

Schritt für Schritt zu einer nachhaltigen Lösung

Plan B oder Reform 2030?

Die Abstimmung zur Altersvorsorge 2020 hat den Weg für eine nachhaltige Erneuerung vorbereitet. Die Reform 2030 muss mit Weitblick, Mut, Ausdauer und Transparenz angepackt werden.

IN KÜRZE

Mit mehr Geld ohne grundlegende Anpassung an die veränderten Rahmenbedingungen wäre eine Reform reine Symptombekämpfung und ein Fass ohne Boden. Notwendig sind eine Stabilisierung der Rentendauer und moderate Ausrichtung der Rentenhöhe auf die Anlagerenditen.

Hinter diesen Ausführungen steht der Wunsch nach mehr Fairness bei der Revision der Vorsorge. Ziel ist es anzuregen, uns nicht auf das aktuell Machbare zu beschränken, sondern offen zu sein für das Notwendige.

AV2020 ein Glücksfall

Eine Reform der 2. Säule ist überfällig. Das ist unbestritten. Aber über das Wie gibt es im Grabenkampf zwischen Links und Rechts eine Pattsituation. Die Reform AV2020 ist im Parlament beinahe gescheitert. Zum Glück haben sich am Schluss die Befürworter durchgesetzt, denn so konnte sich das Volk mit der Vorlage auseinandersetzen – und Nein sagen.

Damit ist die Ausgangslage für eine nachhaltige Reform besser denn je. Die wesentlichen Erkenntnisse haben überzeugt: Die Umverteilung muss gestoppt, der BVG-Umwandlungssatz reduziert und das Rücktrittsalter für Frau und Mann gleichgestellt werden.

Ausgangslage und Herausforderungen

Aber wesentliche Herausforderungen sind noch nicht ins Bewusstsein der Stimmbürger vorgedrungen. Tief verankert ist der Aberglaube, die 2. Säule lasse sich mit Geld alleine sanieren. Um diesen Irrglauben zu widerlegen, ist es unumgänglich, sich der unbequemen Realität zu stellen:

- Die ungebremst steigende Lebenserwartung ist erfreulich, aber die längere Leistungsdauer macht die Vorsorge immer teurer. Deshalb wird das aktuelle Leistungsniveau nur noch finanzierbar, wenn die Leistungsdauer stabilisiert wird. Es ist unumgänglich, den Rentenbeginn der Lebenserwartung anzupassen.
- Die Rentenhöhe basiert auf dem Umwandlungssatz, der abhängig ist von

der zukünftigen Lebenserwartung und der Anlagerendite auf dem Rentenkapital für die ganze Laufzeit. Über beides haben wir aber bestenfalls eine ungefähre Ahnung.

Trotz fehlender Grundlagen werden Leistungsversprechen für 30 Jahre und mehr gemacht. Die Renten sind daher immer zu hoch oder zu tief, eine systematische Umverteilung ist programmiert. Ohne Korrektur dieser Systemfehler sind finanzielle Sanierungsmassnahmen ein Fass ohne Boden. Wir brauchen Lösungen und keine Symptombekämpfung, keinen unbefriedigenden Plan B.

Dreidimensional denken und handeln

Eine nachhaltige Reform muss auf drei Fundamenten stehen.

Erstes Fundament: Immer mehr Menschen stellen sich auf ein höheres Rentenalter ein, auch wenn es sich für viele noch als Schreckgespenst darstellt. Ein höheres Rentenalter ist für alle eine grosse Herausforderung, es verlangt von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein Umdenken. In der Schlüsselposition sind die Arbeitgeber. Ein glaubwürdiges Bekenntnis zu Arbeitsplätzen 65+ ist Grundlage und Voraussetzung für eine Umstellung. Selbstverständlich kann das nur erwartet werden, wenn die weitere Beschäftigung auch für den Arbeitgeber attraktiv bleibt. Ältere Arbeitnehmer sollten sich in der Konsequenz permanent weiterbilden und bereit sein, allenfalls Lohnreduktionen, tiefere Arbeitgeber-Pensionskassenbeiträge und ein verringertes Arbeitspensum zu akzeptieren. Schlussendlich muss eine Win-Win-Situation resultieren. Viele Erwerbstätige möchten nicht im Alter 65 «zwangskompostiert» werden.

