

360°Vorsorge

Individualisierung und Flexibilisierung

Bedürfnisse der Arbeitnehmer

Flexibilität in Sammelstiftungen

Weiterversicherung führt auch zu
weiterer Flexibilisierung

Individualisierung aus aktuarieller Sicht

Gestaltung von Benefits-Programmen

Ausgabe 3 – 2020

360°Vorsorge

Individualisierung und Flexibilisierung

Inhalt

Editorial.....	3
Am Puls.....	4
Employee Benefits – Trends aus der Perspektive von Schweizer Arbeitgebern.....	4
Flexibilisierung und Individualisierung aus Sicht des Arbeitnehmers.....	8
Flexibilität in Sammel- und Gemeinschaftsstiftungen.....	11
Recht & Regulierung.....	13
Weiterversicherung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ab 58 Jahren.....	13
Elite Stiftung 1e – Interview mit Herrn Aldo Bussien, Stiftungsratspräsident der Elite Stiftung 1e und der Elite Vorsorgestiftung.....	16
Aktuarielles & Bilanzierung.....	19
Standpunkt der Arbeitnehmer: Besteht Bedarf an einer flexibleren Altersvorsorge?.....	19
Möglichkeiten des Risikomanagements auf Ebene Vorsorgeplan.....	22
Flexible Gestaltungsmöglichkeiten in 1e-Plänen aus aktuarieller Sicht.....	26
News & Trends.....	28
Benefits-Strategien der Zukunft: Fakten und Transparenz.....	28

Editorial

Die Coronavirus-Pandemie wirkt auf die berufliche Vorsorge wie ein Brennglas, welches Herausforderungen und Chancen noch deutlicher sichtbar macht. Was wollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer? Finanzielle Sicherheit unter anderem durch eine gute berufliche Vorsorge und die Möglichkeit, auf individuelle Lebenssituationen flexibel eingehen zu können. «One size fits all» gilt in der beruflichen Vorsorge schon lange nicht mehr. Und was wollen Arbeitgeber? Stabile Pensionskassenbeiträge und keine Überraschungen in der Gewinn- und Verlustrechnung. Die Positionen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind möglicherweise, aber nicht zwingend gegensätzlich.

Durch gutes Plandesign und konstruktive Zusammenarbeit im Stiftungsrat lassen sich durchaus ordentliche Ergebnisse erzielen, die auch unterschiedlichen Interessen Rechnung tragen. Nutzengewinne durch Flexibilität und Individualisierungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer bedeuten auf der anderen Seite eben nicht automatisch Inflexibilität und höhere (Kosten-)Risiken für den Arbeitgeber. Gerade diese Erkenntnis ist bedeutsam im aktuellen Umfeld mit wirtschaftlicher Unsicherheit und Kostenrestriktionen.

In der vorliegenden Ausgabe des Magazins 360°Vorsorge möchten wir der Frage nachgehen, welche Wünsche Arbeitgeber und Arbeitnehmer hinsichtlich Nebenleistungen und beruflicher Vorsorge haben. Darauf aufbauend zeigen wir anhand von Beispielen, wie in Sammelstiftungen, 1e-Plänen und autonomen Pensionskassen Ansätze zur Individualisierung und Flexibilisierung erfolgreich ein- und umgesetzt werden können, ohne die Risikoposition aus den Augen zu verlieren.

Viel Freude bei der Lektüre wünscht

Ihr Stephan Wildner
Country Head Switzerland



Employee Benefits – Trends aus der Perspektive von Schweizer Arbeitgebern

Im Jahr 2020 haben wir alle aufgrund der Covid-19-Pandemie unerwartete und bedeutende Veränderungen in unserer Arbeitsweise erlebt. Auch Arbeitgeber sehen sich vielen neuen Herausforderungen gegenüber, wenn sie Pläne zur Wiederherstellung der Stabilität ausarbeiten. Dies bietet jedoch auch die Gelegenheit, einen Schritt zurückzutreten und den Zweck der Employee Benefits in ihrem Gesamtvergütungspaket neu zu überdenken: Sie müssen ihre strategischen und finanziellen Prioritäten neu definieren, um Risiken zu minimieren, und den sich entwickelnden Bedürfnissen ihrer vielfältigen Arbeitnehmerpopulationen gerecht werden, indem sie einen flexibleren Ansatz anbieten.

Wir haben die aktuellen Trends und Strategien aus der Perspektive von Schweizer Arbeitgebern in unserem 2019/2020 Benefits Trend Survey (BTS) analysiert. Die Studie wurde weltweit in 4.300 Unternehmen in 88 Märkten, einschliesslich der Schweiz, durchgeführt. Darüber hinaus haben wir

auch die 2020 Covid-19 Benefits-Umfrage durchgeführt, um Unternehmen dabei zu helfen, die Echtzeit-Auswirkungen von Covid-19 zu verstehen und Einblicke in neu entstehende Praktiken im Zusammenhang mit Employee-Benefits- und Wellbeing-Programmen für Arbeitnehmer zu gewinnen.

Der folgende Artikel beleuchtet die wichtigsten Ergebnisse dieser beiden Umfragen und zeigt Trends aus der Perspektive der Schweizer Arbeitgeber auf:

a) Verbesserte und flexiblere Arbeitsbedingungen

Oberste Priorität für arbeitgeberfinanzierte Benefits-Programme hat die Umsetzung und Integration verbesserter Arbeitsbedingungen in ihre Gesamtstrategie. Mehr als zwei Drittel der Befragten erkennen an, dass Wellbeing ein zentraler Bestandteil ihrer Benefits-Strategie ist (siehe Abbildung 1). Und dies wurde durch Covid-19 noch stärker gewichtet.

Ermutigend für die Arbeitnehmer ist, dass mehr Unternehmen bestrebt sind, bestimmte Leistungen zu verbessern, statt sie zu reduzieren. Zu den obersten Prioritäten bei der Verbesserung von Employee Benefits gehören insbesondere psychische Gesundheit und Stressmanagement (37 Prozent), Wellbeing-Programme (26 Prozent), flexible Benefits (19 Prozent) und freiwillige Benefits (12 Prozent).

Zu den Leistungen, die am ehesten gekürzt werden, gehören flexible Benefits (15 Prozent), freiwillige Leistungen und Vergünstigungen (15 Prozent), Wellbeing-Programme (7 Prozent) und Lohnfortzahlung bei Krankheit (4 Prozent). Mehr Unternehmen sind jedoch bestrebt, Employee Benefits auszuweiten, statt sie als Folge der Pandemie zu reduzieren. Allerdings, aufgrund der unterschiedlichen Situationen, in denen sich Arbeitgeber aktuell befinden, ist entweder eine Ausweitung oder eben eine Kürzung der flexiblen und freiwilligen Benefits prioritär.

Darüber hinaus unterstützen und bestärken Arbeitgeber ihre Manager darin, das emotionale Wohlbefinden innerhalb der Belegschaft im Auge zu behalten und zu steigern. Fast die Hälfte der Arbeitgeber (49 Prozent) schult ihre Führungskräfte darin, Anzeichen von Angst und/oder Depressionen der Mitarbeitenden zu erkennen und wie man auf Ressourcen, wie z. B. Employee Assistance Programs (EAPs), zurückgreift. Und fast drei Viertel (73 Prozent) schulen ihre Manager darin, wie sie ihre Mitarbeitenden im Home-Office effektiv einbinden können.

Was vor einem Jahr noch nicht sehr verbreitet war, ist heute Teil des Alltags geworden, wie z. B. flexible Arbeitszeiten, nicht nur während des Arbeitstages, sondern auch das Angebot einer vorübergehenden Teilzeitarbeit, um Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, sich um die Kinderbetreuung oder die Pflege älterer Menschen zu kümmern. Infolgedessen sind die Hierarchien weniger starr geworden.

Heute wird zunehmend erwartet, dass die Mitarbeitenden Vorschläge machen und sich überlegen, welcher Ansatz für das Unternehmen und das Team am effektivsten ist. Wenn dies keine zusätzlichen Kosten für das Unternehmen verursacht, entsteht eine Win-win-Situation, die die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und ihr Engagement für das Unternehmen erhöht.

b) Unterschiedliche Wünsche und Bedürfnisse der Arbeitnehmer:

Abbildung 1 zeigt die wichtigsten Prioritäten von Firmen in der Schweiz und EMEA bezüglich der von ihnen angebotenen Leistungspakete. Nebst verbesserten Arbeitsbedingungen steht, nicht überraschend, Wellbeing weit oben auf der Prioritätenliste. Der Bereich, in dem wir jedoch das grösste Wachstum sehen, sind die sogenannten «Marktnormen und die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeitenden».

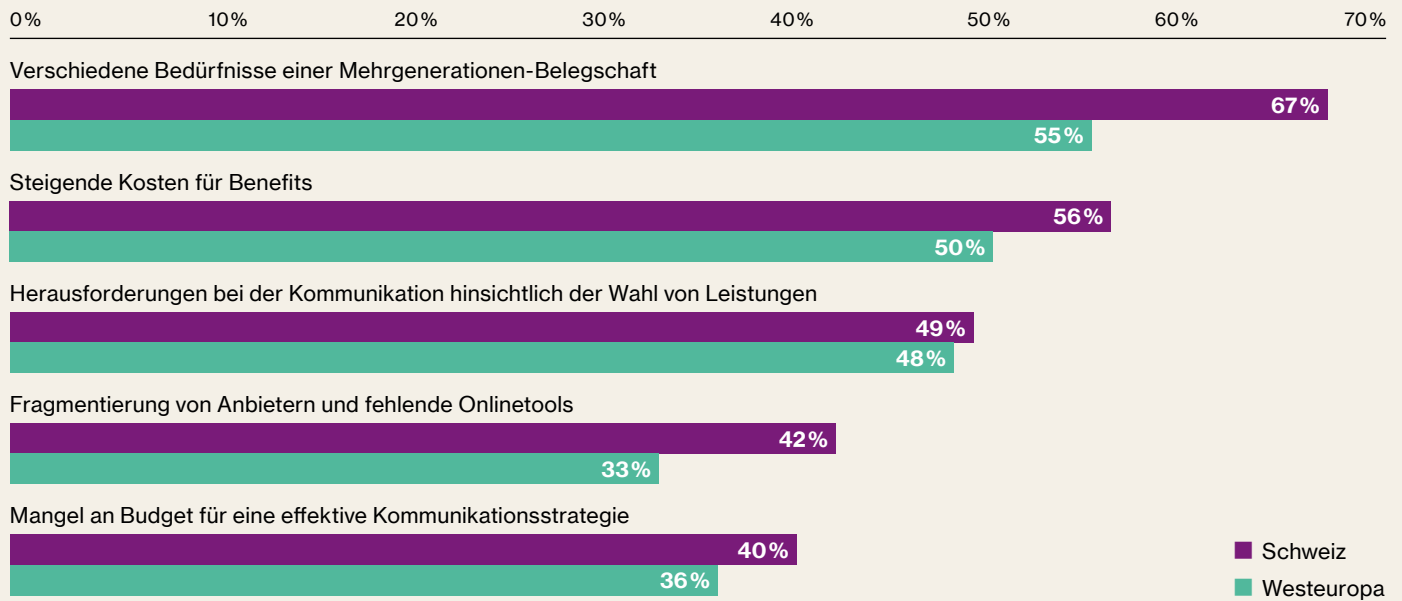
Dies treibt die heutige Agenda der Unternehmen voran. Zum ersten Mal überhaupt arbeiten am modernen Arbeitsplatz von heute bis zu fünf Generationen Seite an Seite, von der stillen Generation bis hin zu ihren jüngsten Kollegen der

Abb. 1: **Prioritäten für Arbeitgeber in den nächsten Jahren**

Rang	Schweiz	EMEA
1	Enhance work policies	Enhance work policies
2	Wellbeing	Wellbeing
3	Market norms and employee wants and needs	Market norms and employee wants and needs
4	Core benefits	Inclusion and diversity

Quelle: 2019/2020 Benefits Trends Survey, Switzerland & Western Europe.

Abb. 2: Herausforderungen für Arbeitgeber in der Schweiz



Quelle: 2019/2020 Benefits Trends Survey, Switzerland & Western Europe.

Generation Z, und jede bringt eine andere Reihe von Erwartungen, Risiken und Anforderungen mit. Während diese divergierende Demografie das Potenzial hat, weitreichende Fähigkeiten und Erfahrungen mit sich zu bringen, wurde der Umgang mit den unterschiedlichen Wünschen und Bedürfnissen einer solchen generationenübergreifenden Belegschaft als die Herausforderung Nummer eins für Schweizer Arbeitgeber angesehen (siehe Abbildung 2).

Insgesamt kann man sagen, dass heutzutage weiche Faktoren einen höheren Stellenwert haben und es nicht nur darum geht, wie viel man verdient, sondern auch darum, was der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern insgesamt bietet.

c) Kommunikation und Technologie:

Neben der Anpassung der Employee Benefits an die Bedürfnisse der Arbeitnehmer sind die Arbeitgeber auch bestrebt, ihren Mitarbeitenden die Relevanz der bestehenden Arbeitgeberleistungen so klar wie möglich zu kommunizieren, insbesondere während aussergewöhnlichen Situationen wie beispielsweise einer Pandemie.

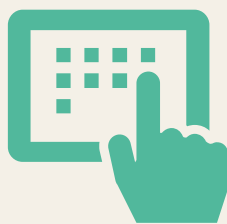
74 Prozent der Schweizer Arbeitgeber (Westeuropa 80 Prozent) haben in unserer BTS-Umfrage die verstärkte Kommunikation der Arbeitgeberleistungen als einen Schwerpunktbereich mit höchster Priorität für die nächsten drei Jahre festgelegt (siehe Abbildung 3). Aufgrund der Pandemie ist fast die Hälfte (48 Prozent) der Arbeitgeber der Meinung, dass die Kommunikation von Benefits- und Wellbeing-Programmen für Arbeitnehmer oberste Priorität hat. Ganz oben auf der Liste der Sensibilisierungsmassnahmen stehen Employee-Assistance-Programme (79 Prozent), Online-Dienstleistungen für das psychische Wohlbefinden (65 Prozent) und Wellbeing-Apps (47 Prozent). Die Neugestaltung und Neuplanung von Benefits wird wichtig sein.

