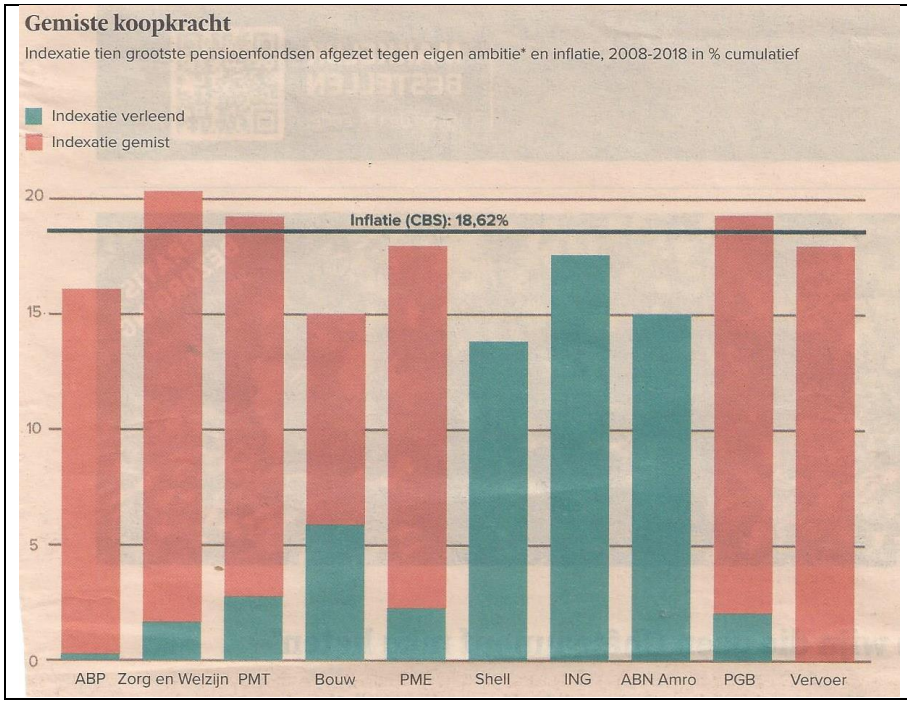
Hoe staat u ervoor met uw beschikbare premieregeling in 2020?

2019 was een heel goed jaar voor **uw beschikbare premieregeling op basis van beleggen**, als we kijken naar **de behaalde resultaten**. Alle pensioenuitvoerders behaalden een rendement van **15% tot 25% en** het **slechte beleggingsjaar 2018** is dus volledig voor u **hersteld in 2019**. Kijken we terug naar de behaalde beleggingsresultaten over **de afgelopen 5** (zie Life Cycles 2019) **& 10 jaar** dan heeft **uw beschikbare premieregeling** het heel goed gedaan: over **de afgelopen 10 jaar** hebben alle pensioenuitvoerders die wij voor onze klanten beheren een **gemiddeld rendement** behaald in **alle Life Cycles** van **7,01% tot 9,17% per jaar** (zie tabel) zodat u naast de vereiste **3% of 4% rente** (op basis van 3%/4% staffels) ook **minimaal 3% extra rendement** heeft behaald om een **inflatie-vast pensioen** op te bouwen, waarbij **de prijsinflatie** over **de afgelopen 10 jaar** (Data CBS) **1,05% per jaar** was. U bouwt dus **een mooi pensioenkapitaal** op, maar u bent er nog niet: naast de onzekerheid bij het beleggen op de financiële markten moet u zelf uw pensioen inkopen vanaf pensioendatum en dan krijgt u **maximaal de marktrente in de uitkeringsfase** en dus **een veel lager pensioen** dan waar u recht op heeft…😟 De lage rentestand behandelen we verderop.

