

2021

# Vergleich der Vorsorgepläne der SLI<sup>®</sup>-Gesellschaften

360°Vorsorge – Benchmarking der Pensionskassenleistungen

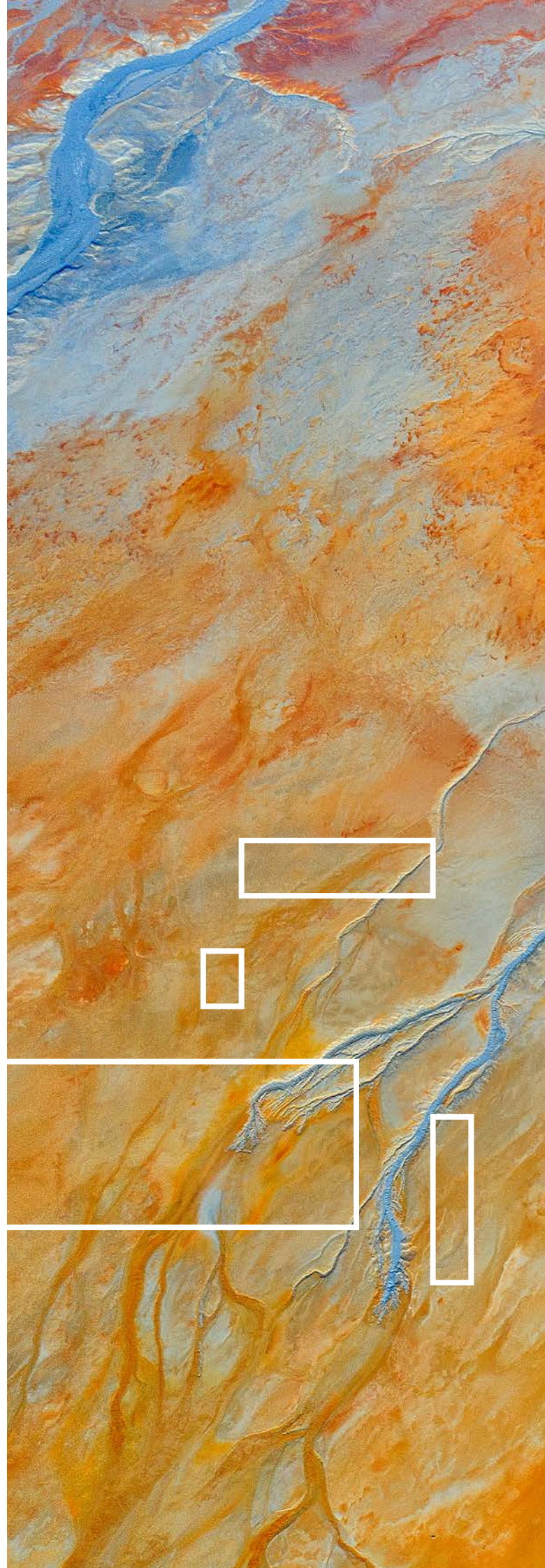


# Vergleich der Vorsorgepläne der SLI®-Gesellschaften

360°Vorsorge – Benchmarking  
der Pensionskassenleistungen

## Inhalt

Editorial .....	3
SLI®-Gesellschaften .....	4
Teil 1 – Trends .....	5
Teil 2 – Projektionen Altersleistungen .....	12
Teil 3 – Struktur der Pensionskassen.....	17
Teil 4 – Handlungsüberlegungen .....	21
Teil 5 – Schlussbemerkungen.....	22





## Liebe Leserinnen und Leser,

die politischen Diskussionen über die Reform der Altersvorsorge dauern an. Noch immer gibt es aber keine Lösung von der praktischen Seite, wie die Zukunft der beruflichen Altersvorsorge zu gestalten ist, um die wachsenden Herausforderungen zu bewältigen. Umso wichtiger ist es, bestehende Lösungsansätze zu überdenken und allenfalls neue Wege zu gehen.

Die aktuelle SLI-Benchmarking-Studie von Willis Towers Watson zeigt klare Trends hin zu Individualisierung, einerseits über sogenannte 1e-Pläne, welche für besser verdienende Mitarbeiter mehr Spielraum bei den Investitionsmöglichkeiten bieten. Andererseits bieten fast alle untersuchten Unternehmen Wahlpläne an, durch welche die Mitarbeiter je nach finanzieller Situation mehr oder weniger in die Pensionskasse einbezahlen können. Die Umwandlungssätze scheinen zu stagnieren, zumindest für den Moment. Es gibt auch Hoffnung auf eine langfristige Stabilisierung, da die Renditen der Bundesobligationen nicht weiter gesunken sind, was direkten Einfluss auf den technischen Zinssatz und damit verbunden auch den Umwandlungssatz hat.

Diese Trends bei den von uns beobachteten Unternehmen kann man gut auf den generellen Markt übertragen. Individualisierungstendenzen sind im gesamten Markt festzustellen. Hinsichtlich der Anlageperformance lässt unsere Beobachtung auf eine positive Zukunft hoffen, da die erzielten Renditen über die letzten Jahre sehr gut waren. Den sinkenden Umwandlungssätzen kann man entweder über höhere Beiträge oder eine höhere Verzinsung entgegenwirken. Bei tiefen Umwandlungssätzen gibt es weniger Umverteilung, entsprechend können in guten Anlagejahren den aktiv Versicherten höhere Verzinsungen gewährt werden. Beitragserhöhungen hat es in den letzten Jahren ebenfalls gegeben, häufig auch, indem Risikobeiträge gesenkt wurden und mehr Beiträge in den Sparprozess überführt wurden. Zusätzliche Beitragserhöhungen könnten das Budget von Arbeitgebern und Arbeitnehmern empfindlich belasten und sollten darum allenfalls vorsichtig geprüft werden.

Eine gute Verzinsung ist deshalb sehr massgebend für gute Altersleistungen. Und nur mit einer gut diversifizierten Anlagestrategie mit erfolgreichen Anlagemanagern können die notwendigen Renditen erwirtschaftet werden, um langfristig hohe Verzinsungen zu gewährleisten.

Ein weiterer anhaltender Trend sind Einschränkungen bei der Rentenwahl im Pensionierungsalter. Gerade 1e-Pläne bieten häufig keine Rentenwahl. Vielmehr wird das gesamte Kapital bei Pensionierung als Einmalleistung fällig. Das erfordert dann aber von den Neurentnern, dass sie diese Gelder selber anlegen oder eine Rente mit einer Versicherung abschliessen müssen. Das Anlagerisiko wird also von den Pensionskassen auf die Rentner übertragen.

Was uns immer wieder an dieser Studie erfreut, ist die Tatsache, dass die BVG-Mindestleistungen von allen Unternehmen deutlich übertroffen werden. Dies gilt sowohl für die Risikoleistungen als auch für die Altersleistungen und Verzinsungen. Den untersuchten Unternehmen scheint es ein Anliegen zu sein, den Mitarbeitern eine gute berufliche Vorsorge anzubieten. Allerdings sehen wir auch innerhalb der untersuchten Unternehmen sehr grosse Differenzen. Die projizierten Altersleistungen von einigen Unternehmen sind teils mehr als doppelt so hoch wie bei anderen.

In dieser Studie haben wir uns bewusst für eine neue Struktur entschieden. Zuerst thematisieren wir die Trends der letzten Jahre aus Sicht einer Arbeitnehmerin. Danach widmen wir uns Themen, welche für die Pensionskassen relevant sind. Neue Analysen über die Anlageerträge sowie über das Rentnerverhältnis haben Einzug in diese Studie gefunden, und ich freue mich, diese neuen Erkenntnisse mit Ihnen zu teilen.

Viel Spass an der Lektüre wünscht Ihnen

Ihr Stephan Wildner  
Head of Switzerland



# 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 2021 in den Indizes zusammengefasst waren.

## Der SMI® umfasst folgende Unternehmen:

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

## Zusätzlich gehören folgende Unternehmen dem SLI® an:

- Adecco
- AMS
- Clariant
- Julius Bär
- Kühne + Nagel
- Logitech
- Schindler
- Sonova
- Straumann
- Temenos

Insgesamt 24 der 30 SLI®-Unternehmen sind in der Studie enthalten.



# Teil 1 – Trends





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

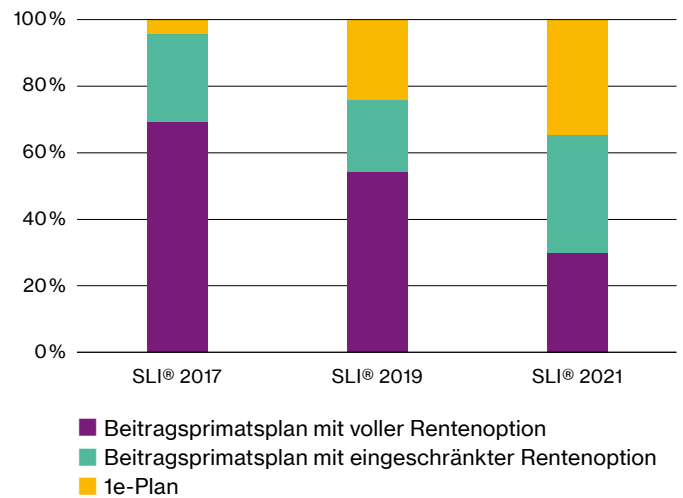
### Planart

Die Protagonistin, Melanie Müller, ist 25 Jahre alt und hat soeben ihr Studium abgeschlossen. Sie beginnt zu arbeiten und hat darum erstmals mit dem Thema Pensionskasse zu tun. Wie die meisten ihrer Freunde bei anderen Firmen ist sie in einem Beitragsprimatplan in der Basiskasse versichert. Zusätzlich wird aber eine weitere Planart angeboten. Ihr Lohn ist zwar noch eher tief, aber sie sieht, dass ab einem gewissen Lohnniveau ein sogenannter «1e-Plan» angeboten wird. Bei solchen Plänen kann aus einer Palette von Anlagestrategien ausgewählt werden. Dabei müssen die Anbieter von 1e-Plänen immer mindestens eine sehr konservative Anlagestrategie anbieten. Der Arbeitnehmer kann aber dann, je nach seinen individuellen Bedürfnissen, eine Strategie auswählen.



