

**Transparantiedocument  
organisatie van  
pensioenfonds VLEP**

---

**colofon**

Dit is een uitgave van Stichting Pensioenfonds juni 2014

# Voorwoord

In dit document beschrijft het bestuur van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees (VLEP) hoe zij de organisatie van het fonds heeft ingericht. De formele vastlegging van taken, verantwoordelijkheden en samenstelling van de organen van het fonds staan in de statuten van het fonds en in de reglementen van de door het bestuur ingestelde organen.

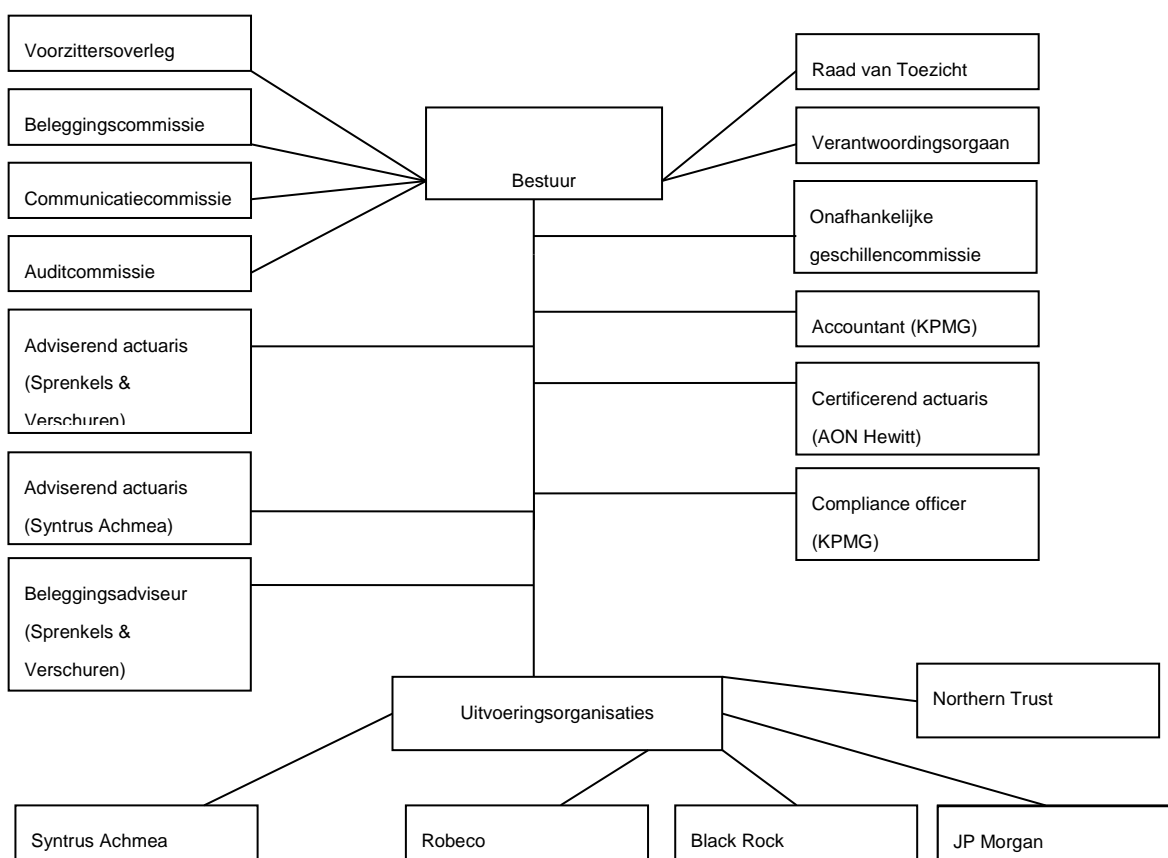
Dit transparantiedocument is door het bestuur van het fonds vastgesteld in de vergadering van 19 juni 2014, en is gepubliceerd op de website van het fonds: [www.vlep.nl](http://www.vlep.nl)

<b>Voorwoord</b>	<b>2</b>
<b>1. Algemeen</b>	<b>4</b>
<b>2. De besturing van het pensioenfonds</b>	<b>5</b>
<b>3. Verantwoordingsorgaan</b>	<b>9</b>
<b>4. Intern toezicht</b>	<b>10</b>
<b>5. Klachten en geschillen</b>	<b>12</b>

# 1. Algemeen

Het bestuur van VLEP is verantwoordelijk voor de uitvoering van de door sociale partners overeengekomen pensioenregeling. Zij streeft hierbij naar een optimale kwaliteit, zorgvuldigheid en openheid met betrekking tot die uitvoering. In onderliggend document is vastgelegd hoe het bestuur de besluitvorming, de verantwoording en het intern toezicht heeft ingericht. Daarbij is gehandeld binnen het kader van de Pensioenwet en de Code Pensioenfondsen.

