



Vorsorge – sicher und verständlich Sicht der Arbeitgeber

Thomas Daum
Direktor

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND





- Die BV ist ein **Erfolgsmodell** dank ihrer Prägung durch die Sozialpartner, ihrer Anpassungsfähigkeit und ihrer Leistungsfähigkeit
- Die BV kann die **Herausforderungen der Zukunft** bestehen; sie muss nicht total umgebaut, sondern für die Zukunft getrimmt werden
- Die BV muss an ihren **Grundelementen** festhalten: Kapitaldeckung, Koexistenz von Autonomen VE und Vollversicherungen, Miliztauglichkeit, sozialpartnerschaftliche Einbindung
- Sicherheit und Vertrauen sind **Basiswerte** der BV

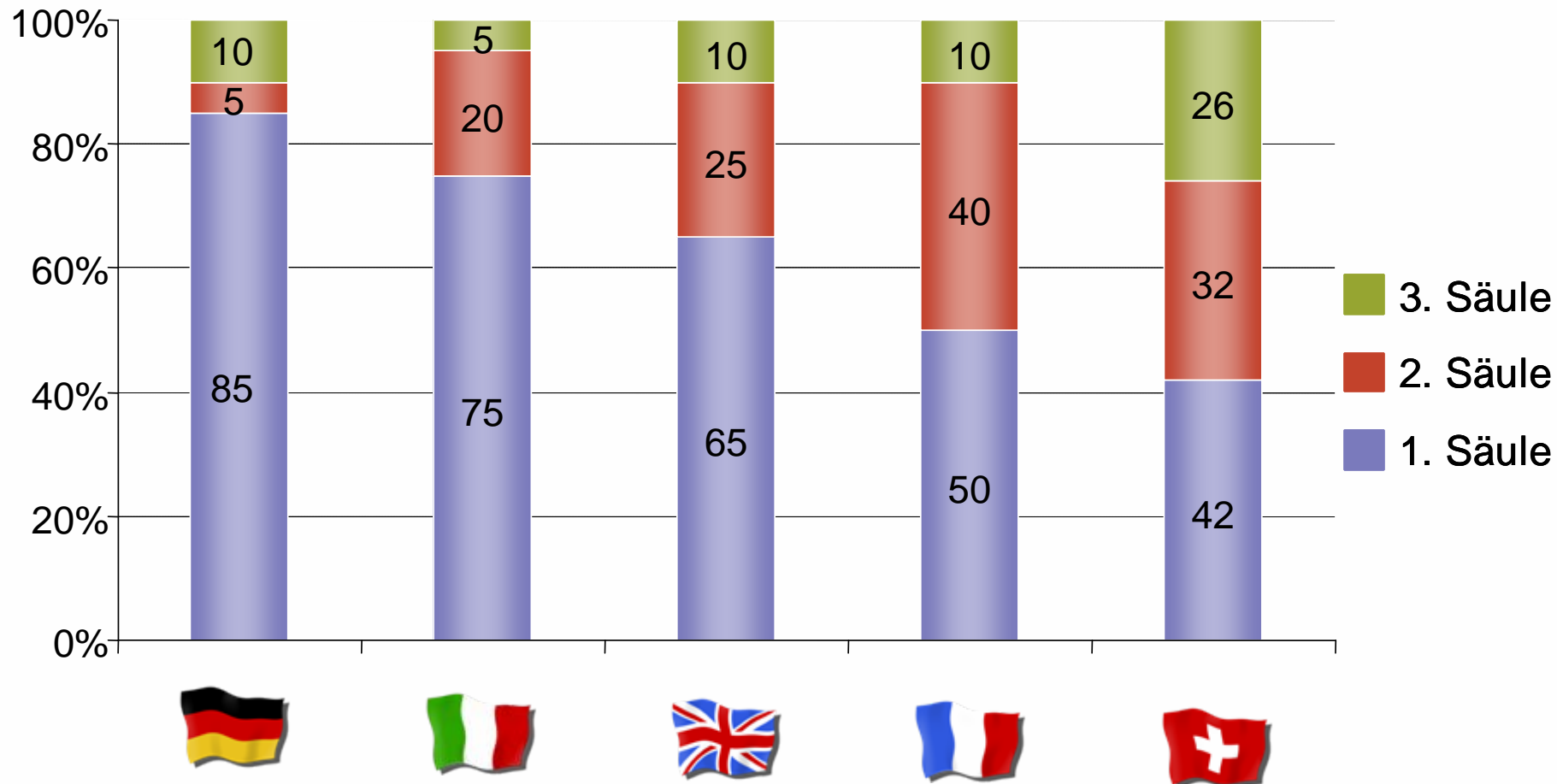


BV als Teil des 3-Säulen-Systems



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE

Zusammensetzung eines durchschnittlichen Alterseinkommen



Quelle: Deutsches Institut für Altersvorsorge; CSFB; CEA

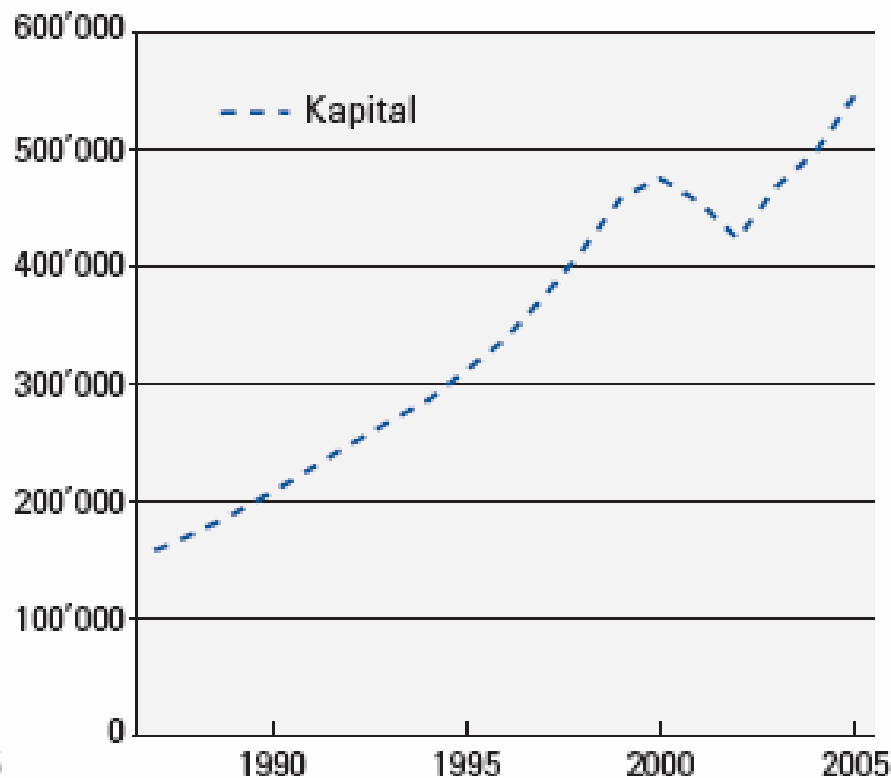
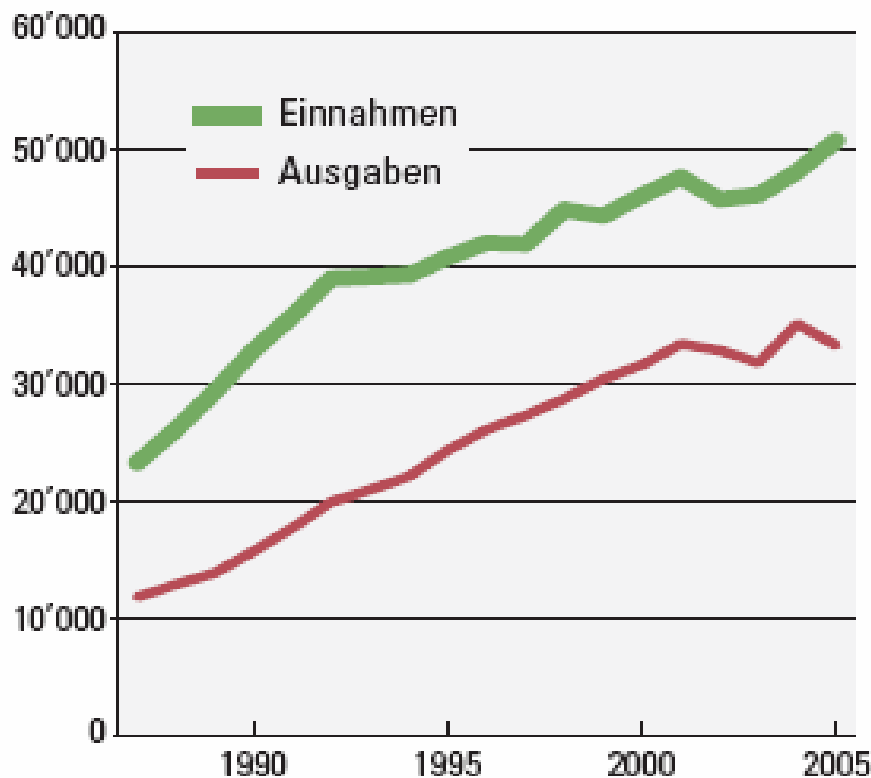


