

Vorsorgestudie 2014

Berufliche Vorsorge aus Unternehmenssicht –
Zwang oder Wettbewerbsvorteil?

Oktober 2014

Martin Kuhn
Hans-Jürgen Wolter

The EY logo consists of the letters 'EY' in a bold, sans-serif font. The 'E' and 'Y' are connected at the top. The background of the entire page features a blurred image of several rolled-up documents or tubes, with a prominent yellow diagonal stripe crossing from the bottom left towards the top right. On the far left, there is a decorative graphic of vertical black lines of varying heights that tapers to a point.

Building a better
working world

Gliederung und EY-Experten

- ▶ Design der Studie
- ▶ Eckwerte der Vorsorgelösung der befragten Unternehmen
- ▶ Fragen zur grundsätzlichen Einstellung gegenüber der beruflichen Vorsorge und den regulatorischen Rahmenbedingungen
- ▶ Fragen zur Rechnungslegung zum Kosten- und Risikomanagement
- ▶ Kernaussagen



Prof. Dr. Hans-Jürgen Wolter

Partner, PK-Experte
Leiter EY Aktuariat Schweiz &
Lebenaktuariat Europa

Telefon +41 58 286 34 91
hans-juergen.wolter@ch.ey.com



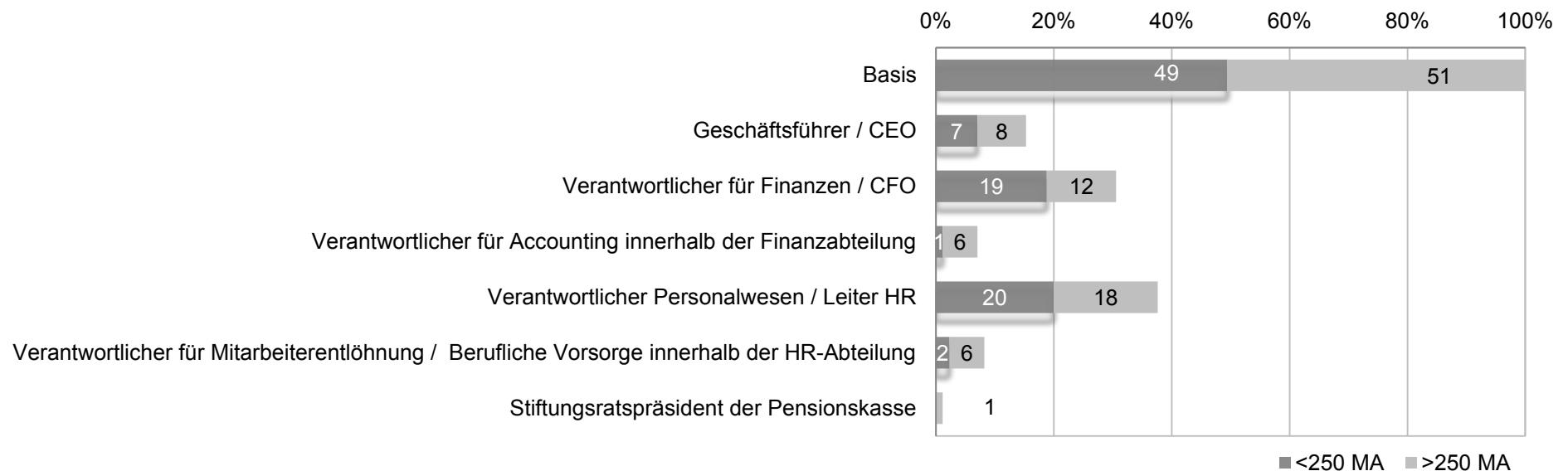
Martin Kuhn

Manager
Leiter EY Vorsorgeberatung &
Pensionskassentransaktionen

Telefon +41 58 286 32 45
martin.kuhn@ch.ey.com

Design der Studie

- ▶ Telefonische Befragung durch ein unabhängiges Marktforschungsinstitut (Valid Research, Bielefeld) im August 2014
- ▶ Befragung von 85 Entscheidungsträgern aus Finanz- und Personalabteilungen sowie Geschäftsführern von Schweizer Unternehmen unterschiedlicher Grösse



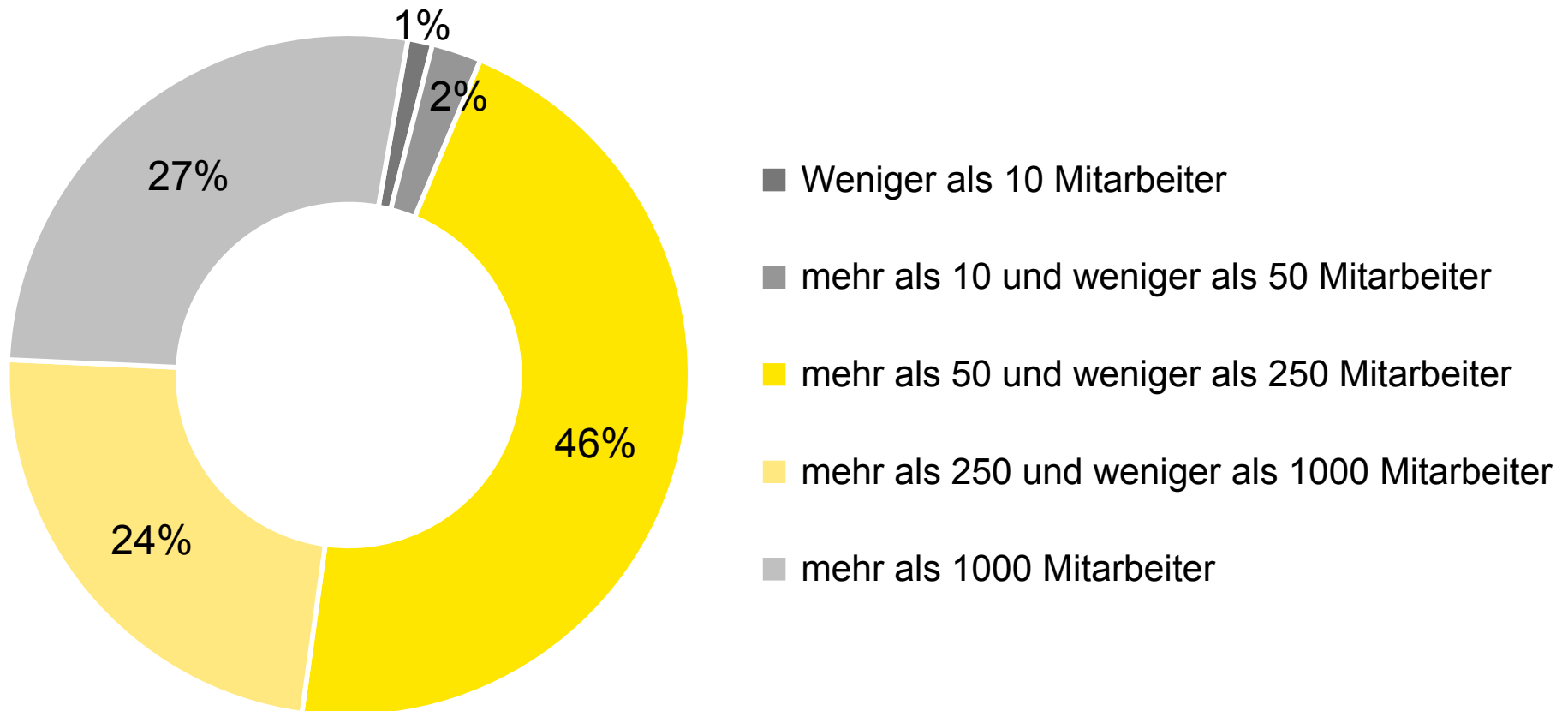
- ▶ Die Studie wurde erstmals in dieser Form durchgeführt

