

AUSGABE 2 - 2023

360° Vorsorge | Magazin

Zukunft der Vorsorge in der Schweiz



INHALT

Editorial 03

Am Puls 04

Verabschiedung in den Ruhestand –
ein Rückblick und ein Ausblick 04

Bisherige Anpassungen der beruflichen Vorsorge
an die gesellschaftlichen Entwicklungen 06

Zukunft der Vorsorge in der Schweiz –
Copré im Interview 09

Liability und Cashflow Driven Investment
Strategien für Pensionskassen 11

Einsatz von KI in der Kommunikation
mit den Versicherten 15

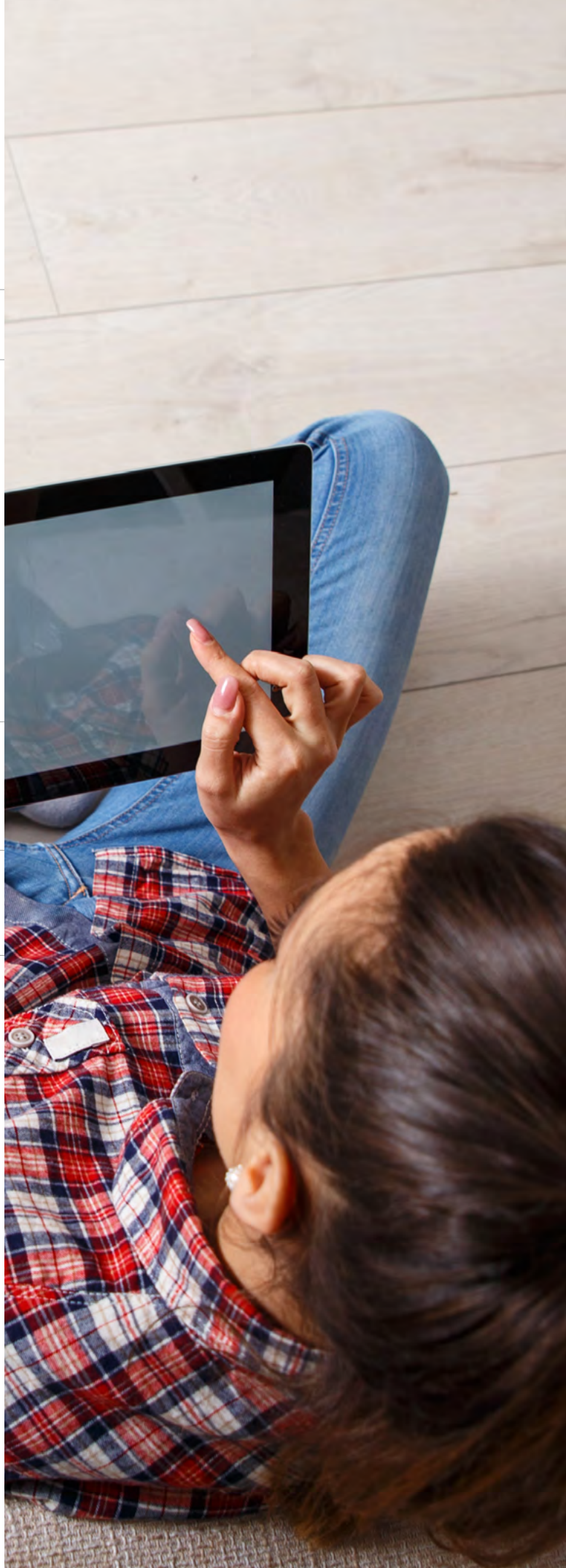
Aktuarielles 18

Inflation, steigende Renten und Lehren
aus dem Ausland 18

Rechtliches 21

Umsetzung neuer Gesetze und Verordnungen 21

News & Trends 24



Editorial

Pensionskassen gibt es in der Schweiz seit über 100 Jahren. In dieser Zeit haben sich die Gesellschaft und die Versicherten sowie die Arbeitgeber fundamental verändert, mit entsprechenden Auswirkungen auf Pensionskassen. Die jeweils aktuellen Themen aus Pensionskassensicht sind somit quasi ein Spiegel der Zeit.

Unsere Zeit ist gekennzeichnet durch eine schnell alternde Bevölkerung, weitere Individualisierungstendenzen einhergehend mit einer grösseren Verantwortung des Individuums, technologische Umbrüche durch immer leistungsfähigere künstliche Intelligenz und ein komplexes (Anlage-)Umfeld mit gestiegenen Nominalzinsen und einer sichtbaren Inflation. Diese Entwicklungen beeinflussen die Zukunft der beruflichen Vorsorge in der Schweiz.

Unser aktuelles **360°Vorsorge | Magazin** nimmt diesen Themenkatalog auf. Einen grundsätzlichen Blick voraus wagt Rolf Amrein anlässlich seines anstehenden Ruhestands auf Basis der reichen Erfahrung seiner über 30 Berufsjahre. Anschliessend betrachten wir Bausteine für eine Modernisierung der Vorsorge aus Sicht einer autonomen Kasse und einer Sammelstiftung, bevor wir auf Möglichkeiten der KI in der Kommunikation mit den Versicherten eingehen. Das geänderte Zinsumfeld erlaubt risikoreduzierende Anlagestrategien für Rentnerbestände und bringt die Frage nach möglichen Anpassungen laufender Leistungen mit sich. Besonders freuen wir uns, dass hier unser neuer Pensionskassenexperte Giovanni Zucchini mitgearbeitet hat. Informationen zum aktuellen Stand der Gesetzgebung runden diese Ausgabe ab.

Eine anregende Lektüre wünscht

Ihr Stephan Wildner

Country Head Switzerland
Director Retirement Services
Switzerland



Verabschiedung in den Ruhestand – ein Rückblick und ein Ausblick

Die Zeit vergeht wie im Fluge. Ich durfte über 30 Jahre lang als Experte in der beruflichen Vorsorge für teil- und vollautonome Pensionskassen tätig sein.

Nun kommt der Abschied mit einem lachenden und einem weinenden Auge. Das weinende Auge betrifft die immer konstruktiven, guten Gespräche mit den Arbeitgebern und Arbeitnehmern in den Stiftungsräten. Das lachende Auge soll für mehr Zeit im Ruhestand oder vielleicht eher im Unruhestand stehen.

Meine Zeit als Experte

Das Schöne am Expertenberuf ist, dass man im Gespräch mit dem Stiftungsrat immer Lösungen finden kann. Für die tollen, zielorientierten Gespräche möchte ich mich bei allen Stiftungsräten, mit welchen ich zusammenarbeiten durfte, sehr gerne bedanken.

Die Zeit ist das Stichwort. Als Experte habe ich mit der Zeit gelernt, dass es am Ende des Tages entscheidend ist, dass die Pensionskassen ihre gewünschten Anlageerträge erzielen können. Ging es an den Anlagemärkten gut, wurden immer schneller Lösungen gefunden als in schlechten Anlagejahren.

Entwicklung der EDV

Wenn ich zurückblicke, war in den Anfangsjahren meiner Tätigkeit die noch wenig entwickelte EDV eine grosse Herausforderung. Schattenrechnungen mussten noch von Hand nachkontrolliert werden! Heute gibt es für alles EDV-Programme. Für meinen Geschmack haben wir dadurch in den Anfangsjahren mehr Gewicht auf die wesentlichen Ergebnisse und das Augenmerk nicht so sehr auf die einzelnen Zahlen gelegt. Im Rückblick hat aber jede Zeit ihr Gutes und mehrheitlich wurden Lösungen gefunden, welche den Destinatären mehr Vor- als Nachteile beschert haben.

Fleissiger Gesetzgeber

In den über 30 Jahren war der Gesetzgeber sehr fleissig und es verging fast kein Jahr, in dem nicht ein neues Gesetz für die berufliche Vorsorge in Kraft getreten ist. Sei es mit direktem Einfluss auf die berufliche Vorsorge oder indirekt über weitere Aspekte in der sozialpolitischen Landschaft.

Einige Gesetze fand ich sehr hilfreich, ich denke da an die Einführung der vollen Freizügigkeit (kurz erklärt: Heute bekommt man bei Austritt aus der Pensionskasse 100% des angesparten Geldes, früher war dies gar nicht selbstverständlich). Andere Gesetze hätte man meiner Meinung nach auch weglassen können, zumal die berufliche Vorsorge immer noch ein Zusammenspiel von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter ist und bleiben sollte.

Milizsystem

Das Milizsystem in den Stiftungsräten habe ich in all der Zeit als sehr zweckmässig empfunden. Ich kann den jungen Arbeitnehmern nur empfehlen, sich als Vertreter in einen Stiftungsrat wählen zu lassen respektive sich für eine Wahl in den Stiftungsrat zur Verfügung zu stellen. Immer wieder habe ich als Experte miterleben dürfen, wie die Arbeitnehmerstiftungsräte auch ohne grosse Vorkenntnisse sehr schnell in ihre Rolle hineingewachsen sind und sich mehrheitlich begeistert weitergebildet haben. Zudem können Stiftungsräte auch viel für ihre eigene Vorsorge lernen.

BVG 21-Reform

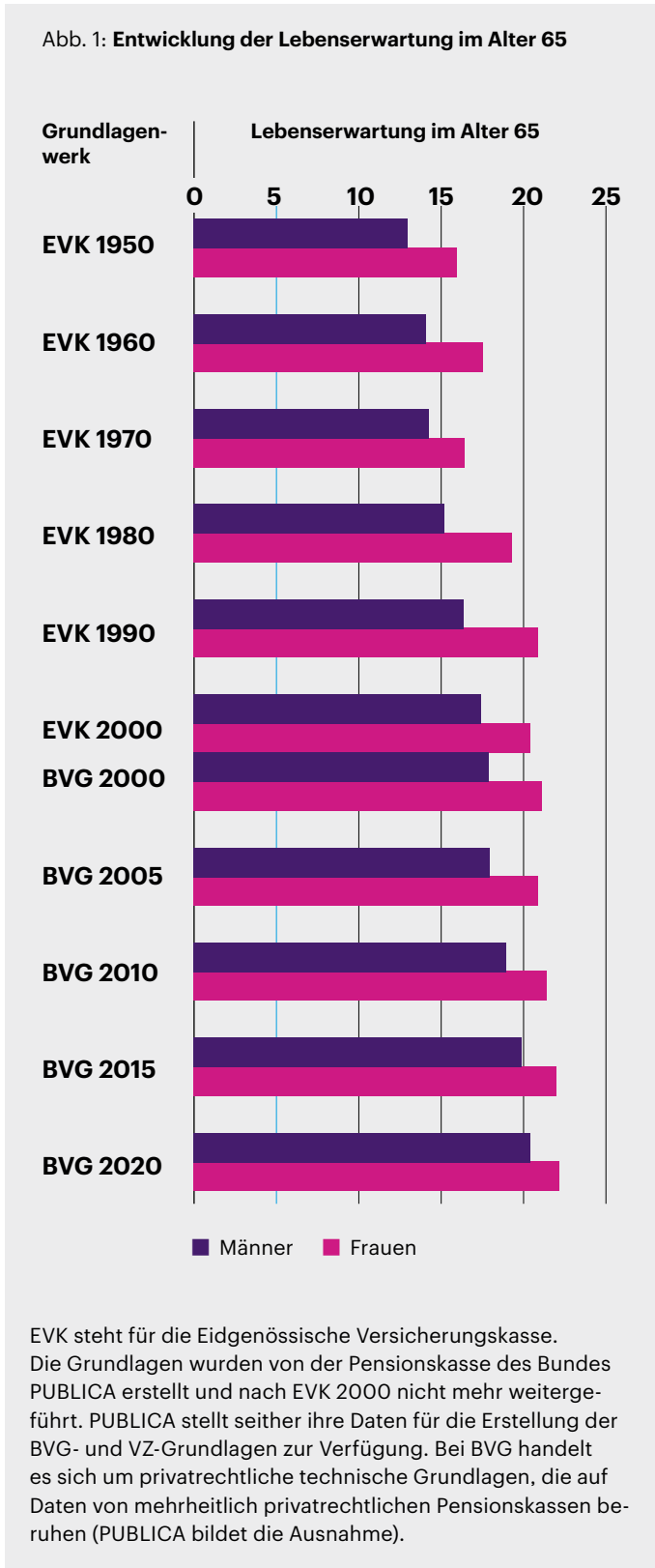
Wir sind wieder einmal dabei, die obligatorische Vorsorge anzupassen. Nach langen, zähen Debatten hat sich das Parlament nun endlich auf eine Vorlage geeinigt. Wie Sie vielleicht wissen, betreffen die geplanten Anpassungen nur rund 10% der aktiven Versicherten. Die restlichen 90% werden davon gar nicht oder nur am Rande betroffen sein.

