



*Bundesamt für Sozialversicherung  
Office fédéral des assurances sociales  
Ufficio federale delle assicurazioni sociali  
Uffizi federal da las assicuranzas socialas*

*Freie Wahl  
der Pensionskasse*

*Teilbericht*

**Forschungsbericht Nr. 2/00**

**BEITRÄGE ZUR SOZIALEN SICHERHEIT**

Das Bundesamt für Sozialversicherung veröffentlicht in seiner Reihe „Beiträge zur Sozialen Sicherheit“ konzeptionelle Arbeiten und Forschungsergebnisse zu aktuellen Themen im Bereich der Sozialen Sicherheit, die damit einem breiteren Publikum zugänglich gemacht und zur Diskussion gestellt werden sollen. Die präsentierten Analysen geben nicht notwendigerweise die Meinung des Bundesamtes für Sozialversicherung wieder.

**Autor:** PRASA – Peseux, Zürich, Nyon

**Auskünfte:** Martin Wicki  
Bundesamt für Sozialversicherung  
Fachdienst Wirtschaft, Grundlagen, Forschung  
Effingerstrasse 33  
3003 Bern  
Tel. 031/322 90 25  
Email: martin.wicki@bsv.admin.ch  
Internet: www.bsv.admin.ch

**ISBN:** 3-905340-08-9

**Copyright:** Bundesamt für Sozialversicherung,  
CH-3003 Bern

Auszugsweiser Abdruck – ausser für kommerzielle Nutzung – unter Quellenangabe und Zustellung eines Belegexemplares an das Bundesamt für Sozialversicherung gestattet.

**Vertrieb:** BBL/EDMZ, 3003 Bern, [www.admin.ch/edmoz](http://www.admin.ch/edmoz)

**Bestellnummer:** 318.010.2/00 d 2.00 400

# Ressortforschungsauftrag

Freie Wahl der Pensionskasse

## Bundesamt für Sozialversicherung

---

Teilbericht

---



## Vorwort des Bundesamtes für Sozialversicherung

Mit der Publikation des vorliegenden PRASA-Teilberichtes möchte das BSV die Thematik der freien Wahl der Pensionskasse (PK) einem breiten Publikum zugänglich machen.

Die Idee einer Individualisierung in der beruflichen Vorsorge ist nicht neu. Bereits 1991 wurde sie in einem der fünf Expertenberichte zur Dreisäulenkonzeption thematisiert und im entsprechenden Bericht des Eidg. Departements des Innern von 1995<sup>1</sup> erneut aufgenommen. Seit 1996 hat eine breite Diskussion zu diesem Thema eingesetzt, welche immer mehr verschiedene Teilaspekte erkennen lässt. Das Bundesamt für Sozialversicherung hat kurz darauf beschlossen, das Thema und die verschiedenen Teilaspekte in einer Studie eingehend untersuchen zu lassen. Das Büro PRASA, eine unabhängige Beratungsfirma im Bereich der Personalvorsorge, sollte die Auswirkungen einer Individualisierung der beruflichen Vorsorge prüfen, bzw. die Problematik einer freien Pensionskassenwahl analysieren.

Der Teilbericht orientiert sich an einem möglichen hypothetischen Modell der Individualisierung. Er präsentiert ein Meinungsbild von ausgewählten Pensionskassen (Durchführungsebene) und von Arbeitgebern (Geschäftsleitungsebene).

Die Arbeitgeber lehnen die Idee einer freien Wahl der PK allgemein ab. In der gegenwärtigen Phase betrieblicher Restrukturierungen spielen die PK eine wichtige Rolle, vor allem im Zusammenhang mit der Realisierung vom Arbeitgeber finanzierter Sozialpläne. Es zeigt sich, dass sich die Unternehmensleitungen stark mit ihren Vorsorgeeinrichtungen identifizieren und diese als wichtiges Element ihrer Personalpolitik betrachten. Sie sind skeptisch, ob mit der freien Wahl der PK ein zusätzliches Angebot mit interessanten Produkten für die Versicherten entsteht.

Die Antworten der befragten PK gehen in die gleiche Richtung wie jene der Unternehmen: die freie Wahl der Pensionskasse wäre der Stärkung der 2. Säule kaum förderlich. Die allenfalls erwarteten Vorteile wiegen die Nachteile einer solchen Entwicklung kaum auf. Die Kassen betreiben heute bereits eine professionelle Anlagepolitik. Die Einführung der freien Wahl der PK wird in diesem Bereich keine wesentliche Veränderung zur Folge haben. 85% der befragten PK sind der Ansicht, dass die Einführung der freien Pensionskassenwahl das Ende ihrer Existenz bedeuten würde. Die dadurch hervorge-

---

<sup>1</sup> Bericht des Eidg. Departements des Innern zur Ausgestaltung und Weiterentwicklung der schweizerischen 3-Säulen-Konzeption der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge, Oktober 1995, S. 47, in BSV, Beiträge zur sozialen Sicherheit

rufene Konzentration von Kapital würde auch die Anlagemärkte beeinflussen. Weniger Verwaltungskosten sind nach Meinung der PK jedoch nicht zu erwarten. Vor allem weisen die PK auf das Inkasso-Risiko bei den Beiträgen hin, wie es heute bereits bei Sammeleinrichtungen anzutreffen ist. Gemäss dem Untersuchungsergebnis wäre die in den PK noch bestehende Solidarität im Bereich der Alters- und Risikoleistungen gefährdet. Wo die Möglichkeit besteht, haben die Kassen heute schon eine gewisse Flexibilisierung eingeführt (z. B. volle oder teilweise Umwandlung der Rente in Kapital, Einkauf von Vorsorgeleistungen, flexible Pensionierung, ...).

Aus Sicht der Versicherungsnehmer mag die freie Wahl der Vorsorgeeinrichtungen auf den ersten Blick attraktiv wirken. Diesem Anliegen liegt der Wunsch nach mehr Individualisierung und Liberalisierung zu Grunde - mit anderen Worten der Wunsch nach Marktwirtschaft im Bereich der beruflichen Vorsorge. Der Bericht zeigt jedoch auch mögliche negative und unerwünschte Effekte der freien Pensionskassenwahl auf. Die Ergebnisse der Studie sind in verschiedener Hinsicht sehr aufschlussreich. Für eine Gesamtübersicht über die ganze Problematik darf man sich indes nicht auf die vorliegende Untersuchung beschränken. PRASA weist darauf hin, dass der Kreis der Befragten nicht repräsentativ sei.

Aufgrund dieser wertvollen Studie beabsichtigt das BSV, seine Untersuchungen in dieser sehr breit gefassten Thematik durch weitere Studien zu vervollständigen. Um ein ausgewogenes und abgerundetes Bild über die Auswirkungen der Individualisierung innerhalb einer heterogenen und äusserst vielfältigen Landschaft der beruflichen Vorsorge in der Schweiz zu erhalten, sind noch weitere Teilbereiche zu beleuchten. Zu diesen gehören namentlich die speziellen Vorsorgeeinrichtungen wie Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen, Anlagestiftungen, die Versicherten, die Volkswirtschaft, die Vermögensanlagen, die versicherungstechnischen Zusammenhänge sowie die rechtlichen Voraussetzungen.

Das BSV dankt den Autoren der Studie, die es erlaubt, sich ein genaueres Bild über gewisse zentrale Aspekte im Zusammenhang mit der freien Wahl der Pensionskasse zu machen.

Daniel Stufetti  
Chef der Abteilung berufliche Vorsorge

## Avant-propos de l'Office fédéral des assurances sociales

En publiant ce rapport partiel, l'OFAS souhaite diffuser auprès d'un large public la question du libre choix de la caisse de pension (CP).

L'idée d'une individualisation dans la prévoyance professionnelle n'est pas nouvelle. En 1991 déjà, elle avait été esquissée dans le rapport de l'un des experts sur la conception des trois piliers (5 Expertenberichte zur Dreisäulenkonzeption). Le rapport du Département fédéral de l'intérieur de 1995<sup>1</sup> en faisait également mention. Depuis 1996, une large discussion a été engagée sur ce thème et révèle des facettes toujours plus nombreuses. L'Office fédéral des assurances sociales a ensuite mené une étude où le thème et les différents aspects partiels ont été minutieusement analysés. Le bureau PRASA, consultant institutionnel libre dans le domaine de la prévoyance professionnelle, a reçu pour mission d'étudier les conséquences d'une individualisation de la prévoyance professionnelle, et plus spécialement d'analyser la problématique du libre choix de la caisse de pension.

Le rapport partiel s'articule autour d'un modèle hypothétique d'individualisation. Il présente l'avis de grandes caisses de pension (niveau exécution) et d'un groupe d'employeurs (niveau direction d'entreprise) au sujet d'une individualisation du système.

Du côté des entreprises, les employeurs ne sont guère favorables, de manière générale, à l'idée d'instituer un libre choix en matière de CP. Dans le contexte actuel de restructuration, les CP jouent un rôle important, surtout dans la mise en place de plans sociaux financés par l'employeur. On observe que les directions d'entreprises s'identifient fortement à leurs institutions de prévoyance qui constitue un élément important de leur politique du personnel. Elles doutent toutefois que le libre choix en matière de CP débouche sur une offre complémentaire de produits intéressante pour les assurés.

En ce qui concerne les caisses, l'enquête aboutit à des conclusions allant dans le même sens que celui des entreprises: le libre choix irait à l'encontre d'une amélioration du 2<sup>ème</sup> pilier. Les avantages éventuellement escomptés du nouveau système ne suffisent pas à compenser les inconvénients du système actuel. Les caisses pratiquent aujourd'hui déjà une politique de placement professionnel et l'introduction du libre choix n'entraînera pas de modifications structurelles dans ce domaine. Selon les résultats de l'enquête, 85 %

---

<sup>1</sup> Rapport du Département fédéral de l'intérieur concernant la structure actuelle et le développement futur de la conception helvétique des trois piliers de la prévoyance vieillesse, survivants et invalidité, octobre 1995, p. 47, dans la série Aspects de la sécurité sociale.

des caisses interrogées pensent que l'introduction d'un système de libre choix de la caisse de pension entraînerait leur perte. De plus, la concentration du capital ne manquerait pas d'avoir une incidence sur les marchés des placements. Il n'y aurait, selon les CP interrogées, pas lieu de s'attendre à une diminution des charges administratives. Les administrateurs des caisses attirent également l'attention sur les risques liés à l'encaissement des primes, problèmes connus aujourd'hui déjà par les institutions collectives. Selon les résultats de l'enquête, la solidarité actuelle qui existe dans le domaine des prestations vieillesse et des prestations de risques pourrait disparaître. Il y a lieu de relever que, lorsque cela était possible, les caisses ont déjà introduit un certain assouplissement (conversion totale ou partielle de la rente en capital, rachat de prestations, retraite à la carte, ...).

Dans l'optique du preneur d'assurance, le libre choix de l'institution de prévoyance peut sembler fort attrayant à première vue. Cette revendication naît du désir d'une individualisation et d'une libéralisation accrue, c'est-à-dire d'une économie de marché dans la prévoyance professionnelle. On remarquera toutefois à la lecture du rapport que cette liberté a aussi des effets négatifs et pervers qui peuvent apparaître. Les résultats de cette étude sont intéressants à plus d'un titre. Toutefois, pour avoir une vision globale de la problématique, l'étude ne doit pas se limiter à cette enquête, dont l'échantillonnage choisi n'est pas représentatif, comme le relève PRASA.

Sur la base de cette analyse de grande valeur, l'OFAS envisage de compléter ses enquêtes sur ce thème très vaste par d'autres études. Afin d'obtenir une image plus équilibrée et plus complète sur les effets d'une individualisation dans un domaine aussi hétérogène et diversifié que la prévoyance professionnelle en Suisse, des études doivent cependant encore être effectuées notamment en ce qui concerne les institutions de prévoyance spéciales telles les fondations collectives et communes, les fondations de placement, les assurés, l'économie nationale, les placements de la fortune, le contexte actuariel ainsi que les exigences juridiques.

L'OFAS remercie les auteurs de cette étude qui permettent de se faire une idée plus précise sur certains aspects du libre choix de la caisse de pension.

Daniel Stufetti  
Chef de la division Prévoyance professionnelle

## **Inhaltsverzeichnis Publikation**

### **Table des matières de la publication**

- I. Zusammenfassung vom 17.09.1999  
Résumé du 17.09.1999
  
- II. Teilbericht  
Rapport partiel

# **PRASA Teilbericht**

---

zum Ressortforschungsauftrag  
des Bundesamtes für  
Sozialversicherung

über die

## **FREIE WAHL DER PENSIONSKASSE**

---

Zusammenfassung vom 17.09.1999

---



## Einleitung

Im Bereich der beruflichen Vorsorge wird die Individualisierung stark thematisiert und der politische Druck, die berufliche Vorsorge in dieser Richtung zu entwickeln, ist gewachsen. Was das aber genau heisst, wie sich das Umfeld verändern kann und welche Schlussfolgerungen aus dieser Entwicklung zu ziehen sind, kann momentan nicht beantwortet werden. Die heutige 2. Säule ist an den Arbeitgeber gebunden. Es gibt heute ca. 5'000 Vorsorgeeinrichtungen und aufgrund dieser Ausgestaltung besteht für den Arbeitnehmer der Zwang, sich der Vorsorgeeinrichtung des Arbeitgebers anzuschliessen.

Das Bundesamt für Sozialversicherung (BSV) definiert eine vollständig individualisierte Vorsorge als eine auf die persönlichen Bedürfnisse ausgerichtete Vorsorge, bei der die Versicherten frei die Pensionskasse wählen können. Damit soll eine erhöhte Konkurrenz und damit auch eine erhöhte Effizienz angestrebt werden.

Das BSV hat PRASA - Experten für die Personalvorsorge beauftragt, einen Teilbericht zu erstellen (PRASA ist eine unabhängige Beratungsfirma im Bereich der Personalvorsorge). Der Ressortforschungsauftrag "Freie Wahl der Pensionskasse" bezieht sich nur auf einen Teilbereich der gesamten Individualisierungsdiskussion. Die Möglichkeit der freien Wahl der Pensionskasse ist der gewichtigste aller Reformvorschläge und geht von Rahmenbedingungen aus, die eine vollständige Individualisierung zur Folge haben.

Im Teilbericht geht es um die Stellungnahme zu diesem Themenbereich von Geschäftsführern von grossen Pensionskassen (Durchführungsebene) und um jene eines ausgewählten Kreises von Arbeitgebern (Geschäftsleitungsebene).

## Vorgehen

Es wurden drei Workshops - in Zürich, Lausanne und Genf - durchgeführt, an denen 51 Verantwortliche von Pensionskassen (insgesamt rund 400'000 Versicherte) teilgenommen haben, um die Meinung der Vorsorgeeinrichtungen zum Thema zu erfahren.

Die Einschätzung und Meinung der Unternehmungen zur freien Wahl der Pensionskasse wurde mittels Interviews mit Personen aus der Geschäftsleitung eruiert. Der Zweck dieser Interviews war es, vor allem die personal- und unternehmenspolitischen Aspekte und Auswirkungen zu besprechen.

Der schweizerische Pensionskassenverband ASIP führt unter dem Namen KGP / CACP jährlich Seminare in der deutschen und in der französischen Schweiz durch. Im Jahr 1998 wurde unter Mitwirkung von etwa 600 Teilnehmern eine Gruppenarbeit zum Thema "Flexibilität in den Pensionskassen" durchgeführt. Dieses Vorgehen hat es ermöglicht, neben der freien Wahl der Pensionskasse auch die in Vorsorgekreisen erwünschten Flexibilitäten im Rahmen der heutigen Struktur der beruflichen Vorsorge zu untersuchen.

Mit ihrem weltweiten Partner Hewitt Associates hat PRASA, unter Beteiligung der Niederlassungen in den einzelnen Ländern und des Hewitt Research Centers in Lincolnshire (Chicago, USA) die Berichte über die Vorsorgeverhältnisse in fünf anderen Ländern erarbeitet und die Fragen des Erfolges und der Übertragbarkeit solcher Modelle auf die Schweiz geprüft.

### Was der Teilbericht nicht ist

- Die Befragung kann nicht als repräsentative Stichprobe im statistischen Sinne betrachtet werden. Es handelt sich bei den Vorsorgeeinrichtungen vor allem um grössere Pensionskassen aus dem Kundenkreis von PRASA, der geographisch die gesamte Schweiz abdeckt.
- Ebenfalls können die befragten Unternehmungen nicht als statistisch repräsentative Stichprobe betrachtet werden. Die Auswahl wurde unter den grossen nationalen und internationalen Konzernen in der Schweiz getroffen und war ebenfalls von der Verfügbarkeit der einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder abhängig.
- Die in den KGP / CACP-Seminaren gemachte Untersuchung ist mit 600 beteiligten Personen die statistisch relevanteste Gruppe.
- Diese Studie ist keine flächendeckende Wirkungsanalyse, die das Thema vollumfänglich abdeckt. Es sind insbesondere die Problemkreise der Vermögensanlage und der Verträglichkeit mit der schweizerischen Kultur einer zusätzlichen, gründlichen Analyse zu unterziehen.
- Die Meinung der Versicherten, der Arbeitnehmerorganisationen, der Arbeitgeberorganisationen und der politischen Parteien wurden auftragsgemäss im Rahmen der Studie ebenfalls nicht eingeholt.

## Modell

Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen zur AHV/IV/EL unverändert (Stand 01.01.1998). Zusätzlich wird gemäss dem Bericht IDA FISO II keine wesentliche Verlagerung zwischen der 1. und der 2. Säule angenommen und die in der 1. BVG-Revision und in der 11. AHV-Revision vorgeschlagenen Änderungen werden nicht berücksichtigt.

Das vom BSV zugrunde gelegte Modell ist nachfolgend umschrieben und eine Diskussion über das Vorsorgesystem der freien Pensionskassenwahl hatte von diesen Randbedingungen auszugehen:

- die Wahl der Pensionskasse ist für den Versicherten frei und zumindest beim Eintritt kostenlos;
- wenn die versicherte Person eine zugelassene Vorsorgeeinrichtung wählt, so muss diese die Person aufnehmen;
- die Höhe des Finanzierungsbeitrags an die zweite Säule wird den Verhandlungen der Sozialpartner überlassen. Die Finanzierung muss mindestens die Leistungen des Obligatoriums sicherstellen. Am Finanzierungsbeitrag beteiligt sich der Arbeitgeber mindestens zur Hälfte;
- der Eintritt und der Austritt erfolgen nach Massgabe des Freizügigkeitsgesetzes;

- für die Risiken Tod und Invalidität darf eine risikogerechte Prämie verlangt werden. Der Zutritt zu einem Altersvorsorgeplan darf keiner versicherten Person verweigert werden;
- der Versicherte darf maximal zwei Vorsorgeeinrichtungen auswählen. Mindestens eine der Einrichtungen muss das Obligatorium der beruflichen Vorsorge durchführen. Die Einrichtungen sind aus einem Register zugelassener Pensionskassen zu wählen. Es ist denkbar, dass ausländische Vorsorgeeinrichtungen zugelassen sind;
- die Freizügigkeitsguthaben bei den Freizügigkeitseinrichtungen werden aufgehoben; sie sind nur noch von derjenigen Kasse zu verwalten, welche das Obligatorium durchführt. Bestehende und neu entstehende Freizügigkeitsleistungen müssen in diese Kasse transferiert werden;
- aus steuerlicher Sicht sind keine Rahmenbedingungen definiert (die Voraussetzungen für die Steuerbefreiung bleiben die gleichen wie beim gegenwärtigen System). Der maximal versicherte Verdienst wird generell auf höchstens Fr. 250'000.- beschränkt.

### Erweiterung des Modells

Das vom BSV vorgeschlagene Modell gab in den Workshops zu grundsätzlichen Bemerkungen Anlass. Falls die freie Wahl der Pensionskasse eingeführt werden soll, ist nach Meinung der befragten Vorsorgeeinrichtungen mit einem weitergehenden Modell zu arbeiten. Die hauptsächlich erwähnten Modellerweiterungen wurden folgendermassen formuliert:

- **Trägerschaft:** da die berufliche Vorsorge nicht mehr firmenspezifisch geregelt wird, wird die Wahl der Vorsorge zur alleinigen Angelegenheit des Arbeitnehmers. Konsequenterweise ist der Arbeitgeber in diesem Modell vollständig auszuschliessen. Der Arbeitgeber wird den Lohn im Sinne einer Gesamtvergütung (Total compensation approach) erbringen. Der Arbeitnehmer entscheidet, wieviel er in die berufliche Vorsorge einzahlen will und welche Vorsorgeleistungen seiner Situation angemessen sind. Aus vorsorgepolitischen und steuerrechtlichen Überlegungen wird der Gesetzgeber für die Beitragszahlung einen Mindest- und einen Höchstbetrag festlegen müssen. Die heutige sozialpartnerschaftliche Trägerschaft der 2. Säule wird aufgehoben.
- **Gesetzgebung:** die Gesetzgebung (inkl. Steuergesetzgebung) ist ebenfalls anzupassen, d.h. die heutigen Einschränkungen betreffend Planmässigkeit und Kollektivität etc. sind aufzuheben.
- **Bundesverfassung:** das 3-Säulen-Konzept verliert beim Modell der freien Wahl der Pensionskasse seine Berechtigung. Die 2. Säule und die 3. Säule müssen grundsätzlich zusammengelegt werden.

## Auswirkungen auf Zielgruppen

### Die Unternehmen

In einem persönlichen Gespräch mit einem Mitglied der Geschäftsleitung wurde die Meinung von neun Unternehmen zum Thema der freien Wahl der Pensionskasse erfasst, wobei sich die befragten Personen in ihrer Rolle als Direktionsmitglied äusserten, ohne dass sie eine offizielle Stellungnahme ihrer Firma abgaben. Die Besprechungen konzentrierten sich auf Fragen aus der Sicht des Arbeitgebers, dessen Rolle in der Personalvorsorge, die Integration in ein Gesamtvergütungskonzept, die administrative Sicht, sowie die praktische Haltung für den Fall der Einführung eines solchen Konzeptes.

Geschäftsleitungsmitglieder aus den folgenden Unternehmen/Organisationen haben sich zum Thema "Freie Wahl der Pensionskasse" geäussert:

Credit Suisse	Zürich	Nestlé	Vevey
Etat de Vaud	Lausanne	SAir Group	Zürich
Georg Fischer +GF+	Schaffhausen	SGS Société Générale de Surveillance	Genève
Kanton St. Gallen	St. Gallen	Schweizer Rück	Zürich
Migros Genossenschaftsbund	Zürich		

- Aus der Sicht der Arbeitgeber, wird die Idee einer freien Wahl der Pensionskasse allgemein nicht willkommen geheissen. Die Unternehmen gingen eines Instrumentes verlustig, das gerade in der heutigen Zeit der Redimensionierung der Betriebe eine wichtige Rolle spielt, werden doch häufig vom Arbeitgeber finanzierte Sozialpläne durch vorzeitige Alterspensionierung über die Pensionskasse realisiert.
- Es kann festgestellt werden, dass die Unternehmungsleitungen sich stark mit ihren Vorsorgeeinrichtungen identifizieren, und dass sie dem heutigen 3-Säulen-System ein gutes Zeugnis ausstellen. Dies heisst natürlich nicht, dass es nicht mehr verbesserungsfähig ist. So wird mehr Flexibilität bei Auszahlung von Kapital der zweiten und dritten Säule, eine generelle Förderung der dritten Säule und mehr Flexibilität in der Gestaltungsmöglichkeit von Plänen der zweiten Säule gefordert.
- Obwohl das neue Modell eine Belebung des Marktes mit mehr Konkurrenz bringen würde, sind die Arbeitgeber skeptisch, ob sich dies in günstigen Angeboten für die Versicherten auswirken würde.
- Die meisten grösseren Unternehmen haben die Personalvorsorge als ein wichtiges Element der Personalpolitik erkannt und es entsprechend ihrer Unternehmensstrategie eingesetzt. Mit der freien Wahl der Pensionskasse gingen sie eines Instruments verlustig, das erlaubt, die langfristige Ausrichtung des Arbeitsverhältnisses zu unterstreichen. Viele Unternehmen, darunter eine grosse Zahl von KMU, begnügen sich jedoch mit der Erfüllung der gesetzlichen Minimalvorschriften. Für diese Arbeitgeber würde die freie Wahl der Pensionskasse keine grosse Veränderung verursachen. Im Gegenteil, eine Nivellierung der Personalvorsorge auf dem Niveau der Minimalvorschriften könnte, wenn der Abbau der Personalvorsorge bei den übrigen Unternehmen nicht durch andere Arbeitgeberleistungen kompensiert wird, ihre Position auf dem Arbeitsmarkt verbessern.

**Die Pensionskassen**

Im Rahmen von drei Workshops (in Zürich, Lausanne und Genf) wurden insgesamt 51 Verantwortliche von Vorsorgeeinrichtungen zur freien Wahl der Pensionskasse befragt. Diesen

Pensionskassen gehören ca. 400'000 Versicherte an. Die folgende Tabelle zeigt die befragten Vorsorgeeinrichtungen unter Berücksichtigung der Grössenverhältnisse:

Anzahl Versicherte	Vorsorgeeinrichtung	
	in %	in absoluten Zahlen
- 500	11 %	5
501 - 5'000	57 %	29
5'001 - 20'000	17 %	9
20'000 +	15 %	8

Grundsätzlich sind über 93 % der befragten Geschäftsführer der Pensionskassen der Ansicht, dass durch die Einführung der freien Wahl der Pensionskasse die Weiterentwicklung der 2. Säule nicht gefördert werden wird, und dass damit die 2. Säule ihre Existenzberechtigung in der heutigen Form verliert.

Die befragten Pensionskassen lehnen eine Einführung der freien Wahl der Pensionskasse klar ab oder stehen ihr mindestens kritisch gegenüber. Die pessimistische Darstellung der Auswirkungen ist zum Teil auch abhängig von der negativen Beurteilung des vom BSV vorgelegten Modells durch die Verantwortlichen der Vorsorgeeinrichtungen. Wir haben die Modellanpassungen bereits aufgeführt.

Die allenfalls erwarteten Vorteile wiegen die Nachteile des jetzigen Systems nicht auf. Ob eine stärkere Fokussierung auf die Renditen erfolgen wird (Shareholder value, Immobilienbereich) ist zu hinterfragen, da die Pensionskassen heute bereits eine professionelle Anlagepolitik betreiben und ihre Renditemöglichkeiten nach Möglichkeit optimieren. Diese Tendenz wird sich fortsetzen, hat aber durch die Einführung der freien Wahl der Pensionskasse keine strukturelle Veränderung zur Folge.

Der einzelne Versicherte muss zukünftig die für ihn individuell notwendigen langfristigen Vorsorgeentscheide treffen. Da es sich um Zeiträume von bis zu 40 Jahren handelt, kann es dem einzelnen Versicherten schwerfallen, langfristige bedarfsgerechte Vorsorgeentscheidungen zu fällen. Das Dreiecksverhältnis Versicherter - Pensionskasse - Arbeitgeber wird aufgebrochen. Es ist zu erwarten, dass sich das Leistungsniveau gegen das gesetzliche Minimum bewegen wird. Die Gefahr besteht somit, dass, wie in den USA, die Versicherten langfristig zu ungenügenden Leistungen kommen, und dass der Staat in der Folge zur Auszahlung von zusätzlichen Sozialhilfeleistungen gezwungen werden könnte (zusätzlich zu dem im IDA FISO II - Bericht aufgezeigten Kostenzuwachs).

85 % der befragten Pensionskassen erwähnen, dass sie bei der Einführung der freien Wahl der Pensionskasse nicht weiterbestehen werden. Es wird vor allem von grossen Pensionskassen (20'000 +), ein Weiterbestand in Betracht gezogen. Andererseits wird erwartet, dass vor allem Pensionskassen bzw. Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen von Banken und Versicherungen weiterbestehen würden. Es werden letztlich nur wenige Anbieter die berufliche Vorsorge gesamtschweizerisch anbieten. Diese Entwicklung hat neben der Liquidation von vielen Vorsorgeeinrichtungen eine Konzentration von Kapital zur Folge und diese Entwicklung wird auch die Anlagemärkte beeinflussen. Dass diese Lösung weniger Verwaltungskosten auslösen wird, ist nicht zu erwarten, da neben einer Vielzahl von Vorsorgeplänen auch ein kostenintensives Marketing aufgebaut werden muss. Es stellt sich zusätzlich die Frage, ob eine

Diversifikation der Vorsorgepläne überhaupt eintreten wird, oder ob die verbleibenden Pensionskassen sich mit den angebotenen Vorsorgeplänen am gesetzlichen Minimum orientieren werden.

Es ist aus der Sicht der befragten Pensionskassen nicht mit einer Vereinfachung des Verwaltungsaufwands zu rechnen. Aus der Diskussion wird ersichtlich, dass die verschiedenen Pensionskassen ebenso viele Mutationen wie bisher erwarten, und dass sogar mit einem Mehraufwand zu rechnen ist. Das neue System wird von einem Grossteil der befragten Pensionskassen als komplizierter, erklärungsbedürftiger und damit auch als aufwendiger betrachtet. Es müssen verschiedene, individuelle Leistungspaletten für unterschiedliche Vorsorgebedürfnisse angeboten werden. Aufgrund der zu erwartenden Bestandesstruktur, die sich aus Versicherten in der ganzen Schweiz zusammensetzt, wird ein Mehraufwand und eine zusätzliche Verantwortung, die von den Pensionskassen zu tragen sind, erwartet. Vor allem ist auch auf das Inkasso-Risiko bei den Beiträgen, wie es heute bereits bei Sammeleinrichtungen anzutreffen ist, hinzuweisen. Es ist ausserdem ein Aussendienst aufzubauen und laufend zu schulen.

Die befragten Pensionskassen weisen in ihren heutigen Vorsorgeplänen noch Solidaritäten im Bereich der Altersleistungen (89 %) und Risikoleistungen (94 %) auf. Diese Solidaritätskomponenten sind mit der freien Wahl aufzuheben. Es werden nach der Einführung der freien Wahl der Pensionskasse nur Vorsorgepläne auf der Basis von Sparkassen-/Risikolösungen mit individueller Finanzierung angeboten. Die Entsolidarisierung bedeutet somit die Anwendung des individuellen Äquivalenzprinzips. Zu 90 % erwarten die befragten Pensionskassen eine paritätische Festlegung der Beiträge. Auch in bezug auf subventionierte, vorzeitige Pensionierungen wird sich die Entsolidarisierung erschwerend auswirken, da Versicherte oder Arbeitgeber die versicherungstechnischen Kürzungen individuell auszufinanzieren haben.

Die zu erwartende Entsolidarisierung führt zu alters-, geschlechts- und zivilstandsabhängigen Prämien. Ebenfalls wird sich die einzelne Pensionskasse gegen sogenannte schlechte Risiken zu schützen versuchen. Die Einführung von generellen Arztuntersuchungen, Vorbehalten und Zusatzprämien ist zu erwarten. Ebenfalls ist mit der Abwälzung des Langleberisikos auf die einzelnen Versicherten zu rechnen.

Es wird mit einer Kostenverminderung im Bereich der direkten Verwaltungskosten gerechnet, da die Pensionskassen grösser werden. Die Kostenverminderung ist jedoch nicht beliebig fortsetzbar, da ab einer bestimmten Anzahl von Versicherten nicht mehr mit substantiellen Einsparungen zu rechnen ist. Andererseits ist zu beachten, dass zum heutigen Zeitpunkt bei einem grossen Teil der Pensionskassen der Arbeitgeber immer noch einen ansehnlichen Teil der Verwaltungskosten übernimmt. Bei der Einführung der freien Wahl der Pensionskasse ist nicht mehr mit diesem Finanzierungsbeitrag des Arbeitgebers zu rechnen. Die zukünftigen Verwaltungskosten werden zusätzlich vom neu zu schaffenden Aussendienst beeinflusst werden. Auch wird teilweise mit relativ hohen Marketing-Kosten gerechnet. Ebenfalls sind die heutigen EDV-Lösungen anzupassen bzw. neu aufzubauen.

## Erfahrungen aus dem Ausland

Um die Erfahrungen aus dem Ausland darzustellen, werden die Vorsorgesysteme von Chile, Frankreich, Hong Kong, Grossbritannien und den USA aufgezeigt.

Ziele dieser Vergeiche war es:

- Die Auswirkungen der Einführung der freien Wahl der Pensionskasse in Ländern, in denen ein solches System besteht, zu analysieren;
- Abschätzen von möglichen Alternativen zur freien Wahl der Pensionskasse in den Ländern, die die freie Wahl nicht eingeführt haben.

Im Bericht werden die Alters-, Todesfall- und Invaliditätsleistungen verglichen.

Die Auswahl der Länder erfolgte in Zusammenarbeit mit dem BSV. Die Studie liefert relevante Erfahrungen ausserhalb der Schweiz, welche die Lösungsvielfalt für das Problem aufzeigt, mit dem auch andere Länder weltweit konfrontiert sind.

Aus der Untersuchung der ausländischen Modelle drängt sich eine Einführung der freien Wahl der Pensionskasse nicht zwingend auf. Das chilenische Modell wurde auf dem Hintergrund eines stark sanierungsbedürftigen Sozialversicherungssystems eingeführt und brachte einen beachtenswerten Erfolg. Die Ausgangslage in der Schweiz ist hingegen eine völlig andere. Im Unterschied zu Chile würde die Schweiz mit der freien Wahl der Pensionskasse das Risiko eingehen, ein heute alles in allem gut funktionierendes 3-Säulen-Konzept zugunsten eines nicht erwiesenermassen besseren Systems preiszugeben.

## Flexibilisierung als Alternative

Wir haben in Ergänzung zum eigentlichen Auftrag des BSV, im Rahmen der KGP/CACP-Seminarien des Jahres 1998 in Wildhaus und Leysin (die infolge der Fusion der bisherigen fünf Pensionskassenverbände erstmals unter der Schirmherrschaft des neuen fusionierten Pensionskassenverbandes ASIP standen), eine Umfrage durchgeführt und eine der Gruppenarbeiten diesem Thema gewidmet.

