

## Unternehmenskultur

# Von der Anlagestrategie bis zum technischen Zinssatz

Der Arbeitgeber hat in der Praxis einigen Einfluss auf die Vorsorgelösung. Dies fängt beim Angebot an Leistungsplänen an. Die Arbeitgeber können auch bei den Anlagen und der Bewertung der Vorsorgeleistungen mitreden. Das Schweizer System fördert dies jedoch nicht.

---

## IN KÜRZE

Eine angelsächsische Kultur des Engagements wird als «Covenant» bezeichnet – ein Pakt. Arbeitgeber können die Anlagestrategie, Leistungspläne und Bewertung der Verpflichtungen beeinflussen.

---

Das schweizerische Vorsorgekonzept geht von einer Trennung zwischen Arbeitgeber und Vorsorgeeinrichtung aus. Dies geht aus Art. 11 BVG hervor, der eine Anschlusspflicht des Arbeitgebers an eine rechtlich getrennte Vorsorgeeinrichtung zwingend vorschreibt.

Dieses Konzept hat zweifellos seine Berechtigung, werden doch dadurch die Vorsorgeansprüche der Versicherten optimal geschützt. Einem Arbeitgeber in der Schweiz ist es etwa nicht möglich, bei geschäftlichem Bedarf auf Vorsorgeanlagen der Mitarbeiter zurückzugreifen, wie das in andern Ländern wie Deutschland, England und den USA unter gewissen Bedingungen möglich ist.

### Das System baut auf den Patron

Die Grenzen zwischen Arbeitgeber und Vorsorgeeinrichtung sind in wirtschaftlicher Hinsicht nicht immer so klar gezogen, wie es das Gesetz vorschreibt. Mit andern Worten kann das Verhältnis des Arbeitgebers zu seiner Vorsorgeeinrichtung je nach Engagement des Arbeitgebers verschieden ausfallen. So kann man die Arbeitgeber in zwei Typen unterteilen.

#### *Arbeitgeber mit geringem Engagement*

Sie sind jeweils nur interessiert, die jährlichen reglementarischen Beiträge an die Vorsorgeeinrichtung zu entrichten. Die strikte Trennung zwischen Vorsorgeeinrichtung und Arbeitgeber steht sowohl rechtlich wie auch wirtschaftlich im Vordergrund. Solche Arbeitgeber haben sich meistens an eine Sammelstiftung angeschlossen und wollen möglichst wenig mit der Personalvorsorge zu

tun haben, da diese nicht zu ihrem Kerngeschäft gehört. Oft haben sie auch nicht die notwendigen Ressourcen, um sich stärker zu engagieren. Zu dieser Kategorie gehören in der Regel KMU.

#### *Arbeitgeber mit starkem Engagement*

Unternehmer dieses Typus beteiligen sich aktiv an der Ausgestaltung der Personalvorsorge und sind auch bereit, personelle Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Sie sind in der Regel autonomen Vorsorgeeinrichtungen angeschlossen und stellen auch aktiv die Organe derselben. Die Trennung zwischen Arbeitgeber und Vorsorgeeinrichtung gilt zwar rechtlich immer noch, aber wirtschaftlich bestehen Überschneidungen. Zum zweiten Typ gehören typischerweise mittlere bis grössere Unternehmen, aber auch Tochterfirmen von internationalen Konzernen.

### Sanierungsbeiträge als Ausnahme

Das schweizerische Vorsorgesystem ist vor allem auf Arbeitgeber mit geringem Engagement ausgerichtet. Das heisst, dass die Rolle des Arbeitgebers wirtschaftlich ausschliesslich darin besteht, dass er die ordentlichen reglementarischen Beiträge bezahlt. Eine Ausnahme sind Sanierungsbeiträge, die bei Unterdeckungen als Ultima Ratio noch geleistet werden. Weitere finanzielle Leistungen sind dabei in der Regel nicht vorgesehen. In diesem Zusammenhang ist in Erinnerung zu rufen, dass der Ursprung der 2. Säule auf patronale Vorsorgeeinrichtungen zurückzuführen ist, die über freiwillige Einlagen des Arbeitgebers gespeist wurden. Dies entspricht eher einem Arbeitgeber mit starkem Engage-



**Peter Zanella**

Senior Director Retirement Services,  
Pensionskassenexperte SKPE,  
Willis Towers Watson

ment. Auch heute gibt es noch einige Firmen dieses zweiten Typs, die bereit sind, zusätzlich zu den ordentlichen Beiträgen substanzielle finanzielle Einlagen an ihre Vorsorgeeinrichtung zu leisten, sei es zur Abfederung von Besitzständen bei Reglementsänderungen oder zur Ausfinanzierung von Defiziten.

### Unternehmerische Haltung

Diese Bereitschaft für zusätzliche Zahlungen ist aber an gewisse Bedingungen oder Erwartungen seitens des Arbeitgebers geknüpft. Zum Beispiel stimmt die Vorsorgeeinrichtung die Anlagestrategie eng mit dem Arbeitgeber ab und geht im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten auf die Wünsche des Arbeitgebers ein.

Manchmal wünscht der Arbeitgeber eine relativ aktienlastige Anlagestrategie, die langfristig höhere Erträge erwarten lässt, was Finanzierung und Leistungsversprechen positiv beeinflusst. Der Arbeitgeber seinerseits übernimmt die Risiken der höheren Volatilität des Portfolios. Er verpflichtet sich auch zu ausserordentlichen Zuschüssen, sollte eine Unterdeckung vorliegen. Dies ist vor allem bei amerikanischen Tochtergesellschaften üblich, die ihre Vorsorgeverpflichtungen nach US GAAP bilanzieren.

