

# Ledenvergadering

BPOA

(14-10-2014)

# Agenda

1. Opening
2. Mededelingen
3. Stand van zaken aantal leden BPOA
4. Herbenoeming bestuursleden SPOA
5. Presentatie contouren nieuwe pensioenregeling en verdere proces
6. Uitbrengen stemmen t.a.v. de nieuwe pensioenregeling
7. Blik op de toekomst
8. Rondvraag en sluiting

# 2. Mededelingen

# 3. Stand van zaken aantal leden BPOA

Alle leden zijn in juni 2014 aangeschreven.  
Mogelijkheid geboden om op te zeggen als lid van BPOA.

- Aantal leden dat n.a.v. de brief van juni 2014 heeft opgezegd: 5
- Aantal nieuwe deelnemers vanaf juni 2014 dat heeft aangegeven geen lid van BPOA te willen zijn: 0
- Conclusie: ledenaantal is ruim meer dan benodigde 60%, hetgeen van belang is voor de verplichtstelling van de regeling

# 4. Herbenoeming bestuursleden SPOA

Per 1 januari 2015 loopt de bestuurstermijn af van de SPOA-bestuursleden:

- Mw. M.M.J.J. Menheere (secretaris);
- Dhr. J. P. Boelstra (penningmeester).

BPOA stelt voor om de herbenoeming van mevrouw Menheere voor één jaar (op verzoek) en de heer Boelstra voor vier jaar voor te dragen aan SPOA.

# 5. Presentatie contouren nieuwe pensioenregeling en verdere proces

# Aanleiding voor nieuwe regeling

- (Fiscale) wetgeving maakt aanpassing van de pensioenregeling per 1-1-2015 nodig;
- BPOA heeft verantwoordelijkheid voor de nieuwe regeling voor alle beroepsgenoten;
- Komen tot nieuwe uitvoeringsovereenkomst tussen BPOA en SPOA per 1-1-2015;
- **Niets doen is geen optie, dan is er geen of fiscaal bovenmatige pensioenregeling!**

# Uitgangspunten nieuwe regeling

Nieuwe regeling ontwikkeld in overleg met branchepartijen.

Door partijen benoemde uitgangspunten:

- Betaalbaarheid (kostenbeheersing, voorzienbare premie);
- Goede regeling waarin apotheker zich herkent (norm: 70% van gemiddeld loon);
- Passend bij de samenstelling van de beroepsgroep en ontwikkelingen binnen de branche (zowel voor loondienstapothekers als zelfstandigen);
- Solidariteit en evenwichtige belangenafweging binnen de pensioenregeling ;
- Goede communicatie over pensioen ;
- Rapport inzake pensioenregeling van werkgroep BPOA heeft grote overeenkomsten met uitgangspunten nieuwe pensioenregeling benoemd in visiedocument KNMP.



# Inzichten nu die zijn gebruikt in de nieuwe regeling

- Nieuwe regeling: geen aparte regelingen voor aparte groepen;
- Van belang om overgangen van loondienst naar zelfstandige of mede-aandeelhouderschap niet te belemmeren vanuit de pensioenregeling;
- Eén regeling voor alle beroepsgenoten;
- Doorsneepremie: geen oplopende premie naar leeftijd.

# Ontwikkelingen afgelopen periode

Inkopen van pensioen binnen een beschikbare premieregeling is duurder geworden (lees: lagere pensioeninkoop met zelfde premiebedrag) door:

- Lage rentestand;
- Hogere levensverwachting;
- Verhogende eisen aan premie door wetgever.

Gevolg: huidige pensioenregeling leidt tot veel lager pensioen dan in 2003 is beoogd.

# Kenmerken pensioenregeling

## Huidig

- Pensioenleeftijd **65**;
- Vaste premie, **variabele** pensioeninkoop;
- Premie vastgesteld in 2003, sinds 2006 niet meer verhoogd:
  - Door lage rente en ontwikkeling levensverwachting leidt huidige pensioenregeling tot veel lager pensioen dan in 2003 is beoogd.

