

12 juli 2013

Werkgroep Evaluatie Pensioenregeling Openbare Apothekers

Tussenrapportage

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1. Inleiding	3
1.1 Doel tussenrapportage	3
1.2 Aanleiding	3
1.3 Doel en samenstelling werkgroep	4
2. Huidige pensioenregeling	5
2.1 Beschrijving huidige regeling	5
2.2 Uitgangspunten bij tot stand komen van huidige pensioenregeling	5
2.3 Ontwikkelingen	6
3. Uitgangspunten nieuwe pensioenregeling	7
3.1 Uitgangspunten nieuwe pensioenregeling werkgroep	7
3.2 Vergelijking uitgangspunten werkgroep met visiedocument KNMP	8
4. Mogelijke fiscale wijzigingen 2015: gevolgen voor regeling en premie	9
4.1 Wijzigingen	9
4.2 Gevolgen van wijzigingen voor premie en pensioenregeling Openbare Apothekers	10
5. Alternatieven pensioenregelingen	13
5.1 Leeftijdsafhankelijke beschikbare premie - directe omzetting in aanspraken	13
5.2 Leeftijdsafhankelijke beschikbare premie-individuele beleggingen	14
5.3 Middelloon (met doorsneepremie, collectief DC)	16
6. Voorkeur werkgroep pensioentoezegging loondienstapothekers	17
7. Voorkeur werkgroep pensioentoezegging zelfstandigen	18
8. Switchen tussen loondienstapotheker en zelfstandige	19
9. Vervolgtraject	20
9.1 Vervolgtraject loondienstapothekers	20
9.2 Vervolgtraject zelfstandigen	22
Bijlage 1: Kenmerken populatie	23
Bijlage 2: Fiscaliteit middelloonregeling en beschikbare premieregeling	25

1. Inleiding

1.1 Doel tussenrapportage

In de periode van 1 februari tot 21 juni 2013 is de werkgroep Evaluatie Pensioenregeling Openbare Apothekers vier maal bij elkaar gekomen om te discussiëren over de mogelijkheden om de pensioenregeling van Openbare Apothekers toekomstbestendig te maken. Deze werkgroep stond onder leiding van het voormalig BPOA-bestuur, die op 21 juni jl. is afgetreden. Deze tussenrapportage is bedoeld om verslag te doen van de discussies die binnen de werkgroep hebben plaatsgevonden en van de conclusies waartoe deze discussies hebben geleid.

1.2 Aanleiding

In de afgelopen jaren is er veel veranderd binnen de beroepsgroep Openbare Apothekers en binnen de pensioenwereld. Om de pensioenregeling ook op de lange termijn aantrekkelijk te houden, met name voor de jongere deelnemers, zijn maatregelen noodzakelijk. Gegeven de huidige pensioenregeling is de pensioenpremie hiervoor een effectief sturingsinstrument. BPOA heeft eerder al aangekondigd in discussie te willen met de achterban over de ontwikkeling van de pensioenpremie.

Aanpassing van de pensioenpremie alleen is echter niet afdoende. De veranderingen binnen de beroepsgroep lijken structureel van aard. Het aantal apothekers in loondienst is toegenomen ten opzichte van het aantal zelfstandigen. Uitgaande van de huidige wetgeving, kunnen loondienstapothekers hierdoor op korte termijn niet meer onder de verplichtstelling van SPOA vallen. Door de marktwerking in de afgelopen jaren bestaat er niet langer een koppeling tussen de bekostiging en het loon. De winstgevendheid van apotheken onder druk. Hierdoor leidt verhoging van de pensioenpremie tot discussies en is de goodwill als onderdeel van de oudedagsvoorziening komen te vervallen. De vraag is dan ook of de pensioenregeling als geheel nog wel past bij de kenmerken van de beroepsgroep.

Binnen de apothekersbranche bestaan verschillende pensioenregelingen. Openbare apothekers in loondienst binnen een aantal organisaties die openbare apotheken exploiteren ontvangen in vergelijking met niet-apothekers bij dezelfde werkgever hierdoor een verschillend (veelal lager) pensioen, ook als de overige arbeidsvoorwaarden vergelijkbaar zijn. Door de groei van het aantal loondienstapothekers is de vraag of dit op lange termijn een houdbare situatie is.

Tot slot verandert de fiscale regelgeving voor beroepspensioenregelingen aanzienlijk op 1 januari 2015. Tot 1 januari 2015 vallen de pensioenregelingen voor beroepsgenoten (uitgevoerd door een beroepspensioenfonds) onder een speciaal regime. De huidige pensioenregeling voor Openbare Apothekers is opgezet binnen dit regime. Met ingang van 1 januari 2015 vallen pensioenregelingen voor beroepsgenoten onder hetzelfde fiscale regime als pensioenregelingen voor werknemers (zie hoofdstuk 4.1). Ook dat heeft ingrijpende gevolgen. De nieuwe fiscaliteit zorgt ervoor dat de pensioenregeling van Openbare Apothekers op 1 januari 2015 hoe dan ook moet worden aangepast.

Deze ontwikkelingen zijn voor het bestuur van BPOA aanleiding geweest om een werkgroep op te richten, met als taak de gevolgen van de genoemde ontwikkelingen voor de beroepsgroep te onderzoeken en te komen met voorstellen om de pensioenregeling toekomstbestendig te maken.

1.3 Doel en samenstelling werkgroep

De werkgroep is een tijdelijk platform voor vertegenwoordigers van BPOA en SPOA, vertegenwoordigers van de beroepsgroep en externe deskundigen om in gezamenlijk overleg van gedachten te wisselen over de gewenste wijzigingen van de pensioenregeling in de komende jaren. De werkgroep heeft als doel om de diverse opties in kaart te brengen om:

- de pensioenregeling toekomstbestendig te maken
 - de pensioenregeling beter aan te laten sluiten bij de nieuwe kenmerken van de beroepsgroep
- Hierbij wordt gekeken naar de pensioenregeling en de pensioenpremie. Het beleid van SPOA (beleggings-, toeslag- en kortingsbeleid) valt niet onder de scope van de werkgroep.

Uiteindelijk zal de werkgroep haar voorkeur uitspreken en voorleggen aan de leden van BPOA.

De volgende organisaties nemen deel aan de werkgroep:

Namens	de heer/mevrouw	Namens	De heer/mevrouw
BPOA	Jan Trooster (vz)	Napco	Piet Thijssen
BPOA	Jolanda Bezemer	VNA	Frits Offermann
BPOA	Chris Heerkens	SPOA	Johannes Boelstra
KNMP	Remco Velasquez	SPOA	Jan Brienens
VJA	Paul van Bakel	Adviseur	Lonneke Thissen (Sprenkels & Verschuren)
VZA	Bart Smals	Organisatie en ondersteuning	Rob Simon (Bureau voor Pensioencommunicatie)
ASKA	Sjoerd Veenstra		

2. Huidige pensioenregeling

2.1 Beschrijving huidige regeling

Op dit moment nemen Openbare Apothekers verplicht deel aan de pensioenregeling van SPOA. De pensioenregeling betreft een beschikbare premieregeling, met directe omzetting van de betaalde premie naar pensioenaanspraken. In hoofdlijnen ziet de pensioenregeling er als volgt uit:

- Een vaste premie ter grootte van € 11.400 bij een inkomen gelijk aan € 75.000. Bij een lager inkomen wordt de premie naar rato vastgesteld.
- De premie wordt direct omgezet in ouderdomspensioen. Tot pensioenleeftijd 65 worden de opgebouwde pensioenaanspraken verhoogd met een onvoorwaardelijke toeslag van 3%.
- Voor loondienstapothekers bestaat er de mogelijkheid om deel te nemen aan de aanvullende pensioenregeling voor het eventuele inkomen boven € 75.000.
- Het partnerpensioen is op risicobasis meeverzekerd en bedraagt € 28.500 (uitgaande van een basispremie van € 11.400). De jaarlijkse risicopremie wordt onttrokken aan de pensioenpremie, voordat deze wordt omgezet naar ouderdomspensioen.
- Het is mogelijk om aanvullende premies te storten waarmee op de pensioendatum een uitgesteld partnerpensioen kan worden aangekocht.
- Indien de deelnemer arbeidsongeschikt wordt, wordt de pensioenopbouw voortgezet zonder dat hiervoor premie betaald moet worden. Er is binnen de pensioenregeling geen arbeidsongeschiktheidspensioen verzekerd.