Eckwerte der Vorsorgelösungen der befragten Unternehmen



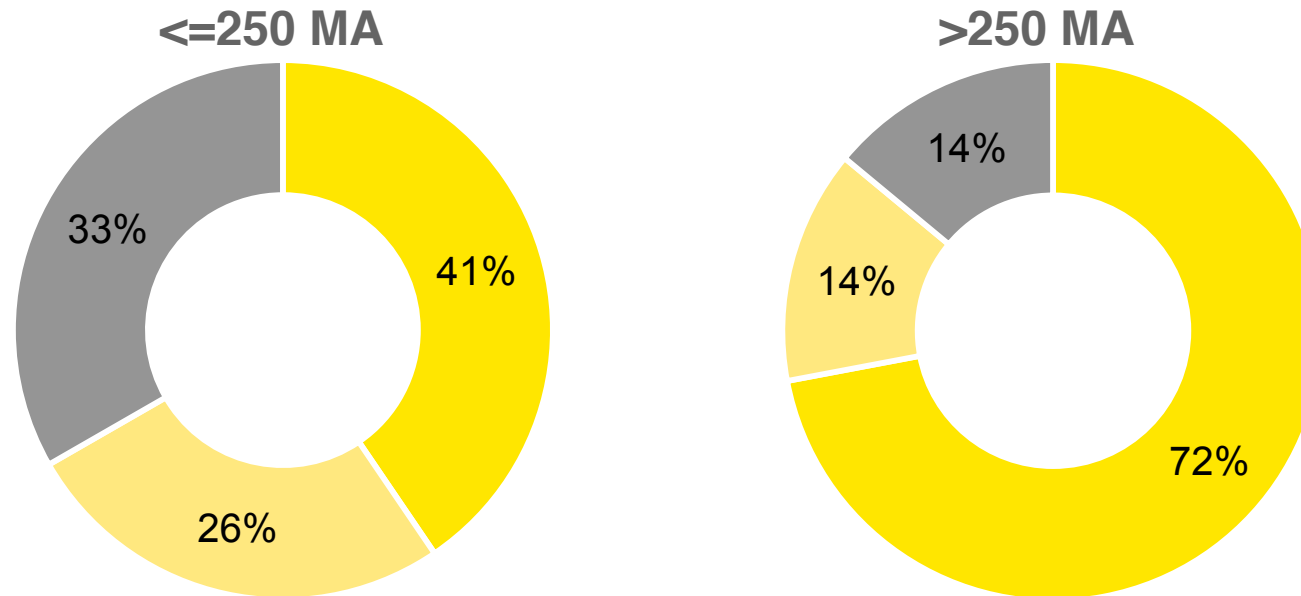
Mitarbeiterzahlen der befragten Unternehmen

Frage: Wie viele Mitarbeiter hat Ihr Unternehmen in der Schweiz?



Ausgestaltung der Vorsorgelösung der befragten Unternehmen

Frage: Wie sieht die berufliche Vorsorgelösung für Ihr Personal aus?



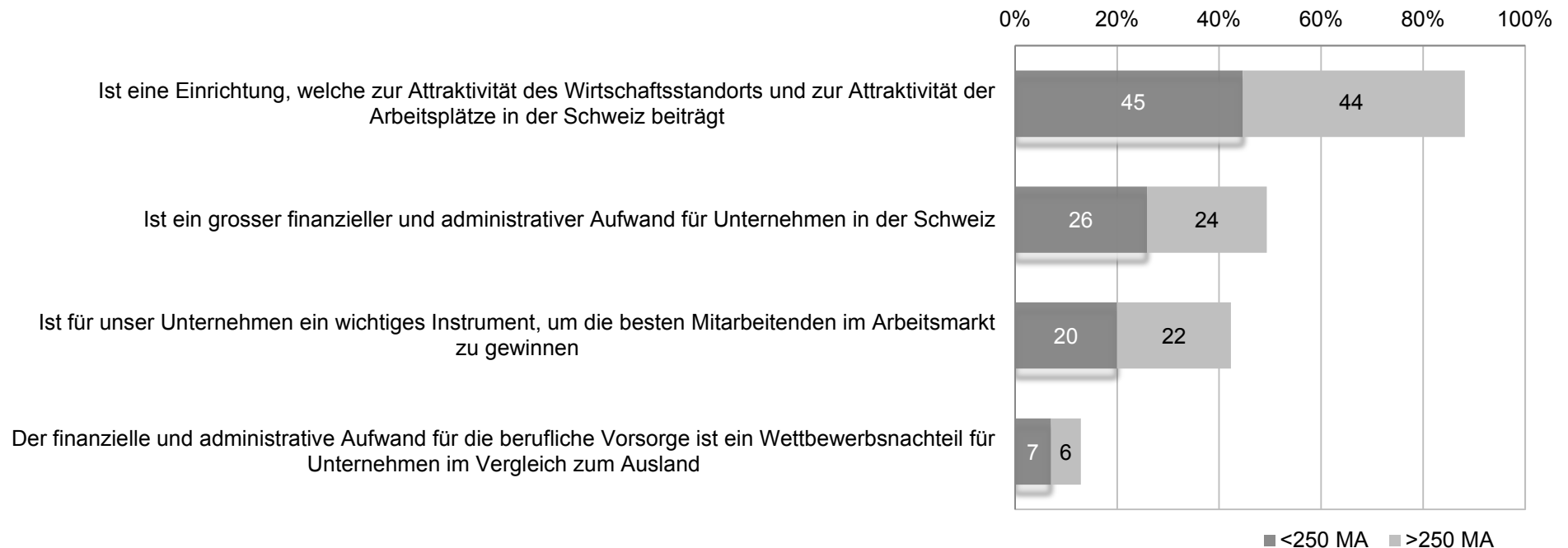
- Wir haben eine eigene Personalvorsorgestiftung (eigene Firmenpensionskasse)
- Wir sind einer teilautonomen Sammelstiftung angeschlossen (keine Vollversicherungslösung)
- Wir sind einer Vollversicherungslösung einer Versicherung angeschlossen (Unternehmen bezahlt eine Prämie, es gibt keine weiteren finanziellen Risiken während der Vertragsdauer)