Aber die meisten Elemente des schon bestehenden Employee-Benefits-Programms eines Unternehmens werden dessen Mitarbeitern auch weiterhin gute Dienste leisten, wenn deren Relevanz effektiv kommuniziert wird. In Zeiten von Stress und Unsicherheit werden Employee-Assistance-Programme und Angebote zur Stärkung der mentalen Gesundheit noch wichtiger. Mitarbeitende, die diese Dienste in der Vergangenheit nicht in Anspruch genommen haben, müssen vielleicht daran erinnert werden, dass ihr Unternehmen über solch wertvolle Unterstützungsdienste verfügt.

Abb. 3: **Prioritäten der Arbeitgeber bei der Leistungserbringung**

CH 74%
WE 80%

prüfen die Verbesserung
der Kommunikation
gegenüber Arbeitnehmern



CH 62%
WE 68%

möchten die
Zugriffsmöglichkeiten
für Mitarbeiter verbessern



CH 59%
WE 65%

fokussieren auf
Online-Portale und
Applikationen

Quelle: 2019/2020 Benefits Trends Survey, Switzerland & Western Europe.

Wenn es um die Technologie zur ›Bereitstellung‹ von Mitarbeiterkommunikation geht, sehen wir, dass bereits viele Unternehmen über flexible Technologieplattformen, Selbstbedienungsplattformen oder eine Unternehmenslösung verfügen. Jedoch erwarten die Mitarbeiter heutzutage benutzerfreundlichere Plattformen. Was die Mitarbeiter wirklich wollen, ist die Interaktion auf Abruf, wann und wie sie wollen, indem sie Smartphones oder andere Geräte benutzen können. Die Technologie wird eine immer zentralere Rolle bei der Unterstützung der Kommunikation von Employee Benefits für die Arbeitnehmer spielen.

Alexandra Lyner

Senior Consultant Global Benefits
Management, Health & Benefits Switzerland

alexandra.lyner@willistowerswatson.com

+41 44 804 20 72

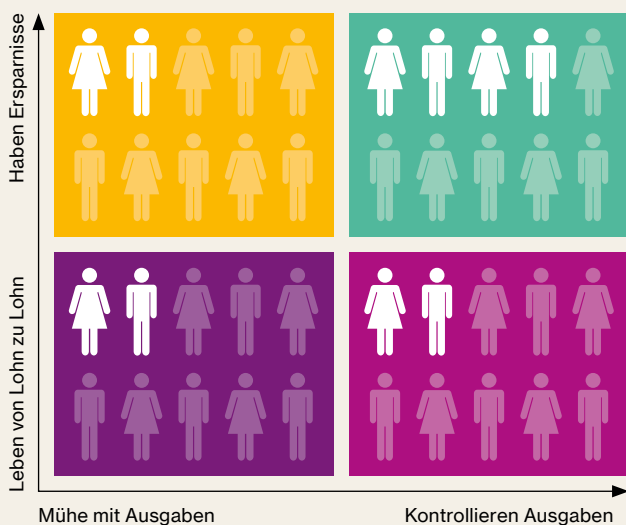


Flexibilisierung und Individualisierung aus Sicht des Arbeitnehmers

Laut der Umfrage «Global Benefits Attitudes Survey» zum finanziellen Wohlbefinden von Willis Towers Watson im Jahr 2020 leben in der Schweiz vier von zehn Arbeitnehmenden von Lohn- zu Lohnzahlung, viele überziehen regelmässig ihr Budget. Dies fordert Arbeitnehmende und Arbeitgeber gleichermaßen, denn die langfristigen Konsequenzen eines eingeschränkten finanziellen Wohlbefindens beeinflussen Gesundheit, Leistung als auch die Sparbeiträge fürs Alter. In der aktuellen Situation rund um Covid-19 sind diese Resultate umso relevanter. Denn es ist zu erwarten, dass sich die finanzielle Situation für Arbeitnehmer aufgrund der wirtschaftlichen Folgen weiter verschärfen wird. Diese Ergebnisse beeinflussen auch die berufliche Vorsorge.

Vier von zehn – nur so wenige Schweizer Arbeitnehmende haben ihre Ausgaben gut unter Kontrolle und müssen dank ihren Ersparnissen nicht von Lohn- zu Lohnzahlung leben. Weitere zwei von zehn Arbeitnehmenden haben zwar Ersparnisse, haben aber Mühe, ihre Ausgaben zu kontrollieren. Die restlichen vier leben von Lohn- zu Lohnzahlung. Dass vier von zehn der Arbeitnehmenden nicht genug Ersparnisse haben, um länger als einen Monat die Ausgaben decken zu können, ist ein erschreckendes Bild. Vor allem betroffen sind Personen der Generation Y, frisch geschiedene oder kranke Menschen. Wie die aktuelle Global Benefits Attitudes-Studie von Willis Towers Watson auch zeigt, sind in den USA oder im Vereinigten Königreich diese Werte ähnlich hoch. Ergebnisse, welche einen Bedarf an individuellen finanziellen Lösungen nicht zuletzt in der beruflichen Vorsorge erahnen lassen.

Abb. 1: Arbeitnehmende und ihre finanzielle Situation



- Vier von zehn Arbeitnehmenden haben ihre Ausgaben gut unter Kontrolle und verfügen über Ersparnisse. Sie leben nicht von Lohn- zu Lohnzahlung.
- Zwei von zehn verfügen zwar über Ersparnisse, haben jedoch Mühe, ihre Ausgaben zu kontrollieren. Sie leben nicht von Lohn- zu Lohnzahlung.
- Zwei von zehn können ihre Ausgaben kontrollieren, leben aber von Lohn- zu Lohnzahlung.
- Zwei von zehn haben Mühe, ihre Ausgaben zu kontrollieren und leben von Lohn- zu Lohnzahlung.

Geldsorgen führen zu vielschichtigen Folgen

Als Folge der finanziellen Probleme werden Arbeitnehmende deutlich häufiger krank. Doch für den Arbeitgeber hat dies noch mehr Konsequenzen. Rund ein Drittel der Personen der Kategorie Violett gibt an, bei der Arbeit aufgrund der Geldsorgen nicht die Bestleistung geben zu können und regelmässig mit den Gedanken abwesend zu sein.

Bei den Personen der Kategorien Pink und Gelb liegt der Anteil bei etwa 12 Prozent, bei der Kategorie Grün lediglich bei 5 Prozent. In Zahlen ausgedrückt bedeutet dies, dass dem Arbeitgeber für Arbeitnehmende der Kategorie Violett pro Jahr etwa 8,6 Tage an Krankheitstagen und 19,7 Tage an Unkonzentriertheit verloren gehen. Bei den übrigen drei Kategorien liegen diese Werte bei etwa 5,0 und 12,5 Tagen. Ebenfalls spürbar für den Arbeitgeber ist eine tiefe Loyalität der Mitarbeitenden mit den grössten Sorgen (Kategorie Violett). Selbst bei kleineren Lohnerhöhungen von 5 bis 10 Prozent würde mehr als die Hälfte dieser Personen den Arbeitgeber wechseln. Bei den übrigen Arbeitnehmenden liegt dies unter einem Drittel.

Unterstützung in der Finanzplanung

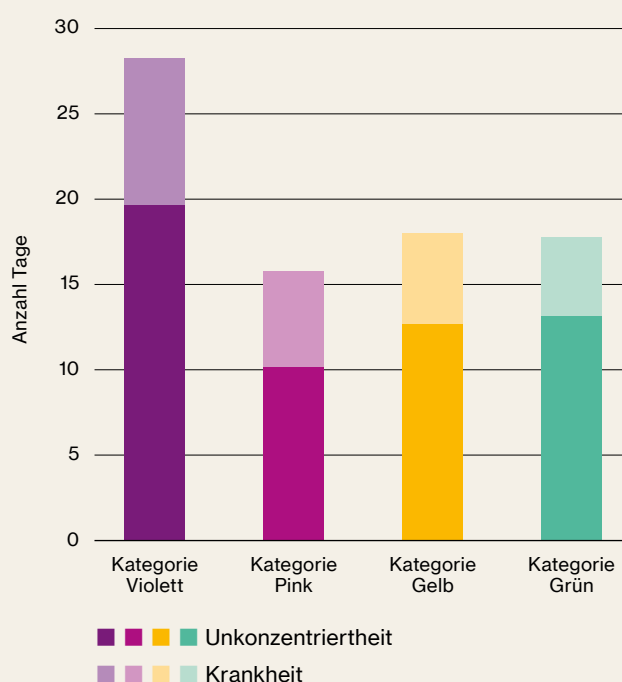
Doch was kann der Arbeitgeber tun? Da der Arbeitgeber direkt vom finanziellen Wohlbefinden seiner Angestellten betroffen ist, sollte er über Unterstützungsangebote nachdenken. Rund 45 Prozent der Arbeitnehmenden wünschen sich Unterstützung in Form eines Finanztools, mit dem sie ihre Ein- und Ausgaben besser unter Kontrolle haben. Erstaunlicherweise wird dies in der Schweiz von allen Altersgruppen gewünscht, während es im Ausland eher die Jungen sind.

Gemäss der Studie Benefit Trends Survey 2019 von Willis Towers Watson, die Arbeitgeber nach ihren Prioritäten in Bezug auf die angebotenen Leistungen fragte, zeigt sich, dass diese Bedürfnisse wahrgenommen werden: Arbeitgeber möchten vermehrt Hilfsmittel für die Verbesserung der finanziellen Situation der Arbeitnehmenden zur Verfügung stellen. Externe Unterstützung durch Beratungen, welche die Anliegen der Arbeitnehmenden anonym behandeln, ist hierfür empfehlenswert. Mit seinem Arbeitgeber über finanzielle Probleme zu sprechen, ist eher unüblich und mit Hemmschwellen verbunden. Es ist deshalb umso wichtiger, dass der Arbeitgeber nicht erfährt, welcher seiner Arbeitnehmenden die Dienstleistung in Anspruch nimmt. Die Arbeitgeber sehen demnach das Bedürfnis der Arbeitnehmenden und möchten auch darauf eingehen.

Variable Sparmöglichkeiten

Langfristig anhaltende finanzielle Engpässe haben bis in die Pensionierung Folgen für die Arbeitnehmenden. Laut der Umfrage sparen die vier Gruppen nur 6 Prozent (Violett), 7 Prozent (Pink), 8 Prozent (Gelb) respektive 10 Prozent (Grün) ihres Salärs für die künftige Pensionierung. Darin eingeschlossen sind auch Sparbeiträge an die Pensionskasse. Da aber über zwei Drittel der Arbeitnehmenden ein mangelndes Vertrauen in das aktuelle Sozialversicherungssystem haben, würden sie gerne mehr fürs Alter sparen. Im Schnitt sparen Mitarbeitende 8 Prozent ihres Salärs für die Pensionierung, würden dies aber im Idealfall gerne auf 13 Prozent erhöhen.

Abb. 2: Unkonzentriertheit und Krankheit in Tagen



60 Prozent der Befragten geben an, dass sie mehr sparen sollten fürs Alter. Dieser Wert ist vergleichbar mit jenem aus dem Vereinigten Königreich, dort hat er sich seit 2013 um 13 Prozentpunkte erhöht.

Es ist nicht erstaunlich, dass bei Personen ab 50 Jahren das Alterssparen die höchste Priorität bei finanziellen Themen hat. Überraschend ist, dass selbst bei jedem dritten jüngeren Arbeitnehmenden das Alterssparen in den Top 3 der finanziellen Themen steht. Es machen sich bereits heute viele junge Arbeitnehmende Gedanken, wie ihre Altersleistungen aussehen werden. Nur ein Drittel aller Befragten gibt an, dass der Arbeitgeber eine zufriedenstellende Auswahl an Vorsorgeleistungen anbietet. Wer seinen Mitarbeitenden eine den individuellen Möglichkeiten entsprechende Auswahl anbietet, positioniert sich als attraktiver Arbeitgeber. Flexible Lösungen erlauben es dem Mitarbeitenden je nach finanziellen Möglichkeiten, die Sparbeiträge jährlich zu variieren. In der vorher angesprochenen Arbeitgeberumfrage geben zwei Drittel der Unternehmen an, dass für sie die grösste Herausforderung darin besteht, die individuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmenden zufriedenzustellen. Mögliche Hürden sehen sie in einer kontinuierlichen Kommunikation und ausreichenden Erklärung der Planmöglichkeiten.

Der initiale Aufwand hierfür lohnt sich allerdings, da die Zufriedenheit der Arbeitnehmenden gesteigert werden kann. Durch die Bereitstellung von Finanztools und variablen Sparmöglichkeiten können die Arbeitgeber einen deutlichen Mehrwert für die Arbeitnehmenden schaffen und dadurch die sich für das Unternehmen aus den finanziellen Sorgen der Mitarbeitenden ergebenden Nachteile minimieren. Ausserdem kostet es den Arbeitgeber nichts, variable Sparmöglichkeiten anzubieten, da der Beitrag des Arbeitgebers gleichbleibt.

Über die Global Benefits Attitudes Survey

In der 2019/2020 Global Benefits Attitudes Survey von Willis Towers Watson wurden die Einstellungen von mehr als 40.000 Mitarbeitenden in mittleren und grossen Unternehmen der Privatwirtschaft in 27 Ländern gemessen. Über 750 Schweizer Arbeitnehmende nahmen an der Umfrage teil, die zwischen Juli und September 2019 durchgeführt wurde. Die Studienergebnisse sind in vier Kategorien aufgeteilt: Financial Wellbeing, Benefits Preferences, Dignity, Retirement Expectations und Health & Wellbeing.

