

# Agendapunt 5

## Stappenplan naar nieuwe Pensioenregeling Openbare Apothekers

BPOA  
Juli 2014

# Basis voor stappenplan

## Speerpunten verkiezingsprogramma van huidig BPOA-bestuur

- Herstel van vertrouwen
  - Door zuiverheid en passende competenties in de besturen.
  - Verschaffen helderheid taken en verantwoordelijkheden (BPOA-SPOA).
- De weg naar een passende, toekomstbestendige, nieuwe pensioenregeling
  - Moet recht doen aan ontwikkelingen in de branche.
  - Oog voor aparte regeling voor loondienst- en zelfstandige apothekers.

Dit is basis voor stappenplan, gepresenteerd en goedgekeurd in ALV van 3 december 2013

# Herstel van vertrouwen (1)

Van BPOA naar leden:

- Ledenvergaderingen 19/12, 3/12, 22/4
- Stappenplan zichtbaar middels webcast op de website
- Aansluitend op districtsbijeenkomsten in het land
- Berichten via de organisaties in het veld
- Beantwoording mails individuele leden
- Enquête onder de leden
- Webcast over stand van zaken door voorzitter op de website
- Interview Annelien en Paul in PW

Transparantie naar leden!

# Herstel van vertrouwen (2)

Van BPOA naar partijen in het veld (VZA, ASKA, Napco, LAD, VJA en KNMP):

- Sessies met uitleg over het stappenplan van BPOA
  - Terugkoppeling over enquête
  - Betrekken bij ontwerp nieuwe pensioenregeling
- Samenwerking bij het uitzetten van berichten van BPOA naar de achterban
- Nauw contact houden gezien de rol van partijen in het overleg over arbeidsvoorwaarden voor apothekers in loondienst (stand van zaken: volgende sheet)

# Overleg sociale partners

Werkgeversorganisaties : VZA en ASKA

Werknemersorganisatie : LAD

- Overleg over arbeidsvoorwaardenregelingen voor apothekers in loondienst
- Pensioenregeling is één van de onderwerpen
- Het overleg is nog niet in een ver stadium
- Verwachting: niet tijdig vóór 1-1-2015 zo ver dat onder verantwoording van de sociale partners een pensioenregeling is ontworpen

# Herstel van vertrouwen (3)

Van BPOA naar SPOA

- Uitgangspunt: handelen naar de rol die partijen hebben, dus
  - BPOA: ontwerper/ opdrachtgever
  - SPOA: uitvoerder/ opdrachtnemer
- Samen naar een open, constructieve, gelijkwaardige, kritische relatie (zie volgende sheet)
- 2-maandelijks gezamenlijk overleg
- N.a.v. opzeggen van de uitvoeringsovereenkomst gezamenlijke stuurgroep om te komen tot pensioenregeling per 1-1-2015

# Door BPOA naar SPOA aan de orde gesteld

- Methode van inkoop van pensioen in huidige regeling en communicatie op UPO hierover
- Verwerking van de kostenopslag in de voorziening (reden voor hogere korting van 4,6%)
- Profielschets nieuw lid van bestuur SPOA (inzet van externe deskundigheid)
- Opzeggen van huidige uitvoeringsovereenkomst

# Herstel van vertrouwen (4)

Acties hiervoor binnen BPOA

- Brede samenstelling van het bestuur (zelfstandig, loondienst, gepensioneerd)
- Bestuursleden zelf actief en zichtbaar bij uitdragen van de boodschap (KNMP-districtsbijeenkomsten, VJA-bijeenkomst)
- Opzegging door bestuursleden BPOA van het lidmaatschap in het Verantwoordingsorgaan PMA om niet in situatie van dubbel belang te komen



# Vertrouwen hersteld?

Lastig meetbaar, maar:

- Bestuur BPOA krijgt positieve reacties op de ondernomen acties
- Weinig opzeggingen naar aanleiding de brief “bezwaar tegen lidmaatschap”:  
3 leden en 1 bijzonder lid

# De weg naar een passende, toekomstbestendige, nieuwe pensioenregeling

1. Stand van zaken
2. Vervolgstappen toekomstgericht

# Traject naar de toekomst voor pensioenregeling openbare apothekers

Stappenplan, in fases uit te voeren. Gepresenteerd op ALV  
3 december 2013

Let op: Dit is geen traject met een rechte lijn naar het doel. Het is eerder een iteratief traject met steeds tussentijdse analyses en bijstellingen van de koers .

