

# Die Auswirkungen der Lohn- und Zinsentwicklung auf die berufliche Vorsorge



**Martin Wechsler**  
Dr. rer. pol., eidg. dipl. Pensionsversicherungs-Experte, Dr. Wechsler & Meier Büro für umfassende Pensionskassenberatung, Aesch/BL

## Theorie und Realität klaffen auseinander

**Das Finanzierungs- und Leistungsprinzip der beruflichen Vorsorge basiert auf der goldenen Regel. Dieses Modell geht davon aus, dass die Höhe des Zinssatzes, das heisst die von der Pensionskasse erzielte Rendite, der Lohnzuwachsrate entspricht.<sup>1</sup> Wie verlief die Lohn- und Zinsentwicklung der Vergangenheit tatsächlich, und welche Konsequenzen ergaben sich daraus für Beitragsprimats- und Leistungsprimatskassen?**

In der beruflichen Vorsorge wächst der Kapitalstock mit dem Zins, das Einkommen des Versicherten steigt mit der Lohnentwicklung an. Soll dem Versicherten gewährleistet werden, dass seine Rente sich auf dem Stand seines letzten Lohnes befindet, so muss dementsprechend das Pensionskassenkapital jeweils durch den Zins auf dieses Niveau angehoben werden.

Wächst der Zins stärker als der Lohn, wird die Rente gemessen am zuletzt bezogenen Einkommen grösser als geplant und die Ersatzquote (Rente gemessen am Lohn) steigt. Dies gilt auch umgekehrt: Die Rente verringert sich entsprechend, wenn sich der Lohn stärker entwickelt als der Zins.

## Ist die goldene Regel gültig?

Die vorliegende Untersuchung<sup>2</sup> zeigt, wie sich die Grössen Zins und Lohn seit dem 2. Weltkrieg effektiv entwickelt haben (Grafik 1 und 2).

Aufgrund der Datenauswertung kann man vier Phasen unterscheiden. Die eigentlichen Nachkriegsjahre von 1946 bis 1961 brachten tiefe Zinsen und niedrige Lohnzuwächse. Die Differenz zwischen Zins und Lohnzuwachs war gering. Während des grossen Nachkriegswirtschaftswachstums von 1962 bis 1975 stiegen die Löhne weitaus stärker an als die Zinsen. Dies bewirkte massive Nachfinanzierungslasten für die Leistungsprimatskassen. Die

Zeit von 1976 bis 1989 war heterogen, mit teilweise rezessionsbedingten niedrigen Lohnzuwachsrate und hohen Renditen. Seit 1990 wachsen die Löhne nur noch gering, wobei hohe Renditen erwirtschaftet werden.

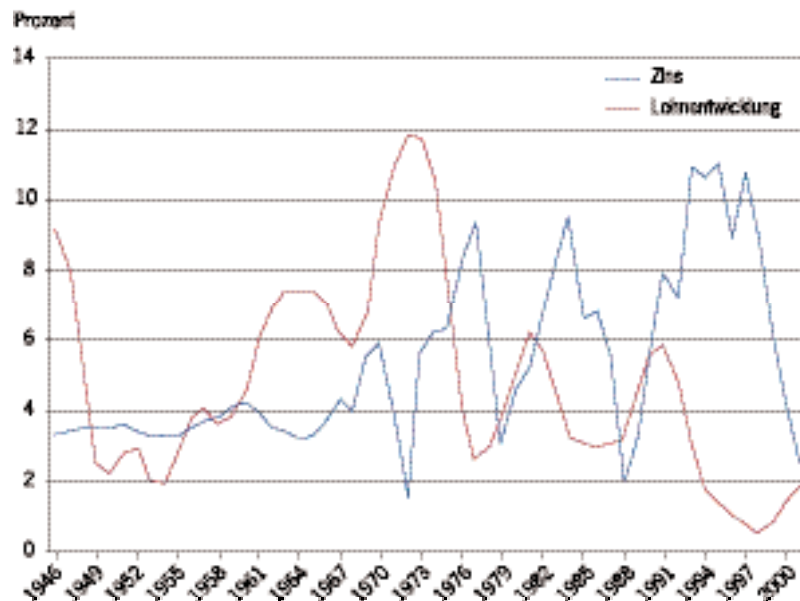
Während langer Phasen übertrifft also das Lohnwachstum die Zinserträge respektive umgekehrt. Dies zeigt deutlich, wie Theorie und Praxis auseinander klaffen und die Annahme der goldenen Regel in der Realität nicht zutrifft.

