



Profiel bestuurslid Pensioenfonds Medewerkers Apotheken

Vertegenwoordiger pensioengerechtigden

Lid Pensioen en Communicatie Commissie (PCC)

In dit functieprofiel voor een bestuurslid van Pensioenfonds Medewerkers Apotheken is het volgende opgenomen:

1. Algemene vereisten
2. Specifieke vereisten t.a.v. de gevraagde functie
3. Praktische zaken

Als bijlage bij dit functieprofiel is het meest recente profiel van PMA opgenomen.

1. Algemene vereisten

Van een bestuurslid van PMA wordt in zijn algemeenheid verwacht dat hij/zij zich bij de vervulling van zijn/haar taak naar de belangen van álle bij het pensioenfonds betrokken (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers richt, waardoor deze belanghebbenden zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen.

Ieder bestuurslid beschikt minimaal over geschiktheidsniveau A. In onderling overleg tussen de bestuursleden en aan de hand van de meest recente geschiktheidsmatrix wordt bepaald op welke gebieden een extra mate van deskundigheid en geschiktheid (geschiktheidsniveau B) van bestuursleden wordt verwacht. Kijkend naar de meest recente geschiktheidsmatrix van het bestuur blijkt dat op alle geschiktheidsonderwerpen door meerdere bestuursleden op niveau B worden gescoord. Voor het bestuurslid dat tevens in de Beleggingsadviescommissie (BAC) zitting neemt, wordt verwacht dat hij/zij op het gebied van vermogensbeheer ten minste over geschiktheidsniveau B beschikt.

1.1. Algemene Functioneringseisen

Van ieder bestuurslid wordt verwacht dat hij/zij:

- handelt conform wet- en regelgeving, en op een zorgvuldige wijze uitvoering geeft aan hetgeen is bepaald in de statuten en reglementen van het fonds;
- voldoende tijd heeft voor en flexibiliteit toont in het uitvoeren van zijn/haar taak als bestuurslid, gemiddeld 1,2 dag per week;
- een eventueel op te stellen opleidingsplan volgt en met voldoende resultaat afrondt;
- zelf zorg draagt voor handhaving c.q. verbetering van het minimaal vereiste geschiktheidsniveau;
- deelneemt aan de periodieke evaluatie van zowel het functioneren van het bestuur als geheel, als van het bestuurslid zelf;
- zich houdt aan de voor bestuursleden geldende gedragscode;
- actuele ontwikkelingen op pensioengebied volgt en deze vertaalt in mogelijke consequenties voor het fonds;
- bestuursvergaderingen, studie- en themadagen bijwoont en een constructieve inbreng heeft tijdens deze bijeenkomsten.

1.2. Algemene Competenties

Kerncompetenties waarover een bestuurslid van PMA dient te beschikken:

- Strategisch inzicht
- Oordeelsvorming
- Integriteit
- Besluitvaardigheid

Competenties die in het bestuur vertegenwoordigd moeten zijn:

- Plannen en organiseren
- Netwerken
- Samenwerken

- Onderhandelen
- Interpersoonlijke sensitiviteit

1.3. Diversiteit/inclusie

Het bestuur streeft diversiteit binnen de organen van het fonds na omdat het belangrijk is dat de deelnemerspopulatie adequaat en zo veel mogelijk volgens het afspiegelingsbeginsel is vormgegeven. Daarnaast is het van belang dat de organen van het fonds in staat zijn om op verschillende manieren naar hetzelfde vraagstuk te kijken (het voorkomen van een tunnelvisie) en diversiteit kan daar een bijdrage aan leveren. Op dit moment is de diversiteit binnen het bestuur goed georganiseerd.

1.4. Binding met de branche

PMA is een lang bestaand niche fonds, specifiek voor de branche apotheken. In dit functieprofiel is binding met de branche een vereiste; pensioengerechtigden moeten zich goed vertegenwoordigd kunnen voelen, zowel qua contacten met stakeholders als cao-partijen, als ook in de geledingen van PMA.

1.5. Bestuurscommissies

PMA kent verschillende bestuurscommissies. De bestuursleden hebben zitting in een of meerdere van deze bestuurscommissies.

Er zijn vier permanente bestuurscommissies, te weten:

- Auditcommissie (met een extern lid)
- Beleggingsadviescommissie (met een extern lid)
- Pensioen en communicatie commissie
- Risicocommissie

Daarnaast zijn er tijdelijke werkgroepen, projectgroepen en stuurgroepen wanneer de situatie daarom vraagt. Een langlopende projectgroep is de projectgroep NPS (nieuw pensioenstelsel).