## Nieuw

- Pensioenleeftijd **67**;
- Vaste premie, **in beginsel vaste** pensioenopbouw;
- Pensioenopbouw wordt lager vastgesteld als bestandsontwikkeling, rentestand of ontwikkeling levensverwachting in combinatie met betaalde premie lagere opbouw dit noodzakelijk maakt;
- Nieuwe regeling gebaseerd op hogere premie dan huidige regeling. Dit leidt tot hoger pensioen.

# Vaste premie

## Keuze: geen oplopende premie naar leeftijd

### Huidig

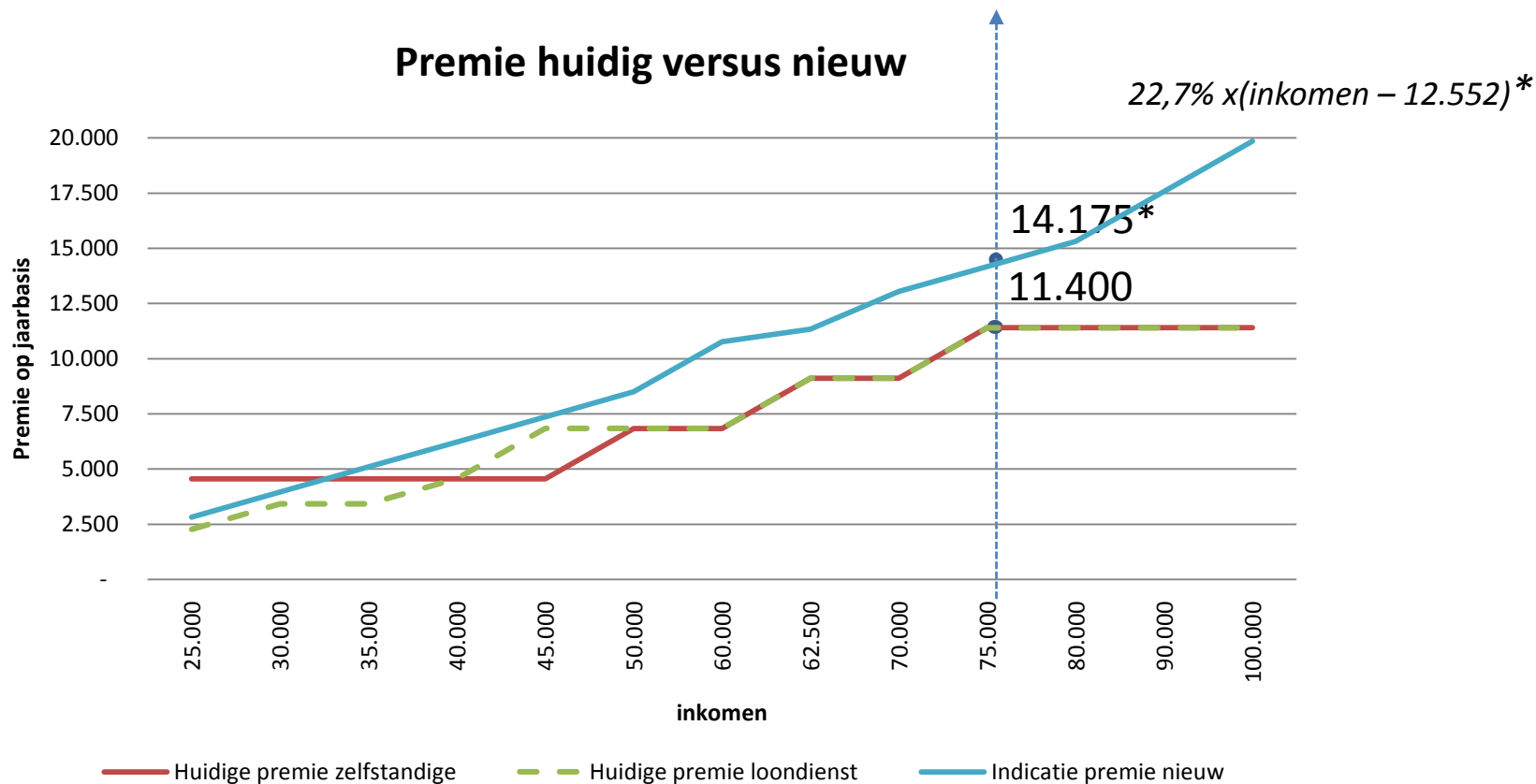
- Vaste premie in €, hoogte afhankelijk van inkomen;
- Maximum inkomen zelfstandigen € 75.000,-.

