



360°Benefits | Studie

SLI® Pension Benchmarking Studie 2023

Liebe Leserinnen und Leser,

während mit der in Kürze in Kraft tretenden AHV 21 im politischen Sektor einige Bewegung in die Reform der Altersvorsorge gekommen ist, bleibt das Ergebnis der BVG-Reform noch abzuwarten. Die Zukunft wartet jedoch nicht, und die Pensionskassen müssen sich anpassen, um die wachsenden Herausforderungen zu bewältigen. Daher ist es entscheidend, bestehende Lösungsansätze zu überdenken und offen für die Erforschung neuer Wege zu sein.

Mit der zunehmenden Alterung der Schweizer Bevölkerung wird die berufliche Vorsorge für die Versicherten und die Pensionskassen zu einem immer wichtigeren Thema. Für die Pensionskassen und die ihnen angeschlossenen Unternehmen ist ein regelmässiger Vergleich ihrer Leistungen mit den Branchenstandards und den Best Practices ein Schlüsselfaktor, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

In der aktuellen Ausgabe der SLI® Pension Benchmarking Studie von WTW befassen wir uns mit den allgemeinen Markttrends in der Schweiz und den Herausforderungen, mit denen die Schweizer Pensionskassen konfrontiert sind. Ein zentraler Faktor ist die Inflation, die in jüngster Zeit nach jahrzehntelang niedrigen Raten weltweit und sogar in der Schweiz wieder zum Thema wurde. Die Inflation untergräbt im Laufe der Zeit die Kaufkraft der Renten, was besonders problematisch für Altersrentner sein kann, die für ihre täglichen Ausgaben auf diese Leistungen angewiesen sind. Bei der Bestimmung des Niveaus der angebotenen Leistungen müssen die Pensionskassen die Inflation mit einbeziehen. Während die meisten Pensionskassen in dieser Studie keine spezifische Inflationsanpassung der laufenden Renten vorsehen, wird dieses Thema in Erwägung gezogen. Wir erwarten, dass die kommenden Jahre für die Pensionskassen und die Branche insgesamt wichtig sein werden, um Mechanismen zur Anpassung der Renten an künftige Anstiege der Lebenshaltungskosten zu bestimmen.

Wir haben in der letzten Studie gesehen, dass sich die Umwandlungssätze für künftige Rentner zwischen den letzten beiden Studien ein wenig stabilisiert hatten. In dieser Studie sehen wir, dass der Median des Umwandlungssatzes um etwa 20 Basispunkte gesunken ist, wobei das untere Ende der Bandbreite nicht weiter gefallen ist. Mit dem massiven Anstieg der Obligationenrenditen 2022 stellt sich nun allerdings die Frage, ob die Pensionskassen eine Erhöhung ihrer technischen Zinssätze und damit möglicherweise sogar der Umwandlungssätze in Zukunft in Erwägung ziehen werden.

Anlagestrategien sind ein weiteres zentrales Element bei der Gestaltung der Leistungen. Die Pensionskassen investieren in der Regel einen erheblichen Anteil ihres Vermögens in Aktien und andere Finanzinstrumente, um Renditen zu erzielen, mit denen die ausbezahlten Leistungen finanziert werden können. Die Anlagerenditen können jedoch schwanken und schwer vorhersehbar sein, was bedeutet, dass die Pensionskassen ihre Anlageportfolios sorgfältig verwalten müssen. Wie die Studie festhält, waren die letzten 5 Jahre besonders volatil, mit zwei extrem positiven Jahren und dann 2022 mit einem deutlichen Rückgang der Vermögen. Trotz der negativen Renditen im Jahr 2022 waren aber zahlreiche Pensionskassen in der Lage, ihren aktiven Versicherten deutlich höhere Verzinsungen zu bieten als den BVG-Mindestsatz von 1 Prozent. Ausserdem werden neue Empfehlungen zur ESG-Berichterstattung in vielen SLI-Pensionskassen berücksichtigt, wobei über 60 Prozent zumindest schon eine formelle Berichterstattung in ihren Jahresberichten aufweisen.

Eine weitere Erkenntnis dieses Jahres ist, dass fast 25 Prozent der in der Studie betrachteten SLI-Vergleichsgruppe ihre regulären gesamten Sparbeiträge, die sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber bezahlt werden, erhöht haben. Dies erfolgte in der Regel als Reaktion auf einen sinkenden Umwandlungssatz und wurde oft teilweise durch eine Reduktion der Risikobeiträge kompensiert. Während wir dies in früheren Studien als einen Weg gesehen haben, um sinkende Umwandlungssätze zumindest teilweise zu kompensieren, haben wir festgestellt, dass solche Erhöhungen der Sparbeiträge auch als Ausgleich für sinkende Kosten der Risikoleistungen erfolgten (ohne Veränderung des Umwandlungssatzes). Dies bedeutet, dass die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge unverändert bleiben, jedoch ein höherer Anteil davon den Sparbeiträgen zugewiesen wird. Hier stellt sich die Frage, was geschieht, wenn die Kosten für die Risikoleistungen erneut steigen: Werden die Sparbeiträge dann wiederum sinken?

Die Einschränkungen bei der Rentenwahl im Pensionierungsalter und die Einführung von 1e-Plänen stagnierten in dieser Studie etwas, da die Pensionskassen, die ihr Risiko reduzieren wollten, diese Optionen bereits umgesetzt haben. Mit dem möglicherweise steigenden Druck auf die Pensionskassen, ihre Renten aufgrund der Inflation zu erhöhen, bleibt abzuwarten, ob diese Stagnation nur vorläufig ist.

Wir freuen uns weiterhin zu sehen, dass alle Unternehmen in dieser Studie Leistungen bieten, welche die BVG-Mindestleistungen sowohl hinsichtlich der Risiko- und Altersleistungen als auch hinsichtlich der Verzinsungen deutlich übertreffen. Es wird deutlich, dass die Unternehmen in dieser Studie Wert darauf legen, ihren Mitarbeitern eine gute berufliche Vorsorge zu bieten. Allerdings beobachten wir auch signifikante Unterschiede bei den Leistungen der untersuchten Unternehmen, wobei einige Pensionskassen fast doppelt so hohe Leistungen erbringen wie ihre Konkurrenten. Dies kann zu Unsicherheiten und Missverständnissen führen, wenn Arbeitnehmer verschiedene Unternehmen prüfen und deren Gesamtvergütungspaket vergleichen.

Unsere Studie beginnt mit der Untersuchung der jüngsten Trends aus Sicht einer Arbeitnehmerin, danach werden Themen betrachtet, welche für die Pensionskassen relevant sind. Neue Analysen über die Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung, ESG-Anlagen und Inflation wurden in diese Studie aufgenommen, und ich freue mich, unsere Erkenntnisse mit Ihnen zu teilen.

Viel Spass bei der Lektüre wünscht Ihnen

Stephan Wildner
Head of Switzerland



INHALT

SMI® und SLI® im Überblick	4
Teil 1 – Trends	5
Teil 2 – Projektionen Altersleistungen	12
Teil 3 – Struktur der Pensionskassen	16
Teil 4 – Handlungsüberlegungen	21
Teil 5 – Schlussbemerkungen	22
Kontakt	23
Über WTW	23

SMI® und SLI® im Überblick

Der SMI® und der SLI® setzen sich aus den 20 bzw. 30 grössten Unternehmen zusammen, die an der Schweizer Börse notiert sind. Die Zusammensetzung wird regelmässig überprüft und kann sich deshalb im Laufe der Zeit ändern. Wir haben in der Analyse diejenigen Unternehmen berücksichtigt, die Ende Januar 2023 in den Indizes zusammengefasst waren.

Der SMI® umfasst folgende Unternehmen:

- ABB
- Alcon
- Credit Suisse
- Geberit
- Givaudan
- LafargeHolcim
- Logitec
- Lonza
- Nestlé
- Novartis
- Partners Group
- Richemont
- Roche
- SIKA
- Sonova
- Swiss Life
- Swiss Re
- Swisscom
- UBS
- Zurich Insurance

Zusätzlich gehören folgende Unternehmen dem SLI® an:

- Adecco
- AMS
- Julius Baer
- Kuehne + Nagel
- Schindler
- SGS
- Straumann
- Swatch Group
- Temenos
- VAT Group

Insgesamt 26 der 30 SLI®-Unternehmen sind in der Studie enthalten.

Teil 1 – Trends

Im ersten Teil wird eine fiktive versicherte Person durch verschiedene Phasen des aktiven Berufslebens begleitet. Je nach Lebensphase werden verschiedene Aspekte der Pensionskasse beleuchtet und dabei vor allem die Trends untersucht.

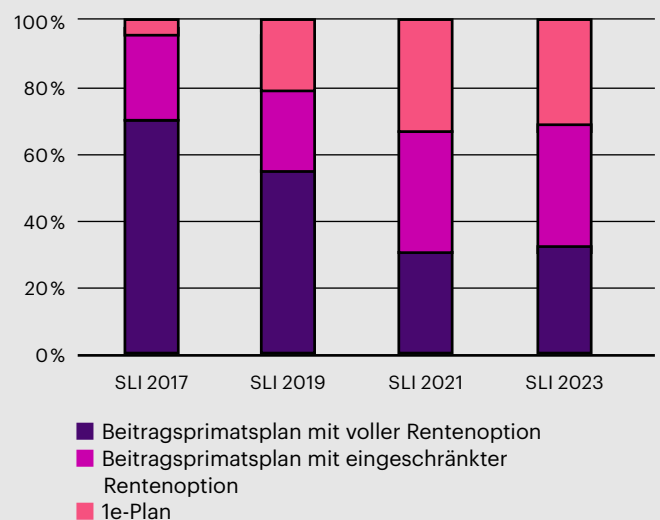
Planart

Die Protagonistin, Melanie Müller, ist 25 Jahre alt und hat soeben ihr Studium abgeschlossen. Sie freut sich, eine Stelle in einem grossen Unternehmen anzutreten, und beginnt ihre neue Laufbahn als Arbeitnehmerin. So hat sie auch erstmals mit dem Thema Pensionskassen zu tun. Wie die meisten ihrer Freunde bei anderen Firmen ist sie in einem Beitragsprimatsplan in der Basis-
kasse versichert. In der Basis-
kasse kann sie ihr gesamtes angespartes Altersguthaben in eine Rente umwandeln, sobald sie das Rentenalter erreicht. Sie hat aber gehört, dass es Einschränkungen bei der Rentenoption zum Zeitpunkt der Pensionierung geben kann.

Ein solcher Plan wird als Beitragsprimatsplan mit eingeschränkter Rentenoption bezeichnet. Eine Einschränkung bei der Rente kann entweder im Rahmen der Basis-
kasse oder über eine andere Planart, den sogenannten «1e-Plan», angewandt werden. Frau Müller hat zwar noch einen eher tiefen Lohn, aber sie sieht, dass ihr Arbeitgeber ab einem gewissen Lohnniveau auch einen «1e-Plan» anbietet. Bei solchen Plänen kann der Arbeitnehmer aus einer Palette von Anlagestrategien auswählen. Die Anbieter von 1e-Plänen müssen immer mindestens eine sehr konservative Anlagestrategie anbieten. Der Arbeitnehmer kann aber dann, je nach seinen individuellen Bedürfnissen, eine Strategie auswählen.