Insgesamt haben sich 50 Arbeitsgruppen mit durchschnittlich 12 Teilnehmern mit der Frage der wünschbaren Flexibilität in Pensionskassen auseinandergesetzt. Es sind 583 ausgefüllte Fragebogen mit folgender Gliederung eingegangen:

Deutsch :	51 %
Französisch :	49 %
Privatrechtlich :	79.8 %
Öffentlich-rechtlich :	20.2 %
Firma oder Konzern :	77.2 %
Sammel-, Gemeinschaftseinrichtung :	22.8 %

Die Hauptaussage dieser Umfrage ist, dass einer freien Wahl der Pensionskasse eine Anpassung der beruflichen Vorsorge an die sich wandelnden gesellschaftlichen Bedürfnisse vorzuziehen ist. Eine Lockerung der Vorschrift der Planmässigkeit und eine grössere Flexibilität im Rahmen der bestehenden Strukturen der 2. Säule würde diesen Bedürfnissen eher entsprechen. Dieser Wunsch nach vermehrter Flexibilität konnte anhand einer Umfrage unter den 600 Teilnehmern der KGP / CACP-Seminare klar aufgezeigt werden.

Bei den Antworten liess sich keine starke Korrelation feststellen, weder mit der sprachlichen Region, noch mit dem Typus (privatrechtlich, öffentlich-rechtlich), mit der Organisation (Pensionskasse, Sammel- oder Gemeinschaftseinrichtung) oder mit der Grösse der Pensionskassen.

An dieser Stelle kann man bereits unterstreichen, dass der Wunsch nach einer erhöhten Flexibilität gross ist, nicht unerwartet ist dieser bei den Sammel- und Gemeinschaftsstiftungen noch stärker als bei den übrigen Pensionskassen.

Die hauptsächlichsten Aussagen waren:

- ⇒ Wo die Möglichkeit eindeutig besteht, hat die Mehrheit der Pensionskassen heute schon eine Flexibilisierung eingeführt, so bei der vollen oder teilweisen Umwandlung von Rente in Kapital, bei der flexiblen Pensionierung und beim jederzeitigen Einkauf von Vorsorgeleistungen. Neueren Ideen in bezug auf die Flexibilisierung ist der Durchbruch offenbar nicht gelungen, was wahrscheinlich auch mit einer gewissen Rechtsunsicherheit verbunden sein dürfte.
- ⇒ Weitere, für die Pensionskassen freiwilligen Flexibilisierungsmöglichkeiten sind erwünscht. Man erhofft sich dabei eine Steigerung der Attraktivität der 2. Säule, auch wenn damit ein starker administrativer Mehraufwand in Kauf genommen werden muss und wenn eine grosse Mehrheit der Teilnehmer darin durchaus auch Gefahren sieht, insbesondere eine immer stärkere Individualisierung der 2. Säule.
- ⇒ Die Möglichkeit einer individuellen Vorfinanzierung für vorzeitige Pensionierungen (inkl. Überbrückungsrente) findet grosse Unterstützung. Damit würde die Eigenverantwortung des Versicherten gestärkt und den Bedürfnissen der Wirtschaft entgegenkommen. Sie bildet auch einen Ausgleich zur Erhöhung des Rücktrittsalters im Rahmen der 11. AHV-Revision. Die geplante (und mittlerweile beschlossene) Einschränkung der steuerbefreiten Einkaufsmöglichkeiten (Stabilisierungsprogramm) läuft jedoch in die entgegengesetzte Richtung.
- ⇒ eine zu schwache Flexibilisierung wird die 2. Säule an der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung und an deren Bedürfnissen vorbeiführen. Es ist zu befürchten, dass der somit entstehende Druck in der Praxis zu entsprechenden Auswüchsen führen wird, und dass es immer schwieriger wird, gesamtschweizerisch einheitliche gesetzliche Rahmenbedingungen durchzusetzen.

## Weitere Untersuchungen

Es ist im Teilbericht eine kurze Studie zu den kulturellen Aspekten der freien Wahl der Pensionskasse aufgeführt. Es wird die Frage angesprochen, ob das Modell der freien Wahl der Pensionskasse mit der Kultur, die die Schweiz prägt, grundsätzliche Probleme aufwerfen wird. Diese Untersuchung wurde durch einen der massgebenden Spezialisten auf diesem Gebiet von Hewitt Associates in London vorgenommen und dieser kam zum Schluss, dass bei einer Einführung eines solchen Modells die kulturellen Widersprüche angesprochen und in der Ausführungsplanung berücksichtigt werden müssen.

Eine kurze Analyse der Auswirkungen der freien Wahl der Pensionskasse auf die Kapitalanlagen erfolgte durch PPCmetrics. In dieser Analyse werden einige interessante Fragen zum zu erwartenden Konzentrationsprozess, zu den sich möglicherweise verändernden Anlagestrategien, zum Kostendruck auf die Verwaltungsgebühren und zur Überwachung aufgeworfen.

## Schlussfolgerungen

### Empfehlungen

Die von PRASA erstellte Studie ist eine Teilstudie zum Ressortforschungsauftrag. Es ist keine flächendeckende Wirkungsanalyse, die das Thema "Freie Wahl der Pensionskasse" vollumfänglich abdeckt. Vor der effektiven Einführung der freien Wahl der Pensionskasse sind zusätzliche Untersuchungen und Analysen zu machen bzw. zusätzliche betroffene Kreise und Interessenvertreter zur Thematik zu befragen. Nachfolgend fassen wir unsere im Bericht aufgeführten Empfehlungen für zusätzliche Untersuchungen zusammen.

- Die Durchführung einer Grundsatzbefragung von Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen (Banken und Versicherungen) ist ebenfalls angebracht. Um das Meinungsbild zu vervollständigen, ist es unseres Erachtens notwendig, dass auch diese Kreise ergänzend befragt werden und es ist zu erwarten, dass für diese Kreise die durchführungstechnischen Fragen bei einer Einführung der freien Wahl der Pensionskasse eine grössere Rolle spielen werden.
- In der vorliegenden Untersuchung fehlt die Meinung der Versicherten. Es sollte die Einschätzung dieser Gruppe zur freien Wahl der Pensionskasse eingeholt werden. Ebenso sind die Gewerkschaften und Angestelltenverbände sowie die Arbeitgeberverbände in die Befragung einzubeziehen, so dass alle beteiligten Sozialpartner zur Meinungsbildung beitragen können und sich zur zu erwartenden Entwicklung äussern können.
- Der Einfluss bzw. die Wechselwirkung der freien Wahl der Pensionskasse auf unsere heutige Gesetzgebung und insbesondere auf die Sozialgesetzgebung ist ebenfalls zu prüfen. Dabei bilden neben dem IDA FISO II - Bericht auch die Auswirkungen der geplanten steuerlichen Anpassungen und eine allfällige Revision von Art. 34quater wichtige Diskussions- und Untersuchungspunkte.
- Im Spannungsfeld der Sozialversicherung und EU bedarf die geplante Zugehörigkeit zur Sozialversicherung des obligatorischen Bereichs der 2. Säule in der Schweiz und insbesondere das Koordinationsrecht der EU (EU-Richtlinie 1408/71) nochmaliger vertiefter Betrachtung.
- Im Bereich der Vermögensanlage hat die PPCmetrics eine erste Einschätzung vorgenommen und zu erwartende Tendenzen aufgezeigt. Dieser Themenkreis bedarf einer vertieften Untersuchung.
- Die kulturellen Aspekte der freien Wahl der Pensionskasse sind im Beitrag von Hewitt Associates kurz beschrieben worden. Es ist unserer Ansicht nach notwendig, auch diesen Themenbereich im Rahmen eines Realisationsbeschlusses einer vertieften Analyse zu unterziehen.
- Zusätzlich ist es notwendig, dass die makroökonomischen Auswirkungen der freien Wahl der Pensionskasse detailliert und umfassend untersucht und kommentiert werden. Es geht dabei ebenfalls um die Analyse der möglichen Zunahme der staatlichen Sozialhilfe aufgrund des erwarteten Leistungsabbaus und der entsprechenden volkswirtschaftlichen Auswirkungen.

**Dank an die Teilnehmer**

Wir danken allen Personen, die sich an den Workshops und den Interviews beteiligt haben, für ihre Zusammenarbeit und ihre wichtigen und wertvollen Beiträge zur Diskussion des Modells der freien Wahl der Pensionskasse und den zu erwartenden Auswirkungen. Die Auseinandersetzung mit diesem Themenbereich hat es allen Beteiligten ermöglicht, ihre Meinung, aus Sicht der Unternehmung oder aus der Sicht der praktischen Arbeit in einer Pensionskasse, zu äussern. Die Diskussionen waren sehr lebhaft und haben zu wichtigen Erkenntnissen geführt.

PRASA - Experten für die Personalvorsorge

Bart Breemans  
Roland Schmid  
Vitus Schönenberger  
Daniel Thomann

# Rapport partiel PRASA

---

relatif au mandat de recherche  
sectorielle de l'Office fédéral des  
assurances sociales

sur le

## **LIBRE CHOIX DE LA CAISSE DE PENSION**

---

Résumé du 17 septembre 1999

---



## Introduction

La question d'individualiser la prévoyance professionnelle se pose de plus en plus. On observe également que les milieux politiques exercent une pression toujours plus marquée pour que la prévoyance professionnelle évolue dans cette direction. Ce que cela signifie exactement, dans quelle mesure le cadre de la prévoyance professionnelle peut-il changer et quelles conclusions tirer de cette évolution, voilà autant de questions auxquelles il n'est présentement pas possible de répondre. Le 2<sup>e</sup> pilier, tel que nous le connaissons actuellement, est lié aux employeurs. Il existe aujourd'hui environ 5 000 institutions de prévoyance, les salariés ayant l'obligation de s'affilier à celle de leur employeur.

Pour l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS), un système pleinement individualisé consiste en une prévoyance fondée sur les besoins personnels des assurés qui permet aux intéressés de choisir librement leur caisse de pension. Une solution de ce type doit favoriser une plus grande concurrence sur le marché et, partant, tendre à une plus grande efficacité.

L'OFAS a confié à PRASA, société-conseil indépendante spécialisée dans le domaine de la prévoyance professionnelle, le soin d'élaborer un rapport partiel sur la question. Le mandat de recherche sectorielle "Libre choix de la caisse de pension" renvoie à une partie seulement de la problématique. La possibilité, pour la personne assurée, de choisir librement sa caisse de pension constitue la proposition de réforme la plus importante et se fonde sur des conditions-cadre qui entraînent une individualisation pleine et entière du système.

Ce rapport partiel reflète ce que des administrateurs de grandes caisses de pension (niveau exécution) et un groupe choisi d'employeurs (niveau direction d'entreprise) pensent d'une individualisation du système.

## Procédure

Trois groupes de travail réunissant 51 responsables de caisses de pension (représentant 400 000 assurés) ont été organisés à Zurich, Lausanne et Genève en vue de mieux cerner la position des institutions de prévoyance en la matière.

L'appréciation et l'avis des entreprises en ce qui concerne le libre choix de la caisse de pension ont été dégagés lors d'entretiens avec des responsables d'entreprise. Ces entretiens avaient principalement pour but d'aborder la question sous l'angle de la politique d'entreprise, de la politique en matière de personnel et des conséquences d'une telle mesure.

L'Association suisse des institutions de prévoyance (ASIP) organise tous les ans, sous la dénomination CACP/ KGP, des séminaires en Suisse alémanique et en Suisse romande. En 1998, quelque 600 personnes ont participé à des groupes de travail traitant de la "Flexibilité dans les caisses de pension". Cette manière de procéder a permis d'étudier la question du libre choix de la caisse de pension, mais aussi celle des aménagements souhaités par les milieux de la prévoyance professionnelle en vue d'assouplir le système actuel.

En collaboration avec Hewitt Associates, son partenaire sur le marché mondial, et avec le concours des agences établies dans les différents pays et du Hewitt Research Center, Lincolnshire (Chicago, USA), PRASA a établi des rapports traitant des systèmes de prévoyance en vigueur dans cinq pays étrangers, a étudié les résultats obtenus et s'est interrogé sur une éventuelle transposition de ces modèles à la Suisse.

### Caractéristiques du rapport partiel

- L'étude ne saurait être considérée comme un sondage représentatif au sens statistique. Les institutions de prévoyance interrogées représentent essentiellement des grandes caisses de pension qui couvrent l'ensemble du territoire suisse et qui figurent parmi les clients de PRASA.
- Les entreprises interrogées ne peuvent pas davantage être considérées comme un échantillonnage représentatif au sens statistique. Le choix a porté sur de grands groupes nationaux et internationaux établis en Suisse et a été fonction de la disponibilité des membres des équipes de direction.
- Statistiquement parlant, les séminaires CACP/ KGP (600 participants) forment les groupes les plus importants qui ont été interrogés.
- L'étude n'a pas la prétention de fournir une analyse exhaustive de la question. Des aspects tels que le placement de la fortune des caisses et la compatibilité du système avec la tradition de la Suisse méritent d'être analysés séparément.
- Enfin, l'étude ne tient pas compte de l'avis des assurés, des organisations d'employés, des organisations d'employeurs et des partis politiques, le mandat confié à PRASA ne le prévoyant pas.

## Modèle

Les dispositions de l'AVS/AI/APG restent applicables sans modification (état le 1<sup>er</sup> janvier 1998). Par ailleurs, conformément au rapport IDA FiSo 2, il n'est pas prévu de report déterminant entre le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>e</sup> pilier et les modifications proposées dans le cadre de la 1<sup>re</sup> révision LPP et de la 11<sup>e</sup> révision AVS ne sont pas prises en considération.

Le modèle proposé par l'OFAS est précisé ci-après. L'examen de la question du libre choix de la caisse de pension devait se fonder sur les conditions cadre suivantes :

- La personne assurée choisit librement sa caisse de pension ; l'entrée dans une caisse est gratuite.
- Lorsque la personne assurée choisit une caisse de pension agréée, celle-ci a l'obligation de l'affilier.
- Les partenaires sociaux négocient le montant de la cotisation au 2<sup>e</sup> pilier. Le financement doit impérativement garantir les prestations du régime obligatoire. L'employeur prend à sa charge la moitié des cotisations au moins.

- La personne assurée entre dans la caisse de pension ou la quitte conformément à la loi sur le libre passage.
- Une prime adaptée au risque peut être perçue pour les risques de décès et d'invalidité. Aucune personne assurée ne saurait être empêchée d'avoir accès à un plan de prévoyance vieillesse.
- La personne assurée peut choisir deux institutions de prévoyance au maximum. Au moins l'une d'entre elles doit garantir les prestations obligatoires prévues dans le cadre de la prévoyance professionnelle. Il existe un registre des caisses de pension agréées. Les assurés effectuent leur choix parmi ces institutions. On peut envisager d'agréer des institutions de prévoyance étrangères.
- Les avoirs de libre passage auprès des institutions de libre passage sont supprimés. Ces avoirs sont exclusivement gérés par la caisse qui exécute les prestations obligatoires. Les prestations de libre passage préexistantes et les nouvelles prestations de libre passage doivent être transférées dans cette caisse.
- Aucune condition cadre n'a été arrêtée du point de vue fiscal (les conditions prévalant en matière d'exonération fiscale restent identiques aux dispositions actuelles). De manière générale, le revenu maximal assuré est limité à 250 000 francs.

### Extension du modèle

Le modèle proposé par l'OFAS a suscité des remarques pertinentes dans les groupes de travail. Les institutions de prévoyance interrogées estiment que l'instauration du libre choix de la caisse de pension suppose un élargissement du modèle proposé. Les extensions envisagées portent principalement sur les éléments suivants :

- **Support juridique**: du fait que la prévoyance professionnelle n'est plus réglementée au sein de l'entreprise, le choix du type de prévoyance devient l'affaire exclusive de l'employé. En toute logique, l'employeur doit donc être totalement exclu du modèle. L'employeur verse les salaires à titre de compensation globale (total compensation approach). L'employé décide seul du montant qu'il entend consacrer à la prévoyance professionnelle et des prestations qu'il estime être adaptées à sa situation. Pour des considérations relevant à la fois de la politique en matière de prévoyance et de la fiscalité, le législateur doit fixer des cotisations minimales et maximales. L'interaction entre les partenaires sociaux, qui caractérise le régime actuel du 2<sup>e</sup> pilier, disparaît.
- **Législation** : la législation (législation fiscale incluse) doit faire l'objet d'une adaptation. En d'autres termes, les restrictions actuelles en matière de conformité aux prévisions, de collectivité, etc. doivent être supprimées.
- **Constitution fédérale** : avec l'introduction du libre choix de la caisse de pension, le concept des trois piliers ne se justifie plus. Il y a lieu de regrouper le 2<sup>e</sup> et le 3<sup>e</sup> pilier.

## Incidences sur les groupes cibles

### Les entreprises

Un entretien personnel avec un membre de la direction de neuf entreprises au total nous a permis de dégager l'avis de chacun sur la question du libre choix de la caisse de pension. Les personnes interrogées se sont exprimées en leur qualité de membre de la direction, sans pour autant parler officiellement au nom de leur entreprise. Les entretiens ont plus particulièrement été axés sur l'optique de l'employeur, le rôle joué par celui-ci dans le domaine de la prévoyance personnelle, l'intégration du système dans un concept de rémunération globale, les aspects administratifs et la pratique en cas d'introduction du concept proposé.

Des membres de la direction des entreprises/organisations suivantes se sont prononcés sur la question du "libre choix de la caisse de pension" :

Crédit Suisse	Zurich	Nestlé	Vevey
Etat de Vaud	Lausanne	Sair Group	Zurich
Georg Fischer +GF+	Schaffhouse	SGS Société Générale de Surveillance	Genève
Canton de Saint-Gall	Saint-Gall	Suisse de Ré	Zurich
Société coopérative Migros	Zurich		

- De manière générale, les employeurs ne sont guère favorables à l'idée d'instituer un libre choix en matière de caisse de pension. Selon eux, les entreprises se verraient privées d'un instrument qui joue un rôle de toute première importance précisément dans le contexte actuel de restructuration des entreprises. On sait que des plans sociaux financés par l'employeur sont souvent mis en œuvre au moyen de retraites anticipées versées par la caisse de pension.
- On observe que les directions d'entreprise s'identifient fortement à leur institution de prévoyance et qu'elles estiment que le système actuel des trois piliers a fait ses preuves. Bien sûr, cela ne saurait signifier que le système actuel n'est pas perfectible. Les employeurs souhaitent notamment davantage de souplesse en matière de remboursement des avoirs du deuxième et du troisième pilier, des mesures supplémentaires en faveur du troisième pilier et une plus grande marge de manœuvre concernant les plans du deuxième pilier.
- Si les employeurs reconnaissent que l'effet de concurrence induit par le nouveau modèle est susceptible d'insuffler un certain dynamisme au marché, ils se déclarent toutefois sceptiques quant à la question de savoir si cet effet se traduira par des offres intéressantes pour les assurés.

- La plupart des grandes entreprises considèrent que la prévoyance professionnelle constitue un élément important de la politique du personnel ; à ce titre, elles ont inscrit cette prévoyance au rang de stratégie d'entreprise. L'introduction du libre choix de la caisse de pension leur ferait perdre un instrument par lequel elles peuvent souligner l'orientation à long terme des rapports de travail. Maintes entreprises, parmi celles-ci de nombreuses PME, se contentent toutefois d'assurer les exigences légales minimales. Pour ces employeurs-là, l'instauration du libre choix de la caisse de pension ne changerait pas grand chose. Force est de constater qu'un nivellement général de la prévoyance professionnelle dans le sens d'un alignement sur les prescriptions minimales pourrait même améliorer leur position sur le marché, dans la mesure où les employeurs des autres entreprises ne compensent pas le démantèlement de la prévoyance par de meilleures prestations.

### Les caisses de pension

Dans le cadre de trois groupes de travail (Zurich, Lausanne et Genève), 51 responsables d'institutions de prévoyance ont été interrogés sur la question du libre choix de la caisse de pension. Les caisses concernées représentent environ 400 000 employés. Le tableau ci-dessous présente ces caisses par rapport à l'ensemble des institutions interrogées :

Nombre d'assurés	Institution de prévoyance	
	en %	en chiffres absolus
- 500	11 %	5
501 - 5000	57 %	29
5001 - 20 000	17 %	9
20 000 +	15 %	8

Plus de 93 % des administrateurs de caisse de pension interrogés estiment que l'introduction du libre choix de la caisse de pension irait à l'encontre d'une amélioration du 2<sup>e</sup> pilier et que celui-ci perdrait sa justification, du moins dans sa forme actuelle.

Les caisses interrogées rejettent clairement le principe du libre choix de la caisse de pension ou adoptent une attitude critique à son égard. La vision pessimiste des conséquences d'un tel système résulte en partie aussi du fait que le modèle présenté par l'OFAS a suscité un avis défavorable parmi les responsables des institutions de prévoyance. Les adaptations dont le modèle de l'OFAS a fait l'objet ont déjà été mentionnées.

Les avantages éventuellement escomptés du nouveau système ne suffisent pas à compenser les inconvénients du système actuel. Il est permis de douter que l'accent sera davantage mis sur les rendements (shareholder value, domaine immobilier) puisque les caisses de pension pratiquent aujourd'hui déjà une politique de placement véritablement professionnelle et qu'elles optimisent quand elles le peuvent les possibilités de rendement. Cette tendance se poursuivra et l'instauration d'un système de libre choix de la caisse de pension ne donnera pas lieu à des modifications structurelles dans ce domaine.

A l'avenir, la personne assurée devra décider elle-même d'une prévoyance individuelle à long terme. Etant donné que son engagement portera sur une période pouvant atteindre une quarantaine d'années, il pourra s'avérer difficile pour elle de choisir des solutions adaptées, à long terme, à ses besoins. La relation triangulaire assuré – caisse de pension – employeur disparaîtra. On peut penser que le niveau des prestations tendra à s'aligner sur le minimum légal. Le risque est donc réel que, à l'instar de ce qui se passe aux Etats-Unis, les assurés reçoivent à long terme des prestations insuffisantes et que l'Etat soit ainsi contraint à verser des prestations d'aide sociale supplémentaires (en plus de l'augmentation des coûts indiquée dans le rapport IDA FiSo 2).

85 % des caisses interrogées pensent que l'introduction d'un système de libre choix de la caisse de pension entraînerait leur perte. On estime que seules les grandes caisses de pension (20 000 affiliés et plus) survivraient. Les responsables interrogés pensent par ailleurs que ce sont surtout les grandes caisses de pension et les institutions collectives ou communes gérées par les banques et les assurances qui survivront au changement. Enfin, rares seraient les institutions à proposer une prévoyance professionnelle à l'échelle suisse. Une évolution de ce type entraînerait, outre la liquidation de nombre d'institutions de prévoyance, une concentration du capital, ce qui ne manquerait pas d'avoir une incidence sur les marchés des placements. Il est difficile d'imaginer que la solution proposée diminuera les frais administratifs. En effet, parallèlement à la réalisation d'un grand nombre de plans de prévoyance, il faudra déployer des stratégies de marketing coûteuses. La question se pose également de savoir si une diversification des plans de prévoyance se produira effectivement ou si les caisses de pension subsistantes se contenteront de proposer le minimum légal.

Les caisses de pension interrogées estiment qu'il n'y a pas lieu de s'attendre à une diminution des charges administratives. La discussion a également permis d'établir que les caisses s'attendent à un volume de mutations aussi important que par le passé et qu'il est même possible que les frais augmentent. Nombre de caisses de pension estiment que le système proposé est plus compliqué que le système actuel, qu'il nécessitera davantage d'explications et qu'il engendrera de ce fait des coûts supplémentaires. Il faudra proposer différentes gammes de prestations individualisées, adaptées à des besoins de prévoyance différents. En raison de la structure prévue des effectifs, qui se composeront d'assurés de l'ensemble de la Suisse, on s'attend à des charges supplémentaires et à une nouvelle responsabilité, lesquelles incomberont aux caisses de pension. Les administrateurs de caisse de pension attirent également l'attention sur les risques liés à l'encaissement des primes, un problème que connaissent aujourd'hui déjà les institutions collectives. En outre, la solution proposée nécessitera la mise sur pied d'un service extérieur dont les collaborateurs devraient être formés en permanence.

On remarque que les plans de prévoyance des caisses de pension interrogées ont pour caractéristique une certaine solidarité dans le domaine des prestations de vieillesse (89 %) et des prestations de risque (94 %). Le libre choix de la caisse mettra un terme à cette solidarité. Après l'introduction du système de libre choix, les caisses proposeront uniquement des plans de prévoyance sur la base de solutions de caisse d'épargne et de risque, avec un financement individuel. La disparition de la solidarité entraînera l'apparition du principe d'équivalence individuelle. 90 % des caisses de pension interrogées pensent que les cotisations seront fixées de manière paritaire. La suppression du principe de solidarité aura également des répercussions négatives sur le subventionnement des retraites anticipées puisque les assurés ou les employeurs auront à assumer individuellement le coût des réductions actuarielles des rentes.

La fin de la solidarité signifie aussi que les primes seront fixées selon l'âge, le sexe et l'état civil des assurés. Par ailleurs, les caisses de pension chercheront à se prémunir contre les mauvais risques. Il faut s'attendre à une généralisation des examens médicaux obligatoires, à des réserves et à des primes complémentaires. L'augmentation de l'espérance de vie risque aussi de se répercuter sur les primes dues par les assurés.

L'augmentation prévue de la taille des caisses de pension aura vraisemblablement pour corollaire une réduction des frais administratifs directs. Toutefois, cette réduction ne se poursuivra pas indéfiniment puisque des économies substantielles ne sont plus possibles à partir d'un certain nombre d'assurés. Il y a lieu également de tenir compte du fait qu'actuellement, dans un grand nombre de cas, l'employeur assume une part importante des frais administratifs. Si le libre choix de la caisse de pension est institué, la part de financement de l'employeur disparaîtra. Par ailleurs, les frais administratifs à venir seront aussi fonction du coût du service extérieur qu'il faudra créer. Au demeurant, on s'attend à ce que les frais de marketing soient relativement élevés. Enfin, il faudra adapter les solutions informatiques existantes ou les recréer intégralement.

## Expériences faites à l'étranger

Pour donner une idée de la pratique dans d'autres pays, le rapport présente les systèmes de prévoyance en vigueur au Chili, en France, à Hong Kong, en Grande-Bretagne et aux Etats-Unis.

Cette comparaison vise deux objectifs :

- l'analyse des incidences du libre choix de la caisse de pension dans les pays qui pratiquent ce type de système ;
- l'évaluation des solutions envisageables dans ce domaine en ce qui concerne les pays qui n'ont pas introduit le système de libre choix de la caisse de pension.

Le rapport livre une comparaison entre les prestations de vieillesse, de décès et d'invalidité.

Le choix des pays a été effectué en collaboration avec l'OFAS. L'étude fournit des informations pertinentes sur des expériences faites à l'étranger et montre la diversité des solutions existantes.

L'examen des modèles étrangers permet de dire que l'instauration du libre choix de la caisse de pension ne s'impose pas impérativement. Le modèle chilien de prévoyance professionnelle a été introduit à un moment où les assurances sociales en vigueur avaient un urgent besoin d'être assainies, ce qui explique la réussite du système. En Suisse, les données de départ sont totalement différentes. Contrairement au Chili, la Suisse, si elle optait pour un système de libre choix de la caisse de pension, courrait le risque de sacrifier un système qui fonctionne bien globalement, celui des trois piliers, pour un système dont rien ne prouve qu'il sera meilleur.

## Une solution : la flexibilisation du système

En complément au mandat proprement dit de l'OFAS et dans le cadre des séminaires CACP/ KGP qui ont eu lieu en 1998 à Wildhaus et à Leysin (séminaires qui, à la suite de la fusion des cinq associations des caisses de pension, ont été placés pour la première fois sous l'égide de la nouvelle Association suisse des institutions de prévoyance ASIP), nous avons réalisé une enquête et consacré un des travaux de groupe à cette question.

50 groupes de travail composés en moyenne de 12 participants ont débattu de la flexibilité souhaitée en matière de caisses de pension. 583 questionnaires se répartissant comme suit ont été retournés :

Allemand :	51 %
Français :	49 %
Droit privé :	79.8 %
Droit public :	20.2 %
Entreprises ou groupes :	77.2 %
Institutions collectives ou communes :	22.8 %

Pour l'essentiel, il ressort de cette enquête qu'il est préférable d'adapter la prévoyance professionnelle existante à l'évolution de la société plutôt que d'instituer un système de libre choix de la caisse de pension. Une adaptation de la disposition visant la conformité aux prévisions et une plus grande souplesse au niveau des structures actuelles du 2<sup>e</sup> pilier correspondraient davantage aux nouveaux besoins. Une enquête effectuée auprès des 600 personnes ayant participé aux séminaires CACP/ KGP a clairement mis en évidence le souhait d'une flexibilité accrue.

Les réponses fournies n'ont pas permis d'établir de véritable corrélation avec les régions linguistiques, les types d'institutions (droit privé ou droit public), les formes d'organisation (caisses de pension, institutions collectives ou communes) ou encore la taille des caisses.

A ce titre, on peut d'emblée remarquer que le souhait d'une plus grande souplesse est plébiscité de manière générale par les institutions collectives et communes, ce qui n'est guère surprenant, mais aussi par les autres caisses de pension.

Principales déclarations :

- ⇒ Lorsqu'elles en ont réellement eu la possibilité, la majorité des caisses de pension ont introduit un certain assouplissement ; par exemple : conversion totale ou partielle de la rente en capital, retraite à la carte et rachat en tout temps de prestations de prévoyance. Des idées plus novatrices en rapport avec la flexibilisation n'ont de toute évidence pas réussi à s'imposer, ce qui est sûrement dû, en partie, à l'insécurité relative du droit actuel.
- ⇒ D'autres mesures d'assouplissement, facultatives pour les caisses de pension, sont souhaitées. On espère qu'elles rendront le 2<sup>e</sup> pilier plus attrayant. Des mesures de ce type sont plébiscitées même si elles devaient engendrer une augmentation des charges administratives et, ce que craint une grande majorité des participants, un risque croissant d'individualisation du 2<sup>e</sup> pilier.

- ⇒ La possibilité d'un préfinancement individuel de la retraite anticipée (rente transitoire incluse) est une mesure largement défendue. Une solution de ce genre renforcerait la responsabilité personnelle des assurés et répondrait aux besoins de l'économie. Elle constituerait aussi une manière de compenser le relèvement de l'âge de la retraite inscrit dans la 11<sup>e</sup> révision de l'AVS. La restriction prévue (décidée entré-temps) en matière de rachat de prestations exonéré d'impôts (programme de stabilisation) va toutefois dans une direction opposée.
- ⇒ Un assouplissement insuffisant du système ferait passer le 2<sup>e</sup> pilier à côté de l'évolution sociale et économique et des besoins qui en découlent. On peut craindre que la pression qui en résultera conduira, dans les faits, à des excès et qu'il deviendra toujours plus difficile d'appliquer uniformément les conditions cadre de la loi à l'ensemble de la Suisse.

## Autres examens

Le rapport partiel contient une brève étude consacrée aux aspects culturels du libre choix de la caisse de pension. La question qui se pose est celle de savoir si le modèle de libre choix posera des problèmes essentiels en regard de la culture propre à la Suisse. L'analyse a été effectuée par un spécialiste incontesté dans ce domaine de la société Hewitt Associates, à Londres. L'expert arrive à la conclusion que l'introduction d'un système de libre choix de la caisse de pension se heurte à des éléments d'ordre culturel dont il y a lieu de tenir compte lors de la mise en œuvre du système.

PPCmetrics a pour sa part effectué une brève analyse des conséquences du libre choix de la caisse de pension sur les placements de capitaux. Cette analyse pose un certain nombre de questions pertinentes en rapport avec le processus de concentration des capitaux engendré par le nouveau modèle, les éventuelles modifications des stratégies de placement, la pression des coûts en matière de taxes administratives et les mesures de surveillance.

## Conclusions

### Recommandations

L'étude réalisée par PRASA constitue une étude partielle du mandat de recherche sectorielle. Elle n'a pas la prétention d'analyser de manière exhaustive la question du "Libre choix de la caisse de pension". Avant d'introduire le système de libre choix, il y a lieu d'effectuer des expertises et des analyses complémentaires et d'interroger d'autres intéressés ainsi que les représentants des milieux concernés. Voici donc un résumé des recommandations dont il est fait mention dans le rapport et qui ont trait aux compléments d'expertise:

- Il y a lieu d'effectuer un sondage de principe auprès des institutions collectives et communes (banques et assurances). Pour avoir une bonne vue d'ensemble de la question, nous estimons en effet qu'il faut aussi recueillir l'avis de ces institutions. On peut penser que pour elles, l'introduction du libre choix de la caisse de pension se posera essentiellement en termes techniques.
- L'étude ne tient aucunement compte de l'avis des assurés. Il serait souhaitable de savoir ce que ce groupe d'intéressés pense de la question. Il y a lieu également de connaître la position des syndicats, des organisations d'employés et des organisations patronales. Tous les partenaires sociaux auraient ainsi voix au chapitre et pourraient se prononcer sur l'évolution à venir.
- Les incidences et les interactions du libre choix de la caisse de pension sur notre législation actuelle et, plus particulièrement, sur la législation sociale doivent également être analysées. Le rapport IDA FiSo 2, les répercussions des adaptations fiscales prévues et une éventuelle révision de l'art. 34<sup>quater</sup> constituent aussi des points importants à discuter et analyser.
- En regard des assurances sociales et de l'UE, l'intégration dans les assurances sociales de la partie obligatoire du 2<sup>e</sup> pilier au niveau suisse et, plus particulièrement, le droit communautaire en matière de coordination (directive UE 1408/71) méritent un réexamen approfondi.
- Concernant le placement de la fortune, la société PPCmetrics a procédé à une première estimation et mis en évidence les tendances à venir. Cet aspect de la question mérite lui aussi un examen plus approfondi.
- Les aspects culturels du libre choix de la caisse de pension ont été abordés sommairement dans l'analyse faite par Hewitt Associates. Dans l'optique d'une mise en œuvre de la solution, nous estimons également nécessaire d'étudier cet aspect de manière plus approfondie.
- Enfin, il est impératif d'étudier et de commenter de manière circonstanciée les effets macro-économiques du libre choix de la caisse de pension. Il convient également d'évaluer la charge supplémentaire qui incombera selon toute vraisemblance à l'aide sociale publique à la suite de la réduction prévue des prestations et de dire quelles en seront les conséquences au niveau économique.