Zweites Fundament: Weil weder die Einnahmen (Kapitalrenditen) noch die



Josef Bachmann

Pensionierter Geschäftsführer der PK PwC
Präsident Innovation Zweite Säule (IZS)

Lebenserwartung planbar sind, müssen die Ausgaben (Renten) variabel sein. Und da die Renten der 2. Säule grundsätzlich nicht der Teuerung angepasst werden, bieten fixe Renten keine Sicherheit für den Erhalt der Kaufkraft. Wir müssten also die Rentenhöhe laufend den Rahmenbedingungen anpassen und gleichzeitig indexieren können. Da Zinsen und Teuerung tendenziell ähnlich verlaufen, kann mit der Anpassung der Rentenhöhe an die Anlagerendite ein gutes Resultat erzielt werden.

Als drittes Fundament zu diesen grundlegenden Erneuerungen braucht es ohne Zweifel auch mehr Sparkapital, sozusagen als Beilage.

Umsetzung

Wenn die Menschen selber entscheiden können, ob sie sich pensionieren lassen oder weiter arbeiten wollen, haben sie die Wahl für mehr Freiheit oder höhere Rente. Das «frei wählbare Rücktrittsalter» ermöglicht einen versicherungstechnisch korrekten Umwandlungssatz ohne Rentenkürzung bei aufgeschobener Pensionierung.

Warum nicht das BVG erneuern mit:

- Koordinationsabzug und Eintrittsschwelle halbieren und dem Beschäftigungsgrad anpassen (führt zu höheren Leistungen)?
- Einheitliche Arbeitgeber-Altersgutschriften ab Alter 20 bis 65 mit 6 Prozent, ab Alter 65 keine Altersgutschriften mehr (Ältere werden attraktiver)?
- Arbeitnehmer-Altersgutschriften staffeln, ab 20 Jahre 2 Prozent, nachher alle 5 Jahre plus 1 Prozent (finanzielle Belastung der Jüngeren bleibt tiefer)?
- Wahlmöglichkeit: Plan mit höheren Arbeitnehmer-Altersgutschriften (freiwillig mehr ansparen, Eigenverantwortung fördern)?
- Einkaufsmöglichkeiten nach Rentenbeginn (muss kostenneutral sein, siehe Beispiel unten)?

– Langfristig technisch korrekter Umwandlungssatz, beispielsweise in einem ersten Schritt innerhalb von vier Jahren auf 6.4 Prozent im Alter 66; im zweiten Schritt nach acht Jahren auf 6 Prozent im Alter 66; im dritten Schritt nach zwölf Jahren auf 5 Prozent im Alter 67. Bei besseren Anlagerenditen können die Leistungen erhöht, bei schlechteren müssten sie reduziert werden. Eine Kompensation erfolgt ganz oder teilweise durch längeres Arbeiten, höhere Altersgutschriften und Einlagen aus der Pensionskasse. Dazu erhalten alle Pensionskassen bei ungünstiger Altersstruktur zur Entlastung Zahlungen vom Sicherheitsfonds?

– Der Bundesrat entscheidet jährlich, wie hoch der BVG-Umwandlungssatz für die Neu- und Altrentner (laufende Renten) sein soll. Grundsätzlich betragen die Anpassungen maximal 0.5 Prozent (+/–) pro Jahr. Je früher wir das umsetzen, umso moderater sind die Anpassungen. Basis für den Entscheid des Bundesrats ist eine Empfehlung der BVG-Kommission, die sich an die langfristige Entwicklung der Anlagerenditen, der Lebenserwartung und der Teuerung halten muss. Bei überobligatorischen Pensionskassen legt der Stiftungsrat diese Werte fest. Grundlage dazu sind die vom Parlament festzulegenden neuen Gesetzesbestimmungen.