Auswirkung auf die Pensionskassen

Wie wirken sich diese Erkenntnisse nun auf die Pensionskassen aus? Zum einen sollten Pensionskassen die Möglichkeit prüfen, sogenannte Wahlpläne anzubieten, bei welchen der Mitarbeitende entscheiden kann, ob er mehr oder weniger in die Pensionskasse einzahlen möchte. Das ist bei vielen Pensionskassen bereits der Fall, aber es gibt einige Kassen, welche das noch nicht anbieten. Dadurch gewinnt der Mitarbeiter Flexibilität, in einem Jahr mehr oder weniger einzuzahlen, abhängig von seiner aktuellen finanziellen Situation. Des weiteren können Pensionskassen Tools zur Verfügung stellen, mit welchen ein Mitarbeiter die Auswirkungen seiner Planwahl oder allfälliger einmaliger Einkäufe simulieren kann. Damit sieht er direkt, wie sich die künftige Rente verbessern lassen kann. Solche Simulationstools werden heute nur von wenigen Pensionskassen angeboten. Entscheidend dabei ist, dass die Mitarbeiter über diese Möglichkeiten regelmässig informiert werden, damit dieses Angebot wahrgenommen wird. Eine gute Kommunikation ist also zwingend notwendig.



Adam Casey

Head Corporate Retirement Consulting

adam.casey@willistowerswatson.com

+41 43 488 44 41



Michael Wieser

Senior Actuarial Consultant

michael.wieser@willistowerswatson.com

+41 43 488 44 39



Flexibilität in Sammel- und Gemeinschaftsstiftungen

Die Mehrheit der schweizerischen Unternehmen hat sich für die Durchführung der beruflichen Vorsorge einer kollektiven Einrichtung angeschlossen, einer Sammel- oder Gemeinschaftsstiftung. Die Grundidee ist dabei, dass sich viele kleine Elemente mit gemeinsamen Interessen (Firmen, Mitarbeiter, Anlagevolumen) zu etwas Grösserem zusammenschliessen, um durch Skaleneffekte die Resultate zu verbessern, die Kosten zu optimieren oder aber auch die vorhandenen Risiken breiter abstützen und verteilen zu können.

Dafür planen die Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen mit einem kontinuierlichen und nachhaltigen Wachstum. Dies wiederum impliziert, dass sie den Interessen der angeschlossenen Unternehmen Rechnung tragen und dass sie ihr Angebot auch attraktiv für Neuanschlüsse ausgestalten. Attraktivität kann hier durchaus bedeuten, mehr Individualisierungsmöglichkeiten als die Konkurrenz zu bieten.

Individualität in diesem Umfeld zu erwarten widerspricht dem Sinn grösserer gemeinschaftlicher Strukturen grundsätzlich, und zur Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben und für die

Abdeckung der Bedürfnisse der breiten Masse bräuchte es eigentlich auch sehr wenig davon. Weil aber Arbeitgeber, Mitarbeiter und manchmal auch Berater ab und an ihre Bedürfnisse nach individuellen Lösungen äussern, stellt sich die Frage, bis zu welchem Grad dies in schlanken gemeinschaftlichen Strukturen trotzdem seinen Platz haben kann.

Was bedeutet überhaupt Flexibilität im Kontext der beruflichen Vorsorge?

Wenn das Angebot vom Standard abweichen soll, sind meist folgende Punkte auf dem Wunschzettel:

- Spezielle Definition von Leistungen und Anspruchsberechtigungen
- Abweichende Umwandlungssätze bei Pensionierung
- Wahl-Optionen für die Mitarbeiter (Beiträge, Risikoleistungen)
- Einflussnahme auf die Anlage der Vorsorgegelder
- Spezifischer Dienstleistungskatalog

Vieles davon wird aus der Welt der autonomen Pensionskassen abgeleitet, wo die Individualität naturgemäss oft grossgeschrieben wird. Ein klassischer Moment ist das Ausscheiden aus einer solchen Pensionskasse und der darauffolgende Wunsch, «alles» so zu belassen, wie es vorher war, zum Beispiel im Zusammenhang mit den Vorgaben in Verkaufsverträgen bei der Veräusserung von Unternehmensteilen.

Eine erfolgreiche Umsetzung in Sammel- oder Gemeinschaftseinrichtungen scheitert oft daran, dass bei vielen Anbietern die entscheidenden Parameter in sogenannten Rahmenreglementen spezifiziert sind und somit für alle angeschlossenen Vorsorgewerke gleichermassen zur Anwendung gelangen. Nicht dass es in Bezug auf die Verwaltbarkeit und deren Kosten Sinn gemacht hätte, aber früher war es eher möglich, für die angeschlossenen Unternehmen viele individuelle Lösungen in deren eigenes Reglement zu integrieren.

Kosteneffizient und flexibel soll es sein!

Der Druck auf die Anbieter, eine schlanke, kosteneffiziente Organisation zu betreiben, ist gross, wenn diese sich erfolgreich im Markt positionieren möchten. Dies führt naturgemäss dazu, dass durch Standardisierung neue Effizienzen geschaffen werden, welche dann oft einem individualisierten Angebot entgegenlaufen.

Hier die richtige Balance zu finden ist ein zentraler Erfolgsfaktor für die Pensionskassenanbieter.

Wer macht das Rennen?

Es ist interessant zu beobachten, dass über die letzten Jahre Standardisierungsprozesse breitläufig zu einer schleichenden Reduktion der Flexibilität beigetragen haben. Viele Anbieter haben erkannt, dass sie nicht in jedem Detail eine Lösung anbieten müssen, um für profitables bzw. effizientes Wachstum genügend attraktiv zu sein.

Nichtsdestotrotz gibt es immer wieder Lichtblicke am Horizont – Pensionskassen, welche sich mehr als Lösungsanbieter denn als Produkthanbieter positionieren und versuchen, innovativer als die Konkurrenz zu sein. Letzteres gelingt in der Regel dann, wenn sich das Angebot primär an den Kundenbedürfnissen orientiert und sich bemüht, den bereits vorhandenen Komplexitätsgrad nicht unnötig weiter zu vergrössern.

Und genau da kommt der Digitalisierung und den diversen neuen Technologien eine entscheidende Rolle zu. Absolut zentral wird deren Nutzungsgrad sein. Ein Blick auf den Markt zeigt, wie gewaltig hier die Unterschiede noch sind – von «Mitarbeiteranmeldung mittels eines Formulars» bis «direkte Online-Mutation» der Kunden auf den sogenannten «scharfen Daten» des Anbieters. Es gibt neue Anbieter, welche sich mittels digitalem Ansatz sehr schnell etablieren, solche, welche die Transformation erfolgreich meistern, und es wird auch solche geben, welche diese nicht schaffen werden, oder nur mit grosser zeitlicher Verzögerung.

Sammel- oder Gemeinschaftsstiftungen sind gut beraten, den gesetzlichen Spielraum auszunützen, um den Flexibilitätsbedürfnissen der Unternehmen und Versicherten gerecht zu werden. Die Digitalisierung wird dazu sicherlich ihren Beitrag leisten.

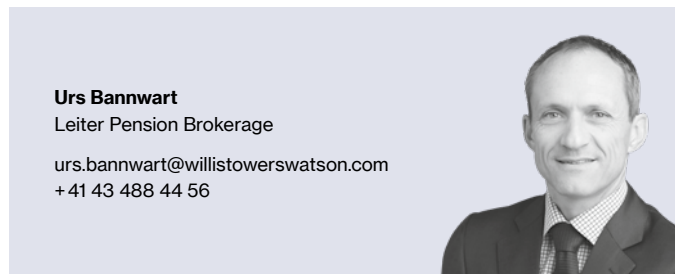


Achille Biele

Geschäftsentwicklung Pension Brokerage

achille.biele@willistowerswatson.com

+ 41 44 804 20 53



Urs Bannwart

Leiter Pension Brokerage

urs.bannwart@willistowerswatson.com

+ 41 43 488 44 56

Weiterversicherung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ab 58 Jahren

Mit der Reform der Ergänzungsleistungen tritt per 1. Januar 2021 der neue Art. 47a BVG in Kraft, welcher es Versicherten ab vollendetem 58. Lebensjahr ermöglicht, ihre Vorsorgeversicherung bei der bisherigen Pensionskasse bis längstens zum ordentlichen Rücktrittsalter weiterzuführen, wenn ihr Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber aufgelöst wurde und sie keine neue Arbeitsstelle antreten. Diese Möglichkeit besteht ausschliesslich für BVG- sowie für umhüllende Kassen.

Dank dieser Wahlmöglichkeit können ältere Versicherte trotz Beendigung des Arbeitsverhältnisses später bei ihrer bisherigen Vorsorgeeinrichtung eine Rente aus beruflicher Vorsorge beziehen. Dadurch soll die Altersvorsorge verbessert und die Ergänzungsleistungs-Versicherung entlastet werden. Die Weiterversicherung ist seitens der Pensionskasse anzubieten, für den Arbeitnehmer jedoch freiwillig. Sie trägt damit zu einer Flexibilisierung und Individualisierung der Altersvorsorge bei.

Im nachfolgenden Beitrag beleuchten wir praktische Implementierungsfragen und Gestaltungsmöglichkeiten dieser neuen Weiterversicherungsmöglichkeit. Eine Übersicht zu der neuen Regelung finden Sie in unserem [360°Vorsorge | News-Artikel vom 1. Juli 2020: Weiterführung der Versicherung gemäss neuem Art. 47a BVG](#).

Implementierungsfragen

Die Pensionskasse hat das Alter, ab welchem die Weiterversicherung angeboten wird, festzulegen. Sie kann die Weiterversicherungsmöglichkeit frühestens nach vollendetem 55. und spätestens nach vollendetem 58. Lebensjahr anbieten. Sie bestimmt auch, ob der versicherte Verdienst, welcher die Basis für die vom Versicherten zu entrichtenden Beiträge bildet, zu Beginn oder im Verlauf der Weiterversicherung angepasst werden kann. Ohne Anpassungen wird der letzte versicherte Verdienst eingefroren, einschliesslich Bonus und anderer variabler Vergütungselemente, sofern diese gemäss Reglement vom versicherten Verdienst nicht ausgenommen sind.

Anpassungsmöglichkeiten können entweder für die Risiko- und die Altersvorsorge oder nur für die Altersvorsorge vorgesehen werden. Zu entscheiden ist auch, ob eine oder mehrere Herabsetzungen und/oder eine Wiedererhöhung bis zum letzten versicherten Verdienst als aktiv Versicherter zugelassen werden. Es gilt zu beachten, dass eine Herabsetzung des versicherten Verdienstes für die Risikoversorge auf null nicht zulässig sein dürfte.

Die Pensionskasse hat weiter die Formalitäten und Fristen zu regeln, welche für die Durchführung der Weiterversicherung erforderlich sind. Werden diese nicht eingehalten, wird der Anspruch auf Weiterversicherung verwirkt. Zentral ist auch, dass die Information und die Kommunikation mit dem Versicherten und dem Arbeitgeber sichergestellt werden.

Besondere Regelungen

Besondere Regelungen sind insbesondere in folgenden Konstellationen erforderlich:

- In Leistungsprimatsplänen, die vom Arbeitgeber jeweils ausfinanziert werden, muss definiert werden, welche Beiträge der Versicherte für die Weiterversicherung zu leisten hat.
- Wenn die Risikobeiträge nicht besonders ausgeschieden, sondern in der Finanzierung durch den Arbeitgeber mit enthalten sind, ist festzulegen, welche Risikobeiträge der Versicherte zu leisten hat.
- Soll der Arbeitgeber allfällige Sanierungsbeiträge auch für Weiterversicherte leisten, muss er sich dazu verpflichten.

Zu prüfen ist auch, ob weitere Anpassungen des Vorsorge-reglements, des Wahl- oder Teilliquidationsreglements, des Rückversicherungsvertrages oder des Anschlussvertrages mit dem Arbeitgeber erforderlich sind, beispielsweise hinsichtlich der Mitgabe von weiterversicherten Personen bei der Abgabe eines Kollektivs.

Aufhebungsvereinbarungen

Viele Unternehmen beenden das Arbeitsverhältnis mit älteren Mitarbeitern regelmässig in Form einer Aufhebungsvereinbarung, sei es, um die Beendigung finanziell abzufedern oder um Kündigungsfristverlängerungen zu vermeiden. Motive und Inhalte von Aufhebungsvereinbarungen variieren stark. Es stellt sich mithin die Frage, ob Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis mit einer Aufhebungsvereinbarung endet, ebenfalls die Option der Weiterversicherung nach Art. 47a BVG haben können bzw. sollen:

- Dem Wortlaut von Art. 47a BVG zufolge können Personen weiterversichert werden, deren Arbeitsverhältnis «**vom Arbeitgeber aufgelöst**» wurde. Dies lässt auf das Erfordernis einer einseitigen oder zumindest vom Arbeitgeber initiierten Aufhebung schliessen. Arbeitsrechtlich ist eine Aufhebungsvereinbarung demgegenüber eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen. Sie muss freiwillig und ohne Druck zustande kommen und für den Arbeitnehmer zusätzliche Leistungen oder gegenseitige Verzichtse beinhalten. Es stellt sich daher die Frage, inwieweit die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für eine Aufhebungsvereinbarung mit den vorsorge-rechtlichen Voraussetzungen für eine Weiterversicherung vereinbar sind.

