

Stichting Bedrijfstakpensioenfondsvoor
Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en
Pluimveevlees

Actuariële en bedrijfstechnische nota

colofon

Dit is een uitgave van Stichting Bedrijfstakpensioenfondsvoor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees

versie
27 maart 2025

Inhoud

1	Inleiding.....	4
2	Organisatie en interne beheersing	6
	2.1 Organisatie van het fonds	6
	2.2 Risicomanagement	9
	2.3 Uitbestede werkzaamheden.....	11
	2.4 Beheersmaatregelen en interne controle	12
3	Pensioenregeling	16
	3.1 Aansluiting van werkgevers	16
	3.2 Deelnemerschap.....	16
	3.3 Uitvoeringsreglement	17
	3.4 Kenmerken pensioenregeling	17
4	Herverzekering.....	19
5	Financiële opzet	20
	5.1 Voorzieningen.....	20
	5.2 Reserves.....	22
	5.3 Vereist eigen vermogen	23
	5.4 Minimaal vereist eigen vermogen	24
	5.5 Dekkingsgraad.....	25
	5.6 Herstelplan.....	25
	5.7 Financiering / Premiebeleid.....	26
	5.8 Risicohouding en haalbaarheidstoets	27
6	Beleggingsbeleid.....	30
	6.1 Strategisch beleggingsbeleid	30
	6.2 Organisatie Vermogensbeheer	32
	6.4 MVB-beleid	35
	6.5 Opzet van resultaatevaluatie.....	35
	6.6 Waarderingsgrondslag van de beleggingen op de balans.....	35
7	Financiële sturingsmiddelen	37
	7.1 Financieel crisisplan.....	37
	7.2 Premiebeleid.....	37
	7.3 Toeslagbeleid	37
	7.4 Beleggingsbeleid	38

7.5 De regeling	39
8 Ondertekening.....	40
9 BIJLAGEN.....	41
I Uitvoeringsreglement.....	41
II Uitbestedingsbeleid	41
III Crisisplan.....	41
IV Verklaring inzake de beleggingsbeginselen.....	41

1 Inleiding

Het fonds

Naam	Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvvoeding en Pluimveevlees
Vestigingsplaats (statutair)	's Gravenhage
KvK-inschrijvingsnummer	41150818
LEI	724500E6TIZKOGXH0V91
DNB-relatienummer	14311
RSIN	002875032

De Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvvoeding en Pluimveevlees is een bedrijfstakpensioenfonds als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet. Het fonds voert de door cao-partijen overeengekomen pensioenregeling uit. De doelstelling van het fonds is het verlenen van pensioenen aan deelnemers, gewezen deelnemers en hun nabestaanden met inachtneming van de statuten en reglementen. Het fonds probeert dit doel te bereiken door premies te innen bij de aangesloten ondernemingen. De gelden worden belegd en beheerd en het fonds doet daaruit uitkeringen bij ouderdom en overlijden.

Missie

Samen zorgen voor pensioen voor nu of later voor onze deelnemers in de sector.

Visie

- VLEP heeft de overtuiging dat ons pensioenfonds gestoeld op solidariteit en collectiviteit de beste manier is om voor haar deelnemers pensioen op te bouwen. We delen risico's die een individu niet wil en kan dragen. Beleggen doen we samen, omdat dat een beter rendement oplevert en de kosten lager zijn.
- VLEP anticipeert adequaat op lange termijn ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op het fonds en de deelnemers.
- VLEP ziet meerwaarde in het behalen van rendementen die maatschappelijk verantwoord zijn. Wij beleggen op een maatschappelijk verantwoorde en zorgvuldige wijze tegen zo laag mogelijke kosten en aanvaardbare risico's. Dit sluit aan bij de keuzes die werkgevers in de sector maken en het beleid dat zij zelf op dit terrein voeren, als producenten van waardevolle voedingsmiddelen.
- VLEP wil werkgevers en deelnemers zoveel mogelijk ontzorgen door in te spelen op hun behoeften en de uitvoering zo soepel mogelijk te laten verlopen. Daarbij streven wij naar duidelijke en begrijpelijke communicatie en bewustwording. Deze houding past bij de branche en de mensen die in de sector werken.

Strategie

Om deze missie te bereiken is de strategie van VLEP:

- de risico's die in de regeling aanwezig zijn, op een evenwichtige wijze afwegen over alle belanghebbenden;
- het betaalbaar houden van de pensioenregeling;
- het behalen van een passend rendement om in eerste instantie de nominale verplichtingen te kunnen nakomen en in tweede instantie om een toeslag te kunnen verlenen.
- het optimaliseren van de dienstverlening aan werkgevers en deelnemers in de bedrijfstakken;
- een heldere communicatie over de pensioenregeling, op een transparante, persoonlijke en herkenbare wijze.

Actuariële en bedrijfstechnische nota

In de Actuariële en bedrijfstechnische nota (Abtn) van het fonds is vastgelegd op welke wijze het fonds uitvoering geeft aan het bepaalde in artikel 145 van de Pensioenwet en paragraaf 9 van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds.

Het fonds legt iedere wijziging in de Abtn binnen twee weken na de vaststelling door het bestuur over aan De Nederlandsche Bank (DNB).

Mate van detaillering

In deze Abtn wordt het huidige en voorgenomen beleid in strategische zin omschreven. De inhoud van de Abtn beoogt hiermee op hoofdlijnen inzicht te geven in het functioneren van het fonds op alle beleidsterreinen.

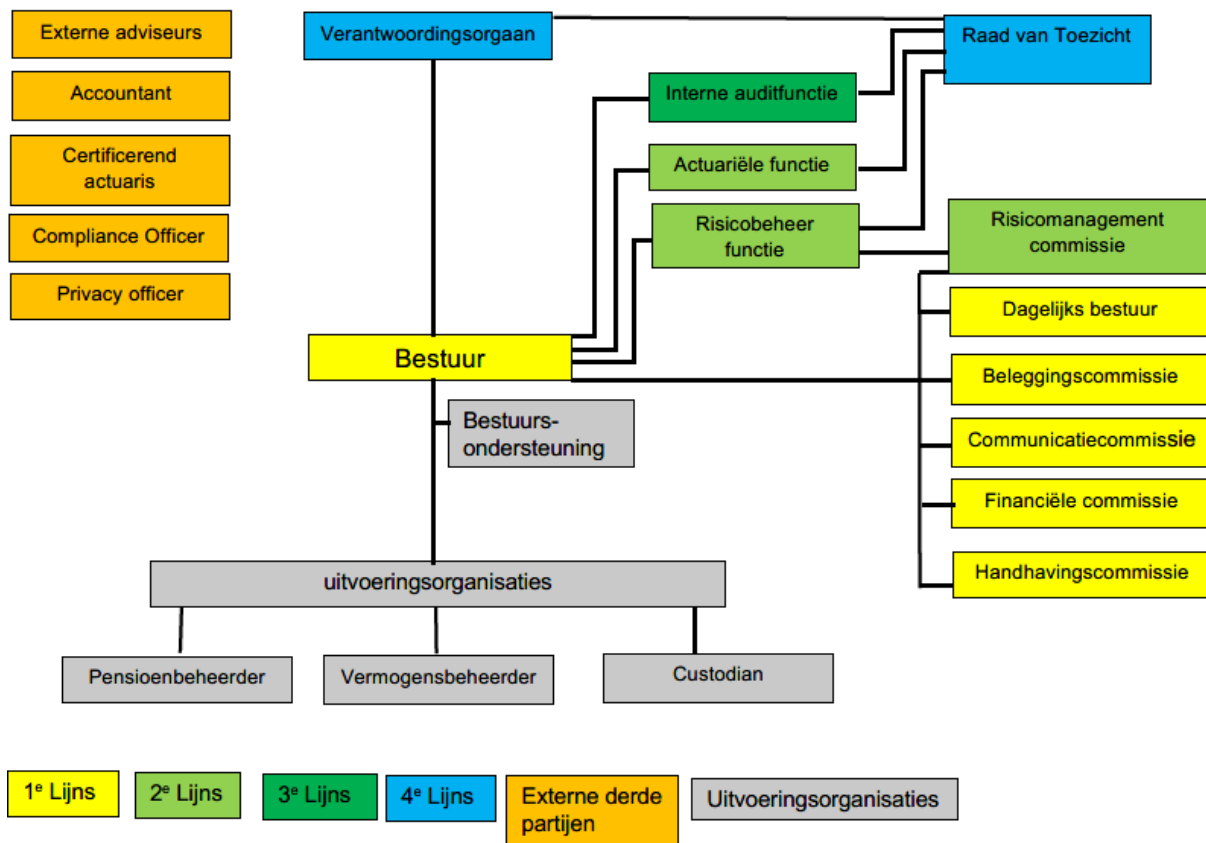
Daar waar in deze nota wordt gesproken van 'fonds' wordt bedoeld: Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees.

Deze Abtn is door het bestuur vastgesteld op 27 maart 2025 en vervangt alle vorige nota's.

2 Organisatie en interne beheersing

2.1 Organisatie van het fonds

De organisatie van het fonds kan schematisch als volgt worden weergegeven:



Bestuur

Het bestuur is belast met het besturen van het fonds, waaronder mede te verstaan het beheren van de middelen van het fonds. Het bestuur bepaalt het beleid van het fonds en is als zodanig eindverantwoordelijk voor alle activiteiten van het fonds.

Het bestuur van het fonds is paritair samengesteld en bestaat uit 10 leden.

De bestuursleden worden benoemd door het bestuur na het horen van de raad van toezicht.

Met inachtneming van de statuten kiest het bestuur jaarlijks een voorzitter en een plaatsvervangende voorzitter. De voorzitter en de plaatsvervangende voorzitter vormen gezamenlijk het dagelijks bestuur en vertegenwoordigen het fonds in en buiten rechte.

De inrichting, taken en bevoegdheden van het bestuur zijn vastgelegd in de statuten van het fonds. Het bestuur heeft in de statuten vastgelegd langs welke procedure bestuursleden kunnen worden benoemd, geschorst of ontslagen.

Het bestuur stelt zich bij het uitoefenen van zijn taak onafhankelijk op en draagt er zorg voor dat het fonds uitsluitend handelt ten behoeve van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.

Het bestuur inventariseert ieder kwartaal de nevenfuncties van de bestuursleden.

Commissies en sleutelfunctiehouders

Het bestuur heeft bestuurlijke commissies ingesteld, die onder meer tot taak hebben om besluiten van het bestuur voor te bereiden. Het bestuur kan bevoegdheden geheel of gedeeltelijk delegeren aan een commissie. De samenstelling en bevoegdheden van de bestuurlijke commissies zijn vastgelegd in een reglement. Verder stelt het bestuur waar nodig en op ad hoc basis werkgroepen in. Het bestuur heeft de volgende commissies ingesteld:

Beleggingscommissie

De beleggingscommissie ziet toe op en adviseert het bestuur over het beleggingsbeleid en de uitbesteding daarvan. De beleggingscommissie bestaat uit 3 leden van het bestuur.

Communicatiecommissie

De communicatiecommissie houdt zich bezig met de voorbereiding van de besluitvorming van het bestuur over communicatiebeleid en de inzet van communicatiemiddelen. De communicatiecommissie bestaat uit 3 leden van het bestuur.

Financiële commissie

De financiële commissie ziet toe op en adviseert het bestuur over de financiële organisatie van het fonds en is betrokken bij het jaarwerkproces. De financiële commissie bestaat uit 4 leden van het bestuur.

Risicomanagementcommissie

De risicomanagementcommissie houdt zich bezig met het risicomanagement van het pensioenfonds. De Risicomanagementcommissie adviseert het bestuur over deze onderwerpen en ziet toe op het toepassen van het risicomanagementbeleid door het bestuur en haar commissies. De Risicomanagementcommissie bestaat uit 3 leden van het bestuur.

Handhavingscommissie

De handhavingscommissie houdt zich bezig met de vraagstukken rondom het handhaven van de verplichtstelling van het pensioenfonds. De uitvoeringsorganisatie is primair belast met de uitvoering van de handhavingswerkzaamheden en is aanwezig in de vergaderingen van de handhavingscommissie. De handhavingscommissie bestaat uit 4 leden van het bestuur, waaronder beide voorzitters en 1 toehoorder.

Sleutelfunctiehouders

Het fonds kent 3 sleutelfunctiehouders. De sleutelfunctiehouder voor de risicomanagementfunctie en de sleutelfunctiehouder voor de interne auditfunctie zijn belegd in het bestuur. De sleutelfunctie voor de actuariële functie wordt vervuld door de certificerende actuaris.

Voor elke sleutelfunctie zijn de verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden vastgelegd in een beleidsdocument.

Verantwoordingsorgaan

Het fonds heeft een verantwoordingsorgaan. Het bestuur legt verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan over het gevoerde beleid en de wijze waarop het is uitgevoerd.

Het fonds stelt het verantwoordingsorgaan in de gelegenheid advies uit te brengen over elk voorgenomen besluit over:

- a. het beleid inzake beloningen;
- b. de vorm en inrichting van het intern toezicht;
- c. de profielschets voor leden van de raad van toezicht;
- d. het vaststellen en wijzigen van een interne klachten- en geschillenprocedure;
- e. het vaststellen en wijzigen van het communicatie- en voorlichtingsbeleid;
- f. het wijzigen van het reglement van het verantwoordingsorgaan;
- g. het vaststellen en wijzigen van het toeslagbeleid, dan wel het verlenen van toeslagen;
- h. vermindering van de verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten;
- i. gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van het fonds of de overname van verplichtingen door het fonds;
- j. liquidatie, fusie of splitsing van het fonds;
- k. het sluiten, wijzigen of beëindigen van een uitvoeringsovereenkomst.
- l. de samenstelling van de feitelijke premie en de hoogte van de premiecomponenten; en
- m. het omzetten van het pensioenfonds in een andere rechtsvorm, bedoeld in artikel 18 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.

Het verantwoordingsorgaan bestaat uit 9 leden: 6 leden namens werknemers, 2 leden namens pensioengerechtigden en 1 lid namens werkgevers.

Intern toezicht: Raad van Toezicht

Het intern toezicht wordt uitgeoefend door de raad van toezicht. Een samenvatting van het oordeel en de bevindingen van de raad van toezicht worden in het jaarverslag van het fonds opgenomen.

De raad van toezicht bestaat uit drie onafhankelijke, deskundige en gezaghebbende personen. De leden zijn op geen enkele wijze, anders dan uit hoofde van de raad van toezicht, betrokken bij het functioneren van het fonds. De leden van de raad van toezicht zijn onafhankelijk en laten dit tot uiting komen in het toezicht.

De leden van de raad van toezicht worden benoemd door het bestuur na bindende voordracht door het verantwoordingsorgaan. De leden van de raad van toezicht worden ontslagen door het bestuur na bindend advies van het verantwoordingsorgaan.

Certificering en controle

Waarmerkend actuaris

Het bestuur heeft de heer Ir. P.M. Wouda AAG van Aon benoemd als waarmerkend actuaris.

De waarmerkend actuaris maakt een actuariële verslag waarin een verklaring wordt opgenomen van zijn bevindingen bij de jaarlijkse verslagstaten. Hij toetst de fondsmiddelen en beoordeelt de vermogenspositie van het fonds. Hierbij gaat hij uit van de gegevens van de accountant.

De certificerende actuaris vervult tevens het sleutelfunctiehouderschap voor de actuariële functie.

De waarmerkend actuaris is onafhankelijk van het fonds en verricht geen andere dan de hier genoemde werkzaamheden voor het fonds.

Accountant

Het bestuur heeft de heer R.B.A. de Bruin RA van KPMG Accountants N.V. benoemd als externe accountant. De accountant verstrekt een controleverklaring bij de jaarlijkse verslagstaten. Hij geeft een oordeel over de betrouwbaarheid van de weergave van de gegevens over de grootte en samenstelling van het vermogen van het fonds en het resultaat ultimo het verslagjaar.

Compliance officer

Het bestuur heeft een gedragscode opgesteld en jaarlijks ondertekenen de bestuursleden een verklaring van naleving. De gedragscode bevat regels en richtlijnen die belangenconflicten tussen zakelijk belangen en privébelangen en het misbruik van vertrouwelijke gegevens moeten voorkomen.

Het bestuur heeft de mevrouw K.M. Westerhoff van Actor Bureau voor sectoradvies aangesteld als compliance officer. De compliance officer controleert elk jaar of de bestuursleden de gedragscode naleven. Mevrouw Westerhoff is tevens de privacy officer van het fonds.

2.2 Risicomanagement

Het fonds wenst op een integere en beheerste manier en rekening houdend met de fondsuitgangspunten de fondsdoelen te behalen. Het Integraal Risicomanagement (IRM) raamwerk van VLEP draagt bij aan het realiseren van deze fondsdoelen en -uitgangspunten.

Integraal risicomanagement (IRM) betreft het interactieve proces van:

1. Het opstellen van de strategie en de vertaling hiervan in doelstellingen en hieraan gekoppeld het risicoprofiel en de risicobereidheid;
2. Het identificeren van risico's, die de strategie en de doelstellingen kunnen bedreigen;
3. Het opstellen en implementeren van het beleid voor risicobeheersing;
4. De uitvoering, monitoring en terugkoppeling over risico's en beheersmaatregelen.

Het bestuur streeft naar een holistische aanpak, die recht doet aan de uitgangspunten van het fonds. Dit maakt dat het COSO Enterprise Risk Management (ERM) model als methodologie voor het integraal risicomanagement wordt gehanteerd.

Risicomanagementproces

Het fonds doorloopt de risicomanagementprocessen periodiek vanuit een risicomanagementcyclus. Deze cyclus is vormgegeven conform een plan-do-check-act cyclus. De cyclus is onderstaand opgenomen, waarbij de hoofdprocessen voor het integraal risicomanagement bij de vier stappen zijn terug te vinden. Het IRM is voor het fonds een iteratief proces.

Risicobereidheid

De uitgangspunten van risicobereidheid zijn gebaseerd op de door het bestuur in missie, visie, strategie vastgestelde risicohouding. Hierbij is rekening gehouden met input door stakeholders, vertegenwoordigd door sociale partners en verantwoordingsorgaan. Deze risicohouding is conform de vereisten vanuit het nFTK kwalitatief en kwantitatief vastgesteld. De risicobereidheid van het fonds is uitgewerkt voor de vijf domeinen van het fonds. Domein	Risk Appetite				
	Nul	Kritisch	Gebalanceerd	Opportuun	Gemaximeerd
1. Governance		✓			
2. Vermogensbeheer & Financieel				✓	
3. Reputatie		✓			
4. Operationeel & Uitvoering		✓			
5. Compliance, Integriteit & Juridisch		✓			

Risicotaxonomie: strategisch en operationeel

In de risicotaxonomie onderscheidt het fonds strategische en operationele risico's. De hierbij geïdentificeerde risico's worden periodiek herijkt en waar nodig aangepast en/of aangevuld met nieuwe risico's.

Risicometing

Risicometing is het proces van het meten van de geïdentificeerde risico's en het inzichtelijk maken van de bruto en netto risico's van VLEP.

Risicobewustzijn

Risicobewustzijn is essentieel om de volwassenheid van risicomanagement tot een hoger niveau te brengen. Het gaat om reflectie op het eigen handelen en de eigen kennis, reflectie op cultuur en afspraken en reflectie op besturing (met inbegrip van uitbestedingsrelaties) en die reflecties vervolgens omzetten in acties om tot verbetering te komen. Risicobewustzijn wordt onder andere bevorderd vanuit de interacties over risicomanagement in (de besluitvorming van) het Bestuur, binnen commissies en tussen eerste en tweede lijn. Risicobewustzijn komt ook gestructureerd aan de orde in de jaarlijkse evaluatie (en terugkoppeling) van het IRM proces en beleid en de jaarlijkse beoordelingen van de risicokaarten.

Eigen risicobeoordeling (ERB)

De ERB is een proces dat uitmondt in een document dat een beschrijving geeft van het risicoprofiel van het pensioenfonds, een beoordeling van de financieringsbehoeften en een beoordeling van de risico's rondom indexatie. Het wettelijk kader voor de ERB is artikel 18b van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen. Het beleid ten aanzien van de uitvoering, frequentie en governance van de ERB is vastgelegd in een beleidsdocument.

Het bestuur gebruikt de uitkomsten van de ERB, vanaf het moment dat deze beschikbaar zijn, bij de (strategische) besluitvorming.

2.3 Uitbestede werkzaamheden

Het bestuur van het fonds heeft een aantal activiteiten uitbesteed aan externe partijen. Deze partijen kunnen activiteiten beter en/of tegen lagere kosten uitvoeren dan het fonds zelf. Ook in het kader van functiescheiding kan het gewenst zijn activiteiten uit te besteden. Doelstelling bij het uitbestedingsbeleid is het waarborgen van de kwaliteit van de dienstverlening door de uitbestedingspartners en het waarborgen dat het fonds 'in control' is ten aanzien van de uitbestede activiteiten. Het bestuur blijft te allen tijde eindverantwoordelijk voor de activiteiten van het fonds en houdt dan ook toezicht op externe partijen. Het uitbestedingsbeleid van het fonds is opgenomen als bijlage bij deze Abtn.

Bestuursondersteuning

Het fonds heeft een overeenkomst met Actor Bureau voor sectoradvies (Actor) voor de ondersteuning van het bestuur. De overeenkomst heeft een looptijd voor onbepaalde tijd. Actor ondersteunt het bestuur, de bestuurlijke commissies en het verantwoordingsorgaan bij de uitvoering van haar taken. Actor is het eerste aanspreekpunt voor het pensioenfonds en bestuur buiten de vergaderingen. Actor voert in het kader van haar opdracht, onder meer de volgende taken uit:

- Het organiseren en voorbereiden van bestuurs- en commissievergaderingen.
- Secretariaat van het bestuur, de bestuurscommissies en het verantwoordingsorgaan.
- Het opstellen van een concept-bestuursverslag.
- Advisering op het gebied van pensioencommunicatie.
- Afstemmen met en monitoring van uitbestedingsrelaties.

Pensioenbeheer

Het fonds heeft een overeenkomst met AZL voor de uitvoering van het pensioenbeheer. De overeenkomst heeft een looptijd van 3 jaar, tot en met 31 december 2025. AZL verzorgt de pensioenadministratie van het fonds en verleent ondersteuning bij de administratieve, financiële en actuariële werkzaamheden.

AZL voert in het kader van de opdracht die zij heeft gekregen van het fonds, onder meer de volgende taken uit:

- Het vaststellen van welke werkgevers volgens de verplichtstelling en de statuten aangesloten zijn bij het pensioenfonds en welke werknemers dientengevolge verzekerd zijn.
- Het afsluiten van overeenkomsten inzake vrijwillige verzekering met werknemers die volledig of gedeeltelijk niet meer onder de verplichtstelling vallen.
- Het op verzoek van een werkgever namens het bestuur verlenen van vrijstelling van de verplichte deelneming op grond van het voor de betrokken werknemers getroffen zijn van een pensioenvoorziening welke voldoet aan de door het bestuur gestelde voorwaarden, alsmede het zo nodig intrekken van de verleende vrijstelling indien niet meer wordt voldaan aan de gestelde voorwaarden.
- Het invorderen van de relevante premie.
- Het vaststellen van de pensioenaanspraken en het informeren van de verzekerden hieromtrent. De actieve deelnemers krijgen jaarlijks een opgave, de slapers 1 keer in de vijf jaar.
- Het vaststellen van de hoogte van de pensioenuitkeringen en het uitbetalen hiervan.
- Het vervaardigen van een concept-jaarrekening, alsmede het verzorgen van de staten voor De Nederlandsche Bank.

Het fonds heeft afspraken gemaakt met AZL over het niveau van de dienstverlening. Het bestuur van het fonds ontvangt periodiek rapportages over de manier waarop AZL invulling geeft aan de dienstverlening. Het bestuur beoordeelt de uitbesteding van diensten ook via de periodieke ISAE 3402-rapportage. Dit rapport beschrijft wat de beheersdoelstellingen en –maatregelen zijn en of deze in de praktijk ook werken.

AZL benoemt een accountmanager. Deze manager legt verantwoording af aan het bestuur over de pensioenuitvoering.

Vermogensbeheer

Het fonds heeft een overeenkomst met Columbia Threadneedle Investments voor de uitvoering van het vermogensbeheer. De overeenkomst loopt van 1 januari 2020 voor onbepaalde tijd. In de overeenkomst zijn de activiteiten van de vermogensbeheerder vastgelegd. Het fonds maakt aparte serviceafspraken met de

vermogensbeheerder. Het bestuur van het fonds ontvangt periodiek rapportages over de manier waarop de vermogensbeheerder invulling geeft aan de dienstverlening. Het bestuur beoordeelt de uitbesteding van diensten ook via de periodieke ISAE 3402 rapportage. Dit rapport beschrijft wat de beheersdoelstellingen en –maatregelen zijn en of deze in de praktijk ook werken.

Vanuit de vermogensbeheerder zijn voor het fonds account CIO's benoemd die verantwoording afleggen aan het bestuur over de uitvoering en de resultaten van de overeengekomen werkzaamheden.

De advisering met betrekking tot de managersselectie en de monitoring van de managers wordt met ingang van 1 januari 2020 ook door Columbia Threadneedle Investments verzorgd. Goedkeuring van de managersselectie is te allen tijde voorbehouden aan het bestuur.

Het bestuur heeft een overeenkomst met Northern Trust voor de uitvoering van de custodianwerkzaamheden. Deze overeenkomst loopt van 1 juli 2013 voor onbepaalde tijd. Northern Trust verzorgt tevens de beleggingsadministratie van het fonds.

Onafhankelijk adviseur

Het bestuur maakt op ad-hoc basis gebruik van strategische advisering door de heer R. den Hertog AAG van Sprenkels als onafhankelijk adviseur.

Adviserend actuaaris

Het bestuur heeft mevrouw drs. I.A.J. Smeets AAG van AZL N.V. benoemd als adviserend actuaaris.

Beleggingsadviseur

Het bestuur heeft de heer M. Euverman AAG CFA van Sprenkels benoemd als beleggingsadviseur. De beleggingsadviseur ondersteunt het bestuur bij het vaststellen van het beleggingsbeleid. Hij analyseert de voorstellen en rapportages van de vermogensbeheerder en brengt daarover advies uit.

Communicatieadviseur

In het kader van de uitbestedingsovereenkomst terzake van bestuursondersteuning stelt Actor aan het fonds een communicatieadviseur ter beschikking. De communicatieadviseur ondersteunt de communicatiecommissie bij het formuleren van het communicatiebeleid en de keuze van de communicatiemiddelen.

Adviseur risicomanagement

Het bestuur heeft mevrouw R. Kuik aangesteld als risicomanagementadviseur. De risicoadviseur ondersteunt en adviseert het bestuur over het integraal risicomanagementbeleid en de uitvoering daarvan.

2.4 Beheersmaatregelen en interne controle

Het interne beheersingssysteem berust op de verantwoordelijkheden, de bevoegdheden en de onderlinge verhoudingen van de bij het fonds betrokken organen en instellingen. Voor wat betreft de organen van het fonds zijn deze vastgelegd in de statuten en reglementen. Met externe partijen waaraan activiteiten zijn uitbesteed en met de adviseurs zijn deze vastgelegd in overeenkomsten.

2.4.1 Interne beheersing fonds

Geschiktheid

Het bestuur draagt er zorg voor dat wordt voldaan aan alle geschiktheidseisen die op basis van wet- en regelgeving worden gesteld. Het bestuur heeft hiertoe het geschiktheidsbeleid vastgesteld. Hiermee draagt het bestuur zorg voor een doorlopend programma om de geschiktheid van het bestuur op peil te houden en waar nodig te verbreden of te ontwikkelen (permanente educatie).

In het geschiktheidsbeleid wordt uiteengezet welke deskundigheden, competenties en professioneel gedrag van het bestuur en van de individuele bestuursleden worden verwacht en welke mogelijkheden daartoe worden aangereikt. Onderdeel daarvan is het te volgen opleidingstraject. In het geschiktheidsbeleid wordt verder aangegeven op welke wijze het fonds het functioneren van het bestuur (het collectief) en van de individuele bestuursleden (inclusief de deskundigheid) toetst. Tevens is het geschiktheidsbeleid een referentiepunt voor de geschiktheidstoets die DNB uitvoert.

Voor de geschiktheidsbevordering gaat het bestuur onder meer uit van de eisen die zijn vastgelegd in de Pensioenwet en de Code Pensioenfondsen, de DNB Beleidsregel geschiktheid 2012 (aangepast 2022), de DNB guidance Normenkader Beleggingskennis 2016 en het servicedocument 'Besturen van een pensioenfonds 2023 van de Pensioenfederatie.

Onderdeel van het geschiktheidsbeleid is een plan ter vergroting en behoud van diversiteit en inclusie.

Code pensioenfondsen

De Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid hebben samen de Code pensioenfondsen opgesteld. De code bevat normbepalingen over het functioneren van de verschillende bestuurlijke organen binnen een pensioenfonds en gaat ook uitgebreid in op daaraan gekoppelde thema's als benoemingen en zittingstermijnen. Onderwerpen als integraal risicomanagement, beloningen, diversiteit en verantwoord beleggen komen ook aan bod. Met de code wordt beoogd de verhoudingen binnen het pensioenfonds en de communicatie met de belanghebbenden transparanter te maken en bij te dragen aan het versterken van 'goed pensioenfondsbestuur'. In zijn bestuurlijk handelen volgt het bestuur grotendeels de normen uit de Code pensioenfondsen en legt in een enkel geval uit waarom het fonds daarvan afwijkt.

Evaluatie

Het bestuur evalueert jaarlijks het eigen functioneren. Het bestuur komt als geheel bij elkaar om het functioneren van het bestuur te bespreken. Hierbij kan een externe persoon aanwezig zijn.

Beloningsbeleid

Het bestuur heeft een vergoedingsregeling voor bestuursleden alsmede voor leden van het verantwoordingsorgaan en de leden van de raad van toezicht. Het beloningsbeleid is gepubliceerd op de website en wordt verantwoord in het jaarverslag.

Integriteitsbeleid

Voor het bestuur, het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht is een gedragscode opgesteld ter voorkoming van belangenconflicten en van misbruik en oneigenlijk gebruik van de bij het fonds aanwezige informatie.

Het fonds draagt zorg voor een systematische analyse van integriteitsrisico's, stelt aan de hand van die analyse een integriteitsbeleid vast, draagt zorg voor de uitvoering daarvan en heeft een compliance officer aangesteld. Onderdeel van het integriteitsbeleid zijn een incidenten- en klokkenluidersregeling en de voornoemde gedragscode.

Het fonds volgt de wet- en regelgeving rondom witwassen en terrorismefinanciering (sanctiewetgeving) en toetst bij wijzigingen in wet- en regelgeving de opvolging daarvan door de externe uitvoerders.

2.4.2 Interne beheersing uitbestedingsrelaties

Aan uitbesteding is voor het fonds een aantal risico's verbonden. In het uitbestedingsbeleid is aangegeven hoe de risico's worden beheerst. Het bestuur heeft aanvullende beleid vastgesteld op de (deel)onderwerpen IT, datakwaliteit, privacy en business continuity management (BCM), conform de eisen van de DORA-regelgeving..

Tenslotte steunt het bestuur op de interne beheersingsmaatregelen van de uitbestedingsrelaties. Deze maatregelen zijn hierna beschreven.

AZL

AZL stelt in overleg met het pensioenfonds het kader voor haar dienstverlening vast. Dit kader wordt vastgelegd in een Service Level Agreement (SLA).

Het bestuur heeft kennisgenomen van de omschrijving van de administratieve organisatie en interne controle (AO/IC) van AZL, alsmede zijn beheersingsmaatregelen. Het pensioenfonds toetst regelmatig of de wijze waarop de uitbestede bedrijfsprocessen worden uitgevoerd nog in overeenstemming is met de gemaakte afspraken. AZL rapporteert daartoe ieder kwartaal over de nakoming van de gemaakte afspraken in de dienstverleningsovereenkomsten (SLA). Het bestuur kan de werkzaamheden van AZL bijsturen aan de hand van deze SLA-rapportages. Desgevraagd wordt aanvullende informatie beschikbaar gesteld om de werkzaamheden te kunnen beoordelen.

Het bestuur beoordeelt jaarlijks de ISAE 3402 en ISAE 3000 verklaring van AZL.

Columbia Threadneedle Investments

Columbia Threadneedle Investments kent een ISAE 3402 verklaring. Deze verklaring geeft zekerheid dat de processen van de uitvoerder en de daarin opgenomen interne controles, in opzet en bestaan adequaat zijn en effectief hebben gewerkt.

Het bestuur beoordeelt jaarlijks de ISAE 3402 verklaring van Columbia Threadneedle Investments.

Northern Trust

Northern Trust kent een SOC 1 verklaring. Deze verklaring geeft zekerheid dat de processen van de uitvoerder en de daarin opgenomen interne controles, in opzet en bestaan adequaat zijn en effectief hebben gewerkt.

Het bestuur beoordeelt jaarlijks de SOC 1 verklaring van Northern Trust.

3 Pensioenregeling

3.1 Aansluiting van werkgevers

3.1.1 Verplichte aansluiting / Aangesloten ondernemingen

Door een besluit tot verplichtstelling wordt de deelname in een bedrijfstakpensioenfonds voor de werknemers in een omschreven bedrijfstak verplicht. De sociale partners zijn primair verantwoordelijk voor de arbeidsvoorwaarden waaronder pensioen. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ondersteunt met de verplichtstelling deze verantwoordelijkheid van sociale partners.

De deelneming aan het pensioenfonds is verplicht gesteld voor de werknemers vanaf de eerste dag van de maand, waarin de 20-jarige leeftijd wordt bereikt, tot de eerste dag van de maand, waarin de 68-jarige leeftijd wordt bereikt. Dit geldt voor alle werknemers, die werkzaam zijn bij een werkgever die een onderneming drijft waarin de in de verplichtstelling omschreven activiteiten worden uitgeoefend. Een exacte omschrijving is opgenomen in de verplichtstellingsbeschikking.

Cao-partijen in de bedrijfstak, daarin geadviseerd door het bestuur, zullen zich met enige regelmaat een oordeel blijven vormen over de meest wenselijke toekomst van het fonds en de hierin ondergebrachte pensioenregeling.

3.1.2 Vrijwillige aansluiting

Het fonds is statutair bevoegd om een werkgever die niet verplicht onder de werkingssfeer van het fonds valt onder voorwaarden op vrijwillige basis bij het fonds aan te sluiten.

De werkgever die om vrijwillige aansluiting verzoekt, moet:

- de algemene cao-loonontwikkeling in de bedrijfstak volgen;
- een economische en/of organisatorische band vormen met een werkgever die onder de werkingssfeer van het fonds valt;
- of verplicht onder de werkingssfeer hebben gevallen.

Vrijwillige aansluiting is ook mogelijk direct aansluitend aan een periode waarin een werkgever onder de werkingssfeer van het fonds viel.

De vrijwillige aansluiting wordt neergelegd in een uitvoeringsovereenkomst tussen het fonds en de vrijwillig aan te sluiten onderneming. Het fonds heeft nader beleid opgesteld ten aanzien van vrijwillige aansluiting. Het fonds is bevoegd in de overeenkomst tot vrijwillige aansluiting nadere voorwaarden aan de vrijwillige aansluiting te stellen.

3.1.3 Vrijstelling

Het bestuur is bevoegd om voorwaarden te stellen waaronder werkgevers vrijstelling van de verplichting tot aansluiting bij de regeling gegeven kan worden. De regelgeving met betrekking tot vrijstelling is vastgelegd bij en krachtens de Wet Bpf 2000.

3.2 Deelnemerschap

Deelnemer aan de pensioenregeling zijn alle werknemers die vallen onder de werkingssfeer van de bedrijfstakken en met wie een arbeidsovereenkomst is gesloten. Werknemers van een aangesloten werkgever worden deelnemer in de pensioenregeling.

Vrijwillige voortzetting deelnemerschap

Het bestuur is bevoegd individuele (gewezen) deelnemers toe te staan de deelneming in de regeling van het fonds na beëindiging van de deelneming voort te zetten. Vanwege de fiscale regels is een dergelijke voortzetting aan voorwaarden gebonden, in de regel duurt deze maximaal drie jaar.

3.3 Uitvoeringsreglement

De afspraken over de uitvoering van de pensioenovereenkomst die van belang zijn voor de aangesloten werkgever(s) zijn vastgelegd in het uitvoeringsreglement zoals bedoeld in artikel 25 van de Pensioenwet. Het uitvoeringsreglement is opgenomen als bijlage bij deze Abtn.

