

SLEUTELS VOOR SUCCES (2021-2026)



5 oktober 2020

Woord vooraf

Voor u ligt de nieuwe versie van ons visiedocument “Sleutels voor Succes”. Om tot deze visie te komen hebben we allereerst een omgevingsanalyse gemaakt. Daarbij hebben we gekeken naar de algemene ontwikkelingen om ons heen, trends in de pensioensector, ontwikkelingen in de gezondheidszorg en de veranderingen specifiek bij de fysiotherapeuten in de eerste lijn. Vanuit dat perspectief hebben we onze kernwaarden en onze missie en de daaraan gekoppelde algemene doelstellingen tegen het licht gehouden. De conclusie van het bestuur was dat we daar nog steeds geheel achter staan, maar dat we wel een aantal accenten willen aanbrengen.

Als eerste voor onze totale dienstverlening een meer ondersteunende en adviserende benadering richting de deelnemers. Goed rekening houden met wat de deelnemers willen en nodig hebben. Dat past ook uitstekend bij de kernwaarde probleemoplossend zijn. Tevens zijn continuïteit en duurzaamheid als belangrijke thema’s toegevoegd. Daarbij niet alleen met de relatief beperkte focus op “groen” en “verantwoord” beleggen, maar ook in bredere zin. Duurzaam betekent wat lang blijft bestaan, met een lange levensduur. Dit raakt dus direct aan de continuïteit van het bestuur en de toekomstbestendigheid van het pensioenfonds, maar gaat tevens over het feit dat wij hoeder zijn van de opgebouwde rechten.

Bij de voorbereiding van het nieuwe visiedocument heeft het bestuur input gevraagd en ontvangen van zowel ons Verantwoordingsorgaan als van het bestuur van de deelnemersvereniging DPF besproken. Die input komt terug in het nieuwe punt op de horizon en de strategische doelstellingen die daaruit volgen.

Wij wensen u veel leesplezier. Met dank aan een ieder die bij de totstandkoming betrokken was. Er liggen de komende jaren weer een hoop uitdagingen voor ons.

Bestuur SPF

Het fundament van SPF

De primaire taak van Stichting Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten (SPF) is om voor alle fysiotherapeuten die bij ons pensioenfonds pensioen opbouwen de pensioenregeling die we met elkaar hebben afgesproken zo goed mogelijk te realiseren. Dit doen wij al sinds de oprichting samen met de fysiotherapeuten, want SPF is van, voor en door beroepsgenoten. We hebben dezelfde opleiding, hetzelfde inkomensniveau, hebben te maken met dezelfde problematiek op de werkvloer en in de relatie met de zorgverzekeraars. Samen hebben we meer vermogen, kunnen we kosten drukken en risico's solidair delen. We hebben geen aandeelhouders of andere partijen die een deel van het rendement krijgen. Alle premie die we gezamenlijk inleggen en de behaalde rendementen, komen ten goede aan het pensioen van de fysiotherapeuten. Bovendien is de premie - mede dankzij de verplichtstelling - aftrekbaar voor de belasting. Om dat goed te kunnen regelen is de Deelnemersvereniging Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten (DPF) opgericht. De DPF bepaalt samen met haar leden de inhoud van de regeling en SPF voert deze uit. Het is belangrijk dat deelnemers aan de regeling ook lid zijn van de DPF, want als lid geven zij bestaansrecht aan SPF en kunnen zij invloed uitoefenen op de regeling.