### Remerciements

Nous remercions toutes les personnes qui, par leur intervention dans les groupes de travail ou dans le cadre d'entretiens, nous ont fourni des informations précieuses et ont participé au débat consacré au modèle de libre choix de la caisse de pension et aux conséquences d'une solution de ce type. Le débat a permis à tous les participants d'exprimer leur point de vue soit sous l'angle de l'entreprise soit sous celui du travail concret réalisé par les caisses de pension. Les discussions ont été très animées et ont débouché sur des constatations importantes.

PRASA – Experts en matière de prévoyance en faveur du personnel

Bart Breemans  
Roland Schmid  
Vitus Schönenberger  
Daniel Thomann



# Inhaltsverzeichnis

1. Auftrag und Rahmenbedingungen	1
2. Modell	4
3. Auswirkungen auf Zielgruppen	6
4. Fragen zur Abwicklung	14
5. Modell des BSV	18
6. Erfahrungen aus dem Ausland	19
7. Flexibilisierung als Alternative	28
8. Weitere Untersuchungen	33
9. Schlussfolgerungen	49
10. Beilagen	59



# 1. Auftrag und Rahmenbedingungen

## 1.1 Einleitung

Die moderne Industriegesellschaft richtet sich vermehrt nach dem Individuum aus. Die Individualisierung ist eine Tatsache, welche auch die Sozialversicherungen nicht ausschliessen wird.

Im Bereich der beruflichen Vorsorge wird die Individualisierung stark thematisiert und der politische Druck, die berufliche Vorsorge zu individualisieren (vgl. die politischen Vorstösse von P. Thür, P. Deiss und M. Rechsteiner), ist ebenfalls gewachsen. Was das aber genau heisst, wie sich das Umfeld verändern kann und welche Schlussfolgerungen aus dieser Entwicklung zu ziehen sind, kann momentan nicht beantwortet werden. Die heutige 2. Säule ist an den Arbeitgeber gebunden. Es gibt heute ca. 5'000 Vorsorgeeinrichtungen und aufgrund dieser Ausgestaltung besteht für den Arbeitnehmer der Zwang, sich der Vorsorgeeinrichtung des Arbeitgebers anzuschliessen. Vom BSV wird eine vollständig individualisierte Vorsorge als eine auf die persönlichen Bedürfnisse ausgerichtete Vorsorge definiert, bei der die Versicherten frei wählen. Die Wählbarkeit umfasst beispielsweise das Niveau der Risikoleistungen, die Zusammensetzung der Vermögensanlage oder die Wahl der Pensionskasse. Mit einer freien Wahl der Pensionskasse soll eine erhöhte Konkurrenz und damit auch eine erhöhte Effizienz angestrebt werden.

Die Individualisierung kann auf unterschiedlichste Weise ausgestaltet werden. Bereits im heutigen Recht ist die Berücksichtigung von individuellen Gegebenheiten und Verhältnissen in beschränktem Masse möglich. Unter der Bedingung, dass die Vorsorgeeinrichtung den ihr möglichen Freiraum ausgeschöpft hat, können die Versicherten z.B. den Zeitpunkt des Altersrücktritts oder die Form der Auszahlung der Altersleistung selber wählen. Einzelne Vorsorgeeinrichtungen bieten den Versicherten unterschiedliche Finanzierungs- bzw. Anlagepläne an.

Der Trend zur Individualisierung in der beruflichen Vorsorge wird sich noch weiter verstärken.

## 1.2 Teilbericht

Das BSV hat PRASA - Experten für die Personalvorsorge beauftragt, diesen Teilbericht zu erstellen (PRASA ist eine vollständig unabhängige Beratungsfirma im Bereich der Personalvorsorge). Der Ressortforschungsauftrag "Freie Wahl der Pensionskasse" bezieht sich nur auf einen Teilbereich der gesamten Individualisierungsdiskussion. Die Möglichkeit der freien Wahl der Pensionskasse ist der gewichtigste aller Reformvorschläge und geht von Rahmenbedingungen aus, die eine vollständige Individualisierung zur Folge haben. Für das BSV ist es wichtig, Grundlagen zur zunehmenden Individualisierung in der beruflichen Vorsorge zu erhalten, um aufgrund der Ergebnisse des Ressortforschungsauftrags Rückschlüsse auf den gesamten Individualisierungsvorgang zu erhalten. Die Projektziele der Studie sind einerseits die Darstellung des Meinungsbilds der wichtigsten Vollzugsakteure und andererseits die Bezugsetzung dieser Erkenntnisse zu ausländischen Erfahrungen und zu inländischen



Tendenzen. In der Beilage ist der Auftrag des BSV im Detail ersichtlich. Bei diesem Bericht zum Ressortforschungsauftrag handelt es sich um einen Teilbericht.

Der ganze Themenbereich ist breit gefächert und enthält makro- wie mikroökonomische, versicherungstechnische, durchführungstechnische, steuer-, vorsorge- und arbeitsrechtliche Aspekte. Die gegenseitigen Auswirkungen sind sehr vielschichtig. Aus diesem Grund geht das BSV von einem modulartigen Aufbau der Untersuchungen aus, so dass die einzelnen Teilberichte die jeweiligen Fragestellungen behandeln.

## 1.3 Vorgehen

### 1.3.1 Grundsätzliches

Im Sinne des erteilten Auftrages hat der vorliegende Teilbericht zum Ziel, das Meinungsbild der Vorsorgeeinrichtungen und der Unternehmungen zum Thema "Freie Wahl der Pensionskasse" und dem zugrundeliegenden Modell des BSV darzustellen. Die Einschätzung der befragten Vorsorgeeinrichtungen betrifft vor allem vorsorgepolitische sowie durchführungs- bzw. versicherungstechnische und organisatorische Aspekte, während die Unternehmungen ihre Einschätzung zu den personal- und unternehmenspolitischen Konsequenzen abgeben.

Der Teilbericht bezweckt somit in erster Linie, Erkenntnisse aus dem Kreis der Vorsorgeeinrichtungen und der Unternehmungen zu gewinnen, aus dieser Sicht Vor- und Nachteile festzuhalten und das mutmassliche Verhalten der Vorsorgekreise und der Arbeitgeber zu evaluieren.

### 1.3.2 Workshops

Es wurden drei Workshops - in Zürich, Lausanne und Genf - durchgeführt, an denen 51 Verantwortliche von Pensionskassen (insgesamt rund 400'000 Versicherte) teilgenommen haben, um die Meinung der Vorsorgeeinrichtungen zu den oben dargelegten Themenkreisen zu erfahren. Die befragten Vorsorgeeinrichtungen sind aus dem Kreis der mittleren bis grossen autonomen und auch verbandsrechtlich organisierten Pensionskassen mit privat- und öffentlich-rechtlicher Organisationsstruktur ausgewählt worden. In einer freien Diskussionsrunde wurden die einzelnen Aspekte anhand des vom BSV vorgelegten Modells zur freien Wahl der Pensionskasse besprochen. Neben dem Modell lag dem Workshop ein Fragebogen als Leitfaden zugrunde und die Teilnehmer wurden gebeten, diesen während der Durchführung laufend auszufüllen und ihre entsprechenden Kommentare abzugeben. Aus statistischen Gründen wurden die Vorsorgeeinrichtungen in einem groben Raster nach Anzahl der Versicherten und Organisationsform unterteilt.

### 1.3.3 Interviews mit Unternehmungen

Die Einschätzung und Meinung der Unternehmungen zur freien Wahl der Pensionskasse wurde mittels Interviews mit Personen aus der Geschäftsleitung eruiert. Diesen Gesprächen lag ebenfalls das Modell des BSV zugrunde. Der Zweck dieser Interviews war es, vor allem die personal- und unternehmenspolitischen Aspekte und Auswirkungen zu besprechen.



---

### 1.3.4 KGP / CACP Seminare

---

Der schweizerische Pensionskassenverband ASIP führt unter dem Namen KGP / CACP jährlich Seminare in der deutschen und in der französischen Schweiz durch. In diesem Jahr wurde unter Mitwirkung von etwa 600 Teilnehmern eine Gruppenarbeit zum Thema "Flexibilität in den Pensionskassen" durchgeführt. Dieses Vorgehen hat es ermöglicht, neben der freien Wahl der Pensionskasse auch die in Vorsorgekreisen erwünschten Flexibilitäten im Rahmen der heutigen Struktur der beruflichen Vorsorge zu untersuchen.

---

### 1.3.5 Internationale Beiträge

---

Mit ihrem weltweiten Partner Hewitt Associates hat PRASA, unter Beteiligung der Niederlassungen in den einzelnen Ländern und des Hewitt Research Centers in Lincolnshire (Chicago, USA) die Berichte über die Vorsorgeverhältnisse in fünf anderen Ländern erarbeitet und die Fragen des Erfolges und der Übertragbarkeit solcher Modelle auf die Schweiz geprüft.

## 1.4 Was der Teilbericht nicht ist

Obwohl die in den Workshops beteiligten Vorsorgeeinrichtungen ca. 400'000 Versicherte in der Schweiz repräsentierten, kann die Befragung nicht als repräsentative Stichprobe im statistischen Sinne betrachtet werden. Es handelt sich bei den Vorsorgeeinrichtungen vor allem um grössere Pensionskassen aus dem Kundenkreis von PRASA.

Ebenfalls können die befragten Unternehmungen nicht als statistisch repräsentative Stichprobe betrachtet werden. Die Auswahl wurde unter den grossen nationalen und internationalen Konzernen in der Schweiz getroffen und war ebenfalls von der Verfügbarkeit der einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder abhängig.

Die in den KGP / CACP-Seminaren gemachte Untersuchung ist mit 600 beteiligten Personen die statistisch relevanteste Gruppe.

Diese Studie ist eine Teilstudie. Sie ist keine flächendeckende Wirkungsanalyse, die das Thema vollumfänglich abdeckt. Es sind insbesondere die Problemkreise der Vermögensanlage und der Verträglichkeit mit der schweizerischen Kultur einer zusätzlichen, gründlichen Analyse zu unterziehen.

Um die Untersuchung des Meinungsbilds zu vervollständigen, ist es unserer Ansicht nach notwendig, dass auch Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen in die Studie einbezogen werden. Die Meinung der Versicherten, der Arbeitnehmerorganisationen, der Arbeitgeberorganisationen und der politischen Parteien wurden im Rahmen dieser Studie ebenfalls nicht eingeholt.



## 2. Modell

### 2.1 Rahmenbedingungen

Wie bereits aufgeführt, bestehen heute ca. 5'000 Vorsorgeeinrichtungen und der Arbeitnehmer hat sich der Vorsorgeeinrichtung des Arbeitgebers anzuschliessen. In einer individualisierte Vorsorge sollen die Versicherten frei die Pensionskasse wählen können. Mit einer freien Wahl der Pensionskasse soll durch die erhöhte Konkurrenz effizientere und an die Bedürfnisse der einzelnen Versicherten angepasste Vorsorgeleistungen ermöglicht werden.

Die Studie wurde unter Berücksichtigung folgender Rahmenbedingungen erstellt:

- Die gesetzlichen Bestimmungen zur AHV/IV/EL gelten unverändert (Stand 01.01.1998).
- Gemäss dem Bericht IDA FISO II wird keine wesentliche Verlagerung zwischen der 1. und der 2. Säule angenommen.
- Die in der 1. BVG-Revision und in der 11. AHV-Revision vorgeschlagenen Änderungen werden nicht berücksichtigt.

### 2.2 Modell

#### 2.2.1 Modellbeschreibung gemäss BSV

Das vom BSV zugrunde gelegte Modell ist nachfolgend umschrieben und eine Diskussion über das Vorsorgesystem der freien Pensionskassenwahl hat von diesen Randbedingungen auszugehen:

- die Wahl der Pensionskasse ist für den Versicherten frei und zumindest beim Eintritt kostenlos;
- wenn die versicherte Person eine zugelassene Vorsorgeeinrichtung wählt, so muss diese die Person aufnehmen;
- die Höhe des Finanzierungsbeitrags an die zweite Säule wird den Verhandlungen der Sozialpartner überlassen. Die Finanzierung muss mindestens die Leistungen des Obligatoriums sicherstellen. Am Finanzierungsbeitrag beteiligt sich der Arbeitgeber mindestens zur Hälfte;
- der Eintritt und der Austritt erfolgen nach Massgabe des Freizügigkeitsgesetzes;
- für die Risiken Tod und Invalidität darf eine risikogerechte Prämie verlangt werden. Der Zutritt zu einem Altersvorsorgeplan darf keiner versicherten Person verweigert werden;
- der Versicherte darf maximal zwei Vorsorgeeinrichtungen auswählen. Mindestens eine der Einrichtungen muss das Obligatorium der beruflichen Vorsorge durchführen. Die Einrichtungen sind aus einem Register zugelassener Pensionskassen zu wählen. Es ist denkbar, dass ausländische Vorsorgeeinrichtungen zugelassen sind;
- die Freizügigkeitsguthaben bei den Freizügigkeitseinrichtungen werden aufgehoben; sie sind nur noch von derjenigen Kasse zu verwalten, welche das Obligatorium durchführt.



Bestehende und neu entstehende Freizügigkeitsleistungen müssen in diese Kasse transferiert werden;

- aus steuerlicher Sicht sind keine Rahmenbedingungen definiert (die Voraussetzungen für die Steuerbefreiung bleiben die gleichen wie beim gegenwärtigen System). Der maximal versicherte Verdienst wird generell auf höchstens Fr. 250'000.- beschränkt.



## 3. Auswirkungen auf Zielgruppen

### 3.1 Die Unternehmen

#### 3.1.1 Allgemein

In einem persönlichen Gespräch mit einem Mitglied der Geschäftsleitung wurde die Meinung von neun Unternehmen zum Thema der freien Wahl der Pensionskasse erfasst, wobei sich die befragten Personen in ihrer Rolle als Direktionsmitglied äusserten, ohne dass sie eine offizielle Stellungnahme ihrer Firma abgaben. Die Besprechungen konzentrierten sich auf Fragen aus der Sicht des Arbeitgebers, dessen Rolle in der Personalvorsorge, die Integration in ein Gesamtvergütungskonzept, die administrative Sicht, sowie die praktische Haltung für den Fall der Einführung eines solchen Konzeptes.

Die angesprochenen Unternehmen vertreten die verschiedenen Wirtschaftssektoren von Industriebetrieben über Grossverteiler, Dienstleistungsunternehmen, Banken und Versicherungen bis hin zur öffentlichen Verwaltung. Die befragten Unternehmen beschäftigen in der Schweiz zwischen knapp 500 und 50'000 Mitarbeiter.

Geschäftsleitungsmitglieder aus den folgenden Unternehmen haben sich zum Thema "Freie Wahl der Pensionskasse" geäußert:

Credit Suisse	Zürich	Nestlé	Vevey
Etat de Vaud	Lausanne	SAir Group	Zürich
Georg Fischer +GF+	Schaffhausen	SGS Société Générale de Surveillance	Genève
Kanton St. Gallen	St. Gallen	Schweizer Rück	Zürich
Migros Genossenschaftsbund	Zürich		

#### 3.1.2 Rolle des Arbeitgebers in der Vorsorge für Alter, Tod und Invalidität

Alle angesprochenen Arbeitgeber finden das heute in der Schweiz zur Anwendung kommende "Drei-Säulen-Konzept" gut. Eine Aufteilung der Verantwortung für die Vorsorge zwischen Staat, Betrieb und Individuum wird praktisch einheitlich als sinnvoll empfunden. Die Meinungen sind etwas nuancierter, wenn es um die Ausgewogenheit zwischen den drei Säulen geht. Über das Ausmass des Engagements der Arbeitgeber in der 2. Säule herrschen zum Teil unterschiedliche Meinungen. Häufig wird die Ansicht vertreten, dass dieses zugunsten einer erhöhten Eigenverantwortung der Mitarbeiter beschränkt werden müsste, nicht zuletzt auch deshalb, weil der Arbeitgeber in der paritätischen Leitung einer Pensionskasse nur noch eine beschränkte Entscheidungskompetenz hat.

Ein Abdriften in Richtung eines Zwei-Säulen-Systems, was die Einführung des Konzeptes einer freien Wahl der Pensionskasse bewirken könnte, wurde von den Unternehmen fast einhellig abgelehnt. Arbeitgeber, die ohnehin Minimallösungen anstreben, dazu gehören



mehrheitlich die KMU und spezielle Industriesektoren, werden sich hingegen schnell mit einer solchen Idee anfreunden und das Leistungsniveau auf einem neuen, tieferen Niveau einpendeln lassen.

Alle angesprochenen Unternehmen fühlen sich durchwegs für ein minimales finanzielles Sicherheitsnetz verantwortlich, wobei einige dieses auf dem Niveau des BVG-Minimums sehen. Andere wiederum bekennen sich zu einem relativ starken patriarchalischen Verhalten, indem sie dem Arbeitnehmer nicht die Fähigkeit zur Eigenverantwortung für ein langfristiges Ziel wie die Vorsorge zugestehen und sich bei Härtefällen auf jeden Fall zur Hilfeleistung verpflichtet sehen. Ein gutes Vorsorgeangebot gehört für viele Arbeitgeber zum guten Image der Firma. Einige setzen es sogar gezielt als Marketinginstrument bei der Personalrekrutierung ein.

---

### 3.1.3 Integration der Personalvorsorge in die Gesamtvergütung

---

Die Personalvorsorge hat bei allen untersuchten Unternehmen einen hohen bis sehr hohen Stellenwert. Je nach Branche ist der relative Wert sogar grösser als derjenige für die Barvergütung. Dies ist direkt abhängig von der Konkurrenzfähigkeit der Basislohnstruktur und vom Anteil der Monopolberufe in der Belegschaft. Arbeitgeber, deren Kultur auf ein langfristiges Arbeitsverhältnis ausgerichtet ist, sind auch heute noch stark daran interessiert, eine sehr gute Vorsorgelösung anbieten zu können.

Obwohl die Einführung der freien Wahl der Pensionskasse eine Umverteilung innerhalb des Gesamtvergütungspakets ermöglichen würde, ist dies aus Sicht der Unternehmen kein genügend attraktiver Grund für einen Systemwechsel in diese Richtung. Verschiedentlich wurde hingegen die Meinung geäußert, dass die Mitarbeiter einen solchen Schritt begrüßen würden, da damit vermehrt Mittel für eine direkte Barvergütung zur Verfügung stehen würden. Im Interesse einer langfristigen, finanziellen Sicherheit für die Arbeitnehmer bekennen sich aber einige Arbeitgeber zu einer Art Bevormundung ihrer Mitarbeiter mit einem vorgegebenen komfortablen Vorsorgeplan.

Die freie Wahl der Pensionskasse hätte nach Ansicht der Mehrheit der interviewten Arbeitgeber eine Nivellierung der Vorsorgeleistungen auf einem niedrigeren Niveau zur Folge. Viele Unternehmen verlören ein Interesse an einer eigenen Vorsorgelösung und würden sich in der Folge je nach Marktangebot auf eine Minimallösung beschränken.

---

### 3.1.4 Eine administrative Vereinfachung?

---

Ob die freie Wahl der Pensionskasse aus unternehmerischer Sicht eine administrative Vereinfachung bringen würde, darüber kommen die Voraussagen zum Teil zu gegenteiligen Folgerungen. Erfolgreich geführte Pensionskassen mit guter Ertragslage sind keine Belastung für den Arbeitgeber, im Gegenteil, sie können ihn sogar finanziell entlasten (z.B. bei Beitragsbefreiung). Je nachdem, mit wie vielen Pensionskassen ein Arbeitgeber regelmässig abrechnen und denen er Mutationen mitteilen müsste, könnte dies zu einem Mehraufwand führen. Andere Arbeitgeber sähen in diesem neuen Konzept eindeutig eine Vereinfachung, die erlauben würde, ähnlich wie schon heute mit anderen Sozialversicherungen abzurechnen.

Ohne sich über die Nützlichkeit und die Notwendigkeit in ihrem Betrieb zu äussern, kommen die meisten Arbeitgeber zum Schluss, dass das Modell eine Vereinfachung in der Behandlung



der variablen Vergütung bringen würde, da diese dann vorsorgetechnisch ausgeschlossen würde und die Vorsorgeaspekte dem einzelnen Mitarbeiter überlassen würden. Mit Bedauern wurde bemerkt, dass die heute noch möglichen, fiskalisch interessanten Vorsorgelösungen nicht ausgenützt bleiben würden.

Sollte ein Arbeitgeber Interesse daran haben, seinen Mitarbeitern ein flexibles Vergütungs- bzw. Sozialleistungspaket (Cafeteria-Lösung) anbieten zu können, so böten sich mit diesem Vorsorgekonzept vermehrt Möglichkeiten, da ja der grosse Pensionskassenanteil an der Gesamtvergütung zum Teil neu zu verteilen wäre. Wenn aus volkswirtschaftlicher und gesellschaftspolitischer Sicht eine grössere Mobilität der Arbeitenden und eine grössere Flexibilität für neue Arbeitszeitmodelle anvisiert würde, dann könnte zudem ein solches Modell hierzu einen Beitrag leisten. Aus egoistischer Arbeitgebersicht werden diese Punkte aber von den angesprochenen Unternehmen nicht befürwortet, da sie sich eher unter denjenigen Firmen einordnen, die ihre Mitarbeiter im Betrieb halten und sie nicht im Interesse einer Arbeitsmarktaktivierung verlieren wollen.

---

### 3.1.5 Haltung der Unternehmung im Falle einer Einführung der freien Wahl der Pensionskasse

---

Die Reaktion auf das eigene Verhalten im Falle einer Einführung der freien Wahl der Pensionskasse war sehr unterschiedlich: von einem Rückzug auf das Kerngeschäft, über ein eher passives Weiterexistieren bis hin zu enthusiastischen Kommentaren "das ist eine Chance auf dem Markt, die wir nutzen wollen" und "wir werden erfolgreich weiterbestehen". Es ist nicht erstaunlich, dass vor allem die Bank- und die Versicherungsbranche eine aktive und führende Rolle auf einem sich neu bildenden Markt spielen würden.

Nur Unternehmungen, die die Personalvorsorge in ihrer Human Resources Strategie sehr hoch einordnen und an diesem Instrument der Personalführung absolut festhalten wollen, würden ihren Vorsorgeplan aufrechterhalten. Die anderen würden sich vermutlich auf eine Minimallösung im Beitragsprimat beschränken, die frei gewordenen Mittel würden anderweitig kreativ und innovativ im Interesse eines erfolgreichen Personalmarketings neu eingesetzt, sofern sie diese nicht zur Steigerung der Effizienz als Kostenersparnis verwenden.

Global denkende Unternehmen können sich durchaus vorstellen, dass ihre Mitarbeiter nach dem BSV-Modell die Personalvorsorge auch im Ausland durchführen. Öffentlich-rechtliche Organisationen und auf die Schweiz ausgerichtete Betriebe können sich mit einer solchen Idee natürlich weniger anfreunden.



### 3.1.6 Kommentar

- ⇒ Aus der Sicht der Unternehmen, und insbesondere jener als Arbeitgeber, wird die Idee einer freien Wahl der Pensionskasse als "nicht gut" und "nicht willkommen" qualifiziert. Ein bis jetzt organisch gewachsenes Gebilde würde aus der heutigen Unternehmenslandschaft gerissen. Die Unternehmen gingen eines Instrumentes verlustig, das gerade in der heutigen Zeit der Redimensionierung der Betriebe eine wichtige Rolle spielt, werden doch häufig vom Arbeitgeber finanzierte Sozialpläne durch vorzeitige Alterspensionierung über die Pensionskasse realisiert. Zudem darf die Rolle der betrieblichen Pensionskasse als Bindeglied zwischen Unternehmung und ehemaligen Mitarbeitern in ihrer gesellschaftspolitischen Rolle nicht unterschätzt werden.
- ⇒ Es kann festgestellt werden, dass die Unternehmungsleitungen sich stark mit ihren Vorsorgeeinrichtungen identifizieren, und dass sie dem heutigen 3-Säulen-System ein gutes Zeugnis ausstellen. Dies heisst natürlich nicht, dass es nicht mehr verbesserungsfähig ist. Die Ideen die vorgebracht wurden, wie mehr Flexibilität bei Auszahlung von Kapital der zweiten und dritten Säule, eine generelle Förderung der dritten Säule und mehr Flexibilität in der Gestaltungsmöglichkeit von Plänen der zweiten Säule, sollten von den verantwortlichen Stellen in der Verwaltung und im Parlament als ernsthafter Input für Veränderungsvorschläge entgegengenommen werden.
- ⇒ Obwohl das neue Modell eine Belebung des Marktes mit mehr Konkurrenz bringen würde, sind die Arbeitgeber skeptisch, ob sich dies in günstigen Angeboten für die Versicherten auswirken würde (hohe administrative und Marketing-Kosten). Mit der Zeit würden nur noch relativ wenige Anbieter auf dem Markt bleiben; diese wenigen würden dann vermutlich eine Monopolstellung einnehmen, was sich wiederum negativ auf einen aktiven Markt mit Konkurrenz auswirken könnte.
- ⇒ Die meisten grösseren Unternehmen haben die Personalvorsorge als ein wichtiges Element der Personalpolitik erkannt und es entsprechend ihrer Unternehmensstrategie eingesetzt. Mit der freien Wahl der Pensionskasse gingen sie eines Instrumentes verlustig, das erlaubt, die langfristige Ausrichtung des Arbeitsverhältnisses zu unterstreichen. Viele Unternehmen, darunter eine grosse Zahl von KMU, begnügen sich jedoch mit der Erfüllung der gesetzlichen Minimalvorschriften. Für diese Arbeitgeber würde die freie Wahl der Pensionskasse keine grosse Veränderung verursachen. Im Gegenteil, eine Nivellierung der Personalvorsorge auf dem Niveau der Minimalvorschriften könnte, wenn der Abbau der Personalvorsorge bei den übrigen Unternehmen nicht durch andere Arbeitgeberleistungen kompensiert wird, ihre Position auf dem Arbeitsmarkt verbessern.



## 3.2 Die Pensionskassen

### 3.2.1 Einführung / Wertung

Im Rahmen von drei Workshops (in Zürich, Lausanne und Genf) wurden insgesamt 51 Verantwortliche von Vorsorgeeinrichtungen zur freien Wahl der Pensionskasse befragt. Diesen Pensionskassen gehören ca. 400'000 Versicherte an. Die folgende Tabelle zeigt die befragten Vorsorgeeinrichtungen unter Berücksichtigung der Grössenverhältnisse:

Anzahl Versicherte	Vorsorgeeinrichtung	
	in %	in absoluten Zahlen
- 500	11 %	5
501 - 5'000	57 %	29
5'001 - 20'000	17 %	9
20'000 +	15 %	8

Grundsätzlich sind über 93 % der befragten Geschäftsführer der Pensionskassen der Ansicht, dass durch die Einführung der freien Wahl der Pensionskasse die Weiterentwicklung der 2. Säule nicht gefördert werden wird, und dass damit die 2. Säule ihre Existenzberechtigung in der heutigen Form verliert. Dass die heutige berufliche Vorsorge diese Herausforderung bewältigen kann, glauben nur 30 % der befragten Pensionskassen.

Die Auswirkung auf die Zielgruppe Pensionskassen aus der Sicht der Pensionskassenverantwortlichen kann folgendermassen festgehalten werden:

### 3.2.2 Wirtschaftliches Umfeld

Es ist mit einer Konzentration der Anbieter von Pensionskassenplänen zu rechnen. Der Wettbewerb wird sich vor allem im Bereich Rendite und Qualität der Dienstleistungen abspielen. Dass diese Situation den Versicherten durch ein besseres Kosten- und Leistungsverhältnis Vorteile bringt, wird von einem Grossteil der Pensionskassen erwartet. Es sind jedoch ca. 20 % der befragten Pensionskassen skeptisch, dass sich das Kosten- und Leistungsverhältnis verbessert. Die starke Konzentration von Kapital lässt einerseits auf eine Instrumentalisierung der Anlagen mit grösserer Fokussierung auf Shareholder value im Bereich Aktien und Konzentration der Investitionen im Bereich Liegenschaften auf rendite-trächtige Objekte in den heutigen Grossagglomerationen vermuten. Es wird jedoch nur teilweise erwartet (45 %), dass die Anlagepolitik noch weniger vom Arbeitgeber beeinflusst wird, was sich auch auf das Insolvenzrisiko auswirkt. Es ist ebenfalls nicht sicher, ob mit der Einführung der freien Wahl der Pensionskasse den Bedürfnissen der Wirtschaft Rechnung getragen wird. 40 % lehnen diese Aussage ab und 51 % lehnen diese Aussage sogar absolut ab. Andererseits sind nur 6 % der befragten Pensionskassen der Ansicht, dass das Modell den



Bedürfnissen eines effizienten Sozialversicherungssystems besser als dem heutigen System gerecht wird. Parallel dazu ist ersichtlich, dass mit dem vorgeschlagenen Modell die sich wandelnden Bedürfnisse unserer Gesellschaft (Konkubinats-, alleinerziehende Eltern, neue Arbeitszeitmodelle) nicht adäquat abgedeckt werden können.

---

### 3.2.3 Pensionskasse

---

Bei der Einführung der freien Wahl der Pensionskasse wird sich die Professionalisierung im Bereich der Verwaltung der Pensionskasse beschleunigen. Dass sich die paritätische Verwaltung im neuen Modell besser verwirklichen lässt, ist nicht zu erwarten (92 %). Andererseits wird eine verstärkte Entsolidarisierung in der beruflichen Vorsorge erwartet. Das 3-Säulen-Konzept wird grundsätzlich aufgehoben und die heutige 2. Säule ist der 3. Säule zuzurechnen. Diese Entwicklung wird von 98 % der befragten Pensionskassen erwartet. Im Kapitel über die Modellerweiterung wird dieser Aspekt noch deutlicher in Erscheinung treten.

---

### 3.2.4 Arbeitgeber

---

Es wird von allen Pensionskassen (96 % vertreten diese Meinung in absoluter Form) erwartet, dass das Dreiecksverhältnis Pensionskasse - Versicherter - Arbeitgeber aufgelöst wird. Dass sich die Arbeitgeber somit auf das Kerngeschäft beschränken können, wird jedoch von 89 % als nicht begrüssenswert empfunden. Der mit der freien Wahl der Pensionskasse mutmasslich geförderte Abbau der Solidarität auf Betriebsebene wird von einem Grossteil der befragten Pensionskassen abgelehnt (89 %).

---

### 3.2.5 Versicherte

---

Die Einführung einer freien Wahl der Pensionskasse hat eine stärkere Eigenverantwortlichkeit des einzelnen Versicherten zur Folge. Die befragten Pensionskassen sind jedoch grösstenteils (83 %) der Ansicht, dass die Versicherten nicht in der Lage sind, diese Verantwortung wahrzunehmen und bedarfsgerechte **langfristige** (20 – 40 Jahre) Vorsorgeentscheide zu fällen. Ob eine vermehrte Eigenverantwortlichkeit überhaupt ermöglicht werden soll, wird sehr unterschiedlich betrachtet. 52 % der befragten Pensionskassen äusserten sich zustimmend und 48 % ablehnend zu diesem Themenbereich. Die Aussage, dass die berufliche Vorsorge sich zu einem individuell auszuhandelnden Lohnbestandteil entwickelt (83 %), ist - ebenso wie die Erwartung einer Zweiklassengesellschaft in der beruflichen Vorsorge (98 %) - bei der Modelldiskussion ebenfalls in Betracht zu ziehen.

---

### 3.2.6 Leistungen und Beiträge

---

Die Einführung der freien Wahl der Pensionskasse hat einen Leistungsabbau in Richtung gesetzliches Minimum zur Folge. Diese Meinung wird fast einstimmig vertreten (98 %). Trotz einer individuellen Optimierung der Vorsorgeleistungen und dem zu erwartenden Wettbewerb unter den verbleibenden Pensionskassen ist nicht zu erwarten, dass der Leistungsabbau aufgefangen werden kann. Dieser Leistungsabbau wird vor allem Versicherte mit tieferem Einkommen schlechter stellen, da diese nicht in der Lage sind, dies über die private Vorsorge zu kompensieren. In der Diskussion wurde vereinzelt die Ansicht vertreten, dass, um diesem Umstand entgegenzutreten, die heutigen Minimalleistungen angehoben werden sollten. Es ist



mit einer Altersstaffelung der Beiträge zu rechnen, die die Stellung der älteren Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt schwächen wird. Auch diese Erwartungshaltung ist eindeutig (über 89 %). Die Gefahr, dass der Sozialstaat einen Grossteil der heutigen, freiwillig geleisteten überobligatorischen Leistungen übernehmen muss, ist nach Ansicht der befragten Pensionskassen gross.

### 3.2.7 Entwicklung der eigenen Pensionskasse

Ob die Einführung der freien Wahl der Pensionskasse für die Arbeitgeber Vorteile bringen wird, wird nur von 40 % befragten Pensionskassen bejaht. Es wird jedoch klar verneint (96 %), dass die freie Wahl der Pensionskasse für die Versicherten Vorteile bringen wird. Rund 85 % der befragten Pensionskassen nehmen an, bei Einführung dieses Modells nicht weiterbestehen zu können. Die Strategie der weiter im Markt verbleibenden Pensionskassen wird wachstumsorientiert auszurichten sein. Teilweise stellte sich die Frage, wie die Sozialversicherungspolitik in der Schweiz aussehen soll und wie die zukünftige Aufgabe einer 2. Säule definiert wird, um die Frage nach der Entwicklung der eigenen Pensionskasse beantworten zu können.