Grundsätzliche Einstellung gegenüber der beruflichen Vorsorge



Berufliche Vorsorge aus Sicht der Befragten – Hohe Attraktivität trotz hohem Aufwand

Frage: Welche Aussagen zur beruflichen Vorsorge treffen für Sie teilweise oder vollständig zu?

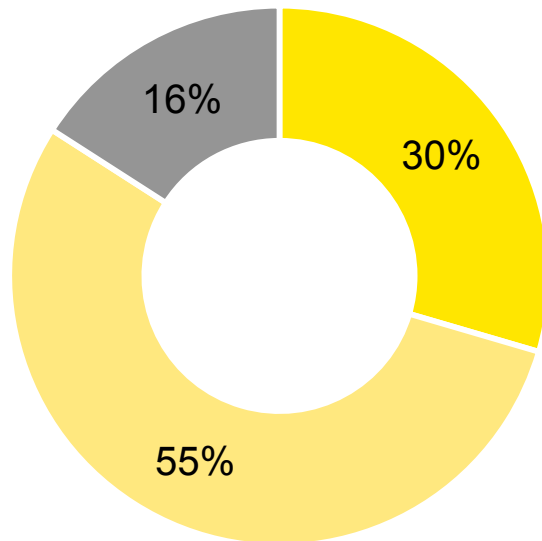


- ▶ Die berufliche Vorsorge wird aus Unternehmenssicht deutlich unterstützt und nur von einer kleinen Minderheit als Wettbewerbsnachteil im Vergleich zum Ausland angesehen.
- ▶ Rund die Hälfte der Befragten erachtet den finanziellen und administrativen Aufwand als erheblich.

Vorsorge wird als wichtiger Bestandteil der Unternehmensattraktivität bewertet

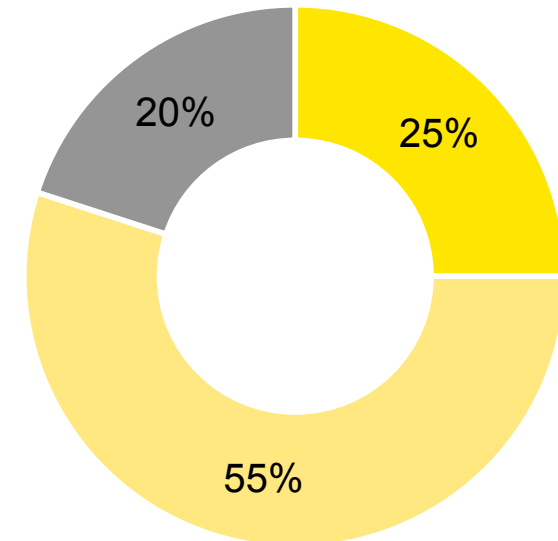
Frage: Sind Sie der Meinung, dass die Pensionskassenleistungen für die Mitarbeitenden Ihres Unternehmens einen wichtigen Bestandteil Ihrer Attraktivität als Unternehmen darstellen?

Vertreter Human Resources



- Ja, dies ist für viele unserer Mitarbeiter der Fall
- Ja, aber beschränkt, unsere Mitarbeiter schätzen unsere Pensionskasse, dies wäre jedoch für sie kein alleinstehender Grund, wieso sie beispielsweise das Unternehmen nicht verlassen würden
- Nein, wir denken, dass bei den meisten unserer Mitarbeiter die Höhe unserer Vorsorgeleistungen bei der Einschätzung der Attraktivität des Arbeitsplatzes keine Rolle spielen