Nieuwe pensioenstelsel

Bijna 10 jaar is er gesproken over de noodzakelijke pensioenhervormingen in Nederland en in juni 2019 is er een akkoord op hoofdlijnen tot stand gekomen. Inmiddels zijn sociale partners en de overheid het eens geworden over de nadere uitwerking en heeft de Tweede Kamer groen licht gegeven om dit in wetgeving vast te leggen. En of we het nu leuk vinden of niet, uiterlijk in 2026 moeten alle pensioenfonds overgaan op het nieuwe pensioenstelsel. Deze nieuwe regels leggen de nadruk op waar het om gaat bij pensioenopbouw: de ingelegde premie gebruiken om te beleggen en zo geld verdienen voor een goed pensioen. Het nieuwe pensioenstelsel sluit beter aan op de ontwikkelingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt en het is transparanter en individueller. Het geeft in ieder geval inzicht in wat het voor de deelnemer gereserveerde vermogen is, maar de pensioenuitkering wordt ook minder zeker. De DPF zal samen met de leden uiteindelijk de keuze maken uit de twee mogelijke pensioenregelingen die het nieuwe stelsel biedt. Uiteraard zal SPF daarvoor de voor- en nadelen zo goed mogelijk in kaart brengen, zodat de belangen van de huidige en de komende deelnemers zo evenwichtig mogelijk bij deze keuze worden afgewogen. SPF en de DPF trekken hierin gezamenlijk op.

De rol van SPF

De afgelopen 5 jaar heeft SPF zich verder ontwikkeld tot een stevige professionele en lerende pensioenorganisatie. Dat wordt niet alleen door de DPF en de uitvoeringspartners zo ervaren, maar ook erkend door de interne en externe toezichthouders. Maar in 2026 zal ook SPF over moeten naar een compleet nieuw stelsel. Hoe moet SPF met deze transitie omgaan? Wat is de gewenste positie van SPF in 2026? Wat willen de fysiotherapeuten zelf? Hoe kan SPF de nieuwe regeling zo goed mogelijk uitvoeren. Wat zijn de sleutels voor succes? SPF heeft daarvoor een richtinggevend toekomstbeeld nodig, zodat het bestuur weet waar ze op af moeten koersen. Deze toekomstvisie vormt de basis voor het nieuwe beleid, de doelen voor de komende jaren en de manier waarop we deze doelen willen bereiken. Bovendien kan SPF zo de eventueel noodzakelijke ingrepen op de korte

termijn, zoals premie verhogen, pensioen- en opbouw verlagen, in lijn brengen met de doelstellingen op de langere termijn.

De toekomstvisie van SPF

Het is de visie van het bestuur dat het pensioenfonds een adaptieve en tegelijk innovatieve en krachtige organisatie dient te zijn om succesvol de belangen van de deelnemers te kunnen behartigen. Ten einde duurzaam te kunnen zorgen voor hun inkomen voor later en daarvoor de juiste keuzes te maken. SPF wil een optimale transitie naar de nieuwe pensioenregeling en tegelijk de beste hoeder van de reeds opgebouwde rechten zijn. SPF voert daartoe de meest passende regeling uit voor alle fysiotherapeuten die werkzaam zijn in de eerste lijn. SPF gaat voor de beste verwachte resultaten tegen zo laag mogelijke kosten en acceptabele risico's. Het pensioenfonds wil vanuit eigen kracht de juiste keuzes kunnen (blijven) maken in het belang van alle deelnemers en hun inkomen voor later.

Het bestuur ziet vele uitdagingen, kansen en (on)mogelijkheden op weg naar 2026 en onderscheidt 7 sleutels voor succes:

Sleutel 1: een passende pensioenregeling

Sleutel 2: effectieve communicatie

Sleutel 3: moderne en veilige digitale infrastructuur en IT-systemen

Sleutel 4: een goede financiële opzet en duurzaam beleggingsbeleid

Sleutel 5: een geschikt bestuur met professionele ondersteuning

Sleutel 6: goede en efficiënte governance

Sleutel 7: samenwerking binnen de pensioensector

De pensioenregeling die past bij de beroepsgroep

Van het begin af aan gaat SPF voor een pensioenregeling die passend is voor de fysiotherapeuten die werkzaam zijn in de eerste lijn. Dat wil zeggen passend bij de ontwikkelingen binnen de beroepsgroep en de veranderingen in de gezondheidszorg, passend bij de financiële mogelijkheden van de deelnemers, maar ook passend bij de keuzes die de fysiotherapeuten zelf maken en belangrijk vinden. De inhoud van de nieuwe regeling zal dus steeds goed en duurzaam op de wensen van de deelnemers moeten aansluiten.

