

Nieuwsbrief

50 jaar SPOA

Interview Peter Bannink

‘Het gesprek voeren over de toekomst’

Welke reis heb je afgelegd om bij SPOA uit te komen?

Ik ben van huis uit bedrijfskundige. Affiniteit met zorg en welzijn was er altijd al, dat is iets van binnen mijn familie. Ik ben in 1994 begonnen als beleidsmedewerker en werd daarna strategiebepaler voor verzorgingshuizen in Zuid Holland. Later heb ik de overstap gemaakt naar CapGemini waar het accent lag op kwaliteitsbeheersing van business- en IT-processen. Zodoende ben ik ook al eens in contact gekomen met openbare apothekers en ziekenhuisapotheken. We werkten dan vooral aan efficiënte vastlegging van kwaliteitsbeheersing via handmatige en IT-controles. Via CapGemini ben ik bij PGGM en in de pensioensector terecht gekomen. Na het begeleiden van de splitsing PGGM-PFZW heb ik de overstap gemaakt naar PFZW.

Hoewel ik me op mijn gemak voelde in de uitvoeringsorganisatie, zocht ik toch naar iets extra's. Ik wilde meer betekenen voor de sector zorg en welzijn in brede zin, maar dan vanuit een bestuurlijk perspectief. Ik zag de vacature bij SPOA die prima paste bij mijn ervaring en ambities.

Je bent bij SPOA de eerste bestuurder met deskundigheid in pensioenuitvoering zonder apothekersachtergrond. Hoe kijk je daar zelf tegenaan?

Wat er gebeurt, is dat in de pensioenwereld de eisen fors toenemen. Het gaat immers om grote financiële belangen. In eerste instantie gaat de aandacht uit naar beleggingsexpertise. Vervolgens moet je als pensioenfonds ook continuïteit bieden. De uitvoering wordt steeds complexer en gedreven vanuit IT. Dat betekent dat ook hier meer aandacht voor komt. Na Ronald Heijn als beleggingsdeskundige, ben ik dus als bestuurslid aangesteld om de pensioenuitvoering te ondersteunen.

Kenmerkend voor de pensioenuitvoering is de mate waarin IT en technologische ontwikkelingen doorwerken in de dienstverlening naar deelnemers. Daarnaast neemt de mate van uitbesteding toe. Niet alleen bij SPOA, maar ook bij onze leveranciers. Met deze ontwikkelingen komen de nodige risico's. Dit leidt weer tot aanvullend toezicht en verhoogde eisen aan bestuurders. Gegeven mijn achtergrond kan ik zo het bestuur en de pensioencommissie ondersteunen.

Ik zeg met recht ondersteunen, omdat het fonds van en voor apothekers is. Het is een groot goed dat we samen met de goed opgeleide apothekers en met kennis van de sector de koers in de pensioencommissie bepalen. Zo ontstaat een goede mix van sectorkennis en inhoud die leidt tot verbeteringen voor de deelnemers.



Peter Bannink:

- Bestuurslid SPOA en Voorzitter pensioen- en communicatiecommissie
- Manager Innovatie & Uitbesteding bij PFZW
- Gastdocent Nyenrode Business University



Meer deskundigheid in het bestuur dus?

Nee, zou ik het zeker niet willen noemen. Deskundigheid is niet het goede woord, want de bestuurders van SPOA zijn opgeleid en deskundig. Anders kunnen ze deze rol niet vervullen. De toetsing voor pensioenfondsbestuurders is stevig. Het gaat om verbreding en verdieping van kennis om het gesprek te kunnen voeren over de toekomst. Zo kijk ik er eigenlijk naar. Dat probeer ik zo goed mogelijk in te brengen. Het betekent dat er meer verdieping is in uitbestedingskennis, innovatie en de ontwikkeling van klantreizen.

Hoe kijk je naar de transitie?

De overheid en de sociale partners zijn van mening dat het stelsel niet meer aansluit bij de moderne tijd. Soms betwijfel ik dat. De meeste deelnemers kunnen nu al prima switchen van baan en hun pensioen gaat mee. We weten ook dat collectief beleggen en risico's delen tussen de generaties meerwaarde biedt. Echter zo'n lange termijn met lage rentes en hoog conjunctuur geeft spanningen. Ook is de trend dat keuze een groot goed is voor deelnemers. Ook bij SPOA. Het huidige stelsel biedt te weinig maatwerk binnen collectieve kaders. Dat wordt nu aangepast, met meer keuzemogelijkheden en meer beleggingsopties. Dit sluit dan prima aan bij de wensen van de apothekers, zoals dat ook is gebleken uit de afgelopen onderzoeken en ALV's van BPOA.