Beispiel einer kostenneutralen Anpassung von Renten an die Anlagerendite

Beim Modell der Pensionskasse der PwC werden jährlich Soll- und Ist-Rendite verglichen. So lässt sich sehr einfach und für die Rentner gut verständlich berechnen, ob die Kasse auf dem Deckungskapital einen Gewinn oder einen Verlust erwirtschaftet hat (siehe Tabelle).

Die Soll-Rendite setzt sich aus dem für die Altersrente angewendeten technischen Zins, einem Zuschlag für höhere

«Das frei wählbare Rücktrittsalter ermöglicht einen versicherungstechnisch korrekten Umwandlungssatz ohne Leistungsreduktion für die Betroffenen.»

Lebenserwartung sowie einem Beitrag für die Verwaltungskosten zusammen. Im Beispiel werden Lösungen mit unterschiedlicher Soll-Rendite und gleicher Ist-Rendite dargestellt. Unschwer ersichtlich ist: Je tiefer die Soll-Rendite, umso besser das Ergebnis. Ist es positiv, gibt es Leistungserhöhungen, andernfalls Kürzungen. Mit vorsichtigen Annahmen macht man langfristig glückliche Rentner.

Zucker

Kompensationen sind wie Zucker, zuviel ist sehr ungesund. Ein bisschen kann helfen, eine bittere Pille zu schlucken. Aber Kompensationen sind auch Umverteilungen und sollen deshalb nur als Übergangslösung eingesetzt werden.

Zusammenfassung

Für eine generationengerechte Lösung brauchen wir:

- ein frei wählbares Rücktrittsalter (Arbeitsplätze 65+ als Grundlage für einen korrekten Umwandlungssatz);
- an Rahmenbedingungen anpassbare Renten (verhindert Umverteilung);
- mehr Sparkapital (isoliert ist es blosser Symptombekämpfung).

Heute haben wir die Chance, eine mutige, nachhaltige Revision der 2. Säule einzuleiten. Sie muss auch für unsere Kinder fair und tragbar sein. Das bedeutet, auch die Rentner sind eingeladen, einen Beitrag dazu zu leisten. Mit diesen Zielen vor Augen können wir Schritt für Schritt Grenzen überschreiten und unsere Vorsorge grundlegend erneuern. |

Gewinne und Verluste in Abhängigkeit von Soll- und Ist-Rendite

Variante	Renten-DK CHF	Soll-Rendite	Ist-Rendite	Ergebnis %	Ergebnis CHF
A	100 Mio.	4.1%	3.3%	-0.8%	-0.8 Mio.
B	100 Mio.	3.1%	3.3%	+0.2%	+0.2 Mio.
C	100 Mio.	2.1%	3.3%	+1.2%	+1.2 Mio.

Pas à pas vers une solution durable

Plan B ou réforme 2030?

La votation populaire sur la Prévoyance vieillesse 2020 a préparé le terrain d'un renouvellement durable. Il faut s'atteler à la réforme 2030 avec clairvoyance, courage, endurance et transparence.

EN BREF

Injecter plus d'argent sans tenir compte des conditions cadres qui ont changé et procéder aux adaptations nécessaires, ce serait sanctionner une réforme qui est un gouffre financier et ne traite que les symptômes. Ce qu'il faut, c'est une stabilisation de la durée de la rente et un alignement modéré du montant de la rente sur le rendement des placements.

Ce qui suit exprime le désir d'une révision plus équitable de la prévoyance. C'est un appel à ne pas nous limiter à ce qui est actuellement faisable, mais à nous ouvrir à ce qui est nécessaire.

La PV2020, un coup de chance

Une réforme du 2^e pilier est plus que nécessaire. Jusque-là, tout le monde est d'accord. C'est sur la manière de s'y prendre que la gauche et la droite sont divisées, chacun campe sur ses positions et la guerre de tranchée s'est enlisée. La réforme PV2020 avait failli ne pas passer l'obstacle du Parlement. Les défenseurs du projet ont heureusement fini par s'imposer, car cela a permis au peuple de s'y intéresser à son tour – et de l'enterrer.