Solche 1e-Pläne erfreuen sich in den letzten Jahren immer grösserer Beliebtheit, da sie den Arbeitnehmern deutlich mehr Entscheidungsmöglichkeiten bieten als in anderen klassischen Vorsorgeplänen. Jedoch tragen die Arbeitnehmer das Anlagerisiko in solchen Plänen selber, da es auch möglich ist, negative Renditen zu erwirtschaften. Diese Pläne sind für international tätige Unternehmen besonders interessant, da die Bilanzierung sehr einfach ist und sie keine Verpflichtungen ausweisen müssen. Während in der Studie vom Jahr 2017 nur ein Unternehmen einen solchen Plan hatte, bieten in der aktuellen Studie acht Unternehmen einen «1e-Plan» an, dieselbe Zahl wie im Jahr 2021. Während seit 2021 nicht viel mehr Unternehmen in der SLI-Gruppe die Rentenoption einschränken, ist doch klar zu sehen, dass die

Abb. 1: Planart und Rentenoption (% der Unternehmen)



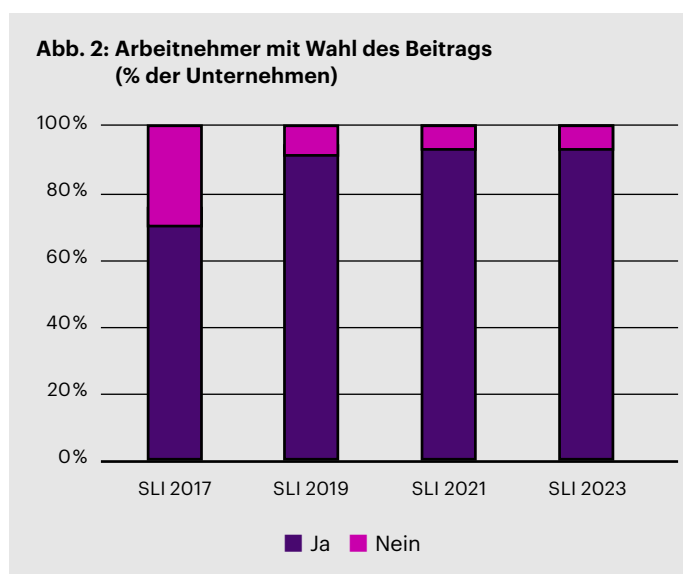
Begrenzung des Risikos für über 65 Prozent der Gruppe ein wichtiges Thema ist. Dies geht aus Abbildung 1 hervor.

Beitragsskalen

Während des Stellenantritts sieht Frau Müller, dass sie zwischen verschiedenen Beitragsskalen wählen darf, welche ihre Sparbeitragshöhe definieren. Sie möchte aktuell noch nicht so viel in die Pensionskasse einbezahlen und entscheidet sich für die tiefste Variante, möchte aber in den kommenden Jahren ihre Beiträge erhöhen, um sie an ihre sich wandelnde Lebenssituation anzupassen. Eine Auswahl zwischen verschiedenen Beitragsskalen ist heute in den Pensionskassen praktisch Standard. Abbildung 2 zeigt, dass fast alle Unternehmen der Studie eine Wahlmöglichkeit für die Beiträge aufweisen, was bereits in den letzten 4 Studien der Fall war.

Es ist wichtig zu verstehen, dass der Arbeitgeber immer die gleiche Beitragshöhe bezahlt, unabhängig von der Wahl des Arbeitnehmers. Damit wird gewährleistet, dass die Arbeitgeberbeiträge stabil sind, aber die Arbeitnehmer können je nach ihrer individuellen finanziellen Situation die Beitragshöhe anpassen. Eine Änderung der Beiträge ist meist ein- oder zweimal jährlich erlaubt.

Es dürfen gesetzlich bis zu drei Beitragsskalen zur Wahl angeboten werden. Die Beitragsskalen bieten auch zusätzliche Flexibilität für die Steueroptimierung: Es gibt eigene Einkaufstabellen pro Wahlskala; je höher die Wahlskala, desto höher ist das Einkaufspotenzial. Entsprechend können die Arbeitnehmer deutlich mehr einkaufen und damit ihre Altersvorsorge verbessern und gleichzeitig Steuern sparen.



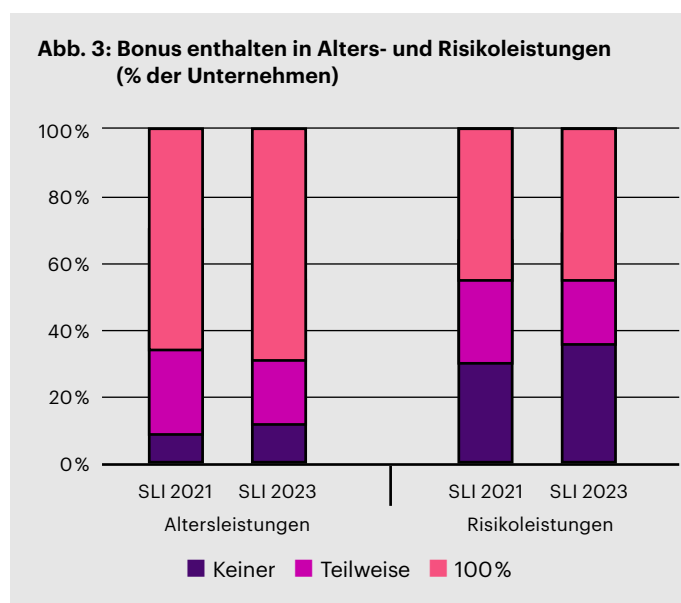
Versicherter Lohn

Nachdem Frau Müller ihren ersten Vorsorgeausweis erhalten hat, stellt sie fest, dass nebst ihrem tatsächlichen Lohn auch noch ein sogenannter versicherter Lohn angegeben ist. In den meisten Fällen sind diese beiden Löhne nicht identisch. Zudem gibt es einen versicherten Lohn für die oben erwähnten Sparbeiträge und einen anderen versicherten Lohn für die Leistungen im Todes- oder Invaliditätsfall (so genannte Risikoleistungen). Für den versicherten Lohn für die Sparbeiträge und die Risikoleistungen sind drei Kerngrössen massgebend. Als Erstes ist wichtig, welche Lohnbestandteile in den versicherten Lohn einfließen. Weiter ist wichtig, wie hoch der Koordinationsabzug ist, und schliesslich, wie hoch der maximal anrechenbare Lohn ist.

Betrachten wir zuerst die versicherten Lohnbestandteile. In Abbildung 3 sehen wir, dass die Mehrheit der Unternehmen (fast 70 Prozent) den Bonus für die Sparbeiträge versichern. In dieser Abbildung unterscheiden wir, ob

der volle Bonus oder nur ein Teil davon (zum Beispiel 50 Prozent) versichert wird. Die meisten Unternehmen versichern mittlerweile den vollen Bonus beim versicherten Lohn für die Sparbeiträge, einige einen Teil und nur noch wenige versichern den Bonus gar nicht. Während dies für Mitarbeiterprofile mit tiefen Boni keine grosse Relevanz hat, ist dies für Mitarbeiterprofile mit hohen Boni eine sehr wichtige Eigenschaft des Pensionskassenplans.

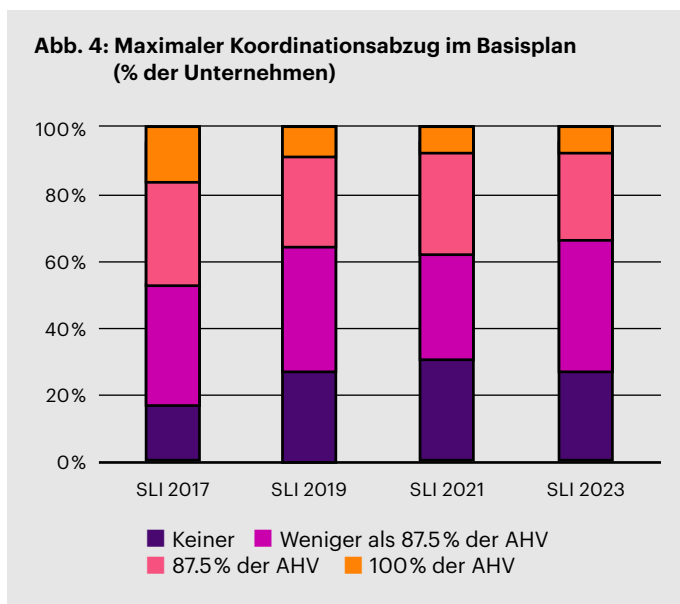
In der Abbildung ist zusätzlich ersichtlich, dass deutlich mehr Unternehmen den Bonus für Risikoleistungen nicht versichern, verglichen mit dem versicherten Lohn für Sparbeiträge, bei welchem der Bonus häufiger berücksichtigt wird.



Als nächsten Aspekt schauen wir den Koordinationsabzug an. Das ist jener Betrag, welcher vom relevanten Salär abgezogen wird. Von den Unternehmen in dieser Studie nehmen 7 keinen Abzug vor. Von den übrigen 19 wenden weitere 7 einen Prozentsatz des Lohnes an, der auf einen Höchstbetrag beschränkt ist, und die anderen 12 haben nur einen festen Betrag. Da nebst den Pensionskassenleistungen auch Leistungen aus der ersten Säule ausbezahlt werden, wird der Koordinationsabzug häufig als ein Prozentsatz der maximalen einfachen AHV-Rente angegeben.

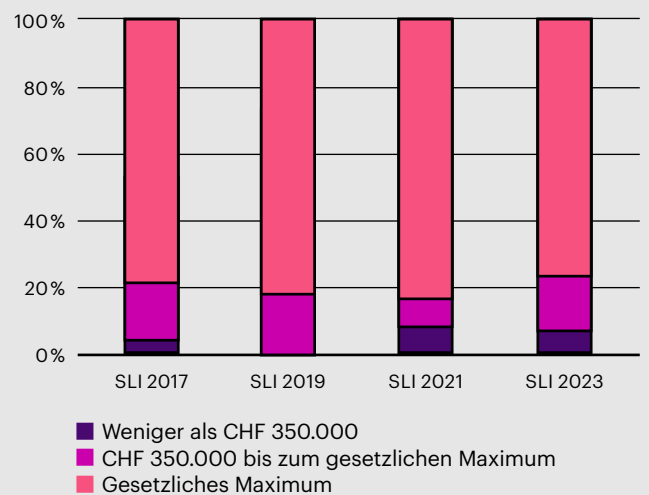
Abbildung 4 zeigt, wie viele Unternehmen einen Koordinationsabzug vornehmen und in welcher Höhe. Das Bild ist sehr ähnlich wie in den vergangenen Jahren. Der

Grund, weshalb 7/8 sehr häufig vertreten ist, findet sich im BVG-Koordinationsabzug. Der Koordinationsabzug ist vor allem für Mitarbeiter mit eher tiefen Löhnen relevant, da der Koordinationsabzug den versicherten Lohn bei tiefen Löhnen signifikant reduzieren kann. Bei höheren Löhnen kommt dem Koordinationsabzug keine grosse Bedeutung mehr zu.



Als letzten relevanten Teil des versicherten Lohnes betrachten wir den maximalen anrechenbaren Lohn. Dieser ist per Gesetz auf die 30-fache maximale einfache AHV-Altersrente beschränkt (d. h. CHF 882.000 im Jahr 2023). Es gibt einige Unternehmen, welche das Maximum deutlich tiefer ansetzen. Wie man in Abbildung 5 sehen kann, hat sich dies für die teilnehmende SLI-Gruppe über die Jahre nicht stark verändert. Nach wie vor versichern die meisten Unternehmen bis zum vollen gesetzlichen Maximum. Es sei ausserdem erwähnt, dass alle Unternehmen deutlich mehr als das gesetzliche Minimum von CHF 88.200 versichern.

Abb. 5: Maximal anrechenbarer Lohn

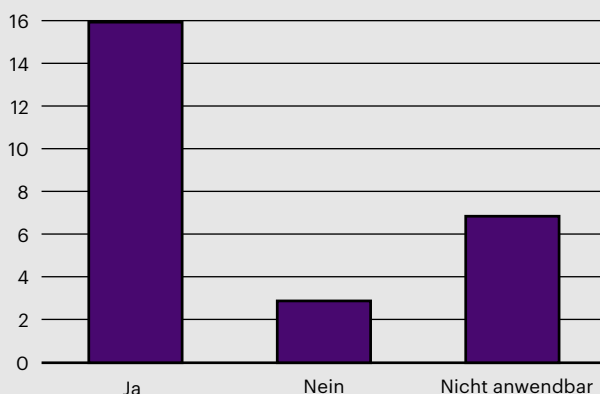


Teilzeitanstellung

Frau Müller ist nun einige Jahre älter und ist Mutter geworden. Nach ihrem Mutterschaftsurlaub möchte sie ihren Beschäftigungsgrad senken, um für eine bessere Work-Life-Balance zu sorgen. Sie kehrt zu 60 Prozent an die Arbeit zurück und ihr tatsächlicher Lohn wird entsprechend reduziert. Sie fragt sich, welche Auswirkung dies auf den versicherten Lohn haben wird und ob der Koordinationsabzug auch entsprechend angepasst wird. Dies ist im Pensionskassenreglement festgelegt. Abbildung 6 zeigt, dass die meisten Pläne eine Anpassung für Teilzeitanestellte aufweisen, d. h. dass der Koordinationsabzug entsprechend dem Beschäftigungsgrad reduziert wird.

