

Aftreebeplanning: Konsepte en inhoud

Deur Daniel R Wessels

November 2014

Ek moet erken dat ek al dikwels in die verlede sekere beleggingsterme gebruik het sonder om vir 'n oomblik stil te staan en presies te verduidelik wat ek daarmee bedoel. Sekere woorde raak algemene spreuktaal sonder om die dieperliggende inhoud daarvan presies te verduidelik. Netso is dit met aftreebeplanning en al die verskillende fasette wat daarmee saamgaan.

Byvoorbeeld, die begrip “aftrede” mag dalk iewers in die verlede geïmpliseer het dat dit iemand is wat finaal ophou werk het, geduldig elke maand sy pensioenbetaling ontvang, meestal by die huis sit en ontspan, en vir die onvermydelike wag. Maar natuurlik is dit vandag baie meer as hierdie eng beskrywing van 'n afgetredene. Baie afgetredenes met goeie gesondheid is inderwaarheid aktief betrokke en besig om uiting aan hul tweede loopbane te gee; hetsy liefdadigheid of welsynsfunksies, in raadgewende hoedanighede by besighede, besig om hul stokperdjies winsgewend aan te wend, of diegene wat miskien dit minder breed het doen wat ook al hul kan om broodnodige aanvullende inkomste te kan verdien.

Die punt is dat formele aftrede nie impliseer dat dit die einde van die pad is nie, intendeel, dit is die geleentheid om jou werklike passie met hopelik veel minder stres as vantevore ten volle uit te leef. Aftrede-beplanning behoort dus nie net die finansiële beplanning daaromtrent aan te spreek nie, maar ook die voorbereiding daarvan hoe om jou vaardighede na aftrede sinvol aan te wend. Dus, dit kan beteken dat aftrede-beplanning nie net is om met 'n finansiële adviseur te konsulteer nie, maar inderwaarheid om by 'n verskeidenheid van kundiges kers op te steek.

Die ongelukkige realiteit wat baie afgetredenes in die gesig staar is dat hul voorsiene aftree-kapitaal nie voldoende gaan wees om hul lewensstandaarde vol te hou nie. Dit is belangrik dat sulke persone voor aftrede-ouderdom reeds besef hul somme gaan nie klop nie en dus nie aftrede blindelings tegemoet gaan onder 'n vals verwagting dat hoë rentekoerse (opbrengste) hul uit die verknorsing vorentoe gaan red nie. Minstens kan diegene reeds voor aftrede ernstig aandag aan maniere gee hoe om hul inkomste te rek, formele aftrede dalk met 'n paar jaar uit te stel, persoonlike uitgawes drasties te besnoei, ensovoorts.

Sanlam onderneem jaarliks 'n opname onder aftreefondse (*Sanlam Employee Benefits Benchmark Survey*) en die jongste statistieke dui daarop dat minder as 30% van lede in staat sal wees om hul lewensstandaarde tydens aftrede te kan volhou. Hierdie syfers geld vir beide eiestaande en saambreel-aftreefondse (tipies kleiner werkgewers) terwyl onder unie-gebaseerde fondse hierdie syfer daal tot onder 20% van die lede. Onthou, die opname verwys na diegene wat wel deel is van 'n aftreefonds en natuurlik is daar dan nog 'n groot groep mense wat buite hierdie formele strukture val.

Is dit regtig verbasend dat die meeste beleggers wat ten prooi val van bedrieglike beleggingskemas, wat die spreukwoordelike manna-uit-die-hemel beloof, juis afgetredenes is? (Ek het minder simpatie met welvarende sakepersone wat hul hand aan sulke skemas waag, want dit gaan nie slegs oor die najaag van hoë opbrengste nie, maar na my mening meer spesifiek oor die “belastingvriendelike” wyse waarop hierdie beleggings dikwels hanteer word).

So, hoe moet mense wat hul formele aftrede nader weet waar hul staan omtrent hul finansiële beplanning vir aftrede? Konsulteer met 'n finansiële adviseur, maar hierdie tipe dienste kan duur wees en nie binne die bereik van baie mense nie. Let wel, ek verwys na adviseurs wat professionele fooie vir hul tyd vra om sulke ontledings te kan doen, en nie bloot verkoopsagente wat gratis advies in ruil vir die verkoop van 'n produk aanbied nie.

