

Toezichtvisie RvT

2026

Pensioenfonds Medewerkers Apotheken

Inhoud

Inleiding	3
1. Wat verstaan wij onder toezichthouden	4
1.1 Onderschrijven missie, visie, strategie	4
1.2 Doel en onderwerp toezicht	4
1.3 Invulling van taken	5
1.4 Afleggen verantwoording	6
2. Hoe houden wij toezicht.....	6
2.1 Stijl van toezichthouden	6
2.2 Onderhouden contact.....	6
2.3 Informatievoorziening en inzicht in 'in control zijn'	7
2.4 Beoordelen van het bestuur	7
2.5 Zelfevaluatie.....	7
2.6 Rooster van aftreden.....	7
3. Jaarlijkse aandachtspunten	7
3.1 Inleiding	7
3.2 Aandachtspunten 2026	7
3.3 Planning 2026	9
Bijlage 1 Missie, visie en ambitie.....	10
Bijlage 2 Goedkeuringsrechten RvT.....	9
Bijlage 3 Geschiktheidsmatrix	10

Inleiding

In deze toezichtvisie geven wij als de raad van toezicht (hierna: RvT) van Pensioenfonds Medewerkers Apotheken (hierna: PMA) aan wat wij verstaan onder toezicht houden en hoe wij onze toezichtrol invullen. Hierbij komen naast de formele bevoegdheden het brede geheel aan uitgangspunten, onderwerpen, communicatie, informatie en ook onze stijl van toezichthouden aan de orde.

Het pensioenfonds bestaat sinds 1957 en heeft op dit moment circa 25.000 actieve deelnemers die werkzaam zijn bij ongeveer 2.000 apotheken en vrijwillig aangesloten organisaties. Het fonds heeft 23.000 gewezen deelnemers. Er zijn 10.000 gepensioneerden of nabestaanden die van PMA een uitkering ontvangen.

1. Wat verstaan wij onder toezichthouden

1.1 Onderschrijven missie, visie, strategie

PMA heeft zich tot doel gesteld om kwalitatief goede pensioenproducten en andere financiële diensten te leveren ten behoeve van de aangesloten werkgevers en diens werknemers. Dit alles tegen een gunstig tarief en een stabiel premieniveau.

Missie PMA realiseert een passende en duurzame pensioenregeling. PMA zorgt voor een zorgvuldige uitvoering van de door 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 een ieder 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 haar 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 apotheeke medewerkers, 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.

Wij onderschrijven de missie, visie en ambitie van PMA, en toetsen dit periodiek op eventueel gewijzigde omstandigheden. Onze visie op toezicht sluit hierop aan en richt zich ook op de strategische doelen die het bestuur zichzelf heeft gesteld.

De kernwaarden redelijk, correct, accuraat en gastvrij kiezen ook wij hierin als uitgangspunt.

De RvT toetst haar oordeel over de missie, visie en strategie van PMA jaarlijks.

1.2 Doel en onderwerp toezicht

Wij vinden dat goed toezicht een belangrijk onderdeel is van effectieve governance. Governance is te definiëren als: “Het integer, efficiënt en verantwoord besturen van en toezichthouden op een onderneming en het onderhouden van goede relaties met de belangrijkste stakeholders (werknemers, aandeelhouders, leveranciers, klanten, enz.) en de samenleving als geheel.”¹

Volgens de Pensioenwet heeft de RvT tot taak om toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in het pensioenfonds. Dit omvat in ieder geval het toezien op adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging door het bestuur. De RvT legt verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan en in het jaarverslag. De RvT staat het bestuur met raad ter zijde.

¹ Handboek corporate governance

Ons doel is het integer, efficiënt en verantwoord toezichthouden op PMA. De Pensioenwet en de Code Pensioenfondsen vormen daarbij het uitgangspunt. Wij hebben steeds het algemeen belang van PMA en haar belanghebbenden voor ogen. Daarbij hebben we in het bijzonder aandacht voor de belangen van de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden en de continuïteit van het fonds.

