

# BPOA

Beroepspensioenvereniging Pensioenfonds Openbare Apothekers



©krakenimages.com by freepik

## Jaarverslag BPOA 2022

## Voorwoord

Eind 2022 stemde de Tweede Kamer in met de Wet toekomst pensioenen. Met deze wet komt er een nieuw pensioenstelsel, waardoor alle pensioenregelingen wijzigen. Ook die van de openbaar apothekers. Nu moet de Eerste Kamer nog besluiten over de wet. Ondertussen is BPOA al druk bezig met de voorbereidingen voor de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel. In 2022 kozen we - op basis van de meningen en behoeften van onze achterban - voor een flexibele premiereregeling. In die regeling kunnen we de door de openbaar apothekers gewenste solidariteit en flexibiliteit goed samenbrengen. Zo zorgen we samen ervoor dat individuele apothekers tijdens hun oude dag voldoende te besteden hebben, terwijl er ook ruimte is voor eigen keuzes en verantwoordelijkheid.

### Stappen gezet in verdere uitwerking regeling

In het verslagjaar hebben we samen met SPOA in het project Apothekerspensioen de flexibele premiereregeling verder uitgewerkt. Onder meer is gekeken naar de gewenste omvang van de aan te houden reserve voor risicodeling. Die reserve is bedoeld om samen risico's te delen, bijvoorbeeld van overlijden of tegenvallers bij de beleggingen. Maar ook naar het wel of niet meeverhuizen van de al opgebouwde pensioenen naar de nieuwe pensioenregeling en compensatie van deelnemers die benadeeld worden door de overstap. Over veel van de uitgangspunten voor de nieuwe pensioenregeling stemden onze leden al op de algemene ledenvergadering van 29 juni 2022. Met een positieve uitkomst; voor ons een belangrijk signaal dat we de juiste afwegingen hebben gemaakt.

### Zorgvuldige en beheerste overstap

Alle te maken keuzes moeten uiteindelijk een plek krijgen in het transitieplan, dat SPOA vervolgens gaat uitvoeren (na aanvaarding van die opdracht). Hiervoor maakt SPOA een implementatieplan, om ervoor te zorgen dat alles beheerst en zorgvuldig gebeurt. Elke deelnemer moet bij de overstap naar de nieuwe pensioenregeling immers krijgen waar hij of zij recht op heeft.

### Betrokkenheid SPOA en leden

Bij een dergelijke operatie is een goede samenwerking met SPOA van groot belang. We zijn dan ook blij dat we met het project Apothekerspensioen goed invulling hebben kunnen geven aan een constructieve samenwerking. Ook zien we dat met de komst van de algemene ledenvergaderingen in digitale vorm meer leden aanwezig zijn. Voor het eerst bereikten we daarmee meer dan 100 leden tijdens een algemene ledenvergadering (9 maart 2022). Die betrokkenheid doet ons goed en zorgt daarbij voor een (meer) gedragen pensioenregeling.

### Bestuurszaken

Naast de nieuwe pensioenregeling speelden in 2022 ook de reguliere bestuurszaken. Zo namen we een besluit over de bestuurstermijn van de bestuursleden. We sluiten nu met een bestuurstermijn van vier jaar aan bij de Code Pensioenfondsen. Dat geeft meer continuïteit in het bestuur. Zeker in een periode met veel pensioenontwikkelingen is dit belangrijk. Ook willen we een vijfde bestuurslid verwelkomen om de werkbelasting van de bestuursleden te verminderen. Die is onder meer door de voorbereidingen voor de nieuwe pensioenregeling sterk toegenomen. Zo kunnen we met volle kracht op naar 1 januari 2025.

*Annelien van Groningen, voorzitter bestuur BPOA*



## 1. BESTUURSACTIVITEITEN 2022

### Samenstelling bestuur BPOA

In 2022 waren er geen wijzigingen in de samenstelling van het bestuur. Daarmee bestond het bestuur ultimo 2022 uit de volgende leden:

- Annelien van Groningen (voorzitter)
- Roelf Jan Dijkhuizen (secretaris)
- Garnt Boonstra (penningmeester)
- Diederik Gombert

Wel werd er gezien de toename van de werkzaamheden bij het bestuur voor gekozen om een extra lid aan te trekken voor het bestuur. Hiervoor is een vacature opengesteld. Verder is Esther Romijn gestart als nieuwe externe secretaris voor de ondersteuning van het bestuur.

