



Functieprofiel bestuur namens pensioengerechtigde met deelname aan de risicomanagementcommissie en communicatiecommissie

Per 1 januari 2026

Voorwoord

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees (pensioenfonds VLEP) wil de geschiktheid binnen het pensioenfonds waarborgen. Daartoe heeft het bestuur van het fonds voor alle bestuursleden/beleidsbepalers een functieprofiel opgesteld. Dit profiel wordt ingezet voor werving en selectie en periodieke beoordeling van bestuursleden. Dit volgt ook uit de Pensioenwet, de richtlijnen van DNB en de Pensioenfederatie en de Code Pensioenfonds.

Het bestuur van het pensioenfonds heeft, in overleg met sociale partners, in het kader van de Wet versterking bestuur pensioenfonds gekozen voor het paritaire bestuursmodel. Het bestuur bestaat uit 10 leden, 5 namens de werkgeversorganisaties, 3 namens de werknemersorganisaties en 2 namens pensioengerechtigden. In het kader van IORP II heeft het bestuur ervoor gekozen de sleutelfunctiehouderrollen voor het risicomanagement en de interne audit binnen het bestuur invulling te geven.

Voor de functie als bestuurder namens pensioengerechtigden en lid van de risicomanagementcommissie en communicatiecommissie heeft het bestuur dit functieprofiel opgesteld. De raad van toezicht van het pensioenfonds heeft het functieprofiel goedgekeurd.

1. Het pensioenfonds

Pensioenfond VLEP voert de pensioenregeling uit voor een viertal bedrijfstakken, te weten Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees. De deelname aan het pensioenfond is verplichtgesteld voor de werknemers in deze bedrijfstakken.

1.1. Missie, visie en strategie

Pensioenfond VLEP heeft de missie, visie en strategie als volgt geformuleerd.

Missie

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

Visie

Pensioenfond VLEP wil voor haar deelnemers en gepensioneerden een betrouwbare en betrokken partner voor het pensioen zijn. VLEP wil een bestendig pensioen bieden en streeft ernaar om de pensioenaanspraken en pensioenuitkering aan te passen aan de prijsontwikkelingen.

Strategie

- VLEP heeft de overtuiging dat ons pensioenfond 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 fond 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.

1.2. Kerncijfers

Per eind 2024 had het pensioenfond zo'n 28.000 actieve deelnemers, 84.000 gewezen deelnemers, 16.000 gepensioneerden en een belegd vermogen van ongeveer € 4 miljard. De beleidsdekkingsgraad bedroeg eind 2024 115,1%.

2. Het bestuur en de commissies

Het pensioenfond kent een bestuur in de zin van de Pensioenwet. Het bestuur is paritair samengesteld en bestaat uit tien leden, die door het bestuur worden benoemd. Drie leden worden voorgedragen door werknemersorganisaties (FNV, CNV Vakmensen), vijf leden door de werkgeversorganisaties (VNV, AKSV, COV, Nepluvi) en twee leden namens de pensioengerechtigden. De zittingstermijn van de leden bedraagt 4 jaar. Het bestuur vergadert ten minste zes keer per jaar en legt jaarlijks verantwoording af door middel van onder meer het jaarverslag.

Het bestuur vertegenwoordigt het pensioenfond en draagt eindverantwoordelijkheid voor onder meer het premie-, toeslagen- en beleggingsbeleid en de uitvoering van de pensioenregeling. De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van het bestuur zijn gebaseerd op de wet (waaronder de Pensioenwet) alsmede de statuten en reglementen van het pensioenfond en op de Code Pensioenfondsen. Het bestuur kiest jaarlijks uit zijn midden een voorzitter en vice-voorzitter. Zij vormen het dagelijks bestuur.

Het houderschap van de sleutelfuncties interne audit en risicomanagement wordt door een bestuurslid ingevuld.

Het pensioenfonds kent een verantwoordingsorgaan en een raad van toezicht.

