

## Inventarisatie Code Pensioenfondsen door de Instelling Pensioenfonds van de Nederlandse Bisdommen (PNB)<sup>1</sup>

Versie: 18 mei 2022

### Inleiding

#### *Hoe werkt de naleving van de Code?*

De Code Pensioenfondsen is wettelijk verankerd. De normen in de Code zijn een aanvulling op wet- en regelgeving. Een belangrijk thema als 'geschiktheid' is bijvoorbeeld in wet- en regelgeving al inhoudelijk uitgewerkt. In de Code leest u daarom meer de procedurele kant hiervan. De normen in de Code zijn weliswaar leidend, maar de Code laat ruimte voor de eigen verantwoordelijkheid van het pensioenfondsbestuur in de (beleids)keuzes die het maakt. Het doel van de Code is het bewustzijn van 'goed pensioenfondsbestuur' te stimuleren bij bestuurders, leden van het intern toezicht, het Verantwoordingsorgaan en het Belanghebbendenorgaan; het gaat om de 'state of mind'.

De pensioenfondsen mogen deze Code daarom naleven volgens het 'pas-toe-of-leg-uit'- beginsel. Dit betekent dat een pensioenfonds de normen van de Code toepast of in het jaarverslag motiveert waarom het een norm niet (volledig) toepast. Afwijken van de norm is dus mogelijk, als daar een goede reden voor is. Hoe het pensioenfonds de normen toepast, hangt mede af van zijn activiteiten en overige specifieke kenmerken. De Code geldt namelijk voor alle soorten pensioenfondsen. Het type pensioenfonds, de bestuursstructuur of het type regeling (DB of DC) kan verschillen, maar ook bijvoorbeeld de omvang van het vermogen en/of de deelnemersaantallen.

---

<sup>1</sup> Deze checklist heeft betrekking op de Code Pensioenfondsen van 3 oktober 2018. De cijfers in superschrift bij de onderwerpen verwijzen naar de overeenkomstige onderwerpen in de Code Pensioenfondsen van 1 januari 2014.

Nr.	Onderwerp	Naleving door PNB	Reden voor niet naleving/ te ondernemen actie
<p><b>Vertrouwen waarmaken:</b>  <b>Zij die voor het pensioenfonds verantwoordelijkheid dragen maken het in hen gestelde vertrouwen waar. Dat blijkt vooral uit adequaat bestuur, verantwoord beleggingsbeleid en zorgvuldig risicomanagement.</b></p>			
1	<p>Het bestuur voert de regeling naar beste vermogen uit, in een evenwichtige afweging van belangen, en heeft hiervoor de eindverantwoordelijkheid.<sup>1</sup></p>	<p>Ja, het bestuur handelt collectief alsook individueel als ‘goed huisvader’ conform statuten, reglementen en uitvoeringsovereenkomst. Belangen worden evenwichtig afgewogen door paritaire vertegenwoordiging in het NUB en sturing op onafhankelijkheid in het UB. Daarnaast uitbesteding bewaken o.b.v. uitbestedingsovereenkomsten, (ISAE-) rapportages en SLA's. De dienstverlening wordt periodiek besproken met de uitvoeringsorganisaties.</p>	
2	<p>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.<sup>30</sup></p>	<p>Ja, dit is vastgelegd in de ABTN, het Uitbestedings- en inkoopbeleid en de overeenkomsten.</p>	
3	<p>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.<sup>3</sup></p>	<p>Ja, vastgelegd in ABTN. Het bestuur werkt met een strategisch beleidsplan, vertaling naar concrete acties in een bestuurlijk jaarplan en evalueert zijn beleid en functioneren jaarlijks.</p>	

