

AUSGABE 3 – 2023

360°Vorsorge Magazin

Finanzielles Wohlergehen

INHALT

Editorial	03
<hr/>	
Am Puls	04
Die Bedeutung von finziellem Wohlergehen für Arbeitnehmende und Arbeitgeber	04
Finanzielles Wohlergehen – Gehaltgeber oder Finanzcoach für eine sorgenfreie Zukunft?	07
Vom Traumerstörer zum Wegbereiter finanzieller Träume – Interview mit Profond zum Leitthema	09
Planung der Pensionierung – «Best-Practice-Konzept»	12
SLI Benchmarking 2023: Finanzielles Wohlergehen aus Sicht der Versicherten	14
<hr/>	
Aktuarielles	17
Was bedeutet die Einführung eines 1e-Plans für die Vorsorge der Versicherten?	17
<hr/>	
Rechtliches	20
Vorsorgelücken – Wie man diese vermeiden kann	20
<hr/>	
News & Trends	23



Editorial

Arbeitnehmende, die finanziell gut aufgestellt und informiert sind, arbeiten produktiver. In Anlehnung an körperliches Wohlergehen wird in diesem Zusammenhang von Financial Wellbeing oder zu Deutsch vom finanziellen Wohlergehen gesprochen. Leider sind finanzielle Fragestellungen für viele Mitmenschen herausfordernd, da sie als abstrakt und schwer beeinflussbar gelten. Das gilt insbesondere auch für die finanzielle Planung des Ruhestands, der in jungen Jahren weit weg und mit zunehmendem Alter unausweichliches Schicksal ist.

Bedenkt man die grosse finanzielle Bedeutung der 2. Säule, so bietet sich hier für Arbeitgeber und Pensionskassen in besonderem Masse die Möglichkeit, Beiträge zum finanziellen Wohlergehen zu leisten. Untersuchungen von WTW zeigen, dass sich rund die Hälfte der Arbeitnehmenden von Schweizer Unternehmen mehr Unterstützung des Arbeitgebers beim Pensionsplan wünschen würden.

Vor diesem Hintergrund widmet sich die aktuelle Ausgabe von **360°Vorsorge | Magazin** dem finanziellen Wohlergehen. Da der Begriff weit gefasst ist, bemühen wir uns zunächst um eine Einordnung, bevor wir auf aktuelle Studienergebnisse eingehen und ein Beispiel aus der Sammelstiftungspraxis vorstellen. Aufgrund der Bedeutung der Pensionierungsplanung beschreiben wir nicht nur ein Best-Practice-Konzept, sondern zeigen auch, wie ein 1e-Plan in den Planungsprozess eingebunden werden kann. Mit diesem Punkt haben sich unsere beiden Nachwuchs-Pensionskassenexperten Fiona Stocker und Ramzi Richani auseinandergesetzt. Natürlich darf in einem Magazin zum finanziellen Wohlergehen eine Besprechung von zeitgemässen Ansätzen zum Schliessen einer möglichen Vorsorgelücke nicht fehlen.

Gute und angeregte Lektüre wünscht Ihnen

Ihr Stephan Wildner

Country Head Switzerland
Director Retirement Services
Switzerland



Die Bedeutung von finziellem Wohlergehen für Arbeitnehmende und Arbeitgeber

Die Ereignisse der letzten Jahre haben die Bedeutung des finanziellen Wohlergehens für Arbeitnehmende ins Rampenlicht gestellt. Weshalb aber zeigen Unternehmen zunehmendes Interesse daran, und was tun sie, um ihre Mitarbeitenden in turbulenten Zeiten zu unterstützen?

Was ist finanzielles Wohlergehen von Arbeitnehmenden?

Finanzielles Wohlergehen, auch bekannt unter dem englischen Begriff "financial wellbeing" oder finanzielle Resilienz, ist die Fähigkeit, sich von Rückschlägen zu erholen, die kurz- und langfristige finanzielle Sicherheit zu gewährleisten und allen Widrigkeiten zum Trotz weiterzumachen. Zahlreiche Faktoren tragen heute zur wachsenden finanziellen Unsicherheit für Arbeitnehmende bei, wie etwa:

- Inflation und wirtschaftliche Unsicherheit
- Geopolitische Unruhen und Klimawandel
- Lücken im finanziellen Know-how und der finanziellen Inklusion
- Gesundheitliche Herausforderungen wie die Corona-Pandemie
- Änderungen in der staatlichen und arbeitgeberfinanzierten Vorsorge

Welchen Wert hat das finanzielle Wohlergehen von Arbeitnehmenden für das Unternehmen?

Das finanzielle Wohlergehen steht im Zusammenhang mit dem Geschäftserfolg durch höheres Engagement, Loyalität und Wohlbefinden. Unter finanziellem Stress leidende Arbeitnehmende sind eher unkonzentriert bei der Arbeit und weniger produktiv, sei dies durch hohen Absentismus oder Präsentismus.

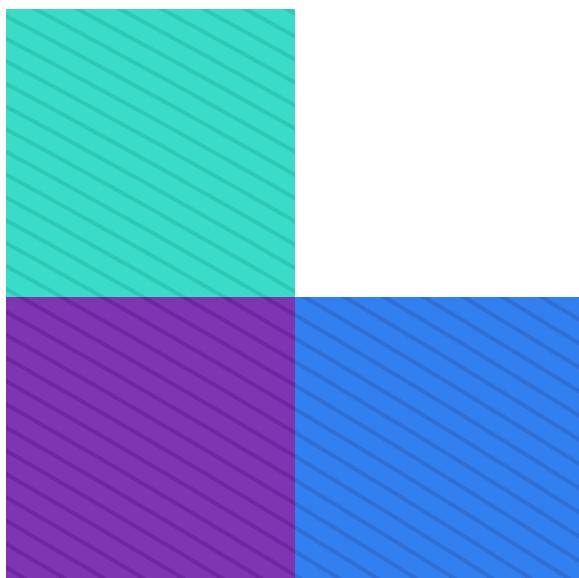
Die Benefits Trends Umfrage 2023 von WTW ergab, dass für Arbeitgeber weltweit der wichtigste Bereich, in dem sie die Leistungen für Mitarbeitende in den nächsten zwei Jahren verbessern wollen, das finanzielle Wohlergehen resp. kurzfristige Finanzen betrifft (39%).

Dicht dahinter folgten weitere Schlüsselprioritäten, die eng mit dem finanziellen Wohlergehen der Arbeitnehmenden verbunden sind, wie Unterstützung der psychischen Gesundheit (31%), Altersvorsorge respektive langfristige Finanzen (31%), Unterstützung bei Entscheidungen zu den Mitarbeitendenangeboten (30%), Inklusion und Diversität (30%) sowie Karriere, Ausbildung und Entwicklung (29%).

Unternehmen sind also bestrebt, ihre Mitarbeitenden in Sachen finanzielle Gesundheit aktiv zu unterstützen.

Wie kann ein Unternehmen eine finanziell resiliente Belegschaft aufbauen?

Das finanzielle Wohlergehen der Arbeitnehmenden zu verbessern, erfordert das Verständnis der finanziellen Prioritäten der Belegschaft und das Angebot massgeschneiderter Lösungen. Die Mitarbeitenden befinden sich in unterschiedlichen Lebens- und Karrierephasen und haben daher auch unterschiedliche Bedürfnisse und Prioritäten.



Folgende Schritte können unternommen werden, um die Bedürfnisse einer vielfältigen Belegschaft zu erkennen und Massnahmen zur Unterstützung des finanziellen Wohlergehens umzusetzen:

Abklären

Die finanziellen Prioritäten der Belegschaft durch Mitarbeiterenumfragen, Verständnis des aktuellen Standes, Benchmarks und neue Markttrends identifizieren.

Gestalten

Eine Strategie für das finanzielle Wohlergehen der Mitarbeitenden entwickeln, die auf die Bedürfnisse der Belegschaft und des Unternehmens abgestimmt ist, durch die Analyse von Lücken, Prioritäten und Chancen. Dies kann unter anderem die folgenden Elemente beinhalten:

- (Neu-)Gestaltung des Gesamtvergütungssystems – Lohn, Laufbahn, Nebenleistungen und Wohlergehen
- Steigerung der Ressourcen für das finanzielle Wohlergehen – finanzielle Schulung, unabhängige Finanzberatung, Zugang zu Finanzprodukten, Schuldenmanagement, Modellierungsinstrumente usw.

Umsetzen

Die Änderungen umsetzen, indem das Gesamtvergütungssystem angepasst oder andere Finanzdienstleistungen erbracht werden. Dies muss nicht zwingend Mehrkosten für den Arbeitgeber nach sich ziehen. So kann ein Unternehmen etwa seine Marktmacht nutzen, um den Mitarbeitenden Zugang zu Finanzprodukten oder Ermäßigungen zu bieten, die sehr geschätzt werden.

Nachdem die Schlüsselemente eingerichtet wurden, sind die Arbeitgeber bestrebt, die Arbeitnehmenden zu beteiligen, und machen sie auf die angebotene Unterstützung aufmerksam, zum Beispiel, indem sie Technologie für gezielte Botschaften und die Vereinfachung der Nutzererfahrung einsetzen.

Gegebenenfalls können die bestehenden Programme, Instrumente und Kommunikationsmittel eines Unternehmens durch spezialisierte Anbieter von Dienstleistungen für das finanzielle Wohlergehen ergänzt werden, die auf die strategischen Ziele des Arbeitgebers und die finanziellen Prioritäten der Arbeitnehmenden abgestimmt sind.