- Systematisch betrachtet dürfen in der beruflichen Vorsorge nur Personen versichert sein, die einen AHV-pflichtigen Lohn haben. Ausnahmen davon bedürfen einer gesetzlichen Grundlage. Ausnahmen sind grundsätzlich immer restriktiv auszulegen (so auch jene nach Art. 33a, 47 BVG). Dies spricht im Grunde gegen die Erfassung von Aufhebungsvereinbarungen.
- Dem steht das Bedürfnis in der Praxis gegenüber, auch Personen mit Aufhebungsvereinbarungen die Weiterversicherungsmöglichkeit anzubieten. Das Bundesamt für Sozialversicherungen legt Art. 47a BVG in seiner Mitteilung berufliche Vorsorge Nr. 153 vom 18. September 2020 dahingehend aus, dass auch Personen mit Aufhebungsvereinbarungen die Möglichkeit haben, sich weiter zu versichern, wenn die Aufhebungsvereinbarung abgeschlossen wird, um die Vertragsauflösung näher zu regeln (z. B. Abfindung, Freistellung, längere Kündigungsfrist). Dabei muss sich aber nachweisen lassen, dass die Initiative zur Beendigung des Vertrages vom Arbeitgeber ausging, was im Zweifelsfall vom Arbeitnehmenden zu beweisen ist. Rechtlich ist zumindest fraglich, ob diese Auslegung haltbar ist. Es gibt mit guten Gründen auch gegenteilige Meinungen und es wird sich zeigen, ob diese Auslegung von Art. 47a BVG einer richterlichen Überprüfung standhält.
- Für die Praxis ist Rechtssicherheit in dieser Frage von entscheidender Bedeutung, da es insbesondere für die Versicherten um wichtige Entscheidungen mit grosser Tragweite geht. Für die Pensionskassen ist zentral, dass sie sich auf einfache und objektive Anhaltspunkte stützen können, damit sie die Gleichbehandlung gewährleisten können und nicht selbst die Hintergründe der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durchleuchten und beurteilen müssen. Dies wäre nicht nur aufwendig, sondern auch aus Datenschutzgründen heikel. Es wäre daher sinnvoll, beispielsweise auf eine Bestätigung des Arbeitgebers abzustellen, in welcher er bestätigt, dass er das Arbeitsverhältnis aufgelöst hat.

Weitere Aspekte

Es gilt zu beachten, dass nach einer Dauer der Weiterversicherung von zwei Jahren keine WEF-Vorbezüge mehr gemacht und die Altersleistungen nicht mehr in Kapitalform bezogen werden können, ausser in Plänen, die ausschliesslich einen Kapitalbezug vorsehen. Darüber sind insbesondere auch die versicherten Personen zu informieren, damit sie rechtzeitig planen und gegebenenfalls Anpassungen vornehmen können. Beispielsweise wäre es möglich, die Weiterversicherung vor Ablauf von zwei Jahren zu beenden

und sich im Rahmen der reglementarischen Möglichkeiten vorzeitig pensionieren zu lassen und Kapital zu beziehen. So könnte mit der Pensionierung beispielsweise eine noch laufende Hypothek abgelöst werden.

Bei reglementarischen AHV-Überbrückungsrenten, welche durch den Arbeitgeber finanziert werden, kann die Frage aufkommen, ob diese auch geschuldet sind, wenn ein Weiterversicherter die Weiterversicherung vor dem ordentlichen Rücktrittsalter beendet. Dies ist abhängig von der Regelung im Vorsorgereglement und kann entsprechend ausgestaltet werden. Allerdings ist zu beachten, dass Weiterversicherte von Gesetzes wegen grundsätzlich gleich zu behandeln sind wie andere aktiv Versicherte im gleichen Kollektiv.

Auch eine Teilpensionierung während der Dauer der Weiterversicherung ist grundsätzlich denkbar im Umfang der Herabsetzung des versicherten Lohnes während der Weiterversicherung. Dies würde zu einer teilweisen Weiterführung der Versicherung in reduziertem Umfang führen bei gleichzeitigem Bezug einer Teilaltersrente. Ob die Möglichkeit einer Teilpensionierung bei Weiterversicherung besteht, sollte auch im Vorsorgereglement klargestellt werden.

Hinsichtlich der Ende September eingeführten Übergangsbestimmung, wonach auch zwischen 1. August 2020 und 31. Dezember 2020 entlassene Arbeitnehmer über 58 Jahre die Weiterversicherung beantragen können, ist die Information zwischen Arbeitgeber, Pensionskasse und versicherten Personen sicherzustellen. Je nach Situation kann auch eine Regelung im Vorsorgereglement sinnvoll sein, bis wann betroffene Personen sich für die Weiterführung der Versicherung entscheiden müssen.

Abgrenzungen

Die neue Weiterversicherungsmöglichkeit ist von der externen Mitgliedschaft nach Art. 47 BVG zu unterscheiden, welche es **«allen»** Versicherten ermöglicht, die Vorsorgeversicherung für in der Regel maximal 2 Jahre weiterzuführen. Die externe Mitgliedschaft ist für Vorsorgeeinrichtungen freiwillig und wird nicht von allen angeboten. Die Vorsorgeeinrichtung kann dabei auch einschränkende Voraussetzungen definieren, als das Gesetz vorsieht.

Auch die Möglichkeit, dass versicherte Personen nach vollendetem 58. Lebensjahr ihren bisherigen versicherten Lohn weiterversichern können, wenn dieser um höchstens die Hälfte herabgesetzt wird (Art. 33a BVG), ist für die Pensionskassen optional.

Fazit

Mit der neuen Weiterversicherungsmöglichkeit schützt der Gesetzgeber ältere Mitarbeitende vor den negativen Folgen einer Entlassung vor dem Rentenalter. Zusammen mit den Möglichkeiten der vorzeitigen Pensionierung, der Teilpensionierung, der Weiterversicherung des bisherigen versicherten Lohnes nach Art. 33a BVG und der externen Mitgliedschaft nach Art. 47 BVG bietet das Gesetz einigen Gestaltungsspielraum, um für die Arbeitnehmenden individuell passende Lösungen zu ermöglichen. Bei der Umsetzung ist die individuelle Situation der Pensionskasse, des Versichertenbestandes und des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Ein versichertenfreundliches Angebot mit einer möglichst grossen Flexibilität hinsichtlich Alter und Wahlmöglichkeiten ist gegen den administrativen Aufwand und vorhandene Alternativen abzuwägen.

Damit die versicherten Personen die angebotenen Wahlmöglichkeiten bestmöglich nutzen können, müssen sie sich mit dem Thema auseinandersetzen, dieses steuern und planen. Pensionskassen und Arbeitgeber sind gut beraten, wenn sie den erhöhten Anforderungen an die Versicherten Rechnung tragen und diese mit Informations- und Beratungsangeboten unterstützen.



Angelica Meuli

Senior Legal Consultant Retirement

angelica.meuli@willistowerswatson.com
+ 41 21 321 68 10

Evelyn Schilter

Head of Legal Retirement

evelyn.schilter@willistowerswatson.com
+ 41 43 488 44 79



Elite Stiftung 1e – Interview mit Herrn Aldo Bussien, Stiftungsratspräsident der Elite Stiftung 1e und der Elite Vorsorgestiftung

Wir hatten das Vergnügen, Herrn Aldo Bussien, Präsident der Stiftungsräte der Elite Stiftung 1e und der Elite Vorsorgestiftung, zu interviewen, der uns über die gesamten Umstände der im Juni 2019 neu gegründeten Elite Stiftung 1e berichtete.

Was waren die Umstände, die zur Gründung der Elite Stiftung 1e führten?

Seit ihrer Gründung im Jahr 2007 bot Elite Vorsorgestiftung den angeschlossenen Unternehmen die Wahl zwischen zwei Kategorien für die Verwaltung des nicht obligatorischen Pensionsvermögens:

- Kategorie A «kollektiv»: Ein einziges Portefeuille, das aus dem gesamten Vermögen der Versicherten eines einzigen Vorsorgewerks besteht;
- Kategorie B «individualisiert»: Ein separates Portefeuille für jeden Versicherten mit einem Gehalt von mehr als CHF 127'980 (Stand 1. Januar 2019) und mit einer individuellen Wahl der Anlagestrategie aus zehn von der Stiftung vorgeschlagenen Strategien.

Mit dem Inkrafttreten der neuen gesetzlichen Bestimmungen am 1. Oktober 2017, die es nicht mehr erlaubten, «kollektive» und «individualisierte» Vorsorgewerke in einer einzigen Stiftung zu verwalten, mussten wir eine Reihe von Massnahmen ergreifen. Infolgedessen sind seit dem 1. Januar 2020 nur noch Versicherte der Kategorie A Mitglieder der Elite Vorsorgestiftung. Was die Versicherten der Kategorie B betrifft, so haben wir sie in die zu diesem Zweck gegründete 1e-Stiftung übertragen.

Was sind die Besonderheiten, welche die Elite Stiftung 1e von anderen 1e-Stiftungen unterscheiden?

Obwohl die Elite Stiftung 1e erst vor kurzem gegründet wurde, verfügen wir über mehr als zehn Jahre Erfahrung in der nicht obligatorischen Altersvorsorge des Typs 1e. In der Tat haben wir diese Lösung bereits im Vorfeld innerhalb der Elite Vorsorgestiftung angeboten. Dadurch konnten wir be-

trächtliche Erfahrungen und Kenntnisse im Umgang mit den damit verbundenen Rechts- und Steuerfragen sammeln. So können wir Lösungen anbieten, die den Bedürfnissen der Unternehmen entsprechen und gleichzeitig die Risiken für die Versicherten minimieren.

Ein Schlüsselement in den 1e-Plänen ist die Wahl des Vermögensverwalters und die Möglichkeit, ihn zu wechseln, wenn die Umstände dies erfordern. In diesem Sinne bieten wir bei der Elite Stiftung 1e eine stark diversifizierte Auswahl an Vermögensverwaltern.

Im Gegensatz zu den Banken, die 1e-Stiftungen mit dem Hauptziel gründen, das Vermögen ihrer Stiftungen über eigene Anlagefonds zu verwalten, ist es das Hauptziel der Elite Stiftung 1e, den spezifischen Renten- und Steuerbedürfnissen von Unternehmen und Versicherten gerecht zu werden. Darüber hinaus bietet die Elite Stiftung 1e eine Risikoabdeckung, die auf dem Markt sehr wettbewerbsfähig ist.

Was sind die Hauptunterschiede zwischen der Elite Stiftung 1e und der Elite Vorsorgestiftung?

Wie erwähnt, handelt es sich bei der Elite Stiftung 1e um eine individualisierte Lösung, die nur den Teil der Löhne versichert, der CHF 127'980 übersteigt, aber nicht mehr als CHF 853'200 (maximal versicherbarer Lohn gemäss BVG). Jeder Versicherte hat sein eigenes Portefeuille und kann seine Anlagestrategie aus dem Angebot der Stiftung wählen.

Da der durch die Artikel 15 und 17 FZG gebotene Schutz seit dem 1. Oktober 2017 nicht mehr für den 1e-Plan gilt, sind Unternehmen, die den Rechnungslegungsstandards IFRS oder US GAAP unterliegen und Mitglieder der Elite Stiftung 1e sind, nicht mehr verpflichtet, diese Verbindlichkeiten der beruflichen Vorsorge in ihrer Bilanz zu berücksichtigen, da diese Pläne als «beitragsorientierte Pläne (DC)» gemäss IAS 19 qualifiziert sind.

Die Elite Vorsorgestiftung bietet eine attraktive Alternative für Unternehmen, die die Gehaltsanforderungen für einen 1e-Plan nicht erfüllen. Es handelt sich um eine kollektive

Lösung, die einen Teil oder die Gesamtheit des nicht obligatorischen Gehalts abdeckt (jedes Gehalt unter CHF 24'885 und/oder über CHF 85'320, aber nicht über CHF 853'200). Die Elite Vorsorgestiftung kann den Versicherten auch bei niedrigeren Gehältern zusätzliche Vorsorgeleistungen gewähren.

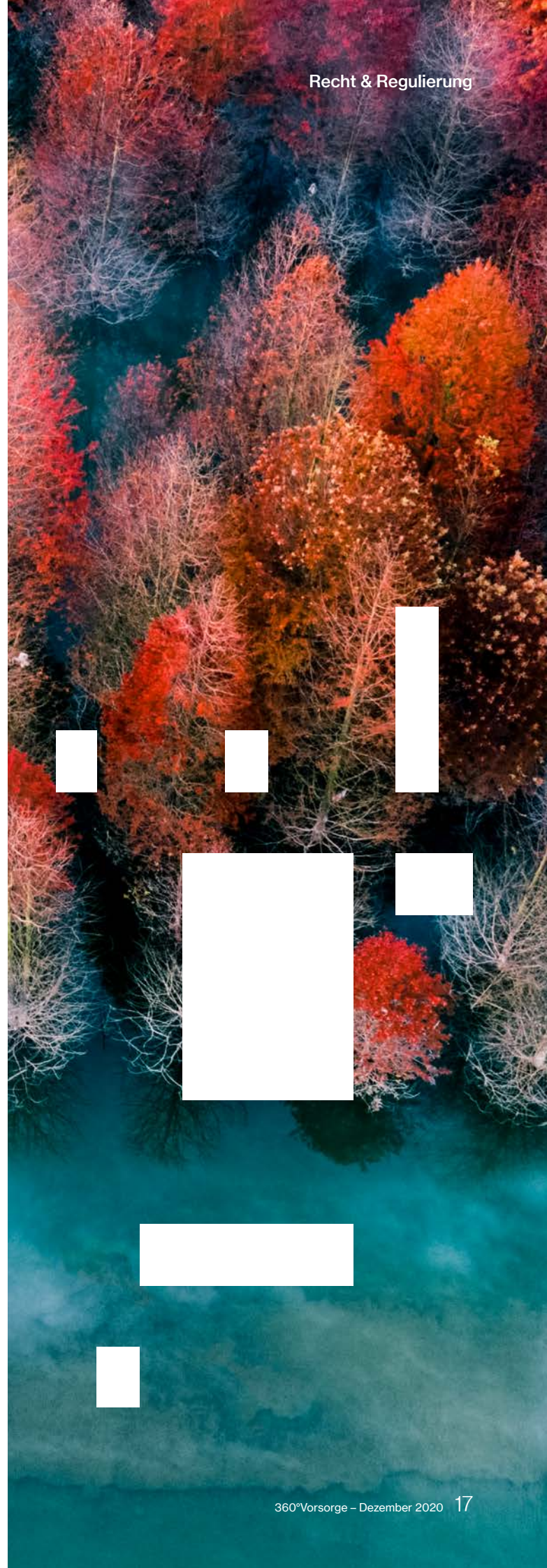
Der Ausschuss jedes Vorsorgewerks der Elite Vorsorgestiftung wählt unter den vorgeschlagenen Anlagestrategien eine Anlagestrategie für sein Vorsorgewerk aus. Dies bedeutet, dass es nur ein Portfolio für alle Versicherten eines einzigen Vorsorgewerks gibt. Im Gegensatz zur Elite Stiftung 1e muss daher jedes Vorsorgewerk Schwankungsreserven aufbauen, deren Höhe von der vom Ausschuss gewählten Anlagestrategie abhängt.

