

Studie houdbaarheid pensioenen (Goudswaard) : “het gaat veranderen”

Een door het Ministerie van Sociale Zaken ingestelde werkgroep (Goudswaard) heeft de houdbaarheid van ons pensioenstelsel geanalyseerd. Enige (politiek gevoelige) conclusies zijn al jaren duidelijk maar vanuit de overheid durft men nu eindelijk duidelijkheid te geven.

Het rapport gaat ervan uit dat het huidige stelsel moet veranderen omdat het te duur wordt en dat huidige pensioentoezeggingen niet kunnen worden waargemaakt.

Hieronder enkele conclusies:

Waarom moet het stelsel veranderen?

Het rapport gaat ervan uit dat

- we ouder worden (tussen de vorige en nieuwe overlevingsstatistieken blijkt dat “we” weer wat ouder worden);
- 4 jaar ouder betekend nu al een huidig tekort van 3%, een bedrag van € 18 miljard;
- de premie zal gaan stijgen tot boven de 17% van de salarissom, hetgeen als maximum wordt gezien (vergelijking ABP nu al 15,5% en Bouw 18%)

Is het erg dat we minder pensioen gaan ontvangen?

Het gemiddelde vermogen van “ouderen” stijgt de komende jaren tot boven de € 200.000,00.

Misschien moeten we ons maar aanwennen dat ook een gedeelte van het vermogen gebruikt gaat worden voor pensioen,

Langer doorwerken zal ook voor veel werknemers een hoger pensioeninkomen betekenen.

Ook de vraagstellingen met betrekking tot solidariteit zullen uitgebreid op tafel komen, alsmede zal duidelijkheid gegeven moeten worden aan de vraag of het reeel is dat jongeren de ouderen blijven supporten.

Op andere wijze rekening houden met (verwachte) beleggingsresultaten

Het mag duidelijk zijn dat als je meer rendement behaald je uiteindelijk ook meer ontvangt. Pensioenpremies worden gebaseerd op een verwacht rendement. De indexaties worden meestal betaald uit het extra (ook weer verwacht) rendement dat wordt behaald. Volgens het rapport gaat dit nog enkele jaren goed, waarna nominale uitkeringen hoger zijn dan premies en rendementen. De beleggingshorizon wordt hierdoor steeds korter.

Dit betekend dat er een verhouding is tussen de werknemer die een pensioen toegezegd krijgt en aan de andere kant de hoogte van een premie die wordt berekend naar aanleiding van een verwacht rendement. Uitgangspunt is de pensioentoezegging, het resultaat is de pensioenpremie. Hoe hoger het verwachte rendement des te lager de premie. Maar ook: hoe hoger de ambitie, des te hoger de premie.

Voor de lange termijn geldt dat het rendement op aandelen factor 10 is van het rendement op staatsleningen. Logisch dus om fors te beleggen met het pensioengeld. Echter de volatiliteit (schommelingen van de waarde van de aandelen) wordt steeds groter.

Uit onderzoek blijkt dat werknemers ook helemaal niet willen dat pensioenfondsen ‘gokken’ met pensioengeld. Alternatief is echter dat als je aanneemt dat je minder rendement behaalt, de premie hoger wordt. Of de uitkering/pensioentoezegging lager. Het rapport geeft aan dat men duidelijkheid moet scheppen van wie het pensioengeld is (pensioenfonds), van wie zijn de overschotten en tekorten, waarom beleggingsrisico’s genomen worden (geef of een gegarandeerd pensioen en beleg met minder risico of geen een “zachte” pensioengarantie en neem een groter beleggingsrisico).

Conclusie en aanbevelingen

Al jaren geven wij aan dat pensioenfondsen niet voldoende reserveren om hun pensioentoezeggingen te kunnen waarmaken, immers de gehanteerde uitgangspunten zullen op termijn niet waargemaakt kunnen worden en zie er dan nog maar eens weg te komen. Als je dus kunt wegblijven van een fonds, adviseren wij dit van harte.

Het toezeggen van een gegarandeerd pensioen is een groot goed. De pensioenuitvoerder garandeert namens de werkgever dat de pensioentoezegging die in een jaar gedaan wordt ook daadwerkelijk aanwezig is. Deze garantie kost nogal wat. Uit het rapport blijkt dat de kosten voor dezelfde pensioentoezegging de komende jaren echter heel fors zullen stijgen en onhoudbaar worden. Het rapport spreekt dan ook van een zachte garantie, terwijl werknemers ervan uit gaan dat pensioen op dit punt juist simpel is: het pensioen dat is toegezegd krijg ik ook.

Ook bij een salaris/diensttijdregeling bij een pensioenuitvoerder moet je er derhalve goed rekening mee houden dat de kosten sterk gaan stijgen of dat de pensioentoezegging fors aangepast zal moeten gaan worden.

Ons advies sluit dan ook volledig aan bij de conclusies en aanbevelingen uit het rapport:

Goudswaard	advies
“Zachte rechten” (je kunt niet waarmaken op termijn wat je als werkgever toezegt) =>	Iedere werknemer eigen spaarsaldo
Indexatie (jongeren) gekoppeld aan rendement =>	Life-cycles of garantie en overrente
Transparant over garanties =>	Inherent aan defined contribution
Transparant over eigendom =>	Geen deling met andere deelnemers
Uittreedleeftijd koppelen aan levensverwachting =>	Inkoop pensioen op levensverwachting pensioendatum naar eigen keuze
Conclusie: =>	Beschikbare premie