Einige Pläne berücksichtigen den Teilzeitbeschäftigungsgrad beim Höchstbetrag des Koordinationsabzugs nicht, was die Teilzeitangestellten benachteiligt. Diese Unternehmen bieten eine gewisse Entlastung für Arbeitnehmer mit niedrigen Löhnen, da der Abzug prozentual zum Lohn erfolgt, was seine Höhe für Geringverdiener mit Teilzeitanstellungen reduziert. Bei Teilzeitangestellten, die über etwa CHF 80.000 – 100.000 verdienen, kommt jedoch der maximale Koordinationsabzug zur Anwendung; diese werden daher für ihre Teilzeitbeschäftigung im Vergleich zu Vollzeitkollegen benachteiligt. Bei einigen Pensionskassen hat dies keine Auswirkung, da sie überhaupt keinen Koordinationsabzug vornehmen.

Abb. 6: Koordinationsabzug angepasst für Teilzeitangestellte



Verzinsung

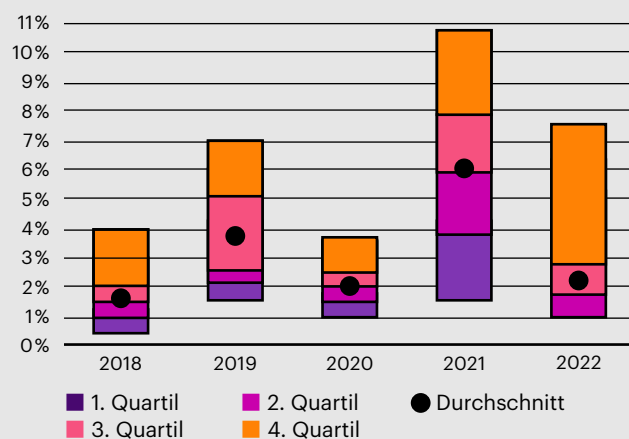
Frau Müller schreitet in ihrer Laufbahn voran und hat bereits einiges an Geld in ihrer Pensionskasse angespart. An dieser Stelle wird die Verzinsung immer wichtiger, denn bereits wenige Prozentpunkte Unterschied resultieren in einem wesentlichen zusätzlichen Altersguthaben. Sie fragt sich, wie viel Verzinsung ihre Pensionskasse auf das Altersguthaben gewährt, und ist erstaunt, dass es zwischen einzelnen Jahren extreme Schwankungen gab. Dies erklärt sich dadurch, dass die Anlagerendite und die finanzielle Situation der Pensionskasse den Entscheid über die Verzinsung der Altersguthaben stark beeinflussen.

In guten Anlagejahren wird deutlich höher verzinst als in schlechten Jahren. Dies ist in Abbildung 7 sehr gut zu erkennen. 2021 war zum Beispiel ein besonders gutes Jahr hinsichtlich der Anlageperformance und dies widerspiegelt sich in der gewährten Verzinsung der Altersguthaben. Der durchschnittliche gewährte Zins der an unserer Studie teilnehmenden Pensionskassen lag bei etwa 5.6 Prozent, während einige Pensionskassen bis zu 10 Prozent Zins boten. Der BVG-Mindestzinssatz liegt weiterhin bei 1.0 Prozent. Dies wirkt sich sehr positiv auf die Austrittsleistungen der versicherten Personen aus. Aufgrund des Markteinbruchs war die Verzinsung 2022 niedriger und die durchschnittliche Verzinsung lag bei rund 2.2 Prozent. Es gibt keinen wirklichen Trend über die Zeit hinweg, die durchschnittliche Verzinsung über die letzten 5 Jahre liegt bei etwa 3 Prozent. Dies mag nicht nach viel klingen, kumuliert über viele Jahre

ergibt sich aber ein massiver Zinseszinsseffekt, der über eine Beitragsdauer von 40 Jahren rund 50 Prozent des Altersguthabens bei Pensionierung ausmachen würde (bei gleicher Beitragshöhe). Beim aktuellen BVG-Mindestzinssatz von 1.0 Prozent sind es nicht einmal 20 Prozent! Dies zeigt die enorme Tragweite für die Arbeitnehmer von höheren Zinsgutschriften auf ihren Altersguthaben in der Pensionskasse. In Abbildung 7 sieht man grosse Unterschiede zwischen den einzelnen Pensionskassen der Unternehmen. Während die Pensionskasse des Unternehmens mit der geringsten durchschnittlichen Verzinsung gerade einmal 1.6 Prozent gewährte, sind es bei der Pensionskasse des Unternehmens mit der höchsten durchschnittlichen Verzinsung 5.1 Prozent über die letzten 5 Jahre. Der BVG-Mindestzinssatz von 1.0 Prozent wird aber von allen Pensionskassen der SLI-Unternehmen über diese Zeit im Durchschnitt deutlich übertroffen.

Hier lässt sich gut an die 1e-Pläne anknüpfen, bei denen eine höhere Individualisierung der Anlagerendite erzielt werden kann. In jungen Jahren wird empfohlen, in aggressivere Portfolios zu investieren, während mit zunehmendem Alter das Risiko in der Regel reduziert wird. Einige Jahre vor der Pensionierung sollte dann konservativer investiert werden, um zu vermeiden, dass man beispielsweise aufgrund eines Börsencrashes einen wesentlichen Anteil seines Altersguthabens kurz vor der Pensionierung verliert. Mit solchen Strategien lassen sich statistisch gesehen langfristig deutlich höhere kumulierte Renditen erwirtschaften und schlechte Jahre werden irgendwann mit sehr guten Jahren kompensiert.

Abb. 7: Verzinsung der Altersguthaben



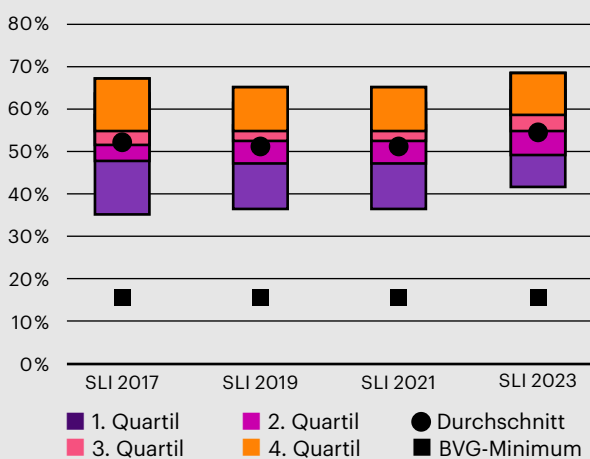
Invaliditätsleistungen

Mit 35 Jahren ist Frau Müller in eine neue Funktion befördert worden und ihr Einkommen ist stark gestiegen. Doch nun fragt sie sich, was mit ihrem Einkommen passieren würde, wenn sie aufgrund eines Schicksalsschlags invalide würde? Im Pensionskassenreglement oder -plan ist jeweils definiert, wie hoch die versicherten Leistungen sind.

Hier zeigen sich zwischen den Unternehmen sehr grosse Differenzen, wie man Abbildung 8 entnehmen kann. Dies liegt zum einen daran, wie der versicherte Lohn definiert wird, zum anderen, wie hoch der Prozentsatz für die Invalidenrente angesetzt ist. Was aber gut sichtbar ist und ein positives Zeichen darstellt: Die durchschnittlichen versicherten Invalidenrenten sind über die Jahre fast identisch geblieben. Dies bedeutet, dass die Unternehmen und ihre Pensionskassen nicht generell bestrebt sind, ihre Leistungen in diesem Bereich zu senken.

Wichtig ist an dieser Stelle ebenfalls zu erwähnen, dass zu den Leistungen aus der zweiten Säule noch die Leistungen aus der ersten Säule kommen. Die SLI®-Unternehmen sorgen demnach mit ihren Pensionskassenplänen sehr gut für ihre Mitarbeiter vor. Allfällige Lücken können theoretisch auch noch in der 3. Säule abgedeckt werden, was aber ausschliesslich von den Arbeitnehmern zu bezahlen ist.

Abb. 8: Vergleich der Invalidenrente für 35-Jährige mit Grundgehalt CHF 135.000 und Bonus CHF 13.500 (in % des Grundgehalts)

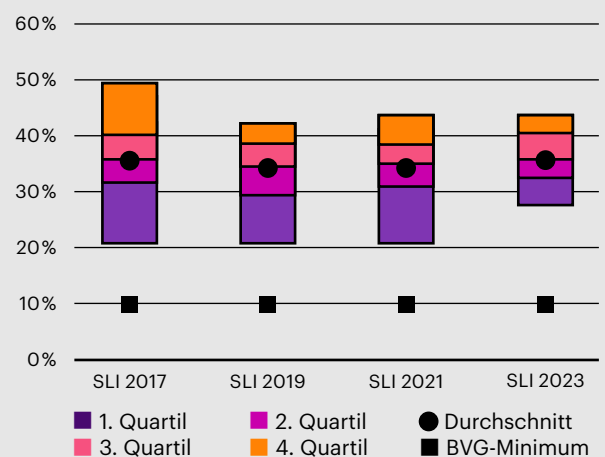


Hinterlasseneneleistungen

Kurze Zeit später erwirbt Frau Müller mit ihrem Partner Wohneigentum. Da die Finanzierbarkeit des Wohneigentums zu einem grossen Teil vom Einkommen von Frau Müller abhängt, fragt sie sich, ob sich die Familie dieses im Falle ihres Ablebens noch leisten könnte. Wie bei den Invaliditätsleistungen sind auch die Hinterlasseneneleistungen im Pensionskassenreglement oder -plan definiert.

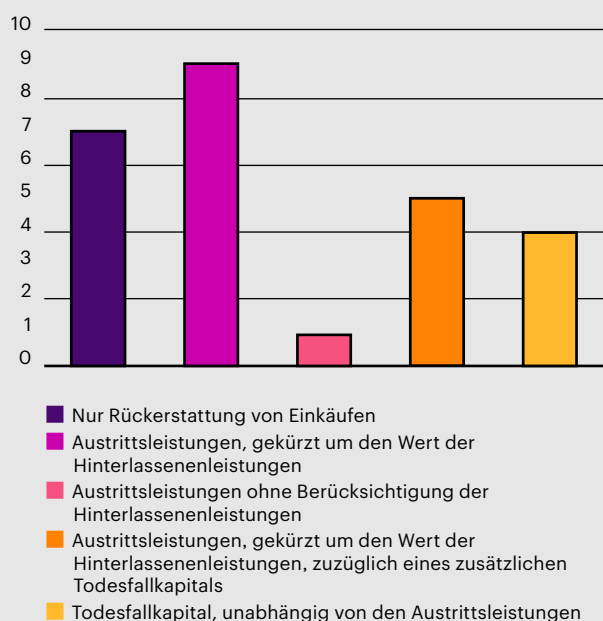
Ein Blick auf die versicherten Partnerrenten der Unternehmen zeigt ähnlich wie bei den Invaliditätsleistungen grosse Unterschiede. Ein Trend lässt sich in Abbildung 9 kaum erkennen, der Durchschnitt ist über die Jahre sehr stabil geblieben. Jedoch ist zu sehen, dass in jüngster Zeit einige der niedrigeren Leistungen gestiegen sind, womit die Differenz zwischen den höchsten und den niedrigsten Leistungen abgenommen hat. Auch hier ist wichtig zu erwähnen, dass zu den Leistungen aus der zweiten Säule noch die Leistungen aus der ersten Säule kommen.

