

Apothekerspensioen

Samenwerking tussen SPOA^{nl} & BPOA

Document: Q & A n.a.v. enquête april 2021 en ALV juni 2021

30 september 2021

De Q & A is opgesteld op basis van de 250 vragen en opmerkingen van respondenten. De vragen werden samengevoegd en verdeeld onder hoofdonderwerpen. Een selectie van deze lijst dient als content voor het webinar van 6 oktober. Overige vragen worden bij de bestaande q en a gevoegd. Enkele belangrijke vragen worden gebruikt voor bespreking in de komende nieuwsbrief.

Over de enquête

1. In de eerste plaats dank voor de vele positieve reacties die zijn achtergelaten. Het projectteam maakt dankbaar gebruik van alle kritische noten, tips en adviezen bij de ontwikkeling voor de nieuwe pensioenregeling. De keuze voor deze nieuwe regeling ligt uiteindelijk weer bij de leden.
2. Enkele respondenten benoemen een gebrek aan informatie of voorkennis. Bij het onderwerp Pensioen is dit een veel geuit probleem – en het vraagt ook aandacht om de informatie die gegeven wordt te doorgronden. Met het pensioen is een groot financieel belang gemoeid, die aandacht verdient het onderwerp alleen daarom al. Het projectteam heeft zijn uiterste best gedaan om deze kennis te verschaffen. Met inzet van een speciale website, e-mails, nieuwsbrieven en brieven zijn de leden benaderd met informatie over de komende transitie.
3. Bij de antwoorden is goed gekeken naar het onderscheid tussen loondienst en zelfstandig (zie rapportage).
4. Alle antwoorden zijn anoniem verwerkt.

Over de transitie

1. Moeten we over naar het nieuwe pensioenstelsel?

De overgang naar het nieuwe stelsel is wettelijk verplicht voor actieve deelnemers voor de toekomstige opbouw. Een aantal respondenten is daarover teleurgesteld, ook al zijn er nog veel zaken onbekend. Met name actieven die dicht bij hun pensioen zitten. Als meer over de nieuwe regeling bekend is, gaan wij in op de vraag wat het voor deelnemers betekent om voor of na de transitie met pensioen te gaan.

2. Geldt een verplichte overgang ook voor gepensioneerden en opgebouwde pensioenen?

De wetgever gaat er in beginsel vanuit dat de opgebouwde pensioenen ook in het nieuwe systeem worden ondergebracht. De vraag of gepensioneerden en opgebouwde pensioenen mee gaan naar de nieuwe regeling, 'het zogenaamde invaren', komt aan de orde als de details van die regeling helder zijn. Dan is ook bekend hoe de inspraak van gepensioneerden zal worden ingevuld. Bij BPOA hebben gepensioneerden nu ook al inspraak voor onderwerpen die hen aangaan.

Apothekerspensioen

Samenwerking tussen SPOA^{nl} & BPOA

Over solidariteit

Ons pensioenstelsel is een pensioenstelsel met kapitaaldekking. Er wordt dus gespaard voor uw pensioen. Dat is nu zo en straks nog steeds zo. Op dit moment wordt er voor uw pensioen geld gereserveerd in de voorziening pensioenverplichtingen. In de nieuwe situatie wordt echter nog duidelijker welk deel van het totale vermogen van u is, omdat er sprake is van een persoonlijk pensioenvermogen. In een kapitaaldekking stelsel vindt geen overheveling van jong naar oud plaats, zoals bijvoorbeeld bij de AOW wel gebeurt.

SPOA kent een vaste verhoging van het opgebouwd pensioen tot de pensioendatum. Op die manier bouwt de jonge deelnemer meer pensioen op dan de oude deelnemer terwijl beiden procentueel dezelfde premie betalen. Vergelijk het met wat de rente doet als je geld langere of kortere tijd op een spaarrekening zet (ervan uitgaande dat die rente hoger dan 0% is). De regeling van de openbaar apotheker is hiermee onderscheidend ten opzichte van pensioenregelingen bij verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen. Daar vindt via de zogenaamde doorsneeopbouw (voor alle leeftijden dezelfde premie en dezelfde opbouw) overheveling van jong naar oud plaats.

