



# Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Kappersbedrijf

**Hoe werkt het pensioenfonds?**

## **Colofon**

Dit document is een uitgave van  
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Kappersbedrijf

*datum*

1 januari 2024

## Voorwoord

---

In dit document beschrijft het bestuur van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Kappersbedrijf (hierna: het bestuur) hoe het pensioenfonds zijn organisatie heeft ingericht.

De formele vastlegging van taken, verantwoordelijkheden en samenstelling van de organen van het pensioenfonds staan in de statuten van het pensioenfonds en in de reglementen van de door het bestuur ingestelde organen.

Dit document is goedgekeurd en vastgesteld op 16 januari 2024 en is gepubliceerd op de website van het pensioenfonds: [www.pensioenkappers.nl](http://www.pensioenkappers.nl).

# Inhoud

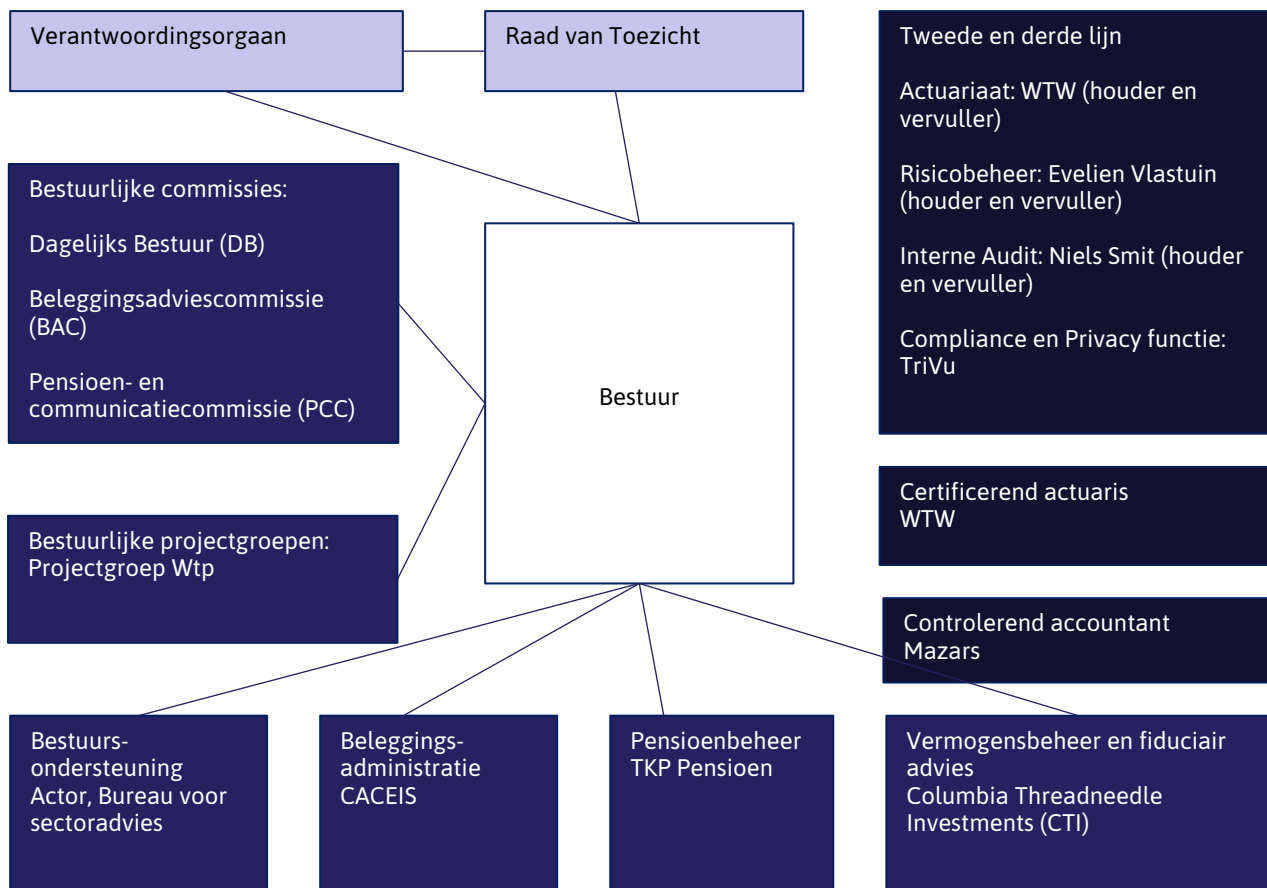
---

<b>Voorwoord</b>	<b>1</b>
<b>1 Algemeen</b>	<b>3</b>
1.1 Organisatiestructuur	3
<b>2 De besturing van het pensioenfonds</b>	<b>4</b>
2.1 Bestuur	4
2.2 Commissies	5
2.3 Sleutelfuncties	5
2.4 Integriteit	6
2.5 Geschiktheid	6
2.6 Nevenactiviteiten van het pensioenfonds	6
2.7 Verantwoording inzake het beleggingsbeleid	6
2.8 Transparantie, openheid en communicatie	7
2.9 Evaluatie functioneren	7
2.10 Benoeming, schorsing en ontslag van bestuursleden	7
2.11 Contractpartijen	8
<b>3 Verantwoordingsorgaan</b>	<b>9</b>
3.1 Verantwoordingsorgaan	9
3.2 Bevoegdheid	9
3.3 Werkwijze	10
3.4 Rapportage	10
<b>4 Intern toezicht</b>	<b>11</b>
4.1 Inrichting intern toezicht	11
4.2 Deskundigheid van de leden van de raad van toezicht	11
4.3 Taken	11
4.4 Werkwijze	12
4.5 Rapportage	12
<b>5 Klachtenbeleid</b>	<b>13</b>

# 1 Algemeen

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

## 1.1 Organisatiestructuur



## 2 De besturing van het pensioenfonds

---

Het bestuur stelt zich bij het uitoefenen van zijn bestuurstaak onafhankelijk op. Bij de vormgeving van het beleid richt het bestuur zich op zijn belanghebbenden. Dit zijn de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, de werkgevers en overige belanghebbenden. Het bestuur zorgt ervoor dat de genoemde groepen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd worden. Het bestuur zorgt er daarnaast voor dat het bestuur te allen tijde geschikt is om het pensioenfonds adequaat te kunnen besturen.