### Nieuw

- Vaste premie in % pensioengrondslag (circa 22,7%\*);
- Pensioengrondslag = inkomen – franchise (2014: 12.552);
- Maximum inkomen € 100.000,-;
- **Nieuwe inkomensdefinitie zelfstandigen** (=eenmanszaken, niet DGA): 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.
  - Voor DGA geldt “loon vanuit BV”.

# Premie

In huidige situatie boven 75.000  
geen pensioenopbouw voor  
zelfstandigen en  
excedentregeling voor  
loondienstapothekers



- In nieuwe regeling wordt premie in 4 termijnen opeisbaar i.p.v. in 1
- Hogere premie, maar ook hogere pensioenopbouw

# Jaarlijkse pensioeninkoop

## Keuze: van variabel naar (in beginsel) vast

### Huidig

- Pensioenleeftijd **65**;
- Opbouw **afhankelijk van omzettingstarieven** (rentestand en overlevingstafels) per berekeningsdatum:
  - In afgelopen jaren lage inkoop door lage rentestand.
- **3% stijging** tot de pensioendatum.

### Nieuw – oorspronkelijk voorstel

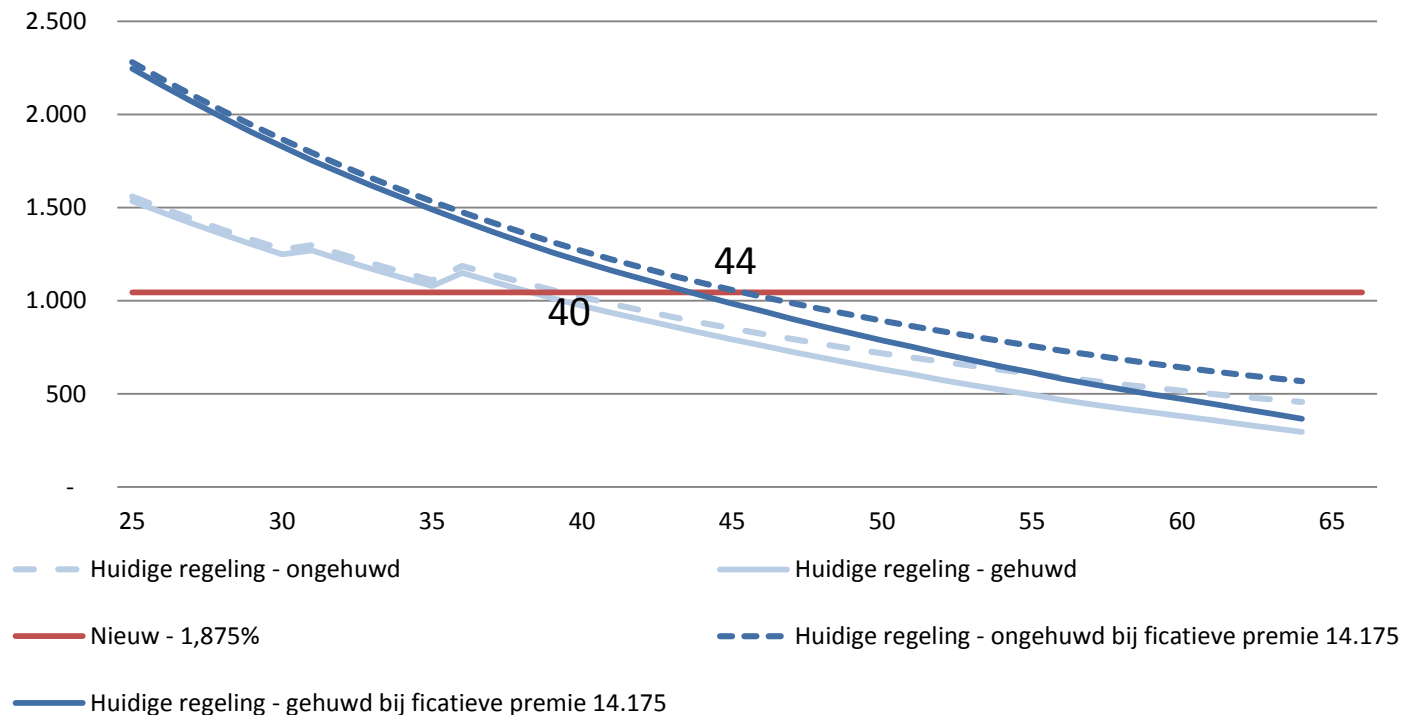
- Pensioenleeftijd **67**;
- Eerder voorgestelde regeling: **streefopbouw 1,875%** van de pensioengrondslag per jaar, **geen vaste stijging**;
- Tenzij bestandsontwikkeling, rentestand of ontwikkeling levensverwachting in combinatie met betaalde premie lagere opbouw dit noodzakelijk maakt.