Fase 1, Q4 2013: oriëntatie & onderzoek

Fase 2, Q1 2014: principebesluit

Fase 3, Q2 2014: concept-pensioenregeling

Fase 4 , Q3 en Q4 2014: implementatie

Fase 5 , Q1 en Q2 2015: nazorg

- Juli 2014

# Oriëntatie, onderzoek, principebesluit, concept-pensioenregeling (fase 1, 2 en 3)

Oorspronkelijke insteek bestuur BPOA:

- Contouren nieuwe regeling voor loondienstapothekers i.o.m. sociale partners ontwerpen en aan hen overdragen om per 1 januari 2015 te implementeren  
Voor zelfstandigen passende collectieve regeling houden.
- Input voor contouren: WEP-rapportage, Visiedoc. KNMP, eigen inzicht BPOA, enquête onder de leden

# Oriëntatie, onderzoek, principebesluit, concept-pensioenregeling (fase 1, 2 en 3)

Stand van zaken (1):

- Overdragen naar sociale partners zal niet tijdig kunnen geschieden
- BPOA houdt daarom zelf regie over ontwerp van regeling per 1-1-2015
- Met aspecten van opbouw volgens een middelloonregeling wordt nu ontworpen (zie presentatie hierna)
- Nieuwe regeling zal gelden voor loondienstapothekers en zelfstandig apothekers

# Oriëntatie, onderzoek, principebesluit, concept-pensioenregeling (fase 1, 2 en 3)

Stand van zaken (2):

- Het ontwerp geschiedt in nauw overleg met SPOA die per 1-1-2015 de uitvoerder zal zijn
- SPOA vraagt in de markt offertes voor de uitbesteding van de uitvoering
- Er wordt een nieuwe uitvoeringsovereenkomst tussen BPOA en SPOA gesloten
- BPOA zorgt voor goede afstemming met sociale partners

# Oriëntatie, onderzoek, principebesluit, concept-pensioenregeling (fase 1, 2 en 3)

Stand van zaken (2):

- Het ontwerp geschiedt in nauw overleg met SPOA die per 1-1-2015 de uitvoerder zal zijn
- SPOA vraagt in de markt offertes voor de uitbesteding van de uitvoering
- Er wordt een nieuwe uitvoeringsovereenkomst tussen BPOA en SPOA gesloten
- BPOA zorgt voor goede afstemming met sociale partners

# Oriëntatie, onderzoek, principebesluit, concept-pensioenregeling (fase 1, 2 en 3)

Stand van zaken (3):

- Fase 3 (concept-pensioenregeling) is nu nog aan de orde
- In deze ALV voorlichting over de nieuwe regeling, geen stemming
- Regeling wordt aan de leden voorgelegd
  - Na afstemming met sociale partners
  - Na bevestiging van SPOA dat zij uitvoering op zich kan nemen



# Pensioenregeling 2015

## Openbare Apothekers

### Stand van zaken door Lonneke Thissen

BPOA  
Juli 2014

# Agenda

1. Pensioenregeling vanaf 2015
2. Premie pensioenregeling vanaf 2015

# Situatieschets vooraf

- Vooralsnog wordt er bij het ontwerp van de regeling van uitgegaan dat er per 1-1-2015 nog geen CAO is voor loondienstapothekers
- De representativiteitstoets vormt hiervoor nog geen belemmering
- Dit betekent dat bij de vormgeving van de regeling rekening gehouden moet worden met de belangen van de loondienstapothekers en zelfstandigen

# Vanaf 1 januari 2015 moeten beroepspensioenregelingen voldoen aan Witteveenkader

- Wettelijke beperking fiscaliteit pensioenopbouw
  - Geldt voor alle regelingen in Nederland, maar in het bijzonder voor beroepspensioenfondsen
  - Belangrijkste punten
    - Maximaal opbouwpercentage 1,875% van de pensioengrondslag (inkomen – franchise)
    - Pensioenrichtleeftijd 67 jaar, koppeling aan levensverwachting
    - Maximaal pensioengevend salaris: €100.000, daarboven netto sparen
  