Het streven is tevens het bewustzijn over pensioen en het inzicht in het belang van inkomen voor nu en voor later bij de fysiotherapeuten te vergroten. Daarbij gaat het allereerst om het besef dat de basisuitgangspunten collectiviteit en solidariteit niet alleen het belang van ons allen zijn, maar ook in het eigen belang. Individueel kan je het immers niet beter doen. Het doel is dat uiteindelijk zo veel mogelijk deelnemers bewust lid zijn van de deelnemersvereniging, zodat we echt samen bepalen hoe de regeling er uit moet zien. Een regeling die voordeel voor eenieder biedt juist doordat we het met elkaar doen. Alleen dan zal er draagvlak zijn en blijven voor een verplichte pensioenregeling en kan het vertrouwen in het eigen pensioenfonds groeien. Door de deelnemers erbij te betrekken weten wij ze aan ons te binden en zo zorgen we ook in de toekomst voor een passende pensioenregeling.

Het pensioen is pas goed als de deelnemers dat ook vinden en ervaren

De deelnemers zijn onze klanten en de optimale uitvoering van de pensioenregeling is ons product. Om de deelnemers tevreden te houden moet SPF in samenwerking met DPF niet alleen zorgen voor een passende pensioenregeling, maar ook dat onze deelnemers weten wat de regeling inhoudt. Inzicht in wat de regeling voor hen zelf, maar ook voor eventuele partner en kinderen betekent. We

willen graag dat deelnemers actief met pensioen bezig zijn en zelf bepalen of zij wellicht iets extra's moeten regelen, want het bij SPF opgebouwde pensioen is beperkt. Dat vraagt om goede informatie, op het juiste moment met de bijbehorende diepgang en maatwerk voor zover dit mogelijk is. Effectieve communicatie is daarom een sleutel voor een succesvolle toekomst van SPF. Uiteraard benaderen wij de deelnemers met voor hen relevante informatie, maar de toegang tot de informatie moet laagdrempelig en altijd beschikbaar zijn. Hiertoe kiezen we uitvoerders die samen met ons zorgen voor een optimaal gebruik van de digitale snelweg en een platform inrichten met een "mijn omgeving" die 24 uur per dag voorhanden is. Tegelijkertijd is een goed opgeleid team beschikbaar dat de vragen van de deelnemers beantwoordt per chat, per mail, aan de (beeld)telefoon of zelfs per brief als dat is gewenst. We willen een hoog serviceniveau bieden en de deelnemer moet zich geholpen voelen. Geen "ja, maar....cultuur" maar een oplossingsgerichte aanpak met 'ja, en hoe kunnen wij u helpen ?" Het contact met het pensioenfonds moet een positieve ervaring zijn. Tegelijkertijd moet zichtbaar zijn dat een collectieve regeling meer oplevert dan een individuele oplossing.

Moderne en veilige digitale infrastructuur

Om de deelnemer nu en in de toekomst goed te kunnen blijven bedienen is een effectieve communicatie en goede pensioenadministratie cruciaal. Deze administratie moet aan alle vereisten van deze tijd voldoen, in een up-to-date geavanceerd en geautomatiseerd administratiepakket dat adequaat en betrouwbaar is en tevens maximale bescherming biedt ten aanzien van privacy en cybercrime. Voor de effectieve communicatie is tegelijk een koppeling tussen het deelnemersplatform en de pensioenadministratie noodzakelijk zodat de deelnemer op elk moment real-time over de juiste gegevens kan beschikken. Een en ander stelt hoge eisen aan de opslag, verwerking en toegankelijkheid van data en deze moet dan ook gebaseerd zijn op goed ontworpen en geteste systemen. Een moderne digitale infrastructuur met veilige IT-systemen en het gewenste gebruikersgemak is de basis. De continuïteit van deze systemen moet altijd zijn geborgd. Het mooie van deze ontwikkelingen is dat SPF over steeds meer data kan beschikken. Onder strikte voorwaarden en met de juiste kennis en deskundigheid kunnen wij door analyse van deze data de deelnemers beter leren kennen om daar vervolgens de dienstverlening en communicatie op aan te passen. Hiermee wordt de informatie voor de deelnemer steeds relevanter.

