

Medienmitteilung

SLI Benchmarking Studie 2017

Eindeutiger Trend: die Altersleistungen sinken

Zürich, 14. Dezember 2017 – Trotz durchschnittlich höherer Beiträge der Arbeitnehmer und -geber in die berufliche Vorsorge sinken die Leistungsniveaus und damit die Altersleistungen. Dies zeigt die neuste Benchmarking Studie von Willis Towers Watson. Sie vergleicht die Vorsorgepläne der im SLI zusammengefassten Unternehmen und deckt grosse Unterschiede im Umgang mit den stetig steigenden Lebenserwartungen und dem Niedrigzinsumfeld auf.

Mit dem Ziel, die Vorsorgepläne und die daraus resultierenden Leistungen zu vergleichen, führt Willis Towers Watson regelmässig die SLI Benchmarking Studie durch. Sie analysiert die Hauptmerkmale der schweizerischen Vorsorgepläne der im Swiss Leader Index (SLI) zusammengefassten Unternehmen und vergleicht die effektive Höhe der Leistungen. 2017 sind 23 der 30 im Index zusammengefassten Unternehmen in der Untersuchung enthalten.

Erhebliche Leistungsunterschiede

Die SLI Benchmarking Studie zeigt, dass bei den teilnehmenden Unternehmen erstmals nur noch Pläne mit Beitragsprimat angeboten wurden. Das sind Pläne, bei denen ein Beitrag auf ein Konto gezahlt wird, sich dort verzinst und damit Kapital für die Altersleistungen kumuliert wird.

Die Vergleichsstudie verdeutlicht, dass in Bezug auf verschiedene Faktoren Unterschiede zwischen den einzelnen Pensionskassen und Unternehmen bestehen. Diese führen zu erheblichen Leistungsunterschieden, so dass die Altersleistungen einer Kasse nur halb so hoch sein können, wie die einer anderen.

Der erste grosse Unterschied zeigt sich bei den Beiträgen. Während bei einigen Firmen die Vorsorgeleistungen nur einen untergeordneten Bestandteil des Gesamtentlohnungspakets darstellen, gehören in anderen hohe Beitragssätze und damit eine sehr gute berufliche Vorsorge zur Firmenkultur. Ebenfalls unterschiedliche Philosophien herrschen beim Einbezug von leistungs- und gewinnabhängigen Lohnbestandteilen. Sind diese beim grossen Teil der SLI-Unternehmen mitversichert, werden sie bei anderen als nicht planbare und somit nicht zu versichernde Lohnbestandteile betrachtet.

Bonus im versicherten Gehalt enthalten (Anzahl Unternehmen in %)

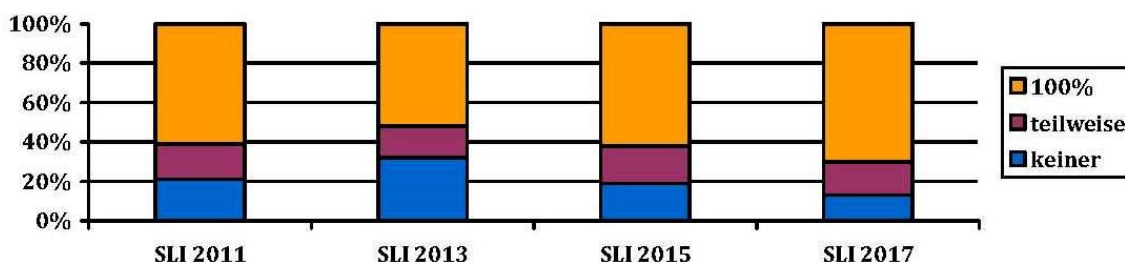


Abbildung 1: Bonus im versicherten Gehalt enthalten (Anzahl Unternehmen in %). Quelle: Willis Towers Watson SLI Benchmark Studie 2017.

Beim Beitragsdesign hält der Trend zur Flexibilisierung der Vorsorgepläne hält an. Von der Möglichkeit, die Pläne so zu gestalten, dass die versicherte Person zwischen maximal drei unterschiedlichen Arbeitnehmerbeitragsätzen wählen kann, machen inzwischen rund 2/3 der Unternehmen Gebrauch. „Diese Flexibilität kann den Plan für die Versicherten attraktiver machen, weil sie ihre Beiträge an ihre persönliche Lebenssituation anpassen und entsprechend mehr oder weniger Altersleistungen erwerben können“, erklärt Stephan Wildner, Director of Retirement Services bei Willis Towers Watson.

Umwandlungssatz und Zinssätze sinken

Auch bei den angewendeten technischen Zinssätzen, die den Rentnern implizit gutgeschrieben werden, zeigen sich grosse Bandbreiten. Sie liegen zwischen 1.75 und 3.0 % und sind im Vergleich zur Studie 2015 im Mittel spürbar gesunken. „Interessant ist der Vergleich des technischen Zinssatzes, der die Verzinsung des Kapitals für Rentner festlegt und desjenigen, der die Altersguthaben der aktiv Versicherten verzinst“, betont Eileen Long, Senior Consultant bei Willis Towers Watson. „Idealerweise sind diese identisch. In Realität ist ersterer tendenziell höher, so dass es zu einer Umverteilung von den Aktiven zu den Rentner kommt“, erklärt Long.