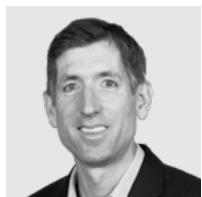
Abb. 1: **Wesentliche Bestandteile des finanziellen Wohlergehens**



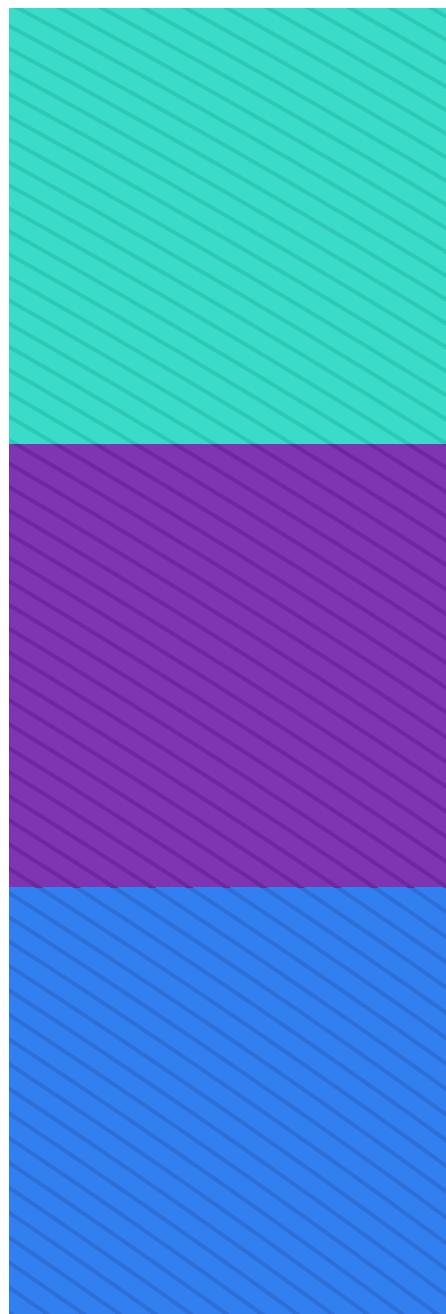
Überprüfen

Wenn das Angebot für die Arbeitnehmenden verändert wird, ist es wichtig, den Zugang, die Erschwinglichkeit, die Beteiligung und das finanzielle Wohlergehen der verschiedenen zentralen Mitarbeitergruppen zu überprüfen. So können weitere Lücken und Möglichkeiten identifiziert werden, um zu einem ausgeglicheneren Ergebnis beizutragen und letztendlich die Wirkung auf die Mitarbeitenden und den Geschäftserfolg zu optimieren.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Arbeitnehmende aus einer Vielzahl von Gründen unter finanziellen Stress geraten können, der sie davon abhält, bei der Arbeit die gewünschte Leistung zu erbringen. Arbeitgeber bieten ihren Mitarbeitenden zunehmend Unterstützung, um deren finanzielles Wohlergehen zu steigern. Eine Win-win-Situation für Unternehmen und Arbeitnehmende!



John Carter
Senior Consultant, Integrated & Global Solutions
john.carter@wtwco.com
+41 43 488 44 45



Finanzielles Wohlergehen – Gehaltgeber oder Finanzcoach für eine sorgenfreie Zukunft?

Die WTW Global Benefits Attitudes Studie untersucht die Präferenzen von Arbeitnehmenden in Bezug auf ihre Benefits. Auch wenn das Gehalt und ein allfälliger Bonus immer noch als massgebliche Treiber für die Gewinnung und Bindung von wichtigen Talenten zählen, nehmen auch zusätzliche (finanzielle) Leistungen der Arbeitgeber einen immer höheren Stellenwert auf dem aktuellen Arbeitnehmendenmarkt ein.

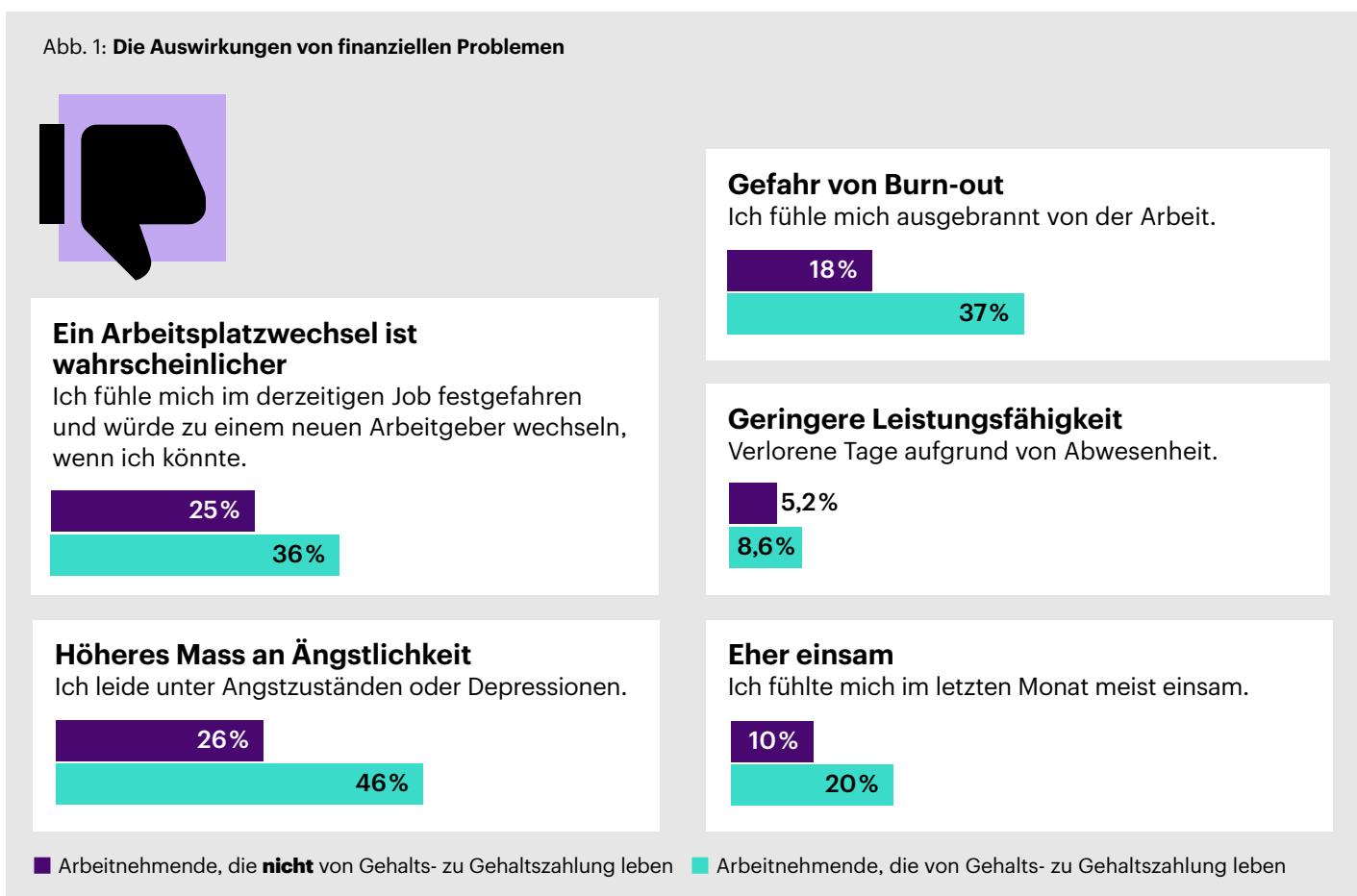
Zusammenhang Gesundheit und Finanzen

Die Studie zeigt auf, dass jeder fünfte Angestellte in der Schweiz mit seinen Finanzen zu kämpfen hat. Vor dem Hintergrund, dass finanzielle Sorgen oft mit anderen

(gesundheitlichen) Problemen wie zum Beispiel Angstzuständen, Burn-out oder auch einer schlechteren Performance im Job einhergehen, stellt dies Arbeitgeber vor grosse Herausforderungen.

Das Thema Altersvorsorge scheint hierbei eine besonders grosse Rolle in den Köpfen der Angestellten zu spielen. Dies, wenig überraschend, vor allem bei den Baby Boomers, die sich auf ihre kurz bevorstehende Pension vorbereiten und mit ihrer finanziellen Situation überfordert sind.

Abb. 1: Die Auswirkungen von finanziellen Problemen



Dass am Ende des Monats das Geld nicht reicht, ist jedoch kein Einzelfall. Tatsächlich leben 3 von 10 Arbeitnehmenden in der Schweiz von Gehalts- zu Gehaltszahlung; darüber hinaus zeigt sich, dass betroffene Personen ein höheres Risiko für schlechte Lebensgewohnheiten wie zum Beispiel ungesunde Ernährung oder das Rauchen haben. Geringverdiener und Alleinerziehende weisen eine erhöhte Wahrscheinlichkeit auf, unter finanziellen Problemen zu leiden. Daher sollten Arbeitgeber speziell bei diesen Arbeitnehmengruppen Sorge tragen und als weit mehr als nur Gehaltgeber fungieren.

Priorität Altersvorsorge für Jung und Alt

Wir stellen fest, dass kurz- und langfristige finanzielle Probleme stark miteinander verbunden sind. Jede vierte befragte Person gibt an, finanzielle Probleme zu haben, die ihr Leben beeinflussen. 65 % der teilnehmenden Befragten geben an, dass sie in ihrer Altersvorsorge weniger Geld sparen als sie eigentlich möchten, und dies, obwohl die Mehrheit eine frühzeitige Pensionierung durchaus als erstrebenswert ansieht.

Ein Indiz dafür, dass Arbeitgeber proaktiv aufklären sollten und zum Beispiel Coachings zum Thema Finanzen und Altersvorsorge weit vor der Pensionierung stattfinden sollten, damit die Angestellten von heute ihre (Spar-)Ziele von morgen erreichen können. Auch wenn Arbeitgeber ihre Verantwortung bei diesem Thema durchaus wahrnehmen, besteht Aufholbedarf. So steht das Thema bei den Arbeitnehmenden ganz oben auf der Prioritätenliste, während Arbeitgeber aktuell verstärkt auf flexible Arbeitsregelungen und Karrieremöglichkeiten fokussieren, das heißt Themen, die vor allem für die Generationen Y und Z interessant zu sein scheinen, obwohl auch diese sich früher oder später mit dem Thema der Altersvorsorge konfrontiert sehen werden.

Digitalisierung und die Auswirkung von Online-Apps

Im Zeitalter der Digitalisierung spielen neben individuellen Coachings auch Apps eine immer grösitere Rolle bei der Arbeitnehmenschaft, dies vor allem bei Gutverdienern, Männern und der jüngeren Generation. Auch wenn das Online-Banking aktuell noch das am meisten genutzte Tool zu sein scheint, nimmt die Popularität von Apps für Online-Investments und die private Finanzplanung zu.

Positiv zu vermerken gilt, dass Arbeitnehmende, die unter ihrer finanziellen Situation leiden, gewillt sind zu handeln. Es konnte festgestellt werden, dass sich unter der Nutzung von Apps auch die Auswirkungen von Massnahmen auf das finanzielle Wohlergehen verstärken.

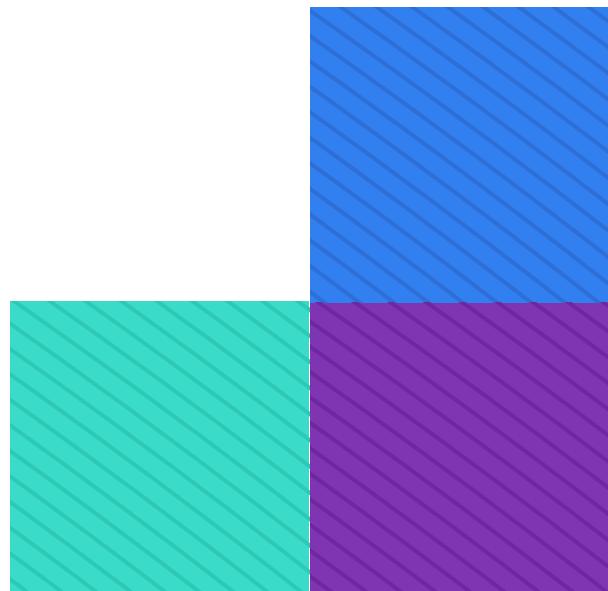
Rund ein Drittel der Teilnehmenden gab an, dass sie sich Finanz-Apps und Online-Ressourcen als Teil ihrer Benefits seitens des Arbeitgebers wünschen. Gleichwohl geben nur ca. ein Viertel der Teilnehmenden an, Finanz-Apps und Ressourcen, die durch ihren Arbeitgeber empfohlen wurden, mehr zu vertrauen als Mitteln, die durch Eigenrecherche gefunden wurden.