- Voor zelfstandigen binnen beroepspensioenregelingen (=eenmanszaken, niet DGA) nieuwe inkomensdefinitie: fiscale winst uit onderneming op t-3
  - Ondernemer is verantwoordelijk voor opgave juist inkomen
    - Te hoog pensioengevend inkomen opgeven = fiscaal te veel pensioenpremie = dubbele belasting
  - Niet van toepassing voor DGA. Voor DGA geldt “loon vanuit BV”.

# Huidige regeling kan niet worden voortgezet

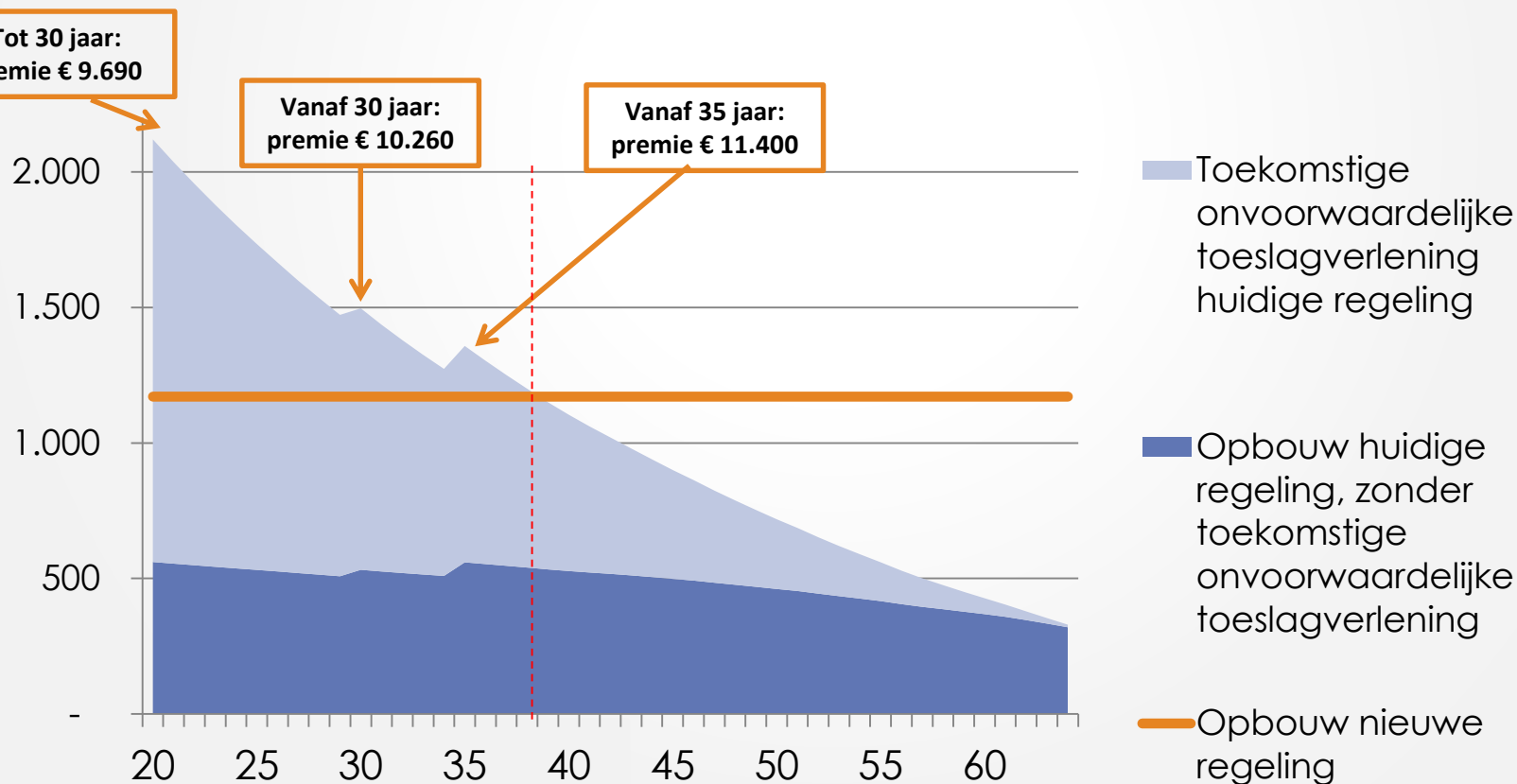
- Huidige pensioenregeling apothekers voldoet niet aan fiscale kaders vanaf 1 januari 2015
  - Vaste toeslag 3% tot 65 moet vervallen voor toekomstige pensioenopbouw
    - Blijft in stand voor opgebouwde pensioenaanspraken (of wordt actuariael neutraal omgezet)
  - Eigen premie voor eigen pensioen, in combinatie met gelijkblijvende lasten over de tijd in beginsel niet meer mogelijk
    - Eigen premie voor eigen pensioen = leeftijdsafhankelijke premie
    - Gelijkblijvende premie = doorsneepremie = solidariteit
- Gelijke premie en variabele opbouw - conform huidige situatie – binnen nieuwe fiscale kaders geen goed alternatief
  - Fiscaal maximale premie circa € 7.000 bij inkomen van € 75.000
  - Dit betekent forse versoering pensioenregeling
- In de volgende slide wordt de huidige regeling vergeleken met een nieuwe regeling die voldoet aan alle vereisten van het nieuwe fiscale kader

