

# **JAAARVERSLAG**

# **2014**

**[BPOA]**

BEROEPSPENSIOENVERENIGING PENSIOENFONDS OPENBARE APOTHEKERS

## VOORWOORD

In het jaar 2014 is grote winst behaald als het gaat om het herstel van vertrouwen bij onze stakeholders. We merken aan de vragen en reacties die bij ons binnenkomen en in de persoonlijke contacten, dat BPOA voor het onderwerp pensioen weer als eerste aanspreekpunt wordt gezien. Om dit te bereiken hebben we volop tijd en energie gestoken in de communicatie met onze leden, de belangenorganisaties en SPOA.

### Nieuwe pensioenregeling

De verbeterde vertrouwensrelatie heeft enorm geholpen om in 2014 te komen tot het ontwerp voor een nieuwe pensioenregeling voor de zelfstandige apothekers (ondernemers) en apothekers in loondienst. Door nauw overleg met de vertegenwoordigers van deze groepen, zoals LAD, ASKA en VZA, is gekomen tot een regeling waarin zoveel mogelijk rekening is gehouden met de belangen van alle betrokkenen. Ook partijen als VJA, Napco, KNMP en SPOA waren hierbij belangrijke gesprekspartners. Met de nieuwe verplichte regeling voor openbare apothekers is gekomen tot een eigentijdse en toekomstbestendige regeling per 1 januari 2015, die voldoet aan de huidige wet- en regelgeving. De gekozen systematiek doet recht aan een evenwichtige verhouding tussen pensioenkosten en pensioenopbouw. Dit met het oog op de diverse leeftijdscategorieën in het ledenbestand van BPOA, de pensioenopbouwende deelnemers van SPOA. Daarbij geeft de nieuwe regeling meer zekerheid over het op te bouwen pensioen dan de voormalige regeling.

### Vervolgstappen noodzakelijk

Een belangrijke mijlpaal is daarmee bereikt, dankzij de constructieve houding van alle betrokken partijen. Echter, gezien de ontwikkelingen in de apothekersbranche én de pensioenwereld, kunnen we toch niet achterover leunen. Om in het pensioenfonds tot meer stabiliteit, betere risicospreiding en kostenverlagingen te komen, is schaalvergroting gewenst. Om die reden is de gedachte over één groot bedrijfstakpensioenfonds ontstaan, voor zowel de openbare apothekers als de medewerkers in het apothekersbedrijf. Een dergelijk fonds is te realiseren door een samengaan tussen SPOA en Pensioenfonds Medewerkers Apothekers (PMA). De pensioenregelingen van SPOA en PMA liggen dicht bij elkaar, evenals de financiële posities (dekkingsgraden). Door een samengaan van de twee fondsen in de branche, worden de kosten van onder meer de administraties, de bestuursorganen en de controlerende en adviserende functionarissen sterk teruggebracht. Voor werkgevers geldt het voordeel van één pensioenloket.

De belangen van de verschillende groepen deelnemers in de branche - zeker als het gaat om medewerkers en loondienstapothekers - liggen dicht bij elkaar. We hebben er dan ook vertrouwen in dat sociale partners en belangenorganisaties een samengaan steunen. Dat blijkt ook uit de eerste gesprekken hierover. Een poll onder de leden van BPOA geeft daarbij aan dat er ook bij deze groep hiervoor draagvlak bestaat. In de eerste helft van 2015 hopen we dan ook tot vergaande afspraken met SPOA en PMA te komen over een samengaan.

### Verdere ontwikkelingen

Maar er staat meer op het programma voor 2015. Zo wordt verder invulling gegeven aan de risicohouding (de mate van beleggingsrisico in relatie tot de zekerheid over het pensioen) en de governance van het fonds. Voor dit laatste wordt gezocht naar een externe deskundige die het bestuur van SPOA gaat versterken. Tot slot wordt een onderzoek gedaan naar de verplichtstelling van de pensioenregeling. Sluit deze verplichtstelling nog wel aan bij de wensen van de deelnemers? Voor met name de zelfstandige apothekers kunnen wij ons voorstellen dat een heroverweging mogelijk gewenst is.