## Organogram



# 2. De besturing van het pensioenfonds

Bij de vormgeving van het beleid richt het bestuur zich op de belangen van de bij het fonds betrokkenen. Dit zijn de deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de werkgevers. Het bestuur zorgt ervoor dat de genoemde groepen zich op evenwichtige wijze vertegenwoordigd voelen. Daarnaast zorgt Het bestuur ervoor dat de bestuursleden te allen tijde geschikt zijn om VLEP adequaat te kunnen besturen.

## 2.1 Bestuur

Het bestuur van VLEP is verantwoordelijk voor de uitvoering van de pensioenregeling zoals deze door de sociale partners is overeengekomen. Dit houdt in dat zij verantwoordelijk is voor alle activiteiten van het fonds, waaronder de administratie, communicatie en het beheer van de pensioengelden.

Het bestuur bestaat uit 12 bestuursleden. 6 leden namens de werkgevers, 5 leden namens de werknemers en 1 lid namens de pensioengerechtigden. Het bestuur benoemt een voorzitter en ook een vice-voorzitter. De vertegenwoordigers van werkgeverszijde worden voorgedragen door:

- De Vereniging voor de Nederlandse Vleeswarenindustrie en de Vereniging van Nederlandse Baconfabrikanten te Zoetermeer; 2 leden
- De Algemene Kokswaren- en Snackproducenten Vereniging te Zoetermeer; 1 lid
- De Centrale Organisatie voor de Vleessector te Zoetermeer; 2 leden
- Vereniging van de Nederlandse Pluimveeverwerkende Industrie te Houten, 1 lid

De vertegenwoordigers van werknemerszijde worden voorgedragen door:

- FNV Bondgenoten te Utrecht; 3 leden
- CNV Vakmensen te Utrecht; 1 lid
- De Unie Vakbond voor Industrie en Dienstverlening (De Unie), te Culemborg; 1 lid

De vertegenwoordiger van de pensioengerechtigden wordt gekozen door middel van verkiezingen door de pensioengerechtigden van het fonds.

Bij de voordracht en de benoeming zijn diversiteit in de samenstelling naar leeftijd en geslacht en complementariteit in geschiktheid belangrijke uitgangspunten. Bestuursleden worden voor de duur van zes jaar benoemd. Ieder jaar in de maand januari treedt een werkgeversbestuurslid en een werknemersbestuurslid af volgens een door het bestuur op te maken rooster. Het bestuur kan de afgetreden bestuursleden onmiddellijk herbenoemen.

Het bestuur stelt zich bij het uitoefenen van haar taak onafhankelijk op en zorgt dat het fonds uitsluitend handelt ten behoeve van al haar belanghebbenden. Het bestuur inventariseert daartoe jaarlijks de (neven)functies van de bestuurs- en commissieleden. Hierover wordt gerapporteerd in het jaarverslag van het fonds en op de website. De taken en bevoegdheden van het bestuur zijn bepaald in de statuten van het fonds. Het bestuur heeft in de statuten vastgelegd langs welke procedure bestuursleden kunnen worden benoemd, geschorst of ontslagen.

## 2.2 Commissies

Het bestuur kan tijdelijke of permanente commissies instellen. Daarbij kan het bestuur bevoegdheden mandateren aan een commissie. De commissie legt voor de uitoefening van haar taken verantwoording af aan het voltallige bestuur. Dit gebeurt aan de hand van de notulen van een commissievergadering en notities met advies voor het bestuur.

Het bestuur heeft de volgende commissies ingesteld:

#### **Voorzittersoverleg**

De voorzitter en vice-voorzitter hebben zitting in het voorzittersoverleg. Dit overleg heeft de volgende bevoegdheden:

- ter voorbereiding van de bestuursvergadering de agenda van deze bestuursvergadering bespreken;
- de dagelijkse gang van zaken bespreken;
- het bespreken van beleidsvraagstukken en het behandelen van expliciete werkgevers- en werknemerscasuïstiek onder verantwoordelijkheid van het bestuur.