Voorts kent het bestuur een voorzittersoverleg, beleggingscommissie, risicomanagementcommissie, financiële commissie, communicatiecommissie en een handhavingscommissie, waarbinnen een belangrijk deel van de bestuurstaken wordt voorbereid.

2.1. Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden bestuur

Het bestuur stelt het beleid van het fonds vast en draagt zorg voor de uitvoering van de statuten en reglementen. Het bestuur richt zich bij de vervulling van zijn taak naar de belangen van de bij het fonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de werkgevers en zorgt ervoor dat dezen zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen. De raad van toezicht ziet toe op het beleid van het bestuur en het bestuur legt verantwoording af over zijn beleid aan het verantwoordingsorgaan.

Het bestuur heeft de gehele leiding van zaken en is, met inachtneming van de statuten en reglementen, bevoegd tot alle daden, zowel van beheer als beschikking, welke verband houden met de doelstelling van het fonds. Het bestuur, alsmede de voorzitters gezamenlijk, vertegenwoordigen het fonds in en buiten rechte.

2.2. Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden communicatiecommissie

De communicatiecommissie bestaat uit 3 leden van het bestuur. De communicatiecommissie vergadert ten minste vier keer per jaar. De communicatiecommissie ziet toe op en adviseert het bestuur over alle communicatie-uitingen vanuit het fonds, het vaststellen van het communicatiebeleid en een communicatieplan en het afstemmen van informatievoorziening op de deelnemer en overige stakeholders. De commissie valt onder de (eind)verantwoordelijkheid van het bestuur. De commissie heeft louter een adviserende taak aan het bestuur. De aan de commissie gedelegeerde taken dienen altijd binnen de kaders van het door het bestuur gesanctioneerde beleid te worden uitgevoerd. De taken en verantwoordelijkheden zijn nader beschreven in het reglement van de communicatiecommissie.

2.3. Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden risicomanagementcommissie

De RM-commissie bestaat uit 3 leden van het bestuur. De RM-commissie vergadert ten minste vier keer per jaar. De RM-commissie ziet toe op en adviseert het bestuur over (de kaders rondom) integraal risicomanagement. De commissie valt onder de (eind)verantwoordelijkheid van het bestuur. De commissie heeft een adviserende taak aan het bestuur. De aan de commissie gedelegeerde taken dienen altijd binnen de kaders van door het bestuur gesanctioneerde beleid te worden uitgevoerd. De taken en verantwoordelijkheden zijn nader beschreven in het reglement van de RM-commissie. Daarnaast is de RM-commissie in het kader van IORP II aangewezen als sleutelfunctie vervuller van pensioenfonds VLEP.

3. Geschiktheid

Geschiktheid bestaat uit:

- kennis, inzicht en oordeelsvorming op basis van 5 deskundigheidsgebieden (met onderverdeling);
- competenties;
- relevante werkervaring; en
- professioneel gedrag.

De geschiktheid van een beleidsbepaler blijkt in ieder geval uit de opleiding, werkervaring en competenties van de beleidsbepaler en de doorlopende toepassing hiervan. De bestuurder voldoet minimaal aan het volgende denk- en werkniveau.

Denk- en werkniveau	
VMBO	

Titel : Functieprofiel - gepensioneerden zetel RMC en CC

Datum : 25 september 2025

Referentie : 2507-1937 v2.0 - Vertrouwelijk

Project : 2025-0573 PF VLEP Fondsdocumenten 2025

MBO	
HBO	X
WO	

Een bestuurslid voldoet aan de volgende kenmerken.