Folglich wird die Wahl zwischen diesen beiden Stiftungen oft von der Struktur, dem Gehaltsniveau und den Zielen des Unternehmens abhängen, zum Beispiel:

- Wenn es darum geht, den Führungskräften eines Unternehmens ab CHF 127'980 Gehalt eine ergänzende, flexible und individuelle Lösung zu einer bereits bestehenden Deckung anzubieten, und wenn das Unternehmen nicht auf dem Niveau der IAS 19-Standards beeinträchtigt werden möchte, ist die von der Elite Stiftung 1e angebotene Lösung zweifellos die optimale.
- Wenn die Gehälter, die Ziele oder die Struktur des Unternehmens die Umsetzung eines 1e-Plans nicht zulassen, bietet die Elite Vorsorgestiftung die Möglichkeit, den nicht obligatorischen Teil (über- und unterobligatorisch) einer Gruppe von Mitarbeitern, auch mit niedrigem Einkommen, zu versichern. Darüber hinaus ist das Einkaufspotenzial in der Elite Vorsorgestiftung höher als das eines 1e-Plans.

Es ist offensichtlich, dass eine Kombination dieser beiden Lösungen möglich ist und alle diese Ziele gleichzeitig erreichen kann.

Um die beste Lösung für jedes Unternehmen wählen zu können, führen unsere professionellen Berater eine Studie über die Bedürfnisse und Ziele des Unternehmens durch, um die Lösung(en) aufzuzeigen, die die gewünschten Ergebnisse liefern wird (werden). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass wir dank des komplementären Charakters der beiden Stiftungen in der Lage sind, alle nicht obligatorischen Vorsorgebedürfnisse jedes Unternehmens, unabhängig von seinem Tätigkeitsbereich oder seiner Grösse, zu decken.



Welche Wahlmöglichkeiten haben Arbeitgeber und Versicherte individuell in ihrem 1e-Plan?

Die Elite Stiftung 1e bietet eine Ergänzung zum bestehenden Vorsorgeschutz in Form eines BVG-Minimalplanes oder eines erweiterten Vorsorgeschutzes. So kann der Arbeitgeber:

- den Kreis der Versicherten auswählen, indem er eine Gruppe auf der Grundlage objektiver Kriterien wie versichertes Gehalt, Alter, Anzahl der Dienstjahre, besetzte Position, hierarchische Situation definiert;
- seinen Pensionsplan wählen und dabei das gewünschte Sparniveau (zwischen 10 Prozent und 25 Prozent) und die Risikoabdeckung aus drei vordefinierten Plänen oder einem flexiblen Plan, bei dem der Arbeitgeber die Risikoabdeckung anpassen kann, definieren; und
- einen Vermögensverwalter unter den von der Elite Stiftung 1e vorgeschlagenen wählen.

Was den Arbeitnehmer betrifft, so kann er oder sie:

- eine der von der Elite Stiftung 1e vorgeschlagenen Strategien wählen. Dabei ist zu beachten, dass die Stiftung bis zu zehn Strategien pro Vorsorgewerk vorschlagen kann, darunter eine sogenannte «risikoarme» Strategie gemäss den Bestimmungen von Art. 53a BVV2;
- die Anlagestrategie jederzeit ändern, wenn er/sie das Risiko erhöhen oder verringern will;
- im Rahmen der reglementarischen Bestimmungen die Reihenfolge der Begünstigten der Todesfallleistung ändern.

Wie hat WTW Ihnen in den verschiedenen Phasen der Gründung der Elite Stiftung 1e geholfen?

Die Gründung einer neuen Stiftung im Zusammenhang mit der Aufspaltung einer bestehenden Stiftung, die die Übertragung eines Teils der angeschlossenen Unternehmen, der Versicherten und damit verbundenen Vermögenswerte erfordert, ist ein komplexes Projekt, das Fähigkeiten und Ressourcen in den Bereichen Vorsorge, Steuern und Finanzen erfordert. Die Elite Stiftung 1e hat bei der Leitung dieses wichtigen Projekts, der Ausarbeitung des Reglements, dem Management der beteiligten Experten und den Verhandlungen mit den zuständigen Behörden vom Fachwissen von Willis Towers Watson profitiert.

Die Erfahrung und Kompetenz der Mitarbeiter von Willis Towers Watson machten dieses Projekt zu einem Erfolg. Dank dieser Zusammenarbeit war die Elite Stiftung 1e wie geplant am 1. Januar 2020 voll einsatzbereit.

Wir bedanken uns herzlich bei Herrn Bussien für dieses Interview.

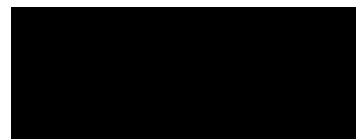


Angelica Meuli

Senior Legal Consultant Retirement

angelica.meuli@willistowerswatson.com

+41 21 321 68 10



Standpunkt der Arbeitnehmer: Besteht Bedarf an einer flexibleren Altersvorsorge?

Allgemeiner Kontext

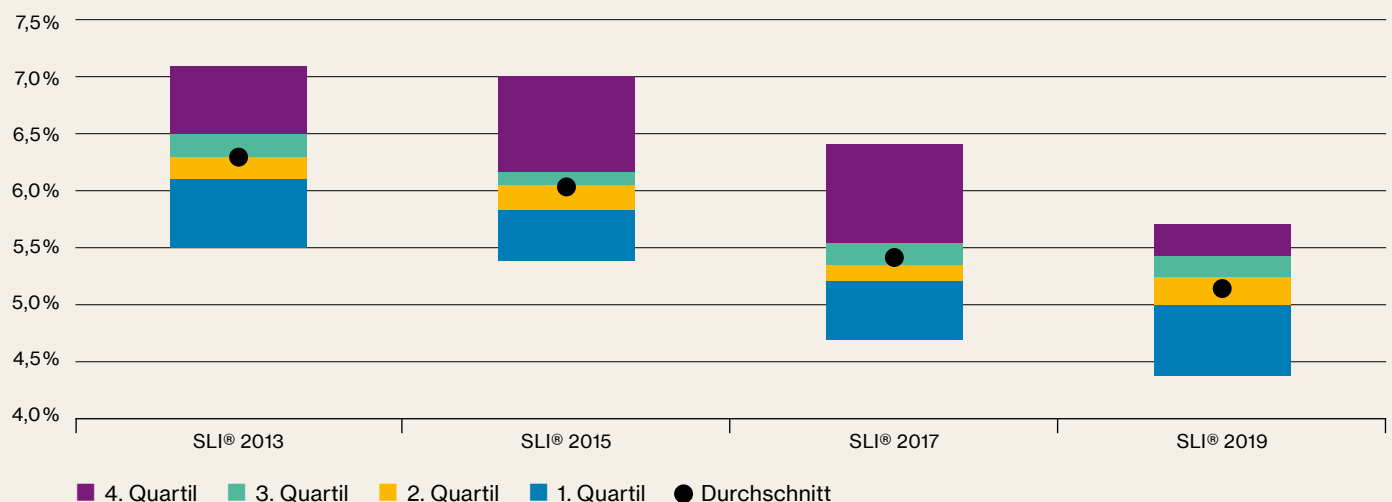
Laut der kürzlich von Willis Towers Watson veröffentlichten globalen Umfrage zu den Trends bei den Leistungen für Arbeitnehmer sind Arbeitgeber jetzt besonders besorgt über die Zufriedenheit der Arbeitnehmer mehrerer Generationen mit sehr unterschiedlichen Erwartungen und Sorgen.

Infolgedessen bleibt das Schweizer Rentensystem nicht verschont und erfordert zunehmend mehr Flexibilität und Individualisierung, auch wenn sein gegenwärtiges Drei-Säulen-System nach wie vor ein Massstab von Weltrang ist. Das Hauptaugenmerk liegt auf der betrieblichen oder zweiten Säule der Altersvorsorge, die im Wesentlichen auf einem Kapitalisierungssystem beruht, bei dem jeder Ein-

zelne seine Altersvorsorge gemeinsam mit dem Arbeitgeber und den erhaltenen Zinsen finanziert. Die 1e-Pläne sind ein gut dokumentiertes Beispiel für die Individualisierung der Altersvorsorge, aber gibt es noch andere Elemente zu berücksichtigen?

Als Erstes, und vor dem Hintergrund niedriger Zinssätze, die durch die aktuelle Pandemie und die gestiegene Lebenserwartung noch verschärft werden, sind sinkende Umwandlungssätze in den letzten Jahren marktweit ein klarer Trend, wie die nachstehende Grafik aus der kürzlich von Willis Towers Watson veröffentlichten Studie zum Vergleich der Pensionspläne von SLI®-Unternehmen zeigt (siehe Abbildung 1).

Abb. 1: Umwandlungssatz für einen Mann im Alter von 65 Jahren



Quelle: Vergleich der Vorsorgepläne der SLI®-Gesellschaften: Benchmarking der Pensionskassenleistungen 2019.

Zweitens beobachten wir einen deutlichen Rückgang bei der Verzinsung von Altersguthaben, was sich stärker auf die zum Zeitpunkt der Pensionierung verfügbaren Ersparnisse auswirkt. Darüber hinaus wirkt sich das Zusammenwirken der oben genannten Faktoren vor allem auf die aktiven Versicherten der Pensionskassen aus, da die Rentenempfänger Garantien haben, die das Niveau ihrer Rente sichern.

In Erwägung gezogene Massnahmen

Um die Auswirkungen dieser Effekte zu bekämpfen und um bestimmten Versichertenkategorien und Generationen gerechter zu begegnen, bieten immer mehr Pensionskassen zusätzliche Elemente der Flexibilisierung und Individualisierung an und überdenken ihre Rentenlösungen. Konkret werden die folgenden Lösungen erwogen:

Umwandlungssätze

Zum Beispiel unterschiedliche Umwandlungssätze, wenn der Versicherte zum Zeitpunkt der Pensionierung verheiratet oder ledig ist. Im Falle einer alleinstehenden Person wäre der versicherungsmathematische Umwandlungssatz somit höher. Es ist auch möglich, unterschiedliche Umwandlungssätze für einen Teil des Kapitals (unterhalb einer Schwelle) vorzusehen, die hohe Renten und einen versicherungsmathematisch neutralen Umwandlungssatz für einen zweiten Teil des Kapitals (oberhalb der Schwelle) garantieren. Einige Pensionskassen bieten inzwischen auch Renten mit einem neutralen Umwandlungssatz an, jedoch mit Bonusrenten, die je nach Rendite

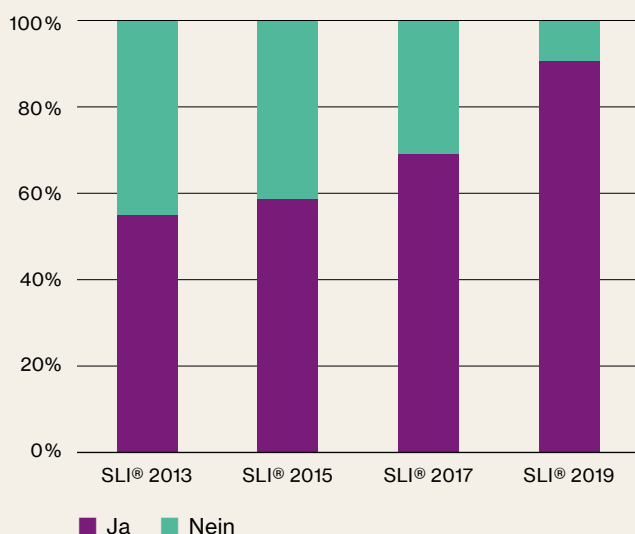
und Deckungsgrad ausbezahlt werden. Bei diesen Ansätzen geht es nun darum, diese Unterschiede bei der Pensionierung durch die Anwendung unterschiedlicher reglementarischer Umwandlungssätze weiterzugeben. Dies könnte jedoch zu einer Antiselektion führen, da die Mehrheit der heutigen Pensionskassen, insbesondere Sammelstiftungen, einheitliche Umwandlungssätze anbietet. Eine grössere Individualisierung und Flexibilität der Umwandlungssätze könnte zu mehr Gerechtigkeit zwischen den Generationen führen, erfordert aber eine bessere Governance.

Flexible Beitragssätze

Dieser Trend zur individuellen Flexibilisierung wird durch die sich ändernde Gesetzgebung unterstützt, insbesondere durch die seit etwa 15 Jahren bestehende Erlaubnis für Pensionskassen, unter bestimmten Bedingungen bis zu drei verschiedene Beitragssätze anzubieten (siehe Abbildung 2).

Wie aus der unten stehenden Grafik aus der kürzlich von Willis Towers Watson veröffentlichten Benchmarking-Studie 2019 über die Pensionspläne von SLI®-Unternehmen hervorgeht, bieten beispielsweise mehr als 90 Prozent der Unternehmen im Benchmarking jetzt eine von den Versicherungsnehmern zu wählende Beitragsskala an; diese Massnahme ist sehr beliebt und erlaubt einen höheren oder niedrigeren Beitrag je nach der persönlichen Situation des Einzelnen, der jährlich je nach Lebensabschnitt des Versicherten geändert werden kann. Es ist zu beachten, dass diese von der Pensionskasse angebotene Möglichkeit keine direkten Auswirkungen auf die Beiträge des Arbeitgebers hat, jedoch den möglichen Verlust auf den Umwandlungssatz bei der Pensionierung für den Anteil, den der Arbeitnehmer gemäss den Bestimmungen der Pensionskasse angesammelt hat, beeinflusst.

