



1. Voorwoord

SPH zet zich al vijftig jaar lang elke dag in voor een goed pensioen voor huisartsen, nu en in de toekomst. In de vijftig jaar sinds de oprichting is de wereld ingrijpend veranderd. Er zijn crises geweest, geopolitieke verschuivingen en ook de huisartsenpopulatie ziet er anders uit dan in 1973.

Te midden van al deze verandering bleef het pensioenfonds voor huisartsen niet alleen overeind, het groeide en professionaliseerde. Met ruim 25.000 deelnemers, een belegd vermogen van meer dan € 10 miljard en een dekkingsgraad van meer dan 140 procent eind 2023 mogen huisartsen zich verzekerd weten van een gezond en stabiel eigen pensioenfonds. Dat is iets om bij stil te staan en dankbaar voor te zijn.

Nieuw bestuur

De taak van het waarborgen van deze stabiliteit en continuïteit is sinds 2023 in handen van een nieuw bestuur. Van een bestuur dat grotendeels bestond uit huisartsen, stapten we afgelopen najaar over op een gemengd bestuursmodel. Hierin zitten drie niet-huisartsen als uitvoerende bestuurders en zijn vier huisartsen als niet-uitvoerende bestuurder belast met het intern toezicht. Dit onder leiding van een onafhankelijke voorzitter.

Hoewel het nieuwe bestuur een eigen weg moet zien te vinden, mochten we instappen op een rijdende trein. Wij zijn het vorige bestuur, en in het bijzonder

oud-voorzitter Johan Reesink, dan ook erkentelijk voor het stevige fundament dat het voor ons heeft gelegd. Dat biedt houvast voor de transitie waarin de pensioensector, en SPH als fonds, zich momenteel bevindt. Daarnaast een woord van dank voor de raad van toezicht, die het bestuur in de transitie naar de nieuwe governance met raad en daad terzijde heeft gestaan.

Huisarts centraal

Wat ook houvast biedt, zijn de deelnemersonderzoeken die we in het kader van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) in 2023 hebben uitgevoerd. De deelnemer 'centraal zetten' begint immers met weten wie de deelnemer is en wat hem of haar beweegt.

In het eerste onderzoek peilden we de wensen en voorkeuren van huisartsen voor de nieuwe pensioenregeling: welke keuzemogelijkheden zien zij graag terug? In het najaar inventariseerden we de risicotolerantie en risicocapaciteit; hoeveel risico kunnen en willen huisartsen nemen met hun pensioengeld?

De resultaten bieden niet alleen heldere inzichten, maar ook stevige kaders voor het opzetten van een nieuwe pensioenregeling, die voldoet aan de wensen en eisen van huisartsen.

Dienstverlening

Net als 2022 ging ook afgelopen jaar veel tijd en aandacht uit naar het bewaken van het dienstverleningsniveau van uitvoerder Achmea Pensioen Services (APS). Hoewel de klantbediening nog niet op het niveau is dat we mogen verwachten, kijken we op basis van nieuw gemaakte afspraken wel met vertrouwen naar de toekomst. Bovendien kunnen we melden dat de uitvoeringskosten voor het tweede jaar op rij zijn gedaald; bespaard geld dat ten goede komt aan de pensioenen van huisartsen.

In de tussentijd mogen huisartsen erop rekenen dat wij blijven inzetten op structurele verbetering. SPH is daarom van plan de klantbediening meer in eigen hand te nemen en daarmee gericht te werken aan het verhogen van het niveau van dienstverlening aan deelnemers.

1. Voorwoord - *vervolg*

*We hebben mooie
stappen gezet
in de verdere
verduurzaming van
ons beleggingsbeleid*

Beleggen & duurzaamheid

Na een roerig beleggingsjaar 2022 stond het jaar 2023 op de beurzen in het teken van herstel. Zowel op onze premieregeling als op het stabiele uitkeringscollectief behaalden we een positief rendement.

Vooral in het vierde kwartaal van 2023 kregen beleggers meer vertrouwen in de toekomstige ontwikkelingen en resulteerde dat in tamelijk forse koersstijgingen op de aandelenbeurzen en ook een daling van de kapitaalmarktrentes.

De SPH-portefeuille liep qua beleggingsresultaten geheel synchroon met dit algemene beeld: positieve resultaten bij aandelen en obligaties, meestal ook ten opzichte van de belangrijkste internationale marktindices en vergelijkbare pensioenfondsen. De positieve beleggingsresultaten hebben een gunstige bijdrage geleverd aan een gezonde, algemene financiële positie van ons fonds.