#### **Beleggingsadviescommissie**

De beleggingsadviescommissie bestaat uit 4 bestuursleden en wordt bijgestaan door een adviseur van Sprenkels & Verschuren. De commissie bespreekt en adviseert het bestuur over alle onderwerpen met betrekking tot het volledige beleggingsbeleid van het fonds. De beleggingsadviescommissie is door het bestuur gemandateerd om uitvoering te geven aan het beleggingsbeleid en hier besluiten over te nemen onder verantwoordelijkheid van het bestuur. Het beleggingsbeleid is vastgesteld door het voltallige bestuur.

#### **Communicatiecommissie**

De communicatiecommissie adviseert het bestuur over de communicatiestrategie en alle communicatie-uitingen van het fonds. Dit gebeurt in overleg met de communicatieadviseur van het fonds.

#### **Auditcommissie**

De Auditcommissie controleert of de administrateur de afspraken nakomt zoals vastgelegd in de door het fonds en de administrateur overeengekomen dienstverleningsovereenkomst. Daarnaast bereidt de commissie het jaarverslag en de jaarrekening voor en stelt het concept jaarverslag en de concept jaarrekening op.

#### **Geschillencommissie**

Het pensioenfonds heeft met een aantal andere pensioenfondsen een groep personen benoemd waaruit de geschillencommissie kan worden samengesteld. Als secretaris van de geschillencommissie treedt op een via Brunel Nederland B.V. aan te wijzen jurist. De secretaris stelt in voorkomende gevallen de geschillencommissie samen uit onderstaande groep personen en informeert het bestuur van het pensioenfonds hierover.

De geschillencommissie heeft tot taak het bestuur te adviseren over geschillen tussen de deelnemer en het pensioenfonds over de uitvoering van de pensioenregeling wegens een individuele beslissing die het bestuur jegens de belanghebbende heeft genomen. Een advies van de geschillencommissie is niet bindend.

## 2.3 Integriteit

Het bestuur heeft een gedragscode waarmee zij aan de bestuursleden richtlijnen geeft. De gedragscode bevordert transparantie en zorgt ervoor dat alle betrokkenen, ook voor hun eigen bescherming, duidelijk weten wat wel en niet geoorloofd is. De code draagt er aan bij dat het fonds integer functioneert ten behoeve van alle belanghebbenden en zorgt voor waarborging van een goede naam en reputatie van het fonds als marktpartij. De richtlijnen uit de code moeten daarnaast voorkomen dat er conflicten ontstaan tussen belangen van het fonds en de privé-belangen van betrokkenen of dat vertrouwelijke informatie van het fonds gebruikt wordt voor privédoeleinden.

Eventueel conflicterende nevenfuncties van bestuursleden worden bij beide voorzitters gemeld. Zij bezien of melding bij de compliance officer gewenst is. De nevenfuncties worden in het jaarverslag vermeld. De compliance officer voert de toetsing aan de gedragscode uit.

## 2.4 Geschiktheid

Aandachtspunt van het bestuur is het kwalitatief goed functioneren als bestuur. Het bestuur heeft hiertoe een geschiktheidsplan opgesteld. Dat plan voorziet erin dat het bestuur als collectief en de bestuursleden individueel voldoen aan de wettelijk gestelde eisen ten aanzien van kennis, vaardigheden en professioneel gedrag (geschiktheid). Bij elke mutatie in het bestuur gaat het bestuur na of geschiktheid nog voldoende aanwezig is. Tenminste éénmaal per jaar gaat het bestuur na of zij als collectief actuele ontwikkelingen op pensioengebied in voldoende mate volgt. Het bestuur stelt jaarlijks een gezamenlijk opleidingsplan vast. In dit plan staat op welke onderdelen de bestuursleden hun kennis en vaardigheden op peil willen houden dan wel willen uitbreiden.

## 2.5 Nevenactiviteiten van het pensioenfonds

VLEP oefent geen nevenactiviteiten uit.

## 2.6 Verantwoording inzake het beleggingsbeleid

VLEP is zich bewust van de maatschappelijke rol die zij als belegger vervult. Die rol dwingt het pensioenfonds tot grote zorgvuldigheid in haar handelen. Het pensioenfonds is te allen tijde bereid verantwoording af te leggen over haar beleggingsgedrag en de gevolgen hiervan voor de samenleving. De uitgangspunten voor het beleggingsbeleid van het fonds zijn opgenomen in de Verklaring beleggingsbeginselen.

