

De resultaten van meten = weten!

Kiezen voor een **beschikbare premieregeling** is voor u als **MKB bedrijf logisch en budgettair het meest verantwoordt**, maar u legt als werkgever wel **alle 5 risico's van pensioen bij uw werknemers** neer. Wat doet u vanuit goed werkgeverschap om u werknemers hiermee te helpen? Hier is uw premie en zoekt u het verder maar uit... 😞? Het **beleggen van de premies** is essentieel voor uw werknemers maar daar hebben ze weinig verstand van en zijn ze zelf niet erg actief mee bezig. Als u kiest voor **Life Supply** als uw pensioenadviseur dan helpen we uw werknemers hiermee **met advies en permanent actief onderhoud aan hun pensioenbeleggingen en hun pensioendoelstelling**. Daarmee ziet uw personeel naast de risico's vooral ook **de kansen van een beschikbare premieregeling** en gaan ze steeds beter snappen dat een **beschikbare premieregeling** niet alleen voor u maar ook voor henzelf **de beste pensioenregeling anno 2020** is. 😊

Wij leggen als **Beschikbare Premie Pensioenspecialist** bij aanvang **de beleggingsdoelstelling van elke werknemer vast en onderhouden die jaarlijks & eens per 3 jaar**, mits u als werkgever bereid bent voor deze dienstverlening te betalen. Per 3 jaar **meten we de beleggingen** opnieuw door via **zeer geavanceerde Scenario Analyse** zodat duidelijk is of de deelnemers nog op koers liggen met hun pensioendoelstelling, of aanpassing van de beleggingsstrategie tussentijds nodig is en hoe de beleggingen het hebben gedaan, gemeten naar de markt. **Vanaf 2009** meten we jaarlijks de **pensioenbeleggingen** door naar de **benchmark** waarbij we alle **Life Cycles** langs **dezelfde meetlat** leggen en uw werknemers krijgen **elk jaar een update van het behaalde beleggingsresultaat over de afgelopen jaren**. Over meerdere jaren ontstaat dan een goed beeld in hoeverre de beleggingen van de pensioenuitvoerders presteren en hoe uw werknemers ervoor staan met hun pensioen. Dankzij **actief onderhoud** kunnen we **tussentijds bijsturen**, de werknemers wijzen op **kansen & risico's in de markt** en door het periodiek toetsen & aanpassen van hun beleggingsstrategie weten uw werknemers dat ze er **niet alleen voor staan**: hun pensioendoelstelling is niet alleen **hun eigen verantwoordelijkheid** maar het is **onze missie om alle werknemers** te helpen met hun beleggingen in een beschikbare premieregeling, zodat zij hun vastgelegde pensioendoel dus ook echt gaan bereiken!

Om u inzicht te geven wat dit op werkgeversniveau betekent laten we bij enkele klanten zien hoe we de beleggingen onderhouden en wat dit betekent voor de **opbouw van de doelkapitalen** en **de status van hun totale pensioen**, gemeten naar hun salaris, waarbij **vanaf 2015 middelloon** de norm is: in **40 dienstjaren** bouwt een werknemer (bij 1,875% per dienstjaar) **75% over zijn/haar gemiddelde salaris BOX 1 Pensioen** op, waarbij periodieke toetsing dus zeer relevant is.

