



AUSGABE 1 – 2025

360°Vorsorge Magazin

Trends und Perspektiven
der beruflichen Vorsorge



INHALT

Editorial	3
Am Puls	
Gastbeitrag zur Arbeitgeberperspektive: Nachhaltigkeit ist gefragt – auch in der Altersvorsorge	4
Was erwarten Arbeitnehmer von der beruflichen Vorsorge?	6
Planmodernisierung: Was ist nach der BVG-Abstimmung zu tun?	9
Die berufliche Vorsorge wird immer flexibler – wie weit soll das gehen?	11
Gastbeitrag paneuropäische Pensionspläne: Demografie «matters» – Neue Wege bei Pensionslösungen sind wichtig	14
<hr/>	
Aktuarielles	
Pensionskassen im Wandel: Die Herausforderung der Verteilungsstrategie	17
<hr/>	
Recht & Regulierung	
DORA et Labora – Was deutsche Pensionseinrichtungen bewegt und was wir in der Schweiz daraus lernen können	19
Gesetzliche Anpassungen im Bereich der beruflichen Vorsorge: Was sich ändert und was offenbleibt	22
<hr/>	
News & Trends	24

Editorial

Das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) in der Schweiz trat am 1. Januar 1985 in Kraft. Es ist also mittlerweile 40 Jahre alt. Inzwischen ist die 2. Säule «erwachsen» und spielt eine immer wichtigere Rolle in der Sicherung des Lebensstandards im Alter, aber auch bei Invalidität oder nach Eintritt eines Todesfalls. Angesichts der Herausforderungen, denen die 1. Säule aufgrund der demografischen Veränderungen gegenübersteht, ist die 2. Säule geradezu unverzichtbar geworden. Aktuelle Trends und Perspektiven möchten wir im vorliegenden 360°Vorsorge | Magazin aufgreifen.

Unsere Überlegungen beginnen mit einem Blick auf die berufliche Vorsorge aus Sicht von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, bevor wir der Frage nachgehen, welche Planmodernisierungen trotz gescheiterter BVG-Abstimmung möglich sind. Gestaltungsfragen zur Umsetzung von Wahlmöglichkeiten werden ebenso betrachtet wie Gerechtigkeitsaspekte bei der Verteilung von Anlageerfolgen zwischen Aktiven und Rentnern.

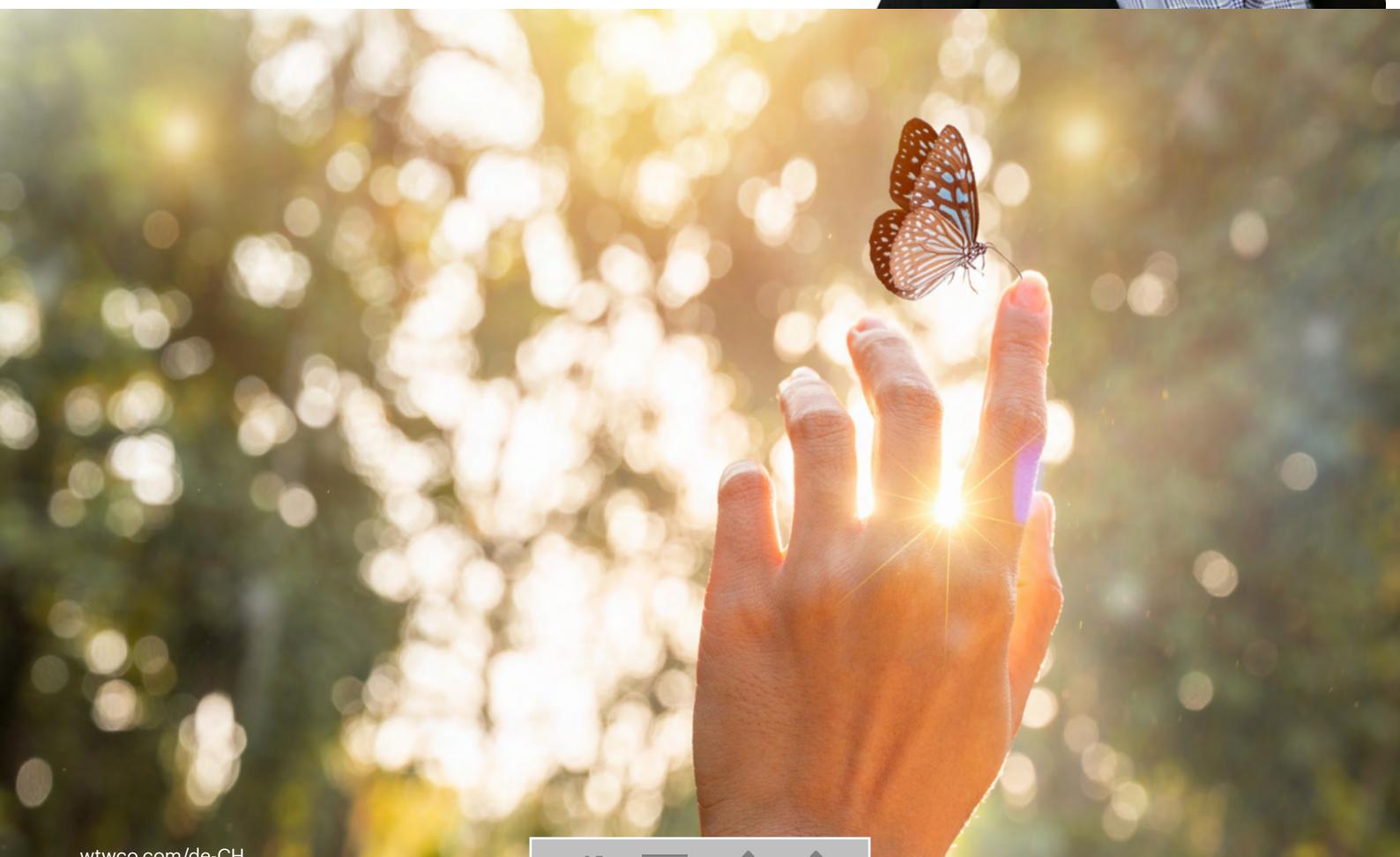
Fragen wie, welche neuen Gesetze und Verordnungen sind zu beachten und wie wirkt sich zusätzliche Regulatorik (ggf. auch aus der EU) auf Schweizer Pensionskassen aus, erfordern kontinuierliche Aufmerksamkeit. Schliesslich gibt es unverändert die Vision und erste Umsetzungsbeispiele von paneuropäischen Pensionsplänen.

Die berufliche Vorsorge ist 40 Jahre nach Inkrafttreten des BVG hochaktuell. Gleichzeitig befindet sie sich im Wandel, der einerseits durch anhaltende gestalterische Kreativität und andererseits aufgrund der gestiegenen finanziellen und gesellschaftlichen Bedeutung durch Verteilungsfragen, Governance und Regulatorik geprägt ist.

Eine kurzweilige Lektüre wünscht Ihnen

Ihr Stephan Wildner

Country Head Switzerland
Director Retirement Services Switzerland



Gastbeitrag zur Arbeitgeberperspektive: Nachhaltigkeit ist gefragt – auch in der Altersvorsorge

Der demografische Wandel, die gestiegenen Lebenserwartung und eine fehlende Reformbereitschaft setzen das System der Altersvorsorge zunehmend unter Druck. Gerade in der 2. Säule braucht es Reformen, die diesen Entwicklungen gerecht werden. Ein einseitiger Ausbau ist aber strikt abzulehnen. Für die Arbeitgeber ist klar, dass das System als Ganzes nachhaltig reformiert werden muss und die Menschen zum selbstverantwortlichen Sparen motiviert werden sollen.

Die berufliche Vorsorge bildet eine der tragenden Säulen des Schweizer Rentensystems. Sie ergänzt die AHV, damit Arbeitnehmer ihren Lebensstandard nach der Pensionierung möglichst beibehalten können. Zusammen mit der 3. Säule ist in der Schweiz ein bewährtes System entstanden. Dieses gerät aber zunehmend unter Druck: Der demografische Wandel, die gestiegene Lebenserwartung und eine Reformscheu nagen an den drei Säulen. Gerade in Bezug auf die berufliche Vorsorge wurde mit der Ablehnung der BVG-Reform im September 2024 eine grosse Chance für eine strukturelle Modernisierung der 2. Säule verpasst. Die Arbeitgeber respektieren dieses demokratische Votum, bedauern jedoch, dass damit notwendige Anpassungen auf unbestimmte Zeit blockiert bleiben.

Ein einseitiger Ausbau ist systemfremd und gefährlich

Einzelne politische Akteure versuchen nun, isolierte Elemente der BVG-Reform herauszulösen und durchzusetzen – oft zugunsten spezifischer Interessengruppen, ohne die Gesamtstabilität des Systems zu berücksichtigen. Wird zum Beispiel einzig die Eintrittsschwelle gesenkt, so wür-

den mehr Menschen im obligatorischen Teil der beruflichen Vorsorge aufgenommen, was grundsätzlich erfreulich ist. Wird dann der Umwandlungssatz aber nicht der Realität entsprechend angepasst, erfolgt eine noch stärkere systemfremde Umverteilung von den Erwerbstäti- gen zu den Rentnerinnen und Rentnern. Das macht nicht nur keinen Sinn, es bringt die 2. Säule auch noch mehr in Schieflage und gefährdet somit das gesamte System. Nach der gescheiterten BVG-Reform liegt es nun an den Pensionskassen, selbst nach innovativen Lösungen zu suchen, um das finanzielle Gleichgewicht zu halten.

Fehlanreize beseitigen, Sparanreize stärken

Damit die 2. Säule auch künftigen Generationen eine solide Altersvorsorge bietet, müssen Fehlanreize konsequent abgebaut und Sparanreize gestärkt werden. Es müssen gezielte Massnahmen ergriffen werden, um die Eigenverantwortung der Versicherten zu fördern und das Kapitaldeckungsverfahren langfristig zu sichern. Der AXA-Ruhestandsmonitor zeigt auf, dass sich Personen verstärkt auf die Pensionierung freuen, wenn sie wissen, dass sie finanziell abgesichert sind.¹ Dies beruht auch auf einer gewissen Selbstverantwortung, wofür es Informationen und Bildung braucht. Die Menschen in der Schweiz müssen verstehen, wie das Dreisäulensystem funktioniert und welche Optionen sie haben, um ihre Rente selbst aufzubauen und gegebenenfalls zu verbessern. Sei dies mit der freiwilligen Einzahlung in die berufliche Vorsorge, mit dem Anlegen einer Säule 3a oder ganz generell mit der Erhöhung des Arbeitspensums. Dass dieses Wissen noch nicht genügend vorhanden ist, zeigte eine Sotomo-Studie vom Juli 2024 zur beruflichen Vorsorge.² Viele Erwerbstätige wissen nur beschränkt etwas darüber, wie sie versichert sind und wie hoch ihre Altersvorsorge ausfällt. Hier können alle Akteure der Altersvorsorge ihren Beitrag beisteuern. Der Schweizerische Arbeitgeberverband zum Beispiel hat auf seiner Homepage eine Landingpage erstellt, auf der Wissen und Informationen zum Thema Altersvorsorge zur Verfügung gestellt werden,

¹ Ruhestandsmonitor der AXA: https://images.viewonline.axa-im.com/Web/AxaInvestmentManagersSA/%7be2171cf9-9623-4b16-8a5e-9b01e36aaafef%7d_Ruhestandsmonitor_AXA_IM_2024.pdf

² Fairplay in der beruflichen Vorsorge. Befragungsstudie 2024: https://sotomo.ch/site/wp-content/uploads/2024/07/Zurich_Studie_berufliche_Vorsorge_2024_de.pdf

damit die Menschen in der Schweiz informiert sind und entsprechend selbstverantwortlich für das Alter sparen können.³

Wissen und Informationen zum Thema Altersvorsorge

<https://www.arbeitgeber.ch/sozialpolitik-kurz-kompakt/>

Das bewährte Dreisäulensystem für die Zukunft stärken

Die Herausforderungen in der beruflichen Vorsorge sind nicht durch kurzfristige politische Kompromisse zu lösen. Es braucht eine langfristige und nachhaltige Strategie, die den demografischen Realitäten Rechnung trägt und die finanzielle Tragbarkeit der 2. Säule sichert. Dabei würde auch die Erhöhung des Referenzalters ihren Beitrag leisten. Arbeiten die Menschen länger, zahlen sie auch länger in ihre berufliche Vorsorge ein. Gerade mit den steigenden Sparbeiträgen nach Altersjahren könnte der Sparprozess damit gestärkt und weiteres beachtliches Alterskapital aufgebaut werden, das einem im Alter hilft, den verdienten Ruhestand noch mehr zu geniessen. Die Arbeitgeber sind – auch als Vertretung in den Stiftungsräten – bereit, den Weg der Altersvorsorge in die Zukunft aktiv mitzugestalten. Nur so kann das bewährte Dreisäulensystem auch für kommende Generationen erhalten bleiben.