# Jaarlijkse pensioeninkoop

## Keuze: van variabel naar (in beginsel) vast

Bij inkomen van € 75.000,-, pensioenleeftijd 65

Pensioenopbouw naar leeftijd



# Gevolg en alternatief

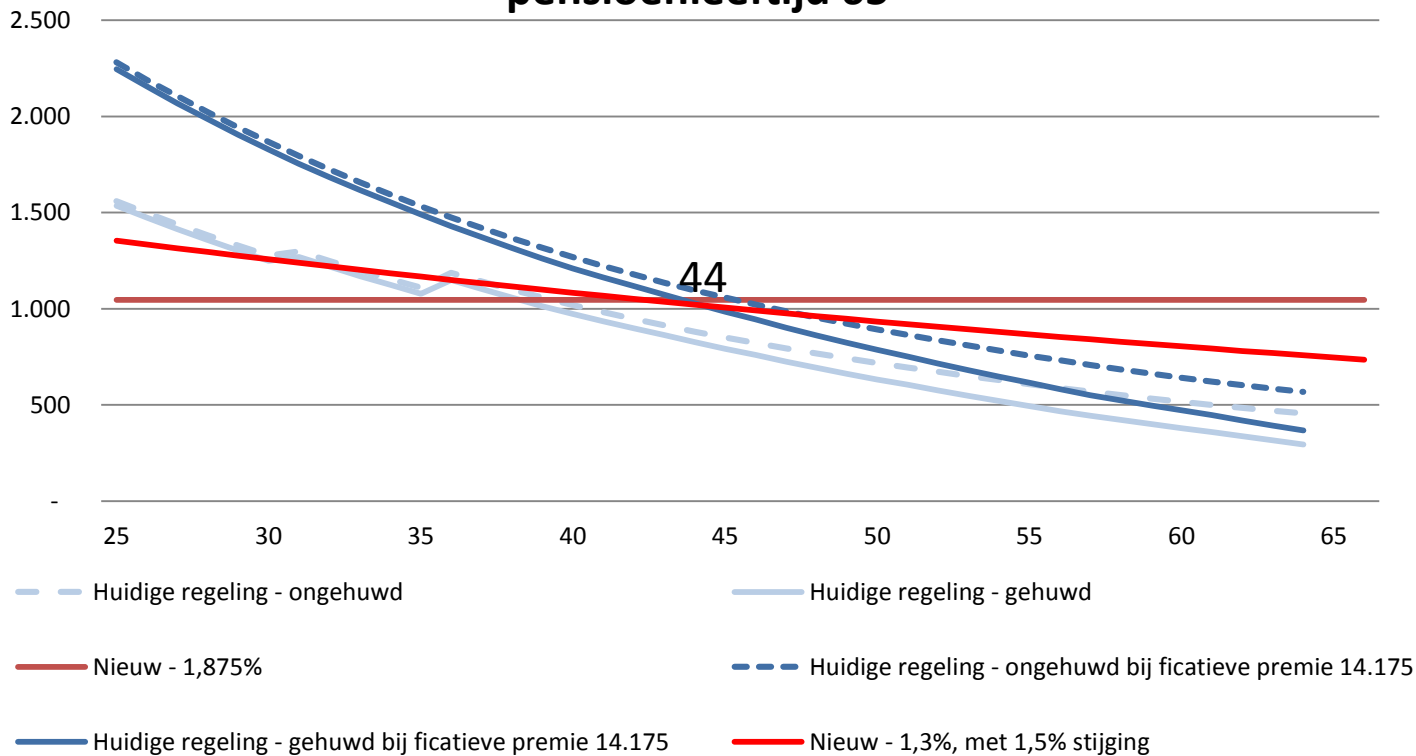
- Een overgang van huidige regeling naar nieuwe regeling (oorspronkelijk voorstel) betekent in combinatie met de premieverhoging dat:
  - Een jongere deelnemer meer premie gaat betalen bij gelijk inkomen, maar minder pensioen opbouwt;
  - Een oudere deelnemer meer premie gaat betalen bij gelijk inkomen en meer pensioen opbouwt.
- Alternatieve regeling, met als doel bovenstaand effect te beperken:
  - Streefopbouwpercentage 1,3% van de pensioengrondslag, met 1,5% vaste stijging tot de pensioenleeftijd;
  - Dit leidt tot een min of meer gelijke doorsneepremie als een nominale pensioenopbouw van 1,875% van de pensioenopbouw;
  - Gevolg: premie meer in lijn met waarde pensioenopbouw;
  - Onder voorbehoud van aanwijzing door Ministerie van Financiën.



# Jaarlijkse pensioeninkoop

## Keuze: van variabel naar (in beginsel) vast

Pensioenopbouw naar leeftijd bij inkomen € 75.000 en pensioenleeftijd 65



Alternatieve regeling: zelfde premie, maar waarde pensioenopbouw meer in lijn met doorsneepremie.