De pensioenregeling is ondergebracht bij SPOA. SPOA kent een toeslagenbeleid. Dat houdt in dat naast de vaste verhoging van 3% tot de pensioenleeftijd een voorwaardelijke toeslag kan worden toegekend op de opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten. Deze voorwaardelijke toeslag wordt alleen verstrekt indien de financiële positie (dekkingsgraad) van het pensioenfonds dat toelaat en indien het bestuur van SPOA hiertoe besluit. In onderstaand figuur is het toeslagenbeleid opgenomen.

Dekkingsgraad	Toeslagverlening
>150%	2,5%
140%-150%	2,0%
135%-140%	1,5%
125%-135%	1,0%
115%-125%	0,5%
<115%	0,0%

Indien de financiële positie van SPOA slecht is en herstel van de financiële positie niet mogelijk is binnen de wettelijke termijnen, moeten de pensioenaanspraken en –rechten worden gekort.

De uiteindelijke pensioenaanspraak is afhankelijk van:

- De ingelegde premie.
- De omzettingstarieven van premie naar pensioen. Deze tarieven wijzigen jaarlijks en zijn afhankelijk van de rentestand, de levensverwachting en de opslag voor kosten, solvabiliteit en risicopremies voor partnerpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.
- Eventuele voorwaardelijke toeslagen en kortingen van pensioenaanspraken en –rechten.

2.2 Uitgangspunten bij tot stand komen van huidige pensioenregeling

De huidige pensioenregeling is in 2003 tot stand gekomen. Destijds dienden de volgende elementen als uitgangspunt voor de pensioenregeling:

- Verzekerden zijn (voornamelijk) zelfstandigen, die naast het pensioeninkomen een andere vorm van vermogensopbouw hebben.
- Individuele regeling, waarin een ouderdomspensioen en een optioneel partnerpensioen is verzekerd.
- Gelijkblijvende lasten over de tijd. Dit is vertaald in een vaste premie voor elke leeftijd (€ 11.400 bij een inkomen van € 75.000).
- Fiscaal maximale regeling. Dit heeft geleid tot de onvoorwaardelijke toeslagverlening met 3% tot de pensioendatum.

2.3 Ontwikkelingen

De afgelopen jaren hebben de volgende ontwikkelingen plaatsgevonden die van invloed zijn op de hoogte van de pensioenaanspraken:

- Door de huidige lage rentestand en hogere levensverwachting is het inkopen van pensioen momenteel relatief duur. Dit maakt dat voor de vaste premie van € 11.400 de laatste jaren veel minder pensioen kan worden ingekocht dan voorheen.

Ter illustratie:

In 2008 werd voor een 40-jarige op jaarbasis circa € 1.000,- pensioen ingekocht met een premie van € 11.400 en in 2013 circa € 500,-.

- De financieel economische omgeving waarin Nederlandse pensioenfondsen opereren is de laatste jaren sterk veranderd. In relatief korte tijd hebben zich drie crises voorgedaan: de internetbubbel, kredietcrisis en eurocrisis.

De bovenstaande punten hebben consequenties voor het in het vooruitzicht gesteld pensioen van Openbare Apothekers. De huidige pensioenregeling leidt tot een veel lager pensioen dan in 2003 is beoogd.

Ter illustratie:

In 2003 werd een pensioen vanaf pensioenleeftijd 65 beoogd van circa 80%¹ van het gemiddeld pensioengevend inkomen. Uitgaande van een gemiddelde rente van 3% (de huidige rente ligt rond 2,5%) komt het huidige niveau van de pensioenregeling overeen met een streefniveau van circa 60%¹ van het gemiddelde pensioengevend inkomen vanaf pensioenleeftijd 65. Dit komt vooral omdat de pensioenpremie al geruime tijd niet is aangepast, terwijl de levensverwachting is gestegen, de rente is gedaald en het inkomen wellicht harder is gestegen dan de pensioenpremie. Een stijging van de levensverwachting en/of een daling van de rente maakt de inkoop van 1 euro pensioen duurder.

¹ Veronderstellingen:

Aanvang deelnemerschap: 25 jaar, pensioenleeftijd: 65 jaar, AOW enkelvoudig gehuwd, Inkomensstijging, stijging AOW, toeslagverlening en korting: 0%, Rente gedurende opbouwperiode: nu: 3%, 2003 4%

3. Uitgangspunten nieuwe pensioenregeling

3.1 Uitgangspunten nieuwe pensioenregeling werkgroep

Binnen de werkgroep is uitgebreid stilgestaan bij de elementen die van belang zijn bij de vormgeving van een nieuwe, toekomstbestendige pensioenregeling:

1. Betaalbaarheid
2. Goede regeling waarin apotheker zich herkent
3. Passend bij de samenstelling van de beroepsgroep en ontwikkelingen binnen de branche
4. Solidariteit en evenwichtige belangenafweging binnen de pensioenregeling
5. Goede communicatie over pensioen

Ad 1. Betaalbaarheid

De werkgroep is van mening dat de trend van kostenbeheersing binnen de sector van Openbare Apothekers pleit voor vaste of in elk geval een voorzienbare premie.

Ad 2. Goede regeling waarin apotheker zich herkent

Hieronder wordt door de werkgroep verstaan:

- Een regeling die aansluit bij de verwachting.
- Het beoogde niveau van het inkomen (pensioen plus AOW) zou bij een volledige deelnemerstijd 70% van het gemiddelde inkomen van toetreding tot pensionering moeten bedragen.
- Een regeling die aansluit bij de karakteristieken van de groep loondienstapothekers en de groep zelfstandigen.
- Aandachtspunt bij keuze pensioenuitvoerder: directe of indirecte invloed van de branche(organisaties) op de pensioentoezegging

Ad 3. Passend bij samenstelling binnen beroepsgroep en ontwikkelingen binnen de branche

Hieronder wordt door de werkgroep verstaan:

- Het aantal apothekers in loondienst is aanzienlijk toegenomen ten koste van het aantal zelfstandigen. De pensioenregeling moet zowel voor apothekers in loondienst als voor zelfstandigen aantrekkelijk zijn.
- De regeling moet aansluiten bij de karakteristieken van loondienstapothekers en de karakteristieken van zelfstandigen. Dit zou kunnen betekenen dat voor beide groepen een aangepaste pensioenregeling zou moeten gelden., die verschillend is.
- Aandacht voor mobiliteit tussen pensioenfondsen binnen de totale apothekbranche (PMA en PFZW)
- Aandacht voor onderscheid pensioenafspraken binnen apothekersteam (PMA/SPOA)
- Van uitgangspunt 'pensioen is inkomen naast ander inkomen' naar uitgangspunt 'pensioen is hoofdkomen'.

Ad 4. Solidariteit en evenwichtige belangenafweging

De werkgroep is van mening dat voor loondienstapothekers een doorsneepremie de voorkeur heeft. Voor ouderen is de kostprijs van pensioen hoger dan voor jongeren in verband met de kortere resterende duur tot pensionering. De werkgroep vindt echter dat de arbeidspositie van oudere apothekers in loondienst niet in het geding zou mogen komen vanwege een hogere pensioenpremie.

Voor het overige zijn solidariteit en evenwichtige belangenbehartiging randvoorwaarden, die moeten worden ingevuld door de pensioenuitvoerder (bv. SPOA).

Ad 5. Communicatie over pensioen

Deze randvoorwaarde moet worden ingevuld door de pensioenuitvoerder (bv. SPOA), BPOA en eventueel brancheorganisaties en werkgevers.

3.2 Vergelijking uitgangspunten werkgroep met visiedocument KNMP

In maart 2013 is het visiedocument “Pensioen in de Openbare Apotheeksector” van KNMP verschenen. In dit visiedocument worden kaders geschetst voor een toekomstbestendige pensioenregeling voor Openbare Apothekers. In de onderstaande tabel worden deze kaders vergeleken met de uitgangspunten van de werkgroep, zoals genoemd in paragraaf 3.1.

	KNMP	BPOA
Norm regeling	Pensioen + AOW = 60%-70% gemiddeld inkomen	Pensioen + AOW = 70% gemiddeld inkomen
Premie	<ul style="list-style-type: none"> • Betaalbaarheid • Kostenbeheersing • Doorsneepremie • Inkomensgerelateerde premie 	<ul style="list-style-type: none"> • Vaste / voorzienbare premie • Loondienstapothekers: doorsneepremie, vanwege arbeidspositie ‘ouderen’ • Inkomensgerelateerde premie
Regeling	<ul style="list-style-type: none"> • Aandacht voor loondienstapothekers en medewerkers versus apotheek-eigenaren • Eenvoudige regeling met lage uitvoeringskosten • Optioneel partnernpensioen • Inclusief premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid • Zo min mogelijk aanvullende vrijwillige pensioenvormen • Robuust <ul style="list-style-type: none"> ➢ Beloven wat je waar kan maken ➢ Haalbare toeslagambitie • Collectief 	<ul style="list-style-type: none"> • Passend bij de verschuiving in de beroepsgroep • Aandachtspunten: <ul style="list-style-type: none"> ➢ Regeling die aansluit bij de verwachting ➢ Communicatie over pensioen ➢ Mobiliteit tussen pensioenfondsen binnen de branche ➢ Onderscheid pensioenafspraken binnen apothekersteam • Solidariteit met betrekking tot overlijdensrisico’s en arbeidsongeschiktheidsrisico’s en evenwichtige belangenbehartiging

Uit de bovenstaande vergelijking blijkt dat de kaders die geschetst worden in het visiedocument van KNMP overeenkomen met de uitgangspunten, zoals geformuleerd door de werkgroep van BPOA.