Het nieuwe stelsel biedt vanuit de scenario-analyses een aantrekkelijker pensioenverwachting. Dat maakt dat je graag snel over wil. De risico's voor deze transitie mogen we echter niet uitvlakken. De wetgeving is nog niet goedgekeurd en we missen nog informatie om de

berekeningen uit te kunnen voeren om het collectieve vermogen om te zetten naar de individuele vermogens. Daarnaast zijn onze uitbestedingspartijen druk doende om zich gereed te maken voor de transitie. Men kampt met een krappe arbeidsmarkt en beperkte beschikbare tijd om na invoering van de wet de systemen, processen en klantbediening tijdig gereed te hebben.

Is 1 januari 2024 wel haalbaar?

Januari 2024 is nog allerm minst zeker, gegeven de behandeling van de nieuwe Pensioenwet in de 2^e kamer (ten tijde van dit interview, red.). Uitgangspunt is dat SPOA graag snel over wil. Het SPOA-bestuur bekijkt diverse scenario's. Echter, de transitie van ruim 5.000 deelnemers en een paar miljard euro dient beheerst te geschieden. Als de risico's te groot worden, dan zal het SPOA-bestuur ook haar verantwoordelijkheid nemen en met een alternatieve datum komen. Naar verwachting hebben we rond januari duidelijkheid over de wetgeving en de uitvoerbaarheid van de nieuwe regeling. Tot dan bekijken we maandelijks het kritieke pad.

SPOA hoort bij de koplopers. Hoe borgen we dat alles zorgvuldig verloopt?

Het klopt dat we voorlopen in de sector en we zijn ons bewust van de verantwoordelijkheden die dit met zich meebrengt. Daarom gaan we zorgvuldig te werk en werken we nauw samen met de toezichthouder. We hebben op diverse fronten geanticipeerd. Bijvoorbeeld op het gebied van datakwaliteit. Het beleid en onze aanpak loopt voor op de sectorontwikkelingen. De Pensioenfederatie en De Nederlandsche Bank

hebben onlangs de eerste versie van het data framework getoond. Uit onze analyse blijkt dat we de meeste zaken prima hebben voorzien. Daarnaast zullen we vanaf eind oktober ook nauwer samenwerken met DNB. Zowel wij als DNB willen graag leren van dit proces en tijdig bijsturen indien nodig. Door samen te werken met DNB is de kans groter om de juiste kwaliteit van het implementatieplan in te dienen.

Deelnemersperspectief is een drijfveer

De komende twee jaar worden bijzonder. We gaan deelnemers en gepensioneerden belangrijke keuzes voorleggen. Daarmee wordt de komst van de nieuwe regeling meteen tastbaar. Het is aan ons om de deelnemers bij deze keuzes te begeleiden en te zorgen dat de juiste keuzes worden gemaakt.

Belangrijk voor actieve en gewezen deelnemers is de keuze voor het juiste beleggingsprofiel. Zij kunnen gaan kiezen uit drie beleggingsprofielen, namelijk beleggen met een hoger, gemiddeld of lager risico. Als de invoerdatum gehanteerd blijft, dan zal deze keuze volgend jaar worden gemaakt. De beleggingen gaan dan per 1 januari 2024 in een persoonlijk potje, met een eigen risicoprofiel.

Periodiek laten we zien hoe het pensioenvermogen zich ontwikkelt. In goede tijden zullen de potjes groeien, maar er zullen ook lastige tijden zijn die leiden tot dalingen. Deelnemers kunnen van beleggingsprofiel wisselen. Dat kan lastig zijn, want financiële markten laten zich moeilijk voorspellen. Verkeerd timen kan nadelig uitpakken. Een lange termijn vaste koers levert vaak meer op. Ondanks bewegingen in de markt zie je dat dat op lange termijn zichzelf corrigeert. Dat is de reden waarom pensioenfondsen werken met zo'n 2000 lange termijn scenario's.

Uit deze scenario's volgt een verbeterde pensioenverwachting in het nieuwe pensioenstelsel. Om de risico's voor de deelnemer te beperken werkt SPOA met life cycles. Dit betekent dat de 3 beleggingsprofielen stap voor stap het beleggingsrisico reduceren tot aan je pensioendatum. Ook in het meest risicovolle profiel.

Welke keuze krijgen de gepensioneerden?

