

Samenvatting transitieplan PMA

1. Inleiding

Vanwege de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen (Wtp), dient de pensioenregeling voor de medewerkers in dienst van werkgevers van openbare apotheken te worden aangepast. De aanpassingen van de pensioenregeling zijn overeengekomen in het arbeidsvoorwaardenoverleg van cao-partijen. De cao-partijen bestaan uit de Werkgevers Zelfstandige Openbare Apothekers (WZOA) en de Associatie van Ketenapotheken (ASKA) vanuit werkgevers en de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) en het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) vanuit de werknemers. Het transitieplan dat hieruit voortkomt is in dit document samengevat. Er kan tot uitvoering van de nieuwe pensioenregeling worden overgegaan na instemming van de leden van cao-partijen via een ledenraadpleging en aanvaarding van de opdracht door het bestuur van Pensioenfonds Medewerkers Apotheken (PMA).

Cao-partijen geven opdracht aan PMA om de nieuwe pensioenovereenkomst vanaf 1 januari 2026 uit te gaan voeren.

Cao-partijen hebben het verzoek ingediend om alle opgebouwde pensioenen en ingegane uitkeringen om te zetten naar de nieuwe regeling (in te varen).

De verhouding tussen de verwachte pensioenuitkering onder de nieuwe regeling en de huidige regeling is naar verwachting voor zowel actieve deelnemers als pensioengerechtigden in het algemeen positief. Ofwel, voor de meeste actieve deelnemers en pensioengerechtigden is de verwachte pensioenuitkering onder de nieuwe regeling hoger dan onder de huidige regeling. Voor de gewezen deelnemers geldt dat niet iedereen erop vooruit gaat. Dit komt onder andere doordat zij bijdragen aan compensatie, maar er niet van profiteren. De verwachting is echter dat zij compensatie elders (bij hun huidige werkgever) ontvangen.

Verder blijkt uit de analyses die gemaakt zijn dat de uitkomsten van de gemaakte afspraken evenwichtig zijn en niet leiden tot een onevenredig groot voor- of nadeel voor bepaalde groepen.

2. Doelstellingen

Cao-partijen hebben de volgende doelstellingen geformuleerd voor de nieuwe pensioenregeling:

- PMA voert nu een verplichte regeling uit voor de deelnemers die onder de werkingssfeer vallen. De cao-partijen willen ook onder het nieuwe pensioenstelsel een verplichte pensioenregeling blijven aanbieden die voorziet in de behoefte vanuit de relevante arbeidsmarkt.
- Voor de pensioenambitie wordt uitgegaan van een mate van zekerheid van 70%. De pensioenambitie is vastgesteld op 75% van de gemiddelde geïndexeerde pensioengrondslag (bij een bruto premie van 28,44% van de pensioengrondslag en een parttimegraad van 100%).
- In de uitkeringsfase kan de pensioenuitkering fluctueren. Cao-partijen wensen dalingen van het ingegaan pensioen zo veel als mogelijk te voorkomen.
- De nieuwe pensioenregeling moet goed uitvoerbaar en uitlegbaar zijn. Complexiteit wordt zoveel als mogelijk vermeden.
- De premie is afhankelijk van externe factoren zoals de rente, de levensverwachting en uitvoeringskosten. De totaal aan PMA te betalen premie zou daarom kunnen variëren in de tijd en wordt aangepast indien cao-partijen daar overeenstemming over bereiken. Enige aanpassing geldt alleen voor de toekomst.

3. De nieuwe pensioenregeling

Cao-partijen hebben gekozen voor een solidaire premiereregeling. Deze keuze is tot stand gekomen na een hiertoe door cao-partijen uitgeschreven onderzoek onder deelnemers. Een solidaire premiereregeling lijkt het meeste op de huidige pensioenregeling. Cao-partijen zijn van mening dat het zoveel mogelijk behouden van solidariteit en het ontzorgen belangrijke elementen zijn voor de nieuwe pensioenregeling. Een solidaire premiereregeling past hier het beste bij.

De belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling zijn in de bijlage opgenomen.

