

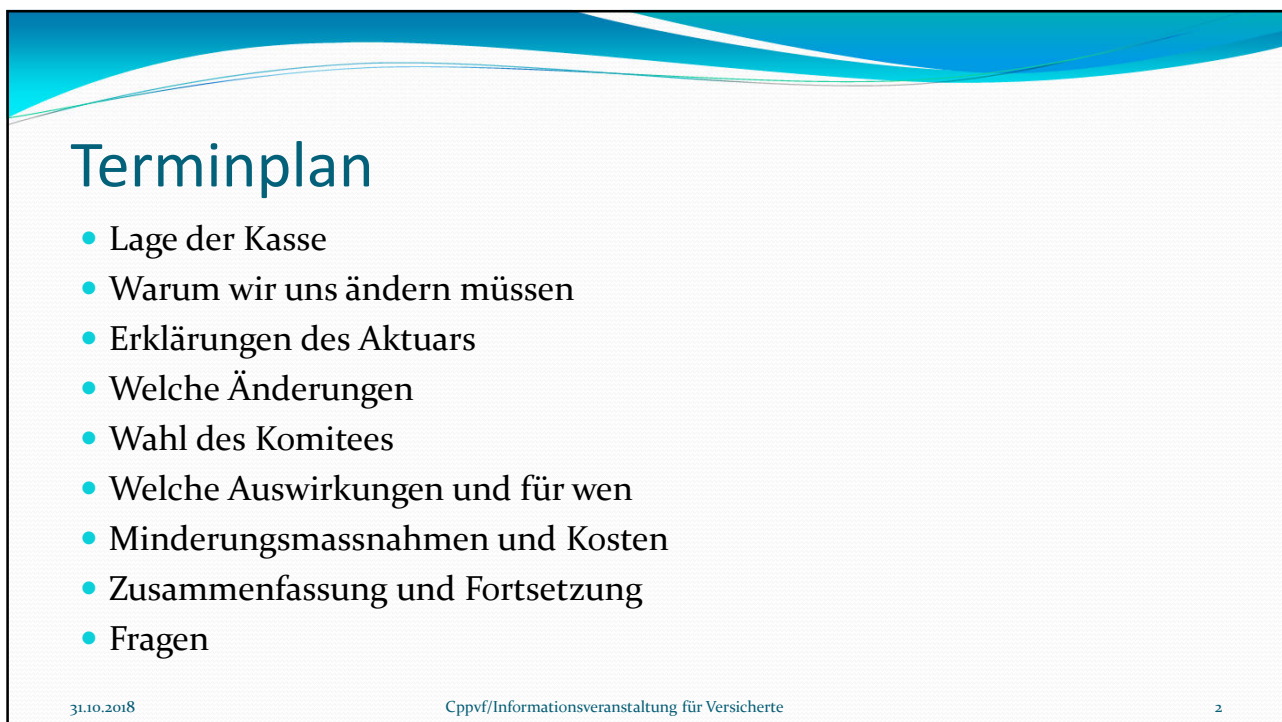
CPPVF

Informationsveranstaltung für Versicherte

31. Oktober 2018

Senkung des technischen Zinssatzes und ihre Konsequenzen

31.10.2018 Cppvf/Informationsveranstaltung für Versicherte 1



Terminplan

- Lage der Kasse
- Warum wir uns ändern müssen
- Erklärungen des Aktuars
- Welche Änderungen
- Wahl des Komitees
- Welche Auswirkungen und für wen
- Minderungsmaßnahmen und Kosten
- Zusammenfassung und Fortsetzung
- Fragen

31.10.2018 Cppvf/Informationsveranstaltung für Versicherte 2

Lage der Kasse

- Der Kasse geht es gut!
- Sie hat ihre Sanierungsaufgaben mit **Bemühung aller Beteiligten** gemacht.
- Heute ist sie im Durchschnitt!
- Ist das nicht genug?