Barbara Zimmermann-Gerster
SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
Mitglied der Geschäftsleitung und Leiterin
Ressort Sozialpolitik und Sozialversicherungen
barbara.zimmermann@arbeitgeber.ch
+41 44 421 17 17

Herausforderungen und Massnahmen in der Altersvorsorge

Dreisäulensystem unter Druck: Das Schweizer Altersvorsorgesystem steht aufgrund des demografischen Wandels und Reformstaus vor Herausforderungen.

Gefahr durch Einzellösungen: Isolierte Reformansätze ohne Gesamtsicht gefährden die Stabilität der 2. Säule.

Eigenverantwortung stärken: Informationsdefizite müssen abgebaut, Sparanreize gefördert und finanzielle Bildung verbessert werden.

Langfristige Reform nötig: Nachhaltige Strategien, Reformen und Engagement aller Akteure sichern die Zukunft des Systems, so auch eine Erhöhung des Referenzalters.

³ <https://www.arbeitgeber.ch/sozialpolitik-kurz-kompakt/>

Was erwarten Arbeitnehmer von der beruflichen Vorsorge?

In unserer zunehmend alternden Gesellschaft sind die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern eine grosse Herausforderung für Unternehmen. Neben der Vergütung und Arbeitsplatzsicherheit ist aus Arbeitnehmersicht insbesondere die berufliche Vorsorge ein zentraler Erfolgsfaktor.

Alle zwei Jahre führt WTW weltweite Umfragen zu Benefit-Trends aus Arbeitnehmersicht (Benefits Attitudes Survey) durch. Für die Schweiz liefert die Studie zentrale Erkenntnisse über die Bedeutung der beruflichen Vorsorge aus Arbeitnehmersicht.

Pensionskasse als entscheidendes Kriterium bei der Arbeitgeberwahl

Zu den wichtigsten Benefits, mit denen Unternehmen Mitarbeiter gewinnen und binden können, gehören die Pensionskassenleistungen. So geben 39 % der Umfrageteilnehmer an, dass die in der Pensionskasse versicherten Leistungen ein wichtiger Grund für die Wahl des aktuellen Arbeitgebers waren.

Im Vergleich dazu lag diese Zahl im Jahr 2019 lediglich bei 23 %. Fast die Hälfte der Befragten gibt zudem an,

dass die Pensionskassenleistungen ein entscheidender Faktor sind, warum sie bei ihren derzeitigen Arbeitgebern verbleiben. Im Vergleich zu anderen Elementen des Vergütungspakets hat die Bedeutung der Pensionskasse in der Tendenz zugenommen.

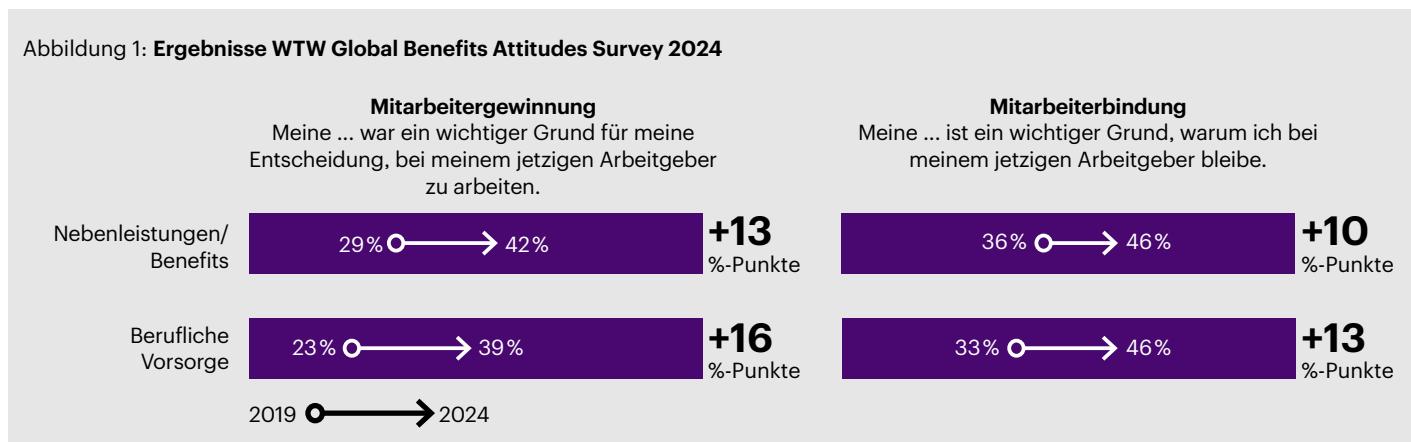
Die Studiendaten legen nahe, dass die Pensionskassenleistungen mit zunehmendem Alter für Mitarbeiter beim Thema Arbeitgeberwahl bzw. Verbleib beim Arbeitgeber wichtiger werden, für Mitarbeiter ab dem Alter 40 werden die besagten Leistungen noch zentraler. Außerdem zeigt die Studie, dass die berufliche Vorsorge nicht nur in der Finanzbranche für die Mitarbeitergewinnung besonders wichtig ist – eine Branche, die sich traditionell durch eher grosszügige Pensionspläne auszeichnet –, sondern branchenübergreifend an Bedeutung gewonnen hat.

Pensionskasse als wichtigstes Instrument zur Altersvorsorge

Die aktuelle Umfrage macht zudem deutlich, dass die berufliche Vorsorge für die Beschäftigten das wichtigste Instrument ist, um sich für die Zeit nach der Pensionierung abzusichern. 62 % der Befragten geben an, dass sie primär über die Pensionskasse für das Alter sparen. Für 55 % ist die Pensionskasse wichtiger denn je.

Auch wenn knapp drei Viertel aller Befragten angeben, dass sie im letzten Jahr gerne mehr für die Altersvorsorge gespart hätten, sind doch 76 % der Älteren (50 Jahre und älter) zuversichtlich, dass sie in den ersten 15 Jahren nach der Pensionierung aus finanzieller Sicht ein komfortables Leben führen können. Etwa zwei Drittel aller Teilnehmer sind der Meinung, beim Alterssparen

Abbildung 1: Ergebnisse WTW Global Benefits Attitudes Survey 2024



auf dem richtigen Weg zu sein, wobei die Männer mit 66% ein wenig zuversichtlicher sind als die Frauen mit 57%. Insbesondere bei Verdiensten von weniger als CHF 5'000 pro Monat sind gut 60% der Mitarbeiter der Meinung, nicht gut für den Ruhestand aufgestellt zu sein. In dieser Einkommensgruppe ist das Risiko von Altersarmut am höchsten.

Als Zwischenergebnis kann somit an dieser Stelle festgehalten werden, dass Mitarbeiter eine gut aufgestellte Pensionskassenlösung von ihrem Arbeitgeber erwarten. Bei der Gestaltung dieser Lösungen sollten insbesondere die Bedürfnisse von Mitarbeitern mit geringeren Einkommen, jüngeren Menschen, Teilzeitangestellten und tendenziell auch Frauen besondere Beachtung finden, um Vorsorgelücken zu vermeiden.

Finanzielle Sicherheit wichtiger als Individualität oder Wahlfreiheiten

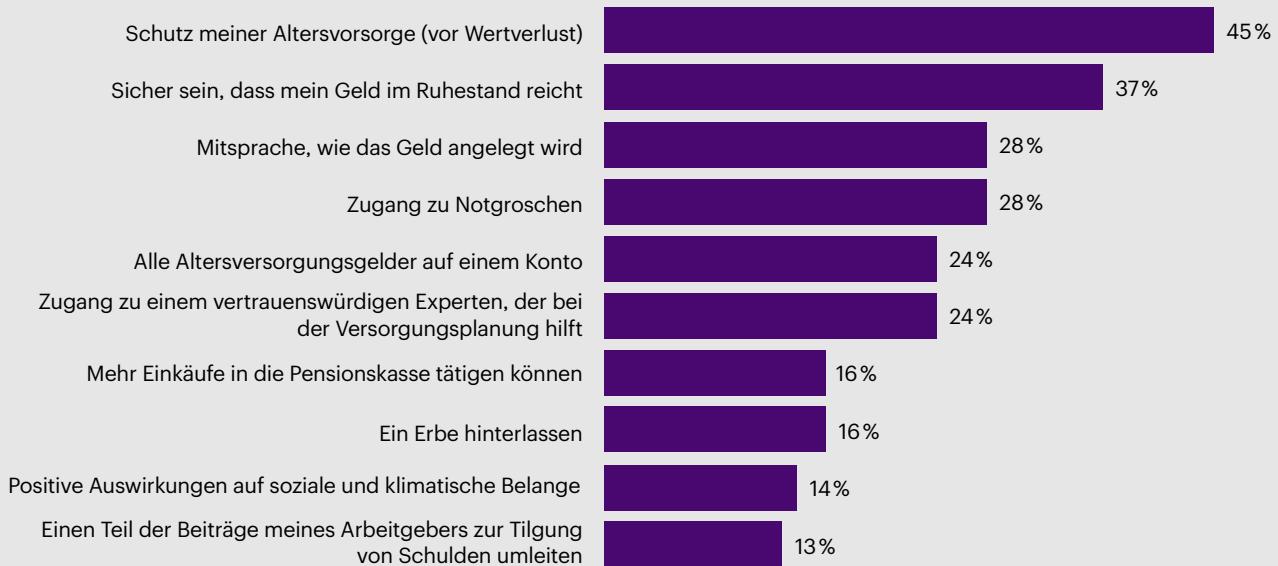
Ein interessanter Aspekt der Studie ist die Frage, welche Wünsche und Erwartungen die Versicherten in Bezug auf ihre Pensionskasse haben. Zunächst einmal hat sich seit 2019 der Anteil derjenigen, die grundsätzlich mit der 2. Säule zufrieden sind, von 45% auf nunmehr 61% erhöht. Das ist auch angesichts der politischen Reformdiskussionen eine wichtige Einsicht. Auf die Frage, was

ihr Hauptanliegen im Bereich der beruflichen Vorsorge sei, wählten die Befragten die folgenden Antworten am häufigsten aus:

1. Schutz der Ersparnisse vor Wertverlusten (45%),
2. Sicherheit, dass die Ersparnisse im Ruhestand ausreichen (37%),
3. Mitsprache, wie die Gelder investiert werden (28%) und
4. dass es im Notfall Zugriff auf die Gelder gibt (28%).

Im Zuge der aktuellen Diskussion um Pension-Tracking-Systeme / zentrale Vorsorgeinformationen über alle drei Säulen hinweg ist es bemerkenswert, dass sich immerhin 24% der befragten Arbeitnehmer eine Bündelung aller Vorsorgegelder wünschen. Dies erhöht offensichtlich die Übersicht und erleichtert die Planung. Apropos Planung: Ebenfalls 24% der Befragten geben an, dass für sie der Zugang zu einem vertrauensvollen Berater wertvoll wäre. Besonders für diejenigen, die nach eigener Einschätzung nicht auf dem richtigen Weg in einen finanziell gut aufgestellten Ruhestand sind, ist fundierte Beratung wichtig, um unangenehme Überraschungen zu vermeiden: Mehr als ein Drittel dieser Gruppe rechnet damit, erst nach dem 70. Lebensjahr in Pension gehen zu können.

Abbildung 2: Was wünschen sich die Versicherten von ihrer Pensionskasse?



Finanzielle Sicherheit geht vor

Finanzielle Sicherheit steht also klar im Vordergrund. Es gibt jedoch auch ausgeprägte Meinungen darüber, wie die eigenen Vorsorgegelder angelegt werden sollten. Während rund ein Drittel der Befragten unterstützt, dass Vorsorgegelder unter Berücksichtigung von ESG-Kriterien (Environment, Social, Governance) investiert werden sollten, fordert eine ähnlich grosse Gruppe, dass Pensionskassen bei der Anlage allein auf das Renditepotenzial achten sollten. Immerhin gehen 43% der Befragten davon aus, dass Anlagen, die ESG-Kriterien berücksichtigen, langfristig höhere Renditen erwirtschaften werden.



