

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees

Beloningsbeleid

colofon

versie

1 januari 2026

Inleiding

Het Bestuur van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvlees en Pluimveevlees (VLEP) heeft met inachtneming van artikel 21a Besluit FTK en de normen 39 tot en met 42 uit de Code Pensioenfonds zijn beloningsbeleid vastgesteld. Dit beloningsbeleid wordt op de website gepubliceerd.

Het bestuur heeft gekozen voor een combinatie van vaste vergoedingen en vacatiegelden per bijgewoonde vergadering. De beloning staat hierdoor in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid en het tijdsbeslag. Het bestuur kent geen prestatiegerelateerde beloningen toe. Ook verstrekt het bestuur geen ontslagvergoedingen.

Het bestuur heeft het beloningsbeleid conform de van toepassing zijnde wetgeving ter advisering voorgelegd aan het verantwoordingsorgaan. Het verantwoordingsorgaan heeft hierover positief geadviseerd. Het beloningsbeleid wordt door de raad van toezicht goedgekeurd.

Totstandkoming beloningsbeleid

Het bestuur volgt uitgangspunten van de Pensioenfederatie. In de aanbeveling van de Pensioenfederatie uit 2011 is voorgesteld om de vergoedingsregeling te bezien via de methode van vervangingswaarde:

voor werknemersbestuursleden van bedrijfstakpensioenfonds in dienst van een vakorganisatie worden in de regel drie niveaus gehanteerd:

1. Bestuurslid bij een groot bedrijfstakpensioenfonds
2. Bestuurslid bij een middelgroot bedrijfstakpensioenfonds
3. Bestuurslid bij een klein bedrijfstakpensioenfonds.

De totale werkgeverslasten bedragen gemiddeld voor deze drie categorieën op jaarbasis € 140.000,-, respectievelijk

€ 125.000,- en € 100.000,- (op fulltime basis). Een pensioenfonds kan deze jaarkosten als richting gebruiken voor het bepalen van een compensatie, gegeven het tijdsbeslag dat voor het fonds wordt geraamd. VLEP wordt gerekend tot de middelgrote bedrijfstakpensioenfonds.

Elk jaar wordt beoordeeld of de werkgeverslasten worden geïndexeerd met de afgeleide consumentenprijsindex oktober (CBS). Daarnaast wordt het beloningsbeleid elke drie jaar geëvalueerd, tenzij er een relevante aanleiding aanwezig is waardoor deze eerder dient plaats te vinden.

Vergoeding bestuur

Gemiddeld wordt een voorzitter van VLEP geacht anderhalf tot twee dagen per week te besteden aan het besturen van het fonds. Hierin zijn ook studie, lezen, overleg, bijeenkomsten, het voorzittersoverleg en dergelijke begrepen. De bestuursleden worden geacht gemiddeld minimaal één dag per week te besteden aan het besturen van het fonds. De vergoeding is gebaseerd op basis van tijdsbesteding en verantwoordelijkheden van de functie of commissie. Voor een tweede commissie of een functie naast een deelname aan een commissie ontvangt een bestuurslid een extra vergoeding. Deze vergoeding wordt gebaseerd op de vergoeding van een algemeen bestuurslid plus de vergoeding voor de commissie met de hoogste vergoeding plus 50% van de vergoeding voor de tweede commissie of functie, met uitzondering van de sleutelfunctiehouder risicobeheer.

Functie	Vergoeding per jaar
Voorzitter bestuur	€ 59.970,24
Bestuurslid	€ 23.988,09
Commissielid of bestuurslid die (als toehoorder)zitting neemt in:	
Beleggingscommissie	€ 8.995,54
Risicomanagementcommissie	€ 8.995,54
Financiële commissie	€ 5.997,03
Communicatiecommissie	€ 5.997,03
Handhavingscommissie	€ 5.997,03
Speciale functies:	
Sleutelfunctiehouder indien intern belegd	€ 5.997,03
Expertrol bestuurder	€ 2.998,52

Het vacatiegeld wordt aan de werkgever of voordragende organisatie overgemaakt, tenzij uit een verklaring van de werkgever of voordragende organisatie blijkt dat het aan betrokkene zelf kan worden overgemaakt.