Onze financiële opzet en beleggingen

SPF behoort, met op dit moment een belegd vermogen van bijna 4,5 miljard euro, tot de 50 grootste pensioenfondsen van Nederland. Ondanks deze enorme hoeveelheid geld is er onvoldoende in kas om op basis van de huidige geldende regels de tot op heden opgebouwde pensioenen inclusief de toegezegde 2% onvoorwaardelijke indexatie voor nu en de toekomst uit te kunnen betalen. We verkeren financieel al geruime tijd in zwaar weer en dat heeft voor een groot deel te maken met het feit dat sinds 2007 de rente voortdurend is gedaald. Daardoor is, volgens de huidige regels de inkoop van pensioen steeds duurder geworden en moeten wij om aan onze verplichtingen te kunnen voldoen steeds meer geld in kas hebben. De impact van die als maar dalende rente in de min is vele malen groter dan de impact van onze goede beleggingsopbrengsten in de plus. We moeten derhalve nog steeds rekening houden met een mogelijke korting op de pensioenen van al onze deelnemers. Als dat nodig is om voor iedereen een goede en evenwichtige startpositie in de nieuwe regeling te creëren dan doen we dat. Met de komst van de nieuwe pensioenregeling gaan er andere regels gelden. Het persoonlijk opgebouwde vermogen en daarmee dus ook de pensioenuitkering gaan meebewegen met de economische ontwikkelingen. In goede tijden komt er wat bij en in slechte tijden gaat er wat af. Op zich sluit dit goed aan bij het DNA van SPF waarbij altijd het uitgangspunt was, 'verhogen als het kan en verlagen als het moet'.

De omvang van het persoonlijke opgebouwde pensioenvermogen bepaalt uiteindelijk de hoogte van de pensioenuitkering. Alles draait dan om het rendement dat wordt behaald met het beleggen van de

door de deelnemers ingelegde premie. Maar geen rendement zonder risico. Hoe risicovol we beleggen, is afhankelijk van de risicohouding van de deelnemers. Dit vertalen wij naar een adequaat beleggingsbeleid waarbij steeds meer ruimte komt voor maatschappelijk verantwoord beleggen op basis van ESG¹-criteria. Daarmee voldoen we niet alleen aan de toenemende eisen en druk vanuit de maatschappij, maar dit sluit ook aan bij de wensen van de deelnemers. Bovendien blijkt uit de meest recente onderzoeken dat maatschappelijk verantwoorde ondernemingen meer rendabel zijn dan bedrijven en organisaties die zich daar verre van houden. Uiteraard spelen diversificatie, kostenbeheersing en risicomanagement eveneens een belangrijke rol bij de financiële opzet en de inrichting van het vermogensbeheer.

Inrichting eigen organisatie en governance

Het belang van continuïteit en duurzaamheid in het algemeen komt steeds meer op de voorgrond. Daarbij betreft het niet alleen de relatief beperkte focus op “groen” en verantwoord beleggen, maar duurzaamheid en continuïteit in bredere zin. Dan hebben we het over wat lang blijft bestaan, dus met een lange levensduur. Dit uit zich enerzijds in het aspect van de lange termijn, het rentmeesterschap, van het fonds als hoeder van de opgebouwde rechten. Anderzijds raakt het tevens de continuïteit en dus ook de geschiktheid van het bestuur en de professionele ondersteuning nu en naar de toekomst toe. SPF slaagt er nog steeds in om deskundige en gedreven fysiotherapeuten te vinden die zich willen inzetten voor een goede pensioenregeling en die ook aan de alsmaar toenemende geschiktheidseisen kunnen voldoen. Uiteraard staat geschiktheid voorop, maar we streven naar een divers en representatief bestuur vanuit onze eigen achterban.

