

Mehr Flexibilität für die Kadervorsorge

Ausserobligatorische Lösungen öffnen neue Perspektiven

Pensionskassen sind zum Dauerthema in den Medien geworden. Ging es bisher um Fragen bezüglich Höhe des Mindestzinssatzes oder um Unterdeckung und Sanierung, verlagert sich das Interesse in jüngerer Zeit auf die Flexibilität der individuellen Vorsorge. Arbeitgeber und Arbeitnehmer verfolgen die Entwicklung mit grossem Interesse, schliesslich betrifft es für alle die Höhe der zu erwartenden Rente.

Titus Scherer
Dr. Kurt Bättig

Die Arbeitgeber interessieren insbesondere auch die künftigen Kosten. Ganz entscheidend aber: Eine flexible ausserobligatorische Lösung wird zum idealen Instrument der Steueroptimierung und zum geschätzten «fringe benefit» neuzeitlicher Arbeitsverträge für leistungsorientierte Kader.

Steuern sparen

Im Normalfall ist die Möglichkeit der Einflussnahme auf die BVG-Regelung durch den Arbeitgeber und die Versicherten gering, da die meisten Arbeitnehmer bei Versicherungs-Sammelstiftungen mit wenig Flexibilität angeschlossen sind. Dies muss nicht so sein! Ein kompetenter und aktiver Kassenvorstand nutzt die vom BVG und Steuerrecht gewährten Freiheiten und gewinnt mit einem flexiblen Partner, der im Bereich der ausserobligatorischen beruflichen Vorsorge ein attraktives Konzept samt Beratung bietet, zahlreiche Vorteile. So lassen sich Steuern sparen und Freiheiten nutzen.

Im Idealfall bildet jede angeschlossene Unternehmung innerhalb einer zeitgemäss strukturierten, flexiblen Sammelstiftung ein autonomes Vorsorgewerk mit eigener Vermögensanlage und eigener Anlagestrategie. Sämtliche Anlageentscheide werden durch den Kassenvorstand getroffen, und diese sind einzig durch die gesetzlichen Vorschriften von BVV2 reglementiert. Bei Vorliegen der notwendigen Risikobereitschaft sind auch der Einsatz von derivativen Finanzinstrumenten sowie die Erweiterung der Anlagemöglichkeiten nach Art. 59 BVV2 möglich. Bei der Ausarbeitung des Anlagereglements wird eine geeignete Strategie festgelegt.

Variable Verzinsung

Pensionskassen können grundsätzlich den Destinatären nicht mehr Zins gutschreiben, als sie am Kapitalmarkt selber verdienen. Deshalb wird bei fortschrittlichen Stiftungen, die den ausserobligatorischen Teil abdecken, kein fixer Mindestzins (wie im Obligatorium) garantiert, sondern es wird die tatsächlich erzielte Rendite, diese jedoch

vollumfänglich, den Versicherten gutgeschrieben. Im Freizügigkeitsfall erhält der Versicherte somit neben seinem Altersgut haben auch sämtliche aufgelaufenen Vermögenserträge. Dieser zukunftsweisende und transparente Grundsatz beendet realistische Erwartungen, widerspiegelt die Qualität der Anlageentscheide und die Möglichkeiten auf den Kapitalmärkten. In guten Börsenjahren kann die Verzinsung im ausserobligatorischen Teil somit wesentlich höher sein als die derzeit gültigen 2,5 Prozent im Obligatorium, in schwierigen Bör-





senzeiten kann sie natürlich auch tiefer ausfallen.

Hohe Transparenz

Dem Bedürfnis nach Transparenz muss in der gewählten Stiftung grosse Bedeutung beigemessen werden. Die im Vorsorgebereich häufig anzutreffende Situation, bei der Vorsorgegelder über Jahrzehnte anonymisiert angelegt sind, ohne dass der Kassenvorstand weiss, wer bzw. wie die Vorsorgegelder verwaltet werden, ist passé. Deshalb sollten mindestens einmal jährlich die je Vorsorgewerk gesonderte Rechnungslegung und die individuelle Anlagestrategie mit dem Kassenvorstand besprochen werden. Die Bilanz zeigt auf, wie die Vermögenswerte im Einzelnen angelegt und wie hoch die reglementarischen Sparkapitalien der Destinatäre samt Schwankungsreserven

sind. Aus der Betriebsrechnung sind die erwirtschafteten Vermögenserträge und die angefallenen Verwaltungskosten bei Vermögensverwalten klar ersichtlich.

