

360°Vorsorge

Resilienz

Investieren in volatilen Märkten

Kommunikativ unterstützen

Entwicklungen am Versicherungsmarkt

Mit Governance zu Resilienz

Bereitschaft für Veränderungen
beim Arbeitgeber

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Ausgabe 2 – 2020

360°Vorsorge

Resilienz

Inhalt

Editorial.....	3
Am Puls.....	4
Pensionskassenmanagement in ausserordentlichen Zeiten.....	4
Investitionen der Pensionskassen in Zeiten von COVID-19.....	7
Erfordern aussergewöhnliche Situationen auch aussergewöhnliche Kommunikationsmassnahmen?.....	10
Wie stark beeinflusst die Corona-Krise den Markt der Sammelstiftungen?.....	12
Versicherungsdeckungen während einer Pandemie.....	13
Employee Benefits: Warum ein Virus vieles verändert.....	16
Recht & Regulierung.....	18
Corona-Pandemie: Kurzarbeit und Auswirkungen.....	18
Wie wird eine Vorsorgeeinrichtung resilient?.....	20
Aktuarielles & Bilanzierung.....	23
Umstrukturierung von Pensionskassen.....	23
IFRS-Risk-Sharing-Methoden für Schweizer Pensionskassen.....	26
News & Trends.....	28
360°Benefits I Governance Check.....	28
Events.....	30
360°Benefits I Academy.....	30



Editorial

Für die Schweizer Pensionskassen waren die letzten zwölf Monate geprägt von Hoch- und Tiefpunkten an den Kapitalmärkten. Zuletzt waren die Unsicherheiten und die Volatilität hoch, der Absturz mit Ausbruch der Coronavirus-Erkrankungen gross. Aufgrund der guten Vorsorge in früheren Jahren und robusten Deckungsgraden war ein solcher Stresstest für viele Pensionskassen aber gerade noch verkraftbar.

Die Pensionskassen waren solide aufgestellt. Oft wird inzwischen in diesem Kontext von Resilienz gesprochen. Im lateinischen Ursprung des Wortes liegen die Bedeutungen «zurückspringen, abprallen» und zeigen damit die Idee von Resilienzkonzepten auf. Ziel ist es, widerstandsfähig auch in Krisensituationen zu sein. Übertragen auf Pensionskassen sollte der gesamte Geschäftsbetrieb entsprechend aufgestellt sein, angefangen bei der Kapitalanlage bis hin zur Administration und dem Stiftungsrat.

In der vorliegenden Ausgabe unseres Magazins 360°Vorsorge betrachten wir die unterschiedlichen Facetten von **Resilienz** im Umfeld der Schweizer Pensionskassen. Dabei zeigen wir Best-Practice-Ansätze für Investments, Kommunikation und Governance. Natürlich wird auch die Behandlung der aktuellen Situation in der internationalen Rechnungslegung thematisiert sowie der Frage nachgegangen, welche Risiken ggf. durch einen Transfer auf einen Versicherer integrierbar sind.

Viel Freude bei der Lektüre wünscht

Ihr Stephan Wildner
Director of Retirement Services Switzerland



Pensionskassenmanagement in ausserordentlichen Zeiten

Interview

Der folgende Beitrag ist ein Auszug aus einem im Mai 2020 geführten Interview zwischen Michele Casartelli, Geschäftsführer der Fondazione di Previdenza EFG SA (nachfolgend Fondazione) und des Fondo Complementare di Previdenza EFG SA (nachfolgend Fondo) (Abb. 1) und WTW (Linda Haas und Peter Zanella). Das vollständige Interview kann hier eingesehen werden:



Willis Towers Watson: Herr Casartelli, wir bedanken uns für Ihre Bereitschaft zu diesem Interview. Wir leben in ungewöhnlichen Zeiten, die uns alle vor neue Herausforderungen stellen. Gerade das Tessin war jedenfalls anfangs stärker als der Rest der Schweiz von der Corona-Pandemie betroffen und hat somit fast eine Vorreiterrolle bei der Bekämpfung und Eindämmung der Pandemie eingenommen. Sie und der Stiftungsrat waren somit zusätzlich und früher als andere gefordert zu handeln. Welches waren die ersten organisatorischen Anpassungen, die Sie zum Schutz der Mitarbeiter vorgenommen haben?

Herr Casartelli: Um den Betrieb aufrechtzuerhalten und gleichzeitig die Mitarbeiter zu schützen und auch ihren persönlichen Lebenssituationen Rechnung zu tragen (Kinder, Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe, Grenzgänger) haben wir auf ein differenziertes Zusammenarbeitsmodell gesetzt. Einerseits haben wir die Mitarbeiter von zu Hause aus arbeiten lassen, andererseits haben wir aufgrund der Notwendigkeit der Anwesenheit in den Büroräumlichkeiten für gewisse Arbeiten zwei räumlich getrennte Arbeitsplätze organisiert,

an denen die Mitarbeiter bei Bedarf ohne jeglichen Kontakt zueinander arbeiten konnten. Damit konnten wir ein optimales Schutzkonzept umsetzen und jeglichen Kontakt unter den Mitarbeitern unterbinden und damit das Betriebsrisiko minimieren. Insgesamt haben wir als Vorsorgeeinrichtungen durch die starke Anbindung an die Arbeitgeber von deren umsichtiger Umsetzung von organisatorischen Massnahmen profitiert. Als Beispiel: Beim Einlass in das Gebäude, in welchem sich die Arbeitsplätze befinden, wird bei allen Mitarbeitern die Temperatur gemessen.

Willis Towers Watson: Sie und Ihr Team bearbeiten personenbezogene Daten, welche einen hohen Datenschutz erfordern. Können diese hohen Anforderungen an den Datenschutz auch aus dem Home-Office problemlos umgesetzt werden?

Herr Casartelli: Auch in diesem Bereich profitieren wir als Vorsorgeeinrichtungen von der Infrastruktur und den auferlegten Sicherheitsmassnahmen des Arbeitgebers. Datenschutz ist natürlich gerade im Bankensektor äusserst

wichtig und wird daher prioritär behandelt. Heimarbeit und die dazu notwendige IT-Infrastruktur inklusive der notwendigen Sicherheitsmassnahmen zum Datenschutz bestanden bereits vor der Krise und wir waren damit bestens auf die Krise vorbereitet. Ich persönlich habe zum Beispiel bereits seit einem Jahr ab und an von zu Hause aus gearbeitet.

Willis Towers Watson: Gewisse Rechtsgeschäfte, welche eine Vorsorgeeinrichtung routinemässig durchführt, verlangen eine notariell beglaubigte Unterschrift oder eine Beurkundung. Zudem werden Dokumente oft auf dem postalischen Weg versandt/erhalten, wodurch die Anwesenheit von Mitarbeitern am Zustellungsort der Post und der Zugang zur Post für die Aufrechterhaltung des Betriebs notwendig ist. Wie sind Sie und Ihre Mitarbeiter mit dieser Situation umgegangen?

Herr Casartelli: Wie bereits erwähnt, haben wir zwei räumlich getrennte Arbeitsplätze organisiert und sichergestellt, dass immer mindestens eine Person vor Ort war, um die Post zu bearbeiten. Dabei haben wir darauf geachtet, dass vor allem Mitarbeiter, die keiner Risikogruppe angehören oder keine Betreuungsaufgaben haben, für diese Aufgabe eingesetzt werden. Allgemein haben wir festgestellt, dass es zu weniger Rechtsgeschäften kam und die Prozesse sich etwas verlangsamten. Wir konnten die Abwicklung der anstehenden Geschäfte daher immer sicherstellen.

Willis Towers Watson: Gab es für die Vorsorgeeinrichtungen vor der Krise einen sogenannten Business-Continuity-Plan? Wenn nein, gedenken Sie einen solchen zu erstellen? Falls ja, werden Sie diesen aufgrund der gemachten Erfahrungen anpassen und in welchem Bereich?

Herr Casartelli: Auch hier profitieren wir als Vorsorgeeinrichtungen von den äusserst guten Strukturen und Prozessen seitens des Arbeitgebers, nach denen wir uns verbindlich richten müssen. Der Business-Continuity-Plan des Arbeitgebers schliesst die Vorsorgeeinrichtungen mit ein und wird jährlich getestet. Es gibt eine Dienstleistungsvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und den Vorsorgeeinrichtungen, in welcher die Dienstleistungen vertraglich geregelt sind. Wir sind damit sehr gut aufgestellt, und aus der bisherigen Erfahrung in der Krise sehen wir keinen Anpassungsbedarf.

Willis Towers Watson: Ab Mitte Februar zeigten sich die ersten Auswirkungen der Corona-Pandemie an den Aktienmärkten. Sie haben rasches und entschlossenes Handeln an den Tag gelegt und im Anlageausschuss/Stiftungsrat entschieden, das Rebalancing auszusetzen. Damit ist sichergestellt, dass bei fallenden Kursen nicht dazugekauft wird, womit eine übermässige Exponierung im Aktienmarkt verhindert wird. War dies im Rückblick eine sinnvolle Massnahme? Haben Sie weitere Absicherungsmassnahmen im Bereich Vermögensanlage getroffen?

Abb. 1: Steckbrief und Kennzahlen 31.12.2019

Fondazione	
Vorsorgeplan	Beitragsprimat
Registrierung gemäss Art. 48 BVG	ja
Gründungsjahr	1944
Sitz	Tessin
Anzahl aktiv Versicherte	801
Anzahl Rentner	1'039
Angeschlossene AG *	5
Anlagevermögen	CHF 938.9 Mio.

Fondo	
Vorsorgeplan	Beitragsprimat
Registrierung gemäss Art. 48 BVG	nein
Gründungsjahr	1984
Sitz	Tessin
Anzahl aktiv Versicherte	209
Anzahl Rentner	170
Angeschlossene AG *	5
Anlagevermögen	CHF 170.7 Mio.

* Von den fünf angeschlossenen Arbeitgebern, die im Banken- und Treuhandsektor tätig sind, hat derzeit keiner Kurzarbeit eingeführt.

Herr Casartelli: Der Anlageausschuss und auch der Stiftungsrat haben sich intensiv mit der Vermögensanlage der Vorsorgeeinrichtungen beschäftigt und wir hielten auf dem Höhepunkt der Schwankungen an den Aktienmärkten häufig und intensive Sitzungen ab. Da der Anlageausschuss und der Stiftungsrat das Risiko an den Aktienmärkten als sehr hoch einschätzen, haben wir das Rebalancing ausgesetzt und bis heute (Stand Mitte Mai) nicht wiedereingesetzt. Dabei kommt uns zugute, dass wir im Anlagereglement weite Bandbreiten bei der Vermögensallokation definiert haben (zum Beispiel bei Aktienanlagen eine Untergrenze von 0 Prozent). Dies erlaubt uns taktisch vorzugehen.

Als weitere Absicherungsmassnahme haben der Anlageausschuss und der Stiftungsrat entschieden, 50 Prozent des Aktienportfolios mit dem Kauf von Futures gegen weitere Kurseinbrüche abzusichern. Für ein abschliessendes Urteil zum Nutzen dieser Massnahmen ist es derzeit noch etwas verfrüht, aber natürlich hoffen wir mit diesen Massnahmen die Verluste für die Vorsorgeeinrichtungen auf der Vermögensanlage zu minimieren.

Willis Towers Watson: Beide Vorsorgeeinrichtungen haben einen Rückversicherungsvertrag für die Risiken Tod und Invalidität für aktive Versicherte. Hand auf's Herz: Haben Sie die Allgemeinen Geschäftsbedingungen in Bezug auf die Abdeckung in einem Pandemiefall bei der letzten Erneuerung der Verträge geprüft? Haben die Vorsorgeeinrichtungen aufgrund der Pandemie bereits Todesfälle zu verzeichnen?

Herr Casartelli: Dieser Bereich der Allgemeinen Geschäftsbedingungen war bei der letzten Erneuerung der Rückversicherungsverträge kein grosses Thema. Im Februar haben wir uns aber an unseren Rückversicherer gewandt, um die Deckung abzuklären, und konnten glücklicherweise feststellen, dass wir vollumfänglich gedeckt sind und es keine Ausschlüsse oder Einschränkungen bei Pandemie gibt. Bisher haben wir aber im Aktivbestand glücklicherweise keine Todesfälle zu verzeichnen. Im Rentnerbestand hingegen verzeichnen wir gegenüber der Vorjahresperiode eine leicht erhöhte Sterblichkeit.

Willis Towers Watson: Ihre Versicherten dürften derzeit wie wir alle mit vielen neuen Fragen und Problematiken beschäftigt sein. Hatten Sie spezifische Rückfragen von Versicherten, die auf die Krise zurückzuführen sind? Falls ja, welche Anliegen oder Fragen wurden an Sie und Ihr Team herangetragen?