4. Mogelijke fiscale wijzigingen 2015: gevolgen voor regeling en premie

4.1 Wijzigingen

Tot 1 januari 2015 vallen de pensioenregelingen voor beroepsgenoten (uitgevoerd door een beroepspensioenfonds) onder een speciaal fiscaal regime. De huidige pensioenregeling voor Openbare Apothekers is opgezet binnen dit regime. Met ingang van 1 januari 2015 wijzigt dit. De pensioenregelingen voor beroepsgenoten vallen vanaf dat moment onder hetzelfde fiscale regime als werknemers, het zogenoemde Witteveen kader. De huidige pensioenregeling voor Openbare Apothekers is hierdoor niet langer houdbaar.

De pensioenregeling van Openbare Apothekers dient met ingang van 1 januari 2015 op de volgende punten gewijzigd te worden:

- Er dient gekozen te worden tussen een pensioenregeling gebaseerd op het middelloonsysteem of een zuivere beschikbare premieregeling².
- De inkomensdefinitie voor zelfstandigen verandert. Als inkomen voor zelfstandigen wordt de winst van het derde kalenderjaar voorafgaande aan het dienstjaar t-3 leidend (winst voor FOR-dotatie, ondernemingsaftrek en aftrek pensioenpremies).

De bovenstaande punten zijn specifiek voor beroepspensioenregelingen. Het eerste punt heeft als consequentie dat bij de vaststelling van de pensioenpremie niet langer rekening gehouden mag worden met een vaste toeslag tot de pensioenleeftijd met 3%. Daarnaast heeft de omzetting van de huidige beschikbare premieregeling naar een zuivere beschikbare premieregeling als consequentie dat in beginsel geen vaste premie meer kan worden betaald voor alle leeftijden. Binnen een zuivere beschikbare premieregeling is een premiestaffel van toepassing. De fiscaal maximale premie is hierbij afhankelijk van de leeftijd van de verzekerde. In hoofdstuk 5 wordt hier nader op ingegaan.

De consequenties van het tweede punt op de pensioenaanspraken van Openbare Apothekers wordt momenteel nog onderzocht door de werkgroep.

Daarnaast is ook het Witteveen kader onderhevig aan veranderingen:

- Per 1 januari 2014 wordt de fiscale pensioenleeftijd verhoogd van 65 naar 67 jaar en de fiscaal maximale pensioenopbouw voor ouderdomspensioen verlaagd van 2,25% naar 2,15%.
- Per 1 januari 2015 zal naar verwachting de fiscaal maximale pensioenopbouw beperkt worden door het verlagen van het maximale opbouwpercentage van ouderdomspensioen van 2,15% naar 1,75% en het beperken van het pensioengevend inkomen tot € 100.000.

De bovenstaande wijzigingen zijn van toepassing op alle pensioenregelingen in Nederland. Met betrekking tot het tweede punt vinden op dit moment nog een politieke discussie plaats.

Bij de berekeningen en premies die worden getoond in het vervolg van dit rapport is verondersteld dat de bovenstaande wijzigingen in het Witteveen kader doorgang vinden. Dit betekent dat aangenomen is dat vanaf 1 januari 2015 de volgende fiscale beperkingen gelden:

² In een middelloonregeling is de pensioenaanspraak leidend. De jaarlijkse pensioenopbouw wordt uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag (inkomen – aftrek i.v.m. AOW). De premie wordt vastgesteld als de kostprijs voor deze pensioenopbouw. Er worden afspraken gemaakt over het jaarlijkse opbouwpercentage. In een beschikbare premieregeling is de premie leidend. De aanspraak is afhankelijk van rendement, rentestanden en ontwikkeling van de levensverwachting. Er worden afspraken gemaakt over de te betalen premie.

- De pensioenleeftijd wordt verhoogd van 65 jaar 67 jaar. (volgt uit aanpassing Witteveenkader)
- Het opbouwpercentage ouderdomspensioen (middelloonregeling) mag maximaal 1,75% van de pensioengrondslag bedragen. De beschikbare premiestaffel wordt hiervan afgeleid. (volgt uit aanpassing Witteveenkader)
- Bij vaststelling van de premie mag geen rekening gehouden worden met vaste toeslagverlening. (volgt uit aanpassing fiscaal regime beroepspensioenregelingen)
- De inkomensdefinitie voor zelfstandigen wijzigt. (volgt uit aanpassing fiscaal regime beroepspensioenregelingen)
- Het inkomen wordt gemaximeerd op € 100.000,-. (volgt uit aanpassing Witteveenkader)

4.2 Gevolgen van wijzigingen voor premie en pensioenregeling Openbare Apothekers

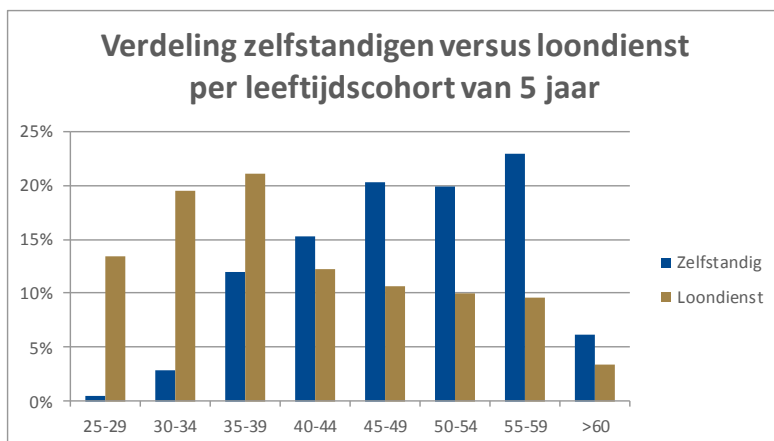
Op dit moment hebben Openbare Apothekers een beschikbare premiereregeling, met directe omzetting van de betaalde premie in een pensioenaanspraak. In hoofdstuk 5 wordt het verschil tussen een beschikbare premie en een middelloonregeling uitgelegd. De premie die door deelnemers wordt betaald is onafhankelijk van de leeftijd van de betreffende deelnemer. Bij een inkomen van € 75.000 bedraagt de vaste premie € 11.400,- op jaarbasis. Het bedrag van € 75.000 is afgeleid van het norminkomen (zelfstandigen) en sluit voor loondienstapothekers aan bij de hoogste salarisschaal in de KNMP richtlijn.

Indien de structuur van de pensioenregeling (beschikbare premie met vaste premie) niet gewijzigd wordt, betalen actieve deelnemers vanaf 1 januari 2015 veel minder premie in de pensioenregeling. Door de gewijzigde fiscaliteit voor beroepspensioenregelingen kan vanaf die datum namelijk alleen een vaste premie worden betaald, indien deze premie voor alle leeftijden voldoet aan het vereiste dat de betaalde premie lager is dan de fiscaal maximale premie volgens de beschikbare premiestaffel:

Leeftijd	2,15% % van PG	1,75% % van PG	2,15% Premie ¹	1,75% Premie ¹
20-24	5,3%	4,3%	4.094	3.333
25-29	6,4%	5,2%	4.944	4.024
30-34	7,8%	6,3%	6.025	4.904
35-39	9,5%	7,7%	7.339	5.973
40-44	11,6%	9,4%	8.961	7.294
45-49	14,2%	11,6%	10.969	8.929
50-54	17,4%	14,2%	13.441	10.941
55-59	21,5%	17,5%	16.609	13.519
60-64	26,8%	21,8%	20.703	16.851
65-67	31,5%	25,6%	24.334	19.806

1. Premie bij inkomen € 75.000 inclusief kosten, risicopremies en solvabiliteitsopslag

Uit de onderstaande grafiek blijkt dat de minimale toetredingsleeftijd 25 jaar is. Op die leeftijd bedraagt de maximale premie circa € 4.000,- (uitgaande van een inkomen van € 75.000 en een opbouwpercentage van 1,75%). Dit is aanzienlijk lager dan de huidige vaste premie. Deze versoering heeft een behoorlijke invloed op de pensioenaanspraken die kunnen worden opgebouwd wanneer de structuur van de pensioenregeling niet gewijzigd wordt.



