

# Für mehr Flexibilität im Alter

In der Ausgestaltung von 1e-Plänen geniessen Versicherungsnehmer viele Freiheiten, und die so angelegten Gelder sind vor einer Umverteilung geschützt. Grosskonzerne und KMU bieten Kadervorsorgelösungen allerdings aus unterschiedlichen Motiven an.

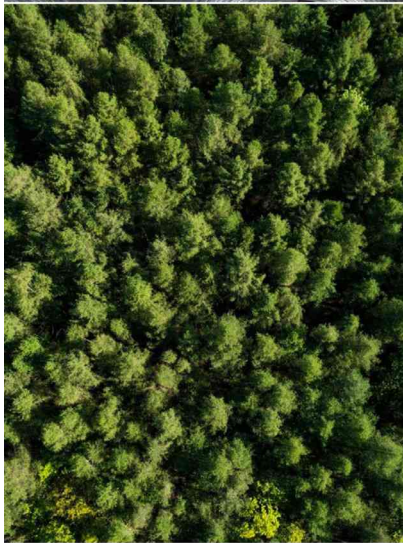
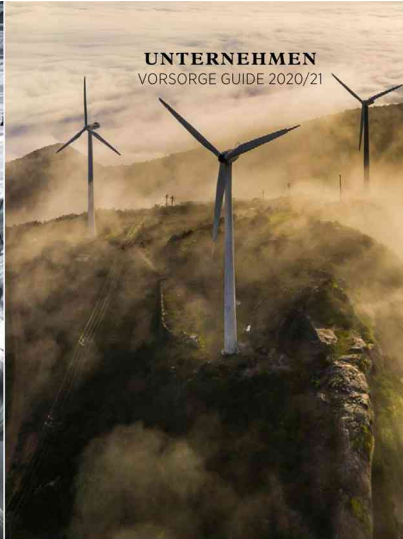
VON MARK HUBER

Im Rahmen der 1e-Pläne kann nicht nur in Aktien und Obligationen investiert werden, sondern auch in alternative Anlagen wie Immobilien, Edelmetalle, Rohstoffe und Hedgefonds.

## W

Wird die Schweizer Bevölkerung gefragt, was sie umtreibe und worüber sie sich Sorgen mache, landet die Antwort «Altersvorsorge» regelmässig auf dem Spitzenplatz. Das erstaunt nicht. Jedes Jahr sind Schlagzeilen zu lesen wie «Die Umverteilung ist viel grösser als bisher angenommen», und tatsächlich sind in der beruflichen Vorsorge in den vergangenen zehn Jahren mehr als 90 Milliarden Franken von Erwerbstätigen zu den Rentnern transferiert worden. Diese Umverteilung widerspricht zwar dem Ursprungsgedanken der Finanzierung von Altersleistungen innerhalb der 2. Säule via Kapitaldeckungsverfahren, doch sie ist eine Tatsache, die von der Bevölkerung immer noch hingenommen wird – unter anderem auch deshalb, weil der einzelne Vorsorgenehmer nicht genau weiss, wie viel von den eigenen Ersparnisse jedes Jahr an die Pensionäre fliesst.

Die als Folge der Motion «Stahl» seit 2017 beliebter werdenden 1e-Kadervorsorgelösungen (siehe Box auf Seite 41) schützen Vorsorgenehmer immerhin vor der Umverteilung der Spareinlagen oberhalb der Lohngrenze von 127 980 Franken bis zu einem versicherten Jahreslohn von 853 200 Franken. Doch noch ist lediglich ein halbes Prozent des Schweizer Vorsorgekapitals – konkret handelt es sich um rund 3,5 Milliarden Franken – in 1e-Pläne investiert. Dieser Anteil dürfte sich in den kommenden Jahren deutlich ausweiten, denn 1e-Pläne haben für Unternehmen und Mitarbeiter klare Vorteile gegenüber den klassischen ►



**Da 1e-Sparer das Anlagerisiko selbst tragen und eine Verrentung nicht vorgesehen ist, entfällt das Sanierungsrisiko für Sammelstiftungen.**

► Pensionskassenlösungen. Marktbeobachter schätzen, dass die von 1e-Sammelstiftungen verwalteten Vermögen auf rund 50 Milliarden Franken steigen könnten.

**Vorsorge auf Privatvermögen abstimmen**

Geschäftsleitungsmitgliedern, Kadermitarbeitern und spezialisierten Fachkräften stehen im Rahmen der 1e-Pläne maximal zehn Anlagestrategien pro Vorsorgewerk offen. So können sie individuell auf ihre Risikobereitschaft und -fähigkeit abgestimmt anlegen. Ausgewählt werden können alle Anlageklassen innerhalb der BVG-Richtlinien. Es kann also nicht nur in Aktien und Obligationen investiert

Geschäftsleitungsmitgliedern, Kadermitarbeitern und Spezialisten stehen maximal 10 Anlagestrategien pro Vorsorgewerk offen. So können sie individuell auf ihre Risikobereitschaft und -fähigkeit abgestimmt anlegen.

werden, sondern auch in alternative Anlagen wie Immobilien, Edelmetalle, Rohstoffe und Hedgefonds. Es gibt verschiedene Umsetzungsvarianten, die sich vereinfacht gesagt in zwei Kategorien unterteilen lassen: kostengünstige passive Indexfonds und ETF sowie aktiv verwaltete Fonds, die etwas teurer sind. Bei grösseren Vorsorgevermögen sind Verwaltungsmandate möglich. In diesem Fall können die Vorsorgenehmer zusätzlich von einer engen Abstimmung auf die private Vermögenssituation profitieren.