Die meisten Pensionskassen, in welchen die erwähnten 90% der Aktiven versichert sind, haben bereits heute einen Koordinationsabzug, bei welchem der Beschäftigungsgrad berücksichtigt wird. Die Teilzeitproblematik, wenn es wirklich eine ist, ist also bereits heute bei vielen Pensionskassen gelöst.

Ist die Reform tatsächlich noch so dringend notwendig, zumal die viel zitierte oder gar berüchtigte FRP 4 nun bereits eine Obergrenze von rund 3.4% per Ende Mai 2023 ausweist (bei Verwendung von Periodentafeln)? Bei Einführung der obligatorischen beruflichen Vorsorge im Jahre 1985 wurde ja ein technischer Zinssatz von 3.5% als Grundlage verwendet.

Dass der Umwandlungssatz im Obligatorium jedoch gesenkt werden muss, ist wohl keine Diskussion mehr wert, da die Lebenserwartung seit Einführung der obligatorischen beruflichen Vorsorge klar zugenom-

men hat. Im Grunde ist dies für jeden Versicherten eine schöne Tatsache. Inwieweit die Zunahme der Lebenserwartung im selben Tempo weitergeht, werden wir ja noch sehen.



Der Umwandlungssatz entspricht dem Wert, aus welchem zusammen mit dem angesparten Altersguthaben die lebenslängliche Rente berechnet wird. Er beruht auf der Lebenserwartung und auf den zukünftig zu erzielenden Renditen. Dabei wird die mitversicherte anwartschaftliche Ehegattenrente, in vielen Fällen in Höhe von 60% der Altersrente, mitberücksichtigt.

Ich finde die Diskussionen um die Reform dennoch notwendig, zumal jeder einzelne Bürger (hoffentlich) wieder mal über seine Vorsorge, insbesondere seine berufliche Vorsorge, nachdenkt.

Gedanken für die Zukunft

Lassen Sie uns in der beruflichen Vorsorge vernünftig sein und die Herausforderungen mit Augenmass angehen. Es braucht nicht nach jedem Ereignis ein neues Gesetz und die berufliche Vorsorge muss auch nicht alle möglichen sozialpolitischen Probleme lösen.

Ich empfehle den Akteuren, welche in der beruflichen Vorsorge tätig und involviert sind, aufmerksam zu sein und mit Augenmass vorzugehen. Insbesondere sollte die eigentliche Aufgabe einer Pensionskasse ins Zentrum gestellt werden, nämlich eine gesunde Pensionskasse zu führen, welche die Vorsorge im Invaliditäts- und Todesfall genügend abdeckt, und nicht zuletzt eine Altersvorsorge zu betreiben, welche den Namen auch verdient.

Tragen Sie den drei Säulen und vor allem der beruflichen Vorsorge Sorge. Es ist ein gelungenes Werk. Als Einheit ist das Drei-Säulen-Gebilde stark. Zu viel Ballast schadet dem System. Suchen Sie einfache, verständliche Lösungen für die Pensionskassen, die den Wert der beruflichen Vorsorge in den Vordergrund stellen. Lösungen, welche sich aus dem Zusammenspiel von Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergeben, führen oft zu besseren Ergebnissen als komplizierte Ansätze, welche für den Laien unverständlich und teuer in der Umsetzung sind. Sie führen nicht zum Ziel.

Ich wünsche Ihnen gute Gesundheit, Freude an der Arbeit, in der Familie und bei Ihren Freizeitaktivitäten!



Rolf Amrein

Pensionsversicherungs-Experte SKPE
T +41 43 488 44 19
rolf.amrein@wtwco.com

Bisherige Anpassungen der beruflichen Vorsorge an die gesellschaftlichen Entwicklungen

Während sich die folgenden Artikel mit der Zukunft beschäftigen, möchten wir an dieser Stelle einen Blick zurück werfen, um die Anpassungen der beruflichen Vorsorge an die gesellschaftlichen Entwicklungen zu betrachten. Der nachfolgende Artikel widmet sich der Entwicklung der beruflichen Vorsorge seit ihrer Einführung im Jahr 1985.

Das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) legt die Mindestleistungen fest, die für alle versicherungspflichtigen Arbeitnehmer gelten. Die Grundprinzipien des BVG basieren auf den Lebensformen und Familienmodellen der 1960er Jahre. Damals dominierte das traditionelle Familienmodell, bei dem der Ehemann der Alleinverdiener war, während die Ehefrau zu Hause blieb, um sich um Kinder und Haushalt zu kümmern, ohne dafür entlohnt zu werden. Teilzeitarbeit war zu dieser Zeit insbesondere bei Männern wenig verbreitet. Die Aufgabe des BVG bestand darin, die Familie finanziell abzusichern, falls ein Risikoereignis wie Alter, Invalidität oder Tod eintrat.

Heutzutage sehen das Familienmodell und die Lebenssituation bereits deutlich anders aus. Oftmals sind beide Partner berufstätig, was zu weniger Risiken für Hinterbliebene führt, da die Eigenverantwortung und finanzielle Sicherheit auf beide Partner aufgeteilt werden kann und beide Partner in der beruflichen Vorsorge versichert sind. Die Grafik rechts zeigt die Veränderungen in der Gesellschaft auf Basis von Daten des Bundesamts für Statistik.

Um den Veränderungen in der Gesellschaft gerecht zu werden, wurden bereits viele Massnahmen ergriffen, um das BVG auszubauen und zu ergänzen, um den Versicherten eine gute und sichere Vorsorgelösung zu garantieren.



Abb. 1: Zahlen im Vergleich: 1960er mit 2020er
(Quelle: Bundesamt für Statistik)

Heirat/Scheidung

1960



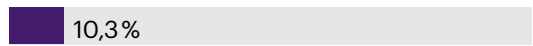
2020



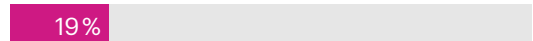
■ verheiratet ■ geschieden

Personen über 65 in Prozent der Gesamtbevölkerung

1960



2020



Erwerbstätige Frauen in Prozent der Erwerbstätigen

1960

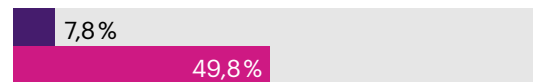


2020

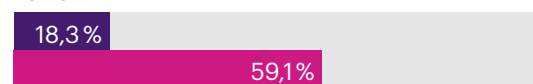


Teilzeitarbeit

1960



2020



■ Männer ■ Frauen

Dabei ist wichtig zu beachten, dass Pensionskassen im Überobligatorium schon immer weitgehend selbst entscheiden konnten, wie sie ihre Leistungen definieren, um ihren Mitgliedern die bestmögliche Versicherung anzubieten und dabei in Krisensituationen resilient zu sein. Natürlich werden dabei die Mindestleistungen gemäss BVG immer gewährleistet (siehe Abb. 3).

In nachfolgender Abbildung werden einige bedeutende Meilensteine von Gesetzesänderungen dargestellt, die im Rahmen der beruflichen Vorsorge gemacht wurden, um den Veränderungen in der Bevölkerung und den Lebensformen gerecht zu werden.



Die erste grosse Anpassung erfolgte 1995 mit der Einführung des Freizügigkeitsgesetzes (FZG). Diese Einführung war eine Reaktion auf die zunehmende Fluktuationsrate und die gesellschaftlichen Veränderungen, die es immer seltener machten, die gesamte berufliche Laufbahn bei einem einzigen Arbeitgeber zu verbringen.

Ein weiterer Meilenstein im Bereich der beruflichen Vorsorge war die Implementierung der Begünstigtenordnung (Art. 20a) im Jahr 2005. Mit dieser Regelung erweiterte das BVG die Hinterbliebenenleistungen auch auf Lebenspartnerschaften, um somit auch unverheiratete Paare angemessen zu berücksichtigen. Nach wie vor handelt es sich hier um eine freiwillige Leistung für die Pensionskassen, die im Reglement explizit vorzusehen ist.

Im Jahr 2006 wurde der Artikel 1e in der Verordnung der beruflichen Vorsorge (BVV2) eingeführt. Dieser Artikel ermöglichte es Gutverdienern, ihre individuelle Risikobereitschaft in der Vermögensanlage widerzuspiegeln. Durch diese Neuerung wurde die Tür geöffnet, um die Leistungen im überobligatorischen Bereich zu erweitern und auf individuelle Bedürfnisse einzugehen. Eine weitere Nachbesserung der Rahmenbedingungen diesbezüglich im Jahr 2017 hat zu einer weiteren Verbreitung solcher Pläne geführt. Die Wahl der Einführung eines 1e-Planes ist dem Arbeitgeber im überobligatorischen Teil der beruflichen Vorsorge frei überlassen.

Um die immer älter werdende Bevölkerung adäquat im BVG zu versichern, wurden im Jahr 2011 die Artikel 33a und 33b im BVG angepasst, um die Arbeitsmarktbedingungen für ältere Arbeitnehmer ab dem 58. Altersjahr zu sichern und mehr Flexibilität im Vorsorgeplan zu ermöglichen. Diese wurde im Jahr 2021 mit der Möglichkeit einer Weiterversicherung nach dem Alter 58, falls das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber gekündigt wurde, mit dem Artikel 47a ergänzt und wird mit der Anpassung der AHV 21-Reform weiter angepasst.

Im Jahr 2017 wurden wegweisende Regelungen eingeführt, um der steigenden Scheidungsrate gerecht zu werden und eine faire Verteilung der Leistungen aus den Pensionskassen sicherzustellen. Angesichts der zunehmenden Auflösung von Ehen wurden gezielte Massnahmen ergriffen, um den betroffenen Personen finanzielle Sicherheit zu bieten.

Die Entscheidung, das Referenzalter für Frauen auf 65 Jahre anzuheben, und die Einführung flexibler Altersrücktritte im Rahmen der AHV 21-Reform werden per 1. Januar 2024 auch im BVG Eingang finden. Diese Anpassungen sind Schritte, um die steigende Lebenserwartung in der Schweiz in der beruflichen Vorsorge zu verankern und die Flexibilisierung und Individualisierung des Altersrücktritts zu gewährleisten.

Abb. 3: **Freiwillige Anpassungen im Überobligatorium**



Wahlpläne: Versicherte können aus verschiedenen Wahlplänen auswählen, wie viel sie in der 2. Säule sparen möchten.



1e-Pläne: Top-Up-Pläne für Versicherte mit einem Gehalt von mind. 4.5x AHV-Maximalrente, wobei der Versicherte die eigene Risikoaffinität ausüben kann.



Variable Rentenmodelle: Basisrente und eine variable Zielrente.



Wahl der Höhe der anwartschaftlichen Partnerrente: Es gibt bereits Vorsorgelösungen, in welchen die Versicherten individuell die Höhe der anwartschaftlichen Partnerrente wählen können.



Zeitrenten: Eine Rente wird nur über eine definierte Zeitspanne bezahlt.



Kapitalbezugszwang auf einem gewissen Teil des Altersguthabens.

Darüber hinaus steht die nächste BVG-Reform bereits in den Startlöchern und verspricht weitere Anpassungen, um den aktuellen Herausforderungen gerecht zu werden. Insbesondere wird der Fokus auf Teilzeitarbeitnehmer gelegt, um den steigenden Trend der Teilzeitarbeit in der beruflichen Vorsorge angemessen abzubilden.

Die Herausforderung des BVGs wird immer darin bestehen, eine gute Balance zwischen individuellen Leistungen zur Berücksichtigung von Flexibilität und Individualismus in der heutigen Gesellschaft zu finden, ohne dabei den Gedanken der Kollektivität zu vernachlässigen. Ohne auf gesetzliche Neuerungen im BVG warten zu müssen, haben Pensionskassen heute schon die Möglichkeit, Leistungen und Vorsorgepläne im Überobligatorium individuell und modern zu gestalten. Hierzu gibt es bereits bekannte Produkte auf dem Markt (siehe Abb. 3), die den Unternehmen zur Verfügung stehen, um ihre Mitarbeiter nach ihren Werten und Wünschen zu versichern.