2. Specifieke vereisten ten aanzien van de gevraagde functie

Het kandidaat bestuurslid neemt bij voorkeur plaats in de Pensioen en Communicatie Commissie (PCC) en heeft de potentie en ambitie om voorzitter van deze commissie te zijn. De voorzitter geeft leiding aan de PCC, leidt de vergaderingen van de PCC en is eindverantwoordelijk voor het goed functioneren van de PCC. De voorzitter verbindt, bewaakt het timemanagement en onderscheidt hoofd- van bijzaken.

De PCC houdt zich vooral bezig met communicatie richting deelnemers en andere stakeholders, de randvoorwaarden (voor de inhoud, uitvoering en toezicht) van de pensioenregeling, de wet- en regelgeving dienaangaande en de verplichtstelling. Specifieke aandachtsvelden hierbij zijn onder meer het beleid ten aanzien van premievaststelling en toeslagverlening, kortingenbeleid, het formuleren van het beleid in het pensioenreglement en de ABTN, alsmede het wijzigen hiervan naar aanleiding van in- en externe ontwikkelingen. Ook de communicatie naar aanleiding van in- en externe ontwikkelingen wordt bewaakt en voorbereid door de PCC. Het nieuwe pensioenstelsel geldt natuurlijk ook als extra aandachtsgebied.

Het kandidaat bestuurslid draagt bij voorkeur als onderdeel van het collectief bij aan een specifiek thema op het gebied van pensioen en communicatie, zoals bijvoorbeeld de toekomstige pensioenregeling of communicatie.

3. Vereisten ten aanzien van de geschiktheidsgebieden

Ieder bestuurslid beschikt minimaal over geschiktheidsniveau A. In onderling overleg tussen de bestuursleden en aan de hand van de meest recente geschiktheidsmatrix wordt bepaald op welke gebieden een extra mate van deskundigheid en geschiktheid (geschiktheidsniveau B) van bestuursleden wordt verwacht. Kijkend naar de meest recente geschiktheidsmatrix van het bestuur

blijkt dat op alle geschiktheidsonderwerpen door meerdere bestuursleden op niveau B wordt gescoord. De geschiktheidsmatrix ziet er voor dit functieprofiel derhalve als volgt uit:

Geschiktheidsonderwerpen Beleidsregel geschiktheid 2012	A. Bestuur, organisatie en communicatie		B. Producten, diensten en markten waarop de onderneming actief is			C. Beheerste en integere bedrijfsvoering		D. Besluit- vorming	E. Vol- doende tijd
	Het besturen van een organisatie	Communicatie	Relevante wet- en regelgeving	Pensioenregeling en pensioensoorten	Financieel technische en actuariële aspecten	Administratieve organisatie en interne controle	Uitbesteding	Evenwichtige en consistente besluitvorming	Voldoende tijd
Kandidaat (ten minste)	A	B	A	A	A	A	A	V	V

4. Praktische zaken

Ten aanzien van de vergaderfrequentie, de tijdsbesteding en de vergoeding geldt het volgende.

4.1. Vergaderfrequentie

Het bestuur van PMA vergadert gemiddeld eenmaal per zes weken (acht maal per jaar) bij PMA in Den Haag of op een nader te bepalen locatie. Over het algemeen nemen deze reguliere vergaderingen exclusief voorbereiding één dagdeel in beslag. Daarnaast komt het bestuur van PMA bijeen op specifiek daartoe georganiseerde studie- en themadagen. Het aantal studie- en themadagen is gemiddeld acht per jaar. Tevens neemt het bestuurslid deel aan de vergaderingen van ten minste een van de bestuurscommissies. Deze commissies komen zo'n vier tot acht keer per jaar bij elkaar.

4.2. Tijdsbesteding

Van bestuursleden wordt verwacht dat zij (in onderling overleg tussen de bestuursleden te bepalen) deelnemen aan voor pensioenfondsbesteders relevante seminars en bijeenkomsten van bijvoorbeeld de Pensioenfederatie. Ook wordt van bestuursleden verwacht dat zij vakliteratuur bijhouden. De voor het bestuurslidmaatschap benodigde tijd wordt gebaseerd op minimaal 1,2 dag per week.

4.3. Vergoeding

De bestuursleden ontvangen een vaste vergoeding per jaar voor hun bestuurswerkzaamheden. Deze vaste vergoeding komt in 2026 uit op ruim € 41.000 per jaar.

Bijlage: Profiel van PMA

Pensioenfonds Medewerkers Apotheken (PMA) is het verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfonds voor apotheeke medewerkers. PMA is een zelfadministrerend pensioenfonds. De pensioenregeling van PMA heeft het karakter van een uitkeringsovereenkomst; er wordt pensioen opgebouwd volgens het zogenaamde middelloonsysteem. De pensioenen zijn niet herverzekerd. Voor wat betreft de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel hebben sociale partners de voorkeur uitgesproken voor de solidaire pensioenregeling. PMA streeft naar transitie naar de nieuwe pensioenregeling op 1 januari 2028.