Warum wir uns ändern müssen

- Wie alle Pensionskassen wird sie konfrontiert mit
 - Erwartungen an die Finanzmärkte, welche ständig sinken
 - einer Lebenserwartung, welche ständig steigt
 - mit einem sehr restriktiven Rechtsrahmen
- Konkret
 - Die Kapitalrendite ist der dritte Beitragszahler!
 - Sie hat Einfluss während des gesamten beruflichen Lebens sowie im Ruhestand.
 - Die Senkung ist enorm!
 - Es gibt weniger Kapital und es bringt weniger ein!
 - Es ist dringend (Wasserleck)! Je länger man wartet, desto schlimmer.
- Das Komitee hat seine Verantwortung wahrgenommen.

Die Erklärungen des Aktuars

31.10.2018

Cppvf/Informationsveranstaltung für Versicherte

5

Strategische Wahlen des Komitees

1. Gleichmässige Verteilung der Aufwendungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern
2. Beibehalten der vom Alter der Versicherten unabhängigen Prämiensätze
3. Unerwünschte Solidaritäten vermeiden
4. Über geeignete Steuerungsinstrumente verfügen

31.10.2018

Cppvf/Informationsveranstaltung für Versicherte

6

Welche Änderungen ?

- Für unsere Kasse gibt es zwei Änderungen
 - Senkung des technischen Zinssatzes
 - Primatwechsel

Welche Änderungen / Senkung TZ (1)

- In einer Kasse basieren alle Berechnungen zur Bestimmung der Renten, der Verpflichtungen sowie der Beiträge auf dem **technischen Zinssatz**.
- Da es sich um einen zukünftigen Zins handelt, ist dieser im Voraus nicht bekannt, sondern wird diskontiert.
Sowohl für die Phase der Kapitalansparung, als auch für die Phase des Kapitalverbrauchs.
- Eine Fachrichtlinie fixiert einen Referenzzinssatz.
- Die Pensionskassen müssen sich diesem annähern.
- Dieser Zinssatz liegt heute bei 2 %, normalerweise wird eine Abweichung um 0.25 % toleriert.
- Angesichts der Struktur unseres Vermögens (Arbeitgeberdarlehen mit einem Zins von 4.25 % und Direktimmobilien) können wir die Senkung auf 2.75 % limitieren.

Welche Änderungen / Senkung TZ (2)

- Die Folge dieser Zinssenkung ist:
 - weniger Kapital
 - welches ausserdem weniger produziert.
- Um diese Senkung zu kompensieren gibt es 3 Möglichkeiten, welche sich kombinieren lassen
 - Erhöhung der Beiträge
 - Senkung der Leistungen
 - Verschiebung des Rücktrittsalters
- Ein Mix all dieser Möglichkeiten ist möglich,
 - Um die Aufwendungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu teilen

Welche Änderungen / Ausmass

- Die Projektionen zeigen uns, dass fast 8 Prozentpunkte zusätzliche Beiträge nötig wären.
- Im Moment sind es 22 % des versicherten Lohnes, es bräuchte 30 % - das ist viel!
- Wir haben eine Erhöhung der Arbeitgeberbeiträge um 4 Prozentpunkte vorgenommen, das ist die Hälfte des Aufwands.
- Die andere Hälfte ist der Aufwand der Arbeitnehmer.

Welche Änderungen / Primat

- In der beruflichen Vorsorge existieren 2 grosse Systeme.
 - Das eine fixiert die **Altersleistungen in % des versicherten Lohnes**, und schafft es, bei der Pensionierung den notwendigen Betrag zu haben.
 - Das andere baut allmählich ein Kapital auf, indem es **einen Teil der Beiträge anspart**. Das Kapital welches wir im Moment der Pensionierung haben bestimmt die Rente mittels Umwandlungssatz.