3.4 Kenmerken pensioenregeling

De pensioenregeling luidt in hoofdlijnen als volgt:

- Regeling	Uitkeringsovereenkomst in de vorm van een middelloonregeling;
- Toetredingsleeftijd	18 jaar;
- Pensioenleeftijd	68 jaar;
- Pensioengevend loon	Vast salaris inclusief vaste toeslagen per 1 januari, indien van toepassing verhoogd met provisie en overwerkvergoeding voorgaand jaar. Het pensioengevend loon is gemaximeerd, in 2025 € 82.719;
- Pensioengrondslag	Het pensioengevend loon verminderd met de franchise;
- Franchise	De franchise wordt jaarlijks door het bestuur vastgesteld. In 2025 bedraagt die franchise € 15.609;
- Opbouwpercentage	Jaarlijks wordt het opbouwpercentage voor ouderdomspensioenen per sector vastgesteld door de sociale partners. In 2025 geldt voor alle sectoren een opbouwpercentage van 1,73%.
- Ouderdomspensioenen	Het ouderdomspensioen is gelijk aan de som van de jaarlijks vastgestelde pensioengrondslagen vermenigvuldigd met de relevante opbouwpercentages (inclusief eventueel verleende indexaties);
- Nabestaandenpensioenen	70% van het te behalen ouderdomspensioen;
- Tijdelijk nabestaandenpensioenen	30% van het te behalen ouderdomspensioen;
- Wezenpensioenen	Voor ieder kind 14% van het ouderdomspensioen;
- Prepensioenen	Prepensioenrechten die door middel van een collectieve waardeoverdracht zijn overgenomen van Stichting Prepensionering Vleeswaren- en Gemaksvoedingindustrie (PPVGI). Het fonds heeft deze prepensioenrechten overgenomen in verband met de liquidatie van PPVGI. Deze prepensioenrechten zijn opgebouwd op grond van het voormalige reglement van PPVGI;
- Premievrijstelling	Bij een arbeidsongeschiktheid (WIA) van 35% of meer wordt de pensioenopbouw premievrij geheel of gedeeltelijk voortgezet; bij een arbeidsongeschiktheid: - van meer dan 65% een opbouw van 100%; - tussen 45% en 65% een opbouw van 50%; - tussen 35% en 45% een opbouw van 40%; In geval van een WAO-uitkering, ook bij een arbeidsongeschiktheid - tussen 25% en 35% een opbouw van 30%; - tussen 15% en 25% een opbouw van 20%;
- Toeslagen	Er wordt naar gestreefd om, als de middelen het toelaten, de opgebouwde pensioenen en de ingegane pensioenen jaarlijks aan te passen. Het streefniveau van de aanpassing van de pensioenaanspraken van de ingegane pensioenen is gelijk aan

- het CBS-consumentenprijsindexcijfer alle huishoudens afgeleid, over periode vanaf oktober tot en met oktober in het voorgaande jaar. Voor de voorwaardelijke toeslagen is geen bestemmingsreserve gevormd en wordt geen premie betaald. Voor het prepensioen geldt een onvoorwaardelijke indexatie van 2% per jaar.
- Uitruielmogelijkheden

Op de pensioendatum heeft de (gewezen) deelnemer het recht zijn nabestaandenpensioen geheel of gedeeltelijk om te ruilen in een hoger ouderdomspensioen;

De (gewezen) deelnemer kan het ouderdomspensioen eerder laten ingaan en de hoogte hiervan laten variëren.
 - Flexibiliseringsmogelijkheden

De (gewezen) deelnemer heeft de mogelijkheid om het pensioen eerder dan wel later in te laten gaan dan de reglementaire pensioenrichtleeftijd;

De (gewezen) deelnemer heeft de mogelijkheid om met deeltijdpensioen te gaan;

De (gewezen) deelnemer heeft de mogelijkheid om te kiezen voor een variabele hoogte van de pensioenuitkering (hoog-laag of laag-hoog).
 - Overgangsmaatregel

Voor deelnemers die zijn geboren in de periode 1950 tot en met 1969 en deelnemer waren op 31 december 2005 en aan de voorwaarden voldoen van de bedrijfstak waar hij op dat moment werkzaam was, geldt een aanvullende overgangsmaatregel. Er is extra ouderdomspensioen over het verleden ingekocht. De inkoop heeft plaatsgevonden per 31-12-2020 of bij eerder pensioneren op de pensioendatum.
 - Bijzondere bepaling prepensioen

De bij de collectieve waardeoverdracht vanuit PPVGI i.v.m. de liquidatie overgedragen aanspraken en rechten komen niet in aanmerking voor eventuele toekomstig door VLEP te verlenen na-indexatie over vóór 30 september 2015 in de pensioenregeling van VLEP gemiste indexatie en/of door VLEP vóór 30 september 2015 doorgevoerde kortingen in het kader van het herstelplan van VLEP. Zowel PPVGI als VLEP hebben de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden van PPVGI hierover geïnformeerd.

Indien de financiële positie van VLEP het fonds verplicht om de opgebouwde aanspraken en rechten op grond van artikel 134 van de Pensioenwet te korten, dan worden de ingevolge de overgedragen aanspraken en rechten op prepensioen hierin in beginsel betrokken.

4 Herverzekering

Het pensioenfonds voert de pensioenregeling uit conform het pensioenreglement. De pensioenaanspraken zijn volledig verzekerd in eigen beheer. Het fonds heeft derhalve geen herverzekeringscontracten afgesloten.

5 Financiële opzet

5.1 Voorzieningen

De technische voorzieningen van het fonds bestaan uit de voorziening pensioenverplichtingen. De voorziening pensioenverplichtingen wordt gesteld op de contante waarde van de reglementair tot en met de balansdatum verworven pensioenaanspraken. Bij de waardering van de pensioenaanspraken wordt van de volgende grondslagen uitgegaan:

- Interest	Nominale rentetermijnstructuur (zero-coupon), zoals door De Nederlandsche Bank maandelijks op haar website wordt gepubliceerd.
- Sterfte	Prognosetafel AG2024, waarbij de sterftekansen zijn vermenigvuldigd met een factor om het verschil tussen de ervaringssterfte van het fonds en de algehele sterfte in de generatietafel tot uitdrukking te brengen. De door het fonds gehanteerde ervaringssterfte is gebaseerd op de populatie van het fonds, wordt gemonitord en is in 2024 herzien.
- Wezenpensioen	De lasten van nog niet ingegaan wezenpensioen zijn gesteld op 2,0% van de lasten van het nog niet ingegaan partnerpensioen; bij de vaststelling van de lasten ter zake van ingegaan wezenpensioen wordt verondersteld dat het pensioen moet worden uitgekeerd tot de 18-jarige leeftijd, waarbij geen rekening wordt gehouden met sterftekansen. Vanaf de 18-jarige leeftijd wordt verondersteld dat het wezenpensioen moet worden uitgekeerd tot de 27-jarige leeftijd.
- Leeftijdsverschil	Het leeftijdsverschil voor mannelijke hoofdverzekerden is op 2 jaar en 8 maanden gesteld (man ouder dan vrouw). Voor vrouwelijke hoofdverzekerden wordt uitgegaan van een leeftijdsverschil van 2 jaar en 9 maanden (man ouder dan vrouw).
- Partnerfrequentie	Voor de berekening van de voorziening pensioenverplichtingen voor nog niet ingegane partnerpensioenen wordt tot pensionering uitgegaan van het onbepaalde partnersysteem met leeftijdsafhankelijke partnerfrequenties, gebaseerd op de fondspopulatie. Na pensionering wordt het bepaalde partnersysteem toegepast. De door het fonds gehanteerde partnerfrequenties zijn in 2024 vastgesteld.
- Premievrijstelling invaliditeit	Voor (gewezen) deelnemers is 90% van de contante waarde van de toekomstige pensioenopbouw in de voorziening pensioenverplichtingen opgenomen.
- Voorziening toekomstige premievrijstelling (IBNR)	Deze bedraagt 1,8% van de som van de pensioengrondslagen van vorig jaar en van het huidige boekjaar.
- Opslag voor toekomstige kosten	Voor de dekking van toekomstige kosten wordt de netto voorziening verhoogd met 2,6%.
- Afronding leeftijden	Leeftijden worden in jaren en maanden nauwkeurig vastgesteld.
- Voorziening niet opgevraagd pensioen	Voor pensioen dat nog niet is ingegaan (ouderdomspensioen vanaf pensioeningangsdatum en partnerpensioen van reeds overleden deelnemers) omdat de deelnemer/partner onvindbaar is of niet reageert, wordt de voorziening vanaf de beoogde ingangsdatum de eerste 4 jaar volledig in stand gehouden. Daarna wordt deze voorziening volledig afgevoerd.

Voor niet opgevraagd prepensioen wordt de som van de gemiste uitkeringen tot 4 jaar na de oorspronkelijke einddatum als voorziening aangehouden. Daarna wordt deze voorziening afgevoerd.

- Tarieven excedentpensioen

De netto tarieven voor excedentpensioen zijn gebaseerd op dezelfde grondslagen als de basisregeling, uitgezonderd de rekenrente, premievrijstelling invaliditeit en IBNR AO. De rekenrente voor de excedentregeling is vastgesteld op een vaste rekenrente, gebaseerd op de gemiddelde rekenrente die per september van het voorgaande jaar bepaald wordt op basis van de karakteristieken van de excedentregeling en de door DNB gepubliceerde RTS. Deze rente bedraagt 2,19% in 2025. De netto tarieven worden gebruteerd met een dekkingsgraadopslag (2025: 16,6%), excassokosten (2,6%) en administratiekosten (3,4%). De dekkingsgraadopslag voor solvabiliteit wordt gebaseerd op de actuele dekkingsgraad ultimo september in het voorgaande jaar, met als minimum 0% en als maximum de vereiste dekkingsgraad. De tarieven worden jaarlijks herzien. Er is geen premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid mogelijk in de excedentregeling.

Tabel leeftijdsafhankelijke reductiefactor sterfte (sexe-onafhankelijk) voor zowel de verzekerde als de medeverzekerde (partner):

Leeftijd	factor	Leeftijd	factor	Leeftijd	Factor	Leeftijd	factor	Leeftijd	factor	Leeftijd	factor
0	0,769	20	0,769	40	0,843	60	0,983	80	1,074	100	1,000
1	0,769	21	0,769	41	0,850	61	0,990	81	1,075	101	1,000
2	0,769	22	0,770	42	0,856	62	0,996	82	1,076	102	1,000
3	0,769	23	0,771	43	0,863	63	1,003	83	1,076	103	1,000
4	0,769	24	0,773	44	0,870	64	1,009	84	1,076	104	1,000
5	0,769	25	0,775	45	0,877	65	1,015	85	1,075	105	1,000
6	0,769	26	0,777	46	0,884	66	1,021	86	1,074	106	1,000
7	0,769	27	0,780	47	0,891	67	1,026	87	1,072	107	1,000
8	0,769	28	0,783	48	0,898	68	1,032	88	1,070	108	1,000
9	0,769	29	0,787	49	0,905	69	1,037	89	1,068	109	1,000
10	0,769	30	0,791	50	0,912	70	1,042	90	1,065	110	1,000
11	0,769	31	0,795	51	0,919	71	1,046	91	1,061	111	1,000
12	0,769	32	0,799	52	0,927	72	1,051	92	1,057	112	1,000
13	0,769	33	0,804	53	0,934	73	1,055	93	1,052	113	1,000
14	0,769	34	0,809	54	0,941	74	1,059	94	1,046	114	1,000
15	0,769	35	0,814	55	0,948	75	1,062	95	1,040	115	1,000
16	0,769	36	0,819	56	0,955	76	1,065	96	1,033	116	1,000
17	0,769	37	0,825	57	0,963	77	1,068	97	1,026	117	1,000
18	0,769	38	0,831	58	0,970	78	1,070	98	1,018	118	1,000
19	0,769	39	0,837	59	0,976	79	1,072	99	1,009	119	1,000

Tabel partnerfrequenties:

Leeftijd	Man	Vrouw	Leeftijd	Man	Vrouw	Leeftijd	Man	Vrouw
18	0,050	0,050	38	0,506	0,508	58	0,797	0,652
19	0,050	0,050	39	0,528	0,525	59	0,803	0,649
20	0,050	0,050	40	0,549	0,540	60	0,810	0,644
21	0,050	0,068	41	0,569	0,555	61	0,815	0,639
22	0,063	0,102	42	0,588	0,569	62	0,819	0,633
23	0,096	0,135	43	0,607	0,582	63	0,823	0,625
24	0,129	0,167	44	0,624	0,593	64	0,826	0,617
25	0,160	0,198	45	0,641	0,604	65	0,829	0,608
26	0,191	0,228	46	0,658	0,614	66	0,830	0,597
27	0,222	0,257	47	0,673	0,623	67	0,831	0,586
28	0,251	0,285	48	0,688	0,630	68	0,832	0,573
29	0,280	0,311	49	0,702	0,637			
30	0,308	0,337	50	0,716	0,643			
31	0,336	0,362	51	0,729	0,648			
32	0,362	0,386	52	0,740	0,651			
33	0,388	0,409	53	0,752	0,654			
34	0,413	0,431	54	0,762	0,656			
35	0,438	0,451	55	0,772	0,656			
36	0,461	0,471	56	0,781	0,656			
37	0,484	0,490	57	0,789	0,655			

De grondslagen worden in beginsel ieder even jaar geëvalueerd. Indien ontwikkelingen daartoe aanleiding geven kunnen de toe te passen grondslagen ook tussentijds door het bestuur aangepast worden.

5.1.1 Beleid flexibiliserings- en afkoopfactoren

De flexibiliserings- en afkoopfactoren zijn vastgesteld per 1 januari 2025 en veranderen bij een wijziging van de actuariële grondslagen van het fonds of wanneer het resultaat op uitruil hier aanleiding toe geeft. De huidige flexibiliserings- en afkoopfactoren zijn vastgesteld op basis van de fondsgrondslagen ultimo 2024, de rentetermijnstructuur per 31 oktober 2024 en een man/vrouw verhouding van 81%/19%.

5.2 Reserves

Het fonds kent de volgende reserves:

- Algemene reserve
- Beleggingsreserve

Doel van de reserves:

- De Algemene reserve is bedoeld om alle niet-beleggingsrisico's op te vangen. Dit betreft onder andere operationele risico's, inflatierisico en actuariële risico's
- De Beleggingsreserve is bedoeld om koersdalingen in de beleggingsportefeuille op te kunnen vangen.

De reserves worden als volgt vastgesteld:

- De Algemene Reserve wordt gevoed door het resultaat, nadat de Beleggingsreserve op het juiste niveau is gebracht.
- De Beleggingsreserve is gelijk aan de Vereiste reserve, zoals deze wordt bepaald conform de methodiek in hoofdstuk 5.3. Deze wordt vervolgens met 4,4% van de voorziening verminderd vanwege het feit dat de minimale vereiste reserve een onderdeel is van de Algemene Reserve.

Het fondsvermogen is in het vervolg gedefinieerd als de som van de voorziening pensioenverplichtingen en de reserves, zoals beschreven in dit hoofdstuk.

5.3 Vereist eigen vermogen

Het bestuur streeft ernaar om het aanwezige vermogen in het fonds ten minste gelijk te laten zijn aan het Vereist Eigen Vermogen (VEV). Het VEV is het vermogen dat behoort bij de evenwichtssituatie van het pensioenfonds. In die situatie is het eigen vermogen zodanig vastgesteld dat met de wettelijk vastgestelde zekerheidsmaat van 97,5% wordt voorkomen dat het fonds binnen één jaar beschikt over minder middelen dan de hoogte van de technische voorzieningen voor de onvoorwaardelijke onderdelen van de pensioenovereenkomst.

Het VEV wordt zowel op de feitelijke beleggingsmix als op de strategische beleggingsmix vastgesteld. Verschillen worden uitgezocht.

Het bestuur heeft besloten dat het VEV wordt vastgesteld volgens het standaardmodel van DNB met inbegrip van een component in verband met het risico van actief beheer van de beleggingen. In het standaardmodel worden nu de volgende risicofactoren onderscheiden:

- Renterisico (S_1) Het renterisico wordt bepaald aan de hand van het voor het pensioenfonds in termen van netto verlies meest negatieve scenario van een rentestijging c.q. rentedaling op basis van de rentefactoren opgenomen in artikel 1 van bijlage 3 van het document Regeling Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling van 19 december 2006.
- Risico zakelijke waarden (S_2) Het aandelen- en vastgoedrisico wordt bepaald aan de hand van een daling van de waarde van de beleggingen in:
 - aandelen ontwikkelde markten en beursgenoteerd vastgoed met 30%;
 - aandelen opkomende markten met 40%;
 - niet-beursgenoteerde aandelen met 40%; en
 - niet-beursgenoteerd vastgoed met 15%.

Bij de bepaling van het totale risico zakelijke waarden wordt rekening gehouden met een correlatie tussen de diverse categorieën van 0,75. Hiertoe wordt de volgende formule gehanteerd:

$$S_2 = \sqrt{S_{2a}^2 + S_{2b}^2 + S_{2c}^2 + S_{2d}^2 + 2 * 0,75 * (S_{2a} * S_{2b} + S_{2a} * S_{2c} + S_{2a} * S_{2d} + S_{2b} * S_{2c} + S_{2b} * S_{2d} + S_{2c} * S_{2d})}$$

- Valutarisico (S_3) Het valutarisico wordt bepaald aan de hand van een daling van de waarde van de beleggingen in andere valuta dan de euro. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen ontwikkelde markten (een daling van 20%) en opkomende markten (een daling van 35%). De correlatie tussen individuele valuta in ontwikkelde markten is gelijk aan 0,50, de correlatie tussen individuele valuta in opkomende markten is 0,75. De correlatie tussen het valutarisico voor ontwikkelde markten en opkomende markten is 0,25.
- Grondstoffen risico (S_4) Het grondstoffenrisico wordt bepaald aan de hand van een daling van de waarde van de beleggingen in grondstoffen met 35%.
- Kredietrisico (S_5) Het kredietrisico wordt berekend aan de hand van een scenario waarbij wordt uitgegaan van een stijging van de creditspread van de kredietgevoelige beleggingen van het fonds. De hoogte van de stijging is afhankelijk van de ratingklasse van de beleggingsinstrumenten.
- Verzekeringstechnisch risico (S_6) Het verzekeringstechnisch risico wordt bepaald volgens een door DNB voorgesteld model. Hierin worden drie risicofactoren betrokken die verband houden met sterfte te weten procesrisico, TSO en NSA. Het procesrisico neemt af naarmate het deelnemersbestand toeneemt, omdat het sterfteproces dan beter kan worden geschat. De risicofactoren TSO en NSA houden respectievelijk rekening met de onzekerheid in de sterftetrend en met de negatieve stochastische afwijkingen.

- Liquiditeitsrisico (S_7) Dit risico wordt als gevolg van de genomen beheersmaatregelen marginaal geacht en wordt bij de berekening op 0 gesteld.
- Concentratierisico (S_8) VLEP hanteert bij de beleggingen een verdeling over verschillende asset categorieën. Voor elke categorie is een representatieve, goed gespreide benchmark gedefinieerd. Over de risicospreiding wordt op totaal portefeuilleniveau door de Integraal Vermogensbeheerder gerapporteerd (op basis van 'doorkijk'). Het risico wordt als gevolg van de genomen beheersmaatregelen marginaal geacht en wordt bij de berekening op 0 gesteld.
- Operationeel risico (S_9) Dit risico wordt als gevolg van de genomen beheersmaatregelen marginaal geacht en wordt bij de berekening op 0 gesteld.
- Actief beheer risico (S_{10}) Het actief beheer risico wordt bepaald voor de categorie aandelen op basis van de volgende formule:

$$S_{10} = \sum_i \text{Marktwaaarde}_i * (1,96 * TE_i + TER_i)$$

In de basis wordt deze formule toegepast voor aandelen ontwikkelde markten en aandelen opkomende markten, maar kan eveneens toegepast worden per aandelenmanager. Hierbij geldt:

TE i:	Ex-ante of Ex-post Tracking Error van de beleggingscategorie;
TER i:	Total Expense Ratio van de beleggingscategorie; de total expense ratio geeft aan de totaal in rekening gebrachte kosten.

De effecten S_1 tot en met S_{10} worden gecombineerd tot het VEV aan de hand van onderstaande formule:

$$VEV = \sqrt{S_1^2 + S_2^2 + 2 * 0,40 * S_1 * S_2 + S_3^2 + S_4^2 + S_5^2 + 2 * 0,40 * S_1 * S_5 + 2 * 0,50 * S_2 * S_5 + S_6^2 + S_7^2 + S_8^2 + S_9^2 + S_{10}^2}$$

Indien het fondsvermogen lager is dan het vereiste vermogen, is er sprake van een reservetekort en beschrijft het bestuur in een herstelplan de maatregelen die genomen moeten worden om wel aan de normen van het vereiste vermogen te voldoen. Hierbij worden de wettelijke termijnen in acht genomen. Na goedkeuring door DNB wordt het herstelplan uitgevoerd.

5.4 Minimaal vereist eigen vermogen

Het Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV) wordt jaarlijks vastgesteld overeenkomstig artikel 11 van het Besluit financieel toetsingskader en voldoet daarmee aan de daaromtrent gestelde wettelijke eisen. Het MVEV wordt bepaald door het al dan niet aanwezig zijn van beleggingsrisico's en door beheerlasten en risico's die voortkomen uit de pensioenregeling, waaronder nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen. Deze componenten komen als volgt terug in de berekening van het MVEV:

- Beleggingsrisico	4% over bruto technische voorzieningen. Herverzekering of de afwezigheid van beleggingsrisico is niet van toepassing.
- Beheerslasten	Niet van toepassing omdat het fonds beleggingsrisico heeft.
- Risico van vooroverlijden	0,3% over het risicokapitaal bij overlijden. Het risicokapitaal is gedefinieerd als de contante waarde van de coming service van het direct ingaand nabestaandenpensioen.
- Risico van arbeidsongeschiktheid	Het hoogste van 18% van de premie voor premievrijstelling bij invaliditeit (tot € 50 miljoen, 16% over het meerdere) of 26% van de gemiddelde toevoeging aan de schadevoorziening over de afgelopen drie jaar (tot € 35 miljoen, 23% over het meerdere). Herverzekering is niet van toepassing.

De minimaal vereiste dekkingsgraad is per einde 2023 aldus vastgesteld op 104,5%.

Indien de beleidsdekkingsgraad lager is dan de minimaal vereiste dekkingsgraad, bestaat er een situatie van dekkingstekort. Het fonds mag niet langer dan vijf jaar achtereenvolgend in dekkingstekort verkeren.

5.5 Dekkingsgraad

Door het fonds worden verschillende dekkingsgraden gedefinieerd zoals daar zijn: de actuele dekkingsgraad, de beleidsdekkingsgraad, de indexatiedekkingsgraad en de reële dekkingsgraad.

Actuele dekkingsgraad

Deze dekkingsgraad is gelijk aan de technische voorziening vermeerderd met

- het totale Vereist Eigen Vermogen van het pensioenfonds
- de algemene reserve (kan positief of negatief zijn)

gedeeld door de technische voorziening.

Beleidsdekkingsgraad

De beleidsdekkingsgraad betreft de dekkingsgraad waarop beleidsmaatregelen gebaseerd zullen worden. Deze beleidsdekkingsgraad wordt berekend als een voortschrijdend gemiddelde van de actuele dekkingsgraden over 12 maanden.

Indexatiedekkingsgraad

De indexatiedekkingsgraad is de beleidsdekkingsgraad welke vereist is voor voorwaardelijke toeslagverlening ter hoogte van de minimale verwachtingswaarde voor de groeivoet van het prijsindexcijfer.

Reële dekkingsgraad

De reële dekkingsgraad is gelijk aan de beleidsdekkingsgraad gedeeld door de indexatiedekkingsgraad (op basis van het prijsindexcijfer).

5.6 Herstelplan

Primo 2024 was de beleidsdekkingsgraad (het gemiddelde van de laatste 12 maanddekkingsgraden) lager dan de dekkingsgraad behorende bij het vereist eigen vermogen. Het fonds verkeerde dus in een situatie van reservetekort. Het fonds heeft daarom het lopende herstelplan moeten actualiseren. Zolang het fonds een reservetekort heeft, zal er jaarlijks een nieuw herstelplan worden opgesteld. De herstelperiode bedraagt 10 jaar. De eventuele te nemen kortingen kunnen worden uitgesmeerd over een periode van 10 jaar. Het fonds is voornemens om onvoorwaardelijke kortingen tot maximaal 5% ineens te door te voeren. Indien een grotere onvoorwaardelijke korting aan de orde is, kan het bestuur

besluiten wel een spreiding toe te passen¹. De spreiding richt zich in dat geval primair op pensioengerechtigden. Voor actieve en gewezen deelnemers vindt in beginsel geen spreiding van onvoorwaardelijke kortingen plaats. Voorwaardelijke kortingen worden in principe wel uitgesmeerd, waarbij de hoogte van de korting en de spreidingsperiode in de definitieve besluitvorming worden betrokken.

Uit het herstelplan van 2024 blijkt dat er geen korting hoeft te worden toegepast om binnen de hersteltermijn uit reservetekort te komen.

5.7 Financiering / Premiebeleid

De pensioenregeling wordt gefinancierd door middel van een reglementaire doorsneepremie.

De doorsneepremie kan voor elke sector anders zijn. De hoogte van de doorsneepremie is slechts afhankelijk van het opbouwpercentage van de betreffende sector, waardoor onderlinge solidariteit tussen de sectoren gewaarborgd blijft. In 2025 geldt voor alle sectoren een doorsneepremie van 26% en een opbouwpercentage van 1,73%.

Gedempte kostendeekkende premie

De doorsneepremie is minimaal gelijk aan de gedempte kostendeekkende premie. Deze gedempte kostendeekkende premie is gebaseerd op het verwacht rendement en de op dat moment geldende uitgangspunten ter bepaling van de technische voorziening. Het verwacht rendement is gebaseerd op de beleggingsmix van het fonds en de bijbehorende rendementen, waarbij de rendementen niet hoger zijn gesteld dan de maximale rendementen zoals voorgeschreven door de Commissie Parameters. Daarnaast wordt er een opslag toegepast in verband met toekomstbestendige toeslagverlening door middel van een toeslagcurve. Deze toeslagcurve is gebaseerd op de prijsinflatie en kent een ingroeipad voor de eerste vijf jaar.

Bovenstaande resulteert in een verwachte rendementscurve, die wordt gehanteerd voor de berekening van de gedempte kostendeekkende premie. Voor de vaststelling van het verwacht rendement voor de periode 2024 tot en met 2028 wordt de door DNB gepubliceerde RTS per 30 september 2023 gehanteerd. Op basis van de strategische beleggingsmix en de feitelijke verdeling van de vastrentende waarden naar de rating per Q2 2024 is het volgende verwacht rendement (vóór correctie in verband met toekomstige toeslagverlening) afgeleid:

Duur	Rendement	Duur	Rendement	Duur	Rendement	Duur	Rendement	Duur	Rendement
1	5,004%	21	4,532%	41	4,223%	61	4,057%	81	3,982%
2	4,814%	22	4,514%	42	4,210%	62	4,052%	82	3,979%
3	4,689%	23	4,497%	43	4,197%	63	4,047%	83	3,977%
4	4,625%	24	4,482%	44	4,185%	64	4,042%	84	3,974%
5	4,593%	25	4,468%	45	4,174%	65	4,038%	85	3,972%
6	4,581%	26	4,445%	46	4,163%	66	4,034%	86	3,969%
7	4,574%	27	4,424%	47	4,152%	67	4,030%	87	3,967%
8	4,576%	28	4,405%	48	4,142%	68	4,025%	88	3,964%
9	4,586%	29	4,386%	49	4,132%	69	4,022%	89	3,962%
10	4,591%	30	4,369%	50	4,123%	70	4,018%	90	3,960%
11	4,602%	31	4,352%	51	4,116%	71	4,014%	91	3,957%
12	4,611%	32	4,336%	52	4,109%	72	4,011%	92	3,955%
13	4,615%	33	4,321%	53	4,102%	73	4,007%	93	3,953%
14	4,617%	34	4,307%	54	4,096%	74	4,003%	94	3,951%
15	4,620%	35	4,294%	55	4,090%	75	4,000%	95	3,949%
16	4,603%	36	4,281%	56	4,084%	76	3,997%	96	3,947%
17	4,588%	37	4,269%	57	4,078%	77	3,994%	97	3,945%
18	4,575%	38	4,257%	58	4,073%	78	3,991%	98	3,943%
19	4,563%	39	4,247%	59	4,067%	79	3,988%	99	3,941%
20	4,553%	40	4,237%	60	4,062%	80	3,985%	100	3,939%

¹ De duur van de spreiding is afhankelijk van onder andere de hoogte van de korting. Daarnaast speelt ook de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel een rol in de keuze voor een spreidingstermijn.

De gedempte kostendekkende premie bestaat uit de volgende onderdelen:

De actuariële inkoop van onvoorwaardelijke onderdelen

Dit zijn de actuariële kosten van de jaarlijkse inkoop voor ouderdoms- en nabestaandenpensioenen vermeerderd met de risicopremies voor het overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico. De inkoop is exclusief 2,6% opslag voor excassokosten.

Opslag voor kosten

Dit is de opslag voor lopende kosten in het jaar, verhoogd met 2,6% van de actuariële kosten van de inkoop nominale pensioenen ten behoeve van toekomstige excassokosten.

Premiedekkingsgraad

De premiedekkingsgraad geeft aan in hoeverre de ontvangen pensioenpremie in een jaar voldoende is om de in dat jaar opgebouwde pensioenen te kunnen financieren. Omdat de doorsneepremie gebaseerd is op de gedempte systematiek op basis van het verwachte rendement, stijgt of daalt de premiedekkingsgraad als de rente stijgt resp. daalt. Een lage premiedekkingsgraad is onwenselijk, maar kan onder omstandigheden wel acceptabel zijn. Het bestuur evalueert de premiedekkingsgraad regelmatig en weegt daarbij de diverse belangen zorgvuldig af.

In 2025 is het opbouwpercentage verhoogd naar het fiscale maximum van 1,73%. Dit is het fiscale maximum behorende bij de franchise 2025 van VLEP. De ex-ante premiedekkingsgraad 2025 bedraagt 99,9%.

5.8 Risicohouding en haalbaarheidstoets

De risicohouding van het fonds is door het bestuur onderzocht. Onderdeel daarvan was een inventarisatie onder bestuursleden, leden van het verantwoordingsorgaan en sociale partners.

Mede op basis van de inventarisatie is het fonds tot de volgende risicohouding gekomen.

Kwalitatieve risicohouding

VLEP streeft ernaar nominale aanspraken waardevast na te komen. Inflatie holt de waarde van de nominale uitkeringen uit en gezien het lange termijn karakter van pensioenen is het belangrijk dat de koopkracht van het pensioen via toeslagverlening behouden blijft. In de ALM studie heeft het bestuur aangegeven een toeslagambitie van 50% van de prijsindex voor alle deelnemers, slapers en gepensioneerden te willen nastreven. Beleggingsrisico kan acceptabel zijn in het streven naar dit koopkrachtbehoud, zelfs indien dit betekent dat de nominale aanspraken tijdelijk niet na kunnen worden gekomen (lees: korting van aanspraken en rechten). Dit alles in lijn met de uitkomsten van de ALM studie 2021.

De mate van risicoacceptatie van het bestuur is onder andere gebaseerd op de volgende kwalitatieve overwegingen:

- Het opgebouwde pensioen vormt na pensionering een belangrijke bron van inkomen voor deelnemers van het pensioenfonds.
- De uit de uitvoeringsovereenkomst voortvloeiende premieomvang is klein in relatie tot de pensioenverplichtingen, waardoor de sturingskracht van premie-aanpassingen beperkt is. Er bestaan geen bijstortverplichtingen bij lage dekkingsgraden en de premie is voor 5 jaar gebaseerd op een vast verwacht rendement.
- Het fonds streeft naar een waardevast pensioen.
- Een afgewogen balans tussen te nemen risico's en het naar verwachting te realiseren beleggingsrendement is noodzakelijk om op langere termijn invulling te kunnen geven aan de pensioenambitie. Bij het nastreven van de pensioenambitie dient het bestuur bereid te zijn om beleggingsrisico te nemen met als oogmerk een beleggingsrendement dat hoger is dan de risicovrije marktrente.
- Bij slechte economische omstandigheden acht het bestuur het uitlegbaar dat toeslagen worden verminderd of geen doorgang vinden.

- Kortingen op de opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane uitkeringen en korting op de jaarlijkse pensioenopbouw dienen zoveel mogelijk voorkomen te worden.

De risicobereidheid van het bestuur kan worden beïnvloed door de actuele financiële positie van het fonds. Periodiek wordt beoordeeld of de ambitie van het fonds nog haalbaar is. Het vasthouden aan een onmogelijke ambitie is immers niet zinvol. De ambitie dient in de meeste scenario's te kunnen worden behaald.

Bij de keuze voor een bepaald beleid wordt niet alleen een verwachte ontwikkeling beoordeeld maar ook scenario's die gunstiger of minder gunstig zijn dan de verwachte ontwikkeling.

Als de dekkingsgraad van het fonds significant verbetert, wordt bij voorkeur minder risico genomen omdat de ambitie dan in evenveel of meer gevallen haalbaar is met minder risico.

De inventarisatie onder sociale partners maakt duidelijk dat er op dit moment géén aanleiding is om het risicobudget verder te vergroten.

Kwantitatieve risicohouding

De risicohouding wordt geconcretiseerd door de vaststelling van bandbreedtes en risicogrenzen (het Vereist Eigen Vermogen, de grenzen van de haalbaarheidstoets en eigen risicorestricties). Bij een overschrijding vindt er een beleidsdiscussie plaats. Dit maakt het mogelijk om op een vooraf vastgelegde en objectieve manier te beoordelen of het risico hoger of lager mag zijn dan eerder werd bepaald of hoger of lager is dan vooraf is toegestaan. Bij overschrijding van risicogrenzen zal geen automatische aanpassing van beleid plaatsvinden, maar een kwalitatieve discussie, rekening houdend met de situatie en inzichten van dat moment.

Het bestuur heeft de volgende risicohouding (korte termijn) vastgesteld met betrekking tot het Vereist Eigen Vermogen: indien het Vereist Eigen Vermogen van het Fonds lager is dan 16% of hoger dan 22% is dit aanleiding om een kwalitatieve discussie te voeren.

Tevens heeft het bestuur besloten om signaleringsgrenzen te hanteren voor de tracking error van de totale portefeuille t.o.v. de verplichtingen. De tracking error wordt gebruikt als maatstaf voor het actuele portefeuillerisico en voor de beoordeling van toekomstige portefeuillewijzigingen. De signaleringsgrenzen zijn vastgesteld op 10,5 – 14,5%. Als de tracking error buiten deze bandbreedte komt, is dat aanleiding voor de beleggingscommissie om extra aandacht aan het risicoprofiel van het fonds te besteden.

Het bestuur heeft de volgende risicohouding (lange termijn) vastgesteld met betrekking tot het pensioenresultaat:

Ondergrens 1: Vanuit de situatie waarbij dekkingsgraad gelijk is aan Vereist Eigen Vermogen dient de mediaan van het pensioenresultaat tenminste gelijk te zijn aan 90%.

Ondergrens 2: Vanuit de feitelijke dekkingsgraad dient de mediaan van het pensioenresultaat tenminste gelijk te zijn aan 85%.

Ondergrens 3: Vanuit de feitelijke dekkingsgraad dient de maximale afwijking ten opzichte van de mediaan in het geval van een "slechtweerscenario" (lees: 5e percentiel) 40% te bedragen.

Procedure haalbaarheidstoets

Bij invoering van een nieuwe pensioenregeling of op het moment dat zich een significante wijziging heeft voorgedaan voert het pensioenfonds een 'aanvangshaalbaarheidstoets' uit.

Voorafgaand aan de aanvangshaalbaarheidstoets wordt, ná overleg met de sociale partners en in overleg met het Verantwoordingsorgaan, door het bestuur de risicohouding vastgesteld. Na de vaststelling van de risicohouding en de daarbij te hanteren ondergrenzen (zoals benoemd in de paragraaf kwantitatieve risicohouding) wordt de aanvangshaalbaarheidstoets uitgevoerd.

Met de aanvangshaalbaarheidstoets monitort het pensioenfonds of het verwacht pensioenresultaat en het pensioenresultaat in het slechtweersscenario in lijn zijn met de door het pensioenfonds vastgestelde ondergrenzen. Deze ondergrenzen moeten binnen de risicohouding van het pensioenfonds passen (conform artikel 102a Pw). Daarnaast laat het pensioenfonds zien dat het premiebeleid realistisch en haalbaar is en dat het fonds voldoende herstelcapaciteit heeft.

De uitkomsten van de aanvangshaalbaarheidstoets worden met de sociale partners en het Verantwoordingsorgaan besproken. Indien de ondergrenzen worden overschreden gaat het bestuur in overleg met sociale partners om de eventuele vervolgstappen te bespreken. De eerste aanvangshaalbaarheidstoets is uitgevoerd in verband met de invoering van het nieuwe FTK en is vóór 1 oktober 2015 ingediend bij DNB.

Vanaf 2016 voert het pensioenfonds jaarlijks een haalbaarheidstoets uit en rapporteert die uiterlijk 30 juni van het lopende boekjaar aan DNB. Voorafgaand aan de haalbaarheidstoets beoordeelt het bestuur of de vastgestelde ondergrenzen nog voldoen. Op het moment dat het bestuur van mening is dat de ondergrenzen aangepast moeten worden, kan het bestuur de risicohouding na overleg met sociale partners en in overleg met het Verantwoordingsorgaan aanpassen.

Daarna wordt de jaarlijkse haalbaarheidstoets uitgevoerd. De resultaten van de haalbaarheidstoets worden besproken met het Verantwoordingsorgaan. Indien de ondergrenzen worden overschreden gaat het bestuur in overleg met sociale partners om de eventuele vervolgstappen te bespreken.

Het pensioenfonds neemt de belangrijkste informatie uit de (aanvangs-)haalbaarheidstoets op in het jaarverslag van het pensioenfonds.

6 Beleggingsbeleid

6.1 Strategisch beleggingsbeleid

Het fonds heeft ten doel de werknemers in de vleeswarenindustrie, de gemaksvleesindustrie, versvlees- en vleesbewerkende industrie en de pluimveeverwerkende industrie te beschermen tegen de financiële gevolgen van ouderdom respectievelijk overlijden. De daaruit voortvloeiende beleggingsdoelstelling is het behalen van passend rendement, teneinde uit de beleggingen en de opbrengsten hieruit aan haar verplichtingen en eerdergenoemde doelstelling te kunnen voldoen. De uitvoering van het vermogensbeheer van het fonds is ondergebracht bij Columbia Threadneedle Investments (CTI²) als integraal vermogensbeheerder. Binnen dit concept wordt gebruik gemaakt van meerdere externe partijen, die elk verantwoordelijk zijn voor specifieke onderdelen van het portefeuillebeheer.

Het fonds heeft het strategisch beleggingsbeleid vastgelegd in een strategisch beleggingsplan met een looptijd van drie jaar (2022-2024). In de aanloop naar het nieuwe pensioenstelsel is besloten dit strategisch beleggingsplan ook geldig te verklaren voor 2025 en 2026.

Beleggingsbeginselen

De verklaring inzake de beleggingsbeginselen is opgenomen als bijlage bij deze Abtn. Het fonds hanteert bij het beleggingsbeleid de volgende overtuigingen:

1. Het pensioenfonds is een lange termijn belegger
2. Strategische asset allocatie is de belangrijkste keuze
3. Risico vereist een extra rendement
4. Diversificatie is van belang
5. Doen wat we begrijpen
6. Een professionele en kostenbewuste organisatie is noodzakelijk
7. Maatschappelijk verantwoord beleggen voegt op lange termijn waarde toe

Het beleggingsbeleid is gebaseerd op de uitgangspunten van het fonds en de kaders van de wettelijke voorschriften. Eén van deze voorschriften is dat de bezittingen en de te verwachten inkomsten van een pensioenfonds toereikend moeten zijn om te kunnen voldoen aan de verplichtingen van het fonds.

Om te komen tot een optimale samenstelling van de beleggingsmix is gebruik gemaakt van een Asset Liability Management (ALM) studie. In deze studie is rekening gehouden met het indexeringsbeleid, het premiebeleid en de pensioenverplichtingen. Zodoende worden het beleggingsbeleid, het financieringsbeleid en het pensioenbeleid op elkaar afgestemd.