Fazit

Auch wenn dies zeigt, dass Arbeitgeber in ihrer Position als vertrauenswürdiger Finanzcoach durchaus noch Verbesserungspotenzial haben, steht fest, dass es nicht mehr nur genügt, am Ende des Monats das Gehalt pünktlich zu zahlen. Arbeitgeber unterliegen der Verantwortung aufzuklären, um ein bestmögliches Zukunftsszenario für ihre Arbeitnehmenden zu schaffen – wenn nicht in Eigenregie, so mittels Finanzexperten oder Tools von Drittanbietern.

**Reto Ebnöther**

Leiter Health & Benefits Schweiz
reto.ebnoether@wtwco.com
+41 44 804 20 55



Vom Traumzerstörer zum Wegbereiter finanzieller Träume

Interview mit Robert Nowacki, Leiter Marktmanagement und Mitglied der Geschäftsleitung der Profond Vorsorgeeinrichtung

Profond verändert die Perspektive in der Altersvorsorge: Statt als «Traumzerstörer» zu gelten, etabliert sich die Vorsorgeeinrichtung als «Wegbereiter finanzieller Träume». Robert Nowacki erläutert, wie Profond mit innovativen Ansätzen und durch die Förderung einer frühzeitigen Planung den Unterschied für die finanzielle Zukunft seiner Versicherten macht.

WTW: Herr Nowacki, wie vollzieht Profond den Wandel vom «Traumzerstörer» zum «Traumverwirklicher»?

Nowacki: Der Begriff «Traumzerstörer» stammt aus der Zeit, als Finanzplanung oft erst kurz vor der Pensionierung ernsthaft in Betracht gezogen wurde. Zu diesem Zeitpunkt waren die finanziellen Möglichkeiten häufig zu begrenzt, um langgehegte Träume zu erfüllen. Also mussten Erwartungen gedämpft werden, was leider als «Zerstören von Träumen» interpretiert wurde. Heute konzentrieren wir uns darauf, unsere Versicherten frühzeitig zu sensibilisieren und zu bilden. Dieser Ansatz ermöglicht es uns, als Partner aufzutreten, der die Versicherten dabei unterstützt, sich realistische und erreichbare finanzielle Ziele zu setzen: vom Finanzplaner zum Financial Wellbeing oder zu Deutsch finanziellem Wohlergehen.

WTW: Wie verbessert Profond konkret die finanzielle Bildung seiner Versicherten?

Nowacki: Bildung ist ein zentrales Element für finanzielles Wohlergehen. Wir haben ein Angebot an Informa-

tionsveranstaltungen und Online-Seminaren ins Leben gerufen, die auf die Vertiefung des Wissens rund um Altersvorsorge und Finanzplanung abzielen. Diese sind in der Regel auch gut besucht. So gut, dass wir dieses Jahr kurzfristig eine zusätzliche Schulung organisierten. Durch den Einsatz von verständlicher Sprache und Gamification wollen wir sicherstellen, dass unsere Versicherten gut informierte Entscheidungen treffen können. Ein gutes Beispiel hierfür ist unser innovatives Vorsorgequiz, das auf www.profond-insider.ch in den zehn meistgesprochenen Sprachen der Schweiz seit kurzem verfügbar ist, um den Zugang zu wichtigen Vorsorgeinformationen spielerisch zu erleichtern. Die ersten Zugriffszahlen stimmen uns positiv, dass das Angebot bei den Zielgruppen ankommt.

WTW: Was macht Profond speziell für das finanzielle Wohlergehen seiner Versicherten?

Nowacki: Profond Care, unser eigenes Case-Management-System, stellt einen präventiven und unterstützenden Ansatz dar, der bei Erwerbsunfähigkeit greift. Dieser Ansatz verbessert nicht nur die Lebensqualität unserer Versicherten, sondern trägt auch massgeblich zu ihrer finanziellen Stabilität bei. Ein eigenes Case Management bieten wir auch an, weil wir keinen Rückversicherer haben und die Risiken selbst tragen.

WTW: Können Sie näher erläutern, wie Profond Care den Unternehmen beim Management und finanziellen Auswirkungen hilft?

Nowacki: Natürlich. Zunächst ist es wichtig zu verstehen, was Case Management in unserem Kontext bedeutet. Case Management bei Profond beinhaltet die individuelle Betreuung und Beratung unserer Versicherten in Situationen, in denen sie aufgrund von Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig werden. Es geht darum, frühzeitig einzutreten und die richtigen Massnahmen zu ergreifen, um eine mögliche Erwerbsunfähigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen.

Für Unternehmen bedeutet dies, dass wir aktiv daran arbeiten, die Abwesenheitszeiten ihrer Mitarbeitenden zu reduzieren und somit die direkten und indirekten Kosten, die durch Langzeitabwesenheiten entstehen,

//

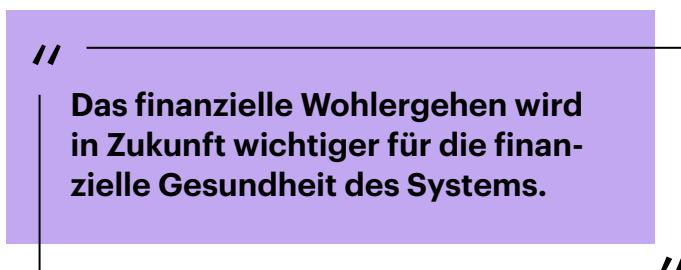
Ein Case-Management-System bietet präventive und unterstützende Massnahmen bei Erwerbsunfähigkeit, verbessert die Lebensqualität sowie finanzielle Stabilität der Versicherten und wirkt sich positiv auf die Unternehmen aus.

//

zu minimieren. Profond Care hilft den Unternehmen, ein gesundes Arbeitsumfeld zu fördern und die Mitarbeiterbindung zu stärken.

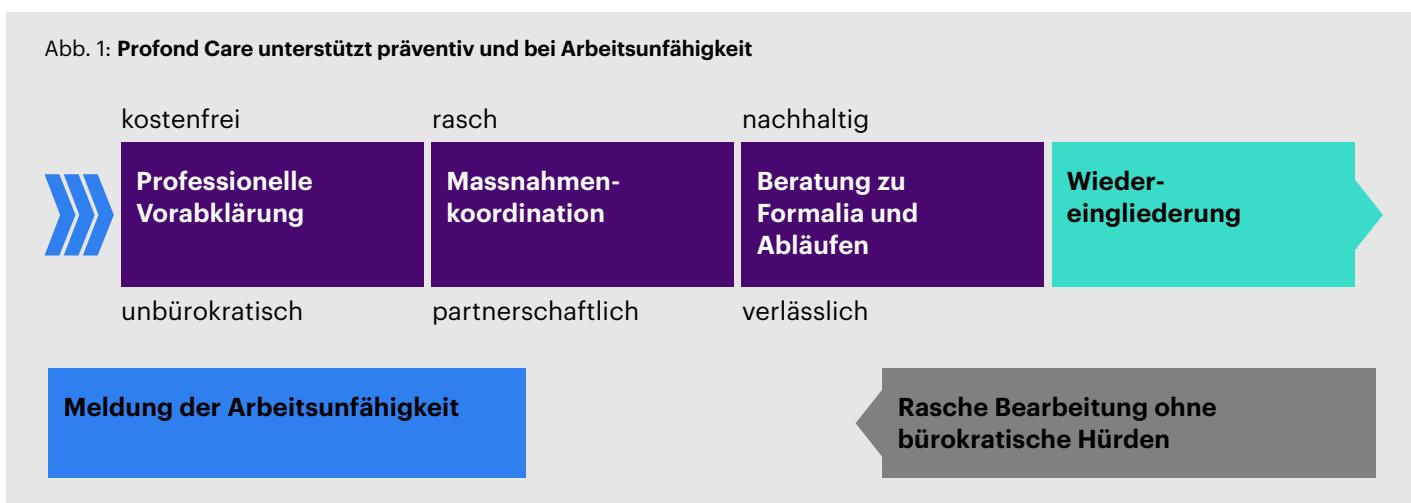
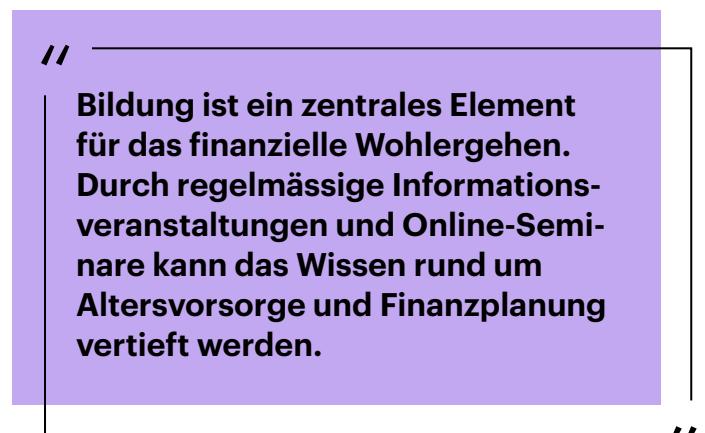


Finanziell gesehen hat unser Case-Management-System direkte positive Auswirkungen auf die Unternehmensbilanzen. Durch die Reduzierung von Ausfallzeiten und die Unterstützung bei der Wiedereingliederung von Mitarbeitenden können Unternehmen ihre Produktivität aufrechterhalten und zugleich die Kosten für Krankheits- und Unfallfolgen senken. Langfristig trägt dies zu einer Optimierung der Risikoprämien und einer stabilen Finanzlage bei. Dies geht auch aus der PKRück Wirkungsstudie Wiedereingliederung 2022 hervor.



WTW: Wie sieht der Beitrag von Profond zur Employee Experience, oder zu Deutsch Mitarbeitererfahrung, aus?

Nowacki: Finanzielles Wohlergehen ist ein integraler Bestandteil des Wohlbefindens der Mitarbeitenden. Wir unterstützen Arbeitgeber, Mitglieder von Personalvorsorgekommissionen und junge Versicherte mit Schulungen, um finanzielles Wohlergehen nahtlos in ihre Unternehmenskultur zu integrieren, was wiederum die Zufriedenheit der Mitarbeitenden erhöht. Wir bieten z. B. Schulungen für Mitglieder unserer Personalvorsorgekommissionen an, um ihnen zu zeigen, was ihre Aufgaben und Möglichkeiten sind. Wir haben festgestellt, dass hier Bedarf besteht. Eine gut ausgebildete Personalvorsorgekommission kann Einfluss auf die Ausgestaltung des Vorsorgeplans nehmen und damit die Erfahrung der Mitarbeitenden mit verbessern.