La situation de départ est ainsi plus propice que jamais à une réforme durable. Les messages essentiels ont en effet passé: il faut stopper la répartition, abaisser le taux de conversion LPP et aligner l'âge de retraite des femmes sur celui des hommes.

Situation de départ et défis

Mais les électeurs n'ont pas encore intériorisé certains défis essentiels. C'est ainsi qu'ils persistent à croire que l'assainissement du 2^e pilier est une simple affaire d'argent. Pour comprendre que c'est faux, il suffit de regarder la réalité en face, aussi désagréable soit-elle:

- L'espérance de vie ne cesse de grimper. Le fait est réjouissant en soi, mais la longévité grandissante ne cesse de renchérir la prévoyance. C'est pourquoi le niveau actuel des prestations ne restera finançable qu'à condition de stabiliser la durée des prestations. Il faut absolument adapter le début de la rente à l'espérance de vie.
- Le montant des rentes se fonde sur le taux de conversion qui dépend de l'espérance de vie future et du rendement

dégagé sur toute la durée par les capitaux de couverture des rentes. Deux paramètres pour le moins approximatifs.

Sans disposer de bases solides, on promet donc des prestations pour 30 ans et plus. En conséquence de quoi, les rentes sont toujours trop élevées ou trop basses et une répartition systématique est pratiquement programmée. A moins de corriger cette erreur systémique, les mesures d'assainissement resteront un gouffre financier. Nous devons attaquer le mal à la racine et non traiter les symptômes, nous avons besoin de solutions et non d'un plan B qui ne vaut rien.

Penser et agir en trois dimensions

Une réforme durable doit s'asseoir sur trois fondements.

Premier fondement: il faut se faire une raison, l'âge de retraite va être relevé, même si l'idée fait encore peur. Une élévation de l'âge de retraite représente un grand défi pour tout le monde et va bousculer les idées reçues. Les employeurs, encore plus que les salariés, devront revoir leurs positions. Un engagement crédible en faveur d'emplois pour les seniors 65+ est la base indispensable du changement. Mais les employeurs joueront seulement le jeu si le maintien des seniors dans la vie active est attractif pour eux. Par conséquent, les seniors devraient continuer de se former en permanence et au besoin, accepter une réduction de leur salaire, une diminution des cotisations de l'employeur à leur caisse de pensions et une réduction de leur taux d'occupation. En fin de compte, tout le monde va y gagner. Beaucoup de personnes actives n'apprécient pas d'être «mises au rebut» à 65 ans.

Deuxième fondement: étant donné que ni les revenus (rendement du capital)

ni l'espérance de vie ne sont planifiables, les dépenses (rentes) doivent être variables. Et comme les rentes du 2^e pilier ne sont en principe pas adaptées au renchérissement, les rentes fixes n'offrent pas la garantie que le pouvoir d'achat sera maintenu. Le montant des rentes devrait donc régulièrement être adapté aux conditions cadres et en même temps, il faudrait pouvoir les indexer. Etant entendu que les taux d'intérêt et le renchérissement ont tendance à évoluer de façon similaire, l'adaptation du montant des rentes au rendement sur les placements offre une bonne solution. Le capital-épargne qu'il faudra indéniablement étoffer comme troisième élément de ce renouvellement fondamental représente en quelque sorte l'accompagnement du plat principal.

Mise en œuvre

Si chacun peut choisir lui-même de partir à la retraite ou de continuer de travailler, on lui donne le choix entre plus de liberté et plus de rente. «L'âge de retraite au choix» permet d'appliquer un taux de conversion actuariellement correct sans diminuer la rente lorsque la retraite est reportée.