### 3.2.8 Kommentar

- ⇒ Die pessimistische Darstellung der Auswirkungen ist zum Teil auch abhängig von der negativen Beurteilung des vom BSV vorgelegten Modells durch die Verantwortlichen der Vorsorgeeinrichtungen. Wir werden diverse Vorschläge für Modellanpassungen in einem separaten Kapitel darlegen.
- ⇒ Ob eine stärkere Fokussierung auf die Renditen erfolgen wird (Shareholder value, Immobilienbereich) ist unserer Ansicht nach zu hinterfragen, da die Pensionskassen heute immer häufiger eine professionelle Anlagepolitik betreiben und ihre Renditemöglichkeiten nach Möglichkeit optimieren. Diese Tendenz wird sich fortsetzen, hat aber unserer Ansicht nach durch die Einführung der freien Wahl der Pensionskasse keine strukturelle Veränderung zur Folge.
- ⇒ Die Idee, dass die paritätische Mitbestimmung durch die Versicherten über die Wahl der Pensionskasse erfolgen wird, wird fast einhellig abgelehnt. In der Diskussion wurde ersichtlich, dass die heutige Form der Parität die Bedürfnisse abdeckt. Diese Aussage erfolgt aus der Sicht der Geschäftsführer der Pensionskasse und nicht aus Sicht der Versicherten. Die Frage, ob die Versicherten ihre Mitbestimmungsrechte auch wahrnehmen, kann in diesem Zusammenhang nicht beantwortet werden.
- ⇒ Die Entsolidarisierung, die zu erwarten ist, wird noch deutlicher in der Diskussion der zukünftigen Modellannahmen in Erscheinung treten. Es ist eine deutliche und starke Liberalisierung vorzusehen. Diese radikale Liberalisierung ist zwar nicht erwünscht, doch wird dies als ein notwendiger Bestandteil einer freien Wahl der Pensionskasse angesehen. Diese Anpassung der 2. Säule hat effektiv die Auflösung der bestehenden Strukturen zur Folge. Die heutige 2. Säule wird in die 3. Säule überführt.



- ⇒ Dass der Solidaritätsgedanke auf Betriebsebene den heutigen Stellenwert eingebüsst hat, wird von 89 % der befragten Pensionskassen abgelehnt. Es ist zu dieser Aussage anzumerken, dass sie von den grossen Pensionskassen gemacht wird.
- ⇒ Dass es dem einzelnen Versicherten schwerfällt, langfristige bedarfsgerechte Vorsorgeentscheidungen zu fällen, wird von der Mehrheit der befragten Pensionskassen bestätigt. Da es sich um Zeiträume von bis zu 40 Jahren handelt, verdeutlicht diese Problematik.
- ⇒ Die zu erwartende Entwicklung der Leistungen und Beiträge wird von den befragten Pensionskassen sehr pessimistisch beurteilt. Einerseits wird ein Leistungsabbau angenommen und eine starke Entsolidarisierung, die sich in einer starken Beitragsstaffelung ausdrückt. Ob sich die Stellung von älteren Arbeitnehmern wirklich in dem dargestellten Ausmass verschlechtern wird, kann aus historischen Gründen bezweifelt werden. Im Vorfeld der Einführung des BVG wurde dasselbe Argument betont, ohne dass es sich in der Praxis in dem befürchteten Masse bewahrheitet hat. Dass der Sozialstaat die freiwillig geleisteten überobligatorischen Leistungen bei einem Leistungsabbau zu übernehmen hat, stimmt nachdenklich. Es ist zu prüfen, ob das vom BSV favorisierte "Modell der Zielhierarchie" versus "Verfassungsrechtliches Modell" neu zu überdenken ist. Diese Frage stellt sich, da nach Ansicht der befragten Pensionskassen bei einer konsequenten Festlegung der Modellannahmen von einem Verschwinden der 2. Säule auszugehen ist und die berufliche Vorsorge individuell erfolgt.
- ⇒ 85 % der befragten Pensionskassen würden bei der Einführung der freien Wahl der Pensionskasse nicht weiterbestehen. Es wird vor allem von grossen Pensionskassen (20'000 +), ein Weiterbestand in Betracht gezogen. Andererseits wird erwartet, dass vor allem Pensionskassen bzw. Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen von Banken und Versicherungen weiterbestehen würden.



## 4. Fragen zur Abwicklung

### 4.1 Durchführungstechnische Aspekte

Es ist aus der Sicht der befragten Pensionskassen nicht mit einer Vereinfachung des Verwaltungsaufwands zu rechnen. Aus der Diskussion wird ersichtlich, dass die verschiedenen Pensionskassen ebenso viele Mutationen wie bisher erwarten, und dass sogar mit einem Mehraufwand zu rechnen ist. Das neue System wird von einem Grossteil der befragten Pensionskassen als komplizierter, erklärungsbedürftiger und damit auch als aufwendiger betrachtet. Es müssen verschiedene, individuelle Leistungspaletten für unterschiedliche Vorsorgebedürfnisse angeboten werden. Aufgrund der zu erwartenden Bestandesstruktur, die sich aus Versicherten in der ganzen Schweiz zusammensetzt, wird ein Mehraufwand und eine zusätzliche Verantwortung, die von den Pensionskassen zu tragen sind, erwartet. Vor allem ist auch auf das Inkasso-Risiko bei den Beiträgen, wie es heute bereits bei Sammeleinrichtungen anzutreffen ist, hinzuweisen. Es ist ausserdem ein Aussendienst aufzubauen und laufend zu schulen. Da die befragten Pensionskassen eine relativ schnelle Konzentration auf wenig Anbieter erwarten, blieb die Diskussion der durchführungstechnischen Aspekte auf diese grundsätzlichen Aussagen beschränkt.

### 4.2 Versicherungstechnische Aspekte

#### 4.2.1 Entsolidarisierung

Die befragten Pensionskassen weisen in ihren heutigen Vorsorgeplänen noch Solidaritäten im Bereich der Altersleistungen (89 %) und Risikoleistungen (94 %) auf. Dass diese Solidaritätskomponenten mit der freien Wahl aufzuheben wären, daran wird nicht gezweifelt. Es werden nach der Einführung der freien Wahl der Pensionskasse nur Vorsorgepläne auf der Basis von Sparkassen-/Risikolösungen mit individueller Finanzierung angeboten. Die Entsolidarisierung bedeutet somit die Anwendung des individuellen Äquivalenzprinzips. Zu 90 % erwarten die befragten Pensionskassen eine paritätische Festlegung der Beiträge. Auch in bezug auf subventionierte, vorzeitige Pensionierungen wird sich die Entsolidarisierung erschwerend auswirken, da Versicherte oder Arbeitgeber die versicherungstechnischen Kürzungen individuell auszufinanzieren haben. Auch im Bereich der Gewinnverteilungen ist mit einer Entsolidarisierung zu rechnen, womit die heutigen Steuerungsmöglichkeiten hinsichtlich Finanzierung und Gewährung von Leistungsverbesserungen weitgehend hinfällig werden.

#### 4.2.2 Leistungsniveau

Wie bereits mehrfach aufgeführt, ist mit einem Abbau des heutigen Leistungsniveaus zu rechnen. Einerseits werden sich die versicherten Leistungen gegen das gesetzliche Minimum nivellieren. Andererseits sind 94 % der befragten Pensionskassen der Ansicht, dass sich vor allem jüngere Versicherte aus Gründen der Lohnoptimierung in den ersten Jahren ihres Berufslebens auf Minimalleistungen beschränken werden, und dass die tieferen Beiträge und die fehlenden Zinsen im Rücktrittsalter tiefere Altersleistungen zur Folge haben werden.



---

### 4.2.3 Versicherungstechnische Aspekte

---

Die zu erwartende Entsolidarisierung führt zu alters-, geschlechts- und zivilstandsabhängigen Prämien. Diese Entwicklung wird von 96 % der befragten Pensionskassen erwartet. Ebenfalls wird sich die einzelne Pensionskasse gegen sogenannte schlechte Risiken zu schützen versuchen. Von 98 % der Pensionskassen wird die Einführung von generellen Arztuntersuchungen, Vorbehalten und Zusatzprämien erwartet. Ebenfalls ist mit der Abwälzung des Langleberisikos auf die einzelnen Versicherten zu rechnen.

## 4.3 Verwaltungskosten

Es wird mit einer Kostenverminderung im Bereich der direkten Verwaltungskosten gerechnet, da die Pensionskassen grösser werden. Die Kostenverminderung ist jedoch nicht beliebig fortsetzbar, da ab einer bestimmten Anzahl von Versicherten nicht mehr mit substantiellen Einsparungen zu rechnen ist. Dies wird in der Diskussion als "Grenzkosten" bezeichnet. Andererseits ist zu beachten, dass zum heutigen Zeitpunkt bei einem grossen Teil der Pensionskassen der Arbeitgeber einen ansehnlichen Teil der Verwaltungskosten übernimmt. Bei der Einführung der freien Wahl der Pensionskasse ist nicht mehr mit diesem Finanzierungsbeitrag des Arbeitgebers zu rechnen. Die zukünftigen Verwaltungskosten werden zusätzlich vom neu zu schaffenden Aussendienst beeinflusst werden. Auch wird teilweise mit relativ hohen Marketing-Kosten gerechnet. Ebenfalls sind die heutigen EDV-Lösungen anzupassen bzw. neu aufzubauen (Originalzitat: "Die heutige EDV-Lösung kann man wegwerfen"), was sich auf die Verwaltungskosten auswirkt. Es sind 87 % der befragten Pensionskassen der Ansicht, dass es gesamtschweizerisch kein besseres Kosten- / Nutzenverhältnis geben wird. Andererseits sind trotzdem 42 % der Meinung, dass die Versicherten individuell ein besseres Kosten-/Nutzenverhältnis finden werden.

## 4.4 Gewinne und Verluste

Zukünftige Gewinne für die aktiven Versicherten und für die Rentenbezüger werden aus dem effektiv erwirtschafteten Vermögensteil finanziert werden. Dieser Mechanismus hat zur Folge, dass bei stagnierenden Löhnen und hohen Renditen grosse Verzerrungen zwischen den Generationen von aktiven Versicherten und Rentenbezügern entstehen können. Diese Tendenzen werden von der Mehrheit der Pensionskassen erwartet.

## 4.5 Aufsicht /Kontrolle

Wenn es nur noch wenige Anbieter für die Durchführung der beruflichen Vorsorge gibt, die gesamtschweizerisch tätig sind, ist auch die Beaufsichtigung der Pensionskassen auf eine neue Basis zu stellen. Diese Aussage wird von 98 % der befragten Pensionskassen bestätigt. Es wird angenommen, dass es sich bei den Anbietern vor allem um Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen von Banken und Versicherungen handeln wird.

Aus der Diskussion wurde ersichtlich, dass die Kontrolle der Beitragsüberweisung von den Kontrollstellen durchgeführt werden sollte, wobei der Arbeitgeber die Zahlungsadresse bekanntzugeben hat.



## 4.6 Systemwechsel

Der überwiegende Anteil der befragten Pensionskassen erwartet, dass bei der Einführung des neuen Systems die Mehrheit der Pensionskassen eine Totalliquidation durchzuführen hat. Ausserdem erwarten 83 %, dass mehr als ein Drittel der Versicherten die bisherige Pensionskasse verlassen werden. Dieses Szenario hat zur Folge, dass ein grosser Teil der Vermögenswerte zu liquiden Mitteln gemacht wird. Der Einfluss des Systemwechsels wäre vermutlich auch auf die Börse und auf den Immobilienmarkt sehr gross.

Die Eintrittsgeneration des neuen Systems, die solidarische Beiträge erbracht hat, wird als Verlierer im heutigen System betrachtet (96 %).

## 4.7 Öffentlich-rechtliche Pensionskassen

Pensionskassen mit einem Fehlbetrag würden durch die Einführung der freien Wahl der Pensionskasse äusserst eingeschränkt werden (94 %). Trotz dieser Erwartung sind nur knapp 43 % der befragten Pensionskassen der Ansicht, dass diese Pensionskassen von einem Systemwechsel ausgeklammert werden müssten.

## 4.8 Kommentar

- ⇒ Die freie Wahl der Pensionskasse wird mit grosser Wahrscheinlichkeit keine Vereinfachung des Verwaltungsaufwands zur Folge haben. Die heutige Homogenität des Versichertenbestandes wird relativ hoch bewertet. Ebenso ist ein gewisser Respekt vor dem Inkasso-Risiko erkennbar, da individuelle Prämienabrechnungen mit jedem einzelnen Versicherten erwartet werden. Aufgrund der Aussagen des Sicherheitsfonds hat es sich herausgestellt, dass beim heutigen System das Inkasso-Problem vor allem bei kleinen und kleinsten Anschlüssen vorhanden ist. Wird das Inkasso auf der Ebene des einzelnen Versicherten durchgeführt, so kann sich diese Problematik sehr wohl verstärken.
- ⇒ Der Verwaltungsaufwand wird ebenfalls beeinflusst durch die verschiedenen Leistungspaletten, die von den Pensionskassen aus Marktgründen angeboten werden müssen.
- ⇒ Die Entsolidarisierung hat nach Ansicht der befragten Pensionskassen aus versicherungstechnischer Sicht einen grossen Einfluss. Dabei ist nicht nur die Entsolidarisierung zwischen jüngeren und älteren Versicherten, sondern auch zwischen gesunden (gemäss Statistik) und eher kranken (effektiv und gemäss Statistik) Versicherten zu erwarten. Einerseits ist diese Problematik aus versicherungstechnischer Sicht, aber auch aus personalpolitischer Sicht zu betrachten und die gewählten Massnahmen werden aus beiden Blickwinkeln zu hinterfragen sein. Die Diskussion unter den befragten Pensionskassen befasste sich ebenfalls eingehend mit der heutigen Invalidierungspraxis der IV-Stellen und der Einführung von möglichen Schutzmassnahmen. Bedenklich ist die fast einhellig erwartete Richtung des versicherten Leistungsniveaus gegen das gesetzliche Minimum.



- ⇒ Es ist zum heutigen Zeitpunkt schwierig, die effektiv zu erwartenden Zu- und Abnahmen in den Verwaltungskosten gegeneinander in Rechnung zu stellen. Die Bestandesvergrößerung wird zu Kostenreduktionen führen, die Heterogenität der Bestände wird zu Kostenzunahmen führen. Neue Marketingmassnahmen und neue EDV-Systeme werden ebenfalls zu einer Zunahme der Verwaltungskosten führen, die vielleicht mit geeigneten Verwaltungsrestrukturierungen aufgefangen werden können. Analog kann man sich fragen, ob bei der AHV, bei der IV oder bei den Krankenkassen effektive Kostensenkungstendenzen oder Verwaltungsvereinfachungen feststellbar sind.
- ⇒ Im Bereich der Gewinnverteilung hat die direkte Weitergabe der auf dem jeweiligen Vermögensanteil erwirtschafteten Rendite die Diskussion nach dem garantierten Zins von 4 % ausgelöst, und es stellen sich zahlreiche Fragen, ob beispielsweise Wertschwankungsreserven noch angebracht sind, ob der aktive Versicherte nicht nur am Gewinn, sondern auch am Verlust (bei einer Niedرزinsphase) partizipieren sollte oder wie die Rentenbezüger zu behandeln sind.
- ⇒ Da die berufliche Vorsorge von gesamtschweizerisch tätigen Anbietern durchgeführt wird, sollte auch die Aufsicht der durchführenden Stellen auf nationaler Ebene sein. Aufgrund der zu erwartenden Betreiber (Einrichtungen von Banken und Versicherungen), stellt sich dann auch die Frage nach einer Verschmelzung der Aufsicht von (noch wenigen) Pensionskassen bzw. Sammeleinrichtungen und von Versicherungsgesellschaften.
- ⇒ 98 % der befragten Pensionskassen vertreten die Meinung, dass eine Mehrheit der Pensionskassen gezwungen sein wird, eine Totalliquidation durchzuführen. In der Diskussion wird vereinzelt die Meinung vertreten, dass jede Kasse eine Totalliquidation mit Verteilung der freien Mittel durchzuführen hat. Die neuen Bestandesstrukturen mit den hohen Liquiditätsanteilen werden ebenfalls neue Anlagestrukturen notwendig machen.
- ⇒ Obwohl öffentlich-rechtliche Pensionskassen mit einem Fehlbetrag durch die Einführung der freien Wahl der Pensionskasse in Schwierigkeiten geraten, ist der Grundtenor, dass für diese Pensionskassen keine Sonderregelung einzuführen sei. Die in der Diskussion erwähnten Lösungsvorschläge bewegen sich in Richtung Leistungsabbau und Sanierung über Steuern, was zahlreiche öffentlich-rechtliche Körperschaften vor grosse Herausforderungen stellen würde.
- ⇒ Die Diskussion über Übergangsregelungen wurde nur in einer allgemeinen Form geführt. Es war die einhellige Meinung, dass die Umstellung entweder langwierige Übergangsregelungen verursachen würde oder dass sich die Versicherten mit grundsätzlichen und kurzfristig veränderten Vorsorgebedingungen konfrontiert sehen würden. Offen bleibt auch die Frage des Vorsorgeträgers und der Leistungsgarantie für diejenigen Rentner, deren Pensionskasse sich aus der beruflichen Vorsorge zurückziehen würde.



## 5. Modell des BSV

### 5.1 Erweiterung des Modells

Das vom BSV vorgeschlagene Modell gab in den Workshops zu grundsätzlichen Bemerkungen Anlass. Die einzelnen Problemkreise (Leistungsabbau, Unvereinbarkeit mit dem 3-Säulen-Konzept, heutige Kollektivität, Durchführungs- und Umstellungsproblematik, etc.), werden in den einzelnen Kapiteln dargelegt. Falls die freie Wahl der Pensionskasse eingeführt wird, ist nach Meinung der befragten Vorsorgeeinrichtungen mit einem weitergehenden Modell zu arbeiten. Die hauptsächlich erwähnten Modellerweiterungen wurden folgendermassen formuliert:

- **Trägerschaft:** da die berufliche Vorsorge nicht mehr firmenspezifisch geregelt wird, wird die Wahl der Vorsorge zur alleinigen Angelegenheit des Arbeitnehmers. Konsequenterweise ist der Arbeitgeber in diesem Modell vollständig auszuschliessen. Der Arbeitgeber wird den Lohn im Sinne einer Gesamtvergütung erbringen. Der Arbeitnehmer entscheidet dann, wieviel er in die berufliche Vorsorge einzahlen will und welche Vorsorgeleistungen seiner Situation angemessen sind. Aus vorsorgepolitischen und steuerrechtlichen Überlegungen wird der Gesetzgeber für die Beitragszahlung einen Mindest- und einen Höchstbetrag festlegen müssen. Die heutige sozialpartnerschaftliche Trägerschaft der 2. Säule wird aufgehoben.
- **Gesetzgebung:** die Gesetzgebung (inkl. Steuergesetzgebung) ist ebenfalls anzupassen, d.h. die heutigen Einschränkungen betreffend Planmässigkeit und Kollektivität etc. sind aufzuheben.
- **Bundesverfassung:** das 3-Säulen-Konzept verliert beim Modell der freien Wahl der Pensionskasse seine Berechtigung. Die 2. Säule und die 3. Säule müssen grundsätzlich zusammengelegt werden.

### 5.2 Kommentar

⇒ Die Teilnehmer sprechen sich vehement gegen eine freie Wahl der Pensionskasse aus. Wird eine Einführung trotzdem ins Auge gefasst, so müsste das Modell überarbeitet werden. Es handelt sich nach Meinung der befragten Teilnehmer um eine Systemänderung, die auch entsprechender gesetzlicher Anpassungen bedürfen würde. Die angestrebte Entwicklung einer Individualisierung in der beruflichen Vorsorge, die in einer freien Wahl der Pensionskasse enden soll, ist nicht vereinbar mit gesetzlichen Bestimmungen, die den Arbeitgeber nach wie vor in den Vorsorgeprozess einbinden.



## 6. Erfahrungen aus dem Ausland

Dieses Dokument beinhaltet die Schlussfolgerungen einer internationalen Studie, welche die Vorsorgeleistungen in Chile, Frankreich, Hong Kong, Grossbritannien und den USA vergleicht. Eine Zusammenfassung für jedes Land ist in der Beilage dieser Studie in englischer Sprache aufgeführt.

Ziele dieser Studie sind:

- Die Auswirkungen der Einführung der freien Wahl der Pensionskasse in Ländern, in denen ein solches System besteht, zu analysieren;
- Abschätzen von möglichen Alternativen zur freien Wahl der Pensionskasse in den Ländern, die die freie Wahl nicht eingeführt haben.

In diesem Bericht konzentrieren wir uns auf die Alters-, Todesfall- und Invaliditätsleistungen.

Die Auswahl der Länder erfolgte in Zusammenarbeit mit dem BSV. Die Studie liefert relevante Erfahrungen ausserhalb der Schweiz, welche die Lösungsvielfalt für das Problem aufzeigt, mit dem auch andere Länder weltweit konfrontiert sind.

### 6.1 Einleitung

Die Leistungen werden mit Hilfe des 3-Säulen-Konzept analysiert, in dem:

- die erste Säule die Leistungen der Sozialversicherungen beinhaltet;
- die zweite Säule die gesamte berufliche Vorsorge, einschliesslich der obligatorischen Arbeitgeberbeiträge, umfasst; und
- die dritte Säule aus den individuellen Ersparnissen besteht.

In dieser Studie wird das Modell "Freie Wahl der Pensionskasse" in der 2. Säule angesiedelt.

Bei einem internationalen Vergleich von Vorsorgeleistungen kann die Studie jedoch nicht auf die Leistungen der 2. Säule beschränkt werden. Es müssen alle Leistungen berücksichtigt werden, da die Aufteilung der Arbeitnehmerbeiträge in drei Säulen von Land zu Land stark verschieden ist:

- In Chile gibt es tatsächlich nur zwei Säulen, die hauptsächlich von den Arbeitnehmern getragen werden;
- Die Vereinigten Staaten und Grossbritannien haben ein verhältnismässig niedriges Sicherheitsnetz (1. Säule) und eine hohe berufliche Vorsorge. Das Unternehmen übernimmt normalerweise den Hauptanteil der Vorsorge für die Arbeitnehmer und ist sehr flexibel in der Bestimmung des Leistungspakets;
- In Frankreich sind die meisten Leistungen Sozialversicherungsleistungen oder sie gehören in die obligatorische berufliche Vorsorge; der Staat übernimmt somit die Hauptleistungen und hat die 2. Säule organisiert.



Die Gesetzgebung und auch die steuerrechtlichen Bestimmungen über die Vorsorge für die Arbeitnehmer sind die Ursache für die Unterschiede in der Zusammensetzung der drei Säulen. Insbesondere die 2. und 3. Säule sind von der Besteuerung der Vorsorgeleistungen betroffen. Unterschiedliche Gesetzgebungen und Besteuerungen sind auf diverse Faktoren zurückzuführen, wie:

- politische, wirtschaftliche und historische Faktoren z.B.:
  - Chile hatte ein starkes autokratisches politisches System, das die Einführung des aktuellen Vorsorgesystems erleichterte;
  - Die Vereinigten Staaten und Grossbritannien haben kapitalistische Wirtschaftssysteme, in denen es gänzlich akzeptiert ist, dass grosse Unterschiede im Bereich der Vorsorgeleistungen des Einzelnen auftreten;
  - In Frankreich hat die Idee der "Gleichheit" einen hohen Stellenwert und weist dem Staat die wichtige Rolle zu, die Unterschiede im Bereich der Vorsorge des Einzelnen zu mindern;
- Kulturelle Faktoren, z.B. in der asiatischen Kultur, ist der Zusammenhalt der Familie immer noch sehr wichtig für die Vorsorge. Das erklärt, warum die vom Arbeitgeber - oder vom Staat - erbrachten Leistungen in Hong Kong immer noch sehr niedrig sind;
- Das Niveau der wirtschaftlichen Entwicklung: Länder mit einem hohen wirtschaftlichen Entwicklungsgrad haben auf staatlicher Ebene sowohl höhere globale Niveaus als auch höhere berufliche Vorsorgeleistungen als die Entwicklungsländer.

Solche Faktoren erklären auch die bedeutenden Unterschiede in der den Arbeitnehmern gebotenen Flexibilität in der Höhe der Vorsorgeleistungen der verschiedenen Länder. Die Länder mit der grössten Flexibilität sind Grossbritannien und die Vereinigten Staaten, diejenigen mit der niedrigsten Flexibilität sind Frankreich und Hong Kong.

## 6.2 Wie sind die Leistungen der verschiedenen Länder aufgebaut - eine Zusammenfassung

Nachstehend folgt eine Zusammenfassung - nach Ländern aufgegliedert - wie die Vorsorgeleistungen der fünf Länder dieser Studie zustandekommen. Detailliertere Informationen sind in der Beilage dieses Berichts aufgeführt.

---

### 6.2.1 Chile

---

Chile war das erste lateinamerikanische Land, das von einem nicht finanzierten Sozialversicherungssystem (reines Umlageverfahren) im Leistungsprimat zu einem vorfinanzierten Beitragsprimatsystem (Kapitaldeckungsverfahren) übergegangen ist.

Mit dem heutigen System zahlen die Arbeitnehmer sämtliche Beiträge an eine zugelassene Vorsorgeeinrichtung ihrer Wahl. Das chilenische Modell an sich ist ein wichtiges Beispiel für diese Untersuchungen, da es nur wenige Länder gibt, in denen die Arbeitnehmer ihre Vorsorgeeinrichtung wählen dürfen.



Auswahlelemente für Arbeitnehmer sind:

- Die Pensionskasse, bei der das Geld angelegt wird und indirekt das Anlageportefeuille. Eine strenge Gesetzgebung hat jedoch zu einer Konzentration des Geldes bei einer relativ kleinen Anzahl von Vorsorgeeinrichtungen geführt, die das Geld auf sehr ähnliche Weise anlegen;
- Die Höhe des Beitrags: Die Beiträge setzen sich aus obligatorischen Beiträgen zusammen, die Arbeitnehmer können jedoch begrenzt freiwillig zusätzliche Beiträge entrichten;
- Die Art der Auszahlung der Vorsorgeleistungen: Es gibt mehrere Auszahlungsmöglichkeiten.

In Chile werden fast alle Leistungen aus der 2. Säule bezahlt. Der Staat erbringt keine Leistungen, es sei denn, die Vorsorgeleistungen liegen unter einem garantierten Niveau.

Das chilenische Modell wurde sehr gelobt und mehrere andere, hauptsächlich lateinamerikanische Länder, haben ein ähnliches Vorsorgesystem eingeführt. Der wirtschaftliche Aufschwung in Chile wurde diesem System zugeschrieben, da dadurch mehr Geld im Land investiert und das Vertrauen der chilenischen Bevölkerung in die Altersvorsorge wiederhergestellt wurde.

Das System wird aber auch kritisiert. Die Konkurrenz zwischen den verschiedenen Pensionskassen ist sehr gross und diese wollen so viele Mitglieder wie möglich anziehen. Das führt zu hohen Marketing-Ausgaben, die indirekt von den Versicherten bezahlt werden. Strenge Investitionsbestimmungen verhinderten eine Diversifikation, und die effektive Kapitalverzinsung ist in den letzten Jahren gesunken. Ausserdem ist die Deckung nicht vollumfänglich, z. B. sind 1.8 % der Arbeitnehmer immer noch nicht versichert.

---

### 6.2.2 Frankreich

---

In Frankreich sind das Sozialversicherungssystem und die AGIRC/ARRCO Systeme (obligatorische Systeme der 2. Säule), an welche Arbeitgeber und Arbeitnehmer Beiträge zahlen, die Stützpfeiler der Altersvorsorge. Französische Arbeitnehmer verfügen über sehr wenig Flexibilität in ihrer Altersvorsorge. Das passt zum Konzept des Wohlfahrtsstaates, in dem sich die Bürger nicht um ihre Altersvorsorge kümmern müssen, da dies vom Staat erledigt wird.

Alle diese Systeme werden gemäss der "répartition" oder dem Umlageverfahren finanziert. Aufgrund der Überalterung der Bevölkerung stehen sie vor erheblichen finanziellen Problemen. Ausserdem wird das relativ hohe Leistungsniveau, das den Arbeitgebern aufgezwungen wird, oft kritisiert. Es habe negative Auswirkungen auf die Konkurrenzfähigkeit der französischen Wirtschaft, insbesondere auf das Ausmass der Arbeitslosigkeit.

Das führte zu einer Diskussion zwischen zwei Gruppen:

- Die eine will das heutige Wohlfahrtssystem beibehalten und das Prinzip der "égalité" aufrechterhalten. Sie sind der Ansicht, dass die Vorsorgesysteme in den angelsächsischen Ländern stark ungleiche Leistungen zwischen einzelnen Versicherten zur Folge haben;
- Die andere Gruppe will den internationalen Trends folgen und im Kapitaldeckungsverfahren finanzierte Systeme ermöglichen; ausserdem will sie die Flexibilität für die Arbeitnehmer erhöhen.



Die neueste Gesetzgebung gestattet den Unternehmen, zusätzliche finanzierte berufliche Vorsorgepläne einzurichten, wie z. B. "Plans d'épargne d'entreprise" und "Plans d'épargne retraite", die zum Typ der Beitragsprimatpläne gehören. Kurzfristig werden diese hauptsächlich auf Arbeitnehmer mit hohem Einkommen angewendet.

---

### 6.2.3 Hong Kong

---

Hong Kong entfernt sich von einem System, in welchem der Staat ein niedriges Sicherheitsnetz für Altersleistungen geboten hat und die Hauptverantwortung für die Altersleistungen bei der Familie lag. Im neuen System, "Mandatory Provident Fund (MPF)" genannt, wird der grösste Teil der Verantwortung für die Altersvorsorge von den Unternehmen getragen.

Der MPF ist immer noch in der Einführungsphase. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind verpflichtet, jeweils mindestens 5 % des Lohnes an die Vorsorgeeinrichtung zu zahlen. Bestehende zugelassene Versicherungspläne können von einer Ausnahmeregelung der MPF-Verordnung Gebrauch machen, wenn sie mindestens die Leistungen des MPF erbringen.

Durch die Übergabe Hong Kongs an China ist die endgültige Fassung und die Einführung des MPF verzögert worden.

---

### 6.2.4 Grossbritannien

---

Grossbritannien besitzt ein 3-Säulen-System für die Altersvorsorge:

- Die 1. Säule ist relativ klein und besteht aus einer einheitlichen und einer einkommensbezogenen Rente. Arbeitgeber können für den einkommensbezogenen Teil aus der Sozialversicherung ausscheiden und ihn durch den beruflichen Vorsorgeplan ersetzen;
- Die 2. Säule ist wichtig und setzt sich sowohl aus Leistungsprimat- als auch Beitragsprimatplänen zusammen, was den Arbeitnehmern breit gefächerte Möglichkeiten zur Auswahl bietet. Die Arbeitnehmer können aus dem beruflichen Vorsorgeplan austreten, indem sie sich einem "Personal Pension Schemes (PPS)" anschliessen. Es handelt sich dabei um individuelle Beitragspläne, die eigentlich zur 3. Säule gehören;
- Die 3. Säule wird demnach aufgrund der Zunahme in den PPS immer wichtiger.

Die PPS in Grossbritannien sind relativ neu. Arbeitnehmern ist es erlaubt, aus der Vorsorgeeinrichtung ihrer Firma, ja sogar für den einkommensbezogenen Teil aus der Sozialversicherung auszutreten und diese Vorsorgeleistungen durch einen individuellen Beitragsprimatplan zu ersetzen. Zu Beginn waren die PPS durch einen Verkaufsskandal beeinträchtigt, wobei viele Arbeitnehmer schlecht beraten wurden. Die Versicherungseinrichtungen haben nämlich empfohlen, auf arbeitgeberunterstützte Vorsorgepläne zu verzichten und statt dessen in persönliche Vorsorgepläne zu investieren. Die Regierung ergriff Massnahmen gegen diese Einrichtungen und hat die betreffenden Bestimmungen verbessert.

Zusätzlich zu der persönlichen Vorsorge hat Grossbritannien einen ausgebauten Vorsorgemarkt, der den Arbeitnehmern eine grosse Flexibilität bietet.



---

### 6.2.5 Vereinigte Staaten

---

Die Vereinigten Staaten haben ein 3-Säulen-Vorsorgesystem: die 1. Säule beinhaltet die Sozialversicherungen, die 2. Säule Leistungs- und Beitragsprimatpläne - oft eine Kombination der beiden - und die 3. Säule persönliche Alterskonten.

Das Sozialversicherungssystem gewährt eine Grundbasis der Leistungen. Das dabei entstandene Defizit wirft Fragen über die Finanzierung auf. Verschiedene Vorschläge wurden bereits gemacht, um den Weiterbestand zu sichern. Die Überlegungen und Diskussionen schliessen auch Privatisierungsvorschläge ein, die ein Modell nach chilenischem Muster vorsehen.

Die 2. Säule in den Vereinigten Staaten besteht aus sogenannten "qualified plans", die Steuervorteile bieten und sogenannten "nonqualified plans", welche hauptsächlich aus Beitragsprimatplänen bestehen und der Kader-Vorsorge dienen. In den USA bietet die 2. Säule den Arbeitnehmern eine grosse Flexibilität.

Viele der neuen Vorsorgepläne sind nach dem Beitragsprimat-System aufgebaut. Die bestehenden Leistungsprimatpläne wurden zu einem grossen Teil in sogenannte "Hybrid"-Pläne umgewandelt, was einem Basisplan nach dem Leistungsprimat und einem Beitragsprimatplan als Ergänzung entspricht. Die weiteren Leistungsprimatpläne wurden in Beitragsprimatpläne umgewandelt. Es ist anzumerken, dass die Bezeichnung Beitragsprimatplan in den Vereinigten Staaten für reine Sparpläne reserviert ist, in welchen die Planleistungen aus individuellen Sparkonti bestehen. Schweizerische Beitragsprimatpläne mit garantiertem Zins von 4.0 % und nicht individueller Aufteilung zwischen Prämien und Sparkonti werden normalerweise als "cash balance plans" bezeichnet und werden den Leistungsprimatplänen zugeordnet.