Ervan uitgaande dat we de opgebouwde pensioenen invaren, kiezen de gepensioneerden voor een variabel pensioen bij SPOA of een vast pensioen bij een verzekeraar. Dat is een belangrijk moment, want dit is een éénmalige en onomkeerbare keuze. De eigenschap van het vaste pensioen is dat deze leidt tot een vaste

uitkering, ongeacht je leeftijd. Dit pensioen zal niet met de prijsinflatie stijgen. De variabele pensioenuitkering is het beste in staat de prijsinflatie bij te houden. Echter, de uitkeringen zijn ook minder zeker. De meeste apothekers hebben genoeg vermogen om enige schommelingen op te vangen in de uitkeringsfase. De keuze tussen een vaste of variabele uitkering is dan ook van groot belang en gaan we voorzien van goede keuzebegeleiding.

Wat kunnen deelnemers aan keuzebegeleiding verwachten?

Hoe de keuzebegeleiding er uit moet komen te zien, zullen we in de komende tijd samen met deelnemers verkennen. De AFM biedt pensioenfondsen een leidraad voor invulling van hun zorgambitie, de manier waarop keuzebegeleiding wordt ingevuld. Deze leidraad vullen wij aan met de gewenste ondersteuning vanuit de beroepsgroep. Uitgangspunt is dat we alle deelnemers op de best mogelijke manier gaan begeleiden.

Na de transitie is er een nieuwe pensioen-omgeving. Wat merken we daarvan?

SPOA kijkt daar goed naar. In het nieuwe stelsel maken we meer keuzes. Goede begeleiding valt onder onze verantwoordelijkheid. De ervaring die we opdoen bij de transitie moet in het nieuwe stelsel gaan leiden tot optimale klantbediening. We weten bovendien waar nu de knelpunten zitten. Neem de pensioengrondslag. Dit is het deel van het inkomen waar we pensioenpremie over betalen. Deze grondslag is complex en leidt tot tal van vragen van apothekers. Samen met BPOA kijken we naar mogelijke vereenvoudiging, zodat we na de transitie de inkomensaangifte hebben verbeterd.

We kijken ook naar de uitvoering zelf. De pensioen-uitvoerder heeft de opdracht om een omgeving in te richten voor administratie, planning en keuzebegeleiding. We ontwikkelen graag samen met andere fondsen een gebruikersvriendelijke omgeving om zo de kosten te delen.

Op korte termijn zien we evenwel hogere kosten door de investeringen en transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Modernisering van de IT-platforms zorgt in de komende jaren echter voor steeds minder handmatige acties en steeds meer automatisering. De verwachting is een lager kostenniveau, bij gelijkblijvende inflatie. Maar vooral een toekomstbestendig pensioenstelsel en een betere pensioenverwachting dan nu het geval is.

Welkomstsessie 20 oktober 2022

Wij kunnen ons goed voorstellen dat u als nieuwe deelnemer veel vragen heeft over uw pensioen en over deelname aan ons beroepspensioenfonds. Wat betekent het dat SPOA een beroepspensioenfonds is? Wat moet u zelf doen en waarom? Wat is een nabestaandenpensioen? Hoe wordt de premiehoogte bepaald? Hoe geef ik mijn pensioengevend inkomen door? Waar zie ik hoeveel pensioen ik straks mag verwachten? Hoe zit het met de overgang naar het nieuwe stelsel?

Alle deelnemers zijn welkom!

Voor het antwoord op deze vragen en meer, organiseren wij in oktober een digitale welkomstsessie voor nieuwe deelnemers, maar alle deelnemers zijn welkom. Wij nemen u dan mee in wat het betekent om deelnemer bij SPOA te zijn, welke rechten u heeft en welke plichten. U kunt vooraf en tijdens de sessie natuurlijk ook uw eigen vragen stellen.

Ga naar het aanmeldformulier



Hebt u interesse in de welkomstsessie?

Laat het ons dan weten via het aanmeldformulier. U ontvangt van ons een uitnodiging en een link voor de bijeenkomst. De bijeenkomst vindt plaats op 20 oktober om 19.30 uur. Aanmelden is mogelijk via het aanmeldformulier op onze website.

We zullen er ook voor zorgen dat de welkomstsessie achteraf nog te bekijken is. Voorafgaand aan de bijeenkomst sturen wij u nog aanvullende informatie toe.



Stijgende dekkingsgraad: wat is de rol van rente en beleggingen?

Gezondheid is een belangrijk goed, zowel lichamelijk als geestelijk. En financieel! Dat laatste geldt zeker voor een pensioenfonds. Of ons fonds financieel gezond is, weten we als we elke maand onze dekkingsgraad berekenen. De rente en onze beleggingen bepalen mede de hoogte van onze dekkingsgraad. Hoe zit dat eigenlijk?