## 2.7 Transparantie, openheid en communicatie

Het bestuur informeert de aangesloten werkgevers, de deelnemers en de pensioengerechtigden via de website en het jaarverslag over het beleid van VLEP. Het gaat hierbij onder meer over ontwikkelingen in:

- de pensioenregeling;
- het premie-, beleggings- en indexatiebeleid.

In het jaarverslag is de samenstelling van het bestuur en de commissies opgenomen. Daarin wordt ook beschreven hoe het bestuur omgaat met onderwerpen als goed bestuur, verantwoording en intern overzicht.

Geïnteresseerden kunnen het jaarverslag, de statuten en de reglementen inzien op de website van het fonds of opvragen bij het Klant Contact Center van Syntrus Achmea Pensioenbeheer.

## 2.10 Evaluatie functioneren

Het bestuur evalueert ieder jaar het functioneren van het bestuur als geheel en dat van de individuele bestuursleden.

Daarbij komen onder meer uitvoerig aan de orde:

- taakverdeling binnen het bestuur;
- proces van besluitvorming;
- gedrag en cultuur binnen het bestuur;
- geschiktheid;
- opleiding;
- naleving van gedragscode.

Het bestuur betreft één keer in de twee jaar een derde partij bij evaluatie.

## 2.11 Benoeming, schorsing en ontslag van bestuursleden

Indien het bestuur vindt dat er sprake is van een bestuurslid dat onvoldoende functioneert, kan het bestuur, conform de statuten, de benoemende partij vragen een ander bestuurslid voor te dragen. Ook bestaat er de mogelijkheid tot het schorsen van een bestuurslid.

## 2.12 Contractpartijen

### **Uitvoering**

Het bestuur heeft de uitvoering uitbesteed aan

Pensioenbeheer	Syntrus Achmea Pensioenbeheer N.V.
Vermogensbeheer	Robeco Institutional Asset Management B.V. Northern Trust BlackRock Institutional Trust Company J.P. Morgan Asset Management

### **Controle en certificering**

Het pensioenfonds heeft voor de controle en certificering van de jaarrekening met de volgende partijen een overeenkomst gesloten:

Certificerend actuaaris	AON Hewitt
Certificerend accountant	KPMG Accountants N.V.

### **Advisering**

Het pensioenfonds laat zich bij zijn werkzaamheden ondersteunen en/of adviseren door externe deskundigen.

Communicatie adviseur	Syntrus Achmea Pensioenbeheer N.V.
Adviserend actuaaris	Syntrus Achmea Pensioenbeheer N.V.
Externe adviseur	Sprenkels & Verschuren
Adviseur vermogensbeheer	Sprenkels & Verschuren



# 3. Verantwoordingsorgaan

## 3.1 Verantwoordingsorgaan

Het bestuur heeft een verantwoordingsorgaan ingesteld. De betrokken partijen zijn als volgt vertegenwoordigd:

- deelnemers (6);
- pensioengerechtigden (2);
- werkgevers (1).

De leden namens de deelnemers zijn benoemd door de vakorganisaties.

De leden zijn benoemd voor een periode van vier jaar.

## 3.2 Bevoegdheid

Het verantwoordingsorgaan heeft de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van bestuur. Dit gebeurt onder andere aan de hand van het jaarverslag, vastgelegde beleidskeuzes voor de toekomst en de bevindingen van het intern toezicht over het uitgevoerde beleid. De bepalingen omtrent het verantwoordingsorgaan zijn uitgewerkt in de statuten van het fonds en het reglement van het verantwoordingsorgaan.

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

- het beleid inzake beloningen;
- de vorm en inrichting van het intern toezicht;
- de profielschets voor leden van de raad van toezicht;
- het vaststellen en wijzigen van een interne klachten- en geschillenprocedure;
- het vaststellen en wijzigen van het communicatie- en voorlichtingsbeleid;
- het wijzigen van het reglement van het verantwoordingsorgaan;
- het vaststellen en wijzigen van het toeslagbeleid, dan wel het verlenen van toeslagen;
- vermindering van de verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten;
- gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van het fonds of de overname van verplichtingen door het fonds;
- liquidatie, fusie of splitsing van het fonds;
- het sluiten, wijzigen of beëindigen van een uitvoeringsovereenkomst.