Jährlich erhält zudem jeder Versicherte einen Ausweis über sein Sparkapital, auf dem auch sein persönlicher Anteil an den Schwankungsreserven ausgewiesen ist. Auf Grund der getrennten Rechnungsstellung von Spar- und Risikoprämien sind deren Höhe und Zusammensetzung jederzeit bekannt.

Ausgeprägte Flexibilität

Im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und Möglichkeiten sind erfolgreich tätige Stiftungen bestrebt, den Versicherten ein höchst mögliches Mass an Flexibilität zu bieten. Ein Anschluss gewährleistet dieselben Gestaltungsmöglichkeiten, die autonome Pensionskassen bieten. Zudem können im Idealfall die bisherigen Beziehungen und Kontakte zum Bankinstitut/Anlageberater, zum Versicherungsberater und zum Steuerberater beibehalten werden. Jeder Versicherte hat im Weiteren die Möglichkeit, eine auf seine persönlichen Verhältnisse massgeschneiderte Begünstigtenordnung für den Todesfall vorzusehen. Neben kurzen Kündigungsfristen sollte auch die Möglichkeit bestehen, den Kreis der versicherten Personen, die Höhe des versicherten Lohns, die Höhe der Sparprämie und die Kostenverteilung periodisch allfälligen neuen Gegebenheiten anzupassen.

Optimale Sicherheit

Nur eine sichere Altersvorsorge ist auch eine gute Vorsorge. Gute im ausserobligatorischen Bereich tätige Stiftungen verwalten deshalb – im Gegensatz zu einer Gemeinschaftsstiftung – das Vermögen je Vorsorgewerk separat. Nur auf diese Weise entwickelt sich das Vermögen jeder Vorsorgeeinrichtung unabhängig vom Schicksal der anderen Vorsorgewerke. Vermögenserträge werden zur Äufnung der eigenen Wertchriftenschwankungsreserven eingesetzt, bis diese das Ausmass von beispielsweise 20 Prozent des Gesamtvermögens erreichen. Ein Controlling innerhalb des Kassenvorstands, die quartalsweise Überwachung durch die Pensionskassen-Verwaltungsorgane, die jährliche Kontrolle der Rechnungslegung und der Geschäftsführung durch die Kontrollstelle und das Amt für berufliche Vorsorge ergänzen bewährte Sicherheitsdispositive, auf deren Existenz Versicherte ein besonderes Augenmerk legen sollten.

Einkauf fehlender Jahre

Versicherte müssen bei flexiblen Lösungen im Rahmen der reglementarischen und gesetzlichen Vorschriften jederzeit fehlende Beitragsjahre einkaufen können. Allgemein wird anerkannt, dass darunter nicht nur fehlende Beitragsjahre ab Alter 25, sondern auch auf dieses Alter rückwirkende Nachzahlungen von Lohnerhöhungen zu verstehen sind. Die einfachste Art, Beitragsjahre



einzu kaufen, stellt die Überweisung des entsprechenden Barbetrags dar. Als Besonderheit kann bei weitsichtig ausgelegten Modellen der Einkauf jedoch auch in anderen Formen, zum Beispiel durch die Übertragung von bestehenden Wertschriftendepots und unbelasteten Schuldbriefen, vollzogen werden. Auf derartige Weise wird es möglich, dass leitende Angestellte dank erheblicher Steuereinsparung zu Liquidität gelangen, um etwa ausserordentliche Amortisationen zu leisten oder auch einen Ausbau ihres Eigenheims vorteilhaft zu finanzieren.

Leistungsorientierte Verträge

Arbeitsverträge für Kader, in denen ein fortschrittliches BGV-Modell bezüglich der ausserobligatorischen Absicherung vorgesehen ist, gewinnen stark an Attraktivität. Dass solche Lösungen auch «fringe benefits» spezieller Güte für leitende Angestellte darstellen, versteht sich von selbst. Dass KMU-Chefs diese Möglichkeit auch für sich nutzen, ebenso. Beim Einkauf mittels Übertragung von Wertschriftendepots oder unbelasteten Schuldbriefen wird das Eigentum der Wertpapiere vertraglich vom Versicherten auf die Sammelstiftung übertragen und ein Einkauf kann somit auch ohne Barmittel erfolgen. Diese Art des Einkaufs fehlender Beitragsjahre darf wohl als einzigartig bezeichnet werden.

