

Visiedocument Pensioen in de Openbare Apotheeksector

Op weg naar een houdbaar pensioenstelsel voor de branche



 **KNMP**

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1.0 Aanleiding	5
2.0 Samenstelling werkgroep	5
3.0 Invitational conference	5
4.0 Ontwikkelingen in pensioenland	6
5.0 Ontwikkelingen binnen de branche openbare apotheken	9
6.0 Pensioen binnen de branche openbare apotheken	11
7.0 Pensioenvisie	12
8.0 Kaders toekomstbestendige pensioenregeling	17
9.0 Conclusies en vervolgstappen	19

Voorwoord

De afgelopen jaren hebben aangetoond dat in financiële zin allerlei vermeende zekerheden niet zo zeker blijken te zijn. Sinds de start van de kredietcrisis in 2008 hebben banken en verzekeraars niet eigenstandig het vertrouwen van burgers en bedrijven weten te bewaren om hun financiële middelen aan deze instellingen te blijven toevertrouwen. Dat beleggingen de nodige risico's met zich mee brengen was doorgaans wel bekend, maar dat bijvoorbeeld banktegoeden konden verdampen, daar hield bijna niemand rekening mee.

Overheden moesten er aan te pas komen met nationalisaties en garantstelling om volledige ineenstorting van het mondiale financiële stelsel te voorkomen. Deze bemoeienis heeft uiteraard zijn prijs en dat heeft zich vertaald in een schuldencrisis, vooral in Europa. Voor enkele landen leek dit de doodsteek te worden en zelfs de euro leek te bezwijken onder deze druk. Daadkrachtig ingrijpen door de Europese Centrale Bank (ECB) heeft erger voorkomen maar de bal ligt nu (weer) bij de Europese overheden. Naast forse bezuinigingen zijn ook fundamentele hervormingen nodig om de schulden te kunnen saneren en op lange termijn een gezond sociaal-economisch en financieel perspectief te kunnen bieden. De zorgsector, woning- en arbeidsmarkt, maar ook de oudedagsvoorziening zijn de belangrijkste thema's op deze hervormingsagenda voor Nederland.

De kredietcrisis heeft ook voor de Nederlandse pensioenfondsen grote nadelige gevolgen gehad. De pensioenfondsen zagen aanvankelijk een substantieel deel van hun vermogen verdwijnen op de beurs. Herstel op de beleggingsmarkten heeft er echter voor gezorgd dat de pensioenfondsen rijker zijn dan ooit. We moeten echter niet alleen naar het vermogen kijken maar ook naar de verplichtingen van een pensioenfonds. Doordat meer mensen steeds langer blijven leven en de wijze waarop wet- en regelgeving de waardering van de pensioenverplichtingen voorschrijft heeft er per saldo voor gezorgd dat de dekkingsgraad steeds verder is weggeleden.

Alles tezamen betekent dit dat of (toekomstige) pensioenrechten en -uitkeringen omlaag gaan of dat er geld bij moet. Gezien het huidige economisch tij lijkt dit laatste in brede zin een utopie, afstempeling is al wel gaande. De overigens onjuiste beeldvorming dat onze pensioenen "waardevast" zouden zijn is hiermee ook ontkracht. Gebrekkige communicatie hierover heeft deze beeldvorming versterkt. Desalniettemin had en heeft Nederland een robuust stelsel van oudedagsvoorzieningen, zeker in verhouding tot vergelijkbare landen.

Een hoge mate van kapitaaldekking, brede risicospreiding en afgescheiden pensioenvermogens vormen een goede basis voor de toekomst. Andere grondbeginselen van ons stelsel zoals collectiviteit en solidariteit staan daarentegen onder (publicitaire) druk en verdienen veel aandacht.

In de openbare apotheeksector is het niet veel anders dan vorenstaand geschetst. Naast enkele branchespecifieke ontwikkelingen staan voor zowel apothekers als voor andere leden van het apotheekteam ook nog wettelijke veranderingen (lees: versoeringen) op stapel, waarmee de urgentie om te acteren op dit dossier onmiskenbaar vast staat. De KNMP heeft het initiatief genomen tot een brede, diepgaande maar ook zorgvuldige discussie om de pensioenvoorziening voor allen die werkzaam zijn in de openbare apotheek in de toekomst te kunnen waarborgen. De KNMP verkondigt geen standpunten maar beoogt partijen die verantwoordelijk zijn voor ons toekomstig pensioenstelsel en alle andere stakeholders te informeren over keuzes die gemaakt moeten gaan worden. Dit visiedocument is daar de uitkomst van en is tevens het startsein tot vervolgacties van (andere) branchepartijen.

1.0. Aanleiding

Het Nederlands pensioenstelsel geniet (inter)nationaal terecht veel waardering. Door gezamenlijke inspanningen van sociale partners en wetgever is de afgelopen decennia stelselmatig gebouwd aan een robuust pensioenstelsel dat gebaseerd is op drie pijlers: solidariteit, collectiviteit en verplichte deelname.

De laatste jaren worden er echter steeds meer barsten zichtbaar in het fundament van ons pensioengebouw. Dit leidt tot vragen en heftige discussies over de toekomstige houdbaarheid van ons pensioenstelsel. Discussies die zich ook afspelen binnen de branche van openbare apotheken.

Tegen deze achtergrond heeft de KNMP, als belangenbehartiger voor de branche, medio 2012 het initiatief genomen om een visie te ontwikkelen op een houdbaar pensioenstelsel voor de toekomst binnen de branche van openbare apotheken en deze in de vorm van een visiedocument met (vertegenwoordigers van) belanghebbenden te delen.

2.0. Samenstelling werkgroep

Teneinde een zo breed mogelijke signalering van knelpunten en afweging van belangen te waarborgen heeft de KNMP een zo breed mogelijk samengestelde werkgroep vanuit de openbare apotheekbranche. De werkgroep bestaat uit:

Annelien van Groningen (vanaf 1 januari 2013) – apotheker in loondienst

Bas Ruizeveld de Winter – gepensioneerd apotheker

Dario Sassano (tot 1 januari 2013) – apotheker in loondienst

Frank Verschuren – pensioenadviseur Actuarieel Adviesbureau Sprenkels & Verschuren

Jur Huizenga – apothekersassistent

Rob Freitag – apotheker-eigenaar

Eurydice Janga – beleidsadviseur Arbeidszaken KNMP (secretaris)

Remco Velasquez - manager Finance & Bedrijfsvoering KNMP (voorzitter)

3.0. Kick off: Invitational conference

Startpunt voor de visieontwikkeling was de door de KNMP georganiseerde branchebijeenkomst op 2 november 2012 te Vianen met als doel de aanzienlijke kennisasymmetrie op het gebied van pensioenen in het algemeen en de sector in het bijzonder te verminderen. In deze bijeenkomst is nadrukkelijk stil gestaan bij brede maatschappelijke, demografische, financiële en pensioentechnische ontwikkelingen die van invloed zijn op ons pensioenstelsel. Voorts zijn inhoudelijke thema's behandeld zoals kenmerken en structuur van de betreffende branchefondsen (PMA en SPOA) en hun pensioenregelingen, als ook de Hoofdlijnennotitie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en (wettelijke) aanscherping op

het vlak van pension fund governance. Aangezien vanuit alle belanghebbenden een of meer vertegenwoordigers aanwezig waren als ook vanwege de reacties n.a.v. de bijeenkomst, mag deze zowel inhoudelijk als qua doelstelling geslaagd genoemd worden.

4.0. Ontwikkelingen in pensioenland

Na de kredietcrisis is de discussie over de houdbaarheid van ons pensioenstelsel in alle hevigheid losgebarsten maar ook voor die crisis waren er al ontwikkelingen die de houdbaarheid op de lange termijn op de proef zouden stellen.