In de huidige pensioenregeling geldt voor deelnemers jonger dan 35 een lagere maximum premie. Indien deze systematiek wordt aangehouden ontstaat de volgende premiestaffel:

Leeftijd	1,75% Premie
20-24	3.333
25-29	4.024
30-34	4.904
Vanaf 35	5.973

Ter illustratie:

Het huidige niveau van de pensioenregeling komt overeen met een streefniveau van circa 60% van het gemiddelde pensioengevend inkomen vanaf pensioenleeftijd 65. Indien alle fiscale wijzigingen worden doorgevoerd en de systematiek van de pensioenregeling verder ongewijzigd blijft, zal vanaf leeftijd 35 een premie van maximaal € 5.973 betaald kunnen worden, uitgaande van een inkomen van € 75.000. Voor lagere leeftijden geldt een lagere premie. Het streefniveau van de pensioenregeling daalt hierdoor naar circa 40%³ van het gemiddelde pensioengevend inkomen vanaf pensioenleeftijd 67.

In de onderstaande tabel zijn de toekomstige kenmerken van de huidige regeling opgenomen.

³ Veronderstellingen:

Aanvang deelnemerschap: 25 jaar, pensioenleeftijd: 67 jaar, AOW enkelvoudig gehuwd, Inkomensstijging, stijging AOW, toeslagverlening en korting: 0%, rente gedurende opbouwperiode: 3%, opbouwpercentage ouderdomspensioen 1,75%

Kenmerken van de huidige pensioenregeling	
Niveau van de regeling ⁴ (streefniveau 2015)	Circa 40% gemiddeld pensioeninkomen, ingaande op 67
Fluctuatie jaarlijkse pensioenopbouw	De premie staat vast. De premie wordt jaarlijks omgezet in een pensioenaanspraak. De pensioenopbouw is afhankelijk van de rentestand, overlevingstafels en solvabiliteitsopslagen op het moment van omzetting.
Fluctuatie verwachte uitkering	Korting opgebouwde aanspraken is mogelijk bij lage dekkingsgraad uitvoerder. Toeslagverlening voor opgebouwde aanspraken is mogelijk bij gemiddelde tot hoge dekkingsgraad.
Inflatierisico	Inflatiecorrectie (toeslag) afhankelijk van toeslagbeleid en financiële positie pensioenuitvoerder
Hoogte pensioenpremie	€ 5.973 bij een inkomen van € 75.000
Stabiliteit pensioenpremie	Vast, onafhankelijk van de financiële positie van pensioenuitvoerder
Solidariteit apothekers	Ja
Involed apothekers op beleggingen	Nee, pensioenuitvoerder bepaalt beleggingsmix
Eigen premie voor eigen pensioen	Ja

De werkgroep is van mening dat dit niveau niet passend is binnen de uitgangspunten die binnen de werkgroep zijn geformuleerd voor de nieuwe, toekomstige pensioenregeling. Om deze reden worden in hoofdstuk 5 de alternatieven uitgewerkt.

⁴ Uitgaande van wijziging fiscale maximale pensioenopbouw naar 1,75%.

5. Alternatieven pensioenregelingen

De werkgroep heeft gekeken naar de volgende alternatieve pensioenregelingen:

1. Leeftijdsafhankelijke beschikbare premieregeling – directe omzetting in aanspraken
2. Leeftijdsafhankelijke beschikbare premieregeling – individuele beleggingen
3. Middelloonregeling (met doorsneepremie, collectief DC)

In dit hoofdstuk worden de alternatieven beschreven. De overwegingen van de werkgroep worden in hoofdstuk 6 en 7 behandeld.

De werkgroep heeft ook stilgestaan bij de mogelijkheid van een hybride regeling. Een hybride regeling bestaat uit een basisregeling op basis van het middelloonsysteem (met doorsneepremie) tot een bepaald inkomensniveau en daarboven een excedentregeling op basis van een leeftijdsafhankelijke beschikbare premieregeling (individuele beleggingen).

5.1 Leeftijdsafhankelijke beschikbare premie - directe omzetting in aanspraken

Deze pensioenregeling lijkt op de huidige pensioenregeling. Het verschil is dat er geen sprake is van een vaste premie voor alle leeftijden. De premie loopt op met de leeftijd, volgens de onderstaande premiestaffel. Conform de huidige pensioenregeling wordt de ingelegde premie direct omgezet naar pensioenaanspraken. De hoogte van de in te kopen pensioenaanspraken is – net als in de huidige pensioenregeling – afhankelijk van de geldende rekenrente, overlevingstafels en solvabiliteitsopslag op het moment van omzetting.

De leeftijdsafhankelijke premiestaffel ziet er als volgt uit:

Leeftijd	1,75% Premie ¹
20-24	3.333
25-29	4.024
30-34	4.904
35-39	5.973
40-44	7.294
45-49	8.929
50-54	10.941
55-59	13.519
60-64	16.851
65-67	19.806

1. Premie bij inkomen € 75.000 inclusief kosten, risicopremies en solvabiliteitsopslag

Ter illustratie:

Het huidige niveau van de pensioenregeling komt overeen met een streefniveau van circa 60% van het gemiddelde pensioengevend inkomen vanaf pensioenleeftijd 65. Indien alle fiscale wijzigingen worden doorgevoerd en de boven beschreven regeling wordt ingevoerd, bedraagt de premie op jaarbasis, afhankelijk van de leeftijd circa € 3.300,- tot € 19.800,-, uitgaande van een inkomen van € 75.000. Het streefniveau van de pensioenregeling daalt hierdoor naar circa 50%⁵ van het gemiddelde pensioengevend inkomen vanaf pensioenleeftijd 67.

⁵ Veronderstellingen:

Aanvang deelnemerschap: 25 jaar, pensioenleeftijd: 67 jaar, AOW enkelvoudig gehuwd, Inkomensstijging, stijging AOW, toeslagverlening en korting: 0%, Rente gedurende opbouwperiode: 3%, opbouwpercentage ouderdomspensioen 1,75%

In de onderstaande tabel zijn de kenmerken van deze regeling opgenomen.

Kenmerken van leeftijdsafhankelijke beschikbare premie-directe omzetting in aanspraken	
Niveau van de regeling ⁶ (streefniveau 2015)	Circa 50% gemiddeld pensioeninkomen, ingaande op 67
Fluctuatie jaarlijkse pensioenopbouw	De premie staat vast. De premie wordt jaarlijks omgezet in een pensioenaanspraak. De pensioenopbouw is afhankelijk van de rentestand, overlevingstafels en solvabiliteitsopslagen op het moment van omzetting.
Fluctuatie verwachte uitkering	Korting opgebouwde aanspraken is mogelijk bij lage dekkingsgraad uitvoerder. Toeslagverlening voor opgebouwde aanspraken is mogelijk bij gemiddelde tot hoge dekkingsgraad.
Inflatie­risico	Inflatiecorrectie (toeslag) afhankelijk van toeslagbeleid en financiële positie pensioenuitvoerder
Hoogte pensioenpremie	Afhankelijk van leeftijd € 3.300- € 19.800 bij een inkomen van € 75.000
Stabiliteit pensioenpremie	Leeftijdsafhankelijk, onafhankelijk van financiële positie van pensioenuitvoerder
Solidariteit apothekers	Ja
Invloed apothekers op beleggingen	Nee, pensioenuitvoerder bepaalt beleggingsmix
Eigen premie voor eigen pensioen	Ja

5.2 Leeftijdsafhankelijke beschikbare premie-individuele beleggingen

Deze pensioenregeling lijkt op de in paragraaf 5.1 beschreven pensioenregeling. Het verschil is dat er geen sprake is van het direct omzetten van de ingelegde premie naar pensioenaanspraken. De ingelegde premie wordt naar keuze van de deelnemer (binnen de daarvoor beschikbaar gestelde mogelijkheden) belegd. Op de pensioendatum koopt de deelnemer vervolgens met het kapitaal op dat moment een pensioenaanspraak in bij een verzekeraar of een pensioenfonds. De inkoop van pensioen op de pensioendatum vindt plaats tegen de dan geldende rentestand, levensverwachting en kosten- en garantie-opslagen. Derhalve is er van jaar tot jaar geen sprake van opbouw van een pensioenaanspraak, maar van het opbouwen van een kapitaal. De uiteindelijke pensioenuitkering is hierdoor onzeker tot de pensioendatum. Door middel van het beleggen in zogenoemde lifecyclefondsen is het wel mogelijk het renterisico op de pensioendatum (enigszins) te beperken.