### Bestuursvergaderingen

Het bestuur van BPOA kwam in 2022 zeventien keer bijeen. In de vergaderingen kwamen onder meer de volgende onderwerpen aan de orde:

#### **Keuze nieuwe pensioenregeling: flexibele premieregeling**

Met de komst van het nieuwe pensioenstelsel verandert ook de pensioenregeling van de openbaar apothekers. In 2022 is er veel aandacht geweest voor de invulling van die nieuwe pensioenregeling. Om de regeling goed aan te laten sluiten op de wensen van de achterban, is in 2021 al een deelnemersonderzoek gehouden. Met aanvullend kwalitatief onderzoek zijn we hierover eind 2021 verder in gesprek gegaan met een kleine groep beroepsgenoten. Daarnaast is in 2022 met een kwantitatief risicopreferentieonderzoek onder meer in kaart gebracht hoe de openbaar apothekers aankijken tegen het nemen van risico bij het beleggen van hun pensioengeld. De uitkomsten zijn door het bestuur meegenomen bij de keuzes ten aanzien van de nieuwe pensioenregeling. Ook is tijdens webinars met de achterban van gedachten gewisseld over de invulling van die nieuwe regeling.

Uiteindelijk hebben de leden van BPOA tijdens de algemene ledenvergadering van 29 juni 2022 ingestemd met de keuze voor een flexibele premieregeling. Deze regeling past beter bij de wensen en behoeften van de beroepsgroep dan de solidaire premieregeling, het alternatief voor de flexibele premieregeling.

#### *Uitgangspunten flexibele premieregeling*

De leden die nu pensioen opbouwen bij SPOA stemden in met de volgende uitgangspunten voor de flexibele premieregeling:

- de pensioenpremie blijft gelijk: 30,7% van het pensioengevend inkomen;
- het pensioengevend inkomen gaat omhoog naar het fiscale maximum (met mogelijkheid tot het verlagen ervan);
- voor het nabestaandenpensioen wordt het fiscale maximum aangehouden;
- de regeling kent een bepaalde mate van solidariteit en individuele beleggingskeuzes;
- SPOA voert de pensioenregeling uit.

In het volgende overzicht zijn alle kenmerken van de nieuwe pensioenregeling opgenomen:

<i>Type pensioenregeling</i>	Flexibele premiereregeling met reserve voor risicodeling
<i>Start deelname</i>	Geen ondergrens in toetredingsleeftijd (ongewijzigd)
<i>Pensioenrichtleeftijd</i>	68 jaar (ongewijzigd)
<i>Premie</i>	30,7% van de pensioengrondslag, inclusief risicoverzekeringen en kostenfinanciering
<i>Pensioengevend inkomen</i>	Tot het fiscale maximum. Het salarisdeel tussen 80% en 100% van het fiscale maximum is optioneel (nog toets op wetgeving en uitvoerbaarheid)
<i>Franchise (drempelbedrag)</i>	Fiscaal minimum (ongewijzigd)
<i>Pensioenopbouw</i>	Persoonlijk pensioenvermogen, met keuze uit verschillende lifecycles om in te beleggen
<i>Keuze bij pensioeningang</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vaste of variabele pensioenuitkering</li> <li>• Overige flexibele elementen</li> </ul>
<i>Nabestaandenpensioen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uniforme partnerdefinitie (wet)</li> <li>• Overlijden vóór pensionering: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ partnerpensioen: 50% van het pensioengevend inkomen (fiscaal maximum), onafhankelijk van diensttijd;</li> <li>○ Wezenpensioen: per kind 20% van het pensioengevend inkomen (fiscaal maximum), onafhankelijk van diensttijd;</li> </ul> </li> <li>• Overlijden na pensionering: partnerpensioen 70% van ouderdomspensioen, gefinancierd uit persoonlijk pensioenvermogen. Uitruil partnerpensioen voor ouderdomspensioen mogelijk.</li> </ul>
<i>Bij arbeidsongeschiktheid</i>	Premievrije voortzetting van de opbouw van het persoonlijk pensioenvermogen