Abb. 9: Vergleich der Partnerrente für 35-Jährige mit Grundgehalt CHF 135.000 und Bonus CHF 13.500 (in % des Grundgehalts)



Neben den Partnerrenten wird teils ein zusätzliches, einmaliges Kapital ausbezahlt. Wie in Abbildung 10 dargestellt, gibt es hier viele Möglichkeiten der Umsetzung. Einige Pläne sehen vor, neben den Partnerrenten zusätzliche Leistungen auszubezahlen. Wie zu erkennen ist, kann dies zu grossen Differenzen zwischen den Unternehmen führen und ein wesentlicher Vorteil für die Arbeitnehmer sein.

Abb. 10: Arten von Hinterlassenen-Kapitalzahlungen im Basisplan (SLI 2023)



schiede zwischen den Unternehmen. Die Differenzen zwischen den Unternehmen haben über die Zeit hinweg leicht abgenommen, doch es gibt 2023 weiterhin einige Unternehmen, die dreimal höhere Beiträge als andere Unternehmen in dieser SLI-Vergleichsgruppe in die Pensionskassen einbezahlen.

Abb 11: Vergleich der Arbeitnehmerbeiträge (in % des Grundgehalts vor der Pensionierung)

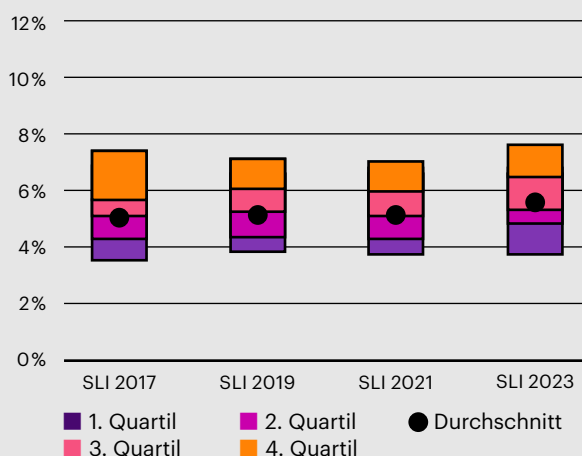
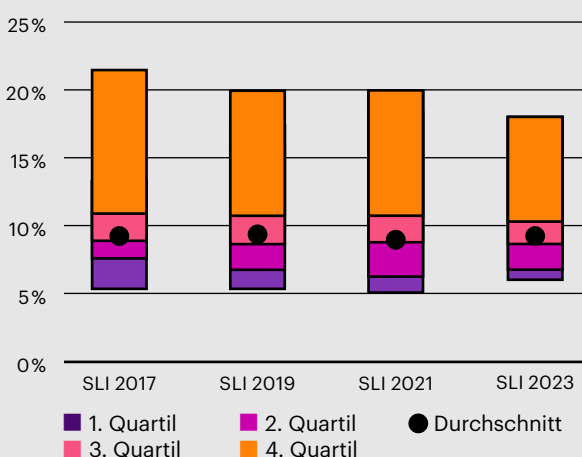


Abb. 12: Vergleich der Arbeitgeberbeiträge (in % des Grundgehalts vor der Pensionierung)



Verhältnis Finanzierung

Frau Müller hat nun über 30 Jahre gearbeitet und ihre Pensionierung kommt näher. Sie weiss, dass sie in der Vergangenheit immer ziemlich hohe Beiträge an die Pensionskasse entrichtet hat, was ihr Netto-Einkommen entsprechend reduzierte. Von Gesetz wegen muss der Arbeitgeber mindestens den gleichen Beitrag an die Pensionskasse leisten wie alle Arbeitnehmerbeiträge zusammen. Da Frau Müller diese Arbeitgeberbeiträge aber immer nur sporadisch auf dem Vorsorgeausweis gesichtet hat, fragt sie sich nun, wie viel der Arbeitgeber tatsächlich über ihre gesamte Karriere hinweg in die Pensionskasse einbezahlt hat.

Gerade hier gestalten sich Vergleiche zwischen den Unternehmen eher schwierig, da es nebst ordentlichen Beiträgen auch Sonderbeiträge geben kann (zum Beispiel Sanierungsbeiträge im Fall einer Unterdeckung der Pensionskasse oder Kompensationsmassnahmen). Für den Vergleich verwenden wir nur die ordentlichen Beiträge. Ebenfalls wichtig ist, dass wir für die Arbeitnehmerbeiträge jeweils die Standard-Beitragsskala verwenden. Die folgenden Abbildungen 11 (Arbeitnehmerbeiträge) und 12 (Arbeitgeberbeiträge) zeigen deutliche Unter-

Umwandlungssätze

Nun, da Frau Müller sich im Alter von 64 Jahren auf ihren dritten Lebensabschnitt vorbereitet, schaut sie sich die Umwandlungssätze ihrer Pensionskasse an. Schlussendlich ist dies die zentrale Grösse, wenn es darum geht, ihre Rentenhöhe zu berechnen. So wird das angesparte Altersguthaben mit dem Umwandlungssatz multipliziert, woraus dann die lebenslängliche Altersrente resultiert. Viel wird über diesen Umwandlungssatz diskutiert, immer wieder ist er ein sensibles Thema in den Medien. Daher möchte Frau Müller genauer hinschauen.

Aus Abbildung 13 wird deutlich, dass die Umwandlungssätze über die Jahre gesenkt wurden. Für diese Senkung gibt es vor allem zwei Gründe. Einerseits ist erfreulicherweise die Lebenserwartung gestiegen, doch dies bedeutet für die Pensionskassen, dass sie die Renten über längere Zeit bezahlen müssen. Andererseits sind die erwarteten Anlageerträge weiter zurückgegangen. Diese sind jedoch eine sehr wichtige Einnahmequelle für die Pensionskassen, da sie über viel Vermögen verfügen, welches langfristig gebunden und entsprechend angelegt ist. Schrumpfen die Anlageerträge, ist das Altersguthaben für die Rentenauszahlungen schneller aufgebraucht.

Die beiden Faktoren «Steigende Lebenserwartung» und «Sinkende Anlageerträge» ergeben für den Umwandlungssatz also eine explosive Mischung. Aus diesem Grund mussten die Pensionskassen die Umwandlungssätze reduzieren, damit diese finanziell tragbar bleiben. Während 2021 eine gewisse Stabilisierung der Reduktion der Umwandlungssätze im Vergleich zur Vergangenheit festgestellt werden konnte, haben 2023 die meisten Pensionskassen der teilnehmenden Unternehmen beschlossen, ihre Umwandlungssätze weiter zu senken. Jedoch gilt dies vor allem für die Unternehmen, die zuvor im Vergleich zu den anderen Unternehmen höhere Umwandlungssätze angeboten haben und nun Reduktionen vornahmen, während das untere Ende über die letzten beiden Studien stabil blieb.

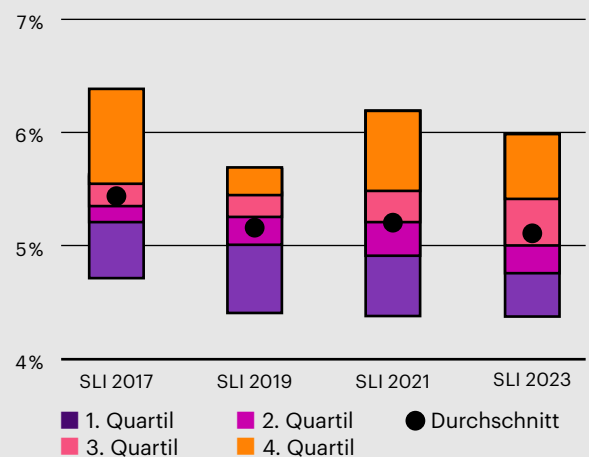
Was in der Abbildung 13 allerdings auch ersichtlich ist, sind die grossen Unterschiede zwischen den einzelnen Pensionskassen, die möglicherweise noch zu den oben erwähnten Differenzen bei den Sparbeiträgen dazukommen (ein wesentlicher Bestimmungsfaktor für das angesparte Altersguthaben, den anderen Parameter für

die Festlegung der Rente). Während einige bereits bei wohl risikoneutralen Umwandlungssätzen von etwa 4.4 Prozent sind (das heisst, das Altersguthaben wird rein versicherungsmathematisch in eine Rente umgewandelt, so dass erwartungsgemäss kein Verlust und kein Gewinn resultiert), offerieren die grosszügigsten Pensionskassen weiterhin Umwandlungssätze von 6.0 Prozent (gegenüber 6.2 Prozent 2021). Im Durchschnitt liegt der Umwandlungssatz bei etwa 5.08 Prozent, was rund 0.1 Prozent tiefer als in der letzten Studie ist.

Ebenfalls wichtig ist an dieser Stelle die Tendenz, dass gewisse Unternehmen damit begonnen haben, einen Teil des Altersguthabens zwingend in Kapitalform auszubezahlen. Das ist für den überobligatorischen Teil des Altersguthabens möglich.

Ausserdem ist der Vergleich zu den gesetzlichen Minimalleistungen wichtig. Der gesetzliche Umwandlungssatz beträgt nach wie vor 6.8 Prozent. Dieser ist auf den BVG-Anteil des Altersguthabens anzuwenden, und die totale Rente darf diesen BVG-Anteil nicht unterschreiten. Wie hoch der BVG-Anteil ist, hängt stark von der Zusammensetzung des Altersguthabens ab. Allerdings sind die in dieser Studie untersuchten Vorsorgepläne grosszügig, so dass das BVG-Minimum nur sehr selten eine Auswirkung hat.

Abb. 13: Umwandlungssätze für Männer im Alter von 65 Jahren



Teil 2 – Projektionen Altersleistung

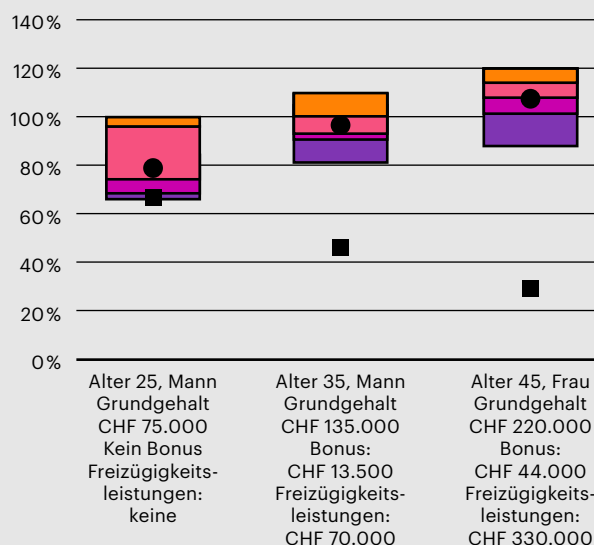
In diesem zweiten Teil geht es weniger um Vergleiche zwischen den einzelnen Jahren, sondern mehr um Vergleiche zwischen einzelnen Mitarbeiterprofilen und darum, wie die projizierten Altersleistungen aussehen werden. Denn nur Umwandlungssätze, versicherte Löhne oder Beitragssätze individuell miteinander zu vergleichen, zeigt nicht das ganze Bild. Erst wenn diese drei Elemente kombiniert verglichen werden, können sinnvolle Aussagen gemacht werden. Die folgenden Mitarbeiterprofile werden untersucht.

Versicherter Lohn

Zuerst vergleichen wir die versicherten Löhne der einzelnen Profile. Das allein sagt noch nicht unbedingt aus, ob die Leistungen grosszügig sind, zeigt aber die Unterschiede, ob der Bonus berücksichtigt wird, und die Höhe des Koordinationsabzugs. Dabei werden allenfalls versicherte Löhne aus den Kaderplänen zu den versicherten Löhnen aus den Basisplänen hinzuaddiert, um das volle Bild zu erhalten. Gerade beim zweiten und dritten Profil ist der Unterschied zum BVG-Minimum sehr markant.