Nr.	Onderwerp	Naleving door PNB	Reden voor niet naleving/ te ondernemen actie
4	Bij alle besluiten legt het bestuur duidelijk vast op grond van welke overwegingen het besluit is genomen. <sup>8</sup>	Ja, vastlegging vindt plaats in de notulen.	
5	<p>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.</p> <p>Het bestuur weegt daarbij de verschillende belangen af van de groepen die bij het pensioenfonds betrokken zijn.<sup>19</sup></p> <p>Ook geeft het bestuur inzicht in de risico's van de belanghebbenden op korte en lange termijn, gerelateerd aan het overeengekomen ambitieniveau.<sup>19</sup></p>	Ja, via het bestuursverslag maar ook via de website en nieuwsbrieven.	
6	Het bestuur houdt rekening met de verplichtingen die het fonds is aangegaan en draagt daarbij zorg voor optimaal rendement binnen een aanvaardbaar risico. <sup>28</sup>	Ja, conform handleiding Vermogensbeheer en jaarlijkse uitwerking in richtlijnen in relatie tot de beleggingsovertuigingen en risicohouding.	

Nr.	Onderwerp	Naleving door PNB	Reden voor niet naleving/ te ondernemen actie
7	Het bestuur zorgt ervoor dat er onder belanghebbenden draagvlak bestaat voor de keuzes over verantwoord beleggen. <sup>29</sup>	Ja, het bestuur heeft op dit gebied een concrete doelstelling passend bij het instituut dat wordt vertegenwoordigd: Het PNB wil beschikken over een gedragen en concreet MVB-beleid waarin enerzijds rekening wordt gehouden met uitgangspunten gebaseerd op de katholieke sociale leer (gerechtigheid, vrede en behoud van de schepping) en anderzijds de nadruk ligt op de primaire doelstelling van het fonds (pensioenverplichtingen nakomen) in relatie tot de reële mogelijkheden gelet op de omvang en organisatie van het PNB. Het verantwoordingsorgaan vormt een grote afspiegeling van de achterban van het fonds en wordt nauw betrokken bij de te maken keuzes ter zake.	
8	Het bestuur bevordert en borgt een cultuur waarin risicobewustzijn vanzelfsprekend is. Ook zorgt het ervoor dat het integrale risicomanagement adequaat georganiseerd is. <sup>23</sup>	Ja, IRM is vast onderdeel van het besluitvormingsproces (standaard voorleggers), daarnaast integrale risicoanalyse, doorlopende monitoring beheersing en jaarlijkse evaluatie alsmede doorontwikkeling daarvan.	
9	Het bestuur zorgt voor een noodprocedure om in spoedeisende situaties te kunnen handelen. <sup>4</sup>	Ja, Bedrijfscontinuïteitsplan/noodprocedure is beschikbaar.	
<p><b>Verantwoordelijkheid nemen</b>  <b>Het bestuur neemt zijn verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de pensioenregeling.</b></p>			

Nr.	Onderwerp	Naleving door PNB	Reden voor niet naleving/ te ondernemen actie
10	Het bestuur zorgt voor een heldere en expliciete taak- en rolverdeling tussen bestuur en uitvoering. Hierbij horen passende sturings- en controlemechanismen. <sup>33</sup>	Ja, vastgelegd in uitbestedingsovereenkomsten en SLA's. Als sturings- en controlemechanismen kan gedacht worden aan administratieve rapportages waarin verantwoording wordt afgelegd, evaluatietrajecten conform het uitbestedingsbeleid en de beoordeling van ISAE-rapportages.	
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. <sup>35</sup>	Ja, conform uitgangspunten Uitbestedings- en inkoopbeleid.	
12	Het bestuur zorgt dat het zicht heeft op de keten van uitbesteding. <sup>32</sup>	Ja, contractueel vastgelegd, monitoring vindt plaats via contractenregister (en de daarin beschreven procedures).	
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. <sup>34</sup>	Ja, conform Vergoedingsregeling, Uitbestedings- en inkoopbeleid en betrokkenheidsbeleid.	