### 2.1 Bestuur

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

Het pensioenfonds heeft een paritair samengesteld bestuur dat bestaat uit zes bestuursleden. De bestuursleden worden benoemd, na het horen van de raad van toezicht over de procedure, en wel als volgt:

- a. twee op voordracht van de werkgeversvereniging, te weten:
  - » de Koninklijke Algemene Nederlandse Kappersorganisatie (ANKO), gevestigd te Huizen;
- b. twee op voordracht van de werknemersverenigingen, te weten
  - » één op voordracht van FNV Mooi, gevestigd te Utrecht;
  - » één op voordracht van CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht.
- c. één na verkiezing door de pensioengerechtigden. Het bestuur heeft de verkiezingsprocedure vastgelegd in een verkiezingsreglement;
- d. één onafhankelijk bestuurslid.

Voordracht en benoeming vindt plaats op basis van het voor de betreffende vacature geldende functieprofiel. (Complementariteit in) geschiktheid is het belangrijkste criterium bij voordracht en benoeming maar ook diversiteit in de samenstelling naar leeftijd en geslacht speelt een belangrijke rol.

Ieder bestuurslid treedt uiterlijk vier jaar na zijn benoeming af volgens een door het bestuur opgemaakt rooster. Het bestuur kan de afgetreden bestuursleden onmiddellijk en maximaal twee keer herbenoemen. Wederom voor een periode van vier jaar. Indien daar gegronde redenen voor zijn, kan een bestuurslid meer dan twee keer worden herbenoemd.

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

## 2.2 Commissies

Om zijn werkzaamheden optimaal te kunnen uitvoeren heeft het bestuur commissies ingesteld die onder meer tot taak hebben om besluiten die het bestuur moet nemen, voor te bereiden. Deze commissies zien ook toe op de uitvoering van door het bestuur genomen besluiten. Het bestuur kan bevoegdheden aan de commissies delegeren. De commissies leggen voor de uitoefening van zijn taken verantwoording af aan het voltallige bestuur.