# In vooruitzicht gesteld pensioen

## Veronderstelling: Opbouwperiode 25-65

### Huidig

- Veronderstellingen:
  - Gehuwde, partnerpensioen verzekerd tijdens opbouwperiode;
  - Omzetting deel ouderdomspensioen naar partnerpensioen op pensioendatum(verondersteld op 65);
  - Huidige rentestanden en overlevingstafels;
  - Inkomen 75.000 van 25-65.
- Uitzicht:
  - Ouderdomspensioen: 30.300
  - Partnerpensioen: 21.210

### Nieuw

- Uitzicht:
  - Ouderdomspensioen: 40.552(+33%, premiestijging van 24%)
  - Partnerpensioen: 28.390

# Partnerpensioen

## Keuze: van risicobasis naar opbouwbasis

### Huidig

- Op risicobasis tot pensioendatum;
- € 28.500 bij inkomen € 75.000;
- Op pensioendatum keuze om deel ouderdomspensioen in te ruilen voor partnerpensioen.

### Nieuw

- Op opbouwbasis tot pensioendatum:
  - Ook na beëindiging deelnemerschap is partnerpensioen verzekerd;
  - Benutting fiscale mogelijkheden.
- Op pensioendatum keuze om partnerpensioen in te ruilen voor hoger ouderdomspensioen;
- Risicodeel partnerpensioen (bij overlijden uit actief dienstverband):
  - 1,31% per jaar vanaf 31-12-2014 (= 70% van 1,875%):
    - € 28.671 bij inkomen € 75.000 en 35 deelnemersjaren tot 67;
    - Overgangsregeling: op risicobasis verzekerd voor jaren tot 31-12-2014.