De onderwerpen van ons toezicht zijn: uitvoering van werkzaamheden en uitoefening bevoegdheden van het bestuur, de strategie, het algemene beleid van het bestuur, evenwichtige belangenafweging ten behoeve van de deelnemers en adequate risicobeheersing.

1.3 Invulling van taken

Als toezichthouder hebben we een aantal taken:

- **Houden van toezicht** op het beleid van het bestuur en de algemene gang van zaken in het fonds en op alles wat volgens wet- en regelgeving² tot onze taken behoort en waar wij een formele rol hebben in het goedkeuren van besluiten van het bestuur;
- **Adviseren** en het in algemene zin met raad terzijde staan van het bestuur.

Bovenstaande omvat een oordeel over de missie, visie en strategie, over de bestuurlijke inrichting, het beleid en de bedrijfsvoering van het fonds. Indien van toepassing melden wij een eventueel disfunctioneren van (leden van) het bestuur aan het verantwoordingsorgaan en aan de partijen die bevoegd zijn tot voordracht of verkiezing van de bestuursleden c.q. aan De Nederlandsche Bank.

Wij dragen binnen onze opdracht bij aan het effectief, efficiënt en transparant functioneren van het fonds, aan een beheerste en integere bedrijfsvoering, adequate risicobeheersing en een evenwichtige belangenafweging.

Onze rol vervullen we met inachtneming van de taken en verantwoordelijkheden zoals vastgelegd in wet en regelgeving, waaronder de Pensioenwet, de statuten van PMA, het reglement van de RvT en de Code Pensioenfondsen.

Ons perspectief:

- risicogebaseerd; wij gaan uit van de risico's die PMA loopt en hoe hierop wordt geacteerd
- we gaan uit van onderling vertrouwen en verwachten een pro-actieve houding van het bestuur
- wij kijken naar de resultaten en ook naar de manier waarop deze bereikt zijn, het proces en hoe dit is doorlopen
- wij willen proactief zijn en niet verrassen; wij delen onze constatering en observaties in een zo vroeg mogelijk stadium met het bestuur

Binnen de RvT hebben we de taken verdeeld in portefeuilles:

Sjaak-Jan Baars : vermogensbeheer en financieel risicomanagement. procedures en processen

Edwin de Jong : actuariaat, pensioen en communicatie

Anne Laning : governance, interne organisatie, financiële verslaglegging, operationeel risicomanagement

De geschiktheidsmatrix zoals bekend bij DNB is in Bijlage 3 bijgevoegd.

1.4 Afleggen verantwoording

Wij leggen verantwoording af over ons toezicht aan het verantwoordingsorgaan en in het jaarverslag, zoals wettelijk is bepaald. Dit geven we concreet vorm in onze gezamenlijke vergadering bij de afronding van het

² Zie bijlage 2 voor opsomming goedkeuringsrechten

jaarrapport. Hierin leggen we schriftelijk en openbaar verantwoording af. Als RvT zijn wij ook beschikbaar voor gesprekken met de externe toezichthouder.

2. Hoe houden wij toezicht

2.1 Stijl van toezichthouden

Onze stijl van toezichthouden kenmerkt zich door:

- **Critical friend:** We bewaken een gezonde rolhygiëne tussen bestuur en RvT waarbij eenieder zijn verantwoordelijkheid vanuit de eigen rol optimaal kan vervullen. Wij stellen duidelijke vragen, zodat ook duidelijke antwoorden verwacht kunnen worden. We verwachten van het bestuur dat het ons vooraf betreft en achteraf informeert. Wij zien onszelf als 'critical friend' van het bestuur. Soms ligt de nadruk meer op 'critical' en soms meer op 'friend', bepaald vanuit het belang van het fonds, zijn deelnemers en stakeholders.
- **Open en respectvol:** wij stellen prijs op dialoog met bestuur en stakeholders en willen daarbij een open en transparant gesprek voeren. Wij hebben respect voor ieders opvatting binnen en buiten de RvT, ook als die afwijkt van onze opvatting. Een kwetsbare opstelling zien wij als kracht; het leren van fouten als een onmisbare bijdrage aan versterking van kwaliteit.
- **Betrokken en pro-actief:** we zijn betrokken en leveren vanuit onze eigen kennis, ervaring en netwerken een bijdrage. We gaan pro-actief op zoek naar de informatie die nodig is om ons werk te doen.
- **Onafhankelijk en integer:** we hebben geen andere banden met het fonds en zijn uitvoerders dan ons toezichthouderschap. We zijn gebonden aan de gedragscode en handelen altijd naar letter en geest van relevante wet- en regelgeving.

Wij handelen vanuit de kernwaarden van het fonds: redelijk, correct, netjes en gastvrij.

2.2 Onderhouden contact

Om een goed beeld te krijgen van hoe het ervoor staat bij PMA onderhouden wij contact met diverse stakeholders.

Wij hebben minimaal 4 keer per jaar een overlegvergadering met de voorzitter en secretaris van het bestuur en de directeur van de uitvoeringsorganisatie (het Regie- en Coördinatie Overleg, RCO) en tweemaal per jaar met het volledige bestuur. Buiten de vergaderingen is er ook contact met het bestuur, met name tussen de voorzitters van bestuur, RvT en VO. Verder is er minimaal 2x per jaar regulier overleg met het VO. We spreken twee keer per jaar met de sleutelfunctiehouders risicobeheer, interne audit en actuarieel en een keer per jaar met de compliance officer. In het kader van het jaarverslag spreken wij de accountant en certificerend actuaire. Met enige regelmaat wonen wij bestuurs- en commissievergaderingen bij.

2.3 Informatievoorziening en inzicht in 'in control zijn'

Om inzicht te krijgen in de mate waarin het bestuur in control is, baseren wij ons op:

- Gesprekken met het RCO, het bestuur en het VO en waar van toepassing medewerkers bestuursbureau.
- Het jaarlijks bijwonen van bestuurs- en commissievergaderingen,
- Het risicoraamwerk en de Eigen Risicobeoordeling,
- Rapportages fonds: bestuursrapportages (kwartaal) en rapportage uitvoeringsorganisatie (kwartaal), Rapportages van de sleutelfunctiehouders en de compliance officer,
- Rapportages van accountant en certificerend actuaire,
- Ontwikkeling strategisch plan van het fonds,
- Themasesies,
- Beschikbare beleidsdocumentatie.

We hebben toegang tot de vergaderstukken van het bestuur en kunnen op basis daarvan het bestuur vragen onderwerpen toe te lichten.

2.4 Beoordelen van de bestuursdynamiek

Aan de hand van (het bijwonen van) de diverse vergaderingen vormen wij ons gezamenlijk een beeld van de bestuursdynamiek. Dit is onderwerp van gesprek ook met het bestuur, mede aan de hand van de zelfevaluaties.

2.5 Zelfevaluatie

Eén keer per jaar evalueren wij het functioneren van ons orgaan als geheel en van de individuele leden zoals bedoeld in norm 49 van de Code Pensioenfondsen. Eens per drie jaar doen we dit onder begeleiding van een externe deskundige (2025).