We worden steeds ouder

Sinds de invoering van de AOW zien wij een tendens dat we allemaal ouder worden en derhalve langer genieten van ons pensioen. Langer uitkeren heeft voor de betaalbaarheid wel een keerzijde. De kosten gaan omhoog en dat, gecombineerd met een verdere “ontgroening” van de beroepsbevolking en op termijn zelfs een verwachte krimp van de totale bevolking, plaatst ons voor de vraag of die stijging van de kosten maatschappelijk gezien inmiddels haar plafond niet heeft bereikt. Wet- en regelgeving zijn inmiddels aangepast en vanaf 2013 gaat de AOW-leeftijd in stappen omhoog naar 66 in 2019 en 67 in 2023. Daarna vindt automatische aanpassing van de AOW-leeftijd aan de stijging van de levensverwachting plaats.

Pensioenleeftijd

Ook de fiscale regels voor het aanvullend pensioen worden als gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd gewijzigd. Vanaf 2014 gaat het nieuwe regime in waarbij de pensioenrichtleeftijd wordt verhoogd naar 67. Dit impliceert dat het in de toekomst op te bouwen pensioen een ingangsdatum kent van 67 jaar i.p.v. 65 jaar oftewel 2 jaar later ingaat. Voor het tot 2014 opgebouwde pensioen blijft de pensioenleeftijd echter 65 jaar. Daarnaast wordt vanaf 2014 jaarlijks minder pensioen opgebouwd door verlaging van het maximale opbouwpercentage. Voor middelloonregelingen gaat dit percentage omlaag van 2,25% naar 2,15%. Er zijn dus meer opbouwjaren nodig om een pensioen van 70% van het gemiddeld genoten inkomen te bereiken.

Regeerakkoord

De regering wil nog een stap verder gaan.

Eén van de maatregelen is om de AOW-leeftijd versneld te verhogen. In concreto wil de regering de AOW-leeftijd in 2018 al naar 66 brengen en in 2021 naar 67 jaar.

Verder overweegt de regering om sparen voor een aanvullend pensioen boven een bedrag van € 100.000,00 niet meer fiscaal te faciliteren. Tenslotte is de regering van mening dat een ieder redelijk in staat moet zijn om na veertig jaar een pensioen op

te bouwen van 70 procent van het gemiddeld genoten inkomen. Dit zou impliceren dat de jaarlijkse opbouw tot (nog maar) maximaal 1,75% wordt beperkt.

Onzekerheid

De rapporten van de commissies Goudswaard en Frijns maakten pijnlijk duidelijk dat de huidige financiële opzet van vele pensioenregelingen steeds verder divergeert van de verwachtingen die deelnemers menen te ontleenen aan die pensioenregelingen. De tegenstelling tussen zekerheid over de opgebouwde rechten enerzijds en het toekennen van toeslagen ter wille van bijvoorbeeld reële waardevastheid anderzijds brengt menig pensioenfonds in een spagaat die zich vooralsnog maar zeer moeilijk laat uitleggen aan de deelnemers. Nadenken over een meer schokbestendig pensioencontract staat derhalve hoog op de pensioenagenda en de contouren van een reëel pensioencontract als alternatief voor een nominaal pensioencontract bieden op termijn wellicht perspectief. Een reëel contract wordt door velen als meer toekomstbestendig aangemerkt.

Twee dagen per week werken voor pensioen

Door de stijging van de levensverwachting en de hogere prijs die, gelet op de toegenomen onzekerheid op de financiële markten, voor garanties betaald moeten worden zijn we hard op weg dat op termijn één dag per week werken voor ons pensioen niet meer voldoende zal zijn om de kosten te dekken maar dat twee dagen per week de norm dreigt te worden. Een situatie die door velen als ongewenst en onacceptabel wordt gezien.

Herijking solidariteit

Solidariteit en collectiviteit vormen de pijlers van ons pensioenstelsel. Sociale partners zien dat nog steeds als een groot goed. Wel staat de invulling ter discussie. Zo is de solidariteit tussen jong en oud minder vanzelfsprekend geworden en leidt verdere individualisering van de maatschappij tot andere accentuering van het begrip collectiviteit. Tegen de achtergrond van verplichtstelling in relatie tot doorsneefinanciering, wat feitelijk impliciet betekent dat de jongeren betalen voor de ouderen in de verwachting dat ze zelf ook een keer tot de ouderen zullen gaan behoren, wordt de discussie over solidariteit heden ten dag veel scherper gevoerd. Doordat inmiddels 68 pensioenfonds tot een korting van aanspraken hebben besloten, wordt de discussie over intergenerationele solidariteit verder gevoerd. Herijking lijkt op zijn plaats.

Communicatie

Door de toegenomen complexiteit van het pensioendossier en het feit dat er, althans in de beleving van de deelnemers, een grote mismatch bestaat in de pensioentoezegging enerzijds en de verwachting bij de deelnemers en gepensioneerden anderzijds dient er meer aandacht te worden gegeven aan communicatie.

De kern van de nieuwe communicatie zal moeten zijn dat pensioenfondsen hun deelnemers en gepensioneerden duidelijker gaan informeren over zowel de inhoud van de pensioenregeling inclusief de te verwachten koopkracht van de pensioenen als de risico's die het gevolg zijn van het gekozen beleggingsbeleid. Daarnaast ligt er ook een verantwoordelijkheid bij sociale partners voor een tijdige en heldere communicatie, aangezien zij de beleidsbepalers zijn voor arbeidsvoorwaarden en dus ook voor het pensioen. Een adequate afstemming in de rolverdeling voor communicatie tussen pensioenfondsen enerzijds en sociale partners anderzijds, gezien vanuit hun specifieke taak en verantwoordelijkheid, is hiertoe een vereiste.

Governance

Pensioenfondsen zijn net als banken en verzekeraars financiële instellingen en met bijna € 800 miljard belegd vermogen is het maatschappelijke belang evident. Gelet op dit belang is het ook niet meer dan logisch dat deskundigheid, professionalisering en adequate vertegenwoordiging van alle stakeholders veel aandacht krijgen. Er ligt zelfs al een wetsvoorstel op tafel om het een en ander ook langs die lijn te kunnen formaliseren. Voorts is ook hier een tijdige en heldere informatievoorziening richting deelnemers van belang, zowel ten aanzien van de gekozen governance structuur als ook bij de feitelijke uitvoering daarvan. Toelichting op genomen besluiten met een strategische impact maakt hiervan onderdeel uit.

Trend tot consolidatie van pensioenfondsen

De strategische transformatie van pensioenfondsen is in volle gang. Schaalvergroting zet door; het aantal pensioenfondsen vermindert in rap tempo terwijl de professionaliteit van de organisaties verder toeneemt. De algemene verwachting is dat deze trend zich de komende jaren verder zal doorzetten en er uiteindelijk veel minder dan 100 pensioenfondsen zullen overblijven.

5.0. Ontwikkelingen binnen de branche openbare apotheken

Perspectief voor de sector

Ook binnen de sector is er de afgelopen jaren veel veranderd en zal er ook de komende jaren veel veranderen. Per 1 januari 2012 zijn de gewijzigde prestatiebekostiging alsmede vrije tarieven voor openbare apotheken ingevoerd. Dit moest financieel gezien budgettair neutraal verlopen voor apotheken. De verzekerde zorgprestaties zouden worden gecontracteerd en administratieve lasten zouden niet toenemen. Het tegenovergestelde is gebeurd. De omzet van veel apotheken is drastisch gedaald en apotheken maken verlies. De vooruitzichten voor 2013 en verder zijn vooralsnog niet florissant. Dit betekent dat zowel kostenbeheersing als kostenbeperking een hoge prioriteit genieten in de bedrijfsvoering, wat ook de arbeidsvoorwaarden raakt.