Abb. 2: Unternehmen, bei denen der Arbeitnehmer den Arbeitnehmerbeitrag wählen kann (Anzahl Unternehmen in %)



Quelle: Vergleich der Vorsorgepläne der SLI®-Gesellschaften: Benchmarking der Pensionskassenleistungen 2019.

Ein flexibles Rücktrittsalter und eine stufenweise Pensionierung

Das Rücktrittsalter ist ein sensibles gesellschaftliches Thema, das integraler Bestandteil der Abstimmung über die Altersvorsorge 2020 war, welche 2017 abgelehnt wurde. Das Rücktrittsalter ist derzeit in der ersten Säule auf 65 Jahre für Männer und 64 für Frauen festgelegt. Es gibt jedoch einen wachsenden Trend hin zu einem einheitlichen Alter von 65 Jahren für Männer und Frauen in der betrieblichen Altersvorsorge bei gleichzeitiger voller Flexibilität ab 58 bis 70 Jahre. Dies ermöglicht es den Versicherten, je nach ihren Arbeitsbedingungen, ihrem Gesundheitszustand, ihrem Arbeitsinteresse oder ihrer finanziellen Lage eine Frühpensionierung vorzunehmen oder ihre Pensionierung aufzuschieben.

Darüber hinaus sollte es möglich sein, sich teilpensionieren zu lassen, indem man schrittweise vom Status des Arbeitnehmers zu dem des Rentners übergeht. Das Konzept der Vollpension von einem Tag auf den anderen und im ordentlichen Pensionsalter ist nun völlig überholt und verdient es, auch von den Pensionskassen berücksichtigt zu werden. Aus gesetzgeberischer Sicht sind all diese Elemente in der AHV21-Reform vorgesehen, die am 1. Januar 2022 in Kraft treten soll und auch eine Staffelung der Zahlungen bei der Pensionierung und sogar die Möglichkeit der Aufrechterhaltung der Altersvorsorge im Falle einer Lohnkürzung vorsieht. Wir laden Sie ein, die Entwicklung dieser Massnahmen zu verfolgen, die erhebliche Auswirkungen auf die Altersvorsorge aller Versicherten in der Schweiz haben wird.

Risikoleistungen

Wir möchten auch erwähnen, dass die Risikoleistungen, d. h. der Schutz gegen Tod und Invalidität, ebenfalls flexibel sein können ohne zusätzliche Kosten für den Arbeitgeber. Dieser kann eine Basisrente für den überlebenden Ehegatten anbieten, die z. B. 60 Prozent des versicherten Lohns entspricht, wobei der Versicherte eine höhere Deckung, z. B. 80 Prozent, wählen kann und dies selbst finanziert. Andere Varianten sind ebenfalls möglich.

Es ist jedoch wichtig, darauf hinzuweisen, dass die Individualisierung das Verständnis von Pensionsplänen und die Verwaltung der Pensionskassen komplizierter macht und auch zu zusätzlichen Verwaltungskosten führt. Es muss ein Kompromiss zwischen Standardisierung und Individualisierung gefunden werden, wobei die Grösse des Unternehmens, die gewünschte Absicherung und die verfügbaren Ressourcen und Kenntnisse der Pensionskasse zu berücksichtigen sind.

Empfehlung

Wir empfehlen, dass die Unternehmen zu einem flexibleren Rentenplan übergehen, insbesondere im Hinblick auf das Rentenalter und den Vorschlag mehrerer Beitragssätze, um den aktuellen Entwicklungen und dem Eintritt der neuen Generation in den Arbeitsmarkt Rechnung zu tragen (heute sind fast fünf verschiedene Generationen auf dem Arbeitsmarkt tätig). Diese Generation macht sich in der Tat mehr Sorgen um flexible Arbeitszeiten, den Arbeitsplatz, aber auch um den Beschäftigungsgrad, der zunehmend reduziert wird, um ein besseres Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben jedes Einzelnen zu ermöglichen. Es wäre daher ratsam, andere technische Parameter anzupassen, wie z. B. den Koordinationsabzug proportional zum

Beschäftigungsgrad zu gestalten, um die Vorsorge dieser Generation nicht zu schwächen oder sogar für mehr Gerechtigkeit zwischen der erwerbstätigen Bevölkerung und den Rentnern zu sorgen.

Es ist auch notwendig, die jüngste Pandemie zu berücksichtigen, die wahrscheinlich die Arbeitswelt verändert hat, sowie das Bedürfnis der Arbeitnehmer nach einem besseren Gleichgewicht zwischen finanziellen, emotionalen und sozialen Bedürfnissen in einer Welt der Kommunikation und des Austauschs, die zunehmend digital und flexibel ist. Schliesslich müssen sich die Arbeitgeber auch über künftige gesetzliche Entwicklungen auf dem Laufenden halten, insbesondere über das Reformprojekt AHV21, welches das finanzielle Gleichgewicht der ersten Säule sicherstellen soll, aber auch Auswirkungen auf die betriebliche Altersvorsorge haben wird.



Guillaume Hodouin

Head Retirement Romandie

guillaume.hodouin@willistowerswatson.com
+ 41 21 321 68 06



Valentin Meusy

Actuarial Consultant

valentin.meusy@willistowerswatson.com
+ 41 21 321 68 08

Möglichkeiten des Risikomanagements auf Ebene Vorsorgeplan

Pensionierungsverluste

Die Corona-Krise der letzten Monate, mit den Verwerfungen an den Finanzmärkten, hat die Pensionskassen durchgeschüttelt, auch wenn sich die in der Zwischenzeit tief gestürzten Kapitalmarkt-Indizes mehrheitlich wieder erholt haben (Stand August 2020). Vor diesem Hintergrund erlangt das Thema Umwandlungssatz wieder neue Brisanz. Der Umwandlungssatz stellt eine nominelle Garantie auf eine Rentenzahlung dar, auf Basis eines angesparten Altersguthabens.

Das wäre nicht weiter dramatisch, wenn nicht im Umwandlungssatz gleichzeitig noch ein notwendiger Vermögensertrag, der implizite technische Zins, eingerechnet wäre, der jährlich erzielt werden muss, damit die Zahlungen bis an das erwartete Lebensende reichen, also rund 20 bis 25 Jahre für eine Altersrente und nochmal rund fünf Jahre für die mitversicherte Ehegatten-/Partnerrente. Von der Höhe dieses impliziten Zinses hängt massgeblich die Höhe des Umwandlungssatzes ab. Für einen BVG-Umwandlungssatz von 6,8 Prozent, wie er im Gesetz vorgeschrieben ist, werden fast 5 Prozent Vermögensertrag (impliziter technischer Zins von 5 Prozent) benötigt – jedes Jahr-, damit das ursprüngliche Alterskapital bis ans (erwartete) Lebensende reicht.

Umverteilung trotz Rückstellung? Ja, genau deswegen

Um die Lücke zwischen den 5 Prozent impliziten technischen Zinses und dem technischen Zins der Pensionskasse (durchschnittlich ca. 2 Prozent) zu schliessen, werden Rückstellungen für Pensionierungsverluste gebildet. Wir gehen dabei davon aus, dass die Lebenserwartung korrekt berücksichtigt wird. Rückstellungen bewirken zwar, dass der Pensionierungsprozess selbst deckungsgradneutral ausfällt, aber der Pensionierungsverlust ist damit nicht finanziert. Die Rückstellung muss nämlich für nachrückende Jahrgänge immer wieder neu aufgebaut werden. Rückstellungen in Pensionskassen sind immer da notwendig, wo entweder Risikoschwankungen zu erwarten sind oder wo Leistungen versprochen werden, die nicht oder ungenügend finanziert sind. Eine Rückstellung für Pensionierungsverluste heisst, dass die Altersrente durch das angesparte Alterskapital nicht genügend finanziert ist.

Die benötigten Mittel für den Aufbau der Rückstellung stammen i. d. R. aus Vermögenserträgen, welche dann eben für die Finanzierung der Pensionierungsverluste und nicht für die Verzinsung der Altersguthaben verwendet werden können. Das ist die Umverteilung von Vorsorgegeldern.

Eine systematische Umverteilung zu Lasten der Jungen – mit jung sind alle gemeint, die noch nicht pensioniert wurden – ist je länger je mehr eine destruktive Belastung der 2. Säule. Das Credo der beruflichen Vorsorge, jeder spart für sich selbst, wird unglaublich, ewige Umverteilung durch Pensionierungsverluste wird langfristig zum Problem und ist nicht zukunftsfähig.

Die erzielbare Verzinsung wird unkalkulierbar

Die Umverteilung ist eine Folge der seit langem sinkenden Zinsen und die seit mehreren Jahren ultratiefen und sogar negativen Zinsen sind eine Folge ungelöster wirtschaftlicher Probleme. Umwandlungssätze wurden in der Vergangenheit nicht auf das erforderliche (zinsgerechte) Niveau gesenkt, mit der Begründung, dass dann der Vorsorgeplan nicht mehr attraktiv sei. Dabei geht vergessen, dass die Altersrente nicht allein durch den Umwandlungssatz bestimmt wird, sondern genauso durch die Höhe der Beiträge und die Verzinsung.

Wir bewegen uns seit Jahren in einem extrem volatilen Kapitalmarktumfeld, das zudem durch die Geldpolitik der Zentralbanken massiv beeinflusst wird. Insofern ist aufgrund dieser externen Faktoren eine langfristig erzielbare Verzinsung faktisch nicht mehr mit der nötigen Sicherheit durch die Pensionskassen kalkulierbar. Zukunftsfähigkeit heisst daher v. a. auch, mit solchen Spannungen und Ungewissheiten umgehen zu können. Mangels langfristiger Planbarkeit der Vermögenserträge müssen sich Pensionskassen und der Gesetzgeber die Frage stellen, wie dieser Konflikt grundsätzlich aufgelöst werden kann. Da wir Kapitalmärkte und Zentralbanken nicht in die Verantwortung nehmen können und Umverteilung auf dem aktuellen Niveau absehbar das Vertrauen in die 2. Säule untergräbt, bleibt somit nur die Möglichkeit, das in der Rente inkludierte Zinsrisiko der Pensionskassen weitgehend zu eliminieren.

Zukunftsfähige Lösungsansätze

Denkt man über zukunftsfähige Leistungen durch Pensionskassen nach, so ergeben sich logisch abstrakt nur vier mögliche Ansätze, die das Problem wirklich lösen würden:

▪ Vermeidung von Rentenzahlungen

Vollständige Vermeidung von Rentenzahlungen, die im heutigen Umfeld über einen langen Zeitraum faktisch unkalkulierbar geworden sind. Als Konsequenz wird das Alterskapital einmalig ausbezahlt. Auch der Trend zu 1e-Plänen geht natürlich in diese Richtung.

▪ Begrenzung von Rentenzahlungen

Renten können in ihrer Höhe begrenzt werden, indem bspw. nur ein Teil des Altersguthabens in eine Rente umgewandelt wird oder indem Renten zeitlich begrenzt mit einer Schlussgewinnbeteiligung ausbezahlt werden.

▪ Risikolose Verrentung mit Gewinnbeteiligung

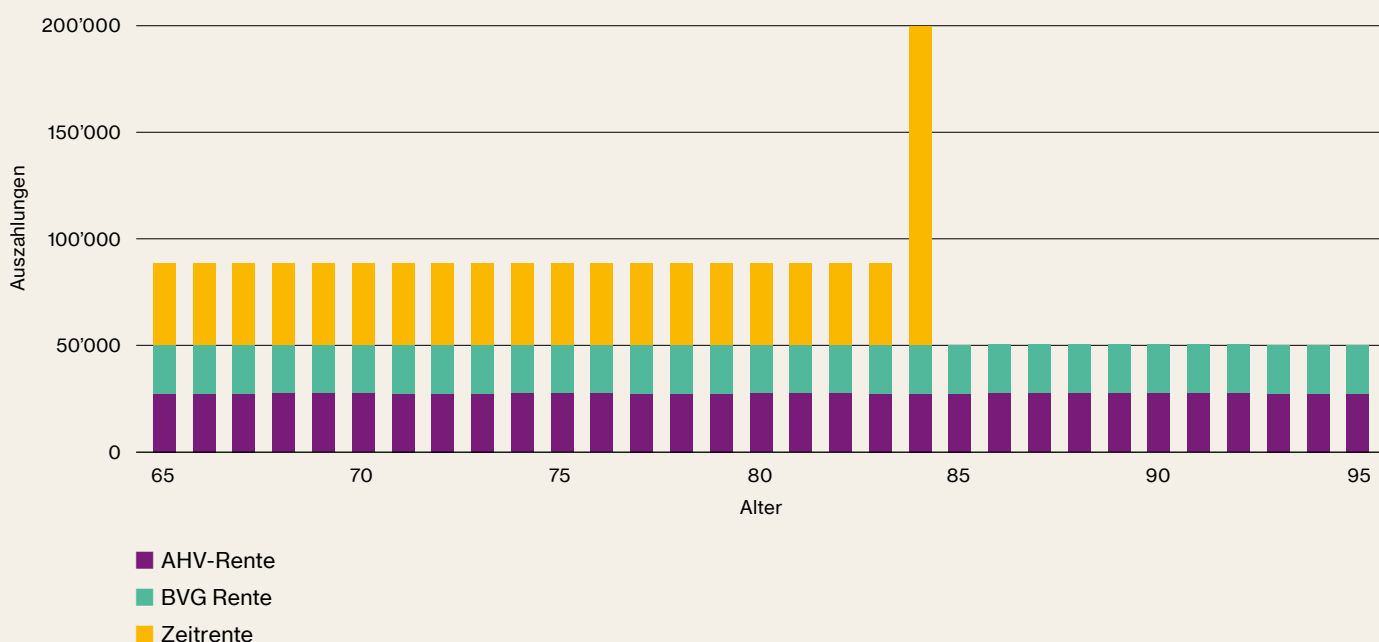
Eine risikolose Verrentung mit Gewinnbeteiligung. Dabei würde die Grundrente mit einem extrem vorsichtigen Umwandlungssatz berechnet (technischer Zins z. B. 0 Prozent mit Generationentafeln, was etwa einem Umwandlungssatz von 3,7 Prozent entspricht). Somit sollten mittel- bis langfristig die tatsächlichen Vermögenserträge über dem kalkulierten Zins liegen. Die erzielten Überschüsse aus einer guten Gesamtperformance der Vermögensanlage könnten dann bspw. jährlich als 13. Rente ausbezahlt oder für Rentensteigerungen genutzt werden.