Tatsächlich erfreuen sich solche 1e-Pläne immer grösserer Beliebtheit, da die Arbeitnehmer deutlich mehr entscheiden können als in anderen klassischen Vorsorgeplänen. Jedoch tragen die Arbeitnehmer das Anlagerisiko in solchen Plänen selber, da es auch möglich ist, negative Renditen zu erwirtschaften. Allerdings sind diese Pläne genau deshalb für international tätige Unternehmen interessant, da die Bilanzierung sehr einfach ist und sie keine Verpflichtungen ausweisen müssen. Während in der Studie vom Jahr 2017 lediglich ein Unternehmen einen solchen Plan hatte, sind es in der aktuellen Studie bereits acht. Diese Planart hat sich demnach sehr stark verbreitet. Das ist gut ersichtlich in der Abbildung 1.

Abb. 1: Planart und Rentenoption



### Beitragsskalen

Während des Stellenantritts sieht Frau Müller, dass sie zwischen verschiedenen Wahlskalen 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. Solche Beitragsskalen sind immer mehr verbreitet. In der Studie vom Jahr 2013 waren es etwa die Hälfte der partizipierenden Unternehmen, welche eine Wahlskala angeboten haben. In der aktuellen Studie sind es fast alle. In der folgenden Abbildung 2 ist dieser Trend gut ersichtlich, hat sich aber seit der letzten Studie nicht mehr verändert. Dabei ist wichtig zu verstehen, dass der Arbeitgeber immer die gleiche Beitragshöhe bezahlt, unabhängig von der Wahl des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber hat dadurch keinerlei Nachteile, 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 Wahlskalen angeboten werden. Die Beitragsskalen haben ausserdem einen guten Nutzen für die Steueroptimierung: Es gibt eigene Einkaufstabellen pro Wahlskala; je höher die Wahlskala, desto höher das Einkaufspotenzial. Entsprechend können die Arbeitnehmer deutlich mehr einkaufen und damit ihre Altersvorsorge verbessern und gleichzeitig Steuern sparen.

Abb. 2: Unternehmen, bei denen der Arbeitnehmer den Arbeitnehmerbeitrag wählen kann (Anzahl Unternehmen in %)

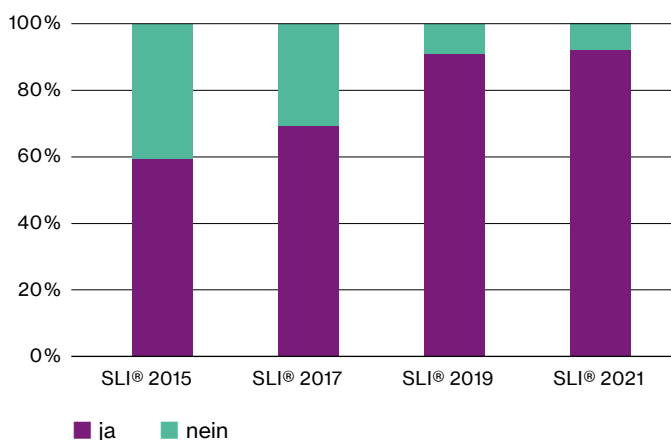


Abb. 3: Bonus ist im versicherten Gehalt für die Altersleistungen enthalten (Anzahl Unternehmen in %)

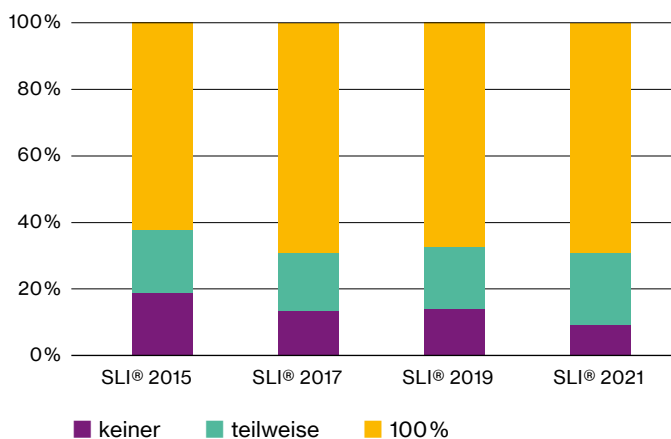
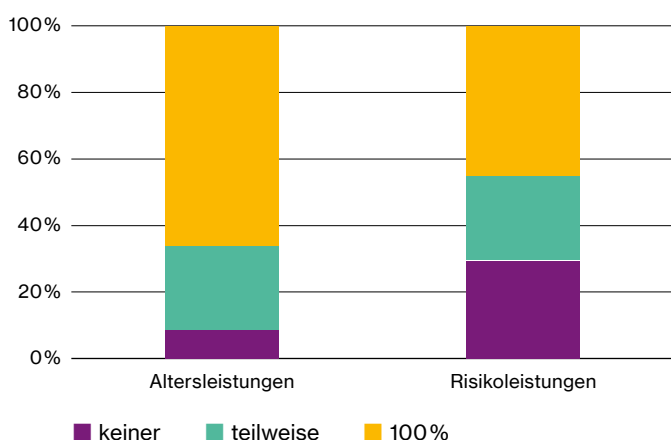


Abb. 4: Vergleich des Bonus zwischen Alters- und Risikoleistungen (Anzahl Unternehmen in %)



### Versicherter Lohn

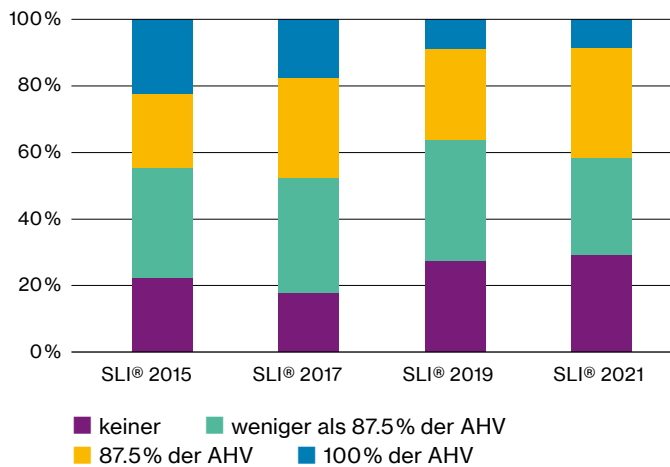
Nachdem Frau Müller ihren ersten Vorsorgeausweis erhalten hat, stellt sie fest, dass nebst ihrem tatsächlichen Lohn auch noch ein sogenannter versicherter Lohn angegeben ist. Meist sind diese beiden Löhne nicht identisch. Dafür sind drei Kenngrössen relevant. Als Erstes ist wichtig, welche Lohnbestandteile in den versicherten Lohn fliessen. Weiter ist wichtig, wie hoch der Koordinationsabzug ist, und zuletzt, wie hoch der maximal anrechenbare Lohn ist.

Betrachten wir zuerst die versicherten Lohnbestandteile. In der Abbildung 3 sehen wir, bei wie vielen Unternehmen auch der Bonus für die Sparbeiträge versichert wird. Wir unterscheiden in dieser Abbildung ausserdem, ob der volle Bonus oder nur ein Teil davon (zum Beispiel 50 Prozent) versichert wird. Die meisten Unternehmen versichern mittlerweile den vollen Bonus, 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 sehr hohen Boni eine sehr wichtige Eigenschaft des Pensionskassenplans.

In Abbildung 4 ist zusätzlich ersichtlich, ob der Bonus für die Risikoleistungen mitversichert wird. Offensichtlich gibt es deutlich mehr Unternehmen, welche den Bonus nicht für die Risikoleistungen versichern, verglichen mit der Aussage bezüglich Sparbeiträgen.

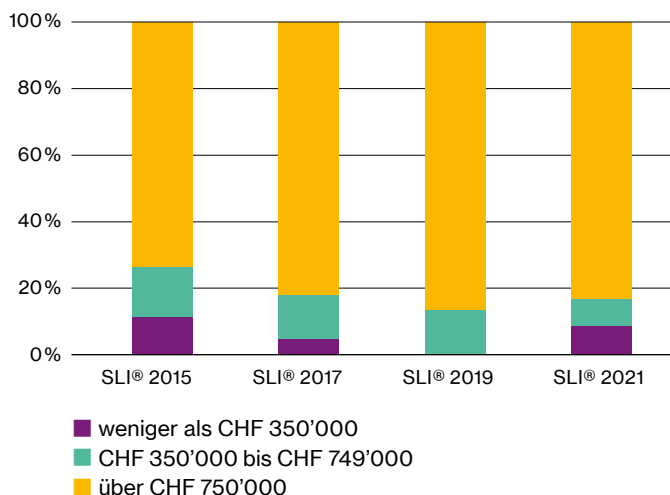
Als nächsten Aspekt schauen wir den Koordinationsabzug an. Das ist jener Betrag, welcher vom relevanten Salär abgezogen wird. Da nebst den Pensionskassenleistungen auch Leistungen aus der ersten Säule ausbezahlt werden, wird der Koordinationsabzug häufig als ein Prozentsatz der maximalen einfachen AHV-Rente angegeben. In Abbildung 5 sehen wir, wie viele Unternehmen einen Koordinationsabzug vornehmen und in welcher Höhe. Das Bild hat sich über die Jahre nicht stark verändert, allerdings ist erkennbar, dass der Koordinationsabzug in der Höhe der maximalen einfachen AHV-Rente fast nicht mehr verbreitet ist. Der Grund, weshalb 7/8 sehr häufig vertreten ist, findet sich im BVG. 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.

Abb. 5: Maximale Höhe des Koordinationsabzuges im Basisplan (Anzahl Unternehmen in %)



Als letzten relevanten Teil des versicherten Lohnes betrachten wir den maximalen anrechenbaren Lohn. Dieser ist per Gesetz auf CHF 860'400 beschränkt (30-fache maximale einfache AHV-Altersrente im Jahr 2021). Es gibt einige Unternehmen, welche das Maximum deutlich tiefer ansetzen. Wie man in Abbildung 6 sehen kann, hat sich dies seit der letzten Studie nicht stark verändert. Nach wie vor versichern die meisten Unternehmen bis zum vollen gesetzlichen Maximum. Dies hat nur Einfluss auf sehr gut verdienende Personen. Es sei ausserdem erwähnt, dass alle Unternehmen deutlich mehr als das gesetzliche Minimum von CHF 86'040 versichern.