De uitvoeringskosten van deze regeling zijn laag, omdat er een beperktere administratie nodig is en omdat de rapportagevereisten beperkter zijn dan voor de in paragraaf 5.1 en 5.3 beschreven regelingen.

De fiscaal maximale premie voor deze regeling ligt iets lager dan voor de in paragraaf 5.1 genoemde regeling. De leeftijdsafhankelijke premiestaffel ziet er als volgt uit:

⁶ Uitgaande van wijziging fiscale maximale pensioenopbouw naar 1,75%.

Leeftijd	1,75% Premie ¹
20-24	2.848
25-29	3.439
30-34	4.192
35-39	5.105
40-44	6.234
45-49	7.631
50-54	9.351
55-59	11.554
60-64	14.403
65-67	16.929

1. Premie bij inkomen € 75.000 inclusief kosten en risicopremies

Ter illustratie:

De uiteindelijke pensioenuitkomst is afhankelijk van het rendement tot de pensioendatum en van de factoren die de omzettingstarieven bepalen op de pensioendatum (rentestand, levensverwachting en kosten- en garantie-opslagen). Ter indicatie: om te komen tot vergelijkbare uitkomsten als genoemd in paragraaf 5.1 is (uitgaande van een rente van 3%) een rendement benodigd van 5%.

In de onderstaande tabel zijn de kenmerken van deze regeling opgenomen.

Kenmerken van leeftijdsafhankelijke beschikbare premie-individuele beleggingen	
Niveau van de regeling ⁷ (streefniveau 2015)	Afhankelijk van rendement. Ter indicatie: om te komen tot vergelijkbare uitkomsten als genoemd in paragraaf 5.1 is (uitgaande van een rente van 3%) een rendement benodigd van 5%.
Fluctuatie jaarlijkse pensioenopbouw	Pensioenopbouw afhankelijk van kapitaal op de pensioendatum en rentestand, levensverwachting en kosten- en garantieopslagen op de pensioendatum.
Fluctuatie verwachte uitkering	Uitkering afhankelijk van kapitaal op de pensioendatum en rentestand, levensverwachting en kosten- en garantieopslagen op de pensioendatum.
Inflatierisico	Afhankelijk van rendement
Hoogte pensioenpremie	Afhankelijk van leeftijd € 2.848- € 16.929 bij een inkomen van € 75.000
Stabiliteit pensioenpremie	Leeftijdsafhankelijk, onafhankelijk van financiële positie van pensioenuitvoerder
Solidariteit apothekers	Niet of beperkt
Invloed apothekers op beleggingen	Ja, individuele keuze
Eigen premie voor eigen pensioen	Ja

⁷ Uitgaande van wijziging fiscale maximale pensioenopbouw naar 1,75%.

5.3 Middelloon (met doorsneepremie, collectief DC)

Bij een middelloonregeling is niet de premie leidend (zoals bij een beschikbare premieregeling), maar de pensioenaanspraak. De premie wordt vastgesteld als de kostprijs van de gewenste pensioenaanspraak. Bij een zuivere middelloonregeling staat de pensioenopbouw van tevoren vast, de pensioenpremie kan echter van jaar tot jaar fluctueren als gevolg van wijzigingen in rentestand en levensverwachting.

Een middelloonregeling mag worden gefinancierd met een vaste doorsneepremie. Dit wordt een collectief DC regeling genoemd. De premie staat hierbij voor een periode van bijvoorbeeld vijf jaar vast. De premie wordt in beginsel afgeleid van de gewenste pensioenaanspraak, maar in een situatie van slechte economische omstandigheden kan deze premie onvoldoende zijn. In een Collectief DC regeling vindt in dit geval geen premieverhoging plaats, maar wordt de pensioenopbouw in het betreffende jaar lager vastgesteld.

Op dit moment is de fiscaal maximale premie voor een collectief DC regeling (middelloon) hoger dan voor een beschikbare premieregeling. Dit komt omdat de aanspraak leidend is en er bij de premiestelling gerekend mag worden met een lagere rente en hogere levensverwachting dan binnen het fiscaal kader voor beschikbare premieregelingen het geval is. In bijlage 2 wordt dit toegelicht.

Ter illustratie:

Het huidige niveau van de pensioenregeling komt overeen met een streefniveau van circa 60% van het gemiddelde pensioengevend inkomen vanaf pensioenleeftijd 65. Indien alle fiscale wijzigingen worden doorgevoerd en de bovenbeschreven regeling wordt ingevoerd, bedraagt de premie op jaarbasis circa € 12.000,-, uitgaande van een inkomen van € 75.000. Het streefniveau van de pensioenregeling wijzigt hierdoor naar circa 73%⁸ van het gemiddelde pensioengevend inkomen vanaf pensioenleeftijd 67.

In de onderstaande tabel zijn de kenmerken van deze regeling opgenomen.

Kenmerken van middelloonregeling (met doorsneepremie, collectief DC)	
Niveau van de regeling ⁹ (streefniveau 2015)	Circa 73% gemiddeld pensioeninkomen, ingaande op 67
Fluctuatie jaarlijkse pensioenopbouw	De premie staat vast. In beginsel wordt jaarlijks een pensioenaanspraak ingekocht van 1,75% van de pensioengrondslag. Indien de economische omstandigheden slecht zijn wordt een lagere pensioenaanspraak ingekocht.
Fluctuatie verwachte uitkering	Korting opgebouwde aanspraken is mogelijk bij lage dekkingsgraad uitvoerder. Toeslagverlening voor opgebouwde aanspraken is mogelijk bij gemiddelde tot hoge dekkingsgraad.
Inflatierisico	Inflatiecorrectie (toeslag) afhankelijk van toeslagbeleid en financiële positie pensioenuitvoerder
Hoogte pensioenpremie	Vaste premie, circa € 12.000 bij een inkomen van € 75.000
Stabiliteit pensioenpremie	Vaste premie, onafhankelijk van financiële positie van pensioenuitvoerder
Solidariteit apothekers	Ja
Eigen premie voor eigen pensioen	Nee
Invloed apothekers op beleggingen	Nee, pensioenuitvoerder bepaalt beleggingsmix

⁸ Veronderstellingen:

Aanvang deelnemerschap: 25 jaar, pensioenleeftijd: 67 jaar, AOW enkelvoudig gehuwd, Inkomensstijging, stijging AOW, toeslagverlening en korting: 0%, rente gedurende opbouwperiode: 3%, opbouwpercentage ouderdomspensioen 1,75%

⁹ *Uitgaande van wijziging fiscale maximale pensioenopbouw naar 1,75%.*

6. Voorkeur werkgroep pensioentoezegging loondienstapothekers

Voor loondienstapothekers vindt de werkgroep met name de volgende punten van belang:

1. Betaalbaarheid
 - De trend van kostenbeheersing binnen de apotheek pleit voor een vaste of voorzienbare premie.
 - Vanwege de arbeidspositie van oudere loondienstapothekers bestaat de voorkeur voor een vaste, leeftijdsonafhankelijke pensioenpremie.
2. Goede regeling waarin apotheker zich herkent
 - De pensioenregeling moet aansluiten bij de verwachting.
 - Het ambitieniveau zou 60%-70% van het gemiddelde inkomen moeten bedragen (inclusief AOW).
3. Passend bij de samenstelling van de beroepsgroep en de ontwikkelingen binnen de branche
 - Pensioeninkomen is voor loondienstapothekers 'hoofdinkomen', in plaats van 'inkomen naast ander inkomen'.
 - Aandacht voor pensioenaanspraken binnen het apothekersteam.
4. Solidariteit en evenwichtige belangenbehartiging
 - Voor loondienstapothekers zou een collectieve pensioenregeling moeten gelden.