Nr.	Onderwerp	Naleving door PNB	Reden voor niet naleving/ te ondernemen actie
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. <sup>37</sup>	Ja, jaarlijks vinden evaluatiegesprekken plaats waarbij gebruik kan worden gemaakt van de (uitgebreide) evaluatieprocedure die onderdeel uitmaakt van het Uitbestedings- en inkoopbeleid.	
<p><b>Integer handelen:</b>  <b>Het bestuur bevordert een cultuur van integriteit en compliance.</b></p>			
15	Het bestuur legt de gewenste cultuur vast en stelt een interne gedragscode op.	Ja, het bestuur hanteert een gedragscode die van toepassing is op alle functionarissen van het fonds. Jaarlijks bespreekt het bestuur de Compliance Rapportage (in aanwezigheid van de Compliance Officer) en volgt de aanbevelingen die hieruit naar voren komen over het algemeen op. Daarnaast wordt de SIRA jaarlijks geëvalueerd en staat compliance als vast punt op de agenda van de bestuursvergaderingen. Het culturele aspect komt ook terug in het strategisch beleidsplan.	
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. <sup>73</sup>	Ja.	
17	Alle nevenfuncties worden gemeld aan de compliance officer. <sup>75</sup>	Ja, op grond van de gedragscode is de verbonden persoon verplicht om alle nevenfuncties te melden.	

Nr.	Onderwerp	Naleving door PNB	Reden voor niet naleving/ te ondernemen actie
18	<p>Tegenstrijdige belangen of reputatierisico's worden gemeld.<sup>74</sup></p> <p>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.<sup>72</sup></p>	<p>Ja, erg geldt een meldingsplicht o.g.v. de gedragscode. Naleving wordt getoetst door de compliance officer.</p>	
19	<p>Het lidmaatschap van een orgaan is niet verenigbaar met dat van een ander orgaan binnen het fonds of van de visitatiecommissie.<sup>76</sup></p>	<p>Ja, dit is vastgelegd in de statuten. Overigens worden bestuurscommissies niet als zodanig beschouwd.</p>	
20	<p>Het bestuur zorgt dat onregelmatigheden kunnen worden gemeld en dat betrokkenen weten hoe en bij wie.<sup>42</sup></p>	<p>Ja, het fonds beschikt over een incidenten- en klokkenluidersregeling die bij verbonden personen bekend zijn.</p>	
21	<p>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.<sup>36</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ja, het fonds beschikt over een klokkenluidersregeling die bij verbonden personen bekend is.</li> <li>• Klokkenluidersregeling van dienstverleners zijn opgevraagd en ontvangen.</li> </ul>	

Nr.	Onderwerp	Naleving door PNB	Reden voor niet naleving/ te ondernemen actie
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). <sup>82, 83</sup>	Het fonds beschikt als sturingsmiddel op dit gebied over een integraal overzicht met fonds- en beleidsdocumenten dat periodiek op de agenda staat van het uitvoerend bestuur/de commissie pensioen & governance en een keer per jaar op de agenda van het bestuur. Ontwikkelingen op het gebied van wet- en regelgeving worden doorlopend gevolgd en waar noodzakelijk worden de documenten hierop aangepast waarbij tevens beoordeling op onderlinge samenhang plaatsvindt. Daarnaast vindt deskundigheidsbevordering in de vorm van permanente educatie plaats.	
<p><b>Kwaliteit nastreven</b>  <b>Het fonds stelt hoge kwaliteitseisen, voert daar beleid op en is een 'lerende organisatie'.</b></p>			
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. <sup>6</sup>	Ja, dit is vastgelegd in de statuten in samenhang met het bestuursreglement.	
24	Het bestuur waarborgt dat de leden onafhankelijk en kritisch kunnen opereren. <sup>5</sup>	Ja, dit zijn competenties die voortvloeien uit de functieprofielen op grond waarvan leden worden aangesteld. Daarnaast is dit een onderwerp van de jaarlijkse zelfevaluatie. Tot slot beschikt het fonds over een klokkenluidersregeling.	
25	Ieder bestuurslid heeft stemrecht. <sup>59</sup>	Ja, conform statuten	