Op basis van de ALM studie wordt de strategische beleggingsportefeuille vastgesteld. Middels de strategische weging van de verschillende beleggingscategorieën wordt een marktrendement behaald dat in de lange termijn studie wordt geprognosticeerd. Om transactiekosten te beperken zijn rond strategische allocaties bandbreedtes voor de belangrijkste beleggingscategorieën vastgesteld.

In 2021 is er een ALM studie uitgevoerd. In de ALM studie is onderzocht welke beleggingsmix het beste presteert binnen het bestaande risicoprofiel. Naar aanleiding van de ALM-studie is het strategisch beleggingsbeleid aangepast. De belangrijkste wijzigingen betreffen het toevoegen van 5% niet-beursgenoteerd vastgoed ten laste van LDI en aandelen ontwikkeld, het ophogen van de allocatie naar high yield tot 5% en het verdelen van de obligaties opkomende markten over lokale valuta en harde valuta (ieder 2,5%).

² Voor de overname door CTI per 1 juli 2022 was de bedrijfsnaam BMO Global Asset Management (BMO)

In 2023 is een update van deze ALM studie uitgevoerd, omdat de financiële parameters in de markt sinds afronding van de ALM-2021 fors waren gewijzigd en dus ook de actuele dekkingsgraad fors was gewijzigd (opgelopen) en om het (korte termijn) beleid met betrekking tot het invaren in het nieuwe pensioenstelsel te onderzoeken. Uit deze ALM-update kwam geen wijziging van de strategische beleggingsportefeuille naar voren, maar werd wel duidelijk dat extra bescherming van de dekkingsgraad het onderzoeken waard was. Na een vervolganalyse heeft het bestuur in december 2023 dan ook besloten de renteafdekking te verhogen van 40% naar 60%.

Per 1 januari 2007 geldt het Financieel Toetsings Kader (FTK) voor pensioenfondsen. Een van de belangrijkste uitgangspunten van het FTK is dat de waardering van zowel de bezittingen als de verplichtingen dient te geschieden op marktwaarde. Hierdoor wordt het renterisico als gevolg van mismatch van de bezittingen ten opzichte van de verplichtingen van het pensioenfonds meer inzichtelijk gemaakt. Sinds 30 september 2012 moeten de verplichtingen gewaardeerd worden tegen een curve die een combinatie is van de marktcurve en de Ultimate Forward Rate (UFR).

Het totale risico dat het fonds wil aanvaarden ten aanzien van de kans op dekkingstekort kan worden weergegeven in een risicobudget. Dit risicobudget is een maatstaf voor het gewenste risicoprofiel van het pensioenfonds. Gegeven dit gewenste risicobudget kan een portefeuille worden samengesteld met een optimale verhouding tussen risico en rendement.

Renterisico

Renterisico is het risico dat verplichtingen een andere (meestal hogere) gevoeligheid hebben voor veranderingen in rentestanden dan de bezittingen. Het renterisico is met ingang van december 2023 voor 60% gereduceerd door middel van de beleggingen in de matchportefeuille met woninghypotheken en een belegging in een liability driven investment fonds met daarin staatsobligaties, interest rate swaps en bedrijfsobligaties. De afdekking van het renterisico wordt gebaseerd op basis van de marktwaardering van de verplichtingen (zonder UFR).

In februari 2025 is de renteafdekking opgehoogd naar 75%. Het bestuur heeft hiertoe besloten na een herijkingsanalyse van het renterisico en om zodoende tevens de dekkingsgraad extra te beschermen richting de invaardatum in het nieuwe pensioenstelsel.

Valutarisico

Het pensioenfonds dekt de valutapositities die ontstaan door beleggingen in effecten die luiden in GBP en JPY voor 100% af. De afdekking t.a.v. USD bedraagt 75%. De overige valutarisico's worden niet afgedekt.

Strategische normportefeuille

De strategische normportefeuille bevat een 52% allocatie naar de matchportefeuille en een 48% allocatie naar de returnportefeuille (aandelen, high yield obligaties, obligaties opkomende landen en onroerend goed).

Werkelijke normportefeuille

In 2025 wordt belegd conform de strategische normportefeuille.

In 2025 wordt voor VLEP uitgegaan van de volgende strategische verdeling op hoofdcategorieën:

Voor de totale portefeuille geldt:

Onderdeel	Benchmark	Normgewicht	Type norm
Matchportefeuille	Samengesteld rendement (zie onderstaand)	52%	werkelijk gewicht
Returnportefeuille	Samengesteld rendement (zie onderstaand)	48%	werkelijk gewicht

Voor de matchportefeuille geldt:

Onderdeel	Benchmark	Normgewicht	Type norm
CTI Maatwerk LDI fonds (inclusief bedrijfsobligaties)	Portefeuillerendement	45%	werkelijk gewicht
Woninghypotheken	50% Barclays Cust. PHF Maturity Profile Swap Index + 50% JPM Government Bond Index Traded Netherlands	7%	werkelijk gewicht

Voor de returnportefeuille geldt:

Onderdeel	Benchmark	Normgewicht	Type norm
Aandelen ontwikkelde landen	MSCI World EU CTB Overlay Index (net) in euro	28%	zwevende norm
Aandelen Emerging Markets	MSCI Emerging Markets Total Return Index (net) in euro	5%	zwevende norm
High Yield	Bloomberg Barclays Developed Markets Global High Yield Corporates Index (excl. financials) 2% issuer capped	5%	zwevende norm
Obligaties opkomende landen lokale valuta	JP Morgan ESG GBI-EM Global Diversified Index in euro	2,5%	zwevende norm
Obligaties opkomende landen harde valuta	JP Morgan ESG EMBI Global Diversified Index in euro	2,5%	
Niet-beursgenoteerd Vastgoed	Portefeuillerendement	5%	werkelijk gewicht

De beleggingscommissie beoordeelt in grote lijnen of de genomen dan wel de te nemen risico's binnen de beleggingsstrategie van het fonds passen en of het beleid strookt met hetgeen vanuit de beleggingsstrategie als gewenst kan worden beschouwd.

Deze commissie bestaat tenminste uit drie bestuursleden van het fonds en een ervaren, onafhankelijke, beleggingsadviseur.

6.2 Organisatie vermogensbeheer

Het fonds heeft het vermogensbeheer uitbesteed aan derden. Met ingang van 1 januari 2020 heeft het fonds CTI aangesteld als integraal (fiduciair en uitvoerend) vermogensbeheerder en met ingang van 1 juli 2013 Northern Trust als custodian en beleggingsadministrateur.

CTI verzorgt het integraal beheer van de beleggingen en de afstemming daarvan ten opzichte van de verplichtingen, binnen de door het fonds vastgestelde kaders. Daarbij maakt CTI voor specifieke portefeuille onderdelen gebruik van externe vermogensbeheerders. CTI draagt zorg voor integraal inzicht in beleggingsrisico's.

Northern Trust draagt zorg voor de consolidatie van alle portefeuilleonderdelen ten behoeve van de door de toezichthouder gewenste rapportages.

Investment Case per beleggingscategorie

Het pensioenfonds legt voor alle categorieën waar het in belegt een zogenaamde Investment Case vast. De Investment Case beschrijft de belangrijkste karakteristieken van elke categorie, de criteria die VLEP hanteert bij de implementatie en de rol van de categorie in de totale portefeuille. Ook worden de rendements- en risicoverwachtingen op langere termijn afgezet tegen de verwachtingen op 5-jaarsbasis. In de investment case is ook vastgelegd of er een voorkeur is voor een fonds- of een mandaatoplossing of dat beide oplossingen mogelijk zijn voor de betreffende beleggingscategorie.

Keuze van de benchmark

Bij de selectie van fondsen is het ten eerste van belang dat de door het beleggingsfonds gehanteerde benchmark aansluit bij de strategische benchmark van het pensioenfonds. Tegelijkertijd moet de benchmark bij voorkeur een goede reflectie zijn van het door het beleggingsfonds gevolgde beleggingsbeleid. Uitzondering hierop vormen de benchmarks voor de allocatie naar particuliere woninghypotheken en niet-beursgenoteerd vastgoed. Voor hypotheken zijn deze benchmarks vooral gekozen vanwege de aansluiting bij het renteprofiel van het betreffende fonds en voor niet-beursgenoteerd vastgoed is gekozen het portefeuillerendement als benchmark te hanteren gezien de grote vertraging in beschikbaarheid van vastgoedbenchmarks.

Keuze voor beleggingsfondsen

Het pensioenfonds heeft de strategische asset allocatie voor een deel ingevuld met mandaten. Dit betreft de beleggingscategorieën aandelen ontwikkelde markten (dat verdeeld is over twee mandaten) en high yield obligaties. Voor deze beleggingscategorieën is gekozen voor mandaten om zo een goede invulling geven aan het specifieke MVB-beleid van VLEP. Voor deze beleggingscategorieën kan qua omvang en complexiteit een mandaat worden ingericht zonder dat het pensioenfonds met hogere kosten te maken krijgt.

Binnen het LDI Maatwerkfonds worden tevens mandaten beheerd voor de beleggingscategorieën staats- en bedrijfsobligaties.

Voor de overige beleggingscategorieën wordt gebruik gemaakt van beleggingsfondsen. De keuze voor beleggingsfondsen is enerzijds gebaseerd op het feit dat mandaten hier tot een kostenverhoging kunnen leiden en anderzijds dat er bepaalde beleggingscategorieën zijn waarbij de allocatie een zodanige (beperkte) omvang en/of complexiteit heeft dat een mandaat vanuit portefeuilleconstructie/risicobeheer niet wenselijk is.

Bij een keuze voor beleggingsfondsen heeft het fonds minder directe grip op de exposure en risico's van het beleggingsbeleid. Immers, er is geen sprake van rechtstreekse zeggenschap in het door het beleggingsfonds gevoerde beleid. Dit stelt extra eisen aan de selectie van beleggingsfondsen. Daarnaast moeten ook na selectie de exposures en risico's, zowel op het niveau van het individuele beleggingsfonds als op het niveau van het pensioenfonds, nauwkeurig worden gevolgd.

Fonds- of mandaatkeuze per beleggingscategorie

Het pensioenfonds besteedt het selectieproces voor de exacte invulling van de beleggingscategorieën uit aan zijn integraal vermogensbeheerder. Deze laatste heeft van het pensioenfondsbestuur de opdracht gekregen om, binnen de richtlijnen zoals opgesteld in de kaderstelling, een selectieproces uit te voeren voor een fonds of mandaat. De integraal vermogensbeheerder doet daartoe een voorstel aan de beleggingscommissie. De beleggingscommissie adviseert

vervolgens het bestuur. Aanstelling van managers kan uitsluitend na goedkeuring van het bestuur. Daarmee blijft het bestuur verantwoordelijk voor de uiteindelijke keuze.

De integraal vermogensbeheerder draagt zorg dat iedere manager inzicht geeft in krediet-, valuta- en concentratierisico's waardoor ook het pensioenfonds kan beoordelen dat het totale portefeuillerisico niet wordt overschreden. Enerzijds gaat het hierbij om een beoordeling per beleggingsfonds en -mandaat, maar uiteindelijk betreft het hier een integrale benadering van de hele pensioenfondsportefeuille, waarbij de risico's van de portefeuille onderdelen in samenhang met elkaar moeten worden beoordeeld. Bij voorkeur is op totaal portefeuilleniveau sprake van een evenwichtige verdeling van actief risico over de verschillende geselecteerde fondsen en mandaten. Bovendien moeten de concentratielimieten passen binnen het risicoprofiel van het pensioenfonds, maar tegelijkertijd voldoende ruimte overlaten voor het voeren van actief beleid.

Het bestuur is zich ervan bewust, dat binnen de geselecteerde fondsbeleggingen gebruik kan worden gemaakt van securities lending en van derivaten (zowel beurs- als niet-beursgenoteerd). Er wordt uitsluitend in beleggingsfondsen belegd waarvan het risicomanagement als adequaat wordt beschouwd. Dit maakt onderdeel uit van het selectieproces. Ten aanzien van securities lending heeft VLEP aanvullende eisen vastgesteld (zie verderop in dit hoofdstuk).

Geselecteerde vermogensbeheerders moeten bij voorkeur de PRI hebben ondertekend.

Monitoring van het fondsbeleid

Omdat de beleggingsfondsen in hun formele documentatie (prospectus, dan wel voorwaarden voor beheer en bewaring) een ruime beschrijving geven van hun beleggingsbeleid en restricties, zal de integraal vermogensbeheerder bij aanvang, en ieder jaar opnieuw inzage ontvangen van de detaildoelstellingen en actuele limieten per fonds, op de belangrijkste beleggingsrestricties.

Het bestuur van het pensioenfonds heeft aan de integraal Vermogensbeheerder de opdracht gegeven om van alle geselecteerde fondsen en mandaten jaarlijks een review ter beschikking te stellen met een actueel overzicht van de hierboven beschreven restricties per fonds/mandaat. Op basis hiervan beoordeelt de beleggingscommissie of de geselecteerde fondsen en mandaten nog passen binnen het vastgestelde risicoprofiel van de totale portefeuille.

Risicomanagementeisen aan beheerders

Er wordt uitsluitend in beleggingsfondsen belegd waarvan het risicomanagement als adequaat wordt beschouwd. Dit vormt de 'first line of defence' met betrekking tot de beleggingsrisico's van het pensioenfonds. Deze beoordeling is uitbesteed aan de integraal vermogensbeheerder. Deze stelt onder andere eisen aan de Risk Management organisatie (onafhankelijke aansturing, escalatie mogelijkheid in de lijn, onafhankelijke audits en custodian) en het Risk Management beleid (waaronder Market, Counterparty, Liquidity en Operational Risk).

In het selectietraject stelt de integraal vermogensbeheerder ook de eis, dat er sprake is van een externe toets op de kwaliteit van het proces bij de manager. Dit betreft bij voorkeur een ISAE certificering of een vergelijkbare controle. In het geval hier geen sprake van is, maar de manager op de overige onderdelen wel goed scoort, wordt met de manager een tijdspad afgesproken waarin men het proces wel gecertificeerd laat worden.

De keuze voor huisfondsen

VLEP heeft CTI aangesteld als integraal vermogensbeheerder. De vermogensbeheeropdracht sluit niet op voorhand het gebruik van CTI-fondsen of -strategieën uit, maar hanteert een "nee, tenzij-principe". Ieder gekozen fonds moet voldoende aansluiten bij de gekozen beleggingscategorie, passen in het totale risicoprofiel van het pensioenfonds en voldoen aan gestelde 'kwaliteitscriteria'. Aanstelling en ontslag van managers kan uitsluitend na goedkeuring door VLEP.

Het beheer van het LDI Maatwerkfonds, gericht op een efficiënt en effectief beheer van de renteafdekking, is wel doelbewust aan CTI uitbesteed.

Met betrekking tot de kosten heeft het pensioenfonds inzicht in alle feitelijk door het pensioenfonds betaalde management fees.

Securities Lending

Het pensioenfonds wil in principe geen gebruik maken van securities lending. Het gebruik van securities lending binnen geselecteerde beleggingsfondsen is onder voorwaarden toegestaan. Onder voorwaarden van een strikt risicobeleid wordt securities lending door het pensioenfonds gezien als een mogelijkheid tot het behalen van een additioneel rendement bij een beperkt risico.

6.4 MVB-beleid

VLEP heeft een MVB-beleid geformuleerd. In dit beleidsdocument is vastgelegd wat VLEP verstaat onder verantwoord beleggen en wat de missie en visie zijn van VLEP op het gebied van verantwoord beleggen. In het beleid worden de algemene uitgangspunten, het beleid, de uitvoering, monitoring & verantwoording en de evaluatie van het MVB-beleid omschreven. In de uitvoering zijn het uitsluitingenbeleid, het stembeleid en engagement de middelen die worden ingezet.

Het fonds legt middels een verklaring inzake betrokkenheid verantwoording af die op grond van de shareholders rights directive van pensioenfondsen wordt verwacht en leeft de in 2021 ingegane richtlijn Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) na.

6.5 Opzet van resultaatevaluatie

Op kwartaalbasis wordt door de integraal vermogensbeheerder verslag gedaan aan de Beleggingscommissie. Deze commissie bestaat uit drie bestuursleden aangevuld met de beleggingsadviseur van het fonds. De integraal vermogensbeheerder legt in deze vergadering naar het pensioenfonds toe verantwoording af over de beleggingen van de afgelopen periode. De beleggingscommissie beoordeelt in grote lijnen of de genomen dan wel de te nemen risico's binnen de beleggingsstrategie van het fonds passen en of het beleid strookt met hetgeen vanuit de beleggingsstrategie als gewenst kan worden beschouwd.

Tevens worden één keer per jaar de resultaten en het beleggingsbeleid gepresenteerd aan het gehele bestuur.

6.6 Waarderingsgrondslag van de beleggingen op de balans

De beleggingen worden gewaardeerd tegen reële waarde, slechts indien de reële waarde van een belegging niet betrouwbaar kan worden vastgesteld, vindt waardering plaats op basis van geamortiseerde kostprijs.

6.7 Beleid met oog op het Nieuwe Pensioenstelsel

In 2023 heeft het bestuur een beleggingsbeleid per leeftijdscohort vastgesteld zoals dat gebruikt gaat worden in het nieuwe pensioenstelsel (per 1 januari 2026). Uit een eerste analyse blijkt dat de geaggregeerde matchportefeuille kleiner zal zijn dan de huidige matchportefeuille. Dit betekent dat er beduidend minder ruimte in de toekomstige matchportefeuille voor illiquide beleggingen zal zijn. Het alternatief om de hypotheekportefeuille over te hevelen naar de returnportefeuille is qua rendementsprofiel niet wenselijk. Daarom is besloten om in 2024 te beginnen met een gedeeltelijke afbouw van de hypotheekportefeuille ten gunste van bedrijfsobligaties, die in 2025 zal worden afgerond. In een later stadium zal een actuele analyse worden uitgevoerd om te bezien of en hoeveel ruimte er in de toekomstige matchportefeuille voor illiquide beleggingen (c.q. hypotheek) zal zijn.

Het bestuur heeft in 2024 de inrichting van de match- en returnportefeuille in het nieuwe pensioenstelsel vastgesteld. Op basis hiervan wordt een transitieplan opgesteld dat aangeeft hoe de transitie van de huidige beleggingsportefeuille naar de beleggingsportefeuille in het nieuwe pensioenstelsel zal verlopen.

Het bestuur zal in 2025 en 2026 beoordelen of verdere bescherming van de dekkingsgraad richting de invaardatum in het nieuwe pensioenstelsel gewenst is.

7 Financiële sturingsmiddelen

7.1 Financieel crisisplan

In dit hoofdstuk zijn de financiële sturingsmiddelen opgenomen die kunnen worden ingezet. Hoe het bestuur deze sturingsmiddelen inzet ten tijde van een crisissituatie is beschreven in het financieel crisisplan. Dit financieel crisisplan is opgenomen als bijlage bij deze Abtn.

Het bestuur heeft de volgende sturingsmiddelen:

1. het premiebeleid;
2. het toeslagbeleid;
3. het beleggingsbeleid;
4. de regeling.

7.2 Premiebeleid

De verschuldigde premie is een doorsneepremie uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag van de deelnemer. De doorsnee premie is voor alle deelnemers uit dezelfde bedrijfstak aan de verplicht gestelde regelingen gelijk.

De verschuldigde premie wordt vastgesteld in overleg tussen het fonds en cao-partijen door het bestuur van het fonds. De premie wordt niet lager vastgesteld dan de kostendekkende premie. Indien de kostendekkende premie hoger dreigt te worden dan de geldende vastgestelde premie, treedt het fonds tijdig in overleg met Cao-partijen.

Als de premie hoger is vastgesteld dan de kostendekkende premie, kan het fonds het surplus benutten voor extra buffervorming. Een korting op of een restitutie van de kostendekkende premie wordt uitsluitend verleend respectievelijk gedaan indien aan de hieraan gestelde voorwaarden in de Pensioenwet wordt voldaan.

Indien de premie naar het oordeel van het bestuur niet kostendekkend is, kan het fonds Cao-partijen uit een bedrijfstak verzoeken een kostendekkende premie overeen te komen. Indien de desbetreffende Cao-partijen uit een bedrijfstak niet tot overeenstemming komen over een kostendekkende premie, is het bestuur bevoegd, na ingewonnen schriftelijk advies van de actuaris, de hoogte van de op te bouwen aanspraken van de desbetreffende bedrijfstak, al dan niet tijdelijk, in de toekomst naar beneden bij te stellen.

7.3 Toeslagbeleid

Het fonds beslist jaarlijks of en in hoeverre een toeslag op pensioenaanspraken en pensioenrechten van de (gewezen) deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden kan worden toegekend. Alleen als en voor zover de middelen van het fonds toereikend zijn voor een toeslag, wordt deze toegekend. De toeslagverlening op pensioenaanspraken en pensioenrechten is voorwaardelijk. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd en wordt geen premie betaald. De toeslagverlening wordt uit beleggingsrendement gefinancierd.

Het toeslagbeleid is gebaseerd op toekomstbestendige toeslagverlening. Het pensioenfonds verleent alleen een toeslag indien de beleidsdekkingsgraad per 1 januari van het boekjaar van het pensioenfonds zich boven de 110% bevindt. De hoogte van de toeslag is afhankelijk van de beleidsdekkingsgraad en de toeslagambitie. De toeslagambitie is gelijk aan het CBS-consumentenprijsindexcijfer, alle huishoudens afgeleid, over de periode vanaf oktober tot en met oktober. De eventueel uit het vrije vermogen toe te kennen toeslag wordt aan de hand van indexatieregels onder het FTK

(toekomstbestendig) bepaald. Het bestuur kan, binnen de kaders van wet- en regelgeving, afwijken van het beleid van toekomstbestendige toeslagverlening.

Het toeslagbeleid kent eveneens een inhaalindexatie, deze luidt als volgt:

Het bestuur kan besluiten om extra verhogingen toe te kennen indien de actuele financiële positie van het fonds dit toelaat. De dekkingsgraad waar boven dit mogelijk is, is gebaseerd op toekomstbestendige toeslagverlening en is de grens waarbij maximale toeslag verleend mag worden. Het verschil tussen het feitelijk aanwezige eigen vermogen (afgemeten aan de beleidsdekkingsgraad) en het vermogen behorende bij de bovengrens dekkingsgraad kan voor een vijfde deel worden aangewend voor inhaaltoeslagen. Er geldt een maximumtermijn van 10 jaar waarbinnen teruggekeken wordt naar de gemiste toeslagen. In onderstaande tabel is weergegeven wat de gemiste toeslagen zijn geweest in de laatste 10 jaar.

	Gerealiseerd	Ambitie
Jaar		
2016 (per 1-1-2016)	0%	0,4%
2017 (per 1-1-2017)	0%	0,4%
2018 (per 1-1-2018)	0%	1,3%
2019 (per 1-1-2019)	0%	1,7%
2020 (per 1-1-2020)	0%	1,7%
2021 (per 1-1-2021)	0%	1,1%
2022 (per 1-1-2022)	0%	3,3%
2023 (per 1-1-2023)*	3%	10,7%
2024 (per 1-1-2024)*	3,5%	3,5%
2025 (per 1-1-2025)	0,6%	2,6%

Voor de toeslagambitie per 1-1-2024 heeft het fonds gebruik gemaakt van een alternatief prijsindexcijfer per oktober 2022 (in plaats van het gepubliceerde prijsindexcijfer per oktober 2022), namelijk het prijsindexcijfer per oktober 2022 waarin rekening is gehouden met de aangepaste berekeningsmethodiek voor wat betreft de verwerking van de stijging van de energiekosten die vanaf juni 2023 wordt toegepast. Daardoor is de vergelijking met het gepubliceerde prijsindexcijfer per oktober 2023 zuiverder en geeft de resulterende prijsontwikkeling een beter beeld van de werkelijke, door de consumenten ervaren prijsontwikkeling. In lijn hiermee is ook de toeslagambitie per 1-1-2023 bijgesteld van 16,9% naar 10,7%. Daarin is nu ook uitgegaan van het alternatieve prijsindexcijfer per oktober 2022 in plaats van het gepubliceerde prijsindexcijfer per oktober 2022.

Het bestuur stelt, gehoord de actuaris én als de middelen van het fonds het toelaten, jaarlijks de verhoging van de pensioenaanspraken van actieve en gewezen deelnemers en van de ingegane pensioenen vast. Hierbij dient het toekomstbestendig indexeren als uitgangspunt. Er worden geen toeslagen verleend bij een beleidsdekkingsgraad die lager is dan 110%. Pas als de beleidsdekkingsgraad hoger is dan de indexatiedekningsgraad (ultimo 2023 gelijk aan 137,5%), wordt een toeslag toegekend gelijk aan het ambitieniveau. Daartussen wordt gedeeltelijk (naar rato) geïndexeerd. De beleidsdekkingsgraad wordt gemeten naar het niveau ultimo september voorafgaand aan het beoogde moment van toeslagverlening. Het bestuur kan, binnen de kaders van wet- en regelgeving, afwijken van het beleid van toekomstbestendige toeslagverlening.

7.4 Beleggingsbeleid

Het beleggingsbeleid is beschreven in hoofdstuk 6.

7.5 De regeling

Voor zover de (aanvangs) haalbaarheidstoets niet tot andere inzichten leidt, heeft het bestuur bepaald dat in het kader van herstel de volgende middelen ten aanzien van de verzekerde rechten ingezet kunnen worden.

7.5.1 Korting van aanspraken en ingegane pensioenen

Uit het herstelplan kan blijken dat er maatregelen benodigd zijn om te zorgen voor een vermogen aan het einde van de herstelperiode dat voldoet aan de eisen van het vereist eigen vermogen. Zoals in het crisisplan beschreven, is één van de maatregelen het verlagen van de opgebouwde (en mogelijk al in uitkering zijnde) pensioenaanspraken. Eventuele onvoorwaardelijke kortingen tot 5% worden ineens doorgevoerd. Hogere kortingen kunnen worden gespreid voor de pensioengerechtigden. Voorwaardelijke kortingen worden in beginsel wel gespreid doorgevoerd. Het besluit om al dan niet te spreiden en de periode waarover gespreid wordt, wordt vastgesteld op basis van de dan geldende omstandigheden, waarbij kostenoverwegingen ook een rol spelen.

Het bestuur zal zich bij een eventuele verlagingsmaatregel houden aan de voorschriften van wet- en regelgeving.

7.5.2 Herstel van verlaagde aanspraken en gemiste toeslagen

Het fonds stelt zich op het standpunt dat het korten van aanspraken in 2013 en het niet toekennen van toeslagen noodzakelijk waren gegeven de zorgwekkende financiële situatie. Het bestuur kan besluiten om extra verhogingen toe te kennen indien de actuele financiële positie van het fonds dit toelaat. De dekkingsgraad waarboven dit mogelijk is, is gebaseerd op toekomstbestendige toeslagverlening en is de grens waarbij maximale toeslag verleend mag worden (de indexatiedekkingsgraad). Het verschil tussen het feitelijk aanwezige eigen vermogen (afgemeten aan de beleidsdekkingsgraad) en het vermogen behorende bij de ondergrens dekkingsgraad kan voor een vijfde deel worden aangewend voor inhaaltoeslagen. Kortingen en gemiste indexaties van de afgelopen 10 jaar worden binnen de ruimte die het FTK biedt hersteld. Daarbij worden de meest recente gemiste toeslagen het eerst hersteld.

Dit beleid kan te allen tijde door het bestuur voor alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden worden aangepast.

8 Ondertekening

Het bestuur van de Stichting Bedrijfstakpensioenfondsvoor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees heeft deze Abtn vastgesteld.

De heer J.R. Schepen

Mevrouw I.M. van Eekelen

Werkgeversvoorzitter

Werknemersvoorzitter

Datum: 27 maart 2025

Datum: 27 maart 2025

9 BIJLAGEN

- I Uitvoeringsreglement**
- II Uitbestedingsbeleid**
- III Crisisplan**
- IV Verklaring inzake de beleggingsbeginselen**

Uitvoeringsreglement

van

**Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Vlees,
Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees**

1 januari 2024

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Algemene bepalingen	2
Hoofdstuk 2	Wijze van vaststelling van de verschuldigde premie	4
Hoofdstuk 3	Wijze van betaling van de premie in termijnen	6
Hoofdstuk 4	Verplichting van de werkgever om informatie te verstrekken	7
Hoofdstuk 5	Procedures bij niet nakomen van premiebetalingsverplichtingen	9
Hoofdstuk 6	Procedures in geval van wijziging van de Pensioenovereenkomst	10
Hoofdstuk 7	Voorwaarden voor toeslagverlening	11
Hoofdstuk 8	Uitgangspunten en procedures inzake besluitvorming over vermogenstekorten, vermogensoverschotten en winstdeling	12
Hoofdstuk 9	Mogelijkheid om premiekorting te verlenen	13
Hoofdstuk 10	Mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling na beëindiging van het dienstverband	14
	Het pensioenreglement kent een regeling voor vrijwillige voortzetting.	14
Hoofdstuk 11	Vrijstelling van verplichte deelneming in het fonds en van premiebetaling aan het fonds wegens gemoedsbezwaren	15
Hoofdstuk 12	Mogelijkheid van collectieve waardeoverdracht	17
Hoofdstuk 13	Klachten en geschillen	18
Hoofdstuk 14	Inwerkingtreding	18

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 - Definities

Voor dit reglement zijn de definities van toepassing zoals omschreven in de Pensioenreglementen voor de verplichte pensioenregelingen van het fonds met uitzondering van de hieronder gedefinieerde begrippen.

Het fonds:	Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees.
CAO-partijen:	De werkgeversverenigingen en de werknemersverenigingen die partij zijn bij de CAO van de Vleeswarenindustrie, de Gemaksvoeding-industrie, de Versvlees- en vleesbewerkende industrie en de Pluimveeverwerkende Industrie, zijnde De Vereniging voor de Nederlandse Vleeswarenindustrie te Zoetermeer, de Algemene Kokswaren- en Snackproducenten Vereniging te Zoetermeer, de Centrale Organisatie voor de Vleessector te Zoetermeer, Vereniging van de Nederlandse Pluimveeverwerkende Industrie te Veenendaal, FNV te Utrecht, CNV Vakmensen te Utrecht.
Pensioenovereenkomst:	Hetgeen tussen CAO-partijen is overeengekomen met betrekking tot pensioen zoals kan blijken uit bijvoorbeeld een CAO, een protocol, of het pensioenreglement inzake de verplichte deelneming in het fonds. Deze opsomming is niet limitatief.
Werkgever:	De onderneming die werknemers in dienst heeft die onder de verplichtstelling van het fonds vallen en niet is vrijgesteld van deelneming aan het fonds, danwel de onderneming die op vrijwillige basis bij het fonds is aangesloten waarbij is overeengekomen dat het uitvoeringsreglement van toepassing is.
Deelnemer	Deelnemer aan de verplichtgestelde pensioenregeling van het fonds.
Actieve deelnemer	De deelnemer in dienst van een werkgever.
Inactieve deelnemer	De deelnemer die niet meer in dienst is van een werkgever maar zijn deelneming na beëindiging van het dienstverband heeft voortgezet waarbij sprake kan zijn van arbeidsongeschiktheid dan wel vrijwillige voortzetting.
Aansluitingsovereenkomst	De uitvoeringsovereenkomst waarmee de vrijwillige aansluiting van een werkgever bij de verplicht gestelde pensioenregeling van het fonds wordt gerealiseerd.

Artikel 1.2 De verplicht gestelde pensioenregelingen)

De verplichte pensioenregelingen van het fonds is/zijn vastgelegd in hieronder genoemde pensioenreglementen:

- Pensioenreglement 2002
- Pensioenreglement 2006
- Pensioenreglement 2014.

Werkgevers zijn gebonden aan de bepalingen in de hierboven genoemde reglementen en tevens aan dit uitvoeringsreglement.

Artikel 1.3 Aanvullende pensioenregelingen

- 1 Het fonds biedt werkgevers de mogelijkheid om naast de verplichte pensioenregelingen van het fonds aanvullende pensioenregelingen bij het fonds onder te brengen. Deze regelingen, en de van toepassing zijnde voorwaarden en verplichtingen, zijn nader omschreven in een bijlage van het pensioenreglement en bijbehorende uitvoeringsovereenkomst. Dit uitvoeringsreglement is op de aanvullende pensioenregelingen alleen van toepassing voor zover het in de betreffende uitvoeringsovereenkomst expliciet van toepassing is verklaard.
2. De door het fonds aangeboden aanvullende pensioenregeling betreft:
 - Pensioenopbouw over het salaris boven het maximumsalaris als omschreven in het pensioenreglement.

Artikel 1.4. Voorwaarden voor vrijwillige aansluiting

1. Een onderneming wordt op vrijwillige basis bij het fonds aangesloten indien
 - a. de loonontwikkeling bij deze onderneming ten minste gelijk is aan die in een bedrijfstak waarin het fonds werkzaam is en de werkgever deelneemt in het sociale fonds van dezelfde bedrijfstak;
 - b. er sprake is van een groepsverhouding tussen de werkgever die zich vrijwillig wil aansluiten en een andere werkgever die onder de werkingssfeer van het fonds valt; of
 - c. dit aansluitend gebeurt aan een periode waarin de werkgever wel onder de werkingssfeer van het bedrijfstakpensioenfonds viel.
2. Het fonds stelt voor de toepassing van de criteria bedoeld in het vorige lid vast tot welke van de bedrijfstakken waarin het fonds werkzaam is, de onderneming dient te worden gerekend. Zo nodig stelt het bestuur hiervoor nadere richtlijnen vast.
3. Het fonds sluit met de werkgever die heeft aangetoond aan een of meerdere van de in het eerste lid bedoelde criteria te hebben voldaan, een aansluitingsovereenkomst.
4. Bij aanvang van de aansluiting kan het bestuur aan de onderneming de voorwaarde stellen het verzekeringstechnisch nadeel te vergoeden, dat voor het fonds uit de aansluiting voortvloeit. Het bestuur stelt de hoogte van het verzekeringstechnisch nadeel vast.

Hoofdstuk 2 Wijze van vaststelling van de verschuldigde premie

Artikel 2.1 Vaststelling van de premie voor de verplicht gestelde pensioenregelingen

1. Dit artikel heeft betrekking op de premie voor de verplicht gestelde pensioenregelingen van het fonds.
2. De verschuldigde premie is een doorsneepremie uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag van de deelnemer. Het doorsneepremiepercentage is voor alle deelnemers uit dezelfde bedrijfstak aan de verplichtgestelde regelingen gelijk. Voor werknemers die in de wachttijd zitten zoals bedoeld in artikel 1 van het pensioenreglement geldt een afwijkend premiepercentage. De geldende premiepercentages zijn opgenomen in bijlage 1 bij de pensioenreglementen.
3. De premie die door de werkgever verschuldigd is wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van het fonds na overleg met CAO-partijen. Daarbij wordt het bepaalde in dit artikel in acht genomen. De verdeling van de premiebetaling wordt vastgesteld door CAO-partijen.
4. De premie wordt niet lager vastgesteld dan de kostendeekkende premie. De kostendeekkende premie wordt door het bestuur van het fonds vastgesteld op de manier als omschreven in de actuariële en bedrijfstechnische nota van het fonds. De vaststelling van de premie vindt plaats aan de hand van de methode waarbij de kostendeekkende premie gedempt wordt op basis van 'verwacht rendement'. Hierbij wordt rekening gehouden met een opslag voor de financiering van toeslagen en de voorwaarden voor demping van de premie zoals vastgelegd in de Pensioenwet en overige regelgeving.
5. Een wijziging van de premie wordt doorgevoerd met ingang van de eerste januari van een kalenderjaar. Indien de kostendeekkende premie hoger dreigt te worden dan de geldende vastgestelde premie, treedt het bestuur van het fonds tijdig in overleg met Cao-partijen.
6. Als de premie hoger is vastgesteld dan de kostendeekkende premie, kan het fonds het surplus benutten voor extra buffervorming als omschreven in de actuariële en bedrijfstechnische nota van het fonds.
7. Een korting van de kostendeekkende premie wordt uitsluitend verleend indien aan de voorwaarden als opgenomen in artikel 9.1 is voldaan.
8. Indien de premie naar het oordeel van het bestuur niet kostendeekkend is, kan het fonds Cao-partijen uit een bedrijfstak verzoeken een kostendeekkende premie overeen te komen. Indien de desbetreffende Cao-partijen uit een bedrijfstak niet tot overeenstemming komen over een kostendeekkende premie, is het bestuur bevoegd, na ingewonnen schriftelijk advies van de actuaaris, de hoogte van de op te bouwen aanspraken van de desbetreffende bedrijfstak, al dan niet tijdelijk, in de toekomst naar beneden bij te stellen.

Artikel 2.2 Verschuldigdheid van de premie

1. De verschuldigde premie voor een deelnemer aan een pensioenregeling alsmede de werknemer tijdens de wachttijd zoals omschreven in artikel 1 van het pensioenreglement wordt berekend aan de hand van de pensioengrondslag van de werknemer zoals vastgesteld in het betreffende pensioenreglement. In bijlage 1 bij de pensioenreglementen is ook opgenomen wat de premiebijdrage van de werknemer aan de betreffende regeling is.

2. De premie voor de actieve deelnemers voor de verplicht gestelde pensioenregeling alsmede de premie voor de werknemer tijdens de wachttijd zoals omschreven in artikel 1 van het pensioenreglement is door de werkgever verschuldigd aan het fonds. De werkgever houdt de premiebijdrage van de werknemer in op het loon van de werknemer.
3. Voor zover de premie voor voortzetting van het deelnemerschap van een inactieve deelnemer niet voor rekening van het fonds komt is de premie verschuldigd door de inactieve deelnemer zelf en wordt deze tijdens de periode van voortzetting bij hem in rekening gebracht.

Hoofdstuk 3 Wijze van betaling van de premie in termijnen

Artikel 3.1 Betaling van de premie in termijnen

1. Het fonds stelt na afloop van elke loonperiode voor elke werkgever de verschuldigde premie vast. De premie wordt vastgesteld aan de hand van door de werkgever per loonperiode aan te leveren periodieke loonopgaven en/of andere door hem te verstrekken gegevens omtrent de persoon van de in de betreffende loonperiode in zijn dienst werkzaam geweest zijnde werknemers, het door hen verdiende loon en het aantal dagen, waarover dat loon werd genoten. Het fonds deelt het te betalen bedrag van de premie en de termijn waarbinnen de betaling dient te geschieden mee door middel van nota in de werkgeversportal. Hiervan ontvangt de werkgever een e-mail bericht. De werkgever kan ook aangeven dat zij de nota per post wil ontvangen, dan wordt de nota schriftelijk verstrekt.
2. Het bedrag dient 21 kalenderdagen na de factuurdatum van de premienota in het bezit van de administrateur te zijn.
3. Indien ten onrechte geen bedrag aan premie is vastgesteld dan wel blijkt dat het gefactureerde bedrag aan premie een lager of hoger bedrag is dan verschuldigd, stelt het fonds de verschuldigde premie alsnog op het juiste bedrag vast. Het te weinig of teveel betaalde wordt bij de volgende premienota aan de werkgever verrekend.