Over de kosten van het pensioenfonds

1. Is pensioen opbouwen bij SPOA duur?

Er is in de antwoorden van de enquête gesuggereerd dat de kosten 5% zouden bedragen. Daarbij is niet aangegeven hoe tot dat percentage wordt gekomen. Dit percentage herkennen wij niet. De kosten liggen rond 0,57% van het belegd vermogen. Afgelopen jaar € 560,- per deelnemer. Daarmee zijn de kosten bij SPOA op het gemiddelde niveau van beroepspensioenfondsen. Kosten voor vermogensbeheer worden berekend als percentage van het vermogen. De verschillen tussen pensioenfondsen (groot en klein) zijn hier heel klein. Als we echter kijken naar de kosten van pensioenadministratie, liggen die voor een beroepspensioenfonds hoger dan voor een bedrijfstakpensioenfonds. SPOA zit daarbij net iets onder de kosten per deelnemer voor uitvoering bij de huisartsen.

<https://www.sprenkelsenverschuren.nl/sv-kostenvergelijker/>

2. Kan SPOA de kosten verlagen door aansluiting bij een ander pensioenfonds?

Enkele keren is gesuggereerd dat samengaan met een ander fonds de kosten fors zou kunnen verlagen. Dat is mogelijk, maar niet eenvoudig. Kosten voor het vermogensbeheer worden meestal berekend als percentage van het vermogen. De verschillen in dit percentage tussen pensioenfondsen zijn klein. Een mogelijk kostenverlagend effect is dan beperkt. Uitvoeringskosten worden veroorzaakt door het feit dat alle deelnemers separaat worden benaderd. Grotere aantallen deelnemers zorgen hier wel voor lagere kosten. Aansluiting bij een ander collectief wordt na de transitie als mogelijke variant onderzocht, kosten spelen daarbij een rol.

Over beleggen

1. Keuzemogelijkheid bij beleggen of niet?

De meeste leden hebben de voorkeur uitgesproken voor (een bepaalde mate van) solidariteit. Op het gebied van vermogensbeheer zou dit een collectieve belegging van het pensioen betekenen. Toch zijn er ook veel leden (een relatief grote minderheid) die de voorkeur hebben voor een beleggingskeuze in de nieuwe pensioenregeling. Een dergelijke keuze zou dan voor een offensieve, neutrale of defensieve beleggingsportefeuille zijn. Vrije beleggingskeuze is niet mogelijk. Het projectteam onderzoekt in de komende maanden welke overwegingen daarbij een rol spelen bij de leden en komt later dit jaar met een advies over de invulling van dit onderdeel in de nieuwe regeling.

2. Beleggingsrendementen vanaf 2005

| 2020 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | 2007 | 2006 | 2005 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 11,4 | 18,3 | -3,4 | 6,6 | 11,1 | -0,1 | 23,9 | -0,7 | 11,6 | 9,9 | 11,5 | 5,2 | -7,9 | 0,4 | 1,9 | 13,2 |

Rendement in % per jaar, gem jaarrendement 7,1%, Bron: jaarverslagen op www.spoa.nl

Het belegd vermogen bedroeg eind 2005 977 miljoen euro, eind 2020 is dit met 225% gegroeid naar 2.200 miljoen euro. Het totaal aantal deelnemers (incl. slapers en pensioengerechtigden) groeide in die tijd met 15% van 4.299 eind 2005 naar 5.648 eind 2020.

De vermogensgroei wordt naast rendementen gevoed door ingelegde premies, pensioenuitkeringen en kosten worden van het vermogen afgetrokken.

Door de dalende rente in deze periode steeg ook het vermogen dat wij aan moeten houden voor de pensioentoezegging fors. Daardoor waren we ondanks de goede rendementen en de vermogensgroei toch genoodzaakt verlagingen door te voeren. Interessant is om de blog van SPOA bestuurslid Ronald Heijn over dit onderwerp te lezen.

<https://apothekerspensioen.nl/blog/het-nieuwe-pensioenstelsel-9/>

3. Heeft SPOA wel aandacht voor duurzaam beleggen (ESG Beleid)

Naast de pensioentransitie heeft ook de energietransitie een grote impact op het pensioenfonds. SPOA werkt momenteel hard aan verdere ontwikkeling van het ESG Beleid. ESG staat voor Environmental, Social en Governance en gaat over onder andere het klimaat, mensenrechten en corruptie. Binnenkort vragen we alle leden en deelnemers aan de hand van een poll naar hun mening en wensen als het gaat om het ESG Beleid. De resultaten wegen mee in de vervolgstappen die SPOA neemt om het ESG Beleid verder vorm te geven.