Leistungsprimat

- Unser System stützt sich auf den **durchschnittlichen** versicherten Lohn der **ganzen beruflichen Laufbahn**.
- Die Pension entspricht 60 % dieses durchschnittlichen versicherten Lohnes.
- Falls ein Versicherter «Lücken» hat, Teilzeit beschäftigt ist, ein WEF-Vorbezug bezogen oder eine Scheidung erfahren hat, hat all dies einen Einfluss auf seinen durchschnittlichen Lohn
- Das Niveau der Altersrente resultiert also aus der ganzen Karriere.
- Dieses System führt zu einer gewissen Solidarität zwischen den Generationen der versicherten Aktiven, da die Jungen einen Beitrag zur Finanzierung der Älteren leisten.

Beitragsprimat

- Im Beitragsprimat hat jeder Versicherte ein eigenes Konto zu welchem jeden Monat die **Sparbeiträge** der Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Gutschriften) dazukommen.
- Die Kasse bestimmt jedes Jahr, gemäss ihrer Ergebnisse, den **Zinssatz**, welcher auf diesen Konten **gutgeschrieben** wird.
- Bei der Pensionierung enthält dieses Konto das für die Pensionierung zur Verfügung stehende Kapital.
- Es wird mittels **Umwandlungssatz** in eine Rente umgewandelt.

Vorteile und Nachteile (für den Versicherten)

Leistungsprimat

- + Unabhängigkeit vom Markt
- + wenige Korrekturen
- - aber falls es solche gibt, sind sie gross
- +/- Solidarität zw. den Generationen durchgesetzt

Beitragsprimat

- + Transparenz
- + ermöglicht es der Marktentwicklung zu folgen
- + meidet ungewünschte Solidaritäten
- +/- transferiert Marktrisiken

- ein Franken Rente hat die gleichen Kosten, unabhängig vom Primat!

Wahl des Komitees

- Den technischen Zinssatz auf 2.75 % senken
- Zum Beitragsprimat wechseln
- Erhöhung der Arbeitgeberbeiträge um 4 %-Pkt.
- Unveränderte Belassung der Arbeitnehmerbeiträge
- Der totale Beitragssatz wird sich auf 26 % belaufen, davon 23 % Gutschriften
- Der Umwandlungssatz liegt bei 5.65 % im Alter 64 und 5.80 % im Alter 65
- Mit einer Annahme eines gutgeschriebenen Zinssatzes von 2 % pro Jahr, ist dieser neue Plan korrekt finanziert und verteilt die Aufwendungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.
- Unter dieser Annahme können wir uns um die Umsetzung kümmern.

Änderungen auf dem Weg dahin (1)

- Das Problem ist, dass wir uns ändern, während jeder der Versicherten irgendwo in seiner beruflichen Laufbahn steht.
- Der Erwerb, vertreten durch die FZL, bleibt. Es gibt an sich also keinen Verlust.
- Aber die Projektion, was aus diesem Erwerb wird, sinkt. Die vorgesehene Rente welche diesen Erwerb bringen wird, ist reduziert.
- Allerdings handelt sich bei diesen Prognosen nur um Hypothesen und nichts über die Zukunft ist formal sicher.
- Aber mit zunehmendem Alter wird diese Zahl genauer und wichtiger, da die Frist näher rückt und es immer weniger möglich wird, Korrekturen vorzunehmen.

Änderungen auf dem Weg dahin (2)

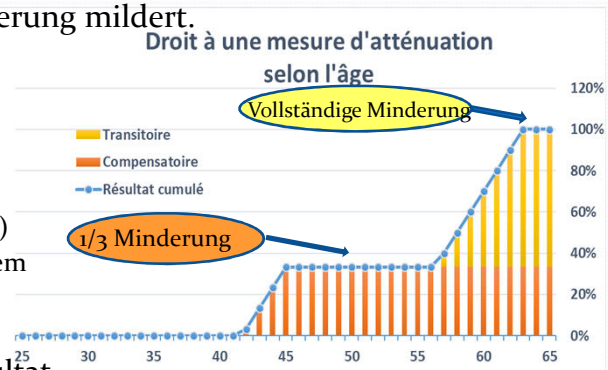
- Für diejenigen, die kurz vor dem Ende stehen, werden Übergangsmassnahmen die Auswirkungen der Änderungen mildern.
- Für diejenigen, die ganz am Anfang stehen: sie werden fast vollständig im neuen System sein, keine Probleme für sie, es ist zu ihrem Vorteil.
- Für diejenigen, die sich in der Mitte befinden ist es schwieriger.
 - Der Primatenwechsel erlaubt keine Solidarität zwischen den Generationen mehr.
 - Dieser Verlust der Solidarität geht auf ihre Kosten.