Samenstelling apotheekteam

In de loop der jaren zijn er steeds meer functies in het apotheekteam gekomen. Waar voorheen de apotheker en apothekersassistent farmaceutisch inhoudelijke werkzaamheden verrichtten, verrichten nu (bijvoorbeeld) farmaceutisch consultants en farmaceutisch managers ook (farmaceutisch inhoudelijke) werkzaamheden in de apotheek.

Loondienstapotheker versus apotheker-eigenaar

Daarnaast constateren we dat de apotheeksector is veranderd. De Stichting Pensioenfonds Openbare Apothekers (kortweg SPOA) is opgericht in een periode dat er vrijwel alleen maar apotheker-eigenaren waren. Wetgeving ter zake, die voorschreef dat alleen apothekers destijds een openbare apotheek mochten bezitten, lag daar mede aan ten grondslag. De pensioenregeling is hierop gebaseerd. In de loop der jaren is dit echter veranderd en zijn er steeds meer (gevestigd of tweede) apothekers in loondienst bijgekomen. De verhouding tussen apothekers in loondienst en apothekers-eigenaren is in het geheel niet meer vergelijkbaar met de periode waarin SPOA werd opgericht (en waarin de basis voor de huidige pensioenregeling is gelegd). Voorheen nam de apotheker in loondienst veelal de apotheek over van de gepensioneerde apotheker. Ook dit is veranderd. De goodwill van apotheken, welke voorheen in belangrijke mate voorzag in de oudedagsvoorziening van de apotheker-eigenaar, is geheel verdampt en apothekers in loondienst kiezen er steeds vaker voor om in loondienst te blijven werken in plaats van het in eigendom overnemen van een apotheek. In de tijd gezien is de algemene verwachting dat het aantal zelfstandige apotheken met één apotheker-eigenaar verder zal teruglopen terwijl het meerbezit zal toenemen.

Hiermee wordt bedoeld dat de verwachting is dat zelfstandig apotheker-eigenaren steeds meer samenwerkingsverbanden (zoals bijvoorbeeld in maatschappen) zullen aangaan waardoor meerdere apothekers gezamenlijk eigenaar zijn van meerdere apotheken. Hierdoor zal het aantal loondienstapothekers eerder toe- dan afnemen. De apotheken van de nabije toekomst zullen qua aantal medewerkers gemiddeld wat groter zijn terwijl er verder steeds meer eisen zullen worden gesteld aan het opleidingsniveau van de medewerkers in apotheken.

De traditionele afstand in opleidings- en kennisniveau tussen apotheker en apothekersassistent wordt hiermee verkleind, wat zichtbaar wordt via nieuwe functies binnen het apotheekteam. Dit vraagt om herziening van de huidige strategische lijn die voorziet in fundamenteel onderscheid in (de totstandkoming van) arbeidsvoorwaarden binnen dit team.

Voor de werknemers die werkzaam zijn in de openbare apotheek (behoudens de apotheker in loondienst) geldt een Cao die de arbeidsvoorwaarden bindend voorschrijft. Hierbij kan worden aangetekend dat de loonontwikkeling in de Cao sinds enige jaren achterloopt bij de landelijke ontwikkelingen. Dit kan gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt in de branche. Regionaal zijn er tekorten aan apotheekmedewerkers. Op 1 februari 2012 had 17% van de apothekers een of meerdere vacatures openstaan. Het aantal apotheken met openstaande vacatures in het laatste halfjaar van 2011 is met name toegenomen voor de functies tweede apotheker en apothekersassistent (bron: Arbeidsmarktmonitor SBA pagina 41 en 42). Met betrekking tot de opleiding tot apothekersassistent geldt dat deze opleiding concurrentie heeft van aanverwante studies/beroepen zoals doktersassistent of tandartsassistent. De werkomstandigheden alsook de arbeidsvoorwaarden kunnen van invloed zijn op de keuze van scholieren.

Voor de loondienstapothekers geldt geen Cao. De KNMP geeft middels richtlijnen inzake de arbeidsvoorwaarden van apothekers in loondienst een zwaarwegend advies over de invulling hiervan. Het volgen van deze richtlijnen is niet verplicht waardoor de werkgever en werknemer hiervan af kunnen wijken, hetgeen de laatste jaren steeds meer voorkomt (veelal ten nadele van de werknemer).

Per saldo is de verwachting dat het aantal loondienstapothekers verder zal gaan toenemen hetgeen ten koste zal gaan van het aantal apotheker-eigenaren. Het totaal aantal apotheek-medewerkers zal naar verwachting rond het huidige niveau blijven schommelen. Dit impliceert dat verplichtstelling voor de beroepspensioenregeling voor zowel apothekers-eigenaar als loondienstapothekers, nu maar ook in de toekomst, sterk onder druk staat.

6.0. Pensioen binnen de branche openbare apotheken

Pensioenfondsen

De sector kent primair twee pensioenfondsen:

- PMA: een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds voor de medewerkers (exclusief apothekers) werkzaam in de apotheek exclusief ziekenhuisapotheken en
- SPOA: een verplicht gesteld beroepspensioenfonds voor alle openbare apothekers

Dit zijn twee pensioenfondsen met verschillende stakeholders, verschillende pensioenregelingen en dito financiële opzet. Ook het wettelijk regime is fundamenteel anders. Beide pensioenfondsen hebben echter gemeen dat moet worden nagedacht of de huidige structuur, opzet en pensioenregeling nog wel voldoende toekomstbestendig is.

Bij PMA is de regeling nagenoeg fiscaal maximaal en zal moeten worden versoerd als het fiscale kader voor het tweede pijler pensioen naar beneden wordt bijgesteld.

Bij SPOA vallen de pensioenuitkomsten, door met name de lage marktrente en de toegenomen levensverwachting, fors lager uit dan de uitgesproken ambitie. Dit heeft de aandacht van het bestuur en van de Beroepspensioenvereniging Openbare Apothekers (kortweg: BPOA). Bij SPOA speelt verder het volgende. De fiscale aftrekbaarheid van pensioenpremies is voor de werkgevers-werknemers relatie geregeld via het zogeheten Witteveenkader. De loondienstapothekers hebben hier dus mee te maken. Voor vrije beroepsbeoefenaren zoals apotheker-eigenaren ontbreekt die werkgevers-werknemers relatie. De fiscale aftrekbaarheid dient derhalve op een andere manier te worden geregeld. Er dient hiertoe een eigen 'sub-Witteveenkader' te worden ontwikkeld voor beroepspensioenregelingen. Immers, wat is de fiscale basis voor de pensioengrondslag voor een apotheker-eigenaar? Vanaf 1 januari 2015 zal dit een rol gaan spelen bij de vormgeving van de pensioenregeling naast de regelgeving die via aanpassing van het Witteveenkader voor werkgevers-werknemers relaties zal worden doorgevoerd.

Representativiteit

Beide pensioenfondsen kennen een verplichtstelling. Met de verplichtstelling wordt tegemoet gekomen aan de behoefte van partijen om in collectief verband een pensioenvoorziening te treffen. Onder partijen wordt in deze bij PMA verstaan de vakbonden en de werkgevers vertegenwoordigers van VZA en ASKA terwijl het bij SPOA de beroepsvereniging BPOA betreft.

Een verplichtstelling wordt alleen maar afgegeven indien partijen voldoende representatief zijn voor de beroepsgenoten enerzijds en medewerkers anderzijds in de sector. Gelet op de ontwikkelingen in de sector en de (voorgenomen) wet- en regelgeving daar waar het de verplichtstelling en representativiteit aangaat, verdient de werkingssfeer van SPOA op korte termijn de nodige aandacht.