Het bestuur heeft de volgende vaste commissies ingesteld:

- » Dagelijks Bestuur (DB): bereidt de agenda voor de bestuursvergaderingen en de themadagen voor, bewaakt de samenstelling en het functioneren van het bestuur en monitort de uitbesteding van de compliance en privacy officer, de bestuursondersteuning en de sleutelfunctie risicobeheer en interne audit.
- » Beleggingsadviescommissie (BAC): bereidt vergaderstukken voor over vermogensbeheer, voert het beleggingsbeleid uit en monitort de uitbesteding aan vermogensbeheerders.
- » Pensioen- en Communicatiecommissie (PCC): monitort de uitvoering van het communicatiebeleid, bereidt vergaderstukken voor over (de juridische vastlegging van en de actuariële zaken rondom) de pensioenregeling, behandelt werkgevers- en werknemerscasuïstiek en monitort de uitbesteding van de pensioenuitvoering.

Naast deze vaste commissies kan het bestuur een projectgroep instellen wanneer voorbereiding ten aanzien van een bepaald onderwerp door een afvaardiging van het bestuur gewenst is. In 2024 is de projectgroep Wtp actief.

## 2.3 Sleutelfuncties

Sinds 2019 moet het pensioenfonds over sleutelfuncties beschikken. Dit betreft een risicobeheerfunctie, een interne auditfunctie en een actuariële functie.

### **Sleutelfunctie actuaariaat**

De actuariële functie houdt toezicht op en beoordeelt de actuariële activiteiten. Daarnaast moet een bijdrage geleverd worden aan het doeltreffend toepassen van het risicobeheer. Het beleid met betrekking tot de actuariële activiteiten wordt schriftelijk vastgelegd en driejaarlijks geëvalueerd. De certificerend actuaaris is aangewezen als houder en vervuller van de sleutelfunctie actuaariaat.

### **Sleutelfunctie risicobeheer**

De risicobeheerfunctie houdt toezicht op de effectiviteit en kwaliteit van het integrale risicomangement. Daarnaast bewaakt de risicobeheerfunctie dat het risicomangement op voldoende niveau blijft en meebeweegt met relevante ontwikkelingen. De houder van de sleutelfunctie is tevens de vervuller en is extern ingehuurd.

### **Sleutelfunctie interne audit**

De interne auditfunctie evalueert periodiek of de interne controlemechanismen en de andere procedures en maatregelen ter waarborging van de beheerste en integere bedrijfsvoering adequaat en doeltreffend zijn. Zowel de sleutelfunctiehouder als de vervuller van de sleutelfunctie interne audit zijn uitbesteed. Het beleid met betrekking tot de interne audit wordt schriftelijk vastgelegd in een meerjaren auditplan dat na de jaarlijkse evaluatie wordt doorgerold.

## 2.4 Integriteit

Het bestuur heeft een gedragscode. Deze gedragscode geeft richtlijnen aan de individuele bestuursleden, de leden van de raad van toezicht en de leden van het verantwoordingsorgaan, bevordert transparantie en zorgt ervoor dat alle betrokkenen, ook voor hun eigen bescherming, duidelijk weten wat wel en niet geoorloofd is. De code draagt eraan bij dat het pensioenfonds integer functioneert ten behoeve van alle belanghebbenden en zorgt voor waarborging van een goede naam en reputatie van het pensioenfonds als marktpartij. De normen uit de code moeten verder voorkomen dat conflicten ontstaan tussen belangen van het pensioenfonds en privébelangen van betrokkenen en dat vertrouwelijke informatie van het pensioenfonds gebruikt wordt voor privédoeleinden.

Eventueel (nieuwe) conflicterende nevenfuncties van bestuursleden, leden van de raad van toezicht en leden van het verantwoordingsorgaan worden bij de compliance officer gemeld. Deze beziet de ernst van het conflict eventueel in overleg met de voorzitter. De nevenfuncties worden in het jaarverslag vermeld. De compliance officer voert de toetsing aan de gedragscode uit.

De compliance officer ziet tevens toe op de naleving van de door het bestuur vastgestelde klokkenluidersregeling. Zo kunnen leden van het bestuur, het verantwoordingsorgaan of de raad van toezicht rapporteren over onregelmatigheden binnen het pensioenfonds zonder gevaar voor hun eigen positie.

## 2.5 Geschiktheid

Een 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 de vereiste 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 houden dan wel willen uitbreiden.

## 2.6 Nevenactiviteiten van het pensioenfonds

Het pensioenfonds oefent geen nevenactiviteiten uit.