Et si on remettait la LPP d'aplomb par les mesures suivantes:

- Diviser par deux la déduction de coordination et le seuil d'entrée et les adapter au taux d'occupation (donne des prestations plus élevées)?
- Bonifications de vieillesse de l'employeur uniformes de 6% dès l'âge de 20 et jusqu'à 65 ans, au-delà de 65 ans plus de bonifications de vieillesse (les seniors gagnent en attractivité)?
- Echelonnement des bonifications de vieillesse des salariés: 2% à partir de 20 ans, puis tous les cinq ans 1% supplémentaire (charge financière plus modérée pour les jeunes)?
- Possibilité de choisir un plan avec des bonifications de vieillesse plus élevées pour le salarié (économiser plus sur une base volontaire, encourager la responsabilité individuelle)?
- Possibilité de rachats après l'ouverture de la rente (doit rester sans impact sur les coûts, voir exemple ci-après)?
- Taux de conversion actuariellement correct à long terme; par exemple, dans une première étape après quatre ans,

6.4% à l'âge de 66 ans; dans une deuxième étape après huit ans, 6% à l'âge de 66 ans; dans une troisième étape après douze ans, 5% à l'âge de 67 ans. Les prestations pourraient être augmentées quand les placements rapportent mieux et devraient être réduites quand ils sont moins rentables. Une compensation totale ou partielle serait possible par un rallongement de la vie active, par des bonifications de vieillesse plus élevées et par des apports de la caisse de pensions. En plus, toutes les caisses de pensions avec une structure d'âge défavorable bénéficieraient de subventions du fonds de garantie pour les décharger.

- Le Conseil fédéral décide chaque année quel sera le taux de conversion pour les nouveaux et les anciens rentiers (rentes en cours). Les adaptations annuelles ne devraient pas dépasser 0.5% vers le haut ou le bas. Plus vite nous introduirons ces adaptations et plus elles seront modérées. La décision du Conseil fédéral se fondera sur une recommandation de la Commission LPP qui devra prendre pour référence l'évolution à long terme du rendement sur les placements, de l'espérance de vie et du renchérissement. Pour les caisses de pensions surobligatoires, c'est le conseil de fondation qui fixe ces paramètres sur la base de nouvelles dispositions légales à mettre en place par le Parlement.

Exemple d'une adaptation des rentes au rendement des placements sans impact sur les coûts

Dans le modèle d'une caisse de pensions élaboré par PwC, le rendement nécessaire et le rendement réel sont comparés chaque année. Cela permet de calculer de manière très simple et compréhensible pour les rentiers si la caisse a dégagé un bénéfice ou encouru une perte sur le capital de couverture (voir tableau).

Le rendement nécessaire se compose du taux technique appliqué à la rente de vieillesse, d'un supplément de longévité, ainsi que d'une contribution aux frais administratifs. Dans l'exemple sont présentées des solutions où le rendement nécessaire varie pour un rendement réel toujours identique. On voit clairement que le résultat devient meilleur plus le rendement nécessaire est bas. Si le résultat est positif, les prestations augmenteront, elles diminueront dans le cas contraire. Avec des hypothèses prudentes, on fait des rentiers heureux sur le long terme.

Sucre

Il en va des compensations comme du sucre: trop c'est malsain. Une petite dose peut aider à faire passer la pilule. Mais les compensations sont aussi des redistributions et ne devraient donc constituer qu'une solution transitoire.

Récapitulation

Afin qu'une solution soit équitable pour toutes les générations, il nous faut:

- un âge de retraite qui peut être choisi librement (avec des emplois 65+ comme base pour un taux de conversion correct);
- des rentes adaptables aux conditions cadres (pour éviter les redistributions);
- plus de capital-épargne (isolée, la mesure ne sert qu'à traiter les symptômes).

Nous avons maintenant l'occasion de mettre en œuvre une révision du 2^e pilier courageuse et durable. Elle doit être juste et supportable pour nos enfants aussi. Ce qui signifie que les rentiers devront aussi y apporter leur contribution. Avec ces objectifs en tête, nous pouvons avancer pas à pas et dépasser les limites qui nous enserrant actuellement pour remettre à flot notre prévoyance. ■

Josef Bachmann

Directeur retraité de la CP PwC

Bénéfices et pertes en fonction du rendement nécessaire et réel

Variante	CC rentes CHF	Rendement nécessaire	Rendement effectif	Résultat %	Résultat CHF
A	100 mios	4.1%	3.3%	-0.8%	-0.8 mios
B	100 mios	3.1%	3.3%	+0.2%	+0.2 mios
C	100 mios	2.1%	3.3%	+1.2%	+1.2 mios