Kenmerken	Vereist	Gewenst
"teamspeler" en past in het bestaande team	x	
analytisch denkvermogen	x	
een beschikbare tijdsbesteding van minimaal één dag per week (voorzitter 1,5 dagen)	x	
de intentie om tenminste één termijn van 4 jaar zitting te nemen in het bestuur	x	
bestuurlijke ervaring	x	
bereid cursussen, congressen e.d. bij te wonen	x	

3.1. Kennis, inzicht en oordeelsvorming op basis van 5 deskundigheidsgebieden

Op basis van artikel 33 en 106/106a PW (verder uitgewerkt in het Besluit PW, de Beleidsregel geschiktheid van DNB en de Code Pensioenfonds) dient een pensioenfondsbestuurder geschikt te zijn op de volgende geschiktheidsonderwerpen:

Deskundigheids- of verantwoordelijkheidsgebieden
A. Bestuur, organisatie en communicatie/reputatie
1. Het besturen van een organisatie
2. Communicatie
B. Regelingen en diensten die het fonds uitvoert
1. Relevante wet- en regelgeving
2. Pensioenregeling en pensioensoorten
3. Actuariële aspecten
4. Beleggingsbeleid en vermogensbeheer
5. Verslaggeving
6. Balansmanagement
7. Herverzekering
8. ESG
C. Beheerste en integere bedrijfsvoering en informatiebeleid
1. Administratieve organisatie en interne controle
2. Uitbesteding
3. IT
D. Besluitvorming
Evenwichtige en consistente besluitvorming
E. Voldoende tijd: beschikbaarheid, betrokkenheid en voorkomen van belangenverstrengeling

Omdat er sprake is van een collectief, geschiedt de toetsing van geschiktheid met inachtneming van de samenstelling en het functioneren van het bestuur als geheel. Binnen het bestuur moet voldoende spreiding en niveau van de vereiste geschiktheid aanwezig zijn. Voor borging van de geschiktheid beschikt het bestuur over een geschiktheidsmatrix. Ieder bestuurslid is tenminste geschikt op niveau A op alle

deskundigheidsgebieden. Ten aanzien van collectieve geschiktheid geldt dat op ieder onderdeel minimaal twee bestuursleden een geschiktheidsniveau B dienen te bezitten.

Daarnaast heeft elke commissie zijn eigen aandachtsgebied. Elk commissielid of toehoorder dient voor het aandachtsgebied dat hoort bij de commissie waar hij of zij in zit, te beschikken over geschiktheidsniveau B.

Een lid van de communicatiecommissie dient op de volgende gebieden te voldoen aan geschiktheidsniveau B: *A.2. Communicatie, B.1. Relevante wet- en regelgeving, en B.2. Pensioenregeling en pensioensoorten.*

Een lid van de RM-commissie dient op de volgende gebieden te voldoen aan geschiktheidsniveau B: *A.1. het besturen van een organisatie, B.1. relevante wet- en regelgeving, B.4. Beleggingsbeleid en vermogensbeheer C.1. Administratieve organisatie en interne controle, C.2. Uitbesteding en C.3. IT-deskundigheid.*

Integraal risicomanagement is in toenemende mate een belangrijk aspect in het besturen van een pensioenfonds. Van een bestuurslid wordt verwacht dat het integrale risicomanagement intrinsiek onderdeel is van het dagelijkse handelen. Dit komt tot uiting in kennis van risicomanagementprocessen en professioneel gedrag als het gaat om het toepassen van het risicomanagementbeleid in het besturen van het pensioenfonds.

Financiële instellingen moeten in toenemende mate rekening houden met de risico's die gepaard gaan met klimaatverandering en de overgang naar een klimaatneutrale economie. Daarom is ook kennis over deze risico's, relevante wetgeving op dit gebied en de impact daarvan in de context van het pensioenfonds onderdeel van de geschiktheidseisen.