MKB Bedrijf	Loonsom	Doelkapitaal	Rendement p.j.	Totaal Pensioen*	Pensioen vs loon
Klant 1 2009	€ 540.655,-	€ 4.376.302,-	6,90% p.j.	€ 385.839,-/3,0%	71% loonsom
Klant 1 2012	€ 593.467,-	€ 3.476.067,-	5,10% p.j.	€ 359.833,-/3,0%	61% loonsom
Klant 1 2015	€ 641.697,-	€ 4.610.235,-	5,27% p.j.	€ 440.086,-/3,0%	69% loonsom
Klant 1 2018 LC	€ 650.537,-	€ 4.358.550,-	4,97% p.j.	€ 439.520,-/2,3%	68% loonsom
Verschil 2012-18	+ 10%	+ 25% stijging	- 0,13% p.j.	+ 22% stijging	+ 7% stijging
Klant 2 2013	€ 326.393,-	€ 2.275.803,-	5,30% p.j.	€ 177.134,-/3,0%	54% loonsom
Klant 2 2016 LC	€ 348.443,-	€ 2.393.970,-	3,62% p.j.	€ 184.867,-/2,3%	53% loonsom
Klant 2 2019 LC	€ 374.819,-	€ 2.434.099,-	3,23% p.j.	€ 178.915,-/1,0%	48% loonsom
Verschil 2013-19 A	+ 15%	+ 7% stijging	- 2,07% p.j.	+1% stijging	-6% daling
Klant 2 2019 LC	€ 374.819,-	€ 2.434.099,-	3,23% p.j.	€ 223.786,-/2,3%	60% loonsom
Verschil 2013-19 B	+ 15%	+ 7% stijging	- 2,07% p.j.	+ 26% stijging	+6% stijging
Klant 3 2013	€ 299.487,-	€ 2.717.717,-	5,59% p.j.	€ 224.699,-/3,0%	75% loonsom
Klant 3 2015	€ 309.662,-	€ 2.742.727,-	5,36% p.j.	€ 231.610,-/3,0%	75% loonsom
Klant 3 2018 LC	€ 334.335,-	€ 3.255.700,-	5,21% p.j.	€ 271.178,-/2,3%	81% loonsom
Verschil 2013-20	+ 12%	+ 20% stijging	-0,38 p.j.	+ 21% stijging	+ 6 % stijging
Klant 4 2013	€ 369.931,-	€ 1.358.919,-	4,92% p.j.	€ 169.291,-/3,0%	46% loonsom
Klant 4 2016 LC	€ 394.797,-	€ 1.722.040,-	4,03% p.j.	€ 193.715,-/2,3%	49% loonsom
Klant 4 2019 LC	€ 476.876,-	€ 2.556.460,-	3,80% p.j.	€ 253.090,-/1,0%	53% loonsom
Verschil 2013-19	+ 29%	+ 88% stijging	-1,12% p.j.	+49% stijging	+ 7% stijging

* De doelkapitalen per deelnemer zijn omgezet in een **levenslang pensioen** (met 70% partnerpensioen), aangevuld met **zelfstandige AOW** (als minimaal recht) per deelnemer en dit meten we naar **de loonsom**.

Toelichting Meten=Weten 2009-2020

Bij **Klant 1** zijn de **beleggingen in 2009** berekend op basis van het **veel te hoge (rekenkundige) rendement van 6,9% per jaar**. In **2012** is dit aangepast op basis van het **meetkundige (werkelijk te verwachten) beleggingsrendement van 5,1% per jaar** en in **2015** is alles doorgerekend bij **gemiddeld 5,27% rendement per jaar**. Vanaf **2018** is de **Life Cycle Strategie met automatische afbouw van de risico's van pensioen** doorgerekend en dat heeft effect op het **nettorendement: Life Cycle strategie 2018 met 4,57% per jaar**. Om de **vergelijking met 2015** te kunnen maken hebben we ook vastgehouden aan dezelfde beleggingsstrategie (Rebalance to Plan) bij **5,37% per jaar**. Het gemiddelde (**4,97%**) van **beide analyses 2018** nemen we mee in deze vergelijking. Door goede beleggingsresultaat is het **pensioenkapitaal van 2012 tot 2018 met 25% gestegen** en de **pensioenuitkeringen met 22%** en is **hun totale pensioen, gemeten naar 10% stijging van de loonsom, met 7% gestegen naar 68% van laatst genoten salaris in 2018**.

Klant 2 hanteert vanaf **2013 de fiscaal maximale staffels (4% rekenrente)** en op basis van **27 dienstjaren** ligt de pensioenlat op **51% pensioen**. Bij deze klant ziet u het effect van het **gemiddeld oudere personeel**: het rendement daalt door **Life Cycle beleggen (met risicoafbouw) met 2,07% per jaar (2013-2019)** en wordt het **renteprobleem in de uitkeringsfase** duidelijk. Hoewel de deelnemers een **gelijkwaardig pensioenkapitaal** opbouwen (bij **2,07% minder rendement**) gaat hun pensioenuitkering op basis van **de lage rekenrente (1%) omlaag naar 48% van hun salaris**, terwijl zijn bij een **20 jarige depositorente in de uitkeringsfase** met hun pensioen op **60% van de loonsom** uitkomen. Dit renteprobleem bij de premiereregeling is nu zeer relevant voor oudere werknemers, daarom is het goed periodiek inzage te geven in de status van hun pensioen.