Bij alle genoemde ontwikkelingen zullen wij vanzelfsprekend alle belanghebbenden blijven betrekken. Door een statutenwijziging is het mogelijk gemaakt om met een digitale stemronde tot besluitvorming te komen. Daarmee wordt het voor veel leden eenvoudiger en aantrekkelijker om hun stem te laten horen. Een nog grotere betrokkenheid van onze leden bij hun pensioen is een ontwikkeling die wij vanzelfsprekend toejuichen. Dit betekent dat BPOA bij beleidskeuzes en besluiten nog beter kan aansluiten op hetgeen er leeft in de beroepsgroep.

Paul van Bakel (voorzitter)

## 1. ACTIVITEITEN IN 2014

### Vergaderingen bestuur BPOA

Het bestuur van BPOA kent sinds 21 juni 2013 de volgende leden:

- Paul van Bakel (voorzitter);
- Bas Steffens (secretaris);
- Bastien Renirie;
- Annelien van Groningen;
- Hans Philipse (penningmeester, buitengewoon lid).

Bastien Renirie heeft zich eind 2014 teruggetrokken als bestuurslid van BPOA vanwege zijn werkzaamheden binnen het apothekersbedrijf. Het bestuur van BPOA bedankt hem voor zijn inzet tijdens zijn bestuursperiode.

### Beleidsvisie bestuur

In 2013 heeft het bestuur zijn beleidsvisie geformuleerd. Belangrijke speerpunten hierin zijn:

- herstel van het vertrouwen tussen BPOA en alle belanghebbenden, zoals het SPOA-bestuur, branche- en belangenorganisaties en de beroepsgroep zelf;
- goede vastlegging van taken en verantwoordelijkheden;
- komen tot een passende en toekomstbestendige pensioenregeling voor de beroepsgroep.

De activiteiten van het bestuur waren er ook in 2014 op gericht om invulling te geven aan deze speerpunten. Het bestuur kwam in 2014 zeven keer bijeen voor overleg. Daarnaast werd vijfmaal telefonisch vergaderd. Onderstaand zijn de belangrijkste gespreksonderwerpen en besluiten opgenomen:

- Gefaseerd stappenplan naar nieuwe pensioenregelingen voor openbare apothekers, dat in de algemene ledenvergadering van 3 december 2013 werd gepresenteerd. In de vergaderingen is de voortgang van acties voor de realisatie van de doelstellingen gevolgd, evenals de uitgaven ten opzichte van de begroting;
- De communicatieagenda voor de introductie van de nieuwe pensioenregeling;
- Invulling van de BPOA-presentaties in het land aansluitend op KNMP-regiobijeenkomsten in mei 2014;
- Kandidaatstelling van Johan Kortekaas als lid van het verantwoordingsorgaan van SPOA;
- Organisatie van het lidmaatschap van BPOA op vrijwillige basis in plaats van automatisch lidmaatschap bij deelnemerschap van SPOA. Alle deelnemers van SPOA zijn hierover aangeschreven;
- De toekomst van de pensioenuitvoering van de pensioenregeling voor het apothekersbedrijf. Hierbij is aan de hand van een business case een schets gemaakt van het pensioenlandschap binnen de branche. Ontwikkelingen in de verhouding loondienst en zelfstandig apotheker, de criteria voor verplichtstelling van de beroepspensioenregeling, de consolidatieslag onder pensioenfondsen in Nederland en de doelen van BPOA voor de toekomst stonden hierin centraal;
- De financiering van de pensioenopbouw in de pensioenregeling t/m 2014. Hierover zijn vragen gesteld aan SPOA;
- De oprichting van een stuurgroep met vertegenwoordigers van SPOA met als doel te komen tot een nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2015 voor openbare apothekers en het vastleggen van de opdracht in een nieuwe uitvoeringsovereenkomst tussen BPOA als opdrachtgever en SPOA als uitvoerend pensioenfonds;
- Het opzeggen van de lopende uitvoeringsovereenkomst met SPOA, gezien het aflopen van de pensioenregeling per 31 december 2014;

- Het jaarverslag 2013, waarmee verantwoording wordt afgelegd aan de leden van BPOA. Het jaarverslag is voorgelegd en vastgesteld in de algemene ledenvergadering van 3 juli 2014;
- De aanpak voor de afstemming met betrekking tot de nieuwe pensioenregeling met belanghebbende partijen binnen de branche en de visie van BPOA op de toekomst van de pensioenuitvoering van de pensioenregeling voor het apothekersbedrijf;
- De beoordeling van nieuwe pensioenregeling 2015, zoals geagendeerd voor de stuurgroep vergadering met SPOA;
- De voorbereiding van de besluitvorming over de nieuwe pensioenregeling tijdens de algemene ledenvergadering van 14 oktober 2014;
- De beoordeling van het concept pensioenreglement 2015 voor de nieuwe pensioenregeling, zoals opgesteld door SPOA;
- De nieuwe uitvoeringsovereenkomst met SPOA voor de nieuwe pensioenregeling.