# Voorgestelde pensioenregeling

	Huidige regeling	Voorgestelde regeling
Type regeling	Premieregeling met directe inkoop (CDC)	Premieregeling met directe inkoop (CDC)
Rente inkoop pensioen	Rente per ultimo december voorgaand boekjaar	Gedempte rentevoet 3%
Pensioengevend inkomen	Maximaal € 75.000	Eenmanszaak: Fiscale winst uit onderneming in t-3 Loondienstapothekers en DGA: brutoloon Voor beiden geldt een maximum inkomen van € 100.000
Franchise		€ 12.552
Pensioenleeftijd	65 jaar	67 jaar
Ouderdomspensioen	Premie wordt direct omgezet in pensioen incl. 3% vaste toeslagverlening	Premie wordt direct omgezet in pensioen streefopbouwpercentage 1,875%, tenzij <ul style="list-style-type: none"> <li>Bestandsontwikkeling, rentestand of ontwikkeling levensverwachting in combinatie met betaalde premie lagere opbouw dit noodzakelijk maakt</li> </ul>
Nabestaandenpensioen	Optioneel risicodekking van PP (€ 28.500) en WZP (€ 5.700) bij premie van € 11.400	PP: 70% van het ouderdomspensioen (risicobasis vóór pensioendatum, opbouwbasis na pensioendatum) WZP: 20% van het partnerpensioen (14% van het ouderdomspensioen)
Bijdrage	€ 11.400 bij inkomen € 75.000 voor leeftijd jonger dan 35 jaar: lagere premie	Zie volgende slides
Overige	Aanvullende regeling voor loondiensters met salaris boven € 75.000 (regeling 3); extra spaarkapitaal PP, tegen vrijwillige premie; premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Extra regelingen komen te vervallen Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid blijft behouden
Toeslagverlening	Voorwaardelijk	Voorwaardelijk

# Pensioenopbouw oud versus nieuw

Ervan uitgaande dat jaarlijks 1,875% aan pensioen opgebouwd kan worden ziet de pensioenopbouw er als volgt uit (uitgaande van inkomen van € 75.000)



# Agenda

1. Kenmerken pensioenregeling 2015
2. Premie pensioenregeling 2015



# Twee opties voor financiering pensioenregeling 2015

## Doorsneepremie

- Iedere deelnemer betaalt dezelfde premie, voor dezelfde pensioenopbouw (in beginsel 1,875% van de pensioengrondslag)
  - Solidariteit tussen jong en oud:
    - 1 euro pensioenopbouw is goedkoper voor een jongere dan voor een oudere
    - Aangezien pensioenopbouw voor iedereen gelijk is subsidieert jongere oudere
    - Ouderen van nu worden gesubsidieerd door jongere van nu (tot dusver: eigen premie voor eigen pensioen)
  - Momenteel landelijke discussie over (solidariteitsaspecten) doorsneepremie