Es gibt viele verschiedene Arten von Beitragsprimatplänen in den USA. Es gibt sogenannte

- Profit sharing plans: Der Arbeitgeberbeitrag ist vom Gewinn der Firma abhängig;
- Money purchase plans: Diese Pläne entsprechen den schweizerischen Beitragsprimatplänen;
- Stock bonus plan: Die Beiträge werden in Form von Aktien und Beteiligungen geleistet;
- 401(k) plans: Die Arbeitgeber leisten freiwillige Beiträge unter steuerbegünstigten Voraussetzungen.

Es ist interessant zu sehen, dass trotz der vielen Möglichkeiten, die es für die Arbeitnehmer gibt, auf eine steuerbegünstigte Weise Geld für das Alter zu äufnen, die Sparquote in den Vereinigten Staaten sich in den vergangenen Jahren nicht erhöht, sondern dass sie sich sogar ein wenig gesenkt hat.

Die vermehrte Einführung dieser verschiedenen Typen von Beitragsprimatplänen haben jedoch eine grössere Flexibilität bei den Freizügigkeitsleistungen zur Folge gehabt. Die Leistungsprimatpläne in den USA haben bisher keine Übertragung von Freizügigkeitsleistungen auf die Vorsorgeeinrichtung des neuen Arbeitgebers zugelassen. Es sind momentan verschiedene Gesetzesinitiativen in Bearbeitung, die sich dieser Problematik widmen.



## 6.3 Wahlmöglichkeiten für Arbeitnehmer in den ausgewählten Ländern

Nachfolgend behandeln wir verschiedene Wahlmöglichkeiten für Arbeitnehmer und nennen einige Beispiele aus den fünf ausgewählten Ländern.

---

### 6.3.1 Wahl einer Mitgliedschaft bei einer beruflichen Vorsorgeeinrichtung

---

Arbeitnehmer in der Schweiz sind heute verpflichtet, einer beruflichen Vorsorgeeinrichtung beizutreten. Das ist in anderen Ländern nicht immer der Fall, z. B.:

- Die Gesetzgebung in Grossbritannien verbietet den Arbeitgebern, den Beitritt zu einer Vorsorgeeinrichtung als Bedingung im Arbeitsvertrag festzulegen;
- Arbeitnehmer von französischen Unternehmen, die einen Beitragsprimatplan nach Artikel 82 oder einen "Plan d'épargne d'entreprise" eingerichtet haben, sind nicht verpflichtet, an diesem Plan teilzunehmen.

---

### 6.3.2 Wahl des Finanzierungsbeitrags

---

Schweizer Arbeitnehmer sind verpflichtet, der Vorsorgeeinrichtung des Arbeitgebers beizutreten. In einigen anderen Ländern ist das nicht unbedingt der Fall; Arbeitnehmer können sich für den Erwerb von Leistungen in einer anderen Vorsorgeeinrichtung als derjenigen ihres Arbeitgebers entscheiden:

- Arbeitnehmer in Grossbritannien können aus der Vorsorgeeinrichtung ihres Arbeitgebers austreten und die Finanzierung ihrer Altersleistungen durch ein Personal Pension Scheme wählen. Ferner können sie ebenfalls auf einen gewissen Teil der Sozialversicherungen verzichten und diesen Anteil durch Personal Pension Scheme finanzieren;
- In Chile werden Vorsorgeeinrichtungen nicht vom Arbeitgeber organisiert, sondern vom Staat. Arbeitnehmer in diesem Land können unter den zugelassenen Vorsorgeeinrichtungen frei wählen.

---

### 6.3.3 Wahl der Höhe der Arbeitnehmerbeiträge

---

Das Schweizer Steuerrecht verbietet den Arbeitgebern, den Arbeitnehmern eine freie Wahl der Höhe der periodische Beiträge zuzugestehen oder, auf steuergünstiger Basis, zusätzliche freiwillige periodische Beiträge an die Vorsorgeeinrichtung zu erbringen. Viele andere Länder gestatten jedoch diese Flexibilität:

- Das chilenische System ermöglicht den Arbeitnehmern, zusätzlich zum obligatorischen Arbeitnehmerbeitrag, einen Beitrag bis zu 10 % des Lohnes (begrenzt) als freiwillige Spareinlagen auf steuergünstiger Basis zu leisten;
- In Frankreich ermöglichen die "Plans d'épargne retraite" den Arbeitnehmern, die Höhe ihrer Beiträge (begrenzt) zu bestimmen. Der Arbeitgeber kann Beiträge (begrenzt) zu gleichen Teilen ausrichten, d.h. der Arbeitgeber zahlt nur einen Beitrag, wenn auch der Arbeitnehmer



Beiträge leistet. Die Höhe des Arbeitgeberbeitrags hängt von der Höhe des Arbeitnehmerbeitrags ab, z.B. ein Drittel des Arbeitnehmerbeitrags;

- Viele Vorsorgeeinrichtungen in Grossbritannien und den USA, insbesondere im Beitragsprimat, gestatten den Arbeitnehmern, zusätzliche, freiwillige Beiträge bis zu einer bestimmten Höhe zu erbringen. Zudem sind paritätische Sparpläne vorherrschend.

---

#### 6.3.4 Wahl der Anlagen

---

Aufgrund der schweizerischen Gesetzgebung ist es für die Vorsorgeeinrichtungen nur unter Einhaltung diverser Bedingungen möglich, die Arbeitnehmer entscheiden zu lassen, wie ihre erworbenen Altersleistungen investiert werden sollen. Andere Länder gestatten jedoch diese Wahl ohne so grosse Einschränkungen:

- In Chile können Arbeitnehmer indirekt die Anlageart wählen und zwar durch die Wahl unter mehreren Vorsorgeeinrichtungen, die jeweils über unterschiedliche Anlageportefeuilles verfügen können;
- In Grossbritannien und den USA bieten viele Pläne, insbesondere solche im Beitragsprimat, den Arbeitnehmern die Wahl aus einer Palette von Anlageportefeuilles mit unterschiedlichem Risikograd. Jedes Portefeuille besteht normalerweise aus einer Reihe von Anlagearten; Investmentgesellschaften werden oft zu diesem Zweck genutzt. Vorsorgeeinrichtungen schränken häufig die Wahl der kurz vor dem Rentenalter stehenden Arbeitnehmer ein, um grosse Investitionsverluste vor der Pensionierung zu vermeiden.

## 6.4 Übertragbarkeit der Vorsorgeleistungen

Ein wichtiger Faktor der freien Wahl ist die Möglichkeit, den Arbeitgeber ohne Vorsorgeverlust zu wechseln. Freie Wahl ist in Ländern sehr wichtig oder notwendig, die die Übertragbarkeit von Freizügigkeitsleistungen bei Arbeitsplatzwechseln einschränken oder verunmöglichen. Die Schweiz liegt bei dieser Übertragbarkeit von Freizügigkeitsleistungen an vorderster Front und zwar seit dem Inkrafttreten des Freizügigkeitsgesetzes im Jahre 1995, welches einen Arbeitswechsel ohne grösseren Leistungsverlust ermöglicht. Die Freizügigkeitsleistung vom bisherigen Arbeitgeber wird dazu benutzt, Leistungen in der Vorsorgeeinrichtung des nächsten Arbeitgebers einzukaufen. Somit stellt aus dieser Sicht die freie Wahl der Pensionskasse in der Schweiz ein weniger dringliches Problem dar. Weitere Beispiele für die Übertragbarkeit sind:

- In Chile besteht kein Verhältnis zwischen Vorsorgeeinrichtungen und Arbeitgeber;
- In den AGIRC- und ARRCO-Systemen in Frankreich werden Leistungspunkte gesammelt;
- Beitragsprimatpläne in Grossbritannien und den Vereinigten Staaten; viele Pläne in den Vereinigten Staaten haben jedoch Freizügigkeitsansprüche (vesting schedules), die zu Leistungskürzungen infolge eines Arbeitswechsels während der ersten Jahre der Berufstätigkeit bei einem Arbeitgeber führen;



- In Leistungsprimatplänen in Grossbritannien können Leistungen häufig nicht transferiert werden. Die erworbenen Leistungen unterstehen jedoch einer obligatorischen Indexierung, so dass sie nicht an Wert verlieren.

## 6.5 Kommentar

- ⇒ Es ist schwierig Trends und Schlussfolgerungen zu verallgemeinern, weil Vorsorgesysteme sich in verschiedenen Ländern aus unterschiedlichen politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Situationen entwickelt haben und wir nur eine geringe Anzahl von Ländern untersucht haben. Dennoch wollen wir versuchen, einige Trends und Schlussfolgerungen aus dieser Studie abzuleiten:
- ⇒ Die Vorsorgesysteme der Zukunft scheinen folgende zu sein:
  - Ein relativ niedriges (und schrumpfendes) Sicherheitsnetz, vom Staat auf einem Umlageverfahren erstellt; plus
  - berufliche Vorsorge mit einer immer grösseren Flexibilität für Arbeitnehmer und einer guten Übertragbarkeit der Leistungen; und
  - eine bedeutende wachsende 3. Säule, mit der Möglichkeit, aus Staats- und Unternehmensplänen auszuscheiden;
- ⇒ Einige Länder beschränken die Flexibilität der Arbeitnehmer in bezug auf Altersleistungen - (z.B. Frankreich, wo die AGIRC Beiträge festgelegt werden, während ARRCO bisher zusätzliche freiwillige Arbeitnehmerbeiträge gestatteten) - aber die meisten Länder gewähren dem Arbeitnehmer mehr Flexibilität. Unternehmen suchen nach Wegen, die Verantwortlichkeit der Arbeitnehmer in bezug auf die finanzielle Sicherheit in der Altersversorgung zu erhöhen als Teil ihrer Human Resources-Strategie. Immer häufiger besteht diese Strategie darin, eine Partnerschaft mit den Arbeitnehmern einzugehen, in der:
  - beide Parteien die Verantwortung für die finanzielle Sicherheit der Altersvorsorge des Arbeitnehmers übernehmen;
  - dem Arbeitnehmer kein Arbeitsverhältnis mehr auf Lebenszeit garantiert wird; und
  - die Leistungen der Arbeitnehmer belohnt werden, nicht nur durch Vergütung in bar, sondern auch durch Altersleistungen, die von der Performance des Arbeitnehmers und des Unternehmens abhängen.
- ⇒ Somit macht sich eine Verlagerung bemerkbar:
  - Von staatlich erbrachten Leistungen zu Arbeitgeberleistungen (z. B. das chilenische Modell, das Ausscheiden in Grossbritannien, der MPF in Hong Kong); und von arbeitgeberunterstützten Leistungen zu arbeitnehmerunterstützten Leistungen (z.B. persönliche Vorsorge in Grossbritannien, die den Arbeitnehmern zusätzliche freiwillige Beiträge gestattet);



- ⇒ Ein Teil dieser Verlagerung kann auch durch die Finanzierung der Leistungen erklärt werden, insbesondere bei den Sozialversicherungsleistungen. Die Überalterung der Bevölkerung verursacht finanzielle Schwierigkeiten bei Umlageverfahren und hat zu vielen Diskussionen geführt, wie man diese Systeme aufrecht erhalten kann. Der augenscheinliche Erfolg des chilenischen Modells, in dem durch die Finanzierung ein bedeutender Zufluss von Investitionen in die Wirtschaft erfolgte, hat viele Regierungen dazu veranlasst, eine derartige Lösung in Betracht zu ziehen, damit sich ihre kranke Sozialversicherungssysteme wieder erholen und auf diese Weise das Vertrauen ihrer Bürger in die langfristige, finanzielle Sicherheit ihrer Sozialversicherungen wiederhergestellt wird.
- ⇒ Diese Trends gehen Hand in Hand mit der Verlagerung von Leistungsprimatplänen zu Beitragsprimatplänen, wodurch die Flexibilität und die Verantwortlichkeit des Arbeitnehmers gefördert wird. Diese Verlagerung wurde durch zunehmende Bestimmungen für Leistungsprimatpläne und durch den allgemeinen Rückgang der Inflation vereinfacht oder begünstigt.
- ⇒ Das Beispiel der persönlichen Vorsorge in Grossbritannien zeigt, dass eine freie Wahl verwaltet und beaufsichtigt werden muss. Es besteht ein zerbrechliches Gleichgewicht zwischen zu wenig Bestimmungen, was zu Missbrauch und zu vielen Bestimmungen, welche zu Uniformität führen können. Die Höhe der Verwaltungskosten kann dadurch ebenfalls beeinflusst werden.
- ⇒ Erhöhte Arbeitnehmerverantwortlichkeit hinsichtlich der finanziellen Sicherheit der Altersvorsorge trägt das Risiko in sich, dass die endgültige Altersrente niedriger ist, als sie sein sollte. Obwohl es für endgültige Aussagen noch zu früh ist, gibt es gewichtige Anhaltspunkte, dass der Sparansatz unter den aktiven Arbeitnehmern in Grossbritannien und den Vereinigten Staaten nicht hoch genug angesetzt ist, und dass ein bedeutender Anteil der zukünftigen pensionierten Bevölkerung in diesen Ländern ein niedriges Leistungsniveau erreichen wird. Ein weiteres Risiko liegt in einem erneuten Anstieg der Inflation und darin, dass Renten ohne garantierte Indexierung im Laufe der Zeit eine wesentliche Entwertung erfahren.
- ⇒ Die Risiken und Vorteile der freien Wahl müssen im Rahmen des politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Hintergrunds der einzelnen Länder berücksichtigt und erwogen werden.



## 7. Flexibilisierung als Alternative

### 7.1 Einleitung

Die freie Wahl der Pensionskasse ist das zentrale Thema der vorliegenden Untersuchung. Ein allfälliger Wechsel von den heutigen Strukturen der beruflichen Vorsorge zur freien Wahl der Pensionskasse, wie sie im Modell des BSV beschrieben wird, darf sicher als absolut grundlegende, in der Schweizer Vorsorgelandschaft einem kleineren Erdbeben gleichzusetzende Umstellung bezeichnet werden. Ob sich für einen Schritt dieser Tragweite eine politische Mehrheit finden lässt, sei dahingestellt. Sicher dürfte indessen sein, dass damit ein langwieriger Prozess eingeleitet würde, der voraussichtlich bis zur Konkretisierung sehr viel Zeit beanspruchen wird.

Unter dieser Voraussetzung scheint es höchst interessant zu analysieren, ob sich nicht bereits im Rahmen der bestehenden Strukturen der 2. Säule Wege finden lassen, welche den Versicherten zwar nicht direkt die freie Wahl der Pensionskasse eröffnen, aber ihnen mindestens ein grösseres Mass an Flexibilität gewähren könnten, und was die Fachwelt von einem solchen Ansatz halten würde.

Wir haben uns deshalb in Ergänzung zum eigentlichen Auftrag des BSV vorgenommen, im Rahmen der diesjährigen KGP/CACP-Seminarien in Wildhaus und Leysin (infolge der Fusion der bisherigen fünf Pensionskassenverbände standen diese Seminarien erstmals unter der Schirmherrschaft des neuen fusionierten Pensionskassenverbandes ASIP), eine Umfrage durchzuführen und eine der Gruppenarbeiten diesem Thema zu widmen.

### 7.2 Durchführung

Insgesamt haben sich 50 Arbeitsgruppen mit durchschnittlich 12 Teilnehmern mit der Frage der wünschbaren Flexibilität in Pensionskassen auseinandergesetzt (es sind 583 ausgefüllte Fragebogen eingegangen).

Analog zu den Workshops über die freie Wahl der Pensionskasse, wenn auch in einer weniger extensiven Form, diente ein Fragebogen als roter Faden für die Gruppenarbeit. Über die verschiedenen Themenkreise wurde zunächst debattiert und den Teilnehmern die Gelegenheit geboten, ihren Standpunkt zu vertreten, respektive die Meinung und Erfahrungen anderer Teilnehmer in ihre Überlegungen aufzunehmen.

Die Teilnehmer haben mit ihren Antworten auf den Fragebogen ihre persönliche Überzeugung als Spezialisten in der beruflichen Vorsorge kundgetan. Sie handelten, ohne ihre Herkunft leugnen zu wollen, nicht im Namen ihrer Vorsorgeeinrichtung oder ihres Arbeitgebers, obwohl verschiedene Angaben ihre eigene Pensionskasse betreffen.



## 7.3 Auswertung und Ergebnisse

Der Fragebogen sowie dessen detaillierte Auswertung sind im Anhang zu finden. Eine Zusammenfassung der unseres Erachtens wichtigsten Erkenntnisse dieser Umfrage folgt nachstehend.

### 7.3.1 Gliederung nach Pensionskassenarten

Insgesamt sind rund 600 ausgefüllte Fragebogen eingegangen, mit folgender Gliederung:

Deutsch : 51 %	Französisch : 49 %
Privatrechtlich : 79.8 %	Öffentlich-rechtlich : 20.2 %
Firma oder Konzern : 77.2 %	Sammel-, Gemeinschaftseinrichtung : 22.8 %

Bei den Antworten liess sich keine starke Korrelation feststellen, weder mit der sprachlichen Region, noch mit dem Typus (privatrechtlich, öffentlich-rechtlich), mit der Organisation (Pensionskasse, Sammel- oder Gemeinschaftseinrichtung) oder mit der Grösse der Pensionskassen.

An dieser Stelle kann man bereits unterstreichen, dass der Wunsch nach einer erhöhten Flexibilität gross ist, nicht unerwartet ist dieser bei den Sammel- und Gemeinschaftsstiftungen noch stärker als bei den übrigen Pensionskassen.

### 7.3.2 IST-Zustand

Gewisse Flexibilitäten können die Vorsorgeeinrichtungen im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften heute schon gewähren. Zusammenfassend stellen wir folgendes fest:

Rund 2/3 aller Pensionskassen lassen eine teilweise Umwandlung von Rente in Kapital zu, während 40 % eine hundertprozentige Umwandlung akzeptiert. Offenbar gibt es eher wenige Pensionskassen, die gar keine Kapitaloption dulden, in erster Linie Vorsorgeeinrichtungen aus dem öffentlich-rechtlichen Bereich.

Gut 2/3 aller Pensionskassen ermöglichen eine flexible Pensionierung mit kostenneutralen Kürzungen (d.h. ohne Folgekosten für die Pensionskasse), während beinahe die Hälfte Pensionierungen zu Vorzugsbedingungen gewähren. Rund 1/6 der Befragten dürfte somit sogar beide Systeme anwenden, bspw. mit Vorzugsbedingungen bis zu einem bestimmten Rücktrittsalter und kostenneutral darunter.

Der Einkauf von Leistungen beim Eintritt wird vom FZG vorgeschrieben. Zusätzlich ermöglichen 83 % der Pensionskassen jederzeit einen Einkauf von Leistungen.

Neuere Flexibilitäten, wovon in der Fachpresse und im Tagesgespräch oft die Rede ist, haben den Durchbruch in der Praxis wohl noch nicht erlangt. Individuelle Wahlmöglichkeiten hinsichtlich der Anlagestrategie, zwischen verschiedenen Niveaus des Arbeitnehmerbeitrags oder der Gestaltungsfreiheit der Risikoleistungen, kennen heute gerade 2.5 % der Befragten.



Hingegen darf man feststellen, dass rund 20 % der Pensionskassen die Konkubinatsrente (oder eine analoge Regelung) eingeführt haben.

Zu den weiteren Spezialitäten zählen insbesondere:

- die freiwillige AHV-Überbrückungsrente;
- die externe Mitgliedschaft;
- die Weiterführung der Risikoversicherung während eines verlängerten Urlaubs (z.B. Auslandsaufenthalts);
- Aufschubmöglichkeit der Altersleistungen bis Alter 70.

---

### 7.3.3 Wünschbare, für die Pensionskasse *freiwillige* Flexibilitäten zugunsten der Versicherten

---

Innerhalb der zahlreichen Arbeitsgruppen haben wir hinsichtlich der Möglichkeit, zugunsten der Versicherten weitere Flexibilitäten einzuführen, eine breit abgestützte, positive Einstellung der Teilnehmer bemerkt. Meist zitiertes Hindernis gegen vermehrte Flexibilität war die Vorschrift der Planmässigkeit und mit ihr die ablehnende Haltung der Steuerbehörden. Nicht wenige Teilnehmer zweifelten allerdings auch am Willen ihrer Stiftungsräte, vermehrte Flexibilitäten einzuführen. Auf grossen Anklang oder wenigstens eine positive Einstellung stiessen fast alle im Fragebogen aufgezählten Möglichkeiten:

- freie Wahl der individuellen Anlagestrategie in Kaderkassen (67 %). Die Ausdehnung einer solchen Möglichkeit auf registrierte Basiskassen wurde hingegen nicht begrüsst (73 %);
- massvolle, individuelle Anlagestrategien mit einer Zinsgarantie von 4% (75 %);
- Möglichkeit eines überparitätischen Arbeitnehmerbeitrags (54 %);
- Wahl zwischen verschiedenen Leistungspaletten (60 %);
- freie Pensionierungsmöglichkeit ab Alter 55 (73%);
- Gestaltungsfreiheit der Leistungen im Rücktrittsalter (52 %);
- erhöhte Flexibilität mittels einer freieren Begünstigtenordnung (76 %).

Der Gedanke eines flexiblen Arbeitnehmerbeitrags, beispielsweise zwischen 50 % und 100 % des Arbeitgeberbeitrags, wurde hingegen mit 53 % knapp abgelehnt.

Die Teilnehmer haben vor allem einen interessanten Vorschlag formuliert: Gewünscht wird eine Möglichkeit mittels einer individuellen Vorfinanzierung einen Versorgungsgrad von 90 % (AHV + Pensionskasse) im frühest möglichen Rücktrittsalter von z.B. 57 Jahren mit individueller Vorfinanzierung anstreben zu können. Mit dieser zusätzlichen freiwilligen Flexibilität würde die Eigenverantwortung des Versicherten gestärkt; sie würde den Bedürfnissen der Wirtschaft entgegenkommen und einen gewissen Ausgleich zur absehbaren Erhöhung des Rücktrittsalters im Rahmen der 11. AHV-Revision bilden. Die geplante Einschränkung der steuerbefreiten Einkaufsmöglichkeiten (Bericht Behnisch und Vorschlag Finanzdepartement) läuft jedoch in die entgegengesetzte Richtung.



---

### 7.3.4 Auswirkungen der Flexibilität

---

Mehr individuelle Flexibilität würde die Attraktivität der 2. Säule für die Versicherten deutlich steigern, meinen 70 % der Teilnehmer. Eine Mehrheit (69 %) ist der Ansicht, dass die dadurch hervorgerufene Entsolidarisierung akzeptiert werden muss, auch wenn voraussichtlich strengere Gesundheitsvorbehalte damit verbunden sind.

Genau 70 % der Befragten bezweifeln, dass die Versicherten von den Wahlmöglichkeiten regen Gebrauch machen werden. Einig sind sich die Teilnehmer (93 %) hingegen, dass mit vermehrten Flexibilitäten auch ein starker administrativer Mehraufwand verbunden sein wird.

Ganz ohne Gefahren sind flexiblere Systeme nicht. Mit zwischen 67 % und 77 % der Stimmen glauben die Teilnehmer, dass eine erhöhte Flexibilisierung in den Vorsorgeeinrichtungen zu einer Verwischung zwischen der 2. und der 3. Säule führen wird, dass erhöhte Flexibilitäten ein gewisses Desinteresse der Arbeitgeber zur Folge haben könnten, und dass nicht wenige Versicherte aus Vorsorgeblick für sich suboptimale Entscheidungen treffen könnten.

Schliesslich wird die Vorschrift der Planmässigkeit mehrheitlich (58 %) als steuerrechtliche Leitplanke betrachtet. Viele halten ihr aber zugute, dass nur die Planmässigkeit die 2. Säule von der 3. Säule trennen kann, womit sie als Grundstein unseres 3-Säulen-Konzepts akzeptiert werden muss.

---

### 7.3.5 Wünschbare, für die Pensionskassen *obligatorische* Flexibilitäten zugunsten der Versicherten

---

Die Möglichkeit für eine Pensionskasse, Flexibilitäten zugunsten ihrer Versicherten einzuführen, ist klar zu trennen von der gesetzlichen Pflicht für Pensionskassen, solche Flexibilitäten zu gewähren. So sprechen sich 86 % der Teilnehmer für eine Ausdehnung der Gestaltungsmöglichkeiten aus, während 81 % gegen eine gesetzliche Pflicht plädieren.

Unter den Teilnehmern ist man klar der Ansicht (76 %), dass ein Zwang zur Flexibilisierung den Willen der Arbeitgeber, überobligatorische Leistungen mitzufinanzieren, gefährden würde. Gleichzeitig zweifelt eine Mehrheit (63 %), dass die Vorsorgebedürfnisse der Versicherten mit einer erhöhten Flexibilisierung besser abgedeckt würden.

Erstaunlich eindeutig fällt schliesslich die Meinung aus (84 %), dass den Pensionskassen keine vollständige Individualisierung zur Förderung der Flexibilisierung aufgezwungen werden darf.

Auf die Frage, welche Flexibilitäten sie vorziehen würden, falls solche überhaupt aufgezwungen werden sollten, äusserten sich die Teilnehmer in erster Linie für eine obligatorische vorzeitige Pensionierung (93 %), für eine 100%ige Umwandlungsmöglichkeit der Rente in Kapital (55 %) und für eine individuelle Gestaltung der Leistungen (51 %). Nichts von einem Zwang wollte man hören hinsichtlich individueller Anlagestrategie (70 %) sowie freier Wahl der Beitragsniveaus für die Arbeitnehmer (62 %).



## 7.4 Kommentar

- ⇒ Während die freie Wahl der Pensionskasse in der Fachwelt auf einen sehr grossen Widerstand stösst, wird eine Lockerung der Vorschriften und eine Ausdehnung der Flexibilisierung zugunsten der Versicherten in den heutigen Strukturen der 2. Säule begrüsst.
- ⇒ Wo die Möglichkeit eindeutig besteht, hat die Mehrheit der Pensionskassen heute schon eine Flexibilisierung eingeführt, so bei der vollen oder teilweisen Umwandlung von Rente in Kapital, bei der flexiblen Pensionierung und beim jederzeitigen Einkauf von Vorsorgeleistungen. Neueren Ideen in bezug auf die Flexibilisierung ist der Durchbruch offenbar nicht gelungen, was wahrscheinlich auch mit einer gewissen Rechtsunsicherheit verbunden sein dürfte.
- ⇒ Weitere, für die Pensionskassen freiwillige Flexibilisierungsmöglichkeiten sind erwünscht. Man erhofft sich dabei eine Steigerung der Attraktivität der 2. Säule, auch wenn damit ein starker administrativer Mehraufwand in Kauf genommen werden muss und wenn eine grosse Mehrheit der Teilnehmer darin durchaus auch Gefahren sieht, insbesondere eine immer stärkere Individualisierung der 2. Säule.
- ⇒ Die Möglichkeit einer individuellen Vorfinanzierung für vorzeitige Pensionierungen (inkl. Überbrückungsrente) findet grosse Unterstützung. Damit würde die Eigenverantwortung des Versicherten gestärkt und den Bedürfnissen der Wirtschaft entgegenkommen. Sie bildet auch einen Ausgleich zur absehbaren Erhöhung des Rücktrittsalters im Rahmen der 11. AHV-Revision. Die geplante Einschränkung der steuerbefreiten Einkaufsmöglichkeiten (Bericht Behnisch und Vorschlag Finanzdepartement) läuft jedoch in die entgegengesetzte Richtung.
- ⇒ Eine grössere Flexibilität ist erwünscht. Bis zu einem gewissen Grad soll aber der Grundsatz der Planmässigkeit in der 2. Säule aufrechterhalten bleiben:
  - eine zu starke Flexibilisierung wird kleinere Pensionskassen vor unlösbare administrative Schwierigkeiten stellen, womit diese tendenziell relativ rasch verschwinden dürften und mit ihnen die dezentral und paritätisch geführte 2. Säule. Damit würde also de facto eine Strukturreform der beruflichen Vorsorge herbeigeführt;
  - eine zu schwache Flexibilisierung wird die 2. Säule an der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung und an deren Bedürfnissen vorbeiführen. Es ist zu befürchten, dass der somit entstehende Druck in der Praxis zu entsprechenden Auswüchsen führen wird, und dass es immer schwieriger wird, gesamtschweizerisch einheitliche gesetzliche Rahmenbedingungen durchzusetzen.
- ⇒ Schliesslich richtet sich eine entschiedene, dem traditionellen Geist der freiheitlichen beruflichen Vorsorge entsprechende Mehrheit gegen den Gedanken einer obligatorischen Flexibilisierung der 2. Säule (mit Ausnahme der flexiblen Pensionierung).



## 8. Weitere Untersuchungen

### 8.1 Die kulturellen Aspekte

Wie vertragen sich das Modell "Freie Wahl der Pensionskasse" und die Kultur, die uns Schweizer prägt? Auch dieser Themenkreis sollte in einer Gesamtanalyse der Auswirkungen auf eine freie Wahl der Pensionskasse miteinbezogen werden. Wir haben zu diesem Thema eine erste kurze Analyse der kulturellen Aspekte mit Hilfe eines der massgeblichen Spezialisten aus der Niederlassung von Hewitt Associates in London vorgenommen. Den Originalbericht (Beilage in englischer Sprache) haben wir nachfolgend übersetzt:

---

#### 8.1.1 Einführung

Die Auswirkungen, Effizienz und Mühelosigkeit mit denen ein neues, vom Bundesamt für Sozialversicherung (BSV) festgelegtes Modell für die berufliche Vorsorge eingeführt wird, hängt neben den versicherungsmathematischen, reglementarischen, logistischen, technologischen und organisatorischen Aspekten von zahlreichen anderen Faktoren ab. In diesem Teil des Berichts erläutern wir die kulturellen Aspekte der Veränderungen, die das geplante Modell untermauern, und das Ausmass, in dem diese von typischen schweizerischen arbeitsbezogenen Werten unterstützt oder erschwert werden. Ausserdem werden wir untersuchen, in welchem Ausmass sich die multikulturelle Natur der Schweizer Bevölkerung auf die Art und Weise auswirkt, wie die geplanten Änderungen wahrgenommen werden und welche Reaktionen sie hervorrufen können.

---

#### 8.1.2 Warum ist Kultur in diesem Zusammenhang wichtig?

Kultur offenbart sich in tief verwurzelten Überzeugungen, Werten und Verhaltensweisen, die Richtlinien im Leben der Menschen darstellen. Innerhalb einer spezifischen Bevölkerung erscheinen sie als kollektive Neigungen, die Menschen dazu bringen, eine bestimmte Situation einer anderen vorzuziehen. Und zwar eindeutig. Wenn also die Merkmale einer neuen Regelung mit der vorherrschenden Kultur übereinstimmen, ist die Wahrscheinlichkeit eines ernsthaften Wertekonflikts, der die Implementierung des neuen Systems gefährden könnte, geringer. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, zwischen der Dynamik des Wandels und dem Einfluss der Kultur zu unterscheiden. Naturgemäss widersetzen sich Menschen Veränderungen, oft unabhängig davon, ob sie "gut" oder "schlecht" sind. Eine tiefgreifende Umgestaltung der beruflichen Vorsorge im Sozialversicherungssystem der Schweiz wird zweifellos enorme Herausforderungen an die Verantwortlichen stellen, die den Wandlungsprozess leiten und durchführen sollen. In vielerlei Hinsicht wurzeln jedoch die Kulturaspekte viel tiefer und sind viel komplizierter zu handhaben. Die Werte einer nationalen Kultur entsprechen einer Art "mentalen Programmierung" der Bevölkerung und liegen den Ansichten der Arbeitnehmer über die fundamentale Bedeutung ihres Arbeitslebens zugrunde: was richtig ist oder falsch, gut oder schlecht, moralisch oder unmoralisch, logisch oder paradox, ethisch oder unethisch, usw... Veränderungen, die derart tief verankerte Überzeugungen herausfordern, werden zweifelsohne heftigeren Widerstand von seiten der Arbeitnehmer hervorrufen als solche, die als verwaltungstechnische oder reglementarische Unannehmlich-



keiten empfunden werden. Es ist daher unerlässlich, dass sich das BSV über die Natur und die Tragweite der Übereinstimmung zwischen den Prinzipien und Praktiken des Modells der freien Wahl der Pensionskasse und der Komplexität der nationalen Schweizer Kultur im klaren ist.

---

### 8.1.3 Die empirische Grundlage unserer Analyse

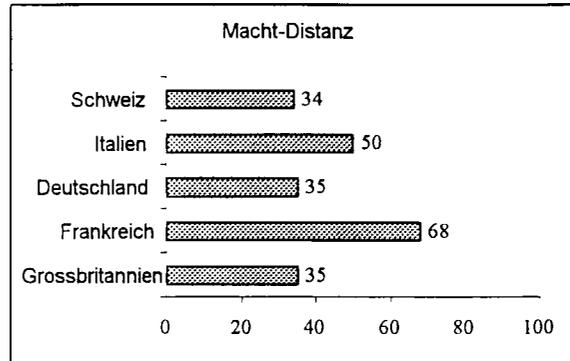
---

Bei der Beurteilung der Übereinstimmung zwischen dem neuen Modell der beruflichen Vorsorge und der Schweizer Kultur werden wir uns weitgehend auf die Theorie und die empirischen Daten von Professor Dr. Geert Hofstede abstützen. Professor Hofstede ist die bedeutendste Kapazität auf diesem Gebiet und war bis zu seiner Pensionierung Gründer und erster Direktor des "Institute for Research on Intercultural Co-operation" an der Universität von Limburg, in Holland.