WTW: Inwieweit beeinflusst die Digitalisierung Ihre Dienstleistungen im Bereich des finanziellen Wohlergehens?

Nowacki: Durch die Digitalisierung können wir unsere Dienstleistungen effizienter und kundenzentrierter gestalten. So haben wir ein modernes Kundenportal eingeführt, mit dem wir in der Lage sind, nicht nur den Service und die Kommunikation zu digitalisieren, sondern auch Simulationen von Zukunftsszenarien für die eigene Vorsorgesituation anzubieten. Unsere Versicherten profitieren von einer schnelleren Informationsbereitstellung und vereinfachten Prozessen, was die Kundenzufriedenheit steigert, wie wir in unseren Umfragen feststellen konnten.

WTW: Wann sollten junge Erwachsene beginnen, über ihre Pension nachzudenken?

Nowacki: Heute! Es ist entscheidend, früh ein Bewusstsein für finanzielle Gesundheit zu entwickeln und aktiv zu werden. Professionelle Beratung kann hierbei einen grossen Unterschied machen.

WTW: Wo wird Profond in 20 Jahren stehen, speziell im Hinblick auf das finanzielle Wohlergehen seiner Versicherten?

Nowacki: Wir werden als einer der Vorreiter gesehen werden, der neue Massstäbe im Bereich des finanziellen Wohlergehens gesetzt hat und dazu beiträgt, die finanzielle Gesundheit unserer Versicherten und des gesamten Vorsorgesystems zu stärken.

Fazit

Im abschliessenden Wort fasst Nowacki die Philosophie von Profond prägnant zusammen: «Erwache aus deinem Traum, aber wecke dabei den Traum nicht auf.» Es geht Profond darum, die Menschen dabei zu unterstützen, ihre Träume mit der richtigen Planung und den richtigen finanziellen Mitteln zu realisieren. Profond strebt danach, jedem die Möglichkeit zu geben, seine finanzielle Zukunft selbstbestimmt zu gestalten und mit Zuversicht auf den Ruhestand zu blicken.

Über die Profond Vorsorgeeinrichtung

Profound ist eine unabhängige Sammelstiftung, die für rund 60'000 Versicherte und ein verwaltetes Vermögen von rund CHF 10 Milliarden verantwortlich ist. Die Stiftung setzt auf eine realwertorientierte Anlagestrategie, um nachhaltig überdurchschnittliche Renditen zu generieren. Profond hat über 100 Mitarbeitende an Standorten in Zürich und Lausanne.



Robert Nowacki
Profound Vorsorgeeinrichtung
Leiter Marktmanagement
r.nowacki@profond.ch
+ 41 58 589 88 75



Achille Biele
Geschäftsentwicklung Pension Brokerage
achille.biele@wtwco.com
+ 41 44 804 20 53

Planung der Pensionierung – «Best-Practice-Konzept»

Glücklich pensioniert!

Liebend gern möchten wir alle glücklich in Pension gehen, aber was bedeutet das? Aristoteles beschreibt Glück als das höchste Gut und Ziel des menschlichen Lebens; er geht davon aus, dass man glücklich ist, wenn man macht, was dem eigenen Charakter und der individuellen Lebensaufgabe entspricht. Schön gesagt, aber lässt sich das so einfach in die Tat umsetzen? Und wenn ja, wie?

In Übereinstimmung mit dieser These sind wir klar der Meinung, dass es für eine glückliche Pensionierung nicht nur einen einzigen wahren Ansatz geben kann. Und doch erlauben wir uns, für Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeitenden den Rahmen für ein durchaus allgemeingültiges Konzept zu skizzieren. Natürlich müssen zur Umsetzbarkeit auch die finanziellen Aspekte berücksichtigt werden; aber beginnen wir doch mal mit dem schwierigeren Teil der Aufgabenstellung.

“
Ein blühender Frühling eignet sich besser für den Start in die Pensionierung als ein nebliger Herbst und ein kalter Winter.

Seminarteilnehmerin

kann und je konkreter ich den künftigen Inhalt planen kann, desto sicherer dürfte die Landung gelingen.

Wann möchte ich in Pension gehen?

Es gibt an dieser Stelle nicht genügend Platz für alle Argumente. Fakt ist, dass die Pensionierung für mich und mein näheres Umfeld zum bestmöglichen Zeitpunkt kommen sollte und nicht zuletzt die finanziellen Möglichkeiten mit den Bedürfnissen Schritt halten. Kann ich mir eine vorzeitige Pensionierung finanziell leisten? Welches sind die konkreten Vorteile eines verspäteten Ruhestandes? Wäre gar eine stufenweise Reduktion des Arbeitspensums attraktiv? Bei Letzterem unerlässlich ist, gut zu prüfen, ob das angepasste Job-Profil weiterhin meinen persönlichen Bedürfnissen entspricht.

“

Bei meiner Teilpensionierung habe ich realisiert, dass sich die Struktur meiner Kunden veränderte und ich nicht mehr in Projekte einbezogen wurde.

Pensionär

“

Einnahmen versus Ausgaben, wer gewinnt?

Was zu Beginn nicht fehlen darf, ist ein detailliertes Budget, gegliedert nach fixen (Wohnen, Essen, Krankenversicherung, Steuern) und variablen (Reisen, Unterhaltung, Arztbesuche) Ausgaben sowie Reserven für Unvorhergesehenes oder erwartete Investitionen (Mobilität, Renovationen), gegebenenfalls mit einer Zusatzoption für die Absicherung des Lebenspartners. Weicht ein erstes Wunsch-Budget schlussendlich zu stark von den Einnahmемöglichkeiten ab, hilft ein zweiter Anlauf mit zusätzlichen Einschränkungen.

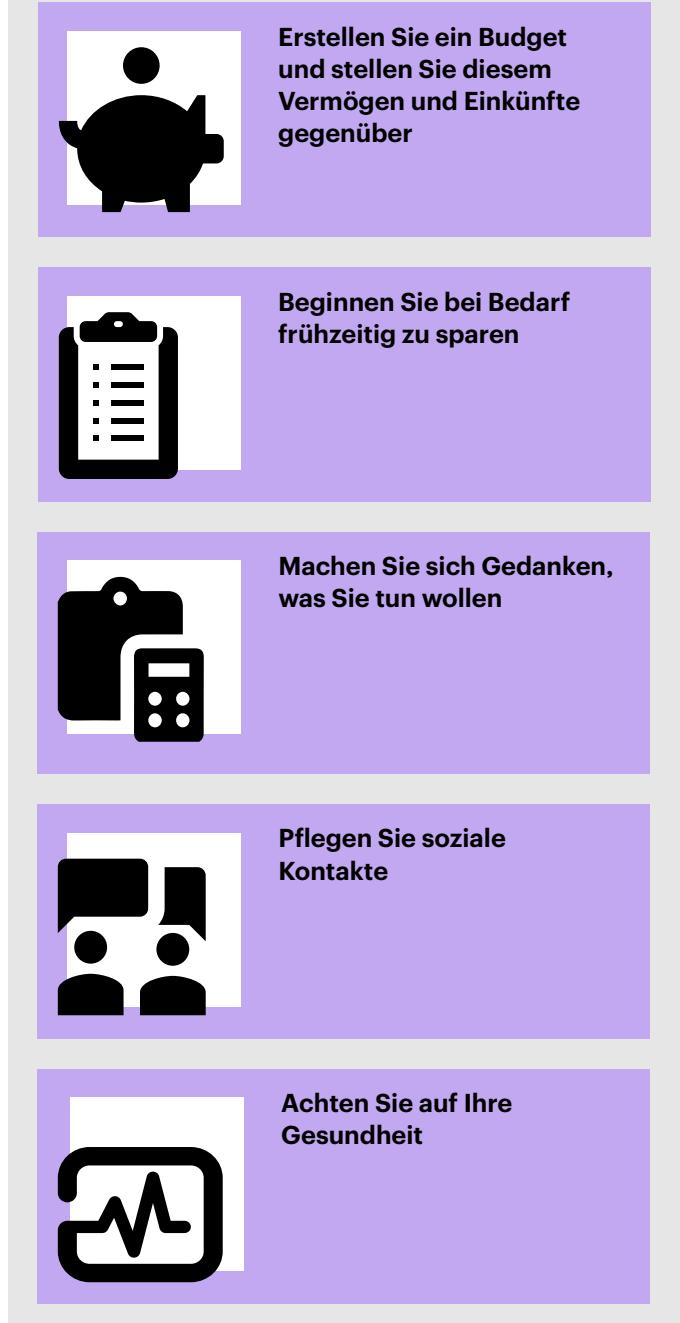
Charakter von Vermögen und Einkommen sind gegeben, wobei in der Regel bei der Pensionskasse eine Wahlmöglichkeit besteht. Wenngleich gemäss Neurentenstatistik im Jahr 2021 rund 2/3 der Versicher-

Was kommt?

Mit der Pensionierung wird sich das Leben grundlegend verändern, denn alle Pensionäre sind Anfänger. Das Gefühl, am Arbeitsplatz nach seiner Meinung gefragt zu werden, oder von Kunden persönlichen Dank zu erhalten, wird wegfallen. Dafür besteht die Möglichkeit, sich neuen Beschäftigungen zu widmen und vielleicht auch neue Kontakte zu knüpfen. Beziehungen werden sich verändern; man ist ja schliesslich dann zu Hause, wenn andere der Arbeit nachgehen. Auch könnte man in dieser Zeit einkaufen gehen und auf diesem Weg neue Kontakte herstellen. Und nicht zuletzt die liebe Gesundheit, wohl das wichtigste Merkmal einer glücklichen Pensionierung. Je besser ich mir die kommende Veränderung vorstellen

ten in der Schweiz für eine (Teil-)Rente optierten, kann davon nicht automatisch der Rentenbezug als bessere Option abgeleitet werden – Vor- und Nachteile wollen abgewogen sein. Insbesondere sind die individuellen Bedürfnisse massgebend. Benötige ich zum Beispiel Kapital für die Abzahlung einer Hypothek?

Abb. 1: Tipps für eine glückliche Pensionierung



Unterstützung durch Arbeitgeber

Die Arbeitnehmenden wissen, dass sie sich mit steigendem Alter um die nahende Veränderung kümmern sollten, und trotzdem sind viele zu spät dran. Hier kann der Arbeitgeber in die Verantwortung treten und seine Mitarbeitenden aktiv unterstützen. In Zeiten des Fachkräftemangels erlaubt es zudem die Verknüpfung der Personalplanung mit Teilpensionierungen und Weiterbeschäftigung über das ordentliche Schlussalter hinaus.

