

Functieprofiel bestuurslid

1. Algemene kenmerken

Pensioenfonds Recreatie is het pensioenfonds voor de verblijfsrecreatie en zweminrichting. Het pensioenfonds voert een pensioenovereenkomst uit voor de Verblijfsrecreatie. Werkgeversorganisatie HISWA-RECRON en werknemersorganisaties FNV Horecabond en CNV Vakmensen zijn hier als sociale partners bij betrokken.

Het pensioenfonds voert ook een pensioenuitvoeringsovereenkomst voor zwembaden en zwemscholen uit. Bij deze overeenkomst zijn de vereniging Werkgevers in Zwembaden en Zwemscholen (WiZZ) en de werknemersorganisaties FNV Publiek belang en CNV Vakmensen als sociale partners betrokken.

Het pensioenfonds hecht veel waarde aan een goede samenwerking met sociale partners. Het pensioenfonds heeft te maken met veel verschillende organisaties aan zowel werkgevers- als werknemerszijde. Daarom heeft het pensioenfonds een Pensioentafel ingericht voor het overleg tussen bestuur en sociale partners. De onafhankelijk voorzitter zit dit overleg voor.

Pensioenfonds Recreatie positioneert zichzelf nadrukkelijk als GastVrij pensioenfonds in een groeiende sector. Een goede dienstverlening en communicatie met aangesloten werkgevers, deelnemers en gepensioneerden is uitgangspunt. Het inzetten van een relatiemanager past eveneens naadloos in deze visie.

Naast bedrijven die verplicht bij het pensioenfonds aangesloten zijn, kent het pensioenfonds ook een groeiend aantal vrijwillig aangesloten bedrijven. Voor geïnteresseerde bedrijven houdt het pensioenfonds de drempel om zich vrijwillig aan te sluiten laag.

Momenteel is het belangrijkste aandachtspunt binnen het bestuur van het pensioenfonds de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. De beoogde overgangsdatum is 1 januari 2026.

Kort samengevat is Pensioenfonds Recreatie een gastvrij pensioenfonds in een dynamische omgeving.

Kerncijfers

Bij het pensioenfonds zijn ruim 1.650 werkgevers aangesloten (stand eind 2023). Wij regelen de pensioenen voor ruim 20.600 actieve deelnemers, ruim 44.100 gewezen deelnemers en ruim 4.000 uitkeringsgerechtigden. Het pensioenfonds heeft eind 2023 een belegd vermogen van circa 1 miljard euro.

Het pensioenfonds kent een beperkte complexiteit en heeft alle uitvoerende werkzaamheden uitbesteed:

- de bestuursondersteuning;
- de pensioenadministratie;
- de beleggingsadministratie;
- het beleggingsadvies;
- het vermogensbeheer;
- het actuarieel advies;

- het sleutelvervullerschap interne audit;
- het sleutelvervullerschap risicobeheer;
- het sleutelfunctiehouder- en vervullerschap actuarieel.

Het vermogen wordt overwegend belegd in passieve fondsen. Het pensioenfonds heeft een uitbestedingsbeleid met een goede monitoring en jaarlijkse evaluaties.

2. Organisatie pensioenfonds

Het pensioenfonds heeft een paritair bestuur. Het bestuur van het pensioenfonds bestaat uit een onafhankelijk voorzitter en zes leden, te weten drie werkgevers- en drie werknemersvertegenwoordigers onder wie één vertegenwoordiger van de pensioengerechtigden. De onafhankelijk voorzitter wordt rechtstreeks door het bestuur benoemd. De leden van het bestuur hebben zitting voor een tijdvak van vier jaren en kunnen voor een tweede tijdvak van vier jaren worden herbenoemd. In geval van specifieke omstandigheden, ter beoordeling aan het bestuur, kan worden overgegaan tot herbenoeming voor een derde tijdvak.

Het dagelijks bestuur (hierna: DB) bestaat uit de onafhankelijk voorzitter en een lid dagelijks bestuur. Het lid van het DB vervangt de onafhankelijk voorzitter indien de onafhankelijk voorzitter, door ziekte of vakantie tijdelijk (maximaal voor 1 maand) zijn of haar functie als onafhankelijk voorzitter niet kan uitoefenen.

Het pensioenfonds heeft drie sleutelfuncties ingesteld:

- risicobeheerfunctie;
- interne auditfunctie;
- actuariële functie.