Abb. 14: Versichertes Gehalt (in % des Grundgehalts)



Beiträge

Da die Unternehmen unterschiedliche Pläne für unterschiedliche Lohnanteile anbieten, ist es sehr schwierig, die Beitragssätze der einzelnen Unternehmen zu vergleichen. Aus diesem Grund schauen wir wieder die drei verschiedenen Mitarbeiterprofile an und vergleichen die Beiträge über die Dauer bis zur ordentlichen Pensionierung, in Prozent des zukünftigen Grundgehalts. Aus den Arbeitnehmerbeiträgen für sich allein betrachtet ist es schwierig, Schlüsse zu ziehen. Sie helfen zwar den Arbeitnehmern, für die Pensionierung ihr Altersguthaben aufzubauen, jedoch folgen aus hohen Arbeitnehmerbei-

trägen nicht zwingend auch höhere Altersleistungen im Vergleich, da diese auch von der Höhe der gleichzeitig einbezahlten Arbeitgeberbeiträge abhängig sind.

Abbildung 15 zeigt die Spannweite der Arbeitgeberbeiträge für die verschiedenen Profile.

Die Arbeitgeberbeiträge hingegen werden direkt als zusätzliche Leistung in der Gesamtvergütung eines Arbeitnehmers bezahlt. Abbildung 16 zeigt die Unterschiede bei den durch die Unternehmen bezahlten Beiträgen, wobei einige zwei- bis dreimal mehr für ihre Arbeitnehmer bezahlen als andere Unternehmen.

Wir haben auch das Finanzierungsverhältnis zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern isoliert betrachtet und gesehen, dass etwa 60 Prozent der Sparbeiträge und 75 Prozent der Risikobeiträge durch die Unternehmen geleistet werden. Bei den Kaderplänen entfällt ein noch grösserer Anteil der Beiträge auf die Unternehmen, durchschnittlich nahezu 70 Prozent.

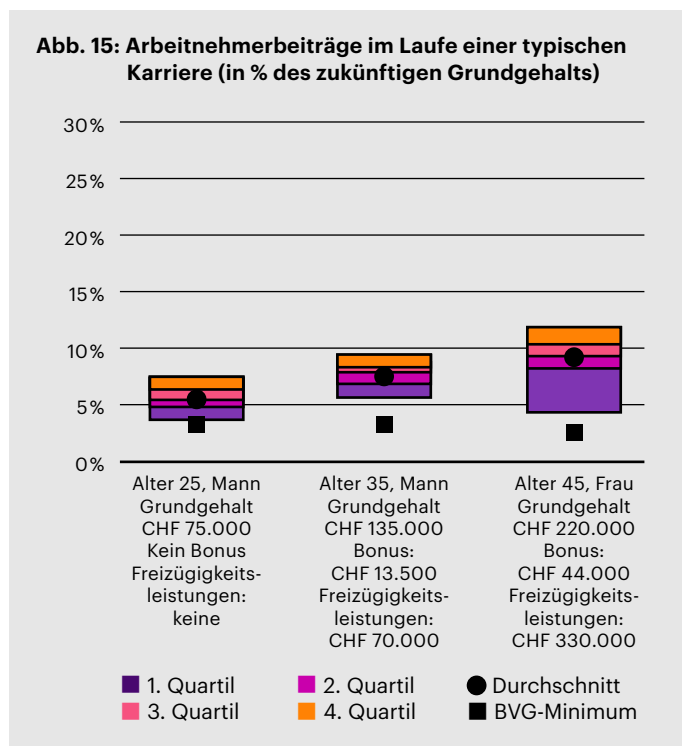
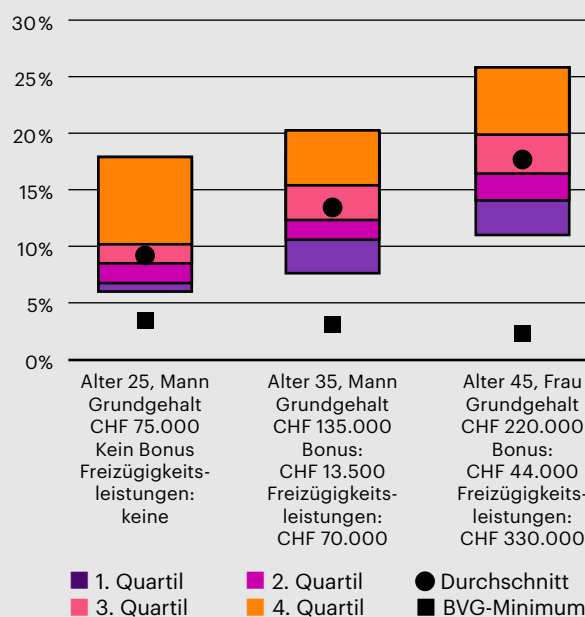


Abb. 16: Arbeitgeberbeiträge im Laufe einer typischen Karriere (in % des zukünftigen Grundgehalts)

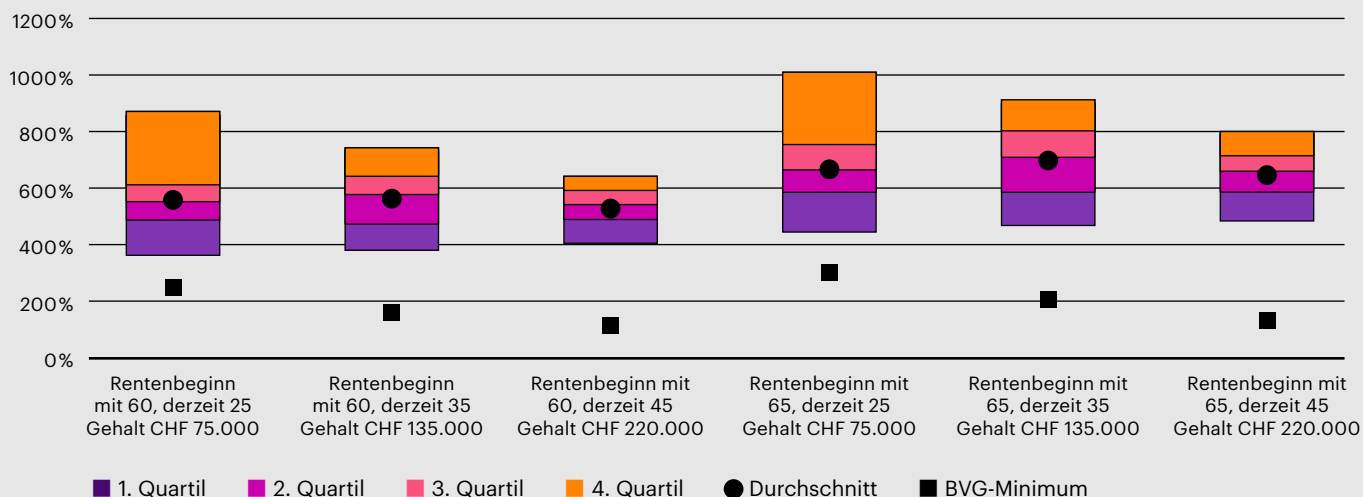


Projiziertes Altersguthaben

Anhand der vorhandenen Freizügigkeitsleistungen, einer angenommenen Verzinsung, des versicherten Lohnes und der Beiträge lässt sich pro Profil das projizierte Altersguthaben sehr gut vergleichen. Falls sich ein Arbeitnehmer nur für das Kapital entscheiden würde, ist hier im direkten Vergleich sichtbar, in welchem Unternehmen er wie viel Kapital zur Pensionierung in der Pensionskasse zur Verfügung hätte.

Es gibt erhebliche Unterschiede zwischen den Unternehmen, wobei das höchste projizierte Altersguthaben mehr als das Doppelte des niedrigsten projizierten Altersguthabens beträgt. Selbst das niedrigste projizierte Altersguthaben ist aber mehr als doppelt so hoch wie das BVG-Minimum bei Profilen mit höheren Löhnen und fast 1,5-mal höher bei solchen mit niedrigeren Löhnen.

Abb. 17: Altersguthaben bei Rentenbeginn (in % des Grundgehalts vor der Pensionierung)



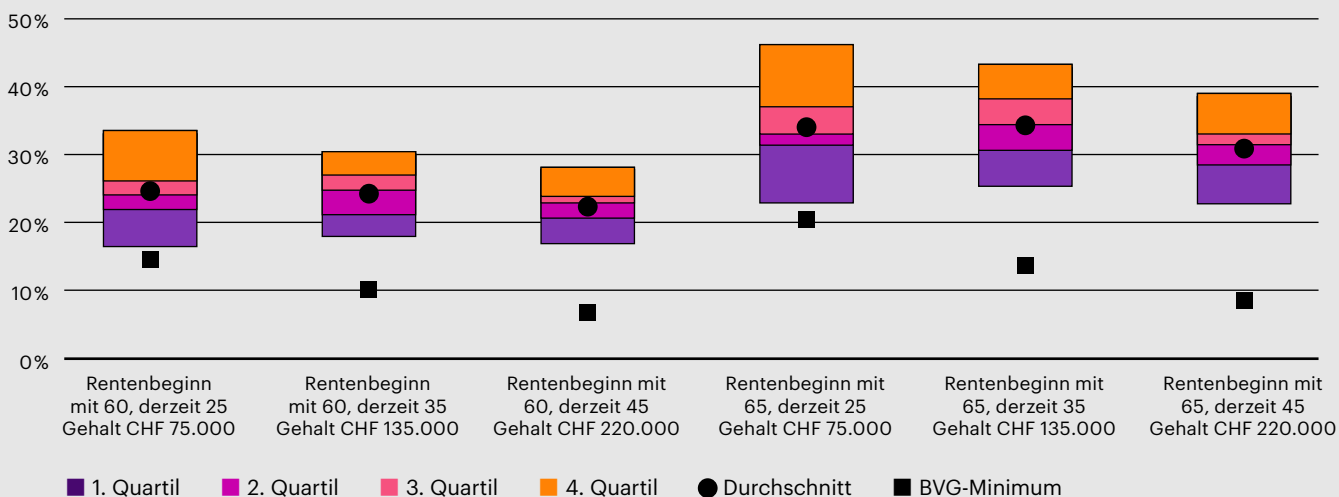
Projizierte Altersrente

Falls ein Arbeitnehmer anstelle des Kapitals eine volle Rente beziehen möchte, um ein lebenslanges Einkommen zu gewährleisten und persönliches Anlagerisiko zu vermeiden, ist nebst dem projizierten Altersguthaben auch der Umwandlungssatz enorm wichtig. Wir gehen an dieser Stelle davon aus, dass eine volle Rentenoption möglich ist. Das ist zwar in der Praxis nicht gegeben,

allerdings sind Vergleiche sonst nicht möglich. Für gewisse Vorsorgepläne (vor allem 1e-Pläne) gibt es teilweise gar keinen Umwandlungssatz, für diese wurde ein risikoloser Umwandlungssatz angenommen.

In Abbildung 18 zeigt sich ein ähnliches Bild wie in Abbildung 17. Die Spannweite zwischen den einzelnen Unternehmen ist sehr gross. Allerdings muss auch hier gesagt werden, dass das gesetzliche Minimum immer deutlich

Abb 18: Rentenhöhe bei Rentenbeginn (in % des Grundgehalts vor der Pensionierung)



übertroffen wird. Sämtliche Unternehmen sorgen demnach gut für ihre Mitarbeiter vor, einige in ganz erheblichem Masse.

Veränderungen im Zeitverlauf

Wir möchten auch einen Blick darauf werfen, wie sich das voraussichtliche Kapital und die Renten im Laufe der Jahre verändert haben. In früheren Studien haben wir festgestellt, dass das projizierte Kapital bei der Pensionierung relativ stabil geblieben war. Seit der letzten Studie wurden die zugrundeliegenden Profile angepasst, um aktuellere Arbeitssituationen zu widerspiegeln; da die Ergebnisse jedoch mit einem Grundgehalt verglichen werden, lässt sich dennoch ein guter Trend über die Zeit hinweg erkennen.