Erfreulicherweise konnten viele Pensionskassen den aktiv Versicherten im vergangenen Jahr aufgrund der allgemein guten Renditen und der stabilen finanziellen Lage zumindest eine über dem BVG-Minimum liegende Verzinsung gewähren. Während 2016 der BVG-Mindestzins 1.25 % betrug, erhielten sie im gleichen Jahr im Durchschnitt 1.69 % auf ihrem Altersguthaben gutgeschrieben. Die Spannweite der Werte zwischen 0.75 und 2.75 % zeigt jedoch, wie unterschiedlich die einzelnen Vorsorgelösungen in der Praxis aufgestellt sind.

Auch die Umwandlungssätze für den überobligatorischen Teil des Guthabens sinken und bewegen sich zwischen 4.7 und 6.4 %. Solche grosse Spannweiten waren bereits in den vorherigen Studien zu beobachten, allerdings sind die Mindest- und Maximalwerte stark gesunken. Dies gilt ebenfalls für den Durchschnittswert bei Pensionierung im Alter von 65, der über die letzten Jahre kontinuierlich sank (Abb. 2). Lediglich 17.4 % aller SLI-Gesellschaften wenden noch einen Umwandlungssatz von über 6 % an.

Durchschnittl. Umwandlungssatz Überobligatorium, in % (Alter 65)

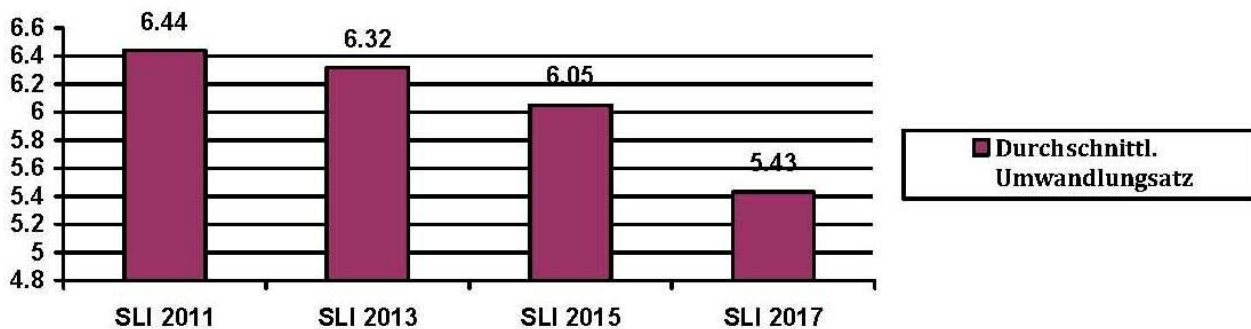


Abbildung 2: Durchschnittl. Umwandlungssatz Überobligatorium, in % (Alter 65). Quelle: Willis Towers Watson SLI Benchmark Studie 2017.

„Bei der Bewältigung der sinkenden Anlagerenditen und der höheren Lebenserwartung sind unterschiedliche Ansätze festzustellen“, hält Daniel Blatter, Consultant bei Willis Towers Watson, fest. „Der Trend zu sinkenden Umwandlungssätzen gilt aber für alle und führt zu sinkenden Altersleistungen. Im Vergleich zur Studie 2015 liegen die durchschnittlichen Altersrenten, die ein heute 25-Jähriger erwirbt, um 5 Prozentpunkte tiefer“, fasst Plattner die Auswirkungen zusammen.

Vorsorgeleistungen bei der Wahl des Arbeitgebers berücksichtigen

Bei der Wahl des Arbeitgebers sollten die Vorsorgeleistungen einbezogen werden, denn wie die Studie zeigt, sind bei den untersuchten Unternehmen grosse Unterschiede auszumachen. Die Rentenleistung eines heute 25-jährigen Arbeitnehmers würde bei der Firma mit dem besten Vorsorgeplan rund 3.1 Mal höher ausfallen als das vorgeschriebene BVG Minimum, beim Unternehmen mit dem schlechtesten Vorsorgeplan bekommt er nur etwa 1.3 Mal mehr. Die Diskrepanz wird mit steigendem Alter, Einkommen und eingebrachter Freizügigkeitsleistung bei Eintritt in die Pensionskasse umso grösser.

Hintergrundinformationen zur Studie

Die Studie von Willis Towers Watson untersuchte die Vorsorgepläne von 23 der 30 im Börsenindex SLI (Swiss Leader Index) zusammengefassten Gesellschaften im Jahr 2017. Bereits 2009, 2011, 2013 und 2015 wurden die Pensionskassenleistungen der im SMI resp. SLI zusammengeführten Gesellschaften untersucht. Im Mittelpunkt der damaligen wie der neuen Analyse standen die Ausgestaltung der Vorsorgepläne der einzelnen Unternehmen sowie die daraus resultierenden Leistungen. Es wurden alle Vorsorgepläne der Firmen (Basis- und allfällige Zusatzpläne) für den Leistungsvergleich gesamthaft betrachtet, soweit sie Willis Towers Watson zur Verfügung gestellt wurden.

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 rund 40'000 Mitarbeitenden in mehr als 140 Ländern 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 innovativem Wissen – die dynamische Formel, um die Unternehmensperformance zu steigern. Gemeinsam machen wir Potenziale produktiv.

Willis Towers Watson ist in der Schweiz mit Niederlassungen in Zürich, Genf und Lausanne vertreten.

Medienkontakte

Doris Urio
+41 43 488 44 11
doris.urio@willistowerswatson.com

Patrick Preuss
+41 44 295 90 76
willistowerswatson@open-up.ch