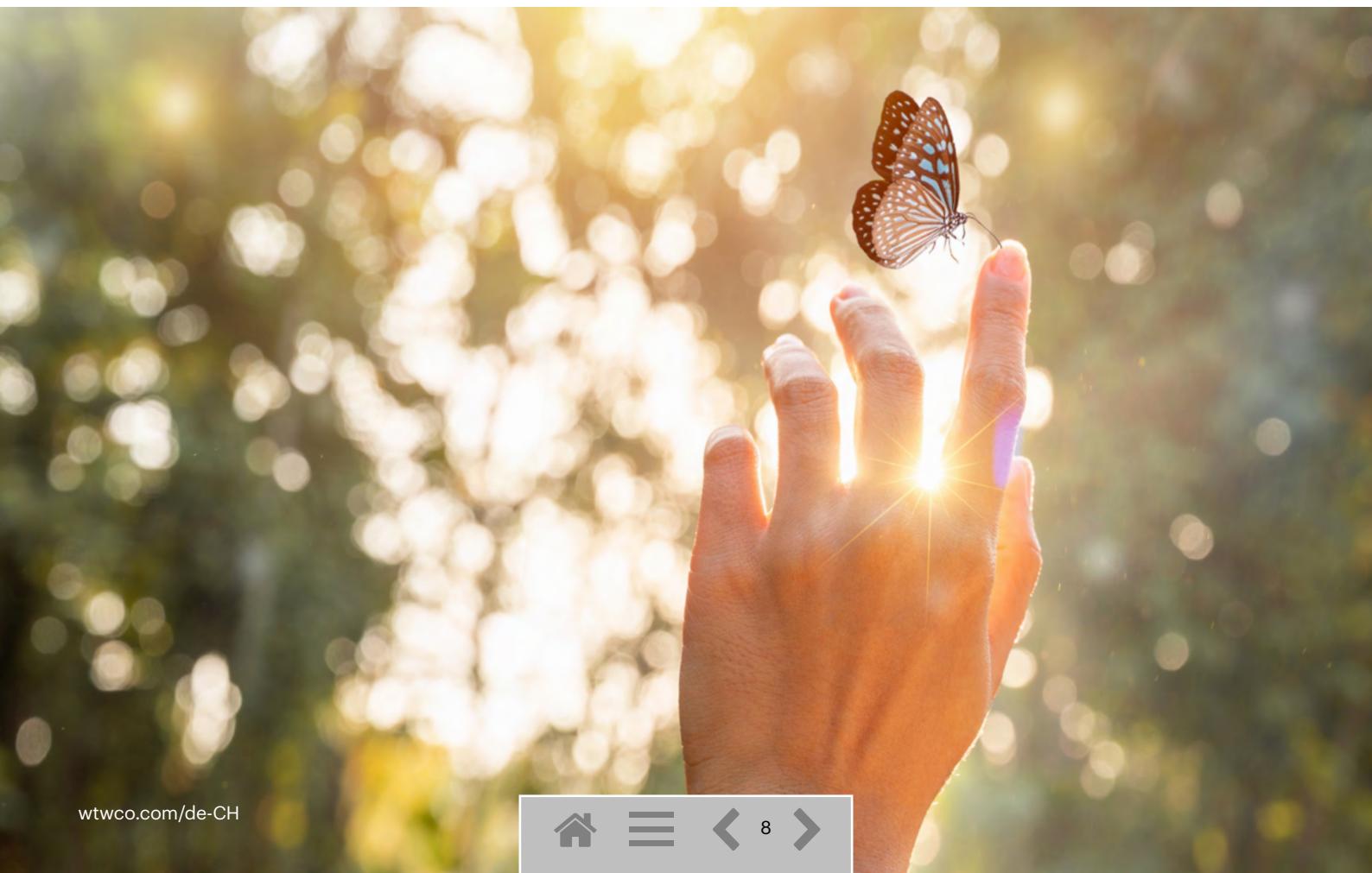
Achille Biele
Pension Brokerage
achille.biele@wtwco.com
+41 44 804 20 53



Stephan Wildner
Country Head Switzerland
Director Retirement Services Switzerland
stephan.wildner@wtwco.com
+41 43 488 44 70

Fazit

Mitarbeiter erwarten nicht nur eine werthaltige Pensionskasse, sondern auch eine transparente und sichere Vorsorge – und sie wollen diese auch verstehen. Gerade Letzteres ist für die Pensionskassen eine Herausforderung, hier sind die Arbeitgeber gefordert, um eine optimale Lösung für ihre Mitarbeiter zu bieten. Erfreulicherweise wird auch seitens der Arbeitgeber Handlungsbedarf gesehen, so dass sich die Bedürfnisse hier decken (siehe auch den vorhergehenden Gastbeitrag von Barbara Zimmermann-Gerster).



Planmodernisierung: Was ist nach der BVG-Abstimmung zu tun?

Am 22. September 2024 wurde die BVG-Reform vom Stimmvolk abgelehnt. Reformbedarf im Bereich der beruflichen Vorsorge besteht aber nach wie vor.

Die Senkung des BVG-Mindestumwandlungssatzes auf 6%, die Herabsetzung des Koordinationsabzugs auf 20% des AHV-Lohnes (max. CHF 18'144), die Senkung der Eintrittsschwelle um 10% auf CHF 20'412 sowie die Abflachung der Altersgutschriften (zwei Stufen, d. h. 9% von 25 bis 44 und 14% von 45 bis 65) werden damit nicht von Gesetzes wegen implementiert.

Gründe für die Ablehnung der Vorlage waren unter anderem die Ablehnung der Kompensationsmassnahmen für die vorgeschlagene Umwandlungssatz-Senkung bzw. die Ablehnung von Senkungen des Rentenniveaus – abhängig vom jeweiligen politischen Standpunkt. Sodann haben sicherlich auch die Komplexität der Gesetzesvorlage und die schwierige Verständlichkeit für den Laien zum Nein beigetragen. Viele Aspekte dieser Gesetzesvorlage stossen aber, ungeachtet des Ausgangs dieser Abstimmung, auf breite Anerkennung.

Es ist die Aufgabe des Stiftungsrates, um eine finanziell nachhaltige und attraktive Pensionskasse besorgt zu sein. Manche Pensionskassen haben einige der Neuerungen, die im Rahmen dieser BVG-Reform diskutiert wurden, bereits implementiert. Für andere Pensionskassen bietet der Ausgang der Volksabstimmung Anlass, ihre reglementarischen und versicherungstechnischen Grundlagen zu überdenken.

Handeln auch ohne neuen gesetzlichen Auftrag

Der Stiftungsrat muss und sollte nicht auf Gesetzesanpassungen warten, sondern regelmäßig prüfen, ob die reglementarischen Grundlagen noch adäquat sind oder gegebenenfalls an neue Gegebenheiten anzupassen sind. Beeinflusst wird er dabei unter anderem von (auch abgelehnten) Gesetzesvorstössen, Entwicklungen im Markt, Entwicklungen und Wünschen seitens Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie Neuerungen in der Rechtsprechung oder in der Aufsichtspraxis.

Aufgaben des Stiftungsrats

Als oberstes Organ der Pensionskasse bestimmt der Stiftungsrat die strategischen Ziele und Grundsätze der Vorsorgeeinrichtung. Zu seinen unübertragbaren und unentziehbaren Aufgaben gehört unter anderem die Festlegung von Leistungszielen und Vorsorgeplänen, der Erlass und die Änderung von Reglementen sowie die Festlegung der Höhe des technischen Zinssatzes und der übrigen technischen Grundlagen.¹

Diese Aufgaben gebieten es, dass sich der Stiftungsrat regelmässig mit der Frage befasst, ob die reglementarischen und versicherungstechnischen Grundlagen noch passen oder ob (punktuelle oder grundlegende) Anpassungen erforderlich oder geboten sind.

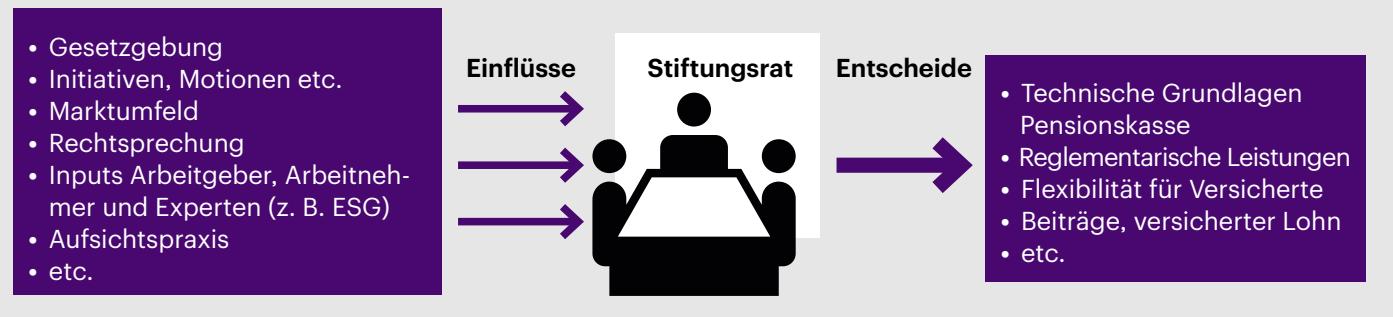
Praxisbeispiele

In der Praxis sind beispielsweise folgende Themen relevant:

- Die meisten Pensionskassen sehen in ihren Reglementen bereits einen tieferen Umwandlungssatz als das BVG-Minimum vor, was für umhüllende Vorsorgeeinrichtungen zulässig ist. Der Umwandlungssatz sollte regelmäßig analysiert und überprüft werden (sowohl bezüglich einer weiteren Reduktion wie auch bezüglich einer Umwandlungssatz-Erhöhung).
- Diverse Anliegen aus der BVG-Reform bieten wichtige Denkanstösse für den Stiftungsrat: Die Versicherung von Arbeitnehmern mit tieferen Löhnen, die bessere Absicherung von Teilzeitbeschäftigten und von Personen mit mehreren Arbeitgebern sind Themen, die für viele Arbeitgeber und Arbeitnehmer von grosser Relevanz sind. Die Senkung der Eintrittsschwelle und damit unter Umständen sogar eine Versicherung in der Pensionskasse vom ersten verdienten Franken an, eine Versicherung ganz ohne Koordinationsabzug oder eine Versicherung mit einem an den Beschäftigungsgrad oder Lohn angepassten Koordinationsabzug können in diesen Fällen sinnvolle Lösungen sein. Firmeneigene Pensionskassen müssen die Ausgestaltung mit dem Arbeitgeber diskutieren, insbesondere angesichts der möglichen Mehrkosten. Sammelstiftungen bieten sinnvollerweise unterschiedliche Vorsorgepläne an, welche je nach konkreten Umständen passend sind oder nicht.

¹ Vgl. Art. 51a BVG.

Abbildung 1: Planmodernisierung – Einflussfaktoren für Entscheide des Stiftungsrates



- Zu den unübertragbaren und unentziehbaren Aufgaben des Stiftungsrates gehört es auch, die Höhe des technischen Zinssatzes und weitere Parameter für die Bewertung der Verpflichtungen festzulegen. Hierbei liefert der Austausch mit dem Experten für die berufliche Vorsorge wesentliche Inputs und ist deshalb unabdingbar.
- Generell sind heutzutage vermehrt Bestrebungen anzutreffen, die berufliche Vorsorge weiter zu flexibilisieren. Beispielsweise werden vermehrt Umwandlungssätze diskutiert, die in Abhängigkeit von einer versicherten Ehegattenrente gewählt werden können (also höhere Umwandlungssätze, je tiefer die versicherte Ehegattenrente ist). Anzutreffen sind auf dem Markt auch verschiedene Rentenmodelle, wie beispielsweise zeitlich abnehmende Altersrenten (bei stark umhüllenden Vorsorgeeinrichtungen), Einmalzahlung der ersten z. B. 10 Jahresaltersrenten sowie die Möglichkeit, das ganze Altersguthaben in Kapitalform zu beziehen.
- Es kann auch sinnvoll sein, weitere Leistungen, wie beispielsweise die Ausgestaltung eines allfälligen Todesfallkapitals (inkl. Rückgewähr von Einkäufen) oder die Modalitäten von Lebenspartnerrenten an die heutigen Gegebenheiten anzupassen (Realität von Lebenspartnerschaften etc.).
- Zu einer Modernisierung der Vorsorge gehört auch die Frage, ob das geltende Vorsorgereglement für die Versicherten (typischerweise Laien) verständlich und lesbar ist. Vorsorgereglemente sind regelmässig auch vor diesem Hintergrund zu evaluieren. Beispielsweise kann es Sinn machen, komplexe Regelungen zum Vorsorgeausgleich bei Scheidung durch Bestimmungen zu ersetzen, welche die wesentlichen Grundsätze darlegen, im Detail dann aber auf das Gesetz zu verweisen. Einzelheiten können ergänzend in einem Merkblatt geregelt werden.

- Auch die Beitragsskala kann evaluiert werden. Dabei sind aber das gesamte Leistungsniveau und damit auch die weiteren Leistungsparameter zu berücksichtigen.
- Abschliessend sei erwähnt, dass auch die Governance-Anforderungen im heutigen Umfeld im Auge zu behalten sind. Eine Verschärfung seitens Gesetzgeber, Aufsichtsbehörden und Gerichten ist hier zu erwarten. Bereits heute sind aber beispielsweise Bestimmungen zur Beschlussfassung im Stiftungsrat, zu Rechtsgeschäften mit Nahestehenden und zu ESG im Organisationsreglement und Anlagereglement (wie auch im gelebten Alltag) sinnvoll und praxisnah umzusetzen.



Carmela Wyler-Schmelzer
lic. iur., Rechtsanwältin,
Legal Consultant Retirement
carmela.wyler-schmelzer@wtwco.com
+41 43 488 44 73



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

Die berufliche Vorsorge wird immer flexibler – wie weit soll das gehen?

Zentrale Elemente bei der Einführung der obligatorischen beruflichen Vorsorge im Jahr 1985 waren die Kollektivität und die Gleichbehandlung. Seitdem hat sich viel verändert. Die Vielfalt der Lebensformen weicht mitunter erheblich von den ursprünglichen traditionellen Vorstellungen ab und fordert somit die Prinzipien des Systems heraus. So arbeiten viel mehr Personen Teilzeit, oft wird die Kinderbetreuung geteilt, und auch die künftigen Altersrentner passen nicht mehr ins fixe Muster. Dadurch getrieben, steigt somit die Erwartung an individuelle Elemente: Pensionskassen werden im Angebot innovativer und der Gesetzgeber wird auf Trab gehalten.