Herr Casartelli: Ja, wir hatten viele Anfragen von Versicherten. Vor allem die Abdeckung und Begünstigtenordnung im Todesfall standen im Fokus der Anfragen der Versicherten. Aber auch die finanzielle Situation der Vorsorgeeinrichtungen und die Anlagen gaben Anlass zu Fragen. Bisher haben wir keine Versichertenkommunikation im Zusammenhang mit der Pandemie an alle Versicherten gesandt. Wir planen aber, dies nach dem ordentlichen Versand des Geschäftsberichtes 2019, der im Mai erfolgt, zu tun.

Willis Towers Watson: Herzlichen Dank für das interessante Interview, Herr Casartelli. Wir wünschen Ihnen und Ihrem Team weiterhin viel Kraft und Besonnenheit bei der Bewältigung dieser Krise!

Peter Zanella
Pensionsversicherungs-Experte SKPE
peter.zanella@willistowerswatson.com
+ 41 43 488 44 21



Linda Haas
Senior Actuarial Consultant
linda.haas@willistowerswatson.com
+ 41 43 488 44 49





Investitionen der Pensionskassen in Zeiten von COVID-19

Eine wahrhaft weltweite Krise. Erholung, zumindest an den Märkten, schon deutlich spürbar, ...

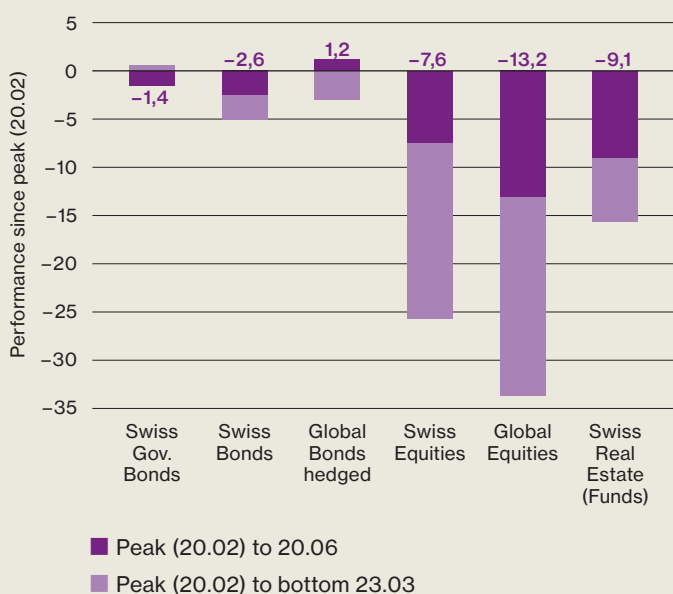
Wir befinden uns in einer globalen Krise mit tiefgreifenden Auswirkungen auf die Finanzmärkte und die Vorsorgeeinrichtungen, auch in der Schweiz. Bei Willis Towers Watson gehen wir davon aus, dass die Unternehmensschliessungen in den USA und in Europa bis Ende Juni im Grossen und Ganzen einen unmittelbaren Rückgang des Bruttoinlandsprodukts (BIP) um 10–13 Prozent nach sich ziehen werden. Jedoch hat die in dieser Form noch nie dagewesene schnelle und massive finanzielle Unterstützung der Zentralbanken und Regierungen dazu beigetragen, dass bereits wenige Wochen nach dem Höhepunkt der Krise eine solide Erholungsphase eingeleitet werden konnte.

... wobei die Auswirkungen auf die Überschussreserven der Schweizer Pensionskassen zeitweise deutlich spürbar waren.

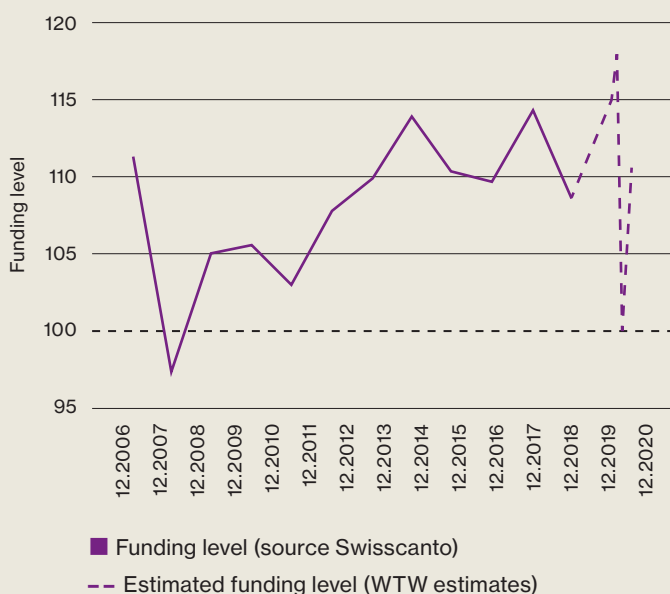
Die durchschnittliche Entwicklung der Anlagen von Schweizer Pensionskassen erreichte im März mit fast –12 Prozent ihren Tiefpunkt. Der Deckungsgrad sank zu diesem Zeitpunkt durchschnittlich um ungefähr 14 Prozentpunkte. Zu Beginn des Jahres betrug der durchschnittliche Deckungsgrad der Schweizer Pensionskassen insgesamt gesehen 115 Prozent, so dass die Vorsorgeeinrichtungen zumindest während der ersten kritischen Welle das Schlimmste abfedern konnten (Abb. 1).

Abb. 1: Vermögensanlagen – Jüngste Auswirkungen auf Schweizer Pensionskassen

Recent market moves: From 20 February to 26 June



Estimated Cover Ratio – Near 100%



Swiss indices (Pictet LPP/BVG 2015)	25% equities	40% equities	60% equities	Avg Swiss PF (est.)
2020 YTD returns (on 23.03)	-10,2%	-14,6%	-20,2%	-12,5%
2020 YTD returns (on 26.06)	-2,3%	-3,6%	-5,3%	-3,0%

Quelle: Morningstar, Pictet LPP 2015 Index, Swisscanto study on swiss pension funds 2019, UBS Study on Swiss Pension Funds

Für den Liquiditätsbedarf und den Ausgleich sind kurzfristige Massnahmen (oder Massnahmenpläne) erforderlich, ...

Schweizer Pensionskassen müssen kurzfristig ihren Liquiditätsbedarf überprüfen und vorausschauend planen, um zu vermeiden, dass sie zur Unzeit zum Verkauf von stark unterbewerteten Vermögensanlagen gezwungen werden. Bei stark einkommensabhängigen Pensionsplänen muss vermieden werden, dass die Mittelzuflüsse kurzfristig sinken. Sofern die Anlagestrategie deckungsgradabhängig ist, kann es darüber hinaus ratsam sein, eine Neubewertung des Bedarfs an Liquiditäten und Ausgleichsmassnahmen durchzuführen.

Allgemein kann gesagt werden, dass bewährte mechanistische Prozesse am besten unverändert bestehen bleiben sollten, um das bestmögliche Durchschnittsergebnis zu erzielen. Die durch Ausgleichsmassnahmen entstehenden Kosten sollte man im Auge behalten, da die Bid-Ask-Spreads grösser sind als unter normalen Marktbedingungen.

... aber es gibt auch potenzielle Chancen.

Schlussendlich ist es erforderlich, dass kurzfristige Investitionsmöglichkeiten vor dem Hintergrund der dezidierten Massnahmen der Regierung abgewogen werden und eine angemessene Reaktion erfolgt.

Als Beraterinnen und Berater empfehlen wir den Pensionskassen jedoch nach wie vor, die langfristigen Investitionshorizonte wirksam zu nutzen, indem die Auswirkungen der verschiedenen Risikozuschläge mittels einer Diversifizierung abgemildert werden. Dies bleibt auch in der aktuellen Krise eine gültige Maxime. Unserer Ansicht nach ist eine spekulative taktische Positionierung («call the market») nicht ratsam. Auf der Grundlage der anhaltenden Unsicherheit in Bezug auf die Entwicklung des Coronavirus ist eine Vorausschau auf die künftigen Entwicklungen schwieriger denn je.

Wie schnell sich die Lage verbessert, ist unvorhersehbar, und die wirtschaftlichen Auswirkungen werden je nach Region und Wirtschaftsbereich stark variieren, ...

Der Höhepunkt der Pandemie ist (vorerst) überschritten und in vielen Ländern ist man langsam zur Normalität zurückgekehrt. In dieser Lage reflektieren wir darüber, wie und wann die Wirtschaft sich wieder erholt und die Anlagevermögen sich stabilisieren. Die Situation in den verschiedenen Regionen und Märkten variiert stark. Sie hängt davon ab, wie effizient die Massnahmen zur Eindämmung des Krankheitserregers umgesetzt wurden und wie diese sich zum Beispiel auf Fremdwährungen, Reisetätigkeiten und den Tourismus auswirken. In manchen Wirtschaftszweigen wird der Schaden immens sein. Gleichzeitig wird das Marktniveau auch stark von den medizinischen Fortschritten und schlussendlich von der möglichen Entwicklung eines Impfstoffes abhängen. Der Wettlauf gegen die Zeit hat begonnen: Die medizinische Wissenschaft arbeitet daran, eine mögliche zweite Welle (oder Saison) zu verhindern. Das Ergebnis wird die wirtschaftliche Erholung und die Stabilität einer Neubelebung der Wirtschaft massgeblich beeinflussen.

... was zu volatilen Märkten und einer breit-gefächerten Streuung je nach Region und Wirtschaftstätigkeit führt. Hierdurch wird die Notwendigkeit einer stärkeren Diversifizierung noch weiter unterstrichen, ...

Kurz gesagt: Eine Diversifizierung nach Region, Wirtschaftstätigkeit und Risikofaktoren ist wichtiger denn je. In dem Masse, wie sich die Wogen glätten, müssen Vorsorgeeinrichtungen analysieren, was dies für ihre Vermögenswerte bedeutet.

Empfehlungen in Zeiten volatiler Märkte:

- Intensivierung der Analyse von Leistungen, Risiken und Renditebeiträgen
- Intensivierung der Überprüfung der Leistungen auf Manager-Ebene
- Intensivierung der Sitzungen des Investitionskomitees mit dem Ziel des besseren Austausches im Hinblick auf die o. g. Überprüfungen sowie der Klärung des Bedarfs nach
 - tiefgreifenden, spezifischen Risikoanalysen
 - Entscheidungsfindung oder Massnahmenplanung

... unter anderem auch die Notwendigkeit einer Überprüfung auf Manager-Ebene.

Insbesondere in volatilen Zeiten ist es von ausschlaggebender Bedeutung, zu wissen, welche Leistungen von ihren Managern erbracht werden, durch welche Faktoren diese Leistungen beeinflusst werden und ob es Anlass zur Sorge gibt – zum Beispiel im Hinblick auf die angewendeten Strategien, aber auch auf die entsprechenden Unternehmen und Mitarbeitenden. Parallel zu einer regelmässigeren Prüfung der Leistungs- und Risikofaktoren des Portfolios und der Renditebeiträge sollten daher auch die Leistungen auf Manager-Ebene stärker geprüft und Sitzungen des Investitionskomitees intensiviert werden, so dass ein Austausch stattfinden kann und weiterführende Analysen und/oder Massnahmen – wie zum Beispiel eine vertiefte Analyse spezifischer Risiken – geplant werden können.

Jérôme Franconville

Head Investment Services Switzerland

jerome.franconville@willistowerswatson.com

+ 41 21 321 68 04



Maxime Corbaz

Senior Actuarial Consultant

maxime.corbaz@willistowerswatson.com

+ 41 21 321 68 05



Michael Valentine

Senior Investment Consultant

michael.valentine@willistowerswatson.com

+ 41 43 488 44 10



Erfordern aussergewöhnliche Situationen auch aussergewöhnliche Kommunikationsmassnahmen?

Innerhalb von weniger als zwei Monaten wurde die Weltwirtschaft auf den Kopf gestellt. Die COVID-19-Pandemie hat eine noch nie dagewesene Situation geschaffen und unser aller Leben in vielerlei Hinsicht verändert. Die Karten wurden neu gemischt, das soziale und professionelle Umfeld wurde vollkommen umgekrempelt. Manche Unternehmen haben ihr Verhalten und ihre Kommunikation weitergeführt wie vor der Krise, um ihren Kundinnen und Kunden ein Gefühl der Sicherheit zu vermitteln. Andere haben ihre Ansprache, Produkte und Geschäftsaktivitäten an das angepasst, was sich schnell zu einem neuen Lebensstandard entwickeln sollte. Unabhängig vom jeweiligen Ansatz haben sich die Regeln der Kommunikation so stark verändert wie nie zuvor.