Entwicklung der Finanzen der BV



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE

Finanzhaushalt der BV 1987–2005, in Mio. Franken (BV insgesamt inkl. Überobligatorium)



Quelle: BSV





■ Sicherheit

- Technische Sicherheit > nachhaltige Justierung der Parameter
- Sicherheit der VE-Strukturen und -Prozesse
- Verlässliche Aufsicht

■ Verständlichkeit

- Transparenz fördert Nachvollziehbarkeit und Wettbewerb
- Verständlichkeit ist mehr als Transparenz

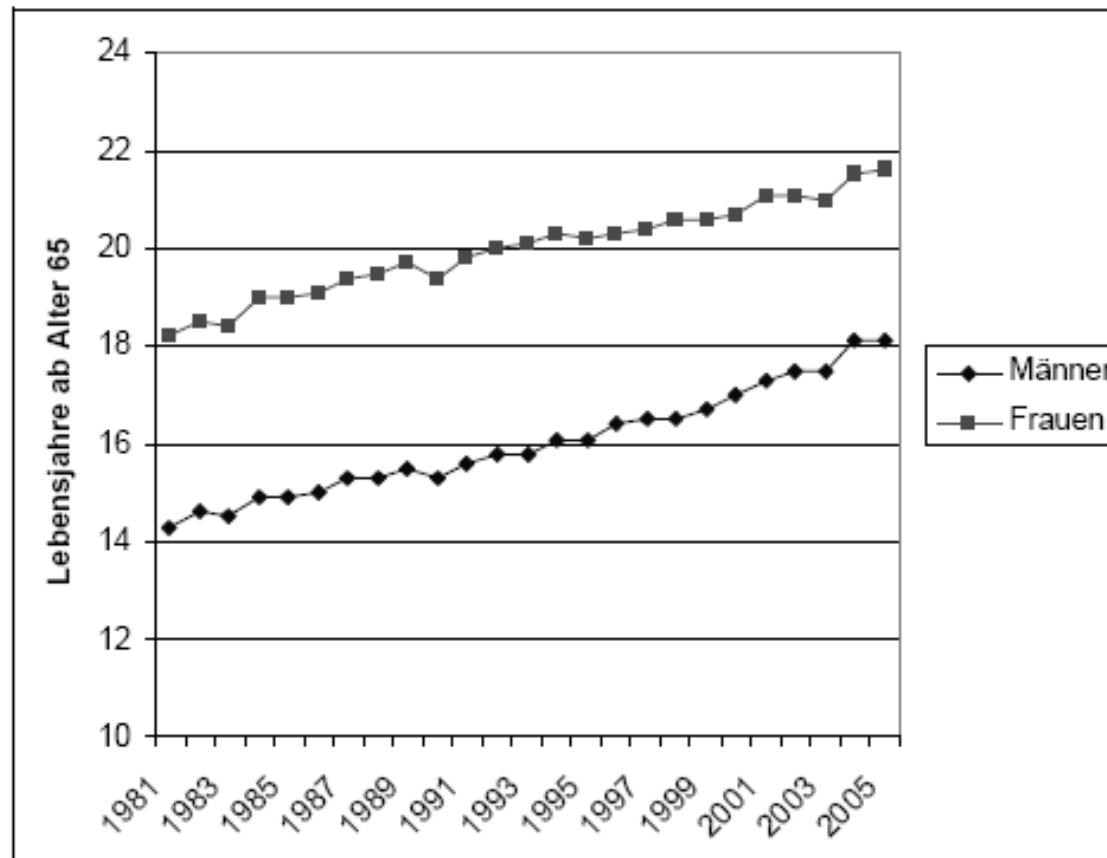




- **Demografischer Wandel** > Gewährleistung der technischen Sicherheit (*Beachtung der Auswirkungen auf die sozio-ökonomische Basis*)
- **Kapitalmarktentwicklung** > Gewährleistung der technischen Sicherheit (*Anpassung der Anlagepolitik*)
- **Veränderung der Arbeitswelt** > Flexibilisierung und Differenzierung der Leistungs-Profile
- Einfluss von **Europa**



Entwicklung der Lebenserwartung 1981–2005 (BFS)





Technische Sicherheit: M'UWS

■ Anpassungsbedarf

- Periodische Anpassung des M'UWS an Langlebigkeitsrisiken und Renditeerwartungen ist nötig
- 5-Jahresperioden sind angemessen.
- Transparente und realistische technische Grundlagen!

■ Anpassungsvorlage

- Senkung auf 6.4% bis 2011 wäre angemessen gewesen – realisierbar: 2014
- Verzicht auf obligatorische flankierende Massnahmen