De werkgroep is van mening dat een middelloonregeling (collectief DC), gefinancierd met een doorsneepremie, het best past bij de bovenstaande uitgangspunten om de volgende redenen:

- De doorsneepremie zorgt ervoor dat geen onderscheid bestaat tussen de pensioenpremie voor een jongere en oudere loondienstapotheker. Dit komt de arbeidspositie van oudere loondienstapothekers ten goede.
- De communicatie over een middelloonregeling is gekoppeld aan de hoogte van de pensioenaanspraken. Duidelijke communicatie kan ervoor zorgen dat de pensioenaanspraken uiteindelijk aansluiten bij de verwachting.
- Het ambitieniveau dat kan worden bereikt met een middelloonregeling sluit aan bij het door de werkgroep gewenste ambitieniveau van de werkgroep voor loondienstapothekers.
- Voor apothekersassistenten is via Pensioenfonds Medewerkers Apotheken een middelloonregeling met doorsneepremie verzekerd.
- Voor ziekenhuisapothekers en diverse poliklinische apothekers is een alternatieve pensioenregeling op middelloonbasis verzekerd.
- Uitgaande van een opbouwpercentage van 1,75% op pensioenleeftijd van 67 jaar ligt de premie voor de nieuwe regeling iets hoger dan de huidige regeling (circa € 12.000 in plaats van € 11.400 bij een inkomen van € 75.000). Deze premie ligt in de bandbreedte die in het algemeen kan worden opgebracht door apothekers.
- Het betreft een collectieve regeling.

7. Voorkeur werkgroep pensioentoezegging zelfstandigen

De werkgroep is van mening dat voor zelfstandige apothekers bij de vormgeving van de pensioenregeling andere elementen een rol spelen dan voor loondienstapothekers. Voor zelfstandige apothekers acht de werkgroep de volgende punten van belang:

- Conform de huidige pensioenregeling zou de eigen pensioenpremie besteed moeten worden voor inkoop van eigen pensioen.
- Een doorsneepremie is niet strikt noodzakelijk. Een leeftijdsafhankelijke pensioenpremie past mogelijk bij de ontwikkeling van een onderneming.
- De pensioenregeling moet aansluiten bij de verwachting.
- Het pensioeninkomen is niet langer 'inkomen naast ander inkomen', maar 'hoofdinkomen'.

De werkgroep heeft stilgestaan bij de vraag of de pensioenregeling voor zelfstandigen collectief zou moeten worden verzekerd of op individuele basis. De werkgroep heeft een voorkeur voor een collectieve regeling om de volgende redenen:

- Een collectieve regeling zorgt voor solidariteit binnen de beroepsgroep met betrekking tot overlijdensrisico en arbeidsongeschiktheidsrisico (premievrije voortzetting van pensioenopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid). Voor het verzekeren van deze risico's bij een verzekeraar is (meestal) een keuring nodig.
- Een collectieve regeling zorgt ervoor dat iedere openbare apotheker pensioen opbouwt. Het risico van het verzekeren van pensioen op individuele basis is dat uiteindelijk niet iedereen (voldoende) pensioen heeft opgebouwd.
- Binnen de groep van zelfstandigen zijn zowel DGA's als natuurlijke personen aanwezig. Deze groepen hebben andere fiscale mogelijkheden om op individuele basis pensioen op te bouwen. Een collectieve regeling zorgt voor beide groepen voor een basispensioen.
- Het uiteindelijk pensioen zou niet afhankelijk mogen zijn van de prestaties van de onderneming. Pensioenreserveringen binnen de BV (DGA), uit de oudedagsreserve (vroegere FOR, natuurlijk persoon) of uit stakingswinst (natuurlijk persoon) zouden naar de mening van de werkgroep daarom niet leidend mogen zijn. Een pensioenregeling op individuele basis zou naar de mening van de werkgroep overigens wel kunnen worden vormgegeven door het onderbrengen van deze regeling in een pensioen BV (DGA), bij een verzekeraar (DGA en natuurlijk persoon) of via een bankspaarproduct (natuurlijk persoon).

De werkgroep is van mening dat een collectieve beschikbare premieregeling het best past bij de bovenstaande uitgangspunten, om de volgende redenen:

- Een beschikbare premieregeling past bij het principe "eigen premie wordt betaald voor eigen pensioen".
- Een beschikbare premieregeling met leeftijdsafhankelijke staffel past wellicht bij de ontwikkeling van de onderneming. In eerdere jaren (waarin het inkomen vanuit de onderneming naar verwachting lager is) wordt relatief weinig pensioenpremie betaald, in latere jaren (waarin het inkomen vanuit de onderneming naar verwachting hoger is) wordt relatief meer pensioenpremie betaald.

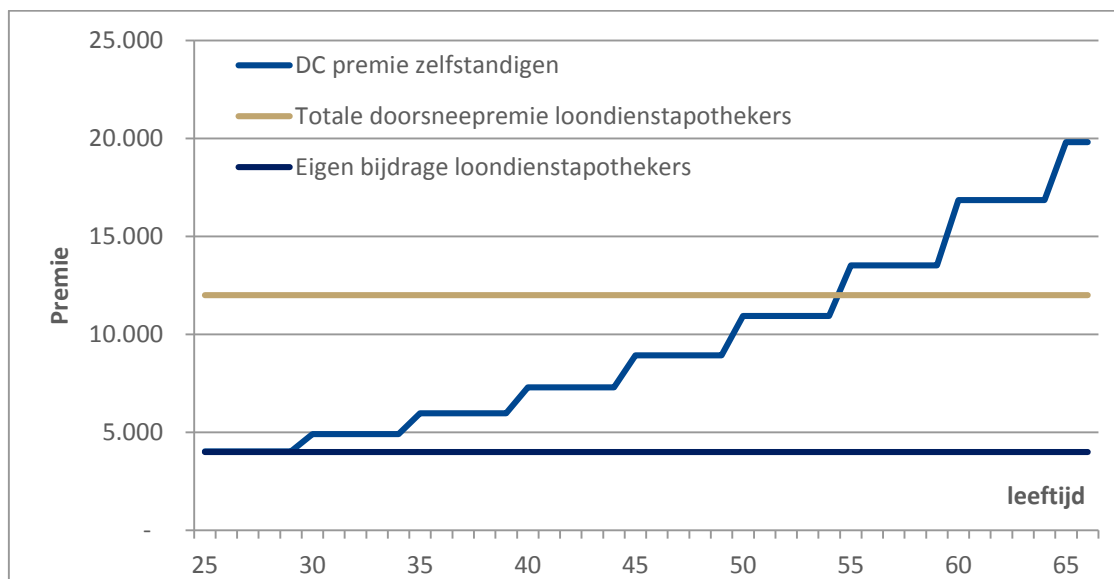
Over het laatste punt is de werkgroep het overigens vooralsnog niet volledig eens. Er kunnen ook situaties zijn waarin dit niet opgaat. In het vervolgtraject zal de werkgroep dit punt nader onderzoeken. Tevens zal de werkgroep dan de voors- en tegens van het verplichtstellen van de collectieve regeling onderzoeken.

8. Switchen tussen loondienstapotheker en zelfstandige

De werkgroep heeft in hoofdstuk 6 en 7 een voorkeur uitgesproken voor de toekomstige pensioenregeling van loondienstapothekers en zelfstandigen. Omdat de voorkeurspensioenregeling voor beide groepen verschillend is, heeft de werkgroep stilgestaan bij de consequenties van het switchen van loondienstapotheker naar zelfstandige en andersom, met betrekking tot de te betalen pensioenpremie.

In de onderstaande grafiek wordt de premie van de verschillende regelingen weergegeven.

- De doorsneepremie is de premie die totaal betaald moet worden binnen de beoogde middelloonregeling voor loondienstapothekers (€ 12.000 bij een inkomen van € 75.000).
- Er is verondersteld dat deze doorsneepremie voor 1/3 betaald wordt door de deelnemer en voor 2/3 door de werkgever (conform de richtlijn van KNMP).
- Vanaf het moment dat de deelnemer switcht van een loondienstbetrekking naar zelfstandige moet hij de volledige beschikbare premie voor zelfstandigen opbrengen.
- Uit bijlage 1 blijkt dat de meeste deelnemers zelfstandig worden tussen leeftijd 30 en 40. Vanaf leeftijd 30 ligt de pensioenpremie voor zelfstandigen hoger dan de premie (eigen bijdrage) voor loondienstapothekers. De deelnemer zelf heeft gedurende zijn loondienstverband nooit meer premie hoeven te betalen dan hij als zelfstandige had betaald.
- Bij een switch van zelfstandige naar loondienstapotheker is de premie die betaald is door de zelfstandige altijd omgezet in eigen pensioen. Na de switch profiteert hij van de collectiviteit van een middelloonregeling op doorsneebasis.



De effecten van switchen tussen een loondienstbetrekking en zelfstandige zullen in het vervolgtraject binnen de werkgroep nader in kaart worden gebracht.

9. Vervolgtraject

9.1 Vervolgtraject loondienstapothekers

De werkgroep acht het van belang dat loondienstapothekers zich verenigen en komen tot een CAO, om ervoor te zorgen dat hun belangen op een goede wijze worden behartigd.