# Aan leden voorgestelde pensioenregeling

	Huidige regeling	Voor te stellen regeling A
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 Opbouw over inkomensdeel tussen € 75.000 en € 100.000 ook mogelijk.
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>o 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	Ca. 22,7% van pensioengrondslag (inkomen– franchise)
Overige	Aanvullende regeling voor loondienststers met inkomen 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

# Variant meer in lijn met inkoop eigen recht

	Huidige regeling	Voor te stellen regeling B
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 Opbouw over inkomensdeel tussen € 75.000 en € 100.000 ook mogelijk.
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 ca. 1,3% en 1,5% vaste stijging tot 67 jaar,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>
Nabestaanden-pensioen	Optioneel risicodekking van PP (€ 28.500) en WZP (€ 5.700) bij premie van € 11.400	PP: 70% van het ouderdomspensioen WZP: 20% van het partnerpensioen (14% van het ouderdomspensioen)
Bijdrage	€ 11.400 bij inkomen € 75.000 voor leeftijd jonger dan 35 jaar: lagere premie	Ca. 22,7% van pensioengrondslag (inkomen– franchise)
Overige	Aanvullende regeling voor loondiensters met inkomen 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

# In hoog tempo naar 1-1-2015

Van belang om tempo te maken om per 1-1-2015 de regeling in te laten gaan.

1. Voorleggen aan de leden op 14 oktober 2014.
2. Terugkoppeling uitkomst door BPOA aan haar leden.
3. Ondertekening nieuwe Uitvoeringsovereenkomst BPOA – SPOA.
4. Communicatie SPOA naar deelnemers.
5. Pensioenreglement opstellen (SPOA).
6. Implementatie van de regeling in de administratie.

Dit zijn grote inspanningen die snelle actie vragen!

# Het stappenplan uit vergadering 3-12-2013

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

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

**Nu in fase 3!**

## Fase 3: besluitvorming

Resultaat: principebesluit wordt getoetst door uitvoerders en leidt tot concept-pensioenregeling en concept uitvoeringsovereenkomst .

In deze fase vinden besprekingen plaats tussen ontwerpers van de pensioenregelingen (BPOA en sociale partners) en de verantwoordelijken voor de uitvoering, besturen van pensioenuitvoerders (pensioenfondsen).



## Fase 4: implementatie

Resultaat: definitieve uitvoeringsovereenkomsten en reglementen, inrichten van de administratie door uitvoerders .

In deze fase stelt de pensioenuitvoerder het pensioenreglement op en toetst dit vanuit eigen verantwoordelijkheden aan wet- en regelgeving. Verder vindt, indien van toepassing, implementatie van de aanpassing van de ministeriële verplichtstellingbeschikking plaats.

# 6. Stemming over de regeling

# 7. Blik op de toekomst

Signalen na uitdragen van WEP-rapport bij informatiebijeenkomsten, BPOA-presentaties na KNMP-districtsbijeenkomsten en enquête BPOA:

- Meer schaalgrootte
- Minder kwetsbaarheid
- Meer deskundigheid
- Meer zekerheid

Vervolg op volgende sheet.

# 7. Blik op de toekomst (2)

Vandaar dat als meest wenselijk wordt aangegeven om te komen tot één bedrijfstakpensioenfonds voor de apothekersbranche ten behoeve van alle in het apotheekbedrijf werkzame personen.

Sociale partners zijn bij een bedrijfstakpensioenfonds de opdrachtgevende partij en stellen de contouren voor de pensioenregeling en de verplichtstelling.

Peiling hierover door BPOA met een korte enquête op haar website

# 8. Rondvraag en sluiting