Die Pensionskasse ist für ein Unternehmen ein bedeutendes Instrument zur Positionierung als attraktiver Arbeitgeber. Eine vorteilhafte Plangestaltung mit passenden Individualitäten resp. Wahlmöglichkeiten für die Versicherten bietet hierbei eine sehr gute Unterstützung.

Werden Wahlpläne angeboten, so können die Arbeitnehmer den monatlichen Beitrag, den sie für die Pensionierung sparen, ihren Bedürfnissen anpassen, in der Regel jährlich. Die Entscheidung für das zusätzliche Ansparen von Altersguthaben kann in Abhängigkeit von den finanziellen Verpflichtungen getroffen und stetig revidiert werden. Obwohl es gesetzlich erlaubt ist, den Mitarbeitenden innerhalb eines Wahlplanes sowohl unterschiedliche Spargutschriften als auch unterschiedliche Risikoleistungen anzubieten, werden Wahlpläne in der Praxis meist nur beim Alterssparen bereitgestellt. Dies ist verständlicher und zugänglicher für die Arbeitnehmer. Dabei dürfen bis zu drei verschiedene Pläne, pro Kollektiv resp. Personengruppe, angeboten werden.

Oft kann durch die Wahl einer höheren Spargutschrift indirekt auch gleich noch die Leistung bei Invalidität weiter verbessert werden, nämlich dann, wenn die Prämienbefreiung bei Invalidität an die gewählte Sparskala gekoppelt ist. Allenfalls variieren dann die Risikobräge je nach gewählter Skala. Diese Flexibilisierung macht zwar die Administration der Vorsorgelösung etwas aufwendiger, aber das finanzielle Wohlergehen der Mitarbeitenden wird unterstützt.

Der Dauerbrenner, um die persönliche Altersvorsorge zu stärken, ist der freiwillige Einkauf in die Pensionskasse, womit mitunter erhebliche Steuererleichterungen erzielt werden können. Diese Option wird oft standardmäßig zur Verfügung gestellt, muss aber im Pensionskassenreglement vorgesehen sein. Das Volumen ist direkt von den angebotenen Altersgutschriften abhängig.

Bleiben diese beiden Optionen weiterhin unverändert interessant, auch wenn allenfalls die Steuern auf dem Kapitalbezug von Vorsorgegeldern künftig höher ausfallen würden? Nach der Beratung der Initiative von Finanzministerin Karin Keller-Sutter durch National- und Ständerat wird es womöglich noch zu einer Volksabstimmung kommen. Bis dahin gilt aktuelles Recht.

Eine immer häufiger anzutreffende Abweichung von der Kollektivität entsteht durch sogenannte 1e-Pläne, welche der Arbeitgeber aktuell ab Lohnteilen über CHF 136'080 (450% der maximalen AHV-Rente, 2025) einführen kann. Die Arbeitnehmer tragen das komplette Anlagerisiko und es dürfen ihnen bis zu 10 Anlagestrategien mit unterschiedlichen Risiko- und Ertragsprofilen, mit mindestens einer risikoarmen Strategie, zur Auswahl gegeben wer-

Abbildung 1: Welche Optionen können den aktiven Versicherten angeboten werden?



den. Diese Individualität ermöglicht es den Arbeitnehmern, direkt von den erzielten Renditen zu profitieren, wogegen ihre Ersparnisse natürlich ebenso direkt möglichen Verlusten ausgesetzt sind. Damit die gewährte Individualität erfolgreich umgesetzt werden kann, ist es essenziell, den Mitarbeitenden Know-how und Rüstzeug für angemessene Entscheide zur Verfügung zu stellen.

Auch bei den möglichen Begünstigten für ein mitversichertes Todesfallkapital kann in einem abgesteckten Rahmen auf individuelle Bedürfnisse eingegangen werden, sofern das Pensionskassenreglement dies vorsieht. Hierzu ist es für Versicherte wichtig, die Möglichkeiten ihres aktuellen Pensionskassenreglements zu kennen und allenfalls den gegebenen Raum aktiv für Anpassungen zu nutzen.

- **Höhe der mitversicherten Ehegattenrente**

Anstelle der standardmässigen 60% kann diese erhöht oder reduziert angeboten werden. Zum Schutz des Kollektivs wird dies natürlich durch die Veränderung des angewandten Umwandlungssatzes abgedeckt.

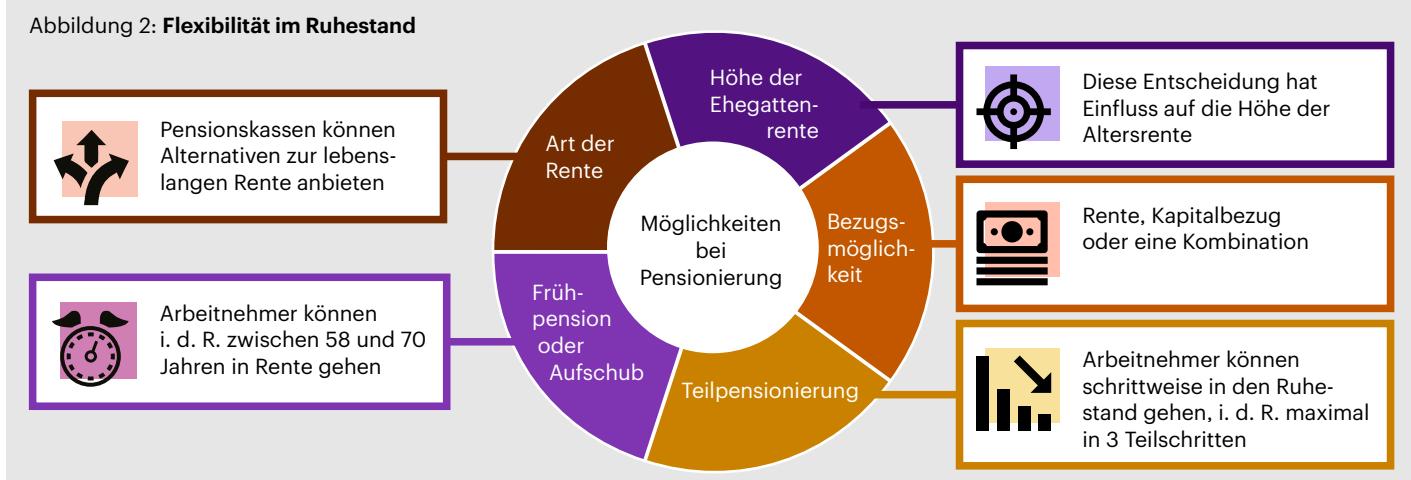
- **Befristete Renten**

Eine fixe Rente für eine begrenzte Anzahl Jahre anstatt lebenslänglich. Die Rentenzahlungen sind höher als bei einer lebenslangen Rente, aber der Rentner muss sicherstellen, dass er nach Ablauf der Laufzeit über ausreichende finanzielle Mittel verfügt.

- **Degressive Renten**

Eine Rente, welche etwas höher beginnt und dann aber in den ersten 10 Jahren jährlich sinkt und danach auf einem konstanten Niveau bleibt.

Abbildung 2: Flexibilität im Ruhestand



Eine Vielzahl von Möglichkeiten zur Flexibilisierung bietet sich künftigen Altersrentnern

«Lebenslängliche Rente inkl. Partnerrente oder Kapitalbezug?» war früher die mit Abstand wichtigste Frage zukünftiger Altersrentner. Schon dieser Entscheid ist für viele sehr schwierig zu treffen, hängt die Antwort doch stark von den persönlichen Bedürfnissen und Umständen, dem Finanzwissen, aber auch von steuerlichen Konsequenzen ab.

Als Alternative zur standardmässigen, lebenslangen Altersrente finden sich immer mehr interessante Ansätze im Markt, welche den spezifischen Bedürfnissen künftiger Altersrentner gerecht zu werden versuchen. Die Gründe liegen in den zentralen Faktoren wie Gesundheit, Aktivität sowie Lebensqualität im Alter. In der Praxis sehen wir insbesondere folgende Modelle:

- **Einmalzahlung und aufgeschobene Renten**

Bei Rentenantritt erfolgt eine Einmalzahlung in Höhe des Rentenwertes der ersten 10 Jahre. Anschliessend wird die reguläre Jahresrente lebenslänglich ausgerichtet.

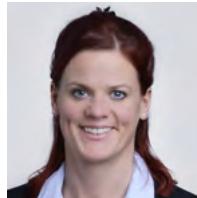
- **Garantie- plus Überschussrente**

Es wird jährlich eine Grundrente ausbezahlt sowie zusätzlich eine variable Überschussrente in Abhängigkeit von der finanziellen Situation der Pensionskasse.

Zudem besteht die Möglichkeit, flexibel in den Ruhestand zu treten. Diese wurde infolge der AHV-Reform 2021 gesetzlich verankert, um die älteren Arbeitnehmer im Arbeitsprozess zu behalten. Dabei kann der Zeitpunkt zwischen Alter 63 und, mit Zustimmung des Arbeitgebers, 70 gewählt werden. Die Pensionskassen können in ihrem Reglement als frühesten Zeitpunkt des Altersrücktritts auch das Alter 58 vorsehen. Immer beliebter werden dabei auch Teilpensionierungen, welche in der Regel in maximal drei Schritten vorgenommen werden können – für viele eine willkommene Möglichkeit für einen sanfteren Übergang in den Ruhestand.

Möglichst viel, aber nicht zu viel

Der WTW 2024 Global Benefits Attitude Survey hat gezeigt, wie wichtig den Arbeitnehmern in der Schweiz das finanzielle Wohlergehen ist. Entsprechend wichtig ist für Arbeitgeber, dass insbesondere ihre Pensionskasse ein ansprechendes Leistungsniveau bietet, aber eben auch angemessene Möglichkeiten von Flexibilität. Wenn es vielleicht für Firmen mit eigenen Pensionskassen etwas einfacher ist, Einfluss auf mögliche Veränderungen zu nehmen, so braucht es für Firmen mit einem Anschluss an eine Sammelstiftung einen Anbieterwechsel, wenn Optimierungen vorgenommen werden sollen.

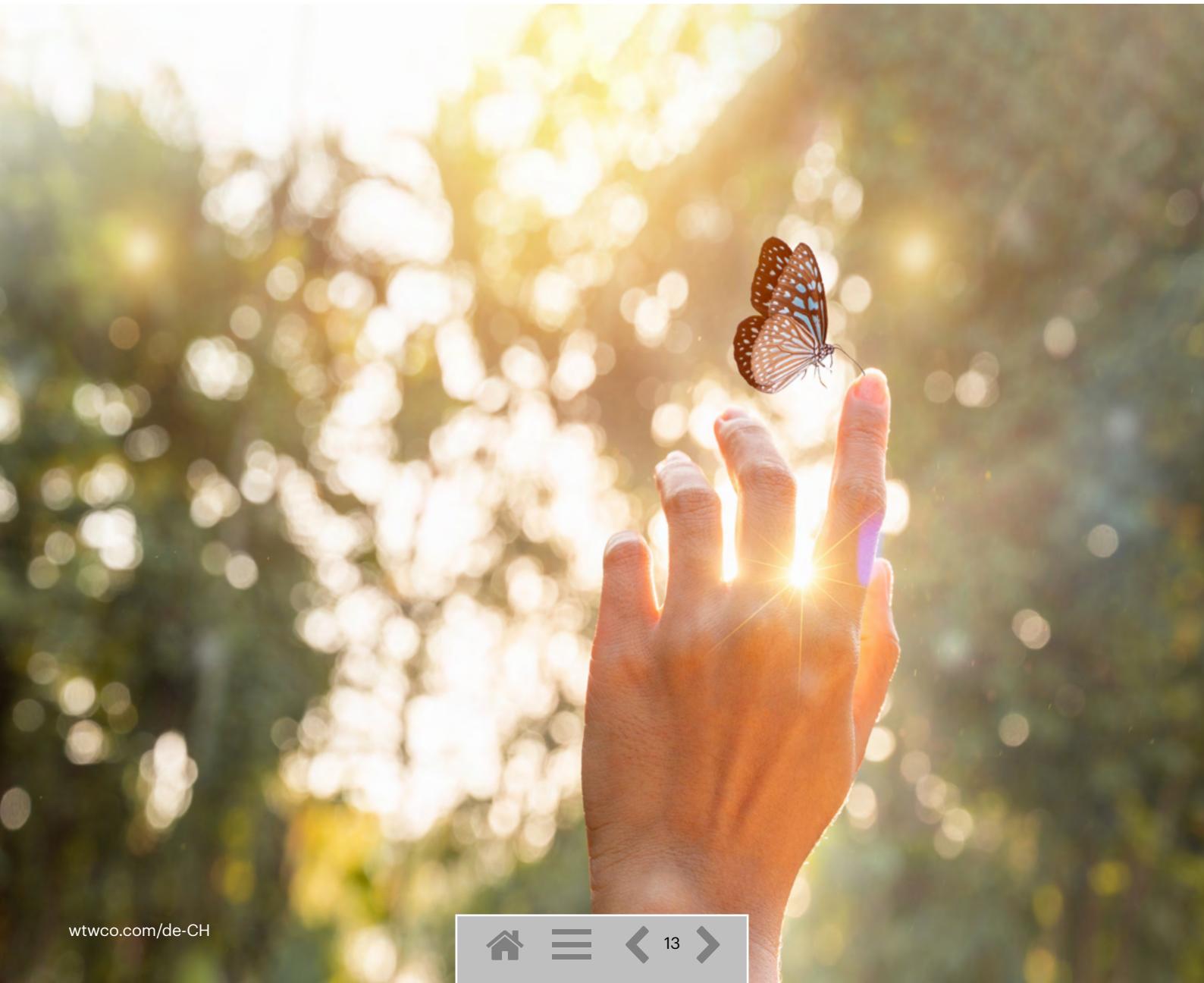


Sarah Hannibal
FIA C.Act
Actuarial Consultant
sarah.hannibal@wtwco.com
+41 43 488 44 08



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

Stellen Sie sicher, Ihren Arbeitnehmern das vorhandene Potenzial an Flexibilität zugänglich zu machen und allenfalls zusätzliche Möglichkeiten zu schaffen, jedoch ohne sie zu überfordern. Durch Ausbildung die Befähigung für die notwendigen Entscheidungsfindungen zu erreichen, ist der Schlüssel zur erfolgreichen Umsetzung.