Andere pensioenregelingen

Naast de pensioenfondsen PMA en SPOA heeft de sector de facto ook te maken met het pensioenfonds Zorg & Welzijn (PFZW). Apothekers in loondienst en andere farmaceutische medewerkers die uitsluitend intramurale dienstverlening verzorgen zijn verzekerd via PFZW. Dit betekent in termen van arbeidsvoorwaarden een andere toezegging voor de ouderdomsvoorziening, inclusief andere kosten (pensioenpremies) en verdeling daarvan tussen werkgever en werknemer dan verzekering via SPOA respectievelijk PMA. Voor werknemers, zowel apothekers als apothekersassistenten, werkzaam bij poliklinische apotheken is de uitwerking hiervan diffuus. In het ene geval is men verzekerd bij SPOA respectievelijk PMA en in een ander geval bij PFZW. Een weinig transparante en daarmee onwenselijke situatie.

Tot slot zijn ook nog enkele ondernemingspensioenfondsen actief in de branche die gelieerd zijn aan groothandelsketens. Hierin zien we een afnemende tendens. Apothekers en assistenten zijn hierin echter niet verzekerd; deze zijn aangesloten bij SPOA respectievelijk PMA.

7.0. Pensioenvisie

Maatschappelijke ontwikkelingen als vergrijzing, meer mensen die langer leven en het aanscherpen van de zekerheidseisen zijn op zich meer dan voldoende redenen tot een herziening van de onderhavige pensioenregelingen. De ontwikkelingen in de sector gecombineerd met het representativiteitsvraagstuk en de op handen zijnde fiscale ontwikkelingen rondom beroepspensioenregelingen verhogen de urgentie om tot herziening te komen.

Collectiviteit en solidariteit

De eerste vraag die dan beantwoord moet worden is of er überhaupt sprake zou moeten zijn van een collectieve pensioenregeling. Het alternatief zou in uiterste vorm kunnen zijn dat een ieder het pensioen zelfstandig regelt.

De werkgroep ziet het nut en de toegevoegde waarde van een collectieve regeling. Verwijzend naar diverse wetenschappelijke studies op dit punt blijkt zonneklaar dat de optelsom van pensioenuitkomsten die verkregen kunnen worden uit individuele pensioen arrangementen in veel gevallen minder bedragen dan de som van de uitkomsten in een collectief arrangement. Naast collectiviteit onderschrijft de

werkgroep ook de toegevoegde waarde van solidariteit tussen de verschillende risicogroepen. Wel tekent de werkgroep hierbij aan dat de recent gevoerde maatschappelijke discussies over met name intergenerationele solidariteit (jong en oud) in de pensioenregeling meer aandacht behoeft. Ook jongeren moeten er op kunnen vertrouwen dat de pensioenregeling duurzaam is en dat ook zij uitzicht houden op een goed pensioen. Recente voornemens van overheidswege om de opleidingen van tandarts-, dokters- en apothekersassistent te integreren houden onder andere het risico in van meer arbeidsmobiliteit tussen deze sectoren en daarmee tussen hun pensioenfondsen. Hiermee wordt de generatietegenstelling voor pensioen die uit mobiliteit voortvloeit ook bij de apotheekektor geïmporteerd aangezien tot nog toe apothekersassistenten erg branchetrouw zijn.

Samenstelling van de sector

De werkgroep is van mening dat de huidige situatie zou moeten worden aangegrepen om tot een fundamentele discussie te komen of een onderscheid tussen medewerkers in loondienst niet zijnde apothekers enerzijds en apothekers in loondienst dan wel eigenaar anderzijds nog wel uitlegbaar en gerechtvaardigd is.

Naar de stellige mening van de werkgroep is een verdeling waarbij de arbeidsrechtelijke relatie centraal staat een meer passend alternatief voor de huidige benadering. In dat geval wordt het onderscheid gemaakt tussen medewerkers in loondienst (apotheker dan wel assistent etc.) enerzijds en apotheker-eigenaar anderzijds. De werkgroep zou zich, hierop voortbordurend, kunnen voorstellen dat in dat geval ook wordt onderzocht of de inhoud van de regelingen voor medewerkers en loondienstapothekers meer op elkaar zouden kunnen worden afgestemd.

Ambitieniveau van de regeling

De werkgroep is voorstander van een zeker, stabiel en betaalbaar pensioen. Een veel gehoorde stelling in pensioenland luidt: “Een nominaal pensioen is géén pensioen.” Dit omdat een pensioen wat niet jaarlijks meegroeit met bijvoorbeeld de inflatie op termijn steeds minder koopkracht weerspiegelt. De werkgroep kan zich daar ten dele wel in vinden maar plaatst daarbij de relativerende opmerking dat dit eerder speelt bij een ambitieniveau van 1,75% dan bij 2,25% pensioenopbouw per jaar. De werkgroep adviseert partijen daar dan ook naar te handelen en navenant over te communiceren. De werkgroep realiseert zich daarbij dat de situatie bij PMA fundamenteel anders is dan bij SPOA. De pensioenregeling bij PMA is fiscaal nagenoeg gemaximaliseerd en zal, als de plannen uit het Regeerakkoord worden overgenomen, neerwaarts moeten worden bijgesteld t.o.v. het ambitieniveau dat nu nog 2,25% opbouw kent en als dan 1,75%.

Bij SPOA blijven de pensioenuitkomsten in de praktijk fors achter bij de ambitie, dat geldt zeker voor wat betreft de, naar verwachting, in de toekomst op te bouwen pensioenaanspraken. Verder speelt de fiscaliteit, beperking aftrekbaarheid pensioenpremies en introductie van een 'sub-Witteveenkader' vanaf 1 januari 2015 een belangrijke rol zodat ook daar de verwachting is dat de regeling ingrijpend wordt aangepast. De werkgroep zou zich hier kunnen voorstellen, voor zover wet- en regelgeving dat in de toekomst nog mogelijk maken, dat onderzocht wordt of de regeling kan worden verbeterd met behulp van een verhoging van de premie-inleg bij SPOA.

De werkgroep geeft partijen nadrukkelijk in overweging om, waar mogelijk, de pensioenregelingen van een ieder die werkzaam is in de apothekersbranche dichter bij elkaar te brengen zodat met name de verschillen, die zich nu voordoen tussen loondienstapothekers en overige werknemers van de apotheek, kleiner worden. Achtergrond van deze visie is dat dit een meer maatschappelijk gangbare en uitlegbare situatie oplevert dan met de huidige invulling het geval is. De werkgroep zou zich zelfs kunnen voorstellen dat, met de trend tot consolidatie in gedachten, ook wordt onderzocht welke mogelijkheden er zijn om als dan (de uitvoering door) PMA en SPOA samen te voegen om zodoende een groter draagvlak voor en kostenvoordelen bij de uitvoering van de pensioenregeling(en) te creëren.