Samuel Neukomm

Pensionsversicherungs-Experte SKPE,
Head Actuarial Consultant
samuel.neukomm@wtwco.com
+41 43 488 44 29



Viviane Wehrle

Aktuarin SAV,
Actuarial Consultant
viviane.wehrle@wtwco.com
+41 43 488 44 63

Zukunft der Vorsorge in der Schweiz – Copré im Interview

Wie in den übrigen Bereichen der beruflichen Vorsorge ist der Blick in die Zukunft auch für die Sammel- und Gemeinschaftsstiftungen ein wichtiger Aspekt. Wie entwickeln sich das BVG, der Markt, das Umfeld, die Ansprüche und vieles mehr? Wir durften mit Pascal Kuchen, CEO, Copré Sammelstiftung (nachstehend Copré genannt), über die verschiedenen Blickwinkel einer mittelgrossen und erfolgreichen Sammelstiftung sprechen.

Copré, welche 1974 durch die Schweizerische Volksbank begründet wurde, basiert auf zeitbeständigen Werten und ist vollumfänglich den Kunden verpflichtet. Unabhängigkeit, Sicherheit, Transparenz und Flexibilität stehen dabei im Vordergrund. Ursprünglich ausschliesslich in der Westschweiz tätig, hat Copré seit Herbst 2018 erfolgreich in der Deutschschweiz Fuss gefasst.

Das Angebot richtet sich auf KMU und grössere Unternehmen aus. Die Vorsorgepläne der Kunden sind die Vorsorgepläne von Copré. Das heisst, dass keine Standardlösungen angeboten werden und Copré in der Lage ist, auch flexible und komplexe Kundenwünsche abzudecken. Gleichzeitig wird grosser Wert darauf gelegt, dass jeder Kunde einen persönlichen Ansprechpartner hat.

Die langfristige und Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigende Anlagestrategie hat sich in den letzten, schwierigen Anlagejahren bewährt. Copré überprüft diese regelmässig und handelt nicht kurzfristig, um Marktopportunitäten zu nutzen. Mit den Werten und der Kontinuität bietet Copré den angeschlossenen Unternehmen und den Versicherten eine stabile und langfristig orientierte Vorsorgelösung.

Herr Kuchen, der Sammelstiftungsmarkt ist in den letzten Jahren stark gewachsen. Durch den steigenden Anteil von Unternehmen, die von Brokern betreut werden, sowie die aufgrund der Digitalisierung gestiegene Vergleichbarkeit ist dieser stetig transparenter geworden. Rückblickend: Was hat das für Copré mit sich gebracht, womit hatten Sie zu kämpfen und was ist Ihnen besonders gut gelungen?

Wir befürworten diese Entwicklung sehr, hat sich Copré doch schon vor langer Zeit dafür entschieden, selber keinen Direktvertrieb zu unterhalten, sondern ausschliesslich durch Broker betreute Kunden anzuschliessen. Die

neutrale Beratung und Betreuung durch die Broker ist ein klarer Vorteil, und die Unternehmen, welche den Weg zu uns finden, wissen bereits detailliert über die Vorteile von Copré Bescheid. Ganz besonders freuen wir uns als Westschweizer Sammelstiftung über unseren stark ansteigenden Bekanntheitsgrad in der Deutschschweiz – ein Umstand, dem die Digitalisierungsfortschritte in den vergangenen Jahren natürlich sehr zuträglich waren. Sicher gut gelungen ist uns das stetige Wachstum in den letzten Jahren und das Erreichen einer Bilanzsumme von mittlerweile CHF 5.5 Mrd.

Gleichzeitig konnten wir regelmässig eine gute Verzinsung für die Versicherten gewährleisten und mit einem Anteil der Rentner am Vorsorgekapital von aktuell 21% eine sehr ausgeglichene Struktur bewahren. Die Ansprüche in der individuellen Betreuung der Versicherten sind dafür stetig gestiegen und tun es auch weiterhin, insbesondere in Bezug auf die verschiedenen Sprachen. Um auch künftig qualitativ unseren Erwartungen entsprechende Services und Leistungen bieten zu können, befassen wir uns in 2023 ganz konkret mit dem Aufbau einer Niederlassung in Zürich.

So viel zur Vergangenheit. Vielleicht in Bezug auf die Themen Nachhaltigkeit oder ESG konkret: Rechnen Sie damit, dass dies für künftige Generationen immer wichtiger wird?

Ja klar, ich bin überzeugt, dass in allen Teilbereichen von ESG in der Zukunft noch vieles geschehen dürfte, nicht nur als oberflächliches «Caring», sondern im konkreten Handeln. All die verschiedenen Bereiche sind wichtig für das Wohlergehen aktueller und zukünftiger Generationen, davon ist grundsätzlich nichts und niemand auszuschliessen. Uns als Vorsorgestiftung ist es wichtig, pragmatisch anstatt dogmatisch zu handeln und konkrete Schritte zu kommunizieren. Lieber stufenweise einfachen und konkreten Massnahmen (z. B. die schrittweise Sanierung des Gebäudebestands, um die CO₂-Reduktionsziele des Bundes für 2030 und 2050 zu erreichen) den Vorrang einräumen, dies vor kommunikativen Elementen wie grossen Chartas und anderen mehr oder weniger idealistischen Absichtserklärungen.

Da steht sicher noch so einiges vor der Tür. Wir denken, dass es für die Versicherten und Rentner nach wie vor schwierig bleiben wird, ihre Meinung zu bilden und sich bei einer Abstimmung im Sinne einer zukunftsge-

richteten Vorsorge zu entscheiden. Was beschäftigt Sie persönlich am meisten?

Genau da müssen wir mit der beruflichen Vorsorge in der Schweiz ansetzen – es muss so einfach und verständlich sein, damit künftige Reformen auf dem Weg zu einer modernen Zukunftslösung an breiter Front akzeptiert werden können. Die bereits mit der AHV 21 zu implementierenden Neuerungen sowie auch die im nächsten Jahr zur Abstimmung kommende Reform BVG 21 mit den entsprechenden Gesetzesanpassungen beinhalten viele Vorteile und wichtige Elemente für die Zukunft. Ich bin mir nicht sicher, ob diese Punkte genügend Gewicht erhalten werden, wenn die Opposition mittels einfachster Negativ-Rhetorik die ebenfalls benötigten reduzierenden Korrekturen angreift.

Persönlich liegt mir am Herzen, dass künftig sicher Früh- und Teilzeitpensionierungen aus Sicht der Versicherten flexibler umgesetzt werden können und dass Teilzeitmitarbeiter, zum Beispiel mit mehreren Anstellungsverhältnissen, keine gesetzlich diktierten Leistungseinschränkungen erfahren müssen. Zusatzaufwände für solche Verbesserungen würden mir sehr viel besser gefallen als neue Rahmenbedingungen, welche für vermeintlich zusätzliche Sicherheiten gedacht sind, jedoch nur unsere Arbeit erschweren und somit die Verwaltungskosten erhöhen.

Momentan beschäftigt uns primär das neue Datenschutzgesetz sowie dessen saubere Implementation auf den kommenden Herbst. Ebenso die Einführung der AHV 21 und deren Umsetzung. In diesem Zusammenhang hat der Stiftungsrat von Copré beschlossen, die derzeit geltenden Umwandlungssätze bis 31.12.2028 beizubehalten.

Das Gesetz der beruflichen Vorsorge wurde eingeführt, um den Pensionären und ihren Familien bis an ihren Lebensabend – zusammen mit der AHV – ein sicheres Einkommen sicherzustellen zu können. In den vergangenen Jahren galten die (künftigen) Rentenbezüger auf breiter Front eher als ein finanziell belastendes Problem. Wie kann dies durch das System wieder korrigiert werden und was macht Copré konkret dafür?

Wir bei Copré sind stolz auf unsere Rentner, denn eine Hauptaufgabe der Vorsorgeeinrichtungen ist es, Rentenleistungen zu erbringen. Zudem geben die Renten, aufgrund der vollständig gebildeten Reserven in unserer Stiftung, eine stabilisierende Wirkung. Das zeigt sich auch darin, dass wir im Falle einer Kündigung eines Anschlussvertrages sämtliche bei uns entstandenen Rentner bei Copré behalten. Für jede Pensionskasse ist eine solide und ausgewogene Altersstruktur zentral, insbesondere in Bezug auf die zukünftigen Verpflichtungen durch garantierte Rentenversprechungen. So achten natürlich auch wir darauf, dass das Rentnerkapital nicht überproportional wächst. Zukunftsgerichtet sind wir der

Überzeugung, dass die Umwandlungssätze mittlerweile ein Niveau erreicht haben, welches schon viel Druck von der Thematik der Umverteilung genommen hat. Die Senkung des BVG-Minimum-Umwandlungssatzes im Rahmen der nächsten Jahr zur Abstimmung kommenden Reform BVG 21 dürfte für viele Pensionskassen, natürlich auch wegen der steigenden Zinsen, eigentlich nicht mehr von dringlicher Relevanz sein. Dann bleiben insbesondere noch die reinen Rentnerbestände übrig, zum Beispiel nach der Liquidation einer Stiftung, für welche der Markt, zusammen mit dem Regulator, noch eine Lösung finden muss.

Und wie geht Copré aktuell und in Zukunft mit dem Thema Teuerungsausgleich auf Renten um?

Da gibt es natürlich grundsätzliche Unterschiede zwischen den firmeneigenen Pensionskassen und den Sammelstiftungen wie Copré, primär aufgrund der bestehenden Rentnerverpflichtungen, welche sich aus den aktuellen Verrentungen ergeben, aber insbesondere auch aus denjenigen in der Vergangenheit. 80 % unserer Rentner haben einen Umwandlungssatz von über 6.8 % und sogar 100 % unserer Rentner einen solchen von über 6.2 %. Die somit bestehende Umverteilung zu Lasten der Aktiven lässt aus unserer Sicht zurzeit, ungeachtet der finanziellen Situation, keine Teuerungsausgleiche zu.

Eine abschliessende Frage. Haben Sie sich für die Weiterentwicklung ihrer Services für die Versicherten auch schon mit der Möglichkeit eines «Chatbot» befasst?

Nein. Alle technischen Verbesserungen in Ehren, aber so verstehen wir nicht unsere Aufgabe der Kundenbetreuung – mindestens im Moment nicht. Copré betreibt keinen Service-Center-Ansatz, mit welchem versucht wird, mit möglichst geringem Aufwand die Kosten zu optimieren. Wir sind fokussiert auf die persönliche Betreuung zu sehr persönlichen Themen. Ungern erinnere ich mich hier an meinen kürzlichen Versuch einer Rückforderung an einen Flugdienstanbieter, welcher mich an den Rand des Verstandes gebracht hat, aber nicht zur Lösung – mit einem Chatbot als «Kontakt». Nein, das machen wir nicht so.



Pascal Kuchen
CEO Copré
pascal.kuchen@copre.ch
+41 21 310 12 31



Urs Bannwart
Leiter Pension Brokerage
urs.bannwart@wtwco.com
+ 41 43 488 44 56

Liability und Cashflow Driven Investment-Strategien für Pensionskassen

Der demographische Wandel spiegelt sich zunehmend in den Beständen der Pensionskassen in der Schweiz wider. Gemäss dem OAK-Bericht 2022 sind rund 38.3% der Vorsorgekapitalien von Schweizer Pensionskassen¹ Rentnerbeständen zuzurechnen. Berücksichtigt man zudem die technischen Rückstellungen von rund 4.2%, die oft für Verrentungen in den kommenden Jahren gebildet werden, so macht dies einen beträchtlichen Anteil aus. Die Tendenz ist steigend und wirft die Frage auf, wie diese Pensionskassen ihre Anlagestrategie an die strukturelle Veränderung besser anpassen bzw. gemessen an ihrer Risikofähigkeit optimal diversifiziert und auf die Duration ihrer Verpflichtungen abgestimmt anlegen können.