Of bent u dan toch beter af bij een (verplicht gesteld) **Bedrijfstakpensioenfonds met een vast pensioen?** Die pensioenfondsen haalden **in 2019** ook een **goed rendement** waarbij de **Top 5** (Overheid **ABP/**Zorg & Welzijn **PFZW/**Metaal **PMT/PME & BPF Bouw**) **17% tot 18% maakten,** maar indexatie van de pensioenen is daar al **bijna 10 jaar niet mogelijk (**zie onderstaande grafiek), ook al haalden zij **de afgelopen 10 jaar** ook een **heel goed rendement**. Dat komt omdat **verplichtingen van deze pensioenfondsen** door **de sterk dalende rente**, **vergrijzing deelnemers/minder premie** en **ontwikkeling arbeidsmarkt** (ZZP Nederland) de afgelopen jaren **extra zijn gestegen** en de **huidige doorsneepremie** dekt slechts **60% tot 80% van de totale pensioenkosten**. Mede daardoor gaat bij **50% van de bedrijfstakpensioenfondsen** de **premie in 2020** met **10-15% omhoog** naar **gemiddeld 25% van de pensioengrondslag**, ook al heeft het kabinet de fiscale regels eind 2019 aangepast, zodat ze nog niet **hoeven te korten** bij een **te lage dekkingsgraad**.



Resultaten2010-2019	Life Cycles
ASR	7,16%
Allianz	7,56%
Aegon*	8,73%
Zwitserleven	7,75%
Brand New Day*	9,17%
NN**	7,12%
* Resultaten bekend	2012-2019
**Resultaten bekend	2015-2019

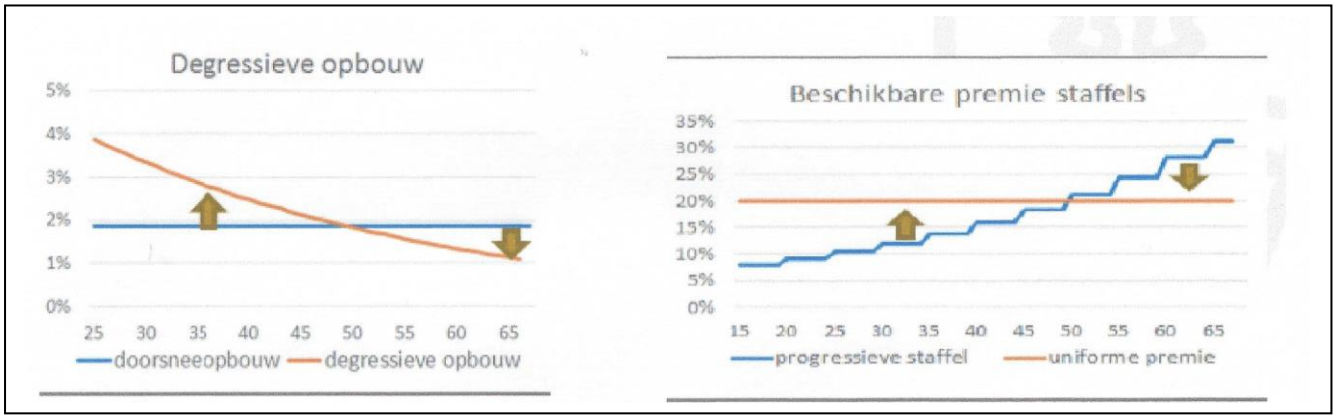
Dit is het gemiddeld behaalde rendement op basis van onze jaarlijkse analyse vanaf 2010 t/m 2019 van alle (defensieve tot offensieve) Life Cycles samen per pensioenuitvoerder.

Wat betekent het nieuwe Principe Pensioenakkoord voor u?

Het is dus logisch dat **alle bedrijfstakpensioenfondsen** aangeven dat er een **nieuw pensioenstelsel** moet komen. Het is dit kabinet gelukt (juni 2019) een **pensioenakkoord te sluiten** met werkgevers/vakbonden. Dit **principeakkoord,** hoe **onze nieuwe pensioenregeling eruit komt te zien**, wordt nu uitgewerkt door de **Stuurgroep** (April 2020) en dat moet na **overleg/akkoord** leiden tot een **wetsvoorstel in 2021** en **nieuwe wetgeving in 2022**. Wij zijn naar bijeenkomsten te geweest wat **het nieuwe pensioenakkoord** betekent voor de **beschikbare premieregeling met stijgende premie-staffels** die nu dus heel goed werkt voor onze klanten & MKB bedrijven, maar wordt afgeschaft als het **pensioenakkoord wetgeving wordt vanaf 2022.**

Wat betekent het afschaffen van de doorsnee-premie?