Gastbeitrag paneuropäische Pensionspläne: Demografie «matters» – Neue Wege bei Pensionslösungen sind wichtig

Dieses Jahrzehnt ist von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass die Rentensysteme für die schnell wachsende Zahl von Rentnern – und die Erwerbsbevölkerung, die sie unterstützen – nachhaltig und angemessen bleiben. Die Evolution zu mehr skalierbaren Strukturen in der betrieblichen Altersvorsorge kann dabei ein wichtiger Schritt sein.

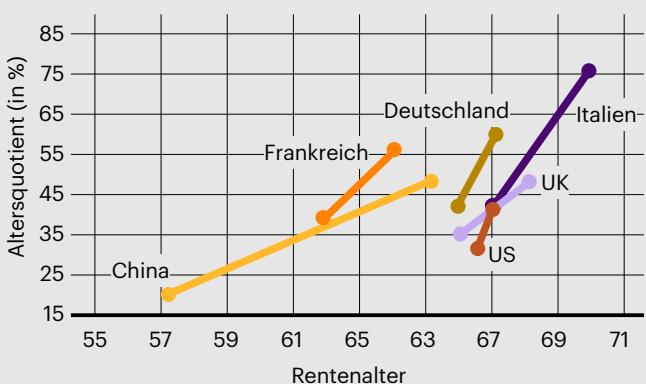
Demografie «matters». Und da die Weltbevölkerung inzwischen (laut UN im November 2022) die 8-Milliarden-Grenze überschritten hat, entdecken wir – zu unserer Bestürzung – zunehmend, wie wichtig das Thema ist. Das Bemerkenswerte an unserem anhaltenden Bevölkerungswachstum ist, dass es nicht so sehr auf Geburten zurückzuführen ist, sondern darauf, dass die Menschheit länger lebt. Die weltweite durchschnittliche Lebenserwartung ist von 45 Jahren im Jahr 1950 auf 73 Jahre gestiegen und wird im Jahr 2050 voraussichtlich 77 Jahre erreichen. Weltweit wird der Anteil der Menschen im Alter von 65 Jahren und älter an der Gesamtbevölkerung weiter ansteigen, wobei Europa der Kontinent mit der ältesten Bevölkerung bleiben wird. Die sich verändernde Altersstruktur wirkt sich tiefgreifend auf alles aus, vom Gesundheitswesen über das Rentensystem bis hin zur Wirtschaft.

Der demografische Wandel verursacht finanzielle Belastungen

Diese Trends offenbaren u. a. Mängel in den Rentensystemen, in denen die jüngere Generation die Renten der Rentnergeneration finanziert. Traditionell basieren Rentensysteme auf drei Säulen: Die erste ist die staatliche, umlagefinanzierte Säule (PAYG, pay as you go), die ein Grundeinkommen bieten soll, um den Risiken von niedrigem Einkommen und schlechter Lebensplanung entgegenzuwirken. Die 2. Säule ist die in der Regel kapitalgedeckte betriebliche Altersvorsorge, bei der Arbeitnehmer und Arbeitgeber in einen privaten Fonds einzahlen. Dazu gehören die Schweizer Pensionskassen, allgemein Pensionsfonds und beitragsorientierte Pläne. Die 3. Säule besteht aus privaten Ersparnissen, einschliesslich etwaiger Versicherungen und freiwilliger, privat finanzierte Renten. Ziel ist es, den Konsum über die gesamte Lebensdauer hinweg zu glätten und Altersarmut zu vermeiden.

Allerdings ist insbesondere in vielen kontinentaleuropäischen Ländern die Rente aus der umlagefinanzierten Säule nach wie vor die wichtigste Einkommensquelle im Alter. Mit Blick auf die wachsende Zahl von Rentnern und die schrumpfende Beitragszahlerbasis wurden die umlagefinanzierten Rentensysteme in vielen Ländern bereits reformiert, was z. B. Anhebungen des Rentenalters oder Absenkungen des Rentenniveaus zur Folge hat. Um dadurch entstehende Rentenlücken im Alter zu schliessen, gewinnen die kapitalgedeckten Säulen der Altersvorsorge an Bedeutung. Regierungen sollten daher die betriebliche und private Altersvorsorge künftig noch stärker als in der Vergangenheit fördern.

Abbildung 1: Gesetzliches Renteneintrittsalter und Altersquotient in den Jahren 2023 und 2050, in Jahren und %; Quellen: Nationale Rentenversicherungsträger, OECD, Allianz Research

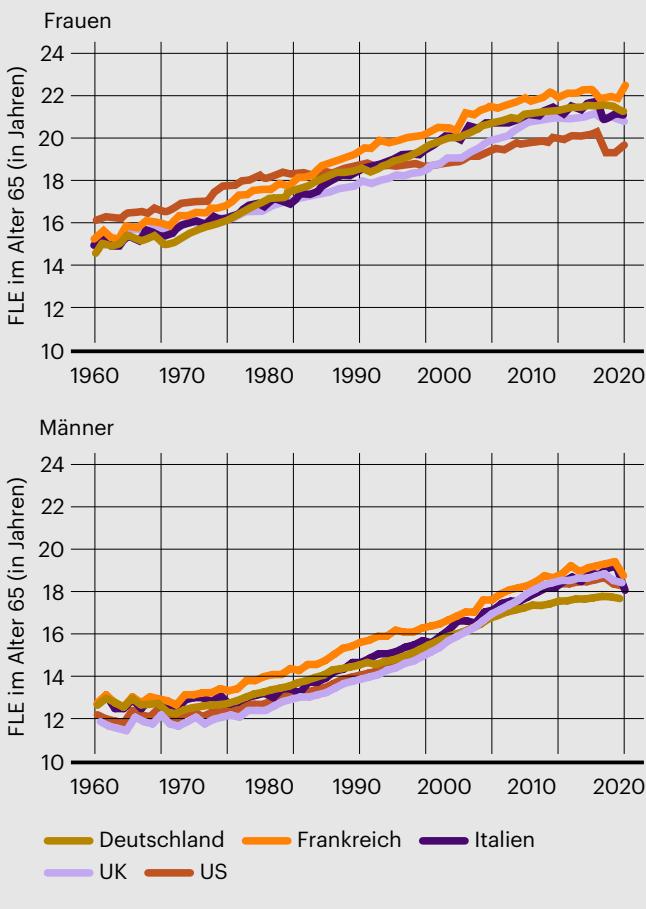


Viele internationale Arbeitgeber sind allerdings angesichts unterfinanzierter Defined-Benefit-Pläne (DB-Pläne, Leistungsprimat-Pläne) und der steigenden Lebenserwartung ihrer ehemaligen Mitarbeiter nach Möglichkeit auf Defined-Contribution-Pläne (DC-Pläne, Beitragsprimat-Pläne) umgestiegen, um die Verbindlichkeiten zu begrenzen. Der Unterschied zwischen DB- und DC-Plänen besteht darin, dass den Einzelnen bei DB-Plänen eine bestimmte Altersrente garantiert wird und somit der Arbeitgeber das Investitionsrisiko und das Langlebigkeitsrisiko trägt. Bei DC-Plänen hängt der Auszahlungsbetrag von den geleisteten Beiträgen und der Anlagerendite ab.

(z. B. 1e-Pläne in der Schweiz). In den USA sank der Anteil der DB-Pläne auf heute etwa 10%. Gleichzeitig stieg der Marktanteil der DC-Pläne auf 85%.

Diese Veränderungen durch Regierungen und Unternehmen haben zu einem dramatisch veränderten Ruhestandsumfeld geführt. Die Verantwortung für die Sicherung eines ausreichenden Einkommens im Rentenalter liegt heute in weitaus höherem Masse beim Einzelnen.

Abbildung 2: Entwicklung der weiteren Lebenserwartung (Further Life Expectancy (FLE)) im Alter 65, in Jahren; Quellen: INSEE, ONS, NCHS, Statistisches Bundesamt, Human Mortality Database (2024), UN Population Division (2022), Allianz Research



Demografie «matters». Für den Erfolg ist ein Umfeld erforderlich, in dem Vermögensverwalter, Versicherer sowie weitere Marktteilnehmer und die Regierung gemeinsam einen zuverlässigen und effizienten Rahmen für die Altersvorsorge schaffen.

Lokale Regeln, aber globale Strukturen

Als eine effiziente Lösung für das Demografieproblem werden oft grosse Pensionspläne genannt, die man in anderen Regionen der Welt bereits finden kann. Aber die nationalen Regeln in Europa lassen grenzüberschreiten-

de Pläne oft nur bedingt zu, und auch der erste Versuch eines sogenannten paneuropäischen Pensionsprodukts (PEPP) ist bis dato nur begrenzt erfolgreich. Um hier eine grössere Skalierung zu erreichen, müssen die rechtlichen und auch steuerlichen Regelungen noch mehr harmonisiert werden bzw. paneuropäische Strukturen müssen nationalen Lösungen gleichgesetzt werden. Diese Skalierung könnte oft bessere Diversifikation, insbesondere auch bei Vermögensanlagen in Private Markets, bessere Gebührenstrukturen, aber auch mehr Transparenz und digitale Schnittstellen bedeuten, die auf nationaler Ebene nur eingeschränkt ökonomisch sinnvoll umsetzbar sind, über mehrere Länder hinweg aber sehr wohl.

Aber auch wenn der paneuropäische Pensionsplan aktuell noch eine Seltenheit ist, sehen wir sehr viele Tendenzen, die Strukturen und Prozesse im Bereich der Vorsorge zu vereinheitlichen, soweit dies die lokalen Anforderungen erlauben. Beispielsweise nutzen internationale Unternehmen bereits heute in ihren Pensionsplänen die gleichen Kapitalmarktmodelle, um Verbindlichkeiten zu schätzen und die Anlagestrategie des Plans zu bestimmen. Auch die Governance-Strukturen werden mehr und mehr vereinheitlicht, um hier Standards sicherzustellen und im besten Sinne der versicherten Arbeitnehmer Anlageentscheidungen zu treffen. Für gewisse Mitarbeitergruppen (z. B. Expats und «mobile Mitarbeiter») gibt es auch Pensionspläne, die unter einer gemeinsamen Struktur ihr Pensionsvermögen investieren können (s. Abb. 3).

Abbildung 3: Bausteine internationaler Pensionspläne für ausgewählte Mitarbeitergruppen; Quelle: Allianz Global Investors, Zurich International Benefit, Equiom



Anlage-Pooling, also die Verwendung eines gleichen strategischen Ansatzes für gewisse Assetklassen (z. B. bei aktiv gemanagten Aktien) für mehrere Pensionseinrichtungen, wird vermehrt nachgefragt, da damit Skaleneffekte erreicht werden können und das Portfolio selbst breiter diversifiziert wird, was bei einzelnen lokalen Plänen sonst kaum darstellbar ist. Insbesondere bei Private Markets, die aus Diversifikationsgründen unseres Erachtens ein Muss in heutigen Anlagestrategien darstellen, sehen wir viel Nachfrage bei diesen Themen. Um diese Fragen über Grenzen hinweg zu beantworten, braucht das Unternehmen lokale Expertise, aber auch grenzüberschreitende Koordination. Der ideale Partner für die Vermögensverwaltung sollte sowohl lokal als auch überregional die verschiedenen Herausforderungen erfüllen.

Flexibilität bieten

Die genaue Gestaltung von Lösungen hängt von den Bedürfnissen und Vorlieben der Unternehmen sowie den nationalen Anforderungen ab, denen sie möglicherweise unterliegen. Wir glauben, dass die verschiedenen Optionen nützliche Ausgangspunkte für die Strukturierung der Pensionspläne darstellen können. Die Elemente einer grösseren Internationalisierung hängen entscheidend vom regulatorischen Rahmenwerk und auch von der Struktur des Unternehmens ab. Diese Internationalisierung kann auch schrittweise erfolgen. Langfristig erwarten wir eine grössere Skalierung und Harmonisierung, kurz- bis mittelfristig sind jedoch lokale Fragestellungen dominant. Aber sich überregionalen Fragen zu öffnen, ohne die nationalen Anforderungen zu vernachlässigen, scheint der beste Weg hin zu grösseren Skalierungsoptionen zu sein.