## Auswirkungen auf die Pensionskassen

Ist die Lohnentwicklung grösser als der Zinsertrag, so sinkt im Beitragsprimat die Rente gemessen am letzten Einkommen. Der Kapitalertrag kann der Lohnentwicklung nicht folgen, die Ersatzquote (Rente bezogen auf das letzte Einkommen) geht zurück. Diese Situation ergab sich in den Jahren mit starkem Wachstum. Im Leistungsprimat – welches eine fixe Rente in Prozent des letzten Lohnes garantiert – mussten für Lohn erhöhungen bei tiefen Renditen massive Nachfinanzierungen geleistet werden.

Wächst der Zins stärker als die Löhne, so wird im Beitragsprimat die Rente gemessen am letzten Einkommen höher als geplant und die Ersatzquote steigt. Zur Erreichung der angestrebten Ersatzquote könnte man im Beitragsprimat die Altersgutschriften reduzieren. Seit den 80er Jahren stagniert die Lohnentwicklung bedingt durch tiefes Wirtschaftswachstum und tiefe Inflationsraten. Hohe Renditen, vor allem aus den Aktienbereichen, entlasten die Leistungsprimatskassen bei der Finanzierung. Auf der Grundlage der goldenen Regel wird hier für das anvisierte Leistungsziel zu viel finanziert,

Grafik 1: Zins- und Lohnentwicklung



Quelle: Dr. Wechsler & Meier

entsprechend fallen technische Gewinne an. Je nach Zins-/Lohnentwicklung ist das Leistungs-/Beitragsprimat das vorteilhaftere System.

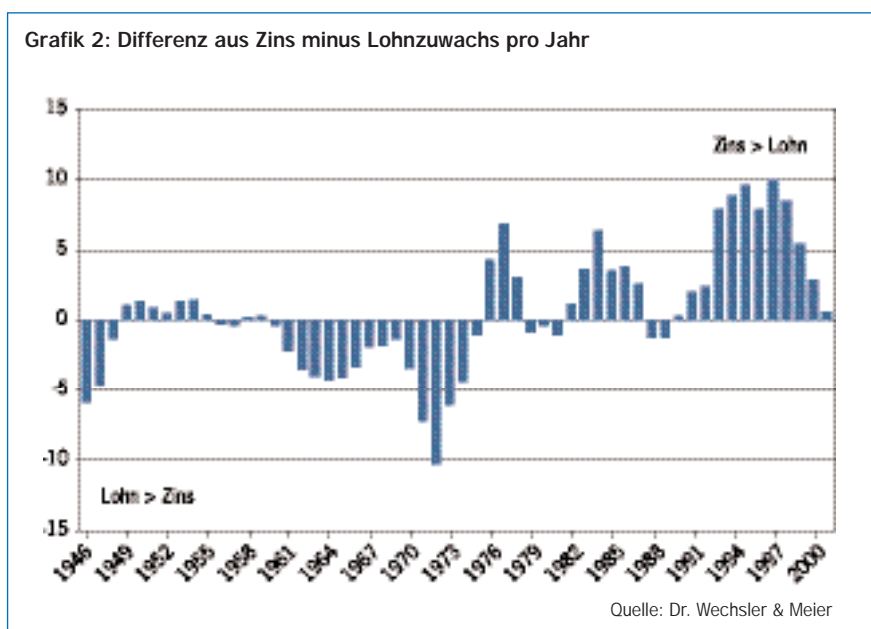
Seit den 80er Jahren ist aufgrund der Tatsache, dass die Zinsen stärker wachsen als die Lohnentwicklung, das Beitragsprimat das vorteilhaftere System für den Versicherten, weil er dadurch eine höhere Ersatzquote erhält als ehemals anvisiert. Hingegen war in dieser Zeit – und ist es heute immer noch – das Leistungsprimat für ein Unternehmen das kostengünstigere Vorsorgemodell.