Ook hebben we mooie stappen gezet in de verdere verduurzaming van ons beleggingsbeleid. Zo is het beleid voor maatschappelijk verantwoord beleggen (MVB) herijkt en wordt er hard gewerkt aan de doorontwikkeling van onze aandelenportefeuille om meer financiële en maatschappelijke waarde te creëren. Ook publiceerde SPH voor het eerst een

MVB-jaarverslag en informeerden we deelnemers over onze inspanningen op MVB-gebied via een nieuwe digitale nieuwsbrief.

Toeslag

Per 1 september 2023 heeft het bestuur van SPH gekozen voor het transitie-FTK. Dit betekent dat er ruimere mogelijkheden zijn voor toeslagverlening dan onder het FTK. Per 1-1-2024 is conform het nieuwe beleid een toeslag gegeven van 6,70%.

Samen vooruit

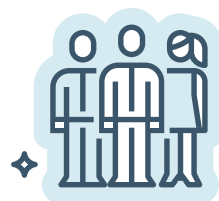
We kijken terug op een jaar waarin we een sterke basis hebben gelegd voor de toekomst. Dit stelt ons ook in staat om met vertrouwen vooruit te kijken. Samen met de beroepspensioenvereniging, de commissies en het verantwoordingsorgaan, en vanuit een gedeelde motivatie, zetten we ons de komende periode in voor een nieuwe, passende pensioenregeling – *van, voor en met huisartsen*.

Driebergen, 13 juni 2024

Nery Anderson
Voorzitter Pensioenfonds SPH

2. Kerncijfers 2023

2. Kerncijfers 2023



AANTAL ACTIEVE DEELNEMERS

15.578



AANTAL GEWEZEN DEELNEMERS

1.989



BELEIDS-DEKKINGSGRAAD

140,4%



AANTAL GEPENSIONEERDEN

7.809



ONTVANGEN PREMIE

278 mln

BELEGD VERMOGEN

9.789 mln

UITKERINGS-REGELING



496 mln

PREMIE-REGELING

BELEGGINGSRENDEMENT

6,9%

UITKERINGS-REGELING



5,8%

PREMIE-REGELING

BELEGGINGSOPBRENGSTEN

626 mln

UITKERINGS-REGELING



21 mln

PREMIE-REGELING

VERDELING V/M



68%



32%

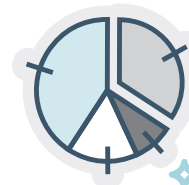


TOTALE KOSTEN

35,6 mln

TYPE HUISARTS

38%
VRIJGEVESTIGD



37%
WAARNEMEND

16%
IN OPLEIDING

9%
DIENSTVERBAND

3. Financiële positie

3. Financiële positie

Een veelgebruikte indicator voor de ‘gezondheid’ van een pensioenfonds is de dekkingsgraad. Dit is de verhouding tussen het aanwezige pensioenvermogen en de waarde van de pensioenverplichtingen.

Dekkingsgraad

Er zijn verschillende soorten dekkingsgraden, die elk op een andere manier worden vastgesteld:

- De actuele (nominale) dekkingsgraad kijkt naar het actuele vermogen en de actuele verplichtingen.
- De beleidsdekkingsgraad is een gemiddelde van de actuele dekkingsgraden van de afgelopen 12 maanden
- De reële dekkingsgraad houdt rekening met de verwachte inflatie, en is de verhouding tussen de huidige beleidsdekkingsgraad enerzijds en de beleidsdekkingsgraad waarbij volledig toekomstbestendig met prijsinflatie geïndexeerd kan worden anderzijds

Omdat SPH zowel aanspraken voor risico van het fonds heeft (de aanspraken uit hoofde van de uitkeringsregeling) als ‘aanspraken’ voor risico van de deelnemer (de kapitalen uit hoofde van de premiereregeling) kan het ook inzichtelijk zijn om specifiek te kijken naar de dekkingsgraad voor alleen de aanspraken voor risico van het fonds. Het deel voor risico van de deelnemers heeft namelijk een

dekkingsgraad van 100%, met als gevolg dat deze de dekkingsgraad van het fonds als geheel verwatert.

De actuele dekkingsgraad van het fonds als geheel daalde van 138,9% eind 2022 naar 131,9% eind 2023. Bij de berekening van deze dekkingsgraad is uitgegaan van het deelnemersbestand eind 2023 en is rekening gehouden met de toeslagverlening van 6,7% per 1 januari 2024. In onderstaande figuur staan de belangrijkste wijzigingen in de dekkingsgraad in 2023.