Nr.	Onderwerp	Naleving door PNB	Reden voor niet naleving/ te ondernemen actie
26	Het bestuur zorgt voor permanente educatie van zijn leden. <sup>50</sup>	Ja, conform opleidingsplan	
27	Het bestuur staat open voor kritiek en leert van fouten. <sup>40</sup>	Ja, aanbevelingen van het intern toezicht, de accountant, certificerend actuaaris en het verantwoordingsorgaan worden opgevolgd of met redenen omkleed terzijde gelegd. Daarnaast wordt dit thema besproken in de jaarlijkse zelfevaluatie.	
28	<p>Het eigen functioneren is voor het bestuur en voor het intern toezicht een continu aandachtspunt.</p> <p>Het bestuur en het intern toezicht evalueren in elk geval jaarlijks het eigen functioneren van het orgaan als geheel en van de individuele leden.</p> <p>Hierbij betrekken het bestuur en het intern toezicht één keer in de drie jaar een onafhankelijke derde partij.<sup>51, 55</sup></p>	Ja, jaarlijks wordt een zelfevaluatie georganiseerd waarin wordt ingegaan op het collectief maar ook op het individu. Het fonds betreft minimaal een keer in de drie jaar een onafhankelijke partij bij deze zelfevaluatie.	
29	<p>Het eigen functioneren is voor het BO een continu aandachtspunt.</p> <p>Het BO evalueert in elk geval jaarlijks het functioneren van het eigen orgaan als geheel en van de individuele leden.</p> <p>Hierbij betreft het BO één keer in de drie jaar een onafhankelijk derde partij.<sup>58</sup></p>	N.v.t.	
30	Het eigen functioneren is voor het VO een continu aandachtspunt. Het VO evalueert met enige regelmaat het functioneren van het eigen orgaan.	Dit punt komt jaarlijks terug op de agenda van het verantwoordingsorgaan.	

Nr.	Onderwerp	Naleving door PNB	Reden voor niet naleving/ te ondernemen actie
<p><b>Zorgvuldig benoemen</b>  <b>Het fonds handelt zorgvuldig bij (her)benoeming en ontslag, en zorgt voor geschiktheid, complementariteit en diversiteit in de samenstelling van de organen van het fonds.</b></p>			
31	<p>De samenstelling van fondsorganen is wat betreft geschiktheid, complementariteit, diversiteit, afspiegeling van belanghebbenden en continuïteit, vastgelegd in beleid.</p> <p>Zowel bij de aanvang van een termijn, als ook tussentijds bij de zelfevaluatie vindt een check plaats.<sup>48, 65</sup></p>	<p>Ja, dit volgt uit het geschiktheidsplan dat jaarlijks wordt geëvalueerd en geactualiseerd. Vervolgens wordt een opleidingsplan vastgesteld. Ook de jaarlijkse zelfevaluatie en de evaluatie van de bestuursvergaderingen worden hiervoor benut. In het geval van vacatures wordt naast het algemene functieprofiel een specifiek profiel vastgesteld waarin de gewenste specifieke kenmerken worden opgenomen rekening houdend met het profiel van de zittende leden.</p>	
32	<p>Het bestuur zorgt voor geschiktheid, complementariteit en continuïteit binnen het bestuur. Daarbij houdt het rekening met opleiding, achtergrond, persoonlijkheid, geslacht en leeftijd.</p> <p>Het bestuur toetst de geschiktheid van bestuursleden bij het aantreden en gedurende het bestuurslidmaatschap.<sup>48</sup></p>	<p>Ja, aspirant leden volgen afhankelijk van hun achtergrond een ontwikkelingsprogramma. Daarnaast werkt het bestuur met een geschiktheids- en opleidingsplan dat jaarlijks wordt besproken.</p>	