Abbildung 19 zeigt, dass das durchschnittliche Kapital leicht gestiegen ist, und auch der Medianwert ist etwas höher.

In Abbildung 13 hatten wir gesehen, dass die Umwandlungssätze über die letzten 4 Studien generell gesenkt wurden (was oft durch steigende Sparbeiträge kompensiert wurde); somit zeigt Abbildung 20, dass die durchschnittliche Rente über die letzten 4 Studien weitgehend stabil geblieben ist.

Abb 20: 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)

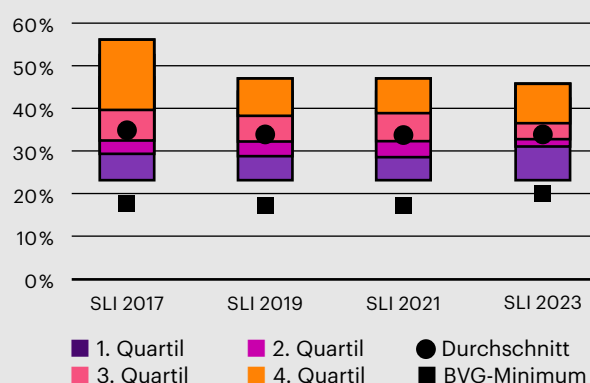
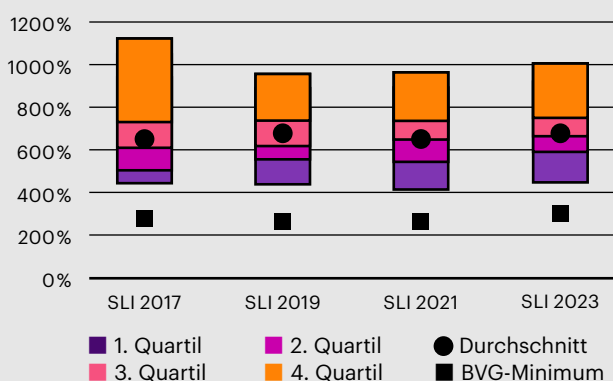


Abb. 19: Vergleich der in den Studien 2017 bis 2023 ermittelten Alterssparkapitalien für eine 25-jährige Person mit einem Grundgehalt von CHF 75.000 (in % des Grundgehalts vor der Pensionierung)



Teil 3 – Struktur der Pensionskassen

In den beiden vorangegangenen Kapiteln wurden ausführlich die Leistungen und Optionen aus Arbeitnehmersicht behandelt. In diesem Kapitel widmen wir uns nun noch der Sicht der Pensionskassen. Es werden einige Themen diskutiert, welche für Pensionskassen direkten Einfluss auf Entscheidungen haben. Arbeitnehmer sind zwar schlussendlich ebenfalls davon betroffen, aber nur indirekt. Teil dieses Kapitels sind einige Aspekte, welche wir erstmals in dieser Studie präsentieren.

Technischer Zinssatz

Der technische Zinssatz ist für die Pensionskasse eine zentrale Grösse. Mit diesem Zinssatz werden nämlich die erwarteten Rentenzahlungen diskontiert, um das Rentendeckungskapital zu bestimmen (das entspricht dem Kapital, das erwartungsgemäss für die Deckung der zukünftigen Rentenleistungen benötigt wird). Der technische Zinssatz wirkt sich demnach direkt auf die Finanzierungsverpflichtungen der Pensionskasse aus. Je tiefer der Zinssatz, desto höher die Verpflichtungen und umgekehrt. Ebenfalls hat der technische Zinssatz einen Einfluss auf gewisse technische Rückstellungen (weitere erwartete Verpflichtungen der Pensionskasse).

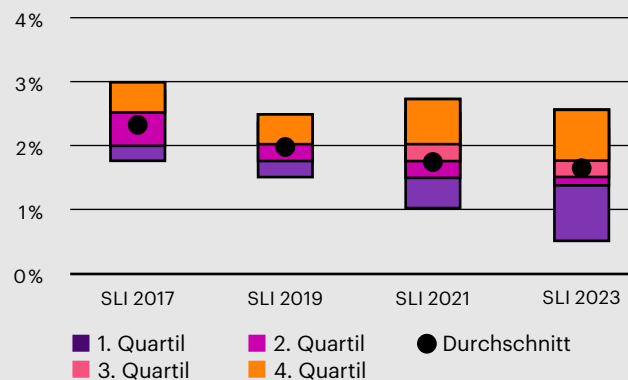
Die Herleitung des technischen Zinssatzes ist eine komplexe Angelegenheit, da es eine Annahme zu den zukünftigen Kapitalanlagerenditen der Pensionskasse braucht. Die Schweizerische Kammer der Pensionskassen-Experten hat die Fachrichtlinie 4 im Jahr 2019 überarbeitet. Es gibt keinen Referenzzinssatz mehr, sondern eine Obergrenze für technische Zinssätze. Diese lag Ende 2022 für Pensionskassen mit Generationentafeln bei etwa 2.98 Prozent gegenüber rund 2.0 Prozent Ende 2020. Diese Obergrenze hängt von den Renditen der Schweizer Bundesobligationen ab und ist mit dem Anstieg der Obligationenrenditen im Jahr 2022 entsprechend gestiegen.

In der Abbildung 21 ist ersichtlich, dass die technischen Zinssätze in den letzten Jahren deutlich gesenkt wurden. Im letzten Jahr haben einige Pensionskassen trotz steigender Obligationenrenditen ihren technischen Zinssatz gesenkt, wahrscheinlich im Rahmen geplanter Reduktionen aus der Vergangenheit. Zwischen der letzten und der aktuellen Studie wurde ein Rückgang von etwa 0.1 Prozent verzeichnet, so dass der Durchschnitt aktuell bei etwa 1.62 Prozent liegt. Die Streuung der technischen Zinssätze unter den Pensionskassen ist eher gross, doch es ist festzuhalten, dass keine Pensionskasse über der

von der Kammer festgelegten Obergrenze liegt. Eine interessante Frage schien uns, ob die Pensionskassen vorhaben, ihren technischen Zinssatz im kommenden Jahr nach oben anzupassen. Es hat sich gezeigt, dass trotz der Erhöhung der Obergrenzen durch die Kammer nur eine kleine Minderheit der an der Studie teilnehmenden Pensionskassen beschlossen hat, ihren technischen Zinssatz im kommenden Jahr zu erhöhen, während einige weitere Diskussionen über eine mögliche Erhöhung erwarten.

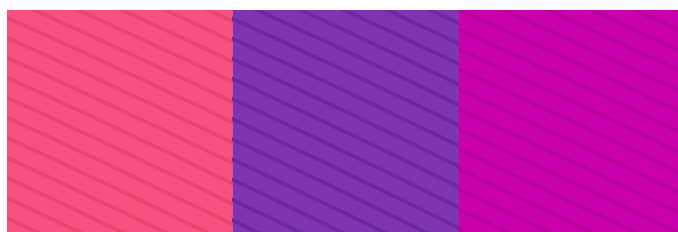
Grundsätzlich sollte der Umwandlungssatz auf dem technischen Zinssatz basieren. Es ist jedoch interessant festzustellen, dass bei einer Anpassung des technischen Zinssatzes der Umwandlungssatz manchmal nicht gleichzeitig angepasst wird.

Abb. 21: Technische Zinssätze (in %)



Sterbetafeln

Nebst dem technischen Zinssatz sind die verwendeten Sterbetafeln ein zentrales Element bei der Bestimmung des benötigten Rentendeckungskapitals. Falls Rentner länger leben, sind die Verpflichtungen höher, daher ist die erwartete Lebenserwartung (Sterbetafeln) wichtig. Im Markt gibt es vor allem die beiden Grundlagen «BVG» und «VZ», welche zur Anwendung kommen.



Die Basis für diese Grundlagen bilden dabei unterschiedliche Erfahrungswerte von verschiedenen Pensionskassen. Wir gehen an dieser Stelle nicht näher auf diese beiden Grundlagen ein, doch die meisten Pensionskassen haben die aktuelleren Tafeln von 2020 in der jüngsten Bewertung ihrer Verpflichtungen übernommen, während eine Handvoll noch bei den Basistafeln von 2015 bleiben.

Für uns ist eher relevant, ob eine Pensionskasse Perioden- oder Generationentafeln verwendet. Während Periodentafeln ein Bewertungsjahr fixieren und dann die Sterbewahrscheinlichkeiten konstant lassen, projizieren die Generationentafeln die Sterblichkeit für jeden Geburtsjahrgang individuell in die Zukunft. Dabei wird angenommen, dass sich die Sterbewahrscheinlichkeiten künftig weiter reduzieren, das heisst jüngere Generationen länger leben werden. Dies hat einen grossen Einfluss auf die Berechnung der Rentendeckungskapitalien, denn wenn angenommen wird, dass die Rentner in der Zukunft länger leben, braucht man heute höhere Rentendeckungskapitalien.

Im generellen Markt sieht man einen klaren Trend hin zu Generationentafeln. Während vor einigen Jahren Periodentafeln noch üblicher waren, verwenden heute die meisten Pensionskassen Generationentafeln. Bei unserer Studie ist dieser Trend noch stärker, nur etwa jede achte Pensionskasse verwendet noch Periodentafeln, wie man in Abbildung 22 sieht.

An dieser Stelle sei noch erwähnt, dass hinter der Projektionsannahme bei Generationentafeln sehr viel Unsicherheit steckt. Das hat sich beim Übergang von den BVG-2015-Tafeln (Erhebungsperiode 2010–2014) zu den BVG-2020-Tafeln (Erhebungsperiode 2015–2019) gezeigt. Hätte man die BVG-2015-Sterblichkeit auf das mittlere Jahr 2017 der BVG-2020-Tafeln projiziert, wären die Sterblichkeiten tiefer gewesen als die tatsächlich beobachteten. Die Annahme zur Sterblichkeitsverbesserung wurde also überschätzt, die Verpflichtungen entsprechend zu hoch bewertet. Nichtsdestotrotz gab es doch eine Verbesserung der Sterblichkeitsraten zwischen den Untersuchungsperioden BVG-2015 und BVG-2020 und es wäre naiv, keine weiteren Verbesserungen in die künftigen Projektionen mit einzubeziehen.

Abb. 22: Verwendete Sterbetafeln



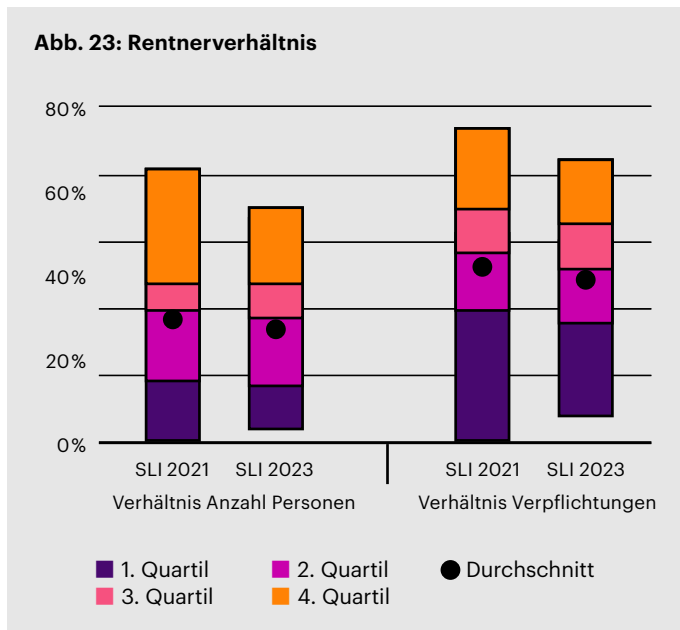
Rentnerverhältnis

Das Rentnerverhältnis beschreibt, wie hoch der Anteil der Rentner an der Gesamtpopulation der Pensionskasse ist, und weist damit auf den Reifegrad der Pensionskasse hin. Seit der Einführung der neuen Fachrichtlinie 4 über den technischen Zinssatz gibt es eine Regelung, die besagt, dass stark rentnerlastige Pensionskassen ihren technischen Zinssatz nahe dem risikoarmen Zinssatz mit einer der Rentenduration ähnlichen Laufzeit festlegen müssen. Das Rentnerverhältnis kann demnach einschneidende Folgen für die Höhe der Rentendeckungskapitalien haben.