## Actuariële premie

- Leeftijdsafhankelijke premie voor dezelfde pensioenopbouw
  - Eigen premie voor eigen pensioen
  - Pensioenopbouw wordt duurder voor ouderen en goedkoper voor jongeren

## Beide systemen kennen voors en tegens

- Overleg met sociale partners over financieringssysteem

# Voor- en nadelen doorsneepremie

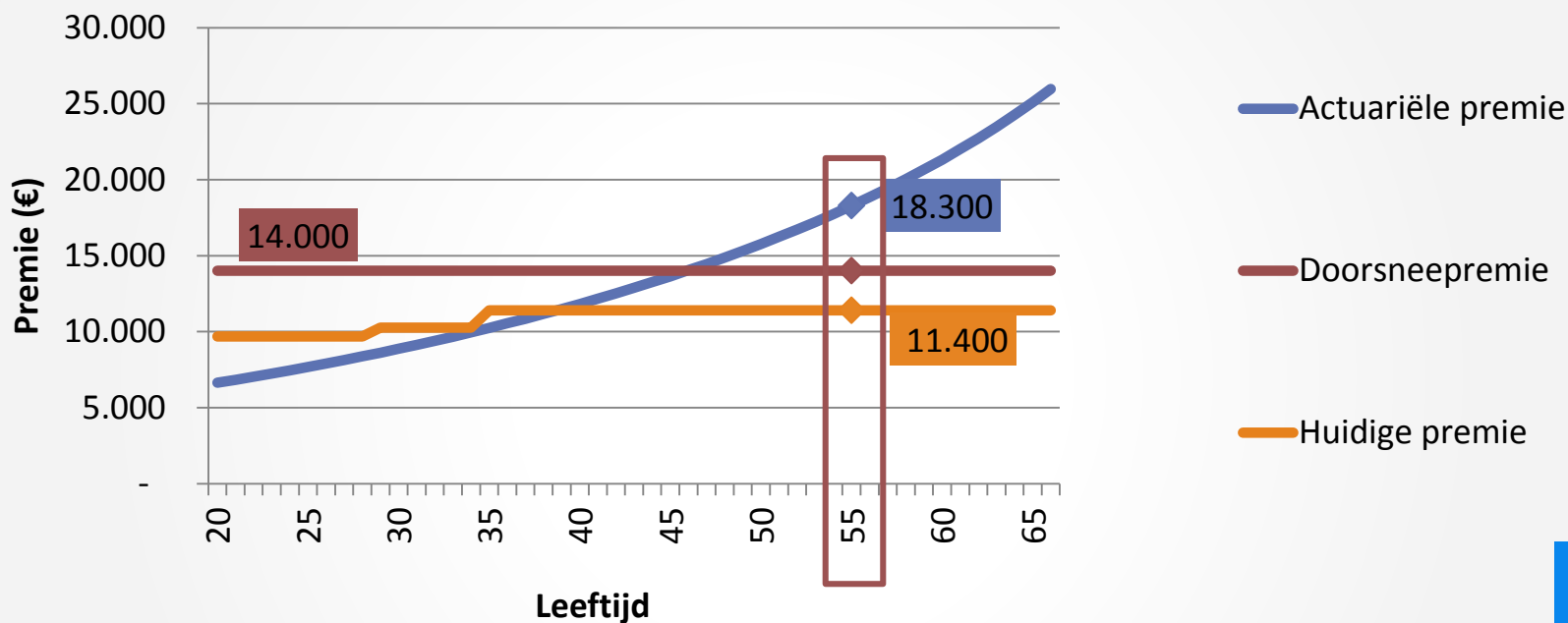
## Voordelen doorsneepremie

- De pensioenlasten voor oudere deelnemers zijn niet hoger dan voor jongere deelnemers
  - Arbeidspositie van oudere deelnemers
- Gelijke pensioenkosten over gehele loopbaan