**Dr. Kai Wallbaum**

Head of Asset/Life Business
Allianz Global Investors GmbH
kai.wallbaum@allianzgi.com
+49 89 1220 7774

Allianz Global Investors GmbH

www.allianzgi.com

Wir verwalten ein Vermögen von 571 Milliarden Euro für institutionelle und private Anleger weltweit. Unsere Expertise reicht von den Industrieländern bis zu den Schwellenländern, von Einzelländern bis zu globalen Strategien und von thematischen bis zu Sektorportfolios.

Disclaimer

Investieren birgt Risiken. Der Wert einer Anlage und Erträge daraus können sinken oder steigen. Investoren erhalten den investierten Betrag gegebenenfalls nicht in voller Höhe zurück. Die dargestellten Einschätzungen und Meinungen sind die des Herausgebers und/oder verbundener Unternehmen zum Veröffentlichungszeitpunkt und können sich – ohne Mitteilung darüber – ändern. Die verwendeten Daten stammen aus verschiedenen Quellen und wurden zum Veröffentlichungszeitpunkt als korrekt und verlässlich bewertet. Bestehende oder zukünftige Angebots- oder Vertragsbedingungen geniessen Vorrang.

Pensionskassen im Wandel: Die Herausforderung der Verteilungsstrategie

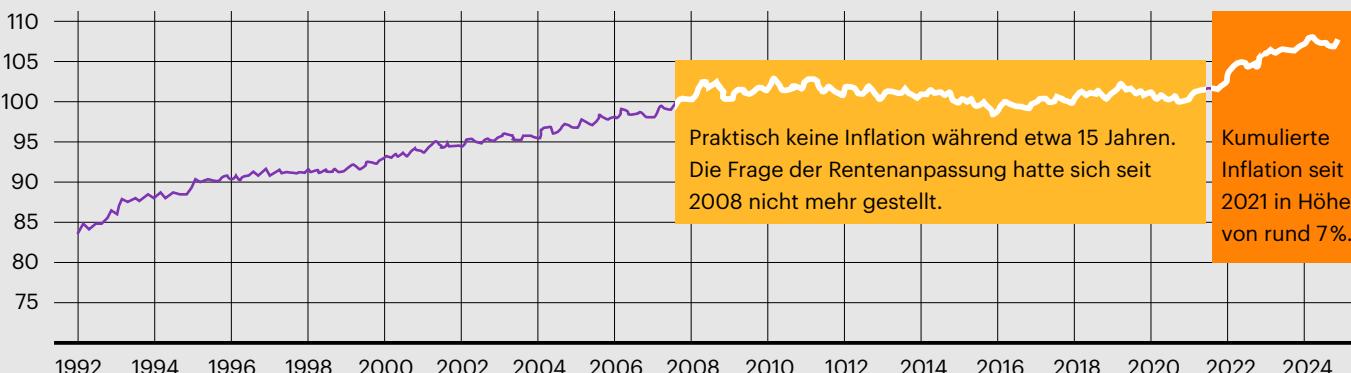
Pensionskassen im Wandel: Die Herausforderung der Verteilungsstrategie

Nach den hervorragenden Renditen der Jahre 2023 und 2024 haben viele Pensionskassen die Verluste des Jahres 2022 bereits wieder wettgemacht. Mehrere nähern sich ihrer angestrebten Ziel-Wertschwankungsreserve oder verfügen sogar über freie Mittel.

Die Deckungsgrade der Pensionskassen kehren auf ein Niveau zurück, das mit jenem von Ende 2021 vergleichbar ist. Es gibt jedoch einen bedeutenden Unterschied: Während die kumulierte Inflation von 2008 bis 2021 praktisch bei 0% lag, sind die Preise in den letzten vier Jahren um fast 7% gestiegen (siehe Abbildung 1).

Die Umwandlungssätze sind in den letzten 10 Jahren im Durchschnitt um fast 15% gesunken, so dass selbst innerhalb der Gruppe der Altersrentner in diesem Zeitraum sehr unterschiedliche Rentenbedingungen herrschten. Sollte die Inflation für einen Versicherten, der vor 10 Jahren eine Rente mit einem Umwandlungssatz von 6,2% bezog, in gleicher Weise ausgeglichen werden wie für eine Person, die im Jahr 2020 mit einem Satz von 5,3% in Rente gegangen ist? Bisher wurden oft relativ einfache Lösungen gewählt: Entweder wurde kein Inflationsausgleich gewährt oder es wurde ein einmaliger Betrag, oft ein Pauschalbetrag, als Geste an die Rentner gezahlt. Diese Massnahmen hatten nur geringe finanzielle Auswirkungen, die mit der lebenslangen Erhöhung der laufenden Renten nicht vergleichbar waren.

Abbildung 1: Landesindex der Konsumentenpreise seit 1992 (Dezember 2020 = 100)



Immer mehr Pensionskassen stellen fest, dass 1) ihre finanzielle Situation relativ solide ist und 2) die Altersrenten in letzter Zeit nicht an die Inflation angepasst wurden. Sie müssen sich gemäss Art. 36 Abs. 2 BVG zur Anpassung an die Preisentwicklung äussern. Aber welchen Ansatz sollten die Pensionskassen wählen, um eine gewisse Gleichbehandlung von aktiven Versicherten und Rentnern zu gewährleisten? Diese Frage stellt sich insbesondere, wenn man bedenkt, dass die Zinsen, die den aktiven Versicherten gutgeschrieben wurden, oftmals niedriger waren als die Zinsen, die den Rentnern in ihrem Umwandlungssatz zugestanden wurden. Gemäss Oberaufsichtskommission berufliche Vorsorge erhielten aktive Versicherte in den letzten zehn Jahren einen durchschnittlichen Zinssatz von etwas über 2%, während Altersrentner, die vor zehn Jahren in Pension gingen, im Durchschnitt einen impliziten Zinssatz von über 3% erhielten.

Dokumentation mittels Verteilungsmodell

Wenn die Pensionskassen weiterhin so gut dastehen, wären sie gut beraten, ihre Entscheidung mit einem Modell zu dokumentieren, das die Verteilung der Mittel zwischen aktiven Versicherten und Rentnern, aber auch innerhalb der Rentnerkohorten aufzeigt. Damit soll vermieden werden, dass «doppelte Verlierergruppen» entstehen, d. h. Neurentner, die vor der Pensionierung nur geringe Zinsen und gleichzeitig niedrige Umwandlungssätze erhalten haben.

Die Pensionskassen müssen dann entscheiden, ob sie ein einheitliches oder egalitäres Verteilungsmodell für die den Rentnern zugewiesenen Mittel anwenden wollen (z. B. Indexierung von 1% für alle Rentner) oder ob sie die Bedingungen berücksichtigen wollen, unter denen die

Versicherten in Pension gegangen sind (Kohortenmodell, wobei der Indexierungssatz vom Umwandlungssatz abhängt, der bei Pensionierung gewährt wurde). Die Gleichbehandlung hängt dann von dem verwendeten Bezugsrahmen ab. Es wird für die Pensionskassen erforderlich sein, verschiedene Entscheidungen zu treffen und diese dann den Versicherten auch gut zu kommunizieren. Wie wir bereits in unserem Artikel vom Sommer 2023 erwähnt haben, ermöglicht die Verwendung von Mindest- und Höchstbetragsmechanismen oder einer Kombination aus einmaligen und lebenslangen Beträgen dem Stiftungsrat, seine Strategie auf der Grundlage der Historie und Politik der Pensionskasse gezielt zu verfeinern.

Verteilungsstrategie – Herausforderung der kommenden Jahre

Die Festlegung einer Verteilungsstrategie ist kein einfacher Prozess, und man muss zugeben, dass dieses Thema in den letzten 15 Jahren vernachlässigt wurde, da sich die Pensionskassen auf die sinkenden Anleihерenditen, Leistungserwartungen und Schwankungsreserven konzentriert. Die Pensionskassen wären also gut beraten, ihr Modell im Lichte verschiedener Szenarien zu testen, um zu sehen, wie nachhaltig es in Zukunft sein wird.

Dies ist eine Herausforderung, der sich potenziell alle Schweizer Pensionskassen in den kommenden Jahren stellen müssen, während die Branche angesichts ihrer Vielfalt bisher keine allgemeingültige Lösung gefunden hat, die den aktiven Versicherten und Rentnern leicht vermittelt werden kann. Das Problem dürfte sich allmählich verschärfen, wenn die Inflation auf dem bescheidenen Niveau der letzten Jahre verharrt, und könnte in einer Periode höherer Inflation, wie sie andere westliche Länder in den letzten fünf bis sechs Jahren erlebt haben, kritisch werden (die Schweiz hatte in dieser Zeit nur eine bescheidene Inflation zu verzeichnen).

Einfluss auf die IFRS-, US GAAP- oder IPSAS-Rechnungslegung

Für Unternehmen, die auch nach IFRS-, US GAAP- oder IPSAS-Standards bilanzieren, kann sich zudem die Frage stellen, welchen Einfluss diese Modelle auf die Indexierungsannahme haben, die für die Bewertung von Pensionsverpflichtungen zu verwenden ist. Praktisch alle Pensionskassen, auch die öffentlich-rechtlichen, haben inzwischen die unbedingte Anpassung der laufenden Renten an die Inflation oder an die Entwicklung der Gehaltsskala des Unternehmens oder der öffentlichen Einrichtung abgeschafft.

In Ermangelung einer spezifischen Finanzierung, die reglementarisch für Indexierungen vorgesehen ist, muss geprüft werden, ob tatsächlich eine sogenannte «konstruktive» Verpflichtung besteht, solche Anpassungen zu gewähren. Aber eine solche Verpflichtung wird grundsätzlich selten bestehen, da die Indexierung in den meisten Fällen nur teilweise erfolgt und an die Erzielung von Renditen geknüpft ist, die dauerhaft über der für den Plan notwendigen Rendite liegen. Dies könnte sich jedoch in Zukunft ändern, wenn es einen längeren Zeitraum gibt, in dem aktive Versicherte mit den derzeitigen typischen Umwandlungssätzen (mit impliziten Renditen von in der Regel unter 2%) in Pension gehen, die Anlagerenditen jedoch weiterhin höher sind (z. B. 3%+ pro Jahr). Der Druck seitens der Rentner wird steigen, diese überschüssigen Renditen auf ihre Renten umzulegen.

Wenn erheblich freie Mittel vorhanden sind und die Gewährung von Indexierungen erwiesenermassen und wiederholt praktiziert wird, sollte auch unter Berücksichtigung der Inflationshypothesen bewertet werden, ob eine Indexierung, z. B. eine teilweise Indexierung, wahrscheinlich ist und mit allen für die versicherungsmathematische Bewertung verwendeten Parametern übereinstimmt. Eine solche Annahme sollte auch in Betracht gezogen werden, wenn, wie es manchmal der Fall ist, eine spezifische Finanzierung für zukünftige Indexierungen reglementarisch vorgesehen ist.

Schlussbemerkung

Das Thema der Rentenindexierung und der Aufteilung von Überschussrenditen zwischen aktiven Versicherten und Rentnern ist für die Pensionskassen in der Schweiz eine wichtige Angelegenheit, die in Zukunft angegangen werden sollte. Indem Pensionskassen sich frühzeitig mit diesem Thema befassen, können sie proaktiv Lösungen entwickeln und sicherstellen, dass sowohl aktive Versicherte als auch Rentner langfristig von stabilen und «fairen» Renten profitieren. Es bietet die Chance, die Zukunft der Altersvorsorge positiv zu gestalten und nachhaltige Massnahmen zu ergreifen.



Adam Casey

Head of Corporate Retirement Consulting
adam.casey@wtwco.com
+41 43 488 44 41



Giovanni Zucchinetti

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

DORA et Labora – Was deutsche Pensionseinrichtungen bewegt und was wir in der Schweiz daraus lernen können

Grössere Reformen der 2. Säule haben in der Schweiz einen schweren Stand, wie die Ablehnung der BVG-Reform letztes Jahr wieder gezeigt hat. In der EU hingegen passiert vielleicht zu viel. Ein Blick über die Grenze kann dennoch inspirieren. Welche Reformen werden in Deutschland und der EU angegangen und warum? Welche Chancen und Herausforderungen gibt es? Und welche Lehren können Schweizer Pensionskassen daraus ziehen?

Betriebliche Altersversorgung in Deutschland

Für viele deutsche Rentnerinnen und Rentner stellen die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) neben denen der gesetzlichen Rentenversicherung eine wichtige Einkommensquelle im Alter dar. Die bAV ist seit 1974 im Betriebsrentengesetz (BetrAVG) geregelt, das u. a.