Artikel 3.2 Overschrijding betalingstermijn

Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde premie is de aangesloten werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim. Het fonds is dan bevoegd te vorderen:

- de verschuldigde premie zoals bij de werkgever in rekening is gebracht; alsmede
- rente over de verschuldigde premie vanaf de dag waarop dit verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn waarbij het percentage van de rente wordt berekend voor elk jaar berekend naar de op 1 januari van dat jaar geldende gepubliceerde herfinancieringsrente van de Europese Centrale Bank, verhoogd met 3%; alsmede
- vergoeding van de buitengerechtigde invorderingskosten zoals bedoeld in artikel 6:96, lid 2 sub c van het Burgerlijk Wetboek, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet, waarbij de invorderingskosten worden gesteld op 18% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van € 50,-; alsmede
- vergoeding van de kosten van het vergaren en verstrekken van de door het fonds benodigde gegevens voor de vaststelling van de in te vorderen bijdrage; alsmede
- een boete van 50% van de verschuldigde premie met een door het bestuur vast te stellen maximumbedrag per jaar.

Hoofdstuk 4 Verplichting van de werkgever om informatie te verstrekken

Artikel 4.1 Informatieplicht van de werkgever

1. De werkgever is verplicht om alle werknemers die aan de verplicht gestelde pensioenregelingen deel moeten nemen bij het fonds aan te melden. Daarbij dient de werkgever ervoor zorg te dragen dat het fonds de beschikking krijgt over alle door het bestuur nodig geoordeelde gegevens. Deze gegevens dienen zoveel mogelijk in uniform formaat elektronisch of schriftelijk te worden aangeleverd op de wijze die door het fonds wordt verlangd.
2. De werkgever is verplicht aan een door het fonds aan te wijzen persoon inzage te verlenen in de administratie van de werkgever met betrekking tot de zakelijke gegevens en bescheiden, waarvan de inzage door het fonds nodig wordt geoordeeld voor een goede uitvoering van de pensioenregelingen.
3. De werkgever dient ervoor te zorgen dat alle vereiste gegevens volledig, juist en tijdig worden verstrekt.
4. Er is sprake van tijdige verstrekking indien de hierna omschreven omstandigheden binnen een maand, nadat deze zich hebben voorgedaan, bij de pensioenuitvoerder zijn gemeld:
 - indiensttreding of het bereiken van de deelnamegerechtigde leeftijd van werknemers, die als deelnemer in een pensioenregeling opgenomen moeten worden, onder opgave van de benodigde personele gegevens;
 - uitdiensttreding van werknemers die deelnemer in het fonds zijn;
 - wijzigingen in de persoonlijke gegevens van deelnemers zoals salarismutaties, verandering van deeltijdpercentage, verandering van de mate van arbeidsongeschiktheid, het opnemen van onbetaald verlof, overlijden, (deeltijd)pensionering en vervroegen of uitstellen van de pensioendatum.
5. De bij indiensttreding van een werknemer aan het fonds te verstrekken personele gegevens betreffen in ieder geval:
 - de naam van de deelnemer;
 - adres van de deelnemer;
 - geboortedatum van de deelnemer,
 - het burgerservicenummer van de deelnemer;
 - de salarisgegevens van de deelnemer;
 - datum van indiensttreding van de deelnemer; alsmede
 - overige gegevens waar het fonds om verzoekt voor zover deze gegevens nodig zijn om de juiste pensioenaanspraken van een deelnemer te kunnen vaststellen.
6. De werkgever levert periodiek, de per maand of per vier weken verloonde gegevens aan die onder andere benodigd zijn voor de premievaststelling. Een loonaanlevering dient uiterlijk twee weken voor de premievaststelling, waarop de verloonde gegevens in de aangifte betrekking hebben, aan het fonds te zijn verstrekt.
7. De kosten die werkgever maakt voor het vergaren en aanleveren van de door het fonds benodigde gegevens op de door het fonds voorgeschreven wijze komen voor rekening van de werkgever zelf.

Artikel 4.2 Niet nakomen van informatieplicht door de werkgever

1. Bij niet voldoening aan het bepaalde in het voorgaande artikel is het fonds bevoegd de nodige gegevens naar beste weten vast te stellen en te hanteren bij het vaststellen van de premienota. De werkgever is aan deze vaststelling gebonden.
2. Het fonds is bevoegd in deze situatie een nader door het bestuur vast te stellen boete op te leggen.
3. De werkgever is aansprakelijk voor schade die het fonds lijdt als gevolg van het aanleveren van onvolledige, onjuiste of niet tijdige informatie door de werkgever. Daarbij wordt tevens als schade aangemerkt de uitkeringen die het fonds onvoorzien moet doen aan personen met betrekking tot wie de werkgever onvolledige, onjuiste of niet tijdige informatie heeft aangeleverd. Het fonds doet alleen een beroep op deze bepaling voorzover het feit dat het fonds de verplichting tot het doen van een uitkering niet kon voorzien een gevolg is van het feit dat de werkgever onvoldoende, onjuiste of niet tijdige informatie heeft aangeleverd.

Artikel 4.3 Informatieverstrekking door het fonds

Het fonds draagt ervoor zorg dat de deelnemers in dienst van de werkgever worden geïnformeerd conform de eisen in de Pensioenwet. Deelnemers ontvangen van het fonds tijdig informatie over de pensioenregeling van het fonds en over wijzigingen in deze pensioenregeling.

Artikel 4.4 Privacy verplichtingen uit hoofde van de AVG

Partijen (= aangesloten werkgever en het pensioenfonds) stellen elk op transparante wijze hun respectieve verantwoordelijkheden voor de nakoming van de verplichtingen uit hoofde van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) vast, met name met betrekking tot de uitoefening van de rechten van betrokkenen en hun respectieve verplichtingen om de in de artikel 13 en 14 van de AVG bedoelde informatie te verstrekken. Het pensioenfonds geeft invulling aan haar verplichtingen uit hoofde van de AVG door het opstellen van privacy beleid, een privacyverklaring, een verwerkingsregister, een sluitend systeem van verwerkersovereenkomsten, een protocol melding datalekken en, indien en voor zover noodzakelijk, een gegevensbeschermingseffectbeoordeling. Als contactpunt van het fonds ten behoeve van de pensioen- een aanspraakgerechtigden en andere betrokkenen is de privacy officer aangewezen.

Hoofdstuk 5 Procedures bij niet nakomen van premiebetalingsverplichtingen

Artikel 5.1 Melding premieachterstand

1. Het fonds informeert elk kwartaal schriftelijk het verantwoordingsorgaan wanneer sprake is van een premieachterstand ter grootte van 5% van de totale door het fonds te ontvangen jaarpremie en tevens niet voldaan wordt aan de bij of krachtens artikel 131 Pensioenwet geldende eisen inzake het minimaal vereist eigen vermogen.
2. Gedurende de in het eerste lid bedoelde situatie informeert het fonds tevens elk kwartaal de ondernemingsraad van alle werkgevers die nog premie aan het fonds verschuldigd zijn.

Artikel 5.2 Uitoefening rechtsmiddelen ter incasso

Indien de werkgever in gebreke blijft wat betreft het voldoen van de premie maakt het fonds gebruik van de rechtsmiddelen die het ter beschikking heeft. Dat houdt onder meer in

- dat zonodig een dwangbevel zal worden uitgebracht;
- dat beslag kan worden gelegd op goederen van de werkgever;
- dat uiteindelijk faillissement van de werkgever kan worden aangevraagd; en
- dat bestuurders van de werkgever hoofdelijk aansprakelijk kunnen worden gesteld.

Artikel 5.3 Informeren van deelnemers over betalingsachterstand

Het fonds is bevoegd de actieve deelnemers te informeren over een eventuele betalingsachterstand van de werkgever ook als geen sprake is van een dekkingstekort als bedoeld in artikel 5.1. Het fonds gaat daar slechts toe over als uiterste middel nadat de beschikbare rechtsmiddelen zijn toegepast en niet succesvol zijn gebleken.

Hoofdstuk 6 Procedures in geval van wijziging van de Pensioenovereenkomst

Artikel 6.1 Aanpassing van het pensioenreglement aan de pensioenovereenkomst

1. Het fonds stelt de pensioenreglementen voor de verplichtgestelde pensioenregelingen vast in overeenstemming met de pensioenovereenkomst en dit uitvoeringsreglement.
3. Het fonds adviseert de CAO-partijen over aan te brengen wijzigingen in de pensioenovereenkomst indien het fonds overeenkomstige wijziging van de pensioenreglementen wenselijk vindt.
4. De CAO-partijen informeren het fonds zo spoedig mogelijk over iedere wijziging in de pensioenovereenkomst. De wijziging van de pensioenovereenkomst wordt in hoofdlijnen aangegeven. Het fonds is alsdan verplicht om het pensioenreglement aan te passen aan de wijziging en heeft daarbij de bevoegdheid om de details van de wijziging uit te werken. Het fonds past binnen drie maanden na wijziging van de pensioenovereenkomst het pensioenreglement aan.
5. Het fonds is bevoegd, en daartoe door CAO-partijen gemachtigd, de pensioenreglementen te wijzigen zonder voorafgaande afstemming met de betreffende CAO-partijen indien de wijzigingen worden genoodzaakt door wetgeving of worden opgedragen door de toezichthouders en de deelnemers en de werkgevers niet benadeeld worden door de wijziging.
6. Na elke wijziging van het pensioenreglement legt het fonds het reglement voor aan de CAO-partijen om zeker te stellen dat het pensioenreglement overeenstemt met de pensioenovereenkomst. Na positieve constatering daarvan door de CAO-partijen is de tekst van het pensioenreglement bepalend voor de inhoud van de pensioenovereenkomst.

Hoofdstuk 7 Voorwaarden voor toeslagverlening

Artikel 7.1 voorwaarden voor toeslagverlening

1. Op de pensioenrechten en pensioenaanspraken wordt jaarlijks toeslag verleend van maximaal de in het tweede lid genoemde ambitie. Het bestuur beslist evenwel jaarlijks in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast. Alleen als en voor zover de middelen van het fonds toereikend zijn voor een toeslag, wordt deze verleend. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd en wordt geen premie betaald. De toeslagverlening wordt gefinancierd uit het vermogen van het fonds.
2. De ambitie van de toeslagverlening is een toeslag te verlenen die gelijk is aan de stijging van het CBS-consumumentenprijsindexcijfer, alle huishoudens afgeleid, over de periode oktober in het vorige boekjaar tot oktober in het huidige boekjaar.
3. Het toeslagbeleid is gebaseerd op toekomstbestendige toeslagverlening. Het pensioenfonds verleent alleen een toeslag indien de beleidsdekkingsgraad per 1 januari van het boekjaar van het pensioenfonds zich boven de 110% bevindt. De hoogte van de toeslag is afhankelijk van de beleidsdekkingsgraad en de in lid 2 genoemde toeslagambitie. Hierbij wordt rekening gehouden met de wettelijke voorschriften voor toekomstbestendige toeslag.
4. Eventuele toeslagvaststelling vindt altijd plaats per 31 december van enig jaar en wordt verleend op de pensioenaanspraken en pensioenrechten per 1 januari van het eerstvolgende kalenderjaar, met inbegrip van eerder verleende toeslagen.
5. Nadat een toeslag is verleend maakt de toeslag deel uit van de pensioenaanspraak of het pensioenrecht.
6. Het bestuur kan besluiten om inhaaltoeslag of bovengemiddelde toeslagen te verlenen indien de actuele financiële positie van het fonds dit toelaat. De dekkingsgraad waarboven dit mogelijk is, is gebaseerd op toekomstbestendige toeslagverlening en is de grens waarbij maximale toeslag verleend mag worden. De te verlenen inhaaltoeslag bedraagt maximaal een vijfde van het verschil tussen het feitelijk aanwezige eigen vermogen (afgemeten aan de beleidsdekkingsgraad) en het vermogen behorende bij de bovengrens dekkingsgraad. Er geldt een maximumtermijn van 10 jaar waarbinnen teruggekeken wordt naar de gemiste toeslagen. Een eventuele inhaaltoeslag of bovengemiddelde toeslag wordt verleend aan alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden en andere aanspraakgerechtigden.
7. Het bestuur is te allen tijde bevoegd het toeslagbeleid en de hierbij gehanteerde voorwaarden aan gewijzigde omstandigheden aan te passen of binnen de kaders van wet- en regelgeving een toeslag toe te kennen die afwijkt van het in dit artikel beschreven beleid, ook ten aanzien van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.

Hoofdstuk 8 Uitgangspunten en procedures inzake besluitvorming over vermogenstekorten, vermogensoverschotten en winstdeling

Artikel 8.1 Herstelplannen

Wanneer de beleidsdekkingsgraad van het fonds per het einde van een kalenderkwartaal is komen te liggen onder de wettelijke eisen ten aanzien van het vereist eigen vermogen meldt het fonds dit terstond aan de toezichthouder. Het fonds stelt in dat geval binnen drie maanden, of zoveel eerder als de toezichthouder bepaalt, ter instemming bij de toezichthouder een concreet en haalbaar herstelplan op, tenzij het fonds gezien de beleidsdekkingsgraad op dat moment weer beschikt over het vereist eigen vermogen. In het herstelplan werkt het fonds uit hoe het uiterlijk binnen tien jaar zal beschikken over het vereist eigen vermogen.

Artikel 8.2 Sturingsmiddelen

Het fonds hanteert als financiële sturingsmiddelen het premiebeleid, het toeslagbeleid en het beleggingsbeleid. Tevens kan het bestuur van het fonds CAO-partijen adviseren de pensioenovereenkomst aan te passen waar het de opbouw van toekomstige aanspraken betreft en kan het fonds als laatste middel de pensioenaanspraken en pensioenrechten verlagen.

Artikel 8.3 Verlaging van pensioenaanspraken en pensioenrechten

1. Het bestuur van het fonds kan verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten uitsluitend verlagen indien:
 - a. Het fonds gezien de beleidsdekkingsgraad niet voldoet aan de op grond van de Pensioenwet gestelde eisen ten aanzien van het minimaal vereist vermogen of het vereist eigen vermogen;
 - b. het fonds niet in staat is binnen de wettelijke hersteltermijn van tien jaar te voldoen aan de op grond van de Pensioenwet gestelde eisen ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen of het vereist eigen vermogen zonder dat de belangen van actieve deelnemers, inactieve deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, andere aanspraakgerechtigden of de werkgevers onevenredig worden geschaad; en
 - c. alle overige beschikbare sturingsmiddelen, met uitzondering van het beleggingsbeleid, zijn ingezet in het herstelplan bedoeld in de Pensioenwet.
2. Indien het fonds genoodzaakt is om de pensioenaanspraken en pensioenrechten te verlagen, worden deze verlagingen in beginsel uitgesmeerd over een periode van 10 jaar. Het bestuur van het fonds kan besluiten om een kortere termijn te hanteren of de verlaging in één keer plaats te laten vinden als de situatie daar aanleiding toegeeft.
3. Het fonds informeert de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, gewezen partners en de werkgevers schriftelijk over het besluit tot verlaging van pensioenaanspraken en pensioenrechten.
4. De verlaging kan op zijn vroegst een maand nadat de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, gewezen partners, werkgevers en toezichthouder hierover geïnformeerd zijn, worden gerealiseerd.

Hoofdstuk 9 Mogelijkheid om premiekorting te verlenen

Artikel 9.1 Premiekorting

Het fonds kan uitsluitend korting verlenen op de kostendekkende premie indien wordt voldaan aan de wettelijke voorschriften in de Pensioenwet.

Artikel 9.2 Terugstorting

Het fonds maakt geen gebruik van de wettelijke mogelijkheden tot terugstorting.

Hoofdstuk 10 Mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling na beëindiging van het dienstverband

Artikel 10.1 Voortzetting deelnemerschap door inactieve deelnemers

1. In geval van beëindiging van de verplichte deelneming bestaan er mogelijkheden om het deelnemerschap voor eigen rekening voort te zetten. Dan is er sprake van inactieve deelneming.
2. Voortzetting is mogelijk bij alle verplicht gestelde pensioenregelingen en aanvullende pensioenregelingen. De voorwaarden zijn vastgelegd in het betreffende pensioenreglement en in de statuten van het fonds.
3. Bij vrijwillige voortzetting is de volledige premie verschuldigd door de inactieve deelnemer zelf. De premie ter zake de voortzetting van de deelneming in verband met arbeidsongeschiktheid is voor rekening van het fonds.

Het pensioenreglement kent een regeling voor vrijwillige voortzetting.

Hoofdstuk 11 Vrijstelling van verplichte deelneming in het fonds en van premiebetaling aan het fonds wegens gemoedsbezwaren

Artikel 11.1 Voorwaarden voor vrijstelling van verplichte deelneming in het fonds

Een onderneming kan voor zijn werknemers, of voor een deel van zijn werknemers, bij het fonds een verzoek indienen om vrijstelling van de verplichte deelneming in het fonds. Bij het beslissen omtrent het verzoek is het fonds gebonden aan het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000. Het fonds kan aan het verlenen van een vrijstelling voorschriften verbinden.

Artikel 11.2 Redenen voor vrijstelling van verplichte deelneming in het fonds

Reden voor het verkrijgen van vrijstelling kan zijn:

- vrijstelling in verband met een eigen, tijdige, pensioenvoorziening (artikel 2 Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000);
- vrijstelling in verband met concernvorming (artikel 3 Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000);
- vrijstelling in verband met eigen cao (artikel 4 Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000);
- vrijstelling in verband met onvoldoende beleggingsrendement (artikel 5 Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000); of
- vrijstelling om andere redenen.

Het beleid van het fonds is geen vrijstelling te verlenen om andere redenen.

Artikel 11.3 Procedure inzake verzoek tot vrijstelling van verplichte deelneming in het fonds

Een verzoek tot vrijstelling dient schriftelijk en met redenen omkleed bij het fonds worden ingediend. Daarbij dient te worden aangegeven wat de aanleiding voor de verzochte vrijstelling is. Bij het behandelen van het verzoek en het nemen van een besluit naar aanleiding van het verzoek handelt het fonds conform de voorschriften van de Algemene Wet Bestuursrecht.

Artikel 11.4 Aanvraag van vrijstelling gemoedsbezwaarde werkgever

De werkgever die gemoedsbezwaren heeft tegen iedere vorm van verzekering, kan vrijstelling verkrijgen van premiebetaling aan het fonds. De werkgever dient zijn gemoedsbezwaren aan het bestuur aannemelijk te maken. Dit gebeurt door invulling en ondertekening van een hiervoor door het fonds opgestelde modelverklaring. Het fonds kan aan de vrijstelling voorwaarden verbinden.

Artikel 11.5 Vervangende spaarbijdrage

De vrijgestelde werkgever is een spaarbijdrage aan het fonds verschuldigd. Deze spaarbijdrage is gelijk aan de premie die bij de werkgever in rekening zou zijn gebracht als er geen vrijstelling was verleend. De werkgever houdt een deel van de spaarbijdrage op het salaris van zijn werknemers in. De verschuldigde spaarbijdrage en het in te houden deel daarvan zijn gelijk aan de pensioenpremies zoals genoemd in hoofdstuk 2 van dit reglement, indien van toepassing.

Artikel 11.6 Vrijstelling geldt voor vijf jaar

De aan een rechtspersoon verleende vrijstelling wegens gemoedsbezwaren vervalt na een periode van vijf jaar. Hierna kan een nieuwe vrijstelling worden verleend.

Artikel 11.7 Kosten verlenen van vrijstelling

De kosten die VLEP maakt voor het behandelen van het vrijstellingsverzoek worden na verlening van vrijstelling doorbelast. De hoogte van de kosten is vastgesteld op €2000,- per vrijstellingsverzoek, in het geval van een bijzonder situatie of vooraf vastgestelde gelijkwaardigheid van de regeling kan van dit bedrag worden afgeweken.

Artikel 11.8 Beëindiging vrijstelling

Een vrijstelling wordt door het fonds ingetrokken:

- a. op verzoek van de vrijgestelde werkgever; of
- b. als naar oordeel van het bestuur de gemoedsbezwaren niet meer aanwezig zijn.

De vrijstelling kan door het fonds worden ingetrokken als de door het fonds gestelde voorschriften niet door de vrijgestelde werkgever worden nageleefd. Na het intrekken of het vervallen van de vrijstelling wordt voor de werknemers van de vrijgestelde werkgever alsnog de pensioenregeling volledig van kracht. De voor en door hen betaalde spaarbijdragen worden dan als betaalde pensioenpremies beschouwd.

Hoofdstuk 12 Mogelijkheid van collectieve waardeoverdracht

Artikel 12.1 Collectieve waardeoverdracht

1. Bevoegdheid

Het fonds is op verzoek van een werkgever bevoegd tot collectieve waardeoverdracht indien:

- a. de waardeoverdracht ertoe strekt in verband met beëindiging van de verplichte aansluiting van de werkgever bij het fonds, dan wel in verband met beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst tussen de werkgever en het fonds de waarde onder te brengen bij de ontvangende pensioenuitvoerder met wie de werkgever een uitvoeringsovereenkomst heeft gesloten;
- b. de waardeoverdracht ertoe strekt in verband met beëindiging van de verplichte aansluiting van de werkgever bij de overdragende pensioenuitvoerder, dan wel in verband met beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst tussen de werkgever en de overdragende pensioenuitvoerder de waarde onder te brengen bij het fonds;
- c. de werkgever wordt overgenomen als gevolg van een overgang van een onderneming als bedoeld in artikel 7:662 BW, en de overnemende onderneming een uitvoeringsovereenkomst heeft gesloten of gaat sluiten met een andere pensioenuitvoerder of dezelfde pensioenuitvoerder;
- d. de werkgever wordt overgenomen als gevolg van een overgang van een onderneming als bedoeld in artikel 7:662 BW, en de overnemende onderneming is aangesloten bij het fonds; of
- e. de waardeoverdracht ertoe strekt in verband met een collectieve wijziging van de pensioenovereenkomst de waarde van pensioenaanspraken of pensioenrechten aan te wenden bij het fonds overeenkomstig de gewijzigde pensioenovereenkomst.

2. Voorwaarden

Bij een collectieve waardeoverdracht als bedoeld in het eerste lid wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

- a. de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners of de pensioengerechtigden hebben geen bezwaren jegens het fonds kenbaar gemaakt tegen de waardeoverdracht nadat zij over het voornemen schriftelijk zijn geïnformeerd;
- b. de overdrachtswaarde wordt door de overdragende pensioenuitvoerder zodanig vastgesteld dat de voor mannen en vrouwen te verwerven pensioenrechten gelijk zijn waarbij aan het vereiste van collectieve actuariële gelijkwaardigheid op basis van dezelfde grondslagen wordt voldaan; en
- c. het voornemen tot waardeoverdracht aan een pensioenuitvoerder wordt door de overdragende pensioenuitvoerder uiterlijk drie maanden voor de beoogde datum van waardeoverdracht schriftelijk gemeld aan de toezichthouder en de toezichthouder heeft binnen die periode geen verbod tot waardeoverdracht opgelegd.

3. Nadere voorwaarden

Het fonds kan nadere voorwaarden aan de collectieve waardeoverdracht stellen. De overdrachtswaarde van de overdrachten bedoeld in het eerste lid onder b en d wordt berekend op basis van de actuariële reserveringsgrondslagen van het fonds, verhoogd met een percentage als bijdrage aan de solvabiliteits- en beleggingsreserve van het fonds.

4. Nadere regels

De artikelen 84 en 90 van de Pensioenwet zijn eveneens van toepassing, met inachtneming van het gestelde in het tweede lid onder b.

Hoofdstuk 13 Klachten en geschillen

Artikel 13.1 Klachten- en geschillenprocedure

1. Een werkgever die een klacht over het fonds heeft, niet zijnde een besluit van algemene strekking of een besluit als bedoeld in het tweede en derde lid, kan de klacht voorleggen aan de administrateur.
2. Een werkgever kan een klacht niet zijnde een besluit van algemene strekking of een besluit als bedoeld in het derde lid, voorleggen aan het bestuur, door een gemotiveerd schriftelijk bezwaarschrift in te dienen bij de bestuursondersteuning van het Bestuur van het Pensioenfonds.
3. Ingeval een werkgever zich niet kan vinden in het bestuursbesluit is er sprake van een geschil. De mogelijkheid staat open voor het opstarten van een gerechtelijke procedure.
4. De klachten- en geschillenprocedure is vastgelegd en nader geregeld in de Klachtenregeling werkgevers.

Artikel 13.2 Geschillen ter zake besluiten in verband met het Vrijstellingsbesluit Wet Bpf 2000

1. Een geschil dat betrekking heeft op:
 - a. toepassing van de regels voor de meting van de beleggingsperformance, bedoeld in bijlage 1 bij het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000;
 - b. toepassing van de rekenregels voor de berekening van de financiële bijdrage ter vergoeding van het verzekeringstechnisch nadeel dat het fonds bij de vrijstelling lijdt, bedoeld in bijlage 2 bij het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000;
 - c. toepassing van de rekenregels voor het toetsen van de actuariële en financiële gelijkwaardigheid, bedoeld in bijlage 3 bij het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000;kan via een daartoe strekkend, bij voorkeur gezamenlijk, schriftelijk verzoek van de bij het geschil betrokken werkgever en het fonds ter bemiddeling worden voorgelegd aan de bemiddelaar, bedoeld in het Besluit bemiddelaar Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000. Aanvaarding van een voorstel van de bemiddelaar door beide partijen verplicht hen af te zien van een beroep op de ter zake van hun geschil bevoegde rechter.
2. Degenen wiens belang rechtstreeks bij een besluit over vrijstelling als bedoeld in hoofdstuk 11 is betrokken, kan tegen een besluit om vrijstelling te verlenen of te weigeren of in te trekken, dan wel tegen de daaraan verbonden voorschriften, bezwaar maken bij het bestuur. Het bezwaarschrift wordt door belanghebbende ingediend binnen zes weken na de dag waarop het besluit bekend is gemaakt. Het bezwaarschrift wordt ondertekend en bevat ten minste de naam en het adres van de indiener, de dagtekening, een omschrijving van het bestreden besluit en de gronden van het bezwaar.
3. De belanghebbende bedoeld in het vorige lid kan tegen een besluit op het bezwaarschrift beroep instellen bij de rechtbank te Rotterdam, sector bestuursrecht. Het beroepschrift wordt ingediend binnen zes weken na de dag waarop het besluit op het bezwaarschrift bekend is gemaakt. Het beroepschrift wordt ondertekend en bevat ten minste de naam en het adres van de indiener, de dagtekening, een omschrijving van het bestreden besluit en de gronden van het beroep. Tevens wordt een afschrift van het bestreden besluit bijgevoegd.

Hoofdstuk 14 Inwerkingtreding

Artikel 14.1 Inwerkingtreding

Dit reglement is in werking getreden op 1 januari 2008 en laatstelijk gewijzigd op 14 december 2023 met dien verstande dat de wijzigingen per 1 januari 2024 in werking zijn getreden.

J.R. Schepen
Werkgeversvoorzitter

I.M. van Eekelen
Werknemersvoorzitter

Uitbestedingsbeleid

van

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor
Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	4
1.1	Wijzigingshistorie	4
1.2	Achtergrond	4
1.3	Missie, visie en strategie	4
2.	Uitbesteding	6
2.1	Het wettelijk kader uitbesteding	6
2.2	Uitbestedingscyclus	6
2.3	Uitbestedingsrisico	6
2.4	Uitbesteding is de verantwoordelijkheid van het bestuur	6
2.5	Taken en Werkzaamheden die niet worden uitbesteed	6
2.6	Uitbestedingsbeleid	7
2.7	Uitgangspunten uitbestedingsbeleid	7
2.8	Inbedding uitbestedingsbeleid in het pensioenfonds	8
2.8.1	Het bestuur	8
2.8.2	Het dagelijks bestuur en de commissies	8
2.8.3	De raad van toezicht	8
2.8.4	Het verantwoordingsorgaan	8
2.8.5	De sleutelfunctiehouders	8
2.8.6	De bestuursondersteuning	9
3	Keuze uitbestedingsrelaties	10
3.1	Keuzeproces	10
3.2	Risico's	10
3.3	Risicoanalyse	10
3.4	Integriteitstoets	11
3.5	Generieke selectiecriteria	11
3.6	Activiteit specifieke selectiecriteria	12
3.7	Inschakelen van derden (dooruitbesteding)	13
4	Overeenkomsten	15
5	Governance	16
5.1	Scheiding van functies	16
5.2	Integriteitsbeleid	16
5.3	Beloningsbeleid	16
5.4	IT Beleid	17
5.5	Datakwaliteitsbeleid	17
6	Monitoring uitbestedingsrelaties	18
6.1	Rol bestuur	18
6.2	Overall monitoring Risicocommissie	19



pensioenfonds **VLEP**

7	Evaluatie uitbestedingsrelaties	20
7.1	Evaluatieproces	20
7.2	Evaluatie-instrumenten	20
7.3	Evaluatiecriteria	20
7.4	Activiteit specifieke evaluatiecriteria	21
7.5	Evaluatie uitbestedingsbeleid	22
	APPENDIX	23
Bijlage 1	Schema van periodieke evaluatie uitbestedingspartijen	23
Bijlage 2	Selectiecriteria pensioenadministrateur	24
Bijlage 3	Op te nemen bepalingen in uitbestedingsovereenkomst	25
Bijlage 4	Manager selectieproces	27

1 Inleiding

1.1. Wijzigingshistorie

Versie	Datum	Naam	Opmerking
0.1	16 oktober 2019	Actor bureau voor sectoradvies	Concept versie
0.2	13 november 2019	Actor bureau voor sectoradvies	Aanpassingen n.a.v. voorzittersoverleg 31 oktober 2019
0.3	18 november 2019	Actor bureau voor sectoradvies	Aanpassingen n.a.v. GRC-commissie 14 november 2019
0.4	27 november 2019	Actor bureau voor sectoradvies	Aanpassingen n.a.v. Bestuursvergadering 21 november 2019
0,5	27 januari 2022	Actor bureau voor sectoradvies	Aanpassingen n.a.v. aanbevelingen compliance besproken in bestuursvergadering november 2021
0.6	30 januari 2025	Actor bureau voor sectoradvies	Aanpassingen n.a.v. DORA

Dit beleid wordt jaarlijks door het bestuur geevalueerd en vastgesteld. Het bestuur heeft het uitbestedingsbeleid voor het laatst goedgekeurd en vastgesteld op 30 januari 2025.

1.2 Achtergrond

Het bestuur van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees (hierna: het fonds) is zich bewust van de complexiteit en de hoeveelheid taken en werkzaamheden met betrekking tot het uitbesteden van de werkzaamheden van het fonds. Het bestuur heeft een integraal risicomanagement beleid welke de basis vormt voor het risicomanagement van het fonds. In dit document wordt het beleid rondom de risico's die samenhangen met de uitbesteding van de bedrijfsprocessen van het fonds nader uitgewerkt. Het bestuur streeft naar een optimale beheerste en integere bedrijfsvoering van het fonds.

Het bestuur is en blijft te allen tijde verantwoordelijk voor het door het fonds te voeren beleid, ook voor de taken en werkzaamheden die worden uitbesteed. Het bestuur stelt in de uitvoering van haar kernactiviteiten de vertrouwelijkheid en maximale kwaliteit van de dienstverlening voorop. Bij de uitbesteding van delen van de werkzaamheden van het fonds mogen de belangen van de (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en overige belanghebbenden geen gevaar lopen.

Het doel van het uitbestedingsbeleid, en de daarin opgenomen structuur van stadia van de uitbestedingscyclus, is het waarborgen van de continuïteit en de constante kwaliteit van de dienstverlening. Hiermee blijven de reputatie en de integriteit van het fonds gewaarborgd en blijft zij in control over de uitbestedingsrelaties.

Bij alle uitbestedingsactiviteiten conformeert het bestuur zich volledig aan de geldende wet- en regelgeving waaronder ook de regelgeving van De Nederlandsche Bank (hierna: DNB) op het gebied van uitbesteding.

1.3 Missie, visie en strategie

Missie

Samen zorgen voor pensioen voor nu of later voor onze deelnemers in de sector.

Visie

- VLEP heeft de overtuiging dat ons pensioenfonds gestoeld op solidariteit en collectiviteit de beste manier is om voor haar deelnemers pensioen op te bouwen. We delen risico's die een individu niet wil en kan dragen. Beleggen doen we samen, omdat dat een beter rendement oplevert en de kosten lager zijn.
- VLEP anticipeert adequaat op lange termijn ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op het fonds en de deelnemers.
- VLEP ziet meerwaarde aan het behalen van rendementen die maatschappelijk verantwoord zijn. Wij beleggen op een maatschappelijk verantwoorde en zorgvuldige wijze tegen zo laag mogelijke kosten en aanvaardbare risico's. Dit sluit aan bij de keuzes die werkgevers in de sector maken en het beleid dat zij zelf of dit terrein voeren, als producenten van waardevolle voedingsmiddelen.
- VLEP wil werkgevers en deelnemers zoveel mogelijk ontzorgen door in te spelen op hun behoeften en de uitvoering zo soepel mogelijk te laten verlopen. Daarbij streven wij naar duidelijke en begrijpelijke communicatie en bewustwording. Deze houding past bij de branche en de mensen die in de sector werken.

Strategie

Om deze missie te bereiken is de strategie van VLEP:

- de risico's die in de regeling aanwezig zijn, op een evenwichtige wijze afwegen over alle belanghebbenden;
- het betaalbaar houden van de pensioenregeling;
- het behalen van een passend rendement om in eerste instantie de nominale verplichtingen te kunnen nakomen en in tweede instantie om een toeslag te kunnen verlenen.
- het optimaliseren van de dienstverlening aan werkgevers en deelnemers in de bedrijfstakken;
- een heldere communicatie over de pensioenregeling, op een transparante, persoonlijke en herkenbare wijze.

2 Uitbesteding

2.1 Het wettelijk kader uitbesteding

In de Nederlandse wet- en regelgeving is uitbesteding in het bijzonder verankerd in:

- artikel 34, 105, 143, 145 van de Pensioenwet;
- artikel 12, 13 en 14 Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling (Besluit Pensioenwet);
- artikel 18, 19, 20, 21, 21a en 29 Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen.

Het uitbestedingsbeleid wordt eens in de drie jaar geëvalueerd of wanneer hier door omstandigheden als een wijziging in de wet- en regelgeving aanleiding voor is (art. 14 lid 3 besluit uitvoering PW).

2.2 Uitbestedingscyclus

In artikel 143 van de Pensioenwet wordt gesteld dat beheersen het hele traject van plannen, besturen, monitoren en bijsturen van doelstellingen en processen omvat. Deze cyclus is ook van toepassing op het uitbestedingsproces.

Het borgen van een adequaat uitbestedingsproces vindt plaats door voorafgaand aan de selectie van de dienstverlener een risicoanalyse uit te voeren. De governance van de uitbesteding wordt onder andere ingeregeld door middel van een dienstverleningsovereenkomst en zo nodig een verwerkersovereenkomst. In deze overeenkomsten worden voldoende handvatten voor de monitoring en evaluatie van de uitbestedingspartij opgenomen, zoals een service level agreement. Het fonds heeft interne procedures en methodieken in gebruik, zoals het uitbestedingsbeleid, die gericht zijn op een doelmatige en consistente toepassing van de uitbestedingscyclus.

2.3 Uitbestedingsrisico

Dit is het risico dat de continuïteit, integriteit en/of kwaliteit van dienstverlening van het fonds in gevaar komt door de aan derden uitbestede (kern)activiteiten op het gebied van pensioenbeheer (administratie), bestuursondersteuning, vermogensbeheer, vastgoedbeheer, actuariële, juridische en controle werkzaamheden.

2.4 Definitie uitbesteding

Uitbesteding is het door VLEP verlenen van een opdracht (niet zijnde adviesdiensten) aan een derde tot het ten behoeve van VLEP verrichten van werkzaamheden die deel uitmaken van haar dienstverlening of hieruit voortvloeien dan wel die deze activiteiten ondersteunen.

Kritieke (of belangrijke) uitbesteding is uitbesteding die essentieel is voor de bedrijfsvoering en continuïteit van VLEP. Of een uitbesteding als een kritieke uitbesteding moet worden aangemerkt hangt af van de materialiteitstoets die door VLEP wordt uitgevoerd bij het besluit tot uitbesteding. De materialiteitstoets behelst de volgende criteria:

- de uit te besteden activiteiten zijn essentieel voor de bedrijfsvoering en bedrijfscontinuïteit van VLEP en haar verplichtingen;
- een onderbreking van de uit te besteden activiteiten heeft direct een groot operationeel effect tot gevolg;
- de financiële impact van een verstoring van de activiteit is groot;
- een onderbreking/verstoring van de activiteit heeft een niet te verwaarlozen negatief effect op de vertrouwelijkheid, integriteit en beschikbaarheid van gegevens van VLEP.

Bovenstaande criteria leiden ieder afzonderlijk tot de conclusie kritieke uitbesteding.

De volgende werkzaamheden worden, los van bovenstaande materialiteitstoets, in ieder geval als kritieke uitbesteding beschouwd:

- a) (onderdelen van) de pensioenadministratie;
- b) vermogensbeheer wanneer de uitbesteding meer dan 30% van het beheerd vermogen betreft;
- c) fiduciair beheer;
- d) custodian;
- e) cloud-uitbesteding en werkzaamheden met betrekking tot IT;
- f) uitbesteding van werkzaamheden van of het houderschap van sleutelfuncties (risicobeheer, interne audit en actuariael);

Aan kritieke uitbesteding worden op diverse onderdelen van de uitbestedingscyclus aanvullende eisen gesteld.

2.5 Kennisgeving uitbesteding

Alle kritieke uitbestedingen moeten worden gemeld aan DNB. De kritieke uitbestedingen die onder a tot en met f genoemd worden in paragraaf 2.4. dienen te worden gemeld vóórdat de overeenkomst met de uitbestedingspartner in werking treedt of de feitelijke dienstverlening start.

Belangrijke ontwikkelingen in de kritieke uitbestedingspartner dienen eveneens aan DNB gemeld te worden. Denk daarbij aan dooruitbesteding, wijziging van de werkzaamheden of beëindiging van de uitbesteding.