Beträchtliche Steuerersparnisse

Bei KMU-Chefs wie Kader drückt die Steuerprogression enorm. Dies erst recht, wenn der Ehepartner bzw. die Ehepartnerin ebenfalls berufstätig ist. Deshalb lockt die sofortige (einmalige) Steuerersparnis auf Einkäufen in eine ausserobligatorische Stiftung, die je nach Steuerdomizil und Progression der versicherten Person durchschnittlich 30 bis 35 Prozent des Einkaufsbetrags ausmacht, weil Einkäufe nach allen kantonalen Steuergesetzen und auch bei der direkten Bundessteuer vom Einkommen abgezogen

werden können. Zudem kann man, wiederkehrend bis zur Pensionierung, durch nachhaltig tiefere Vermögens- und Einkommenssteuern dank steuerbefreitem Vermögen und Einkommen (auf Einkäufen, Sparprämien und laufenden Vermögenserträgen) profitieren. Je nach Vermögensertrag des Pensionskassenguthabens und steuerlicher Belastung ergibt dies noch einmal zirka 1 bis 3 Prozent des Sparkapitals als wiederkehrende jährliche Steuerersparnis bis zur Pensionierung. Und wenn der Einkauf – als «fringe benefit» oder als Bonus – zu einem hohen Anteil von der Arbeitgeberin entrichtet wird, nimmt das Interesse an einer derart flexiblen Lösung sprunghaft zu.

Transparenz und Flexibilität der Vorsorge

Wer die nachfolgenden Fragen mehrheitlich mit «nein» beantworten muss, für den kann sich eine Neubeurteilung seiner Kadervorsorge lohnen:

- Bemüht sich Ihre Pensionskasse aktiv um eine Optimierung Ihrer Personalvorsorge?
- Kennen Sie den Vermögensverwalter Ihrer Pensionskasse?
- Kennen Sie die tatsächliche Rendite Ihrer Vorsorgegelder?
- Ist Ihnen bekannt, ob Verwaltungskosten und Risikoprämien in einem vernünftigen Verhältnis zu Sparprämien und Rendite stehen?
- Können Sie Einfluss auf Anlageentscheide Ihrer Pensionskasse nehmen?
- Finden Sie es opportun, einer Pensionskasse viel Geld für lange Zeit anzuvertrauen, ohne Einfluss auf die Anlageentscheide nehmen zu können?

Fortschrittliche Lösungen

Fortschrittliche ausserobligatorische Lösungen bieten nebst substanziellen Steuerplanungsmöglichkeiten auch eingehende Beratung beim Ausbau der beruflichen Vorsorge, und dies mit maximaler Flexibilität und Transparenz. Marktführende Produkte wurden durch Fachleute, zusammen mit ausstehenden Spezialisten, erarbeitet und von Versicherungen, Pensionskassen-Experten, Aufsichtsbehörden und Steuerverwaltungen auf der Basis der heutigen Gesetzgebung und Rechtsprechung geprüft. Deshalb bewähren sie sich in der Praxis auch bestens. ■



Porträt

Die Sammelstiftung Vorsorge der Zentralschweiz (SSVZ) ist Mitglied des interdisziplinären Beraterverbands Swissconsultants.ch. Er besteht aus 290 Fachleuten aus den Gebieten Treuhand, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung, Mergers and Acquisitions, Informatik, Marketing, Werbung, Public Relations, Vorsorgeplanung, Rechtsberatung, Versicherungsberatung, Human Resources, Personalschulung, Sozialwissenschaften und Immobilienberatung.

www.swissconsultants.ch



Fragen



Titus Scherer

Betriebsökonom HWV, Geschäftsführer
Tel. 041 228 25 76
titus.scherer@ssvz.ch



Kurt Bättig

Dr. oec., Wirtschaftsjurist HSG
Präsident des Stiftungsrates
Tel. 041 228 25 76
kurt.baettig@ssvz.ch

Sammelstiftung Vorsorge der Zentralschweiz
Murbacherstrasse 37, 6003 Luzern
www.ssvz.ch