Bij **Klant 3** wordt ook de **fiscale maximale 4% staffel** toegezegd en in **2013/2015** zat iedereen op basis van **40 dienstjaren** al op **die hoge 75% norm** en in **2018** al **6% boven die norm (NB gemiddeld jong personeel)** en bij de **update 2018** is het pensioenkapitaal met **20% gestegen t.o.v. 2013** bij **lager beleggingsrendement**. Hierbij is in **2018** alleen de **Life Cycle Strategie** doorgerekend, zodat een realistischer beeld ontstaat wat deelnemers kunnen verwachten. De **loonsom** is dus gestegen met **12%**, het **doelkapitaal met 20%** en **totale pensioen met 21%**, maar als we dat afzetten **naar die loonsom dan is de stijging maar 6%**, waarbij dat dus komt door **de lage rente die minder pensioenuitkering** geeft voor het hogere kapitaal. Bij **Klant 4** ziet is de **loonsom 2013-2019 met 29% gestegen** en het **pensioenkapitaal met 88%** 😊 bij **1,12% lager rendement** en dat komt door het **oudere deelnemersbestand (Life Cycle= lager rendement)**, maar gaan zij er op basis van de **lage 1% rente in de uitkeringsfase zelfs 15% op vooruit met hun pensioen & stijgt hun totale BOX 1 Pensioen gemeten naar de loonsom van 46% in 2013 naar 53% in 2020**. U ziet dus waar het **pensioenprobleem zit in 2020: de veel te lage rentestand** waardoor het vaak (**hogere**) **doelkapitaal tot lagere pensioenuitkeringen** leidt en dit wordt steeds relevanter bij de vergrijzing in Nederland.

Hoe moeten we dit beoordelen?

Om te beoordelen hoe deze pensioenopbouw zich verhoudt tot de **gewenste/maximaal haalbare opbouw per werkgever** kijken we naar de **pensioentoezegging** (opbouwpercentage per dienstjaar) en **hoeveel dienstjaren** er totaal per pensioenregeling zijn. Op basis van **opbouwpercentage per werkgever** en de **maximale dienstduur per werknemer** beoordelen we **wat de norm is** die werknemers gemiddeld moeten halen. Daarom een overzicht van kengetallen om doelkapitalen/pensioenen per werkgever te beoordelen:

Klant	Klant sinds	Opbouw per jaar	Aantal Dienstjaren	Norm Opbouw	Status Opbouw
Klant 1	2003	1,825% per jaar	2003-2038/35 jaar	64,00 % salaris	68,00 % salaris
Klant 2	2013	1,875% per jaar	2003-2030/27 jaar	51,00 % salaris	48,00 % salaris
Klant 3	2013	1,875% per jaar	2011-2048/38 jaar	71,25 % salaris	81,00 % salaris
Klant 4	2013	1,69% per jaar	2013-2037/24 jaar	40,50 % salaris	53,00 % salaris

De meeste werkgevers zitten op basis van onze analyse boven de basisnorm: dit komt vooral door de **goede beleggingsresultaten**, maar de **matige rente in de uitkeringsfase** ontkracht dit steeds meer. Onderhoud aan de pensioenbeleggingen van uw werknemers is dus belangrijk. Dat leidt tot meer tevreden werknemers, die hun pensioen doelstellingen bewaakt zien en **uw beschikbare premiereregeling als een kans** zien om **rendement uit hun pensioengeld** te halen. Pensioen is uitgesteld loon en naarmate de pensioendatum nadert wordt dit steeds belangrijker. U kunt uw werknemers helpen door een pensioenadviseur te kiezen die **de regels van het pensioenspel kent**, maar vooral **kennis van beleggen** heeft omdat dat **de essentie van premiereregeling** is. De keuze is aan u, u krijgt de pensioenadviseur die u verdient. **Life Supply 2020**