Het bestuur van PMA bestaat (vanaf maart 2026) uit acht leden, namelijk drie leden op voordracht van de werkgeversorganisaties (NAPCO en ASKA), twee leden op voordracht van de werknemersorganisaties (FNV en CNV), één lid verkozen door de pensioengerechtigden en twee onafhankelijk bestuursleden. Een bestuurslid wordt voor een periode van vier jaar benoemd. Herbenoeming kan maximaal één maal plaatsvinden, tenzij er aanleiding is voor een tweede herbenoeming. Het bestuurslidmaatschap eindigt voor het overige bij de in de statuten van PMA genoemde gebeurtenissen.

Naast het bestuur heeft PMA een verantwoordingsorgaan en een raad van toezicht. De raad van toezicht bestaat uit drie onafhankelijke leden. De raad houdt toezicht op het beleid van het bestuur, fungeert als klankbord en staat het bestuur met raad ter zijde. Daarnaast zijn bepaalde bestuursbesluiten aan de goedkeuring van de raad onderworpen.

Het verantwoordingsorgaan bestaat uit een pariteit van 8 leden. Het bestuur legt verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan over het beleid en de wijze waarop het is uitgevoerd. Het verantwoordingsorgaan heeft een adviesrecht met betrekking tot bepaalde bestuursbesluiten en gebeurtenissen.

Het bestuur bestaat uit de volgende personen:

Op voordracht van de werknemersorganisaties:

Mw. I.J. Blankers MSc CPV, voorzitter

Mw. S.A. Mariano BSc CPE

Verkozen door de pensioengerechtigden:

Mw. J. Karman-Oude Kotte

Op voordracht van de werkgeversorganisaties:

Dhr. drs. A.J.M. Bakker

Dhr. drs. R. van Daalen CFA

Dhr. drs. P.J. Verhoog CPE CPV

Onafhankelijk bestuurslid:

Dhr. drs. A.H.J.E. Frugte EMFC RC MBV

Mw. Drs M.L. Constandse AAG

Missie

PMA realiseert een passende en duurzame pensioenregeling. PMA zorgt voor een zorgvuldige uitvoering van de door de sociale partners in de bedrijfstak openbare apotheken overeengekomen pensioenregeling(en) ten behoeve van alle belanghebbenden. PMA is voor hen herkenbaar door professionaliteit en korte lijnen, vanuit de kernbegrippen redelijk, correct, accuraat en gastvrij.

Visie

PMA is het bedrijfstakpensioenfonds waarin eenieder kan deelnemen die actief is binnen en voor apotheken. PMA richt zich op deze specifieke populatie en maakt daar haar kracht van, in binding (klantbediening) en wendbaarheid. Hier hoort bij dat PMA een eenvoudige en voor de deelnemers begrijpelijke pensioenregeling heeft. Het fonds zorgt ervoor dat de deelnemers zich thuis voelen bij PMA en onderscheidt zich positief door de passende ondersteuning die het biedt aan de deelnemers bij het maken van keuzes binnen de pensioenregeling. PMA legt op transparante wijze verantwoording af aan belanghebbenden.

Strategie

PMA is een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds. Het fonds stelt zich ten doel om uitkeringen aan (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden, gewezen partners en nabestaanden te verstrekken ter zake van arbeidsongeschiktheid, ouderdom en overlijden. Dit doet het fonds overeenkomstig de bepalingen van de statuten, het uitvoeringsreglement en de pensioenreglementen met een passende en duurzame pensioenregeling.

PMA is een zelfstandige nichespeler voor de apotheekmedewerkers, met een omvang die ruim voldoende is voor solide continuïteit en gelijktijdig een omvang die klein genoeg is om persoonsgericht en herkenbaar te zijn voor zijn deelnemers. De sectorspecifieke dienstverlening is wat PMA drijft. PMA zoekt de balans tussen “kostenbeheersing” en “kwaliteit van de uitvoering”.

Het vermogensbeheer is volledig uitbesteed aan een fiduciair vermogensbeheerder.

Het streven is om een zo hoog mogelijk financieel rendement te behalen tegen aanvaardbare risico's en kosten, zodat de toeslagambitie mogelijk wordt gemaakt. De toeslagambitie heeft prioriteit, maar wel onder de randvoorwaarde dat de kans en mate van korten aanvaardbare proporties kent.

De kerncijfers per 31 december 2025:

Belegd vermogen	: 3,1 miljard euro
Dekkingsgraad	: 118,3 %
Beleidsdekkingsgraad	: 112,3 %
Premie 2025	: 115 miljoen euro
Uitkeringen 2025	: 66 miljoen euro
Deelnemers	: 25 duizend
Gewezen deelnemers	: 23 duizend
Pensioengerechtigden	: 10 duizend
Aangesloten werkgevers	: 2 duizend