Liability Driven Investments für reine Rentnerbestände

Rentner tragen i. d. R. nicht zu einer allfälligen Sanierung einer Pensionskasse bei.² Aufgrund dieser fehlenden strukturellen Risikofähigkeit ist unbestritten, dass reine Rentnerbestände risikolos bewertet werden müssen.³ Im momentanen positiven Zinsumfeld kann es unter Umständen attraktiv sein, die Rentenverpflichtungen mit einem reinen Obligationen-Anlageportfolio abzubilden, welches sich an der Höhe und Duration der erwarteten Verpflichtungen (Liabilities) orientiert. Diese Art der Ausrichtung der Anlagen auf die erwarteten Zahlungsströme nennt man Liability Driven Investments (LDI). Im Gegensatz zu Ländern wie die USA, Grossbritannien oder auch Deutschland ist ein LDI-Ansatz in der Schweiz bisher eher unüblich. Dies lag in der Vergangenheit vor allem an den sehr tiefen bzw. negativen risikoarmen Zinsen, der fehlenden Marktgrösse und an dem Verbot der Verwendung von Derivaten mit Hebelwirkung auf dem Vorsorgevermögen gemäss Art. 56a Abs. 4 BVV2. In vielen anderen Märkten können kapitaleffiziente Zins-Derivate⁴ eingesetzt werden und damit das Zins-Änderungsrisiko zu rund 100% immunisiert werden (die sog. Zins-Hedging Ratio). Bei einer direkten CHF-Obligationeninvestition hängt es davon ab, mit welcher Bonität, Laufzeit und in welchem Volumen Anlagemöglichkeiten für eine Pensionskasse zur Verfügung stehen. Im Idealfall sind auch hier 80-100% Zins-Hedging Ratios erzielbar, wenn auch nur mit hohem Kapitaleinsatz.

Beimischung von Cashflow Driven Investments

Sind neben dem Rentnerbestand auch noch aktive Versicherte in der Pensionskasse als Risikoträger vorhanden, kann neben LDI auch eine Beimischung von Cashflow Driven Investments (CDI) aufgrund der höheren strukturellen Risikofähigkeit in Erwägung gezogen werden. Bei dieser Strategie werden die negativen Cashflows für die Rentenverpflichtungen über einen bestimmten Zeithorizont prognostiziert und ein entsprechendes Anlageportfolio mit zeitlich aufeinander abgestimmten positiven Cashflows aufgestellt. Die dadurch aufgenommene Zinssensitivität sollte wie auch das Kreditrisiko mit einem professionellen Portfoliomanagement überwacht werden.

Voraussetzung für LDI/CDI-Strategien

Grundvoraussetzung für eine LDI bzw. LDI/CDI Anlagestrategie für rentenbezogene Vermögen einer Pensionskasse ist naturgemäss eine möglichst gute Kenntnis der erwarteten Verpflichtungs-Cashflows. So existieren statistische Unsicherheiten bei den Renten-Cashflows aufgrund von (relativ) kleinen Beständen oder Abweichungen von den kollektiven Erwartungen bei Partnerrenten. Hinzu kommen Abweichungen des Bestandes vom «Durchschnitt» der Grundlagen der versicherungstechnischen Tafeln und systematische Unsicherheiten bzgl. der Schätzung der zukünftigen Langlebigkeitserwartungen. Pensionskassen in der Schweiz stehen dabei hauptsächlich zwei Modelle zur Verfügung: das Modell von «Menthonnex» (mit Einführung der BVG 2020 Tafeln neu «BFS 2018» genannt) sowie die Continuous Mortality Investigation (CMI)-Modelle mit Projektionsraten für die langfristige Verbesserung der Sterblichkeit (Long Term Rates (LTR) = 1%, 2% und 3%). Bei allen verfügbaren Ansätzen fehlt jedoch naturgemäss der Einbezug von zukünftigen neuen Entwicklungen in der Medizin oder auch beispielsweise einer neuen Pandemie. In der Praxis lösen wir dieses Problem, in dem man für diese systematischen Unsicherheiten als Risikopuffer eine separate Rückstellung abschätzt bzw. die Verpflichtungs-Cashflows mit den entsprechenden tieferen Sterbewahrscheinlichkeiten berechnet.

¹ Ohne öffentlich-rechtliche Vorsorgeeinrichtungen bzw. solche mit einer Vollversicherung

² Ausnahmen bilden freiwillige Rentenerhöhungen der letzten 10 Jahre sowie ein variables Rentenmodell

³ Siehe zum Beispiel die Erläuterungen zur FRP4 der SKPE

⁴ Insbesondere sogenannte Zins-Swaps

Kombinierte LDI/CDI-Strategien

Eine kombinierte LDI/CDI-Strategie verbindet zwei Elemente: Zum einem werden durch zinsensitive Anlageklassen im Obligationenbereich die Durationen der Anlagen an die Struktur der Verbindlichkeiten angepasst und somit die Zinsrisiken weitgehend neutralisiert. Dazu gehören tendenziell Anlagen aus dem traditionellen Kreditbereich wie Staats- und Unternehmensanleihen mit einer hohen Bonität. Zum anderen werden durch den Cashflow-Matching-(CDI-)Teil neue Anlageklassen mit in das Portfolio aufgenommen. Abbildung 1 zeigt die Bausteine eines CDI-Portfolios, die für jeden Investor individuell festgelegt werden.

Je nach Risikofähigkeit der Pensionskasse können bei einer kombinierten LDI/CDI-Strategie neben den liquiden renditeorientierten Anlagekategorien wie alternative Kreditstrategien auch illiquidere Anlageklassen wie Private (Corporate) Debt, Immobilien oder Infrastruktur einen positiven Einfluss auf die Gesamtdiversifizierung und Duration des Anlageportfolios erzielen. Bei WTW bevorzugen wir in unseren Mandaten sog. «Secure Income Assets», die einen stetigen, zum Grossteil garantierten Cashflow ausschütten. Vertraglich gesicherte Cashflows werden hier bevorzugt, da dadurch verhindert werden kann, Anlagen zu unsicheren Preisen verkaufen zu müssen. Die zusätzlichen Cashflows helfen der Pensionskasse in Bezug auf Liquidität sowie einer höheren erwarteten Rendite im Vergleich zu reinen LDI-Ansätzen.

Abb. 1: Bausteine eines CDI-Portfolios

Traditional Credit

- Anleihen von Staaten oder Unternehmen, die während der Laufzeit Zinsen und zur Fälligkeit den Nominalbetrag zurückzahlen
- Anleihen mit einem „Investment Grade“-Rating. Diese haben statistisch ein sehr niedriges Ausfallrisiko (Ø 0,09% im Folgejahr)
- Risiken sind asymmetrisch (fixe Cashflows vs. Kreditausfall)
- Diversifikation über verschiedene Regionen, Industrien und Emittenten

Alternative Credit

- Kombination verschiedener alternativer Kreditstrategien (z. B. Unternehmens- und Verbraucherdarlehen, High-Yield-Anleihen, Emerging-Market-Anleihen, Strukturierte Produkte)
- Risiken sind asymmetrisch (fixe Cashflows vs. Kreditausfall)
- Rendite setzt sich primär aus einer Illiquiditäts-, Kredit- und Komplexitätsprämie zusammen
- Diversifikation über verschiedene Renditetreiber und Finanzierungsformen

Secure Income Assets

- Vertraglich festgelegte und stabile Cashflows aus dem Erwerb von Realwerten (i. d. R. Immobilien und Infrastruktur) mit einer sehr langen Vertragsbindungsdauer (15-100+ Jahre)
- Zugrundeliegende Objekte dienen als „Collateral“, deren Residualwert ist jedoch zum Ende der Vertragslaufzeit nur von geringer Bedeutung
- Cashflows sind meist inflationsindexiert und nicht vorfällig kündbar
- Rendite setzt sich primär aus einer Illiquiditäts-, Kredit- und Immobilienprämie zusammen

Renditeorientiertes Portfolio

- Breit gestreutes Portfolio an renditeorientierten Anlageklassen (z. B. Aktien, Illiquide Strategien, Alternative Credit, Traditional Credit, Diversifizierende Strategien)
- Diversifikation über unterschiedliche Renditetreiber, geographische Regionen, Emittenten und Industrien stabilisiert das Portfolio
- Ziel ist es, eine möglichst hohe Rendite bei gegebenem Risikobudget zu realisieren

Wichtig bei der Umsetzung eines solchen Ansatzes ist die professionelle Überwachung des Portfolios im Hinblick auf das Kreditrisiko und die Ausrichtung der zeitlich erforderlichen Cashflows. Wie in Abbildung 2 ersichtlich, werden diese Anlage-Bausteine so zusammengesetzt, dass die Cashflows der Kasse über die Zeit bedient werden

können. Hier für einen Zeitraum über 15 Jahre dargestellt. Mit solch einem Ansatz kann ein langfristiger Investor die Grenzen im Hinblick auf Liquidität, Verfügbarkeit und Emissionsvolumen auf dem Schweizer Obligationenmarkt überwinden.