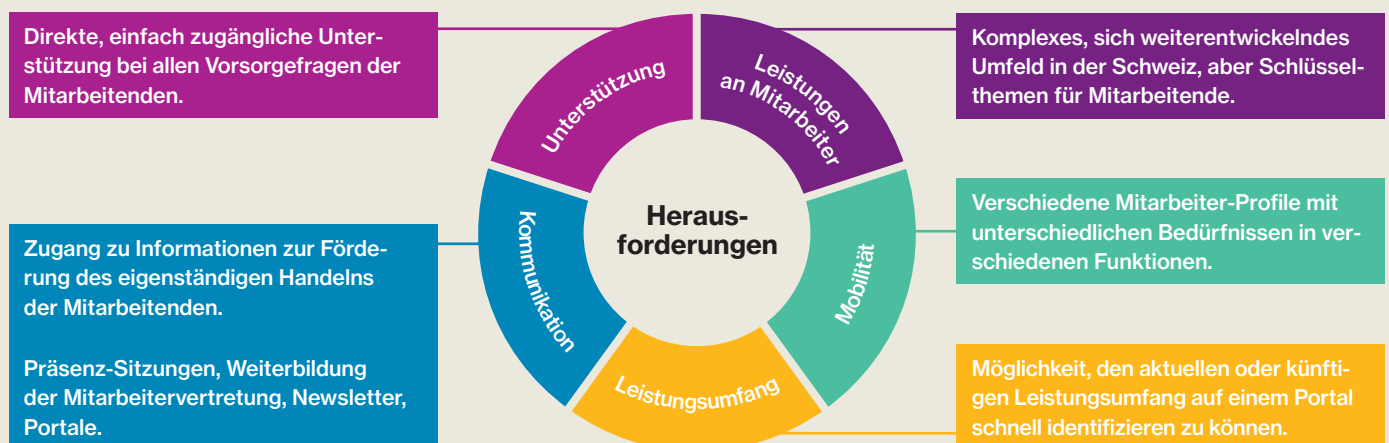
Pensionskassen sind ein zentraler Bestandteil des Schweizer Sozialversicherungssystems und das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) bietet hohe Garantieleistungen. In Krisenzeiten fühlen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jedoch unsicher und

fürchten um ihre Rente und ihr Vorsorgekapital. Insbesondere sorgen sie sich um die Folgen von Kurzarbeit, Unternehmensumstrukturierungen und Entlassungen. Sind meine Spareinlagen gefährdet? Wird meine Pensionskasse diese Krise überstehen? Durch zusätzliche Informationen und regelmässige Lageberichte kann man den Mitarbeitenden in einer Zeit, in der sie dies dringend benötigen, das Gefühl der Sicherheit vermitteln.

Welche Strategie ist angemessen?

Rein rechtlich gesehen besteht keine Verpflichtung, die Mitarbeitenden unverzüglich mit Informationen zu versorgen. Jedoch ist es nicht nur für die Unternehmen, sondern auch für die Pensionskassen wichtig, aktiv mit den Versicherten in Kontakt zu treten, denn die Versicherten könnten sich um ihr Vorsorgekapital Sorgen machen. Dies gilt insbesondere für Mitarbeitende im rentennahen Alter.

Abb. 1: Klare und einfache Erlebnisse für die Versicherten – welche Herausforderungen bestehen?



Aus unserer Sicht sollte die Kommunikation Folgendes berücksichtigen:

- Sie sollte transparent über die Situation der Pensionskasse (Höhe des Deckungsgrades, kürzlich vom Stiftungsrat getroffene Massnahmen), über potenzielle Auswirkungen und die langfristigen Perspektiven der Pensionskasse informieren.
- Die Informationen sollten gut strukturiert sowie kurz und klar formuliert sein.
- Sie sollten potenzielle Sorgen der Versicherten in Bezug auf künftige Risiken aufgreifen.
- Innerhalb der Pensionskasse bestehende Optionen (zum Beispiel Flexibilitätsoptionen) sollten dargelegt werden.
- Bestehende Instrumente und Kontaktangaben für weitere Unterstützung sollten genannt werden.

Die Informationen können in Form von Anschreiben, E-Mails, Frage-und-Antwort-Seiten (FAQ) auf der Internetseite der Pensionskasse oder im Rahmen von Informationsveranstaltungen vermittelt werden, so dass auch individuelle Fragen beantwortet werden können.

Sonderfall 1e-Vorsorgeplan

Bei 1e-Vorsorgeplänen besteht ein spezifischer Kommunikationsbedarf. Pensionskassen sollten überlegen, wie sie diesen Bedarf ihrer Versicherten decken, denn hier sind die Mitarbeitenden für ihre Investitionsstrategie selbst verantwortlich. In diesen Fällen ist es notwendig, die allgemeinen finanziellen Risiken darzulegen. Genauso erforderlich ist es aber auch, das Risiko eines unmittelbaren Verlustes für den Fall zu erläutern, dass eine Änderung der Investitionsstrategie zu einem Zeitpunkt erfolgt, in dem der Wert des Anlagevermögens gesunken ist. Es muss erläutert werden, dass man hierdurch bei einer Markterholung den Gewinn verpassen kann. Für den Fall eines Ausstiegs aus dem 1e-Vorsorgeplan sollten die bestehenden Möglichkeiten aufgezeigt werden, falls angezeigt ebenso mögliche Risiken bei einem Arbeitgeberwechsel. Es ist wichtig, die Versicherten dabei zu unterstützen, die richtigen Entscheidungen zu treffen, um die finanziellen Verluste abzufedern.

Die Kunst, Risiken in Chancen zu verwandeln

Unsichere Zeiten bieten nicht nur für Unternehmen, sondern auch für Pensionskassen Chancen auf Wachstum und Verbesserung. Insbesondere Unternehmen sollten die Gelegenheit ergreifen und die in schwierigen Situationen auftretenden Fragen als Anlass für die Umsetzung neuer Optionen für Mitarbeitende, für die Validierung aktueller Überprüfungsmechanismen oder für die Einrichtung neuer Kontrollsysteme nutzen. Sie sollten dabei sicherstellen, dass diese Veränderungen auf der Grundlage einer soliden Kommunikationsstrategie vermittelt werden. Auch kann weitere Unterstützung im Bereich finanzielles Wohlergehen angeboten werden, zum Beispiel durch die Erarbeitung von Strategien, welche die Mitarbeitenden darin unterstützen, ihre Pensionsziele zu erreichen (flexible Beitragsskalen, Einkäufe, Pensionsalter o. Ä.).

Welchen Kommunikationsansatz hat Ihr Unternehmen bzw. Ihre Pensionskasse verfolgt bei der Kommunikation mit Mitarbeitenden bzw. Versicherten? War es rückblickend der richtige?

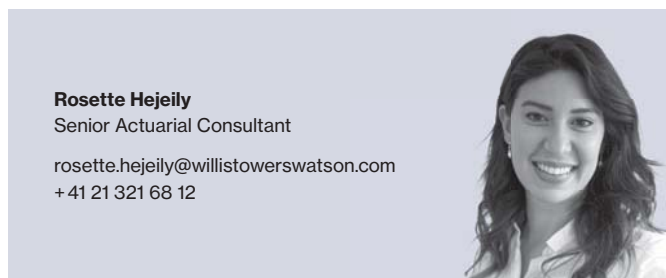


Eileen Long

Head of International Valuations

eileen.long@willistowerswatson.com

+41 43 488 44 91



Rosette Hejeily

Senior Actuarial Consultant

rosette.hejeily@willistowerswatson.com

+41 21 321 68 12

Wie stark beeinflusst die Corona-Krise den Markt der Sammelstiftungen?

Ist das Virus noch da?

Natürlich müssen wir davon ausgehen, dass das Virus, welches die Corona-Pandemie verursacht hat, nach wie vor «unter uns» ist. Wie lange werden wir das noch spüren, oder lautet die Frage vielmehr, wie und mit welchen Konsequenzen wir das spüren werden? So wie wir uns mit der Zeit bewusst werden, was die letzten Wochen und Monate für Spuren in unserer Gesellschaft hinterlassen haben, so werden wir die verschiedensten Einflüsse auf die unterschiedlichen Lebens-, Freizeit- und Arbeitsbereiche verstehen. Wir möchten uns hier mit dem grössten Markt innerhalb der beruflichen Vorsorge beschäftigen – den Sammelstiftungen.

Der Mensch macht Beobachtungen, reichert diese mit einer Vielzahl von Vermutungen an und formuliert daraus unweigerlich entsprechende Erwartungen – genau das haben wir gemacht!

Hohe Sicherheiten in einem kompetitiven Umfeld

Trotz anhaltendem Reformstau, hervorgerufen durch die sich verändernde Demographie, die ansteigende Langlebigkeit und auch das Tiefzinsumfeld, hat die berufliche Vorsorge auch im aktuellen Umfeld wiederholt die hohe Stresssicherheit des Systems unter Beweis gestellt. Die für viele Versicherte und Unternehmen wertvollen Garantien in allen Bereichen werden zweifelsohne ihre wahren Kosten zeigen, aber

- die versicherten Risikoleistungen sind und waren nicht in Frage gestellt,
- individuelle Vorsorgeguthaben wurden nicht geschmälert,
- laufende Rentenzahlungen werden nicht gekürzt.

Auch der Markt der Sammelstiftungen funktioniert nach dem Angebot-und-Nachfrage-Prinzip. Die Vorsorgestiftungen überlegen sich, ob, wann und wie sie wachsen wollen, denn an die Grösse sind die Multiplikatoren Verwaltungseffizienz, Risikoprämien/-kosten und Anlagevolumen gekoppelt. Werden in diesen Bereichen kosten- oder ertragswirksame Optimierungen erzielt, dann hat das wiederum einen direkten Einfluss auf die Attraktivität für die bestehenden, aber auch für die potenziell neuen Kunden und ihre Mitarbeiter.

«Standardisierungen werden gefördert, aber Standards müssen attraktiv sein!»

Sind Rentner in einer Pensionskasse noch willkommen?

Neuerdings gilt aber nicht mehr einzig «big is beautiful». Viele Anbieter erhöhen stetig ihre Qualitätskriterien bei der Beurteilung potenzieller Neukunden. Stark an die überhöhten gesetzlichen Mindestleistungen bei Pensionierung gekoppelt, ist das Volumen der Versicherten (und deren Kapitalien), welche sich kurz vor der Pensionierung befinden. Sich bereits abzeichnende Verrentungsverluste zuungunsten der Sammelstiftung, wenn die Guthaben der Versicherten nicht ausreichen, um die lebenslänglichen Renten zu bezahlen, sollen damit verhindert werden. So sinnvoll das für die Sammelstiftung sein mag, so einschränkend ist es für einen Arbeitgeber mit vielen älteren und verdienten Arbeitnehmern. Zum Schutz der durch die Corona-Krise unter Druck gesetzten Kapitaldecke dürfte dieser Trend weiter zunehmen.

«Die Anbieter emanzipieren ihre Erwartungen gegenüber den Kunden!»

Für die nahe Zukunft entscheidend sind für sämtliche Anbieter natürlich der Zustand und die Entwicklung der Aktivseite der Bilanz. Können wieder nachhaltige Renditen erwirtschaftet werden oder setzt ihnen mit etwas Verzug eine depressive Weltwirtschaft zu? Fest steht, dass die beiden letzten grösseren Krisen in den Jahren 2001/2002 bzw. 2008/2009, soweit aktuell zu beurteilen, den Sammelstiftungen deutlich stärker zusetzten. Deckungsgrade von <90 Prozent waren keine Seltenheit. Viele Anbieter haben in der Zwischenzeit ihre Hausaufgaben gemacht und stetig das Fundament mit konservativeren Reservierungen gefestigt – das wird sich nun auszahlen. Wir erwarten per Ende dieses Kalenderjahres ein bereinigtes Bild zum Gesundheitszustand der Sammelstiftungen, welches die Unternehmen für die Ausrichtung nach 2021 verwenden können.

Mehr Sicherheit – aber zu welchem Preis?

Einen speziellen Platz in der Welt der Sammelstiftungen haben die Vollversicherungen, wo die fünf verbliebenen Anbieter/Versicherer zugunsten der Vorsorgeeinrichtung eine maximale Garantie auf Kapital, Verzinsung und Verrentung abgeben. So interessant dieses Modell in unsicheren Zeiten und darüber hinaus ist, so stark ist es der Substitution ausgesetzt. Die Garantien werden immer teurer – nicht nur für die Kunden, welche dafür bezahlen, sondern auch für die Versicherer, weil sie im Rahmen der vorgegebenen Solvabilitätsvorschriften teure Eigenmittel als Sicherheiten einsetzen müssen. Dies führt dazu, dass die Anbieter in diesem Spannungsfeld kein Interesse an einer hohen Zielperformance haben, was wiederum aus der Perspektive der Versicherten wenig interessant ist. Dieser Markt hat sich kürzlich stark verändert, nachdem die AXA als zweitgrösster Anbieter ihren Ausstieg vollzogen hat. Wir registrieren eine verstärkte Zurückhaltung für die Zeichnung von Neugeschäft und sind überzeugt, dass durchaus mit einer weiteren Schrumpfung dieses Marktes zu rechnen ist.

«Was, wenn der Markt keine Kunden mehr will?»