Hierbij is onderscheid gemaakt tussen de houder en de vervuller(s) van een sleutelfunctie.

Vanuit het bestuur zijn de volgende commissies ingesteld:

- Beleggingsadviescommissie (BAC);
- Commissie Communicatie en Relatiebeheer (CCR);
- Risicocommissie (RC).

Het intern toezicht is vormgegeven door het instellen van een raad van toezicht die bestaat uit drie leden. De raad van toezicht (hierna: RvT) neemt een onafhankelijke positie in ten opzichte van het bestuur en andere organen van Pensioenfonds Recreatie.

Het pensioenfonds heeft een verantwoordingsorgaan waaraan het bestuur onder andere verantwoording aflegt over het beleid en de wijze waarop het is uitgevoerd. Het verantwoordingsorgaan bestaat uit zeven leden; drie leden namens de werknemers, twee leden namens de werkgevers, één lid namens de pensioengerechtigden en één lid namens de gewezen deelnemers.

Ten behoeve van de samenstelling van de fondsorganen heeft het bestuur in lijn met de Code Pensioenfondsen een diversiteitsbeleid vastgesteld. Het doel van het diversiteitsbeleid is om ervoor te zorgen dat de organen van het pensioenfonds complementair zijn samengesteld en een redelijke afspiegeling vormen van de belanghebbenden.

Bij de benoeming houdt het bestuur rekening met het diversiteitsbeleid van het fonds. Het diversiteitsbeleid¹ wordt driejaarlijks geëvalueerd en indien nodig aangepast.

Tot slot overlegt het bestuur van het pensioenfonds regelmatig met de sociale partners van beide sectoren in het overleg dat de Pensioentafel genoemd wordt.

3. Taken en verantwoordelijkheden van het bestuur

Het bestuur bepaalt de strategische hoofdlijnen van het beleid van het pensioenfonds. De dagelijkse uitvoerende besturing van het pensioenfonds is belegd bij het DB.

Het bestuur is verantwoordelijk voor alles wat door of namens het pensioenfonds wordt gedaan met als belangrijke uitgangspunten:

- uitvoeren van de pensioenregeling;
- zorg dragen voor een gezonde financiële positie van het pensioenfonds;
- zorg dragen voor een evenwichtige belangenafweging voor alle belanghebbenden;
- waarborgen van een beheerste en integere bedrijfsvoering;
- afleggen van verantwoording aan alle belanghebbenden over het gevoerde beleid en bieden van voldoende transparantie daarover door middel van heldere communicatie aan alle belanghebbenden; en
- organiseren van adequaat intern toezicht.

Het bestuur richt zich daarbij naar de belangen van de (gewezen) deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, pensioengerechtigden en de werkgevers en stelt zich daarbij onafhankelijk op.

4. Gewenst opleidingsniveau en ervaring van een lid van het bestuur

Het lid van het bestuur beschikt tenminste over de navolgende criteria:

- HBO werk- en denkniveau;
- bij benoeming minimaal geschiktheidsniveau A op alle onderstaande gebieden:
 - A. Bestuur, organisatie, communicatie en reputatie:
 - Besturen van een organisatie
 - Communicatie en reputatie
 - B. Regelingen en diensten die het pensioenfonds uitvoert en het daarvoor gevolgde beleggingsbeleid:
 - Relevante wet- en regelgeving
 - Pensioenregeling en pensioensoorten
 - Actuariële aspecten
 - Beleggingsbeleid en vermogensbeheer
 - Verslaggeving
 - Balansmanagement
 - Herverzekering
 - ESG

¹ Het bestuur zal het diversiteitsbeleid nog in lijn te brengen met de Code Pensioenfondsen 2024.

C. Beheerste, integere bedrijfsvoering en informatiebeleid:

- Administratieve organisatie en interne controle (AO/IC)
- Uitbesteding
- Risicobeheer
- IT

D. Evenwichtige en consistente besluitvorming,

waarbij onder meer de belangen van klanten en andere stakeholders een centrale positie innemen, en het in staat zijn eigen gedegen, objectieve en onafhankelijke besluiten te nemen en oordelen te vormen bij de vervulling van taken en verantwoordelijkheden;

E. Beschikbaarheid, betrokkenheid en voorkomen van belangenverstrengeling

met inbegrip van tijd voor het verwerven van inzicht in de activiteiten van het pensioenfonds, haar belangrijkste risico's en de implicaties van de bedrijfs- en risicostrategie, alsmede voldoende beschikbare tijd in perioden van sterk verhoogde activiteit van het pensioenfonds of van andere entiteiten waar de beleidsbepaler een (neven)functie vervult.