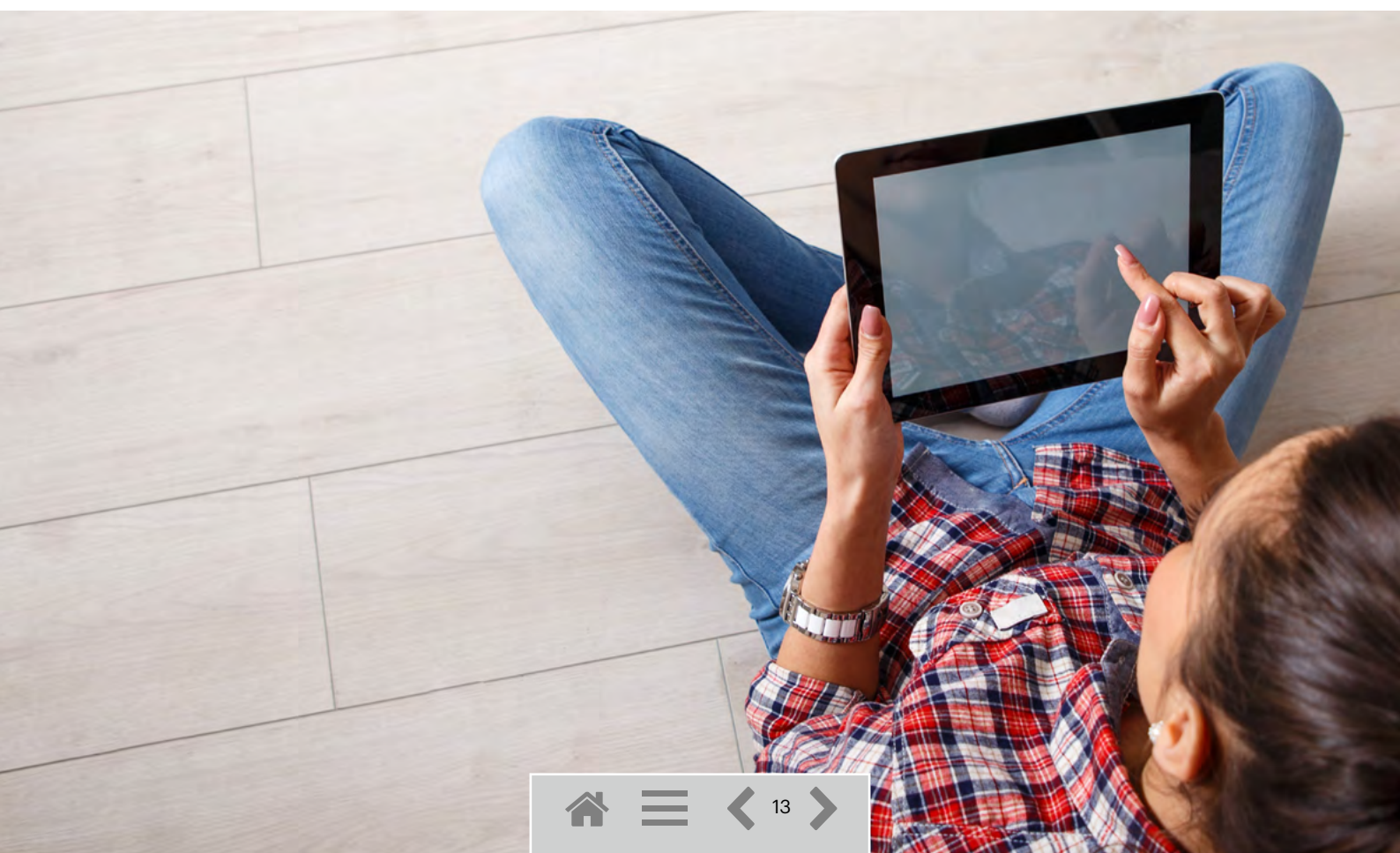
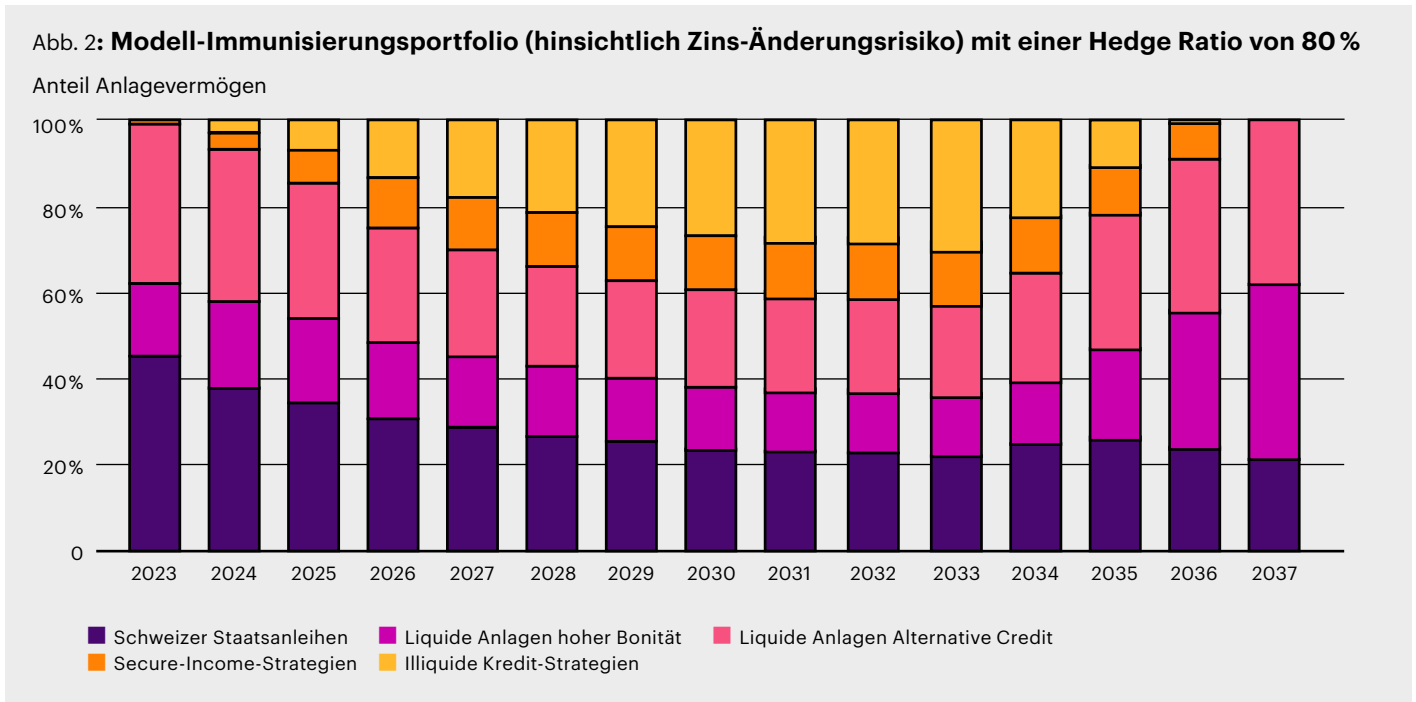


Abb. 3: Vorteile eines CDI-Portfolios

	CDI	Traditionelles Portfolio
Cashflow-Matching	Zukünftige Auszahlungen sind größtenteils durch die Verzinsung der bestehenden Kapitalanlagen abgedeckt.	Findet meist keine Berücksichtigung, da der Fokus auf einer Steigerung des Marktwertes des Gesamtportfolios unter Berücksichtigung eines gegebenen Risikobudgets liegt.
Marktpreisrisiko	Ansatz robust gegenüber Schwankungen der Marktpreise (geringe Zinssensitivität).	Werden Auszahlungen überwiegend über Verkäufe bestehender Kapitalanlagen abgedeckt, existiert das Risiko, in Stresssituationen zu geringen Marktpreisen verkaufen zu müssen.
Investitionsrisiko	Geringere Zielrendite kann anvisiert werden, wodurch das Gesamtrisiko des Portfolios sinkt.	Da der Fokus auf einer Steigerung des Marktwertes des Gesamtportfolios unter Berücksichtigung eines gegebenen Risikobudgets liegt, ist die Zielrendite und damit auch das eingegangene Risiko deutlich höher.
Zins-/Inflationsabsicherung	Bei nahezu 100%	Abhängig von der jeweiligen Anlagestrategie normalerweise gering.
Leverage	Sehr gering	Abhängig von der jeweiligen Anlagestrategie und den zugrundeliegenden Absicherungsstrategien in den Produkten.
Risikomonitoring der De-Risking-Strategie	Alle zukünftigen Auszahlungen werden laufend überwacht und angepasst.	Normalerweise keine laufende Durationsanpassung. Nur Ad-hoc-Änderungen.



Alexandra Tischendorf
 CFA, Head of Investment Switzerland
 alexandra.tischendorf@wtwco.com
 +41 76 316 92 40



Michael Melles
 Pensionsversicherungs-Experte SKPE
 michael.melles@wtwco.com
 + 41 43 488 44 77

Einsatz von generativer KI in der Kommunikation mit den Versicherten

Im folgenden Artikel erklären wir zunächst, was generative künstliche Intelligenz ("KI") ist, bevor wir auf die möglichen Einsatzbereiche für Pensionskassen eingehen. Anstatt eine genaue Definition aus den zahlreich vorhandenen Definitionen zu entwickeln, bezeichnen wir KI als ein Gebiet, das Informatik und robuste Datensätze kombiniert, um Problemlösungen zu ermöglichen. Es gab in letzter Zeit Nachrichten bzgl. ChatGPT, die weltweit für Aufsehen gesorgt haben. Es ist interessant zu sehen, welche Fortschritte in dieser Hinsicht gemacht wurden und dass selbst einige Skeptiker nun denken, dass es für KI vielleicht doch eine Zukunft gibt. Mehrere hochrangige Vertreter von Technologieunternehmen haben sich zudem zu den beängstigenden und zugleich beeindruckenden Fähigkeiten der KI geäußert.

Es ist wichtig zu verstehen, was KI ist und wie sie beispielsweise von Open AI (US-amerikanisches Unternehmen, das ChatGPT entwickelt hat) wie auch Microsoft eingesetzt wird. Bitte beachten Sie, dass KI ein sehr umfangreiches Thema ist und den Rahmen dieses Artikels sprengen würde. Ausserdem sind umfangreiche Recherchen und technisches Fachwissen erforderlich, um wirklich zu verstehen, wie KI-Anwendungen (wie ChatGPT) funktionieren. Im Folgenden möchten wir anhand des Beispiels ChatGPT erläutern, wie ein von KI unterstützter Chatbot funktioniert.

Was ist ChatGPT?

Bei ChatGPT handelt es sich im Wesentlichen um ein Modell, das über einen öffentlich zugänglichen Chatbot mit dem Endnutzer interagiert. So könnte man dem Modell eine Frage stellen: "Können Sie mir etwas über den technischen Zinssatz gemäss FRP 4 sagen?" und das Modell würde eine Antwort generieren. Diese Modelle werden als "Large Language Models" (LLMs) kategorisiert und verwenden eine spezielle Modellarchitektur namens Transformer. Im Fall von ChatGPT wird ein von OpenAI (US-amerikanisches Unternehmen) entwickelter Transformer verwendet, der "Generative Pre-Trained Transformer" (GPT) genannt wird. Wie funktioniert nun ein solcher Transformer?

Dem Modell wird zunächst eine Textfolge gegeben. Man nimmt zum Beispiel einen Satz und zerlegt ihn in die einzelnen Wörter, die aufeinander folgen, einschliesslich der Interpunktion. Dann sucht das Modell nach Mustern (nachdem es Millionen von Sätzen gesichtet hat) und findet Beziehungen zwischen verschiedenen Eingabesequenzen. Nehmen wir einen Beispielsatz wie "Der Mann entschied sich gegen die Frühpensionierung, da er einen höheren Umwandlungssatz anstrebte.". Wenn wir Sie nun fragen würden, worauf sich das Wort "er" in diesem Satz bezieht, wäre es recht einfach, zu antworten, dass sich das Wort auf den Mann bezieht. Im Gegensatz dazu erkennt dies das Modell nicht. Es verwendet etwas, das man Selbstaufmerksamkeit nennt, was dem Modell ermöglicht, Assoziationen zwischen Wörtern zu bewerten und Hinweise darauf zu geben, was nach einem bestimmten Wort als Nächstes folgen würde.

Bei der Verwendung dieser Transformatoren würde das Modell jedoch von der Aufforderung des Benutzers abhängen und eine Vielzahl von Antworten geben. Um dieses Problem zu lösen, wird das Modell durch verstärkendes Lernen (sog. Reinforcement Learning) ergänzt. Dabei wird ein komplexes Ziel definiert, und das Modell bewertet jede Antwort, um zu sehen, wie nahe sie dem Ziel kommt. Dann werden die Parameter angepasst, um damit genauere Antworten zu erhalten.

Wichtig zu beachten ist, dass das Modell Sätze und Texte in einer prädiktiven Art und Weise schreibt. Das bedeutet aber nicht, dass der Inhalt des Satzes tatsächlich korrekt ist, denn das Modell kann seine Ergebnisse nicht selbst auf Fakten überprüfen. Das bedeutet, dass einige Antworten sachlich nicht korrekt sind, etwa ein akademischer Artikel erfunden wird oder die Statistiken falsch interpretiert werden. Die derzeit verfügbaren Modelle (von Bing, Google, OpenAI) stecken trotz der bereits erheblichen Fortschritte noch in ihren «Kinderschuhen» und können (noch) nicht verwendet werden,

Das Modell kann sich nicht selbst auf Fakten überprüfen. Somit sind einige Antworten sachlich nicht korrekt.

um auf verlässliche Art und Weise sachlich korrekte Antworten zu erstellen oder sogar Fragen zu stellen, deren Antwort wir nicht kennen, da die Ergebnisse sorgfältig auf ihre Richtigkeit hin überprüft werden müssen. Wir raten deshalb grundsätzlich zur Vorsicht bei der Nutzung von KI.

Verwendung von KI in der beruflichen Vorsorge

Im Bereich der Pensionskassen obliegen dem obersten Organ, dem Stiftungsrat, gemäss Art. 51a BVG diverse Aufgaben. Im Rahmen seiner Funktion nimmt der Stiftungsrat die im Gesetz aufgelisteten, diversen unübertragbaren und unentziehbaren Aufgaben wahr. Alle anderen Aufgaben wie auch die Vorbereitung oder Ausführung seiner Beschlüsse oder die Überwachung von Geschäften kann der Stiftungsrat anderen Gremien zuweisen, bleibt aber dennoch für die Auswahl, Instruktion und Überwachung verantwortlich und haftbar.

Es gibt Bereiche, welche mit Hilfe von KI automatisiert werden können und somit Humankapital freigesetzt werden kann. Die Verwendung von KI sollte darum auch als Chance gesehen werden. Auch bei der Führung und Verwaltung von Pensionskassen gibt es einige Prozesse, die manuell erfolgen, mit hohen Kosten verbunden sind und automatisiert werden könnten.

Man könnte sich z. B. vorstellen, in einem Versichertenportal der Versichertenverwaltung gewisse Frage-/Antwortkataloge für Versicherte anzubieten, wo Szenarien wie Einkäufe, WEF-Vorbezüge oder die verschiedenen Möglichkeiten bei Pensionierung mithilfe von KI an einem fiktiven Beispiel durchgespielt werden können, damit die Versicherten gewisse Themen besser verstehen. Dabei sollte immer angegeben werden, dass es sich hier um Beispiele zur Veranschaulichung von Vorsorgethemen handelt, im konkreten Einzelfall aber die Situation entsprechend den rechtlichen und tatsächlichen Gegebenheiten zu beurteilen ist. Hilfreich kann die KI beispielsweise auch sein, um Formulierungsvorschläge für gewisse Merkblätter oder Schreiben zu erhalten, die anschliessend auf Korrektheit überprüft und angepasst werden sollten.