Corona im Nachklang

Wir hoffen sehr, dass in der Retrospektive auch das Jahr 2020 als ein solches mit einer «normalen» Krise an den schweizerischen Pensionskassen vorbeigegangen sein wird. Es wird interessant sein, im Frühjahr 2021 zu prüfen, welche Pensionskassen schon vor Corona ihre Hausaufgaben erledigt hatten!

Urs Bannwart

Leiter Pension Brokerage

urs.bannwart@willistowerswatson.com
+ 41 43 488 44 56



Achille Biele

Geschäftsentwicklung Pension Brokerage

achille.biele@willistowerswatson.com
+ 41 44 804 20 53



Versicherungsdeckungen während einer Pandemie

Das Ende Dezember 2019 in Zentralchina ausgebrochene Coronavirus verbreitet sich auch ein halbes Jahr nach dem Ausbruch leider weiterhin auf der ganzen Welt, wenn auch etwas verlangsamt. Aktuell sind weltweit mehr als fünf Millionen Menschen von einer Infektion betroffen – Tendenz steigend.

Die Auswirkungen des Coronavirus auf die Weltwirtschaft sind deutlich spürbar. Die Aktienkurse reagieren auf die anhaltende Ausbreitung mit teilweise erheblichen Verlusten. Tatsächlich betrifft eine Krise dieser Grösse nahezu alle Bereiche, insbesondere in Bezug auf Störungen kommerzieller und industrieller Abläufe. Beispiele hierfür sind Betriebs-

schliessungen, Schwierigkeiten beim Transport und damit die Aufrechterhaltung von Geschäftsabläufen und Lieferketten. Nicht zu unterschätzen ist auch der psychologische Faktor, welcher sich auf die Endverbraucher auswirkt.

Während die Gesundheitsbehörden mit Hochdruck daran arbeiten, die Ausbreitung einzudämmen und Aufklärungsarbeit zur Übertragungsvermeidung zu leisten, stellt sich die Frage, ob Versicherungen vor den finanziellen Auswirkungen des COVID-19-Virus schützen. Die Antwort lautet: «Es kommt drauf an.»

Sach-/Betriebsunterbrechungsversicherung

Im Rahmen der Betriebsunterbrechungsversicherung sind der entgangene Gewinn und die fortlaufenden Kosten versichert, wenn der Betrieb beeinträchtigt wird. Voraussetzung hierfür ist jedoch ein vorangegangener Sachschaden, zum Beispiel Feuer, Wasser oder Diebstahl.

Bei einer Betriebsschliessung mit oder ohne behördliche Anordnung aufgrund des Coronavirus fehlt es an der Verwirklichung einer versicherten Gefahr, weshalb in den herkömmlichen Sach- und Betriebsunterbrechungsversicherungspolice keine Deckung besteht.

Versicherungen begegnen dem Risiko pandemischer Krankheiten zunehmend durch Deckungsausschlüsse oder -einschränkungen. Die Zeichnungsentscheidung in den Unternehmen wird auf technische Grundlagen gestellt. Auch im Hinblick auf die Epidemieversicherung bedeutet dies, dass die Versicherungsnehmer, die eine adäquate Notfallplanung belegen können, einen besseren Zugang zu entsprechenden, massgeschneiderten Versicherungslösungen haben.

Epidemieversicherung

Die Epidemie- bzw. Hygieneversicherung – aktuell bei Spitälern, Kranken- und Pflegeheimen, Gastronomiebetrieben und der Lebensmittelbranche im Gebrauch – deckt den entgangenen Gewinn und die fortlaufenden Kosten sowie Sachschäden bei behördlich angeordneten Massnahmen, wie zum Beispiel Schliessung des Betriebes beim Auftreten von meldepflichtigen Krankheiten oder Krankheitserregern, nach den entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen ab.

Eine Epidemie ist per allgemeingültiger Definition zeitlich und örtlich begrenzt, entspricht aber einem grossen Ereignis. Eine Pandemie hingegen ist ein länder- und kontinentenübergreifendes Geschehen, das von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) ausgerufen wird. Und genau da findet sich der «kleine», aber wesentliche Unterschied.

Am 11. März 2020 hat die WHO erstmals erklärt, dass es sich bei der Ausbreitung des Coronavirus um eine Pandemie handelt, was der Pandemiestufe 6 entspricht. Ab diesem Zeitpunkt ist der Deckungsausschluss aus der Epidemieversicherung bei den meisten Versicherungsgesellschaften zur Anwendung gekommen, womit die Deckung für Leistungsansprüche ab diesem Datum weggefallen ist.

In der Zwischenzeit wurde vom Ombudsmann für Privatversicherungen ein Gutachten in Auftrag gegeben, welches am 15. Mai 2020 veröffentlicht wurde. Das Gutachten bestätigt: Versicherungen müssen wegen Corona zahlen.

Als Folge dessen haben diverse Versicherungsgesellschaften bereits eingelenkt und ihren Kunden – insbesondere aus der Gastronomiebranche – kulante Lösungen zugesagt. Andere beharren weiterhin auf dem oben erwähnten Pandemie-Ausschluss und haben teilweise auch eigene Rechtsgutachten in Auftrag gegeben. Es ist durchaus denkbar, dass letztlich verbindliche Bundesgerichtsentscheide unvermeidlich sein werden.

Transportversicherung

Nach den Allgemeinen Bedingungen für die Versicherung von Gütertransporten besteht Versicherungsschutz der Waren/Güter während der versicherten Reise mit einer «All Risk»-Deckung, das heisst gegen Verlust und Beschädigung und sofern einzelne Risiken nicht ausdrücklich ausgeschlossen sind.

Eine mögliche Schadensursache kann die Verzögerung in der Beförderung oder Ablieferung sein. Dies ist in vielen Transportpolice ein möglicher Ausschluss.

Besonderes Augenmerk sollte jedoch auch auf die transportbedingten und disponierten Lagerungen gerichtet werden. In den Versicherungspolice sind diese Lagerungen zeitlich bzw. betraglich begrenzt.

Fazit: Sofern die vereinbarten Versicherungssummen und die Lagerdauer überschritten werden, müssen diese Umstände dem Versicherer unverzüglich angezeigt werden.

Organhaftpflichtversicherung D&O

Bei Unternehmen mit Offenlegungspflichten besteht mit Blick auf die D&O-Versicherung die Sorge, dass eine unangemessene Offenlegung im Zusammenhang mit einem so weit verbreiteten globalen Gesundheitsereignis zu Wertpapierklagen führen kann, falls es zu einem damit verbundenen erheblichen Rückgang des Aktienwerts eines Unternehmens kommt. Es sind bereits solche Rechtsstreitigkeiten eingereicht worden. Diese sind vergleichbar mit dem, was D&O-Fachleute als «ereignisgesteuerte» Rechtsstreitigkeiten bezeichnen, d. h. Wertpapierprozesse, die sich aus Aktienwertverlusten ergeben, die angeblich auf unangemessene Offenlegungen im Zusammenhang mit hochkarätigen, nachteiligen Ereignissen zurückzuführen sind.

Unternehmen, deren Betriebs- oder Finanzergebnisse möglicherweise durch COVID-19 beeinflusst werden, sollten sich rechtzeitig mit ihren Rechtsberatern und Buchprüfern über den Umfang und den Zeitpunkt der ratsamen Risikoaufklärung beraten.

Versicherer beginnen nun, die Auswirkungen von COVID-19 vermehrt in ihre Underwriting-Entscheidung einfließen zu lassen, und versuchen auch, zusätzliche Ausschlüsse in Offerten aufzunehmen. Unternehmen sollten in der Lage sein, über die Auswirkungen auf ihr Geschäft, Schutzmassnahmen, Geschäfts-Kontinuitätsplan und den Einfluss auf die finanzielle Stabilität Auskunft geben zu können.

Cyber-Versicherung

Viele Unternehmen ermöglichen ihren Mitarbeitern das Arbeiten von zu Hause aus, um den Geschäftsbetrieb aufrechtzuerhalten. Dies führt zu einer erhöhten Gefahr von Cyber-Angriffen. Zum einen sind Arbeits-Computer zu Hause deutlich schwerer zu schützen als innerhalb der Netzwerke von Unternehmen. Zum anderen versuchen Cyber-Kriminelle verstärkt, Nutzern mit Phishing-Mails zu COVID-19-Themen ihre Passwörter «abzujagen».

Es wird daher empfohlen, die Resilienz und den Geschäfts-Kontinuitätsplan gegenüber diesen Risiken zu prüfen.

Fazit

Die COVID-19-Pandemie hat uns allen die Grenzen aufgezeigt und wie verwundbar wir in vielen Bereichen sind. Das Pandemierisiko dürfte auf dem traditionellen Versicherungsmarkt weiterhin schwer versicherbar bleiben. Versicherer haben bereits angefangen, ihre Versicherungsbedingungen anzupassen und den Pandemieausschluss genau und verständlich zu definieren.

Es ist durchaus denkbar, dass innovative Ansätze, wie zum Beispiel Pool- oder Kapitalmarktlösungen und weitere Risikotransferinstrumente, in Betracht gezogen werden. Als Beispiel sei der Erdbebenpool erwähnt.

Ado Bektas
Leiter Kundenbetreuung,
Corporate Risk & Broking

ado.bektas@willistowerswatson.com
+ 41 44 804 45 12



Employee Benefits: Warum ein Virus vieles verändert

In der Versicherungswirtschaft herrscht grosse Verunsicherung über die mittel- und langfristigen Konsequenzen der Corona-Krise für die Belegschaften der Kunden. Insbesondere bei der Krankenlohnausfallversicherung sind die wirtschaftlichen Entwicklungen typischerweise ein entscheidender Faktor. Aber auch im Bereich Employee Wellbeing müssen Unternehmen über die Bücher und die Lehren aus der Krise ziehen. Corona wirkt gewissermassen als Katalysator, als Beschleuniger von Veränderungen, die bislang eher schleichend vorangetrieben wurden.

Es ist unbestritten: Das Virus hat unser Alltagsverhalten stark beeinflusst und wird dies auch in der Zukunft tun. Viele sind mehr zu Fuss oder per Velo unterwegs. Zumindest temporär waren verletzungsanfällige Sportarten ausgesetzt. Im Home-Office arbeiten heisst mehr Flexibilität, der Pendlerstress fällt weg und wir gewinnen Zeit für uns und die Familie. Hingegen wird durch Heimarbeit und Digitalisierung die Abgrenzung von Beruflichem und Privatem zur Herausforderung. Reduzierte soziale Interaktion, (gefühlte) Isolation und möglicherweise negativ veränderter Konsum legaler Suchtmittel sind weitere Themenkreise, mit denen wir uns plötzlich intensiver konfrontiert sehen, als uns vielleicht lieb ist.

Nervöse Krankentaggeldversicherer: Welche Lohnausfallkosten bringen die kommenden Jahre?

Eine enorme Herausforderung sind diese relativ rasch aufgetretenen Veränderungen für die Krankentaggeldversicherer. Dieser Versicherungszweig bewegte sich schon vor der Corona-Krise in schwierigen Gewässern. Aufgrund der zunehmenden Anzahl psychischer Krankheitsbilder steigen die Ausfallkosten seit Jahren. Viele Versicherer sind immer noch damit beschäftigt, ihre Portfolios aus der Verlustzone zu führen.

Und jetzt kommt dieses Virus: Zwar fallen die direkt durch das Virus verursachten Lohnausfallkosten im Gesamtkontext nicht zu sehr ins Gewicht – zumal die Ausfalltage normalerweise die vereinbarte Wartefrist nicht überschreiten. Ganz anders sieht es jedoch bei den Folgekosten aus. Viele Experten befürchten aufgrund des Shutdowns eine Erhöhung von psychisch und psychologisch bedingten Arbeitsausfällen.

Mindestens so schwer wiegen steigende Krankschreibungen als mutmassliche Kollateralschäden des wirtschaftlichen Abschwungs, sprich von Entlassungswellen. Unsicherheiten, Ängste, aber auch (mentale) Mehrbelastungen sind allgegenwärtig, bei den Arbeitgebern wie auch beim Personal.

Die Taggeldversicherer sind auf jeden Fall aufgeschreckt und agieren äusserst vorsichtig. Namhafte Risikoträger hatten den Start der Verkaufssaison für die Erneuerungen per 1. Januar 2021 von Anfang Mai gleich zu Beginn bis in den Juni verschoben. Ganz allgemein rechnen wir kurz- und mittelfristig mit einem sehr schwierigen Marktumfeld mit teilweise deutlich steigenden Prämien.