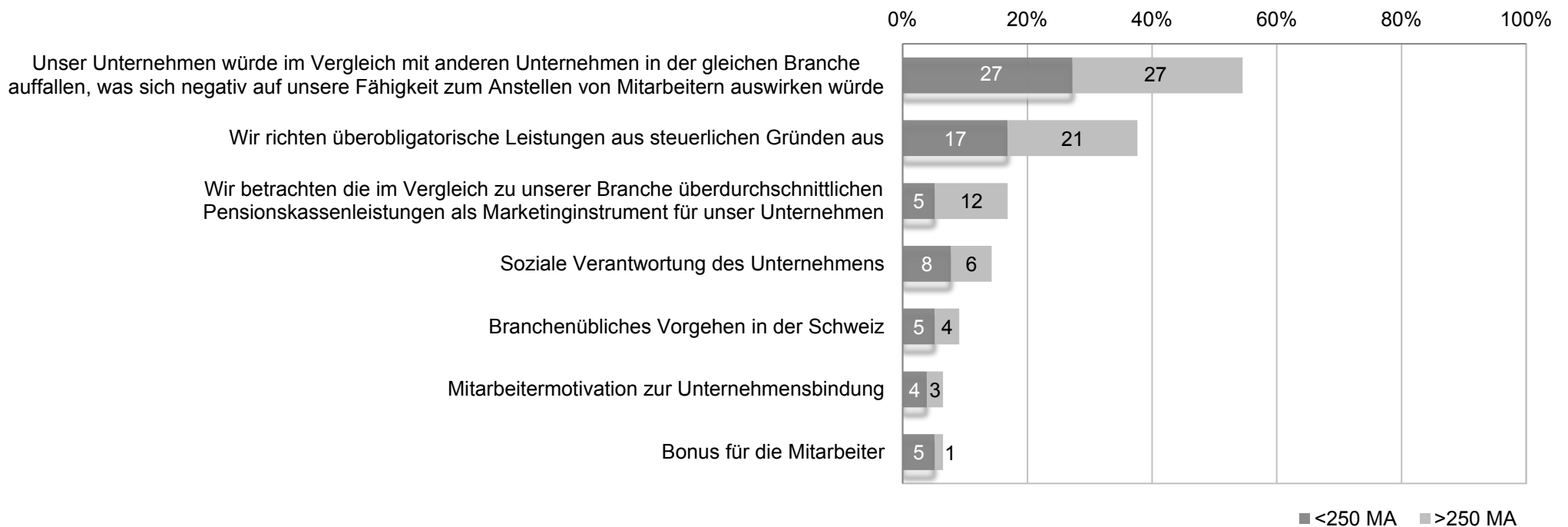
Vertreter Finanzabteilungen



- ▶ Vorsorgeleistungen werden als wichtig eingeschätzt, stellen jedoch nur in Ausnahmefällen ein Alleinstellungsmerkmal für die Attraktivität eines Unternehmens dar.
- ▶ Unternehmensvertreter mit starkem Bezug zum Thema Mitarbeitergewinnung (Personalabteilungen) erachten das Thema Vorsorge nicht grundsätzlich bedeutender als andere.

Motivation für die Erbringung überobligatorischer Leistungen

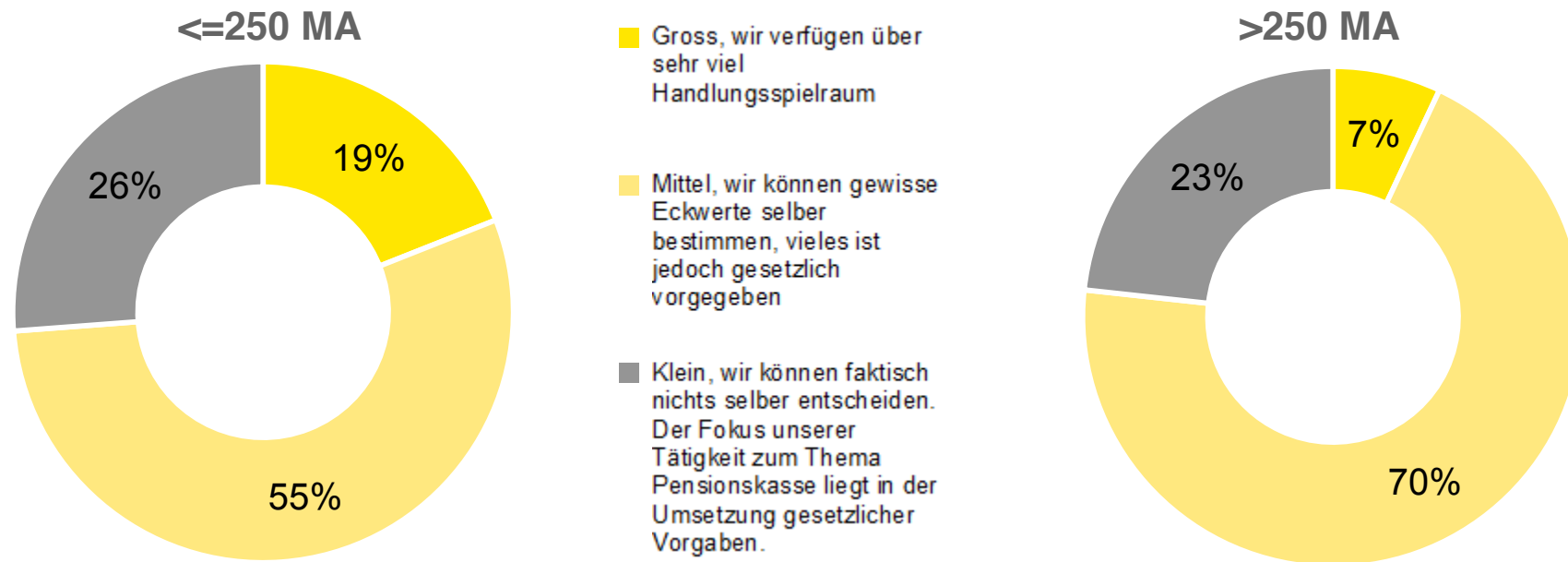
Frage: Was ist die Motivation für Ihr Unternehmen, Leistungen über dem BVG-Obligatorium auszurichten?



► Motivation zur Erbringung überobligatorischer Leistungen ist primär getrieben von Unternehmensinteressen (Attraktivität als Arbeitgeber und steuerliche Gründe). Soziale Verantwortung steht aus Sicht der Befragten nicht im Vordergrund.

Beurteilung des Handlungsspielraums in der beruflichen Vorsorge

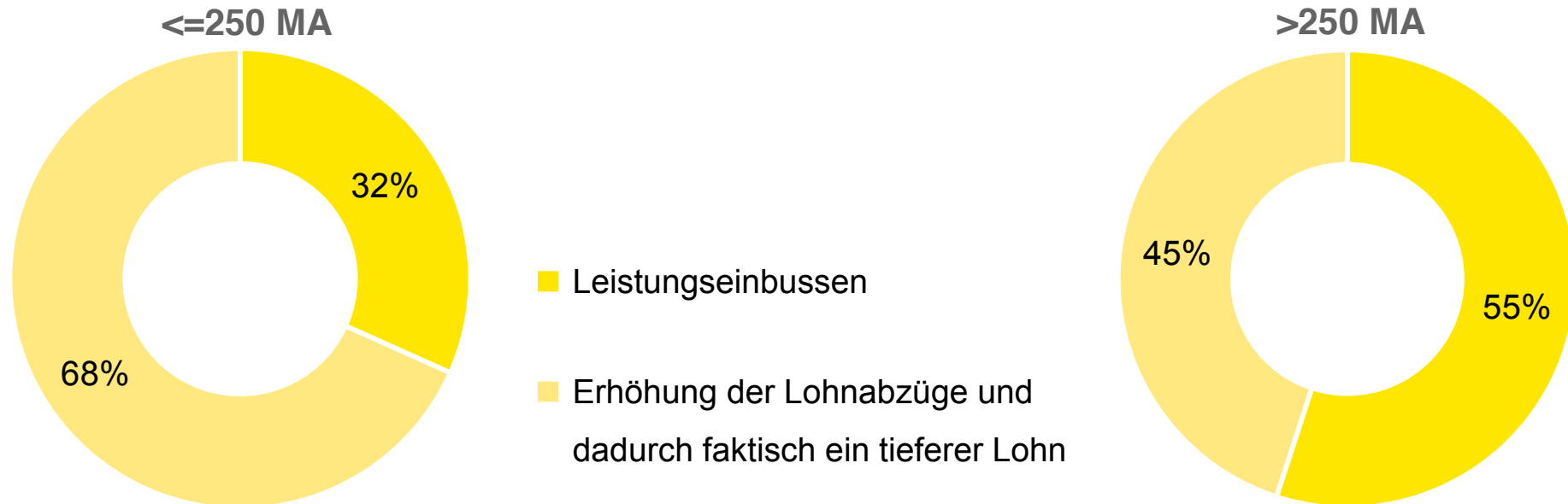
Frage: Wie beurteilen Sie grundsätzlich den Handlungsspielraum für Ihr Unternehmen im Bereich der Gestaltung der beruflichen Vorsorge?