Abb. 6: Maximal anrechenbarer Lohn



## Verzinsung

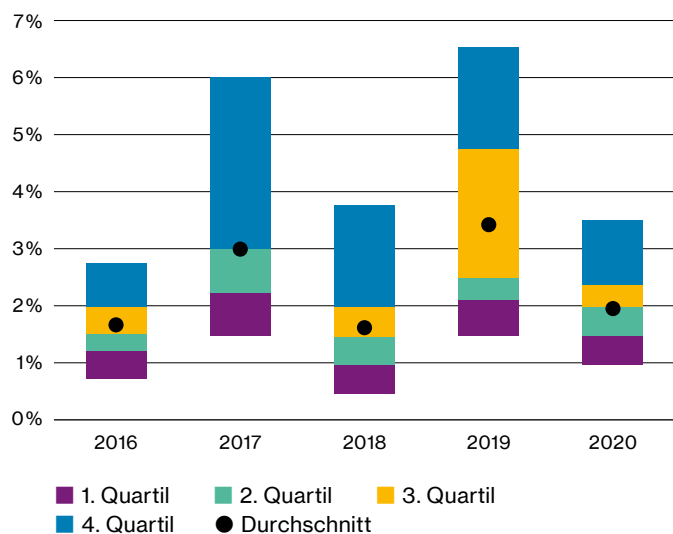
Frau Müller ist nun ein paar Jahre älter geworden und hat bereits viel Geld in ihrer Pensionskasse angespart. An dieser Stelle wird die Verzinsung immer wichtiger, denn bereits wenige Zinsprozente ergeben stattliche zusätzliche Gutschriften. Sie fragt sich, wie viel Verzinsung ihre Pensionskasse auf das Altersguthaben gewährt, und ist erstaunt, dass es zwischen einzelnen Jahren extreme Schwankungen gab. Das ist aber nicht überraschend, da die Anlagerendite und die finanzielle Situation der Pensionskasse sehr stark den Entscheid über die Verzinsung der Altersguthaben beeinflussen.

In guten Anlagejahren wird deutlich höher verzinst als in schlechten Jahren. Das ist in Abbildung 7 sehr gut zu erkennen, es gibt keinen wirklichen Trend, der Durchschnitt liegt bei etwa 2.3 Prozent. Das mag nicht nach viel klingen, kumuliert über viele Jahre ergibt sich aber ein extremer Zinseszineffekt, der über eine Beitragsdauer von 40 Jahren rund 40 Prozent des Altersguthabens bei Pensionierung ausmachen würde (bei gleicher Beitragshöhe). Bei einer Verzinsung von 3.0 Prozent sind es sogar 50 Prozent und beim aktuellen BVG-Mindestzinssatz von 1.0 Prozent sind es gerade einmal knapp 20 Prozent! Dies zeigt die enorme Tragweite einer guten Verzinsungspolitik der Pensionskasse. In der Abbildung 7 sieht man ebenfalls extreme Unterschiede zwischen den einzelnen Pensionskassen der Unternehmen. Während die Pensionskasse des Unternehmens mit der geringsten Verzinsung gerade einmal 1.4 Prozent im Schnitt ausweist, sind es bei der Pensionskasse des Unternehmens mit der höchsten Verzinsung 4.2 Prozent. Der BVG-Mindestzinssatz von 1.0 Prozent ist aber jeweils im Durchschnitt deutlich übertroffen.

An dieser Stelle lässt sich auch eine gute Brücke bauen zu den 1e-Plänen. Denn in jungen Jahren wird empfohlen, in aggressivere Portfolios zu investieren und das Risiko mit zunehmendem Alter zu reduzieren, und zwar bis einige Jahre vor der Pensionierung. Ab da sollte dann konservativ investiert werden, denn man möchte nicht ein Jahr vor der Pensionierung aufgrund eines Börsencrashes einen signifikanten Anteil seines Altersguthabens verlieren. Mit solchen Strategien sind statistisch gesehen über die Jahre deutlich höhere Renditen zu erwarten, und schlechte Jahre werden irgendwann mit sehr guten Jahren kompensiert.



Abb. 7: Verzinsung der Altersguthaben



### Invaliditätsleistungen

Mit 35 Jahren ist Frau Müller nun Mutter geworden und wird auch rasch wieder ins Berufsleben zurückkehren. Ihr Einkommen ist über die letzten Jahre stark gestiegen. Doch nun fragt sich Frau Müller, 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.

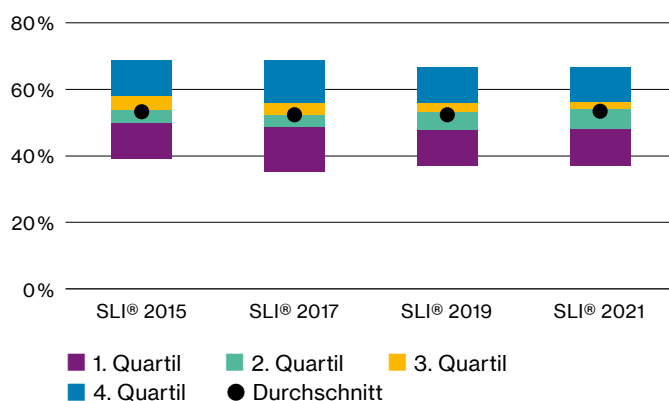
Hier zeigen sich zwischen den Unternehmen sehr grosse Differenzen, wie man Abbildung 8 entnehmen kann. Das liegt zum einen daran, wie der versicherte Lohn definiert wird, zum anderen, wie hoch der Prozentsatz für die Invalidenrente angesetzt ist. Was aber gut sichtbar ist und ein positives Zeichen darstellt: Die durchschnittlichen versicherten Invalidenrenten sind über die Jahre fast identisch geblieben.

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

### Hinterlassenenleistungen

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

Abb. 8: Vergleich der Invalidenrente für 35-Jährige mit einem Grundgehalt CHF 120'000 und Bonus CHF 12'000 (in % des Grundgehalts)





## Teil 1 – Trends

Ein Blick auf die versicherten Partnerrenten der Unternehmen zeigt ähnlich wie bei den Invaliditätsleistungen grosse Unterschiede. Ein Trend lässt sich kaum erkennen in Abbildung 9, der Durchschnitt ist über die Jahre sehr stabil geblieben.

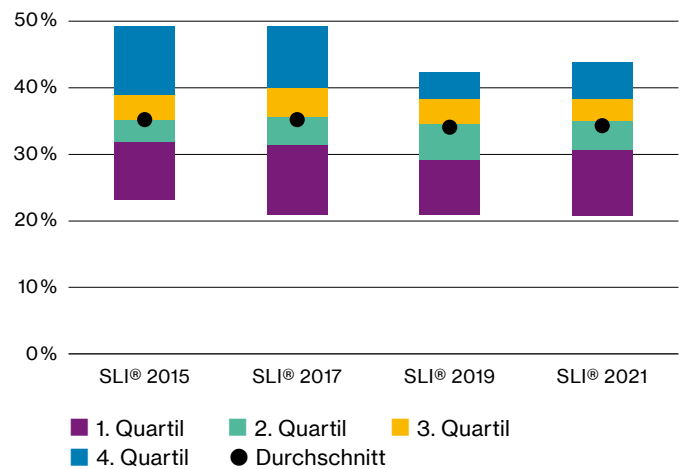
Auch hier ist wichtig zu erwähnen, dass zu den Leistungen aus der zweiten Säule noch die Leistungen aus der ersten Säule kommen.

Zusätzlich zu Partnerrenten wird teils ein zusätzliches, einmaliges Kapital ausbezahlt. Hier gibt es viele Möglichkeiten der Umsetzung. Dargestellt ist dies in Abbildung 10. Einige Pläne sehen vor, nebst den Partnerrenten zusätzliche Leistungen auszubezahlen.

### Verhältnis Finanzierung

Frau Müller steht nun ein paar wenige Jahre vor der Pensionierung. Sie weiss, dass sie in der Vergangenheit immer ziemlich hohe Beiträge an die Pensionskasse entrichtet hat, was ihr Netto-Einkommen entsprechend reduzierte. Gesetzlich ist es so, dass der Arbeitgeber mindestens den gleichen Beitrag an die Pensionskasse leisten muss wie alle Arbeitnehmerbeiträge zusammen. Da Frau Müller

Abb. 9: Vergleich der Partnerrente für 35-Jährige mit einem Grundgehalt CHF 120'000 und Bonus CHF 12'000 (in % des Grundgehalts)



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.

Abb. 10: Arten von Hinterbliebenen-Kapitalzahlungen im Basisplan

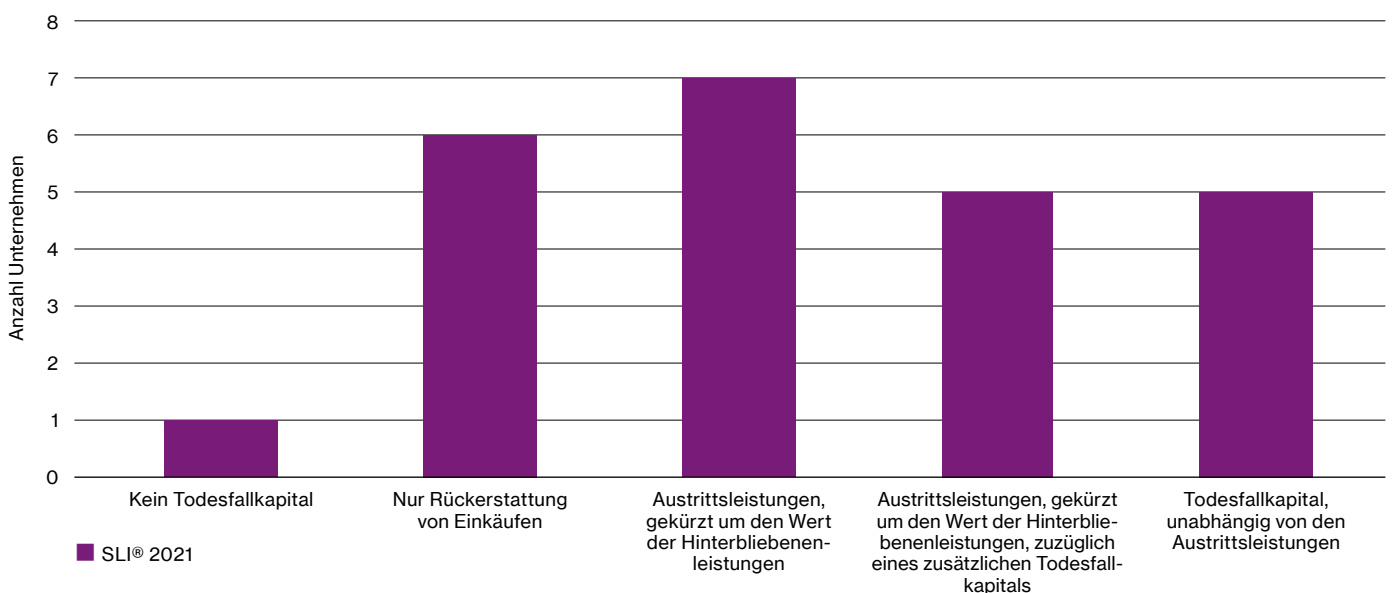
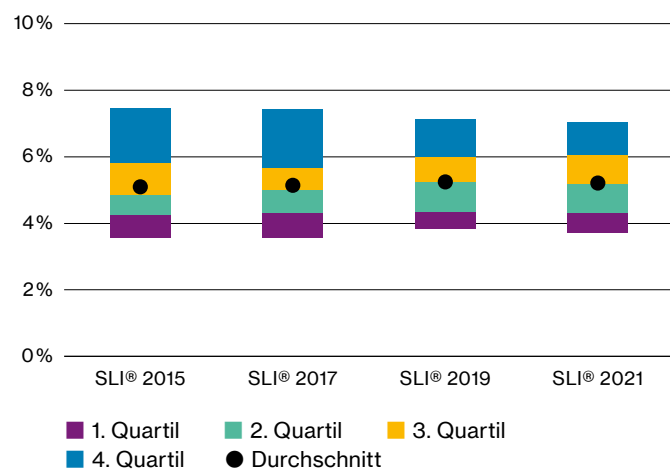