Aftreefondse (pensioen, voorsorg, aftree-annuiteit) kan 'n vername rol speel om sulke inligting aan hul lede deur te gee. Byvoorbeeld, op die jaarlikse fondsstate kan aangetoon word watter aftree-inkomste die huidige en verwagte aftree-kapitaal sou aankoop. Hierdie inkomste kan uitgedruk word as 'n persentasie van die huidige verdienste, of te wel beter bekend as die vervangingskoers of *replacement rate*. Ideaal gesproke behoort die minimum vervangingskoers in die omgewing van 75% te wees, d.w.s. drie-kwart van die voor-aftrede inkomste kan met aftree-inkomste ondervang word. Die moontlike opbrengs op addisionele, diskresionêre bates (d.w.s. kapitaal wat opgebou is uit eie spaarpogings) moet hierby ingereken word, in soverre hierdie bates wel vir aftreevoorsiening geormerk is.

'n Alternatiewe wyse om te bepaal of 'n persoon oor voldoende aftreekapitaal beskik is om op die volgende te let: 'n Persoon van 65 wat vandag met redelike sekerheid finansiëel selfstandig wil aftree, moet oor aftreebates van minstens 20 keer die jaarlikse inkomste-behoefte beskik, d.w.s. indien u voor-belaste behoefte R400,000 per jaar beloop, moet u aftreebates teen R8 miljoen waardeer word. Natuurlik, hoe vroeër die persoon aftree, hoe hoër behoort die verhouding te wees.

Die vraag hoekom so baie mense klaaglik misluk met hul aftreevoorsiening kan beantwoord word deur te verwys na 'n ingewikkelde, struktureel-gebrekkige regulatoriese stelsel wat die owerheid tot hul krediet nou wil aanspreek, maar natuurlik sukkel om die voorgestelde wysigings deur te voer (sekere veranderinge sou vanaf 1 Maart 2015 van krag wees, maar is vir minstens 'n verdere jaar uitgestel weens onderhandelinge met vakbonde wat tot dusver skipbreuk gelei het).

Waarskynlik die grootste enkele rede hoekom baie afgetredenes afhanklik gaan wees van die finansiële hulp van families en uiteindelik die staat is dat dit te maklik is om by bedanking die volle opgehoopde fondsvoordele in kontant te neem en nie te bewaar nie. Redes soos die afbetaling van verbandskuld word dikwels aangevoer as die rasionaal daaragter, maar hierdie planne faal feitlik altyd omrede mense nie die

ekstra kontantvloei in hul sakke gedissiplineerd aanwend om hul aftreekapitaal op te bou nie. Verder, die verband word ook nie finaal gekanselleer nie en skep dus die ruimte vir her-finansiering van toekomstige behoeftes wat vakansies, nuwe motors, ensovoorts, insluit.

Effektiewelik is lede van aftreefondse oor die afgelope aantal jare bemagtig om met redelike vryheid van keuse hul beleggings in aftreefondse volgens hul eie persoonlike voorkeure op te stel. Eintlik in baie gevalle werk hierdie vryheid van keuse teen die beste belange van lede omrede daar kan nie geredelik verwag word dat hul ingewikkelde beleggingsbesluite sonder oordeelkundige advies kan neem nie.

Confucius het immers gesê ware kennis is om te weet dat jy weet of nie weet nie, maar dit is iets heeltemal anders (gevaarlik) om nie te weet dat jy nie weet watter implikasies sekere besluite inhou nie! In die verband dink ek dat te veel lede eensyds dalk te konserwatiewe beleggingsportefeuljes verkies en inderwaarheid hulself in die voet skiet gegewe die waarskynlike langtermyn aard van aftreebeleggings. Andersyds, in sekere gevalle het lede nie werklik toegang tot lae-koste, passief-bestuurde oplossings nie en word geforseer om in hoër-koste, aktief-bestuurde fondse te belê. Ongelukkig is die kool nie altyd die sous werd met laasgenoemde opsies nie en lede sou waarskynlik beter af wees indien eersgenoemde opsies beskikbaar was.

Vir persone wat nie lid is van 'n werkgewer-aftreefonds nie en dus in hul eie, individuele aftreefonds (uittree-annuiteit of *retirement annuity*) belê, asook fondsleder wat aanvullende bydraes tot aftree-voorsiening in sulke produkte maak, was daar tot die onlangse verlede nie juis lae-koste opsies beskikbaar nie. Trouens, die koste verbonde aan konvensionele UA produkte soos aangebied deur lewensversekeringsmaatskappye is op 'n stadium as van die hoogste ter wereld bestempel. Nietemin, vandag is nuwe-generasie UA produkte beskikbaar wat op 'n deulopende basis minstens 50-75% goedkoper is as die konvensionele produkte.

Nie net is die administrasiekoste drasties verlaag nie, maar ook die koste verbonde aan die bestuur van beleggings (lae-koste beleggingsopsies). Terselfdertyd is die penalisasie-koste by staking van premie-bydraes ook uitgeskakel.