Ab Alter 50 hilft ein sogenanntes Impuls-Seminar, um die vorumschriebenen Überlegungen anzustossen und allfällig notwendige Schritte organisatorischer oder finanzieller Natur auch rechtzeitig in die Wege leiten zu können. Gegen Alter 60 kann zusätzliche Unterstützung geboten werden, um die gemachten Pläne zu überprüfen und Korrekturen aufgrund allenfalls veränderter Lebensumstände abzuleiten.

Wenn dann die finale Umsetzung für den gewünschten Bezug der Leistungen aus Pensionskasse und AHV noch zusammen in die Wege geleitet wird, dann steht einer glücklichen Pensionierung nichts mehr im Weg!



Urs Bannwart

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

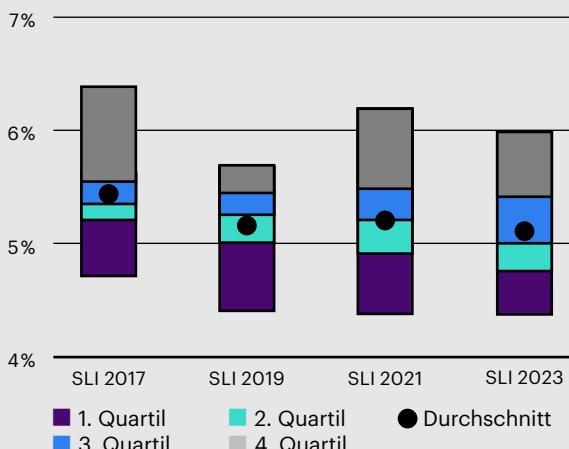
SLI Benchmarking 2023: Finanzielles Wohlergehen aus Sicht der Versicherten

Die alle zwei Jahre von WTW durchgeführte SLI Benchmarking Studie vergleicht die Vorsorgeleistungen der im SLI zusammengefassten Unternehmen. Die aktuelle Studie 2023 bringt wieder einige interessante Trends zum Vorschein, auf die wir im Folgenden eingehen werden. Besonderes Augenmerk legen wir dabei auf die Höhe der Leistungen und das finanzielle Wohlergehen aus Sicht der Versicherten.

Umwandlungssatz und Ersatzquote

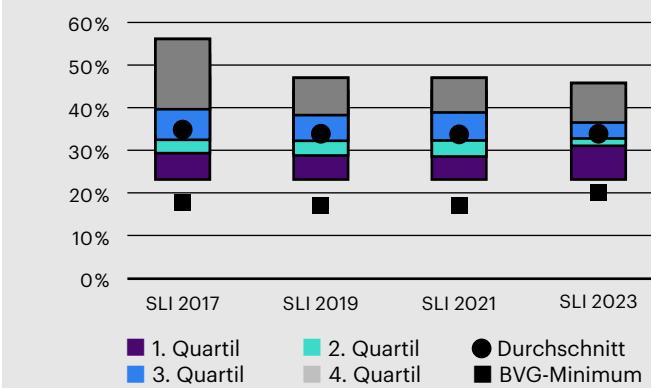
Eine der wichtigsten Aufgaben der beruflichen Vorsorge ist die Aufrechterhaltung des vor dem Eintritt in den Ruhestand erreichten Lebensstandards. Für die Pensionskassen ist der Umwandlungssatz daher seit einigen Jahren ein zentrales Thema. Tatsächlich sind die Pensionskassen gezwungen, ihre Umwandlungssätze zu senken – zum einen wegen der steigenden Lebenserwartung, zum anderen wegen der sinkenden Anlagerenditen. Während unsere Studie von 2021 auf eine gewisse Stabilisierung der gesunkenen Umwandlungssätze bei den Pensionskassen der teilnehmenden Unternehmen hindeutete, zeigt die Studie von 2023, dass die meisten Pensionskassen mit bis dahin hohen Umwandlungssätzen nun beschlossen haben, ihre Umwandlungssätze weiter zu senken. Der niedrigste Satz bleibt gegenüber 2021 jedoch unverändert. Der durchschnittliche Umwandlungssatz beträgt 5,08% und liegt damit 0,1% tiefer als in der letzten Studie (siehe Abbildung 1).

Abb. 1: Umwandlungssätze für Männer im Alter von 65 Jahren



Die Ersatzquote bemisst die Höhe der Altersrente im Verhältnis zum letzten Lohn vor der Pensionierung. Abbildung 2 zeigt, dass die durchschnittliche Ersatzquote im Vergleich zu den Vorjahren stabil geblieben, im oberen Bereich jedoch gesunken ist.

Abb. 2: Vergleich der in den Studien 2017 bis 2023 ermittelten Altersrenten für eine 25-jährige Person mit einem Grundgehalt von CHF 75'000 (in % des Grundgehalts vor der Pensionierung)



Höhere Sparbeiträge und Flexibilität für Arbeitnehmende

Unsere Studie zeigt, dass fast ein Viertel der SLI-Unternehmen die Sparbeiträge erhöht hat, um den Rückgang der Umwandlungssätze zu kompensieren. Dabei ist der Arbeitnehmendenanteil an den Sparbeiträgen deutlich stärker gestiegen als der Arbeitgeberanteil. Dies unterstreicht, wie wichtig es für die Pensionskassen ist, den Arbeitnehmenden die Möglichkeit zu bieten, in ihre Altersvorsorge zu investieren. Der Anstieg der Sparbeiträge wurde durch die Absenkung der Risikobeuräge ausgeglichen, sodass die Gesamtbeiträge (mehr oder weniger) unverändert blieben. Dies bedeutet, dass die Arbeitnehmenden jetzt zwar einen grösseren Teil ihres Altersguthabens selbst bezahlen, die Gesamtausgaben für die Arbeitnehmenden aufgrund der gesunkenen Risikoleistungen jedoch stabil geblieben sind (siehe Abbildung 3).

Abb. 3: Vergleich der Arbeitnehmendenbeiträge (in % des Grundgehalts vor der Pensionierung)

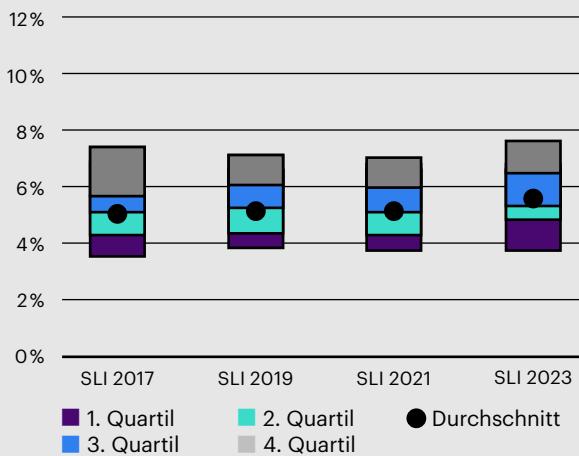
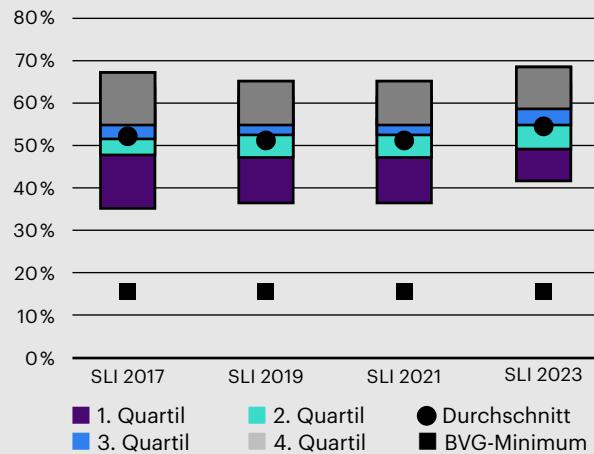


Abb. 4: Vergleich der Invalidenrente für 35-Jährige mit Grundgehalt CHF 135'000 und Bonus CHF 13'500 (in % des Grundgehalts)

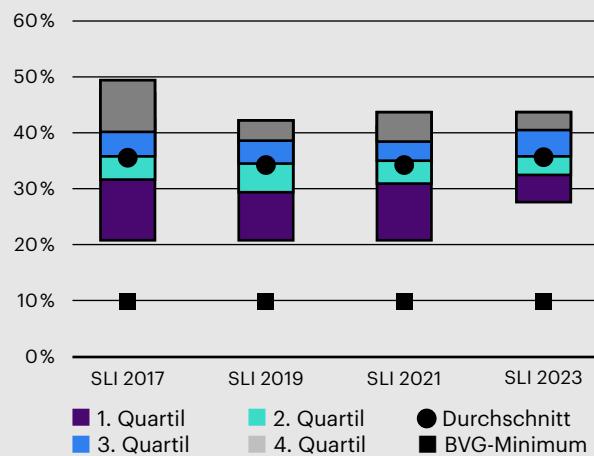


Die Anzahl der Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden einen 1e-Plan anbieten, bleibt im Vergleich zu 2021 unverändert. Diese Vorsorgeform gewährt den Versicherten eine viel grössere Entscheidungsfreiheit als herkömmliche Vorsorgepläne und bietet daher mehr Flexibilität. Die Versicherten können ihre Anlagestrategie selbst wählen und sind nicht von der Umverteilung der Renditen der Pensionskassen auf andere Generationen von aktiv Versicherten und Rentnern betroffen. Allerdings verlagert sich das Anlagerisiko bei diesen Plänen natürlich auf die Arbeitnehmenden. Diese können im Laufe der Zeit tatsächlich Geld verlieren – je nachdem, wie sich die Märkte entwickeln und welche Anlageentscheide sie treffen.

Gleichbleibende Risikoleistungen

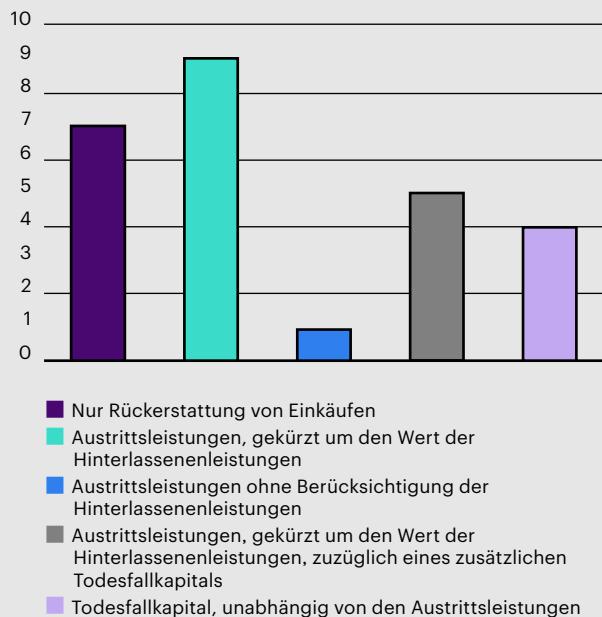
Auch bei besonderen Ereignissen wie Invalidität und Tod spielt die berufliche Vorsorge eine wichtige Rolle. Die Versicherten – insbesondere in den jüngeren Altersgruppen – rechnen nicht unbedingt mit solchen Ereignissen, doch sie können erhebliche Kosten nach sich ziehen. Die Invaliden- und Hinterlassenenleistungen sind über die Jahre stabil geblieben und liegen deutlich über dem BVG-Minimum. Die Vorsorgepläne der im SLI zusammengefassten Unternehmen bieten ihren Mitarbeitenden also in der Regel sehr gute Leistungen bei Invalidität und Tod (siehe Abbildungen 4 und 5).