Nominaal versus reëel contract

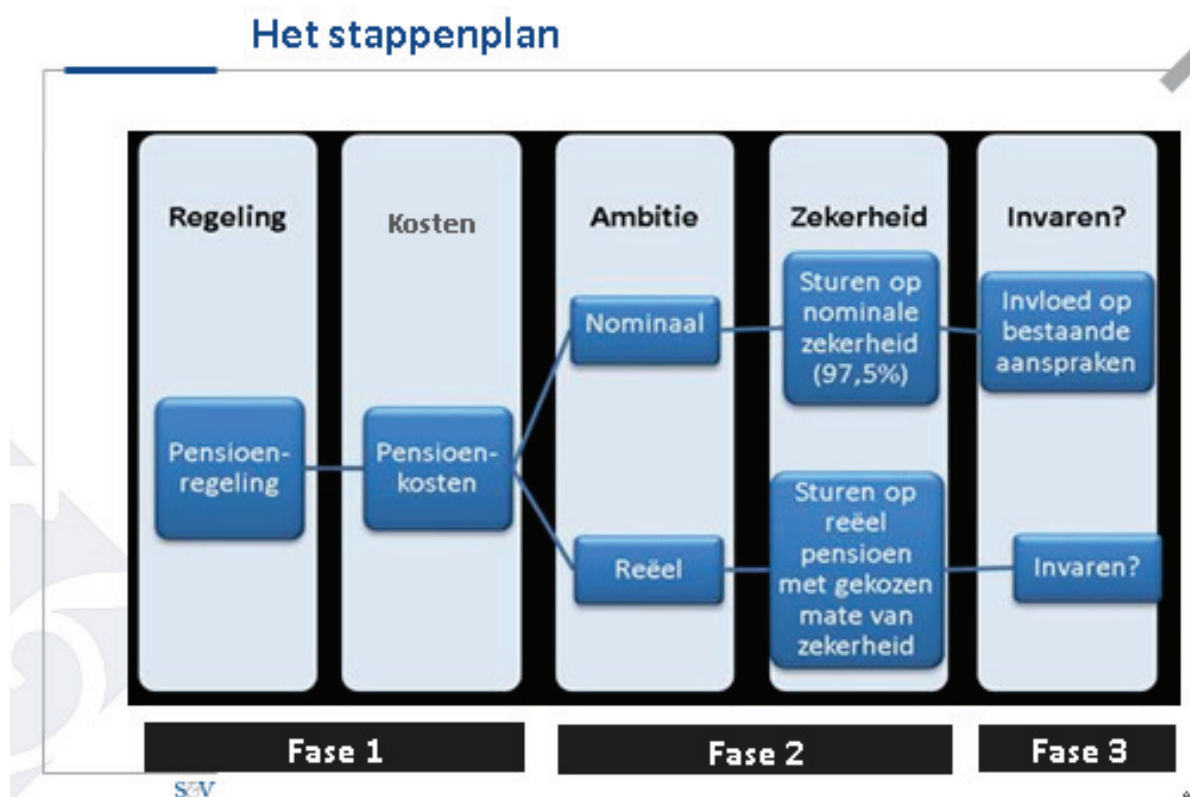
Uitgaande van de premisse dat waardevastheid/welvaartvastheid een essentieel onderdeel vormt van de pensioenregeling is het nader verkennen van het reële contract het overwegen waard. De werkgroep realiseert zich dat nog niet alle details bekend zijn; echter de hoofdlijnen geven voldoende houvast om een fundamentele discussie op te starten over de vraag of het reële contract een volwaardig alternatief zou kunnen zijn voor het huidige nominale contract. Partijen doen er daarbij verstandig aan de discussie zodanig te structureren dat de complexiteit te overzien valt. Dat laatste zou vorm kunnen krijgen door het volgende driestappenplan te volgen.

In de **eerste stap** richt de discussie zich op de toekomstige pensioenpremie in relatie tot de inhoud van de pensioenregeling. Vraagstukken als "Welke regeling kan worden aangeboden tegen welke pensioenpremie?" en "Hoe hoog mag de pensioenpremie (maximaal) zijn?" worden hier nader onderzocht. Deze vragen zijn niet nieuw maar behoeven wel herijking gelet op de eerder geschetste maatschappelijke ontwikkelingen. Hier zijn in eerste instantie de vakbonden en de werkgeversvertegenwoordigers bij PMA en de beroepsvereniging BPOA bij SPOA aan zet.

De **tweede stap** gaat dan nader in op de vraag of voor de toekomstige opbouw het reële contract te prefereren is boven het nominale contract. Hier wordt toekomst dus bewust gescheiden van het verleden (de reeds opgebouwde pensioenaanspraken). Pas in de **derde stap** wordt gezien wat de (on)mogelijkheden zijn voor het invaren van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is van mening dat het inbrengen (“invaren”) van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken in een nieuw reëel pensioencontract juridisch mogelijk is. Een recent gestarte pilot, waaraan onder meer PFZW deelneemt, moet hierover de vereiste zekerheid gaan verstrekken.

Naast de gestructureerdheid is er volgens de werkgroep nog een ander voordeel van deze aanpak. Het biedt partijen de mogelijkheid om snel de eerste fase ter hand te nemen. Een keuze voor nominaal of reëel wordt per saldo later, in de tweede fase, gemaakt. De verwachting is dat tegen die tijd de details van de twee typen contracten bekend zullen zijn.

Schematisch ziet het drie stappen plan er als volgt uit.



Langlevenrisico

Alhoewel de werkgroep zich realiseert dat het langlevenrisico onderdeel vormt van het hierboven gepresenteerde driestappenplan vraagt de werkgroep hier toch extra aandacht voor.

Doordat de pensioenverplichtingen van de gewezen deelnemers een steeds groter deel vormt respectievelijk gaat vormen als de branche per saldo weinig/niet gaat groeien, vormt de financiering van het toekomstige langlevenrisico een steeds groter risico. Voor de toekomstige pensioenopbouw kan het risico in belangrijke mate worden ondervangen door de pensioenleeftijd te koppelen aan de AOW leeftijd. Dit laatste geldt niet voor de reeds opgebouwde pensioenaanspraken. Dit vraagstuk wordt bij het invaren (fase drie) verder uitgewerkt.

Daarop vooruitlopend is de werkgroep van mening dat het verder oplopen van de levensverwachting geen aanleiding zou mogen zijn tot een automatische verhoging van de pensioenverplichtingen. Een situatie die zich de afgelopen jaren wel heeft voorgedaan.

Completeren van het huidige pensioencontract

“Maak waar wat je belooft” en “Communiceer daar transparant over” zijn veel gehoorde opmerkingen in pensioenland. Ook in onze branche beluisteren wij deze geluiden. Tegen deze achtergrond adviseert de werkgroep aan betrokken partijen om bij de toekomstige vormgeving hier meer aandacht aan te schenken.

De werkgroep geeft partijen verder het advies om op korte termijn ook duidelijkheid te geven hoe binnen het huidige contract met het toekomstig langlevenrisico dient te worden omgegaan. Dit raakt de intergenerationele solidariteit tussen jong en oud en daarmee het draagvlak van de pensioenregeling. Het Septemberpakket bood een handreiking om de toekomstige verlenging van de levensverwachting te verrekenen met toekomstige toeslagen en/of korting van pensioenaanspraken. Compleetheid, oftewel maak vooraf duidelijk wat je gaat doen in verschillende situaties, gaat echter verder. De randvoorwaarden waaronder tot korten van pensioenrechten en aanspraken kan worden overgegaan en het wel-niet herstellen van gepleegde kortingen en inhaaltoeslagen behoren daar ook toe.

Daarbij is het wel van belang dat een goede afstemming plaatsvindt over de bevoegdheden van partijen enerzijds en de verantwoordelijkheid van het bestuur van het pensioenfonds anderzijds. Een gezamenlijk optrekken verdient de voorkeur.