4. Compensatie als gevolg van het afschaffen van de doorsneesystematiek

Als gevolg van de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek (leeftijdsonafhankelijke pensioenopbouw) hebben bepaalde leeftijdsgroepen binnen de actieve deelnemers nadeel van de overgang van de huidige naar de nieuwe regeling. Cao-partijen hebben afgesproken om deze nadelige effecten zoveel als mogelijk te compenseren. Hiervoor wordt een deel van het vermogen van PMA gebruikt als dit in voldoende mate aanwezig is (dekkingsgraad hoger dan 102%) en/of vanuit aanvullende premie specifiek bestemd voor compensatie (tot een dekkingsgraad van 106%). De aanvullende premie bedraagt maximaal 2,5% van het vermogen, gespreid over maximaal 10 jaar en geldt alleen bij lage dekkingsgraden (onder de 106%).

5. Solidariteitsreserve

In de uitkeringsfase kan de pensioenuitkering fluctueren. Cao-partijen willen de pensioenuitkeringen zo stabiel mogelijk houden en willen daarbij te grote schommelingen van de uitkering van jaar op jaar zo veel mogelijk voorkomen. Hiervoor wordt onder andere gebruik gemaakt van een solidariteitsreserve. (Daarnaast worden in de uitkeringsfase financiële schokken gespreid over drie jaar verwerkt in de pensioenuitkeringen.) De solidariteitsreserve wordt (deels) gevuld op het moment van invaren indien de dekkingsgraad op dat moment hoger dan 102% is. In de toekomst wordt de solidariteitsreserve aangevuld met een deel van het gerealiseerde overrendement.

6. Voorrangsregels

De verdeling van het vermogen van PMA en de financiering van de compensatie hangt af van de dekkingsgraad van PMA op het moment van invaren. Cao-partijen hebben daarbij de volgende verdeel- en voorrangsregels afgesproken en deze als evenwichtig beoordeeld. Bij een dekkingsgraad lager dan 98% treden cao partijen met elkaar in overleg om de consequenties van op dat moment invaren opnieuw te beoordelen. Bij een tussenliggende dekkingsgraad op het moment van invaren, zal er (lineair) worden geïnterpoleerd tussen de dichtsbijliggende dekkingsgraden in hele procentpunten.

Dekkingsgraad	<98%	98%	99%	100%	101%	102%	103%	104%	105%
MVEV en VOR uit fondsvermogen*		2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Voorziening pensioenverplichtingen		96%	97%	98%	99%	100%	100%	100%	100%
Solidariteitsreserve		-	-	-	-	-	0,5%	0,5%	0,5%
Compensatie uit fondsvermogen	Opnieuw beoordelen	-	-	-	-	-	0,5%	1,5%	2,5%
Compensatie uit premie (extern)		2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	1,5%	0,5%
Persoonlijk pensioenvermogen		-	-	-	-	-	-	-	-

Dekkingsgraad	106%	107%	108%	109%	110%	111%	112%	Etc.
MVEV en VOR uit fondsvermogen*	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Voorziening pensioenverplichtingen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Solidariteitsreserve	1%	2%	3%	3,5%	4%	4,5%	5%	5%
Compensatie uit fondsvermogen	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%
Compensatie uit premie (extern)	-	-	-	-	-	-	-	-
Persoonlijk pensioenvermogen	-	-	-	0,5%	1%	1,5%	2%	3%

*) MVEV: Minimaal Vereist Eigen Vermogen. VOR: Voorziening voor Operationele Risico's. Het MVEV en de VOR zijn verplichte onderdelen van een solidaire premieregeling die altijd gevuld moeten zijn.

Bijlage: Inhoud nieuwe pensioenregeling

De belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling zijn:

Onderdeel	Invoering	Toelichting
Soort pensioenregeling	Solidaire premieregeling	
Toetredingsleeftijd	18 jaar	
Pensioenrichtleeftijd	67 jaar	Deelnemers bepalen zelf (binnen de wettelijke grenzen) op welk moment zij hun pensioen laten ingaan.
Deelnemersjaren pensioenambitie	De pensioenambitie wordt gebaseerd op 42 deelnemersjaren.	
Pensioenambitie	Voor de pensioenambitie wordt uitgegaan van een mate van zekerheid van 70%. De pensioenambitie is vastgesteld op 75% van de gemiddelde geïndexeerde pensioengrondslag (bij een bruto premie van 28,44% van de pensioengrondslag en een parttimegraad van 100%).	
Premie	Een vaste bruto premie, waarbij in de berekeningen is uitgegaan van een vaste bruto premie van 28,44% van de pensioengrondslag (circa 24% netto van de pensioengrondslag).	De huidige premie is 28,44% van de pensioengrondslag (2024). Vlak voor transitie dient de netto premie definitief vastgesteld te worden.
Pensioengevend salaris	12 maal het maandsalaris, vermeerderd met 8% vakantietoeslag en de geldelijke vergoedingen voor bijzondere diensten en structurele toeslagen zoals een vaste eindejaarsuitkering.	Conform huidige definitie
Maximum pensioengevend salaris	€ 137.800 (2024)	Fiscaal maximum
Franchise	€ 17.545 (2024)	Fiscaal minimum
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris +/- franchise	
Levenslang partnerpensioen vóór pensionering	30% van laatste pensioengevend salaris	Definitie partner conform nieuwe wet
Levenslang partnerpensioen ná pensionering	<ul style="list-style-type: none"> 70% van het ouderdompensioen Uitruikbaar voor hoger ouderdompensioen 	Definitie partner conform nieuwe wet
ANW-compensatie	<ul style="list-style-type: none"> ANW-compensatie van 8/7^e van de ANW Tot AOW datum partner Wordt alleen uitgekeerd voor zover de deelnemer geen ANW van overheidswege ontvangt 	
Enmalige slotuitkering bij overlijden	2 maal maanduikering gepensioneerde	Conform huidige definitie
Wezenpensioen (nieuwe wezen)	<ul style="list-style-type: none"> 6% van pensioengevend inkomen Eindleeftijd 25 jaar Verdubbeld als beide ouders overleden zijn 	Definitie wees conform nieuwe wet
Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid	<ul style="list-style-type: none"> Premievrije voortzetting van pensioenpremie en risicodekkingen bij overlijden. Toekenning bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid conform huidige staffel. 	
Arbeidsongeschiktheidspensioen	Het WGA-hiaat wordt conform de huidige regeling gehandhaafd. Wel worden de	

	uitkeringen variabel, net als de overige pensioenuitkeringen.	
Flexibilisering pensioen	<ul style="list-style-type: none"> • Conform huidige flexibiliseringsopties • Mogelijkheid tot eenmalige uitkering van 10% van de waarde van het ouderdomspensioen op de pensioendatum (wetgeving nog niet definitief) 	
Voortzetting risicodekkingen	<ul style="list-style-type: none"> • Wettelijke regelingen • Standaard periode voortzetting risicodekking nabestaandenpensioen 3 maanden. Dekking wordt gefinancierd vanuit (opslag op) totale risicopremie. • Mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting dekking nabestaandenpensioen voor minimaal 15 jaar 	
Drempelperiode	<ul style="list-style-type: none"> • 2 maanden, conform de huidige invulling • Er wordt geen pensioen opgebouwd bij dienstverband korter dan 2 maanden, indien de werkgever met de werknemer overeenkomt dat het dienstverband 2 maanden of korter duurt en de werkgever hiervan mededeling doet aan het fonds 	
Vrijwillige voortzetting	Conform de huidige vormgeving met bijbehorende voorwaarden	
Overig	<ul style="list-style-type: none"> • De werknemersbijdrage en werkgeversbijdrage worden niet langer opgenomen in het pensioenreglement. Alleen de totale jaarlijkse premie wordt genoemd. De volgende tekst wordt in het pensioenreglement opgenomen: “De totale jaarlijkse premie bedraagt x% van de pensioengrondslag. De premieverdeling tussen werkgever en werknemer kan geraadpleegd worden in de thans geldende cao apotheken, dan wel de cao of arbeidsvoorwaardenregeling van aangesloten partijen die niet onder de cao apotheken vallen.” • Op dit moment is de werkgeverspremie verschuldigd voor deelnemers die de toetredingsleeftijd nog niet hebben bereikt (zogenaamde C-deelnemers). Met deze premie wordt een verzekering voor overlijden en arbeidsongeschiktheid gefinancierd. De toetredingsleeftijd is wettelijk verlaagd naar 18 jaar. Dit is de reden dat deze bepaling komt te vervallen. • De betaling van de vakantietoeslag over de uitkering wordt uitgesmeerd over de periode waarover de vakantietoeslag betrekking heeft. 	