De kennisgeving aan DNB dient vergezeld te gaan van een risicoanalyse. Uit deze risicoanalyse blijkt in hoeverre de netto risico's binnen de risicobereidheid van het fonds vallen. In de risicoanalyse dienen in ieder geval de volgende onderwerpen terug te komen:

- het risico op vendor lock-in (het risico dat niet eenvoudig naar een andere dienstverlener kan worden overgestapt);
- het risico dat er te weinig middelen zijn om acquisities en/of bestaande uitbestedingsovereenkomsten te managen;
- het concentratierisico;
- het risico dat de dienstverlener zijn activiteiten staakt;
- het risico dat wet- en regelgeving niet wordt nageleefd;
- het risico dat de resultaten onvoldoende zijn;
- het risico dat de gegevenslocatie zich in een andere jurisdictie bevindt;
- het risico van scheiding van omgevingen;
- het risico dat er niet juist wordt omgegaan met de gegevenstoegang;
- het risico op cyberaanvallen.

2.6 Uitbesteding is de verantwoordelijkheid van het bestuur

Het bestuur is te allen tijde (eind-)verantwoordelijk voor alle taken en werkzaamheden van het fonds, dus ook voor alle uitbestede taken en werkzaamheden. Bij uitbesteding aan derden houdt het bestuur toezicht op de gehele keten van uitbesteding. Het bestuur besluit altijd naar aanleiding van de in het bestuur gevoerde discussie. De discussie in het bestuur wordt voorbereid door de verantwoordelijke commissie. In bijlage 1 is een schema van periodieke evaluatie uitbestedingspartijen te vinden.

2.7 Taken en werkzaamheden die niet worden uitbesteed

Door activiteiten uit te besteden, kan het fonds zich focussen op haar kerntaken. De belangen van (gewezen) deelnemers, uitkeringsgerechtigden en overige belanghebbenden mogen geen gevaar lopen doordat het fonds delen van haar taken en werkzaamheden heeft uitbesteed aan derden.

De volgende taken en werkzaamheden mogen overeenkomstig de wet- en regelgeving niet worden uitbesteed:

- Taken en werkzaamheden van personen die het dagelijks beleid bepalen, waaronder mede wordt verstaan het vaststellen van beleid en het afleggen van verantwoording over dat beleid;
- Taken en werkzaamheden waarvan de uitbesteding de verantwoordelijkheid van het fonds voor de organisatie en beheersing van bedrijfsprocessen en het toezicht daarop kan ondermijnen;
- Indien de uitbesteding een belemmering kan vormen voor een adequaat toezicht op de naleving van de wet- en regelgeving.

2.8 Uitbestedingsbeleid

Het doel van het uitbestedingsbeleid is het waarborgen van de continuïteit en kwaliteit van de dienstverlening wanneer daarbij derden worden ingeschakeld, op een zodanige wijze dat de reputatie en de integriteit van het fonds gewaarborgd blijven. Daarnaast is het doel om het toepassen van de governance nader in kaart te brengen vanuit de uitgangspunten, uitbestedingsrisico's en controlemechanismen van de uitbesteding. Ook wil het fonds een aantoonbaar en adequaat uitbestedingsbeleid bewerkstelligen dat in lijn is met haar integraal risicomanagement beleid.

In dit uitbestedingsbeleid zijn de eisen vastgelegd waaraan het gehele uitbestedingsproces dient te voldoen en de voorwaarden die in een uitbestedingsovereenkomst en dienstverleningsovereenkomst inclusief de Service Level Agreement (SLA) moeten worden opgenomen. In dit uitbestedingsbeleid is ook de continuïteit en de controle van het gehele uitbestedingsproces opgenomen. Het uitbestedingsbeleid bevat criteria om de prestaties, compliance en het risicomanagement van de uitbestedingsrelaties te monitoren en evalueren.

Het uitbestedingsbeleid is van toepassing op alle kritieke uitbestedingen, oftewel de kernactiviteiten en processen van het fonds.

Het uitbestedingsbeleid is van toepassing op alle bestaande en nieuwe uitbestedingsovereenkomsten en dienstverleningsovereenkomsten, inclusief de SLA, gedurende de gehele looptijd van deze overeenkomsten.

Dit beleid maakt onderdeel uit van de interne regelgeving van het fonds en is goedgekeurd door het bestuur. Het uitbestedingsbeleid van het fonds is in overeenstemming met hetgeen daarover in wet- en regelgeving is vastgelegd. Voorgenomen nieuwe of gewijzigde uitbestedingen komen volgens dit beleid tot stand.

2.9 Uitgangspunten uitbestedingsbeleid

Het fonds hanteert de volgende uitgangspunten:

- Het bestuur van het fonds blijft eindverantwoordelijk voor de uitbestede activiteiten of processen;
- Het bestuur van het fonds leeft het uitbestedingsbeleid na, zoals dat door het bestuur is opgesteld op basis van de richtlijnen van DNB;
- Dit beleid voldoet aan van toepassing zijnde wet- en regelgeving;
- Het uitbestedingsbeleid wordt elk drie jaar door het bestuur geëvalueerd.
- Het bestuur zorgt dat het zicht heeft op de keten van uitbesteding;
- Het bestuur van het fonds selecteert onafhankelijke uitvoerders op basis van kwaliteit, prijs en marktconformiteit;
- De uitkomst van het selectieproces wordt waar relevant getoetst door een extern adviesbureau;
- 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;
- Bij de keuze van de uitvoerder wordt rekening gehouden met toekomstige ontwikkelingen van het fonds;
- De uitvoerders worden, waar nodig, vooraf en periodiek getoetst op hun beleid ten aanzien van integriteit, beloning en compliance;
- Het bestuur is zich bewust van de afhankelijkheid die mogelijk kan ontstaan bij het uitbesteden van activiteiten. Het bestuur monitort de grenzen van de afhankelijkheid en zorgt dat de grenzen gehandhaafd blijven.

- VLEP houdt een centraal register van uitbestedingen bij, inclusief dooruitbesteding en clouduitbesteding. De uitbestedingscontracten worden bewaard door de bestuursondersteuning, de verantwoordelijkheid voor het beheer van de contracten ligt bij de commissie onder wiens aandachtsgebied de uitbesteding valt;
- Uitbestedingspartners dienen een register van (door)uitbestedingen bij te houden en deze periodiek aan VLEP ter beschikking te stellen;
- Bij de evaluatie van de uitbestedingsrelatie zal tevens worden nagegaan of deze nog voldoet aan de oorspronkelijk gestelde eisen;
- Er dienen afspraken te worden gemaakt over de wijze waarop een overeenkomst wordt beëindigd, en over de wijze waarop wordt gewaarborgd dat het fonds de werkzaamheden na beëindiging van een overeenkomst weer zelf kan uitvoeren of door een andere derde kan laten uitvoeren (exitplan). Dit exitplan waarborgt tevens dat blijvend aan wet- en regelgeving wordt voldaan en dat de kwaliteit van diensten aan deelnemers wordt bewaakt. Het exitplan wordt periodiek getest waarbij rekening wordt gehouden met de mogelijkheid dat de uitbestedingsrelatie geen medewerking verleent
- Bij het afscheid van een uitvoerder wordt een exitgesprek gevoerd.

2.10 Inbedding uitbestedingsbeleid in het pensioenfonds

2.10.1 Het bestuur

Het bestuur van het fonds is verantwoordelijk voor de uitvoering van de door sociale partners overeengekomen pensioenregeling en streeft naar een optimale kwaliteit, zorgvuldigheid en transparantie. Het bestuur streeft naar een beheerste en integere bedrijfsvoering met betrekking tot de uitbestede taken en werkzaamheden van het fonds.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het uitbesteden van taken en werkzaamheden van het fonds aan derden. Het bestuur draagt er zorg voor dat deze derden de op het fonds van toepassing zijnde wet- en regelgeving naleven.

Zowel de interne gremia als de uitbestedingsrelaties dienen op de hoogte te zijn van het uitbestedingsbeleid om vervolgens het uitbestedingsbeleid op correcte wijze toe te passen in hun werkzaamheden. Het bestuur draagt er zorg voor dat het uitbestedingsbeleid beschikbaar is en ziet via de monitoringsactiviteiten toe op de naleving van het uitbestedingsbeleid.

2.10.2 Het dagelijks bestuur en de commissies

Het bestuur heeft commissies ingesteld, waarin de leden van het bestuur zitting nemen. In het reglement van de desbetreffende commissie en van het dagelijks bestuur wordt nader toegelicht voor welke onderwerpen zij verantwoordelijk en gemandateerd zijn. Een van de verantwoordelijkheden van een commissie is het voorbereiden van een advies omtrent de uitbestede activiteiten die gelieerd zijn aan de commissie.

De volgende commissies zijn ingesteld met de bijbehorende uitbestede activiteit:

- dagelijks bestuur: pensioenuitvoerder, algemeen adviseur, bestuursondersteuning en juridisch adviseur;
- beleggingscommissie: fiduciair, manager selecteur, custodian, onafhankelijke ALM adviseur en beleggingsadviseur;
- governance, risk en compliance commissie (hierna: GRC commissie); risicomanagement adviseur
- communicatiecommissie: communicatieadviseur
- financiële commissie: accountant en de actuaris.

Het bestuur is verantwoordelijk voor de selectie en de periodieke evaluatie van de uitbestedingsrelaties. De evaluatiecyclus, incl. de verantwoordelijke commissie, is terug te vinden in bijlage 1. De commissies en het dagelijks bestuur voeren de voorbereiding van de evaluatie uit zoals omschreven in hun reglement en rapporteren hun bevindingen in de vorm van een advies aan het bestuur. Een advies van een commissie aan het bestuur bevat een risicoparagraaf waarin onder andere de uitbestedingsrisico's worden afgewogen en waar beheersmaatregelen worden voorgesteld. Het bestuur beslist over het eindoordeel en de eventueel te nemen beheersmaatregelen.

2.10.3 De raad van toezicht

Het bestuur heeft een raad van toezicht ingesteld. De raad van toezicht bestaat uit ten minste drie onafhankelijke, natuurlijke personen. De raad van toezicht heeft tot taak toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in het pensioenfonds. Verder is de raad van toezicht ten minste belast met het toezien op adequate risicobeheersing, waaronder de uitbestedingsrisico's en evenwichtige belangenafweging door het bestuur.

2.10.4 Het verantwoordingsorgaan

Het bestuur heeft een verantwoordingsorgaan ingesteld, waarin de werknemers, werkgevers en gepensioneerden vertegenwoordigd zijn. De inrichting en bevoegdheden van het verantwoordingsorgaan zijn vastgelegd in de statuten van het fonds en het reglement van het verantwoordingsorgaan. Het bestuur legt verantwoording af aan

het verantwoordingsorgaan over het gevoerde beleid, waaronder het uitbestedingsbeleid en de wijze waarop het beleid is uitgevoerd.

2.10.5 De sleutelfunctiehouders en -vervullers

Het fonds kent naast het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht nog een andere vorm van intern toezicht, de sleutelfunctiehouders en -vervullers. De houder van een sleutelfunctie is een bestuurslid of een externe partij. De vervuller van de sleutelfunctie kan een commissie of een externe partij zijn. De bevoegdheden van de sleutelhouders zijn vastgesteld in een beleidsdocument per sleutelfunctie. De sleutelfunctiehouder en -vervuller beoordelen de adequate beheersing van onder andere het uitbestedingsrisico door de diverse commissies en het dagelijks bestuur. De sleutelfunctiehouder rapporteert haar bevindingen aan het bestuur en de raad van toezicht.

2.10.6 De bestuursondersteuning

De bestuursondersteuning ondersteunt het bestuur in de dagelijkse taken en werkzaamheden. Het bestuursbureau neemt daarnaast namens het bestuur de uitvoerende taken op verschillende gebieden voor haar rekening zoals governance en organisatie, de fondsdocumenten en het bijhouden van het incidentenregister.

Het bestuur is te allen tijde (eind-)verantwoordelijk voor de taken en werkzaamheden die door het bestuursbureau worden uitgevoerd.

3 Keuze uitbestedingsrelaties

Het bestuur stelt eerst op basis van haar risicoanalyse vast dat het voor het fonds opportuun is om bepaalde activiteiten uit te besteden. Vervolgens selecteert het bestuur een uitbestedingsrelatie die voldoet aan de in het pensioenfondsbeleid gestelde voorwaarden. Om een evenwichtige keuze te kunnen maken volgt het bestuur een gestructureerd keuzeproces en besluitvormingsproces dat leidt tot duidelijke mandaten en richtlijnen voor de uitbestedingsrelatie met het bestuur als eindverantwoordelijke.

Bij het selecteren van de pensioenadministrateur, de bestuursondersteuning, de vermogensbeheerder en de custodian volgt het fonds steeds een afzonderlijk keuzeproces. Met betrekking tot vermogensbeheer geldt dat aanvullend een specifiek managers selectieproces wordt gevolgd, deze is opgenomen in bijlage 4.

Voor andere uitbestedingspartijen in het kader van dienstverlening wordt het keuzeproces proportioneel toegepast.

3.1 Keuzeproces

Het bestuur waarborgt een effectief proces bij de selectie van een uitvoerende organisatie. De verantwoordelijke commissie stemt vooraf met het bestuur af wanneer de commissie het bestuur dient te informeren.

Dit keuzeproces omvat de volgende stappen:

- a) Risicoanalyse: Alvorens activiteiten of processen worden uitbesteed voert de verantwoordelijke commissie van het fonds een risicoanalyse uit. Hiermee wordt de hoogte van het risico van het uitbesteden van de activiteit of het proces bepaald.
- b) Opstellen selectiecriteria: indien op basis van de risicoanalyse onder a) besloten wordt tot uitbesteding, worden er criteria opgesteld waaraan de kandidaat-organisatie dient te voldoen. Generieke selectiecriteria zijn opgenomen in dit uitbestedingsbeleid.
- c) Longlist: op basis van de selectiecriteria wordt een lijst opgesteld van kandidaten die op hoofdlijnen voldoen aan de criteria en die geïnteresseerd zijn om een uitbestedingsrelatie met het fonds aan te gaan.
- d) RFI (request for information): kandidaten op de longlist wordt gevraagd informatie aan te leveren op basis van een voorgeschreven vragenlijst of template met selectiecriteria.
- e) Shortlist: aan de hand een analyse van de aangeleverde informatie wordt de longlist teruggebracht tot een shortlist van geschikte kandidaten.
- f) RFP (request for proposal): na een gedegen beoordelings- en screeningsprocedure, waarvan de beoordeling van referenties, een site visit en een due diligence onderzoek onderdeel zijn, mogen geschikte kandidaten een aanbod uitbrengen. De mate van geschiktheid wordt beoordeeld op grond van de selectiecriteria.
- g) Selectiebesluit: deze stap gaat samen met voorgaand onderdeel uit het selectieproces en resulteert in twee of drie geschikte kandidaten met wie de contractonderhandelingen worden gestart. De vastlegging van de besluitvorming en onderbouwing binnen het selectieproces is essentieel, zodat het bestuur verantwoording kan afleggen over de gemaakte keuzes. Vooraf zal het bestuur expliciet besluiten of voldoende (juridische) deskundigheid aanwezig is, of dat externe advisering ingehuurd moet worden.
- h) Opstellen overeenkomst tot uitbesteding, dienstverleningsovereenkomst/SLA, transitieplan en exit overeenkomst.

3.2 Risico's

Het bestuur onderkent de risico's die verband houden met de uitbesteding van haar kernactiviteiten. In het Integraal Risicomanagement beleid (IRM beleid) is vastgelegd welke risico's wanneer van toepassing zijn en welke mitigerende beheersmaatregelen aanwezig zijn. In het IRM beleid zijn tevens de risicobereidheid, risicohouding en de risicotoleranties van het fonds uitgewerkt.

Aan de risicoanalyse wordt invulling gegeven op basis van het IRM beleid. Alvorens activiteiten of processen worden uitbesteed voert de verantwoordelijke commissie van het fonds een risicoanalyse uit. Onderdelen van de risicoanalyse zijn:

1. Een beschrijving van de uit te besteden activiteiten. Hierbij wordt onder andere gekeken of het een bedrijfskritische activiteit/kernactiviteit betreft en welke (financiële) omvang het contract heeft;
2. Inzicht in het concentratierisico en de vervangbaarheid van de uitbestedingsrelatie;;
3. De locatie waar de diensten worden aangeboden, inclusief waar data wordt opgeslagen en het toezicht vanuit bevoegde autoriteiten op deze partijen;
4. Een kosten-baten analyse van de uitbesteding van die activiteiten;
5. Een analyse van de gerelateerde risico's en de vereiste beheersmaatregelen, waaronder operationele risico's, juridische risico's, ICT-risico's, reputatierisico's, risico's in verband met de bescherming van vertrouwelijke of persoonsgegevens, risico's in verband met de beschikbaarheid van gegevens,;
6. De afspraken over de wijze waarop de uit te besteden activiteiten worden uitgevoerd en of het fonds beschikt over voldoende kennis op de uitbestedingsrelatie goed aan te sturen.

Indien de uitbesteding mede omhelst het verwerken van persoonsgegevens zoals bedoeld in de AVG, vindt er voorafgaand aan de uitbesteding een privacy impact assessment (PIA) plaats. Deze PIA onderzoekt de privacy risico's die mogelijk gemoeid zijn met de uitbesteding en op welke wijze is of moet worden geborgd dat de privacy van de personen wiens gegevens verwerkt worden in voldoende mate is beschermd. De PIA wordt uitgevoerd door of onder leiding van de privacy officer (functionaris voor de gegevensbescherming) van het fonds.

Het bestuur kan besluiten dat de commissie bij het uitbestedingsproces wordt begeleid door één of meerdere externe partijen, welke bij een dergelijk proces een toegevoegde waarde vanuit marktkennis of anderszins kunnen hebben.

3.4 Integriteit

Bij besluitvorming omtrent uitbesteding wordt de gedragscode in acht genomen met betrekking tot het melden van een (potentieel) belangenconflict en de betrokkenheid van belanghebbende partijen. Hiermee wordt voorkomen dat een besluit wordt genomen op basis van andere belangen dan die van het fonds, of dat de schijn hiervan wordt gewekt. De verantwoordelijke commissie identificeert eventuele belangenconflicten en neemt deze op in haar risicoanalyse samen met de impact, eventuele beheersmaatregelen en een voorstel hoe ermee om te gaan.

3.5 Generieke selectiecriteria

Het bestuur heeft generieke selectiecriteria opgesteld waaraan alle geselecteerde uitvoerders of uitbestedingsrelaties moeten voldoen.

- De uitbestedingsrelatie is aantoonbaar financieel gezond;
- De uitbestedingsrelatie beschikt over de vereiste operationele en technische vaardigheden, kwaliteitsnormen, goede naam, middelen, competenties, autorisaties en registraties en pro-actieve houding;
- De uitbestedingsrelatie waarborgt continuïteit van dienstverlening;
- De uitbestedingsrelatie beschikt over de benodigde vergunningen;
- De uitbestedingsrelatie is verplicht tot de geheimhouding van fondsgegevens en beschikt over een adequate beveiliging om de vertrouwelijkheid van de gegevens van het fonds te waarborgen;
- De uitbestedingsrelatie voldoet aan de algemene kwaliteitsnormen geldend voor de specifieke beroepsgroep;
- De verplichting voor de uitbestedingsrelatie om het fonds in staat te stellen blijvend te voldoen aan het bij of krachtens de Pensioenwet bepaalde;
- Op verzoek van de toezichthouder(s) van het fonds worden relevante gegevens ter beschikking gesteld aan deze toezichthouder(s) en informeert de uitvoerder het bestuur van het fonds hierover;

- De mogelijkheid voor de toezichthouder om onderzoek ter plaatse te doen of te laten doen bij de uitbestedingsrelatie;
- De prijs voor de uitvoering van uitbestede activiteiten en processen ligt op een voor het bestuur aanvaardbaar kostenniveau;
- In het geval van uitbesteding van IT-processen of werkzaamheden die door middel of met behulp van een IT-infrastructuur worden uitgevoerd geldt dat er sprake moet zijn van een volwassen (control) framework en informatiebeveiligingsbeleid. Bij voorkeur wordt er gebruik gemaakt van gangbare en bekende technologieën, systemen en applicaties;
- De uitbestedingsrelatie beschikt over een incidenten- en klokkenluidersregeling. 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.
- Met uitbestedingsrelaties die persoonsgegevens verwerken wordt een verwerkersovereenkomst gesloten, waarin nadere afspraken worden gemaakt over het melden, afwikkelen en voorkomen van datalekken.
- De uitbestedingsrelatie beschikt over een adequate eigen gedragscode of integriteitsregeling en een beloningsbeleid die tenminste gelijkwaardig is aan die van het fonds en die, zo blijkt uit rapportage, wordt opgevolgd.
- De uitbestedingsrelatie beschikt over een passende aansprakelijkheidsverzekering;

Van bovenstaande generieke selectiecriteria kan bij uitzondering gemotiveerd worden afgeweken, mits het uitbestedingsrisico binnen de risicohouding van het fonds blijft, dit ter beoordeling aan het bestuur.

3.6 Activiteit specifieke selectiecriteria

Bij de selectie van de uitvoerder van een specifieke kernactiviteit zijn verschillende selectiecriteria van toepassing, naast de generieke selectiecriteria. Per kernactiviteit wordt aangegeven welke selectiecriteria van toepassing zijn.

Pensioenadministratie

Voor de pensioenadministratie vindt het fonds het belangrijk dat er een partnerschap bestaat met de uitvoerder van de pensioenadministratie. Daarnaast verwacht zij een pro actieve en flexibele houding van de uitvoerder van de pensioenadministratie.

Vermogensbeheerder

Het fonds heeft als uitgangspunt om een duurzame relatie aan te gaan met haar vermogensbeheerder. Het is belangrijk dat de vermogensbeheerder past bij de risicohouding en risicobereidheid van het fonds. Ook is van belang dat er in de uitvoering rekening kan worden gehouden met de beleggingsbeginselen van het fonds.

Voor de pensioenadministratie en de vermogensbeheerder zijn de volgende selectiecriteria geformuleerd:

1. Organisatie
 - De organisatiestructuur van de organisatie en de plaats van de uitbestede activiteit hierin;
 - De financiële situatie, de eigendomsstructuur en de kredietwaardigheid van de organisatie;
 - Het belang van de uitbestede activiteit ten opzichte van alle activiteiten van de organisatie;
 - Het beleid ten aanzien van selectie van derden door de uitvoerder;
 - De andere klanten van de organisatie;
 - Veranderingen in het verleden en in de toekomst van de organisatie;
2. Dienstverlening
 - Flexibiliteit van de uitvoerder bij wijzigingen van beleid en/of regelingen;
 - Uitvoering van de uit te besteden werkzaamheden binnen de geldende kaders van het fonds zoals vastgelegd in de ABTN, de statuten en reglementen;
 - De toegang tot de voor het fonds relevante stukken en de resultaten van de door de uitvoerder uitgevoerde proces, risico analyses en uitgevoerde audits;

- De kwaliteit en mate van gedetailleerdheid van de omschrijving van de uitbestede werkzaamheden en de mate waarin kwaliteitseisen in overeenstemming zijn met het beleid van het fonds;
 - De omvang en continuïteit van de afdelingen die de uitbestede processen uitvoeren;
 - De mate waarin het fonds invloed kan uitoefenen op de door de uitvoerder uitgevoerde activiteiten;
 - De mate waarin maatwerk wordt aangeboden door de organisatie;
 - De communicatie met de organisatie;
 - Compliance met wet- en regelgeving en beleid van het fonds, waaronder het beloningsbeleid;
 - Een procedure waarbij fouten bij eerste melding worden hersteld voor rekening van de uitvoerder;
 - De implementatie en de naleving van 'best practices' die door toezichthouders op relevante gebieden zijn opgesteld;
3. Advisering
- Kwaliteit en diepgang van de adviezen;
 - Een pro actieve houding van de adviseur;
 - De kwaliteit, ervaring en belasting van de persoon of personen die de uitbestedingswerkzaamheden zal/zullen uitvoeren;
4. Risicomanagement
- De onafhankelijkheid, de inrichting en de omvang van het risicomanagement binnen de organisatie;
 - De inbedding van de risico's en de beheersmaatregelen ten behoeve van de kwaliteit en continuïteit van de dienstverlening;
 - De risicomanagement cultuur;
 - De invloed van het risicomanagement op de uitbestede activiteit;
 - Het risicomanagement met betrekking tot uitbesteding van processen aan derden;
 - De vormgeving van het incidentmanagement;
5. Rapportage / managementinformatie
- De uitvoerder beschikt over een ISAE 3402 verklaring type II of een gelijkwaardige certificering of een gelijkwaardige zekerheid. Deze dient van toepassing te zijn op de uitbestede processen.
 - De inhoud en kwaliteit van rapportages en informatie in relatie tot de uitbestede werkzaamheden, risico's bij de uitvoerder, kwaliteitseisen en klachten;
 - De uitvoerder levert managementinformatie aan het bestuur van VLEP;
 - De hoeveelheid, periodiciteit en tijdslijnen van de rapportages / managementinformatie;
 - De frequentie van toetsing en rapportage over de SLA en beheersingsmaatregelen;
 - De samenwerking met andere uitbestedingspartijen bij het opstellen van de rapportages / managementinformatie;
 - Het verzorgen van rapportages voor toezichtinstanties
6. Contractuele zaken en kosten
- De duur en beëindigingsmogelijkheden van de overeenkomst
 - De kostenstructuur: de gehanteerde tarieven moeten marktconform zijn
 - De algemene voorwaarden en inhoud van SLA en uitbestedingsovereenkomst;
 - Een marktconforme aansprakelijkheidsclausule.
 - Transitiekosten

De selectiecriteria voor de uitvoerder van de pensioenadministratie is verder uitgewerkt in bijlage 2 'selectiecriteria pensioenadministratie'.

De onderstaande criteria zijn daarnaast in het bijzonder van belang voor de selectie van uitvoerders voor vermogensbeheer:

- A. Portefeuille constructie
- De vertaalslag van de ALM studie naar de beleggingsportefeuille;
 - Het jaarlijkse evaluatie van het beleggingsplan;
 - Het risicobudget in het kader van het strategisch kader en herstelplan;
 - De mate waarin de organisatie rekening houdt met de beleggingsovertuigingen van het fonds, inclusief ESG;
- B. Manager selectie en monitoring

- Aanpak overname portefeuillebeheer;
- Kwaliteit, samenstelling, ervaring en expertise van het selectie en monitoring team;
- Het selectieproces en monitoringsproces;
- De tijdsverdeling tussen selectie en monitoring;
- De procedure bij mandaatoverschrijding
- De inbedding van Financiële Due Dilligence en Operartional Due Dilligence

C. Balansbeheer

- De implementatie van het herbalanceringsbeleid en de rente- en valuta-afdekking;
- Het proces omtrent herallocatie;
- De kwaliteit en resultaten van het vermogensbeheer;
- De sturing op het risicobudget;
- Het tactisch beleid;
- De koppeling met de custodian.

Bestuursondersteuning, externe adviseurs, accountant en actuaris:

- De wijze van uitvoering van de uitbestede activiteit (intern werkproces);
- De kwaliteit van rapportages en managementinformatie in relatie tot de uitbestede werkzaamheden;
- De toegang tot de voor het fonds relevante stukken en de resultaten van de door de uitvoerder uitgevoerde activiteiten;
- Voor de bestuursondersteuning en externe advisering: een klik met de personen die de uitbestede activiteit gaan uitvoeren.

3.7 Inschakelen van derden (dooruitbesteding)

De uitbestedingsrelatie kan voor eigen rekening en risico derden inschakelen voor de uitvoering van taken en werkzaamheden van het fonds. Indien de uitbestedingsrelatie voornemens is (een deel van) de taken en werkzaamheden uit te besteden, zal zij de uitbestedingsrelatie van tevoren schriftelijk ter goedkeuring melden aan het fonds. Hierbij dient vermeld te worden of cloud of IT werkzaamheden onderdeel uitmaken van de dooruitbesteding. Bij een kritieke dooruitbesteding zal een risicoanalyse door de uitbestedingspartner dienen te worden overlegd waarin onder meer de IT-risico's worden behandeld en waaruit blijkt dat de risico's binnen de risicobereidheid van het fonds vallen.

Indien aan derden wordt uitbesteed zal de uitbestedingsrelatie waarborgen dat het fonds haar eindverantwoordelijkheid voor de uitvoering kan blijven dragen en dat de afspraken tussen de uitbestedingsrelatie en derden schriftelijk worden vastgelegd. Ook dient gewaarborgd te worden dat de toezichthouder toezicht kan uitoefenen op de uitbestede taken en werkzaamheden. Daarnaast dient gewaarborgd te worden dat het fonds het recht heeft een audit uit te voeren bij de onderuitbestedingspartij. In de scope van de assuranceverklaring van de uitbestedingspartner of in de scope van de periodieke rapportageverplichtingen wordt ook de opzet, bestaan en werking van het proces van dooruitbesteding meegenomen. Dit kan bijvoorbeeld betekenen dat een rapport of verslag over de ISAE-verklaring van de derden wordt overgelegd. Verder worden er afspraken gemaakt over het monitoren van de onderuitbestedingsrelatie door de uitbestedingspartner, het waarborgen van de continuïteit van de onderuitbestede diensten (mede door het opstellen van een BCP; de door de onderuitbestedingspartner te hanteren informantebeveiligingsstandaarden, de locatie van de onderuitbestedingspartner;

VLEP draagt er zorg voor dat zij over voldoende expertise, capaciteit, middelen beschikt om de ICT-diensten die worden geleverd door onderuitbestedingsrelaties te kunnen monitoren en beoordelen.

De derden moeten voldoen aan vergelijkbare eisen en voorwaarden als het fonds aan de uitbestedingsrelatie heeft gesteld. De uitbestedingsrelatie dient bij de uitvoering van de overeenkomst er voor te zorgen dat alle relevante wet- en regelgeving, daaronder begrepen de Algemene Verordening Gegevensbescherming en de Pensioenwet worden nageleefd. Ook dient de derde een integriteitsbeleid, een incidentenbeleid en een beloningsbeleid te hebben dat gelijkwaardig is aan dat van het fonds. 4 Overeenkomsten

Het bestuur is zich ervan bewust dat zij de verantwoordelijkheid heeft om na te gaan of de uitbestedingsovereenkomst en dienstverleningsovereenkomst die met de uitbestedingsrelatie wordt aangegaan in lijn zijn met de geformuleerde beleidsuitgangspunten en de vastgestelde criteria voor uitbesteding van de activiteiten van het fonds.

In de uitbestedingsovereenkomst zijn de afspraken tussen het fonds en de bestedingsrelatie vastgelegd voor de borging van een beheerste en integere bedrijfsvoering door de uitbestedingsrelatie en eventueel derden. Het bestuur heeft helder en duidelijk vastgelegd wat de opdracht is aan de uitvoerder en de taken en werkzaamheden die uitbesteed worden aan de uitvoerder. Dit om te allen tijde 'in control' te zijn. De onderwerpen die tenminste in de uitbestedingsovereenkomst worden vastgelegd, zijn opgenomen in bijlage 3 'Op te nemen bepalingen in uitbestedingsovereenkomst'.

In de dienstverleningsovereenkomst en de Service Level Agreement zijn de detailwerkafspraken tussen het fonds en de uitbestedingsrelatie vastgelegd. Hierin wordt vastgelegd hoe de uitvoering wordt vormgegeven. Als een uitbestedingspartij persoonsgegevens verwerkt is er naar de uitbestedingsovereenkomst en/of dienstverleningsovereenkomst ook een verwerkersovereenkomst van toepassing.

5 Governance

Het bestuur is te allen tijde (eind-)verantwoordelijk voor alle uitbestede taken en werkzaamheden en de cyclus van periodieke controles.

De taken, bevoegdheden, verantwoordelijken en eventuele mandaten die het bestuur verstrekt aan de diverse commissies, het dagelijks bestuur, het bestuursbureau en uitbestedingsrelaties zijn duidelijk omschreven met duidelijk afgebakende grenzen. Het bestuur waakt ervoor dat er geen overlap aanwezig is. Bij de uitbestedingsrelaties worden de taken, bevoegdheden, verantwoordelijken en eventuele mandaten vastgelegd in de uitbestedingsovereenkomst en dienstverleningsovereenkomst. Voor het dagelijks bestuur en de commissies zijn deze terug te vinden in het reglement van de desbetreffende commissie.

Het bestuur is verantwoordelijk voor de besluitvorming over en het goedkeuren van voorstellen door het bestuursbureau en/of de uitbestedingsrelaties.

Het bestuur heeft voldoende 'countervailing power' ten opzichte van de uitbestedingsrelaties. Het bestuur houdt de regie en kan de taken en werkzaamheden op adequate wijze beoordelen en kan tijdig bijsturen.

Het bestuur beschikt over de vereiste deskundigheid om de risico's en de mate van beheersing van de uitbestedingsrelatie te kunnen beoordelen. De risicoanalyse is onderdeel van het integraal risicomanagement van het fonds.

5.1 Scheiding van functies

Bij iedere uitbesteding is het uitgangspunt dat taken en werkzaamheden op het gebied van strategische advisering, uitvoering, monitoring en controle bij verschillende, onafhankelijk van elkaar opererende professionele partijen neergelegd worden. Dit in kader van scheiding van functies.

Het bestuur waarborgt bij opdrachtverstrekking de onafhankelijke positie van de accountant, zoals bedoeld in de statuten van het fonds. De accountant mag bij de verstrekking van een opdracht niet in de positie gebracht worden waardoor hij (in de nabije toekomst) zijn eigen werk controleert.

Bij opdrachtverstrekking ten aanzien van de waarmerkend actuaire, zoals bedoeld in de statuten van het fonds, waarborgt het bestuur zijn onafhankelijke positie. De waarmerkend actuaire mag geen andere werkzaamheden verrichten voor het fonds dan het waarmerken van de actuariële staten, waaronder het actuariële verslag, en de werkzaamheden met betrekking tot de actuariële sleutelfunctie.

5.2 Integriteitsbeleid

In de uitbestedingsovereenkomst en de dienstverleningsovereenkomst die wordt aangegaan met de uitbestedingsrelatie worden nadrukkelijk afspraken gemaakt met betrekking tot integriteit. Zij dienen een gedragscode te hebben die minimaal gelijkwaardig is aan het gedragscode van het fonds en deze ook op te volgen.

De incidenten die relevant zijn voor het fonds dienen te worden gemeld aan het bestuur. Daarnaast wijst het bestuur relaties aan waarvan de compliance officer eens in de vijf jaar dient na te gaan of de gedragscode nog gelijkwaardig is. Jaarlijks geven de uitbestedingsrelaties aan hoe de gedragscode in hun organisatie is nageleefd en de bijzonderheden die relevant zijn voor het fonds.

5.3 Beloningsbeleid

Het fonds beschikt over een beheerst beloningsbeleid. Hierin zijn de beloningen voor de leden van het bestuur, het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht vastgelegd. In dit beheerst beloningsbeleid zijn de uitgangspunten en de governance van het beloningsbeleid geformuleerd.

Bij het aangaan van een overeenkomst tot uitbesteding met een uitbestedingsrelatie wordt er onderzoek gedaan naar het beloningsbeleid van de uitbestedingsrelatie. Hierbij onderzoekt het bestuur of de uitbestedingsrelaties een beheerst beloningsbeleid hanteren. Het fonds draagt er zorg voor dat de algemene beginselen van het beloningsbeleid van het fonds worden toegepast bij derden waaraan werkzaamheden van het fonds zijn uitbesteed, tenzij sprake is van een uitzondering op basis van artikel 14 lid 6 van het Besluit uitvoering Pensioenwet.

5.4 IT-Beleid

Het fonds heeft een IT-beleid, waarin is vastgelegd hoe het bestuur van VLEP wenst dat er in de werkzaamheden (ook bij (onder)uitbesteding) voor het fonds wordt omgegaan met IT en informatiebeveiliging. Dit IT beleid & informatiebeveiligingsbeleid is van toepassing op alle activiteiten van het fonds en is daarmee ook van toepassing op externe dienstenleveranciers die met (vertrouwelijke) informatie in aanraking komen. De naleving van het IT beleid vindt plaats volgens het 'comply or explain' oftewel 'voldoen of verklaar' beginsel. Dit betekent dat VLEP wel kan samenwerken met uitbestedingspartijen die afwijken van dit beleid, mits die partijen daar een goede reden voor hebben.

Bij de selectie, monitoring en evaluatie van de uitbestedingspartij wordt tevens beoordeeld of zij het IT- beleid naleven. Alle uitbestedingspartijen vullen een vragenlijst voor uitbestedingspartners in. Hierin wordt verzocht meer inzicht te geven in de opzet, bestaan en/of werking van het IT beleid van de uitbestedingspartner.

5.5 Datakwaliteitsbeleid

Het fonds heeft een datakwaliteitsbeleid. In dit beleid is vastgelegd hoe het bestuur van VLEP op strategisch niveau richting en invulling geeft aan de kwaliteit van data die gebruikt wordt bij de uitvoering van haar kernactiviteiten. Op tactisch en operationeel niveau heeft VLEP haar kernactiviteiten uitbesteed. Het datakwaliteitsbeleid is daardoor ook van belang voor de uitbestedingsrelatie (zij zijn immers betrokken bij de kernactiviteiten van VLEP). Hetgeen in voorgaande paragraaf is aangegeven over het toepassen van het IT-beleid binnen het kader van uitbesteding geldt ook voor het toepassen van het datakwaliteitsbeleid van VLEP.

6 Monitoring uitbestedingsrelaties

Naast een zorgvuldige selectie van de uitbestedingsrelatie die voldoet aan de voorwaarden zoals door het bestuur zijn vastgesteld, controleert het bestuur het uitbestedingsproces gedurende de periode van uitbesteding, zodat de kwaliteit en continuïteit zijn gewaarborgd. Gedurende de periode van uitbesteding draagt het fonds zorg voor de instandhouding en naleving van afdoende controlemechanismen om de uitbestedingsrisico's te beheersen.

De uitbestedingsrisico's worden periodiek gemonitord met behulp van een risicomanagementdashboard, waarin nadrukkelijk aandacht wordt besteed aan de risico's en prestaties van de uitbestedingsrelaties van het fonds.

Waarborging van het monitoringsproces vindt plaats door het gelijktijdig met het afsluiten van de uitbestedingsovereenkomst/dienstverleningsovereenkomst een Service Level Agreement op te stellen met de uitbestedingsrelatie, waarin specifieke taken en werkzaamheden, bemensing, op te leveren diensten, producten, kwaliteits- en serviceniveau, tijdsafspraken en eventueel boetebedingen zijn beschreven.