Nr.	Onderwerp	Naleving door PNB	Reden voor niet naleving/ te ondernemen actie
33	<p>In zowel het bestuur als in het VO of het BO is er tenminste één vrouw en één man.</p> <p>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. <sup>56, 57, 67, 68</sup></p>	<p>Het verantwoordingsorgaan voldoet deels aan deze norm, het bestuur echter niet.</p>	<p>Het bestuur hecht aan een juiste vertegenwoordiging in bestuur en verantwoordingsorgaan namens alle, binnen de doelgroep van actieve deelnemers te onderscheiden type werknemers en ambtsdragers, alsmede namens pensioengerechtigden.</p> <p>Daarbovenop wordt erop toegezien dat er evenwicht is in vertegenwoordiging namens alle bisdommen (als “werkgevers”). Het bestuur ervaart dat gelet op het specifieke karakter van het pensioenfonds, aan de van buitenaf gewenste diversiteit in beperktere mate voldaan kan worden. Dit laat onverlet dat aan de kant van de uitvoerende bestuurders ruimte is om diversiteit naar geslacht en leeftijd te vergroten. Tegelijkertijd leidt het feit dat het PNB hoge eisen stelt (zowel op het gebied van geschiktheid als op het gebied van kerkelijke aspecten) aan kandidaten en de vergoedingsregeling niet marktconform is tot uitdagingen. Het bestuur zal zich ook verder inspannen om bij toekomstige vacatures naar verdere diversiteit te streven. Het fonds hanteert in dit kader als beleid dat bij gelijke geschiktheid de voorkeur uitgaat naar een jongere en/of vrouwelijke kandidaat. In dit verband kan worden opgemerkt dat de samenstelling van de beleggingscommissie zeer divers is. Dit geldt zowel voor het aspect geslacht alsook voor het aspect leeftijd.</p>

Nr.	Onderwerp	Naleving door PNB	Reden voor niet naleving/ te ondernemen actie
34	<p>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.</p> <p>Leden van een visitatiecommissie zijn maximaal acht jaar betrokken bij hetzelfde fonds.<sup>60, 61, 62, 63, 64</sup></p>	Ja, het fondsbeleid is in overeenstemming met deze norm.	
35	<p>Het bestuur, het BO en het intern toezicht houden bij het opstellen van de profielschets rekening met het diversiteitsbeleid.</p> <p>Het VO houdt hier rekening mee bij het opstellen van de competentievisie.<sup>69</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestuur: Ja, bij iedere vacaturevulling wordt rekening gehouden met het streven naar diversiteit, voor zover mogelijk en gelet op de geschiktheid en beschikbaarheid van kandidaten.</li> <li>• Verantwoordingsorgaan: Bij de oproep om kandidaatstelling wordt diversiteitsvoorkeur onder de aandacht gebracht. Dit is vastgelegd in de competentievisie van het verantwoordingsorgaan.</li> </ul>	
36	<p>Het bestuur, het VO of het BO en de 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.<sup>47</sup></p>	<p>Bestuur en intern toezicht: Ja, via functieprofiel</p> <p>Verantwoordingsorgaan: ja, via competentievisie</p>	

Nr.	Onderwerp	Naleving door PNB	Reden voor niet naleving/ te ondernemen actie
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. <sup>70</sup>	Ja, in de praktijk is dit echter weerbarstig	
38	Het bestuur en het BO toetsen voorgedragen kandidaten mede aan de hand van de diversiteitsdoelstellingen. <sup>71</sup> Het VO bevordert dat in de procedure de competentievisie wordt meegenomen, inclusief de diversiteitsdoelstellingen.	Ja	
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. <sup>45</sup>	Ja, conform situatie omgekeerd gemengd model.	Zie ook uitwerking n.a.v. bijlage Code Pensioenfondsen achter dit overzicht.
40	Het bestuur zorgt dat de statuten een schorsingsprocedure kennen. <sup>46</sup>	Ja, dit is statutair vastgelegd in 2018.	

Nr.	Onderwerp	Naleving door PNB	Reden voor niet naleving/ te ondernemen actie
<p><b>Gepast belonen</b>  <b>Het fonds voert een verantwoord en beheerst beloningsbeleid, gericht op kwaliteit, continuïteit en consistentie.</b></p>			
41	<p>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.<sup>77</sup></p>	<p>Ja, het beleid en de uitgangspunten is vastgelegd in de vergoedingsregeling.</p>	
42	<p>De beloningen staan in redelijke verhouding tot verantwoordelijkheid, functie-eisen en tijdsbeslag.<sup>78</sup></p>	<p>Ja, het beleid en de uitgangspunten is vastgelegd in de vergoedingsregeling.</p>	
43	<p>Het bestuur is terughoudend als het gaat om prestatie- gerelateerde beloningen. Prestatie-gerelateerde beloningen zijn niet hoger dan 20 procent van de vaste beloning. Ze zijn niet gerelateerd</p>	<p>Ja. prestatie-gerelateerde beloningen worden niet toegekend.</p>	
44	<p>Het bestuur voorkomt dat door een te hoge beloning van de leden van het intern toezicht, een financieel belang een kritische opstelling in de weg staat.<sup>80</sup></p>	<p>Ja, het beleid en de uitgangspunten is vastgelegd in de vergoedingsregeling.</p>	
45	<p>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 passend zijn gelet op de functie en de ontslagredenen.<sup>81</sup></p>	<p>Ja, het beleid en de uitgangspunten is vastgelegd in de vergoedingsregeling.</p>	