## Nadelen doorsneepremie

- De jongere deelnemers financieren de pensioenlasten van oudere deelnemers
  - Bij loondienstapothekers is deze solidariteit mogelijk gewenst (conclusie werkgroep) i.v.m. arbeidspositie ouderen
  - Bij zelfstandigen lijkt deze solidariteit ongewenst (conclusie werkgroep: in steek van de regeling is steeds geweest en zou naar toekomst moeten zijn: eigen premie voor eigen pensioen)
- Overgangsproblematiek van “eigen premie voor eigen pensioen” naar “doorsneepremie” leidt tot generatie-effecten
- Voor zelfstandigen (DGA en eenmanszaken) geldt dat door “spelen met inkomen” solidariteit onder druk kan komen te staan

# Premiebedragen



- De doorsneepremie stijgt van € 11.400 (huidige regeling) naar circa € 14.000 bij een inkomen van € 75.000
  - Gemiddeld hogere pensioenopbouw in nieuwe regeling
- Het heffen van een doorsneepremie is gunstig voor deelnemers ouder dan 46
  - M.a.w. doorsneepremie leidt tot solidariteit van deelnemers jonger dan 46 naar deelnemers ouder dan 46
- Bij keuze voor een actuariële premie gaan alle deelnemers ouder dan 39 meer premie inleggen dan in de huidige regeling

# Aandachtspunten premie

## Optie 1: Actuariële premie voor alle deelnemers

Omdat de loondienstapothekers gemiddeld genomen jonger zijn dan de zelfstandigen geldt bij keuze voor een (leeftijdsafhankelijke) actuariële premie:

- Circa de helft van de loondienstapothekers gaat minder betalen
- 85% van de zelfstandigen (DGA + eenmanszaken) ziet de premie stijgen
  - Dit zou wellicht gemitigeerd kunnen door enige vrijheid te geven in opgave pensioengevend inkomen

## Optie 2: Doorsneepremie voor alle deelnemers

- Doorsneepremie van circa € 14.000 bij een inkomen van € 75.000 voor alle deelnemers (circa 19% inkomen)
  - Doorsneepremie is percentage van inkomen, dus feitelijke doorsneepremie is afhankelijk van feitelijk inkomen
- Bij keuze voor een doorsneepremie voor alle deelnemers resulteert solidariteit van loondienstapothekers naar zelfstandigen
  - Zelfstandigen zijn gemiddeld ouder
- Huidige ouderen worden bevoordeeld door wijziging systematiek ten kostte van huidige jongeren
- Landelijke discussie over doorsneepremie

# Aandachtspunten premie

## Optie 3: Doorsneepremie voor loondienstapothekers, actuariële premie voor zelfstandigen

- Doorsneepremie van circa € 13.200 bij een inkomen van € 75.000 voor loondienstapothekers (circa 18% inkomen)
  - Loondienstapothekers zijn gemiddeld jonger dan zelfstandigen
- Vraagt compleet en controleerbaar overzicht loondienstapothekers versus zelfstandigen
- Wijziging van loondienst naar zelfstandig kunnen leiden tot ongunstige uitkomsten voor de deelnemer
  - Vindt meestal plaats op latere leeftijd
  - Eerst d.m.v. doorsneepremie ouderen gesubsidieerd
  - Vervolgens “eigen premie voor eigen pensioen”, dus er wordt op latere leeftijd geen subsidie ontvangen
- Aandachtspunten conform vorige slide loondienstapothekers
  - Huidige ouderen worden bevoordeeld door wijziging systematiek
  - Landelijke discussie over doorsneepremie

# Vervolgstappen

Overleg met sociale partners over regeling en financiering

- Juli 2014

# De weg naar een passende, toekomstbestendige, nieuwe pensioenregeling

1. Stand van zaken
2. Vervolgstappen toekomstgericht

# Toekomstgericht korte termijn

- Besluitvorming rondom de pensioenregeling vanaf 1-1-2015 afronden (Fase 3)
  - Sociale partners
  - SPOA
  - Leden BPOA
- Nieuwe uitvoeringsovereenkomst BPOA – SPOA (Fase 3)
- Implementatie van de uitvoering door SPOA (Fase 4):
  - Reglement opstellen
  - Communicatie (BPOA en SPOA)
  - Administratie



