

Gefaseerd stappenplan naar nieuwe pensioenregelingen voor openbare apothekers

Inhoud presentatie

1. Van verkiezingsprogramma naar stappenplan
2. Vertrekpunt
3. Rollen en verantwoordelijkheden
4. Gefaseerd stappenplan
5. Begroting

Van verkiezingsprogramma naar stappenplan

Speerpunten verkiezingsprogramma:

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

Speerpunten vormen basis voor stappenplan

Werkgroep resultaat als vertrekpunt

Rapportage van Werkgroep Evaluatie Pensioenregeling
Openbare Apothekers d.d. 12 juli 2013* dient als vertrekpunt.

Dit rapport ziet als vervolgtraject:

1. Nieuwe pensioenregeling voor loondienstapothekers vanaf 1-1-2015, onder te brengen bij een pensioenuitvoerder
2. Nieuwe pensioenregeling voor zelfstandig apothekers vanaf 1-1-2015, onder te brengen bij een pensioenuitvoerder

*Dit rapport is opgesteld door een werkgroep die in februari 2013 is opgestart vanuit BPOA. SPOA heeft hierin geparticipeerd

Rollen en verantwoordelijkheden - 1

De relevante partijen en hun rollen in het traject naar een nieuwe pensioenregeling zijn:

BPOA

Ontwerper van de pensioenregeling voor beroepsgroep van openbare apothekers; initiator van het gefaseerd stappenplan

SPOA

Uitvoerder van de door BPOA ontworpen pensioenregeling (beroepspensioenfonds); leverancier van benodigde gegevens tijdens gefaseerd stappenplan, adviseur voor uitvoeringsaspecten.

Rollen en verantwoordelijkheden - 2

KNMP

Adviserende rol; Bevorderen van een gemeenschappelijke visie voor gehele branche van openbare apotheken; vanaf 2014 werkgeversrol via LOA

LAD

werknemersvertegenwoordiging voor loondienstapothekers; samen met andere sociale partners binnen de branche ontwerper van pensioenregeling, maar niet voor die van BPOA/SPOA

ASKA, Napco, VZA

werkgeversorganisaties binnen de branche van openbare apothekers; samen met andere sociale partners binnen de branche ontwerper van pensioenregeling, maar niet voor die van BPOA/SPOA

PMA

pensioenfonds voor medewerkers apothekers, uitvoerder van de pensioenregeling die door sociale partners is ontworpen

Rollen en verantwoordelijkheden BPOA-SPOA



Het stappenplan

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

Fase 1, Q4 2013: oriëntatie & onderzoek

Fase 2, Q1 2014: principebesluit

Fase 3, Q2 2014: concept-pensioenregeling

Fase 4 , Q3 en Q4 2014: implementatie

Fase 5 , Q1 en Q2 2015: nazorg

Fase 1: oriëntatie & onderzoek

Resultaat: uitgangspunten op hoofdlijnen in termen van

- Nieuwe pensioenregelingen
- Partijen en hun standpunten
(beroepspensioenvereniging, sociale partners, pensioenfondsen)
- Planning van het vervolg

Afhankelijkheid: voortgang in duidelijkheid over nieuwe pensioenwetgeving vanaf 1-1-2015

Fase 2: ontwerp van de regeling

Resultaat: principebesluit inzake regelingen, incl. premiekosten, en uitvoerders, op het niveau van beroepspensioenvereniging en sociale partners; tevens wordt indien nodig het verzoek aan minister SZW tot wijziging van verplichtstellingsbeschikking ingezet. Dit in samenhang met de CAO en met de beroepspensioenregeling voor zelfstandigen. Voorwaarden waaronder pensioenfondsen de uitvoering accepteren zijn onderzocht.

In deze fase vinden vervolggesprekken plaats om te komen tot concrete voorstellen aan besluitvormende gremia. Zoals BPOA m.b.t. de regeling voor zelfstandig apothekers en sociale partners m.b.t. de regeling voor loondienstapothekers

Fase 3: besluitvorming

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

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

Fase 4: implementatie

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

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

Fase 5: nazorg (2015)

In deze fase wordt in opdracht en onder verantwoordelijkheid van de ontwerpers (BPOA en sociale partners) vinger aan de pols gehouden over de uitvoering van de nieuwe pensioenregelingen.

Rol van SPOA tijdens uitvoering van het plan

SPOA beschikt over informatie die bij verder onderzoek benodigd is. Deze gaat gebruikt worden voor:

- Inzicht in populatie-ontwikkeling
- Leeftijdsopbouw
- Inkomensverdeling naar leeftijd en loondienst/zelfstandig
- Kostenberekeningen t.b.v. premiestelling

Rol van SPOA:

- Adviseert op grond van hun expertise over pensioenuitvoering
- Levert op verzoek (geanonimiseerd) benodigde gegevens

Communicatie

Cruciaal gedurende het gehele traject is communicatie:

- Naar belanghebbende organisaties
- Naar ondernemingen
- Naar deelnemende openbare apothekers
- Naar gewezen deelnemers
- Naar pensioengerechtigde deelnemers

Hiertoe wordt in Q4 2013 een communicatieplan opgesteld, inclusief de in te zetten middelen (website, etc.)

Schatting van de kosten

Over een periode van 1 oktober 2013 tot 1 juli 2015 is een ruwe schatting van de kosten gemaakt.

- Per fase is een overzicht gemaakt;
- Het betreft alleen een schatting van kosten die onder verantwoordelijkheid van BPOA worden gemaakt, dus is dit alleen een deel van de totale kosten. Bijkomend niet meegenomen, kosten zijn bijvoorbeeld de kosten die onder verantwoordelijkheid van pensioenfondsen wordt gemaakt (implementatie van regelingen door opmaak reglementen, inrichting administratie, evt. behandeling collectieve waardeoverdracht, etc.)

Kostenschatting samenvatting

Fase 1 t/m 5 totaalbegroting	
Fase 1 oriëntatie	€ 68.300
Fase 2 ontwerp van de regeling	€ 81.900
Fase 3 besluitvorming	€ 61.300
Fase 4 implementatie	€ 64.300
Fase 5 nazorg	€ 31.200
SPOA kosten	€ 26.000
Onvoorzien 10%	€ 33.300
Totaalbedrag begroting	€ 366.300

Effect op grootheid “kosten per deelnemer”

De bedragen uit de kostenschatting zullen, uitgaande van de cijfers en bedragen van SPOA in het jaarverslag van 2012 het volgende effect hebben:

- Kosten per deelnemer 2013 : € 378
(verhoging t.o.v. 2012 van € 20)
- Kosten per deelnemer 2014 : € 421
(verhoging t.o.v. 2012 van € 63)
- Kosten per deelnemer 2015 : € 371
(verhoging t.o.v. 2012 van € 13)

Dit zijn kostenbedragen die niet bij deelnemers in rekening worden gebracht. Zij dienen alleen om inzicht te verschaffen in de gemiddelde kosten per deelnemer + gepensioneerde. De kosten per deelnemer waren over 2012 € 358 (bron: jaarverslag SPOA)