## 2.7 Verantwoording inzake het beleggingsbeleid

Het bestuur is zich bewust van de maatschappelijke rol die het pensioenfonds als belegger vervult. Die rol dwingt het bestuur tot grote zorgvuldigheid in zijn handelen. Het bestuur is te allen tijde bereid verantwoording af te leggen over zijn beleggingsgedrag en de gevolgen die dit heeft voor de samenleving. De Investment Beliefs (investeringsovertuigingen) van het bestuur zijn gepubliceerd op de website van het pensioenfonds. De uitgangspunten voor het beleggingsbeleid van het pensioenfonds zijn opgenomen in de Verklaring beleggingsbeginselen. Ook deze verklaring is op de website van het pensioenfonds gepubliceerd.

## 2.8 Transparantie, openheid en communicatie

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

- » de pensioenregeling;
- » het premie-, beleggings- en toeslagenbeleid;
- » het financieel beleid (uitvoeringskosten);
- » het uitbestedingsbeleid;
- » het risicobeleid;
- » het communicatiebeleid.

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 pensioenfondsbestuur, verantwoording en intern toezicht. Daarnaast ontvangen deelnemers en gewezen deelnemers jaarlijks een uniform pensioenoverzicht. Het jaarverslag, de statuten en de reglementen van het pensioenfonds worden gepubliceerd op de website van het pensioenfonds.

## 2.9 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 gedragscode.

Het bestuur laat de evaluatie periodiek door een derde partij begeleiden.

## 2.10 Benoeming, schorsing en ontslag van bestuursleden

Bestuursleden worden door het bestuur benoemd na voordracht of verkiezing en na goedkeuring door De Nederlandsche Bank (DNB). Indien het bestuur vindt dat een bestuurslid onvoldoende functioneert, kan het bestuur, conform de statuten, het bestuurslid ontslaan. In de statuten is tevens opgenomen dat het bestuur een bestuurslid ook kan ontslaan wanneer de partij die het betreffende bestuurslid heeft voorgedragen hier gemotiveerd om verzoekt en dat een bestuurslid door het bestuur kan worden geschorst indien naar het oordeel van het bestuur de belangen van het pensioenfonds tijdelijk conflicteren met de belangen van het betreffende bestuurslid. De raad van toezicht kan het bestuur wegens disfunctioneren ontslaan. De raad van toezicht maakt slechts van de bevoegdheid om de bestuurders te ontslaan gebruik nadat het bestuur in de gelegenheid is gesteld het disfunctioneren ongedaan te maken.



## 2.11 Contractpartijen

### Uitbesteding

Het bestuur heeft de uitvoering als volgt uitbesteed:

Pensioenbeheer	TKP Pensioen (TKP)
Vermogensbeheer	Columbia Threadneedle Investments (vermogensbeheer en fiduciair management) (CTI)
Beleggingsadministratie	CACEIS N.V.

### Controle en certificering

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

Certificerend actuaris	Towers Watson Netherlands B.V. (WTW)
Controlerend accountant	Mazars N.V.

### Sleutelfuncties

Het bestuur heeft de sleutelfuncties als volgt uitbesteed:

Actuariaat	Towers Watson Netherlands B.V. (WTW) (houder en vervuller)
Risicobeheer	Wijf met bedrijf (houder en vervuller)
Interne Audit	Niels Smit (houder en vervuller)

### Advies

Het bestuur heeft de volgende adviesdiensten uitbesteed:

Adviserend actuaris	Achmea Pensioenservices N.V.
Bestuursondersteuning	Actor Bureau voor Sectoradvies B.V.

## 3 Verantwoordingsorgaan

---

### 3.1 Verantwoordingsorgaan

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

- » één vertegenwoordiger namens deelnemers, benoemd door CNV Vakmensen;
- » één vertegenwoordiger namens pensioengerechtigden, benoemd door FNV Mooi;
- » één vertegenwoordiger namens werkgevers, benoemd door de ANKO.

De leden zijn benoemd voor een periode van vier jaar en kunnen maximaal tweemaal herbenoemd worden.

### 3.2 Bevoegdheid

Het verantwoordingsorgaan heeft de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van het 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 pensioenfonds en het reglement van het verantwoordingsorgaan.