## 3.3 Werkwijze

Het bestuur en het verantwoordingsorgaan komen ten minste twee maal per kalenderjaar in vergadering bijeen. Tijdens deze vergaderingen worden zaken besproken waarover het bestuur of het verantwoordingsorgaan overleg wenselijk acht.

## 3.4 Rapportage

Het verantwoordingsorgaan rapporteert haar bevindingen in het jaarverslag van het fonds.

# 4. Intern toezicht

## 4.1 Inrichting intern toezicht

Voor de inrichting van het intern toezicht heeft het bestuur een raad van toezicht ingesteld. Deze raad bestaat uit 3 leden die door het bestuur worden benoemd. Leden van de raad van toezicht hebben verder geen banden met VLEP.

## 4.2 Deskundigheid van de leden van de raad van toezicht

De raad van toezicht als collectief heeft een deskundigheid die ten minste vergelijkbaar is met de deskundigheid die door De Nederlandsche Bank wordt verlangd van het bestuur als collectief. De raad evalueert jaarlijks het eigen functioneren en rapporteert hierover aan het bestuur en het verantwoordingsorgaan. De raad van toezicht betreft één keer in de twee jaar een derde partij bij evaluatie.

## 4.3 Taken

De raad van toezicht houdt toezicht op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in het fonds. Daarnaast staat de raad het bestuur met raad ter zijde. De leden van de raad van toezicht handelen steeds in het belang van de doelstelling van het fonds, zonder specifieke opdracht en onafhankelijk van welk ander belang ook. De raad van toezicht is ten minste belast met het toezien op adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging door het bestuur. Dat laatste houdt in dat beoordeeld wordt of er een evenwichtige belangenafweging is geweest.

Het bestuur vraagt goedkeuring aan de raad van toezicht voor de voorgenomen besluiten tot vaststelling van:

- a. het jaarverslag en de jaarrekening;
- b. de profielschets voor bestuurders;
- c. het beleid inzake beloningen, met uitzondering van de beloning van de raad van toezicht;
- d. gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van het fonds of de overname van verplichtingen door het fonds;
- e. liquidatie, fusie of splitsing van het fonds;
- f. het omzetten van het fonds in een andere rechtsvorm.

## 4.4 Werkwijze

Het bestuur en de raad van toezicht komen minste twee maal per jaar bij elkaar. Doel van hun dialoog is dat deze bijdraagt aan het effectief en slagvaardig functioneren van het fonds en aan een beheerste en integere bedrijfsvoering.

De raad van toezicht heeft statutair het recht om alle informatie op te vragen die hij nodig heeft voor een goede taakvervulling. Dit kan gaan om bestuursstukken of nader overleg met het bestuur, externe adviseurs van het bestuur of de partij(en) waaraan het bestuur werkzaamheden uitbesteed heeft.

Eventueel disfunctioneren van het bestuur bespreekt de raad van toezicht met het bestuur zelf en meldt dit aan het verantwoordingsorgaan en eventueel aan De Nederlandsche Bank. De raad van toezicht betreft de naleving van de Code Pensioenfondsen bij zijn taak.

## 4.5 Rapportage

De raad van toezicht bespreekt de bevindingen over het bestuurlijke functioneren met het bestuur. Over de bevindingen legt de raad verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan en in het jaarverslag van het pensioenfonds (in een eigen paragraaf).

# 5. Klachten en geschillen

## **Klachtenprocedure**

De klachtenprocedure is opgenomen in het pensioenreglement. Bij klachten gaat het om de wijze van uitvoering van de pensioenregeling. De klacht richt zich dus primair tot het pensioenfonds als uitvoerder van de pensioenregeling. In de startbrief wordt melding gemaakt van de klachtenprocedure. De beschrijving van de procedure staat ook op de website van het fonds. De klachtenprocedure is vermeld in het uitvoeringsreglement, omdat werkgevers een klacht kunnen hebben over de uitvoering van de pensioenregeling.

## **Geschillenprocedure**

Het bestuur maakt voor geschillen over inhoudelijke besluiten over uitvoering van de pensioenregeling gebruik van een geschillencommissie die met enkele pensioenfonds wordt gedeeld. De taken en bevoegdheden van deze commissie zijn vastgelegd in het reglement van de geschillencommissie.