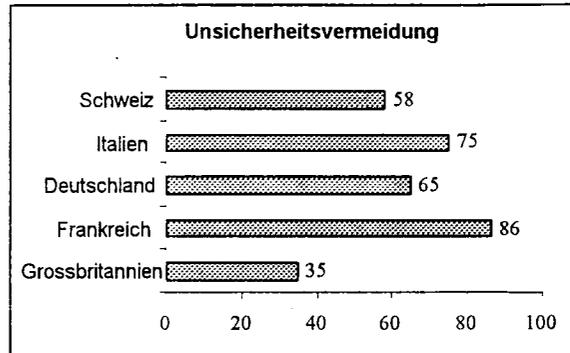
Hofstedes Forschungen zeigen auf, dass ein wesentlicher Teil der statistischen Vielfalt zwischen verschiedenen nationalen Kulturen auf vier Faktoren zurückgeführt werden können:



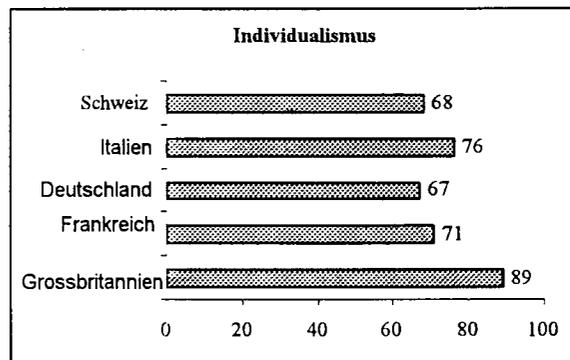
**Macht-Distanz** – in welchem Mass erwarten und akzeptieren die weniger mächtigen Mitglieder von Institutionen und Organisationen innerhalb eines Landes, dass die Macht ungleich verteilt ist. Die Macht-Distanz findet ihren Ausdruck zum Beispiel in mächtigen staatlichen Institutionen, Zentralisierung von Autorität ("Dirigismus") und einem Gefühl der Abhängigkeit derjenigen mit weniger Macht von denjenigen, die über Macht verfügen.



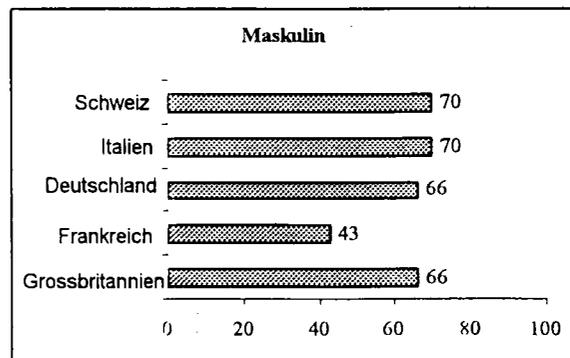
**Unsicherheitsvermeidung** – das Ausmass, in dem sich die Mitglieder einer Kultur durch ungewisse oder unbekannte Situationen bedroht fühlen, und das u.a. durch Furcht und das Bedürfnis für Berechenbarkeit und Struktur ausgedrückt wird.



**Individualismus** – bezieht sich auf Gesellschaften mit losen zwischenmenschlichen Beziehungen; es wird vom Einzelnen erwartet, dass er für sich selbst und seinen engeren Familienkreis sorgt. Das Gegenteil (Kollektivismus) bezieht sich auf Gesellschaften, in denen die Menschen in stark zusammenhängenden Gruppen integriert sind, die sie als Gegenleistung für Loyalität und Gehorsam während ihres gesamten Lebens beschützen.



**Maskulin** – das Ausmass, in dem die dominierenden Werte der Gesellschaft materiellen Erfolg, einen hohen Lebensstandard, Leistung, Anerkennung und Herausforderung fördern oder (Feminin) das Ausmass, in dem sie gute Beziehungen, Kooperation, Lebensqualität, Sicherheit, Versorgung der weniger Begünstigten und Pflege der Menschen anstreben.



Generell hat die Schweiz ein kulturelles Profil, das sich durch eine kleine Macht-Distanz, mässig hohe Unsicherheitsvermeidung, hohen Individualismus und hohe Maskulinität auszeichnet. Kultur ist jedoch immer ein relativer Begriff und in einer Umgebung mit multi-kulturellem Erbe ist die Beurteilung des Anpassungsgrades nicht immer einfach, weil relative Unterschiede zwischen Subkulturen recht bedeutend sein können. In alltäglichen, normalen Situationen handelt es sich um tendenzielle Werte, die mit verschiedenen Subkulturen geteilt und als "schweizerisch" betrachtet werden und voraussehbare, charakteristische Verhaltensweisen aufzeigen. Wird jedoch eine tiefgreifende Veränderung geplant, in Krisen oder in Zeiten der Not, oder wenn grundlegende Bedürfnisse bedroht werden, könnten die Menschen allenfalls bei der Einschätzung ihrer Lage und ihrem Verhalten in lebenswichtigen Situationen auf tiefere ererbte Werte zurückgreifen. In den letzten Jahren haben wir in ganz Europa viele Beispiele hierfür gesehen, insbesondere in Debatten und Entschlüssen über Aspekte der Europäischen Union. An diesen Beispielen ist zu erkennen, wie schnell "Europäische Werte" verworfen werden, wenn nationales Interesse auf dem Spiel steht. Dadurch, dass die Vorsorge eng mit der grundsätzlichen Frage der finanziellen Sicherheit verbunden ist, ist es sehr wahrscheinlich, dass ererbte Werte in den Vordergrund treten, sobald das neue System zum Thema einer nationalen Debatte wird.

In den Graphiken, welche die vorstehenden vier Begriffe illustrieren, werden die interkulturellen Daten über die wichtigsten nationalen Zugehörigkeitsgruppen in der Schweiz dem aufgezeigten Profil des Landes als Ganzes gegenübergestellt. Die Angaben über Grossbritannien sollen ein vergleichendes Beispiel aus dem angelsächsischen Bereich darstellen.

---

#### 8.1.4 Die kulturellen Merkmale des neuen Modells

---

Das geplante Modell der "Freien Wahl der Pensionskasse" weist drei spezifische Eigenschaften auf, die aus der kulturellen Perspektive als kritisch angesehen werden:

1. *Die Arbeitnehmer werden die freie Wahl der Pensionskasse haben und ein Kassenwechsel wird keine finanziellen Nachteile mit sich bringen.* Diese Änderung setzt eine kulturelle Orientierung in Richtung Individualismus, Unternehmergeist und intellektueller Autonomie voraus. Gleichzeitig entfernt sich diese Änderung wesentlich vom gegenwärtigen System, das dem Arbeitnehmer nicht ermöglicht, die Art der Investitionen zu wählen oder Einfluss auf die den Konten gutzuschreibenden Kapitalerträge zu nehmen. Dieser Aspekt der Wahl schliesst sich der kulturellen Orientierung zu grösserer Risikotoleranz, Ambiguität und Ungewissheit an.
2. *Arbeitnehmer können einer Pensionskasse beitreten, zu der sie keine persönliche Beziehung haben und die Pensionskasse muss sie aufnehmen.* Diese Besonderheit lässt auf eine kulturelle Orientierung schliessen, die eine Tendenz zur intellektuellen Autonomie und eine Vernachlässigung der Gruppenzugehörigkeit aufzeigt sowie Verhaltensweisen fördert, welche eher auf finanzielle Performance und andere unabhängige Massnahmen abstützt. Wo Entscheidungen über den Beitritt in eine Pensionskasse aufgrund eines subjektiven Urteils gefällt werden, obschon mit Hilfe von Vergleichsbewertungen, zeigt sich eine Tendenz zu einer hohen Toleranz für Unsicherheit. Entsprechend wird aus der Perspektive des Arbeitgebers die "Anonymität" der Versicherten und die Unvorhersehbarkeit der Anzahl der Beitritte zu einer bestimmten Pensionskasse vermutlich das gleiche kulturelle Profil erfordern.



3. Wenn Versicherte einer neuen Pensionskasse beitreten, müssen sie die Guthaben aus ihrer bisherigen Pensionskasse einbringen. Diese Bedingung lässt auf eine hohe Toleranz für Unsicherheit und weniger Wertlegung auf Sicherheit, Erprobtes und Bewährtes schliessen. Es ist keinesfalls abwegig anzunehmen, dass im Arbeitnehmerdenken eine Verbindung zwischen der Dauerhaftigkeit des Arbeitsverhältnisses (d.h. die emotionale Identifizierung mit seinem Arbeitgeber) und der Sicherheit der Geldanlagen in Verbindung mit seinem Arbeitgeber besteht.

---

### 8.1.5 Ausrichtung der dem BSV-Modell zugrundeliegenden Werte auf die Schweizer Kultur

---

Die Angleichung der nationalen Kultur der Schweiz und der kulturellen Besonderheit des obenstehenden beschriebenen BSV Modells können durch folgende Begriffe ausgedrückt werden:

- Eine Auswahl treffen
- Risiko-Management
- Grössere individuelle Verantwortung und weniger Verantwortung für Arbeitgeber / Unternehmen
- Erkennen von Unternehmensmacht
- Bedürfnis für Offenheit und Transparenz

---

### 8.1.6 Eine Auswahl treffen

---

Im allgemeinen weist die Schweiz eine Kultur des Individualismus im Gegensatz zum Kollektivismus auf. Dies kann folgendermassen ausgelegt werden: Vorgezogen wird ein lose gestricktes Sozialnetz, in dem vom Einzelnen erwartet wird, dass er für sich und seinen engeren Familienkreis sorgt und dass in einem arbeitsverbundenen Umfeld persönliche Ziele über diejenigen der Gruppe, denen der Einzelne angehört, gestellt werden. Auf dieser Ebene bestehen keine bedeutenden Unterschiede zwischen den französisch-, deutsch- oder italienischsprachigen Landesteilen. Gleichzeitig wird Kultur durch eine individualistische Einstellung charakterisiert, die individuelle Verantwortung, Entschlussfreudigkeit und freie Wahl fördert.

Es kann somit vernunftgemäss angenommen werden, dass die individuelle Wahl einer Pensionskasse, die dem geplanten neuen Modell zugrunde liegt, vollständig mit der vorherrschenden Schweizer Kultur übereinstimmt. Vorausgesetzt das System ist gerecht, die Methode klar und zum nachweislichen Nutzen des Individuums (d.h. er oder sie ist danach bessergestellt), wird die Einführung der freien Wahl kaum mit tief verwurzelten Werten kollidieren. Im Gegenteil, der Begriff der freien Wahl kann gut und gerne einem lange verspürten Bedürfnis entsprechen, das bisher durch Überlegungen im Hinblick auf Sicherheit und Stabilität verdeckt war.



---

### 8.1.7 Risiko-Management

---

Es handelt sich hier um ein viel problematischeres Gebiet. Einerseits hat die Schweiz eine eindeutig maskuline Kultur, charakterisiert durch einen Hang zu Leistungserreichen, Geltungsbedürfnis und materiellem Erfolg, Eigenschaften die mit Deutschland und Italien und in einem geringeren Ausmass mit Frankreich geteilt werden. (Obwohl die Schweiz über eine eigene Kultur verfügt, die aus einem Amalgam von Sprachkulturen besteht, tendiert sie – nicht überraschend – dazu, die ausgeprägteren Merkmale der französischen und italienischen Kulturen in der Welschschweiz respektive im Tessin zu übernehmen.) Diese absolut maskuline Kultur unterstützt *theoretisch* das "Performance Ethos" von Anlageentscheidungen und die unfreiwillige Bindung zu einer Pensionskasse, die vom Einzelnen als beste Alternative für die individuellen Umstände angesehen wird. In der Praxis haben die Schweizer jedoch keine grosse Vorliebe für Aktieninvestitionen und Ausnützung der Marktmöglichkeiten gezeigt. Stabilität mit durchschnittlicher Rendite wird hohen Gewinnen mit starker Volatilität vorgezogen. Dies ist nicht überraschend, da die Schweizer Kultur sich durch eine verhältnismässig hohe Unsicherheitsvermeidung auszeichnet (auch dies teilt sie mit Frankreich, Deutschland und Italien), in der die Mitglieder der Gesellschaft sich angesichts von Risiko, Unsicherheit und Ambiguität unbehaglich fühlen: dies wiederum bringt sie dazu, Einrichtungen zu unterstützen, die Sicherheit versprechen und Konformität wahren. Im Sinne der Vorsorge sind die Einrichtungen, die die grösste Sicherheit und Konformität bieten, der Bund einerseits und der Arbeitgeber, der das volle Anlagerisiko trägt, andererseits.

Man könnte behaupten, dass das vom BSV vorgeschlagene Modell der freien Wahl auf der vorherrschenden Kultur aufbaut (d.h. eine, die sich nicht wohlfühlt angesichts von Ambiguität und übermässigem Risiko), indem sichergestellt wird, dass die Verantwortung für Kapitalerträge (und den damit verbundenen finanziellen Unsicherheiten) bei einer sicheren Unternehmenseinheit liegt. Das ist wahr, aber die Grundlage der *Beziehung* mit dieser Einheit ist vollkommen anders; die Arbeitnehmer haben die freie Wahl, aber in gewissem Sinne sind sie auch verpflichtet, ihre Wahl unter einer grossen Anzahl von "anonymen" Gesellschaften zu treffen. Diese aufgezwungene Wahl kann Unsicherheiten und Ambiguitäten auslösen, die viele Menschen als unangenehm empfinden könnten.

Aus der Sicht einer Sozialversicherungsverwaltung sind die Auswirkungen klar: das BSV wird das neue System einrichten müssen, in einer Art und Weise, die einerseits die Vorrangigkeit der Sicherheit und Stabilität anerkennt, aber gleichzeitig die mit der Wahl und der Stabilität der Vorsorgeeinrichtungen verbundenen Vorteile unterstreicht. Vor allem sind unermüdliche Anstrengungen zu unternehmen, damit abgesichert wird, dass der Wahlprozess so klar wie möglich gemacht wird, und/oder dass es zugängliche Mechanismen gibt, welche die Arbeitnehmer unterstützen, eine weise Wahl zu treffen, ohne dabei ihre finanzielle Sicherheit aufs Spiel zu setzen. Es wird wichtig sein, zu demonstrieren, dass es sich hierbei um eine Neu-Regelung und nicht um eine massive Deregulierung handelt.

---

### 8.1.8 Grössere individuelle Verantwortung und weniger Verantwortung für Arbeitgeber / Unternehmen

---

Die in den bereits beschriebenen Bereichen aufgezeigte Kultur der Schweiz deutet an, dass der Verminderung der zentralen Rolle der Firma in den Beziehungen zwischen Arbeitnehmer



und Pensionskasse wahrscheinlich kein Unbehagen bei der Mehrheit der Versicherten auslösen wird. Tatsächlich stehen die Geschichte, das dreisprachige Erbe und das System der kantonalen Regierungen im Einklang mit dem verhältnismässig geringen Anteil an Eingriffen durch den Bund oder die Unternehmung in das Leben des Durchschnittsbürgers. Bei dem neuen BSV Modell handelt es sich im Grunde genommen um eine Dezentralisierung, die die nationale Abneigung gegen Dirigismus darzustellen scheint. Es muss jedoch auch darauf hingewiesen werden, dass die neuen Verhältnisse für den Einzelnen eine grössere Belastung zu sein scheinen. Arbeitnehmer, die zufrieden waren, dass ihr Arbeitgeber und das schweizerische Sozialversicherungssystem die Verantwortung für ihre Alters- und Invalidenversorgung übernommen hatte, können das neue System als unwillkommene zusätzliche Last empfinden, dessen Komplexität sie unvorbereitet gegenüberstehen. Zudem kann dies als Versuch der Regierung empfunden werden, sich der Verantwortung zu entledigen, eine angemessene Altersvorsorge für ihre Bürger sicherzustellen. Die Kultur zeigt sowohl eine Abneigung gegen die Exzesse staatlicher Kontrolle und die Macht grosser Konzerne, verleiht aber auch gleichzeitig ein Gefühl der Sicherheit und Konformität, das sich aus einem einfachen reglementarischen Rahmen und dem Wissen ergibt, dass "jemand die Verantwortung trägt". Diese Kombination führt zu der Erwartung dass "das System" eine gut geölte Maschine ist, die ununterbrochen hervorragende Leistungen ohne menschliches (d.h. individuelles) Eingreifen erbringen kann. Die Arbeitnehmer könnten sich sehr wohl der neuen Kompetenzzuweisung widersetzen, die in dem neuen vom BSV erstellten System enthalten ist, und sich dagegen wehren, Entscheidungen zu treffen, die ausserhalb ihrer Behaglichkeitszone liegen.

---

### 8.1.9 Erkennen von Unternehmensmacht

---

Das Gefühl der Sicherheit, das eine "gut geölte und effiziente Maschine" vermittelt, unterscheidet sich grundsätzlich von der Vorstellung der zentralisierten Kontrolle. Die Schweiz besitzt eine Kultur, die nur zu einem beschränkten Grad akzeptiert, dass es rechtmässig ist, dass Macht und Einfluss in Organisationen und Einrichtungen ungleichmässig verteilt sind. Diese Dimension zeigt wesentliche Unterschiede zwischen Deutschland (mässige Akzeptanz), Italien (mässige Akzeptanz) und Frankreich (hohe Akzeptanz) auf. Es erscheint unumgänglich, dass sich durch die Einführung des BSV Modells die Investitionsmacht auf eine geringere Anzahl von Organisationen konzentriert. Für die meisten Arbeitnehmer mögen diese Organisationen einigermaßen unzugänglich und "unsympathisch" erscheinen und der Einzelne wird Schwierigkeiten haben, sich mit ihnen zu identifizieren. Der Ersatz einer behaglichen, arbeitgeberbezogenen Pensionskasse im Leistungsprimat durch unpersönliche Mega-Kassen unter mächtiger, zentralisierter Konzernkontrolle scheint nicht sehr gut mit dem kulturellen Profil der Schweiz übereinzustimmen. Andererseits sind grosse Vorsorgeeinrichtungen in der Lage, bessere und dauerhaftere Erträge zu erbringen, und so den Arbeitnehmern langfristig eine grössere finanzielle Sicherheit zu bieten. Auf diesem Gebiet kann es zu einem echten Konflikt kommen, wenn die beiden Tendenzen aufeinander einwirken. Das BSV wird sich zwangsläufig dazwischen befinden und unter Druck gesetzt werden, ungehindertem Konzerneinfluss und Macht zu widerstehen und gleichzeitig zu erlauben, dass Pensionskassenmanager ihren Einfluss geltend machen, was zu einer überlegenen Anlageperformance führen wird.



---

### 8.1.10 Offenheit und Transparenz

---

Steuert man die Einführung des neuen vom BSV beschriebenen Vorsorgemodells durch die komplexen kulturellen Gewässer der Schweiz, taucht ein immer wiederkehrendes Thema auf: das Bedürfnis, die potentiellen Ambiguitäten in Verbindung mit dem neuen Modell zu reduzieren und gleichzeitig die Arbeitnehmer zu ermutigen, die Vorteile der Wahl zu nutzen und zu geniessen. Dies muss vor einem Hintergrund der Sicherheit, Konformität und der Aussicht auf eine geregelte und geordnete Gesellschaft ohne übermässiges Eingreifen von seiten der Regierung erfolgen.

Grundlegend für den erfolgreichen Start und die Einführung des Modells wird ein hoher Grad an Offenheit und Transparenz, insbesondere von seiten der Pensionskassen selbst, sein. Pensionskassenverwalter müssen erreichbar und Anlageperformance und -strategie offen und transparent sein. Sogar der grosszügigste Beobachter der Schweizer Finanzszene wird zugeben, dass einem die Begriffe "offen" und "transparent" nicht als erstes in den Sinn kommen, wenn man an ihre finanziellen Einrichtungen und wirtschaftlichen Organisationen denkt. Die Kultur, welche die Intimsphäre und Schweigepflicht kultiviert, befindet sich im Zentrum des Vertrauens und der Zuversicht, die dem Schweizer Banksystem zugrunde liegen. Sinnwidrig können Aspekte der gleichen Kultur auch zur Hemmschwelle werden, die es den Pensionskassen erschwert, den geforderten Grad an Offenheit und Transparenz zu erreichen, das den Arbeitnehmern ermöglicht, das neue System rückhaltlos zu akzeptieren. Wie diese Paradoxe und Widersprüche der Kultur bewältigt werden, wird ausschlaggebend sein für die Beurteilung der gesamten Auswirkung dieser neuen Pensionskassenordnung.

Sollte die Einführung der freien Wahl der Pensionskasse ernsthaft in Betracht gezogen werden, so wäre es wichtig, dass die kulturellen Widersprüche angesprochen und in der Ausführungsplanung bearbeitet werden.

## 8.2 Die Kapitalanlagen

Die Auswirkungen der Einführung der freien Wahl der Pensionskasse auf die Kapitalanlagen der Vorsorgeeinrichtungen in der Schweiz werden gross sein. Aus diesem Grund zeigen wir mit Hilfe der Firma PPCmetrics AG, Financial Consulting, Controlling & Research die damit verbundenen Problemkreise und Fragenkomplexe kurz auf.

Die Einführung der freien Wahl der Pensionskasse werfen auf der Anlageseite viele interessante und wichtige Fragen auf. Der Originalbericht der PPCmetrics ist aus der Beilage ersichtlich. Zusätzlich ist er nachfolgend in diese Studie integriert.



---

### 8.2.1 Ausgangspunkt

---

Im vorliegenden Bericht werden einige der sich mit einer freien Wahl der Pensionskasse stellenden Fragen und Problemstellungen bezüglich Kapitalmärkte aufgezeigt. Dabei wird einzig die Aktivseite der Pensionskassenbilanzen (der Anlagebereich) betrachtet. Es gilt zudem zu beachten, dass einige der Auswirkungen auf die Kapitalmärkte massgeblich von der Form und dem Umfang der "freien Wahl" abhängig sind. Bei dieser freien Wahl sind mehrere Ausprägungen der gleichen Grundidee denkbar, deren Konsequenzen für die Kapitalmärkte sich vermutlich unterscheiden würden. Insbesondere das Ausmass der Auswirkungen ist von der genauen Ausgestaltung der freien Wahl abhängig. Im folgenden werden zwei Varianten näher beleuchtet: a) Die freie Wahl erstreckt sich auf die gesamte zweite Säule, soweit der Arbeitnehmer auch einen Teil der Beiträge leistet. b) Die freie Wahl erstreckt sich "nur" auf den obligatorischen Teil resp. auf die heute dem BVG unterstellten Kassen.

---

### 8.2.2 a) Grundhypothesen:- Variante volle freie Wahl

---

Die freie Wahl der Pensionskasse führt dazu, dass ein intensiver Wettbewerb unter den Pensionskassen entsteht. Ein entscheidendes Kriterium für den Erfolg einer Pensionskasse wird die erzielte *Rendite* sein. Die Rendite hängt zum einen vom *Anlageerfolg* und zum andern von den *Kosten*<sup>1</sup> ab. Jede Pensionskasse, die in einem freien Markt überleben will, muss bei beiden Kriterien zu den Marktführern gehören. Obwohl schon heute viele Pensionskassen diesen beiden Erfolgsgrössen einen hohen Stellenwert zuschreiben, würde zweifelsfrei deren Bedeutung noch sehr stark steigen.

Bei den **Kosten** sind drei Kostenbereiche zu unterscheiden:

1. Vermögensverwaltungskosten: Diese können entweder intern (Infrastrukturkosten, Lohn Portfoliomanager, etc.) oder extern (Vermögensverwaltungsgebühren) anfallen.
2. Eng mit den Vermögensverwaltungskosten sind die Vermögensverwaltungsspesen verbunden. Damit werden Kosten bezeichnet, die entstehen, weil Wertschriften und Immobilien gehandelt werden und/oder aufbewahrt werden müssen. Eine wichtige Stellung darin nehmen die Transaktionskosten, Börsenspesen, Stempelabgaben, Maklergebühren und die eigentlichen Depotgebühren ein.
3. Ebenfalls nicht zu vergessen sind die intern und extern anfallenden Kosten, welche sich mit der Überwachung der Anlagetätigkeit ergeben. Teilweise erscheinen diese Kosten (interne Revision, externe Revision, externes Controlling) in den Erfolgsrechnungen der Pensionskassen. Die Kosten der staatlichen Aufsichtsbehörden hingegen sind nirgends direkt ersichtlich.

Alle drei Kostentypen sind direkt durch die Pensionskassen beeinflussbar. Es stellt sich die Frage, wie sich ein Übergang zu einer freien Wahl der Pensionskasse auf die einzelnen Kostenbereiche auswirken würde und welche Konsequenzen dies auf die Kapitalmärkte hätte. Da in vielen Kostenbereichen sogenannte positive Skaleneffekte zu erwarten sind (sinkende Durchschnittskosten bei steigendem Anlagevolumen), ist damit zu rechnen, dass die Kostenseite zu einem Konzentrationsprozess bei den Pensionskassen führen wird.

---

<sup>1</sup> Kosten in Zusammenhang mit der Anlagetätigkeit.



Es stellen sich in diesem Zusammenhang eine Reihe interessanter Fragen:

- Wird der Konzentrationsprozess dazu führen, dass Pensionskassen ihr Anlagevermögen vermehrt selbst verwalten und auf die Vermögensverwaltungstätigkeit von Banken und Versicherungen verzichten?
- Verändern sich die Pensionskassenmarktsegmente zuungunsten von Sammelstiftungen und damit zuungunsten von Versicherungen?
- Schliessen sich Pensionskassen vermehrt zu Pools zusammen, um einzelne Anlagesegmente gemeinsam und damit billiger bearbeiten zu können?
- Wie verändert sich die Stellung bisheriger Pooleinrichtungen wie Anlagestiftungen? Führt die höhere Durchschnittsgrösse der Pensionskassen dazu, dass indirekte Anlageformen nur noch in Nebensegmenten attraktiv bleiben?
- Wird der Kostendruck dazu führen, dass vermehrt auf aktive Anlagestrategien verzichtet wird und Benchmark orientiert passiv investiert wird?
- Welche Auswirkungen ergeben sich auf der Angebotsseite? Führt der Kostendruck auf die Vermögensverwaltungsgebühren und Courtagesätzen zu einem verstärkten Konzentrationsprozess bei den Banken?
- Wie wird sich die Anlageorganisation verändern, damit einerseits eine hohe Marktnähe und andererseits ein kostengünstiges Controlling gewährleistet wird?
- Ergeben sich volkswirtschaftliche Wohlfahrtsgewinne, weil die Überwachungsaufgabe der Aufsichtsbehörden vereinfacht wird?

In jedem Fall ist damit zu rechnen, dass bisher durch die Arbeitgeberfirmen gewährte indirekte Quersubventionierungen (Infrastruktur, Personal, etc.) wegfallen werden. Es ist zu prüfen, ob dieser Faktor wiederum kleinere Kassen überdurchschnittlich stark treffen wird.

Der **Anlageerfolg** hängt massgeblich von drei Faktoren ab:

1. Die Strategie legt die langfristig gültige Aufteilung in die verschiedenen Anlagekategorien fest. Die Anlagestrategie sollte so gewählt werden, dass sie der objektiven Risikofähigkeit der Pensionskasse resp. der Versicherten entspricht.
2. Das Markt-Timing bestimmt, wann und um wieviel einzelne Teilmärkte über- resp. untergewichtet werden.
3. Die Titel-Selektion schliesslich legt fest, welche einzelnen Titel (Aktien, Obligationen, Liegenschaften) konkret ge- oder verkauft werden sollen.

In allen drei Faktoren können sich die Anbieter von Pensionskassenleistungen unterscheiden. Im Bereich der Strategie stellen sich einige Grundsatzfragen:

- Wer stellt sicher, dass die Anlagestrategien mit der effektiven Risikofähigkeit des einzelnen Versicherten oder Versichertengruppen korrespondieren? Und wer trägt diesbezüglich die Verantwortung?
- Wie kann verhindert werden, dass ein Wettbewerb der Kassen nicht zu überhöhten Anlagerisiken führt?



- Wer überwacht die eingegangenen Anlagerisiken?

Ist die Strategie festgesetzt, dann kann eine vorteilhafte Titelselektion und/oder Marktselektion zu überdurchschnittlichen Anlageerfolgen führen. Eine Voraussetzung dazu ist, dass alle Anlagen marktwirtschaftlichen Kriterien genügen. Eine Pensionskasse im freien Wettbewerb ist daher dazu gezwungen, allfällige indirekte Vergünstigungen an Versicherte (Spezialhypotheken, verbilligte Mieten u.ä.) abzubauen. Allerdings hat diese Entwicklung schon heute eingesetzt.

Eine weitere interessante Frage in diesem Zusammenhang ist, ob Pensionskassen vermehrt zu aktiven Aktionären mit einer strikten Ausrichtung auf den Share Holder Value werden. Diese Entwicklung könnte zum einen dadurch begünstigt werden, dass die im Wettbewerb verbleibenden Pensionskassen grösser sind als die heutigen Pensionskassen und damit ihr relativer Anteil am Aktienkapital der Unternehmen, an denen sie sich beteiligen, steigt. Dadurch steigen sowohl ihre Einflussmöglichkeiten auf die Unternehmen wie auch die Verantwortung. Zum andern zwingt wiederum der Kostendruck zu einer strikten Orientierung am Gewinn. Eine grosse Bedeutung dürfte die konkrete Ausgestaltung der Verträge zwischen den Versicherten und den Anbietern erlangen. Kurzfristige Verträge könnten zu einem starken kurzfristigen Erfolgsdruck führen, was den langfristigen Charakter der Vorsorgegelder und der volkswirtschaftlichen Verantwortung der Beteiligten nicht in jedem Fall gerecht werden würde. Langfristige Verträge führen hingegen potentiell zu einer mangelnden Kontrolle der Anlageerfolge durch die Versicherten, da sie über keine geeignete "Strafmassnahme" bei ungenügenden Leistungen verfügen. Ineffiziente Strukturen könnten dann lange auf dem Markt überleben.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass es in vielen Fällen für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer suboptimal sein wird, eine eigene Pensionskasse zu unterhalten. Es ist daher mit einem starken *Konzentrationsprozess* zu rechnen.

Dieser Konzentrationsprozess hätte weitgehende Konsequenzen für den Finanzmarkt. Es ist sinnvoll, in diesem Zusammenhang zwischen kurzfristigen und langfristigen Entwicklungen zu unterscheiden.

- *Kurzfristige Auswirkungen*

Die allmählich aus dem Markt ausscheidenden Pensionskassen müssten in der Mehrheit der Fälle liquidiert werden, da den austretenden Versicherten, insbesondere wenn Versicherte einzeln und nicht als Gruppen wechseln, i.d.R. liquide Mittel und keine Anlagen mitgegeben werden müssten<sup>2</sup>. Diese (doppelte) Portfolioumschichtung hätte, je nach Tempo der

---

<sup>2</sup> Eine besondere Beachtung verdient in diesem Zusammenhang die Regelung, wem freie Kassenmittel gehören. Wenn den Versicherten nur das eigene Deckungskapital mitgegeben wird, dann ist der Austritt aus der bestehenden Vorsorgeeinrichtung mit einem potentiell hohen finanziellen Verlust verbunden. Diese Hürde könnte dazu führen, dass Versicherte in einer ineffizienten Kasse bleiben, um diese Verluste zu verhindern. Zusätzlich würde jeder vorzeitige Austritt eines andern Versicherten dazu führen, dass die verbleibenden freien Stiftungsmittel pro Versichertem steigt. Dies würde die bereits geschilderte Tendenz zum Verbleib in einer ineffizienten Kasse zusätzlich verstärken. Es ist daher von hoher Dringlichkeit, dass eine



Entwicklung und der gewählten Übergangsfrist, insbesondere auf die Börsenumsätze teils gravierende Auswirkungen. Auf der einen Marktseite wären die sich in der Liquidation befindlichen Kassen und auf der andern Marktseite die neuen Pensionskassen zu finden, welche die zufließenden Gelder wiederum in Vermögensanlagen transformieren müssten. Es sind grössere Unterschiede zwischen den einzelnen Kapitalmarktsegmenten zu erwarten.

Je nach den aufzulösenden resp. den zu bildenden Vermögensstrukturen könnten auch relative Preisverschiebungen einzelner Anlagekategorien untereinander erfolgen. Beispielsweise ist die Annahme plausibel, dass die neuen Kassen über einen grösseren Auslandanteil und weniger indirekte Anlagen verfügen würden als die alten Pensionskassen. Eine exakte Beantwortung dieser Frage würde eine Analyse sowohl des heutigen Ausgangspunktes (Bestände, Zielstrategien, geplante Änderungen) und der zu erwartenden neuen Strukturen bedingen. Am schwierigsten wäre die Lage zweifellos im Immobiliensegment. Gerade kleinere, traditionelle Kassen verfügen sehr oft über einen ansehnlichen Immobilienbestand, welcher regional konzentriert ist und auch nicht immer gewinnmaximierend verwaltet wird. Es ist kaum anzunehmen, dass die neuen Pensionskassen im gleichen Umfang und an peripheren Standorten Immobilien halten würden. Zudem werden die neuen Kassen, soweit es sich nicht um ökologische und/oder ethische Nischenkassen handelt, auch bei der Immobilienbewirtschaftung gezwungen sein, streng Rendite orientiert zu operieren. Es ist aufgrund dieser zu erwartenden Entwicklungen deshalb wahrscheinlich, dass sich die Immobilienbewirtschaftung grundsätzlich verändern wird. Dies wird selbst dann der Fall sein, wenn die zu verkaufenden Objekte von den neuen Nachfragern absorbiert würden und sich daher keine Verschiebungen der Immobilienbestände zwischen dem Pensionskassensegment und den anderen Marktteilnehmern einstellen.

- *Langfristige Auswirkungen*

Die Hypothese scheint plausibel, dass die verbleibenden Anbieter von "Pensionskassenleistungen" im Durchschnitt sehr gross sein werden und deshalb eine zentrale Stellung im Finanzmarkt einnehmen werden. Es ist daher plausibel anzunehmen, dass die heute wichtigen Finanzintermediäre (Banken und Versicherungen) sehr viel dafür investieren würden, selbst als Anbieter von Pensionskassenleistungen auftreten zu können. Da sie sowohl Infrastruktur-, Marktzugangs-, wie auch Knowhow-Vorteile besitzen<sup>3</sup>, werden vermutlich die wichtigsten neuen Pensionskassen "Tochterunternehmungen"<sup>4</sup> von heutigen Finanzintermediären sein. Die Konzentration im Finanzsektor würde mit hoher Wahrscheinlichkeit gegenüber dem heutigen Umfeld eine neue Dimension erhalten: Im Extremfall würden sowohl bei den

---

pragmatische Lösung für die Verteilung der freien Stiftungsmittel (einschliesslich Schwankungsreserven) gefunden wird.