Voldoende tijd: De pensioenwereld en daarmee het pensioenfonds zijn continu in ontwikkeling. Dit vraagt dus voortdurend tijd en aandacht van het bestuur. Met name de eisen aan risicomanagement, zorgvuldige governance voor wat betreft verantwoording afleggen en het ondergaan van intern toezicht zijn de laatste jaren sterk toegenomen. Wijzigingen in wet- en regelgeving vragen eveneens veel tijd van het bestuur. Bestuursleden nemen, indien daar aanleiding toe is, plaats in tijdelijke werkgroepen waarin actuele onderwerpen behandeld worden ter adviesvorming aan bestuur en/of sociale partners. Pensioenfondsen werken verder in een sterk gereguleerde omgeving. Ook de eisen voor wat betreft het naleven van de wetgeving en overige regelgeving/procedures van toezichthouders vragen de nodige aandacht van het bestuur. Een bestuurslid van het pensioenfonds dient rekening te houden met een totale tijdsbesteding van minimaal één dag per week. Voor een voorzitter is dit minimaal anderhalve dag per week. De werkzaamheden kennen een cyclisch karakter wat inhoudt dat het tijdsbeslag niet iedere week gelijk is. Eén dag per week voor een bestuurslid en anderhalve dag per week voor een voorzitter zijn daarom een gemiddelde onder normale omstandigheden. Niet structurele werkzaamheden, die bijvoorbeeld voortvloeien uit wetwijzigingen of eisen van de toezichthouder, kunnen ertoe leiden dat er meer tijd besteed dient te worden dan het minimale tijdsbeslag.

Het bestuur komt minimaal zes keer per jaar bijeen. De risicomanagementcommissie en communicatiecommissie komen minimaal vier keer per jaar bijeen. Naast het bijwonen van de vergaderingen, vraagt het grondig doornemen van beleidsnotities, vergaderstukken en educatie de nodige tijd.

3.2. Competenties

Een individueel bestuurslid, maar ook het bestuur als team, dient over bestuurlijke competenties te beschikken. De competenties worden getypeerd in het drieluik: denken-voelen-kracht.

Competenties		
Denken (D)	Voelen (V)	Kracht (K)
1 strategisch denken	1 loyaliteit	1 stressbestendigheid
2 multidisciplinair denken	2 samenwerken	2 onafhankelijkheid

3 oordeelsvorming	3 communicatief vermogen	3 authenticiteit
4 verantwoordelijkheid	4 omgevingsbewust zijn	4 besluitvaardigheid
5 reflecterend vermogen		5 onderhandelingsvaardigheid
		6 klant-, kwaliteits- en resultaatgerichtheid
		7 strategische sturing
		8 overtuigingskracht
		9 leiderschap
		10 voorzittersvaardigheid

Het bestuur streeft ernaar “evenwicht” in de competenties te bereiken, waarbij de genoemde competenties in ieder geval op geschiktheidsniveau A vertegenwoordigd zijn in het bestuur. Niveau A betekent hier dat de bestuursleden zich bewust zijn van hun eigen competenties, sterktes en zwaktes. Niveau B betekent dat een bestuurder de competentie verder ontwikkelt en de andere bestuursleden daarin meeneemt. Het bestuur stelt periodiek vast aan welke competenties behoefte is. Voor voorzitters, commissieleden en toehoorders geldt dat zij op een aantal van de competenties geschikt dienen te zijn op niveau B.

Voor een lid van de communicatiecommissie geldt dat hij of zij over geschiktheidsniveau B beschikt op de competenties *Multidisciplinair denken, Oordeelsvorming, Communicatief vermogen, en klant-, kwaliteits- en resultaatgerichtheid*. Voor de overige competenties wordt een bestuurslid geacht ten minste over geschiktheidsniveau A te beschikken

Voor lid van de RM-commissie dient een lid over een geschiktheidsniveau B op de competenties *multidisciplinair denken, oordeelsvorming, omgevingsbewustzijn en onafhankelijkheid* te beschikken. Voor de overige competenties wordt een bestuurslid geacht tenminste over geschiktheidsniveau A te beschikken.

3.3. Relevante werkervaring

Ervaring in complexe financiële, fiscale of pensioenvraagstukken of transitie, ervaring in onderhandelingsituaties, bestuurlijke ervaring, en affiniteit met tenminste één van de betrokken maatschappelijke groeperingen is zeer gewenst.

3.4. Professioneel gedrag

Professioneel gedrag heeft vooral van doen met praktische en meetbare gedragsaspecten. Het gaat om zaken als aantoonbaar voldoende tijd hebben, er blijf van geven de fondskarakteristieken in de genen te hebben en een goed ontwikkeld bewustzijn hebben op het gebied van de “board room dynamics”. Aan de basis van dit alles ligt de integriteit van de bestuursleden.