Abb. 5: Vergleich der Partnerrente für 35-Jährige mit Grundgehalt CHF 135'000 und Bonus CHF 13'500 (in % des Grundgehalts)



Zudem sehen manche Vorsorgepläne zusätzlich zu den Partnerrenten auch ein Todesfallkapital vor. Hierfür gibt es verschiedene Möglichkeiten, zum Beispiel die Zahlung weiterer Leistungen zusätzlich zu den Partnerrenten (siehe Abb. 6). Für die Versicherten kann dies sehr hilfreich sein, denn so können sie ihren Lebensstandard während dieser unvorhergesehenen Ereignisse beibehalten und sich nach dem ersten Schock an die neuen Lebensumstände anpassen.

Abb. 6: **Arten von Hinterlassenen-Kapitalzahlungen im Basisplan (SLI 2023)**



Erhebliche Unterschiede zwischen den Unternehmen

Zwar bieten die meisten im SLI zusammengefassten Unternehmen Alters- und Risikoleistungen an, die über das gesetzliche Minimum hinausgehen, doch die Leistungen der einzelnen Pensionskassen unterscheiden sich erheblich voneinander. Für die Arbeitnehmenden bedeutet dies, dass ihr finanzielles Wohlergehen nach wie vor stark von ihrem Arbeitgeber und den Leistungen abhängt, die dieser gewährt. Die Unterschiede beim Leistungsumfang haben sich zwar etwas verringert, doch unsere Studie zeigt, dass die Anstellung bei einem Unternehmen im Vergleich zur Anstellung bei einem anderen Unternehmen die Invaliditäts-, Todesfall- und Altersleistungen von Arbeitnehmenden verdoppeln oder auch halbieren kann und somit ihr finanzielles Wohlergehen insgesamt erheblich beeinflusst.

Fazit

Neben dem regulären Arbeitslohn sind die Leistungen aus der beruflichen Vorsorge am wichtigsten, wenn es darum geht, einen stabilen Lebensstandard nach Pensionierung oder im Falle unvorhersehbarer Lebensumstände zu gewährleisten. Die durchschnittliche Ersatzquote für Altersleistungen bleibt relativ stabil, aber im oberen Bereich ist sie gesunken. Doch auch wenn die Ersatzquote stabil bleibt, müssen Arbeitnehmende und Unternehmen mehr in die Pensionskasse einzahlen, um dieses Niveau zu halten.

Hinzu kommt, dass die Pensionskassen derzeit mit dem Wiederaufleben der Inflation konfrontiert sind, welche allmählich die Kaufkraft der Rentenleistungen untergräbt und das finanzielle Wohlergehen der Rentner ins Wanken bringen kann. Obwohl die Mehrheit der in unserer Studie untersuchten Schweizer Vorsorgepläne die bestehenden Rentenleistungen nicht an die Inflation angepasst hat, steht diese Option zur Debatte. Wir erwarten, dass die kommenden Jahre entscheidend sein werden, um Mechanismen zur Anpassung der Renten an künftige Anstiege der Lebenshaltungskosten zu definieren.

Um die wachsenden Herausforderungen zu bewältigen, müssen sich die Pensionskassen also fortwährend anpassen und bestehende Lösungsansätze überdenken.



Eileen Pollard

FSA, Leiterin International Valuations
eileen.pollard@wtwco.com
+41 43 488 44 91



Marie Oarda

Aktuarin SAV, Actuarial Consultant
marie.oarda@wtwco.com
+41 43 488 44 15

Was bedeutet die Einführung eines 1e-Plans für die Vorsorge der Versicherten?

Die 1e-Pläne, welche den Versicherten erlauben, aus einer beschränkten Anzahl von Anlagestrategien ihre individuelle Strategie auszuwählen, und deren Name auf den sie definierenden Art. 1e der Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVV 2) zurückgeht, wurden bereits mit dem 3. Massnahmenpaket der 1. Revision des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) im Jahr 2006 erschaffen.

Die 1e-Pläne führten zunächst ein Schattendasein. Dies änderte sich im Jahr 2017 allerdings, als zentrale Fragen zu den 1e-Plänen geregelt wurden und insbesondere der Kapitalschutz bei Austritt fallengelassen wurde. Mit diesen Anpassungen verzeichnen in der Folge 1e-Pläne auch heute noch regen Zuwachs. So wird von den an der 1e-Markt-Studie 2023 von PricewaterhouseCoopers (PwC)¹ teilnehmenden 1e-Sammelstiftungen in den nächsten fünf Jahren ein Vermögenswachstum von 21% pro Jahr erwartet. Ende 2022 waren bei den Studienteilnehmenden 41'958 Personen mit einem Vermögen von rund CHF 8 Milliarden in 1e-Plänen versichert.

In diesem Artikel möchten wir der Frage nachgehen, was die Einführung eines 1e-Plans für die Vorsorge, insbesondere für die Altersvorsorge, der Versicherten bedeutet. Wie beeinflusst die Einführung eines 1e-Plans das finanzielle Wohlergehen der Versicherten im Alter?

Rechtlicher Rahmen

Zunächst soll der rechtliche Rahmen zur Einführung eines 1e-Plans zusammenfassend darlegt werden.

Es obliegt dem Arbeitgeber, einen 1e-Plan einzuführen. Dazu muss er eine Stiftung gründen, welche ausschliesslich Lohnanteile über dem anderthalbfachen oberen Grenzbetrag nach Art. 8 Abs. 1 BVG versichert (zurzeit CHF 132'300), oder sich einer 1e-Stiftung anschliessen. Für welche Versicherten ein 1e-Plan gilt, wird durch den Arbeitgeber definiert. Er legt die Kriterien für das Kollektiv fest. Alle Versicherten, welche die objektiven Kriterien des Kollektivs erfüllen, werden automatisch im 1e-Plan versichert. Für einen Anschluss an eine 1e-Stiftung ist auch kein Einverständnis des Personals notwendig, da Art. 11

Abs. 3 bis BVG auf die weitergehende Vorsorge nicht anwendbar ist.

Die Aufhebung des Kapitalschutzes bei Austritt setzt voraus, dass unter den maximal 10 wählbaren Anlagestrategien eine solche mit risikoarmen Anlagen angeboten wird. Schliesslich bedeutet dies für den Versicherten, dass er bei Austritt genau die Mittel erhält, die er auf seinem individuellen Alterskonto nach allen Anlagejahren angespart hat, unter voller Anrechnung der effektiven Anlagerenditen.

Die Möglichkeit der Übertragung von bereits erworbenem Altersguthaben in der Pensionskasse, in welcher die 1e-Lohnanteile bisher versichert waren (hiernach Basiskasse), in eine 1e-Stiftung wurde bis heute weder im Gesetz noch in einer Verordnung geregelt. Sofern ein Übertrag von Altersguthaben in eine 1e-Stiftung stattfindet, untersteht das Kapital nicht mehr der Mindestgarantie gemäss Art. 15–17 des Bundesgesetzes über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (FZG). Der Kapitalschutz für das übertragene Altersguthaben wird somit aufgelöst. Eine Übertragung von Altersguthaben bzw. dessen Höhe in eine 1e-Stiftung wird daher in der Marktpaxis nur mit Zustimmung der Versicherten bzw. auf freiwilliger Basis vorgenommen.

Es ergibt sich in der Folge die Frage, ob mit Übertragung von Altersguthaben auch weitere finanzielle Mittel an die 1e-Stiftung weitergegeben werden sollten. Letztere umfassen technische Rückstellungen, Wertschwankungsreserven und allfällige freie Mittel. Eine Weitergabe dieser Mittel ist gesetzlich vorgesehen, wenn der Tatbestand einer Teilliquidation vorliegt und die Versicherten kollektiv austreten. Die Einführung eines 1e-Plans erfüllt jedoch die Kriterien für eine Teilliquidation nicht. Dass nach aktueller Praxis keine weiteren finanziellen Mittel mit den Altersguthaben übertragen werden, ist somit nach der heutigen Gesetzgebung korrekt.

Welchen Einfluss hat nun die Einführung eines 1e-Plans auf die Vorsorge der Versicherten?

¹PwC 1e Pension Plan Survey <https://www.pwc.ch/en/insights/hr/1e-market-study-2023.html>.

Konsequenzen für die Vorsorge der Versicherten

Eintritt in den 1e-Plan

Bei Eintritt in eine 1e-Stiftung tragen nun die Versicherten für diesen Anteil ihrer Vorsorge das Anlagerisiko selbst. Dies gilt auch für das allenfalls aus einer Basiskasse übertragene Altersguthaben in die 1e-Stiftung. Dieses wird aus einer kollektiven in eine individuelle Vorsorge überführt. Anlagerenditen werden volumnäßig dem Kapital gutgeschrieben, so müssen beispielsweise keine Pensionierungsverluste oder Senkungen des technischen Zinssatzes beim Vorsorgekapital der Renten mitfinanziert werden.

Andererseits fällt auf dem übertragenen Altersguthaben der frühere Kapitalschutz gemäss Art. 15-17 FZG vollständig weg. Unter Umständen können die Versicherten zum Zeitpunkt eines Austritts aus der 1e-Stiftung aufgrund von Anlageverlusten einen grossen Teil dieses Altersguthabens verloren haben.

Es ist wichtig, dass die Versicherten bei Eintritt in den 1e-Plan über diesen möglichen Umstand gut informiert sind. Wurden die Mittel bereits in die Pensionsplanung eingerechnet oder wird ein Vorbezug für Wohneigentum geplant, so sollten die Versicherten besser kein oder zumindest ein entsprechend reduziertes Altersguthaben in die 1e-Stiftung einbringen.

Aufbau des Alterskapitals

Für junge Versicherte eröffnet sich mit dem 1e-Plan eine Chance, längerfristig von höheren Renditen profitieren zu können. Gemäss der 1e-Markt-Studie 2022 von PwC hat jedoch im Jahr 2021 einer von fünf Versicherten in die risikoarme Strategie investiert. Auch im Jahr 2022 gab es keine Anzeichen dafür, dass die Versicherten insgesamt mehr Risiko eingehen und damit höhere Renditen anstreben. Die sogenannte «Life-Cycle»-Anlage (mehr Anlagerisiko in jungen Jahren, Senkung des Anlagerisikos bei nähernder Pensionierung), die durch einen 1e-Plan ermöglicht wird, scheint in der Praxis eher nicht umgesetzt zu werden.