Richtiges Wellbeing ist strategisch, pragmatisch und digital

Wer in den Prämienverhandlungen aufzeigen kann, dass Prävention und Gesundheitsmanagement keine Unbekannten sind, hat einen grossen Vorteil. Dass Gesundheitsbewusstsein heute eigentlich zu einer guten Firmenkultur gehört, ist natürlich keine neue Erkenntnis aus der Corona-Zeit. Die meisten Unternehmen sind seit Jahren darauf bedacht, für ihre Mitarbeiter im Rahmen der Möglichkeiten Sorge zu tragen. Im betrieblichen Gesundheitsmanagement (neudeutsch auch «Wellbeing» genannt) beschäftigen sich HR-Abteilungen und Gesundheitsspezialisten mit dem physischen und mentalen Idealzustand der Belegschaft und versuchen gezielt zu sensibilisieren und Verhaltensveränderungen herbeizuführen. Dies nicht ganz selbstlos, denn viele Unternehmen haben verstanden, dass ausgeglichene, gesunde Mitarbeiter produktiver sind und dazu noch weniger Fehlzeiten aufweisen.

Das Virus macht Wellbeing nun noch um einiges komplizierter, denn das «New Normal» führt dazu, dass die Belegschaft eigenständiger arbeitet. Vielleicht weil generell mehr Home-Office-Arbeit geleistet wird, vielleicht weil die Firma in einem Split-Modell arbeitet (wechselweise 50 Prozent im Büro und 50 Prozent Home-Office). Wöchentliche Teammeetings finden teilweise virtuell statt, Kaffeepausen und der persönliche, informelle Austausch sind nicht mehr mit jedem Mitarbeiter möglich. Der Angestellte entschwindet schleichend aus der sozialen Kontrolle von Team und Vorgesetztem – wobei Kontrolle hier nicht negativ gemeint ist.

Abb. 1: **Wie sich Wohlbefinden der Mitarbeiter definiert**

62 Prozent der Arbeitgeber geben an, dass die Einbeziehung des Wohlbefindens in die allgemeine Leistungsstrategie eine der obersten Prioritäten für die Leistungsprogramme der Organisation ist.



Quelle: 2019 Benefits Trends Survey, Switzerland

Denn ohne diese wird es deutlich schwieriger, den Kollegen zu «spüren», möglichen Gesprächsbedarf oder gar Alarmzeichen (zum Beispiel eines drohenden Burn-outs) zu erkennen. Führungskräfte sind daher speziell gefordert. Es geht auch nicht nur darum, potenzielle Krankheitsrisiken zu erkennen, sondern ganz generell, dem Kollegen trotz physischer Distanz Gruppenzugehörigkeit zu vermitteln. Typischerweise sind gut integrierte Kollegen deutlich motivierter und engagierter als Einzelkämpfer.

Unter diesen Umständen die Mitarbeiter mit Wellbeing-Themen zu erreichen und das individuelle Verhalten positiv zu beeinflussen ist eine riesige Herausforderung. Nicht zuletzt deshalb kommt der strategischen Verankerung des Wellbeings eine zentrale Bedeutung zu. Das Unternehmen muss diesbezüglich eine klare Zielsetzung formulieren, entsprechende Ressourcen freigeben und auch seinen Führungskräften verständliche Guidelines vorgeben, was erwartet wird. Idealerweise sind diese Erwartungen in die individuellen Jahresziele integriert.

Die Kunst besteht darin, trotz unmissverständlichen (globalen) strategischen Zielen genug Flexibilität für eine lokal pragmatische Umsetzung zu bieten. Erfolgreich kann nur sein, wer die Verantwortung an den Ort des Geschehens delegiert und die Angebote an die lokalen Gegebenheiten anpasst. Wenn die Belegschaft zudem primär virtuell kooperiert, muss auch ein Teil des Wellbeings digitalisiert werden: Coaching- oder Aktivitäts-Apps, die den Mitarbeiter individuell erreichen, mit ihm mögliche Wellbeing-Ziele definieren (zum Beispiel in Bezug auf Bewegung, Ernäh-

rung, Genussmittel, Arbeitsorganisation) und ihn dann geschickt zur Zielerreichung motivieren. Dabei gilt sowohl die angestrebte Veränderung beim Individuum wie auch für das erfolgreiche Wellbeing-Konzept generell: Es bedarf Wille und harter Arbeit. Rückschläge müssen verdaut werden. Aber es ist entscheidend, das Ziel im Auge zu behalten und kontinuierlich darauf hinarbeiten. Denn es lohnt sich!

Eine strategisch verankerte, lokal gelebte Wellbeing-Kultur ist ein ungemein wertvoller Employee Benefit, denn der Mitarbeiter profitiert jeden einzelnen Tag davon. Im Arbeitsmarkt der Zukunft wird Wellbeing zu einem entscheidenden Differenzierungsmerkmal. Während des Corona-Shutdowns hat sich gezeigt, welchen motivierenden Einfluss es hat, wenn der Arbeitgeber sich gewissenhaft um seine Mitarbeiter kümmert. Solche Erlebnisse prägen das Arbeitsverhältnis nachhaltig. Der Mitarbeiter dankt es mit Loyalität, Engagement und guter Arbeitsleistung.

Reto Ebnöther

Head of Health & Benefits Switzerland

reto.ebnoether@willistowerswatson.com

+41 44 804 20 55





Corona-Pandemie: Kurzarbeit und Auswirkungen

Seit Beginn der Corona-Pandemie hat der Bundesrat eine Reihe von Verordnungen mit befristeter Geltungsdauer erlassen. Mit Bezug auf die schwierige Situation für Arbeitgeber hat er zwei Verordnungen, welche die Bedingungen für die Beantragung von Kurzarbeit lockern, erlassen.

In der Tat gilt die Kurzarbeit als eines der wichtigsten Instrumente zur Bekämpfung der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise. Unter Kurzarbeit versteht man die vorübergehende Reduzierung oder die vollständige Einstellung der Arbeit in einem Betrieb, wobei die arbeitsrechtliche Vertragsbeziehung bestehen bleibt. Sie soll vorübergehende Beschäftigungseinbrüche ausgleichen und nach Möglichkeit Arbeitsplätze erhalten. Den von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitgebern wird durch die Arbeitslosenversicherung (ALV) über einen gewissen Zeitraum ein Teil der Lohnkosten übernommen, die sogenannte Kurzarbeitsentschädigung beträgt dabei 80 Prozent des Verdienstaufalles (Art. 34 AVIG).

Handlungsmöglichkeiten für Wohlfahrtstiftungen

Die Oberaufsichtskommission Berufliche Vorsorge (OAK BV) hat am 6. Mai 2020 eine Mitteilung zum Thema Leistungen von Wohlfahrtsfonds bei Kurzarbeit als Folge der Corona-Pandemie publiziert. Danach dürfen Wohlfahrtsfonds während der Corona-Pandemie bei Kurzarbeit des Arbeitgebers Leistungen an ihre betroffenen Destinatäre erbringen, dies maximal im Umfang von 20 Prozent des vollen anrechenbaren Verdienstaufalles. Der Entscheid, ob diese Massnahme ergriffen werden soll und wenn ja, in welchem Mass und für wie lange, liegt im pflichtgemässen Ermessen des Stiftungsrats. Er hat dabei die konkrete Situation des betreffenden Wohlfahrtsfonds (Leistungsstrategie, Grösse, Situation bei den Destinatären etc.) und Grundsätze der Gleichbehandlung und der Angemessenheit zu berücksichtigen.

Erfolgt die Finanzierung aus der Arbeitgeberbeitragsreserve oder aus einer Finanzierungsstiftung, muss zusätzlich der Arbeitgeber schriftlich zustimmen. Die Leistungen dürfen vom Wohlfahrtsfonds nur dann ausgerichtet werden, wenn der Arbeitgeber nicht bspw. durch Vertrag oder GAV verpflichtet ist, diese selber zu erbringen. Zudem kann auf eine Prüfung der Notlage im Einzelfall verzichtet werden, wenn die Leistungen eine bestimmte Höhe nicht überschreiten: Sie dürfen nicht mehr als CHF 2'470 pro Person und Monat, bei arbeitgeberähnlichen Angestellten nicht mehr als CHF 830 pro Person und Monat betragen.

Was geschieht mit sozialversicherungsrechtlichen Beitragszahlungen?

Der oder dem Angestellten ermöglicht die Kurzarbeit den weitergehenden sozialen Schutz innerhalb eines Arbeitsverhältnisses. Da sich sämtliche Sozialversicherungsabgaben auf 100 Prozent des Lohnes beziehen, die Kurzarbeitsentschädigung jedoch 80 Prozent des Verdienstaufalles beträgt, stellt sich die Frage, ob und wie sich dies auf die Beiträge und die Leistungen der verschiedenen Sozialversicherungen auswirkt.

Der Arbeitgeber hat auch während der Kurzarbeit die vollen gesetzlich und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge (AHV/IV/EO/ALV, Unfallversicherung, Familienausgleichskasse, berufliche Vorsorge) entsprechend der normalen Arbeitszeit zu leisten (Art. 37 lit. c AVIG). So kann er die vollen Beitragsanteile der Arbeitnehmer vom Lohn abziehen, sofern nichts anderes vereinbart war. Die auf die anrechenbaren Ausfallzeiten entfallenden Arbeitgeberanteile an die AHV/IV/EO/ALV werden dem Arbeitgeber durch die Arbeitslosenversicherung via Kurzarbeitsentschädigung rückvergütet. Im Unterschied dazu besteht für BVG-Beiträge kein Anspruch auf Rückvergütung durch die Ausgleichskasse.

Abb. 1: Übersicht Sozialversicherungsbeiträge bei Kurzarbeit

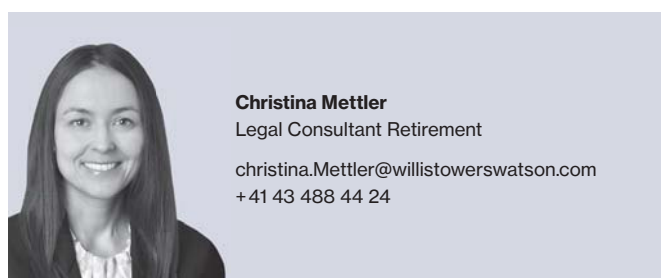
	AHV/IV/EO/ALV	Berufliche Vorsorge
Beiträge Arbeitgeber	▪ unverändert (entsprechend 100 Prozent des vertraglich vereinbarten Lohnes) ▪ ggf. Rückvergütung durch Ausgleichskasse (auf Leistungen der ALV entfallende Beiträge) ▪ ggf. Rückvergütung durch Wohlfahrtsfonds (auf Leistungen von Wohlfahrtsfonds entfallende Beiträge)	▪ unverändert* (entsprechend dem bisher versicherten Lohn)
Beiträge Arbeitnehmer	▪ unverändert (entsprechend 100 Prozent des vertraglich vereinbarten Lohnes)	▪ unverändert* (entsprechend dem bisher versicherten Lohn)

* Ausnahme andere Vereinbarung (Art. 8 Abs. 3 BVG).

Versicherter Lohn und Vorsorgebeiträge

Während der Dauer der Kurzarbeit sind auch sämtliche Beiträge an die berufliche Vorsorge entsprechend der normalen Arbeitszeit zu bezahlen (Art. 37 lit. c AVIG). Der Gesetzgeber hat im Bereich der obligatorischen beruflichen Vorsorge auch vorgesehen, dass im Falle einer vorübergehenden Senkung des koordinierten Lohnes die Weiterführung des versicherten Lohnes die Regel ist. Der versicherte Lohn wird also nur auf ausdrückliches Verlangen des Versicherten (Art. 8 Abs 3 BVG) gekürzt, was entsprechend tiefere Beiträge zur Folge hat. Dies führt zu einem besseren Vorsorgeschutz für die Versicherten und erleichtert die Verwaltungsarbeit der Pensionskassen, die so eine Anpassung des versicherten Lohns vermeiden können.

Der Bundesrat hat sodann am 25. März 2020 die Verordnung über die Verwendung von Arbeitgeberbeitragsreserven für die Vergütung der Arbeitnehmerbeiträge an die berufliche Vorsorge im Zusammenhang mit dem Coronavirus publiziert. Sie ist seit dem 26. März 2020 für die Dauer von sechs Monaten in Kraft. Gemäss dieser Verordnung können Arbeitgeber die von ihnen bei einer Vorsorgeeinrichtung gebildeten Arbeitgeberbeitragsreserven vorübergehend für die Zahlung der Beiträge der Versicherten in die berufliche Vorsorge verwenden. Diese Maßnahme dürfte es den Arbeitgebern erleichtern, Liquiditätsprobleme zu überbrücken. Für die Versicherten hat diese Massnahme keine Konsequenzen: Der Arbeitgeber zieht die Arbeitnehmerbeiträge wie üblich vom Lohn ab, und diese werden ihrem Altersguthaben in der Vorsorgeeinrichtung gutgeschrieben.



Wie wird eine Vorsorgeeinrichtung resilient?

Die vergangenen Monate der Corona-Krise haben uns so einiges beschert: Einschränkung, Unsicherheit, Solidarität und nicht zuletzt auch Angst. Auch wenn diese Sondersituation jeweils ganz individuell durchlebt wurde, so hat sie doch für alle etwas gemeinsam: Es war für alle eine lehrreiche Zeit. Vorsorgeeinrichtungen blieben von den Veränderungen nicht verschont, und so ist es auch für sie wichtig, Schlüsse zu ziehen und sich für die Zukunft zu wappnen.