Als we de dekkingsgraad berekenen, vergelijken we onze verplichtingen met ons vermogen. Dus de euro's die we verwachten nodig te hebben om alle pensioenen uit te keren vergelijken we met ons vermogen, het geld dat we werkelijk hebben. Zijn verplichtingen en vermogen even hoog, dan is onze dekkingsgraad precies 100%. We zien natuurlijk liever dat we meer geld hebben en dat onze dekkingsgraad hoger is.

Maar wat is nou de rol van de rente?

Als we berekenen hoeveel geld we nodig hebben om de pensioenen nog jaren en jaren uit te kunnen keren, krijgen we te maken met de rente. Hoe hoger de rente, hoe minder geld we in kas moeten hebben om toekomstige uitkeringen te kunnen verrichten. Van de overheid moeten wij onze verplichtingen berekenen met de rente van dat moment. De rente is steeds weer anders.

En de beleggingen?

Veel van ons geld is belegd. Neemt de waarde van de beleggingen toe, dan stijgt ons vermogen. De beleggingen kunnen het ook minder goed doen. In dat geval daalt ons vermogen.

Hoe groter ons vermogen, hoe beter dat is voor onze dekkingsgraad. Als de verplichtingen maar niet sneller stijgen. Naast de maandelijkse actuele dekkingsgraad, berekenen we elke maand onze beleidsdekkingsgraad. De beleidsdekkingsgraad is het gemiddelde van de afgelopen 12 actuele dekkingsgraden.

Vragen?

Met vragen over uw pensioen kunt u altijd contact met ons opnemen. Wij helpen u graag.

Lees meer over de (beleids)dekkingsgraad van ons fonds



SPOA wint prijs voor beste pensioenfonds



Op 4 oktober heeft SPOA een prijs gewonnen voor beste pensioenfonds met een vermogen van minder dan 5 miljard. SPOA was genomineerd voor deze prijs, uitgereikt door Pensioen Pro, het vakblad van het Financieele Dagblad voor de pensioensector. Vanzelfsprekend is SPOA heel blij met deze prijs. Het bevestigt dat we op de goede weg zijn. Duidelijk is dat de samenwerking met BPOA en het verantwoordingsorgaan van SPOA hebben bijgedragen aan de snelheid waarmee SPOA zich op het nieuwe pensioenstelsel kan voorbereiden.



Juryrapport

Volgens de jury laat SPOA zien een innovatief beroeps-pensioenfonds te zijn. Zo zijn we het eerste beroeps-pensioenfonds dat een regeling voor het nieuwe stelsel heeft vastgesteld. De jury roemt daarbij de inzet van SPOA om deelnemers te betrekken bij de ontwikkelingen. Er is sprake van veel draagvlak onder de deelnemers, daarnaast is de risicobereidheid van deelnemers goed betrokken in het beleggingsbeleid.

In de nieuwe flexibele pensioenregeling krijgen deelnemers de keuze uit drie beleggingsprofielen, offensief (meer risico), neutraal (gemiddeld risico), defensief (minder risico). Het voorstel is om in het neutrale beleggingsprofiel 90% van het vermogen te beleggen in aandelen. Dat wordt vanaf twintig jaar voor pensioenleeftijd geleidelijk afgebouwd naar 40%. Deze percentages zijn gebaseerd op de wensen van de deelnemers, waarvan 20% de vragenlijst over hun risicoprofiel invulde. Op dit moment belegt het pensioenfonds slechts 27% in aandelen. SPOA wil de beleggingsmix niet in één keer aanpassen, maar stapsgewijs voorsorteren op het nieuwe pensioenstelsel.

Snelle transitie belangrijk voor SPOA

SPOA wil liefst snel naar het nieuwe stelsel. Met beleggingsmix in de huidige regeling kan de pensioen-ambitie van 60 tot 70% van het middelloon naar verwachting niet gehaald worden. Bij een ongewijzigde premie van 30,7%, is een percentage van minimaal 80% belegd in aandelen naar verwachting wel voldoende. In het nieuwe stelsel is deze aanpassing van de beleggingen mogelijk.

Mariëtte van de Lustgraaf – Wielens en Ronald Heijn

Deze nieuwsbrief is een uitgave van Stichting Pensioenfonds Openbare Apothekers. Aan de inhoud kunt u geen rechten ontleen.

Stichting Pensioenfonds Openbare Apothekers

Postbus 4471, 6401 CZ Heerlen
088 - 116 3021 | spoa@azl.eu