Een bestuur dat in staat is leiding te geven aan de komende transitie en voldoende countervailing power heeft om zo tot de beste besluiten te komen. Duurzame besluiten die voorzien in de behoefte van de huidige generatie zonder afbreuk te doen aan de mogelijkheden van de toekomstige generaties om in de behoefte te voorzien.

SPF werkt hiervoor binnen haar eigen organisatie met een aantal commissies die zich bezighouden met beleidsvoorbereiding. Het bestuur en de commissies worden ondersteund door hoogopgeleide medewerkers van de verschillende uitvoeringsorganisaties waar SPF mee samenwerkt op het gebied van vermogensbeheer, pensioenuitvoering en pensioenadministratie. Daarnaast maakt SPF gebruik van professionals van binnen en buiten de pensioensector voor advies, analyse en onderzoek. Maar uiteindelijk beslist het bestuur. Op deze manier vult het bestuur zijn beleidsverantwoordelijkheid adequaat en efficiënt in en voldoet daarmee aan het wettelijke vereiste van een “beheerste en integere bedrijfsvoering”.

Het functioneren van alle partijen, maar ook van de individuele bestuursleden, de commissies en het bestuur als collectief wordt jaarlijks geëvalueerd. Het Verantwoordingsorgaan en de Visitatiecommissie beoordelen daarnaast elk jaar het door SPF gevoerde beleid. SPF beschikt hiermee over een goede governance, waarbij de onderlinge samenhang van de wijze van sturen, beheersen en toezicht houden goed is geborgd. SPF is uitgegroeid tot een volwassen organisatie met een effectief systeem van checks and balances met een constante kritische blik op de kwaliteit en de risico's van de organisatie zelf en haar samenwerkingspartners. De implementatie en uitvoering van het integrale risicomanagement en de invulling van de interne auditfunctie zorgen voor een doorlopende kwaliteitsbewaking. Dit alles te samen maakt dat het bestuur “in control” is en voortdurend tegenwicht kan bieden.

¹ Environmental, Social and Governance

Samenwerking binnen de pensioensector

Vanzelfsprekend werkt SPF samen met de DPF, de beroepsorganisatie KNGF en de bij het KNGF aangesloten werkgevers en werknemersverenigingen. Op die manier kunnen we de verbinding blijven maken met de mensen voor wie we het allemaal doen. Daarnaast is het zo dat alle pensioenfondsen in dezelfde situatie verkeren, want in 2026 moeten ze over zijn naar een nieuwe regeling. Dat betekent dat we veel gezamenlijke belangen hebben en dat biedt dus kansen. SPF kiest er bewust voor om bestuursleden actief te laten participeren in onder meer de klantenraden van onze uitvoeringsorganisaties, de Kring van Beroepspensioenfondsen, commissies en bestuur van de Pensioenfederatie. Daarmee lopen we voorop ten aanzien van informatie en kennisuitwisseling en kunnen we voortdurend leren van de ervaringen van anderen. In het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel zal de Pensioenfederatie een belangrijke rol vervullen ten aanzien van de algemene uitleg over pensioen richting alle Nederlanders. Daar kunnen we als SPF onze eigen uitingen op aan laten sluiten. Door de krachten te bundelen met andere pensioenfondsen kunnen wij waar nodig invloed uitoefenen op politiek en overheid betreffende de vertaling naar wet- en regelgeving. Het gaat daarbij om collectief organiseren en individueel profiteren. Naast de lobby vervult de Pensioenfederatie een belangrijke rol als expertisecentrum en belangenbehartiger. Tegelijkertijd zal SPF bij de verschillende uitbestedingspartners meer de samenwerking opzoeken met de andere klanten, om zo invloed uit te oefenen op de kwaliteit, de inhoud en de continuïteit van de aangeboden producten en diensten en waar mogelijk tot kostenreductie te komen. Uiteindelijk streven we immers samen naar meer voor later.