

### De resultaten van meten = weten!

Kiezen voor een **beschikbare premieregeling** is voor u als **MKB bedrijf logisch** en **budgettair 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 niet erg actief mee bezig. Als u kiest voor **Life Supply** als uw pensioenadviseur dan helpen we uw werknemers hiermee **met advies & permanent onderhoud van hun beleggingen en hun pensioendoel**. Daarmee ziet uw personeel naast risico's vooral **de kansen van een beschikbare premieregeling** en snappen ze dat een **beschikbare premieregeling** voor u & voor henzelf **de beste pensioenregeling** vanaf **2021** 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 via **zeer geavanceerde Scenario Analyses** zodat duidelijk is of de deelnemers nog steeds op koers liggen met hun pensioendoelstelling, of aanpassing van de beleggingsstrategie nodig is en hoe hun 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 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 onze missie om alle werknemers** te helpen met hun beleggingen in een premieregeling, zodat zij hun vastgelegde pensioendoel dus ook echt zelf gaan bereiken! Om u inzicht te geven wat dit voor u als werkgever betekent laten we u zien hoe we de beleggingen voor onze klanten onderhouden en wat dit betekent voor de **opbouw van doelkapitalen** en **hun pensioen t.o.v.** hun salaris, waarbij **middelloon** de norm is: in **40 dienstjaren** bouwt een werknemer (bij 1,875% per dienstjaar) **75% over zijn gemiddelde salaris BOX 1 Pensioen** op, periodieke toetsing is dus zeer relevant:

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 2012-2018	+ 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	€ 287.647,-	€ 2.594.040,-	5,35% p.j.	€ 215.478,-/2,3%	75% loonsom
Klant 3 2020 LC	€ 322.704,-	€ 2.914.787,-	4,95% p.j.	€ 253.709,-/2,0%	79% loonsom
Verschil 2013-2020	+ 8%	+ 7% stijging	-0,64 p.j.	+ 13% stijging	+ 4 % 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 2013-2019	+ 29%	+ 88% stijging	-1,12% p.j.	+49% stijging	+ 7% stijging
Klant 5 2017 LC	€ 310.313,-	€ 2.234.170,-	4,91% p.j.	€ 192.771,-/2,3%	62% loonsom
Klant 5 2020 LC	€ 461.266,-	€ 3.436.784,-	4,04% p.j.	€ 292.881,-/2,3%	64% loonsom
Verschil 2017-2020	+ 49%	+ 53% stijging	-0,87% p.j.	+52% stijging	+ 2% stijging

\* Doelkapitalen per deelnemer zijn omgezet in **levenslang pensioen** met **AOW** per deelnemer

## 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 (werkelijke) 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 **rendement: 4,57% per jaar in 2018**. Om de **vergelijking met 2015** te kunnen maken hebben we dezelfde beleggingsstrategie (Rebalance to Plan) ook berekend bij **5,37% per jaar & het gemiddelde (4,97%)** van **beide analyses 2018** nemen we mee in deze vergelijking. Door het goede beleggingsresultaat is het **pensioenkapitaal van 2012 tot 2018 met 25% gestegen**, de **pensioenuitkeringen met 22%** en is hun **totale pensioen, naast 10% stijging van de loonsom, met 7% gestegen naar 68% van laatst genoten salaris 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 **ouder wordend personeel**: rendement daalt door **Life Cycle beleggen met 2,07% per jaar** (2013-2019) en het **renteprobleem in de uitkeringsfase** is duidelijk. Hoewel deelnemers een **gelijkwaardig pensioenkapitaal** opbouwen (**bij -2,07% rendement**) gaat hun pensioenuitkering op basis van de **lage rekenrente** (1%) omlaag naar **48% van hun salaris**, terwijl bij een **20 jarige depositorente in de uitkeringsfase** hun pensioen **60% van de loonsom** bedraagt. Dit rente probleem is erg relevant voor oudere werknemers, dus goed om periodiek inzage geven in 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 2021 dus **4% boven die norm (NB jonger personeel)** en bij de **update 2020** zijn niet alle werknemers meegenomen, omdat sommigen geen inzage gaven in hun pensioenkapitaal en dat zien we terug in het **beperkt stijgende salaris**. Het pensioenkapitaal is met **7% gestegen t.o.v. 2013** bij een veel **lager beleggingsrendement**. Vanaf 2018 wordt alleen **Life Cycle Strategie** doorgerekend, zodat een realistisch beeld ontstaat wat deelnemers kunnen verwachten. De **loonsom** is gestegen met **8%**, het **doelkapitaal en totale pensioen met 7%**, maar als we dat afzetten naar die **loonsom dan is sprake van een extra stijging van 4%**, los van de **lagere rente die minder uitkering** 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 2021**: de **veel te lage rentestand** waardoor het vaak (**veel hogere**) **doelkapitaal tot lagere pensioenuitkeringen** leidt en dit wordt dus steeds relevanter bij de vergrijzing in Nederland.

Bij **klant 5** is de **loonsom in 2020 sterk gestegen met 49%** maar ook het **doelkapitaal** is met **54% gestegen** bij **0,87% minder rendement per jaar**. Het totale pensioen sterk is gestegen met **52%** maar als we dat pensioen afmeten naar het (sterk gestegen) salaris is dus maar sprake van een **beperkte stijging in 2020 van 2%**. Het is dus relevant om niet alleen naar het **doelkapitaal per werknemer** te kijken maar vooral **hun pensioen te meten** t.o.v. hun salaris, waarbij de **huidige lage rentestand** dat probleem vergroot en de software waarin wij die berekeningen maken rekent op basis van de standaard risico-afbouw (Life Cycle Beleggen) nu een veel lager netto rendement dat verder daalt naarmate de beleggingshorizon per deelnemer korter is. Ook bij deze klant hebben niet alle werknemers inzage gegeven in hun actuele beleggingsdepot en dan kunnen we die berekening niet gaan maken, omdat we van verzekeraars/PPI's geen rechtstreekse inzage meer krijgen.

### Hoe moeten we dit beoordelen?

Hoe deze pensioenopbouw zich verhoudt tot de **gewenste opbouw per werkgever** kijken we naar de **pensioentoezegging** (opbouw per dienstjaar) en **hoeveel dienstjaren** er gemiddeld zijn. Op basis van het **opbouwpercentage per werkgever** en de **maximale diensttijd per werknemer** beoordelen we de norm:

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
Klant 5	2017	1,875% per jaar	2017-2047/31 jaar	58,13% salaris	64,00 % 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 pensioendoelstellingen bewaakt zien en **uw beschikbare premieregeling** 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 premieregeling** is. De keuze is aan u, u krijgt de pensioenadviseur die u verdient.

**Life Supply 2021**