### Transitieplan voor overstap naar nieuwe pensioenstelsel

Om de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel - en daarmee naar de flexibele premiereregeling - mogelijk te maken, maakt BPOA een (verplicht) transitieplan. In het transitieplan worden alle keuzes, overwegingen en berekeningen vastgelegd die hebben geleid tot de keuze voor de nieuwe pensioenregeling. Het vormt de basis voor de opdrachtverlening aan SPOA voor de uitvoering van deze pensioenregeling. In het transitieplan is onder meer informatie opgenomen over:

- de gekozen pensioenregeling;
- wat gebeurt met de al opgebouwde pensioenen in de oude pensioenregeling;
- de financiële gevolgen van de overstap voor de deelnemers per leeftijdsgroep;
- afspraken over compensatie voor de verschillende leeftijdsgroepen in het geval er sprake is van benadeling door de overstap en het bijbehorende financieringsplan;
- invulling van de risicodelingsreserve als onderdeel van de flexibele premiereregeling.

In 2022 is gestart met de uitwerking van het transitieplan, waarbij oorspronkelijk werd gericht op een overstap naar de flexibele premiereregeling per 1 januari 2024. Inmiddels is duidelijk dat deze datum niet haalbaar is, mede door vertraging in de politieke besluitvorming over de Wet toekomst pensioenen. In het bestuur is regelmatig aandacht voor het transitieplan geweest.

## **Project Apothekerspensioen**

In het Project Apothekerspensioen werken SPOA en BPOA samen aan de overstap naar de nieuwe flexibele premiereregeling voor openbaar apothekers. Hiervoor zijn twee werkgroepen (Communicatie & Stakeholders en Pensioenregeling & Uitvoering) en een stuurgroep in het leven geroepen. In het bestuur van BPOA is in 2022 gesproken over de voortgang binnen het project. Zo zijn vanuit de communicatiewerkgroep diverse publicaties en filmpjes ontwikkeld om de beroepsgroep mee te nemen in de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel. Ook is de website apothekerspensioen.nl ingezet, waar alle informatie te vinden is. De resultaten uit de pensioeninhoudelijke werkgroep zijn benut voor de verdere invulling van en besluitvorming over de flexibele premiereregeling.

## **Wijziging Verplichtstellingstekst pensioenregeling**

In de Verplichtstellingstekst van BPOA is de verplichte deelname van openbaar apothekers aan de pensioenregeling vastgelegd. In 2022 is de tekst geactualiseerd. Er werd nog vermeld dat de verplichte deelname liep tot 65 jaar. Dit is aangepast naar de pensioenrichtleeftijd die de fiscale wetgeving voorschrijft (68 jaar). De wijziging moet formeel worden bekrachtigd door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Dit gebeurt in 2023.

## **Andere onderwerpen**

In aanvulling op de bovengenoemde onderwerpen, werd in 2022 in het bestuur ook gesproken over de volgende onderwerpen:

- de organisatie van vier algemene ledenvergaderingen;
- het (nieuwe) Huishoudelijk Reglement, met in de bijlage de taakomschrijving van de kascommissie;
- de inhoud van de drie nieuwsbrieven voor de leden (april, juli en december);
- de vacature voor een lid van het bestuur van BPOA;
- de vacature voor een lid van het verantwoordingsorgaan van SPOA. Dit heeft geleid tot de voordracht van Marianne van den Berg door BPOA. Zij is vervolgens benoemd door het bestuur van SPOA;
- de reglementaire definitie van het pensioengevend inkomen;
- een verantwoordingsdocument met de door de leden te nemen besluiten in het kader van de nieuwe flexibele premiereregeling en alles wat daarmee samenhangt;
- het jaarverslag 2021;
- de begroting 2023;
- de verlenging van de aansprakelijkheidsverzekering voor bestuurders.