▪ Variable Renten

Variable Renten werden auf Basis eines Umwandlungssatzes kalkuliert, der auf einem marktkonformen Zins beruht (0,5 Prozent bis 1,5 Prozent technischer Zins; entspricht etwa einem Umwandlungssatz von 4 Prozent bis 4,6 Prozent). Dieser Zins ist ein «best estimate». Aufgrund der hohen Volatilität an den Märkten wird die tatsächliche Performance der Kasse über oder unter dem kalkulierten Zins liegen. Möchte man Umverteilungseffekte mit Blick auf Generationengerechtigkeit vermeiden, muss diese Über-/Unterperformance durch Rentenanpassungen weitergegeben werden (positiv und negativ). Dies führt im Ergebnis zu schwankenden Renten. Natürlich sind verschiedene Umsetzungsvarianten denkbar: Es könnten Puffer gebildet werden, um Schwankungen abzufedern, oder es könnte die Gesamtrente in eine Garantierente und einen nicht garantierten, variablen Teil der Rente aufgeteilt werden.

Diese Ansätze sehen bei oberflächlicher Betrachtung nach einer Kürzung der Leistungen aus. Tatsächlich jedoch benötigen Leistungen mit tieferen inhärenten Garantien wesentlich weniger Rückstellungen, wodurch die Ausschüttung an die Versicherten insgesamt steigt. Rückstellungen werden aus Vermögensertrag gebildet und können nicht verteilt werden. Sie machen bis zu 25 Prozent des Vorsorgekapitals aus.

Abb. 1: Temporäre Leibrente, 20 Jahre mit 2 Prozent jährlicher Performancebeteiligung

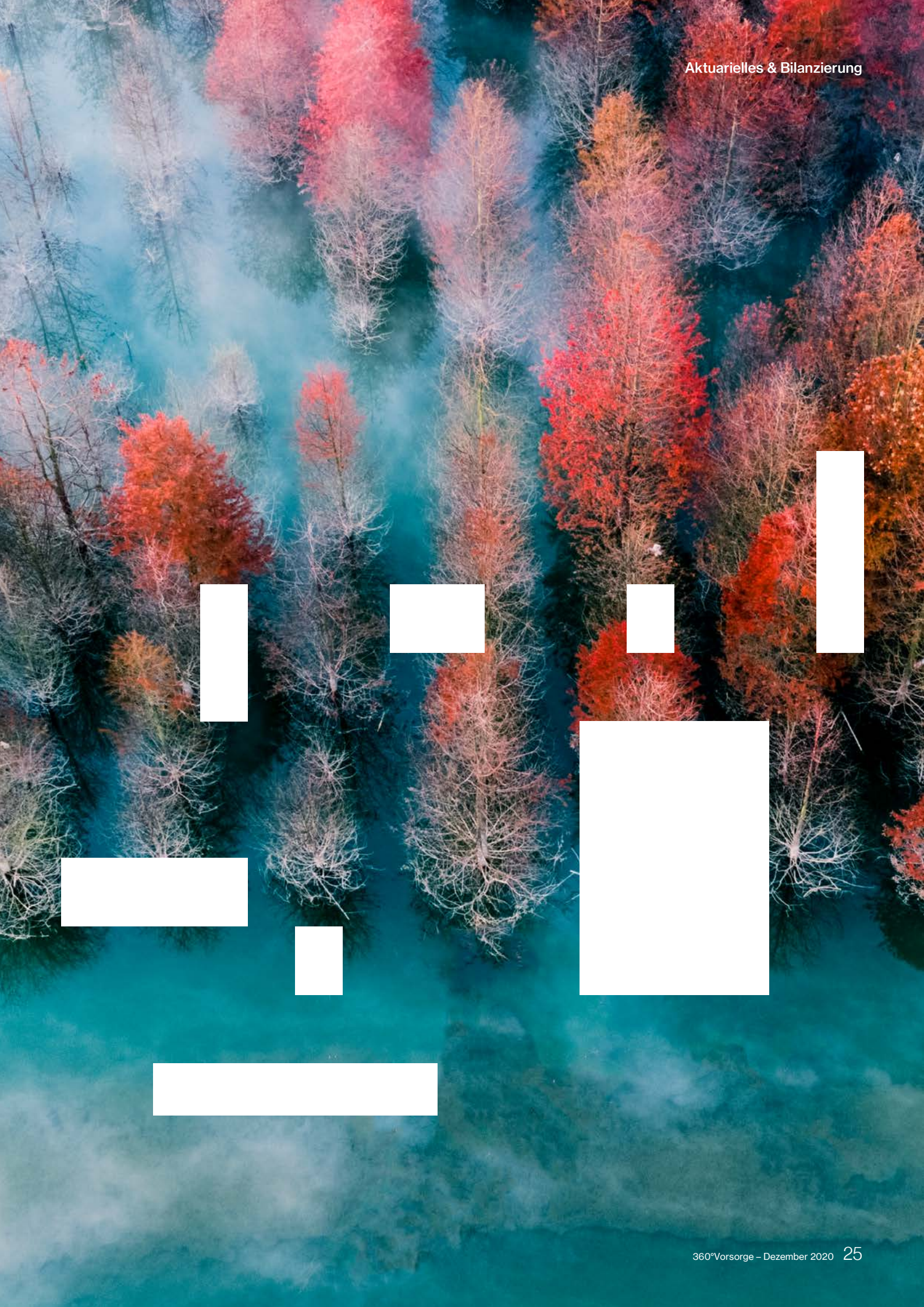


Allen beschriebenen Ansätzen ist gemeinsam, dass Pensionskassen nicht zu Versprechen im Heute und Jetzt genötigt werden, die sie morgen nur noch mit Hilfe von Umverteilung bedienen können. Als Folge davon würden für diese Ansätze auch keine (oder nur marginale) Rückstellungen für Pensionierungsverluste benötigt, Vermögenserträge stünden den Aktiven, welche auch die Risikoträger der Pensionskasse sind, zur Verfügung.

Aufbruch in eine krisenfeste Zukunft

Aufgrund der hohen Volatilität an den Kapitalmärkten hat sich das Umfeld für Pensionskassen nachhaltig geändert, so dass alte Rezepte nicht mehr funktionieren. Das in den Umwandlungssätzen inkludierte Anlage-/Zinsrisiko kann faktisch nicht mehr durch die Pensionskassen getragen werden, wenn man nicht die Kassen und das System der 2. Säule insgesamt gefährden möchte. Alternative Risikoträger könnten grundsätzlich auch die Aktiven, die Arbeitgeber oder das Gemeinwesen sein. Allerdings erscheint keine dieser Stakeholdergruppen geeignet, hier langfristig als Risikoträger zu dienen. Insofern bleibt nur die Alternative, Pensionskassen nicht zu zwingen, Versprechen zu geben, die sie nicht halten können. Dies würde die Pensionskassen in einer volatilen Welt ohne echten Zins zukunftsfähig aufstellen. Da besonders in Krisenzeiten die Schwächen eines Systems offengelegt und Spannungen verstärkt werden, heisst in dieser Lesart zukunftsfähig tatsächlich auch krisenfest.





Flexible Gestaltungsmöglichkeiten in 1e-Plänen aus aktuarieller Sicht

Überobligatorische Vorsorgepläne mit individueller Wahl der Anlagestrategie gemäss Art. 1e BVV 2 zeichnen sich in erster Linie durch viel Flexibilität und Individualisierungsmöglichkeiten auf Seiten der Vermögensanlagen aus. Dabei sollte jedoch nicht vergessen werden, dass auch bei der Ausgestaltung der Leistungshöhe verschiedene Planparameter eine wichtige Rolle spielen und eine flexible Plangestaltung möglich machen, namentlich:

- Die Eintrittsschwelle bezüglich des zu versichernden Lohnes
- Die Höhe der Sparbeiträge und Aufteilung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber
- Eine Option eines Rentenauskaufs bei Pensionierung mit einer Versicherung
- Die Ausgestaltung der Einkaufstabelle

Eintrittsschwelle

Von Gesetzes wegen können in den sogenannten 1e-Plänen Lohnanteile über aktuell CHF 127'980 versichert werden. Wir beobachten diesbezüglich eine relativ grosse Varianz im Markt. Meist liegt die Eintrittsschwelle im Bereich zwischen dem oben genannten gesetzlichen Minimum und etwa CHF 200'000. Höhere Eintrittsschwellen werden selten beobachtet. Mit diesem Parameter wird einerseits gesteuert, wie viele Mitarbeitende im Plan aufgenommen werden, andererseits aber auch, wie viel Lohn im Plan versichert sein soll, was entsprechend zu unterschiedlichen Leistungshöhen führt.

Sparbeiträge

Da 1e-Pläne rein überobligatorischer Natur sind, besteht keine Mindestvorschrift bezüglich der Beitragshöhe. Oftmals wird ein gewisser Mindestbeitrag gewählt, um keine geringfügigen Beiträge erheben zu müssen, die mit dem administrativen Aufwand im Ungleichgewicht stehen würden. Als Obergrenze gelten auch hier die Bestimmungen von Art. 1 BVV 2. Die gesamten reglementarischen Beiträge von Arbeitgeber und Arbeitnehmern, die der Finanzierung der Altersleistungen dienen, dürfen somit nicht mehr als 25 Prozent aller versicherbaren AHV-pflichtigen Löhne betragen. Der Arbeitgeber muss zudem mindestens 50 Prozent der Beiträge bezahlen.

Rentenauskauf

Üblicherweise offerieren 1e-Pläne bei Pensionierung nur Kapitalleistungen. Falls jedoch ein Rückversicherer gefunden werden kann, der die entsprechenden Verpflichtungen bei Pensionierung jeweils durch Übertragung der individuellen Sparguthaben als Rentenleistung erbringt, ist dies eine zusätzliche Gestaltungsoption für die 1e-Pläne. Das Hauptproblem diesbezüglich ist im aktuellen Marktumfeld die Tiefe der offerierten Umwandlungssätze, die den Bezug des Alterskapitals oftmals als valable Alternative erscheinen lassen.

Diese drei Parameter zusammen bilden auch die Grundlage für die Festlegung des Leistungsziels des Planes und somit auch der Einkaufstabelle.

Einkaufstabelle

Die Einkaufstabellen können sich grundsätzlich von Vorsorgeplan zu Vorsorgeplan unterscheiden, auch wenn sie die gleichen Grundparameter haben. Dies liegt daran, dass bei der Erstellung der Einkaufstabellen mehrere Parameter flexibel sind, wie z. B. gutgeschriebene Zinsen auf Altersguthaben oder Gehaltserhöhungen. Für 1e-Pläne hat der Gesetzgeber in Artikel 1 Absatz 5 BVV 2 die Kriterien für die Erstellung der Rückkaufstabellen festgelegt, um dem Grundsatz der Angemessenheit gerecht zu werden. Dieser besagt, dass «bei der Berechnung des Höchstbetrages der Einkaufssumme keine höheren Beiträge als durchschnittlich 25 Prozent des versicherten Lohns pro mögliches Beitragsjahr ohne Aufzinsung berücksichtigt werden» können. Dieser Text ist von den verschiedenen Akteuren der beruflichen Vorsorge unterschiedlich interpretiert worden.

Die Schweizerische Kammer der Pensionskassenexperten («SKPE») hat am 10. Dezember 2019 ein Positionspapier zu diesem Thema veröffentlicht, in dem ausgeführt wird, dass die Verzinsung der Altersguthaben bei der Erstellung der Einkaufstabelle berücksichtigt werden kann, solange die maximale Beitragsgrenze von mehr als 25 Prozent des versicherten Lohns im Durchschnitt nicht überschritten wird. Die Erstellung der Einkaufstabellen bei 1e-Plänen soll sich nicht von derjenigen der Basispläne unterscheiden (unter Beachtung der Höchstgrenze).

Die Oberaufsichtskommission Berufliche Vorsorge OAK BV («OAK») nahm in ihrer Mitteilung vom 8. April 2020 eine gegenteilige Position ein. Sie erwähnt, dass eine unterschiedliche Behandlung bei der Erstellung der Einkaufstabellen in den 1e-Plänen in mehrfacher Hinsicht gerechtfertigt sei. Die OAK bestätigte somit die Praxis der Aufsichtsbehörden, die die Berücksichtigung von Zinsen auf Altersguthaben auch dann nicht akzeptieren, wenn die Altersprämien im Durchschnitt weniger als 25 Prozent pro Jahr betragen.

Unten sehen Sie eine Grafik, die die Auswirkungen der Berücksichtigung von Zinsen bei der Erstellung einer Einkaufstabelle mit konstanten 15 Prozent Altersgutschriften zwischen 25 und 65 Jahren zeigt (siehe Abbildung 1).