Zoals in de figuur 1 aangegeven gaat het hier om de dekkingsgraad van het gehele fonds, dus zowel het deel voor risico van het fonds als het deel voor risico van de deelnemer. Het in de dekkingsgraad meenemen van het deel voor risico van de deelnemer heeft een verlagend effect op de dekkingsgraad. Naarmate de omvang van de premiereregeling verder toeneemt zal dit de dekkingsgraad steeds meer beïnvloeden, omdat de dekkingsgraad van de premiereregeling 100% is. Als we uitgaan van een dekkingsgraad, waarbij de opgebouwde

kapitalen in de premiereregeling buiten beschouwing zijn gelaten dan daalde de dekkingsgraad van 140,3% eind 2022 naar 134,0% eind 2023.

Rentebewegingen

De waardering van de pensioenverplichtingen is gevoelig voor rentebewegingen. De daling van de marktrente eind 2023 ten opzichte van de marktrente eind 2022 en de daaruit volgende stijging van de voorziening pensioenverplichtingen (VPV) heeft een negatief effect op de dekkingsgraad gehad van ongeveer 4,5 procentpunt (2022: stijging 46,9 procentpunt).

Solvabiliteit

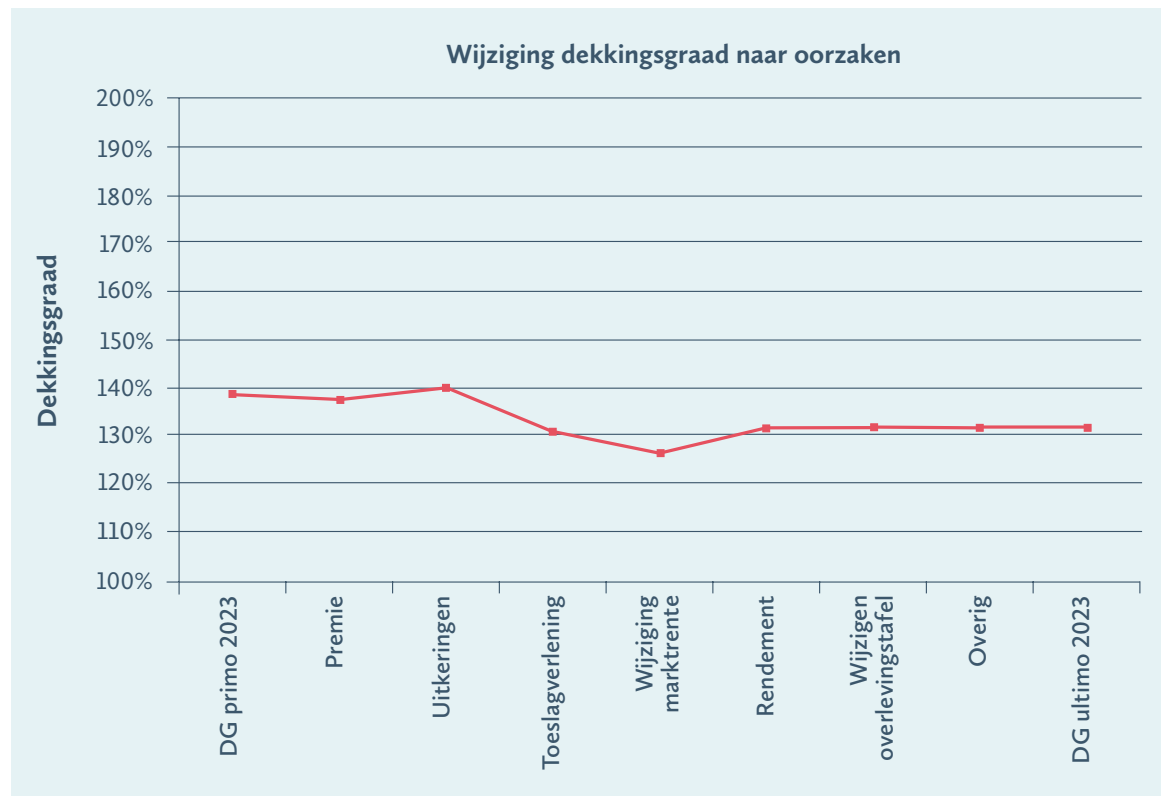
De vereiste dekkingsgraad die voortvloeit uit de solvabiliteitsvoorschriften volgens de Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb) en het Financieel toetsingskader (FTK) bedraagt 114,1% (2022: 113,5%). De beleidsdekkingsgraad ultimo 2023 (het voortschrijdend gemiddelde van de gerapporteerde DNB-dekkingsgraden van de afgelopen twaalf maanden) bedraagt

3. Financiële positie - *vervolg*

140,4%. Daarmee is sprake van een toereikende solvabiliteit.