Bis vor kurzem waren uns die möglichen Auswirkungen einer weltweiten Pandemie kaum bewusst. Vieles galt als selbstverständlich und beständig. Wie aber kann man sich bestmöglich auf unerwartete Veränderungen vorbereiten? Die Antwort lautet: Resilienz – also die Fähigkeit, schwierige Situationen ohne anhaltende Beeinträchtigungen zu überstehen.

Sicherstellung der Geschäftskontinuität

Der Weg zur Resilienz ist auch für Vorsorgeeinrichtungen ein laufender Prozess, in den stetig investiert werden muss. Allem voran stellen wir die Sicherstellung des Tagesgeschäfts. Während dies im Bereich der Geschäftsführung und Vermögensverwaltung eher schnell zu bewerkstelligen ist, bedarf dies im Bereich der Versichertenverwaltung schon etwas mehr Aufwand. Man bedenke, dass heute noch viele Vorsorgeeinrichtungen mit physischen Archiven und Dossiers arbeiten. Deshalb scheint uns das Vorantreiben der Digitalisierung prioritär. In den vergangenen Monaten konnten sich insbesondere jene Vorsorgeeinrichtungen behaupten, die sich in diesem Bereich bereits weiterentwickelt haben.

Abb. 1: Checkliste Sicherstellung Geschäftskontinuität

Partei	Ziel	Vorbeugungs- / Notfallmassnahmen			Bereit für den Ernstfall? (i. d. R. wenn Punkte 1 – 4 erfüllt)
Stiftungsrat	Handlungsfähigkeit der Vorsorgeeinrichtung sicherstellen	☐ 4	☐ 2 ☐ 5	☐ 3 ☐ 6	☐ ja ☐ nein
Pensionskassenverwaltung	Sicherstellung der Grundfunktionen, Austausch mit den Versicherten/ Behörden/Gerichten, Rentenzahlungen, Jahresabschluss etc.	☐ 1 ☐ 4	☐ 2 ☐ 5	☐ 3 ☐ 6	☐ ja ☐ nein
Geschäftsführung	Gewährleistung der Aufrechterhaltung von Governance und Durchführung des Tagesgeschäfts	☐ 1 ☐ 4	☐ 2 ☐ 5	☐ 3 ☐ 6	☐ ja ☐ nein
Vermögensverwaltung	Einhaltung des Anlagereglements mit Rebalancing bei Überschreitung von Bandbreiten, Sicherstellung von genügend Liquidität etc.	☐ 1 ☐ 4	☐ 2 ☐ 5	☐ 3 ☐ 6	☐ ja ☐ nein
Payroll/Human Resources	Kommunikation zwischen Pensionskassenverwaltung und angeschlossenem Arbeitgeber	☐ 1 ☐ 4	☐ 2 ☐ 5	☐ 3 ☐ 6	☐ ja ☐ nein

1. Stellvertretungsregelung
2. Externe Zugriffsberechtigungen (inkl. Datenschutz)
3. Physische Postzustellung sichergestellt
4. Sämtliche Unterlagen elektronisch verfügbar
5. Hygiene-Massnahmen am Arbeitsplatz
6. Präventive Verhaltensmassnahmen wie Social Distancing

Der elektronische Zugriff auf sämtliche Unterlagen allein genügt jedoch leider noch nicht. Externe Arbeitsverrichtung und externe Zugriffsberechtigungen auf IT-Systeme stellen besondere Anforderungen an den Datenschutz. Aktuell ist eine zweistufige Authentifizierung beim Zugriff auf Netzwerke notwendig. Auf die Nutzung von privaten Geräten und E-Mail-Adressen ist möglichst zu verzichten oder es sind besondere Vorkehrungen zum Datenschutz zu treffen. Dafür kann auf Leitlinien von Datenschutzstellen zurückgegriffen werden. Die Auswahl und Einführung von geeigneten Kommunikations- und Zusammenarbeitslösungen (Online-Portale, Konferenz-Systeme) sowie die Bereitstellung von genügend Kapazität sind weitere Massnahmen, um die Effizienz zu steigern und im Krisenfall die Geschäftskontinuität sicherzustellen.

Auch Stellvertretungsregelungen oder die Sicherstellung von Erhalt und Versand der physischen Post sind wichtig. Wo Aufgaben bei einer Person konzentriert sind, kann eine im Voraus geplante interne oder externe Vertretungslösung für den Fall eines Ausfalls angezeigt sein. Es gibt also einige Punkte zu beachten, um als Vorsorgeeinrichtung operativ eine allzeitige Krisenbereitschaft zu erlangen. Unsere Checkliste kann Ihnen hierbei behilflich sein (Abb. 1).

Gute und gelebte Governance führt zu Resilienz und vermeidet Haftungsrisiken

Ein wichtiger Aspekt der Resilienz sind auch klare Führungsstrukturen, klare Kompetenzregelungen und das Prüfen und gegebenenfalls Ergreifen von Massnahmen, wenn sich die Rahmenbedingungen verändern. Diese Aspekte können

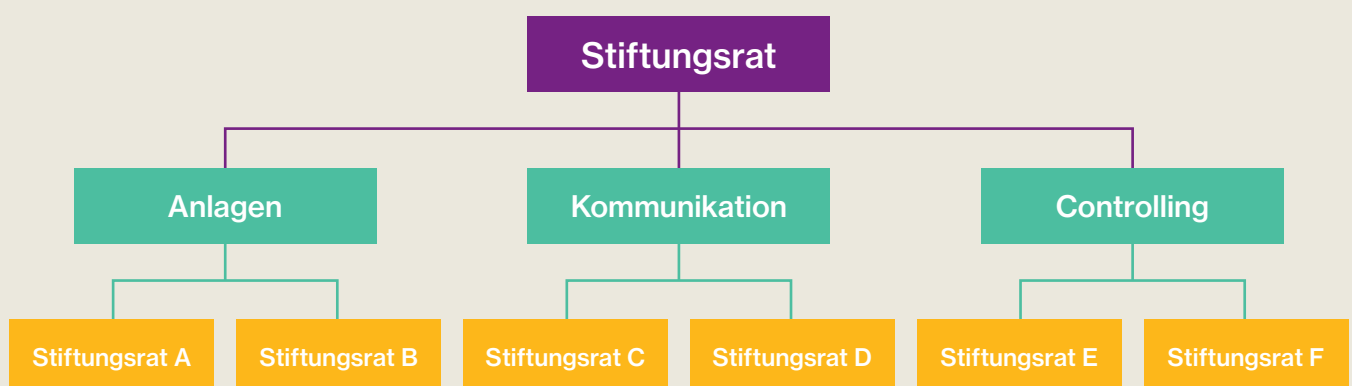
unter dem Begriff Governance zusammengefasst werden. Eine gute und gelebte Governance trägt entscheidend zur Resilienz einer Vorsorgeeinrichtung bei, weil gut funktionierende Strukturen zu einer höheren Widerstandskraft führen.

Klare Zuständigkeiten und Trennung von Aufgaben

Am Anfang stehen klare Führungsstrukturen und Zuständigkeiten. Dazu gehört auch die Delegation an Ausschüsse oder eine Auf- und Zuteilung von Aufgaben (Abb. 2). Auf Ebene des Stiftungsrates wird häufig eine Anlagekommission eingesetzt. Anlagethemen werden vorbearbeitet und zur Entscheidung im Stiftungsrat aufbereitet. Weitere Ausschüsse, beispielsweise für die interne Kontrolle als Verbindungsglied zur Versichertenverwaltung oder für die interne und externe Kommunikation, wären ebenfalls denkbar. Im stark umwobenen Umfeld der Sammel- und Gemeinschaftsstiftungen wäre ein Marketingausschuss möglicherweise sinnvoll.

Für firmeneigene Vorsorgeeinrichtungen dürfte die Kommunikation mit dem Arbeitgeber, den Versicherten und weiteren Stakeholdern im Vordergrund stehen. Es gibt dabei kein richtig oder falsch. Wichtig ist, dass die gewählte Struktur zu der Art und Grösse der Vorsorgeeinrichtung passt und sie im Alltag umgesetzt und gelebt wird. Bei der Besetzung können die unterschiedlichen Fähigkeiten der Stiftungsratsmitglieder bestmöglich eingesetzt werden. Ein breit und divers zusammengesetzter Stiftungsrat bietet dafür eine optimale Ausgangslage.

Abb. 2: Aufgabenteilung im Stiftungsrat



Neben einer klaren Regelung der Kompetenzen gilt es auch, über diese transparent zu informieren, damit die Aufgaben allen klar sind. Zusammen mit einer stetigen Weiterbildung in den relevanten Bereichen und einer kooperativen Kultur können die Governance-Strukturen im Alltag bestmöglich umgesetzt und gelebt werden.

Haftungsrisiken vorbeugen

Gerade in Krisenzeiten, wenn etwa die Performance negativ ist und es möglicherweise deswegen sogar zu einer Unterdeckung in der Vorsorgeeinrichtung kommt, hängt das Damoklesschwert der persönlichen und unbeschränkten Haftung über der Tätigkeit der Führungsorgane, insbesondere des Stiftungsrates und der Geschäftsführung.

Beispielsweise führte der Einbruch der Anlagevermögenswerte im März dieses Jahres dazu, dass der Willis Towers Watson Pension Index zum zweiten Mal innerhalb von drei Jahren unter 100 Prozent sank – oder anders ausgedrückt: Die Deckungsgrade der Stiftungen nahmen durchschnittlich um 7 Prozent ab. Als Stiftungsrat einer Vorsorgeeinrichtung mit einem Vermögen von hunderten von Millionen Schweizer Franken kann eine solche Situation durchaus verunsichern und Angst einflössen. Genau dann ist es aber wichtig, sich zu besinnen und sich nicht zu unüberlegten Handlungen verleiten zu lassen.

Um eine persönliche Haftung auszulösen, müssen mehrere Voraussetzungen erfüllt sein: Der Vorsorgeeinrichtung muss ein Schaden entstanden sein, der auf eine Pflichtverletzung oder Unterlassung einer Pflicht zurückzuführen ist. Zudem ist Absicht oder Fahrlässigkeit erforderlich (Art. 52 BVG). Es besteht unter dem Aspekt der Haftung also kein Grund zur Sorge, solange die Führungsorgane ihre Aufgaben wahrnehmen und sorgfältig erfüllen.

In Krisenzeiten ist es angezeigt, die Überwachung zu intensivieren und regelmässig zu prüfen, ob und welche Massnahmen zu treffen sind. Dazu können beispielsweise der Rhythmus von Sitzungen und Berichterstattungen erhöht, zusätzliche Prüfungen und Kontrollen angeordnet oder auch ein Krisenausschuss eingesetzt werden. Unter dem Blickwinkel der Haftung ist dabei zentral, dass diese Massnahmen und Prozesse auch sauber dokumentiert und die Gründe für oder gegen getroffene Entscheidungen festgehalten werden.

Damit kann die Erfüllung der Sorgfaltspflichten im Ernstfall auch nachgewiesen und eine Haftung mitunter vermieden werden. Analoge Überlegungen gelten auch für die dem Stiftungsrat untergeordneten Organisationsebenen.

Eine zusätzliche Absicherung des Stiftungsrates kann auch durch den Abschluss einer Directors & Officers-(D&O-)Versicherung bzw. die Ausdehnung einer bestehenden D&O-Versicherung des Arbeitgebers auf Organe der Pensionskasse erreicht werden. Möglich ist auch der Abschluss einer Pension Trust Liability-(PTL-)Versicherung, welche neben Ansprüchen gegen Führungsorgane von Stiftungen auch operative Fehler der Stiftung abdeckt. Dies ist natürlich kein Freipass, die Sorgfaltspflicht muss weiterhin eingehalten werden.

Fazit

Eine gute und gelebte Governance trägt wesentlich zur Resilienz von Vorsorgeeinrichtungen bei. Damit lassen sich Herausforderungen und Krisen besser überstehen und Haftungsrisiken minimieren.

Mit dem Lesen dieser Ausgabe haben Sie schon den ersten Schritt getan. Wenn Sie dem Thema mit Interesse begegnen und ihm Beachtung schenken, kann sich Ihre Vorsorgeeinrichtung weiterentwickeln.