- Senkung gemäss geltendem Recht

Altersgruppe	Ordentliches Rentenalter für Männer	Mindestumwandlungssatz für Männer (in %)	Ordentliches Rentenalter für Frauen	Mindestumwandlungssatz für Frauen (in %)
1940	65 Jahre (2005)	7,15		
1941	65 Jahre (2006)	7,10		7,20
1942	65 Jahre (2007)	7,10	64 Jahre (2006)	7,20
1943	65 Jahre (2008)	7,05	64 Jahre (2007)	7,15
1944	65 Jahre (2009)	7,05	64 Jahre (2008)	7,10
1945	65 Jahre (2010)	7,00	64 Jahre (2009)	7,00
1946	65 Jahre (2011)	6,95	64 Jahre (2010)	6,95
1947	65 Jahre (2012)	6,90	64 Jahre (2011)	6,90
1948	65 Jahre (2013)	6,85	64 Jahre (2012)	6,85
1949	65 Jahre (2014)	6,80	64 Jahre (2013)	6,80



Schrittweise Senkung des Mindestumwandlungssatzes im Überblick

	Botschaft		geltendes Recht (1. BVG-Revision)	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2006	7,10 %	7,20 %	7,10 %	7,20 %
2007	7,10 %	7,15 %	7,10 %	7,15 %
2008*	6,90 %	6,90 %	7,05 %	7,10 %
2009	6,75 %	**	7,05 %	7,00 %
2010	6,55 %	6,65 %	7,00 %	6,95 %
2011***	6,40 %	6,40 %	6,95 %	6,90 %
2012	**	**	6,90 %	6,85 %
2013	**	**	6,85 %	6,80 %
2014	**	**	6,80 %	6,80 %

* geplantes Inkrafttreten der neuen Gesetzgebung

** Annahme, dass das ordentliche Rentenalter der Frauen im Jahr 2009 auf 65 angehoben wird; es folgt daher kein Anpassungsschritt.