Ein möglicher künftiger Anwendungsbereich könnte beispielsweise die Unterstützung von Versicherten in der Finanzberatung sein. Man könnte solche Modelle, welche zurzeit KI verwenden, für die Entwicklung eines «Beraterroboters» nutzen, der den Versicherten in einem 1e-Plan die für sie am besten geeignete Anlagestrategie vorschlägt. Dies könnte die finanzielle Entscheidungsfindung erheblich verbessern und so dazu beitragen, den Versicherten eine finanziell sicherere Zukunft zu bieten.

Nutzt eine Pensionskasse einen öffentlich zugänglichen Chatbot wie ChatGPT, sollte in jedem Fall sichergestellt werden, dass keine Personendaten eingespeist werden. Von der Eingabe von personenbezogenen Daten in KI-Modelle ist klar abzuraten, um rechtliche Risiken zu vermeiden, beispielsweise die Verletzung der Persönlichkeit oder des Datenschutzes. Damit wird aktuell auch der Nutzen von KI in der Kommunikation relativiert. Zudem müsste sichergestellt werden, dass der Output der KI immer überprüft wird.

Regulierung

In der EU wird aktuell eine Regulierung entwickelt, um Personen vor den Risiken der KI zu schützen. Es sollen Rahmenbedingungen für die Nutzung der innovativen Technologie geschaffen werden. Die Regulierung soll risikobasiert sein, d. h. die verschiedenen Anwendungen sollen nach Risiko eingestuft werden und die Regulierung für hohe Risiken entsprechend stärker sein als für geringere Risiken. Dabei soll sichergestellt werden, dass die in der EU eingesetzten KI-Systeme sicher, transparent, nachvollziehbar, nicht diskriminierend und umweltfreundlich sind. Um schädliche Ergebnisse zu verhindern, sollen KI-Systeme nicht durch Automatisierung, sondern von Menschen überwacht werden. Angestrebt wird zudem eine technologieneutrale, einheitliche Definition für KI, die auf zukünftige KI-Systeme angewendet werden könnte.

Mitte Juni 2023 wurde die Verhandlungsposition zum Gesetz über KI von den Abgeordneten angenommen, und nun laufen die Gespräche mit den EU-Mitgliedstaaten im Rat über die endgültige Ausgestaltung dieses Gesetzes. Angestrebt wird eine Einigung bis Ende 2023. Wir gehen davon aus, dass zeitnah auch in der Schweiz eine ähnliche Regulierung zu erwarten ist.

Fazit

Insgesamt sehen wir beim Einsatz von KI viele Fortschritte. Die KI wird immer «intelligenter» und kann den Stiftungsrat, Geschäftsführer oder Mitarbeiter der Verwaltung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützen. Nichtsdestotrotz sollte man sich auch der Risiken bei der Verwendung von KI bewusst sein. Ein Anspruch auf inhaltliche Richtigkeit besteht derzeit nicht (eine bekannte Problematik, an welcher stetig gearbeitet wird), weshalb die Ergebnisse immer überprüft werden müssen. Der gesetzlichen Verantwortung, die sich z. B. auch beim Einsatz von Beraterrobotern nicht wegbedingen lässt, ist besondere Beachtung zu schenken. Ausserdem dürfen rechtliche Rahmenbedingungen, wie beispielsweise das Persönlichkeitsrecht, Urheberrecht und das Datenschutzrecht, nicht ausser Acht gelassen werden. Die Anwendung von KI birgt somit auch Risiken, und ihrer Nutzung sind diverse Grenzen gesetzt. Trotzdem bietet KI aber auch eine Chance, welche auf verantwortungsvolle Weise ausprobiert werden könnte, um die besten Anwendungsfälle für jeden einzelnen Bedarf zu finden und dazu beizutragen, die Technologie weiterzuentwickeln.



Estelle Caveng

MLaw, Legal Consultant Retirement
estelle.caveng@wtwco.com
+41 43 488 44 72



Dean Mantecca

Actuarial Consultant
dean.mantecca@wtwco.com
+41 43 488 44 80

Inflation, steigende Renten und Lehren aus dem Ausland

Die Inflation steigt weltweit. Was bedeutet dies für die Rentnerinnen und Rentner in den Schweizer Pensionskassen und welche Lehren lassen sich aus den jüngsten Erfahrungen in anderen Ländern ziehen?

Zwischen 2008 und 2021 war der Teuerungsausgleich bei den Altersrenten in der Schweiz kein bedeutendes Thema. Die kumulative Inflation über diese Zeit lag nämlich bei null und die jährlichen Schwankungen lagen unter 1%, obwohl sie in anderen Ländern etwas höher waren (siehe Abb. 1).

Während dieser Periode hatten die Schweizer Pensionskassen mit laufend sinkenden Zinssätzen zu kämpfen. Sie mussten sich anpassen und sicherstellen, dass angemessene Reserven dafür vorhanden waren – die Frage der Inflation stellte sich nicht. 2022 stieg jedoch der Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) um 3%. Eine jährliche Veränderung in diesem Ausmass war seit 1993 nicht mehr verzeichnet worden. Andere Länder wiesen eine sogar noch höhere Inflation auf. Auch für die nahe Zukunft werden hohe Inflationsniveaus erwartet.

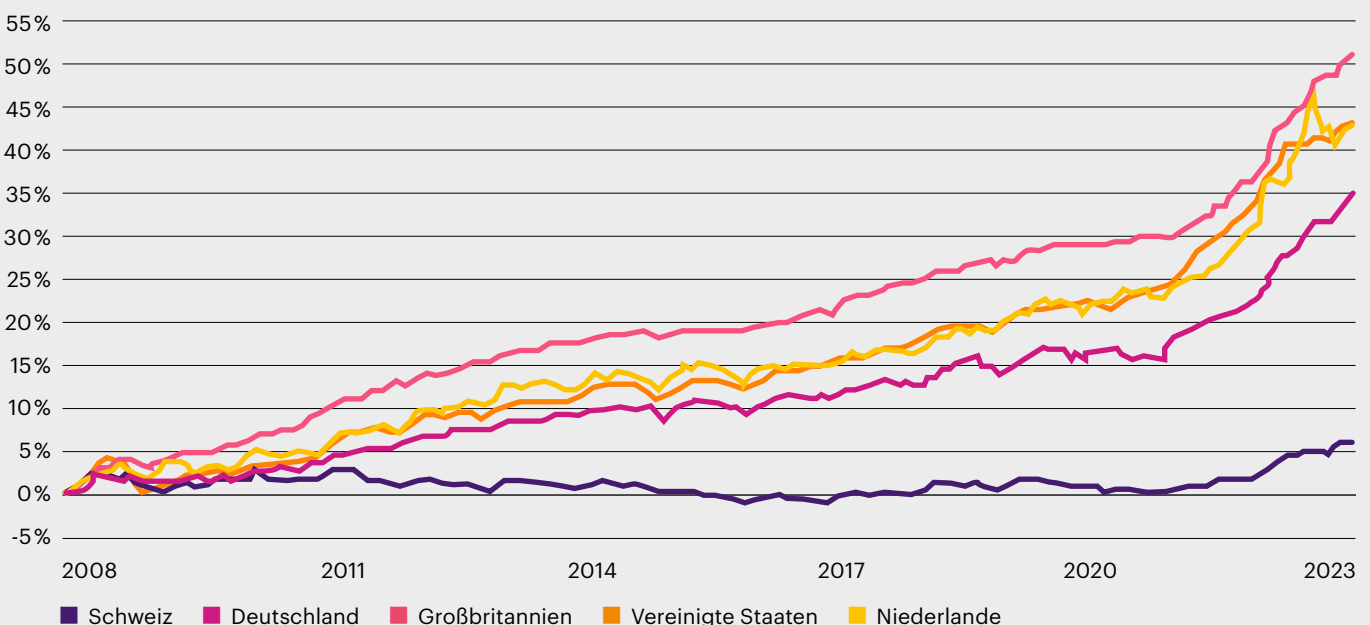
Für die meisten Stiftungsräte der Pensionskassen in der Schweiz ist die Frage des Teuerungsausgleichs der Renten daher neu und sie überlegen, wie sie diese in der heutigen Wirtschaftslage angehen sollen. Dabei kann es hilfreich sein, die Praktiken anderer Länder zu betrachten und zu schauen, welche Lehren oder mögliche Lösungen sich daraus ziehen lassen.

In den nächsten Abschnitten werden verschiedene andere Länder betrachtet, welche über Rentensysteme mit langjähriger Geschichte verfügen: Deutschland, die Niederlande, das Vereinigte Königreich sowie die Vereinigten Staaten (es handelt sich um vereinfachte Beispiele, denn die effektiven Gegebenheiten in den einzelnen Ländern sind recht komplex). Anschliessend werden Beobachtungen festgehalten, die für die Renten in der Schweiz hilfreich sein können.

Deutschland (Inflation 2022: 6,9%)

In Deutschland sind die Arbeitgeber, die Pensionspläne nach dem Leistungsprimat anbieten, verpflichtet, diese mindestens alle drei Jahre auf die Teuerung zu prüfen. Arbeitgeber, die finanziell dazu in der Lage sind, müssen

Abb.1: Kumulative Inflation seit 2008 in der Schweiz und in ausgewählten anderen Ländern



(Quelle: OECD)

die Leistungen entsprechend erhöhen. Für nach 1998 erworbene neue Rentenleistungen dürfen die Arbeitgeber stattdessen einen festen Anstieg von 1% pro Jahr anwenden, statt sie mit der Teuerung zu verknüpfen. Dieses Vorgehen wird häufig angewandt. Somit besteht eine automatische Anpassung, die allerdings begrenzt ist. Es kommt nur selten vor, dass Unternehmen weitere Anpassungen vornehmen, und dies hat sich auch 2022 trotz des jüngsten Inflationsanstiegs nicht geändert.

Niederlande (Inflation 2022: 10,0%)

In den Niederlanden werden die meisten Pensionspläne von Pensionskassen angeboten und fast alle weisen eine bedingte Indexierung der Renten auf. Dies bedeutet, dass ausbezahlte Renten nur dann an die Inflation angepasst werden, wenn der Deckungsgrad der Pensionskasse hoch genug ist. Der Entscheid wird durch die Pensionskassen getroffen und die Rentenerhöhungen werden durch den Überschuss finanziert. Die Finanzierung erfolgt nicht durch zusätzliche Arbeitgeberbeiträge – die meisten Unternehmen bezahlen Beiträge, die reglementarisch festgelegt sind.

2022 wiesen die meisten niederländischen Pensionskassen einen Deckungsgrad auf, der hoch genug war, um einen vollen oder teilweisen Teuerungsausgleich zu gewähren. Die effektiven Anpassungen unterschieden sich zwischen den Pensionskassen und waren zum Beispiel vom Finanzierungsniveau, von der Definition der Inflation sowie von der Messperiode abhängig. Die Rentenanpassungen lagen zwischen 0% und 15%, wobei die meisten Erhöhungen bei rund 10% lagen. Allerdings war dies ein sehr ungewöhnliches Jahr – im vorangegangenen Jahrzehnt wurden nur sehr wenige Teuerungsausgleiche gewährt.

Vereinigtes Königreich (Inflation 2022: 7,9%)

Im Vereinigten Königreich werden die meisten Renten durch Pensionskassen angeboten. Gemäss den gesetzlichen Anforderungen muss für manche Leistungen ein Teuerungsausgleich gewährt werden (zum Beispiel für alle Leistungen, welche seit 1997 erworben wurden), jedoch nur innerhalb gewisser Grenzen. Viele Pensionskassen sind jedoch gesetzlich verpflichtet, darüber hinauszugehen, wie etwa die jährliche Erhöhung aller Renten unabhängig vom Zeitpunkt, zu dem sie erworben wurden, jedoch oft auch mit einer Obergrenze. Weitere Erhöhungen erfolgen nach freiem Ermessen. Da der Teuerungsausgleich bedeutet, dass die Arbeitgeberbeiträge steigen, wird der Entscheid über freiwillige Erhöhungen gemeinsam durch die Pensionskasse und den betroffenen Arbeitgeber gefällt.