Umgekehrt sieht man bei bilanztechnisch den IFRS unterstehenden Unternehmen eher eine Präferenz für risikoverse Anlagestrategien.

Der Leistungsplan wird vielfach nach Vorgaben des Arbeitgebers ausgestaltet und weist Spezialitäten auf, zum Beispiel Vorruhestandsregelungen mit Teiltrücktritt, die bei Standardplänen von Sammelstiftungen nicht möglich sind.

### Bewertung der Vorsorgeverpflichtungen

Der technische Zinssatz ist neben der Sterblichkeit der wichtigste Einflussfaktor für die Bewertung von Vorsorgeverpflichtungen, die letztlich eine Aussage über die finanzielle Gesundheit einer Pensionskasse ermöglicht. Den neuen regulatorischen Vorgaben zur Bestimmung der Höhe des technischen Zinssatzes kommt denn auch grosse Bedeutung zu.<sup>1</sup> Auch die neue Fachrichtlinie

---

*«Die Berücksichtigung des Engagements des Arbeitgebers bei der Bestimmung des Deckungsgrades der Pensionskasse ist in den angelsächsischen Ländern im Sinn einer holistischen Betrachtung der Risikostruktur seit langem fest etabliert.»*

---

FRP<sup>4</sup> der Schweizerischen Kammer der Pensionskassenexperten SKPE nimmt darauf Bezug.

### Vom Arbeitgeber wird nicht gesprochen

Ein wichtiger Bestimmungsfaktor für den technischen Zins ist die erwartete Nettorendite. Weiter ist die Risikostruktur der Pensionskasse sehr wichtig bei der Festlegung des technischen Zinssatzes. In den Erläuterungen zum Weisungsentwurf der OAK wird ausdrücklich darauf verwiesen, dass bei einer Rentnerkasse der technische Zinssatz dem risikolosen Marktzins zu entsprechen habe. In der FRP<sup>4</sup>, welche die SKPE am 25. April 2019 beschlossen hat, wird diese Interpretation ebenfalls befürwortet, wenn auch abgeschwächt.<sup>2</sup> Eine rentnerlastige Pensionskasse müsste demzufolge in der Praxis zu einem technischen Zins von deutlich unter 1 Prozent bewertet werden.

Das Engagement des Arbeitgebers muss bei der Struktur und den Merkmalen der Vorsorgeeinrichtung auch berücksichtigt werden. Obwohl sowohl im Weisungsentwurf der OAK wie in der kürzlich verabschiedeten FRP<sup>4</sup> darauf verwiesen wird, dass der Experte die Struktur zu beurteilen hat, wird nirgendwo eine mögliche Rolle des Arbeit-

gebers erwähnt. Die Sichtweise des Entwurfs geht davon aus, dass jede Pensionskasse als unabhängige, vom Arbeitgeber streng getrennte Institution betrachtet wird. Damit entspricht die Vorsorgeeinrichtung eigentlich einer Versicherungseinrichtung, die ihrerseits richtigerweise strengen Reservierungsvorschriften unterliegt. Diese Sicht baut also weiterhin auf dem Arbeitgeber des ersten Typs auf.

### Bestimmung des Deckungsgrads

Rechtlich gesehen ist diese Sichtweise zwar konsequent. In der Praxis sehen wir aber vielfach gerade bei finanzstarken Firmen, dass firmeneigene Pensionskassen in Zeiten der Not vom Arbeitgeber im Rahmen von Sanierungsmassnahmen teils beträchtliche Einzahlungsbeträge erhalten, die höher sind als übliche paritätisch finanzierte Sanierungsbeiträge. Die Rolle des Arbeitgebers als potenzielle Finanzierungsquelle und sein Engagement für eine gut finanzierte eigene Pensionskasse sollten deswegen bei der Würdigung der Risikostruktur auf jeden Fall auch berücksichtigt werden. Da der technische Zins massgeblich die versicherungstechnische Situation bestimmt, sollte es beispielsweise möglich sein, einen höheren technischen Zins als den risikolosen Marktzins für die Rentnerdeckungskapitalien anzuwenden. Sofern das Engagement des Arbeitgebers dies erlaubt, wird damit präventiv auch gegen eine mögliche Unterdeckung gehandelt.

Die Berücksichtigung des Engagements des Arbeitgebers bei der Bestimmung des Deckungsgrades der Pensionskasse ist in den angelsächsischen Ländern im Sinn einer holistischen Betrachtung der Risikostruktur seit langem fest etabliert.

Das Engagement des Arbeitgebers wird als «Covenant» bezeichnet. Dieser Pakt entspricht dabei der rechtlichen und moralischen Verpflichtung sowie den finanziellen Möglichkeiten des Arbeitgebers, einen Vorsorgeplan finanziell zu unterstützen.

Es wäre wünschenswert, dass das Engagement des Arbeitgebers für die Personalvorsorge wie in andern Ländern auch in der Schweiz seinen Stellenwert bekommt. Dieses Engagement sollte Auswirkungen auf die Finanzierung, die Anlagestrategie, den Vorsorgeplan und seine Bewertung haben. |

<sup>1</sup> Siehe Anhörung zur OAK-Weisung «Empfehlung des Experten für berufliche Vorsorge betreffend den technischen Zinssatz».

<sup>2</sup> Siehe Artikel Ambrosini/Wiedmer in der Rubrik «Aktuell» dieser Ausgabe, Seite 5.