## **Overleg met SPOA**

Het bestuur van BPOA heeft in 2022 zeven keer overlegd met het bestuur van SPOA. Onderstaand zijn de belangrijkste gespreksonderwerpen opgenomen:

- de inhoud van de nieuwe pensioenregeling;
- de communicatie over de pensioenregeling richting de openbaar apothekers;
- de statutenwijziging van SPOA;
- de reglementaire definitie van het pensioengevend inkomen;

- de pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof;
- de maximale voorwaardelijke pensioenverhoging van 1,5% als gevolg van de richtlijn van de minister van Financiën;
- de pensioenopbouw in combinatie met de hoogte van de pensioenpremie in 2023;
- het onder de aandacht brengen van het lidmaatschap van BPOA bij nieuwe openbaar apothekers;
- de voordracht van een nieuw lid voor het verantwoordingsorgaan van SPOA.

## Overleggen met belangenorganisaties voor openbaar apothekers

In het eerste kwartaal van 2022 is BPOA met de belangenorganisaties WZOA, VAD en ASKA bijeengekomen. In de sessies is gesproken over de voortgang van het project Apothekerspensioen, dat werkt aan de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel.

## Algemene ledenvergaderingen

Er zijn in 2022 vier algemene ledenvergaderingen georganiseerd. Dit gebeurde op 9 maart, 4 april, 29 juni en 23 november 2022. Tijdens de vergaderingen zijn de volgende onderwerpen geagendeerd:

- de wijziging van de statuten (ter besluitvorming): de wijzigingen betroffen de zittingstermijn van bestuursleden (van drie naar vier jaar, conform de Code Pensioenfondsen), plus een wijziging in het kader van de Wet bestuur en toezicht rechtspersonen.  
Omdat er te weinig leden aanwezig waren om te voldoen aan de voorwaarden voor het quota, waren voor de besluitvorming twee opeenvolgende vergaderingen nodig;
- de herbenoeming van de voorzitter BPOA, mevrouw A. Van Groningen, voor een nieuwe bestuurstermijn van vier jaar;
- het huishoudelijk reglement (ter besluitvorming);
- uitleg (9 maart) en besluitvorming (29 juni) over de te kiezen pensioenregeling (flexibele premieregeling), de hoogte van de premie en de pensioenuitvoering door SPOA;
- het jaarverslag 2021 van BPOA (ter besluitvorming)
- de verklaring van de kascommissie over het jaar 2021;
- de begroting 2023 (ter besluitvorming);
- de pensioenpremie en -opbouw in 2023;
- de vacature voor de uitbreiding van het bestuur met een vijfde bestuurslid.

De algemene ledenvergaderingen vonden digitaal plaats of zowel fysiek als digitaal. De digitale bijeenkomsten zorgen ervoor dat meer leden aan de vergaderingen deelnemen. De vergaderingen kenden de volgende deelnemersaantallen:

- 9 maart 2022: 102 leden digitaal en 9 leden fysiek aanwezig;
- 4 april 2022: 30 leden digitaal aanwezig;
- 29 juni 2022: 50 leden digitaal en 7 leden fysiek aanwezig;
- 23 november 2022: 72 leden digitaal aanwezig.

## 2. MISSIE, VISIE EN STRATEGIE

Om op een goede manier invulling te geven aan zijn bestuurstaken, heeft het bestuur van BPOA een missie, visie en strategie geformuleerd. Ze vormen het uitgangspunt voor de werkzaamheden van het bestuur in de komende jaren. Onderstaand zijn de missie, visie en strategie opgenomen, die in 2018 zijn opgesteld:

### Missie (bestaansrecht)

BPOA heeft als doel het verzorgen van de pensioenvoorziening voor alle openbaar apothekers. BPOA is verantwoordelijk voor de verplichtstelling en bepaalt de inhoud van de pensioenregeling.

### Visie (wat willen we bereiken?)

BPOA streeft naar een passende pensioenregeling tegen zo laag mogelijke kosten, met draagvlak onder de openbaar apothekers en waarbij rekening wordt gehouden met de belangen van gepensioneerden.

### Strategie (hoe realiseren we onze ambities?)

#### Passende pensioenregeling

Doel: Een toekomstbestendige pensioenregeling, waarbij kan worden geacteerd op actuele veranderingen en ontwikkelingen.