### BVG übertrifft Leistungsziel

Das modellmässige Leistungsziel des BVG ist eine Altersrente von 36 Prozent des versicherten Lohnes. Dabei kommt der Lohn- und Zinsentwicklung eine zentrale Bedeutung zu. Das BVG fixiert seit seiner Einführung – in Anlehnung an die goldene Regel – den Zinssatz mit 4 Prozent, die Lohnentwicklung ebenfalls mit 4 Prozent. Der maximal versicherte BVG-Lohn ist seit 1985 von 33 120 Franken auf heute 49 440 Franken angestiegen. Dies entspricht jedoch nur einer durchschnittlichen Zunahme von 2.3 Prozent pro Jahr (Grafik 3). In Analogie zur Lohnentwicklung hätte folglich ein Zinssatz von 2.3 Prozent genügt. Da das BVG jedoch eine vierprozentige Verzinsung des Altersguthabens vorschreibt, wurde das anvisierte Leistungsziel übertroffen.

Die maximale BVG-Altersrente eines Neurentners des Jahres 2000 beträgt 11 528 Franken.<sup>3</sup> Gemäss theoretischem BVG-Modell hätte diese Altersrente nur 10 145 Franken betragen müssen. Das Altersguthaben des Neurentners ist mit effektiv 324 Prozent des BVG-Lohnes höher als der theoretisch erwartete Wert von 285 Prozent. Faktisch ist die BVG-Rente heute 13.6 Prozent höher als modellmässig geplant.

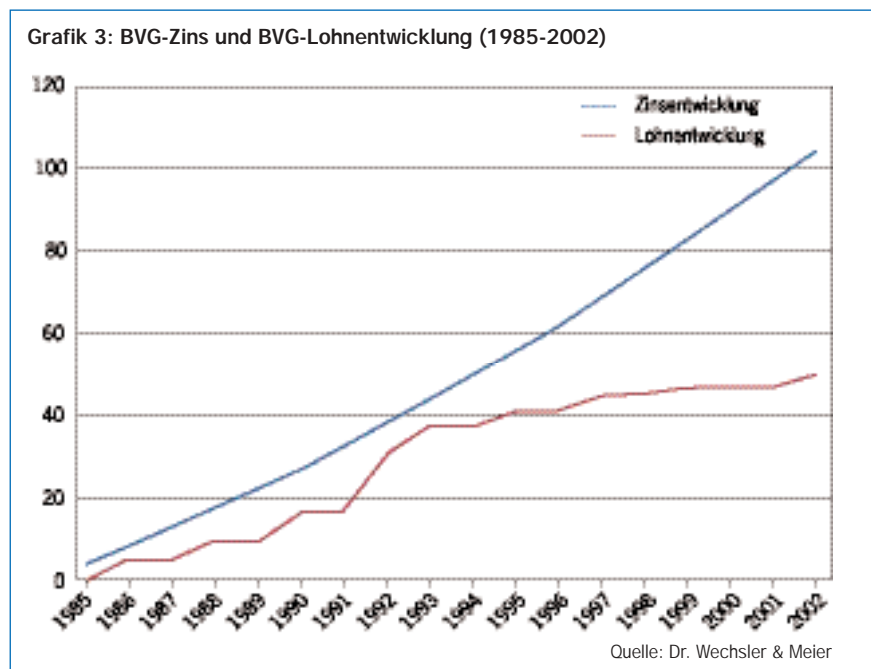
Wollte man das Gleichgewicht der goldenen Regel wieder erreichen, so müsste der Zinssatz von 4 Prozent auf den Zuwachs des BVG-Lohnes reduziert werden. Seit der Einführung des BVG hätte der Minimalzinssatz folglich nicht 4 Prozent betragen müssen, sondern 2.3 Prozent. Dies



#### Datenquellen Grafik 1 und 2:

**Lohnentwicklung** – Lohnindex BFS, Arbeitnehmerlöhne 1946 -2001

**Zins** – 1946 bis 1969: Rendite der Kapitalanlagen der Vorsorgeeinrichtung in der Schweiz aus Martin Wechsler, «Die Einführung der obligatorischen 2. Säule», Basel 1984, 1970 bis 2001: Pictet-Index 1993  
Für die Aufbereitung der Daten wurden für die Löhne gleitende 3-Jahres-Durchschnitte verwendet, für die Zinsen gleitende 5-Jahres-Durchschnitte, wodurch die Ausschläge geglättet werden.



hätte zur Erreichung der angestrebten Leistungsziele gereicht.