Abb. 11: **Vergleich der Arbeitnehmerbeiträge**  
(in % des Grundgehalts vor der Pensionierung)



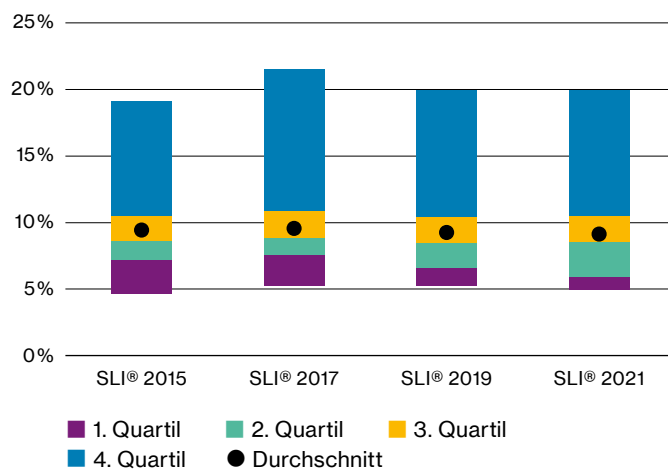
Gerade hier gestalten sich Vergleiche zwischen den Unternehmen eher schwierig, da es nebst ordentlichen Beiträgen auch Sonderbeiträge geben kann (zum Beispiel Sanierungsbeiträge im Fall einer Unterdeckung der Pensionskasse, oder Kompensationsmassnahmen). Für den Vergleich verwenden wir nur die ordentlichen Beiträge. Ebenfalls ist wichtig, dass wir für die Arbeitnehmerbeiträge jeweils die Standard-Beitragskala verwenden. In den folgenden Abbildungen 11 und 12 sieht man deutliche Unterschiede zwischen den Unternehmen. Offensichtlich gibt es einige Unternehmen, welche in erheblichem Masse in die berufliche Altersvorsorge investieren.

### 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 der Umwandlungssatz mit dem angesparten Altersguthaben multipliziert, woraus dann die lebenslängliche Altersrente resultiert. Viel wird über diesen Umwandlungssatz diskutiert, immer wieder ist er ein Thema in den Medien. Daher möchte Frau Müller ganz genau hinschauen.



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



Aus der Abbildung 13 wird deutlich, dass die Umwandlungssätze über die Jahre stark gesenkt wurden. Die Gründe für diese Senkung sind vor allem durch zwei Faktoren bestimmt. Einerseits ist zwar erfreulicherweise die Lebenserwartung gestiegen, was aber für die Pensionskassen bedeutet, dass sie die Renten über längere Zeit bezahlen müssen. Andererseits sind die Anlageerträge immer 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 schneller für die Rentenauszahlungen 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 deutlich reduzieren, um grosse Verluste zu vermeiden. Erfreulich ist aber, dass es nun zu einer gewissen Stabilisierung gekommen ist. Der starke Abwärtstrend der letzten Jahre wurde gestoppt. Das spricht dafür, dass die meisten Pensionskassen der teilnehmenden Unternehmen gut reagiert und entsprechend für die Zukunft vorgesorgt haben. Da zwei neue Unternehmen in die Studie einbezogen wurden, welche hohe Umwandlungssätze haben, sieht es nun sogar nach einem Aufwärtstrend aus, was aber aus obigem Grund zu verneinen ist.



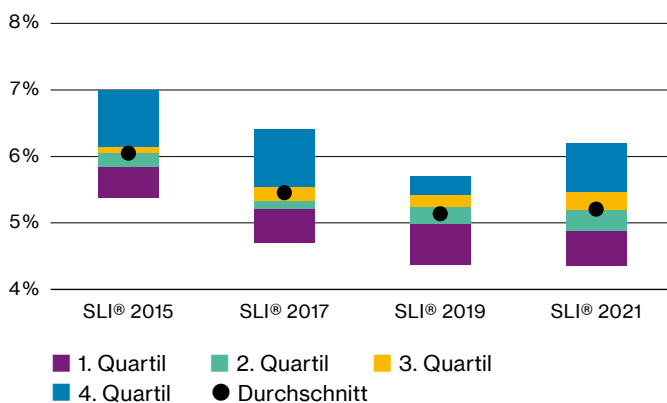
## Teil 1 – Trends

Was in der Abbildung 13 allerdings auch ersichtlich ist, sind die grossen Unterschiede zwischen den einzelnen Pensionskassen. Während einige bereits bei 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 andere noch mit Umwandlungssätzen von 6.2 Prozent. Im Durchschnitt liegt der Umwandlungssatz bei etwa 5.2 Prozent, ähnlich wie in der letzten Studie.

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

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 untersuchten Vorsorgepläne grosszügig, so dass das BVG-Minimum nur sehr selten unterschritten wird.

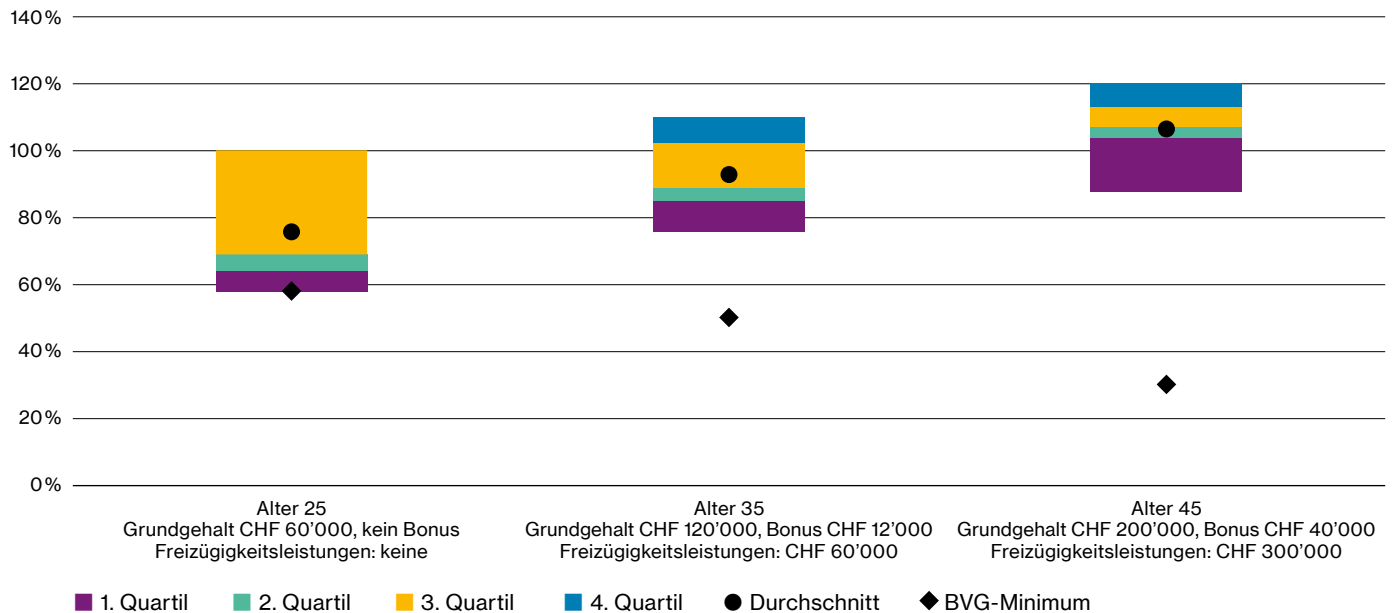
Abb. 13: **Umwandlungssätze für Männer im Alter von 65 Jahren**



## Teil 2 – Projektionen Alters- leistungen



Abb. 14: **Versichertes Gehalt** (in % des Grundgehaltes)



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 Beitragsätze individuell miteinander zu vergleichen, ist nicht wirklich aussagekräftig. Erst wenn diese drei Elemente kombiniert verglichen werden, können sinnvolle Aussagen gemacht werden. Die folgenden Mitarbeiterprofile werden untersucht.

- Profil 1: Männlich, 25 Jahre, Grundgehalt CHF 60'000, kein Bonus, keine Freizügigkeitsleistungen
- Profil 2: Männlich, 35 Jahre, Grundgehalt CHF 120'000, Zielbonus von CHF 12'000, Freizügigkeitsleistung von CHF 60'000 mit einem BVG-Anteil von CHF 30'000
- Profil 3: Weiblich, 45 Jahre, Grundgehalt CHF 200'000, Zielbonus von CHF 40'000, Freizügigkeitsleistung von CHF 300'000 mit einem BVG-Anteil von CHF 75'000

### Versicherter Lohn

Zuerst vergleichen wir die versicherten Löhne der einzelnen Profile. Das allein hat noch keine Aussagekraft, zeigt aber die Unterschiede hinsichtlich dessen, ob der Bonus berücksichtigt wird, und die Höhe des Koordinationsabzuges. Dabei werden allenfalls versicherte Löhne aus den Kaderplänen zu den versicherten Löhnen aus den Basisplänen hinzuaddiert. Gerade beim dritten Profil ist der Unterschied zum BVG-Minimum sehr markant.