Hoe?

- Hanteren van een moderne pensioenregeling met degressieve opbouw. Dit wil zeggen dat alle deelnemers aan de pensioenregeling eenzelfde premie betalen, maar de pensioenopbouw afneemt naarmate de leeftijd stijgt.
- Volgen ontwikkelingen van nieuwe door het ministerie van SZW te publiceren pensioenvarianten en politieke besluitvorming.
- Maken van een analyse van pensioenvarianten met voor- en nadelen.

#### Tegen zo laag mogelijke kosten

Doel: Pensioenopbouw en uitvoeringskosten van de pensioenregeling kunnen betaald worden uit de ingelegde premie.

Hoe?

- Periodiek evalueren van kosten van pensioenopbouw en pensioenuitvoering.
- Budgetbewaking op inkomsten en uitgaven.
- Besparingspotentieel inzichtelijk maken.
- Periodiek onderzoek naar alternatieve mogelijkheden voor de pensioenuitvoering.

#### Draagvlak onder de openbare apothekers

Doel: De actieve leden van BPOA voelen zich betrokken bij het beleid van BPOA en staan achter de pensioenregeling.

Hoe?

- BPOA onderhoudt nauw contact met haar leden (nieuwsbrief, website, gesprekken met leden, etc.).
- BPOA betreft haar leden bij de te maken keuzes (algemene ledenvergadering, onderzoeksanalyses).
- BPOA betreft belangenorganisaties bij haar keuzes.

**Houdt rekening met de belangen van gepensioneerden en ex-deelnemers**

Doel: Gepensioneerden en ex-deelnemers van de pensioenregeling voelen dat hun belangen worden vertegenwoordigd.

Hoe?

- BPOA onderhoudt nauw contact met deze leden, die worden uitgenodigd voor de ledenvergaderingen.
- BPOA betreft deze leden bij de besluitvorming over de onderwerpen die hen raken (stemrecht).



### 3. VOORUITBLIK

#### Project Apothekerspensioen

In 2023 wordt het project Apothekerspensioen, waarin SPOA en BPOA gezamenlijk optrekken, voortgezet. Doel is per 1 januari 2025 over te stappen naar de nieuwe flexibele premieregeling. De jaren 2023 en 2024 worden door SPOA benut om de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling (de pensioenadministratie en communicatie) voor te bereiden.

Ook wordt in 2023 aan de leden van BPOA voorgelegd of zij de al opbouwde pensioenen in de oude pensioenregeling willen meeverhuizen naar de nieuwe pensioenregeling (invaren). In dat geval moet hiervoor een formeel verzoek worden gedaan aan SPOA. Verder wordt ook voorgelegd of - en welke - maatregelen nodig zijn om deelnemers die nadeel ondervinden van de overstap naar de nieuwe pensioenregeling te compenseren. Bijvoorbeeld als het te bereiken pensioen in de nieuwe situatie naar verwachting lager wordt dan in de oude situatie. Deze onderwerpen krijgen een plek in het transitieplan dat BPOA opstelt. SPOA legt vervolgens - na de opdrachtaanvaarding voor de implementatie van de nieuwe pensioenregeling – vast hoe de implementatie van en transitie naar de nieuwe pensioenregeling zorgvuldig en beheerst gebeurt. Dit gebeurt in het implementatieplan, dat door DNB wordt beoordeeld.

## 4. FINANCIËN

Over de financiering van BPOA zijn met SPOA afspraken gemaakt. BPOA beheert zelf de financiën. Aan BPOA gerichte facturen worden door BPOA zelf betaald. SPOA vergoedt de door BPOA gemaakte kosten. Bewaking van de uitgaven vindt maandelijks op basis van de begroting van BPOA plaats.