Nominale versus reële dekkingsgraad

De reële dekkingsgraad van een pensioenfonds is een maatstaf die wordt gebruikt om de financiële gezondheid van het pensioenfonds te beoordelen, rekening houdend met de inflatie. Het is een aanpassing van de (nominale) dekkingsgraad, die alleen kijkt naar de verhouding tussen het vermogen van het fonds en de nominale verplichtingen, door rekening te houden met de verwachte inflatie. De reële dekkingsgraad is in 2023 109,6 (2022: 113,6%).



Figuur 1 - Ontwikkeling dekkingsgraad 2023

4. Kosten

4. Kosten

In dit hoofdstuk worden de ontwikkelingen in de uitvoeringskosten toegelicht. Daarbij worden de aanbevelingen van de Pensioenfederatie als leidraad gebruikt, die als doel hebben inzicht te geven in de kosten van pensioenfondsen.

SPH probeert de kosten van de pensioenuitvoering zo laag mogelijk te houden. Iedere euro die we uitgeven aan kosten kunnen we niet besteden aan het pensioen van onze deelnemers. We kijken daarom kritisch naar de kosten in relatie tot de opbrengsten.

De totale kosten bedroegen in 2023 € 35,6 miljoen. Deze totale kosten kunnen we verdelen in de volgende drie soorten kosten.

1. **Pensioenbeheerkosten:** de kosten voor het uitvoeren van de pensioenadministratie, de communicatie met deelnemers, het SPH-bestuur, het pensioenbureau, de RvT, het VO, commissieleden, de BPV en de VvA.
2. **Vermogensbeheerkosten:** de kosten voor het beheer en beleggen van het pensioenvermogen.
3. **Transactiekosten:** de kosten voor het uitvoeren van transacties in de beleggingen.

Benchmark

In vergelijking met andere pensioenfondsen zijn de totale kosten van SPH relatief laag². Bij SPH zijn de totale kosten in 2023 0,38% van het gemiddeld belegd vermogen. Gemiddeld waren de totale kosten van pensioenfondsen in 2022 0,59% van het belegd vermogen.

Kijkend naar de drie soorten kosten zien we dat met name de vermogensbeheerkosten van SPH als percentage van het belegd vermogen laag zijn ten opzichte van andere pensioenfondsen (0,25% versus 0,42% gemiddeld). Dat is gunstig aangezien dit de grootste kostenpost betreft.

De transactiekosten bedragen 0,04%. Dit percentage is lager dan het gemiddelde percentage uit de benchmark van 2022 (0,11%).

De pensioenbeheerkosten worden onder meer bepaald door het serviceniveau en een aantal bijzondere factoren die van invloed zijn op de hoogte van de pensioenbeheerkosten voor beroepspensioenfondsen.

- Beroepspensioenfondsen moeten wettelijk een beroeps-pensioenvereniging organiseren en bekostigen.
- Beroepspensioenfondsen hebben geen informatiepunten bij de werkgevers. Alle vragen van deelnemers en gepensioneerden komen bij de pensioenuitvoeringsorganisatie terecht. Bij ondernemings- en bedrijfstakpensioenfondsen handelen de personeelsafdelingen van de aangesloten bedrijven veel vragen af. De kosten daarvan worden niet doorberekend aan de pensioenfondsen.

² De benchmarkgegevens in deze paragraaf zijn afkomstig uit de Bell publicatie 'Werk in uitvoering bij pensioenfondsen 2023' met daarin een analyse van de uitvoeringskosten 2022 o.b.v. data van 178 pensioenfondsen.

4. Kosten - *vervolg*

- Het aantal werkgevers, dat wil zeggen het aantal premiebetalers, heeft invloed op de hoogte van de kosten. Hoe meer verschillende incassopunten, hoe meer de uitvoeringsorganisatie gericht moet zijn op het innen van premies. Beroepspensioenfondsen hebben een relatief groot aantal 'werkgevers' en daarmee een groot aantal premie-incassopunten. SPH heeft met ruim 15.000 actieve deelnemers een groot aantal premie-incassopunten.
- Daarnaast spelen het serviceniveau van het pensioenfonds en de kwaliteit daarvan een rol. Een fonds dat veel investeert in vernieuwende manieren om met de achterban te communiceren, of werkt met IT-systemen die veel directe communicatie met deelnemers toelaten, is naar verwachting duurder dan een fonds dat met verouderde of beperktere systemen werkt. SPH heeft een complexe regeling en een hoog serviceniveau met onder meer financieel planners om deelnemers te begeleiden bij hun keuzes.