Nico Fiore

Pension Fund Management

nico.fiore@willistowerswatson.com

+41 43 488 44 06

Evelyn Schilter

Head of Legal Retirement

evelyn.schilter@willistowerswatson.com

+41 43 488 44 79



Aktuarielles & Bilanzierung



Umstrukturierung von Pensionskassen

Die Schweizer Industrie steht aufgrund der derzeitigen Corona-Krise vor einer Massenentlassungswelle. Zugesagte Aufträge werden storniert und Kurzarbeit ist in vielen Betrieben an der Tagesordnung. Und selbst das schlimmste Szenario, eine Insolvenz, bleibt vermutlich in vielen Betrieben und Unternehmen unvermeidlich. Kommt es zu wirtschaftlichen Veränderungen beim Arbeitgeber, so zieht dies nicht selten eine Umstrukturierung der angegliederten Pensionskasse nach sich. Massenentlassungen oder der Konkurs mit anschliessender Löschung des Arbeitgebers lösen bei firmeneigenen Pensionskassen eine Teil- oder Gesamtliquidation aus. Wir wollen der Frage nachgehen, wie die Pensionskasse auf diese Ereignisse vorbereitet werden kann. Dies zunächst aus Sicht der firmeneigenen Pensionskasse. Schliesslich sollen Besonderheiten bei Pensionskassen mit mehreren Arbeitgebern aufgezeigt werden.

Massenentlassung

Je nachdem, wie viele Arbeitnehmer beim Arbeitgeber in der Regel beschäftigt sind, müssen mindestens 10 Prozent oder 30 Arbeitnehmer von einer Kündigung betroffen sein, um von einer gesetzlichen Massenentlassung zu sprechen (Art. 335d OR). Beschäftigt der Arbeitgeber in der Regel 250 oder mehr Arbeitnehmer, kommt es bei einer Massenentlassung zu einer Sozialplanpflicht (Art. 335i OR).

Für die Beurteilung, ob die Massenentlassung in der Pensionskasse eine Teilliquidation auslöst, ist zwingend das Teilliquidationsreglement zu konsultieren. Der Gesetzgeber spricht von einer «erheblichen Verminderung der Belegschaft» (Art. 53b BVG) wobei bei Restrukturierung bereits ein Personalabbau von 5 Prozent im Allgemeinen als erheblich betrachtet werden kann.

Konkurs und Löschung

Ein Arbeitgeber gerät in Konkurs, wenn er seine Schulden nicht mehr zurückzahlen kann. Am Ende des Konkursverfahrens steht die Löschung des Arbeitgebers aus dem Handelsregister.

Kann deshalb der Stiftungszweck der Pensionskasse nicht mehr erreicht werden, folgt die Aufhebung nach Art 53c BVG. Die sogenannte Gesamtliquidation tritt insbesondere dann ein, wenn infolge des Konkurses sämtliche Arbeitnehmer und Rentenbezüger die Pensionskasse verlassen. Für die Rentenbezüger muss oftmals eine separate Lösung gefunden werden, zum Beispiel durch Übertragung auf eine Sammelstiftungslösung.

Abb. 1: Handlungsmöglichkeiten

Mögliche Auswirkung auf die Pensionskasse aufgrund von Massenentlassung / Konkurs Arbeitgeber	Vorbereitung der Pensionskasse (frühzeitiges Handeln erhöht die Resilienz)
Erhöhung der Rentnerlastigkeit	Prüfung einer Senkung des technischen Zinssatzes, um das dazu notwendige Kapital in der Pensionskasse frühzeitig zu binden
Hohe Pensionierungsverluste aufgrund von Pensionierungswellen und häufigerem Rentenbezug (anstelle Kapitalbezug)	Prüfung der reglementarischen Umwandlungssätze sowohl bei ordentlicher als auch bei vorzeitiger Pensionierung
Fehlende Beiträge	Prüfung des Beitragseingangs und allenfalls Meldung an die Aufsichtsbehörde/ Aufbau von Arbeitgeberbeitragsreserven
Realisierung von Anlageverlusten aufgrund der Notwendigkeit einer unverzüglichen Liquiditätsbeschaffung	Liquiditätsplanung/ Vorzeitige Realisierung von Vermögensgewinnen unter Berücksichtigung von Negativzinsen auf Liquidität

Folgen für die Pensionskasse

Bei einer Teilliquidation als Folge einer Massenentlassung verbleiben in der Regel die Rentenbezüger in der Pensionskasse. Dies kann zu einer deutlich höheren Rentnerlastigkeit führen (Abb. 1).

Eine Massenentlassung erzeugt bei vielen Arbeitnehmern Unsicherheit, und gleichzeitig werden im Rahmen eines Sozialplans oft auch Frühpensionierungen in Form eines Ausgleichs der Renteneinbusse durch den Arbeitgeber mitfinanziert. Eine erhöhte Anzahl von Frühpensionierungen ist daher bei einer Massenentlassung nicht selten, was die Rentnerlastigkeit der Pensionskasse weiter verstärken wird.

Eine Häufung von Pensionierungen wird je nach Höhe des Umwandlungssatzes in den entsprechenden Jahren zu mehr Pensionierungsverlusten führen. Werden im Rahmen eines Sozialplans Renteneinbussen bei Frühpensionierungen teilweise oder ganz ausfinanziert, wird möglicherweise auch der Rentenbezug, anstelle eines Kapitalbezugs, bevorzugt. Dies erhöht die Pensionierungsverluste allenfalls weiter.

Fällt der Arbeitgeber in Konkurs, besteht die Gefahr, dass er die Pensionskassenbeiträge nicht mehr vollständig bezahlen kann. Die Pensionskasse hat auch bei ausbleibenden Beiträgen ihre Verpflichtungen weiterhin gemäss Reglement zu erfüllen, wie zum Beispiel die Bezahlung der Renten. Sollte die Pensionskasse dadurch zahlungsunfähig werden, steht der Sicherheitsfonds bis zu einem Lohn von aktuell CHF 127'980 für die Verpflichtungen gegenüber den Destinatären ein.

Bei einer Teil- oder Gesamtliquidation wird ein grösserer Anteil oder das gesamte Vermögen meist in Form von Liquidität an eine neue Pensionskasse übergeben. Dies kann infolge der notwendigen Liquiditätsbeschaffung, insbesondere wenn diese kurzfristig ist, zur Realisierung von Anlageverlusten führen.

Vorbereitung der Pensionskasse

Durch frühzeitige Planung lassen sich die Folgen für die Pensionskassen, die sich aus einer Krisensituation des Arbeitgebers ergeben, besser überstehen.

Wenn sich die Struktur der Pensionskasse in Richtung höhere Rentnerlastigkeit verstärkt verändert, ist dies bei der Festlegung des technischen Zinssatzes zu berücksichtigen und kann eine Senkung des aktuellen technischen Zinssatzes erfordern. Mit der Senkung des technischen Zinssatzes sollte auch die Höhe des Umwandlungssatzes diskutiert werden, denn die Pensionierungsverluste können signifikant ansteigen.

Zeichnet sich infolge einer Massenentlassung eine solche Strukturveränderung ab, hilft eine frühzeitige Senkung des technischen Zinssatzes, die Mittel zu diesem notwendigen Zweck zu binden, bevor diese ausgeschüttet oder an eine neue Pensionskasse weitergegeben werden.

Das Verhältnis zwischen dem technisch korrekten und dem reglementarischen Umwandlungssatz bzw. die Höhe der Pensionierungsverluste sollte laufend im Auge behalten werden. Im Vordergrund stehen meist die Umwandlungssätze bei ordentlicher Pensionierung. Doch auch die Ausgestaltung der Umwandlungssätze bei Frühpensionierung kann insbesondere bei einer Frühpensionierungswelle infolge Massenentlassung einen grossen Einfluss auf die finanziellen Folgen haben.

Ausstehende Beiträge infolge eines Konkurses des Arbeitgebers müssen von der Pensionskasse bei der Konkursverwaltung angemeldet werden. Bereits vor einem Konkurs kann eine frühzeitige Überprüfung der Beitragseingänge die Beitragslücke geringhalten. Sind die Beiträge bei Fälligkeitstermin nicht eingegangen, hat die Pensionskasse dies zudem innert drei Monaten nach dem Fälligkeitstermin bei der Aufsichtsbehörde zu melden (Art. 58 BVV 2).

Bestehen Arbeitgeberbeitragsreserven, so ist dies eine Finanzierungsquelle für zumindest die Arbeitgeberbeiträge. Infolge der Corona-Pandemie ist zudem bis zum 26. September 2020 die Finanzierung der Arbeitnehmerbeiträge über die Arbeitgeberbeitragsreserve möglich (COVID-19-Verordnung berufliche Vorsorge vom 25. März 2020). Der Aufbau einer Arbeitgeberbeitragsreserve in guten Zeiten hilft nicht nur bei späteren Liquiditätsproblemen des Arbeitgebers, sondern kann auch bei einer Unterdeckung der Pensionskasse im Einverständnis des Arbeitgebers herangezogen werden und möglicherweise einschneidendere Sanierungsmassnahmen verhindern (Art. 65e BVG).

Verluste bei der Veräusserung von Anlagen und zusätzliche Kosten bei absehbarer Teil- oder Gesamtliquidation lassen sich vor allem durch rechtzeitige Liquiditätsplanung verhindern. Einen perfekten Verkaufszeitpunkt gibt es jedoch nicht. Mit gleichzeitiger Kalkulation der Auswirkung von Negativzinsen kann sich eine frühzeitige Realisation von Anlagegewinnen lohnen.

Besonderheiten bei Pensionskassen mit mehreren Arbeitgebern

Der Einfluss auf Pensionskassen mit mehreren Arbeitgebern ist stark von der Anschluss-Struktur oder der Grösse des betroffenen angeschlossenen Arbeitgebers abhängig. Bei der aktuellen Pandemie dürfte vor allem bei Pensionskassen mit vorwiegend kleineren Arbeitgeber-Anschlüssen die Problemquote höher sein und daher die Auswirkungen allenfalls stärker spürbar werden. Ebenso dürften Probleme verstärkt in Bereichen der Wirtschaft, die besonders stark von der Krise betroffen sind, auftreten (Gastronomie, Tourismus etc.), was allenfalls auch gewisse Verbandslösungen vor grössere Herausforderungen stellen könnte.

Neben dem Teilliquidationsreglement der Pensionskasse ist bei einer Anschlussauflösung auch der Anschlussvertrag zu beachten. Darin sind meist zusätzliche Details geregelt, beispielsweise was mit den Rentenbezüglern geschieht.

Fiona Stocker
Actuarial Consultant

fiona.stocker@willistowerswatson.com
+ 41 43 488 44 61



Samuel Neukomm
Pensionsversicherungs-Experte SKPE

samuel.neukomm@willistowerswatson.com
+ 41 43 488 44 29



IFRS-Risk-Sharing-Methoden für Schweizer Pensionskassen

Zusammenfassung

Die Umsetzung verschiedener Risk-Sharing-Methoden kann eine wesentliche Verbesserung der IFRS-Ergebnisse für Firmen darstellen. Sowohl die Langfristige-Umwandlungssatz-Risk-Sharing-Methode als auch die Leistungsgleichgewicht-Methode können die Verpflichtungen (Bilanz) und die Kosten (GuV) gemäss IAS 19 reduzieren. Die Einführung dieser Methode verlangsamte sich im Jahr 2019 vermutlich aufgrund der positiven Situation auf den Anlagemärkten, aber mit den negativen Vermögensrenditen im Jahr 2020 könnten die Auswirkungen dieser Methode für Unternehmen wieder bedeutender sein. Deshalb ist eine Analyse der möglichen Auswirkungen der Risk-Sharing-Methoden in den aktuellen Zeiten für Firmen, die nach dem IFRS-Standard berichten, zu empfehlen.

Hintergrund

Die allgemeinen Grundsätze der Risikoverteilung der üblichen schweizerischen «Cash Balance»-Pläne sind wohl bekannt und beziehen sich auf die Tatsache, dass die Mitglieder des Plans im Falle einer Unterdeckung an der Sanierung der finanziellen Lage beteiligt werden (in der Regel durch reduzierte Vorsorgeleistungen und möglicherweise durch die Zahlung von zusätzlichen Beiträgen).