8.0. Kaders toekomstbestendige pensioenregeling

De werkgroep ziet de kaders voor een toekomstbestendige pensioenregeling voor een ieder werkzaam in de openbare apothekerbranche dan ook als volgt:

1. De pensioenregelingen van SPOA en PMA zijn in hun huidige vorm, gelet op komende en reeds geëffectueerde wet- en regelgeving en voor SPOA in combinatie met de vereiste representativiteit, niet toekomstbestendig.
2. Robuustheid is gewenst om waar te kunnen maken wat wordt beloofd. Het toekomstig draagvlak voor de pensioenregeling, met name bij de jongeren, wordt hierdoor in belangrijke mate bepaald.
3. De werkgroep is voorstander van een (norm)inkomen gerelateerd pensioen.
4. Indien bij punt 3 gekozen wordt voor een middelloonregeling is een toeslagambitie (indexatie) op collectieve basis nodig om een adequaat ouderdomspensioen op te kunnen bouwen.
5. Een ambitie die streeft naar een ouderdomspensioen van 60%-70% (inclusief AOW) van het gemiddeld genoten inkomen gedurende de gehele actieve loopbaan wordt door de werkgroep als een adequaat pensioen aangemerkt.
6. De werkgroep gaat er dan wel vanuit dat het bijbehorende toeslagbeleid een robuust karakter heeft ongeacht het ambitieniveau van de toeslag. De financiële opzet moet zodanig zijn dat ook bij tegenvallende ontwikkelingen de ambitie met een grote mate van zekerheid kan worden waargemaakt.
7. De werkgroep is beducht voor verder oplopende kosten die de pensioenuitkomsten in negatieve zin kunnen beïnvloeden. Verplichtstelling biedt de mogelijkheid om een pensioenregeling kosteneffectief en kostenefficiënt uit te voeren.
8. Een aangepast Witteveenkader verkleint de kans op verdere stijging van de pensioenlasten.
9. De pensioenopbouw moet betaalbaar blijven gelet op de relatie tussen loonkosten, (norm)inkomen, koopkracht, draagkracht en werkgelegenheid.
10. Ook streven naar vereenvoudiging van de pensioenregeling dient hoog op de agenda te staan en de te ontwerpen pensioenregeling(en) dienen expliciet vooraf te worden getoetst op lage uitvoeringskosten en communicatie.
11. Een optioneel nabestaandenpensioen, zoals dat nu het geval is, kan blijven bestaan. De werkgroep is er voorstander van om de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid op collectieve basis te blijven verzekeren.
12. De werkgroep is terughoudend om andere aanvullende vrijwillige pensioenvormen te introduceren.
13. Partijen doen er verstandig aan de pensioenregeling van de loondienstapothekers en die van de overige medewerkers dichterbij elkaar te brengen.

14. Vanuit de solidariteitsgedachte met gelijke kansen op de arbeidsmarkt op basis van leeftijd verdient de toepassing van een doorsneepremie, zoals thans al het geval is bij de overige apothekemedewerkers, sterk de voorkeur.
15. Ook in de uitvoering van de pensioenregelingen door PMA en SPOA kunnen door intensievere samenwerking wellicht efficiencyvoordelen worden gerealiseerd. Nadere analyse hiervan wordt in overweging gegeven. Het is zinvol te onderzoeken welke (on)mogelijkheden er zijn om PMA en SPOA te laten fuseren onder het motto 'synergie waar mogelijk, differentiatie waar nodig'.
16. De driefasenaanpak spreekt tot de verbeelding om langs die weg te komen tot een nieuwe toekomstbestendige pensioenregeling. De werkgroep adviseert partijen niet te lang te wachten met vervolgstappen.
17. Er is dan echter dan nog geen antwoord gegeven op de vraag hoe de stijging van de levensverwachting voor de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en rechten zal worden verrekend. Voor de werkgroep zou het verder oplopen van de levensverwachting geen aanleiding mogen zijn tot een automatische verhoging van de pensioenverplichtingen en derhalve geen negatieve impact mogen hebben op de dekkinggraad van de pensioenfondsen. Een situatie die zich de afgelopen jaren wel heeft voorgedaan. Hierbij zijn primair sociale partners aan zet en secundair de uitvoeringsorganisaties.
18. De werkgroep heeft kennis genomen van het gedachtegoed en de discussies rondom het nominale versus het reële contract. De werkgroep wil hier vooralsnog geen standpunt over innemen maar adviseert wel dat zolang sprake is van een nominaal contract (de huidige situatie) om explicieter en vooraf duidelijkheid te verschaffen wat er in de verschillende scenario's zal gebeuren. Deze completering van het contract verdient een hoge prioriteit.
19. Het reële contract, alhoewel nog niet alle details bekend zijn, verdient een kans om verder te worden uitgewerkt.
20. Tot slot vraagt de werkgroep aandacht voor de diverse vraagstukken die de governance raken van collectieve pensioenregelingen die via pensioenfondsen worden uitgevoerd. De werkgroep heeft vooralsnog een voorkeur voor die bestuursmodellen waarbij ook vertegenwoordigers van partijen de bestuurszetels bezetten. De belangen en betrokkenheid van de branche worden dan het best gewaarborgd. Verder is de werkgroep van mening dat slagkracht en efficiency mede leidend moeten zijn bij de daadwerkelijke invulling van het bestuursmodel. Dit laatste dient ook in ogenschouw te worden genomen als wordt nagedacht hoe de gewenste respectievelijk vereiste professionaliteit kan worden geborgd. Enkele bestuursleden met specifieke (pensioen)expertise van buiten de branche zijn dan gewenst. Het op korte termijn ontwikkelen van een scherpe beleidsvisie in deze, primair door sociale partners en secundair door uitvoeringsorganisaties, wordt aangeraden.

9.0 Conclusies en vervolgstappen

Vorenstaande maakt duidelijk dat binnen de openbare apotheekector zowel inrichting als uitvoering van het pensioenstelsel de nodige vernieuwing behoeft. De door de KNMP geformuleerde visie op pensioenen kan als basis dienen om deze vernieuwing vorm te geven in termen van beleid (arbeidsvoorwaarden) en uitvoering (afspraken met en binnen pensioenfondsen).

Uiteraard zijn diverse beleidsopties mogelijk om invulling te geven aan de gewenste visie, met inachtneming van de kaders uit wet- en regelgeving, welke opties elk bijzondere aandachtspunten kennen. De werkgroep acht het zinvol en nuttig om met branchepartijen, die verantwoordelijk zijn voor het beleid en de uitvoering, te verkennen welke beleidsopties het meest recht doen aan de specifieke situatie van de apotheekector en hoe dit uitvoeringstechnisch valt te plooiën. Daartoe heeft de KNMP deze partijen van harte uitgenodigd voor een tweede Invitational conference op dinsdag 26 maart 2013 onder de titel “Van pensioenvisie naar pensioenbeleid: werkgevers en werknemers aan zet”.