De collectieve geschiktheid van het bestuur zal door het aantreden van het lid van het bestuur op voldoende niveau moeten blijven, conform het geschiktheidsbeleid van Pensioenfonds Recreatie.

5. Functie-eisen voor een lid van het bestuur

De functie-eisen voor een lid van het bestuur zijn als volgt:

- kan als lid van het bestuur (minimaal) 1,2 werkdagen per week besteden aan het uitvoeren van diens taak;
- zet zich in voor binding met werkgevers en werknemers in de sector Recreatie;
- draagt zorg voor een evenwichtige belangenafweging en is op geen enkele wijze, anders dan uit hoofde van zijn lidmaatschap van het bestuur van Pensioenfonds Recreatie, betrokken bij Pensioenfonds Recreatie;
- voelt zich toegewijd aan Pensioenfonds Recreatie en zet zich in voor het bereiken van de doelstellingen van het pensioenfonds (personal ownership);
- heeft een zodanige positie, dat de belangen van Pensioenfonds Recreatie draagvlak krijgen bij de belanghebbenden en stakeholders;
- onderschrijft de gedragscode van Pensioenfonds Recreatie en verklaart deze na te leven;
- zal ten minste één zittingstermijn van vier jaar op zich nemen en heeft de intentie om een tweede termijn van vier jaar zitting te nemen;
- ieder lid van het bestuur dient te zorgen voor geschiktheidsbevordering zoals het volgen van cursussen en opleidingen en het bijwonen van congressen en seminars mede in het kader van het voor het bestuur geldende opleidingsplan;
- is aanwezig bij alle vergaderingen en heeft een constructieve inbreng tijdens vergaderingen;
- zal diens functioneren als lid van het bestuur periodiek toetsen (zelfreflectie);
- handelt conform wet- en regelgeving, statuten, reglementen, de normen en waarden van het pensioenfonds (met inbegrip van de gedragscode) en maatschappelijke normen;
- betracht zorgvuldigheid in het functioneren als lid van het bestuur in de omgang met elkaar en anderen en in de omgang met verstrekte informatie;

- volgt actuele ontwikkelingen op pensioenterrein en kan deze concreet vertalen in consequenties voor het pensioenfonds, waaronder de algemene digitale ontwikkelingen en invloed en betekenis daarvan voor het pensioenfonds;
- beschikt bij voorkeur over uitgebreide kennis van (ontwikkelingen in het kader van) Wet toekomst pensioenen.

6. Vereiste competenties van het lid van het bestuur

Geschiktheid bestaat naast kennis en vaardigheden ook uit professioneel gedrag. Het bestuur heeft een aantal competenties vastgesteld. Het lid van het bestuur:

- is resultaatgericht;
- is innovatief;
- beschikt over durf;
- neemt bestuurlijke verantwoordelijkheid;
- kan multidisciplinair denken;
- beschikt over reflecterend vermogen;
- handelt integer;
- heeft een helikopterzicht en heldere oordeelsvorming;
- is organisatie- en omgevingsbewust;
- werkt goed samen;
- beschikt over een onafhankelijk en kritische houding;
- beschikt over een probleemanalyse/oordeelsvorming;
- is besluitvaardig;
- is klantgericht.

Deze competenties zijn in bijlage 1 van dit functieprofiel nader uitgewerkt.

7. Tijdsbesteding

Een lid van het bestuur moet voldoende tijd beschikbaar hebben en bereikbaar zijn om diens taak als lid van het bestuur goed te kunnen vervullen. De wettelijke norm (VTE) volgens het Besluit uitvoering Pw en Wvb is 0,2 (1 dag in de week). Alle leden van het bestuur hebben zitting in een commissie en/of zijn sleutelfunctiehouder, op basis hiervan is de tijdsbesteding verhoogd en komt de feitelijke tijdsbesteding (FTE) voor leden van het bestuur op 1,2 dag per week.

8. Vergoeding

Leden van het bestuur ontvangen van het pensioenfonds een vaste vergoeding voor hun werkzaamheden. De hoogte van de vergoedingen wordt vastgesteld door het bestuur van het pensioenfonds nadat het verantwoordingsorgaan in de gelegenheid is gesteld hierover advies uit te brengen en de raad van toezicht haar goedkeuring heeft gegeven.