Nr.	Onderwerp	Naleving door PNB	Reden voor niet naleving/ te ondernemen actie
<p><b>Toezicht houden en inspraak waarborgen</b></p> <p><b>Het fonds waarborgt intern toezicht op de kwaliteit en integriteit van de bedrijfsvoering.</b></p>			
46	Intern toezicht draagt bij aan effectief en slagvaardig functioneren van het pensioenfonds en aan beheerste en integere bedrijfsvoering. <sup>14</sup>	Ja, het fonds werkt met een omgekeerd gemengd bestuursmodel. De UB-ers komen twee keer per maand samen t.b.v. monitoring uitvoeringsaspecten en beleidsvoorbereiding. Daarnaast vergadert het bestuur minimaal zes keer per jaar samen. De NUB-ers komen ook twee keer per jaar afzonderlijk bijeen en laten zich bijstaan door een Auditcommissie. Over hun bevindingen en aanbevelingen rapporteren de NUB-ers en Auditcommissie jaarlijks. In de jaarlijkse zelfevaluatie wordt de werking en taakverdeling t.o.v. de UB-ers ter sprake gebracht.	
47	Het intern toezicht betreft deze Code bij het uitoefenen van zijn taak. <sup>15</sup>	Ja, de NUB-ers committeren zich aan deze Code en rapporteren hierover in hun jaarlijkse verslag.	
48	Leden van het intern toezicht zijn betrokken bij het pensioenfonds en moeten zich zodanig onafhankelijk opstellen dat belangentegenstellingen worden voorkomen. Ze hebben daarbij het vermogen en de durf om zich kritisch op te stellen richting het bestuur. <sup>52</sup>	Ja, op deze vaardigheden en professioneel gedrag worden de NUB-ers geselecteerd. Daarnaast hanteert het fonds een klokkenluidersregeling.	
49	De raad van toezicht stelt zich op als gesprekspartner van het bestuur. <sup>16</sup>	Dit volgt vanzelf uit het gekozen model op grond waarvan beide partijen regelmatig aan één tafel vergaderen.	

Nr.	Onderwerp	Naleving door PNB	Reden voor niet naleving/ te ondernemen actie
50	Het bestuur weegt de aanbevelingen van raad van toezicht of visitatiecommissie zorgvuldig en motiveert afwijkingen. <sup>9</sup>	Aanbevelingen van het intern toezicht en overige partijen worden zorgvuldig beoordeeld, samengavat in een overzicht waarbij de opvolging dan wel gemotiveerde weerlegging wordt bijgehouden.	
51	Het BO voert zijn taak uit als 'goed huisvader' (m/v) voor alle belanghebbenden. <sup>10</sup>	N.v.t.	
52	Het BO zorgt dat de leden onafhankelijk en kritisch kunnen functioneren. <sup>11</sup>	N.v.t.	
53	Het BO bewaakt of het bestuur de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement en het pensioenreglement juist uitvoert.	N.v.t.	
54	Het BO onderneemt actie als het van oordeel is dat het bestuur niet naar behoren functioneert. <sup>13</sup>	N.v.t.	
55	Het bestuur gaat een dialoog aan met het VO dan wel het BO bij het afleggen van verantwoording. <sup>22</sup>	Ja, dit vindt plaats in de gezamenlijke vergaderingen.	
56	Het bestuur draagt de accountant of actuaris die controle uitvoert in beginsel geen andere werkzaamheden op dan controle.	Ja, behoudens sleutelhouderschap Actuariële Functie. Dit sleutelhouderschap is opgedragen aan de certificerend actuaris.	
57	Het bestuur beoordeelt vierjaarlijks het functioneren van de accountant en de actuaris en stelt het intern toezicht en VO of BO van de uitkomst op de hoogte. <sup>39</sup>	Ja, jaarlijks wordt het verloop van het jaarwerktraject inclusief de rol van de betrokken partijen geëvalueerd.	