Tijdens de bijeenkomsten van de werkgroep is duidelijk geworden dat inmiddels circa tweederde van de bij SPOA verzekerde actieve deelnemers in loondienst werkzaam is.

Dit maakt dat de pensioenregeling van loondienstapothekers in beginsel niet langer kan worden ondergebracht bij SPOA. SPOA is immers een beroepspensioenfonds en is primair in het leven geroepen om een pensioenvoorziening te bieden aan zelfstandige beroepsbeoefenaren.

De werkgroep heeft in kaart gebracht welke uitvoerders in aanmerking zouden kunnen komen voor het uitvoeren van de pensioenregeling van loondienstapothekers. Dit zijn:

- Stichting Pensioenfonds Medewerkers Apotheken (PMA)
- Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW)
- Een verzekeraar
- Wellicht SPOA, indien de wetgeving rondom de Algemene Pensioen Instelling (API) dit op termijn (maar voor 1 januari 2015) mogelijk maakt¹⁰

De huidige pensioenregelingen van PMA en PFZW zijn nog niet aangepast aan de potentiële fiscale wijzigingen (met name wijziging van het opbouwpercentage). Zowel PMA als PFZW kent momenteel een betere pensioenregeling dan door de werkgroep beoogd wordt voor loondienstapothekers. Beide pensioenregelingen zijn immers nog niet aangepast aan de nieuwe fiscaliteit. Dit wordt weergegeven in de onderstaande tabel:

Huidige regelingen PMA en PFZW op hoofdlijnen			
	Stichting Pensioenfonds Medewerkers Apotheken	Pensioenfonds Zorg en Welzijn	Beoogd door werkgroep
Pensioenleeftijd	65 jaar	65 jaar	67 jaar
Opbouwpercentage ouderdomspensioen	2,25%	1,95%	1,75%
Franchise	12.247	10.940	12.247
Nabestaandenpensioen	70% van het OP (kapitaal)	35% van het OP (kapitaal) 35% van het OP (spaar)	70% van het OP (kapitaal)
Premie 2013 (% van PG)	28,5%	24,4%	19,0%
Werkgeverspremie 2013 (% van PG)	19,0%	12,5%	
Werknemerspremie 2013 (% van PG)	9,5%	11,9%	

Omdat de pensioenregeling van zowel PMA als PFZW in 2013 beter is dan door de werkgroep beoogd, is de pensioenpremie die momenteel door PMA en PFZW worden gevraagd ook hoger dan beoogd door de werkgroep:

- De premie van PMA bedraagt in 2013 circa € 17.500 op jaarbasis, bij een inkomen van € 75.000.
- De premie van PFZW bedraagt in 2013 circa € 15.000 op jaarbasis, bij een inkomen van € 75.000.
- De werkgroep beoogt een pensioenpremie van circa € 12.000 op jaarbasis, bij een inkomen van € 75.000.

¹⁰ Momenteel onzeker of wetgeving rondom API doorgang vindt.

De verwachting van de werkgroep is dat de regeling van PMA en van PFZW dichterbij de beoogde regeling voor loondienstapothekers zullen komen te liggen door de wijzigingen van de fiscaliteit tussen nu en 1 januari 2015.

De werkgroep is van mening dat het aansluiten bij PMA voor loondienstapothekers het meest voor de hand ligt, om de volgende redenen:

- Medewerkers zijn reeds verzekerd via PMA.
- Via het bestuur van PMA kunnen brancheorganisaties en vakbonden (indirect) invloed uitoefenen op het beleid van PMA. Bij PFZW is dit niet mogelijk, aangezien hier een veel grotere diversiteit aan werknemers vertegenwoordigd is, met name niet-apothekers.

De werkgroep ziet dan ook als vervolgtraject in eerste instantie het nader onderzoeken van de mogelijkheden om aan te sluiten bij PMA. Of dit uiteindelijk mogelijk zal zijn is afhankelijk van de hoogte van de PMA-premie vanaf 1 januari 2015 ten opzichte van de beoogde pensioenpremie voor loondienstapothekers. Daarnaast speelt de bereidheid van het bestuur van PMA om aansluiting door loondienstapothekers bij PMA mogelijk te maken een belangrijke rol. Het PMA-bestuur dient immers af te wegen of het toetreden van loondienstapothekers bij PMA in het belang is van de bij PMA reeds verzekerde deelnemers.

Indien het aansluiten bij PMA niet tot de mogelijkheden blijkt te horen ziet de werkgroep twee alternatieven:

1. Het zoveel mogelijk samenwerken met de uitvoeringsorganisatie van PMA: Appolaris.
2. Het onderbrengen van de pensioenaanspraken bij een verzekeraar, SPOA of PFZW.

De werkgroep is zich ervan bewust dat het wegvallen van de premie van de loondienstapothekers bij SPOA gevolgen heeft voor de kostenfinanciering bij SPOA. Er zullen immers minder middelen uit de premie beschikbaar komen ter dekking van kosten die SPOA maakt. In het vervolgtraject zal de werkgroep de consequenties hiervan in kaart brengen en dit aspect meenemen in de uiteindelijke afweging van de diverse uitvoeringsalternatieven.

Indien de toekomstige pensioenopbouw wordt ondergebracht bij PMA of PFZW verwacht de werkgroep dat de tot 1 januari 2015 opgebouwde pensioenaanspraken van loondienstapothekers verzekerd blijven bij SPOA.

Wettelijk gezien is het overdragen van pensioenaanspraken van de ene naar de andere uitvoerder mogelijk. Over het algemeen wordt hierbij echter de eis gesteld dat de waarde die binnenkomt bij het overnemende pensioenfonds tenminste gelijk is aan de waarde van de verplichtingen vermenigvuldigd met de dekkingsgraad van het overnemende pensioenfonds. Dit om te voorkomen dat de pensioenaanspraken van de zittende deelnemers (inclusief kansen op toeslagverlening en korting) worden beïnvloed door de inkomende waardeoverdracht. De voorziening pensioenverplichtingen voor actieve loondienstapothekers bedraagt circa € 350M. Dit betekent dat een dekkingsgraadverschil van 1% gelijk is aan een tekort van circa € 3,5M

De dekkingsgraad van PMA (eind mei 111,7%) en PFZW (eind mei 102%) liggen momenteel hoger dan de dekkingsgraad van SPOA (eind mei 97,1%). Dit maakt dat overdracht van pensioenaanspraken van SPOA naar PMA of PFZW naar de huidige inzichten niet mogelijk is zonder korting van pensioenaanspraken. Aangezien korting van pensioenaanspraken het ultimum remedium is, lijkt het voor de hand te liggen dat de tot 1 januari 2015 opgebouwde pensioenaanspraken verzekerd blijven bij SPOA.

9.2 Vervoltraject zelfstandigen

De werkgroep is voornemens om in het vervoltraject de volgende punten te onderzoeken:

- Zoals aangegeven in paragraaf 7.1 zal de werkgroep onderzoeken welke consequenties de leeftijdsafhankelijke pensioenpremie heeft voor het inkomen van zelfstandigen.
- Zoals aangegeven in paragraaf 4.1 verandert de inkomensdefinitie met betrekking tot het pensioengevend inkomen voor zelfstandigen. De werkgroep is voornemens de consequenties hiervan nader te onderzoeken en de problematiek die dit met zich mee brengt aan te kaarten bij diverse instanties.
- De werkgroep heeft vooralsnog geen keuze gemaakt voor een beschikbare premieregeling met directe inkoop van pensioenaanspraken of een beschikbare premieregeling met individuele beleggingen. De werkgroep is voornemens dit nader te analyseren.
- Op dit moment is circa 1/3 van de deelnemers van SPOA zelfstandig. De werkgroep verwacht dat het aantal loondienstapothekers in de toekomst zal toenemen, ten koste van het aantal zelfstandigen. Dit maakt dat de uitvoeringskosten van de pensioenregeling over (steeds) minder deelnemers omgeslagen zullen worden. De uitvoeringskosten van de diverse alternatieven zullen daarom zwaar wegen in de uiteindelijke voorkeur van de werkgroep. In het vervoltraject wordt hiernaar onderzoek verricht. De werkgroep denkt hierbij aan de volgende alternatieven:
 - het onderbrengen van de toekomstige pensioenregeling bij SPOA.
 - het onderbrengen van de toekomstige pensioenregeling bij een verzekeraar.
 - het onderbrengen van de toekomstige pensioenregeling bij een Premie Pensioen Instelling (PPI).