Abbildung 23 zeigt das Verhältnis auf Basis der Anzahl Personen und auf Basis der Verpflichtungen. Es gibt klare Unterschiede im Verhältnis. Die Spannweite bei der Anzahl Personen reicht von nahezu 0 Prozent bis gut 55 Prozent, mit einem Durchschnitt von 28 Prozent. Die Änderung im obersten Bereich ist in erster Linie auf die wechselnde Zusammensetzung der SLI-Gruppe seit der letzten Studie zurückzuführen und ist kein Hinweis darauf, dass Massnahmen zur Reduktion der Rentnerzahlen in Betracht gezogen wurden.

Während die meisten Pensionskassen ein gutes Rentnerverhältnis haben, sind einige Pensionskassen weiterhin eher rentnerlastig. Das Verhältnis auf Basis der Verpflichtungen ist typischerweise grösser als jenes auf Basis der Anzahl Personen, da die Verpflichtungen gegenüber den Rentnern im Durchschnitt pro Person höher sind als jene gegenüber den Aktiven. Falls Pensionskassen künftig

ihren technischen Zinssatz erhöhen, kann dies natürlich die Rentenlast mildern, da die Verpflichtungen gegenüber den Rentnern damit zurückgehen.



Inflationsanpassungen

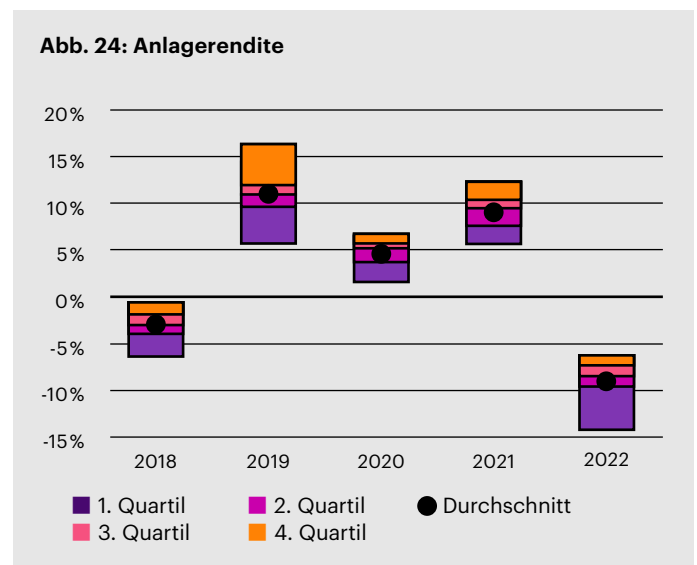
Im aktuellen wirtschaftlichen Umfeld wird es für die Pensionskassen immer wichtiger, die Auswirkungen der Inflation zu untersuchen und zu prüfen, welche Anpassungen, insbesondere für die Rentner, vorgenommen werden können. Erstmals haben wir in dieser Studie einige Informationen von den Pensionskassen zu dieser Frage erhoben. Während die meisten an unserer Studie teilnehmenden Pensionskassen im kommenden Jahr keine Anpassungen planen, haben einige erwähnt, dass dieses Thema zurzeit diskutiert wird. Einige wenige Pensionskassen haben angegeben, dass sie möglicherweise eine Rentnenerhöhung vornehmen, falls freie Mittel verfügbar sind.

Anlagerendite

Die Anlagerendite ist eine sehr bedeutende Einnahmequelle für die Pensionskassen. Sehr schlechte Anlagejahre bedeuten in der Regel eine Reduktion des Deckungsgrades, während sehr gute Anlagejahre den Deckungsgrad stark steigen lassen. Da die Pensionskassen

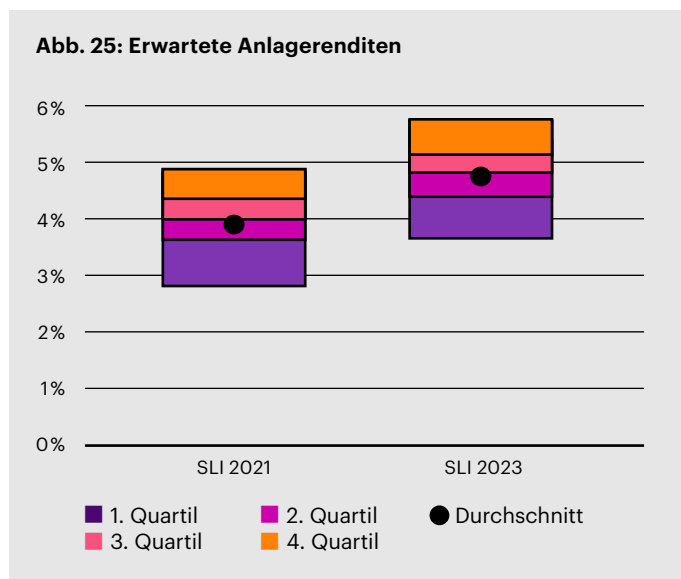
einen Teil der Rendite häufig den aktiv Versicherten als höhere Verzinsung mitgeben, ist dies auch für die aktiv Versicherten von grosser Bedeutung. Unter Umständen werden sogar freie Mittel auch an Rentner ausgeschüttet, womit diese theoretisch von sehr guten Anlagejahren profitieren können.

Die Anlagerendite hängt von der gewählten Anlagestrategie ab. Aktienlastige Portfolios profitieren von steigenden Märkten, sind aber auch anfälliger für Markteinbrüche. Wie aus Abbildung 24 ersichtlich wird, waren 2019 und 2021 besonders gute Anlagejahre, während 2022 ein ungewöhnlich schlechtes Jahr war. Der Durchschnitt über die fünf Jahre liegt bei etwa 2.6 Prozent, was ein relativ gutes Ergebnis für die untersuchten Pensionskassen darstellt. Es zeigen sich aber auch starke Unterschiede bei den Anlagerenditen zwischen den Pensionskassen der Unternehmen, was mehrheitlich auf unterschiedliche Anlagestrategien zurückzuführen ist.



Basierend auf den individuellen Vermögensallokationen haben wir die zukünftige erwartete Rendite mit Hilfe eines Anlagemodells von WTW abgeschätzt. Die Strategien der Pensionskassen sind im Durchschnitt relativ ausgewogen, wobei jeweils 30 Prozent des Vermögens in Obligationen und Aktien, 25 Prozent in Immobilienklassen, 10 Prozent in Alternativen und 5 Prozent in Liquidität gehalten werden.

Aufgrund von Rentnerverhältnissen und Risikoappetit der einzelnen Pensionskassen kann es zu sehr unterschiedlichen Anlageallokationen kommen. So investiert beispielsweise die Pensionskasse mit dem niedrigsten Risikoappetit nur 13 Prozent in Aktien, während die Pensionskasse mit dem höchsten Anteil 40 Prozent in Aktien investiert. Wie man Abbildung 25 entnehmen kann, sind die erwarteten Renditen stark unterschiedlich, wobei die höchste Strategie über 2 Prozent mehr pro Jahr erwartet als die niedrigste Strategie. Dies hat langfristig grossen Einfluss auf die erwartete Verzinsung der Altersguthaben und die finanzielle Gesundheit der Pensionskasse. Je höher die erwartete Rendite ist, desto höher ist natürlich in der Regel das Risiko. Somit ist es wichtig, dass die Pensionskassen die erwartete Rendite im Rahmen ihres Risikoappetits und in Abhängigkeit von ihrem Rentnerverhältnis steuern.

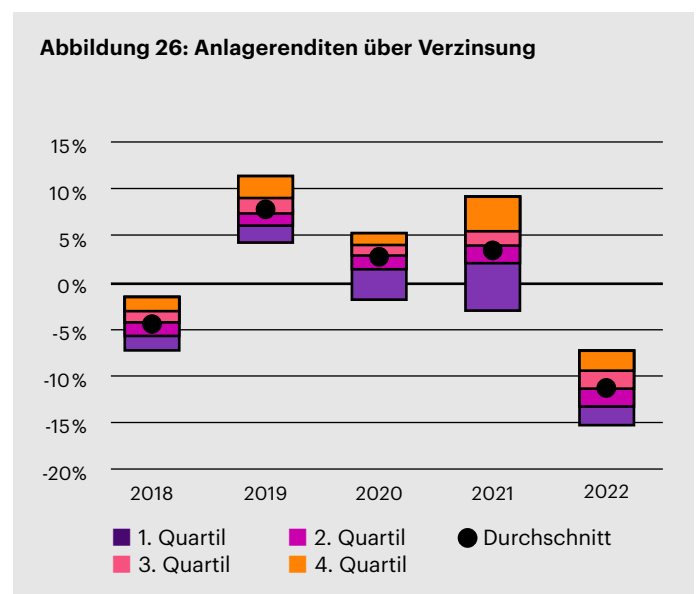


Wie bereits erwähnt, kann die Anlagerendite einer Pensionskasse zu höheren Leistungen für aktive Versicherte in Form von Verzinsungen beitragen. Ein Vergleich der Verzinsung in Abbildung 7 zeigt jedoch, dass die Verzinsung nicht immer mit der Anlagerendite der Kasse übereinstimmt. Die Pensionskassen haben viele konkurrierende Prioritäten, darunter die Sicherung der Leistungen für die Rentner, von denen viele schon vor Jahrzehnten unter anderen Marktbedingungen in den Ruhestand getreten

sind, und die Finanzierungsanforderungen. Darüber hinaus möchten viele Pensionskassen von Jahr zu Jahr relativ stabile Verzinsungen bieten.

In Abbildung 26 haben wir die Vermögensrendite der einzelnen Unternehmen abzüglich der für das betreffende Jahr bezahlten Verzinsung dargestellt. Wie man sieht, ist diese Differenz von Pensionskasse zu Pensionskasse sehr unterschiedlich, da jede Kasse je nach ihrer individuellen Situation andere Prioritäten setzt. In den meisten Jahren geben die Pensionskassen weniger Zinsen aus, als sie erwirtschaftet haben. Dies gibt den Pensionskassen jedoch die Möglichkeit, in Jahren mit negativen Erträgen, wie im Jahr 2022, höhere Verzinsungen zu gewähren als erforderlich. Aus Sicht eines aktiven Versicherten kann man sich jedoch fragen, ob die Quersubventionierungen, die die Aktiven derzeit leisten, zu hoch sind.

Dies ist einer der Gründe, warum die 1e-Pläne weiterhin in der Diskussion sind, obwohl 2022 ein schwieriges Jahr für die Anlagerenditen war. Die 1e-Pläne stellen eine Möglichkeit innerhalb der 2. Säule dar, bei der die Arbeitnehmer auf transparente Weise die Renditen ihrer Guthaben erwirtschaften können, sowohl in positiven als auch in negativen Jahren. Natürlich kann der Vorteil einer gesicherten Rente in Jahren wie 2018 und besonders 2022 für einige wichtiger sein als die Möglichkeit einer höheren Rendite in anderen Jahren.

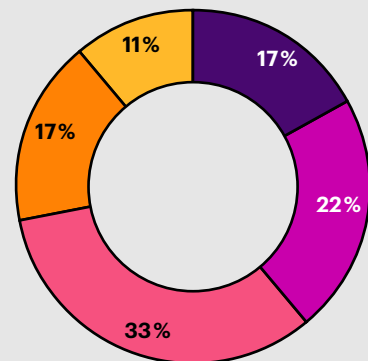


ESG-Anlagen

Die Pensionskassen als Finanzinstitutionen haben die Verantwortung, bei ihren Anlagen die Nachhaltigkeit zu berücksichtigen. Ende 2022 hat der Schweizerische Pensionskassenverband eine neue Standardempfehlung an die Pensionskassen zur Berichterstattung über die Nachhaltigkeit ihrer Anlagen veröffentlicht. Die Bedeutung der ESG-Fragen (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) wächst laufend, und erstmalig haben wir in dieser Studie Informationen zum Status der Pensionskassen der SLI-Unternehmen in diesem Bereich erhoben. Abbildung 27 zeigt das Niveau der Involvierung in ESG-Anlagen und -Berichterstattung, und es lässt sich erkennen, dass grosse Unterschiede zwischen den Pensionskassen bestehen.