De hoogte van de vergoedingen zijn opgenomen in het beloningsbeleid van het pensioenfonds.

- Voor een bestuurslid geldt een structurele vergoeding voor reguliere bestuurswerkzaamheden van € 35.356,- per jaar (2024) op basis van 1,2 dagen per week.
- Voor de bestuursvoorzitter geldt een structurele vergoeding voor reguliere bestuurs- en voorzitterswerkzaamheden van € 95.460,- per jaar (2024) op basis van 2,7 dagen per week.

- Voor een lid dagelijks bestuur geldt een structurele vergoeding voor reguliere bestuurs- en dagelijks bestuurswerkzaamheden van € 57.453,- per jaar (2024) op basis van 1,95 dagen per week.
- Daarnaast is sprake van een reiskostenvergoeding, een vergoeding voor een abonnement op Pensioen Pro en een vaste vergoeding voor het aanschaffen van een apparaat met toebehoren voor toegang tot de digitale omgeving van het pensioenfonds inclusief de vergadertool.

Bijlage 1 bij functieprofiel

Uitwerking competenties bestuurslid:

Competenties	Omschrijving
Resultaatsgericht	Richt acties en beslissingen op het daadwerkelijk realiseren en verbeteren van beoogde resultaten.
Innovatief	Kansen zien, zien wat beter kan of waar anderen behoefte aan hebben.
Durf	Kan goed omgaan met risico's en verschillen van inzicht in het bestuur en durft te spiegelen.
Bestuurlijke verantwoordelijkheid nemen	Het intern en extern uitdragen van een collectief genomen bestuursbesluit alsmede het handelen conform dit gezamenlijke bestuursbesluit.
Multi-disciplinair denken	Dwarsverbanden en de samenhang zien en communiceren tussen de verschillende domeinen/ deskundigheden.
Reflecterend vermogen	Het eigen handelen en denken en dat van het bestuur als collectief kritisch kunnen bezien en beoordelen.
Integer handelen	Is betrouwbaar in zijn of haar handelen en weet om te gaan met gevoelige en vertrouwelijke informatie. Het belang van Pensioenfonds Recreatie gaat boven het eigen belang.
Helikopterzicht en heldere oordeelsvorming	Kan gegevens en mogelijke handelwijzen tegen elkaar afwegen en tot een logisch oordeel komen. Onderzoekt, herkent en begrijpt de essentiële elementen en vraagstukken. Kan over de eigen portefeuille heen kijken, vooral wanneer problemen spelen die de continuïteit van het pensioenfonds in gevaar kunnen brengen.
Organisatie- en omgevingsbewustzijn	Is zich bewust van de positie en de taak van pensioenfondsen in het algemeen en Pensioenfonds Recreatie in het bijzonder, zijn relaties, de politieke verhoudingen met sociale partners en toezichthouders, de rolverdeling tussen het bestuur en sociale partners, het draagvlak onder zijn belanghebbenden en doorziet deze en handelt hier ook naar.
Samenwerken	Samen met anderen de activiteiten richten op een gemeenschappelijk doel. Het gezamenlijke resultaat op de eerste plaats stellen en zich daarvoor naar beste kunnen inzetten. Een goede onderlinge sfeer bevorderen.
Onafhankelijk en kritische houding	Staan voor eigen opvatting en principes en bereid zijn anderen met meer macht of invloed hiermee te confronteren. Durven tegen te spreken en gang van zaken aan de orde te stellen.

Competenties	Omschrijving
	Heeft overtuigingskracht op basis van feiten, cijfers en concrete voorbeelden.
Probleemanalyse/ oordeelvorming	Effectief in het onderkennen en oplossen van problemen. Een vraagstelling ontleden, verbanden leggen en logische conclusies trekken en tot een realistische beoordeling komen.
Besluitvaardigheid	Brengt zijn eigen mening in discussies naar voren en kan dit ook motiveren. Neemt beslissingen door middel van het ondernemen van acties of legt zich vast door het uitspreken van meningen. Hakt knopen door en stelt beslissingen en/of acties niet onnodig uit, ook niet wanneer niet alle informatie volledig aanwezig is.
Klantgericht	Zorgt dat de wensen en behoeften van aangesloten werkgevers, deelnemers en potentieel aan te sluiten werkgevers en deelnemers bij het pensioenfonds een hoge prioriteit krijgen.