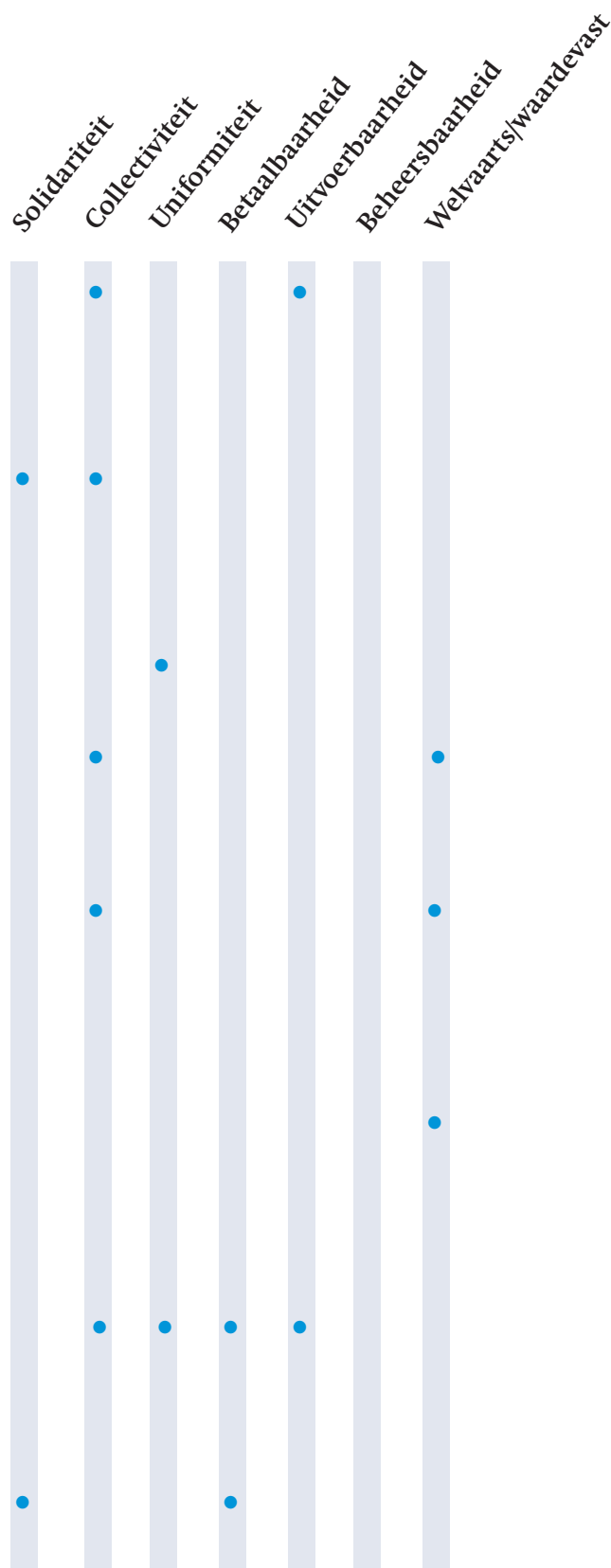
Met haar initiatief tot beoordeling en herziening van ons pensioenstelsel hoopt de KNMP een sterke impuls te geven aan een eigentijdse maar ook toekomstbestendige ouderdagvoorziening voor alle leden van het apotheekeam. Ook rekent de KNMP het tot haar taak de beoogde ontwikkelingen in de tijd te monitoren en zo nodig of gewenst partijen weer bij elkaar te brengen teneinde dit doel te realiseren en actualiseren.

Namens de werkgroep wil ik alle partijen hartelijk danken voor hun constructieve bijdrage aan dit belangrijke, complexe en ook leerzame traject,

Remco Velasquez
Voorzitter werkgroep

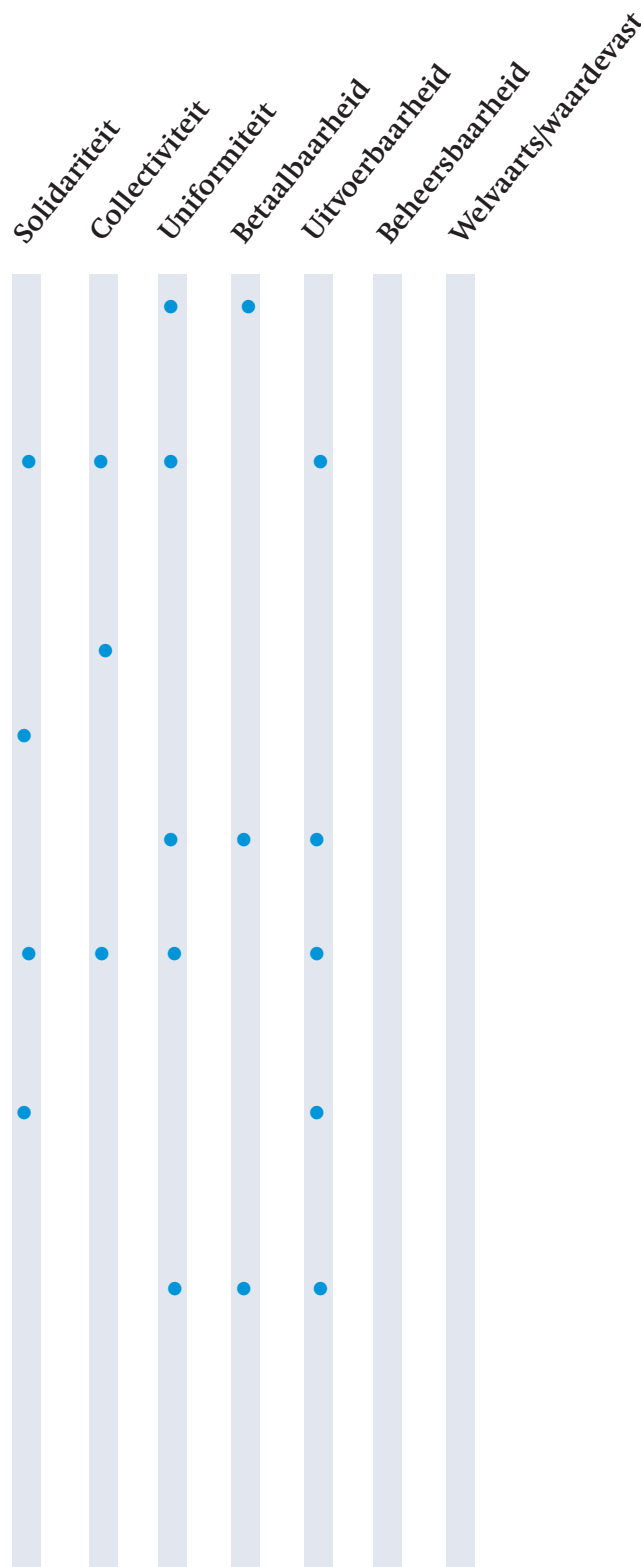
Visieonderdelen versus kernwaarden

1. De pensioenregelingen van SPOA en PMA zijn, gelet op komende en reeds geëffectueerde wet- en regelgeving en voor SPOA in combinatie met de vereiste representativiteit, in hun huidige vorm niet toekomstbestendig.
2. Robuustheid is gewenst om waar te kunnen maken wat wordt beloofd. Het toekomstig draagvlak voor de pensioenregeling, met name bij de jongeren, wordt hierdoor in belangrijke mate bepaald.
3. De werkgroep is voorstander van een (norm) inkomensgerelateerd pensioen.
4. Indien bij punt 3 gekozen wordt voor een middel loonregeling is een toeslagambitie op collectieve basis nodig om een adequaat ouderdomspensioen op te kunnen bouwen.
5. Een ambitie die streeft naar een ouderdomspensioen van 60%-70% (inclusief AOW) van het gemiddeld genoten inkomen gedurende de gehele actieve loopbaan wordt door de werkgroep als een adequaat pensioen aangemerkt.
6. De werkgroep gaat er dan wel vanuit dat bijbehorende toeslagbeleid een robuust karakter heeft ongeacht het ambitieniveau van de toeslag. De financiële opzet moet zodanig zijn dat ook bij tegenvallende ontwikkelingen de ambitie met een grote kans kan worden waargemaakt.
7. De werkgroep is beducht voor verder oplopende kosten die de pensioenuitkomsten in negatieve zin kunnen beïnvloeden. De verplichtstelling biedt de mogelijkheid om een pensioenregeling kosteneffectief en kostenefficiënt uit te voeren.
8. Een aangepast Witteveenkader verkleint de kans op verdere stijging van de pensioenlasten.