Het bestuur 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. gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van het pensioenfonds of de overname van verplichtingen door het pensioenfonds;
- g. liquidatie, fusie of splitsing van het pensioenfonds; en
- h. het sluiten, wijzigen of beëindigen van een uitvoeringsovereenkomst;
- i. het omzetten van het pensioenfonds in een andere rechtsvorm, bedoeld in artikel 18 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek
- j. de samenstelling van de feitelijke premie en de hoogte van de premiecomponenten
- k. de voorgenomen collectieve waardeoverdracht (het invaarbepaald) met inbegrip van het aanwenden van het vermogen van het pensioenfonds bij de collectieve waardeoverdracht als omschreven in artikel 150m lid 4 van de Pensioenwet; en
- l. de vaststelling van het financieel overbruggingsplan tijdens de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel als omschreven in artikel 150p lid 5 van de Pensioenwet.

### **3.3 Werkwijze**

Het bestuur en het verantwoordingsorgaan komen ten minste tweemaal 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 zijn bevindingen in het jaarverslag van het pensioenfonds.

## 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 drie leden die door het bestuur worden benoemd. De leden zijn benoemd voor een periode van vier jaar en kunnen maximaal éénmaal herbenoemd worden. Leden van de raad van toezicht hebben verder geen banden met het pensioenfonds.

### 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 DNB verlangt 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 periodiek een derde partij bij de evaluatie (tenminste één keer in de drie jaar).

### 4.3 Taken

De raad van toezicht houdt toezicht op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in het pensioenfonds. Daarnaast staat de raad van toezicht het bestuur met raad ter zijde. De leden van de raad van toezicht handelen steeds in het belang van de doelstelling van het pensioenfonds, 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, bedoeld in artikel 18 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.
- g. het beleid inzake het aangaan en beëindigen van uitvoeringsovereenkomsten en het opstellen en beëindigen van uitvoeringsreglementen;
- h. een voorgenomen interne collectieve waardeoverdracht (invaarbesluit) bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel, met inbegrip van het besluit over het aanwenden van het vermogen bij een collectieve waardeoverdracht, als omschreven in artikel 150m lid 7 van de Pensioenwet.

#### **4.4 Werkwijze**

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

De raad van toezicht heeft statutair het recht om alle informatie op te vragen die het nodig heeft voor een goede taakvervulling.

Eventueel disfunctioneren van het bestuur bespreekt de raad van toezicht met het bestuur zelf en meldt dit aan het verantwoordingsorgaan en eventueel aan DNB. De raad van toezicht kan het bestuur wegens disfunctioneren ontslaan. De raad van toezicht maakt slechts van de bevoegdheid om de bestuurders te ontslaan gebruik nadat het bestuur in de gelegenheid is gesteld het disfunctioneren ongedaan te maken. 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 bestuurlijk functioneren met het bestuur. Over de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden legt de raad van toezicht verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan en in het jaarverslag van het pensioenfonds (in een eigen paragraaf).

## 5 Klachtenbeleid

---

Met het klachtenbeleid beschrijft Pensioenfonds Kappers hoe het omgaat met (geëscaleerde) klachten en geschillen. Met dit beleid beoogt Pensioenfonds Kappers de deelnemer en werkgever centraal te stellen door transparantie en handvatten te bieden bij de wijze van klachtenafhandeling.

Een klacht wordt in eerste instantie behandeld door de pensioenuitvoeringsorganisatie, TKP. Indien een deelnemer of werkgever het niet eens is met de beslissing van de pensioenuitvoeringsorganisatie, heeft de deelnemer of werkgever het recht in beroep te gaan bij het bestuur van Pensioenfonds Kappers. Het bestuur geeft een oordeel over de vraag of de beslissing op de klacht in redelijkheid genomen had kunnen worden. De deelnemer of werkgever wordt zo spoedig mogelijk op de hoogte gesteld van het besluit van het bestuur.

Indien de deelnemer het niet eens met een door het bestuur genomen besluit over de ingediende klacht, dan is sprake van een geschil. Een geschil kan door de deelnemer worden voorgelegd aan de Ombudsman Pensioenen, een externe geschilleninstantie of de burgerlijke rechter.

In het Pensioen-123 wordt melding gemaakt van de klachtenprocedure. De beschrijving van de procedure staat ook op de website van het pensioenfonds.