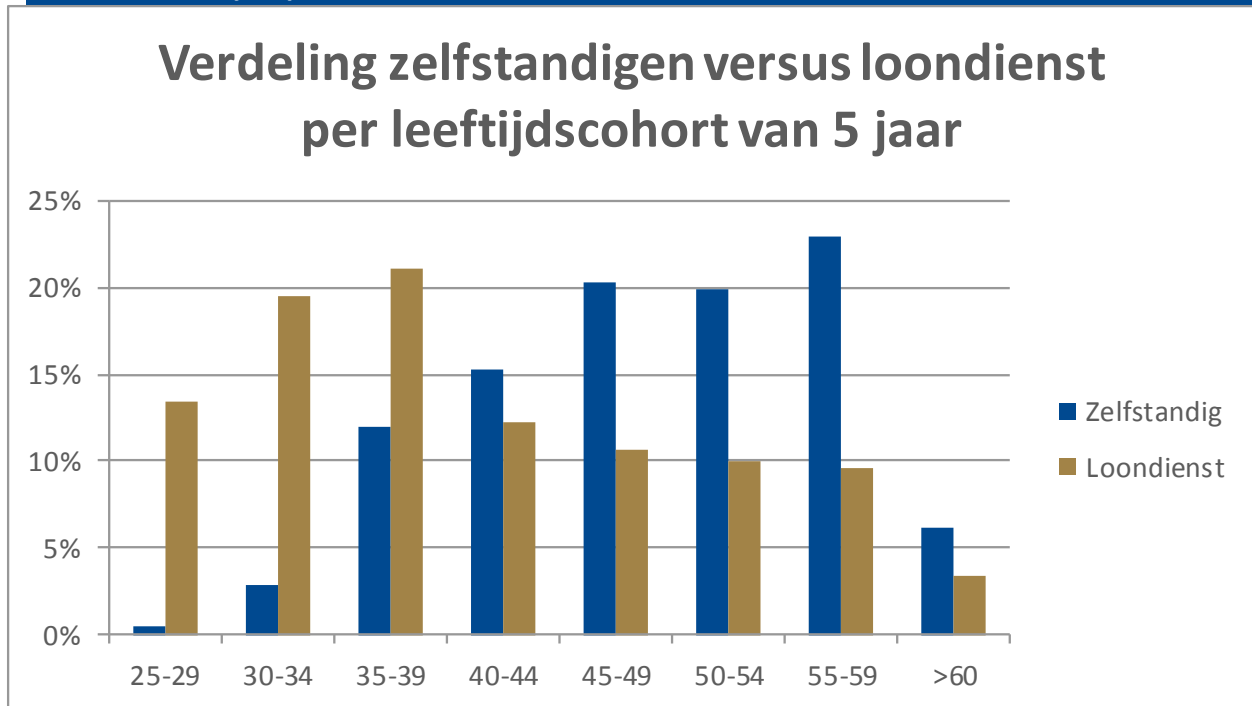
Indien de toekomstige pensioenopbouw niet bij SPOA wordt ondergebracht, geldt dat de tot 1 januari 2015 opgebouwde pensioenaanspraken naar verwachting via SPOA verzekerd blijven. Hierbij wordt verwezen naar paragraaf 6.3.

De werkgroep is zich ervan bewust dat het eventueel wegvallen van de premie van zowel de loondienstapothekers als de zelfstandigen bij SPOA gevolgen heeft voor de kostenfinanciering bij SPOA. Er zullen in dit geval immers geen middelen uit de premie beschikbaar komen ter dekking van kosten die SPOA maakt. In het vervoltraject zal de werkgroep de consequenties in kaart brengen en meenemen in de afweging van de diverse uitvoeringsalternatieven.

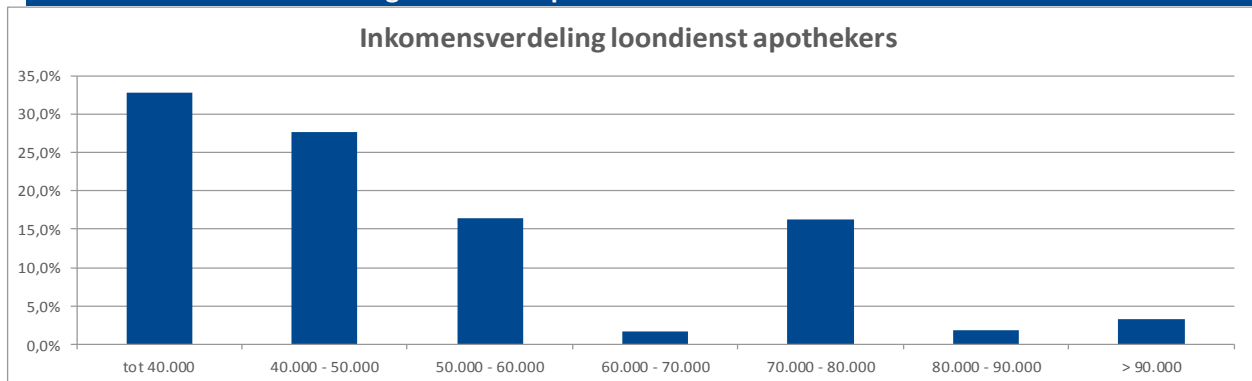
Bijlage 1: Kenmerken populatie

Bron: deelnemersbestand per 31-12-2012, gebaseerd op administratie van AZL en gecontroleerd door de accountant

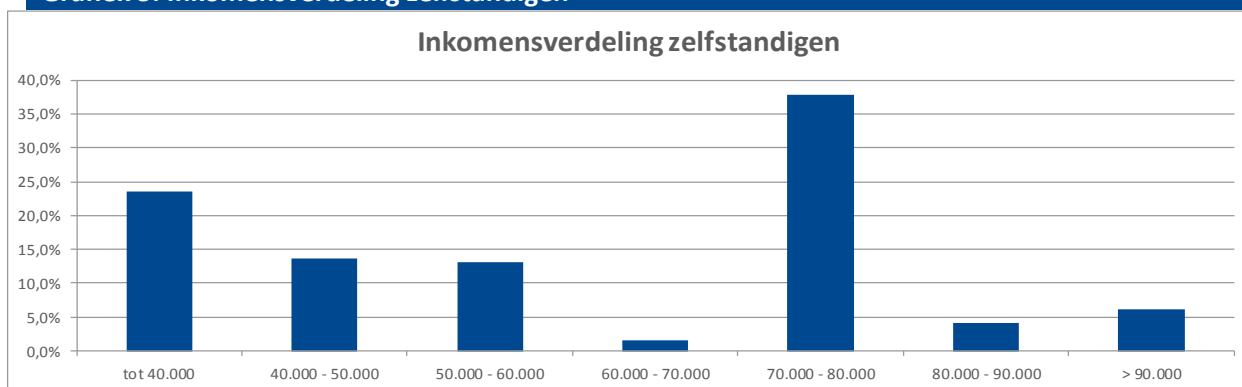
Grafiek 1: Leeftijdsopbouw verzekerden



Grafiek 2: Inkomensverdeling loondienstapothekers



Grafiek 3: Inkomensverdeling zelfstandigen



Bijlage 2: Fiscaliteit middelloonregeling en beschikbare premieregeling

Voor pensioenregelingen geldt in Nederland de zogenaamde omkeerregel: de pensioenpremie is onbelast en de pensioenuitkering wordt te zijner tijd belast. Om deze reden wil de overheid de pensioenpremies maximeren.

Bij middelloonregelingen is de uitkering leidend. Hierbij geldt een fiscaal maximale pensioenopbouw. Dit wordt vormgegeven door een wettelijk minimale franchise (in 2013: € 13.277) en een maximaal opbouwpercentage (in 2013: 2,25% middelloon).

Bij beschikbare premieregelingen is de pensioenpremie leidend. Hierbij gelden fiscaal maximale pensioenpremies. De staatssecretaris van Financiën heeft in diverse besluiten leeftijdsafhankelijke premiestaffels gepubliceerd, waarin de premimaxima zijn opgenomen (staffelbesluit).

De fiscale ruimte voor beschikbare premie regelingen wordt afgeleid van de fiscale ruimte die voor middelloonregelingen bestaat. In het huidige staffelbesluit voor beschikbare premie regelingen wordt echter geen rekening gehouden met de huidige hoge prijs voor het inkopen van middelloonaanspraken in verband met de lage rente en de gestegen levensverwachting. Bij de vaststelling van de fiscaal maximale premiestafel wordt rekening gehouden met een rente van 4% (onder voorwaarden mag 3% rente gehanteerd worden) en oude overlevingstafels. Daarnaast wordt geen solvabiliteitsopslag gehanteerd voor buffervorming om de nominale pensioenaanspraken zeker te stellen. Dit leidt tot een beperktere fiscale ruimte voor beschikbare premieregelingen dan voor middelloonregelingen.