Das BVG basiert auf der Annahme der goldenen Regel, wonach Zins- und Lohnentwicklung gleichmässig verlaufen. Zusätzlich fixiert das BVG die eine der beiden Grössen, nämlich den Zinssatz mit 4 Prozent, ohne dabei die tatsächliche Entwicklung des BVG-Lohnes zu berücksichtigen.

Damit schliesst das Gesetz per se die Erreichung des vorgegebenen Leistungszieles aus.

#### Fussnoten

<sup>1</sup> Vergleiche BSV, 2 Berichte zum Thema Minimalzinnschriften für Vorsorgeeinrichtungen, 2001, Seite 28.

<sup>2</sup> Detaillierte Berechnungen finden sich auf [www.altersvorsorge.ch](http://www.altersvorsorge.ch).

<sup>3</sup> Berechnungen des BSV, Statistiken zur sozialen Sicherheit, 2000, Seite 111.

# Les répercussions de l'évolution des salaires et des intérêts

Martin Wechsler

Clivage entre théorie et réalité

**Le système du financement et des prestations de la prévoyance professionnelle est fondé sur la règle d'or qui dit que le montant du taux d'intérêt, autrement dit, le rendement dégagé par la caisse de pension, doit être équivalent au taux de croissance du salaire.<sup>1</sup> Quelle a réellement été l'évolution des salaires et des intérêts par le passé et quelles ont été les conséquences pour les caisses en primauté cotisations et en primauté prestations respectivement?**

Dans la prévoyance professionnelle, le stock de capital croît en fonction de l'intérêt, le revenu de l'assuré progresse au fil de l'évolution de son salaire. Si on veut garantir à l'assuré que sa rente soit au niveau de son dernier salaire, il faut que le capital de la caisse de pension soit progressivement porté à ce même niveau par le biais de l'intérêt.

Lorsque l'intérêt croît plus vite que le salaire, la rente devient plus grande que prévu par rapport au dernier revenu touché et le taux de substitution (rente par rapport au salaire) monte. Le mécanisme joue aussi en sens inverse: la rente diminue proportionnellement quand le salaire évolue plus vite que le taux.

## Est-ce que la règle d'or fonctionne?

La présente étude<sup>2</sup> montre l'évolution effective des paramètres intérêt et salaire depuis la deuxième guerre mondiale.

Sur la base de l'évaluation des données, quatre phases s'esquissent. Dans les années de l'après-guerre à proprement parler, de 1946 à 1961, les salaires et les intérêts n'ont pas beaucoup progressé. Le clivage entre la croissance de l'intérêt et celle des salaires était faible. Durant le grand essor conjoncturel des années 1962 à 1975, les salaires ont progressé beaucoup plus vite que les intérêts. Il en

est résulté des lourdes charges de financement complémentaire pour les caisses à primauté de prestations. La période de 1976 à 1989 a été hétérogène, avec des faibles taux de croissance des salaires, en partie à cause de la récession, et des rendements élevés. Depuis 1990, les salaires bougent à peine, alors que les rendements dégagés sont élevés.

On voit donc que pendant de longues phases, ce sont une fois les salaires, une fois les intérêts qui prennent beaucoup d'avance. La théorie et la pratique divergent donc très clairement et l'hypothèse de la règle d'or ne joue pas en réalité.

## Répercussions sur les caisses de pension

Lorsque l'évolution des salaires prend de vitesse le rendement produit par les intérêts, la rente baisse dans la primauté des cotisations par rapport au dernier revenu. Le rendement produit par le capital ne parvient plus à suivre au rythme de l'évolution des salaires, le taux de substitution (rente par rapport au dernier revenu) régresse. C'est la situation qui s'était produite dans les années de forte croissance. Sous le régime de la primauté des prestations qui garantit une rente fixe en pour-cent du dernier salaire, il a fallu procéder à des financements complémentaires massifs pour les augmentations de salaire alors que les rendements étaient bas.