# Trends en ontwikkelingen apothekbranche

- Aantal apothekbedrijven vrij stabiel
- Aantal openbare apothekers vrij stabiel
- Aantal medewerkers bij apothekbedrijven vrij stabiel
- Apothekbedrijven zoeken samenwerkingsverbanden of worden onderdeel van een keten
- Verschuiving van zelfstandig openbaar apotheker naar apotheker in loondienst
- Georganiseerd sectoraal overleg LAD, VZA, ASKA, KNMP over arbeidsvoorwaarden en pensioenen
- Door vergrijzing veel pensionering en vervanging nodig door jongeren (in loondienst)

# Trends en ontwikkelingen pensioengebied

- Hoge vaste kosten bij pensioenfondsen door strengere regelgeving op gebied van besturen van pensioenfondsen
- DNB stuurt op verdere consolidatie van pensioenfondsen (nu vizier op 60 kleinste, daarna op pensioenfondsen die slag groter zijn)
- Eind jaren '90 nog ca. 1100 pensioenfondsen; verwachting eind 2014: ca. 350
- Lange levensverwachting en waardering van pensioen met lage rente maakt pensioenproduct duurder
- Fiscale regelgeving stuurt op soberdere pensioenregeling: regelingen komen dichterbij elkaar
- Huidige regelgeving rondom representativiteit en verhouding tussen zelfstandig en loondienst staat verplichtstelling in de weg, handhaving is vooralsnog niet streng

● Juli 2014

# Behoeftes n.a.v. ontwikkelingen, bij loondienst apothekers

- Apotheker-werknemers zoeken meer zekerheid
- Hoog opgeleide werknemer heeft behoefte aan passende arbeidsvoorwaarde
- De apotheker-werknemer heeft behoefte aan een organisatie die zijn belangen behartigt
- Behoeftes aan een pensioenregeling die past bij werknemerschap, zoals andere werknemers in apotheekbedrijf die ook hebben

# Behoeftes n.a.v. ontwikkelingen, bij zelfstandig apothekers

- Nadruk bij resterende zelfstandige meer bij ondernemerschap
- Pensioen is voor zelfstandige
  - Of goed collectief geregeld
  - Of niet geregeld
- Behoefte bij zelfstandig ondernemer aan gemak in uitvoering
- Behoefte aan beheersing van kosten

# Denkrichting bestuur BPOA: naar één bedrijfstakpensioenfonds

Na te streven doel bij één bedrijfstakpensioenfonds :

- Voorzien in behoeften openbare apothekers
- Verhoging kwaliteit van pensioenuitvoering
- Mogelijkheden tot individualisering/flexibilisering
- Kostenreducerende effecten (kosten per deelnemer omlaag)
- Meer gemak in uitvoering voor apotheekbedrijf door één loket

# Ter toelichting

- Situatie van twee pensioenfondsen voor één branche (PMA en SPOA) heeft een historische achtergrond, die nu niet meer aan de orde is door procentuele toename van apothekers in loondienst.
- Samenvoeging tot één fonds heeft kosten voordelen, geeft rust bij werknemers en geeft gemak aan werkgevers.
- Met nieuw bedrijfstakfonds kan gewerkt worden aan een goed imago. Belanghebbenden moeten zich hierin herkennen
- Samenvoeging maakt het ene pensioenfonds, door groter vermogen, een sterkere partij in de markt van de pensioenwereld

# Toekomstgericht voor na 2015

- Verwachting: sociale partners nemen verantwoordelijkheid voor de pensioenregeling van de apothekers in loondienst over, mogelijk vanaf 1-1-2016
- Pensioenopbouw dan niet meer bij SPOA, maar bij een andere (bedrijfstak)pensioenfonds
- Dit meenemen om te komen tot één bedrijfstakpensioenfonds voor de gehele branche
- 2015 zal in deze opzet een overgangsjaar zijn
- Leden worden over deze ontwikkelingen geïnformeerd