Visieonderdelen versus kernwaarden

9. De pensioenopbouw moet betaalbaar blijven gelet op de relatie tussen loonkosten, (norm) inkomen, koopkracht, draagkracht en werkgelegenheid.
10. Ook streven naar vereenvoudiging van de pensioenregeling dient hoog op de agenda te staan en de te ontwerpen pensioenregeling(en) dienen expliciet vooraf te worden getoetst op lage uitvoeringskosten en communicatie.
11. Een optioneel nabestaandenpensioen, zoals dat nu het geval is, kan blijven bestaan. De werkgroep is er voorstander van om de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid op collectieve basis te blijven verzekeren.
12. De werkgroep is terughoudend om andere aanvullende vrijwillige pensioenvormen te introduceren.
13. Partijen doen er verstandig aan de pensioenregeling van de loondienstapothekers en die van de overige medewerkers dichter bij elkaar te brengen.
14. Vanuit de solidariteitsgedachte met gelijke kansen op de arbeidsmarkt op basis van leeftijd verdient de toepassing van een doorsnee-premie, zoals thans al het geval is bij de overige apothekemedewerkers, sterk de voorkeur.
15. Ook in de uitvoering van de pensioenregelingen van de PMA en SPOA kunnen door intensievere samenwerking wellicht efficiencyvoordelen worden gerealiseerd. Nadere analyse hiervan wordt in overweging gegeven. Het is zinvol te onderzoeken welke (on)mogelijkheden er zijn om PMA en SPOA te laten fuseren. Synergie waar mogelijk, differentiatie waar nodig.



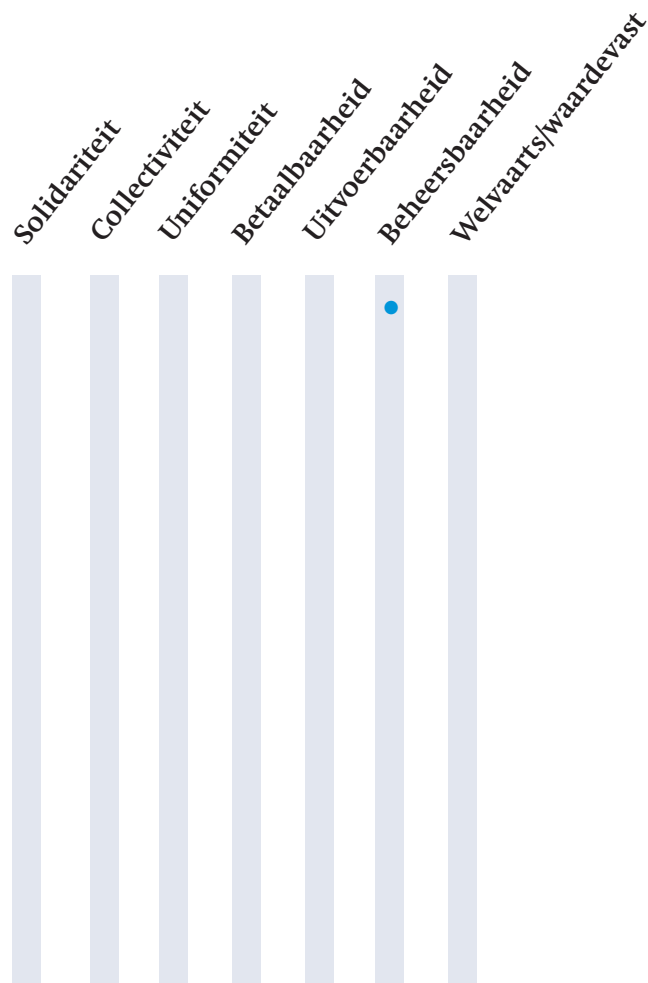
Visieonderdelen versus kernwaarden

16. De driefasenaanpak spreekt tot de verbeelding om langs die weg te komen tot een nieuwe toekomstbestendige pensioenregeling. De werkgroep adviseert partijen niet te lang te wachten met vervolgstappen.
17. Er is dan echter nog geen antwoord gegeven op de vraag hoe de stijging van de levensverwachting voor de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en rechten zal worden verrekend. Voor de werkgroep zou het verder oplopen van de levensverwachting geen aanleiding mogen zijn tot een automatische verhoging van de pensioenverplichtingen en derhalve geen negatieve impact mogen hebben op de dekkingsgraad van de pensioenfondsen. Een situatie die zich de afgelopen jaren wel heeft voorgedaan. Hierbij zijn primair sociale partners aan zet en secundair de uitvoeringsorganisaties
18. De werkgroep heeft kennis genomen van het gedachtegoed en de discussies rondom het nominale versus het reële contract. De werkgroep wil hier vooralsnog geen standpunt over innemen maar adviseert wel dat zolang sprake is van een nominaal contract (de huidige situatie) om explicieter en vooraf duidelijkheid te verschaffen wat er in de verschillende scenario's zal gebeuren. Deze completering van het contract verdient een hoge prioriteit.
19. Het reële contract, alhoewel nog niet alle details bekend zijn, verdient een kans om verder te worden uitgewerkt.

	Solidariteit	Collectiviteit	Uniformiteit	Betaalbaarheid	Uitvoerbaarheid	Beheersbaarheid	Welvaarts/waardevast
16. De driefasenaanpak spreekt tot de verbeelding om langs die weg te komen tot een nieuwe toekomstbestendige pensioenregeling. De werkgroep adviseert partijen niet te lang te wachten met vervolgstappen.							
17. Er is dan echter nog geen antwoord gegeven op de vraag hoe de stijging van de levensverwachting voor de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en rechten zal worden verrekend. Voor de werkgroep zou het verder oplopen van de levensverwachting geen aanleiding mogen zijn tot een <u>automatische</u> verhoging van de pensioenverplichtingen en derhalve geen negatieve impact mogen hebben op de dekkingsgraad van de pensioenfondsen. Een situatie die zich de afgelopen jaren wel heeft voorgedaan. Hierbij zijn primair sociale partners aan zet en secundair de uitvoeringsorganisaties							
18. De werkgroep heeft kennis genomen van het gedachtegoed en de discussies rondom het nominale versus het reële contract. De werkgroep wil hier vooralsnog geen standpunt over innemen maar adviseert wel dat zolang sprake is van een nominaal contract (de huidige situatie) om explicieter en vooraf duidelijkheid te verschaffen wat er in de verschillende scenario's zal gebeuren. Deze completering van het contract verdient een hoge prioriteit.							
19. Het reële contract, alhoewel nog niet alle details bekend zijn, verdient een kans om verder te worden uitgewerkt.							

Visieonderdelen versus kernwaarden

20. Tot slot vraagt de werkgroep aandacht voor de diverse vraagstukken die de governance raken van collectieve pensioenregelingen die via pensioenfondsen worden uitgevoerd. De werkgroep heeft vooralsnog een voorkeur voor die bestuursmodellen waarbij ook vertegenwoordigers van partijen de bestuurszetels bezetten. De belangen en betrokkenheid van de branche worden dan het best gewaarborgd. Verder is de werkgroep van mening dat slagkracht en efficiency mede leidend moeten zijn bij de daadwerkelijke invulling van het bestuursmodel. Dit laatste dient ook in ogenschouw te worden genomen als wordt nagedacht hoe de gewenste respectievelijk vereiste professionaliteit kan worden geborgd. Bestuursleden met specifieke (pensioen)expertise van buiten de branche zijn dan gewenst. Het op korte termijn ontwikkelen van een beleidsvisie in deze, primair door sociale partners en secundair door uitvoeringsorganisaties, wordt aangeraden.



Colofon

KNMP

Alexanderstraat 11

2514 JL Den Haag

T 070 37 37 271

www.knmp.nl

Redactie en coördinatie: KNMP afdeling arbeidszaken

Nadere informatie : arbeidszaken@knmp.nl

Aan de totstandkoming van deze uitgave is uiterste zorg besteed.
Voor informatie die nochtans onvolledig of onjuist is opgenomen,
aanvaardt de KNMP geen aansprakelijkheid.

De KNMP is de beroeps- en
brancheorganisatie voor apothekers.
Wij behartigen de belangen van
leden, de branche en de farmacie
in het algemeen.