### Overleg BPOA en SPOA

Om de uitvoering van de pensioenregeling voor openbare apothekers te bespreken, kwamen de besturen van BPOA en SPOA in 2014 zesmaal samen. Aan de orde kwamen:

- de methode van inkoop van pensioen in de huidige regeling en de informatie op het uniform pensioenoverzicht hierover;
- de verwerking van de kostenopslag in de pensioenvoorziening (reden voor hogere korting van 4,6%);
- de profielschets voor een nieuw lid van het bestuur van SPOA (inzet van externe deskundigheid);
- het opzeggen van de uitvoeringsovereenkomst t/m 2014;
- het ondertekenen van de nieuwe uitvoeringsovereenkomst;
- de financiering van de pensioenregeling;
- de afstemming van communicatieactiviteiten voor de introductie van de nieuwe pensioenregeling.

### *In memoriam*

Op 30 november 2014 overleed Jan Brienen, die vanaf 2010 deel uitmaakte van het bestuur van SPOA. Wij zullen hem blijven herinneren als een kundige, aimabele en doortastende gesprekspartner binnen het bestuur van SPOA.

### Stuurgroep BPOA - SPOA

- De stuurgroep BPOA - SPOA is door BPOA in het leven geroepen met als doel te komen tot een nieuwe, passende en toekomstbestendige pensioenregeling voor openbare apothekers. BPOA kent een groot aantal apothekers in loondienst. Om die reden heeft BPOA ervoor gekozen om bij dit traject ook de sociale partners te betrekken die met elkaar in gesprek zijn over de collectieve arbeidsvoorwaarden voor loondienstapothekers. Dit betreffen de werkgeversorganisaties VZA en ASKA en de werknemersorganisatie LAD. De stuurgroep is in 2015 vijfmaal bijeengekomen. Tijdens deze vergaderingen is gesproken over varianten en concepten voor een nieuwe pensioenregeling en de financiering hiervan.

### Algemene ledenvergadering BPOA

In 2014 hebben drie ledenvergaderingen plaatsgevonden. Onderstaand zijn de onderwerpen opgenomen die tijdens deze vergaderingen aan de orde zijn gekomen (respectievelijk 22 april, 3 juli en 14 oktober):

- de uitkomsten van het digitale onderzoek onder openbare apothekers naar hun mening en behoeften ten aanzien van een nieuwe pensioenregeling;
- voortgang in de ontwikkeling van een nieuwe pensioenregeling voor openbare apothekers;

- het lidmaatschap van BPOA (mogelijkheid tot opting out);
- de communicatie van BPOA met haar leden;
- de activiteiten in het kader van het herstel van vertrouwen van de achterban/ belangenorganisaties;
- de contouren van de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2015;
- de plannen om te komen tot één bedrijfstakpensioenfonds voor de gehele branche;
- de stemming over de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2015 (vrijwel unaniem aangenomen in de vergadering van 14 oktober 2014).

### Communicatie

Bij het herstel van vertrouwen bij alle belanghebbenden speelt de communicatie van BPOA een essentiële rol. In 2014 is hier dan ook veel in geïnvesteerd. Zo is volop gesproken met belangenorganisaties VZA, ASKA, Napco, LAD, VJA en KNMP; ook gezien de rol van deze partijen in het overleg over de arbeidsvoorwaarden voor apothekers in loondienst. In speciale sessies is met de organisaties gesproken over het stappenplan om te komen tot een nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2015. Ook zij zijn betrokken bij het ontwerp van de nieuwe pensioenregeling. Verder is met de belangenorganisaties samengewerkt om alle achterbannen goed te informeren over de ontwikkelingen met betrekking tot de nieuwe pensioenregeling. De relatie met SPOA heeft eveneens veel aandacht gekregen. Daarbij is ingezet op een rolverdeling die past bij de twee partijen:

- BPOA als ontwerper van de pensioenregeling en opdrachtgever van SPOA;
- SPOA als uitvoerder van de pensioenregeling en opdrachtnemer van BPOA.