- ▶ Die grosse Mehrheit verweist auf die umfangreichen regulatorischen Rahmenbedingungen, sieht aber dennoch einen gewissen Handlungsspielraum.
- ▶ Von einer überraschend hohen Zahl von 19% der Vertreter von Unternehmen bis 250 Mitarbeitern wird der Handlungsspielraum in der beruflichen Vorsorge als gross eingestuft.

Keine einseitige Bevorzugung von Leistungskürzungen oder einer Erhöhung der Lohnabzüge

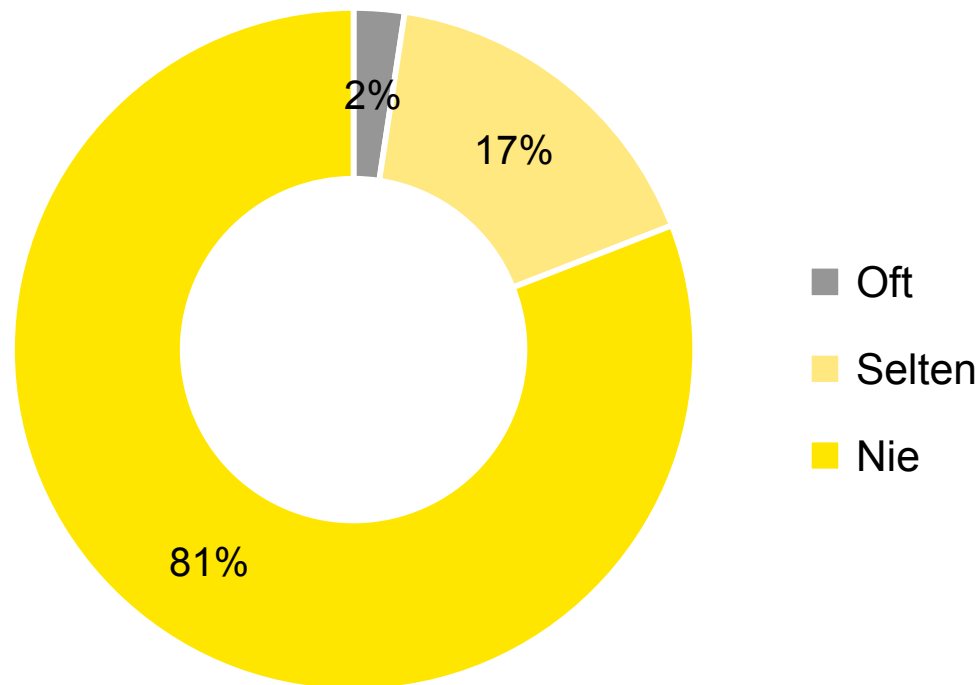
Frage: Um bestehende oder potentielle Finanzierungsprobleme einer Pensionskasse zu vermindern, müssen vereinfacht gesagt entweder Leistungen gekürzt oder die Lohnabzüge erhöht werden. Sollten Sie mit ihrer Pensionskasse in eine solche Situation kommen, welche dieser Alternativen würde aus Ihrer Sicht von Ihren Mitarbeitenden bevorzugt?



- ▶ Vertreter grösserer Unternehmen bevorzugen mehrheitlich die Senkung von Leistungen gegenüber einer Erhöhung von Beiträgen zur Behebung von potentiellen Finanzierungsproblemen. Vertreter kleinerer Unternehmen ziehen dagegen deutlich stärker eine Erhöhung der Lohnabzüge in Betracht.

Quersubventionierung von Rentnern ist bei Mitarbeitenden von Unternehmen kein Thema

Frage: Aufgrund der zu hohen Umwandlungssätze werden heute in den meisten Pensionskassen Erträge aus den Vorsorgevermögen von den aktiven Versicherten zu den Pensionierten umverteilt. Äussern Ihre Mitarbeitenden Ihnen gegenüber Ihren Unmut über diese Quersubventionierung?