### Beiträge

Da häufig sogenannte Kaderpläne angeboten werden, in welchen höhere Lohnsummen versichert sind, ist es sehr schwierig, die 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. Während es bei den Arbeitnehmerbeiträgen nicht so signifikante Differenzen zwischen den Unternehmen gibt, ist dies bei den Arbeitgeberbeiträgen stark unterschiedlich. Zwischen dem Unternehmen mit den grössten Beiträgen und jenem mit den kleinsten Beiträgen liegt ein Faktor von 4.

## Teil 2 – Projektionen Altersleistungen

Abb. 15: Arbeitnehmerbeiträge der SLI®-Unternehmen im Laufe einer typischen Karriere (in % des zukünftigen Grundgehaltes)

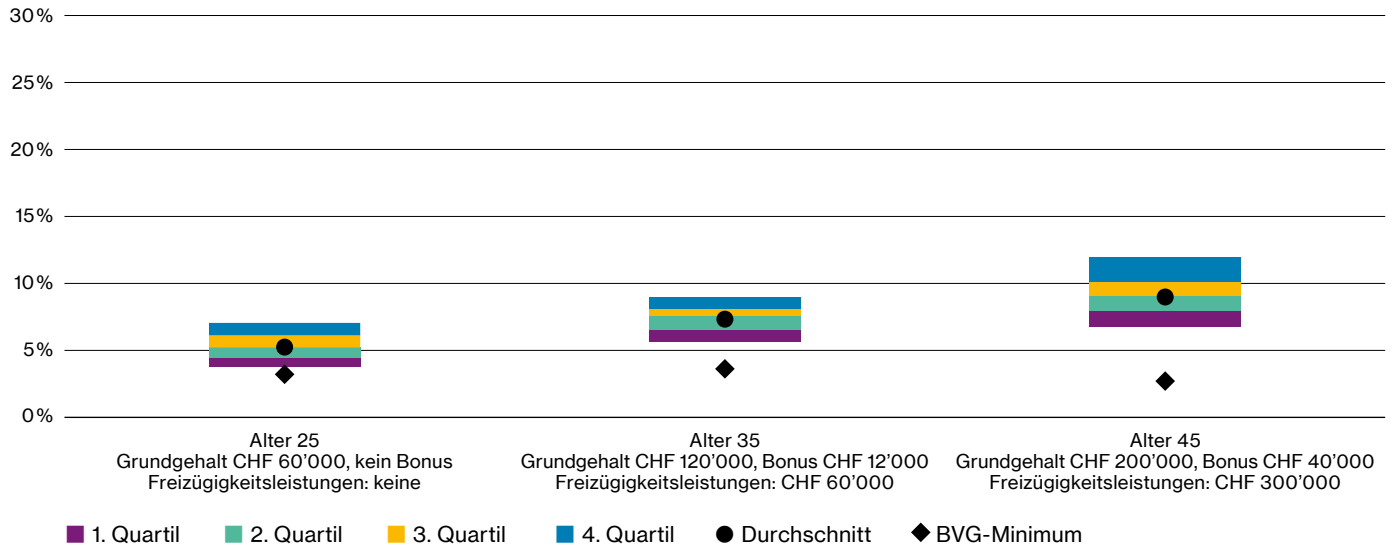
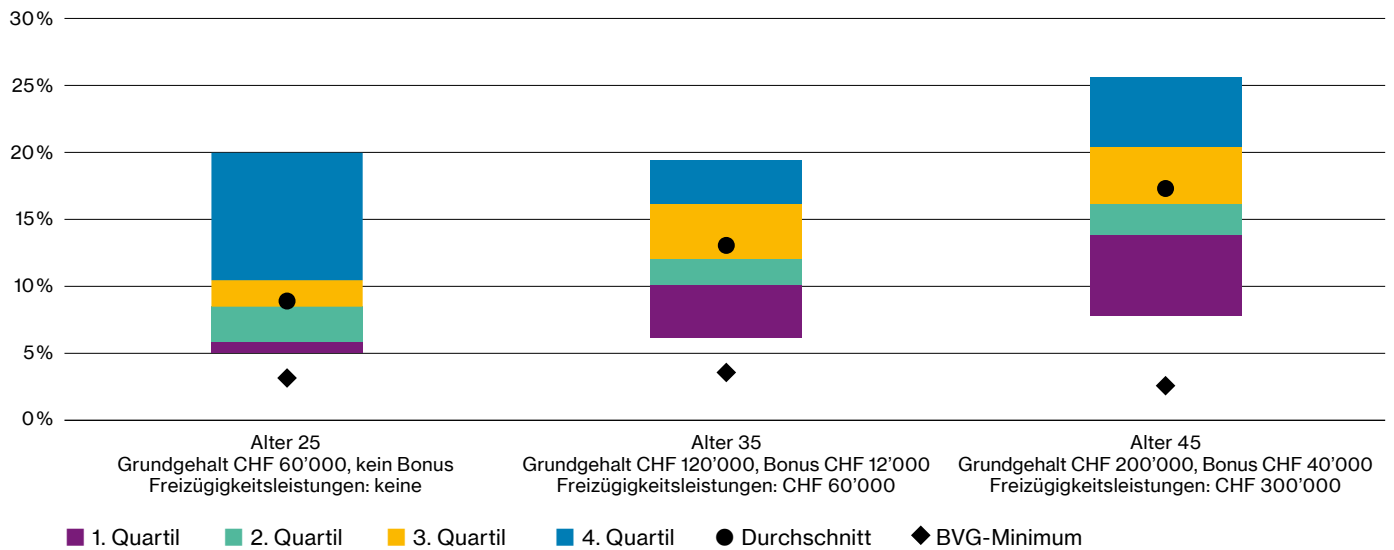


Abb. 16: Arbeitgeberbeiträge der SLI®-Unternehmen im Laufe einer typischen Karriere (in % des zukünftigen Grundgehaltes)



### Projiziertes Altersguthaben

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

Es ist offensichtlich, dass es erhebliche Unterschiede zwischen den Unternehmen gibt. Die Spannweite umfasst mehr als das Doppelte zwischen dem niedrigsten projizierten Altersguthaben und dem höchsten projizierten Altersguthaben. Selbst das niedrigste projizierte Altersguthaben ist aber doppelt so hoch wie das BVG-Minimum.



Abb. 17: **Altersguthaben bei Rentenbeginn der SLI®-Unternehmen** (in % des zukünftigen Grundgehaltes vor der Pensionierung)

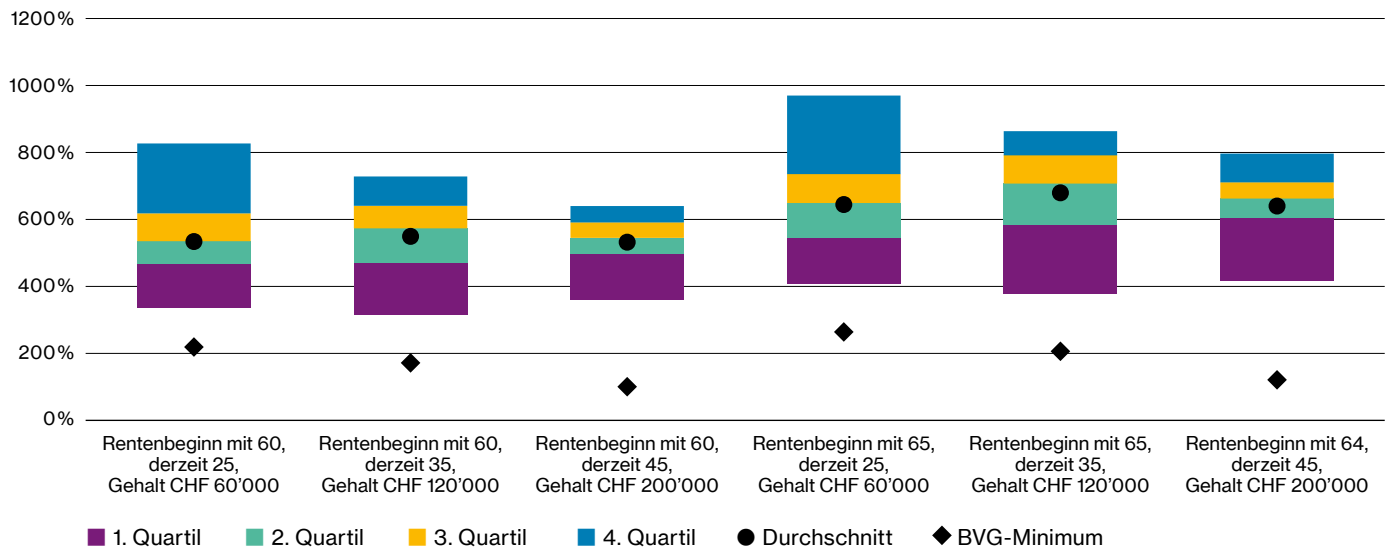
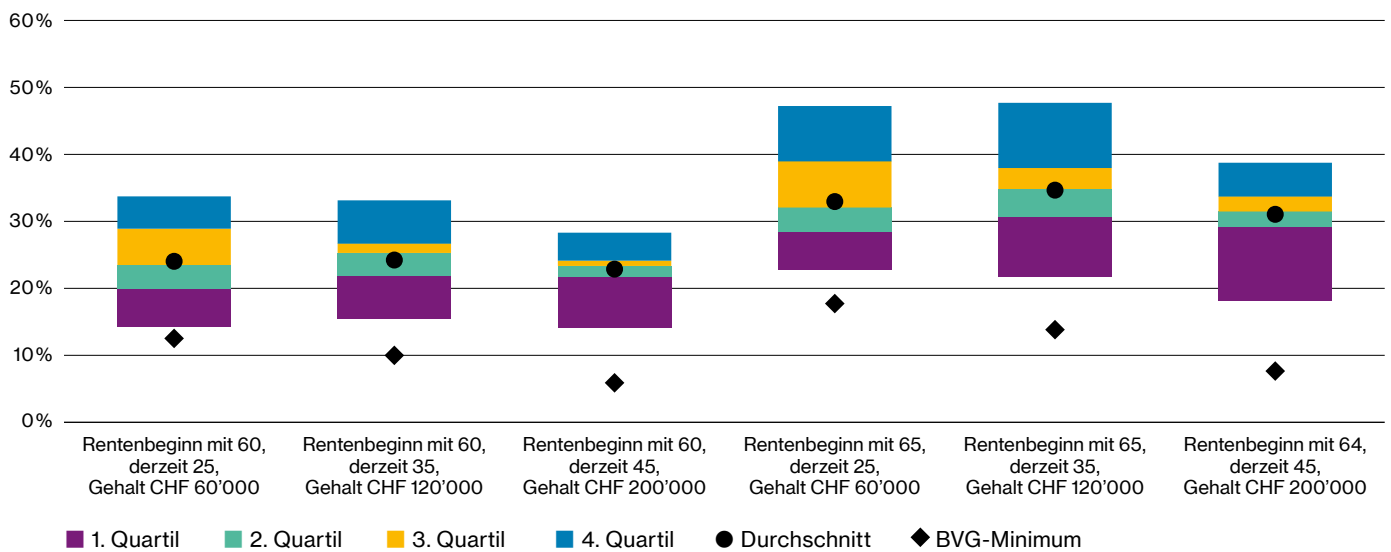