Met deze rolverdeling als uitgangspunt is in 2014 gewerkt aan een open, constructieve en kritische relatie met SPOA. In het verslagjaar zijn daarin grote stappen vooruit gemaakt.

Tot slot heeft BPOA veel inspanningen verricht om de communicatie richting haar leden te verbeteren. Dit is gebeurd met presentaties tijdens ledenvergaderingen, publicaties in vakbladen en nieuwsberichten en video's op de website van BPOA. Om goed inzicht te krijgen in de wensen en behoeften van haar leden ten aanzien van de pensioenregeling, heeft BPOA een grootschalig digitaal onderzoek gehouden (zie ook hoofdstuk 2). Ook is een poll op de website geplaatst om een beeld te krijgen hoe de beroepsgroep denkt over één groot bedrijfstakpensioenfonds.

## 2. Nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2015

### Aanleiding

In 2013 werd duidelijk dat de toenmalige regeling voor zowel zelfstandige apothekers (in de zin van ondernemers) als apothekers in loondienst niet toekomstbestendig was. Dit is ook benoemd in het visiedocument 'Pensioen in de Openbare Apotheeksector' van KNMP, dat in maart 2013 is gepubliceerd. Om die reden werd eind 2013 een traject ingezet om te komen tot een pensioenregeling die voldoet aan wet- en regelgeving en past bij de huidige wensen van de beroepsgroep.

### Onderzoek

Begin 2014 is gestart met een oriëntatie op de wensen en behoeften ten aanzien van een nieuwe pensioenregeling. Dit is gebeurd door gesprekken te voeren met de verschillende belangenorganisaties in de branche. Maar ook heeft een grootschalig digitaal onderzoek plaatsgevonden onder de leden van BPOA. Doel was inzicht te krijgen in de mate waarin de beroepsgroep zekerheid wenst over de hoogte van haar pensioen en de bereidheid risico's te nemen met dit pensioen. Maar ook is onderzocht of een partner- of arbeidsongeschiktheidspensioen onderdeel zou moeten uitmaken van een nieuwe pensioenregeling. Ruim 500 leden werkten mee

aan het onderzoek (van de in totaal 3.580 leden); de respons was circa 14%. Van de respondenten was 44% apotheker in loondienst, 26% zelfstandig apotheker (ondernemer) en 30% gepensioneerd.

### **Invulling nieuwe pensioenregeling**

Op basis van de uitkomsten van het digitale onderzoek onder de leden en de gesprekken met belangenorganisaties en SPOA, is gekomen tot een nieuwe pensioenregeling voor alle openbare apothekers. Daarbij zijn uiteraard de mogelijkheden binnen de wettelijke kaders betrokken. Deze pensioenregeling, die per 1 januari 2015 van kracht is geworden, ziet er als volgt uit:

- middelloonregeling;
- pensioenleeftijd van 67 jaar;
- de pensioenpremie is voor iedereen een vast percentage van de pensioengrondslag (pensioengevend inkomen minus de AOW-franchise, het deel van het inkomen waarover geen premie hoeft te worden betaald). Deze zogenaamde doorsneepremie is vastgesteld op 22,7%;
- de premie is leidend; bij financiële tekorten wordt de pensioenopbouw aangepast en niet de hoogte van de premie;
- het pensioen dat jaarlijks wordt opgebouwd is 1,3% van de pensioengrondslag;
- er wordt een wettelijke minimale franchise van € 12.642 gehanteerd;
- jaarlijks wordt een vaste indexatie toegekend van 1,5% (ongeacht de financiële situatie van het fonds);
- alle deelnemers bouwen een nabestaandenpensioen op, dat - indien gewenst - kan worden uitgeruild voor een hoger ouderdompensioen;
- bij arbeidsongeschiktheid wordt premievrij pensioen opgebouwd.

### **Maximum pensioengevend salaris**

In de nieuwe regeling wordt - net als in de voormalige regeling - verplicht pensioen opgebouwd over het inkomen tot € 75.000. Daarnaast is de mogelijkheid genoemd om pensioen op te bouwen over het inkomen tussen € 75.000 en de fiscale grens van € 100.000. In de pensioenopbouw voor het salarisdeel boven € 75.000 dient de deelnemer zelf te voorzien. Gezien het geringe gebruik van de excedentmogelijkheid is SPOA hiermee per 1 januari 2015 gestopt. SPOA heeft verder aangegeven dat deelname aan de regeling voor het salarisdeel boven € 75.000 op vrijwillige basis niet door hen uitgevoerd kan worden.