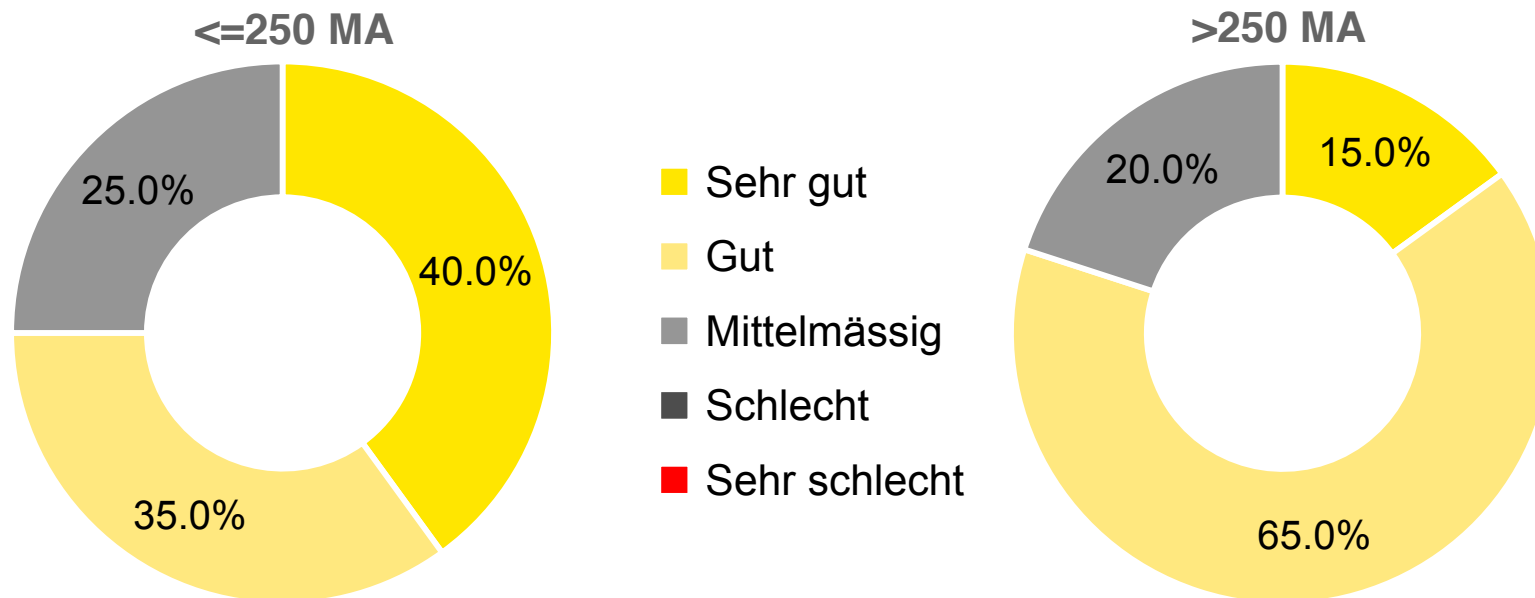
► Die Frage der Umverteilung zwischen aktiven Versicherten und Rentenempfängern wirft aus Sicht der Unternehmensvertreter offensichtlich immer noch keine hohen Wellen.

Rechnungslegung, Kosten- und Risikomanagement



Finanzielle Stärke und Risikofähigkeit der eigenen Pensionskasse wird als gut eingestuft

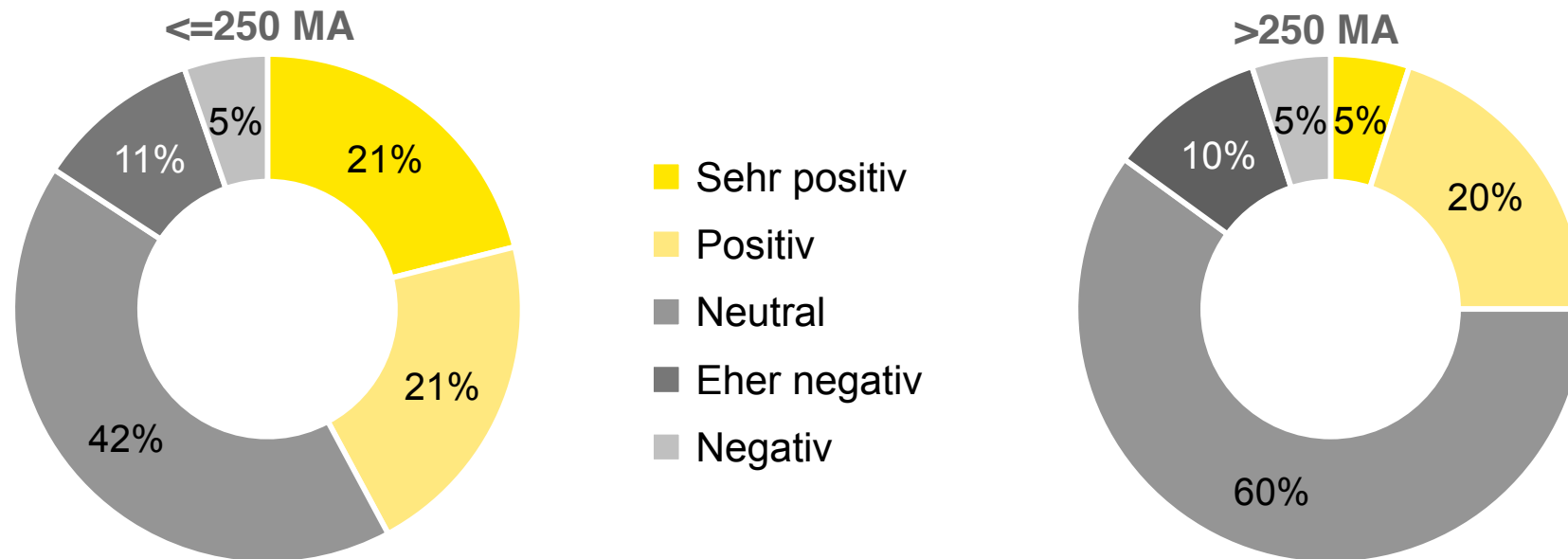
Frage: Wie beurteilen Sie grundsätzlich die aktuelle finanzielle Stärke und Risikofähigkeit Ihrer Pensionskasse?



- ▶ Trotz Negativschlagzeilen der letzten Jahre werten insbesondere Vertreter von Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern die finanzielle Stärke ihrer Vorsorgeeinrichtungen – wobei es sich bei den meisten um Sammelstiftungsanschlüsse handelt – als sehr gut.
- ▶ Weniger als ein Viertel der Befragten stellt ihrer Vorsorgeeinrichtung lediglich ein mittelmässiges Zeugnis aus.