Abb. 18: **Rentenhöhe bei Rentenbeginn der SLI®-Unternehmen** (in % des zukünftigen Grundgehaltes vor der Pensionierung)



### Projizierte Rente

Falls ein Arbeitnehmer anstelle des Kapitals eine volle Rente beziehen möchte, 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 teils gar keinen Umwandlungssatz, für diese wurde ein risikoloser Umwandlungssatz angenommen.

In Abbildung 18 zeigt sich ein ähnliches Bild wie in Abbildung 17: Die grosse Spannweite zwischen den einzelnen Unternehmen ist sehr gross. Allerdings muss auch hier gesagt werden, dass das gesetzliche Minimum immer deutlich 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 prognostizierte Kapital bei der Pensionierung relativ stabil geblieben war. Zwischen den Studien 2015 und 2017 wurde der angewandte Projektionszins gesenkt, um die aktuellen langfristigen Aussichten widerzuspiegeln, weshalb die anhaltende Stabilität im Jahr 2017 darauf hindeutet, dass viele Pensionskassen in diesem Zeitraum die Sparbeiträge erhöht haben. Abbildung 19 zeigt, dass sich

das durchschnittliche Kapital seit 2017 weiterhin auf einem ähnlichen Niveau bewegt, wobei der Median in der jüngsten Studie nur leicht ansteigt.

Auch die projizierte Rente hat sich in den letzten drei Studien stabilisiert. Zwischen 2015 und 2017 ist ein starker Rückgang der prognostizierten Rente zu verzeichnen, was die niedrigeren Rentenumwandlungssätze widerspiegelt. Wie wir jedoch in Abbildung 13 gesehen haben, sind die Rentenumwandlungssätze seit der letzten Studie nur geringfügig gesunken, was sich auch in den prognostizierten Renten in Abbildung 20 widerspiegelt.

Abb. 19: Vergleich der in den Studien 2015 bis 2021 ermittelten Alterssparkapitalien für eine 25-jährige Person mit einem Grundgehalt von anfangs CHF 60'000 (in % des zukünftigen Grundgehaltes vor der Pensionierung)

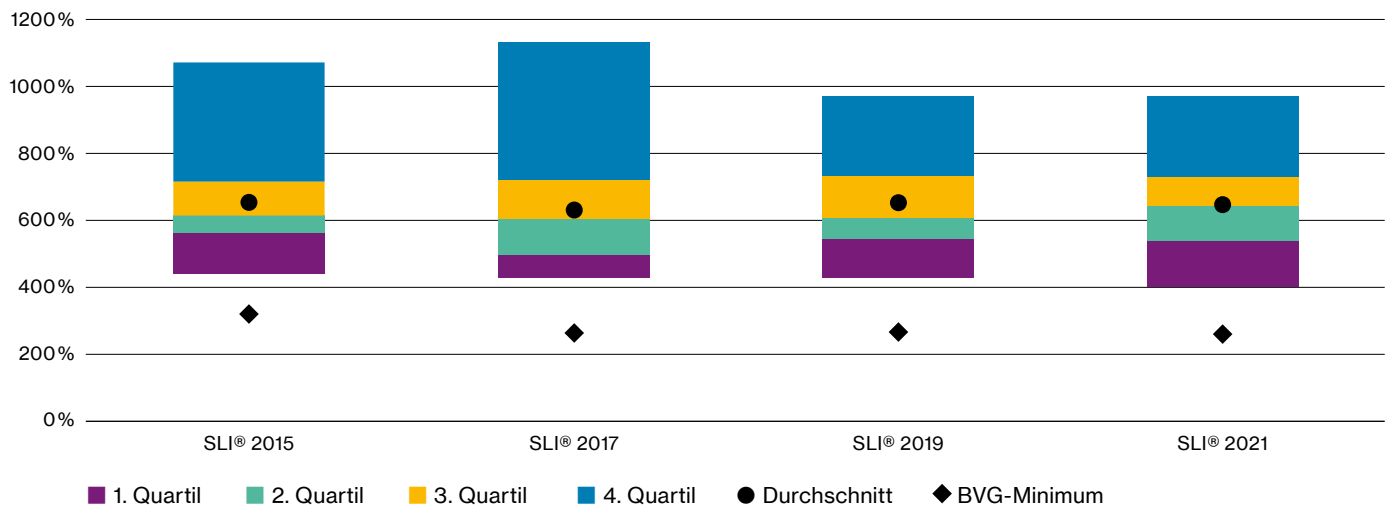
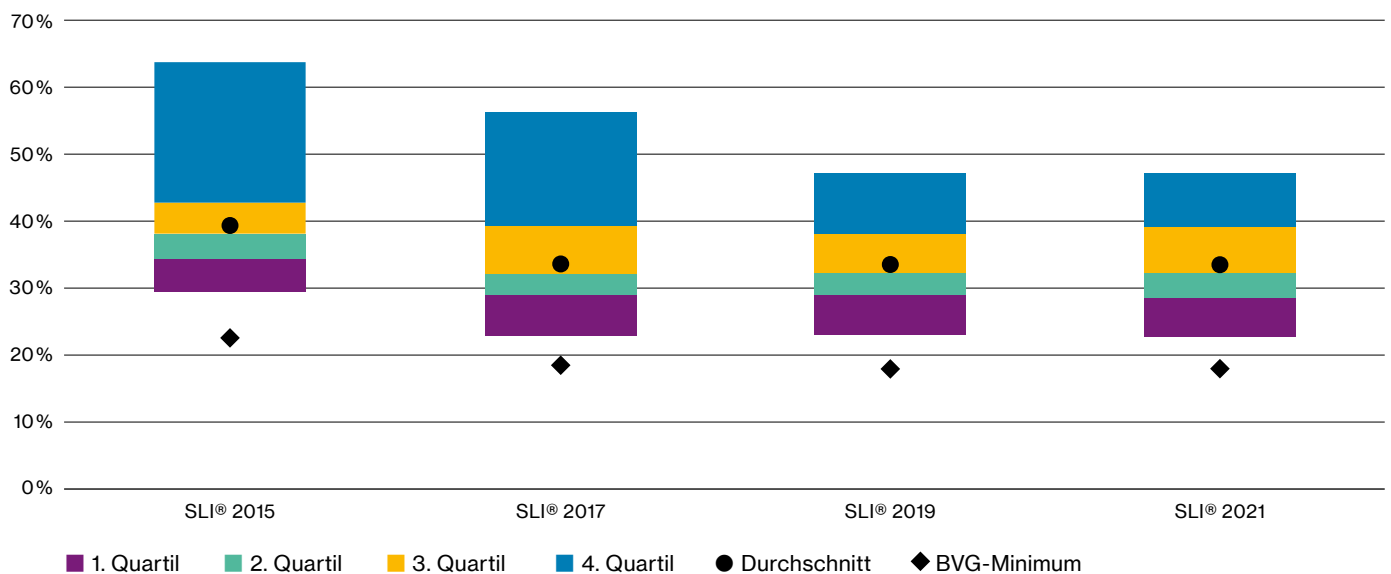


Abb. 20: Vergleich der in den Studien 2015 bis 2021 ermittelten Altersrenten für eine 25-jährige Person mit einem Grundgehalt von anfangs CHF 60'000 (in % des zukünftigen Grundgehaltes vor der Pensionierung)





# Teil 3 – Struktur der Pensionskassen





## 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. Denn mit diesem Zinssatz werden die erwarteten Rentenzahlungen diskontiert, um das Rentendeckungskapital zu bestimmen (das entspricht demjenigen Kapital, welches erwartungsgemäss benötigt wird für die Deckung der zukünftigen Rentenleistungen). Der technische Zinssatz wirkt demnach direkt auf die Verpflichtungen der Pensionskasse. Je tiefer der Zinssatz, desto höher die Verpflichtungen und umgekehrt. Ebenfalls hat der technische Zinssatz einen Einfluss auf gewisse technische Rückstellungen.

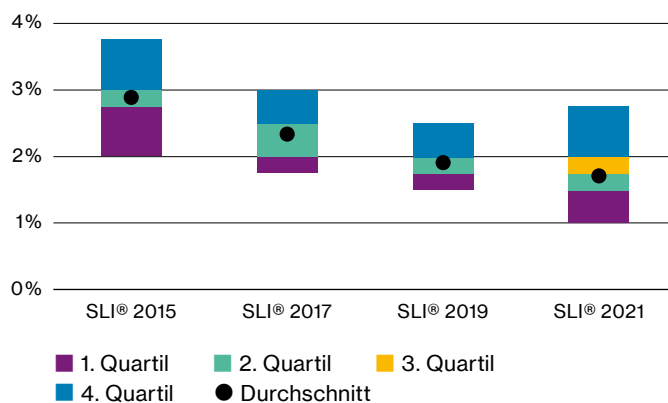
Die Herleitung des technischen Zinssatzes ist eine komplexe Angelegenheit, da es eine Annahme zur zukünftigen Kapitalanlagerendite braucht. Die Schweizerische Kammer für Pensionskassen-Experten hat die Fachrichtlinie 4 im Jahr 2019 überarbeitet. Es gibt keinen Referenzzinssatz mehr, sondern eine Obergrenze. Diese lag Ende Jahr 2020 bei etwa 2.0 Prozent für Pensionskassen mit Generationentafeln. Diese Obergrenze hängt von den Renditen der Schweizer Bundesobligationen ab. Im Jahr 2021 haben sich diese Renditen bislang nicht weiter nach unten bewegt, sondern verharren eher stabil auf tiefem Niveau. Entsprechend würde die Obergrenze nicht weiter gesenkt werden.