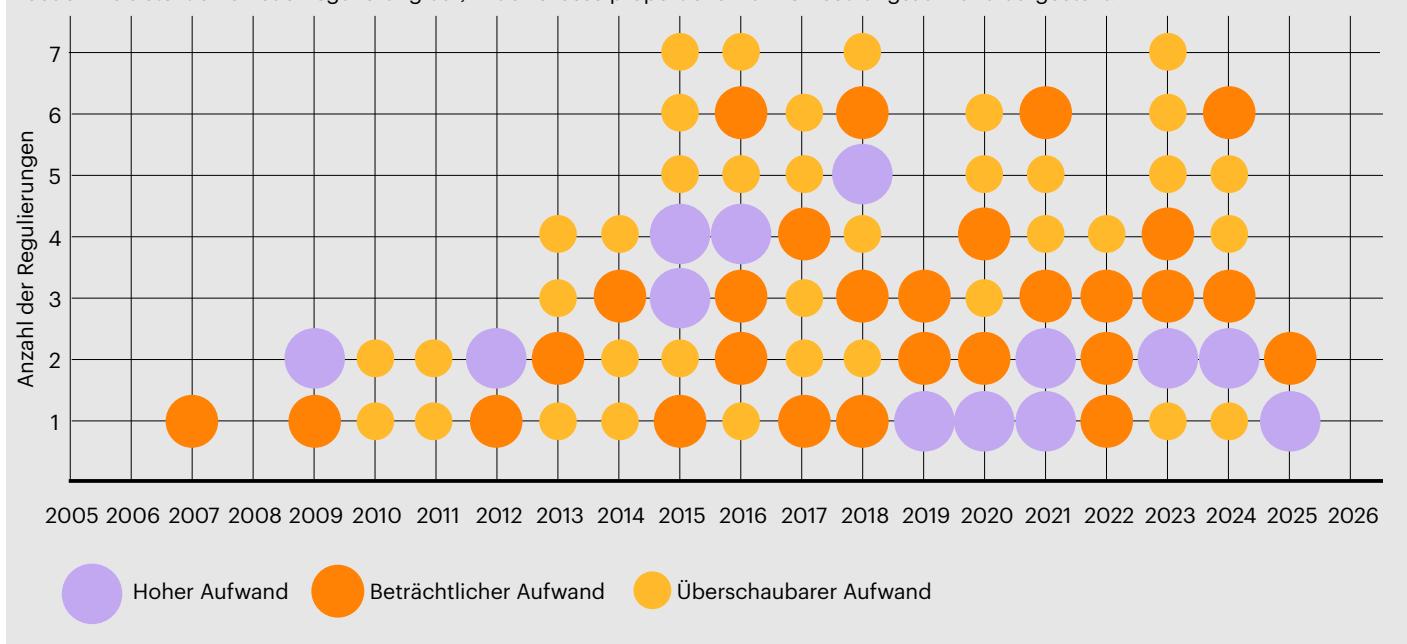
verschiedene Wege zur Durchführung der bAV für die Unternehmen festlegt. Als deutsche Besonderheit wird die bAV vielfach noch von den Unternehmen ohne zwischen geschalteten Rechtsträger, d. h. unmittelbar, zugesagt. Neben anderen Durchführungswegen sehen das BetrAVG und das Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) Pensionskassen und Pensionsfonds als zwei regulierte und von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) beaufsichtigte kapitalgedeckte Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung vor. Es gibt in Deutschland kein eigenes Aufsichtsrecht für Pensionskassen. Sie sind über das VAG grundsätzlich wie Lebensversicherungen reguliert und erfahren lediglich bei expliziter gesetzlicher Regelung im VAG erleichternde Ausnahmen.

Pensionskassen im Bermuda-Dreieck – die aktuellen Themen

Viele deutsche Pensionskassen stehen seit Jahren bedingt durch die drei Aspekte Niedrigzins, Regulierung und Transformation unter erheblichem Druck. Im Einzelnen ist die Lage wie folgt:

Abbildung 1: Zunehmende Regulierung mit unterschiedlichem Umsetzungsaufwand

Jeder Kreis stellt eine neue Regulierung dar, in der Grösse proportional zum Umsetzungsaufwand dargestellt.



Niedrigzinsphase

Aufgrund der Niedrigzinsphase sind die Spielräume für Überschüsse geringer geworden und die Risikotragfähigkeit hat abgenommen. Die zwischenzeitlich gestiegenen Zinsen nutzten viele Kassen, um ihre Anlageportfolios umzustellen, Risiken zu reduzieren und damit langfristig auch Verwaltungsaufwand in diesem Zusammenhang zu reduzieren. Dieser Prozess ist noch nicht abgeschlossen und verursacht derzeit noch Umstellungsaufwand.

Zunehmende (europäische) Regulierung

Wir beobachten seit 10 Jahren stark zunehmende Regulierung. Die Abbildung 1 veranschaulicht dies.

Seit einigen Jahren werden Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (IORPs – Institutions for Occupational Retirement Provision) zunehmend neuer und damit zusätzlicher europäischer Regulierung unterworfen. Im Rahmen der IORP II-Richtlinie der EU, deren nationale Umsetzung in Deutschland zum 13. Januar 2019 in Kraft trat, wurden mit der Ausweitung der Vorgaben für die eigene Risikobewertung, die Besetzung von Schlüsselfunktionen sowie Informationsvorgaben wesentliche Veränderungen vorgenommen, die in den letzten fünf Jahren ganz erhebliche einmalige und laufende Mehraufwendungen für Pensionskassen verursachten und immer noch verursachen.

Während die IORP II-Richtlinie über viele Jahre vorbereitet, IORP-spezifisch ausgestaltet und als EU-Richtlinie vom deutschen Gesetzgeber entsprechend den nationalen Gegebenheiten umgesetzt werden konnte, ergehen seit Anfang der 2020er Jahre zunehmend EU-Verordnungen als unmittelbar anwendbares zwingendes Recht. Diese Regulierungen wurden teilweise weniger intensiv vorbereitet und die IORPs sind eher «versehentlich» in den Anwendungsbereich geraten, da IORPs als Finanzdienstleister angesehen und neben Banken, Asset-Managern und Versicherungen über einen Kamm geschoren werden. Die Umsetzung gestaltet sich für die deutschen IORPs als eher atypische und kleine Anwender entsprechend als sehr herausfordernd.

Eine Regulierung dieser Art stellt die EU-Offenlegungsverordnung (Sustainable Finance Disclosure Regulation – SFDR) dar, die auf dem Aktionsplan «Finanzierung nachhaltigen Wachstums» der Europäischen Kommission basiert und ab 2021 zu beachten war. Da es sich bei der SFDR um eine Transparenz- und Verbraucherschutz-Regulierung im Zusammenhang mit im Markt beworbenen nachhaltigen Produkten handelt, bestehen unverändert einige rechtliche Zweifelsfragen bei der Anwendung, da Pensionskassen im Gegensatz zu bspw. Asset-Managern

weder einfache Produkte vertreiben noch – im Falle von Unternehmenskassen – überhaupt einen Markt bedienen. Eine grundsätzliche Überarbeitung wurde seitens der EU bereits angekündigt.

Seit 1. Januar 2025 muss für Pensionskassen-Anwartschaften die Digitale Rentenübersicht bedient werden. Hierbei handelt es sich um ein deutschlandweites Internet-Portal, in dem alle Bürgerinnen und Bürger den Stand ihrer gesetzlichen, betrieblichen und privaten Rentenanwartschaften einsehen können. Die elektronische Verfügbarmachung der bei einer Einrichtung geführten Anwartschaften überfordert die IT-Kapazitäten jeder Einrichtung, so dass auf spezialisierte Provider zugegriffen wird. Damit fallen bei den Einrichtungen vor allem Anbindungs- und Implementierungsaufwendungen an.

Aktuell ist derzeit zudem die DORA, d. h. der Digital Operational Resilience Act. Die umfangreichen Anforderungen an Dokumentation und Informations- und Kommunikationstechnik-(IKT-) Resilienz waren bis zum 17. Januar 2025 umzusetzen. Zwar haben die meisten IORPs entsprechend Projekte gestartet, jedoch ist der Einarbeitungs- und Koordinationsaufwand immens. Gerade Unternehmenspensionskassen konnten bisher von spezialisierten Ressourcen für IKT im jeweiligen Konzern profitieren, müssen nun aber als sonderregulierte «Finanzmarktteilnehmer» zur Umsetzung der DORA in Abstimmung auf sachfremdem Gebiet mit vielerlei Stakeholdern gehen.

Transformation und Fachkräftemangel

Viele klassische deutsche Industrien wie die Chemie- und die Automobilindustrie befinden sich seit einigen Jahren in einem grossen Transformationsprozess. Die Banken- und Finanzbranche litt zudem bis vor einiger Zeit unter der Niedrigzinssituation und eigenem Regulierungsdruck. Insbesondere unternehmensnahe Pensionskassen werden in der Regel stark aus dem Personal- und Finanzbereich ihrer Trägerunternehmen unterstützt. Durch Umstrukturierungen in diesen Trägerunternehmen gehen den Kassen viele qualifizierte Fachkräfte verloren. Dazu kommen der allgemeine Fachkräftemangel der letzten Jahre und die Verrentungswelle der Baby-Boomer.

Wie reagieren die deutschen Pensionskassen?

Da in Deutschland die Pensionskassen mit anderen Durchführungswegen, insb. der Direktzusage, konkurrieren, haben viele Unternehmen ihre Pensionskassen für den Neuzugang inzwischen geschlossen und bieten ihren neuen Mitarbeitenden attraktive und von regulatorischen Zusatzaufwendungen unbelastete Direktzusagen.

Strategisch und langfristig gesehen kann den Herausforderungen nur durch die maximale Hebung von Effizienzen und Spezialisierung begegnet werden. Daher nutzen die Marktteilnehmer zunehmend spezialisierte Anbieter und/oder bilden auch Kooperationen mit anderen Pensionskassen, bspw. mittels der Gründung von Service-Gesellschaften.

Nur sehr wenige Einrichtungen haben das Potenzial, den Herausforderungen durch organisches Wachstum zu begegnen. Einige grössere Kassen suchen bewusst die Möglichkeit, kleinere Pensionskassen auf dem Wege der Bestandsübertragung zu übernehmen.

Was können wir in der Schweiz daraus lernen

Die stark zunehmende Regulierung, kombiniert mit weiteren Marktgegebenheiten, führt in Deutschland zur Konsolidierung von Vorsorgeeinrichtungen und begünstigt die Direktzusagen. Obwohl die Regulierung im Kern wichtige Anliegen aufgreift, besteht die Gefahr, dass Vorsorgeeinrichtungen durch Überregulierung und/oder nicht auf Vorsorgeeinrichtungen zugeschnittene Regulierung unverhältnismässig stark belastet werden.

Die genannten Regulierungen adressieren wichtige Anliegen wie Risikomanagement, Transparenz, Technologie- und Kommunikationsrisiken. Diese Themen sind auch für Schweizer Vorsorgeeinrichtungen von zentraler Bedeutung. Auch hierzulande nimmt die Regulierung seit Jahren zu.

Wir plädieren in diesem Zusammenhang für eine Regulierung mit Augenmass. Regulierung soll verhältnismässig und spezifisch sein und die zentralen Risiken in einer effektiven und möglichst flexiblen Weise adressieren, ohne zu überschiessen und übermässig starre Vorschriften zu erlassen. Im Vordergrund muss stets das verfassungsmässige Ziel stehen, einen relevanten Beitrag zur Altersvorsorge zu leisten. Wichtig ist dabei auch eine korrekte und gleichzeitig situativ angemessene Rechtsanwendung in der Praxis, insbesondere auch durch die Aufsichtsbehörden. Dies ist für eine gesunde Weiterentwicklung der beruflichen Vorsorge zentral. Auch die Vorsorgeeinrichtungen können durch proaktives Verhalten dazu beitragen, unnötige Regulierung zu vermeiden – Regulierung entsteht oft als Folge von gewissen Missständen in Einzelfällen.



Volker Meusers
Head of Funding Vehicles
(WTW Deutschland)
volker.meusers@wtwco.com
+49 7121 3122 332



Evelyn Schilter
lic. iur., Rechtsanwältin, LL.M.
Head of Legal Consulting
evelyn.schilter@wtwco.com
+41 43 488 44 79



Gesetzliche Anpassungen im Bereich der beruflichen Vorsorge: Was sich ändert und was offenbleibt

Die berufliche Vorsorge in der Schweiz befindet sich im Wandel. Seit Januar 2025 sind neue gesetzliche Änderungen in Kraft, die sowohl Vorsorgeeinrichtungen als auch Versicherte betreffen. Zwischen Rentenanpassungen, neuen Leistungen und erhöhter Flexibilität erfahren Sie hier, was auf Sie zukommen wird.

Wesentliche Änderungen vor oder per 1. Januar 2025

BVG-Kennzahlen und Rentenanpassungen

Aufgrund der Erhöhung der AHV-Altersrente wurden mit dem 1. Januar 2025 die BVG-Kennzahlen umfassend angepasst. Was sich nicht verändert hat, ist der Mindestzinssatz von 1,25%. Eine wesentliche Neuerung betrifft die seit 2021 laufenden obligatorischen Hinterlassenen- und Invalidenrenten. Sie wurden dieses Jahr erstmals angepasst und sind künftig an den Teuerungsausgleich bei der AHV gekoppelt (aktuelle Erhöhung von 5,8%).