Over het functioneren van het pensioenfonds

1. Financiële prestaties van SPOA (ten opzichte van andere pensioenfondsen)

De rendementen van SPOA over de afgelopen jaren (gem. 7,1% vanaf 2005) staan weergegeven bij het onderdeel beleggen. Voor veel deelnemers blijft dan steeds vraag waarom er zo fors moest worden verlaagd (gekort), terwijl andere fondsen dat niet hoefden. Dat komt omdat SPOA in de jaren

Apothekerspensioen

Samenwerking tussen SPOA^{nl} & BPOA

90 van de vorige eeuw gekozen heeft voor een lage buffer en een hoge pensioentoezegging. Een relatief klein deel van de premie werd dus gereserveerd voor slechtere tijden, ten faveure van meer pensioen. Andere fondsen kozen voor een hogere buffer en minder pensioen. De kenmerken van de deelnemerspopulatie speelden daarbij een belangrijke rol. Apothekers kunnen een tegenslag makkelijker verwerken dan schilders of zorgmedewerkers, zo dacht men. Dus liever wat meer pensioen dan een grotere reserve.

Met de financiële crisis van 2008 kwam echter een forse tegenslag. Een negatief rendement, maar vooral de sterke rentedaling in de navolgende jaren zorgde ervoor dat veel meer geld nodig was om de toegezegde pensioenen op langere termijn te kunnen betalen. De fondsen met een hoge buffer konden dit met die buffer opvangen, de fondsen met een lagere buffer moesten de pensioenen verlagen (korten). Per saldo waren de verliezen bij alle fondsen vergelijkbaar.

Wat wel heel vervelend is, is dat de pensioenverlagingen flinke financiële gevolgen hebben gehad voor met name de gepensioneerde deelnemers. Zij waren hier niet op voorbereid.

De verhoudingen tussen buffer en pensioentoezegging lopen per pensioenfonds uiteen. Ook zaken als de hoogte van de premie, de levensverwachting, de leeftijd van de populatie en de beleggingsstrategie spelen een rol. Dat zorgt ervoor dat pensioenfondsen niet eenvoudig met elkaar te vergelijken zijn, als het gaat om de hoogte van het pensioen en de financiële prestaties. Hoewel de financiële positie in die periode slecht te noemen is, blijkt uit onderzoek dat SPOA in de jaren 2008 - 2011 resultaten heeft behaald die vergelijkbaar zijn met andere pensioenfondsen.

2. Deskundigheid van het bestuur

Het bestuur van SPOA bestaat uit vijf bestuursleden, 4 (voormalig) apothekers en 1 deskundige op het gebied van vermogensbeheer. Daarnaast is er 1 aspirant bestuurslid en 1 vacature voor een extra bestuurder. De leden dienen aan de deskundigheidseisen voor pensioenfondsbestuurders te voldoen, onder toezicht van DNB. Voordat een bestuurder benoemd mag worden, is goedkeuring van DNB vereist. Voor de apothekers in het bestuur betekent dit dat zij in het eerste jaar een intensief opleidingstraject volgen en als aspirant bestuurder het reilen en zeilen van het pensioenfonds leren kennen. SPOA beschikt over een geschiktheidsplan en een scholingsplan. Daarnaast is er voor het bestuur van SPOA een gedragscode opgesteld ter voorkoming van belangenconflicten, van misbruik en oneigenlijk gebruik van de bij het fonds aanwezige informatie. Het geschiktheidsplan en de gedragscode worden periodiek geactualiseerd. Intern wordt toezicht gehouden op het bestuur door de Visitatiecommissie en extern door DNB en de AFM. Zo worden met grote regelmaat uitvragen gedaan door de toezichthouders en rapporteren wij over de risico's, dekkingsgraad, beleggingen, etc.