Bei einem 1e-Plan mit konstanten 15 Prozent Altersgutschriften zwischen dem 25. und 65. Lebensjahr und einer Verzinsung des Altersguthabens von 2 Prozent erhöht sich das Einkaufspotenzial auf rund 900 Prozent des versicherten Lohns im Alter 65 gegenüber rund 600 Prozent des versicherten Lohns ohne Berücksichtigung der Verzinsung. Geht man von einem versicherten Gehalt von CHF 50'000 in einem 1e-Plan aus, beträgt die Differenz bei Berücksichtigung der Zinsen ca. CHF 150'000 zusätzliches Einkaufspotenzial im Alter von 65 Jahren. Dieses Beispiel zeigt, wie sich die unterschiedliche Auslegung von Art. 1 Abs. 5 Bst. b BVV2 auf die Ausgestaltung der 1e-Pläne und das Einkaufspotenzial der Versicherten auswirkt.

Es hat aktuell den Anschein, dass die Mitteilung der OAK zum Standard geworden ist, der für die 1e-Pläne zu befolgen ist, und dass die Flexibilität hinsichtlich der Berücksichtigung der Verzinsung bei der Gestaltung der Einkaufstabellen somit entfällt. Damit besteht bei 1e-Plänen aus aktuarieller Sicht insbesondere Flexibilität bei der Definition der Höhe der Eintrittsschwelle und dem im 1e-Plan versicherten Volumen, bei der Gestaltung der Sparbeiträge sowie bei der Einräumung der Möglichkeit eines Rentenauskaufs über eine Lebensversicherung zum Zeitpunkt der Pensionierung.



Ramzi Richani

Senior Actuarial Consultant

ramzi.richani@willistowerswatson.com

+41 21 321 68 07



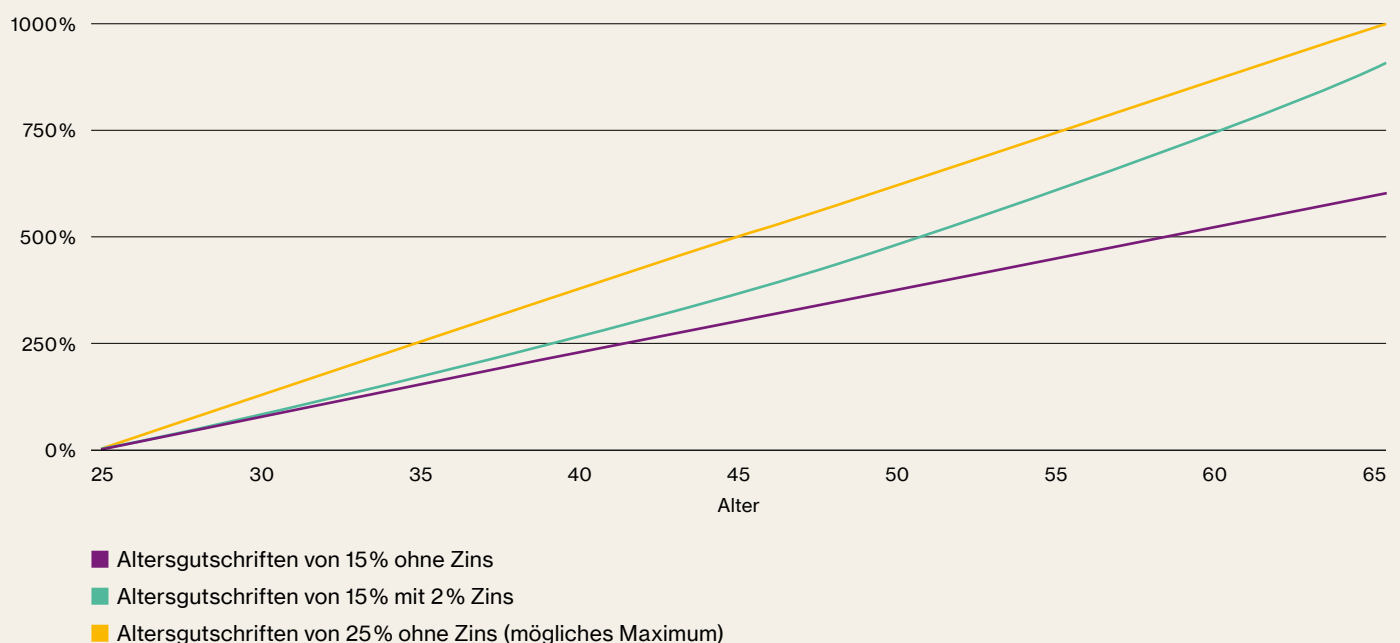
Samuel Neukomm

Head Actuarial Consulting

samuel.neukomm@willistowerswatson.com

+41 43 488 44 29

Abb. 1: Maximale Altersguthaben (in % des versicherten Gehalts)



Benefits-Strategien der Zukunft: Fakten und Transparenz

Die global konsistente Umsetzung einer Strategie ist für internationale Konzerne seit je eine grosse Herausforderung. Ganz besonders gilt dies im Zusammenhang mit Employee-Benefits-Programmen. Typischerweise fehlt den leitenden Organen auf Stufe Konzern das spezifische Knowhow, um die korrekte Implementierung in sämtlichen Ländern wirklich überprüfen zu können. Um weniger vom (vermeintlichen) Wissen lokaler Spezialisten abhängig zu sein, setzen immer mehr Unternehmen auf Fakten und einen systematischen, weltweit angewandten Analyseansatz. Sämtliche Benefits werden nach einheitlichem Muster erhoben (Benefit Inventory) und mittels zuverlässiger Daten mit den marktüblichen Leistungen verglichen (Benchmarking).

Beispielsweise bietet die Analyse auf Basis des «5C-Ansatzes» eine optimale Ausgangslage, um gezielt Leistungen anzupassen. Dabei werden die Employee-Benefits-Programme der einzelnen Länder anhand von fünf Kriterien beurteilt:

- **Competitiveness:** Wie stehen die Leistungen im Vergleich zu den Wettbewerbern und zum angestrebten Leistungslevel (z. B. Marktmedian oder 75. Perzentil)? – siehe Abbildung 1
- **Compliance:** Werden die lokalen gesetzlichen Mindestanforderungen eingehalten?
- **Cost-Containment:** Wie stehen die Kosten im Vergleich zu den Leistungen; gibt es Kostenoptimierungspotenzial?

Abb. 1: Beispiel Analyseergebnis – Competitiveness

	Altersvorsorge	Leben	Unfall	Invaldität	Krankenversicherung	Zahnpflege/Sehhilfe	Wellness/EAP
Frankreich	Wenig > 75	> 75		> 75			Keine Leistungen
Deutschland	Wenig > 75		Deutlich > 75				< Median
Italien	Deutlich > 75		Wenig < Median				
Ungarn	Deutlich > 75	Keine Leistungen – < Median	Deutlich > 75	Keine Leistungen	Nahe an 75	Keine Leistungen (?)	
Luxemburg	Wenig > 75	< Median	> 75	Keine Leistungen			Wenig > Median
Russland	Wenig > 75	Keine Leistungen – < Median	Deutlich < Median	Tiefe Critical-Illness-Leistungen – deutlich < Median			
Spanien	Wenig > 75	< Median	Wenig > 75	< Median	@ 75	> 75	
Schweden				> 75		Nur wenig Leistungen Sehhilfe	Keine Leistungen (?) – < Median
Schweiz			> 75		Keine Leistungen	Keine Leistungen	< Median
Grossbritannien	Wenig > 75 + Steuerfolgen für Hochlöhner	Hinterbliebenen-Renten: Deutlich > 75	> 75			Keine Sehhilfe – < Median	Keine Leistungen < Median

■ Zwischen Median und 75. Perzentil ■ Wenig < Median oder wenig > 75. Perzentil ■ Deutlich < Median oder deutlich > 75. Perzentil

- Consistency: Entspricht das lokale Leistungspaket der Zielstrategie?
- Consolidation: Bestehen strukturelle oder organisatorische Optimierungsmöglichkeiten?

Unternehmen müssen lernen die richtigen Employee Benefits anzubieten

Die neuesten Forschungsergebnisse bringen eine zusätzliche Komponente ins Spiel: Die unterschiedlichen Bedürfnisse der verschiedenen Mitarbeiter-Generationen. Erfolgreiche Unternehmen schaffen den Spagat zwischen einer global konsistent umgesetzten Strategie und einem lokal auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ausgelegten Leistungspaket. Es ist von zentraler Bedeutung, für diejenigen Employee Benefits Geld auszugeben, welche von der Belegschaft auch geschätzt werden.

Doch wie lassen sich zusätzliche Ferientage und der Gratisparkplatz gegeneinander abwägen? Willis Towers Watson hat hierfür das sogenannte «Total Rewards Optimisation»-Tool entwickelt. Mit gezielten Fragen erheben die Unternehmen bei ihren Mitarbeitenden Daten darüber, welche Employee Benefits am meisten Zuspruch erhalten und welche weniger. Nicht selten zeigt sich dabei, dass die kostenintensivsten Programme nicht die Wertschätzung erhalten, die man erwarten würde, und somit eine Umverteilung zu einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit führt bei gleichbleibenden oder sogar tieferen Kosten.

Fazit

Insgesamt geht der Trend bei Benefits-Strategien von internationalen Konzernen in Richtung faktenbasierte, systematische und global angewandte Analysen. Die ermittelten Daten werden mit marktüblichen Leistungen verglichen. Gestützt darauf und unter Berücksichtigung der Präferenzen verschiedener Mitarbeitergruppen können lokale Leistungspakete entwickelt werden, die Mehrwert schaffen und nicht immer teuer sein müssen.

Reto Ebnöther

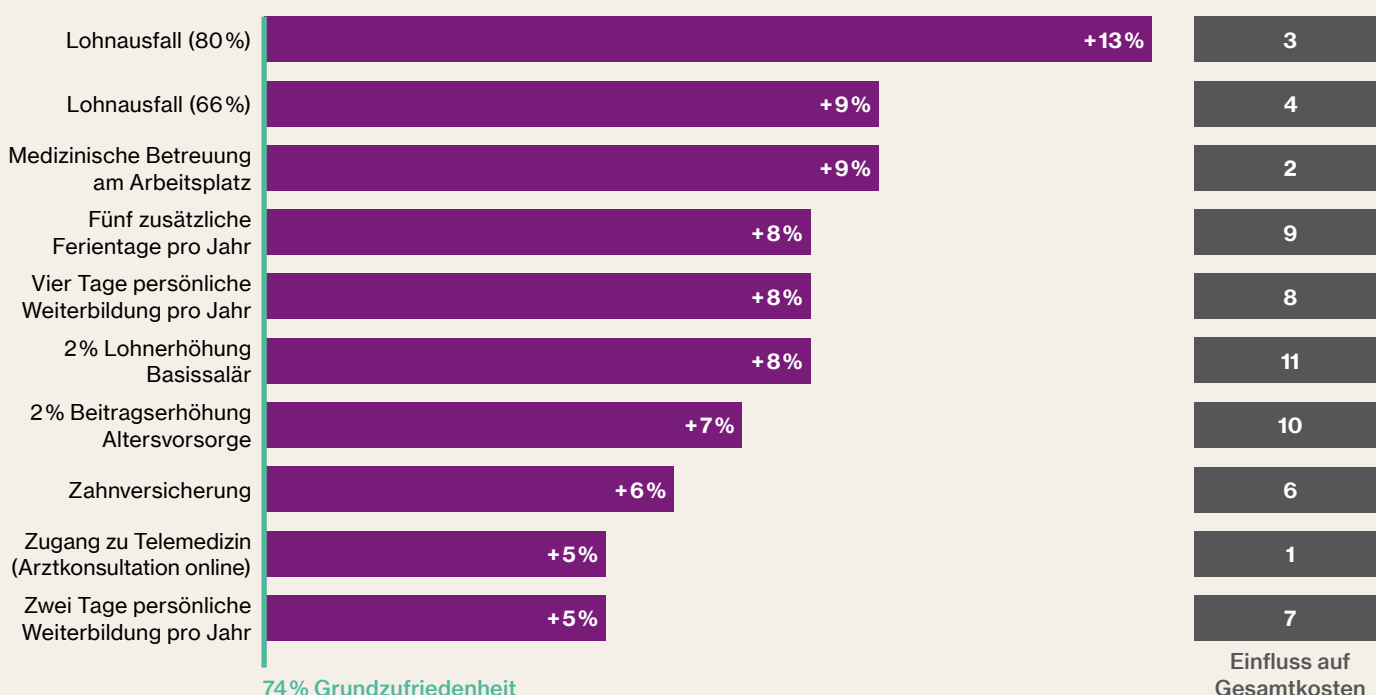
Head of Health & Benefits Switzerland

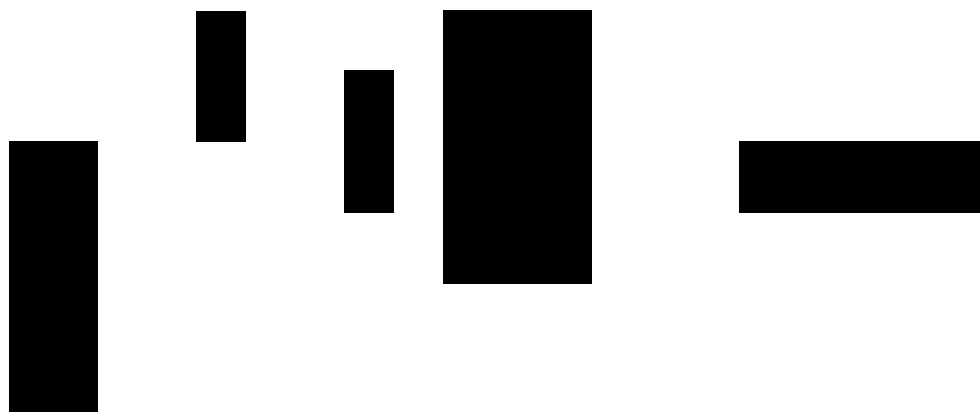
reto.ebnoether@willistowerswatson.com

+41 44 804 20 55



Abb. 2: Beispiel Analyseergebnis – Total Rewards Optimisation Tool





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