Änderungen auf dem Weg dahin (3)

- Deshalb wurden Massnahmen zur Minderung von Leistungskürzungen vorgesehen.
- Sie zielen darauf ab, die Auswirkungen all dieser Änderungen zu reduzieren.
- Es handelt sich um Ausgleichsmassnahmen für diejenigen, welche besonders davon betroffen sind, d.h. ab der Mitte der beruflichen Laufbahn.
- Und Übergangsmassnahmen für diejenigen, welche kurz vor der Pensionierung stehen, da es ihnen nicht mehr möglich ist, die Situation selbst zu korrigieren.

Minderung des Leistungsrückgangs (1)

- Tatsächlich geht es darum, einen Betrag zu gewähren, der den erwarteten Leistungsrückgang bei der Pensionierung mildert.
 - Angewendet mit einer 1/3-Stufe ab Alter 45
 - Davor eine Übergangszeit
 - Dann die Übergangsmassnahmen kurz vor der Pensionierung
 - Das Recht auf Massnahmen wird durch das Dienstalter erworben (10 % pro Jahr)
 - Dieser zugeteilte Betrag wird nur in einem Versicherungsfall gewährt, ansonsten beträgt er 10 % pro Jahr
- Diese Lösung gibt das folgende Resultat

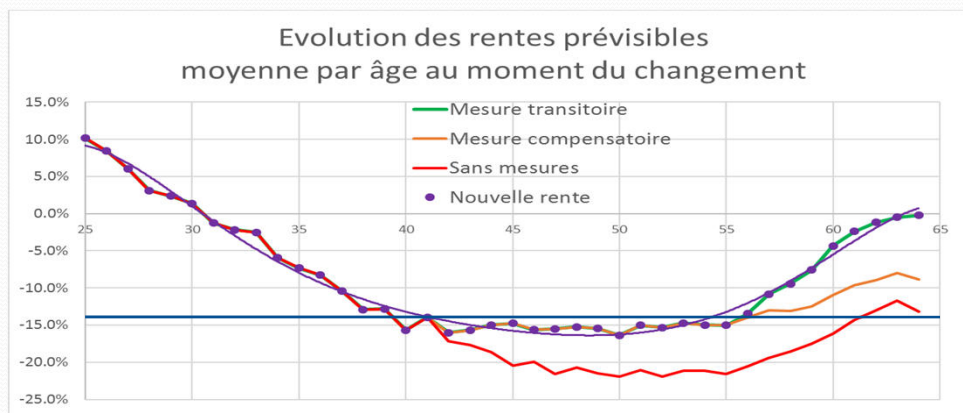


31.10.2018

Cppvf/Informationsveranstaltung für Versicherte

19

Minderung des Leistungsrückgangs (2)



31.10.2018

Cppvf/Informationsveranstaltung für Versicherte

20

Kosten der Situation

- Die Kosten sind in zwei Teile gegliedert und das Komitee schlägt vor:
 - Ausgleichsmassnahmen zu Lasten des Arbeitgebers für seinen Versichertenbestand
 - Übergangsmassnahmen zu Lasten der Pensionskasse.
- Es handelt sich um einmalige Kosten, die zum Zeitpunkt des Übergangs festgelegt werden.
- Heutige Schätzung dieser Kosten:

• Ausgleichsmassnahmen :	10.2 Millionen
• Übergangsmassnahmen :	4.3 Millionen
• Total:	14.5 Millionen

Die Pensionierten

- Wir haben bis jetzt nicht von den Pensionierten gesprochen, da sie nicht von den Änderungen betroffen sind.
- Sie haben ein wohlerworbenes Recht auf ihre Rente, und diese kann nicht gesenkt werden.
- Im Gegenzug bedeutet diese Änderung erhebliche Kosten für die Kasse. Sie hat in ihrer Bilanz diese Änderung bereits mit Fr. 4.8 Millionen berücksichtigt.