## **3. Verder onderzoek naar toekomst van de pensioenuitvoering voor de pensioenregeling voor het apothekbedrijf**

De introductie van een nieuwe pensioenregeling wordt door BPOA gezien als eerste stap naar een meer toekomstbestendige pensioenregeling. Gezien alle ontwikkelingen in de branche en in de pensioenwereld, is meer nodig om de pensioenregeling en -uitvoering nog toekomstbestendiger te maken. Zo worden de kosten van het besturen van pensioenfondsen hoger door strengere regelgeving en stuurt De Nederlandsche Bank (DNB) aan op verdere consolidatie van pensioenfondsen. Ook maakt de langere levensverwachting en de lage rente het pensioen duurder. Voor BPOA in het bijzonder geldt dat - vanuit de regels voor representativiteit - te veel loondienstapothekers deelnemen aan de beroepspensioenregeling van BPOA ten opzichte van zelfstandige apothekers. De verplichtstelling van de pensioenregeling is daarmee voor de gehele beroepsgroep in de toekomst niet te handhaven. Hierdoor blijft een te kleine groep deelnemers over om collectiviteitsvoordelen te behalen en worden de kosten per deelnemer nog hoger.

### **Eén bedrijfstakpensioenfonds**

Naar aanleiding van bovenstaande heeft het bestuur van BPOA eind 2014 besloten de verschillende mogelijkheden voor schaalvergroting te onderzoeken om te komen tot efficiëntie- en kostenvoordelen. Ook risico's kunnen dan verder worden gespreid. Eén groot pensioenfonds voor de hele bedrijfstak (loondienstapothekers, zelfstandige apothekers en overig personeel van apothekersbedrijven) is daarbij een van de mogelijkheden. Met deze variant blijft een pensioenfonds voor de eigen bedrijfstak bestaan (inclusief de zeggenschap daarover), hetgeen de wens is van de beroepsgroep. Uit een poll op de website eind 2014 bleek dat 60% van de zelfstandige apothekers en 69% van de loondienstapothekers voorstander is van een dergelijk fonds. In de praktijk betekent dit dat de apothekers in loondienst en zelfstandige apothekers dan overgaan naar Pensioenfonds Medewerkers Apotheken (PMA).

### **Proces tot schaalvergroting**

Om te komen tot gedragen keuzes in het proces tot schaalvergroting, worden de mogelijke varianten in de eerste helft van 2015 besproken met belangenorganisaties, sociale partners en SPOA. Ook staat het onderwerp op de agenda van de ledenvergadering. Vervolgens dient in 2015 verder onderzoek te worden gedaan naar de uitvoering van de pensioenregeling, de inhoud van een nieuwe pensioenregeling en de verplichtstelling ervan. Bij de laatste twee onderwerpen spelen sociale partners een belangrijke rol. Streven is om per 1 januari 2016 een samengaan te realiseren.



## 4. Financiën

Het bestuur van BPOA heeft in 2014 uitgaven gedaan voor het stappenplan in het kader van de nieuwe pensioenregeling en voor zijn reguliere werkzaamheden.

De totale begroting en besteding voor het stappenplan (ook over voorgaand jaar) ziet er als volgt uit (peildatum eind 2014):

Uitgaven stappenplan	Begroot	Besteed
<i>2013</i>		
Fase 1 Q4 2013: Oriëntatie	68.300,00	54.841,25
<i>2014</i>		
Fase 2 Q1 2014: Ontwerp van de regeling	81.900,00	26.885,19
Fase 3 Q2 2014: Besluitvorming	61.300,00	52.360,13
Fase 4 Q3 en Q4 2014: Implementatie	64.300,00	65.567,00
<i>2015</i>		
Fase 5 Q1 en Q2 2015: Nazorg	31.200,00	0,00
<i>overig</i>		
Kosten SPOA	26.000,00	0,00
Onvoorzien 10%	33.300,00	0,00
<b>Totaal</b>	<b>366.300,00</b>	<b>199.653,57</b>

In 2014 zijn de uitgaven voor het stappenplan begroot op € 207.500. De werkelijke uitgaven bedroegen € 144.800.

Daarnaast is er door BPOA € 104.000 besteed aan reguliere activiteiten. De totale uitgaven van BPOA kwamen hiermee op € 248.800 (2013: € 275.000). De betalingen worden afgestemd tussen de penningmeesters van BPOA en SPOA en door SPOA verricht.