In elke **pensioenregeling** is sprake van een **tijdsevenredige pensioenopbouw**. Voor ouderen is meer premie (hogere premiestaffel) nodig dan voor jongeren (lagere premiestaffel) en die **gelijkwaardige pensioenopbouw** wordt in **een premieregeling** dus bereikt via een **progressieve premie**. Bij **bedrijfstak-pensioenfondsen** (BPF 90% Nederlanders) bouwt **iedereen per jaar** een **gelijk pensioen** op en wordt dit betaald via een **gelijke doorsneepremie**, waarbij **jongeren teveel betalen & ouderen te weinig**. Dit **generatiecontract op basis van collectiviteit/vast pensioen & risicodeling jong en oud** is **onbetaalbaar** en de **subsidie van jong naar oud wordt afgeschaft** en in het **nieuwe pensioenstelsel** gaan we naar een **systeem met leeftijdsonafhankelijke premies** en de **daarbij passende pensioenopbouw**. De **vaste pensioenopbouw,** zoals nu bij **een uitkeringsovereenkomst** (BPF) is dan niet meer de standaardnorm. Het fiscale kader voor alle pensioenregelingen wordt gelijk: contracten **fiscaal begrensd op de premie** en niet langer op **opbouw/indexatie**, met **leeftijdsonafhankelijke (gelijkblijvende) premie als nieuwe norm.**



We gaan toe naar een **Premieovereenkomst** met **2 varianten**: **inkoop van een vast pensioen** (Optie 1: vaste rekenrente/staat nu ter discussie!) of de **verbeterde premieregeling** (Optie 2). Bij **de verbeterde premieregeling** (Optie 2) op basis van dezelfde **leeftijdsonafhankelijke, gelijkblijvende premie** is de opbouw gebaseerd op **die betaalde premies & behaalde rendement**. Dit pensioenakkoord is gesloten vanuit d**e bedrijfstakpensioenfondsen wereld**, waar de **huidige systematiek (doorsnee premie) niet meer werkt** en **een oplossing nodig** is, maar houdt men **geen rekening** met **de succesvolle beschikbare premieregeling (10% MKB Nederland)**, waarbij een **progressieve (actuariële) premie** aan deelnemers wordt toegezegd. Dit heeft grote gevolgen voor werkgevers die nu stijgende premiestaffels hebben…☹️