6.1 Rol bestuur

Het bestuur houdt de regie over de uitbestedingsrelaties en kan de taken en werkzaamheden op adequate wijze beoordelen en kan indien noodzakelijk tijdig bijsturen. Het bestuursbureau monitort namens het bestuur de uitbestedingsrelaties. Het bestuursbureau heeft nauw contact met de uitbestedingsrelaties van het fonds en ontvangt rapportages / managementinformatie van deze uitbestedingsrelaties. Het bestuursbureau beoordeelt deze informatie (artikel 2 lid 2 sub ii van de overeenkomst met Actor).

De diverse rapportages die onderscheiden kunnen worden, zijn de volgende.

- 1) De jaarlijkse rapportage van de actuaris omtrent (het verloop van) de technische voorziening.
- 2) De jaarlijkse haalbaarheidstoets volgens het Nieuw Financieel Toetsingskader (hierna: nFTK) door de algemeen adviseur.
- 3) Kwartaalrapportages van de vermogens- en vastgoedbeheerder omtrent de beleggingen en een jaarlijkse rapportage met betrekking tot de niet-financiële risico's en ISAE of SOC1.
- 4) Kwartaalrapportages in de vorm van een dashboard van de beleggingsadviseur.
- 5) De kwartaalrapportages van de uitvoerder van de pensioenadministratie omtrent de administratie en de SLA en daarnaast de periodieke rapportages met betrekking tot de handhaving, looncontroles, privacy en incasso. De jaarlijkse rapportage met betrekking tot de ISAE en het herstelplan.
- 6) De jaarlijkse brieven (managementletters) van de accountant en de actuaris aan het bestuur.

De rapportages worden besproken in de bestuursvergaderingen en de desbetreffende commissies (Dagelijks bestuur, Beleggingscommissie, Communicatiecommissie, GRC commissie en Financiële commissie). De uitbestedingspartijen sluiten aan bij de vergaderingen van de commissies om hun rapportages toe te lichten en eventuele vragen te beantwoorden. Indien hiervoor aanleiding is, wordt aanvullende informatie opgevraagd bij de uitbestedingsrelatie om de werkzaamheden te kunnen beoordelen.

Op grond van de rapportages / managementinformatie beoordeelt het bestuur of de kwaliteit van de uitvoering aan de daaraan gestelde eisen voldoet en of het fonds in voldoende mate "in control" is. Het bestuur kan besluiten om controles bij de uitbestedingsrelaties te laten uitvoeren.

Het bestuur laat ook periodiek audits uitvoeren met betrekking tot de kritieke processen en risico's bij de uitbestedingsrelaties. Er worden vervolgacties genomen ingeval de bevindingen hiervoor aanleiding geven.

6.2 Overkoepelende monitoring sleutelfunctie Risicomanagement

De sleutelfunctiehouder risicomanagement en de Risicomanagementcommissie commissie als sleutelfunctie vervuller van het risicomanagement is verantwoordelijk voor de overkoepelende monitoring van de uitbestedingsrisico's. Primair zijn het dagelijks bestuur en de diverse commissies (Beleggingscommissie, Communicatiecommissie, Risicomanagement commissie en Financiële commissie) verantwoordelijk voor de desbetreffende specifieke uitbestedingsrisico's. De sleutelfunctiehouder en vervuller risicomanagement toetsen of alle uitbestedingsrisico's adequaat beheerst zijn.

De sleutelfunctiehouder risicomanagement rapporteert haar bevindingen aan het bestuur. Op basis van de risicoanalyse bepaalt het bestuur wat het effect is van de uitbesteding op de bedrijfsvoering in relatie tot de risicohouding en risicobereidheid en of er aanleiding is om deze te wijzigen. Het bestuur neemt waar nodig (aanvullende) beheersmaatregelen.

7 Evaluatie uitbestedingsrelaties

Het bestuur heeft als onderdeel van zijn regierol een evaluatiecyclus met de uitbestedingsrelaties over de uitvoering van de uitbestedingsovereenkomst en dienstverleningsovereenkomst/SLA.

Om de uitbestedingsrelaties te evalueren en beoordelen beschikt het bestuur over beoordelingscriteria. Deze criteria komen overeen met de dienstverleningsafspraken die zijn afgesproken met deze uitbestedingsrelaties. Uitgangspunt van de beoordeling is de beschrijving van de afgesproken dienstverlening welke is vastgelegd in de uitbestedingsovereenkomst, dienstverleningsovereenkomst en de SLA.

In de evaluatie wordt nagegaan of de uitbestedingsrelatie nog wel voldoet aan de eisen van het fonds, bijdraagt aan het behalen van de doelstellingen van het fonds, maar ook of de uitbestedingsrelatie bijdraagt aan een optimale beheerste en integere bedrijfsvoering van het fonds.

De rapportages en de verslagen naar aanleiding van periodieke evaluaties worden besproken in de bestuursvergaderingen, het dagelijks bestuur en de desbetreffende commissies (Beleggingscommissie, Communicatiecommissie, Risicomanagement commissie en Financiële commissie).

Er worden vervolgacties genomen ingeval de bevindingen hiervoor aanleiding geven of er vindt bijstelling plaats van de diensten en/of het beleid. Het beëindigen van de relatie is ook een mogelijke uitkomst van de evaluatie. Het fonds draagt er zorg voor dat de contractuele afspraken met de uitbestedingsrelatie ruimte bieden voor het bijstellen of beëindigen van de dienstverlening naar aanleiding van de evaluatie.

7.1 Evaluatieproces

In de evaluatie van een uitbestedingspartij worden de volgende fases doorlopen:

1. Voorbereiden evaluatie
2. Bespreken bevindingen
3. Terugkoppeling bevindingen aan dienstverlener
4. Advies aan bestuur over prestatie dienstverlener
5. Bespreking advies en besluit over mogelijke vervolgacties

In bijlage 1 is een schema van periodieke evaluatie uitbestedingspartijen opgenomen.

7.2 Evaluatie-instrumenten

Bij de evaluatie van een uitbestedingspartij kunnen onder andere de volgende instrumenten worden ingezet:

- Site-visit
- Peergroup en benchmark analyse
- ISAE 3402 en SOC 1 rapportage
- Periodieke rapportages en managementinformatie
- Periodieke audits
- Deelname aan commissie- en bestuursvergaderingen
- Adviezen

7.3 Evaluatiecriteria

Kern van de evaluatie is een beoordeling van de afspraken die zijn gemaakt en uitgewerkt in de overeenkomst en SLA met de uitbestedingsrelatie. De volgende algemene beoordelingscriteria worden meegenomen in de evaluatie:

1. Organisatie & Staf

- De financiële positie en stabiliteit van de organisatie en het klantenbestand;
 - Aantal personen, opleidingsniveau, kwaliteit, ervaring en verloop;
 - Doelstelling, toekomstplannen en continuïteit;
 - Governance en scheiding/onafhankelijkheid van de verschillende rollen;
 - IT infrastructuur en beleid.
2. Advies
- Kwaliteit, volledigheid en tijdigheid van advies;
 - Onderzoekscapaciteiten;
 - Gebruik van modellen;
 - Communicatie en klantgerichtheid;
 - Pro-activiteit.
3. Risk management & compliance
- inrichting en inbedding in organisatie;
 - proces en de uitvoering daarvan;
 - incidenten;
 - beloningsbeleid, integriteitsbeleid en/of gedragscode;
4. Rapportage / managementinformatie
- volledigheid, tijdigheid;
 - kwaliteit;
 - bruikbaarheid.
 - Auditplan en kwaliteit van de audits
 - Scope van de rapportages
 - Kwaliteit van de certificerende partij
 -
5. Kosten
- Marktconform
 - Meerkosten voor extra werkzaamheden

7.4 Activiteit specifieke evaluatiecriteria

Naast de algemene evaluatiecriteria zijn er activiteit specifieke evaluatie criteria opgesteld.

7.4.1 Pensioenadministratie

Voor de pensioenadministrateur worden naast de algemene evaluatiecriteria gekeken naar:

- actuaireel advies
- communicatie met de deelnemer
- handhaving:
 - pensioenconsulenten;
 - looncontroles;
 - juridische procedures;
 - vrijstellingsverzoeken.
- vrijwillige aansluitingen;
- jaarwerk;
- IT-ontwikkelingen;
- factuurbetaling;
- samenwerking met vermogens- en vastgoedbeheerder.

7.4.2 Vermogensbeheerder

Voor de vermogensbeheerder, waaronder de custodian, worden naast de algemene evaluatiecriteria gekeken naar:



pensioenfonds **VLEP**

- I. Organisatie
 - De mogelijkheid om innovatief te zijn;
 - ESG beleid
 - IMVB convenant
- II. Constructeur
 - Kwaliteit van de analyse (inclusief benchmark);
 - Asset allocatie analyses en risico budgettering;
 - Gehanteerde modellen;
 - Kwalitatieve en kwantitatieve benadering.
- III. Selectie managers (manager selecteur)
 - Beoordeling manager selectie proces van de manager selecteur;
 - Universum van beleggingscategorieën;
 - Selectie procedure en criteria;
 - Financiële en operationele due diligence;
 - Beleid ten aanzien van kwaliteit en het ontslaan van managers;
 - Kwaliteit van overeenkomst met geselecteerde managers en mandaten.
- IV. Balansbeheer en monitoring
 - Beoordeling manager selectie proces;
 - Universum van beleggingscategorieën;
 - Selectie procedure en criteria;
 - Financiële en operationele due diligence;
 - Beleid ten aanzien van kwaliteit en het ontslaan van managers;
 - Kwaliteit van overeenkomst met geselecteerde managers en mandaten.
 - Best execution beleid
 - Waardering en reconciliatie
- V. Rendementen
 - Beoordeling van de rendementen versus benchmarks;
 - Beoordeling van rendementen versus peergroup.

7.4.3 Bestuursondersteuning, externe adviseurs, accountant en actuaris

Voor de bestuursondersteuning, de externe adviseurs, de accountant en de certificerend actuaris zijn er ook enkele extra evaluatiecriteria:

- Communicatie met het bestuur en in geval van de bestuursondersteuning met de andere organen aan het fonds;
- De samenwerking in commissies;
- Beschikbaarheid van personeel

7.5 Evaluatie uitbestedingsbeleid

Het uitbestedingsbeleid wordt jaarlijks geëvalueerd of wanneer hier door omstandigheden als een wijziging in de wet- en regelgeving aanleiding voor is.

Bijlage 1 Schema van periodieke evaluatie uitbestedingspartijen

Uitbestede activiteit	Externe partij	Verantwoordelijke commissie	Jaar 1 Q1	Jaar 1 Q2	Jaar 1 Q3	Jaar 1 Q4	Jaar 2 Q1	Jaar 2 Q2	Jaar 2 Q3	Jaar 2 Q4	Jaar 3 Q1	Jaar 3 Q2	Jaar 3 Q3	Jaar 3 Q4	Jaar 4 Q1	Jaar 4 Q2	Jaar 4 Q3	Jaar 4 Q4
Pensioenadministratie	AZL	VZO				x				x				x				x
*Communicatie		CC	x				x				x				x			
*Actuariel advies		VZO				x				x				x				x
*Handhaving		HHC	x				x				x				x			
*Transitie		VZO				x				x				x				x
*Kosten		VZO/fincom				x				x				x				x
Vermogensbeheer Algemeen	CTI	BC			x				x				x				x	
Custodian	NT	BC			x				x				x				x	
Bestuursondersteuning	Actor	VZO			x				x				x				x	
Communicatieadviseur	Actor	CC			x				x				x				x	
Onafhankelijk adviseur	Sprenkels	VZO			x				x									
Belegingsadviseur	Sprenkels	BC			x				x				x				x	
Risicomanagement adviseur	Kuik2grow	RMC	x				x				x				x			
Accountant	KPMG	FC			x				x				x				x	
Certificerend actuaris	AON	FC			x				x				x				x	



pensioenfonds **VLEP**

bijlage 2 Selectiecriteria pensioenadministrateur

Selectie criterium	Te scoren na uitvraag in RFP (1e ronde)	Wegingspercentage	Te scoren na site visits (2e ronde)
A) Kwaliteitsimago	Reputatie Referenties Nadruk op service in de offerte Aangeboden SLA-normen op het gebied van juistheid, tijdigheid en volledigheid Wijze van meten van service en SLA-prestaties Rapportage over service en normen Borging unieke identiteit van VLEP Omgang met handhaving verplichtstelling / nieuwe aansluitingen	21%	Reputatie Referenties Nadruk op service in de offerte Aangeboden SLA-normen op het gebied van juistheid, tijdigheid en volledigheid Wijze van meten van service en SLA-prestaties Rapportage over service en normen Borging unieke identiteit van VLEP Omgang met handhaving verplichtstelling / nieuwe aansluitingen Vooruitzicht op vast en deskundig team
B) Contractuele voorwaarden	Duur Aansprakelijkheid en verzekeringen Beëindigingstermijnen Beëindigingsvoorwaarden Opsomming werkzaamheden behorend tot de gevraagde dienstverlening	7%	Duur Aansprakelijkheid en verzekeringen Beëindigingstermijnen Beëindigingsvoorwaarden Opsomming werkzaamheden behorend tot de gevraagde dienstverlening Insprak bij aanstelling account manager (ook bij vervanging)
C) Kosten	Eenmalig bij implementatie (euro) Jaarlijks (euro) Structuur / tarieven voor meerwerk Kostenverdeling bij wetswijzigingen / wijzigingen over alle klanten	13%	Eenmalig bij implementatie (euro) Jaarlijks (euro) Structuur / tarieven voor meerwerk Kostenverdeling bij wetswijzigingen / wijzigingen over alle klanten
D) IT	Bewaking van datakwaliteit en data integriteit Gehanteerde systemen en secured interfaces daartussen Mate van automatisering / straight through processing Aanpassingsvermogen organisatie / flexibiliteit IT systemen Welke data in de Cloud en risk assessments hiervoor? DiGi-D compliance Afhankelijkheid van externe IT-leveranciers Noodplan en uitwijkmogelijkheden Aparte IT bedrijfsvoeringsverklaring buiten hetgeen in de ISAE3402 staat IT volwassenheid gemeten op de DNB volwassenheidsschaal voor IT Beveiliging IT volwassenheid gemeten op de DNB volwassenheidsschaal voor IT	26%	Bewaking van datakwaliteit en data integriteit Gehanteerde systemen en secured interfaces daartussen Mate van automatisering / straight through processing Aanpassingsvermogen organisatie / flexibiliteit IT systemen Welke data in de Cloud en risk assessments hiervoor? DiGi-D compliance Afhankelijkheid van externe IT-leveranciers Noodplan en uitwijkmogelijkheden Aparte IT bedrijfsvoeringsverklaring buiten hetgeen in de ISAE3402 staat IT volwassenheid gemeten op de DNB volwassenheidsschaal voor IT Beveiliging IT volwassenheid gemeten op de DNB volwassenheidsschaal voor IT
E) Intern risicomanagement	Inrichting 'defense' model / risk governance Risicomanagementvolwassenheid gemeten op de DNB volwassenheidsschaal Assurance naar fonds inzake compliance op wet- en regelgeving Scope en oordeel van ISAE 3402/Type 2 certificering Aanwezigheid van andere certificeringen	11%	Inrichting 'defense' model / risk governance Risicomanagementvolwassenheid gemeten op de DNB volwassenheidsschaal Assurance naar fonds inzake compliance op wet- en regelgeving Scope en oordeel van ISAE 3402/Type 2 certificering Aanwezigheid van andere certificeringen
F) Cultuur en governance	Inbedding in eventuele achterliggende concern Chemie tussen contactpersonen bij de uitvoerder en tussen VLEP en de uitvoerder Intern beloningsbeleid Onafhankelijk toezicht Insprakmogelijkheden richting directie Aanwezigheid van andere (vergelijkbare) Bpf-en in de klantenportefeuille Aanwezigheid van een APF in het eventuele achterliggende concern	5%	Inbedding in eventuele achterliggende concern Chemie tussen contactpersonen bij de uitvoerder en tussen VLEP en de uitvoerder Intern beloningsbeleid Onafhankelijk toezicht Insprakmogelijkheden richting directie Aanwezigheid van andere (vergelijkbare) Bpf-en in de klantenportefeuille Aanwezigheid van een APF in het eventuele achterliggende concern Indruk omtrent 'lerende organisatie' Inspanningsbereidheid om continu efficiencyvoordelen te bereiken voor fonds
G) Implementatie-capaciteit	Waarborging van een goede en tijdige implementatie fall back scenario's	8%	Waarborging van een goede en tijdige implementatie Fall back scenario's
H) Solvabiliteit	Hoeveelheid eigen vermogen (absoluut en procentueel)	4%	Hoeveelheid eigen vermogen (absoluut en procentueel)
I) Aanvullende regelingen	Mogelijkheid en voorwaarden om excident-pensioenregeling te administreren Mogelijkheid en voorwaarden om sociale fondsen te administreren	5%	Mogelijkheid en voorwaarden om excident-pensioenregeling te administreren Mogelijkheid en voorwaarden om sociale fondsen te administreren

Titel : Uitbestedingsbeleid Dora 2024
 Datum : 30 januari 2025
 Referentie : 2411-1789 v0.2 - Vertrouwelijk
 Project : 2017-0783 Bpf VLEP Fondsdocumenten

Bijlage 3: Op te nemen bepalingen in uitbestedingsovereenkomst

- Beschrijving van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden die worden uitbesteed alsmede de voorwaarden waaronder de uitbesteding plaatsvindt;
- Verplichting tot het per direct melden van incidenten en/of mandaatoverschrijdingen aan het fonds;
- Verplichting om het fonds tijdig van informatie te voorzien, indien het voor de uitvoerder niet mogelijk is om bepalingen uit de uitbestedingsovereenkomst na te komen;
- Verplichting om het fonds een ISAE 3402 type II verklaring te verstrekken dan wel een door het fonds geaccepteerd equivalent daarvan, waaruit het niveau van de interne beheersing van alle relevante processen bij de uitvoerder blijkt;
- De mogelijkheid van het fonds om te allen tijde wijzigingen aan te brengen in de wijze waarop de uitvoering van de werkzaamheden door de uitvoerder geschiedt;
- Verplichting om het fonds in staat te stellen te allen tijden te voldoen aan de geldende wet- en regelgeving ten aanzien van de uitbestede activiteiten;
- Informatieplicht richting toezichthouder overeenkomstig de informatieplicht die rust op het fonds zelf, waaronder de mogelijkheid dat de toezichthouder desgewenst onbeperkt toegang kan krijgen tot de relevante boeken en administratieve bescheiden bij de uitvoerder;
- De verplichting om aanwijzingen van de toezichthouder die verband houden met de uitbesteding op te volgen;
- Verbod om als uitvoerder de activiteiten verder uit te besteden aan derden, tenzij het fonds hiervoor voorafgaande schriftelijke goedkeuring heeft verleend. Alsmede afspraken over de invulling en inhoud van de dooruitbesteding;
- Het recht van het fonds om een audit uit te voeren bij de uitbestedingspartij en de onderuitbestedingspartij
- Ten behoeve van het uitoefenen van toegangs-, inspectie- en auditrechten wordt in het contract opgenomen met welke frequente de audits en inspecties plaatsvinden, alsook de te controleren gebieden, daarbij worden algemeen aanvaarde auditnormen en instructies van de toezichthouder in acht genomen;
- Een regeling over een eventuele overdracht van rechten en verplichtingen door de uitvoerder aan een andere partij;
- De wijze van monitoring, periodieke evaluatie en controle, inclusief het controlerecht van auditors, actuaris en accountant.
- Een omschrijving van de informatie die partijen over en weer dienen te verstrekken en op welk moment;
- De scope van de rapportages en assurance verklaringen op gebied van de uitbestede werkzaamheden alsmede het recht van VLEP om te verzoeken om de scope te wijzigen, waarbij geborgd wordt dat dit verzoek niet op onredelijke gronden door de uitbestedingspartner kan worden geweigerd;
- Verplichting om er voor in te staan dat:
 - de gegevens en bestanden afgezonderd en afgescheiden zijn van de gegevens en bestanden van andere klanten, waarbij de vertrouwelijkheid van de gegevens van het fonds en de toepassing van de Algemene Verordening voor de Gegevensbescherming (AVG) voor persoonsgegevens is gewaarborgd;
 - de bedrijfsvoering op integere en gecontroleerde wijze (in overeenstemming met wet- en regelgeving) plaatsvindt en dat maatregelen zijn genomen ter preventie van fraude
 - passende en adequate maatregelen zijn geïmplementeerd en in stand worden gehouden om de uitvoering en de continuïteit van de dienstverlening te allen tijde gewaarborgd te doen zijn;
- De wijze waarop de evaluatie van de dienstverlening dient plaats te vinden;
- Een duidelijk overzicht van de kosten(structuur) inclusief afspraken over meerwerk en/of eenmalige werkzaamheden en de bijbehorende vergoeding daarvoor;
- Eigendom van vermogen, gelden, effecten, gegevens, systemen etc.;



- Gedragscode en/of integriteitsbeleid;
- Maatregelen voor behoud van deskundigheid;
- Procedure voor het oplossen van fouten en geschillen;
- Fraudepreventie;
- Aansprakelijkheidsclausule;
- Rechtskeuze en forumkeuze;
- Duur van overeenkomst;
- Beeindigingsgronden, waaronder in ieder geval:
 - Significante schending van wet- en regelgeving of contractuele afspraken door de uitbestedingspartij;
 - Middels risicoanalyse bevonden situaties die materiele nadelige wijzigingen kunnen brengen in de uitvoering van de uitbestede werkzaamheden;
 - Bevonden zwakheden in het ICT-management van de uitbestedingspartij, met name met betrekking tot beschikbaarheid, integriteit, en vertrouwelijkheid;
 - Geen mogelijkheid tot supervisie vanuit bevoegde autoriteiten.
 - Indien ondanks een schriftelijke aanmaning van het fonds, waarin een redelijke termijn voor herstel van de tekortkoming van in ieder geval drie (3) maanden wordt gegeven, de uitvoerder in ernstige mate tekort blijft schieten in zijn verplichtingen;
 - Indien een bevoegde overheidsinstantie of toezichthouder onmiddellijke opzegging verlangt;
 - Indien de uitvoerder niet meer volledig bevoegd is om de overeenkomst voort te zetten, niet meer voldoet aan alle toepasselijke wetten, regels en reglementen of niet meer in het bezit is van alle vereiste vergunningen, toestemmingen en goedkeuringen van de betrokken toezichthouders en andere autoriteiten;
 - Bij beëindiging van activiteiten door de uitvoerder, tenzij er sprake is van het voortzetten van vergelijkbare activiteiten onder een nieuwe naam;
 - Indien de uitvoerder redelijkerwijs niet meer in staat mag worden geacht de uitvoering van de uitbestede werkzaamheden te kunnen verzorgen;
 - Indien na overleg blijkt dat door een significante organisatiewijziging de uitvoerder redelijkerwijs niet in staat mag worden geacht op adequate wijze de uitvoering van de uitbestede werkzaamheden te verzorgen;
 - Het faillissement van de uitvoerder.
- Beëindigingsvoorwaarden, wijze van opzegging en wijze waarop de dienstverlening wordt afgewikkeld bij beëindiging. De verplichting voor de uitvoerder om alle medewerking te verlenen aan de overdracht van de werkzaamheden, fondsgegevens en –bescheiden;

De detailafspraken tussen de uitbestedingspartner en VLEP worden vastgelegd in de SLA of DVO. Het gaat hier om een nadere, meetbare invulling van de werkzaamheden die worden uitbesteed. In de SLA of DVO dient te zijn aangegeven welke prestatie-eisen VLEP aan de te leveren diensten stelt. VLEP maakt daarvoor gebruik van Kritieke Prestatie Indicatoren (KPI's).

Bijlage 4: Manager selectieproces

De selectie van een manager is extern ondergebracht bij de fiduciair manager en gaat op basis van “goedkeuring vooraf”. De fiduciair manager doet een voorstel ten aanzien van een beheerder en het fonds besluit over het al dan niet aanstellen van een manager.

Selectieproces

In de selectie van de manager wordt het volgende proces doorlopen:

1. Het fonds bepaalt het risicobudget, kiest de passende beleggingscategorieën, bepaalt de belangrijkste criteria en vraagt advies aan de fiduciair om een of meerdere managers voor te stellen.
2. In het voorstel krijgt het pensioenfonds teruggekoppeld hoe de voorgestelde manager, en een aantal alternatieve managers, scoren op de door het pensioenfonds opgestelde criteria.
3. De beleggingscommissie bespreekt het voorstel en doet een advies aan het bestuur.
4. Het bestuur besluit of zij de manager wil aanstellen of ontslaan.

Selectiecriteria

De criteria voor de selectie van de managers worden tevens gebruikt voor de monitoring en evaluatie van de managers.

De selectiecriteria zijn:

- Benchmark: sluit de benchmark aan bij de strategisch/ gangbare benchmark voor deze beleggingscategorie.
- Performance:
 - Historisch: netto outperformance over minimaal een periode van 3 jaar.
 - Doelstelling: de doelstelling die de beheerder zichzelf oplegt dient in verhouding te staan tot wat er over een minimale periode van 3 jaar is gerealiseerd.
 - Ten opzichte van andere actieve beheerders: de beheerder bevindt zich bij voorkeur in het topkwartiel over een minimale periode van 3 jaar.
 - Ten opzichte van passieve beheerders: wat zijn de resultaten van een passieve beheerder in betreffende markt
- Kosten:
 - Hoogte van de fee en de Total Expense Ratio, voor en na onderhandelingen en een vergelijking met andere aanbieders (waaronder in ieder geval een passieve beheerder)
 - Structuur van de fee: BPF VLEP betaalt bij voorkeur een vaste fee en geen outperformance fee.
- Risico restricties en recente positionering:
 - Tracking error
 - Concentratierisico
 - Off benchmark-restricties in wegingen
 - In welke instrumenten (inclusief derivaten) mag worden belegd
 - BPF VLEP mag niet te groot (dit is i.h.a. bij meer dan 25%) participeren in een beleggingsfonds, dat openstaat voor andere beleggers
 - Aantal instrumenten waarin wordt belegd
 - Leverage
 - Securities lending
- Compliance en onafhankelijke controls:
 - Custodian van het fonds
 - Accountant van het fonds
 - Proces certificeringen (bv. ISAE)
- Transactievolume: jaarlijkse turnover rate en gemiddelde transactiekosten over de laatste 3 jaar inclusief een vergelijking van die transactiekosten voor een passieve beheerder
- Ontwikkeling van het belegd vermogen in de laatste 3 jaar



pensioenfonds **VLEP**

- Aantal investeerders en aandeel van de grootste 3 investeerders in het totaal
- Organisatie en medewerkers. Er dient continuïteit te zijn in het beleggingsteam. Daarnaast dienen de belangrijkste medewerkers minimaal 10 jaar ervaring in de beleggingsindustrie te hebben.
- Maatschappelijk verantwoord beleggen:
 - Heeft de manager de principes voor Verantwoord Beleggen van de Verenigde Naties (UN PRI) onderschreven?
 - Wordt actief stemrecht uitgeoefend op aandelen
 - Welke engagement voert het fonds met de bedrijven waarin wordt belegd
- Rapportage: er dient doorkijk ('line by line') aanwezig te zijn (eventueel met vertraging).
- Hoeveel Nederlandse pensioenfondsen beleggen in het betreffende fonds?

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor
Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en
Pluimveevlees

Het (Financiële) Crisisplan

Dit is een uitgave van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor
Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees

colofon

Versie

19 december 2024

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
1 Inleiding.....	3
2 Niet-financiële crises	8
3 Uitgangspunten	10
4 Inventarisatie maatregelen	14
5 Selectie	24
6 Prioritering.....	28
7 Afronding.....	30

1 Inleiding

Het bestuur van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvvoeding en Pluimveevlees (BPF VLEP) beschrijft in dit rapport de totstandkoming van het crisisplan. Dit inleidende hoofdstuk gaat in op de procedure die het bestuur heeft gevolgd om tot een crisisplan te komen.

1.1 Wat is een crisisplan?

In dit crisisplan legt het bestuur van BPF VLEP vast hoe het bestuur handelt als het fonds in een crisissituatie komt. Het bestuur van BPF VLEP is met het plan voorbereid op een crisis.

Verschil tussen crisisplan en herstelplan

Een herstelplan is uitsluitend gericht op het weer op peil brengen van de dekkingsgraad, en wordt opgesteld indien er sprake is van reservetekort en/of dekkingstekort. Een crisisplan is ook gericht op het weer op peil brengen van de dekkingsgraad, maar is meer omvattend. Een crisisplan beschrijft alle mogelijk te nemen maatregelen in geval van een crisis en wordt (idealiter) opgesteld nog voordat zich een crisis voordoet.

Dit crisisplan geeft aan:

- in welke situaties of bij welke grenswaarden het bestuur van BPF VLEP maatregelen neemt;
- wat de aard van die maatregelen is;
- hoe zij concreet en materiële vorm krijgen (besluitvormingsproces en informatieproces);
- hoe de maatregelen worden uitgevoerd.

Bij het opstellen van het plan heeft het bestuur zeer nadrukkelijk aandacht besteed aan een evenwichtige belangenafweging van alle betrokkenen voor de situatie dat maatregelen moeten worden genomen.

Negen vragen

Dit crisisplan is opgesteld aan de hand van de negen vragen die volgens de beleidsrichtlijnen van De Nederlandsche Bank (DNB) moeten worden beantwoord. Voor de goede orde wordt opgemerkt dat de beleidsrichtlijn inmiddels is komen te vervallen omdat sinds de invoering van het nieuw FTK in 2015 het financieel crisisplan een verplichting is op grond van artikel 145 van de Pensioenwet en artikel 29b van het Besluit FTK. Het bestuur heeft vastgesteld dat met de beantwoording van de negen vragen tegemoet wordt gekomen aan de wettelijke vereisten:

1. Wanneer is er sprake van een crisis?
2. Bij welke dekkingsgraad kan VLEP er zonder korten niet meer uitkomen?
3. Welke maatregelen staan ter beschikking?
4. Hoe realistisch is de inzet van die maatregelen?
5. Wat is het financiële effect van de maatregelen?
6. Op welke wijze wordt rekening gehouden met evenwichtige belangenafweging?
7. Hoe en wanneer wordt met de belanghebbenden gecommuniceerd in een crisissituatie?
8. Hoe werkt het besluitvormingsproces?
9. Hoe wordt de jaarlijkse toetsing van het crisisplan vormgegeven?

1.2 Gevolgde procedure om te komen tot een crisisplan

Het bestuur van BPF VLEP heeft vier stappen gevolgd om tot dit crisisplan te komen.

- Stap 1: Inventarisatie maatregelen;
- Stap 2: Selectie maatregelen;
- Stap 3: Prioritering;
- Stap 4: Afronding

Stap 1 Inventarisatie maatregelen

In de eerste stap heeft het bestuur van BPF VLEP een uitgebreide inventarisatie uitgevoerd. Aan het einde van deze stap had het bestuur de volgende informatie:

- Mogelijke definities van crisissituaties.
- Inzicht in de omstandigheden waarin een crisissituatie zich zou kunnen voordoen.
- Analyse van de dekkingsgraad waarbij herstel niet meer mogelijk is zonder te korten.
- Een overzicht van mogelijke crisismaatregelen voor BPF VLEP.
- Het financiële effect van mogelijke crisismaatregelen.
- De effecten op de verschillende belanghebbenden van crisismaatregelen.
- De wettelijke eisen waar BPF VLEP minimaal aan moet voldoen.
- Een overzicht van de formele besluitvormingsprocessen bij het nemen van crisismaatregelen.

Stap 2 Selectie maatregelen

In de tweede stap heeft het bestuur van BPF VLEP een selectie gemaakt uit alle mogelijke crisismaatregelen die volgden uit de eerste stap. Het bestuur heeft in de selectie rekening gehouden met de financiële effectiviteit, evenwichtige belangenafweging en realistische inzet van de crisismaatregelen.

Stap 3 Prioritering

Het doorlopen van stap 1 en 2 leidt tot een lijst van maatregelen die denkbaar en haalbaar zijn om in te zetten. Vervolgens is het van belang dat het bestuur benoemt welke maatregel onder welke voorwaarde(n) wordt ingezet. Dit betekent dat vast komt te staan bij welke grenswaarden het bestuur een maatregel neemt. Het ligt voor de hand om inzet van maatregelen af te laten hangen van ontwikkelingen in de dekkingsgraad van het fonds. Andere criteria zijn uiteraard ook denkbaar. Men kan bijvoorbeeld anticiperen op verwachte ontwikkelingen in de dekkingsgraad. Tevens kan het bestuur kiezen om – indien het crisisplan een herstelplan aanvult – maatregelen te relateren aan achterstand op het herstelpad.

Stap 4 Afronding

Na het doorlopen van stap 1 tot en met 3 formuleert het bestuur van BPF VLEP het daadwerkelijke plan. Er is geen voorgeschreven format. Het bestuur beoogt met het plan inhoud te geven aan de te hanteren ondergrenzen, de te nemen maatregelen en de te volgen consultatie-, informatie- en besluitvormingsprocessen. Het bestuur zal uiteindelijk het crisisplan opnemen als bijlage bij de ABTN van het fonds.

Het crisisplan bevat beleidsvoornemens van het bestuur. Deze voornemens kunnen betrekking hebben op versoering van de pensioenregeling, korting van aanspraken en pensioenrechten, toeslagen en toeslagbeleid en verhoging van premie. Consequentie daarvan is dat niet alleen het bestuur van BPF VLEP over dit plan moet beslissen, maar ook andere organen van het pensioenfonds. Het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht van het pensioenfonds hebben adviesrecht ten aanzien van het crisisplan. Maatregelen zoals verhoging van de premie en versoering van de pensioenregeling zal het bestuur met de sociale partners bespreken in samenhang met de andere crisismaatregelen.

1.3 Het benoemen van de belangenafweging

Het bestuur van BPF VLEP benadrukt dat evenwichtige belangenafweging bij de te nemen crisismaatregelen voorop staat. Hieraan geeft het bestuur invulling door de lasten van de crisismaatregelen zo evenwichtig mogelijk te verdelen over deelnemers, gewezen deelnemers, gepensioneerden en werkgevers. Daarnaast houdt het bestuur rekening in de verdeling van de lasten tussen jongeren en ouderen met mogelijkheden om gebruik te maken van aanvullende voorzieningen.

1.4 Jaarlijkse controle

Ieder jaar zal het bestuur het financiële crisisplan toetsen en eventueel aanpassen aan de hand van de dan geldende situatie. Toetsing zal tegelijkertijd plaatsvinden met de jaarlijkse actualisatie van de ABTN. Het financiële crisisplan is voor het laatst vastgesteld op 19 december 2024.

2 Niet-financiële crises

Dit crisisplan gaat voornamelijk in op crisissen van financiële aard. Het bestuur onderkent echter dat er ook crisissen van een andere aard mogelijk zijn. Dit hoofdstuk gaat hier op in.

Financiële crisis

Een situatie waarin met het huidige premie-, indexerings- en beleggingsbeleid niet tijdig meer aan de wettelijke vereisten kan worden voldaan, zoals:

- dat de beleidsdekkingsgraad daalt tot onder de minimaal vereiste dekkingsgraad;
- dat zonder aanvullende maatregelen het fonds niet meer kan voldoen aan de wettelijke hersteltermijn voor een tekort.

Deze vorm van crisis en de te nemen stappen zijn in de hoofdstukken hierna verder uitgewerkt.

Niet-financiële crisis

Een situatie, anders dan de hierboven beschreven situatie, die bedreigend is voor het fonds en op basis van de onderstaande criteria aan te merken is als een crisissituatie. Een situatie die bedreigend is voor het fonds, wordt als een crisissituatie aangemerkt indien:

- de voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter van het fonds aan het bestuur onderbouwd en schriftelijk of elektronisch kenbaar maken dat sprake is van een crisissituatie en het bestuur niet bij gewone meerderheid binnen 24 uur na de schriftelijke of elektronische bekendmaking hiervan besluit dat geen sprake is van een crisissituatie;
- een gewone meerderheid van het bestuur, al dan niet in vergadering, besluit dat sprake is van een crisissituatie.

Het dagelijks bestuur is belast met het bestrijden van de crisis en vormen gezamenlijk de voorzitter van de crisismanagementorganisatie. Het bestuur kan besluiten een crisisteam te formeren waarin het dagelijks bestuur aangevuld wordt met aan te wijzen bestuursleden, zoals commissievoorzitters. Bij het formeren van een crisisteam wordt rekening gehouden met het informeren van ICT-risk medewerkers, medewerkers die back-up recovery uitvoeren en eventuele andere medewerkers. In de bijlage *continuïteitsplan* is nader omschreven hoe het bestuur de continuïteit borgt in crisissituaties.

3 Uitgangspunten

Dit hoofdstuk geeft de uitgangspunten weer van de berekeningen zoals gepresenteerd in de volgende hoofdstukken. Daarnaast wordt inzicht gegeven in de ontwikkeling van de financiële positie van BPF VLEP, de kritische dekkingsgraad en de definitie van een crisis.

3.1 Aannames

Uitgangspunten voor bepaling van de effectiviteit van een maatregel is de financiële positie ultimo 2023. De beleidsdekkingsgraad ultimo 2023 is 116,1%. In de prognoses is gerekend met de door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuur (RTS) per 31 december 2023 en met de daaruit afgeleide forwardcurves. Voor het rendement hanteert het bestuur een rendementscurve die gebaseerd is op de maximale parameters zoals door de Commissie Parameters is gepubliceerd en de RTS per 31 december 2023. Dit is conform de aanname uit het herstelplan. De grondslagen voor de technische voorziening zijn zoals beschreven in de ABTN. Dit geldt ook voor het gevoerde beleid voor premiestelling, beleggingen en toeslagen.

De effectiviteit van de maatregelen geeft uiteraard slechts een indicatie. Elke crisis staat op zich en de effectiviteit en herstelkracht van maatregelen zijn afhankelijk van de omstandigheden waarin het fonds zich bevindt op het moment van de crisissituatie.