Gleichzeitig werden auch die obligatorischen Renten der Vorjahre, die bereits 2024 angepasst wurden, weiter aufgewertet. Für Renten, die über dem BVG-Minimum liegen, bleibt der Teuerungsausgleich jedoch freiwillig. Die Vorsorgeeinrichtungen sollten aber im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten auch die Teuerungsanpassung dieser Renten erwägen.

Neue Ermessensleistungen für Wohlfahrtsfonds¹

Seit 2025 können Wohlfahrtsfonds Ermessensleistungen gewähren, ohne dass eine Notlage vorliegt, sofern die Statuten vorher entsprechend angepasst worden sind. Diese Leistungen dienen der Prävention finanzieller Risiken in verschiedenen Bereichen: Gesundheit, Arbeitslosigkeit, Invalidität und Weiterbildung. Ziel dieser

Änderung ist es, den Versicherten mehr Flexibilität und Unterstützung in Bereichen zu bieten, die nicht durch die sozialen Versicherungen abgedeckt sind.

Nachholen von Beiträgen in die Säule 3a – mehr Flexibilität²

Seit dem 1. Januar 2025 ist es möglich, neu entstehende Beitragslücken in der Säule 3a zehn Jahre lang nachzuholen. Dies bringt eine neue Option, um die individuelle Vorsorge zu stärken und dabei steuerliche Vorteile zu nutzen, sofern bestimmte Bedingungen erfüllt sind.

L-QIF: Eine neue Ära für kollektive Anlagen³

Seit dem 1. März 2024 ermöglicht die Einführung der Limited Qualified Investor Funds (L-QIF) den Vorsorgeeinrichtungen mehr Flexibilität bei der Vermögensanlage. Diese Fonds, die ausschliesslich für qualifizierte Anleger zugänglich sind, bieten Chancen aufgrund einer schnellen Umsetzung oder wegen ihrer geringeren Verwaltungskosten.

Angemessener Datenschutz für US-Organisationen⁴

Seit dem 15. September 2024 wird das Datenschutzniveau für bestimmte zertifizierte US-Organisationen als angemessen anerkannt. Dies ist eine gute Nachricht für Vorsorgeeinrichtungen, die Daten in die USA übermitteln möchten, da sie nun sicherstellen können, dass ihre Dienstleister⁵ in den USA gemäss dem Swiss-U.S. Data Privacy Framework zertifiziert sind.

Ausblick und künftige Entwicklungen

Mehr Flexibilität bei den Begünstigten der Säule 3a

Vorgeschlagen wurde eine neue Massnahme, die es ermöglichen soll, die bestehende Reihenfolge der Begünstigten in der Säule 3a zu ändern (1. Ehegatten; 2. Kinder). Dies würde mehr Flexibilität bieten, insbesondere für Patchwork-Familien, und würde die Verwaltung der Vorsorge vereinfachen.

¹ Art. 89a Abs. 8 Ziff. 4 Schweizerisches Zivilgesetzbuch.

² Anpassung der Verordnung über die steuerliche Abzugsberechtigung für Beiträge an anerkannte Vorsorgeformen.

³ Anpassung des Kollektivanlagegesetzes und der Kollektivanlageverordnung. Angepasst wurden die Verordnung über die Anlagestiftungen per 24. April 2024 und die Verordnung über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge per 1. März 2024.

⁴ Änderung des Anhangs 1 der Datenschutzverordnung.

⁵ Dazu können auch Gesellschaften oder Dienstleister des Arbeitgebers gehören.

Die 13. AHV-Rente: ein willkommener Bonus für Rentner

2026 wird die 13. AHV-Rente eingeführt, die erstmals im Dezember 2026 ausbezahlt wird und den Rentnern eine zusätzliche Unterstützung bietet. Diese Massnahme soll durch eine Mehrwertsteuererhöhung von 0,7%⁶ finanziert werden. Die 13. AHV-Rente beeinflusst weder die maximale AHV-Altersrente noch den Koordinationsabzug in der 2. Säule. Um eine Reduktion der Leistungen infolge der 13. AHV-Rente zu vermeiden, wird Artikel 1 BVV 2 dahingehend präzisiert, dass für die Prüfung der Angemessenheit ausschliesslich die monatlichen AHV-Renten – exklusive der 13. Rente – herangezogen werden.

Revision der Hinterlassenenrenten in der AHV: Auf dem Weg zur Gleichbehandlung

Eine Reform der Hinterlassenenrenten im AHV-System ist in Vorbereitung. Diese Reform folgt einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte,⁷ der die Ungleichbehandlung von Witwen und Witwern für unzulässig erklärte. Derzeit erhalten Witwen eine lebenslange Rente, während Witwer auf eine befristete Rente beschränkt sind. Künftig werden die Renten auf der Grundlage des Verhältnisses zum Kind und nicht mehr des Zivilstands der Eltern gewährt.

Haushalte mit Kindern bis zum 25. Lebensjahr können unabhängig vom Familienstand von diesen Renten profitieren. Bestehende Renten für Witwen und Witwer über 55 Jahre bleiben erhalten, während jüngere Berechtigte ihre Ansprüche zwei Jahre nach Inkrafttreten der Reform verlieren.

Ziel ist es zudem, lebenslange Renten auf Fälle mit einem tatsächlichen Armutsrisko zu beschränken. In der beruflichen Vorsorge sind Witwer bereits Witwen gleichgestellt, so dass derzeit keine Anpassung erforderlich ist. Dennoch ist es denkbar, dass die Ansprüche auch in der 2. Säule künftig nicht mehr auf der Ehe, sondern auf der Beziehung zum Kind basieren könnten. Falls bestehende Hinterlassenenrenten der AHV gestrichen würden, könnte dies zudem Auswirkungen auf die Überentschädigungsberechnung in der beruflichen Vorsorge haben. Diese Reform passt die Hinterlassenenleistungen der AHV an neue soziale und gesellschaftliche Gegebenheiten an.

Schutz des Vorsorgekapitals bei Austritt aus einem 1e-Plan

Der Bundesrat⁸ schlägt neue Massnahmen vor, um das Vorsorgekapital von Arbeitnehmern zu schützen, die einen 1e-Plan verlassen. Eine Änderung des FZG⁹ wird es ihnen ermöglichen, ihr Guthaben vorübergehend auch dann ohne Verlust auf eine Freizügigkeitseinrichtung zu übertragen, wenn der neue Arbeitgeber keinen 1e-Plan anbietet.

Laufende Reformen und Entwicklungen

Trotz des Scheiterns der BVG-Reform in der Volksabstimmung vom September 2024 werden weiterhin Themen wie die Anpassung der Eintrittsschwellen, freiwillige Ersparnisse und die Integration von Care-Arbeit ins System diskutiert. Auch die Digitalisierung der Datenaustausche im Bereich der 1. Säule¹⁰ sowie die Cybersicherheit im Finanzdienstleistungsbereich sind weiterhin auf der Agenda. Seit dem 1. April 2025 gilt auch für Vorsorgeeinrichtungen und Freizügigkeitseinrichtungen eine Meldepflicht bei Cyberangriffen gegenüber dem Bundesamt für Cybersicherheit.¹¹

Fazit

Die laufenden gesetzlichen Anpassungen werden das System der beruflichen Vorsorge erheblich beeinflussen. Diese Reformen bieten mehr Flexibilität und Sicherheit für die Versicherten. Für die Vorsorgeeinrichtungen bedeutet dies laufende Wachsamkeit, um eine korrekte Umsetzung zu gewährleisten.



Angelica Meuli
lic. iur.
Senior Legal Consultant Retirement
angelica.meuli@wtwco.com
+ 41 21 321 68 10



Roger Imboden
MLaw
Legal Consultant Retirement
roger.imboden@wtwco.com
+41 43 488 44 12

⁶ Der Normalsatz der Mehrwertsteuer soll von heute 8,1% auf neu 8,8% steigen, der Sondersatz für die Hotellerie von 3,8 % auf 4,2% und der reduzierte Satz für Güter des täglichen Bedarfs von 2,6 % auf 2,8 %.

⁷ Am 11. Oktober 2022 stellte der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) fest, dass es diskriminierend sei, dass Witwer und Witwen in der Schweiz nicht gleichbehandelt werden (EGMR-Beschwerde Nr. 78630/12). Das Urteil ist endgültig und rechtsverbindlich.

⁸ Im Rahmen einer Motion von Ständerat Josef Dittli (21.4142).

⁹ Bundesgesetz über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge.

¹⁰ Zu diesem Zweck hat der Bundesrat das neue Bundesgesetz über Informationssysteme in den Sozialversicherungen in die Vernehmlassung geschickt. Kernstück ist eine neue elektronische Sozialversicherungsplattform.

¹¹ Art. 74b Abs. 1 lit i Bundesgesetzes über die Informationssicherheit.



«AMAS-Studie»

In einer von der AMAS in Auftrag gegebenen Studie hat WTW zum ersten Mal die Risikofähigkeit von Schweizer Pensionskassen in Verbindung mit Anlagestrategie und Renditepotenzial untersucht. Die Auswertungen zeigen: Pensionskassen nutzen häufig weder ihre Risikofähigkeit noch ihr Renditepotenzial aus.



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.



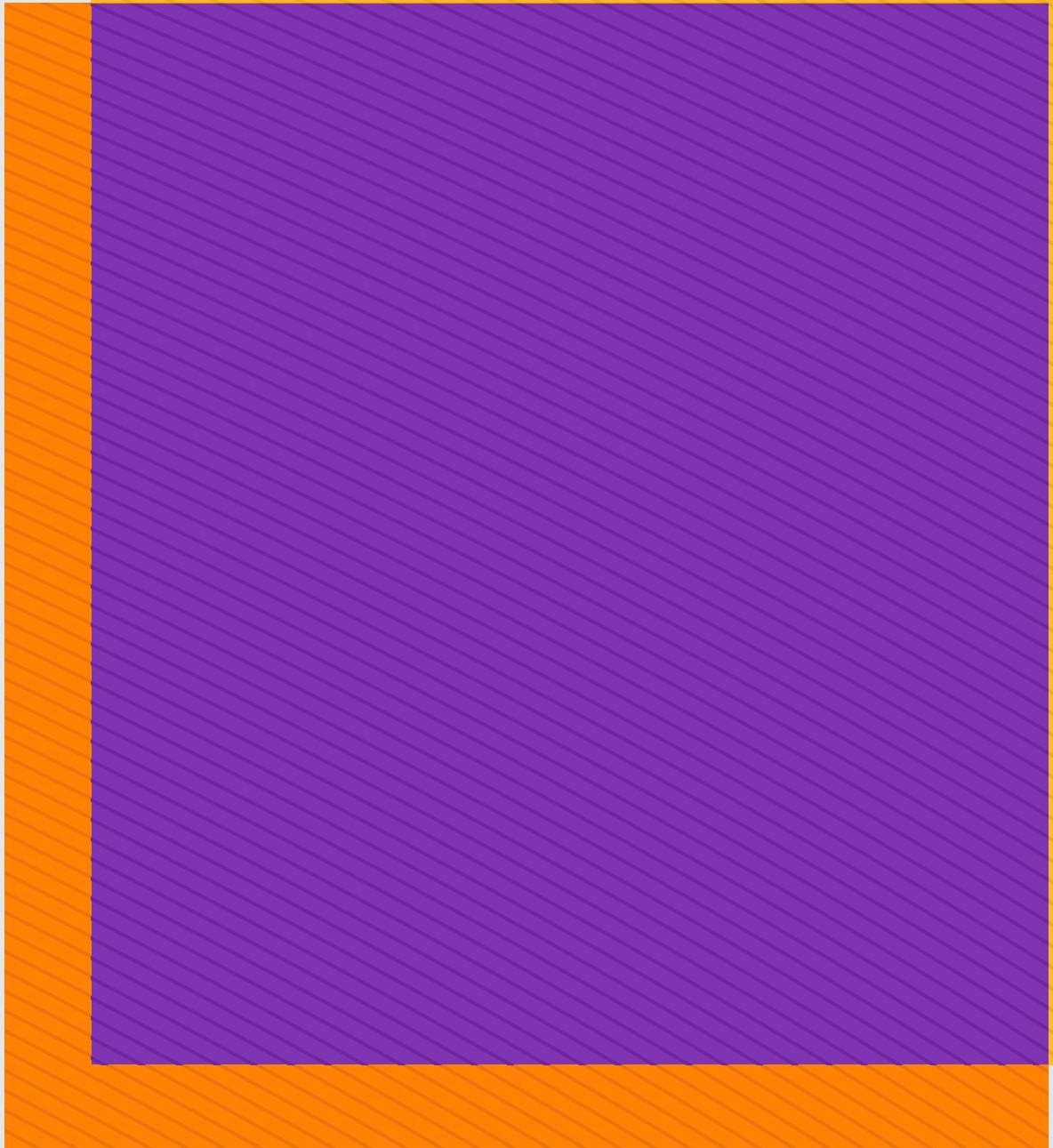
Swiss Pension Finance Watch Ergebnisse Q1 | 2025

Vierteljährliche Studie zu den Auswirkungen von Kapitalmarktentwicklungen auf die Finanzierung von Vorsorgeplänen in 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 © 2025 WTW. All rights reserved.
WTW-WE-CH-Mai 2025

wtwco.com/de-CH

wtw