Mit dem starken Anstieg der Inflation 2022 berichteten die meisten Pensionskassen, dass sie offiziell über die Frage diskutiert haben, ob freiwillige Erhöhungen gewährt werden sollten. Jedoch gewährten schliesslich nur rund 10% eine Erhöhung. Die meisten von ihnen taten dies in der Praxis bereits jedes Jahr, so dass der aktuelle Inflationsanstieg nicht für die Erhöhung verantwortlich war. So gewährten die meisten Pensionskassen keine freiwilligen Erhöhungen. Verschiedene Gründe wurden dafür genannt: Das garantierte Niveau der Erhöhung biete bereits ausreichenden Schutz, die Arbeitgeber wollten die Kosten für die Erhöhung nicht tragen oder sie wollten einen Anstieg der Verpflichtungen nach Leistungsprimat vermeiden.

Vereinigte Staaten (Inflation 2022: 8,0%)

In den USA gewähren die meisten durch Unternehmen des Privatsektors angebotenen Pensionspläne den Rentnerinnen und Rentnern keinen automatischen Ausgleich für steigende Lebenskosten. Unabhängig vom Finanzierungsniveau der Vorsorgepläne besteht hierzu keine gesetzliche Verpflichtung. Freiwillige Erhöhungen sind zwar möglich, werden jedoch durch den Arbeitgeber beschlossen und müssen durch zusätzliche Arbeitgeberbeiträge finanziert werden. Falls sie gewährt werden, handelt es sich oft um einmalige «Bonus»-Zahlungen und nicht um eine dauerhafte Erhöhung der laufenden Renten.

Auch für die nahe Zukunft lassen sich hohe Inflationsniveaus erwarten.

2022 gewährte nur eine sehr geringe Zahl von Unternehmen des Privatsektors freiwillige Erhöhungen oder Boni auf laufende Renten. Die anderen begründeten ihren Verzicht darauf wie folgt:

- Kosten – Die Unternehmen setzen ihre Mittel lieber im Rahmen des Gesamtvergütungsprogramms für ihre aktiven Arbeitnehmenden ein als für ehemalige Arbeitnehmende, und
- Gerechtigkeit – Viele Arbeitgeber haben ihre Vorsorgepläne bereits eingefroren, so dass die meisten aktuellen Arbeitnehmenden und kürzlich Pensionierten überhaupt keine Rente erhalten, da reine Kapitalpläne vorherrschen. So besteht der Eindruck, dass Rentenbezüger auch ohne Teuerungsausgleich schon besser dran sind.

Beobachtungen für die Schweiz (Inflation 2022: 2,8%)

Die Schweiz weist glücklicherweise ein relativ niedriges Inflationsniveau auf. So können Lehren von Ländern gezogen werden, wo der Inflationsdruck weit höher ist, unter anderem:

Aufstockung des Finanzierungsniveaus

Viele Länder waren in den letzten zehn Jahren mit sinkenden Zinssätzen und einer Verschlechterung des Deckungsgrades konfrontiert, was zu steigenden Rentenverpflichtungen führte. In mehreren Ländern ist die Verbesserung der Deckungsgrade eine Vorbedingung, um einen Teuerungsausgleich zu gewähren, was auch in der Schweiz sinnvoll ist.

Gleichbehandlung

Die Umstände bei der Pensionierung in den 2000er- und frühen 2010er-Jahren waren günstiger als jene, die seither für Neurentnerinnen und -rentner vorherrschen. In einigen Ländern wird dies beim Teuerungsausgleich berücksichtigt. In der Schweiz trat mit der schrittweisen Senkung der Umwandlungssätze ein ähnliches Phänomen auf. Es ist sinnvoll, beim Teuerungsausgleich die verschiedenen Rentnerkohorten zu berücksichtigen und grosszügiger gegenüber jenen zu sein, deren Pensionierung unter weniger günstigen Umständen erfolgte.

Spezielle Zusatzfinanzierung

In einigen Fällen haben die Arbeitgeber zugestimmt, zusätzliche Geldbeiträge zur Finanzierung von steigenden Renten für Pensionierte zu gewähren. Diese Zusatzfinanzierung kann im Rahmen einer Beitragsstrategie oder als Einmalzahlung erfolgen. Beide Möglichkeiten werden jedoch seltener genutzt als in der Vergangenheit.

Form der Auszahlung

In anderen Ländern wird der Teuerungsausgleich in verschiedenen Formen gewährt, beispielsweise als Prozentsatz der Rente (mit oder ohne Obergrenze), in Form einer festen Zusatzrente oder als einmalige Bonus-Kapitalzahlung. Diese Optionen bestehen auch in der Schweiz, und die Pensionskassen sollten das volle Spektrum der Möglichkeiten in Betracht ziehen.

Alternative Messungen der Inflation

Es wurde beobachtet, dass Rentner tendenziell Ausgaben tätigen, die sich von denen der Gesamtbevölkerung unterscheiden. Manche ausländische Vorsorgepläne betrachten daher nicht den allgemeinen Teuerungsindeks, sondern einen Index, der speziell den steigenden Lebenskosten von Rentnern Rechnung trägt. Dieser Ansatz könnte prüfenswert sein, da der LIK bereits kontrovers diskutiert wird, insbesondere weil er den Anstieg der Krankenkassenprämien nicht berücksichtigt.

Insgesamt gibt es viele hilfreiche Lehren, die sich aus den Erfahrungen anderer Länder ziehen lassen. Es ist festzuhalten, dass es zwar wichtig ist, das Einkommensniveau der Rentner langfristig zu schützen, jedoch müssen auch die Grundsätze der Gerechtigkeit und der Solidarität eingehalten werden, so dass andere Gruppen nicht benachteiligt werden.



Giovanni Zucchinetti

Pensionsversicherungs-Experte SKPE
giovanni.zucchinetti@wtwco.com
+41 21 321 68 98



David Pauls

FSA, Head of Integrated &
Global Solutions Switzerland
david.pauls@wtwco.com
+41 43 488 44 35

//

Ich habe nichts dagegen, zur Sommerzeit zurückzukehren. Angesichts der Inflation wird diese Stunde das Einzige sein, was ich im ganzen Jahr gespart habe.

Victor Borge

//

Umsetzung neuer Gesetze und Verordnungen

In einer Welt, die sich ständig weiterentwickelt, bildet das Recht keine Ausnahme. Es ist daher unerlässlich, sich über die neuesten Entwicklungen in der Gesetzgebung auf dem Laufenden zu halten. Dieser Artikel untersucht Trends und Neuigkeiten und beleuchtet die Auswirkungen der Revisionen des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG "AHV 21") und des Bundesgesetzes über den Datenschutz (DSG), welche sowohl die Versicherten direkt als auch die Vorsorgeeinrichtungen betreffen.

AHV 21: Erzählen Sie mir mehr darüber! Um was geht es eigentlich?

Mit der Revision des AHVG (Inkrafttreten am 1. Januar 2024) wird die Finanzierung der AHV und das Rentenniveau für die nächsten rund zehn Jahre gesichert. Das Referenzalter für Frauen – also das ordentliche Rücktrittsalter – wird wie bei den Männern auf 65 Jahre angehoben und der Altersrücktritt wird flexibilisiert. Die AHV 21 hat auch Anpassungen in der beruflichen Vorsorge zur Folge. Wir informieren Sie mittels Fragen und Antworten über die wichtigsten Themen.

F: Ich bin eine Frau, nur im BVG-Obligatorium versichert und möchte 2027 mit 64 Jahren in den Ruhestand gehen. Kann ich das tun und wie wirkt sich das auf meine Altersrente der 2. Säule aus? Was verändert sich mit AHV 21?

A: Wenn Sie im Jahr 2027 mit 64 Jahren in Rente gehen möchten, sind Sie vom tieferen BVG-Mindestumwandlungssatz bei vorzeitiger Pensionierung betroffen (Annahme: BVG-Altersguthaben von CHF 300'000 zum Zeitpunkt der Pensionierung). Heute würden Sie demgegenüber mit 64 Jahren ordentlich pensioniert.

Beispiel	
Frau geht 2023 mit 64 Jahren in Rente	Frau geht 2027 mit 64 Jahren in Rente
BVG-Umwandlungssatz: 6,8%	Geschätzter, gekürzter BVG-Umwandlungssatz: 6,6%
Jährliche BVG-Rente: CHF 20'400	Jährliche BVG-Rente: CHF 19'800

Wie Sie sehen, wird Ihre BVG-Altersrente etwas niedriger ausfallen, wenn Sie 2027 mit Alter 64 in Rente gehen, als wenn Sie bereits 2023 mit Alter 64 in Rente gehen würden.

F: Ich bin 58 Jahre alt und möchte aufhören zu arbeiten. Kann ich bis zum Alter von 70 Jahren bei meiner Vorsorgestiftung bleiben?

A: Nein, die Altersleistung kann nur aufgeschoben werden, wenn Sie weiterhin erwerbstätig sind. Dies gilt auch für die überobligatorische Vorsorge.

F: Ich bin 60 Jahre alt und möchte mein Pensum von 100% auf 70% reduzieren. Was bedeutet das für meine berufliche Vorsorge?

A: Sie haben die Möglichkeit, sich teilpensionieren zu lassen und eine Teilaltersrente von 30% zu beziehen. Sie können aber auch entscheiden, Ihr ganzes Altersguthaben in der Pensionskasse zu belassen. Es wird dann weiter verzinst, falls im Reglement vorgesehen auch weiter geöffnet und dann, wenn Sie Ihre Erwerbstätigkeit aufgeben, also spätestens mit 70, als Rente (oder Kapital) ausbezahlt.

F: Was sind die Vor- und Nachteile einer flexiblen Pensionierung?

A: Die Pensionskassen müssen neu sicherstellen, dass ihre Versicherten sich flexibel pensionieren lassen können. Die flexible Pensionierung ermöglicht es Ihnen, Ihre Altersrente zwischen 62 (bzw. bereits ab 58, wenn im Pensionskassenreglement vorgesehen) und 70 Jahren zu beziehen, ganz nach Ihren Bedürfnissen und Wünschen. Die Höhe Ihrer Rente hängt jedoch davon ab, in welchem Alter Sie sich entscheiden, in Rente zu gehen: Sie wird höher sein, wenn Sie später in Rente gehen, und niedriger, wenn Sie früher in Rente gehen.

Wenn Sie beispielsweise ein Mann sind und mit 63 Jahren in Rente gehen, wird Ihre AHV-Rente im Vergleich zu einer Vollrente um 13,6% gekürzt. Wenn Sie mit 70 Jahren in Rente gehen, wird Ihre AHV-Rente im Vergleich zu einer Vollrente um 31,5% erhöht. Sie können auch wählen, ob Sie Ihre Altersrente in der beruflichen Vorsorge früher beziehen möchten. Pensionskassen können eine frühzeitige Pensionierung weiterhin ab Alter 58 vorsehen, im BVG-Obligatorium ist eine frühzeitige Pensionierung ab Alter 63 möglich. Die Höhe der Altersrente hängt jedoch auch vom Umwandlungssatz ab, den Ihre Vorsorgestiftung anwendet. Derzeit beträgt der gesetz-

lich festgelegte Mindestumwandlungssatz 6,8% im Alter von 65 Jahren für einen Mann bzw. im Alter von 64 Jahren für eine Frau, was bedeutet, dass ein Kapital von CHF 100'000 zu einer jährlichen Rente von CHF 6'800 berechtigt. Mit Revision des AHVG ist im BVG-Obligatorium für Mann und Frau ein Umwandlungssatz von 6,8% im Alter von 65 Jahren vorgesehen. Viele Vorsorgeeinrichtungen sind aber umhüllende Kassen und haben eigene Umwandlungssatztabellen. Diese differenzieren je nach Alter bei der Pensionierung. Gewisse Pensionskassen differenzieren zudem auch nach Geschlecht der Versicherten. Dies ist nach wie vor zulässig.

Revision des DSG: Ich bin im Stiftungsrat einer Pensionskasse. Welche Ratschläge haben Sie?

F: Bin ich verpflichtet, ein Verzeichnis der Bearbeitungstätigkeiten zu erstellen, oder kann ich stattdessen einen Datenschutzberater ernennen?