In der Abbildung 21 ist ersichtlich, dass die technischen Zinssätze in den letzten Jahren deutlich reduziert wurden. Zwischen der letzten und der aktuellen Studie wurde nochmals ein Rückgang von etwa 0.2 Prozent verzeichnet, so dass der Durchschnitt aktuell bei etwa 1.75 Prozent liegt. Die Streuung der technischen Zinssätze ist eher gross. Man mag sich fragen, weshalb gewisse Pensionskassen oberhalb der von der Kammer festgelegten Obergrenze liegen. Der Grund ist wahrscheinlich, dass der technische Zinssatz nicht sofort gesenkt werden muss, sondern man eine gewisse Zeit hat, diesen auf das erforderliche Niveau zu reduzieren. Das soll verhindern, dass Pensionskassen zu schnell in eine Unterdeckung geraten, wenn die Verpflichtungen sprunghaft erhöht werden.

Wir rechnen damit, dass sich in den kommenden Jahren aufgrund dieser angesprochenen Verzögerung der Durchschnitt der technischen Zinssätze weiter reduzieren wird, allerdings nicht mehr so drastisch – solange die Renditen der Bundesobligationen nicht noch weiter sinken.

Interessant ist auch, dass der Umwandlungssatz im Idealfall an den technischen Zinssatz gekoppelt ist. In der Regel wird der Umwandlungssatz jedoch nicht in dem Moment aktualisiert, in dem der technische Zinssatz aktualisiert wird. Wie in Abbildung 13 zu sehen ist, sind die Umwandlungssätze in den letzten Studien nicht deutlich gesunken, obwohl der technische Zinssatz weiter gesunken ist.

Abb. 21: Technische Zinssätze



### Sterbetafeln

Nebst dem technischen Zinssatz sind die verwendeten Sterbetafeln ein zentrales Element bei der Bestimmung der Rentendeckungskapitalien. Denn falls Rentner gemäss Statistik länger leben, sind die Verpflichtungen höher. 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.

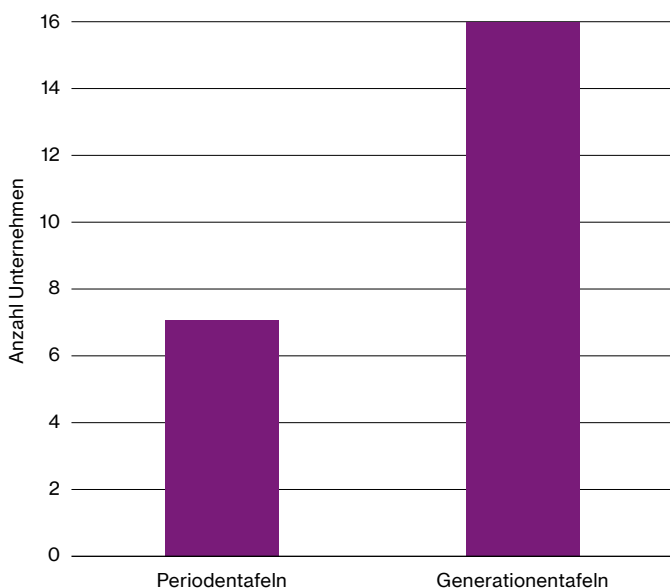
Für uns ist eher relevant, ob eine Pensionskasse Perioden- oder Generationentafeln verwendet. Während Periodentafeln ein Bewertungsjahr fixieren und dann die Sterbewahrscheinlichkeiten konstant lassen, projizieren die Generationentafeln die Sterblichkeit für jeden Geburtsjahrgang individuell in die Zukunft. Dabei wird angenommen, dass sich die Sterbewahrscheinlichkeiten künftig weiter reduzieren, das heisst jüngere Generationen länger leben. Das hat 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 ganz klaren Trend hin zu Generationentafeln. Während vor einigen Jahren Periodentafeln noch eher üblich waren, verwenden heute mehr als die Hälfte der Pensionskassen Generationentafeln. Bei unserer Studie ist dieser Trend noch stärker, nur etwa jede dritte 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- (Erhebungsperiode 2010 – 2014) zu den BVG-2020-Tafeln (Erhebungsperiode 2015 – 2019) gezeigt. Hätte man die BVG-2015-Sterblichkeiten auf das mittlere Jahr 2017 projiziert, wären die Sterblichkeiten tiefer gewesen als die tatsächlich beobachteten. Die Annahme zur Sterblichkeitsverbesserung wurde also überschätzt, die Verpflichtungen entsprechend zu hoch bewertet.

Abb. 22: **Verwendete Sterbetafeln**

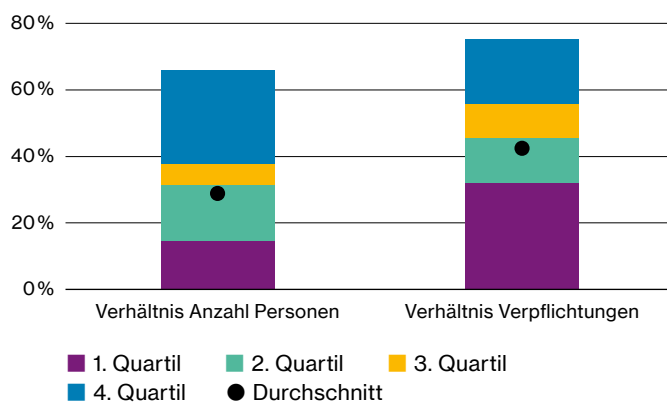


### Rentnerverhältnis

Das Rentnerverhältnis, sprich wie hoch der Anteil der Rentner an der Gesamtpopulation der Pensionskasse ist, wird nun erstmals diskutiert. Man mag sich fragen, weshalb dies eine wichtige Information ist. Eigentlich ist das Verhältnis rein informativ, allerdings gibt es seit der Einführung der neuen Fachrichtlinie 4 über den technischen Zinssatz eine Regelung, 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 Bilanzierung der Verpflichtungen haben.

Da diese Erhebung erstmals für diese Studie gemacht wurde, stehen uns nur die aktuellen Werte zur Verfügung. Nebst der reinen Anzahl Personen haben wir ebenfalls das Verhältnis über das Vorsorgekapital gebildet. Es gibt ganz klare Unterschiede im Verhältnis. Die Spannweite reicht von 0 Prozent bis etwa 65 Prozent, im Durchschnitt sind es 30 Prozent. Während die meisten Pensionskassen ein gutes Rentnerverhältnis haben, sind einige Pensionskassen nahe an einer rentnerlastigen Kasse. Das Verhältnis der Verpflichtungen ist typischerweise grösser als über Personen, da Rentnerdeckungskapitalien im Durchschnitt grösser als das Altersguthaben von Aktiven sind.

Abb. 23: **Rentnerverhältnis**



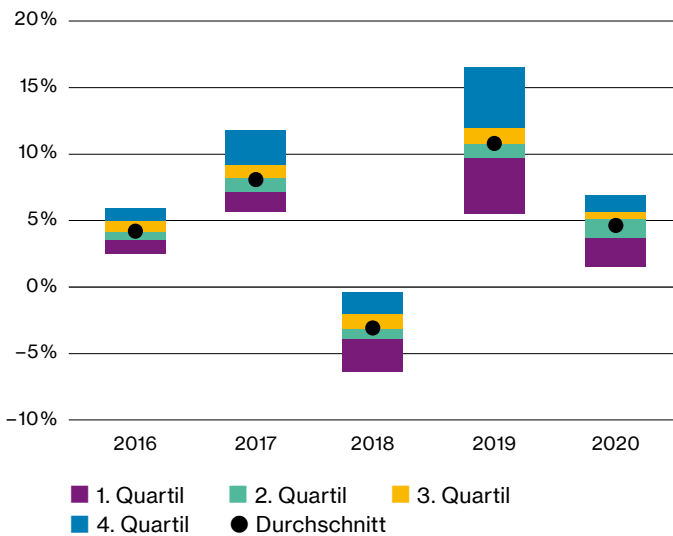
### Anlagerendite

Die Anlagerendite ist eine sehr bedeutende Einnahmequelle für die Pensionskassen. Sehr schlechte Anlagejahre bedeuten in der Regel eine drastische 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 man in der Abbildung 24 gut erkennen kann, waren die Jahre 2017 und 2019 sehr gute Anlagejahre, das Jahr 2018 war eher ein schlechtes Jahr. Der Durchschnitt über die fünf Jahre liegt knapp über 5.0 Prozent, was ein sehr gutes Ergebnis für die untersuchten Pensionskassen darstellt. Es zeigen sich aber auch sehr starke Streuungen der Anlagerenditen zwischen den Pensionskassen der Unternehmen, was mehrheitlich auf unterschiedliche Anlagestrategien zurückzuführen ist. Ein Trend lässt sich nicht erkennen, dafür müssten deutlich mehr Jahre berücksichtigt werden.

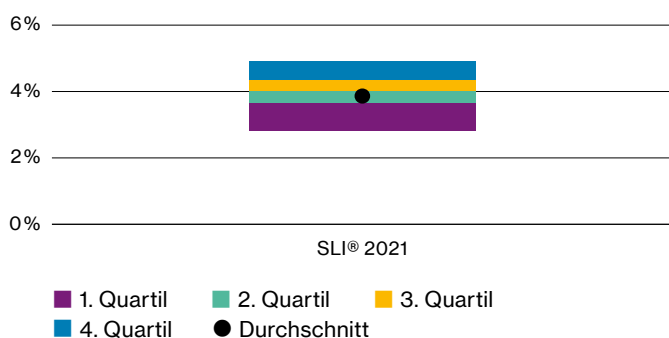
### Teil 3 – Struktur der Pensionskassen

Abb. 24: Anlagerendite



Basierend auf den individuellen Anlageallokationen haben wir die zukünftige erwartete Rendite mit Hilfe eines Modells 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 oder Risikoappetit kann es zu sehr unterschiedlichen Anlageallokationen kommen. So investiert beispielsweise die Pensionskasse mit niedrigstem Risikoappetit nur 18 Prozent in Aktien, während die Pensionskasse mit dem höchsten Anteil 45 Prozent in Aktien investiert. Wie man Abbildung 25 entnehmen kann, sind die erwarteten Renditen stark unterschiedlich, wobei die beste Strategie mehr als 2 Prozent mehr pro Jahr erwartet als die niedrigste Strategie. Dies hat langfristig grossen Einfluss auf die erwartete Verzinsung von Altersguthaben und die finanzielle Gesundheit der Pensionskasse.