Aspirant bestuursleden/stagiairs van het bestuur

Aspirant bestuursleden en stagiairs van het bestuur ontvangen een vacatiegeld ter hoogte van de SER-norm¹ (€ 410,-) per vergadering dan wel dagdeel..

Raad van toezicht VLEP

Met de leden van de raad van toezicht worden aparte opdrachtbevestigingen afgesloten.

De leden worden geacht gemiddeld minimaal een halve dag per week te besteden aan het fonds. Voor de leden van de raad van toezicht bedraagt de vergoeding voor VLEP met ingang van 1 januari 2026 € 11.994,04 per jaar.

De voorzitter wordt geacht gemiddeld minimaal één dag per week te besteden aan het fonds. Voor de voorzitter bedraagt de vergoeding voor VLEP met ingang van 1 januari 2026 € 23.987,99 per jaar.

Elk jaar wordt beoordeeld of de vergoeding voor de leden van de raad van toezicht wordt geïndexeerd met de afgeleide consumentenprijsindex oktober (CBS).

Leden verantwoordingsorgaan

De voor de leden en stagiairs van het verantwoordingsorgaan vastgestelde vergoeding bedraagt met ingang van 1 januari 2026 € 2.033,00 per jaar. Voor de voorzitter van het verantwoordingsorgaan bedraagt de vastgestelde vergoeding met ingang van 1 januari 2026 € 2.542,74 per jaar. Daarnaast krijgen de leden van het verantwoordingsorgaan per vergadering een vergoeding van € 245,89.

Elk jaar wordt beoordeeld of de vergoeding voor de leden van het verantwoordingsorgaan wordt geïndexeerd met de afgeleide consumentenprijsindex oktober (CBS).

Het vacatiegeld wordt aan de werkgever of voordragende organisatie overgemaakt, tenzij uit een verklaring van de werkgever of voordragende organisatie blijkt dat het aan betrokkene zelf kan worden overgemaakt.

Derde partijen

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. Dit is tevens opgenomen in het uitbestedingsbeleid van het fonds.

Reiskostenvergoeding

De reiskostenvergoeding per vergadering voor alle leden van het bestuur, aspirant bestuursleden/stagiairs van het bestuur, leden van het verantwoordingsorgaan, stagiairs van het verantwoordingsorgaan, en leden van de raad van toezicht is gebaseerd op een vergoeding van € 0,38 per kilometer.

Uitbetaling

Het vacatiegeld en de reiskostenvergoeding worden iedere maand achteraf uitbetaald. De vaste vergoeding wordt ieder kwartaal achteraf uitbetaald. Bij tussentijdse opzegging wordt het vacatiegeld naar rato uitgekeerd.

¹ <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/over-ser/besluit-2018.pdf>

Duurzaamheidsrisico's binnen het beloningsbeleid

Het fonds voert een beheerst beloningsbeleid, gericht op kwaliteit, continuïteit en consistentie. Het beloningsbeleid is afgestemd op de aard, omvang, organisatie en complexiteit van het fonds. Het fonds hanteert het uitgangspunt dat het beloningsbeleid niet moet aanzetten tot het nemen van risico's, waaronder duurzaamheidsrisico's. Het fonds hanteert een vaste en marktconforme beloning voor zijn bestuurders. De beloning is daarmee onafhankelijk van het rendement en risico van de beleggingsportefeuille. De afwegingen van eventuele duurzaamheidsrisico's worden daardoor niet beïnvloed door het beloningsbeleid.

Het fonds blijft het beloningsbeleid evalueren en zo nodig aanpassen.

Het beloningsbeleid voldoet aan de wettelijke eisen uit de Sustainable Financial Disclosure Regulation (SFDR), het Besluit Financieel Toetsingskader, de Code Pensioenfondsen en de Principes beheerst beloningsbeleid van AFM en DNB.