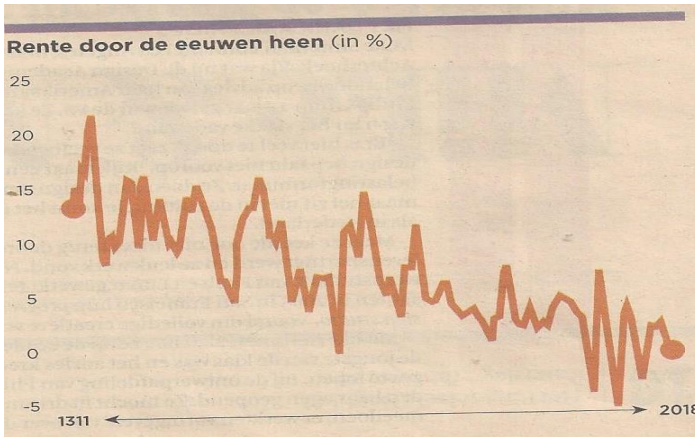
Een **zeer goede fiscalist** (zeer bekend/VU Amsterdam) legde ons uit dat de **doorsneesystematiek** bij Bedrijfstakpensioenfondsen **2 kanten** heeft: **de doorsneepremie en de doorsneeopbouw**. Het pensioen-akkoord schaft **de doorsneesystematiek** af door de **doorsnee opbouw** te vervangen door **degressieve opbouw** (lager pensioen naarmate je ouder wordt ☹️) en **de doorsnee (via een gelijkblijvende, leeftijds-onafhankelijke) premie te handhaven**. Werknemers in **een BPF uitkeringsovereenkomst** bouwen nu als zij alleen de 1e helft van hun loopbaan deelnemen deze periode een **35% lager pensioen** op dan op basis van **de ingelegde premies mogelijk** is. Dit geldt niet voor jongeren nu in een **beschikbare premieregeling.** Het advies van deze fiscalist: **schaf de doorsnee systematiek af** door **de doorsnee premie** te vervangen door **actuariële (leeftijdsafhankelijke) premie** en handhaaf zo **de doorsnee opbouw** voor iedereen, **niet degressief maar progressief**: dit werkt jaren al uitstekend bij **Pensioenverzekeraars & PPI's.** Dan is er **geen ongewenste herverdeling**, **geen degressieve opbouw en geen overgangsprobleem** voor **huidige beschikbare premieregelingen**, wat wel het geval is bij een **nieuwe gelijkblijvende premie**, die veel compensatie vraagt voor vooral de ouderen. Doelstellingen uit het Pensioen Akkoord (afschaffen doorsnee-premie) kunnen ook bereikt worden door de doorsneepremie voor alle pensioenregelingen te vervangen door een **actuariële (leeftijdsafhankelijke) premie**, waarmee een **doorsnee opbouw** wordt gefinancierd. Dit principeakkoord vanuit **de BPF Pensioenfondsenwereld** houdt geen rekening met de **succesvolle beschikbare premieregeling**. Handhaaf de optie van een progressieve opbouw via een actuariële premie & luister eens naar echte professionals voordat je een nieuw wetsvoorstel indient…😊!

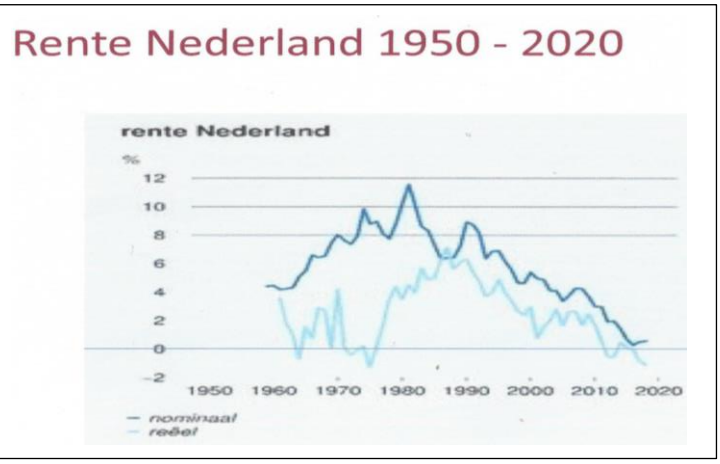
Waar komt die lage rentestand vandaan?

Een groot probleem voor Pensioenfondsen & voor u als deelnemer aan een premieregeling is **de lage rentestand**. Die **lage marktrente** krijgt u ook als uw pensioenuitkering inkoopt vanaf pensioendatum. Hierbij wijzen veel politici/economen naar **het beleid van Centrale Banken** (steeds lagere rente met opkoopbeleid ECB) en de **zuidelijke EU lidstaten** (ECB Beleid rente laag = schuldenlast van deze landen

betaalbaar houden). Andere economen geven aan dat **de lage rente al veel langer bestaat** en zoeken naar **dieperliggende oorzaken** van die **lage rentestand** waar we mee te maken hebben. **Alan Greenspan** vroeg zich **15 jaar geleden** af waar dit **'renteraadsel'** vandaan komt en **Ben Bernanke (beiden FED)** wees naar het **wereldwijd stijgende spaaroverschot:** dat komt door **globalisering** en **Opkomende Aziatische landen zoals China en India** (2,4 miljard inwoners) zijn **de bron van dit spaaroverschot**. Zij vormen een **steeds groter deel van de wereldeconomie** en stellen **zeer goedkope arbeid** beschikbaar. In economieën met onbeperkt arbeidsaanbod leidt dit samen met **technologische vooruitgang** niet tot **hogere lonen** (Neo-Klassieke/Keynesiaanse economisch model) maar tot **stijging van winstaandeel** in het **Bruto Binnenlands Product (BBP)** en **die stijgende winstquote** gaat **naar de bedrijven** en dit gaat ten koste van **arbeidsinkomen-quote in ontwikkelde landen.** Zie hiertoe onze bijlage: **Ontwikkeling Arbeidsmarkt NL**.