De uitgaven van BPOA zijn onder te verdelen in uitgaven voor reguliere werkzaamheden en uitgaven voor bijzondere (eenmalige) werkzaamheden. In 2022 waren dit:

- Evaluatie en kwantitatieve samenstelling bestuur;
- Evaluatie bestuursondersteuning;
- Opzetten van en communicatie met klankbordgroep;
- het project Apothekerspensioen voor de omzetting naar een nieuwe pensioenregeling voor openbaar apothekers;
- de gesprekken met belangenvertegenwoordigers in de branche;
- de inzet van communicatie, zoals een webinar, nieuwsbrieven, polls;
- Meningspeiling en gesprekken met openbaar apothekers;
- een uitgebreide inventarisatie naar de mogelijkheden voor de pensioenuitvoering;
- de 5-jaarlijkse representativiteitstoets en aanvullende vragen van ministerie SZW inzake de verplichtstelling;
- Stemprocedure tijdens online ALV-vergaderingen, praktisch en juridisch.
- Periodieke analyse mogelijkheden van uitvoering.



### Uitgaven 2022

Tijdens de ledenvergadering van 23 november 2022 heeft de kascommissie voor het jaar 2021, bestaande uit de heren P. van Bakel sr. en R. Linde, zich bereid verklaard om ook de jaarrekening en verantwoording over het jaar 2022 te controleren.

De commissie brengt ten behoeve van de algemene ledenvergadering verslag uit van haar bevindingen. Voor de begroting voor 2022 werd uitgegaan van een totaalbedrag aan uitgaven van € 185.000. Met een bedrag aan uitgaven over 2022 van € 189.247 heeft BPOA de begroting overschreden met bijna € 5.000. De kosten zijn lager dan over 2021 en dit wordt vrijwel volledig veroorzaakt door (tijdelijk in verband met ziekte) minder ondersteuning voor het bestuur.

Onderstaand zijn de gemaakte kosten in 2021 en 2022, alsmede de balans per 31/12/2022 opgenomen:

Omschrijving	2021		2022	
	Verlies	Winst	Verlies	Winst
Relatiegeschenken			34,89	
Bankkosten	205,39		242,52	
Kilometervergoeding	475,11		1.061,68	
Drukwerk, porti en vrachten	3.191,20		5.892,28	
Telefoon en internet	3.176,28		2.561,57	
Overige kantoorkosten	4.089,78		13.291,79	
Accountants- en administratiekosten	2.927,10		2.341,08	
Bestuurskosten *)	31.667,24		30.800,31	
Ondersteuning Bestuur **)	92.447,26		72.817,88	
Consumpties			661,7	
Reistijd	1.061,57		1.768,00	
Project nieuwe regeling	82.599,98		57.773,46	
Eindresultaat		221.840,91		189.247,16
	221.840,91	221.840,91	189.247,16	189.247,16

\*) Voor een betere vergelijking zijn de bestuurskosten en de kosten voor de bestuursvergaderingen in dit overzicht samengeteld.

\*\*) Voor een betere vergelijking zijn de kosten voor de ondersteuning bestuur en het secretariaat in dit overzicht samengeteld.

## Balans t/m 31-12-2022

Omschrijving	Activa	Passiva
Bank	21.131,32	
Eigen Vermogen		3.090,90
Crediteuren		18.040,42
	21.131,32	21.131,32

Het eigen vermogen van BPOA was op 31 december 2022 € 3.090,90.

Op 31 december 2021 was dit € 12.338,06

Dit bedrag is door SPOA als vordering op BPOA verantwoord.

BPOA verzoekt aan SPOA om de genoemde vordering te verminderen met € 9.297,16, zijnde de uitgaven die BPOA heeft gedaan boven de door SPOA ontvangen vergoeding van € 180.000.

**Verwachting 2023**

Hoewel de kosten van BPOA in 2022 ten opzichte van 2021 zijn gedaald (2021: € 221.841 vs € 189.247 in 2022) verwachten we dat in 2023 de kosten hoger zullen uitvallen. Dit is gebaseerd op de verwachting dat de kosten voor de bestuursondersteuning in 2023 hoger zullen zijn. Voor de begroting van 2023 is uitgegaan van een totaalbedrag van € 215.500.

Mocht in de loop van 2023 blijken dat er een substantiële onder- of overschrijding van de geraamde kosten gaat optreden, zal BPOA in overleg treden met SPOA om de vergoeding aan te passen.