<sup>3</sup> Es ist zudem gut möglich, dass temporäre Quersubventionierungen zu anfänglich äusserst attraktiven Angeboten dieser Anbieter führen werden. Dies könnte ein weiterer beträchtlicher Wettbewerbsvorteil sein.

<sup>4</sup> Welche Rechtsform genau gewählt werden hängt von der genauen Struktur des rechtlichen Umfelds ab und lässt sich heute noch nicht abschätzen. Von entscheidender Bedeutung ist vielmehr, dass viele der neuen Pensionskassen entweder ökonomisch und/oder rechtlich von den heutigen Finanzintermediären abhängen werden.



eigentlichen Finanzintermediären (Banken und Versicherungen) wie auch bei den primären Nachfragern (Pensionskassen) oligarchische Marktstrukturen existieren<sup>5</sup>. Dies könnte, neben den direkten Auswirkungen auf die Kapitalmärkte, zu schwerwiegenden Controllingproblemen bei der Überwachung der Anlagetätigkeit dieser Anbieter führen. Es ist beispielsweise abzuklären, inwiefern Interessenskonflikte zwischen den verschiedenen Unternehmensbereichen bei den Leistungsanbietern zu schweren Nachteilen bei den Versicherten führen könnten. Es gilt allerdings zu beachten, dass ausländische Anbieter potentiell vermehrt in den Markt einsteigen und damit die negativen Auswirkungen des Konzentrationsprozesses massgeblich mildern könnten. Es wäre daher in Hinblick auf eine freie Wahl der Pensionskasse sehr wichtig, dass die Bedingungen abgeklärt würden, unter denen der Schweizer Markt für ausländische Anbieter attraktiv würde.

Die sich verstärkende Professionalisierung der gesamten Anlagetätigkeit könnte auch einen Einfluss auf heutige Nebensegmente des Kapitalmarktes haben. So könnte sich beispielsweise der Markt für Risikokapitalanlagen verändern, da es sich für die verbleibenden Anleger lohnen könnte, vermehrt die notwendige Infrastruktur selbst aufzubauen und weniger indirekte Anlagen (Fonds) einzusetzen. Auch andere Teilmärkte könnten eine rasante Entwicklung erleben (Hypothekaranlagen resp. Mortgage-Backed-Securities, etc.).

Die konkrete Ausgestaltung der freien Wahl hat starke Auswirkungen auf das daraus resultierende Anlageverhalten und damit auch auf die Kapitalmärkte. Eine zu klärende Frage wäre beispielsweise, ob die Leistungsanbieter zu einer Minimalverzinsung, beispielsweise von 4 %, verpflichtet wären und welche Vor- oder Nachteile damit verbunden wären. Ein möglicher Nachteil, der bei einem Verzicht auf die Garantie entstehen könnte, liegt darin, dass sich die Risikobereitschaft der Versicherten gegenüber der heutigen Situation stark verändern könnte. Teilweise könnten unerwünschte Anreize zu überhöhtem Risiko und damit zu hohen Aktienanteilen entstehen. Dies wiederum könnte neben den negativen, sozialpolitischen Konsequenzen auch zu Verzerrungen der Preise auf den Anlagemärkten führen.

---

### 8.2.3 b) Grundhypothesen:- Variante freie Wahl Obligatorium

---

Wenn den Arbeitnehmern eine Wahlmöglichkeit im Bereich des Versicherungs-Obligatoriums eingeräumt wird, dann ist eine der für den Pensionskassen- und damit auch für den Kapitalmarkt entscheidenden Fragen diejenige bezüglich der Reaktion der Arbeitgeber. Die Arbeitgeber besitzen in diesem Szenario drei Möglichkeiten: a) Vollständiger Verzicht auf eine Pensionskasse. b) Schaffung einer überobligatorischen Stiftung. c) Schaffung einer Pensionskasse sowohl im obligatorischen- wie auch im überobligatorischen Bereich. Es lassen sich in diesem Zusammenhang einige Hypothesen aufstellen, welche allerdings eingehend abgeklärt werden sollten:

- Viele Arbeitgeber, deren Personalvorsorgeeinrichtungen bereits heute überobligatorische Leistungen ausschütten, werden auch in Zukunft nicht auf eine eigene (überobligatorische) Pensionskasse verzichten.

---

<sup>5</sup> Falls überhaupt separate Strukturen notwendig wären. Denkbar wäre auch, dass Banken und Versicherungen nur eine neue Produktlinie "Pensionskassenpläne" schaffen würden (analog zu Säule 3a).



- Es scheint möglich, dass viele Arbeitgeber die überobligatorischen Leistungen insbesondere bei tieferen Einkommen abbauen würden. Einer der Hauptstossrichtungen des BVG, die zwangsweise Alterssicherung einer breiten Bevölkerungsschicht, würde daher potentiell gefährdet, wenn nicht der obligatorische Geltungsbereich des BVG ausgebaut würde.
- Die obligatorische Grundleistung werden in dem Fall vermutlich beim kostengünstigsten Anbieter eingekauft resp. direkt den Versicherten überlassen. Im obligatorischen Bereich würde daher ein extrem starker Konzentrationsprozess einsetzen, da dieser Bereich wenig individuelle Gestaltungsmerkmale ermöglicht und damit stark standardisiert ist.
- Die meisten Pensionskassen, die heute nur obligatorische Leistungen erbringen, würden daher auch in dieser Variante liquidiert. Insgesamt würden aber mehr Anbieter auf dem Markt verbleiben als bei einer komplett freien Wahl.
- Der Splitt der beruflichen Vorsorge in einen obligatorischen Teil und einen überobligatorischen Teil, der bei vielen Versicherten zum Anschluss an zwei verschiedene Vorsorgewerke führen würde, wäre aus Gründen der Transparenz potentiell problematisch. Es müsste abgeklärt werden, welche minimalen standardisierten Informationen den Versicherten mindestens zugänglich gemacht werden müssten.
- Es ist nicht abwegig zu vermuten, dass die Konzentration der obligatorischen Versicherung auf einige wenige Anbieter zu politischen Vorstössen führen würden, die eine Verschmelzung mit der notleidenden 1. Säule (Idee Volkspension) zum Ziel haben.

Die im Abschnitt "Variante volle freie Wahl" beschriebenen möglichen Entwicklungen würden sich bei einer freien Wahl, die sich nur auf den obligatorischen Bereich beschränkt, primär im obligatorischen Segment abspielen. Die Kapitalmarkteffekte wären daher gegenüber der Variante volle freie Wahl etwas gedämpft.

---

#### 8.2.4 Zusammenfassung

---

Grundsätzlich dürften sich bei beiden Varianten ähnliche Entwicklungen abzeichnen: Im "freien" Bereich wird ein starker Konzentrationsprozess einsetzen, den die bisherigen Anbieter von Finanzdienstleistungen direkt oder indirekt beherrschen dürften. Als temporäre Erscheinung muss mit der Liquidation von bestehenden Pensionskassen gerechnet werden. Da aber die "neuen" Pensionskassen gleichzeitig als Nachfragen auftreten, dürften sich die Auswirkungen auf die relativen Preise der Finanzaktiva in Grenzen halten. Am stärksten wären die Auswirkungen vermutlich im Immobiliensektor.

Es muss an dieser Stelle betont werden, dass für eine fundiertere Analyse umfangreiche Forschungsmassnahmen (evtl. im Rahmen eines nationalen Forschungsprogramms) notwendig wären. Bei den hier geschilderten möglichen Entwicklungen handelt es sich um eine erste Einschätzung der Lage.



## 8.3 Sozialversicherung

Eine allfällige Einführung einer freien Wahl der Pensionskasse ist unserer Ansicht nach auch unter dem Aspekt der heutigen Sozialversicherungsgesetzgebung zu prüfen. Die Wechselwirkung der im IDA FISO II - Bericht zugrundegelegten Voraussetzungen und Schlussfolgerungen und der Einführung der freien Wahl der Pensionskasse sind zu überprüfen. Ebenfalls sind die möglichen Auswirkungen der geplanten steuerlichen Anpassungen gemäss Bericht Behnisch und Vorschlag Finanzdepartement in die Überlegungen einzubeziehen.

Wie bereits mehrfach publiziert, wurde der obligatorische Bereich der 2. Säule in den bilateralen Verhandlungen mit der EU als zur Sozialversicherung zugehörig betrachtet. Wie würde sich die Einführung der freien Wahl der Pensionskasse und der daraus folgenden Individualisierung auswirken? Würde die obligatorische berufliche Vorsorge im Koordinationsrecht der EU (EU-Richtlinie 1408/71) weiterhin als Sozialversicherungssystem behandelt? Auch dieser Themenbereich bedarf unseres Erachtens zusätzlicher Untersuchungen.

Wie in den Workshops ersichtlich, wird bei der Einführung der freien Wahl der Pensionskasse eine Tendenz gegen das gesetzliche Minimum erwartet und durch den daraus resultierenden Leistungsabbau kann eine Erhöhung der staatlich auszurichtenden Sozialhilfe resultieren, die vor allem von Kantonen und Gemeinden zu tragen wäre. Diese Erwartung, wie auch die volkswirtschaftlichen Auswirkungen, sollten aufgrund zusätzlicher Untersuchungen verifiziert werden.

## 8.4 Die Versicherten

In diesem Teilbericht sind die Meinungen der Vorsorgeeinrichtungen und der Arbeitgeber zum Thema der freien Wahl der Pensionskasse eingeholt worden. Die Meinung der Versicherten fehlt jedoch in dieser Untersuchung. Unserer Ansicht nach sollte auch die Einstellung und Einschätzung dieser Gruppe eingeholt und analysiert werden. Die Gewerkschaften und die Angestelltenverbände sollten bei der Meinungsbildung ebenfalls involviert werden.

Diese Involvierung der Versicherten gewinnt an Wichtigkeit, wenn wir bedenken, dass das jetzige Dreiecksverhältnis (Pensionskasse - Versicherter - Arbeitgeber) aufzubrechen ist. Welche Auswirkungen sind bei der Einführung der freien Wahl der Pensionskasse in bezug auf die Sozialpartnerschaft zu erwarten?

## 8.5 Weitere Vorsorgeeinrichtungen

Um das Meinungsbild zu vervollständigen, ist es unseres Erachtens notwendig, dass auch Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen von Versicherungsgesellschaften und Banken ergänzend befragt werden.



## 8.6 Revision BV Art 34quater

Der Einführung einer freien Wahl der Pensionskasse ist unserer Ansicht nach vorgängig durch eine Revision des Art. 34quater der Bundesverfassung abzustützen, da das in der Verfassung verankerte 3-Säulen-Konzept neu zu definieren sein wird. Die konkrete Ausgestaltung des entsprechenden Artikels in der Bundesverfassung ist von den definitiven Modellvorstellungen für eine freie Wahl der Pensionskasse abhängig und kann an dieser Stelle nicht detaillierter analysiert werden. Zusätzliche Abklärungen und Untersuchungen sind jedoch notwendig.



## 9. Schlussfolgerungen

### 9.1 Hauptaussagen

In diesem Kapitel werden aus Übersichtlichkeitsgründen die Hauptaussagen bzw. die Kommentare nochmals aufgeführt.

---

#### 9.1.1 Auswirkungen auf Unternehmen

---

- ⇒ Aus der Sicht der Unternehmen, und insbesondere jener als Arbeitgeber, wird die Idee einer freien Wahl der Pensionskasse als "nicht gut" und "nicht willkommen" qualifiziert. Ein bis jetzt organisch gewachsenes Gebilde würde aus der heutigen Unternehmenslandschaft gerissen. Die Unternehmen gingen eines Instrumentes verlustig, das gerade in der heutigen Zeit der Redimensionierung der Betriebe eine wichtige Rolle spielt, werden doch häufig vom Arbeitgeber finanzierte Sozialpläne durch vorzeitige Alterspensionierung über die Pensionskasse realisiert. Zudem darf die Rolle der betrieblichen Pensionskasse als Bindeglied zwischen Unternehmung und ehemaligen Mitarbeitern in ihrer gesellschaftspolitischen Rolle nicht unterschätzt werden.
- ⇒ Es kann festgestellt werden, dass die Unternehmungsleitungen sich stark mit ihren Vorsorgeeinrichtungen identifizieren, und dass sie dem heutigen 3-Säulen-System ein gutes Zeugnis ausstellen. Dies heisst natürlich nicht, dass es nicht mehr verbesserungswürdig ist. Die Ideen, die vorgebracht wurden, wie mehr Flexibilität bei Auszahlung von Kapital der zweiten und dritten Säule, eine generelle Förderung der dritten Säule und mehr Flexibilität in der Gestaltungsmöglichkeit von Plänen der zweiten Säule, sollten von den verantwortlichen Stellen in der Verwaltung und im Parlament als ernsthafter Input für Veränderungsvorschläge entgegengenommen werden.
- ⇒ Obwohl das neue Modell eine Belebung des Marktes mit mehr Konkurrenz bringen würde, sind die Arbeitgeber skeptisch, ob sich dies in günstigen Angeboten für die Versicherten auswirken würde (hohe administrative und Marketing-Kosten). Mit der Zeit würden nur noch relativ wenige Anbieter auf dem Markt bleiben; diese wenigen würden dann vermutlich eine Monopolstellung einnehmen, was sich wiederum negativ auf einen aktiven Markt mit Konkurrenz auswirken könnte.
- ⇒ Die meisten grösseren Unternehmen haben die Personalvorsorge als ein wichtiges Element der Personalpolitik erkannt und es entsprechend ihrer Unternehmensstrategie eingesetzt. Mit der freien Wahl der Pensionskasse gingen sie eines Instrumentes verlustig, das erlaubt, die langfristige Ausrichtung des Arbeitsverhältnisses zu unterstreichen. Viele Unternehmen, darunter eine grosse Zahl von KMU, begnügen sich jedoch mit der Erfüllung der gesetzlichen Minimalvorschriften. Für diese Arbeitgeber würde die freie Wahl der Pensionskasse keine grosse Veränderung verursachen. Im Gegenteil, eine Nivellierung der Personalvorsorge auf dem Niveau der Minimalvorschriften könnte, wenn der Abbau der Personalvorsorge bei den übrigen Unternehmen nicht durch andere Arbeitgeberleistungen kompensiert wird, ihre Position auf dem Arbeitsmarkt verbessern.



---

### 9.1.2 Auswirkungen auf Pensionskassen

---

- ⇒ Die pessimistische Darstellung der Auswirkungen ist zum Teil auch abhängig von der negativen Beurteilung des vom BSV vorgelegten Modells durch die Verantwortlichen der Vorsorgeeinrichtungen. Wir werden diverse Vorschläge für Modellanpassungen in einem separaten Kapitel darlegen.
- ⇒ Ob eine stärkere Fokussierung auf die Renditen erfolgen wird (Shareholder value, Immobilienbereich) ist unserer Ansicht nach zu hinterfragen, da die Pensionskassen heute immer häufiger eine professionelle Anlagepolitik betreiben und ihre Renditemöglichkeiten nach Möglichkeit optimieren. Diese Tendenz wird sich fortsetzen, hat aber unserer Ansicht nach durch die Einführung der freien Wahl der Pensionskasse keine strukturelle Veränderung zur Folge.
- ⇒ Die Idee, dass die paritätische Mitbestimmung durch die Versicherten über die Wahl der Pensionskasse erfolgen wird, wird fast einhellig abgelehnt. In der Diskussion wurde ersichtlich, dass die heutige Form der Parität die Bedürfnisse abdeckt. Diese Aussage erfolgt aus der Sicht der Geschäftsführer der Pensionskasse und nicht aus Sicht der Versicherten. Die Frage, ob die Versicherten ihre Mitbestimmungsrechte auch wahrnehmen, kann in diesem Zusammenhang nicht beantwortet werden.
- ⇒ Die Entsolidarisierung, die zu erwarten ist, wird noch deutlicher in der Diskussion der zukünftigen Modellannahmen in Erscheinung treten. Es ist eine deutliche und starke Liberalisierung vorzusehen. Diese radikale Liberalisierung ist zwar nicht erwünscht, doch wird dies als ein notwendiger Bestandteil einer freien Wahl der Pensionskasse angesehen. Diese Anpassung der 2. Säule hat effektiv die Auflösung der bestehenden Strukturen zur Folge. Die heutige 2. Säule wird in die 3. Säule überführt.
- ⇒ Dass der Solidaritätsgedanke auf Betriebsebene den heutigen Stellenwert eingebüsst hat, wird von 89 % der befragten Pensionskassen abgelehnt. Es ist zu dieser Aussage anzumerken, dass sie von den grossen Pensionskassen gemacht wird.
- ⇒ Dass es dem einzelnen Versicherten schwerfällt, langfristige bedarfsgerechte Vorsorgeentscheidungen zu fällen, wird von der Mehrheit der befragten Pensionskassen bestätigt. Da es sich um Zeiträume von bis zu 40 Jahren handelt, verdeutlicht diese Problematik.
- ⇒ Die zu erwartende Entwicklung der Leistungen und Beiträge wird von den befragten Pensionskassen sehr pessimistisch beurteilt. Einerseits wird ein Leistungsabbau angenommen und eine starke Entsolidarisierung, die sich in einer starken Beitragsstaffelung ausdrückt. Ob sich die Stellung von älteren Arbeitnehmern wirklich in dem Ausmass wie dargestellt verschlechtern wird, kann aus historischen Gründen bezweifelt werden. Im Vorfeld der Einführung des BVG wurde dasselbe Argument betont, ohne dass es sich in der Praxis in dem befürchteten Masse bewahrheitet hat. Dass der Sozialstaat die freiwillig geleisteten überobligatorischen Leistungen bei einem Leistungsabbau zu übernehmen hat, stimmt nachdenklich. Es ist zu prüfen, ob das vom BSV favorisierte "Modell der Zielhierarchie" versus "Verfassungsrechtliches Modell" neu zu überdenken ist.



Diese Frage stellt sich, da nach Ansicht der befragten Pensionskassen bei einer konsequenten Festlegung der Modellannahmen von einem Verschwinden der 2. Säule auszugehen ist und die berufliche Vorsorge individuell erfolgt.

- ⇒ 85 % der befragten Pensionskassen würden bei der Einführung der freien Wahl der Pensionskasse nicht weiterbestehen. Es wird vor allem von grossen Pensionskassen (20'000 +), ein Weiterbestand in Betracht gezogen. Andererseits wird erwartet, dass vor allem Pensionskassen bzw. Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen von Banken und Versicherungen weiterbestehen würden.

---

### 9.1.3 Abwicklung

---

- ⇒ Die freie Wahl der Pensionskasse wird mit grosser Wahrscheinlichkeit keine Vereinfachung des Verwaltungsaufwands zur Folge haben. Die heutige Homogenität des Versichertenbestandes wird relativ hoch bewertet. Ebenso ist ein gewisser Respekt vor dem Inkasso-Risiko erkennbar, da individuelle Prämienabrechnungen mit jedem einzelnen Versicherten erwartet werden. Aufgrund der Aussagen des Sicherheitsfonds hat es sich herausgestellt, dass beim heutigen System das Inkasso-Problem vor allem bei kleinen und kleinsten Anschlüssen vorhanden ist. Wird das Inkasso auf der Ebene des einzelnen Versicherten durchgeführt, so kann sich diese Problematik sehr wohl verstärken.
- ⇒ Der Verwaltungsaufwand wird ebenfalls beeinflusst durch die verschiedenen Leistungspaletten, die von den Pensionskassen aus Marktgründen angeboten werden müssen.
- ⇒ Die Entsolidarisierung hat nach Ansicht der befragten Pensionskassen aus versicherungstechnischer Sicht einen grossen Einfluss. Dabei ist nicht nur die Entsolidarisierung zwischen jüngeren und älteren Versicherten, sondern auch zwischen gesunden (gemäss Statistik) und eher kranken (effektiv und gemäss Statistik) Versicherten zu erwarten. Einerseits ist diese Problematik aus versicherungstechnischer Sicht, aber auch aus personalpolitischer Sicht zu betrachten und die gewählten Massnahmen werden aus beiden Blickwinkeln zu hinterfragen sein. Die Diskussion unter den befragten Pensionskassen befasste sich ebenfalls eingehend mit der heutigen Invalidierungspraxis der IV-Stellen und der Einführung von möglichen Schutzmassnahmen. Bedenklich ist die fast einhellig erwartete Richtung des versicherten Leistungsniveaus gegen das gesetzliche Minimum.
- ⇒ Es ist zum heutigen Zeitpunkt schwierig, die effektiv zu erwartenden Zu- und Abnahmen in den Verwaltungskosten gegeneinander in Rechnung zu stellen. Die Bestandesvergrößerung wird zu Kostenreduktionen führen, die Inhomogenität der Bestände wird zu Kostenzunahmen führen. Neue Marketingmassnahmen und neue EDV-Systeme werden ebenfalls zu einer Zunahme der Verwaltungskosten führen, die vielleicht mit geeigneten Verwaltungsrestrukturierungen aufgefangen werden können. Analog kann man sich fragen, ob bei der AHV, bei der IV oder bei den Krankenkassen effektive Kostensenkungstendenzen oder Vereinfachungen feststellbar sind.



- ⇒ Im Bereich der Gewinnverteilung hat die direkte Weitergabe der auf dem jeweiligen Vermögensanteil erwirtschafteten Rendite die Diskussion nach dem garantierten Zins von 4 % ausgelöst und es stellen sich zahlreiche Fragen, beispielsweise ob Wertschwankungsreserven noch angebracht sind, ob der aktive Versicherte nicht nur am Gewinn, sondern auch am Verlust (bei einer Niedrizinsphase) partizipieren sollte oder wie die Rentenbezüger zu behandeln sind.
- ⇒ Da die berufliche Vorsorge von gesamtschweizerisch tätigen Anbietern durchgeführt wird, sollte auch die Aufsicht der durchführenden Stellen auf nationaler Ebene sein. Aufgrund der zu erwartenden Betreiber (Einrichtungen von Banken und Versicherungen), stellt sich dann auch die Frage nach einer Verschmelzung der Aufsicht von (noch wenigen) Pensionskassen bzw. Sammeleinrichtungen und von Versicherungsgesellschaften.
- ⇒ 98 % der befragten Pensionskassen vertreten die Meinung, dass eine Mehrheit der Pensionskassen gezwungen sein wird, eine Totalliquidation durchzuführen. In der Diskussion wird vereinzelt die Meinung vertreten, dass jede Kasse eine Totalliquidation mit Verteilung der freien Mittel durchzuführen hat. Die neuen Bestandesstrukturen mit den hohen Liquiditätsanteilen werden ebenfalls neue Anlagestrukturen notwendig machen.
- ⇒ Obwohl öffentlich-rechtliche Pensionskassen mit einem Fehlbetrag durch die Einführung der freien Wahl der Pensionskasse in Schwierigkeiten geraten, ist der Grundtenor, dass für diese Pensionskassen keine Sonderregelung einzuführen sei. Die in der Diskussion erwähnten Lösungsvorschläge bewegen sich in Richtung Leistungsabbau und Sanierung über Steuern, was zahlreiche öffentlich-rechtliche Körperschaften vor grosse Herausforderungen stellen würde.
- ⇒ Die Diskussion über Übergangsregelungen wurde nur in einer allgemeinen Form geführt. Es war die einhellige Meinung, dass die Umstellung entweder langwierige Übergangsregelungen verursachen würde, oder dass sich die Versicherten mit grundsätzlichen und kurzfristig veränderten Vorsorgebedingungen konfrontiert sehen würden. Offen bleibt auch die Frage des Vorsorgeträgers und der Leistungsgarantie für diejenigen Rentner, deren Pensionskasse sich aus der beruflichen Vorsorge zurückziehen würde.

---

#### 9.1.4 Modell des BSV

---

- ⇒ Die Teilnehmer sprechen sich vehement gegen eine freie Wahl der Pensionskasse aus. Wird eine Einführung trotzdem ins Auge gefasst, so müsste das Modell überarbeitet werden. Es handelt sich nach Meinung der befragten Teilnehmer um eine Systemänderung, die auch entsprechender gesetzlichen Anpassungen bedürfen würde. Die angestrebte Entwicklung einer Individualisierung in der beruflichen Vorsorge, die in einer freien Wahl der Pensionskasse enden soll, ist nicht vereinbar mit gesetzlichen Bestimmungen, die den Arbeitgeber nach wie vor in den Vorsorgeprozess einbinden.



---

### 9.1.5 Erfahrungen aus dem Ausland

---

- ⇒ Es ist schwierig, Trends und Schlussfolgerungen zu verallgemeinern, weil Vorsorgesysteme sich in verschiedenen Ländern aus unterschiedlichen politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Situationen entwickelt haben und wir nur eine geringe Anzahl von Ländern untersucht haben. Dennoch wollen wir versuchen, einige Trends und Schlussfolgerungen aus dieser Studie abzuleiten.
- ⇒ Die Vorsorgesysteme der Zukunft scheinen folgende zu sein:
  - Ein relativ niedriges (und kleiner werdendes) Sicherheitsnetz, vom Staat auf einem Umlageverfahren erstellt; plus
  - berufliche Vorsorge mit einer immer grösseren Flexibilität für Arbeitnehmer und einer guten Übertragbarkeit der Leistungen; und
  - eine bedeutende, wachsende 3. Säule, mit der Möglichkeit, aus Staats- und Unternehmensplänen auszuschneiden;
- ⇒ Einige Länder beschränken die Flexibilität der Arbeitnehmer in bezug auf Altersleistungen - (z.B. Frankreich, wo die AGIRC Beiträge festgelegt werden, während ARRCO bisher zusätzliche freiwillige Arbeitnehmerbeiträge gestatteten) - aber die meisten Länder gewähren dem Arbeitnehmer mehr Flexibilität. Unternehmen suchen nach Wegen, die Verantwortlichkeit der Arbeitnehmer in bezug auf die finanzielle Sicherheit in der Altersversorgung zu erhöhen als Teil ihrer Human Resources-Strategie. Immer häufiger besteht diese Strategie darin, eine Partnerschaft mit den Arbeitnehmern einzugehen, in der:
  - beide Parteien die Verantwortung für die finanzielle Sicherheit der Altersvorsorge des Arbeitnehmers übernehmen;
  - dem Arbeitnehmer kein Arbeitsverhältnis mehr auf Lebenszeit garantiert wird; und
  - die Leistungen der Arbeitnehmer belohnt werden, nicht nur durch Vergütung in bar, sondern auch durch Altersleistungen, die von der Performance des Arbeitnehmers und des Unternehmens abhängen.
- ⇒ Somit macht sich eine Verlagerung bemerkbar:
  - Von staatlich erbrachten Leistungen zu Arbeitgeberleistungen (z. B. das chilenische Modell, das Ausscheiden in Grossbritannien, der MPF in Hong Kong); und
  - Von arbeitgeberunterstützten Leistungen zu arbeitnehmerunterstützten Leistungen (z.B. persönliche Vorsorge in Grossbritannien, die den Arbeitnehmern zusätzliche freiwillige Beiträge gestattet);
- ⇒ Ein Teil dieser Verlagerung kann auch durch die Finanzierung der Leistungen erklärt werden, insbesondere bei den Sozialversicherungsleistungen. Die Überalterung der Bevölkerung verursacht finanzielle Schwierigkeiten bei Umlageverfahren und hat zu vielen Diskussionen geführt, wie man diese Systeme aufrechterhalten kann.



Der augenscheinliche Erfolg des chilenischen Modells, in dem durch die Finanzierung ein bedeutender Zufluss von Investitionen in die Wirtschaft erfolgte, hat viele Regierungen dazu veranlasst, eine derartige Lösung in Betracht zu ziehen, damit sich ihre kränkelnden Sozialversicherungssysteme wieder erholen und auf diese Weise das Vertrauen ihrer Bürger in die langfristige finanzielle Sicherheit ihrer Sozialversicherungen wiederhergestellt wird.

- ⇒ Diese Trends gehen Hand in Hand mit der Verlagerung von Leistungsprimatplänen zu Beitragsprimatplänen, wodurch die Flexibilität und die Verantwortlichkeit des Arbeitnehmers gefördert wird. Diese Verlagerung wurde durch zunehmende Bestimmungen für Leistungsprimatpläne und durch den allgemeinen Rückgang der Inflation vereinfacht oder begünstigt;
- ⇒ Das Beispiel der persönlichen Vorsorge in Grossbritannien zeigt, dass eine freie Wahl verwaltet und beaufsichtigt werden muss. Es besteht ein zerbrechliches Gleichgewicht zwischen zu wenigen Bestimmungen, was zu Missbrauch, und zu vielen Bestimmungen, welche zu Uniformität führen können. Die Höhe der Verwaltungskosten kann dadurch ebenfalls beeinflusst werden.
- ⇒ Erhöhte Arbeitnehmerverantwortlichkeit hinsichtlich der finanziellen Sicherheit der Altersvorsorge trägt das Risiko in sich, dass die endgültige Altersrente niedriger ist, als sie sein sollte. Obwohl es für endgültige Aussagen noch zu früh ist, gibt es gewichtige Anhaltspunkte, dass der Sparansatz unter den aktiven Arbeitnehmern in Grossbritannien und den Vereinigten Staaten nicht hoch genug angesetzt ist, und dass ein bedeutender Anteil der zukünftigen pensionierten Bevölkerung in diesen Ländern ein niedriges Leistungsniveau erreichen wird. Ein weiteres Risiko liegt in einem erneuten Anstieg der Inflation und darin, dass Renten ohne garantierte Indexierung im Laufe der Zeit eine wesentliche Entwertung erfahren;
- ⇒ Die Risiken und Vorteile der freien Wahl müssen im Rahmen des politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Hintergrunds der einzelnen Länder berücksichtigt und erwogen werden.

---

### 9.1.6 Flexibilisierung als Alternative

---

- ⇒ Während die freie Wahl der Pensionskasse in der Fachwelt auf einen sehr grossen Widerstand stösst, wird eine Lockerung der Vorschriften und eine Ausdehnung der Flexibilisierung zugunsten der Versicherten in den heutigen Strukturen der 2. Säule begrüsst.
- ⇒ Wo die Möglichkeit eindeutig besteht, hat die Mehrheit der Pensionskassen heute schon eine Flexibilisierung eingeführt, so bei der vollen oder teilweisen Umwandlung von Rente in Kapital, bei der flexiblen Pensionierung und beim jederzeitigen Einkauf von Vorsorgeleistungen. Neueren Ideen in bezug auf die Flexibilisierung ist der Durchbruch offenbar nicht gelungen, was wahrscheinlich auch mit einer gewissen Rechtsunsicherheit verbunden sein dürfte.
- ⇒ Weitere, für die Pensionskassen freiwilligen Flexibilisierungsmöglichkeiten sind erwünscht. Man erhofft sich dabei eine Steigerung der Attraktivität der 2. Säule, auch



wenn damit ein starker administrativer Mehraufwand in Kauf genommen werden muss und wenn eine grosse Mehrheit der Teilnehmer darin durchaus auch Gefahren sieht, insbesondere eine immer stärkere Individualisierung der 2. Säule.

- ⇒ Die Möglichkeit einer individueller Vorfinanzierung für vorzeitige Pensionierungen (inkl. Überbrückungsrente) findet grosse Unterstützung. Damit würde die Eigenverantwortung des Versicherten gestärkt und den Bedürfnissen der Wirtschaft entgegenkommen. Sie bildet auch einen Ausgleich zur absehbaren Erhöhung des Rücktrittsalters im Rahmen der 11. AHV-Revision. Die geplante Einschränkung der steuerbefreiten Einkaufsmöglichkeiten (Bericht Behnisch und Vorschlag Finanzdepartement) läuft jedoch in die entgegengesetzte Richtung.
- ⇒ Eine grössere Flexibilität ist erwünscht. Bis zu einem gewissen Grad soll aber der Grundsatz der Planmässigkeit in der 2. Säule aufrechterhalten bleiben:
  - eine zu starke Flexibilisierung wird kleinere Pensionskassen vor unlösbare administrative Schwierigkeiten stellen, womit diese tendenziell relativ rasch verschwinden dürften und mit ihnen die dezentral und paritätisch geführte 2. Säule. Damit würde also de facto eine Strukturreform der beruflichen Vorsorge herbeigeführt;
  - eine zu schwache Flexibilisierung wird die 2. Säule an der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung und an deren Bedürfnissen vorbeiführen. Es ist zu befürchten, dass der somit entstehende Druck in der Praxis zu entsprechenden Auswüchsen führen wird, und dass es immer schwieriger wird, gesamtschweizerisch einheitliche gesetzliche Rahmenbedingungen durchzusetzen.
- ⇒ Schliesslich richtet sich eine entschiedene, dem traditionellen Geist der freiheitlichen beruflichen Vorsorge entsprechende Mehrheit gegen den Gedanken einer obligatorischen Flexibilisierung der 2. Säule (mit Ausnahme der flexiblen Pensionierung).

## 9.2 Empfehlungen

Diese Studie ist eine Teilstudie. Sie ist keine flächendeckende Wirkungsanalyse, die das Thema "Freie Wahl der Pensionskasse" vollumfänglich abdeckt. Wie bereits erwähnt, sind vor der effektiven Einführung der freien Wahl der Pensionskasse zusätzliche Untersuchungen und Analysen zu machen bzw. zusätzliche betroffene Kreise und Interessenvertreter zur Thematik zu befragen. Nachfolgend fassen wir unsere bereits aufgeführten Empfehlungen für zusätzliche Untersuchungen zusammen.