*** Senkungsprozess abgeschlossen



Technische Sicherheit: Mindestzins

- Entpolitisierung soweit wie möglich
- Formelbasierte Anpassung nötig
- Fehler-Risiken bei Vollversicherung höher als bei Autonomen
- Konsequente Interpretation als Minimum
- Verzicht im Obligatorium zurzeit nicht akzeptiert





■ **Starkes Führungsorgan**

- Parität als Fundament (Arbeitgebervertreter, Arbeitnehmervertreter, keine Vertreter der Versicherer bei Sammelstiftungen)
- Führungskompetenz und Führungsverantwortung mit genügend Handlungsspielräumen
- Klare Abgrenzung zum Experten (nicht Vormund)

■ **Festhalten an der Unternehmensbindung**

- Freie Pensionskassenwahl hat mehr Nach- als Vorteile





- **Good Governance im Milizsystem**
 - Klare Abläufe
 - Vermeidung von Interessenkonflikten und Gewährleistung der Loyalität
 - Bestmögliche Transparenz
 - Klare Regeln, aber kein regulatorischer Overkill





■ **Stärkung der Aufsicht**

- Materielle Aufsicht auf kantonaler bzw. regionaler Ebene
- Konsequente Interpretation der Aufsichtsfunktion
- Oberaufsicht auf Bundesebene
- Einbezug der Sozialpartner in die OBERAUFSICHT

■ **Rücksicht auf die Besonderheiten der 2. Säule**

- Keine reine Finanzmarkt Betrachtung



- **Voraussetzung der Nachvollziehbarkeit**
 - Von der «Black-Box» zum Informationsrecht der Destinatäre
- **Grundlage von Kontrolle und Aufsicht**
 - individuell, intern, extern
- **Förderung des «Wettbewerbs»**
 - Vergleichbarkeit der Leistungs- und Risikoprofile (Parameter) unter VE und zwischen Modellen
- **Instrumente**
 - Reglemente, Berichterstattung, Vorsorgeausweis, besonderes Reporting



- Verständlichkeit ist mehr als Transparenz
- Erklärungsbedarf gegenüber Arbeitgebern, Destinatären und Öffentlichkeit
- Thematisierung im Unternehmen und in der Kommunikation VE-Destinatäre
- Aufklärung über die verschiedenen Vorsorgemodelle (Autonome, Sammelstiftungen, Vollversicherungen)





Veränderungen der Arbeitswelt

- **Erhöhung der Rücktritts-Flexibilität**
 - Wahl des Rücktrittsalters in Bandbreite (insbesondere Weiterversicherungsmöglichkeit bis 70)
 - Möglichkeit des Teilrentenbezugs ab 58 (Teil-)Aufschub bis 70
 - Möglichkeit der Freizügigkeits- statt Altersleistung im Falle vorzeitiger Pensionierung
 - Möglichkeit der Weiterversicherung auf bisherigem Lohn im Falle von Altersteilzeit





- Einfluss der Pensionsfondsrichtlinie
(Richtlinie 2003/41/EG vom 3. Juni 2003)
- Steuerliche Behandlung der Vorsorgeleistungen
durch das umliegende Ausland uneinheitlich
- Ablösung der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71
durch die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 – Folgen?
- Herausstreichen der schweizerischen Besonderheiten





- Braucht es eine Neuformulierung der «Intergenerationen-Solidarität»?
- Kann die Systemleistung mit dem vermehrten Einbezug der Rentner verbessert werden?
- Wie kann der Sicherheitsbedarf der Rentner gewahrt bleiben?
- Was wären die Folgen für die Rechte (Information und Mitsprache) und Pflichten (z.B. Sanierungsbeitrag der Rentner)?



Die 2. Säule bleibt leistungsfähig wenn ...

- ihre Stärken als kollektive Vorsorge genutzt werden,
- das Destinatär-Vertrauen durch transparente Strukturen/ Prozesse/Verantwortlichkeiten erhalten bleibt,
- Handlungsspielraum und Motivation der Sozialpartner (AG/AN/StR) erhalten bleiben sowie
- direkte und indirekte Regulierungskosten massvoll bleiben und die «Expertokratie» vermieden wird