Plan «Plus» für den Mitarbeiter

- Wir haben beschlossen, die Arbeitnehmerbeiträge nicht zu erhöhen, weil jeder die Möglichkeit hat Folgendes zu machen:
 - entweder Einkäufe tätigen
 - oder einen verbesserten Plan wählen, bei dem er höhere Beiträge bezahlt
 - Zum Beispiel mit 11 % Beiträgen anstelle von 10 %, ist die Auswirkung bereits signifikant, wenn diese Massnahme vor dem Alter 30 getroffen wird. Die Auswirkung nimmt logischerweise mit zunehmendem Alter ab.

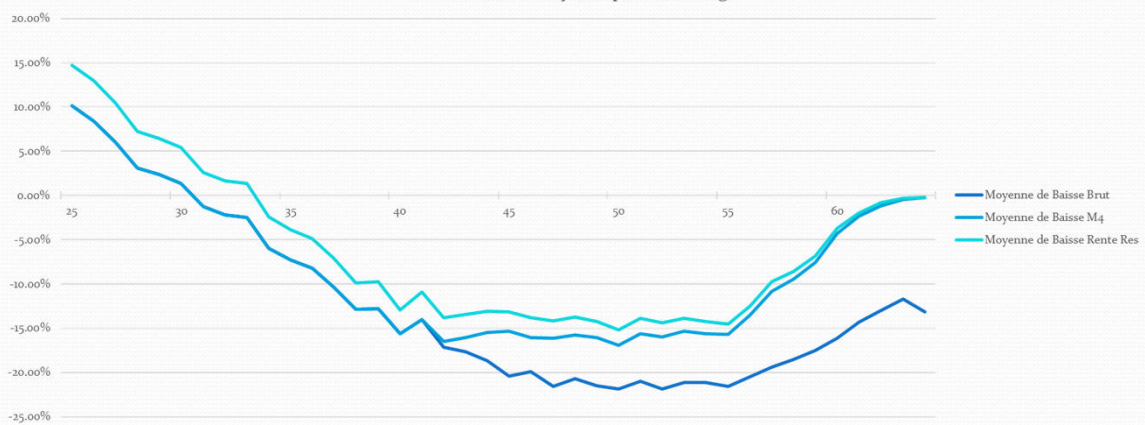
31.10.2018

Cpvpf/Informationsveranstaltung für Versicherte

23

Beispiel der Auswirkung eines Plan «Plus» (1%)

Hausse/Baisse moyenne par année d'âge



31.10.2018

Cpvpf/Informationsveranstaltung für Versicherte

24

Zusammengefasst

- Der Kasse geht es gut, aber sie muss ihren technischen Zinssatz in Betracht ihrer erwarteten Rendite senken.
- Die zu tätigen Aufwendungen wurden zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aufgeteilt.
- Der Primatwechsel wird es der Kasse ermöglichen, im Einklang mit dem Markt zu sein und somit ihre Führung zu verbessern.
- Der Primatwechsel verursacht je nach Altersgruppe erhebliche Kosten.
- Eine Ausgleichsmassnahme ist vorgesehen, sie wird durch den Arbeitgeber finanziert.
- Für die älteren Arbeitnehmer gibt es zusätzliche Übergangsmassnahmen.
- Keine Auswirkung auf die Pensionierten.

Fortsetzung

- Präsentation des neuen Plans an die Generalräte
- Beschluss anlässlich der Versammlung der Generalräte im Februar 2019.
- Umsetzung des neuen Plans.
 - Regulatorische Aspekte
 - Technische Aspekte
 - Informationen für Versicherte in besonderen Situationen
- Inkrafttreten am 1.1.2020.

Fragen ?

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**