Nr.	Onderwerp	Naleving door PNB	Reden voor niet naleving/ te ondernemen actie
<p><b>Transparantie bevorderen</b>  <b>Het fonds streeft openheid na, communiceert over missie, strategie en risico's en legt verantwoording af over gevoerd beleid.</b></p>			
58	Het bestuur geeft publiekelijk inzicht in missie, visie en strategie. <sup>18</sup>	Ja, via het jaarverslag	
59	Het bestuur geeft inzicht in het beleid, de besluitvormingsprocedures, de besluiten en de realisatie van het beleid. <sup>17</sup>	Ja, via het jaarverslag, nieuwsbrieven, de website, maar ook meer gedetailleerd via notulen en presentaties aan het verantwoordingsorgaan	
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. <sup>7</sup>	Ja, via het jaarverslag, nieuwsbrieven, de website, maar ook meer gedetailleerd via notulen en presentaties aan het verantwoordingsorgaan	
61	Het bestuur legt gemotiveerd vast voor welke wijze van uitvoering is gekozen. Deze informatie is beschikbaar voor de belanghebbenden. <sup>31</sup>	Ja, vastlegging hierover vindt plaats in de notulen. Deze worden gedeeld met het verantwoordingsorgaan. Daarnaast vindt vastlegging plaats in de ABTN en wordt hierover gerapporteerd in het jaarverslag. Beide stukken zijn beschikbaar op de website.	
62	Het bestuur legt zijn overwegingen omtrent verantwoord beleggen vast en zorgt ervoor dat deze beschikbaar zijn voor belanghebbenden. <sup>27</sup>	Ja, het bestuur hanteert een MVB-beleid. Er wordt continu gewerkt aan de doorontwikkeling van dit beleid, waarbij geldt dat het bestuur zich ervan bewust is dat de ambitie op dit terrein gelet op de omvang in relatie tot de doelstelling van het fonds niet volledig kan worden waargemaakt. Het bestuur betreft het standpunt van de achterban via het verantwoordingsorgaan bij de totstandkoming van MVB-beleid. Het beleid ligt vast in een afzonderlijk MVB-beleidsdocument. PNB legt hierover verantwoording af via het bestuursverslag, maar ook op de website en via nieuwsdiensten van het fonds.	

Nr.	Onderwerp	Naleving door PNB	Reden voor niet naleving/ te ondernemen actie
63	Het bestuur stelt beleid vast rond transparantie en communicatie. Het bestuur evalueert dit beleid periodiek en in ieder geval eens per drie jaar. <sup>25, 26</sup>	Ja, het fonds beschikt over een Communicatiebeleidsplan met een horizon van drie jaar dat jaarlijks wordt geëvalueerd en waar nodig aangepast.	
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. <sup>21</sup>	Ja, zie jaarverslag	
65	Het bestuur zorgt voor een adequate 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. <sup>41</sup>	Ja, adequate klachten- en geschillenregeling is eenvoudig toegankelijk via de website. Over de afhandeling wordt gerapporteerd in het jaarverslag.	

### **Bijlage 1: Benoeming en ontslag (variant: omgekeerd gemengd model)**

In bijlage 1 van de Code Pensioenfondsen zijn de voorkeursregels bij benoeming en ontslag vastgelegd. De procedure met betrekking tot de benoeming en ontslag van bestuurders is in 2022 op basis van de statutenwijziging verder in lijn gebracht met de Code. Deze procedure is evenwel niet volledig in lijn met de Code. Dat deze regels afwijken hangt samen met de kerkelijke aard van de instelling en de daarmee samenhangende regels van het canoniek recht.

Bestuur, PNB 18 mei 2022