2.6 Rooster van aftreden

Een nieuw lid van de raad van toezicht wordt in principe benoemd voor maximaal 4 jaar en kan één keer voor een periode van maximaal 4 jaar worden herbenoemd. Hierbij wordt geborgd dat de periode tussen het aftreden van verschillende leden van de RvT minimaal 6 maanden bedraagt. Ons rooster van aftreden is als volgt:

Rooster van aftreden Raad van Toezicht 2026

	jan-23	jan-24	jan-25	jul-25	jan-26	jul-26	jan-27	jul-27	jul-28	jul-29	jan-30	jul-30	jan-31	jan-32	jan-33	jul-33	jul-34
Dhr. S.J Baars					1-1-2026						1-1-2030					1-7-2033	
Dhr. E.D.O. de Jong	9-1-2023					1-7-2026						1-7-2030					
Dhr. A. Laning	9-1-2023						1-1-2027						1-1-2031				

Eerste termijn

Tweede termijn

Herbenoemen Aftreden per per

Sjaak-Jan	1-jan-26	1-jul-33
Edwin	1-jul-26	1-jul-30
Anne	1-jan-27	1-jan-31

M.i.v. de gewijzigde Code Pensioenfondsen 2024 geldt dat er in principe 1x herbenoemd kan worden met een termijn van 4 jaar. Maximale zittingsduur is dan dus 8 jaar.

3. Jaarlijkse aandachtspunten

3.1 Inleiding

De toezichtvisie die hiervoor is beschreven, is de algemene basis voor ons als RvT en bepaalt hoe wij onze toezichtrol invullen. Deze visie staat voor een aantal jaren vast.

Jaarlijks bepalen we waar onze aandacht specifiek naar uit zal gaan. Dit is geen onderdeel van de toezichtvisie, maar wordt er elk jaar opnieuw aan toegevoegd.

3.2 Aandachtspunten 2026

Onze aandachtspunten voor 2026 zijn congruent met het strategisch plan van het bestuur.

Specifiek zullen wij in 2026, net als in 2025, aandacht besteden aan de hierna genoemde onderling samenhangende punten.

- Transitie NPS (Wtp) vervolg: van beleid naar implementatie en communicatie.
Specifieke aandacht voor evenwichtigheid, datakwaliteit, goede relatie met sociale partners, (verander)capaciteit bestuursbureau. Dit omvat ook de transitierisico's.
- De interne organisatie (stabiliteit, kwaliteit etc.).
Strategie/stabiliteit van de uitvoeringsorganisatie. Specifieke aandacht voor stabiliteit, kwaliteit, impact NPS).
- IT-landschap, cyber security.
- Financiële positie; ontwikkeling dekkingsgraad.
Optimaal gebruik risicoruimte, risicohouding ALM.
- Strategie.
- Lopende zaken.

De zelfevaluatie over 2026 wordt gepland voor het laatste kwartaal van 2026.

Bijlage 1 Goedkeuringsrechten RvT

De RvT heeft goedkeuringsrechten op de volgende onderwerpen waar het bestuur besluiten over neemt:

- Het bestuursverslag en de jaarrekening;
- Functieprofiel voor nieuwe bestuursleden;
- Beloningsbeleid, met uitzondering van de beloning van de RvT;
- Gehele of gedeeltelijke overdracht of overname van verplichtingen van het fonds;
- Liquidatie, fusie of splitsing van het fonds;
- Het beleid inzake het aangaan en beëindigen van uitvoeringsovereenkomsten en het opstellen en beëindigen van uitvoeringsreglementen;
- Invaren (Wtp);
- Het omzetten van het pensioenfonds in een andere rechtsvorm.

Bijlage 2 Geschiktheidsmatrix

Geschiktheidsmatrix PMA, Raad van Toezicht, 2026

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
Sjaak-Jan Baars	B+	B+	B+	B+	F	B+	F	V	V
Edwin de Jong	B+	B+	B+	F	F	B+	B+	V	V
Anne Laning (vz)	B+	A	B	B+	F	F	B+	V	V

Toelichting:

Scores bij geschiktheidsonderwerpen A, B en C graag aangeven in geschiktheidsniveaus, conform Handreiking geschikt pensioenfondsbestuur van de Pensioenfederatie (deskundigheidsniveaus A, B, B+ of E). Scores bij de geschiktheidsonderwerpen D en E graag aangeven met 'V' (=Voldoende) of 'O' (=Onvoldoende).