Si les intérêts accomplissent une hausse plus rapide que les salaires, la rente devient plus élevée que prévu en primauté de cotisations par rapport au dernier revenu et le taux de substitution augmente. Pour arriver au taux de substitution visé, on pourrait réduire les bonifications de vieillesse sous le régime de la primauté des cotisations. Depuis les années 80, l'évolution des salaires stagne à cause de la faible croissance conjoncturelle et des taux d'inflation bas. Une forte rentabilité, surtout dans le domaine des actions, allège le financement pour les caisses en

primauté de prestations. Sur la base de la règle d'or, on finance plus que l'objectif d'assurance visé et on génère donc des bénéfices techniques. Selon l'évolution des intérêts et des salaires, le système de la primauté des prestations présentera des avantages par rapport à celui de la primauté des cotisations.

Depuis les années 80, les intérêts augmentent régulièrement plus vite que les salaires, la primauté des cotisations est donc le système le plus avantageux pour l'assuré, étant donné qu'il touche une quote-part de substitution supérieure à celle visée initialement. Pour l'entreprise en revanche, le système à primauté de prestations a été le modèle de prévoyance le plus intéressant du point de vue des coûts et il le reste encore.

## La LPP dépasse l'objectif d'assurance visé

L'objectif d'assurance visé par la LPP consiste en une rente de vieillesse équivalant à 36% du salaire assuré. Dans ce contexte, l'évolution des salaires et des intérêts revêt une importance cruciale. Depuis son introduction, la LPP, en référence à la règle d'or, travaille avec un taux d'intérêt de 4% et une évolution des salaires également de 4%. Le salaire maximal assuré selon la LPP a grimpé de 33 120 francs en 1985 à 49 440 francs aujourd'hui, soit une progression moyenne de seulement 2.3% par an. Logiquement, un taux d'intérêt de 2.3% aurait donc suffi. Mais comme la LPP prévoit une rémunération de l'avoir de vieillesse à 4%, l'objectif d'assurance visé a été dépassé de loin.

La rente de vieillesse LPP d'un nouveau retraité de l'an 2000 se chiffre à 11 528 francs au maximum.<sup>3</sup> Conformément au modèle LPP théorique, cette rente de vieillesse n'aurait dû être que de 10 145 francs. L'avoir de vieillesse effectif du nouveau rentier atteint 324% du salaire LPP au lieu des 285% théoriquement escomptés. Dans les faits, la rente LPP est aujourd'hui supérieure de 13.6% à ce qui avait été prévu dans le modèle.

La LPP dépasse depuis des années son objectif d'assurance initialement visé. A l'heure actuelle, les rentes sont supérieures d'environ 13% à ce qui avait été initialement prévu. Si on voulait rétablir l'équilibre de la règle d'or, le taux d'intérêt de 4% devrait être réduit à la croissance effective du salaire LPP. Concrètement, le taux d'intérêt minimal aurait donc dû être de 2.3% depuis l'introduc-

tion de la LPP et non de 4%. Cela aurait suffi pour atteindre l'objectif d'assurance visé.

La LPP se fonde donc sur l'hypothèse de la règle d'or qui prétend que les intérêts et les salaires évoluent de manière uniforme. En plus, la LPP impose l'un des deux paramètres, à savoir, le taux d'intérêt, à 4%, sans tenir compte de l'évolution effective

du salaire LPP. La loi exclut ainsi d'emblée l'atteinte de l'objectif d'assurance visé.

---

#### Notes

<sup>1</sup> cf. OFAS, 2 rapports concernant les prescriptions de l'intérêt minimal pour les institutions de prévoyance, 2001, page 28.

<sup>2</sup> Pour les calculs détaillés, cliquez [www.altersvorsorge.ch](http://www.altersvorsorge.ch).

<sup>3</sup> Calculs de l'OFAS, statistiques concernant la sécurité sociale, 2000, page 111.