Rekening houdend met specifieke kosten voor beroeps-pensioenfondsen bedragen de kosten bij SPH € 287. Bij andere beroepspensioenfondsen bedragen de gemiddelde kosten in 2022 € 417.





5. Vooruitblik

5. Vooruitblik

In 2024 stellen we een nieuw strategisch plan vast voor de jaren 2024-2029, met daarin een nieuwe missie, visie en strategische doelstellingen. Het jaarplan 2024 baseert zich nog op het huidige strategische plan. In dit jaarplan hebben we vier speerpunten benoemd, die hieronder worden toegelicht.

Vorbereiding Wtp

Het jaar 2024 is een belangrijk jaar voor de voorbereiding van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. In dit jaar krijgt de nieuwe regeling gestalte, en werken we toe naar het vaststellen van het transitieplan en het implementatieplan. Dit transitieplan moet eind 2024 gereed zijn. Het implementatie-plan hoeft formeel pas medio 2025 gereed zijn, maar zal eind 2024 wel vergevorderd moeten zijn. SPH werkt hiervoor nauw samen met de BPV, elk vanuit hun eigen rol en verantwoordelijkheid. Ook het VO en het intern toezicht worden meegenomen in de dialoog over de nieuwe regeling en het transitie- en implementatieplan. Aansturing vindt plaats vanuit het project, waarbinnen een projectgroep en een stuurgroep zijn ingericht.

Verhogen kwaliteit klantbediening

De klantbediening aan deelnemers is op dit moment niet van de kwaliteit die wij als SPH willen leveren. Het is inmiddels duidelijk dat de dienstverlening van APS hier onvoldoende in kan voorzien. Dit terwijl er

juist steeds meer van onze klantcommunicatie wordt gevraagd en het in toenemende mate van belang is goede keuzebegeleiding en inzicht te bieden. Ook het zelf kunnen beheren en verrijken van de kwaliteit van data wordt steeds belangrijker. SPH neemt daarom de regie over de klantbediening meer in eigen hand en werkt daarmee gericht aan het verbeteren van het niveau van dienstverlening aan deelnemers.

Vergroten wendbaarheid

Om toekomstbestendig te zijn en te blijven, is wendbaarheid cruciaal. Een wendbare regeling, die goed aan te passen is op het moment dat deelnemerswensen veranderen, of wanneer wet- en regelgeving wijzigt. Een wendbare inrichting en cultuur van de organisatie, waarbij we cruciale zaken in eigen hand hebben en willen nemen en flexibel kunnen meebewegen met ontwikkelingen. En een wendbare manier van werken, waarin de deelnemer centraal staat, over grenzen van afdelingen wordt heen gekeken, zelfreflectie de norm is en projectmatig denken is ingeburgerd.

Visie op duurzaamheid

Afgelopen jaren heeft SPH diverse stappen genomen om de beleggingsportefeuille te verduurzamen. In 2023 is het MVB-beleid herijkt en zijn de mogelijkheden voor het realiseren van een geconcentreerde aandelenportefeuille en gericht impact beleggen via private equity onderzocht. Daarbij wordt nadrukkelijk gezocht naar oplossingen die recht doen aan het brede afwegingskader van risico, rendement en maatschappij. Het oude bestuur heeft positief geadviseerd over de keuze voor doorontwikkeling van de aandelenportefeuille. Daarbij heeft het bestuur ook geadviseerd met het nieuwe bestuur opnieuw de fases van beeldvorming, oordeelsvorming en besluitvorming te doorlopen. In 2024 moet dit proces zijn beslag krijgen, zodat het nieuwe bestuur met elkaar een gedragen beeld kan creëren van de wensen en behoeftes op het gebied van MVB, dat past bij de ontwikkelingen op dit gebied, de wensen van deelnemers en de visie op de toekomst.



Stichting Pensioenfonds voor Huisartsen (SPH)

Postbus 90170, 5000 LM Tilburg

Heeft u vragen over uw pensioen, neem dan contact met ons op.
Dat kan via telefoonnummer 088 462 94 62 of per e-mail via
contact@huisartsenpensioen.nl.

huisartsenpensioen.nl