'n Verdere rede wat aanleiding gee tot onder-voorsiening is dat werkgewer-en werknemerbydraes geskoei word op 'n teoretiese belastingkonsep van aftreebefondste inkomste, maar wat nie noodwendig die volle vergoeding wat 'n werknemer per jaar ontvang, behels nie. Jaarlikse bonusse en reistoelae word tipies hiervan uitgesluit. Dit beteken dat 'n persoon onder die indruk verkeer dat byvoorbeeld 15% van sy jaarlikse inkomste tot aftreevoorsiening bygedra word, maar inderwaarheid is dit eerder 12.5% of minder van die werklike jaarlikse inkomste. Onthou ook dat 'n gedeelte van die bydraes aangewend word om risiko-voordele (lewensdekking, ongeskiktheid) en administrasie in stand te hou. Hierdie premies vorm dus nie deel van die werklike bydrae tot aftreevoorsiening nie. Die onder-voorsiening van bydraes tot aftreevoorsiening, en nie net beleggingsopbrengste nie, speel 'n vername rol hoekom baie afgetredenes tydens aftrede finansiële tekort gaan skiet.

Bydraes tot aftreefondse is belasting-aftrekbaar en inderwaarheid dien dit as 'n welkome aansporingsmaatregel om juis sulke bydraes te maak. Byvoorbeeld, vir 'n persoon wat die maksimum marginale belastingkoers van 40% sou betaal beteken dit dat die belastingbesparing 40% van die bydraes sal beloop. Verder, geen belasting is betaalbaar op rente-inkomste, kapitaalwins, ensovoorts nie. 'n Wen-wen situasie sonder weerga. 'n Onbedoelde gevolg hiervan is dat vir laer besoldiges (diegene met 'n marginale belastingkoers van 18%) die aansporing om sulke bydraes te maak eintlik niksseggend is nie. Trouens, benewens risiko-voordele sou dit weinig verskil maak of sulke persone binne of buite aftreefondse spaar. Die moedswillige gees sou wou argumenteer sulke persone kan in elk geval nie daarvan droom om finansiële selfstandig af te tree nie – die staat met hul oorwerkte hulpbronne sal altyd 'n getroue bondgenoot op hul lewenspad wees.

Waar dit waarskynlik 'n soort van 'n altruïstiese idee sou wees om die laer besoldigtes te verplig om nie net bloot 'n enkelbedrag by aftrede te ontvang nie, maar eerder 'n verpligte maandelikse pensioen, moet ook in gedagte gehou word dat hul lewensverwagting waarskynlik laer as vir ander inkomstegroepe sou wees. 'n Groot nadeel van tradisionele gewaarborgde lewensannuiteite is dat by afsterwe geen verdere kapitaaluitbetalings moontlik is nie (daar is wel maniere hoe om voordele by dood te verseker, maar dan ten koste van laer pensioenbetalings). Byvoorbeeld, 'n bedrag van R500,000 by aftrede sou 'n gewaarborgde inkomste van R3,000 per maand oplewer, maar gestel die persoon sou slegs na drie jaar afsterf, kan geen verdere voordele betaalbaar wees nie (wins is vir versekeraar). Dus, eintlik die enigste haalbare tipe aftreeproduk sou een wees waar die residuele aftreekapitaal, m.a.w. die bedrag wat nog nie as pensioen uitbetaal is nie, tot 'n sekere mate vir naasbestaandes behoue bly.

Ter opsomming: Vandag is die aftrede-omgewing radikaal anders as wat vorige generasies van afgetredenes beleef het en 'n nuwe stel uitdagings staar afgetredenes in die gesig. Mense word a.g.v. verbeterde lewensstyl-gewoontes en mediese innovasies aansienlik ouer, maar die staatskas, –ondersteuning en –mediese bystand al leër. Dus mense wat 'n ambisie het om finansiëel selfstandig af te tree is op hulself (of naaste familie) aangewese om byvoorbeeld broodnodige mediese dienste te kan voorsien. Die punt is dat voorsiening hiervoor baie geld gaan kos en is dit moeilik om te voorspel hoe vinnig mediese koste gaan styg (oor die afgelope aantal jare het mediese inflasie konstant bokant algemene inflasie uitgestyg). Aan die positiewe kant sal produkveranderinge en laer beleggingskoste 'n positiewe hefboomeffek oor tyd op netto beleggingsopbrengste uitoefen.

Nogtans kan ek nie anders as om tot die slotsom te kom nie dat vir baie mense die tradisionele siening oor aftrede sal moet verander. Terwyl u goeie gesondheid geniet, doen die dinge waarvan u hou en as dit boonop vir u ekstra inkomste beteken, soveel te meer. Dit wil sê, neem verantwoordelikheid vir u eie toekoms en moet nie u hoop plaas op slimpraatjies en beloftes van hemelhoë opbrengste op u beleggings nie.