

# NEWSLETTER

November 2019

## Ein Schlüsselentscheid mit grossen finanziellen Folgen: «Welche Pensionskasse ist die richtige?»

Der Erfolg eines Unternehmens hängt weitgehend von der Leistung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab. Eine gute Personalpolitik wird damit zum Erfolgsfaktor. Eine starke Pensionskasse ist ein wichtiges Kriterium für die Wahl des Arbeitsgebers. Im Fokus stehen gute Vorsorgeleistungen und die Pensionskassenbeiträge. Diese machen immerhin 10 bis 15 % der direkten Lohnkosten aus.

Kleinere und mittlere Unternehmen müssen ihre Personalvorsorge oft über eine Sammelstiftung abwickeln. Nur: Wie lässt sich die Richtige finden? Nachfolgend zeigen wir drei zentrale Aspekte, die bei der Suche nach der idealen Lösung zu beachten sind.

### 1. Auswahl des Beraters und seiner Konditionen

Berufliche Vorsorgelösungen sind über diese «Vertriebskanäle» erhältlich:

- Unternehmensberater - auf der Lohnliste der Versicherungsgesellschaften;
- Versicherungsbroker - in der Regel provisionsbasiert;
- unabhängige Unternehmensberater und PK-Experten - auf Honorarbasis tätig.

Ähnlich wie im Gesundheitswesen ist auch in der beruflichen Vorsorge der Berater mitentscheidend für die Diagnose und die Empfehlungen. Entsprechend wichtig ist dessen Wahl. Der Berater muss das System, den Markt und das Funktionieren einer Pensionskasse im Detail kennen.

Manche Kassen richten Abschlussprovisionen und Courtagen aus. Diese sind vom Vertragsumfang und in der Regel jährlich wiederkehrend. Schon bei mittelgrossen Verträgen kann es um namhafte Beträge gehen. Andere Sammeleinrichtungen wie etwa Verbandskassen sind hier zurückhaltender oder zahlen gar keine Provisionen.



*Bei der Wahl des Beraters und der Pensionskasse geht es um viel Geld.*

Bei der Auftragserteilung ist das Entschädigungsmodell schriftlich zu vereinbaren. Als Auftraggeber hat das Unternehmen grundsätzlich ein Anrecht darauf, über bestehende Provisionsvereinbarungen informiert zu werden.

## 2. Wahl der besten Pensionskasse

In der Schweiz gibt es über 200 regionale und nationale Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen. Nur ein Bruchteil davon ist öffentlich bekannt. Bei der Wahl der geeigneten Kasse sollte sich das Unternehmen auf die folgenden Schlüsselfragen konzentrieren.

Bei welcher Sammelstiftung ist

- die Performance und die Verzinsung des Deckungskapitals maximal,
- die Risikoprämie im Vergleich zum versicherten Risiko minimal,
- die Verwaltungskosten im Verhältnis zum erbrachten Service minimal,
- und das Mitspracherecht im erforderlichen Rahmen?

Diese Kriterien sind unterschiedlich wichtig: Eine dauerhaft hohe Verzinsung des Deckungskapitals fällt stärker ins Gewicht als niedrige Risikoprämien und Verwaltungskosten. Bei den Risikoprämien und Verwaltungskosten bestehen im Markt immer noch Differenzen von bis zu 20 Prozent. Pro Person kann das bis zu einigen Tausend Franken jährlich ausmachen.

### Die Pensionskassen in der Schweiz

Seit der Einführung des BVG hat eine starke Konzentration stattgefunden: 1985 waren 4'237 Pensionskassen registriert, 2019 noch 1'950. Die Zahl der Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen ist in diesem Zeitraum von 195 auf 200 gestiegen. Anzahl und Vielfalt der sogenannten unabhängigen Sammelstiftungen hat ebenfalls stark zugenommen. Dies zeigt sich in den unterschiedlichsten Ausrichtungen: Die einen profilieren sich als *sehr kostengünstige* Kasse (mit tiefen direkten Kosten/Lohnabzügen), andere bieten *Spielräume bei der Anlagestrategie* und der Verzinsung, dritte *maximieren die Verzinsung* bei hoher *Sicherheit* und mit hohen Reserven, die vierten konzentrieren sich auf ein *umfassendes Dienstleistungsangebot*.

Massive Unterschiede zeigen sich ebenfalls bei den hochgerechneten Endaltersguthaben und Altersleistungen.



*Mehr Sparkapital durch gute Performance, hohe Verzinsung und geringe Kosten.*

## 3. Gestaltung und Optimierung des Vorsorgeplans

Eine Optimierung der Vorsorge umfasst in der Regel zwei Phasen: Nach der Evaluation und Auswahl des geeigneten Vorsorgeträgers wird der Vorsorgeplan verfeinert. Im Mittelpunkt dabei stehen die Festlegung der Leistungen und deren Finanzierung sowie der Marktvergleich.

### 1. Leistungen und Finanzierung

Hier werden Themen wie der Personenkreis, das Ein-/Austrittsalter, eine vorzeitiger Pensionierung und Teilzeitarbeit festgelegt. Ausserdem ist zu besprechen:

- wie flexible Lohnanteile (Provisionen, Boni) zu berücksichtigen sind;
- welche Altersleistungen angestrebt und wie die Sparbeiträge gestaffelt werden;
- wie die Risikoleistungen aussehen: grosszügige oder kostengünstige Grundlagen, Todesfallkapital erwünscht oder nicht, Koordination mit den übrigen Personalversicherungen;
- wie die Finanzierung erfolgt: über das Modell 50:50 oder eine grosszügigere Finanzierung seitens des Arbeitgebers.

### 2. Benchmarking

Die Qualität des Beraters zeigt sich nicht nur darin, wie er den Vorsorgeplan gestaltet, sondern auch darin, ob er ihn branchenkonform

entwickelt. Gerade für Kaderpläne in Branchen mit höheren Löhnen, für erfolgreiche KMU oder für solche mit Aktionärsdirektoren ist häufig aufzuzeigen, welche Modelle im Markt üblich sind und wie sich die Branche entwickelt.

## **Fazit**

KMU tun gut daran, bei der Auswahl und Optimierung ihrer Vorsorgelösung die folgenden Aspekte zu berücksichtigen:

- Bei vielen Firmen ist das Deckungskapital in der Pensionskasse grösser als das Eigenkapital. Darum gehört der Auswahl und professionellen Führung der Pensionskasse eine hohe Aufmerksamkeit.
- Die Vielfalt im Markt ist gross, der Laie kann den Überblick über seine Optionen kaum behalten. Der unabhängige Berater muss diese kennen und seinem Kunden aufzeigen. Er soll die Auswahl auf wenige Alternativen reduzieren – transparent und nachvollziehbar.
- Das skizzierte Auswahl- und Optimierungsverfahren ist oft aufwändig und zeitintensiv. Aufgabe des Beraters ist es, die Folgen der Vorsorgemodelle aufzuzeigen und auf die wesentlichen Punkte hinzuweisen.

## **Autor**



Jaap van Dam, Dr. rer. publ. HSG

[jaap.vandam@hsp-con.ch](mailto:jaap.vandam@hsp-con.ch)

Partner bei der HSP Consulting AG in St. Gallen im Pension Consulting. Er betreut diverse Firmen mit eigener Pensionskasse oder in einer Sammelstiftung. Jaap van Dam war langjähriges Mitglied des Stiftungsrates und der Anlagekommission der Pensionskasse der PwC.