Welche Ursache auch immer zu diesem Entscheid führt, so müssen die Versicherten in der risikoarmen Strategie wohl meist eine tiefere Rendite resp. Verzinsung in Kauf nehmen, als sie in ihrer Basiskasse bekommen hätten. Eine verstärkte Kommunikation mit den Versicherten, aber auch die Nutzung der Informationsangebote durch die Versicherten könnte dies in Zukunft ändern.

Wechsel der Pensionskasse

Gemäss Freizügigkeitsgesetz gilt auch für die 1e-Stiftung, dass bei Verlassen der Vorsorgeeinrichtung eine Austrittsleistung fällig wird. Nach Art. 19a FZG darf der Wert des Vorsorgeguthabens zum Zeitpunkt des Austritts mitgegeben werden.

Die Auszahlung einer Austrittsleistung erfolgt in der Praxis grundsätzlich in Form von Barmitteln. Ein Übertrag von Wertschriften ist schwierig umsetzbar, aber gesetzlich oder gemäss Verordnungen nicht verboten. Das bedeutet, dass in der Regel sämtliche Wertschriften bei Austritt liquidiert werden. Für Versicherte, die in einer risikoreicheren Anlagestrategie investiert sind, kann dies den Zwang zum Verkauf von Anlagen zu einem ungünstigen Zeitpunkt und somit zur Realisierung von grossen Verlusten bedeuten.

Die 1e-Stiftung kann den Verbleib von Versicherten in der Stiftung als externe Mitglieder für eine beschränkte Dauer reglementarisch vorsehen, womit auch das Altersguthaben unverändert investiert bleiben kann. Dies ist jedoch nur so lange möglich, als keine neue Versicherung bei der Pensionskasse eines neuen Arbeitgebers besteht. Dennoch ist zu empfehlen, dass die Versicherten diese Möglichkeit prüfen und somit einen Verkauf der Anlagen verschieben könnten.

Pensionierung

Geht es auf die Pensionierung zu, sollten risikoreichere Strategien zugunsten der risikoarmen Strategie verlassen werden. Auch hier ist ein guter Zeitpunkt zu finden. Bis zur Pensionierung werden mit der risikoarmen Strategie tiefe oder sogar negative Renditen erwirtschaftet. Damit am Ende von einer risikoreicheren Strategie auch profitiert wird, müssen in der Zeit vor dem Wechsel der Strategie entsprechend höhere Renditen erzielt werden.

Bei Pensionierung sehen die meisten 1e-Stiftungen eine Kapitalauszahlung vor. Die Versicherten müssen zwar in der Vergangenheit keine sogenannten Umverteilungen mitfinanzieren, tragen aber das Langlebigkeitsrisiko auf ihrem Alterskapital selbst oder kaufen es in Form einer Altersrente ein, die in der Regel sehr teuer ist, respektive zu sehr niedrigen Umwandlungssätzen. Es ist sinnvoll, die Altersvorsorge bei Pensionierung aus der Basiskasse mit jener aus der 1e-Stiftung abzustimmen. So ist der Rentenbezug aus der Basiskasse meist attraktiver als einer aus der 1e-Stiftung.

Vorsorge in der Basiskasse

Die Einführung eines 1e-Plans kann auch die Basiskasse beeinflussen. Sofern vor Einführung eines 1e-Plans die 1e-Lohnanteile in einer Basiskasse versichert waren, hat die Einführung eines 1e-Plans auch Auswirkungen auf die finanzielle und strukturelle Risikofähigkeit der Basiskasse. Dies hat wiederum Auswirkungen auf die Vorsorge der Versicherten. Eine veränderte strukturelle und finanzielle Risikofähigkeit der Pensionskasse wird sich je nach Ausmass auf die zukünftige Verzinsung auswirken. Die Veränderung der Risikofähigkeit ist im Einzelfall zu prüfen.

Zusammenfassend verbessert sich die finanzielle Risikofähigkeit meist durch Einführung eines 1e-Plans. Dies vor allem aufgrund nicht mehr benötigter technischer Rückstellungen für die Finanzierung der Umwandlungssatzverluste als auch des Verbleibs von Wertschwan-kungsreserven in der Basiskasse bei Übertrag von Altersguthaben in die 1e-Stiftung.

Abb. 11: Take-aways

Eintritt in den 1e-Plan

- Eingehende Prüfung/Information, ob der Übertrag von Altersguthaben für den Versicherten sinnvoll ist (sofern die Möglichkeit vorgesehen ist)
- Prüfung der Risikofähigkeit der Basiskasse

Aufbau des Alterskapitals

- Möglichkeit der «Life-Cycle»-Anlage
- Kommunikation mit den Versicherten, aber auch die Nutzung des Informationsangebots durch die Versicherten spielen eine zentrale Rolle

Wechsel der Pensionskasse

- Prüfung des zeitlich beschränkten Verbleibs in der 1e-Stiftung als externes Mitglied

Pensionierung

- Rechtzeitiger Wechsel in risikoärmere Anlagen
- Abstimmung der Altersvorsorge aus der 1e-Stiftung mit jener aus der Basiskasse (in der Regel ist es attraktiver, eine Rente aus der Basiskasse zu beziehen als aus der 1e-Stiftung)

Werden nur 1e-Lohnanteile ausgelagert und entsteht hierdurch eine verschlechterte strukturelle Risikofähigkeit, wird diese anhand der Fähigkeit, eine erhebliche Unterdeckung zu beheben, gemessen. Eine tiefere Lohnsumme steht einer gleich hohen Verpflichtung gegenüber. Eine Unterdeckung von 10% bleibt nominell gleich hoch, muss aber mit weniger Lohnbeiträgen behoben werden. Je nach Struktur (Anteil Rentenbezüger) der Basiskasse kann sich hingegen bei gleichzeitiger Ausla-gerung von Altersguthaben an die 1e-Stiftung die struk-turelle Risikofähigkeit im Verlauf wieder verbessern.

Fazit

Zusammenfassend ergeben sich durch die Einführung eines 1e-Plans sowohl Vorteile als auch Herausforderungen für die Versicherten. Damit die Versicherten die Vorteile in Zukunft ausschöpfen können, spielt die Kommunikation eine zentrale Rolle. Für den Wechsel der Pensionskasse und den damit einhergehenden Verkauf von Anlagen zu einem ungünstigen Zeitpunkt sind die Lösungen aktuell noch unbefriedigend.

Nicht ausser Acht zu lassen ist die Auswirkung auf die finanzielle und strukturelle Risikofähigkeit der Einführung eines 1e-Plans auf die abgebende Pensionskasse, welche aber im Einzelfall genau zu prüfen ist.



Fiona Stocker

eidg. dipl. Pensionsversicherungsexpertin
fiona.stocker@wtwco.com
+41 43 488 44 61



Ramzi Richani

eidg. dipl. Pensionsversicherungsexperte
ramzi.richani@wtwco.com
+41 21 321 68 07

Vorsorgelücken – Wie man diese vermeiden kann

Sich bereits in jungen Jahren mit seiner Rente zu beschäftigen, ist vielen Menschen fremd, da die Pensionierung in weiter Ferne liegt. Eine frühe Auseinandersetzung mit dem Thema Vorsorge ist jedoch zu empfehlen, da dies grosse Auswirkungen auf die zukünftige Rente und damit die finanzielle Absicherung im Alter hat. Potenzielle Vorsorgelücken können für die zukünftige Altersvorsorge schwerwiegend sein. In diesem Artikel möchten wir aufzeigen, wie man Vorsorgelücken frühzeitig erkennt und noch ausgleichen kann.

1. Säule

In der AHV haben fehlende Beitragsjahre eine grosse Auswirkung auf die Rentenhöhe. Ein fehlendes Beitragsjahr verringert die Rente um 1/44 und zwar unabhängig von der Höhe der Beiträge in anderen Jahren. Wenn man bereits in jungen Jahren erwerbstätig ist, ist dies weniger problematisch, da Arbeitgeber für die Einzahlung der Beiträge in die AHV verantwortlich sind. Dies kann auch mit einem individuellen Auszug überprüft werden, welcher bei der AHV anzufordern ist. Befindet man sich länger in Ausbildung und geht noch keiner Arbeit nach, kann dies zu ersten Beitragslücken führen. Denn spätestens ab dem 21. Lebensjahr müssen die Beiträge in die AHV einbezahlt werden, um eine vollständige Beitragszahlung in der AHV sicherzustellen und somit eine Rentenkürzung zu vermeiden. In diesem Fall oder auch bei einem Auslandsaufenthalt muss man sich selbst um eine kontinuierliche Einzahlung der Beiträge kümmern. Beitragslücken können zwar bis fünf Jahre später noch nachgezahlt werden, aber nach Verstreichen dieser Frist wird die AHV-Rente unwiderruflich um 1/44 pro fehlendes Beitragsjahr gekürzt. Eine regelmässige Überprüfung des individuellen Kontos bei der AHV alle fünf Jahre ist daher empfehlenswert.

2. Säule

Auch in der beruflichen Vorsorge können Vorsorgelücken entstehen. Die häufigsten Gründe dafür sind Teilzeitarbeit (v. a. bei Frauen), Scheidung, getätigte Vorbezüge für Wohneigentum oder längere Auszeiten im Berufsleben. Es gibt jedoch Wege, Vorsorgelücken zu verhindern, zu verringern oder wieder zu schliessen.

Eine Möglichkeit, Vorsorgelücken in der zweiten Säule zu vermeiden, ist, freiwillige Einkäufe in die Pensionskasse zu tätigen oder wenn Vorbezüge für Wohneigentum vorgenommen wurden, diese zuerst zurückzu-

zahlen. Neben der Erhöhung des Altersguthaben sind solche Einkäufe auch steuerprivilegiert. Die Höhe des potenziellen Einkaufspotenzials richtet sich nach dem Reglement der eigenen Pensionskasse und ist auf dem Vorsorgeausweis zu finden. Zu beachten ist, dass die resultierenden Leistungen eines Einkaufs innerhalb der nächsten drei Jahre nicht in Kapitalform aus der Vorsorge ausbezahlt werden dürfen (Art. 79b BVG).

Einige Vorsorgeeinrichtungen ermöglichen den Versicherten, auch die Höhe der Sparbeiträge selbst zu bestimmen. Hierbei können Versicherte aus mehreren sogenannten Wahlplänen auswählen, welche je nach Bedarf einen höheren oder tieferen Sparbeitrag in die Vorsorgeeinrichtung ermöglichen. Durch einen höheren Sparbeitrag wird das Altersguthaben erhöht, welches dann über die Jahre von der Vorsorgeeinrichtung verzinst wird. Je weiter die Pensionierung entfernt ist und je höher der jährliche Sparbeitrag, desto stärker zeigt sich dann auch der Zinseszinseffekt.