Vollversicherungslösung behält dominante Stellung bei Unternehmen bis 250 Mitarbeitern

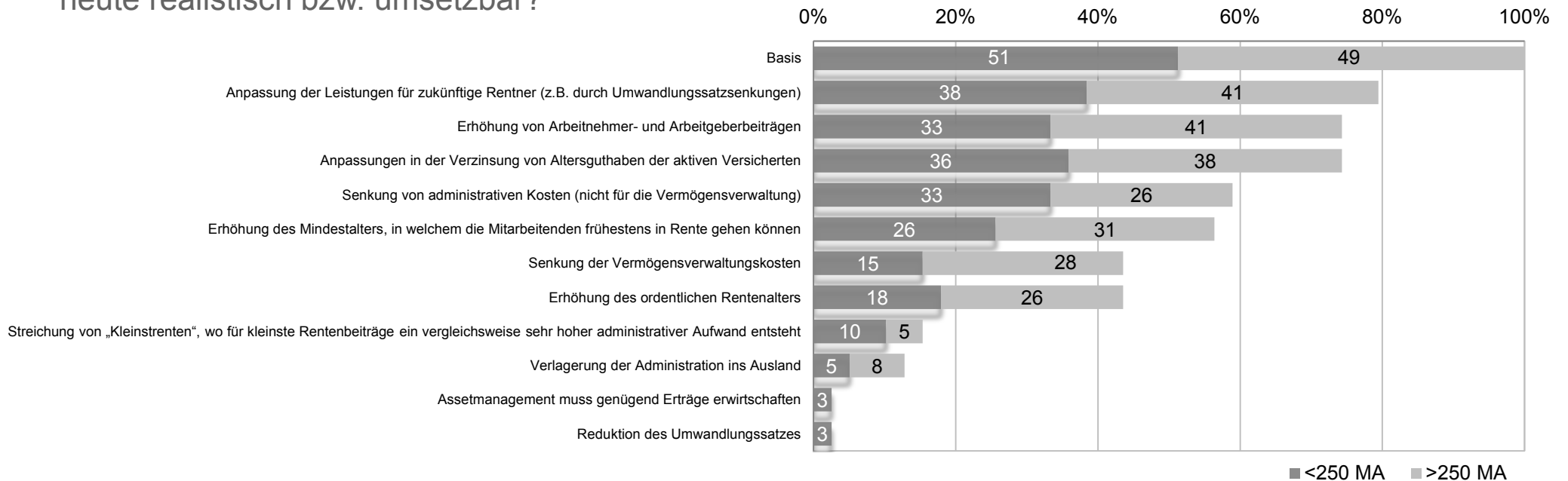
Frage: Wie beurteilen Sie Vollversicherungslösung von Versicherungsunternehmen, bei welcher nach Schweizer Rechnungslegungen keine Unterdeckung möglich ist und die Versicherungsgesellschaft allfällige Verluste übernimmt?



► Die Umfrageergebnisse bestätigen erneut die hohe Akzeptanz und den Bedarf nach Vollversicherungslösungen bei kleinen und mittleren Unternehmen.

Unternehmen setzen auf eine Vielzahl von Sanierungsmassnahmen

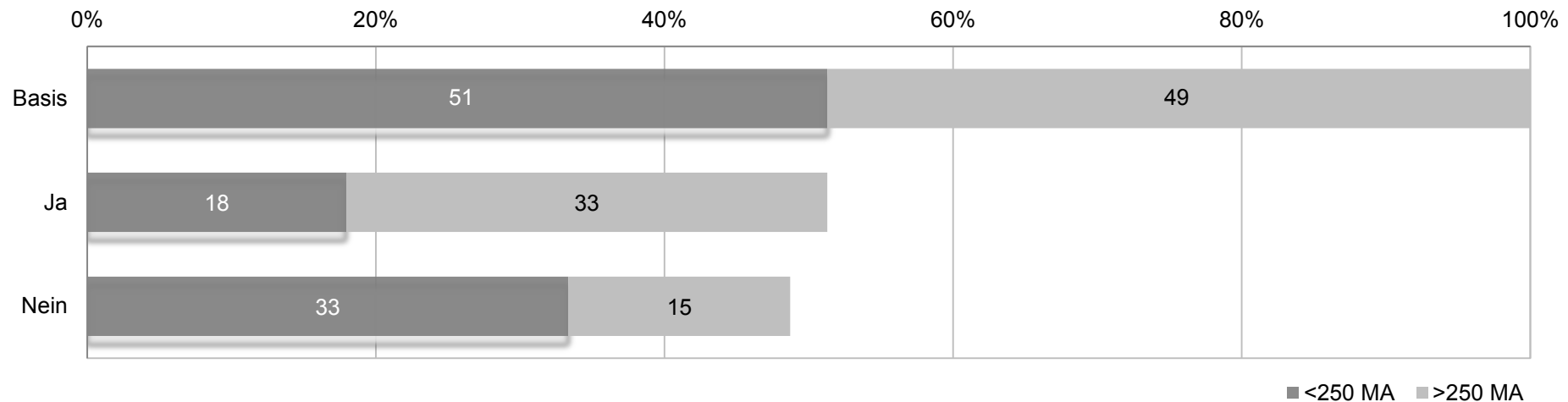
Frage: Welche Möglichkeiten zur Reduktion von Vorsorgeverpflichtungen und –kosten sind aus Ihrer Sicht heute realistisch bzw. umsetzbar?



- ▶ Die Unternehmensvertreter schliessen grundsätzlich nur wenige Sanierungsoptionen von vorneherein aus. Von einer grossen Mehrheit werden beispielsweise die Senkung der Umwandlungssätze wie auch die Erhöhung von Beiträgen als valable Optionen eingestuft.
- ▶ Vertreter von grösseren Unternehmen sehen bei den Vermögensverwaltungskosten ein vergleichsweise hohes Einsparungspotential