3.2 Herstelplan

BPF VLEP verkeert per 1 januari 2015 in een tekort en er is een herstelplan van kracht. Aangezien het fonds zich eind 2023 nog steeds in een tekort bevindt, is het herstelplan geactualiseerd naar de situatie per 1 januari 2024. De volgende tabel geeft het dekkingsgraadsjabloon ultimo 2023 weer:

Jaar	Dekkingsgraad primo	Premie	Uitkering	Indexering/ korting	Rentetermijn- structuur	Over- rendement	Overig	Dekkingsgraad ultimo	Beleidsdekkingsgraad ultimo
		M1	M2	M3	M4	M5	M6		
	%	Delta %-punt	Delta %-punt	Delta %-punt	Delta %-punt	Delta %-punt	Delta %-punt	%	%
2024	111,06%	-0,13%	0,21%	-0,35%	0,00%	1,31%	-0,02%	112,08%	111,71%
2025	112,08%	-0,33%	0,23%	-0,43%	0,00%	2,30%	-0,07%	113,78%	113,11%
2026	113,78%	-0,48%	0,27%	-0,63%	0,00%	1,97%	-0,04%	114,87%	114,58%
2027	114,87%	-0,58%	0,30%	-0,75%	0,00%	1,94%	-0,04%	115,74%	115,61%
2028	115,74%	-0,67%	0,33%	-0,77%	0,00%	1,90%	-0,02%	116,51%	116,43%
2029	116,51%	-0,35%	0,36%	-0,93%	0,00%	1,85%	-0,01%	117,43%	117,35%
2030	117,43%	-0,40%	0,41%	-1,06%	0,00%	1,90%	-0,03%	118,25%	118,27%
2031	118,25%	-0,45%	0,45%	-1,19%	0,00%	1,81%	-0,02%	118,85%	119,03%
2032	118,85%	-0,53%	0,49%	-1,16%	0,00%	1,76%	-0,03%	119,38%	119,59%
2033	119,38%	-0,57%	0,52%	-1,24%	0,00%	1,82%	-0,03%	119,88%	120,13%

Toelichting dekkingsgraadsjabloon

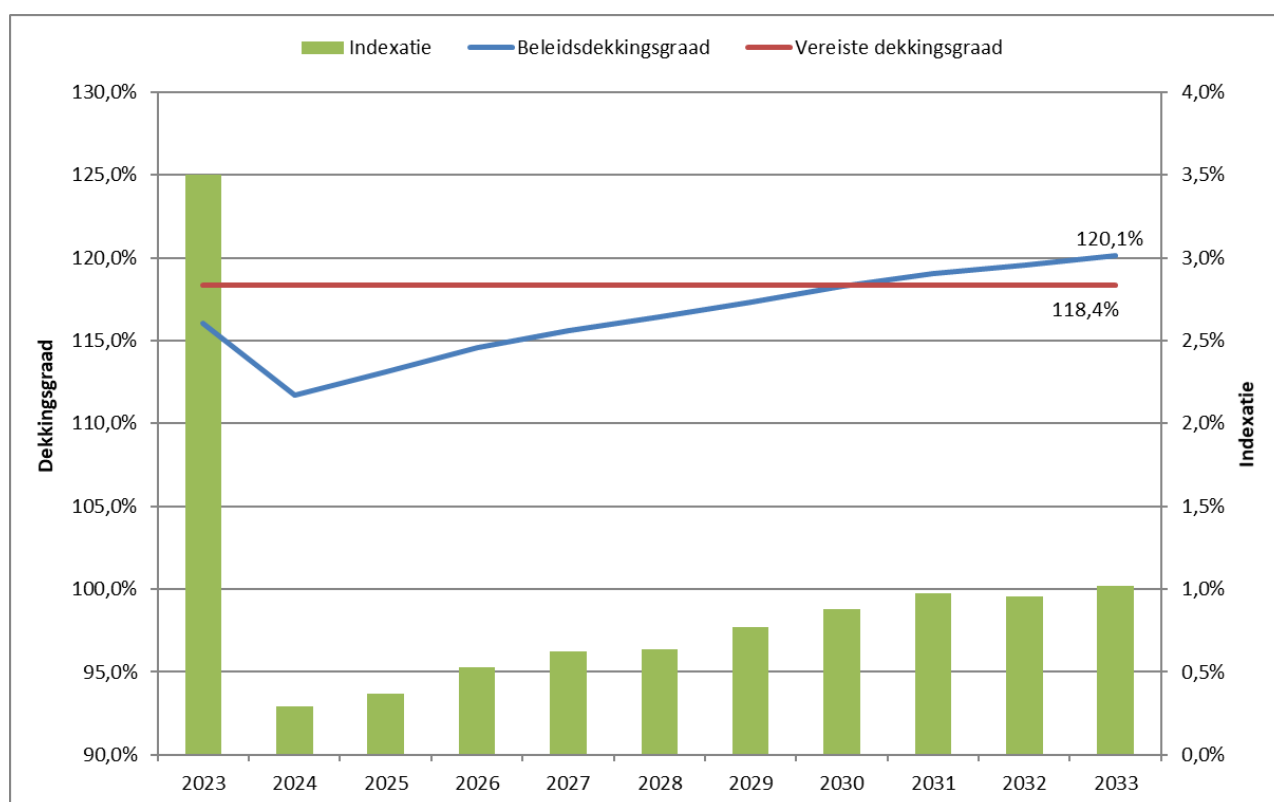
In bovenstaande tabel zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- M1: De premie levert in alle jaren van het herstelplan een negatieve bijdrage aan de dekkingsgraad. Dit wordt veroorzaakt doordat de premiedekkingsgraad lager ligt dan de dekkingsgraad van het fonds. Voor 2024 is van het afgesproken opbouwpercentage van 1,7% en het afgesproken premiepercentage van 26% uitgegaan. Vanaf 2025 wordt het

opbouwpercentage zodanig vastgesteld dat de benodigde gedempte kostendeekkende premie maximaal gelijk is aan 26% van de pensioengrondslagsom.

- M2: De uitkeringen leveren bij een dekkingsgraad hoger dan 100% een positieve bijdrage aan de ontwikkeling van de dekkingsgraad. In alle jaren is derhalve een positief effect te zien.
- M3: Het effect van de toeslagverlening is negatief op de dekkingsgraad. Naarmate de beleidsdekkingsgraad hoger wordt, verleent het bestuur conform het beleid een hogere toeslag, wat leidt tot een groter negatief effect op de dekkingsgraad
- M4: De toekomstige rentetermijnstructuur is gebaseerd op de forward-curve. Hierdoor is het effect onder M4 voor alle jaren per definitie 0.
- M5: Het verwacht rendement is fors hoger dan de korte rente. Hierdoor resteert een overrendement van gemiddeld 1,6%. Deze levert gemiddeld een positieve bijdrage van ongeveer 1,9%-punt aan de dekkingsgraad.
- M6: Dit betreft kruiseffecten en is voor alle jaren klein.

Uit het herstelplan blijkt dat de financiële positie van het fonds zich zal herstellen binnen de hersteltermijn zonder dat verlaging van de aanspraken benodigd is. In onderstaande grafiek staat de verwachte ontwikkeling van de dekkingsgraad grafisch weergegeven.



3.3 Kritische dekkingsgraad

De kritische dekkingsgraad is gedefinieerd als de dekkingsgraad waarbij herstel zonder korten nog net mogelijk is. Dit is de dekkingsgraad waarbij herstel tot aan de vereiste dekkingsgraad binnen 10 jaar zonder korten nog net mogelijk is. De kritische dekkingsgraad is mede afhankelijk van de stand van de lange rente, de korte rente en het te verwachten rendement. Het saldo van het verwacht rendement en de korte rente is het overrendement. De volgende tabel geeft de kritische dekkingsgraad voor het herstel tot aan de vereiste dekkingsgraad bij verschillende standen van de verwachte rente en het verwachte overrendement.

Tabel 02.2 Kritische dekkingsgraad (maatstaf vereiste dekkingsgraad)

	Verwachte rente					
	-1%	0%	1%	2%	3%	4%
Verwacht overrendement						
1%	124,1%	119,3%	113,8%	107,7%	101,7%	97,1%
1,6% (conform HP 2024)	116,9%	112,3%	107,0%	101,3%	95,7%	91,5%
2%	112,3%	107,9%	102,8%	97,2%	91,9%	87,9%
3%	101,7%	97,6%	92,9%	87,6%	83,0%	79,6%
4%	92,1%	88,3%	83,9%	79,1%	75,0%	72,1%
5%	83,5%	80,0%	75,9%	71,3%	67,7%	65,3%

Als zowel de verwachte rente als het overrendement 3% is, kan bij het huidige beleid binnen 10 jaar nog hersteld worden tot de vereiste dekkingsgraad vanaf een dekkingsgraad van 83,0%, zonder inzet van noodmaatregelen zoals korten.

Daarnaast is de situatie nog relevant waarin herstel van de dekkingsgraad tot aan de minimale vereiste dekkingsgraad binnen 5 jaar zonder korten nog net mogelijk is. Omdat hiervoor de periode waarin het dekkingstekort ontstaan van belang is kan een en ander niet in tabelvorm weergegeven worden. BPF VLEP had sinds 1 januari 2015 een beleidsdekkingsgraad lager dan de minimale vereiste dekkingsgraad. Sinds ultimo oktober 2022 is de beleidsdekkingsgraad weer hoger dan de minimale vereiste dekkingsgraad.

Voor een indicatie van de kans op terechtkomen in een crisissituatie (dat wil zeggen dat de beleidsdekkingsgraad zakt tot onder de kritische dekkingsgraad) én een indicatie van de kans op korten en de hoogte van de korting verwijzen we naar de meest recente ALM-studie en Haalbaarheidstoets.

3.4 Definitie financiële crisis

Het bestuur van BPF VLEP definieert een crisissituatie als een situatie waarin met het huidige premie-, indexerings- en beleggingsbeleid niet tijdig meer aan de wettelijke vereisten kan worden voldaan. Dit is bijvoorbeeld het geval bij een beleidsdekkingsgraad lager dan de vereiste dekkingsgraad.

Het bestuur onderscheidt de volgende crisissituaties:

- De beleidsdekkingsgraad daalt tot onder de minimaal vereiste dekkingsgraad;
- Zonder aanvullende maatregelen kan het fonds niet meer voldoen aan de wettelijke hersteltermijn voor een reservetekort.

4 Inventarisatie maatregelen

Dit hoofdstuk bevat een inventarisatie die het bestuur van BPF VLEP heeft gemaakt van alle mogelijke maatregelen.

4.1 Juridisch kader

Het fonds hanteert als financiële sturingsmiddelen het premiebeleid, het toeslagbeleid en het beleggingsbeleid. Tevens kan het fonds sociale partners adviseren de pensioenovereenkomst aan te passen waar het de opbouw van toekomstige aanspraken betreft en kan het fonds als laatste middel de pensioenaanspraken en pensioenrechten verminderen.

4.2 Beleggingsbeleid aanpassen

Doel van het beleggingsbeleid is het voorkomen van een tekort ten opzichte van de vereiste dekkingsgraad en korten van aanspraken en rechten ofwel het nakomen van de nominale verplichtingen, en tevens het realiseren van de toeslagambitie. Aanpassing van het beleggingsbeleid verandert niets aan de financiële positie op dat moment. Wel kan het impact hebben op de te verwachten herstelkracht en de indexatieverwachting. Indien het bestuur besluit om beleid vast te leggen over het reduceren van risico's bij lagere dekkingsgraden, dan kan dat in het crisisplan worden opgenomen.

Het is in beginsel niet toegestaan om in situaties van tekort risico toe te voegen. In het kader van de implementatie van het nieuwe FTK is het fonds – onder voorwaarden – toegestaan éénmalig het risicoprofiel te herzien indien ten minste voldaan wordt aan de vereiste van het minimaal vereist eigen vermogen. Het BPF VLEP verkeert op dit moment in dekkingstekort en kan derhalve alleen risico's afbouwen.

Juridisch kader

De beslissingsbevoegdheid inzake het beleggingsbeleid ligt bij het bestuur.

Groepen die door deze maatregel worden geraakt

- Allen op termijn

Effectiviteit maatregel op financiële positie

Op het moment van aanpassing niet, in de tijd na de aanpassing is het effect afhankelijk van de maatregel en de economische ontwikkeling.

4.3 Lagere toeslagen

Het bestuur streeft er naar om de opgebouwde pensioenrechten van de actieve en gewezen deelnemers jaarlijks aan te passen aan de CBS-consumentenprijsindexcijfer alle huishoudens afgeleid over de periode van oktober tot en met september.

Voorwaarde voor het verlenen van de toeslagen is dat de indexatie toekomstbestendig dient te zijn. Dit impliceert dat er vanaf een beleidsdekkingsgraad van 110% toeslagen verleend kunnen worden.

Het toeslagbeleid kent eveneens een inhaalindexatie, zoals in de ABTN is toegelicht.

Het indexatie-instrument kan ingezet worden om herstel op de korte en lange termijn te bereiken. Het achterwege laten van indexatie heeft in potentie veel herstelkracht. Echter het fonds verkeert op dit moment in dekkingstekort. Deze maatregel is al volledig ingezet voor herstel op lange termijn.

Niet-indexeren raakt in de middelloonregeling zowel de actieve als gewezen deelnemers en gepensioneerden. Als er niet geïndexeerd wordt raakt dit gepensioneerden direct in de portemonnee. De geformuleerde ambitie voor zowel de actieve deelnemers als voor de gewezen deelnemers en gepensioneerden van aanpassing aan de CBS-prijsindex is op dit moment buiten bereik. Eventueel kan hier ook nog bij worden stilgestaan. Als de gerealiseerde prijsinflatie laag is, blijft het koopkrachtverlies overigens beperkt.

Juridisch kader:

De beslissingsbevoegdheid inzake toeslagverlening ligt bij het bestuur op grond van:

- Artikel 22 Statuten
- Artikel 8.2 Uitvoeringsreglement
- Artikel 13 van het pensioenreglement 2014

Groepen die door deze maatregel worden geraakt

- Actieve deelnemers
- Slapers
- Gepensioneerden

Effectiviteit maatregel op herstel

Hoog in het geval het fonds verkeert in reservetekort. Bij dekkingstekort is de effectiviteit nihil, aangezien het indexatie-instrument al volledig wordt ingezet voor het aanzuiveren van het reservetekort.

De volgende tabel geeft inzicht in de koopkracht bij verschillende inflatiepercentages na 10 jaar.

Inflatie per jaar	0%	1%	2%	3%
<i>Met jaarlijkse indexatie</i>				
AOW na 10 jaar (gehuwden)	13.224	14.608	16.121	17.773
Gemiddeld pensioen na 10 jaar	3.554	3.926	4.333	4.777
Totaal pensioeninkomen	16.779	18.534	20.453	22.549
<i>Zonder jaarlijkse indexatie</i>				
AOW na 10 jaar (gehuwden)	13.224	14.608	16.121	17.773
Gemiddeld pensioen na 10 jaar	3.554	3.554	3.554	3.554
Totaal pensioeninkomen	16.779	18.162	19.675	21.327
Resterende koopkracht pensioen (zonder AOW) na 10 jaar	100%	91%	82%	74%
Resterende koopkracht totaal pensioeninkomen na 10 jaar	100%	98%	96%	95%

4.4 Premie verhogen

De premie voor de verplichte basisregeling bedraagt in 2024 voor alle sectoren 26%.

Door een verdere verhoging van de premie kan de herstelkracht van het fonds toenemen. Jaarlijks besluit het bestuur of deze premie voldoet aan de wet- en regelgeving rond de kostendekkende premie. Sociale partners hebben de mogelijkheid de regeling aan te passen als de premie niet voldoet aan deze wet- en regelgeving.

Juridisch kader:

De premie voor de uitvoering van de verplichte pensioenregeling wordt door het bestuur, na overleg met de werkgevers- en werknemersverenigingen vastgesteld en zo nodig gewijzigd. Als de premie hoger is vastgesteld dan de kostendekkende premie, kan het fonds het surplus benutten voor extra buffervorming voor herstel, of als kapitaaldeckingsopslag voor toekomstige toeslagverlening of voor andere doelen als omschreven in de ABTN van het fonds. Als de kostendekkende premie hoger is dan voor sociale partners acceptabel is, kunnen sociale partners de pensioenovereenkomst aanpassen in die zin dat de hoogte van de op te bouwen aanspraken in de toekomst naar beneden wordt bijgesteld.

- Artikel 22 Statuten
- Artikel 8.2 Uitvoeringsreglement
- Artikel 39 van het pensioenreglement 2014

Groepen die door deze maatregel kunnen worden geraakt

- Werkgevers
- Actieve deelnemers

Effectiviteit maatregel op herstel

- Gemiddeld

In onderstaande tabel is de stijging van de dekkingsgraad afgezet tegen de stijging van de premie:

Premieverhoging in %-punten van de PG	1%	2%	3%	5%
(B)DG-effect na 1 jaar	0,2%	0,4%	0,6%	1,0%
(B)DG-effect na 3 jaar	0,6%	1,1%	1,7%	2,8%
(B)DG-effect na 5 jaar	0,9%	1,8%	2,7%	4,5%
(B)DG-effect na 10 jaar	1,7%	3,3%	5,0%	8,3%

Toelichting tabel:

- De effectiviteit van deze maatregel is afhankelijk van hoe lang deze wordt ingezet. Een eenmalige verhoging van de premie met 2% zorgt voor een minimale stijging in de dekkingsgraad van 0,4%. Als deze maatregel 5 jaar achtereenvolgend wordt ingezet, dan is het effect na 5 jaar 1,8%.

4.5 Versoberen van de pensioenregeling

De pensioenregeling kan (tijdelijk) worden versoberd tijdens een crisisperiode. BPF VLEP onderscheidt de volgende mogelijkheden:

1. Verlaging opbouwpercentage;
2. Verhoging franchise, gecombineerd met een hoger premiepercentage, waarbij het totale premiebedrag gelijk blijft;
3. Nabestaandenpensioen op risicobasis;

4. Verlaging overgangsmaatregelen.

Deze paragraaf beschrijft deze vier mogelijkheden om de regeling te versoberen

Verlaging opbouwpercentage

Jaarlijks wordt het opbouwpercentage voor ouderdomspensioenen per sector vastgesteld door de sociale partners. In 2024 geldt voor alle sectoren een opbouwpercentage van 1,7%.

Het ouderdomspensioen is gelijk aan de som van de jaarlijks vastgestelde pensioengrondslagen, inclusief indexaties, vermenigvuldigd met het opbouwpercentage. Het partnerpensioen bedraagt 70% van het te bereiken ouderdomspensioen. Voor ieder kind bedraagt het wezenpensioen 14% van het te bereiken ouderdomspensioen.

Door het opbouwpercentage te verlagen ontstaat een besparing in de toekomst. Het verlagen van het opbouwpercentage treft vooral relatief de hogere inkomens.

De toetredingsleeftijd is 18 jaar en de ouderdomspensioenleeftijd 68 jaar.

Juridisch kader:

Uitgangspunt is altijd dat besluitvorming over het opbouwpercentage plaatsvindt door sociale partners. Echter is het bestuur ook zelf bevoegd.

De beslissingsbevoegdheid inzake de verlaging van het opbouwpercentage ligt bij het bestuur op grond van:

- Artikel 22 Statuten
- Artikel 6 lid 4 en lid 5 en artikel 8.2 Uitvoeringsreglement
- Artikel 10 Pensioenreglement 2014

Groepen die door deze maatregel worden geraakt

- Actieve deelnemers (relatief vooral de hogere inkomens aangezien zij na pensionering een groter deel 2^e pijler pensioen hebben naast hun AOW uitkering)

Effectiviteit maatregel op herstel

- Gemiddeld (zie tabel)

Het verlagen van het opbouwpercentage heeft een gemiddeld effect op het herstel. Bij forse verlagingen (en onveranderde premie) wordt een groot effect bereikt. Beperkt inzetten van dit sturingsmiddel wordt realistisch geacht.

In onderstaande tabel is een overzicht opgenomen van de stijging in de dekkingsgraad als gevolg van de versoering:

Verlaging van opbouwpercentage (1,70%)	1,60%	1,50%	1,40%	1,30%
(B)DG-effect na 1 jaar	0,3%	0,6%	0,9%	1,2%
(B)DG-effect na 3 jaar	0,9%	1,8%	2,7%	3,6%
(B)DG-effect na 5 jaar	1,4%	2,9%	4,4%	6,0%
(B)DG-effect na 10 jaar	2,8%	5,7%	8,8%	12,0%

Toelichting tabel

- Het effect van deze maatregel, bij onveranderde premie, is afhankelijk van de hoogte en de duur. Als het opbouwpercentage voor 1 jaar is verlaagd van 1,70% naar 1,40%, dan zal de dekkingsgraad stijgen met 0,9%. Blijft het opbouwpercentage 5 jaar achtereen op 1,40%, dan zal de dekkingsgraad na 5 jaar stijgen met 4,4%.

Verhoging franchise

De franchise bedraagt in 2024 voor de werknemers € 14.955. Een verhoging van de franchise sec leidt niet tot een verbetering van de dekkingsgraad. De opbouw en de premie gaan dan immers analoog aan elkaar omlaag, waardoor per saldo de dekkingsgraad niet wijzigt. De totale premielast voor de sector gaat wel omlaag. Door nu de franchise te verhogen en de premie zodanig te verhogen dat de totale premielast voor de sector gelijk blijft, verbetert de financiële positie wel.

Inkomen	€ 25.000	€ 30.000	€ 35.000	€ 40.000	€ 45.000
<i>1,70% opbouw per jaar in euro's</i>					
Huidige franchise € 14.955	171	256	341	426	511
Verhoging franchise met € 1.000	154	239	324	409	494
Verhoging franchise met € 2.000	137	222	307	392	477
<i>Relatieve verlaging opbouw</i>					
Huidige franchise € 14.955	0%	0%	0%	0%	0%
Verhoging franchise met € 1.000	-10%	-7%	-5%	-4%	-3%
Verhoging franchise met € 2.000	-20%	-13%	-10%	-8%	-7%

Juridisch kader:

Uitgangspunt is altijd dat besluitvorming plaatsvindt door sociale partners. Echter, de beslissingsbevoegdheid inzake de verhoging van de franchise ligt bij het bestuur op grond van:

- Artikel 22 Statuten
- Artikel 6 lid 4 en lid 5 en artikel 8.2 Uitvoeringsreglement
- Artikel 10 pensioenreglement 2014

Groepen die door deze maatregel worden geraakt

- Actieve deelnemers (de lagere inkomens worden meer getroffen)

Verhogen van franchise (€ 14.955)	€ 15.955	€ 16.955
DG-effect na 1 jaar	0,3%	0,6%
DG-effect na 3 jaar	0,7%	1,4%
DG-effect na 5 jaar	1,1%	2,2%

Effectiviteit maatregel op herstel

- Gemiddeld

Het verhogen van de franchise heeft een gemiddeld effect op het herstel. Vooral deelnemers met een laag salaris worden door de maatregel geraakt. Bij forse verhogingen (en een in euro's onveranderde premie) wordt een groot effect op herstel bereikt, maar dermate forse verhogingen worden niet realistisch geacht.

Nabestaandenpensioen op risicobasis

BPF VLEP kent een nabestaandenpensioen dat wordt gefinancierd op kapitaalbasis. Dit betekent dat er gespaard wordt voor nabestaandenpensioen en dat ook gewezen deelnemers en gepensioneerden nog recht hebben op het opgebouwde nabestaandenpensioen. Op pensioneringsdatum bestaat het recht om het opgebouwde nabestaandenpensioen om te ruilen in ouderdomspensioen (en vice versa).

Financiering van het nabestaandenpensioen op risicobasis zou een versobering van de regeling betekenen. Alleen actieve deelnemers hebben dan nog recht op een verzekerd nabestaandenpensioen. Als ze de sector verlaten of met ouderdomspensioen gaan, is er geen sprake van opgebouwde rechten.

Juridisch kader:

Uitgangspunt is altijd dat besluitvorming plaatsvindt door sociale partners. Echter, de beslissingsbevoegdheid inzake een nabestaandenpensioen op risicobasis ligt bij het bestuur op grond van:

- Artikel 22 Statuten
- Artikel 6 lid 4 en lid 5 en artikel 8.2 Uitvoeringsreglement
- Artikel 24 pensioenreglement 2014

Groepen die door deze maatregel worden geraakt

- Actieve deelnemers

NP op risicobasis

DG effect na 1 jaar	0,9%
DG effect na 3 jaar	1,2%
DG effect na 5 jaar	1,2%

Effectiviteit maatregel op herstel

- Laag

Financiering van nabestaandenpensioen op risicobasis heeft een relatief laag effect op het herstel. Wel kan het grote gevolgen hebben voor de deelnemer indien hij pensioneert of zijn dienstverband beëindigt. Het inzetten van deze maatregel op tijdelijke basis is daarom niet waarschijnlijk.

4.6 Uitkeringen en aanspraken korten

Een pensioenfonds kan de uitkeringen uitsluitend korten als het niet mogelijk is om binnen de hersteltermijn uit een situatie van dekkingstekort te komen en als alle andere maatregelen zijn ingezet om het herstel te bespoedigen. Het korten van de uitkeringen is dus een uiterste noodmaatregel en kan alleen ingezet worden om het benodigde herstel te bereiken. Niet verder.

Het is mogelijk om verschillende kortingspercentages te hanteren voor verschillende gevallen. Onderscheid kan gemaakt worden naar pensioensoorten en belanghebbenden. Het is belangrijk om een goede belangenafweging te maken. Hierin moeten de al genomen maatregelen en hun effect op herstel worden meegenomen. Opgemerkt wordt dat bij differentiatie van de kortingspercentages de groepen een verschillend deel van de technische voorziening voor hun rekening nemen.

De verdeling van de technische voorziening naar belanghebbende was per eind 2022 gelijk aan:

- Actieve deelnemers 44%
- Slapers 32%
- Gepensioneerden 24%

Het korten van uitkeringen en aanspraken is een effectief middel. Bij een uniforme korting van 10%, stijgt de dekkingsgraad meteen na de korting met 10%. Bij gedifferentieerde korting is het effect op de dekkingsgraad afhankelijk van de verdeling van de technische voorziening over de groepen.

Juridisch kader:

De beslissingsbevoegdheid inzake het korten van uitkeringen en aanspraken ligt bij het bestuur op grond van:

- Artikel 22 Statuten
- Artikel 8.2 en 8.3 Uitvoeringsreglement
- Artikel 38 Pensioenreglement 2014

Groepen die door deze maatregel kunnen worden geraakt

- Actieve deelnemers
- Slapers en
- Gepensioneerden

Effectiviteit maatregel op herstel

- Hoog

De effectiviteit van deze maatregel op herstel is relatief hoog. Het inzetten van deze maatregel wordt realistisch geacht indien alle andere maatregelen reeds ingezet zijn. Het korten van de uitkeringen is dus een uiterste noodmaatregel en kan alleen ingezet worden om het benodigde herstel te bereiken.

4.7 Samenvatting

De volgende tabel geeft een overzicht van de mogelijke maatregelen:

Maatregel	Belangengroepen	Effectiviteit op herstel
Lagere indexatie	- Actieven - Slapers - Gepensioneerden	Laag
Premie verhogen	- Werkgevers - Actieven	Gemiddeld
Versoberen regeling		
Verlaging opbouwpercentage	- Actieven	Gemiddeld
Verhoging franchise	- Actieven	Gemiddeld
Nabestaandenpensioen op risicobasis	- Actieven	Laag
Verlagen overgangsmaatregelen	- Actieven	Laag
Uitkeringen korten	- Actieven - Slapers - Gepensioneerden	Hoog

5 Selectie

Dit hoofdstuk geeft de door het bestuur van BPF VLEP gemaakte keuzes weer uit de mogelijke maatregelen die in de vorige stap zijn geïnventariseerd.

5.1 Beleggingsbeleid aanpassen

Het bestuur zal in een crisissituatie het beleggingsbeleid aanpassen als hier aanleiding toe is. Het fonds verkeert in dekkingstekort en kan derhalve alleen risico's afbouwen.

5.2 Lagere toeslagverlening

Conform het FTK dient het toeslagbeleid toekomstbestendig te zijn. Dit betekent dat toeslagverlening mogelijk is vanaf een beleidsdekkingsgraad van 110%. Het bestuur heeft ervoor gekozen om het indexatie-instrument in te zetten in een crisissituatie. Het effect van deze maatregel is hoog en kan ingezet worden zonder toestemming van de sociale partners. Actieve en gewezen deelnemers kunnen in de toekomst een lagere pensioenuitkering verwachten. Des te jonger deze actieve en gewezen deelnemers zijn, des te meer tijd ze hebben om hier op te anticiperen. Pensioengerechtigden verliezen direct koopkracht.

5.3 Premieverhoging

Het bestuur stelt de premie vast volgens de richtlijnen in de ABTN. Het bestuur moet er altijd voor zorgen dat de premie kostendekkend is. Daarnaast kan het bestuur in een situatie van dekkingstekort kiezen voor een premie die bijdraagt aan herstel tot het minimaal vereist eigen vermogen. In dat geval is toestemming van de sociale partners noodzakelijk. In een crisissituatie kan het bestuur in overleg met de sociale partners de herstelopslag verhogen. De werkgevers en actieve deelnemers dragen dan ook bij aan herstel door het verhogen van de inkomsten. Het bestuur schat op dit moment in dat er geen ruimte is bij de sociale partners om de premie verder te verhogen.

5.4 Versobering van de pensioenregeling

In een crisissituatie zal het bestuur de sociale partners adviseren om de regeling tijdelijk te versoberen om zo meer ruimte te creëren voor een sneller herstel. Het bestuur zal de sociale partners adviseren om dit te doen door het opbouwpercentage tijdelijk te verlagen. Hierdoor dragen de actieve deelnemers bij aan herstel uit de crisissituatie. Het bestuur schat op dit moment in dat er geen ruimte is bij de sociale partners om de opbouw verder te verlagen.

Het bestuur zal de sociale partners adviseren om geen gebruik te maken van de verlaging van de pensioengrondslag door verhoging van de franchise, omdat dit de onderlinge solidariteit tussen hoge en lage inkomens beïnvloedt. En daarnaast weinig effectief is.

Het bestuur zal de sociale partners daarnaast ook adviseren om het nabestaandenpensioen niet tijdelijk op risicobasis te verzekeren. De complexiteit van doorvoering in de administratie en communicatie van de gevolgen van deze tijdelijke maatregel is naar mening van het bestuur te groot. Dit zal onder meer leiden tot hogere uitvoeringskosten. Bovendien is de effectiviteit van deze maatregel op korte termijn laag.

Het bestuur zal sociale partners niet adviseren om vanuit hersteloogpunt de overgangsrechten te verlagen. De gevolgen voor de betreffende deelnemers zijn hoog terwijl de verwachte effectiviteit laag is.

5.5 Korting uitkeringen en aanspraken

Het bestuur heeft besloten dat het korten van uitkeringen en aanspraken als uiterste noodmaatregel wordt ingezet. Alvorens tot deze crisismaatregel wordt besloten zal het bestuur de hiervoor genoemde maatregelen zoveel mogelijk willen inzetten. In geval van korting van uitkeringen en aanspraken zal het bestuur bij de hoogte hiervan rekening houden met de belangen van alle deelnemers; te weten de actieve en gewezen deelnemers en de gepensioneerden. Hierbij zal het bestuur ook de bijdrage in ogeschouw nemen die de actieven al hebben geleverd bijvoorbeeld in de vorm van de hoogte van de premie of de versobering van de regeling, en die de slapers en pensioengerechtigden al hebben geleverd in de vorm van koopkrachtverlies door gemiste toeslagen.

De volgende tabel geeft een overzicht van de maatregelen na selectie:

Maatregel	Belangengroepen	Effectiviteit op herstel
Beleggingsbeleid	- Alle belanghebbenden	
Lagere indexatie	- Actieven - Slapers - Gepensioneerden	Laag
Premie verhogen	- Werkgevers - Actieven	Gemiddeld
Versoberen regeling		
Verlaging opbouwpercentage	- Actieven	Gemiddeld
Verhoging franchise	- Actieven	Gemiddeld
Nabestaandenpensioen op risicobasis	- Actieven	Laag
Verlagen overgangsmatregelen	- Actieven	Laag
Uitkeringen korten	- Actieven - Slapers - Gepensioneerden	Hoog

6 Prioritering

Het bestuur van BPF VLEP beschrijft in dit hoofdstuk de prioritering van de geselecteerde maatregelen. Tevens laat het per maatregel het effect op het herstelplan zien en het effect van het gehele pakket aan maatregelen.

Het bestuur streeft naar een evenwichtige belangenbehartiging van alle belanghebbenden. Bij de prioritering heeft het bestuur de volgende uitgangspunten gehanteerd in het kader van deze evenwichtige belangenbehartiging:

- er wordt geen onderscheid gemaakt tussen de vier sectoren die zijn vertegenwoordigd in het pensioenfonds.
- alle vier groepen belanghebbenden (actieve deelnemers, gewezen deelnemers, gepensioneerden en werkgevers) dragen bij aan het herstel.
- de lasten worden zo veel mogelijk gelijk verdeeld over de jongere en de oudere deelnemers van het fonds.

Het bestuur beseft daarbij dat de inschatting van de bijdragen van de vier groepen (actieve deelnemers, gewezen deelnemers, gepensioneerden en werkgevers) lastig te maken is. Op totaalniveau is dit uiteraard wel te bepalen, op individueel niveau én in de tijd is dit niet altijd goed te doen. Desondanks hanteert het bestuur wel het uitgangspunt dat alle vier groepen belanghebbenden bijdragen aan het herstel.

Wijze van rekening houden met evenwichtige belangenbehartiging

- Actieve en gewezen deelnemers en gepensioneerden krijgen als eerste te maken met het effect van een verslechtering van de financiële positie. Zij krijgen geen toeslagen meer. Dit beïnvloedt hun koopkracht in de loop van de tijd negatief.
- Uitgaande van evenwichtige belangenafweging moeten werkgevers en actieve deelnemers zorg dragen voor een kostendekkende premie bij een reservetekort en kunnen kiezen voor een premie die bijdraagt aan herstel bij dekkingstekort. Een hogere premie in de vorm van een herstelopslag is daadwerkelijk een bijdrage van werkgevers en actieven. Dit beïnvloedt de koopkracht voor actieven negatief en zorgt voor een stijging van de loonkosten voor de werkgevers.
- Versobering van de regeling raakt alleen actieve deelnemers. Dit beïnvloedt hun pensioenuitkering in de toekomst. Versobering om de premie kostendekkend te maken of te voldoen aan de eis tot bijdragen aan herstel is een noodzakelijke maatregel. Een versobering om herstel te bespoedigen wordt gezien als een extra bijdrage van de actieve deelnemers.
- Als het nodig is om te korten, zal het bestuur alle bovenstaande inspanningen meenemen om tot een zo eerlijk mogelijke verdeling van de korting van aanspraken en uitkeringen te komen tussen de verschillende belanghebbenden.

Hieronder worden twee scenario's geschetst waarin het fonds in crisissituatie verkeert.

6.1 De beleidsdekkingsgraad daalt tot onder de minimaal vereiste dekkingsgraad

Indien de beleidsdekkingsgraad onder de minimaal vereiste dekkingsgraad komt, dan adviseert het bestuur de sociale partners gebruik te maken van de sturingsmiddelen premie en opbouwpercentage. Het indexatie-instrument zal in dit geval niet van toepassing zijn. Als de sociale partners niet binnen een redelijke termijn tot de benodigde maatregelen besluiten of als de genomen maatregelen niet voldoende blijken te zijn en de beleidsdekkingsgraad voor vijf jaar achtereenvolgend onder de minimaal vereiste dekkingsgraad blijft, dan is het bestuur – conform het FTK – verplicht om een onvoorwaardelijke korting toe te passen op aanspraken en pensioenrechten. De onvoorwaardelijke korting dient direct in de boeken genomen te worden, maar kan

uitgesmeerd worden over maximaal 10 jaar. Het bestuur is bevoegd deze maatregel toe te passen zonder toestemming van sociale partners.

6.2 Zonder aanvullende maatregelen kan het fonds niet meer voldoen aan de wettelijke hersteltermijn voor een reservetekort

Het bestuur zal de sociale partners verzoeken maatregelen te nemen zodat het fonds naar verwachting weer aan de wettelijke hersteltermijn voor een reservetekort voldoet. Het bestuur zal eerst de sturingsmiddel indexatie toepassen, voor zover dat mogelijk is. Mocht dit instrument niet voldoende zijn, dan adviseert het bestuur de sociale partners gebruik te maken van de sturingsmiddelen premie en opbouwpercentage.

Als de voorgaande maatregelen niet voldoende herstelkracht blijken op te leveren of als de sociale partners niet binnen een redelijke termijn tot de benodigde maatregelen besluiten, zal het bestuur een voorwaardelijke korting toepassen op de pensioenaanspraken en pensioenrechten. Deze korting kan uitgesmeerd worden over maximaal 10 jaar. Indien actieve deelnemers de mate van korting hebben beperkt door hun aandeel in de herstelopslag of door versobering van de regeling, zal het bestuur hier rekening mee houden.

7 Afronding

Dit hoofdstuk geeft antwoord op de negen vragen en is feitelijk “Het financiële crisisplan”.

7.1 Wanneer is er sprake van een crisis?

Het bestuur van BPF VLEP definieert een crisissituatie als een situatie waarin met het huidige premie-, indexerings- en beleggingsbeleid niet tijdig meer aan de wettelijke vereisten kan worden voldaan. Het bestuur onderscheidt de volgende crisissituaties:

- De beleidsdekkingsgraad daalt tot onder de minimaal vereiste dekkingsgraad;
- Zonder aanvullende maatregelen kan het fonds niet meer voldoen aan de wettelijke hersteltermijn voor een reservetekort.

7.2 Bij welke dekkingsgraad kan BPF VLEP er zonder korten niet meer uitkomen?

De volgende tabel geeft de kritische dekkingsgraden weer bij verschillende standen van de lange rente en het verwacht overrendement:

Tabel 07.1 Kritische dekkingsgraad (maatstaf vereiste dekkingsgraad)

	Verwachte rente					
	-1%	0%	1%	2%	3%	4%
Verwacht overrendement						
1%	124,1%	119,3%	113,8%	107,7%	101,7%	97,1%
1,6% (conform HP 2024)	116,9%	112,3%	107,0%	101,3%	95,7%	91,5%
2%	112,3%	107,9%	102,8%	97,2%	91,9%	87,9%
3%	101,7%	97,6%	92,9%	87,6%	83,0%	79,6%
4%	92,1%	88,3%	83,9%	79,1%	75,0%	72,1%
5%	83,5%	80,0%	75,9%	71,3%	67,7%	65,3%

7.3 Welke maatregelen staan ter beschikking?

De volgende tabel geeft alle mogelijke crisismaatregelen weer. In beginsel zullen de maatregelen tijdelijk worden ingezet.

Maatregel	Belangengroepen	Effectiviteit op herstel
Beleggingsbeleid	- Alle belanghebbenden	
Lagere indexatie	- Actieven - Slapers - Gepensioneerden	Laag
Premie verhogen	- Werkgevers - Actieven	Gemiddeld
Versoberen regeling		
Verlaging opbouwpercentage	- Actieven	Gemiddeld
Uitkeringen korten	- Actieven - Slapers	Hoog

	- Gepensioneerden	
--	-------------------	--

7.4 Hoe realistisch is de inzet van die maatregelen?

BPF VLEP zit momenteel in dekkingstekort. Niet alle sturingsmiddelen zijn even realistisch inzetbaar.