3. Kritiek op de rekenrente, pensioentoezegging, premieverhoging

SPOA heeft de opdracht om de pensioenregeling uit te voeren binnen de wettelijke kaders van het financieel toezicht. Dat heeft als gevolg dat een flink deel van het vermogen in vastrentende waarden moet worden belegd. Sinds 2007 mogen fondsen niet meer werken met een vaste rekenrente, maar een rente gebaseerd op de marktrente. Helaas is die rente de afgelopen jaren alleen maar gedaald. Een lagere rente zorgt ervoor dat een hoger vermogen nodig is om alle toegezegde pensioenen te kunnen betalen. Elke renteverlaging moet worden gerepareerd in de pensioentoezegging en/of de premie. De lange termijn zorgt daarbij voor een forse hefboom. Voor een procent renteverlaging is

Apothekerspensioen

Samenwerking tussen SPOA^{nl} & BPOA

ongeveer 20% procent rendement nodig om de dekkingsgraad gelijk te houden. Hierdoor lijkt het voor een deelnemer misschien dat er ingelegd geld verdwijnt. Dat is zeker niet zo. Het is wel heel vervelend voor de deelnemers van vrijwel alle pensioenfondsen. De pensioentoezegging staat onder druk, terwijl het vermogen van het fonds maar blijft groeien. De overgang naar een nieuw stelsel brengt verandering in deze situatie.

4. Verhoging (indexatie)

De pensioenregeling kent een vaste verhoging van 1,5% voor actieve deelnemers en slapers. Het pensioen komt hierdoor uiteindelijk flink hoger uit, dan het tijdens de opbouw soms lijkt.

5. Communicatie

Kom af en toe eens naar de website en lees de nieuwsbrieven. Wat betreft de pensioenplanning: als u niet ver meer van uw pensioen bent, kunt u contact opnemen met het pensioenfonds. De eerste 2 pensioenberekeningen zijn gratis.

Over de pensioenregeling

1. Wat gebeurt er met het (ingegaan) partnerpensioen?

Er werden in de enquête geen vragen gesteld over het partnerpensioen. Een aantal attente respondenten hebben hierop gereageerd.

Momenteel studeert de overheid nog op de invulling van de transitie voor het nabestaandenpensioen. Vandaar dat hier nog geen vragen over gesteld kunnen worden. Zodra hierover meer duidelijkheid is, informeren wij de leden en deelnemers over de invulling van de transitie op dit onderwerp.

2. Waarom zijn de pensioenen al jaren niet meer verhoogd (geïndexeerd)?

In tegenstelling tot wat enkele respondenten dachten, kent de pensioenregeling van SPOA een vaste verhoging van 1,5% per jaar voor actieve deelnemers en voor slapers (inactieven). Deze verhoging geldt niet voor gepensioneerden. Deze verhoging komt na de transitie te vervallen. De ingekochte rechten worden opgeteld bij uw startkapitaal in de nieuwe pensioenregeling.

Bij een gunstige financiële situatie bestaat de mogelijkheid voor een extra voorwaardelijke verhoging, d.w.z. als de financiële situatie dit toelaat. De verwachting is echter dat er in de komende jaren geen voorwaardelijke verhoging kan worden toegekend.

<https://www.spoa.nl/financiele-situatie/>

Apothekerspensioen

Samenwerking tussen SPOA^{nl} & BPOA

3. Waarom gaat het pensioen niet gelijk in met de AOW?

De pensioenrichtleeftijd is bij SPOA gesteld op 68 jaar. U kunt er ook voor kiezen om uw pensioen eerder in te laten gaan dan op 68 jaar. Eerder met pensioen gaan heeft dus financiële gevolgen. De pensioenopbouw stopt eerder en loopt over een langere tijd. Dat betekent wel dat uw ouderdomspensioen lager wordt.

4. Waarom is de pensioenregeling verplichtgesteld?

Net als voor andere medische beroepsbeoefenaren geldt al lange tijd voor openbaar apothekers een verplicht gestelde pensioenregeling. Openbaar apothekers hoeven zo zelf geen pensioenregeling af te sluiten. Door de verplichtstelling wordt voorkomen dat beroepsgenoten geen, of onvoldoende, pensioen opbouwen. De voordelen van het collectief opbouwen van pensioen en het delen van de risico's kunnen alleen worden bereikt als de gehele groep van beroepsgenoten aan de pensioenregeling deelneemt. Via beroepspensioenvereniging BPOA hebben beroepsgenoten inspraak in de regeling en premie.

5. Houdt BPOA wel voldoende rekening met de verschillende soorten deelnemers en veranderingen binnen de beroepsgroep?

BPOA houdt rekening met de veranderingen in de beroepsgroep en sluit daar bij de keuze voor de nieuwe regeling zo goed mogelijk op aan. Tegelijkertijd kan een stabiel pensioen voor openbaar apothekers juist in de fase waarin de beroepsgroep zich bevindt, een belangrijke steunpilaar zijn.