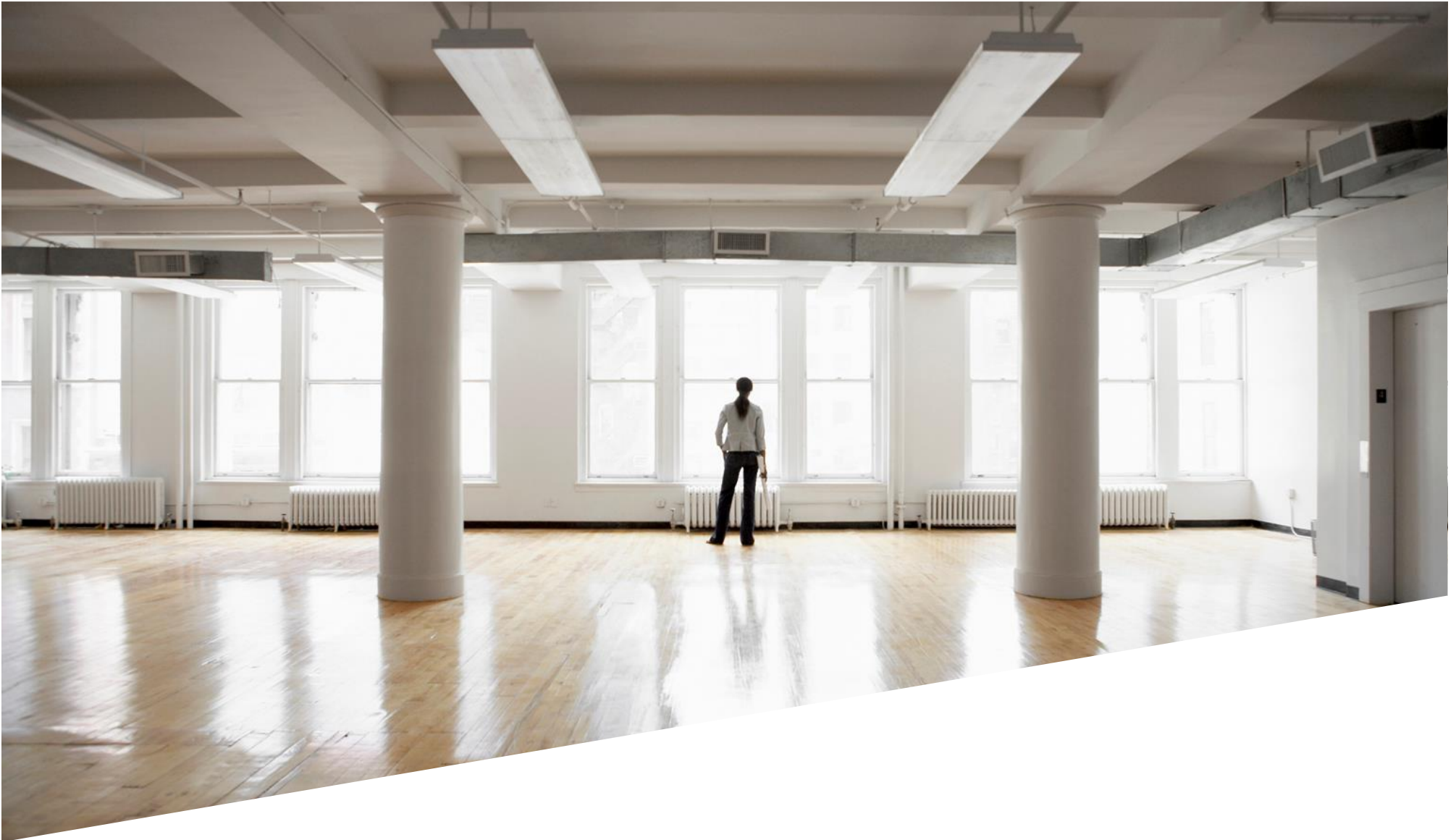
Nur eine knappe Mehrheit befürwortet eine Liberalisierung des Überobligatoriums

Frage: Durch eine vollständige oder teilweise gesetzliche Liberalisierung des Überobligatoriums (versicherte Einkommensanteile über 84'240 Franken) könnten die Ausfinanzierungsrisiken für Unternehmen minimiert werden. Würden Sie einen solchen Schritt grundsätzlich begrüßen?



- ▶ Geht man von der Annahme aus, dass Unternehmensvertreter grundsätzlich ein Interesse an einer Verminderung der Unternehmensrisiken aus der Vorsorge haben sollten, ist eine Unterstützung von lediglich 50% der Befragten erstaunlich tief.
- ▶ Eine politische Realisierbarkeit einer solchen Liberalisierung darf – zumindest basierend auf diesem Ergebnis – als tief eingeschätzt werden.

Kernaussagen



Kernaussagen aus der Vorsorgestudie 2014 1/2

- ▶ Die berufliche Vorsorge wird aus Unternehmenssicht deutlich unterstützt und nur von einer kleinen Minderheit als Wettbewerbsnachteil im Vergleich zum Ausland angesehen. Bei den Befragten stehen stabile Rahmenbedingungen in der beruflichen Vorsorge im Fokus, welche möglichst langfristige Unternehmensentscheide ermöglichen.
- ▶ Die Motivation zur Erbringung überobligatorischer Leistungen scheint primär durch Unternehmensinteressen angetrieben zu sein (Attraktivität als Arbeitgeber und steuerliche Gründe). Soziale Verantwortung steht aus Sicht der Befragten nicht im Vordergrund.
- ▶ Quersubventionierungen innerhalb von Vorsorgeeinrichtungen von aktiven Versicherten zu Rentenempfängern im Zusammenhang u.a. mit zu hohen Umwandlungssätzen sind in den befragten Unternehmen – trotz teils langjähriger Kommunikation – immer noch kein Thema.
- ▶ Es gibt aus Sicht der befragten Unternehmensvertreter keine einheitliche Stossrichtung für laufende und geplante Sanierungsmassnahmen von Pensionskassen. Grundsätzlich werden die Bereitstellung zusätzlicher Mittel wie auch die Senkung von Leistungen als Möglichkeiten gleich häufig befürwortet.
- ▶ „Kompliziertere“ Massnahmen zur Risikoverminderung für Unternehmen bzw. zur Verschiebung der Risiken zwischen Arbeitgebern, aktiven Arbeitnehmern und Rentnern (z.B. 1e Pläne, individuelle Wertschwankungsreserven, variable Rentenmodelle) stehen für die meisten Befragten nicht im Fokus.

Kernaussagen aus der Vorsorgestudie 2014 2/2

- ▶ Zwei Drittel der Befragten Unternehmen, welche nach internationalen Rechnungslegungsstandards bilanzieren, bestreiten, dass das Schweizer Vorsorgesystem Schweizer Unternehmen im Vergleich zum Ausland benachteiligt.
- ▶ Eine Optimierung des regulatorischen Umfelds im Zusammenhang mit der internationalen Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen (z.B. Wegfall gewisser Garantien für hohe versicherte Löhne) würde begrüsst, wird jedoch nicht als zwingende Notwendigkeit im internationalen Standortwettbewerb angesehen.
- ▶ Vollversicherungslösungen haben bei kleinen und mittelgrossen Unternehmen weiterhin eine hohe Akzeptanz. Der Bedarf nach Risikominimierung mithilfe der Vollversicherung wurde durch die EY-Studie erneut bestätigt.
- ▶ Die Arbeitgeber stören sich grundsätzlich an den bestehenden Vorsorgemodellen, weil sie für sie unkalkulierbare Risiken enthalten. Eine Liberalisierung des Überobligatoriums, welche beispielsweise effektiv eine Risikoreduktion ermöglichen könnte, wird jedoch nur von rund der Hälfte der Befragten unterstützt.