

Bij beschikbare premiereregeling is betrokkenheid deelnemer een must! (3)

Altijd al willen weten hoe dat nu precies zit met een beschikbare premiereregeling? Pensioenexpert Ruud Junge van Stattler & Waldorff schrijft in een verhelderend artikel waarom medewerkers actiever betrokken moeten worden bij zo'n premiereregeling. Een beter pensioen is daardoor de beloning.

Het derde artikel van Pensioendeskundige Ruud Junge van Stattler & Waldorff.

Van zekerheid op weinig naar sturen op meer pensioen.

Bij een beschikbare premiereregeling is de spaarpremie onderdeel van het pensioenreglement. Deze moet samen met het beleggingsrendement zorgen voor een kapitaal waarmee op de pensioendatum een levenslang ouderdoms- en partnerpensioen kan worden gekocht. Op het moment van pensionering is de marktrente op basis waarvan het levenslange pensioen wordt gekocht van belang. Op rendement en rente - van cruciaal belang voor de hoogte van het pensioen - moet veel meer door deelnemers worden gestuurd!

Zonder risico geen goed rendement en zonder goed rendement weinig pensioen

In een beschikbare premiereregeling is de doelstelling in een aantal uitgangspunten vastgelegd. De pensioenrichtleeftijd is 67 jaar, volgend jaar wordt die verhoogd naar 68. Het is de ambitie om uiteindelijk een pensioen te realiseren van nu maximaal 1,875% van de pensioengrondslag per jaar. Om deze doelstelling te bereiken moet er jaarlijks in de jaren vóór én na de pensioendatum vaak 3% - voorheen vaak 4% - rendement worden gemaakt.

Beleggen is een vak apart en vraagt om een hoge mate van expertise, die niet van deelnemers mag worden verwacht. Bij beschikbare premiereregelingen wordt daarom in het algemeen via zogenaamde lifecycles belegd. Dit wil zeggen dat de beleggingsmix – een combinatie van zakelijke waarden (aandelen, onroerend goed), obligaties en een spaarrekening - afhankelijk is van de leeftijd van deelnemer. Daarbij kan de deelnemer kiezen voor een defensief, neutraal of offensief beleggingsprofiel en daarmee enigermate de verhouding tussen rendement en risico bepalen.

Naarmate de pensioendatum dichterbij komt - zeg vanaf een jaar of 50 - wordt er steeds minder 'risico' genomen en wordt er steeds meer in obligaties en minder in zakelijke waarden belegd. Echter, voor een goed pensioen is rendement nodig en dat kan niet worden behaald zonder het nemen van enig risico. Beleggen in uitsluitend obligaties biedt een hoge mate van zekerheid, maar als er minder rendement dan de benodigde 3% per jaar wordt gemaakt met name de zekerheid dat er te zijner tijd weinig pensioen zal zijn! Deelnemers moeten hier bewust van worden gemaakt, zodat zij in actie kunnen komen en van hun keuzemogelijkheden gebruik gaan maken..

In de praktijk blijkt dat tot nu toe meer dan 90% van de deelnemers geen keuze te maakt, in welk geval de premies in de standaard lifecycle worden belegd. Dat moet en dat kan anders.

Vast pensioen

Tot september 2016 moest op de pensioendatum direct voor het opgebouwde kapitaal een levenslang gelijkblijvend ofwel vast pensioen worden gekocht. De pensioenuitkomst is dan afhankelijk van de dan geldende marktrente en het pensioen verandert nooit meer.

Aangezien ook vanaf de pensioendatum een rente van 3% wordt verondersteld, leidt een lagere marktrente tot een lager pensioen. Een procentpunt hogere of lagere rente betekent zo'n 10% meer of minder pensioen. Aangezien de marktrente op dit moment minder dan 1,5% is, kan hierdoor nu voor het kapitaal zo'n 15% minder pensioen worden gekocht dan werd verondersteld.

Variabel pensioen

Per 1 september 2016 is de 'Wet verbeterde premiereregeling' ingevoerd. De deelnemer heeft daardoor de mogelijkheid gekregen ook ná pensionering het kapitaal te blijven beleggen. Op die manier krijgen deelnemers en gepensioneerden de kans om met hun beleggingen wat meer risico te nemen, meer rendement te maken dan de marktrente en daardoor een beter pensioenresultaat te halen. Feitelijk wordt de beleggingshorizon met een groot aantal jaren na de pensioendatum verlengd en is er geen noodzaak om al vanaf leeftijd 50 beleggingen in zakelijke waarden af te bouwen.

Het pensioen blijft na ingang variabel en, afhankelijk van de systematiek van de pensioenuitvoerder, afhankelijk van rendement en de ontwikkeling van de marktrente

Individuele financiële planning

Het is evident dat deelnemers hier bij moeten worden begeleid. Zij moeten worden geïnformeerd tegen welke prijs en met welk risico het doel (nog) haalbaar is en moeten bepalen in welke mate de uiteindelijke resultaten – in negatieve en positieve zin – van dit doel mogen afwijken.

Onderzoek heeft uitgewezen dat lager beloonden vaker behoefte hebben aan een pensioen dat aansluit bij hun laatste inkomen dan hoger beloonden en minder risico kunnen nemen. Op basis van deze kennis zal een vermogensbeheerder invulling moeten geven aan een beleggingsbeleid, waarmee een beleggingsresultaat wordt gerealiseerd dat aansluit bij de ambities en mogelijkheden van deelnemers en gepensioneerden. Op die manier worden zij betrokken bij hun pensioen, kunnen ze verantwoordelijkheid nemen voor keuzes en uitkomsten en wordt voor een pensioenuitvoerder het beleggen en met name de beleggingsperformance minder vrijblijvend dan nu het geval is.

De ondernemingsraad kan – als onderdeel van de pensioenafspraken – de voorlichting aan werknemers over hun pensioenopbouw vastleggen.

Werknemers moeten over deze punten met hun werkgever in gesprek gaan en gezamenlijk met de pensioenuitvoerder nagaan hoe en wanneer aan een meer individuele vorm van financiële planning invulling kan worden gegeven. Het substantieel verlagen van het percentage deelnemers dat zonder keuze in de standaard lifecycle terecht komt moet een doelstelling en kan voor de ondernemingsraad een meetpunt zijn.

*Ruud Junge
Stattler & Waldorff*