Ein Beispiel zur Illustration: Sogenannte Wachstumsaktien zahlen oft keine oder nur eine kleine Dividende. Es bietet sich daher an, diese Titel im Privatvermögen zu halten, während Dividendentitel besser im Vorsorgevermögen gehalten werden, denn dort sind die Dividendenzahlungen von der Verrechnungssteuer befreit, und Vermögenssteuern sind ebenfalls keine zu entrichten.

Und durch Einkäufe in den 1e-Plan kann zusätzlich die Steuerrendite erhöht werden. Das Potenzial der maximalen Einkaufssumme wurde durch den Wegfall der Aufzinsungsmöglichkeit von 2 Prozent allerdings etwas eingeschränkt. Diese Änderung erfolgte im Zuge der 1e-Neuregelung 2017. Die Einkaufssumme kann aber unverändert durch Lohnerhöhungen, höhere Sparbeiträge, eine Verringerung oder durch Weglassen des Koordinationsabzugs und den Einschluss von bis anhin nicht versicherten variablen Lohnbestandteilen vergrößert werden.

Für Mitarbeiter bieten Bel-Etage-Lösungen also unbestreitbare Vorteile in der Vorsorge. Doch auch für Unternehmen zahlen sich Kadervorsorgelösungen aus. Hier spielen oft Risikoüberlegungen eine Rolle. Da 1e-Sparer das Anlagerisiko voll-

ständig selbst tragen und eine Verrentung nicht vorgesehen ist, entfällt das Sanierungsrisiko für 1e-Sammelstiftungen, und kollektive Wertschwankungsreserven müssen ebenfalls keine mehr aufgebaut werden. Konzerne, die nach internationalen Rechnungslegungsstandards (IAS/IFRS, US GAAP) bilanzieren, dürfen 1e-Pläne als Beitragsprimatpläne behandeln und entsprechend die Pensionskassenverpflichtungen in der Bilanz reduzieren.

#### **KMU versus Grosskonzern**

Das sorgt immer wieder für Kritik. 1e-Lösungen werden teilweise so dargestellt, als wären sie lediglich zum Zweck der Reduzierung von bilanziellen Verpflichtungen eingeführt worden. Tatsächlich kann dieser Eindruck entstehen, wenn man die 1e-Pläne von Grosskonzernen betrachtet. Die Bedürfnisse der Mitarbeiter scheinen dort nur am Rande eine Rolle zu spielen; diese werden in der Regel auch nicht in die persönliche Ausgestaltung der 1e-Pläne – mit Ausnahme der Strategiewahl – involviert.

KMU, die ebenfalls sehr oft 1e-Lösungen für die Geschäftsleitung und das Kader anbieten, sind in der Regel anders motiviert als Grosskonzerne. Ihnen ist es wichtig, dass die Vorsorgestruktur von den Mitarbeitern wirklich verstanden und mitgetragen wird. Möglichst flexible und individuelle Vorsorgelösungen anzubieten, kann kleineren Unternehmen zudem

#### **1E-PLÄNE**

### **SEIT 2017 KOMMT BEWEGUNG IN DEN 1E-MARKT**

Namengebend für die sogenannten 1e-Pläne ist der entsprechende Artikel der Verordnung (Art. 1e BVV2). So werden Vorsorgepläne bezeichnet, die es ermöglichen, eine individuelle Anlagestrategie oberhalb der Lohngrenze von 127 980 Franken (Stand 2019) wählen zu können. Bereits 2008 hatte Nationalrat Jürg Stahl eine Motion zur Änderung des Freizügigkeitsgesetzes (FZG) eingebracht, doch erst am 1. Oktober 2017 wurde das FZG dahingehend geändert, dass die Nominalwert-Garantie wegfiel und die 1e-Sparer nur noch Anspruch auf das vorhandene Vorsorgevermögen (Depotwert) haben. Zudem wurden wieder zehn anstelle von lediglich drei Anlagestrategien pro angeschlossenes Unternehmen erlaubt, die schriftliche Zustimmung des Ehepartners zur Strategiewahl war nicht mehr notwendig, und die Ausgestaltung von risikoarmen Anlagestrategien wurde besser definiert. Gestrichen wurde allerdings auch die Aufzinsungsmöglichkeit von 2 Prozent zur Bestimmung der maximalen persönlichen Einkaufskapazität.

bei der Rekrutierung von Mitarbeitern helfen. Denn so bleibt der Arbeitgeber für diese Schlüsselpersonen auch langfristig attraktiv.

Die Ausgestaltung der Schweizer Vorsorgelösungen kann durchaus kritisch diskutiert werden – etwa, dass den Versicherten nicht bereits im Überobligatorium die freie Strategiewahl zugestanden wird. Arbeitgeber haben aber immerhin die Möglichkeit, den Mitarbeitern eine Einheitsstrategie (PensUnit) ab der Lohngrenze von 85 320 Franken anzubieten. Die Anlagestrategie wird dort zwar nicht individuell durch die versicherte Person bestimmt, sondern durch das Kollektiv in der Vorsorgekommission festgelegt. Das eröffnet aber einen wesentlich grösseren Spielraum für Anlageentscheide, als dies bei klassischen Pensionskassen der Fall ist. So müssen etwa Nominalwertanlagen nicht mehr berücksichtigt werden. Das Vorsorgevermögen kann also zu 100 Prozent in Sachwerte investiert werden.

#### **Kombination beider Modelle**

Einheitsstrategie und 1e-Plan schliessen sich nicht aus – die beiden Modelle können kombiniert werden, was den Vorsorgenehmern weitere Vorteile bringt. Ein Kombi-Modell vergrössert zusätzlich das maximale Einkaufsvolumen, was auch steuerlich attraktiv sein kann. ♦

*Mark Huber, Partner PensExpert, Zürich*