Beleggingsbeleid

Het is wettelijk niet toegestaan een risicovoller beleggingsbeleid te implementeren om zodoende meer rendement te behalen, zolang het fonds in reservetekort verkeert. Het fonds mag onder voorwaarden eenmalig zijn risicoprofiel verhogen indien de beleidsdekkingsgraad hoger is dan de minimaal vereiste dekkingsgraad.

Indexatiebeleid

Het bestuur acht het verlagen van de toeslagen zeer realistisch. Dit is immers staand beleid en volledig de bevoegdheid van het bestuur.

Premiebeleid

Verhoging van de premie is afhankelijk van de omstandigheden in de branche en het draagvlak voor premieverhoging bij de sociale partners. Het bestuur schat op dit moment in dat er weinig draagvlak is voor premieverhoging.

Pensioenregeling

Het versoberen van de regelingen door middel van verlaging van het opbouwpercentage is de verantwoordelijkheid van de sociale partners en dus ook afhankelijk van draagvlak.

Het bestuur acht versoering van de regeling door middel van verhogen van de franchise, verlagen van het maximum pensioengevend loon of het nabestaandenpensioen op risicobasis op tijdelijke basis niet realistisch, gezien veranderingen in de solidariteit en de complexe gevolgen voor administratie en communicatie.

Korten pensioenaanspraken en pensioenrechten

Het bestuur heeft de bevoegdheid om de uitkeringen en aanspraken te korten, en acht dit een realistische noodmaatregel.

7.5 Wat is het financiële effect van de maatregelen?

Een indicatie van de effecten staat in de tabel met een overzicht van de beschikbare maatregelen. Voor een nadere indicatie wordt verwezen naar de uitkomsten in hoofdstuk 3. Alle maatregelen en financiële effecten zullen door het bestuur worden afgewogen in de maatschappelijke context op het moment van de crisis.

Het bestuur heeft besloten tot de volgende prioritering bij de verschillende crisissituaties:

De beleidsdekkingsgraad daalt tot onder de minimaal vereiste dekkingsgraad

Indien de beleidsdekkingsgraad onder de minimaal vereiste dekkingsgraad komt, dan adviseert het bestuur de sociale partners gebruik te maken van de sturingsmiddelen premie en opbouwpercentage. Het indexatie-instrument zal in dit geval niet van toepassing zijn. Als de sociale partners niet binnen een redelijk termijn tot de benodigde maatregelen besluiten of als de genomen maatregelen niet voldoende blijken te zijn en de beleidsdekkingsgraad voor vijf jaar achtereen onder de minimaal vereiste dekkingsgraad blijft, dan is het bestuur – conform het FTK – verplicht om een onvoorwaardelijke korting toe te passen op aanspraken en pensioenrechten. De onvoorwaardelijke korting dient direct in de boeken genomen te worden, maar kan uitgesmeerd worden over maximaal 10 jaar. Het bestuur is bevoegd deze maatregel toe te passen zonder toestemming van sociale partners.

In beginsel kiest het bestuur van het fonds altijd voor een uitsmeerperiode van 10 jaar. Er wordt een voorbehoud gemaakt voor kleine kortingen waarbij uitsmeren niet kostenefficiënt is.

Zonder aanvullende maatregelen kan het fonds niet meer voldoen aan de wettelijke hersteltermijn voor een reservetekort

Het bestuur zal de sociale partners verzoeken maatregelen te nemen zodat het fonds naar verwachting weer aan de wettelijke hersteltermijn voor een reservetekort voldoet. Het bestuur zal eerst het sturingsmiddel indexatie toepassen, voor zover dat mogelijk is. Mocht dit instrument niet voldoende zijn, dan adviseert het bestuur de sociale partners gebruik te maken van de sturingsmiddelen premie en opbouwpercentage.

Als de voorgaande maatregelen niet voldoende herstelkracht blijken op te leveren of als de sociale partners niet binnen een redelijke termijn tot de benodigde maatregelen besluiten, zal het bestuur een voorwaardelijke korting toepassen op de pensioenaanspraken en pensioenrechten. Deze korting kan uitgesmeerd worden over maximaal 10 jaar. Indien actieve deelnemers de mate van korting hebben beperkt door hun aandeel in de herstelopslag of door versoering van de regeling, zal het bestuur hier rekening mee houden.

Het bestuur van het fonds kiest altijd voor de maximale uitsmeerperiode van 10 jaar.

7.6 Op welke wijze wordt rekening gehouden met evenwichtige belangenafweging?

Het bestuur streeft naar een evenwichtige belangenbehartiging van alle belanghebbenden. Bij de prioritering heeft het bestuur de volgende uitgangspunten gehanteerd in het kader van deze evenwichtige belangenbehartiging:

- er wordt geen onderscheid gemaakt tussen de vier sectoren, die zijn vertegenwoordigd in het pensioenfonds.
- alle vier groepen belanghebbenden (actieve deelnemers, slapers, gepensioneerden en werkgevers) dragen bij aan het herstel.
- de lasten worden zo veel mogelijk gelijk verdeeld over de jongere en de oudere deelnemers van het fonds.

Het bestuur beseft daarbij dat de inschatting van de bijdragen van de vier groepen (actieve deelnemers, slapers, gepensioneerden en werkgevers) lastig te maken is. Op totaalniveau is dit uiteraard wel te bepalen, op individueel niveau én in de tijd is dit niet altijd goed te doen. Desondanks hanteert het bestuur wel het uitgangspunt dat alle vier groepen belanghebbenden bijdragen aan het herstel.

Wijze van rekening houden met evenwichtige belangenbehartiging

- Actieve en gewezen deelnemers en gepensioneerden krijgen als eerste te maken met het effect van een verslechtering van de financiële positie. Zij krijgen geen toeslagen meer. Dit beïnvloedt hun koopkracht in de loop van de tijd negatief.
- Uitgaande van evenwichtige belangenafweging moeten werkgevers en actieve deelnemers zorg dragen voor een kostendekkende premie bij een reservetekort. Daarnaast kan het gewenst zijn om een premie te hanteren die bijdraagt aan herstel bij dekkingstekort. Een hogere premie in de vorm van een herstelopslag is daadwerkelijk een bijdrage van werkgevers en actieven. Dit beïnvloedt de koopkracht voor actieven negatief en zorgt voor een stijging van de loonkosten voor de werkgevers.
- Versoering van de regeling raakt alleen actieve deelnemers. Dit beïnvloedt hun pensioenuitkering in de toekomst. Versoering om de premie kostendekkend te maken of te voldoen aan de eis tot bijdragen aan herstel is een noodzakelijke maatregel. Een versoering om herstel te bespoedigen wordt gezien als een extra bijdrage van de actieve deelnemers.
- Als het nodig is om te korten, zal het bestuur alle bovenstaande inspanningen meenemen om tot een zo eerlijk mogelijke verdeling van de korting van aanspraken en uitkeringen te komen tussen de verschillende belanghebbenden.

7.7 Hoe en wanneer wordt met de belanghebbenden gecommuniceerd in een crisissituatie?

Het is zaak om de crisis zo snel mogelijk onder controle te krijgen en de rust te bewaren. Daarbij is het van belang dat het bestuur proactief communiceert over de problemen en de maatregelen die het fonds gaat nemen om deze op te lossen. Een ander aspect is het tegengaan van negatieve beeldvorming door te reageren op onjuiste beeldvorming in de media. Als er sprake is van een crisissituatie bepaalt het bestuur welke communicatiemiddelen er intern en extern worden ingezet.

VLEP vindt het belangrijk dat de verschillende doelgroepen de gevolgen van de maatregelen begrijpen en inzien.

Er wordt **structureel** aandacht besteed in de (bestaande) schriftelijke en/of digitale uitingen aan de financiële aspecten. Bij nieuwe ontwikkelingen wordt er extra communicatie ingezet om onrust onder de verschillende doelgroepen te voorkomen.

VLEP onderscheidt in de communicatie de volgende doelgroepen:

- Actieve deelnemers
- Pensioengerechtigden
- Gewezen deelnemers
- Werkgevers

Website

- *Financiële informatie via de website*

Een extra pagina op www.vlep.nl waar een kort overzicht wordt gegeven van de (voorgenomen) maatregelen van het fonds.

Doelgroep(en): De pagina is algemeen en dus geschikt voor alle doelgroepen.

- *Nieuwsbericht*

Op het moment dat de maatregelen uit het crisisplan worden doorgevoerd, wordt er op www.vlep.nl een nieuwsbericht geplaatst.

Doelgroep(en): Het nieuwsbericht is algemeen en dus geschikt voor alle doelgroepen.

- *Veelgestelde vragen*

Op de website wordt een lijst met veelgestelde vragen gepubliceerd. Hiermee worden de basisvragen voor het Klant Contact Center afgevangen.

Doelgroep(en): De lijst met veelgestelde vragen bevat vragen van alle doelgroepen.

Schriftelijke communicatie

Per doelgroep wordt een brief verstuurd waarin de persoonlijke gevolgen worden benoemd. De brieven worden geschreven op het taalniveau dat past bij de doelgroep. De verschillende GO's worden vooraf geïnformeerd. In lijn met het beleid worden de doelgroepen in dit geval dus per brief benaderd.

- Werkgevers: Brief (B1-niveau) met daarin veelgestelde vragen + brief die verzonden is aan deelnemers
- Deelnemers: Brief (A2-niveau) met gevolgen voor doelgroep
- Pensioengerechtigden: Brief (A2-niveau) met gevolgen voor doelgroep
- Gewezen deelnemers: Brief (A2-niveau) met gevolgen voor doelgroep

Persoonlijke communicatie

- Klant Contact Center (KCC)

In de communicatie richting doelgroepen wordt steeds de mogelijkheid geboden om te bellen met het Klant Contact Center. Het KCC wordt voorzien van informatie om deze vragen adequaat te beantwoorden.

Doelgroep(en): alle doelgroepen

- Bijeenkomsten

Bij nieuwe ontwikkelingen wordt bekeken of bijeenkomsten ingezet worden om de financiële situatie en het crisisplan toe te lichten. VLEP ziet de meerwaarde van dit communicatiemiddel: het directe, persoonlijke contact dat plaatsvindt. Het biedt de mogelijkheid om vragen te stellen en draagt bij aan het (herstel van het) vertrouwen.

Communicatie uiting	Doelgroep	Wanneer
Digitale informatie beschikbaar via de website - financiële informatie - nieuwsbericht - FAQ	Alle doelgroepen	Indien DNB geen opmerkingen heeft. Bij nieuwe ontwikkelingen wordt er een nieuwsbericht geplaatst.
Brief op maat (taalniveau) met uitleg over de gevolgen	Actieve deelnemers, pensioengerechtigden, gewezen deelnemers en werkgevers	Indien DNB geen opmerkingen heeft. De verschillende doelgroepen worden benaderd voordat er op de website gecommuniceerd wordt.
Klant Contact Center	Alle doelgroepen	Geheel jaar

7.8 Hoe werkt de besluitvorming?

De maatregelen, die in het kader van het crisisplan zijn genomen, zullen elk kwartaal door het bestuur worden getoetst, waarbij eventueel aanvullende maatregelen zullen worden genomen.

Dagelijks bestuur (artikel 11 van de statuten)

De voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter vormen tezamen het dagelijks bestuur. Als zodanig zijn zij uitsluitend belast met en bevoegd tot het nemen van beslissingen in al de zaken die geen uitstel kunnen velen of waartoe zij door het bestuur zijn gemachtigd. Zij komen daartoe in vergadering bijeen of plegen telefonisch overleg zo dikwijls zij dit nodig oordelen.

Het dagelijks bestuur neemt zijn besluiten slechts bij unanimiteit. Indien geen unanimiteit kan worden bereikt, wordt de betreffende zaak aan het bestuur voorgelegd.

Het dagelijks bestuur is voor zijn beleid verantwoording verschuldigd aan het bestuur

Het dagelijks bestuur overlegt wanneer dit nodig is; in de praktijk betekent dit continue afstemming.

Bestuur

Het bestuur vergadert ten minste ieder kwartaal. Indien er aanleiding is, komt het bestuur vaker bijeen.

Het bestuur kan ook besluiten nemen buiten de bestuursvergadering om, door middel van een schriftelijke stemming, teneinde snelle besluitvorming te bewerkstelligen. Een dergelijke stemming vindt doorgaans via e-mail plaats.

Commissies:

Beleggingscommissie

In de beleggingscommissie is het bestuur vertegenwoordigd door 3 bestuursleden. Daarnaast is de vermogensbeheerder aanwezig alsook de externe beleggingsadviseur. De beleggingscommissie ziet toe op uitvoering van het beleggingsbeleid conform de beleggingsbeginselen en het door het bestuur opgestelde beleggingsplan.

De beleggingscommissie vergadert tenminste ieder kwartaal. Bij onverwachte impactvolle gebeurtenissen overlegt de beleggingscommissie tussentijds via e-mail.

Communicatiecommissie

In de communicatiecommissie is het bestuur vertegenwoordigd door 3 bestuursleden. Ook is de communicatieadviseur aanwezig.

De communicatiecommissie vergadert 4 keer per jaar. Als er aanleiding is, komt de communicatiecommissie vaker bijeen. Tevens kan via e-mail tussentijds overleg plaatsvinden.

Risicomanagementcommissie

In de Risicomanagementcommissie is het bestuur vertegenwoordigd door 3 bestuursleden. Ook is de adviseur risicomanagement aanwezig.

Deze commissie vergadert tenminste 4 keer per jaar en zoveel vaker als noodzakelijk wordt geacht.

Verantwoordingsorgaan

Het verantwoordingsorgaan vergadert voorafgaand aan de reguliere bestuursvergaderingen. Indien het bestuur extra vergadert, dan komt ook het verantwoordingsorgaan extra bijeen.

Sociale partners

VLEP bestaat uit vier sectoren die ieder hun eigen sociale partners kennen. Het betreft de Versvlees-sector, de Vleeswarenssector, de Gemaksvoedingssector en de Pluimveevlees-sector.

Afstemming tussen het bestuur en de sociale partners vindt hoofdzakelijk schriftelijk plaats. Het bestuur informeert de sociale partners schriftelijk over relevante zaken en ontvangt, indien noodzakelijk, een schriftelijke reactie van de sociale partners. Het bestuur organiseert daarnaast periodiek bijeenkomsten voor sociale partners.

7.9 Hoe wordt de jaarlijkse toetsing van het crisisplan vormgegeven?

Het crisisplan wordt, net als de ABTN, jaarlijks getoetst op actualiteiten en indien nodig aangepast.



pensioenfond VLEP

Verklaring inzake beleggingsbeginselen pensioenfond VLEP

1. Introductie

1.1. Inleiding

Deze verklaring geeft beknopt de uitgangspunten weer van het beleggingsbeleid van Stichting Bedrijfstakpensioenfond voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvvoeding en Pluimveevlees (pensioenfond VLEP). Het bestuur evalueert en bekrachtigt de uitgangspunten en het beleggingsbeleid.

1.2. Doelstelling beleggingsbeleid

Het fond heeft ten doel de werknemers in de vleeswarenindustrie, de gemaksvvoedingindustrie, versvlees- en vleesbewaterende industrie en de pluimveeverwerkende industrie te beschermen tegen de financiële gevolgen van ouderdom respectievelijk overlijden. De daaruit voortvloeiende beleggingsdoelstelling is het behalen van zo goed mogelijk rendement op een maatschappelijk verantwoorde wijze, binnen de door het bestuur vastgestelde risicokaders en met inachtneming van de uitgangspunten van het 'prudent person'-beleid.

2. Beleggingsovertuigingen

Pensioenfond VLEP hanteert een aantal beleggingsovertuigingen ('Investment beliefs') die een leidraad vormen voor het opstellen en implementeren van het beleggingsbeleid:

2.1. Het pensioenfond is een lange termijn belegger

De verplichtingen vormen de basis voor het beleggingsbeleid en de uitkeringen die pensioenfond VLEP moet doen (de verplichtingen) liggen (ver) in de toekomst. Het pensioenfond wil kunnen profiteren van lange termijn mogelijkheden en niet te veel sturen op de korte termijn. Het fond realiseert zich echter dat een lange termijn belegger op korte termijn risico's kan lopen en dat korte termijn risico's voor zijn deelnemers nadelige impact kunnen hebben in de vorm van gemiste toeslagverlening of verlaging van pensioenen. Daarom:

- Richt pensioenfond VLEP zich in zijn beleggingsbeleid in eerste instantie op de lange termijn, maar beoordeelt het expliciet de mogelijke risico's op de korte termijn. De risico's op korte termijn zijn mede afhankelijk van de financiële positie van het fond.



pensioenfonds **VLEP**

- Beoordeelt het fonds de beleggingen in eerste instantie op het lange termijn risico en het lange termijn rendement.
- Wil het fonds niet meer risico nemen dan nodig is om zijn lange termijn doelstellingen te kunnen realiseren.
- Het fonds is wel bereid om een dynamisch beleid te voeren: om op korte termijn beslissingen te nemen gebaseerd op een lange termijn horizon.
- Het fonds is niet bereid om een tactisch beleid te voeren: om op korte termijn beslissingen te nemen gebaseerd op een korte termijn horizon.

2.2. Asset allocatie is de belangrijkste keuze

De financiële ontwikkeling van het fonds wordt vooral gedreven door de Strategische Asset Allocatie ("80% van het rendement wordt verklaard door asset allocatie, 20% door de invulling"). Onder Asset Allocatie verstaat het fonds in welke beleggingscategorieën wordt belegd, inclusief de looptijd van de vastrentende categorieën (renterisico) en de valuta van de categorieën (valutarisico). Daarom:

- Hanteert pensioenfonds VLEP een top-down aanpak waarbij de meeste tijd wordt besteed aan het asset allocatie vraagstuk.
- Kiest het fonds bij elke categorie expliciet voor een bepaalde benchmark. De benchmark bepaalt grotendeels de invulling.
- Geven de rapportages het fonds inzicht in de resultaten van de gemaakte beleidskeuzes waarbij de meeste aandacht wordt gegeven aan de belangrijkste keuzes.

2.3. Risico vereist een extra rendement

Het pensioenfonds is bereid om beleggingsrisico te accepteren, indien dat wenselijk is om een acceptabele pensioenhoogte te realiseren. Daarbij is pensioenfonds VLEP alleen bereid om beleggingsrisico's te accepteren indien daar naar verwachting een additioneel rendement tegenover staat. Daarom:

- Vereist pensioenfonds VLEP een risicopremie voor risicovolle beleggingen (zakelijke waarden en vastrentende beleggingen waarvan het onzeker is of de investering wordt terugbetaald).
- Moet de risicopremie voorafgaand aan de investering kunnen worden onderbouwd.
- Is pensioenfonds VLEP een fundamentele belegger en wil beleggen in de reële economie.
- Hanteert pensioenfonds VLEP een 'passief, tenzij'-model. Pensioenfonds VLEP belegt alleen actief (afwijkend van de benchmark) indien daar op lange termijn een hoger verwacht rendement of een lager verwacht risico tegenover staat.
- Maakt pensioenfonds VLEP voor elke beleggingscategorie een expliciete keuze tussen actief en passief beleggen, of een mix van beiden.

- Heeft pensioenfonds VLEP geen lange termijn visie op valuta. De verplichtingen zijn in Euro en de beleggingen zijn bij voorkeur ook in Euro (mits efficiënt).
- Houdt pensioenfonds VLEP rekening met de looptijd en de kenmerken van de verplichtingen. Daarbij staart pensioenfonds VLEP zich niet blind op de huidige opgebouwde nominale aanspraken, maar houdt het rekening met mogelijke indexaties en nieuwe opbouw van pensioenen.
- Vereist pensioenfonds VLEP een hoger rendement, indien het zijn vermogen langer uitzet.
- Pensioenfonds VLEP houdt in zijn beleggingsbeleid rekening met mogelijke onevenwichtigheden in de markt. Dit kan leiden tot het afbouwen van risico, maar ook tot het toevoegen van risico.
- Illiquiditeit kan een bron van rendement zijn.

2.4. Diversificatie is van belang

Diversificatie zorgt voor spreiding en voorkomt concentratierisico's. Niet alle eieren in één mandje. Het fonds is zich bewust van de beperkingen van diversificatie: in extreme marktomstandigheden kunnen diversificatievoordelen wegvallen. Daarom:

- Spreidt pensioenfonds VLEP de risico's door in meerdere beleggingscategorieën te beleggen.
- Dient een beleggingscategorie voldoende omvang (als percentage van het totale vermogen) te hebben om diversificatievoordeel op te leveren.
- Wordt de toegevoegde waarde van diversificatie afgezet tegen de extra kosten en risico's van complexe beleggingen en het "governance budget" (de hoeveelheid bestuurstijd die nodig is om complexe beleggingen te doorgronden).
- Spreidt het fonds de risico's door binnen een beleggingscategorie in meerdere titels/instellingen te beleggen.
- Is het fonds voorzichtig in het gebruik van statistische maatstaven (risicobudget/tracking error), omdat daarin onzekere diversificatie-aannames worden gedaan.

2.5. Doen wat we begrijpen

Het fonds belegt alleen in categorieën en strategieën die het in voldoende mate begrijpt. Dit betekent evenwel niet dat pensioenfonds VLEP per definitie alleen maar in aandelen en vastrentende waarden belegt. Onder begrijpen verstaat het fonds dat het de karakteristieken van de belegging kan uitleggen aan de achterban. Pensioenfonds VLEP wil een uitlegbaar beleggingsbeleid voeren waarbij het ook als het misgaat kan uitleggen waarom destijds bepaalde beleggingsbeslissingen zijn genomen. Daarom:

- Doet pensioenfonds VLEP wat nodig is om (nieuwe) beleggingscategorieën, -constructies en –instrumenten te doorgronden. Pensioenfonds VLEP legt het deskundigheidsniveau van het bestuur vast in het geschiktheidsbeleid.
- Hanteert pensioenfonds VLEP gezond verstand bij investeringsbeslissingen en staart het zich niet blind op modellen.
- Wil pensioenfonds VLEP zicht hebben op de eindbeleggingen (look-through).
- Besteedt pensioenfonds VLEP voor minder liquide instrumenten meer tijd en aandacht aan de waardering en betrouwbaarheid van cijfers.
- Streeft pensioenfonds VLEP de kennis, kunde en het gedrag na om de partijen aan wie is uitbesteed te kunnen beoordelen en een volwaardige gesprekspartner te zijn (countervailing power).

2.6. Een professionele en kostenbewuste organisatie is noodzakelijk

Pensioenfonds VLEP wil een klantgericht pensioenfonds zijn, gericht op de deelnemers. Het belang voor de deelnemers is groot en daarom streeft pensioenfonds VLEP naar een professionele organisatie. Het fonds hecht daarom groot belang aan integere bedrijfsvoering, waarbij risicomanagement een cruciale rol speelt in het waarborgen van duurzame en verantwoorde groei. Daarbij is het fonds kostenbewust. De kosten bepalen immers mede de pensioenhoogte. Door de lange horizon kan het fonds profiteren van “rente op rente” maar heeft het last van “kosten op kosten”. De verwachte opbrengsten zijn vaak onzeker, maar de kosten niet. Daarom:

- Maakt pensioenfonds VLEP een expliciete keuze tussen “make” (zelf doen) en “buy” (uitbesteden) waarbij de gevolgen voor professionaliteit, continuïteit, kosten, risicomanagement en integere bedrijfsvoering worden afgewogen.
- Hanteert pensioenfonds VLEP eenduidige verantwoordelijkheden in de eigen organisatie en bij externen, waarbij duidelijke risicomanagement- en integere bedrijfsvoeringsrichtlijnen worden toegepast om dubbel werk en onvoorziene risico's te voorkomen.
- Hanteert pensioenfonds VLEP de juiste checks and balances om belangenverstrengeling te voorkomen (geen dubbele petten), en versterkt deze met robuuste risicomanagement- en integere bedrijfsvoeringsprocedures om de integriteit en betrouwbaarheid van het fonds te waarborgen.
- Belegt pensioenfonds VLEP de verantwoordelijkheden in heldere mandaatformuleringen, waarin naast efficiëntie ook een sterke focus ligt op risicomanagement en integere bedrijfsvoering zodat de verantwoordelijkheden niet alleen effectief maar ook ethisch en veilig worden uitgevoerd.
- Accepteert pensioenfonds VLEP alleen hogere kosten als dat leidt tot een aantoonbaar hoger verwacht rendement of tot een significante verbetering in risicomanagement en



pensioenfonds **VLEP**

- integere bedrijfsvoering, die de duurzaamheid en stabiliteit van de investeringen waarborgen.
- Weegt pensioenfonds VLEP kosten expliciet mee in het oordeel of een investering na kosten een voldoende hoog rendement genereert. Dit doet pensioenfonds VLEP zowel bij de keuze voor een bepaalde beleggingsmix (bepaalde beleggingscategorieën zijn immers duurder dan andere) als bij de invulling van een beleggingscategorie, waarbij ook risicomanagement- en integere bedrijfsvoeringsaspecten van elke keuze worden beoordeeld.

2.7. Maatschappelijk verantwoord beleggen voegt op lange termijn waarde toe

De verantwoordelijkheid van het fonds gaat verder dan een goede risico-rendementsafweging. Het fonds is zich bewust van de invloed die het als belegger kan uitoefenen. Daarom:

- Is bij beleggingsbeleid-beslissingen de MVB-impact onderdeel van de besluitvorming.
- Voert pensioenfonds VLEP een MVB-beleid waarover verantwoording wordt afgelegd.
- Heeft het fonds ook aandacht voor de mogelijke negatieve consequenties die een (te) strikt MVB-beleid kan hebben op de omvang van het belegbaar universum en het kostenniveau.

2.8. Wijziging van de verklaring

De verklaring inzake de beleggingsbeslissingen wordt minimaal eens in de drie jaar geëvalueerd. Indien tussentijds belangrijke wijzigingen optreden in het beleggingsbeleid, wordt de verklaring tussentijds herzien.



pensioenfonds VLEP

3. Organisatie

3.1. Organogram

Pensioenfonds VLEP heeft verschillende organen, zoals het bestuur, diverse commissies, het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht. Daarnaast is een aantal externe partijen intensief bij het fonds betrokken. Het organogram zoals opgenomen in het jaarverslag geeft de organisatie van pensioenfonds VLEP weer.

3.2. Samenstelling bestuur

Pensioenfonds VLEP kent een paritair bestuur, bestaande uit tien bestuursleden van wie vijf van werkgeverszijde, drie van werknemerszijde en twee namens pensioengerechtigden. Het bestuur van het pensioenfonds is eindverantwoordelijk voor alle activiteiten van het pensioenfonds, inclusief het beleggingsproces. Het bestuur stelt het beleid en de strategie van het pensioenfonds vast.

3.3. Voorzittersoverleg

Het voorzittersoverleg van het fonds bestaat uit de werkgeversvoorzitter en de werknemersvoorzitter van het bestuur. Het voorzittersoverleg vindt minimaal vier keer per jaar plaats of zoveel vaker als nodig is.

3.4. Beleggingscommissie

De beleggingscommissie ziet toe op en adviseert het bestuur over het beleggingsbeleid en de uitbesteding daarvan. De beleggingscommissie bestaat uit drie leden van het bestuur en wordt geadviseerd door een onafhankelijke externe adviseur.

3.5. Risicomanagementcommissie

De risicomanagementcommissie ziet toe op en adviseert het bestuur over risicomanagement. De risicomanagementcommissie bestaat uit drie leden van het bestuur en wordt geadviseerd door een onafhankelijke externe adviseur.

3.6. Deskundigheid

Het pensioenfonds zorgt ervoor dat het in alle fasen van het beleggingsproces beschikt over of toegang heeft tot de juiste deskundigheid die vereist is voor:

- de bepaling en formulering van een optimaal beleggingsbeleid, inclusief daarmee verband houdende risico's;

- de vertaling van het door het bestuur vastgestelde beleggingsbeleid in beleggingsrichtlijnen voor een professioneel (risico)beheer van de beleggingen;
- de monitoring en evaluatie van het door vermogensbeheerders gevoerde beleggingsbeleid en daarbij behorende beleggingsrichtlijnen.

3.7. Scheiding van belangen

Het pensioenfonds zorgt ervoor dat bij de personen die belast zijn met (de uitvoering van) het beleggingsbeleid geen sprake is van belangenverstrengeling of tegenstrijdige belangen. De personen die belast zijn met (de uitvoering van) het beleggingsbeleid zijn gebonden aan de door het pensioenfonds opgestelde gedragscode. Deze gedragscode voldoet aan de eisen die De Nederlandsche Bank en de Autoriteit Financiële Markten hieraan stellen.

4. Uitvoering

4.1. 'Prudent Person'

Bij de uitvoering van het beleggingsplan staat de wettelijk verankerde 'prudent person'-regel centraal. Deze regel kent de volgende elementen:

- deskundig vermogensbeheer;
- de activa worden belegd in het belang van de (gewezen) deelnemers;
- de activa worden zodanig belegd dat de veiligheid, de kwaliteit, de liquiditeit en het rendement van de portefeuille als geheel wordt gewaarborgd. Dit betekent dat het risico- en rendementsprofiel van de totale portefeuille steeds afgestemd moet zijn op de verplichtingen van pensioenfonds VLEP en dat de beleggingen voldoende gespreid moeten zijn (diversificatie).

4.2. Uitbesteding

Pensioenfonds VLEP heeft zijn beleid ten aanzien van werkzaamheden die worden uitgevoerd door derden vastgelegd in het uitbestedingsbeleid. De beleggingen die voortkomen uit het door het bestuur vastgestelde beleggingsplan worden uitgevoerd door derde partijen. Dit is zodanig georganiseerd dat onafhankelijkheid en controle centraal staan. Een onafhankelijke integraal vermogensbeheerder (fiduciair) adviseert over de portefeuilleconstructie en selectie van vermogensbeheerders. Het bestuur beslist over het aanstellen of ontslaan van vermogensbeheerders. De beleggingscommissie bereidt deze besluitvorming voor, daarbij geadviseerd door een onafhankelijk externe adviseur. De integraal vermogensbeheerder is verantwoordelijk voor het balansmanagement (inclusief rente- en valuta-afdekking), binnen het door het pensioenfonds vastgelegde limietenkader. Daarnaast is de integraal vermogensbeheerder verantwoordelijk voor de monitoring van de geselecteerde vermogensbeheerders en de integrale risico-rapportage over de beleggingsportefeuille. Deze rapportage vereist een continue afstemming met de bewaarbank (custodian). De beleggingscommissie monitort en controleert de integraal vermogensbeheerder. Een onafhankelijke bewaarbank draagt zorg voor waardering en administratie van de beleggingen.

4.3. Totstandkoming beleggingsbeleid en risicobeheersing

Minimaal driejaarlijks wordt het strategisch beleggingsbeleid heroverwogen mede aan de hand van een ALM-studie. De uitkomsten van een ALM-studie vormen het uitgangspunt voor inrichting van de beleggingsportefeuille. Op basis van de resultaten van de ALM studie en de risicobereidheid en ambities van het fonds worden de hoofdlijnen van de strategische beleggingsportefeuille

vastgesteld. Dat betreft de weging naar zakelijke waarden en vastrentende waarden en de mate van afdekking van het valutarisico en het renterisico. Dit gebeurt door het bestuur, daarover geadviseerd door beleggingscommissie en gespecialiseerde externe (ALM) adviseurs.

Vervolgens wordt de strategische beleggingsportefeuille verder geconcretiseerd tot een gedetailleerde strategische normportefeuille. Hierbij worden onder andere vastgesteld:

- benchmarks voor de verschillende deelcategorieën;
- bandbreedten (minimum en maximum wegingen) voor de strategische allocaties per deelcategorie;
- maximale tracking error van de beleggingsportefeuille ten opzichte van de strategische normportefeuille (benchmark);
- de mate van afdekking van rente- en valutarisico's

Deze punten worden vastgelegd in een strategisch beleggingsplan met een looptijd van, in beginsel, drie jaar. Op basis van het strategische beleggingsplan wordt vervolgens jaarlijks een beleggingsplan opgesteld. In dit beleggingsplan kunnen op basis van inschattingen van de actuele marktontwikkelingen en vooruitzichten voor de kortere en middellange termijn aanpassingen op de strategische normallocaties worden gemaakt binnen de hierbij gedefinieerde bandbreedten per subcategorie dan wel het eventueel geldende herstelplan. Indien noodzakelijk kunnen hierbij ook aanpassingen in benchmarks voor deelcategorieën worden doorgevoerd.

Zowel de strategische normportefeuille, het strategisch beleggingsplan en het beleggingsplan worden vastgesteld door het bestuur, daarin geadviseerd door de beleggingscommissie, eventuele externe adviseurs en de integraal vermogensbeheerder.

Conform het principe van 'prudent person' zijn de beleggingen goed gespreid over diverse beleggingscategorieën, regio's/landen en sectoren.

4.4. Grenzen aan beleggingsbeslissingen

Pensioenfonds VLEP doet geen transacties die op grond van het internationale recht zijn verboden of niet passen bij door Nederland ondertekende internationale verdragen. Het pensioenfonds onthoudt zich van beleggingen als daardoor strafbare of moreel verwerpelijke gedragingen worden bevorderd of als deze beleggingen in onmiddellijk verband staan met schending van de mensenrechten of fundamentele vrijheden.

4.5. Waardering

Het uitgangspunt is dat de beleggingen worden gewaardeerd op actuele waarde. Voor de meerderheid van de beleggingen is sprake van objectief vast te stellen marktnoteringen. Voor bepaalde beleggingen zijn deze niet beschikbaar en vindt waardering plaats op basis van



pensioenfonds **VLEP**

waarderingsmodellen en –technieken, inclusief verwijzing naar de huidige reële waarde van vergelijkbare instrumenten en het gebruik van schattingen.



pensioenfonds **VLEP**

5. Maatschappelijk Verantwoord Beleggen

Pensioenfonds VLEP belegt op maatschappelijk verantwoorde wijze. Dit is vastgelegd in het MVB-beleid van het pensioenfonds. Onderstaand zijn de overtuigingen, kaders en uitgangspunten van dat beleid samengevat. Het MVB-beleid is integraal beschikbaar via de website van het pensioenfonds.

5.1. Overtuigingen, kaders en uitgangspunten

Pensioenfonds VLEP heeft voor verantwoord beleggen de volgende definitie, missie en visie geformuleerd.

Definitie

Verantwoord beleggen is een beleggingsbenadering die nadrukkelijk rekening houdt met milieu (environment), sociale en governance-overwegingen (ESG-factoren).

Missie

Samen zorgen voor pensioen voor nu of later voor onze deelnemers in de sector.

Visie

De visie van pensioenfonds VLEP is dat verantwoord beleggen bijdraagt aan zijn langetermijndoelstelling en onderdeel is van zijn toegewezen taak door verantwoordelijkheid te nemen als kapitaalverschaffer.

Met beleggingen verdienen pensioenfondsen geld. Vanzelfsprekend hebben pensioenfondsen daarbij ook verantwoordelijkheden.

Beleggingsovertuiging MVB

Het MVB-beleid is integraal onderdeel van het strategisch beleggingsbeleid. Pensioenfonds VLEP heeft zeven beleggingsovertuigingen om de belangrijkste beleggingskeuzes vorm te geven. Daarvan is één beleggingsovertuiging specifiek op MVB gericht:

Maatschappelijk verantwoord beleggen voegt op lange termijn waarde toe (zie 2.7).



pensioenfond VLEP

5.1.1. Langetermijnwaardecreatie als leidend principe

Pensioenfond VLEP is een langetermijnbelegger met langetermijnverplichtingen. Het fonds streeft via de beleggingen naar een goed pensioen voor de deelnemers, waarbij (maatschappelijke) langetermijnwaardecreatie een leidend principe is. Dit doet pensioenfond VLEP door in de beoordeling van beleggingscategorieën (via een zogenaamde investment casus) een focus op de lange termijn risico-/rendementsaspecten van de categorie te plaatsen, rekening houdend met de langetermijnwaardecreatie. De beoordeling en beloning van de onderliggende uitvoerders heeft een focus op de lange termijn. Pensioenfond VLEP wil geen kortetermijnprikkels in het beloningsbeleid.

5.1.2. Doelstelling

Het MVB-doel van pensioenfond VLEP is tweeledig:

Portefeuilledoelstelling: Pensioenfond VLEP wil rekening houden met MVB-maatstaven in de daadwerkelijke allocatie naar beleggingscategorieën, ondernemingen en landen. Daarbij gelooft het fonds dat dit leidt tot een beter risico-rendementsprofiel.

Invloed doelstelling: Pensioenfond VLEP wil invloed uitoefenen op de bedrijven (en landen) waarin het belegt. De instrumenten die hierbij worden ingezet zijn stemmen (voting) en het aangaan van constructief-kritische gesprekken met het bedrijf/land over wat voor het fonds belangrijk is (engagement). Daarbij wordt waar mogelijk aansluiting gezocht bij/samengewerkt met andere partijen

5.1.3. Thema klimaat en sociale thema's

VLEP heeft bij het vaststellen van de prioriteiten voor het MVB-beleid gekeken naar de relevantie en urgentie voor zowel de portefeuille als de maatschappij. Belangrijke randvoorwaarde hierbij is dat ondernemingen waarin VLEP belegt niet structureel betrokken zijn bij bijvoorbeeld ernstige milieuvervuiling, corruptie of mensenrechtenschendingen. Uit de consultatie van deelnemers in 2021 en 2024 blijkt dat arbeidsomstandigheden een belangrijk aspect zijn en pensioenfond VLEP onderstreept dit. Daarom is dit naast klimaatverandering als een van de aandachtsgebieden opgenomen.

5.1.4. Sustainable Development Goals

Pensioenfond VLEP wil via de keuze van zijn beleggingen en door actief aandeelhouderschap een positieve bijdrage leveren aan duurzame ontwikkeling. Om deze positieve bijdrage meetbaar en inzichtelijk te maken, zoekt het fonds aansluiting bij het breed gedragen raamwerk van de "Sustainable Development Goals" (SDG's) van de Verenigde Naties. Het fonds bespreekt met de vermogensbeheerders hoe de (netto) positieve impact inzichtelijk gemaakt kan worden op alle



relevante SDG's, waarbij een nadruk gelegd wordt op SDG's die betrekking hebben op de focusgebieden van pensioenfonds VLEP. Deze thema's sluiten goed aan bij SDG 8 (waardig werk en economische groei), 12 (verantwoorde consumptie en productie) en 13 (klimaatactie). Dit zijn onderwerpen die door de (gewezen) deelnemers en gepensioneerden van pensioenfonds VLEP belangrijk worden gevonden.