Abb. 25: Erwartete Anlagerenditen

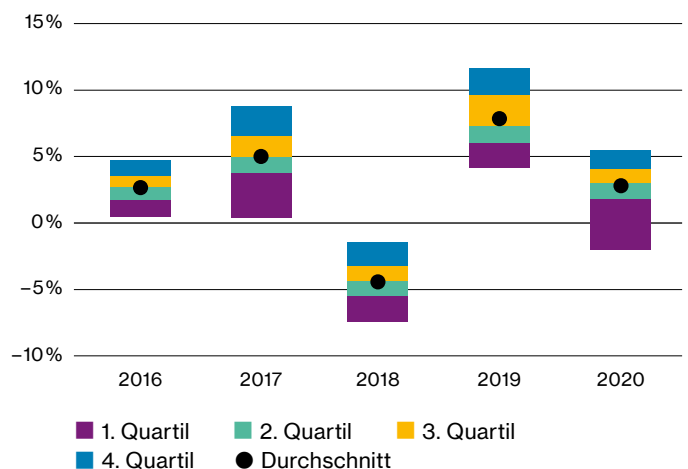


Wie bereits erwähnt, kann die Rendite einer Pensionskasse zu höheren Leistungen für aktive Versicherte in Form von Verzinsungen beitragen. Ein Vergleich der Verzinsung in Abbildung 7 zeigt jedoch, dass die Verzinsung nicht immer mit der Rendite der Kasse übereinstimmt. Die Pensionskassen haben viele 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 Jahr für Jahr relativ stabile Verzinsungen bieten.

In Abbildung 26 haben wir die Vermögensrendite der einzelnen Unternehmen abzüglich der für das betreffende Jahr gewährten Verzinsung dargestellt. Wie man sieht, ist diese Differenz von Pensionskasse zu Pensionskasse sehr unterschiedlich, da jede Pensionskasse je nach ihrer individuellen Situation andere Prioritäten setzt. In den meisten Jahren geben die Kassen weniger Zinsen aus, als sie erwirtschaftet haben. Dies gibt den Kassen jedoch die Möglichkeit, in Jahren mit negativen Erträgen, wie im Jahr 2018, höhere Verzinsungen zu gewähren als erforderlich. Aus der Sicht eines aktiven Mitglieds 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. Die 1e-Pläne stellen eine Möglichkeit innerhalb der 2. Säule dar, bei der die Arbeitnehmer auf transparente Weise die Rendite ihrer Guthaben erwirtschaften können, sowohl in positiven als auch in negativen Jahren. Natürlich kann der Vorteil einer gesicherten Rendite in Jahren wie 2018 für einige vorteilhafter sein als die Möglichkeit einer höheren Rendite in anderen Jahren.

Abb. 26: Anlagerenditen über Verzinsung





## Teil 4 – Handlungs- überlegungen

Die aktuelle Studie zeigt erstens den klaren Trend zur Individualisierung. Sei es über die Wahlsparpläne, welche mittlerweile von fast allen Unternehmen angeboten werden, oder über sogenannte 1e-Pläne, welche den Arbeitnehmern mehr Gestaltungsmöglichkeiten bei der beruflichen Vorsorge ermöglichen. Zweitens sieht man ganz deutliche Unterschiede in der Anlagerendite, was dann indirekt auf die potenzielle Verzinsung der Altersguthaben Auswirkungen hat und somit die künftigen Altersleistungen stark beeinflusst. Aus unserer Sicht sehen wir die folgenden Handlungsoptionen, mit denen sich die Unternehmen und Pensionskassen fit für die Zukunft machen.

- **Vermeidung von Umverteilungen:** Sei es durch die Einschränkung der Rentenoption, die Senkung der Umwandlungssätze auf ein adäquates Niveau oder seien es ganz neue Ansätze wie eine variable Altersrente – die Umverteilung sollte auf ein verträgliches Niveau gesenkt werden. Davon profitieren schlussendlich alle, denn durch höhere Verzinsungen können Umwandlungssatzreduktionen abgedeckt werden, und bei variablen Renten profitieren im Durchschnitt auch Rentner.
- **Einführung von 1e-Plänen:** Diese Pläne bieten Unternehmen und Arbeitnehmern einen echten Mehrwert. International tätige Unternehmen müssen keine Verpflichtungen mehr bilanzieren. Arbeitnehmer können stärker ihre berufliche Vorsorge beeinflussen, sind weniger von den Anlageentscheidungen ihrer Pensionskasse abhängig und leiden nicht unter Umverteilungen der Renditen.

- **Regelmässige Kommunikation:** Arbeitnehmer müssen über die Leistungen und Möglichkeiten in der beruflichen Vorsorge immer wieder informiert werden. Gerade individuelle Gestaltungsmöglichkeiten müssen gut erklärt werden. Auch die Durchführung von Benchmarking-Studien hilft, die angebotene Vorsorgelösung mit ausgewählten Konkurrenten zu vergleichen.
- **Diversifizierte Anlagestrategie:** Das aktuelle Marktumfeld bietet viele Chancen und Risiken. Es empfiehlt sich, eine gut diversifizierte Anlagestrategie festzulegen, um starke Wertschwankungen zu vermeiden. Die Auswahl von langfristig erfolgreichen Anlagemanagern kann bedeutende Unterschiede mit sich bringen. Der aktuelle Trend zu ESG-Kriterien (Environmental, Social, Governance) ist fast schon allgegenwärtig. Eine Beschäftigung hiermit ist Teil einer guten Governance. Eine gute Anlagestrategie bietet die Chance, den aktiv Versicherten über längere Zeit höhere Verzinsungen gewähren zu können.

Es ist nicht empfehlenswert, gleich alle Punkte überstürzt anzugehen. Aber die Diskussionen sollten stattfinden und ein langfristiges Leistungsziel definiert werden. Der Stiftungsrat sowie die Unternehmen sollten sich fundiert über alle Optionen und deren Konsequenzen informieren. Wir sind überzeugt: Mit den richtigen Massnahmen profitieren die Versicherten sowie auch die Pensionskassen und Unternehmen langfristig.



# Teil 5 – Schlussbemerkungen





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.

Wir danken allen SLI®-Unternehmen, die an dieser Studie teilgenommen haben, ganz 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 Besitzstandswahrunge

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
- Versicherte bezahlen Arbeitnehmerbeiträge gemäss dem «Standardsatz», sofern diese Wahlmöglichkeit besteht
- Soweit die Vorsorgepläne nur Leistungen in Form einer einmaligen Kapitalleistung vorsehen, wurden die Tarife der Lebensversicherungsgesellschaften für die Umwandlung in Renten angewandt
- In einigen Grafiken werden Vergleiche mit den minimalen Leistungen gemäss BVG angestellt. Hierfür wurde das Altersguthaben mit der BVG-Minimumverzinsung von 1.00 Prozent hochgerechnet.

### Vertraulichkeit

Die Angaben über die Vorsorgepläne 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.

### Weitere Informationen

Für weitere Auskünfte wenden Sie sich bitte an:

**Eileen Pollard**

+41 43 488 44 91

eileen.pollard@willistowerswatson.com

**Samuel Neukomm**

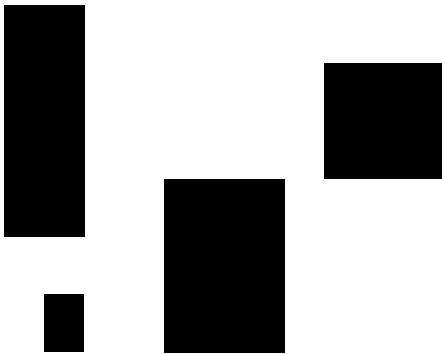
+41 43 488 44 29

samuel.neukomm@willistowerswatson.com

**Michael Wieser**

+41 43 488 44 39

michael.wieser@willistowerswatson.com



## 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 dessen Wettbewerbsfähigkeit.

Unsere kreative Denkweise gepaart mit unserer Expertise, unseren hochentwickelten Methoden und den Ergebnissen unserer Forschungen ermöglichen uns, für Kunden massgeschneiderte Lösungen zu entwickeln, welche Risiken und Chancen vereinen.

## Über Willis Towers Watson

Willis Towers Watson (NASDAQ: WLTW) gehört zu den weltweit führenden Unternehmen in den Bereichen Advisory, Broking und Solutions. Wir unterstützen unsere Kunden dabei, aus Risiken nachhaltiges Wachstum zu generieren. Unsere Wurzeln reichen bis in das Jahr 1828 zurück – heute ist Willis Towers Watson mit mehr als 45'000 Mitarbeitern in über 140 Ländern und Märkten aktiv. Wir gestalten und liefern Lösungen, die Risiken beherrschbar machen, Investitionen in die Mitarbeiter optimieren, Talente fördern und die Kapitalkraft steigern. So schützen und stärken wir Unternehmen und Mitarbeitende. Unsere einzigartige Perspektive bietet uns einen Blick auf die erfolgskritische Verbindung personalwirtschaftlicher Chancen, finanzwirtschaftlicher Möglichkeiten und innovativen Wissens – die dynamische Formel, um die Unternehmensperformance zu steigern. Gemeinsam machen wir Potenziale produktiv.

In der Schweiz ist Willis Towers Watson mit Niederlassungen in Zürich, Genf und Lausanne vertreten. Erfahren Sie mehr unter [willistowerswatson.ch](http://willistowerswatson.ch)



[willistowerswatson.com/social-media](http://willistowerswatson.com/social-media)

Copyright © 2021 Willis Towers Watson. All rights reserved.  
DE: WTW-WE-CH0024 September 2021

[willistowerswatson.ch](http://willistowerswatson.ch)

**Willis Towers Watson**