A: Nach dem neuen Datenschutzgesetz sind auch Vorsorgeeinrichtungen verpflichtet, ein Verzeichnis der Bearbeitungstätigkeiten zu führen. Die Ernennung eines Datenschutzberaters ersetzt diese Pflicht nicht. Pensionskassen, die auch im Obligatorium tätig sind, müssen zudem einen Datenschutzberater ernennen.

F: Kann ich die Daten meiner Versicherten z. B. an den Makler eines angeschlossenen Arbeitgebers weiterleiten, damit dieser eine Ausschreibung für die Rückdeckung der Risikoleistungen durchführt?

A: Die Übermittlung von personenbezogenen Daten an Dritte muss in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Datenschutzbestimmungen erfolgen. Es ist möglich, dass die Stiftung keinen Vertrag mit dem Broker hat, da es sich um den Broker des Arbeitgebers handelt. In diesem Fall soll die Pensionskasse den Broker vertraglich zur Einhaltung des Datenschutzes verpflichten. Im Bereich der obligatorischen Vorsorge ist zudem eine Rechtsgrundlage erforderlich für die Bearbeitung von Personendaten, also auch für das Weitergeben von Personendaten. Fehlt diese, sind die Daten zu anonymisieren oder zu pseudonymisieren.

F: Muss ich von jedem Versicherten die Zustimmung zur Bearbeitung seiner persönlichen Daten in der Vorsorgeeinrichtung einholen oder reicht es aus, wenn ich ihn darüber informiere, dass seine persönlichen Daten bearbeitet werden, oder reicht es aus, wenn ich das Verzeichnis der Bearbeitungstätigkeiten erstelle?

A: Für Pensionskassen, die im Obligatorium tätig sind, enthält das BVG eine gesetzliche Grundlage zur Bearbeitung von Personendaten. Es genügt nicht, dass die Pensionskasse ein Verzeichnis der Bearbeitungstätigkeiten führt. Auch überobligatorische Pensionskassen dürfen grundsätzlich personenbezogene Daten bearbeiten, ohne dass es die Einwilligung der Versicherten oder sonst einen Rechtfertigungsgrund dafür braucht. Die

Pensionskasse kann sich auch dann, wenn z. B. besonders schützenswerte Personendaten Dritten (z. B. dem Rückversicherer oder der Revisionsstelle) bekanntgegeben werden, auf ein überwiegendes privates bzw. öffentliches Interesse – nämlich die Erfüllung der beruflichen Vorsorge – berufen. Nur in Ausnahmefällen ist eine ausdrückliche, freiwillige Einwilligung notwendig (z. B. wenn Sie zur

Revision DSG – was ist zu tun?

Umsetzungshandlungen (nicht abschliessend)

Verzeichnis Bearbeitungstätigkeiten



Qualifikation und Verträge mit Drittparteien



Datenschutzerklärung (Information Versicherte)



Ernennung Datenschutzberater



Bearbeitungselement (interne Datenschutz-Richtlinie)



Technische und organisatorische Massnahmen



Prozesse (Meldung Verletzung Datensicherheit, Auskunft, Datenherausgabe, -übertragung)



Einhaltung qualifizierter Anforderungen bei einem Datentransfer ins Ausland



Datenschutz-Folgeabschätzung (DSFA)



Sicherstellen fortlaufende Datenschutz-Compliance (IKS-/Risk-Management / Governance Integration)



Dokumentation



Abklärung einer Leistungspflicht Auskünfte vom behandelnden Arzt einholen möchten). Die Information der betroffenen Personen, die Meldung des Verzeichnisses der Bearbeitungstätigkeiten an den Eidgenössischen Datenschutzbeauftragten und die Registrierung des Datenschutzberaters beim EDÖB sind für Pensionskassen mit obligatorischen Leistungen gesetzlich vorgeschrieben.

Die Tatsache, dass das Bearbeitungsverzeichnis auf der Plattform des Eidgenössischen Datenschutzbeauftragten veröffentlicht wird, reicht nicht aus. Vielmehr muss die Pensionskasse ihre Versicherten selbst über die Grundzüge der Bearbeitung informieren. Dies erfolgt mit einer Datenschutzerklärung.

Schlussfolgerung

Es ist entscheidend, dass Personen, die mit der beruflichen Vorsorge befasst sind, über die gesetzlichen Entwicklungen in ihrem Fachgebiet auf dem Laufenden bleiben. Das Beispiel der AHV 21-Revision mit ihren Folgen für die Pensionierung zeigt dies anschaulich. Darüber hinaus ist die Einhaltung des DSG zu einer wichtigen Compliance-Aufgabe geworden, mit Verpflichtungen wie zur Führung eines Verzeichnisses der Bearbeitungstätigkeiten. Indem sie mit den neuen Entwicklungen Schritt halten und die Auswirkungen dieser Veränderungen verstehen, können Pensionskassen ihren Versicherten eine fundierte und passende Beratung bieten, eine effektive Verwaltung der Vorsorge und Altersvorsorge gewährleisten und die Persönlichkeit der Versicherten schützen.



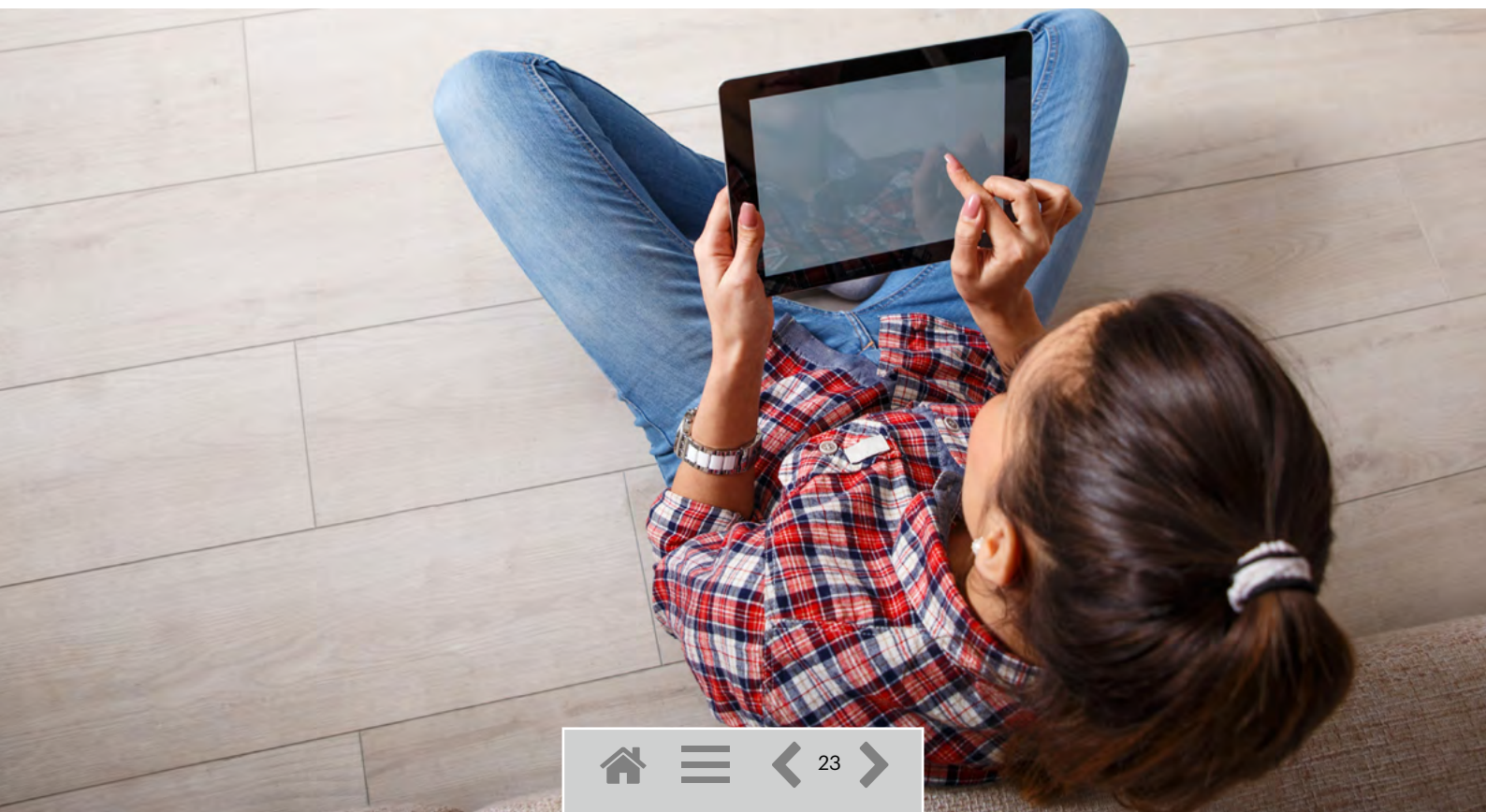
Carmela Wyler-Schmelzer

Lic. iur., Rechtsanwältin,
Senior Legal Consultant Retirement
carmela.wyler-schmelzer@wtwco.com
+41 43 488 44 73



Angelica Meuli

Lic. iur., Senior Legal Consultant Retirement
angelica.meuli@wtwco.com
+41 21 321 68 10





SLI Pension Benchmarking Studie 2023

Ergebnisse der alle zwei Jahre von WTW durchgeführten Studie zum Vergleich der Pensionskassenleistungen der SLI®-Unternehmen.



Pension Risk Studie

Die Pension Risk Studie von WTW untersucht die Vorsorgeverpflichtungen sowie die Höhe und Entwicklung des Vorsorgeaufwands der Unternehmen des Swiss Leader Index (SLI).



Swiss Pension Finance Watch Ergebnisse Q2 | 2023

Vierteljährliche Studie zu den Auswirkungen von Kapitalmarktentwicklungen auf die Finanzierung von Vorsorgeplänen in der Schweiz.



360°Vorsorge I Publikationen

Hier finden Sie unser **360°Vorsorge I Magazin**, die **360°Vorsorge I News** Beiträge und vieles mehr.



**360°Benefits I Academy
– Online Training
International Pension Accounting 2023**

5. – 26. September 2023

Die Schulungen sind in 2 Teile gegliedert:

Teil 1: Grundlagen der Buchhaltung Teil 2: Buchhaltung in der Praxis

Kreditpunkte für dieses Seminar: SAV-CPS: 5, SKPE-CPS: 5

Die Standardsprache für die Schulung ist Englisch, jedoch können die Schulungen je nach Anzahl der Teilnehmer in verschiedenen Sprachen abgehalten werden.



**360°Vorsorge I Akademie –
«BVG – was uns BeVeGt» Risikofähigkeit von Vorsorge-
einrichtungen**

WTW Büro Zürich – 24. Oktober 2023

Nach der Zinswende, heftigen Vermögenseinbussen und weltweiten Rezessionsgefahren ist das Thema für Stiftungsräte aktueller denn je.

In drei Referaten werden wir uns aus versicherungstechnischer, juristischer und anlagentechnischer Perspektive vertiefter mit der Thematik auseinandersetzen und freuen uns auf eine anregende Diskussion.

Kreditpunkte für diese Veranstaltung:

SAV-CPS: 2, SKPE-CPS: 1 Credit Point pro Teilnahme-Stunde.

Über WTW

Als WTW (NASDAQ: WTW) bieten wir datengesteuerte, evidenzbasierte Lösungen in den Bereichen Mitarbeiter, Risiko und Kapital an. Wir nutzen die globale Sichtweise und das lokale Fachwissen unserer Mitarbeitenden in 140 Ländern und Märkten, um Unternehmen dabei zu helfen, ihre Strategie zu schärfen, die Widerstandsfähigkeit ihrer Organisation zu verbessern, ihre Mitarbeitenden zu motivieren und ihre Leistung zu maximieren.

In enger Zusammenarbeit mit unseren Kunden decken wir Chancen für nachhaltigen Erfolg auf und bieten Perspektiven, die Sie weiterbringen. Mehr unter [wtwco.com](https://www.wtwco.com).



[wtwco.com/social-media](https://www.wtwco.com/social-media)

Copyright © 2023 WTW. All rights reserved.
WTW-WE-CH-0033 September 2023

[wtwco.com/de-CH](https://www.wtwco.com/de-CH)