Information der Versicherten als Schlüssel

Die berufliche Vorsorge ist eine komplexe Thematik, weshalb es schwierig ist, immer auf dem neusten Stand zu bleiben und die Bestimmungen / Änderungen in der eigenen Pensionskasse zu kennen. Die Pensionskasse muss die Versicherten jährlich u. a. über Leistungsansprüche informieren (Art. 86b BVG) und vor allem auf wichtige Neuerungen (zum Beispiel neue Anspruchsvoraussetzungen bei Lebenspartnerrenten) hinweisen. Auch Arbeitgeber können den Versicherten Informationsveranstaltungen, sogenannte Roadshows, beispielsweise zu den Leistungen der Pensionskasse und den Anspruchsvoraussetzungen anbieten und so dazu beitragen, Kenntnis über die Bestimmungen und Möglichkeiten der Pensionskasse zu schaffen und Vorsorgelücken zu vermeiden.

Lebenspartner ist nicht gleich Ehegatte

Ehegatten sind im Todesfall des Partners durch die Hinterlassenenrenten in der AHV sowie der beruflichen Vorsorge und oder der Unfallversicherung abgesichert. Demgegenüber gibt es für Lebenspartner im Konkubinat keine gesetzlich zwingenden Hinterlassenenleistungen. Pensionskassen haben gestützt auf Art. 20a BVG aber die Möglichkeit, für Lebenspartner auch Hinterlassenenleistungen im Reglement vorzusehen. Von dieser Möglichkeit machen viele Pensionskassen Gebrauch

und Lebenspartner können unter gewissen Anspruchs-voraussetzungen von Versicherten im Todesfall begünstigt werden. Unter Umständen muss der Versicherte gemäss Regelung im Vorsorgereglement beispielsweise den Lebenspartner vor dem Tod auf einem von der Pensionskasse zur Verfügung gestellten Formular melden und es wird ein gemeinsamer Wohnsitz in den letzten fünf oder zehn Jahren vorausgesetzt, damit ein Anspruch auf eine Rente entstehen kann¹. In der AHV und der staatlichen Unfallversicherung besteht hingegen die Option, den Lebenspartner zu begünstigen, nicht.

Auch über 50-jährige Versicherte sind betroffen

Vorsorgelücken können nicht nur in jungen Jahren entstehen. Auch zum Beispiel bei einer Reduktion des Beschäftigungsgrades werden weniger Sparbeiträge in die Pensionskasse einbezahlt und die künftige Rente wird vermindert. Die Sparbeiträge bei älteren Versicherten sind höher als bei jungen Versicherten, und dadurch fällt eine Lohnreduktion noch stärker ins Gewicht. Die Pensionskasse kann Versicherten bei Lohnreduktion um höchstens die Hälfte nach Alter 58 die Weiterversicherung des bisherigen versicherten Verdienstes anbieten (Art. 33a BVG). Hierbei ist zu beachten, dass die Beiträge für die Weiterversicherung des bisherigen Verdienstes vollständig vom Versicherten übernommen werden müssen (sofern keine anderslautende Regelung im Reglement der Pensionskasse vorhanden ist), womit dies auch eine Kostenfrage darstellt.

Falls das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 58. Altersjahres auf Initiative der versicherten Person aufgelöst wird, gibt es zudem die Möglichkeit, weiterhin im bisherigen Umfang in der Pensionskasse versichert zu bleiben (Art. 47a BVG). Auch hier sind die Kosten vollständig vom Versicherten zu tragen, sofern das Reglement der Pensionskasse keine anderslautende Regelung vorsieht.

Spezialitäten bei Zuzug aus dem Ausland

Personen, welche aus dem Ausland in die Schweiz kommen, haben aufgrund fehlender Beiträge oft Vorsorgelücken. Während der ersten fünf Jahre nach dem Zuzug in die Schweiz darf ein Einkauf in die Pensionskasse nur 20 % des reglementarischen versicherten Lohnes betragen, sofern die Person noch nie einer Vorsorgeeinrichtung in der Schweiz angeschlossen war (Art. 60b

BVV2). Wurde vor dem Zuzug in die Schweiz bereits im Ausland gearbeitet und ein Vorsorgeguthaben ange-spart, muss beachtet werden, dass ein solches Vorsorgeguthaben einer ausländischen Vorsorgeeinrichtung nicht in eine Pensionskasse in der Schweiz eingebracht werden kann. Je nach Bestimmung im Ausland kann das im Ausland angesparte Guthaben allenfalls bar bezogen werden und so dann als Einkauf mit oben erwähnten Einschränkungen in die Pensionskasse eingebracht werden. Ist eine Barauszahlung im Ausland allerdings nicht möglich und wird das Vorsorgeguthaben dort belassen, erhält man im Alter eine Rente aus mehreren Ländern, wobei die Auszahlung in ein anderes Land dann nach den geltenden gesetzlichen Bestimmungen abgeklärt werden muss (bspw. Freizügigkeitsabkommen mit der EU sowie EU-Verordnungen).

Abb. 1: **Checkliste: Was kann ich als versicherte Person tun?**



¹Siehe für weitere Ausführungen: Carmela Wyler-Schmelzer und Estelle Caveng, Risikoschutz im Todesfall – Gestaltungsmöglichkeiten, in: Magazin 360°Vorsorge, Ausgabe 3 – 2021

Abb. 2: **Checkliste: Was kann ich als Pensionskasse tun?**

Wahlpläne anbieten



Versicherte regelmäßig über Änderungen informieren



Lebenspartner im Todesfall dem Ehegatten gleichstellen



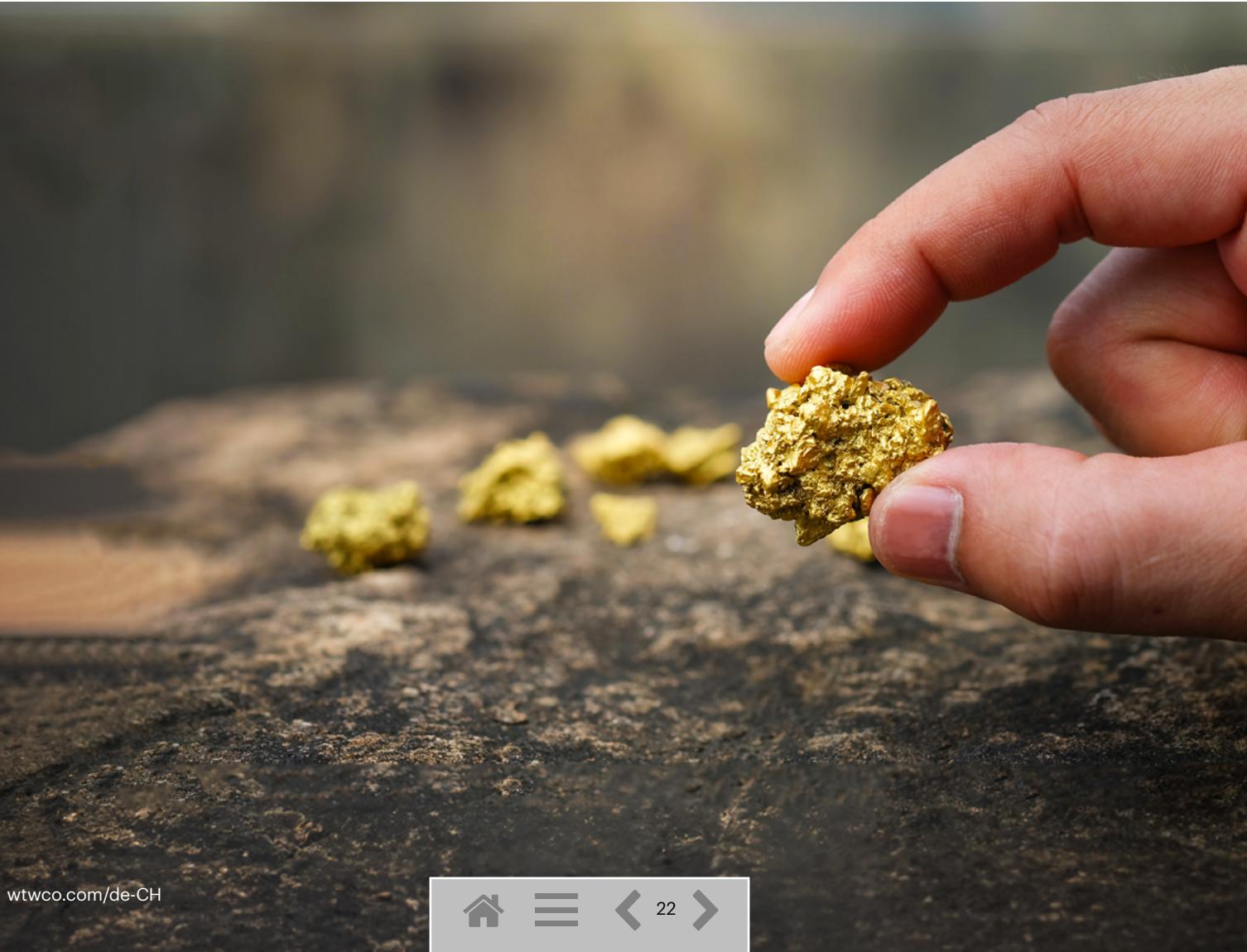
Estelle Caveng

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



Claudia Fritschi

Pension Fund Management
claudia.fritschi@wtwco.com
+41 43 488 44 90





360°Vorsorge

Unser 360°Vorsorge-Ansatz deckt die Bereiche berufliche Vorsorge in allen Aspekten einschliesslich Investments ab – sowohl für Pensionskassen als auch für Unternehmen.



360°Vorsorge I Publikationen

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



360°Vorsorge I Studien

Seit über 10 Jahren führt WTW regelmässig Umfragen / Studien zu Themen der beruflichen Vorsorge durch. Unsere Kernstudien, welche regelmässig durchgeführt werden, sind: Pension Risk Studie, SLI Benchmarking Studie und Swiss Pension Finance Watch.



SLI Pension Benchmarking Studie 2023

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



Pension Risk Studie

Die international ausgerichtete Studie von WTW analysiert seit 2010 bei den 30 führenden Unternehmen im Swiss Leader Index (SLI) die Deckungssituation der Vorsorgeverpflichtungen in den Bilanzen sämtlicher leistungsorientierter Vorsorgepläne gemäss den internationalen Rechnungslegungsstandards IFRS und US-GAAP inner- und ausserhalb der Schweiz.



360°Vorsorge I Akademie

Rund um die Bereiche von **360°Vorsorge I Governance** führen wir für Sie bedarfsgerechte und auf Sie zugeschnittene Aus- und Weiterbildungen in den Sprachen Deutsch, Französisch und Englisch durch.

Über WTW

Als WTW (NASDAQ: WTW) bieten wir datengesteuerte, evidenzbasierte Lösungen in den Bereichen Mitarbeitende, 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.



wtwco.com/social-media

Copyright © 2023 WTW. All rights reserved.
WTW-WE-CH-0034 Dezember 2023

wtwco.com/de-CH

wtw