Een Amerikaanse econoom onderzocht **de rentestand vanaf de 14e eeuw** en daaruit bleek dat de **reële rente in 1312 nog 12,02% was** maar gedaald is naar **0,78% in 2018: daling 1,59% per eeuw** (zie grafiek). De **lage rente** is een onderdeel van een veel **langere historische trend** waarbij **de rente alsmaar verder daalt en globalisering**, **vergrijzing & spaaroverschot en technische vooruitgang/robotisering** zal deze trend voorlopig niet veranderen: **die dalende/lage rente blijft volgens deze trend zelfs tot 2068**…☹ Daar heeft u dus niks aan als **u uw pensioen** moet inkopen bij een **beschikbare premieregeling. Anno 2020** krijgt u voor een **mooi pensioenkapitaal van € 350.000,-** bij pensioenverzekeraars maximaal een **levenslange pensioenuitkering van € 13.337,- per jaar met 70% partnerpensioen**: **rente 0,4% per jaar** (NB Berekening **1/3/2020:** Man 01-03-1953/Partner 01-03-1956). Dat is veel te laag omdat deze man statistisch nog **20 jaar leeft** en dus recht heeft op **20 jarige depositorente van 1,55% per jaar** (2020): dan is de **uitkering € 17.211,- per jaar**. Dat doen pensioenverzekeraars dus niet (vanwege strikte regelgeving) en de enige oplossing hiervoor **in 2020** is **doorbeleggen na pensioendatum.** Hiertoe zijn meerdere oplossingen beschikbaar en dit is zeker interessant: voor **echte beleggers** (die zijn niet bang/kiezen bewust) maar ook voor **defensieve/zeer defensieve beleggers** omdat je ook deels (25%-50%) kunt doorbeleggen. Als u ouder bent (50+) moet u hierover nadenken en kunt u anticiperen op doorbeleggen door uw beleggings-strategie aan te passen van **standaard neutraal naar offensief** (minder risicoafbouw). Wees ervan bewust dat die lage rente dus waarschijnlijk nog niet omhoog gaat…☹





Hoe staat Nederland Pensioenland ervoor?

Ondanks **negatieve berichten** over het **Nederlandse Pensioenstelsel 2020** blijkt uit onderzoeken (OESO & Global Pensioen Index/Mercer) dat **ons pensioenstelsel** nog steeds **bet beste ter wereld is**. Wij scoren op basis van de **Global Pension Index 2019** (jaarlijks onderzoek 37 landen) de hoogste score: **81 punten** (Cijfer 8,1) op basis **toereikendheid (78,5%)/duurzaamheid (78,3%)/integriteit (88,9%).** Daarbij blijkt dat gepensioneerden in Nederland er warmpjes bijzitten en dat slechts **3% van Nederlandse 65 plussers een laag inkomen** (NL totaal gemiddeld 8%) heeft. Nederlanders hebben vanaf hun pensioendatum **85% van het gemiddelde besteedbare inkomen in Nederland** en aanvullend blijkt dat **55 & 65 plussers de rijkste bevolkingsgroep van Nederland** is. Daarbij is de **koopkracht van mensen met een klein pensioen** (naast AOW tot € 10.000,- per jaar) wel gestegen en dat komt omdat de **AOW jaarlijks wordt aangepast** aan de prijsinflatie: **zelfstandige AOW uitkering** was **in 2010 € 8.872,- bruto per jaar** en **in 2020** is dat gestegen naar **€ 10.625,- per jaar** (2% stijging per jaar) en over uw BOX 1 Pensioeninkomen tot **€ 34.712,-** betaalt slechts **19,45% inkomstenbelasting**. Het glas is dus niet halfleeg maar altijd halfvol in Nederland Pensioenland…. ☺

Life Supply 2020