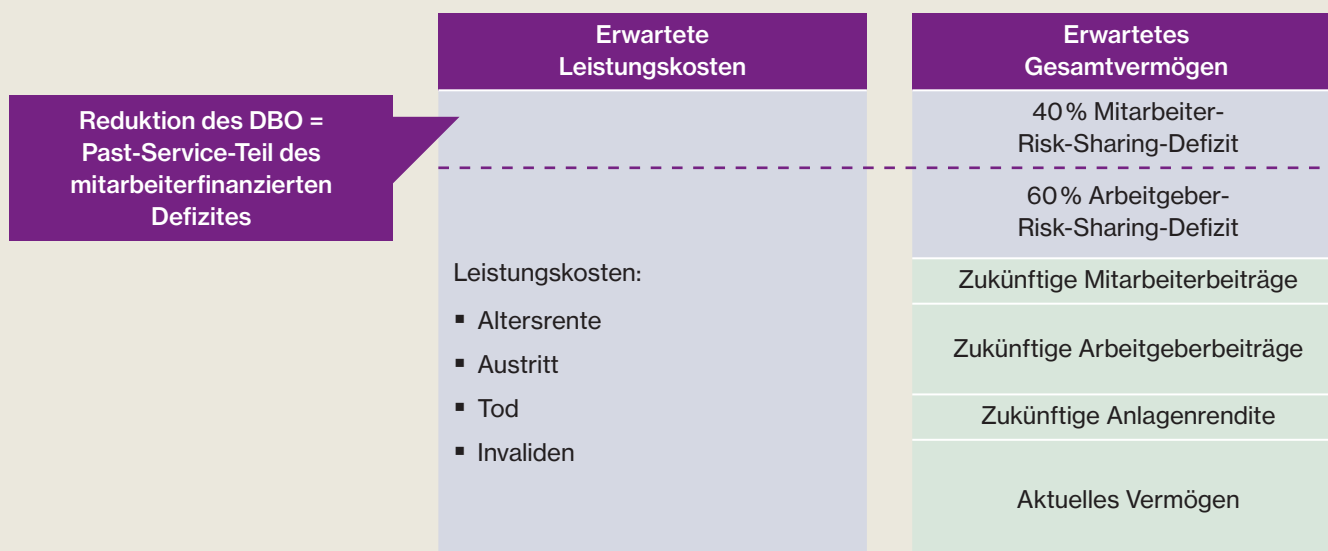
Im Gegensatz zu anderen Ländern sind Arbeitgeber in der Schweiz nicht vollumfänglich verantwortlich für die Finanzierung des ganzen Finanzierungsdefizits, das sich in ihrem Cash-Balance-Plan ergeben könnte. In der Regel können die Schweizer Vorsorgestiftungen ihre finanzielle Position mit den folgenden Massnahmen beispielsweise absichern:

Abb. 1: Vergleich Methoden

Beispiel-Auswirkungen *	Leistungsgleichgewicht-Methode	Langfristige-Umwandlungssatz-Methode
DBO-Reduktion	5 %	2 %
Bilanz-Defizit-Reduktion	25 %	10 %

* Grobe Schätzung für typische schweizerische Pensionskassen mit 80 Prozent Deckungsgrad gemäss IAS 19 und 50 Prozent Rentnerverpflichtungen.

Abb. 2: Risk-Sharing-Reduktion DBO nach der Leistungsgleichgewicht-Methode



- Änderung der Verzinsung des Altersguthabens der Mitarbeiter
- Anpassung des Umwandlungssatzes oder anderer Leistungen
- Beantragung zusätzlicher Finanzierung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Wie können Schweizer Firmen «Risk-Sharing» gemäss IAS 19 anwenden?

Neben der Auswahl einer niedrig unterstellten Verzinsungsannahme (zum Beispiel unter dem BVG-Mindestzins) gibt es zwei Hauptmethoden, wie «Risk-Sharing» angewendet werden kann:

1. die Leistungsgleichgewicht-Methode
2. die Langfristige-Umwandlungssatz-Methode

Eine Kombination beider Methoden ist auch möglich (unter Berücksichtigung jedoch, dass für jede Methode verschiedene Varianten existieren). Diese Modelle werden seit zwei bis drei Jahren von Unternehmen für die IAS-19-Berichterstattung in der Schweiz verwendet (Abb. 1).

Leistungsgleichgewicht-Methode

Eine Methode, «Risk-Sharing» zu ermöglichen, besteht darin, unter Verwendung der IAS-19-Annahmen das Defizit als Differenz festzulegen zwischen:

- dem Wert aller zukünftigen zahlbaren Leistungen des Planes nach dem aktuellen Vorsorgereglement (inklusive Umwandlungssatz) und
- dem aktuellen Vermögen des Planes plus den Wert der zukünftigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge gemäss dem Vorsorgereglement sowie zukünftige Anlageerträge.

Dieses Defizit ist der Betrag, den eine Pensionskasse durch Anpassungen der Leistungen beheben oder durch zusätzliche Beiträge von Mitgliedern oder Arbeitgebern finanzieren muss (der «Risk-Sharing»-Betrag). Es wird danach weiter angenommen, dass ein Teil dieses «Risk-Sharing»-Betrages (zum Beispiel 40 Prozent) von den Mitgliedern getragen würde (durch zusätzliche Beiträge oder Kürzungen der Vorsorgeleistungen).

Es wird angenommen, dass der übrige Teil des Fehlbetrages (zum Beispiel 60 Prozent) in der Verantwortung des Arbeitgebers bleibt. Daher wird die «Past Service»-Komponente des 40-Prozent-Mitgliederanteiles von den normalen, nach IAS 19 berechneten Verpflichtungen abgezogen (Abb. 2). Die laufenden Netto Service Costs können auch entsprechend reduziert werden.

Langfristige-Umwandlungssatz-Methode

Eine andere Methode behandelt den Umwandlungssatz wie eine Annahme, welche sich in der Zukunft ändern kann. Die Umwandlungssätze sind im Vorsorgereglement definiert, können aber regelmässig angepasst werden, damit den sich ändernden Marktbedingungen und der Nachhaltigkeit des Vorsorgeplans Rechnung getragen werden kann.

Um diese Methode zu implementieren, muss eine Annahme über den langfristig nachhaltigen Umwandlungssatz getroffen werden, basierend auf den aktuellen Marktbedingungen (unter Berücksichtigung der erwarteten Anlagenrenditen und Sterbetafeln). Die IAS-19-Verpflichtungen werden so bewertet, wie sich der aktuelle Umwandlungssatz auf den langfristig nachhaltigen Umwandlungssatz entwickeln wird (zum Beispiel in den nächsten fünf bis zehn Jahren). Diese Annahme wird bei jeder IAS-19-Bewertung neu festgelegt.

Empfohlene Vorgehensweise

Es gibt mehrere Faktoren zu berücksichtigen, bevor man eine Risk-Sharing-Methode gemäss IAS 19 implementiert. Ein Gespräch mit ihrem IAS-19-Aktuar und eine erste Analyse wird allen Unternehmen empfohlen, die nach Massnahmen suchen, um die Bilanzposition der Pensionskassen unter IFRS zu verbessern.



Adam Casey
Head Corporate Retirement Consulting
adam.casey@willistowerswatson.com
+ 41 43 488 44 41



Matthew Glass
Senior Actuarial Consultant
matthew.glass@willistowerswatson.com
+ 41 43 488 44 82

News & Trends

360°Benefits I Governance Check

Stärkere Überwachung seitens der Behörden, strengere gesetzliche Regelungen und gestiegene Herausforderungen hinsichtlich Geschäftsführung und Vermögensverwaltung von Pensionskassen stellen Governance-Themen für Schweizer Pensionskassen in den Mittelpunkt der Diskussionen. Darüber hinaus haben die jüngsten Pandemie-Ereignisse dazu beigetragen, den Weg für einen stärkeren Prozess zu ebnen. Dieser kann sich weiter entwickeln und effizient sein, wenn ein solches Ereignis eintritt.

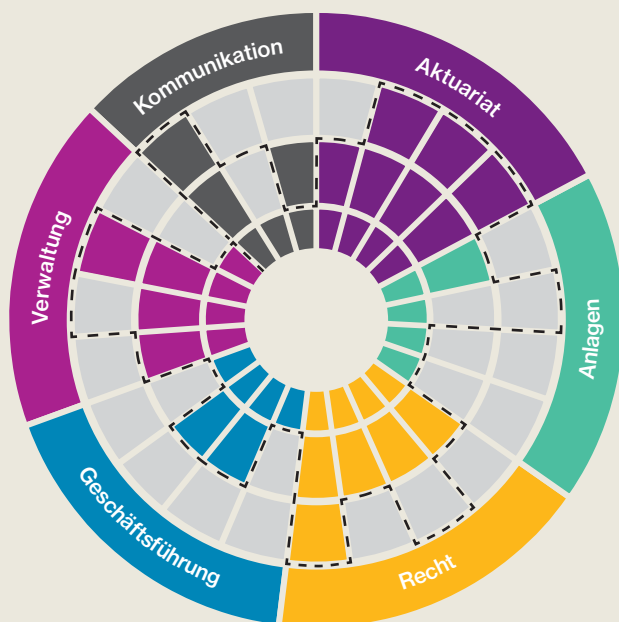
Mit dem 360°Benefits I Governance Check bieten wir die Möglichkeit, Governance- und Führungsthemen umfassend zu betrachten. Wir beginnen aus der Vogelperspektive und tauchen ein.

Der 360°Benefits I Governance Check umfasst 23 Themenkreise aus den Bereichen Aktuariat / Finanzierung / Risikomanagement, Vermögensanlage, Recht und Regulierung, Geschäftsführung, Versichertenverwaltung und Kommunikation.

Anhand des 360°Benefits I Governance Checks erfassen wir mit Ihnen den Status quo hinsichtlich verschiedener Themenkreise. Dieser wird anhand von Exzellenzstufen aufgezeigt, vom rechtlichen Minimum über Marktstandard bis hin zu best practice und Marktführerschaft. In einem Workshop präsentieren, hinterfragen und diskutieren wir mit Ihnen die Ergebnisse. Dabei gehen wir individuell auf Ihre Situation und Zielvorstellungen ein und bieten Einblicke in mögliche weitere Entwicklungen und best practices. Daraus entwickeln wir mit Ihnen konkrete Handlungsoptionen für die Weiterentwicklung Ihrer Vorsorgeeinrichtung.

Sind Sie interessiert? Kontaktieren Sie uns!

Abb. 1: 360°Benefits I Governance Check



■ Aktuariat/Finanzierung/Risikomanagement
 ■ Vermögensanlage
 ■ Recht/Regulierung
■ Geschäftsführung
 ■ Versichertenverwaltung
 ■ Kommunikation

Klare, visuelle Präsentation des Status quo

Einfach zu nutzen und zu verstehen

Governance ist Sache des Stiftungsrats

Unterstützt eine objektive Analyse

Ergebnis führt zu einem klaren Aktionsplan



Guillaume Hodouin
 Director of Retirement Services Romandie
 guillaume.hodouin@willistowerswatson.com
 +41 21 321 68 00



Evelyn Schilter
 Head of Legal Retirement
 evelyn.schilter@willistowerswatson.com
 +41 43 488 44 79



Events

360°Benefits I Academy – Webinar Training International Accounting

Insights into the international accounting scene from
Swiss pension perspective.

1./8./15. und 22. September 2020

10.30 bis 12.00 Uhr



Unsere Büros in der Schweiz

Towers Watson AG

Talstrasse 62
8021 Zürich
+41 43 488 44 00

Towers Watson SA

Rue du Petit-Chêne 18
1003 Lausanne
+41 21 321 68 00

Towers Watson SA

Rue de la Cité 1
1204 Genf
+41 22 309 39 50

Kontakt

Christian Heiniger

christian.heiniger@
willistowerswatson.com

Kontakt

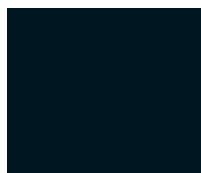
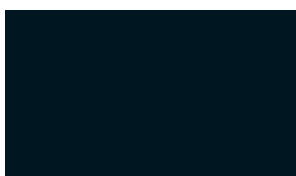
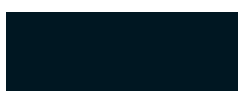
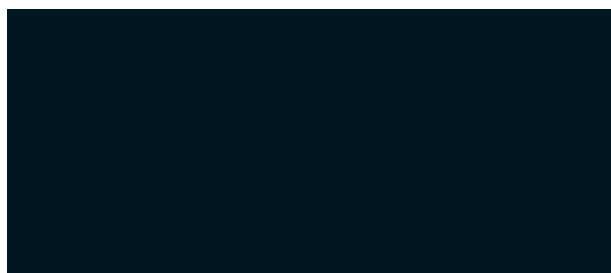
Guillaume Hodouin

guillaume.hodouin@
willistowerswatson.com

Kontakt

Guillaume Hodouin

guillaume.hodouin@
willistowerswatson.com



Über Willis Towers Watson

Willis Towers Watson (NASDAQ: WLTW) gehört zu den weltweit führenden Unternehmen in den Bereichen Advisory, Broking und Solutions. Wir unterstützen unsere Kunden dabei, aus Risiken nachhaltiges Wachstum zu generieren. Unsere Wurzeln reichen bis in das Jahr 1828 zurück – heute ist Willis Towers Watson mit mehr als 45'000 Mitarbeitern in über 140 Ländern und Märkten aktiv. Wir gestalten und liefern Lösungen, die Risiken beherrschbar machen, Investitionen in die Mitarbeiter optimieren, Talente fördern und die Kapitalkraft steigern. So schützen und stärken wir Unternehmen und Mitarbeitende. Unsere einzigartige Perspektive bietet uns einen Blick auf die erfolgskritische Verbindung personalwirtschaftlicher Chancen, finanzwirtschaftlicher Möglichkeiten und innovativen Wissens – die dynamische Formel, um die Unternehmensperformance zu steigern. Gemeinsam machen wir Potenziale produktiv.

In der Schweiz ist Willis Towers Watson mit Niederlassungen in Zürich, Genf und Lausanne vertreten. Erfahren Sie mehr unter willistowerswatson.ch