Professioneel gedrag valt uiteen in:

- Integer gedrag
De bestuurders handelen integer. Zij zijn betrouwbaar, eerlijk, respectvol en gedragen zich consistent. Zij laten zich toetsen.
- Tijdsbeslag
Iedere bestuurder beschikt aantoonbaar over voldoende tijd voor de functie.
- Het fonds door en door kennen
De bestuurders kennen hun pensioenfonds door en door. Zij kunnen doelstellingen van het fonds en de op fondskarakteristieken afgestemde uitgangspunten relateren aan de evenwichtige afweging van belangen en de omgang met dilemma's in de bestuurlijke besluitvorming.
- Bewustzijn van board room dynamics
De bestuurders zijn zich ervan bewust dat eigen en groepsgedrag van invloed zijn op de kwaliteit van de besluiten en daarmee de prestaties van het fonds.

4. Diversiteit

Er wordt gestreefd naar een bestuurssamenstelling waarbij de belanghebbenden op een zo evenwichtige mogelijke wijze zijn vertegenwoordigd, maar het bestuur ook complementair is samengesteld zodat de bestuursleden competenties en invalshoeken inbrengen die elkaar aanvullen. Het bestuur streeft ernaar dat in het bestuur tenminste één man en één vrouw zitten en tenminste één lid boven en één lid onder de veertig jaar. Voor de posities van vertegenwoordiger namens pensioengerechtigden is leeftijd geen aspect waarop onderscheid wordt gemaakt tussen kandidaten. Wel heeft een vrouwelijke kandidaat mogelijk de voorkeur boven een mannelijke kandidaat. Dit is mede afhankelijk van de actuele samenstelling van het bestuur.

Momenteel bestaat het bestuur uit twee vrouwen en zes mannen. Één van de bestuurders is onder de veertig jaar. Het huidige bestuur is kordaat en oplossingsgericht. Om meer evenwicht te bieden heeft het bestuur een voorkeur voor een bestuurder die structuur biedt en onderzoek gericht is.

5. Benoemingsprocedure

Het bestuur van het pensioenfonds stelt het functieprofiel voor de vacante functie vast, na goedkeuring door de raad van toezicht, ter beschikking aan de betreffende voordragende organisatie. De benoeming van een bestuurslid namens pensioengerechtigden vindt plaats op basis van verkiezingen. Hiervoor heeft het pensioenfonds een verkiezingsreglement. Dit verkiezingsreglement omschrijft de procedures omtrent de benoeming van een bestuurslid namens pensioengerechtigden. De geschiktheid van de kandidaten voor het bestuurslidmaatschap wordt door de verkiezingscommissie gemaakt aan de hand van dit functieprofiel. Indien er meerdere geschikte kandidaten zijn, vinden verkiezingen plaats.

Voordat een kandidaat door het bestuur kan worden benoemd, moet de kandidaat zijn of haar medewerking verlenen aan de geschiktheidstoets door De Nederlandsche Bank (DNB) en de daarvoor noodzakelijke informatie en stukken aanleveren. Het bestuur moet bij de voordracht van het te benoemen bestuurslid bij DNB motiveren waarom de kandidaat in het functieprofiel past.

6. Beloning

De hoogte van de vergoeding en/of de onkostenregeling is vastgelegd in het door het bestuur vastgestelde beloningsbeleid

(bedragen 2025).

De vergoeding voor een bestuurslid bedraagt: € 23.289,41 bruto per jaar, exclusief reiskosten.

Hier bovenop komt de vergoeding voor:

- Risicomanagementcommissie

€ 8.733,53 bruto per jaar

- Communicatiecommissie

€ 2.911,18 bruto per jaar

In totaal bedraagt de bruto jaarvergoeding

€ 34.934,12 bruto per jaar, exclusief reiskosten