Fast 40 Prozent der Unternehmen befinden sich noch auf dem Ausgangsniveau, und es finden gar keine Diskussionen oder nur erste Diskussionen zum Thema statt. Etwa ein Drittel der Pensionskassen haben bereits mit einer gewissen formellen Berichterstattung begonnen und integrieren diese in ihren Jahresbericht, während gut 25 Prozent an einem adäquateren Management arbeiten und sich aktiv mit ihren ESG-Anlagen engagieren. Für die Pensionskassen wird es ausschlaggebend sein, in naher Zukunft die Überzeugungen und Grundsätze der nachhaltigen Anlagen zu erlernen, zu verstehen und zu entwickeln und diese als Teil ihrer «Good Governance» zu betrachten.

Abb. 27: Aktueller Status bei ESG-Anlagen



- Noch nicht damit befasst
- Nur erste Diskussionen – Überzeugungen und einige Messgrössen diskutiert
- Formelle Berichterstattung – Auswahl an Reporting/Messgrössen in Jahresbericht enthalten
- Verwaltung und Benchmarking – Zusammensetzung des ESG-Portfolios an Benchmarks angepasst
- Aktives Engagement – Anlagepolitik angepasst, Auswirkung auf den ganzen Anlagezyklus



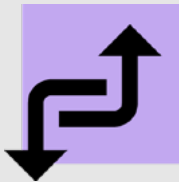
Teil 4 – Handlungsüberlegungen

Seit der letzten Studie waren die Märkte äusserst volatil, mit einem sehr erfolgreichen Jahr 2021 und einem Markteinbruch im Jahr 2022, der weltweit von einer nahezu beispiellosen Inflation begleitet wurde. Der Vorsorgebereich bewegt sich allerdings relativ langsam und die Reaktionen auf veränderte Marktsituationen können bei den Versicherten Unsicherheit hinsichtlich der angebotenen und garantierten Leistungen hervorrufen.

Mit den verschiedenen in der Schweiz diskutierten Reformen und den volatilen Marktbedingungen ist heute sicher eine interessante Zeit. Aus unserer Sicht bestehen die folgenden Handlungsoptionen, mit denen sich Unternehmen und Pensionskassen auf die Zukunft vorbereiten können.

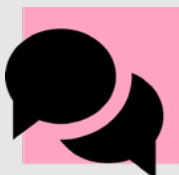
Vermeidung von Umverteilungen

Um die Umverteilung zwischen Aktiven und Rentnern zu minimieren, sollten Massnahmen wie die Einschränkung der Rentenoptionen, die Anpassung der Umwandlungssätze auf ein adäquates Niveau oder die Einführung neuer Ansätze wie einer variablen Altersrente in Betracht gezogen werden. Längerfristig profitieren alle davon, denn durch höhere Verzinsungen können Umwandlungssatzreduktionen abgedeckt werden. Ausserdem können variable Renten auch zusätzliche Vorteile für die Rentner mit sich bringen.



Regelmässige Kommunikation

Arbeitnehmer sollten laufend über die Leistungen und Möglichkeiten in der beruflichen Vorsorge informiert werden. Vor allem individuelle Gestaltungsmöglichkeiten müssen gut erklärt werden. Auch die Durchführung von Benchmarking-Studien hilft, die angebotene Vorsorgelösung mit ausgewählten Konkurrenten zu vergleichen. Mit den diskutierten neuen Reformen ist es für die Versicherten wichtig, sich unterstützt zu fühlen und die auf sie zukommenden Änderungen zu verstehen.



Einführung von 1e-Plänen

Diese Pläne bieten Unternehmen und Arbeitnehmern einen echten Mehrwert. International tätige Unternehmen müssen keine Verpflichtungen mehr bilanzieren. Arbeitnehmer können ihre berufliche Vorsorge stärker beeinflussen, sind weniger von den Anlageentscheiden ihrer Pensionskasse abhängig und leiden nicht unter Umverteilungen der Renditen.

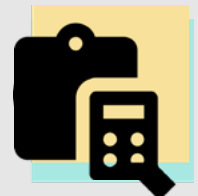


ESG-Berichterstattung

Mit den neuen Standardempfehlungen zur ESG-Berichterstattung (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung), sollten die Pensionskassen und Unternehmen sicherstellen, dass eine proaktive Governance besteht. Eine gute Anlagestrategie bietet die Möglichkeit, den aktiven Versicherten über eine längere Zeit hinweg höhere Verzinsungen zu gewähren.

Überwachung der Auswirkungen der Inflation

Mit dem zunehmenden Druck auf die Kaufkraft müssen die Pensionskassen zudem überlegen, wie angemessene Inflationsanpassungen bei den bezahlten Renten vorgenommen werden können, wobei Generationenunterschiede aufgrund unterschiedlicher historischer Umwandlungssätze und andere Herausforderungen für die Versicherten zu berücksichtigen sind.



Es ist nicht empfehlenswert, gleich alle Punkte überstürzt anzugehen. Stattdessen sollten Diskussionen stattfinden und ein langfristiges Leistungsziel festgelegt werden. Der Stiftungsrat und die Unternehmen sollten gründliche Analysen aller verfügbaren Optionen und deren möglichen Konsequenzen durchführen. Wir sind überzeugt, dass die Unternehmen, ihre Arbeitnehmer und die Pensionskassen langfristig von der Umsetzung geeigneter Massnahmen profitieren.

Teil 5 – Schlussbemerkungen

Wir danken allen SLI®-Unternehmen, die an dieser Studie teilgenommen haben, herzlich für ihre Unterstützung.

Erhebungsmethode

Für die Zwecke dieser Studie wurden nur diejenigen Leistungen aus der beruflichen Vorsorge analysiert, die bei den einzelnen Unternehmen für neu eingestellte Mitarbeitende zur Verfügung stehen. Besondere Leistungen für die bestehende Belegschaft, beispielsweise Besitzstandswahrungen, wurden nicht berücksichtigt.

Zur Ermittlung der Kosten und der Höhe der Leistungen wurden verschiedene Annahmen getroffen. Die wichtigsten davon werden nachfolgend aufgeführt:

- Gehaltserhöhungen von 1.75 Prozent pro Jahr
- Verzinsung von 2.25 Prozent pro Jahr für Beitragsprimatspläne (1e)
- Versicherte bezahlen Arbeitnehmerbeiträge gemäss dem «Standardsatz», sofern diese Wahlmöglichkeit besteht.
- Soweit die Vorsorgepläne nur Leistungen in Form einer einmaligen Kapitalleistung vorsehen, wurden für den Vergleich der gesamten Renten die Tarife der Lebensversicherungsgesellschaften für die Umwandlung in Renten angewandt.
- In einigen Abbildungen werden Vergleiche mit den minimalen Leistungen gemäss BVG angestellt. Hierfür wurde das Altersguthaben mit dem BVG-Mindestzinssatz von 1.00 Prozent hochgerechnet.

Diese Studie berücksichtigt nur die von den einzelnen Unternehmen angebotenen Leistungen aus der beruflichen Vorsorge und lässt andere Vergütungsbestandteile unberücksichtigt. Bei einer Einbeziehung dieser anderen Elemente könnten die Ergebnisse anders ausfallen.

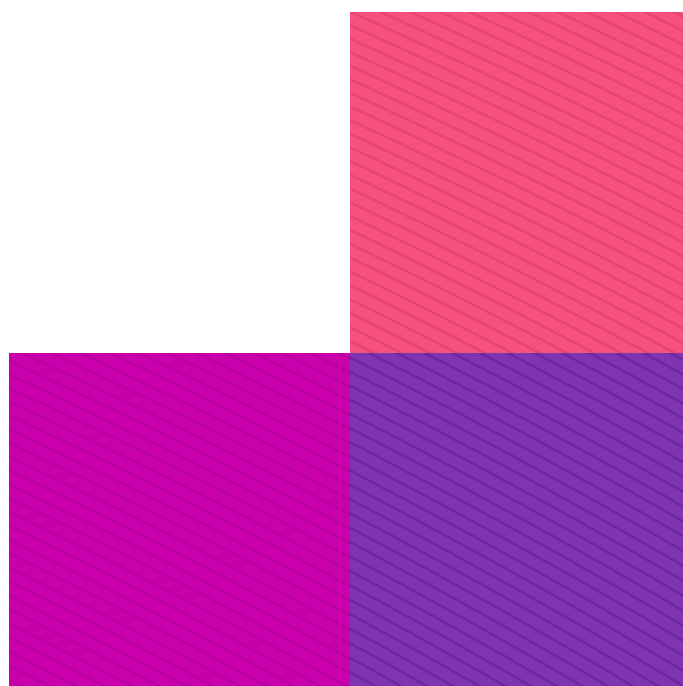
Vertraulichkeit

Die spezifischen Angaben zu den Vorsorgeplänen der einzelnen Unternehmen werden streng vertraulich behandelt.

Haftungsausschluss

Dieser Bericht fasst die wichtigsten Ergebnisse der von Willis Towers Watson durchgeführten Studie zusammen. Soweit nicht ausdrücklich schriftlich eine abweichende Vereinbarung getroffen wurde, übernehmen wir keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung gegenüber Personen, die Zugang zu diesem Dokument erhalten, und jede auf Grundlage dieses Dokuments getroffene Entscheidung erfolgt voll und ganz auf eigene Gefahr.

Dieser Bericht kann und will kein Ersatz für gezielte professionelle Beratung sein. Vor der Ergreifung irgendwelcher Massnahmen sollten die individuellen Umstände genau analysiert werden.



Für weitere Auskünfte wenden Sie sich bitte an:



Eileen Pollard
Head of International Valuations
+41 43 488 44 91
eileen.pollard@wtwco.com



Marie Oarda
Actuarial Consultant
+41 43 488 44 15
marie.oarda@wtwco.com



Michael Wieser
Senior Actuarial Consultant
+41 43 488 44 39
michael.wieser@wtwco.com

Über WTW

WTW (NASDAQ: WTW) bietet datengesteuerte, evidenzbasierte Lösungen in den Bereichen Mitarbeiter, Risiko und Kapital an. Wir nutzen die globale Sichtweise und das lokale Fachwissen unserer Mitarbeitenden in 140 Ländern und Märkten, um Unternehmen dabei zu helfen, ihre Strategie zu optimieren, die Resilienz ihres Unternehmens zu stärken, ihre Mitarbeiter zu motivieren und ihre Leistung zu maximieren. Seite an Seite mit unseren Kunden decken wir Chancen für nachhaltigen Erfolg auf – und bieten Perspektiven, die Sie bewegen. In der Schweiz ist WTW mit Büros in Zürich, Genf und Lausanne vertreten. Erfahren Sie mehr unter wtwco.ch

Human Capital & Benefits

Wir unterstützen und beraten unsere Kunden bei der Gestaltung, der Finanzierung und der Verwaltung von Vorsorgeplänen. Dabei berücksichtigen wir die Besonderheiten des Geschäfts, der Branche und der Vergütungsstruktur des Kunden sowie dessen Kostenziele und Wettbewerbsfähigkeit. Unsere kreative Denkweise gepaart mit unserer Expertise, unseren hochentwickelten Methoden und den Ergebnissen unserer Forschungen ermöglicht uns, für Kunden massgeschneiderte Lösungen zu entwickeln, welche Risiken und Chancen vereinen.



wtwco.com/social-media

Copyright © 2023 WTW. All rights reserved.
WTW-WE-CH0032 Juni 2023

wtwco.com