- Die Durchführung einer Grundsatzbefragung von Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen (Banken und Versicherungen) ist ebenfalls angebracht. Um das Meinungsbild zu vervollständigen, ist es unseres Erachtens notwendig, dass auch diese Kreise ergänzend befragt werden und es ist zu erwarten, dass für diese Kreise die durchführungstechnischen Fragen bei einer Einführung der freien Wahl der Pensionskasse eine grössere Rolle spielen werden.
- In der vorliegenden Untersuchung fehlt die Meinung der Versicherten. Es sollte die Einschätzung dieser Gruppe zur freien Wahl der Pensionskasse eingeholt werden. Ebenso sind die Gewerkschaften und Angestelltenverbände sowie die Arbeitgeber-



verbände in die Befragung einzubeziehen, so dass alle beteiligten Sozialpartner zur Meinungsbildung beitragen können und sich zur zu erwartenden Entwicklung äussern können.

- Der Einfluss bzw. die Wechselwirkung der freien Wahl der Pensionskasse auf unsere heutige Gesetzgebung und insbesondere auf die Sozialgesetzgebung ist ebenfalls zu prüfen. Dabei bilden neben dem IDA FISO II - Bericht auch die Auswirkungen der geplanten steuerlichen Anpassungen und eine allfällige Revision von Art. 34quater wichtige Diskussions- und Untersuchungspunkte.
- Im Spannungsfeld der Sozialversicherung und EU bedarf die geplante Zugehörigkeit zur Sozialversicherung des obligatorischen Bereichs der 2. Säule in der Schweiz und insbesondere das Koordinationsrecht der EU (EU-Richtlinie 1408/71) nochmaliger vertiefter Betrachtung.
- Im Bereich der Vermögensanlage hat die PPCmetrics eine erste Einschätzung vorgenommen und zu erwartende Tendenzen aufgezeigt. Dieser Themenkreis bedarf einer vertieften Untersuchung.
- Die kulturellen Aspekte der freien Wahl der Pensionskasse sind im Beitrag von Hewitt kurz beschrieben worden. Es ist unserer Ansicht nach notwendig, auch diesen Themenbereich einer vertieften Analyse zu unterziehen.
- Zusätzlich ist es notwendig, dass die makroökonomischen Auswirkungen der freien Wahl der Pensionskasse detailliert und umfassend untersucht und kommentiert werden. Es geht dabei ebenfalls um die Analyse der möglichen Zunahme der staatlichen Sozialhilfe aufgrund des erwarteten Leistungsabbaus und der entsprechenden volkswirtschaftlichen Auswirkungen.

## 9.3 Zusammenfassung

Aus der Sicht der Unternehmen ist die freie Wahl der Pensionskasse nicht erstrebenswert, da die Personalvorsorge ein Element der Personalpolitik ist. Die Arbeitgeber sind weiter skeptisch, ob die freie Wahl der Pensionskasse sich in günstigen Angeboten für ihre Mitarbeiter auswirken würde.

Die befragten Pensionskassen lehnen eine Einführung der freien Wahl der Pensionskasse klar ab oder stehen ihr mindestens kritisch gegenüber. Die allenfalls erwarteten Vorteile wiegen die Nachteile des jetzigen Systems nicht auf. Die Einführung der freien Wahl der Pensionskasse wird eine verstärkte Individualisierung und verschiedene, unerwünschte Nebenwirkungen in der beruflichen Vorsorge zur Folge haben. Der einzelne Versicherte muss zukünftig die für ihn individuell notwendigen langfristigen Vorsorgeentscheide treffen. Das Dreiecksverhältnis Versicherter - Pensionskasse - Arbeitgeber wird aufgebrochen. Es ist zu erwarten, dass sich das Leistungsniveau gegen das gesetzliche Minimum bewegen wird. Die Gefahr besteht somit, dass, wie in den USA, die Versicherten langfristig zu ungenügenden Leistungen kommen, und dass der Staat in der Folge zur Auszahlung von zusätzlichen Sozialhilfeleistungen gezwungen werden könnte (zusätzlich zu dem im IDA FISO II - Bericht aufgezeigten Kostenzuwachs).



Es werden letztlich nur wenige Anbieter die berufliche Vorsorge gesamtschweizerisch anbieten. Diese Entwicklung hat neben der Liquidation von vielen Vorsorgeeinrichtungen eine Konzentration von Kapital zur Folge und diese Entwicklung wird auch die Anlagemärkte beeinflussen. Dass diese Lösung weniger Verwaltungskosten auslösen wird, ist nicht zu erwarten, da neben einer Vielzahl von Vorsorgeplänen auch ein kostenintensives Marketing aufgebaut werden muss. Es stellt sich zusätzlich die Frage, ob eine Diversifikation der Vorsorgepläne überhaupt eintreten wird, da die verbleibenden Pensionskassen sich mit den angebotenen Vorsorgeplänen am gesetzlichen Minimum orientieren.

Die Teilnehmer sind gegen die freie Wahl der Pensionskasse. Wenn eine Einführung trotzdem ins Auge gefasst wird, so ist das vorgelegte Modell zu überarbeiten. Die angestrebte Entwicklung einer Individualisierung in der beruflichen Vorsorge, die in einer freien Wahl der Pensionskasse enden soll, ist nicht vereinbar mit gesetzlichen Bestimmungen, die den Arbeitgeber nach wie vor in den Vorsorgeprozess einbinden. Weiter ist die Gesetzgebung (inkl. Steuergesetzgebung) anzupassen, d.h. die heutigen Einschränkungen betreffend Planmässigkeit, Kollektivität etc., sind aufzuheben. Schliesslich verliert das 3-Säulen-Konzept beim Modell der freien Wahl der Pensionskasse seine Berechtigung. Die 2. Säule und die 3. Säule müssen grundsätzlich verschmolzen werden.

Aus der Untersuchung der ausländischen Modelle drängt sich eine Einführung der freien Wahl der Pensionskasse nicht zwingend auf. Das chilenische Modell wurde auf dem Hintergrund eines stark sanierungsbedürftigen Sozialversicherungssystems eingeführt und brachte einen beachtenswerten Erfolg. Die Ausgangslage in der Schweiz ist hingegen eine völlig andere. Im Unterschied zu Chile würde die Schweiz mit der freien Wahl der Pensionskasse das Risiko eingehen, ein heute alles in allem gut funktionierendes 3-Säulen-Konzept zugunsten eines nicht erwiesenermassen besseren Systems preiszugeben.

Einer freien Wahl der Pensionskasse ist eine Anpassung der beruflichen Vorsorge an die sich wandelnden gesellschaftlichen Bedürfnisse vorzuziehen. Eine Lockerung der Vorschrift der Planmässigkeit und eine grössere Flexibilität im Rahmen der bestehenden Strukturen der 2. Säule würde diesen Bedürfnissen gerecht werden. Dieser Wunsch nach vermehrter Flexibilität konnte anhand einer Umfrage unter den 600 Teilnehmern der KGP / CACP-Seminare klar aufgezeigt werden.

Es ist im Teilbericht eine kurze Studie zu den kulturellen Aspekten aufgeführt. Es wird die Frage angesprochen, ob das Modell der freien Wahl der Pensionskasse mit der Kultur, die die Schweiz prägt, grundsätzliche Probleme aufwerfen wird. Diese Untersuchung wurde durch einen der massgeblichen Spezialisten auf diesem Gebiet von Hewitt Associates in London vorgenommen. Dieser Themenkreis kann im Rahmen dieses Teilberichts nicht abschliessend analysiert werden.

Eine kurze Analyse der Auswirkungen der freien Wahl der Pensionskasse auf die Kapitalanlagen erfolgte durch PPCmetrics. In diesem Bericht werden einige interessante Fragen zum zu erwartenden Konzentrationsprozess, zu den sich möglicherweise verändernden Anlagestrategien, zum Kostendruck auf die Verwaltungsgebühren und zur Überwachung aufgeworfen.



## 9.4 Dank an die Teilnehmer

Wir danken allen Personen, die sich an den Workshops und den Interviews beteiligt haben, für ihre Zusammenarbeit und ihre wichtigen und wertvollen Beiträge zur Diskussion des Modells der freien Wahl der Pensionskasse und den zu erwartenden Auswirkungen. Die Auseinandersetzung mit diesem Themenbereich hat es allen Beteiligten ermöglicht, ihre Meinung, aus Sicht der Unternehmung oder aus der Sicht der praktischen Arbeit in einer Pensionskasse, zu äussern. Die Diskussionen waren sehr lebhaft und haben zu wichtigen Erkenntnissen geführt.

PRASA - Experten für die Personalvorsorge

Bart Breemans  
Roland Schmid  
Vitus Schönenberger  
Daniel Thomann



---

## 10. Beilagen

---

### Kapitel 1: Auftrag

---

- Beilage 1 Auftrag  
Beilage 2 Wer ist PRASA

---

### Kapitel 3 und 4: Interviews / Workshops

---

- Beilage 3 Leitfaden für Interviews  
Beilage 4 Teilnehmer Workshops  
Beilage 5 Fragenkatalog Workshops  
Beilage 6 Auswertung der Fragebogen Workshops

---

### Kapitel 6: Ausländische Modelle

---

- Beilage 7 Country Report Chile (Englisch)  
Beilage 8 Country Report Frankreich (Englisch)  
Beilage 9 Country Report Hong Kong (Englisch)  
Beilage 10 Country Report Grossbritannien (Englisch)  
Beilage 11 Country Report Vereinigte Staaten (Englisch)

---

### Kapitel 7: Seminare KGP / CACP

---

- Beilage 12 Fragenkatalog  
Beilage 13 Auswertung der Fragebogen

---

### Kapitel 8: Weitere Untersuchungen

---

- Beilage 14 Kurzbericht PPCmetrics über die Auswirkungen auf die Kapitalmärkte  
Beilage 15 Kurzbericht Hewitt Associates über die kulturellen Zwänge (Englisch)



Beilage 1

**Auftrag**

# Vertrag

zwischen der

Schweizerischen Eidgenossenschaft,  
vertreten durch das Bundesamt für Sozialversicherung,  
Effingerstrasse 33, 3003 Bern

im folgenden bezeichnet mit Auftraggeber oder BSV

und

PRASA  
Experten für die Personalvorsorge  
Rue du Chasselas 1  
2034 Peseux

im folgenden bezeichnet mit die Beauftragte

betreffend

**"Freie Wahl der Pensionskasse:  
Sicht der Vorsorgeeinrichtungen  
und der Unternehmen**

**BSV-Nr. B 97/007**

## 1 Ausgangslage

Das BSV will das mit der freien Wahl der Pensionskasse umschriebene Vorsorgesystem, dessen Voraussetzungen und dessen voraussehbare Auswirkungen untersuchen. Die Untersuchung hat zum Ziel, Grundlagen zu erarbeiten.

Der Untersuchungsgegenstand ist vielschichtig, weil es sich um ein mögliches, allerdings nur mit grossen Veränderungen einzuführendes Vorsorgesystem handelt und weil dieses Vorsorgesystem unter verschiedenen Gesichtspunkten betrachtet werden kann: Grundsätzlich können ökonomische, versicherungs- und durchführungstechnische, steuer-, vorsorge- wie arbeitsrechtliche Aspekte betrachtet werden.

Die Fragestellungen der Untersuchung sind der Evaluation einer politischen Massnahme nachempfunden, bei der es darum geht, die Wirkung einer Massnahme (= Einführung der freien Wahl der Pensionskasse) auf unterschiedliche Ebenen (= Wirkungsebene) zu untersuchen. Mit dem vorliegenden Auftrag soll als erster Baustein ein Meinungsbild von Akteuren, die bei der Umsetzung der freien Wahl der Pensionskasse eine tragende Rolle spielen, erhoben werden.

Die vorliegende Studie evaluiert nicht eine bereits eingeführte Massnahme, sondern untersucht ein vom BSV in wichtigen Punkten vordefiniertes Modell. Auf dieser Basis nimmt die Beauftragte die Einschätzungen der Praxis und der Akteure auf.

Das Meinungsbild kann Grundlage für weiterführende bzw. ergänzende Studien bilden.

## 2 Randbedingungen

Eine Diskussion über das Vorsorgesystem der freien Pensionskassenwahl muss von folgenden Randbedingungen ausgehen:

- Die Wahl der Pensionskasse ist für die versicherte Person frei und zumindest beim Eintritt kostenlos.
- Wenn die versicherte Person eine zugelassene Vorsorgeeinrichtung wählt, so muss diese die Person aufnehmen.
- Die Höhe des Finanzierungsbeitrages an die zweite Säule wird den Verhandlungen der Sozialpartner überlassen. Die Finanzierung muss mindestens die Leistungen des Obligatoriums sicherstellen. Am Finanzierungsbeitrag beteiligt sich der Arbeitgeber mindestens zur Hälfte.
- Der Eintritt und der Austritt erfolgt nach Massgabe des Freizügigkeitsgesetzes.
- Für die Risiken Tod und Invalidität darf eine risikogerechte Prämie verlangt werden. Der Zutritt zu einem Altersvorsorgeplan darf jedoch keiner versicherten Person verweigert werden.
- Die versicherte Person darf maximal zwei Vorsorgeeinrichtungen auswählen. Mindestens eine der Einrichtungen muss das Obligatorium der beruflichen Vorsorge durchführen. Die Einrichtungen sind aus einem Register zugelassener Pensionskassen zu wählen. Es ist denkbar, dass ausländische Vorsorgeeinrichtungen zugelassen sind.
- Die Freizügigkeitsguthaben bei Freizügigkeitseinrichtungen werden aufgehoben; sie sind nur noch von derjenigen Kasse zu verwalten, welche das Obligatorium

- durchführt. Bestehende und eventuell entstehende Freizügigkeitsleistungen müssen in diese Kasse transferiert werden.
- Aus steuerlicher Sicht sind keine spezifischen Rahmenbedingungen definiert.<sup>1</sup> Der maximal versicherte Verdienst wird generell auf maximal 250'000 Franken beschränkt.

Falls eine Aenderung dieser Rahmenbedingungen notwendig wird oder neue gesetzt werden müssen, ist dies als Hypothese zu bezeichnen und im Bericht einlässlich zu begründen.

### 3 Projektziele für Studie

Die in Auftrag gegebene Studie:

- stellt ein Meinungsbild der wichtigsten Vollzugsakteure zum Modell des BSV dar
- setzt die gewonnenen Erkenntnisse in den Bezug zu ausländischen Erfahrungen und zu Tendenzen im inländischen Vorsorgemarkt

### 3 Aufträge

Die Beauftragte:

**31 fasst die Einschätzungen der Akteure zu folgenden vom BSV vorformulierten Fragen zusammen:**

- **Umfeld der Individualisierung:**  
Wie kann das Umfeld bzw. das System, welches die freie Wahl der Pensionskasse für die versicherten Personen ermöglicht, umschrieben werden?
- **Systemwechsel:**  
Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein und wie läuft der Systemwechsel auch rein praktisch<sup>2</sup> bzw. in zeitlicher Hinsicht ab?
- **Auswirkung auf Zielgruppen:**
  - Erste Zielgruppe: Die Parteien des Vorsorgeverhältnisses  
Welche Auswirkungen ergeben sich für die einzelnen Parteien des Vorsorgeverhältnisses (Arbeitgeber, Versicherte, Vorsorgeeinrichtung)? Bleibt dieses Vorsorgedreieck bestehen? Welche Partei des Vorsorgeverhältnisses profitiert von diesem System und welche Gruppierung innerhalb dieser Partei?
  - Zweite Zielgruppe: Die Vorsorgeeinrichtungen  
Welche Auswirkungen ergeben sich aus der Konkurrenzsituation für die Vorsorgeeinrichtungen selber? Ergibt die Konkurrenzsituation eine grössere Transparenz, höhere Leistungen und Erträge? Ist eine Vorsorgeeinrichtung, welche die Leistungen kollektiv finanziert, in diesem System noch überlebensfähig?
  - Dritte Zielgruppe: Das Umfeld der beruflichen Vorsorge  
Wie werden die Vorsorgeeinrichtungen überhaupt noch revidiert, vom Experten für die berufliche Vorsorge beurteilt und von den Aufsichtsbehörden beaufsichtigt werden können? Wer kann diese Individualisierung als Vorgang

<sup>1</sup> Die Voraussetzungen für die Steuerbefreiung bleiben die gleichen wie beim gegenwärtigen System.

<sup>2</sup> Es geht hier vorallem um durchführungstechnische Aspekte.

und als Endzustand steuern und mit welchen Mitteln? Wie sieht der Kontroll- bzw. Erfassungsaufwand im Vergleich zum gegenwärtigen System aus?

- **Generelle Auswirkungen auf die Gesellschaft/Wirtschaft:**
  - Wie attraktiv wird die vollständig individualisierte zweite Säule im Vergleich zur bestehenden zweiten Säule sein? Wird das zukünftige System gleich/weniger/mehr effizient bzw. effektiv sein im Vergleich zur bestehenden zweiten Säule?
  - Welche wirtschaftlichen Vorgänge lassen sich im geänderten Umfeld erkennen? Entsteht eine Macht- und Kapitalkonzentration in wenigen Vorsorgeeinrichtungen?

Unter dem Begriff "Akteure" sind gemeint:

- die Vorsorgeeinrichtungen (autonome bzw. halbautonome; Sammel- bzw. Gemeinschaftseinrichtungen; aus Romandie bzw. Deutschschweiz, ev. Tessin),
- die Unternehmen (Unternehmen mit unterschiedlicher Wirtschaftsbedeutung; Unternehmen mit internationaler Ausrichtung; Unternehmen mit wesentlicher schweizerischer Ausrichtung)

Das Meinungsbild wird unter folgenden Aspekten erhoben:

- in organisatorischer und durchführungstechnischer Hinsicht
- in versicherungstechnischer Hinsicht
- aus Sicht der Unternehmen:
  - personalpolitische
  - unternehmenspolitische Konsequenz

### **32 würdigt die Einschätzungen der Akteure, zeigt allfällige unterschiedliche Interessenlagen der Akteure auf und vergleicht die Ergebnisse mit Erfahrungen des Auslands;**

Der Schlussbericht nimmt eine Würdigung der Einschätzungen der Akteure vor. Allfällige Unterschiede in der Interessenlage der Akteure sind herauszukristallisieren. Insbesondere sind die gewonnenen Erkenntnisse daraufhin zu untersuchen,

- ob sie und welche Relevanz sie für den gesamten Vorsorgemarkt in der Schweiz darstellen;
- ob sich aus den wichtigen Ergebnissen der Einschätzungen ein gesamtschweizerischer Trend herausbilden könnte;
- ob sich diese Einschätzungen mit Erfahrungen im Ausland decken. Es sind die Erfahrungen der Partnerfirmen zu den Verhältnissen mindestens von 5 Ländern (darunter sind England, USA und Chile) vergleichend einzubeziehen.

### **33 formuliert auf der Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse Empfehlungen an den Auftraggeber;**

Die Studie muss Empfehlungen enthalten, welche Bereiche bzw. Fragestellungen Gegenstand einer weiterführenden Studie sein könnten. Falls möglich, können auch als Zusammenfassung Pro und Contra-Argumente bzw. Vor- oder Nachteile des Systemwechsels aufgeführt werden. Wenn möglich, kann auch auf weniger weit gehende Systemänderungen hingewiesen werden.

### **34 erstellt einen publikationsreifen Schlussbericht.**

Beilage 2

# **Wer ist PRASA**

## PRASA

PRASA - Experten für die Personalvorsorge ist eine vollständig unabhängige Beratungsfirma im Bereich der Personalvorsorge, deren gesamtes Aktienkapital im Besitze der PRASA-Kaderstiftung ist.

PRASA wurde 1936 gegründet und ist heute als die grösste unabhängige Schweizerfirma auf dem Gebiet der beruflichen Vorsorge anerkannt. Der Firmensitz befindet sich in Peseux (NE). Sie beschäftigt heute in ihren drei Büros in Peseux, Zürich und Nyon etwa hundert Mitarbeiter.

PRASA kann:

- ein breites Angebot an Beratungsdienstleistungen im versicherungsmathematischen und juristischen Bereich der beruflichen Vorsorge zur Verfügung stellen;
- Verwaltungsdienstleistungen anbieten, die neben der täglichen Verwaltung der Pensionskasse auch die finanzielle Administration und Buchhaltung umfasst;
- EDV-Lösungen (MULTI-Pension genannt) für die Verwaltung der Aktiven und Rentenbezüger der Pensionskasse und ein integriertes Software-Paket (MULTI-Invest genannt) für die Vermögensverwaltung von Vorsorgeeinrichtungen ausarbeiten;
- Dienstleistungen im Kommunikationsbereich anbieten, die neben der Erstellung der Unterlagen auch die Bereiche Zielfestlegung, Kommunikationsstrategie, Organisation und Durchführung beinhalten;
- Die Kontinuität der Dienstleistung auf einem sehr hohen fachlichen Niveau garantieren.

Mit mehr als 300 Kunden aus den verschiedensten Bereichen der Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung, mit dem Einsatz in der Ausbildung und Weiterbildung von Vorsorgespezialisten sowie dank der Mitarbeit in Fachverbänden kann sich die Beratungstätigkeit der PRASA auf gründliche und vollständige Kenntnisse der Materie abstützen.

Die von PRASA entwickelten Lösungsvorschläge zeugen von einem innovativen und kreativen Geist. Sie sind immer den Zielvorstellungen des Kunden angepasst und berücksichtigen, wenn immer möglich, die branchenspezifischen Gegebenheiten.

## PRASA Hewitt

Da wir bereits seit längerer Zeit multinationale Gesellschaften betreuen, sahen wir uns veranlasst, unser Einsatzgebiet über die Grenzen der Schweiz hinaus zu erweitern. Um eine erstklassige Beratung anbieten zu können, haben wir im Jahre 1986 die Firma PRASA Hewitt gegründet. Dieses Unternehmen vereinigt die Kenntnisse und Erfahrungen seiner beiden Partner. Hewitt Associates ist eine der vier grössten Beratungsfirmen der Welt, die auf Gestaltung, Finanzierung, Kommunikation und Administration von Personalvorsorge- und Gehaltsplänen spezialisiert ist.

Die aus dieser Zusammenarbeit resultierenden Dienstleistungen umfassen die Bereiche Personalführung (z.B. Leistungs- und Kompetenzmanagement, Effizienzanalysen), Vergütung (z.B. Analyse der Wettbewerbsfähigkeit, Entlohnungspolitik) und Vorsorgeleistungen (z.B. Vorsorgekonzepte und -Pläne, IAS / FAS- Berechnungen) auf nationaler und internationaler Ebene.

## PPCmetrics AG

PRASA hat einen Viertel des Aktienkapitals der PPCmetrics AG, Financial Consulting, Controlling & Research, einer in Zürich ansässigen Beratungsfirma für Pensionskassenanlagen, erworben.

Dank dieser Beteiligung und der daraus entstandenen Zusammenarbeit ist PRASA heute in der Lage, eine zusätzliche Palette von Dienstleistungen und eine effiziente Unterstützung für die Vermögensanlagen der Pensionskasse anzubieten.

Diese Dienstleistungen im Bereich der Vermögensberatung umfassen die Festlegung der Anlageziele, die Erarbeitung einer Anlagepolitik, die Wahl der optimalen Anlagestruktur unter Berücksichtigung der langfristigen finanziellen Bedürfnisse einer Pensionskasse, die Wahl von Investment Managern, die der Verwaltungsart und den Anlagezielen gerecht werden, die periodische Evaluierung der Anlagestrategie im Hinblick auf die früher festgelegten Zielsetzungen sowie die Optimierung der Anlagen und die Organisation der Verantwortlichkeiten.

Beilage 3

# **Leitfaden für Interviews**

### Im Verlauf der Interviews mit den Arbeitgebern wurden folgende Fragen behandelt:

1. Präsentation Modell "Freie Wahl der Pensionskasse (FWPK)"
2. Rolle des Arbeitgebers in der Vorsorge für Alter, Tod, Invalidität
  - Betriebliche Vorsorge = Teil eines Konzeptes mit Aufgabenteilung zwischen Staat, Betrieb, Individuum (3-Säulen-Konzept) ?
  - Ist eine Verlagerung Richtung 2 Säulensystem (AHV/IV und individuelle Vorsorge, letztere z. T. durch Arbeitgeber finanziert) denkbar ?
  - Fühlt sich der Arbeitgeber immer für ein minimales Sicherheitsnetz verantwortlich ?
  - Ist es ein Anliegen des Arbeitgebers, dass er für seine Mitarbeiter eine "komfortable" Vorsorgelösung anbieten kann ?
3. Integration der Personalvorsorge in der Gesamtvergütung
  - Stellenwert eines auf die Bedürfnisse des Unternehmens zugeschnittenen Vorsorgeplanes ?
  - Würde eine FWPK aus der Sicht der Gestaltung des Gesamtvergütungspaketes begrüsst ?
  - Hätte eine FWPK eine Nivellierung der Vorsorge mit einer Verlagerung auf andere Vergütungselemente zur Folge ?
4. FWPK als administrative Vereinfachung
  - Kostenreduktion für Arbeitgeber durch administrative Behandlung wie andere Sozialversicherungen ?
  - Vereinfachte Integration mit variabler Vergütung ?
  - Ermöglichung von Flexibilisierung der Vergütung bzw. der Sozialleistungen, aus Sicht der Mitarbeiter ?
  - Vereinfachte Durchführung von neuen Arbeitszeitmodellen mit erhöhter Flexibilität und Mobilität der Mitarbeiter ?
5. Haltung der Unternehmung wenn FWPK eingeführt würde
  - Ihre PK als attraktiver Anbieter von Vorsorgeleistungen auf dem Markt, oder eher eine passive Rolle ?
  - Reduktion der betrieblichen Vorsorge auf gesetzliches Minimum und Verlagerung des Arbeitgeberaufwandes auf andere Vergütungselemente ?
  - Könnten Sie sich vorstellen, dass Mitarbeiter die Personalvorsorge im Ausland durchführen ?

Beilage 4

# **Teilnehmer Workshops**

## Workshops "Freie Wahl der Pensionskasse"

### Teilnehmerliste Zürich

<b>Name</b>	<b>Firma</b>
Elisabeth Baumann	Eidgenössische Versicherungskasse
Christian Bigler	Personalvorsorgestiftung BLS, BLS Lötschbergbahn AG
Urs Bracher	Pensionskasse der Credit Suisse
Daniel Caflisch	Pensionskasse Shell (Switzerland)
Peter Disler	Pensionskasse de ALU-Menziken-Gruppe
Jean-Claude Düby	Pensionskasse der ASCOOP
Peter Eugster	Pensionskasse der Schweizerischen Rückversicherungsgesellschaft
Felix Friedrich	Pensionskasse Vetropack Holding AG
Jean E. Hiltbrunner	Pensionskasse NCR (Schweiz)
Kurt Keller	Migros Pensionskassen
Hanspeter Konrad	Sozialversicherungen Sulzer Management AG
Heinz Niedermann	Pensionskasse des Schweizer Verbands der Raiffeisenbanken
Alex Nötzli	Pensionskasse der Schweizerischen Bankgesellschaft
Françoise Romanoff	Pensionskasse des Schweizerischen Bankvereins
Jean-Claude Schaffner	Pensionskasse der Philips AG
Hansruedi Scherer	PPCmetrics
Walter Schmid	Alcatel Schweiz AG
Kurt Troxler	CPV/CAP Coop Personalversicherung
Hans-Martin Ursprung	Pensionskasse Swisscom SA

### Teilnehmerliste Lausanne

<b>Name</b>	<b>Firma</b>
Georges Bonvin	Caisse de retraite et de prévoyance du personnel enseignant du canton du Valais
François Butzberger	Caisse de pensions de l'Etat de Neuchâtel
Georges Corpataux	Entreprises Electriques Fribourgeoises
Roland Daetwyler	Caisse de pensions Bobst SA
Pierre-Alain Debétaz	Romande Energie
François Genoud	Association valaisanne des Entrepreneurs
Philippe Jacopin	Alcatel Câble Suisse SA
René Keller	Caisse de pensions Lloyds Bank Plc
Thomas Küffer	Caisse de pensions Fabriques de tabac Réunies SA
Daniel Lambiel	Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat du Valais
Eric Maillard	Caisse de pensions SMH
Roger Maridor	Caisse de pensions de la Ville de Neuchâtel

Alain Pahud  
Susanne Piermattei  
Jean-Noël Portmann  
André Terraz  
M.Scherer

Caisse de pensions de l'Etat de Vaud  
Caisse de pensions Kraft Jacobs Suchard (Suisse) SA  
Caisse de retraite Agricole Indosuez  
Caisse de pensions de la Ville de La Chaux-de-Fonds  
Centre patronal Vaudois

### **Teilnehmerliste Genf**

#### **Name**

Pierluigi Balestra  
Patrick Bédât  
Daniel Chable  
Emmanuel Claude  
Jean-Claude Crêpy  
  
Pierre-André Eicher  
  
Jacques Hoffmann  
Claude Paratte  
Jacky Pfeuti  
Henri Phal  
Norbert Riesen  
Pierre-André Ruefenacht  
Patrick Spinedi  
Pierre Tardy  
Franz Zumstein

#### **Firma**

Fondo di Previdenza dell'Ente Ospedaliero Cantonale  
MM: Pictet & Cie  
Caisse de pensions Nestlé SA  
Caisse de Pensions Banque Paribas (Suisse) SA  
Fédération Internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du  
Croissant-Rouge  
Caisse de pensions CAP, Caisse d'assurance du personnel de la  
Ville de Genève  
Caisse de pension SSPh, OFAC  
The Chase Manhattan Private Bank (Switzerland)  
Assurances sociales Givaudan Roure SA  
Sécurité sociale, Comité International de la Croix-Rouge  
MM: Pictet & Cie  
Caisse de pensions CSEM  
Caisse de retraite MM. Pictet & Cie  
Caisse de pensions de la Ville de Lausanne  
Caterpillar Overseas SA

Beilage 5

# **Fragenkatalog Workshops**

**Ressortforschungsauftrag OFAS / BSV  
Freie Wahl der Pensionskasse**

**Fragenkatalog**

**PRASA  
Zürich  
Juni 1998**

## 1. Kennzahlen der teilnehmenden Pensionskasse

	Privatrechtlich	Öffentlich- rechtlich
Pensionskasse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	PK einer Firma oder Konzern	Sammel-, Gemeinschafts- stiftung
Organisationsform	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anzahl aktive Versicherte (gerundet)	<input type="checkbox"/>	– 200
	<input type="checkbox"/>	201 – 500
	<input type="checkbox"/>	501 – 5'000
	<input type="checkbox"/>	5'001 – 20'000
	<input type="checkbox"/>	+ 20'001

## 2. Modell des BSV für die freie Wahl der Pensionskasse

Ist das vom Bundesamt für Sozialversicherung vorgeschlagene Modell angemessen ?

---

---

---

---

---

Sind in diesem Modell allenfalls gewisse Vorschriften überflüssig ?

---

---

---

---

---

Muss dieses Modell mit weiteren grundlegenden Vorschriften ergänzt werden ?

---

---

---

---

---

### 3. Gestaltung der beruflichen Vorsorge im allgemeinen und der eigenen Vorsorgeeinrichtung im besonderen

Die folgenden Aussagen beinhalten Feststellungen, die bei einer Einführung der freien Wahl der Pensionskasse entstehen können. Wir bitten Sie, Ihre Meinung zu den einzelnen Aussagen darzulegen (1= ich stimme absolut zu / 4= ich kann absolut nicht zustimmen).

				
<b>Markt</b>	1	2	3	4
1. Der Konkurrenzdruck wird relativ rasch zu einer massiven Konzentration der Anbieter führen (da der Wettbewerb zwischen den Pensionskassen sich an der Frage der Rendite und der Qualität der Dienstleistungen abspielen wird).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Die Konkurrenzsituation unter den verbleibenden Pensionskassen bringt den Versicherten vorwiegend Vorteile (da die Marktwirtschaft für den einzelnen im Kosten- und Leistungsverhältnis bessere Konditionen generiert).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Durch das Weiterbestehen von nur wenigen Pensionskassen erfolgt eine starke Konzentration von Kapital.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Die Konzentration von Kapital wird das Shareholder-value-Denken anheizen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Die Konzentration von Kapital wird eine geographisch einigermaßen ausgewogene Anlagepolitik im Immobilienbereich gefährden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Mit dem Modell der "freien Wahl der Pensionskasse" wird die berufliche Vorsorge den Bedürfnissen einer effizienten Wirtschaft besser gerecht als heute.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Mit dem Modell der "freien Wahl der Pensionskasse" wird die berufliche Vorsorge den Bedürfnissen eines effizienten Sozialversicherungsnetzes besser gerecht als heute.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Mit dem Modell der "freien Wahl der Pensionskasse" wird die berufliche Vorsorge den sich wandelnden Bedürfnissen unserer Gesellschaft (Konkubinat, alleinerziehende Eltern, Scheidungen, etc.) besser gerecht als heute.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

				
<b>Pensionskasse</b>	1	2	3	4
9. Die paritätische Verwaltung der beruflichen Vorsorge wird besser durchgesetzt als heute, da die Versicherten ihre Mitbestimmungsrechte über die Wahl und den Wechsel zu einer anderen Pensionskasse verwirklichen können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Das heute auf der Entscheidungs- und Führungsebene mindestens noch teilweise erhaltene Milizsystem wird einem vollständig professionalisiertem System weichen müssen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Das Insolvenzrisiko wird in der beruflichen Vorsorge stark reduziert, da die Anlagen nicht mehr durch den Arbeitgeber beeinflusst werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Die freie Wahl der Pensionskasse kann nur bei einer völlig entsolidarisierten beruflichen Vorsorge durchgeführt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Mit der freien Wahl der Pensionskasse wandelt die 2. Säule in Wirklichkeit in eine 3. Säule, womit das 3-Säulen-Konzept aufgehoben werden kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Arbeitgeber</b>				
14. Das Dreiecksverhältnis Pensionskasse-Versicherter-Arbeitgeber wird aufgelöst. Die historische Mit-Trägerschaft durch den Arbeitgeber fällt somit weg.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Das Dreiecksverhältnis Pensionskasse-Versicherter-Arbeitgeber wird aufgelöst. Das ist zu begrüßen, da sich die Arbeitgeber auf ihr Kerngeschäft konzentrieren können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Der Solidaritätsgedanke hat auf Betriebsebene seinen bisherigen Stellenwert eingebüsst, weshalb sich die berufliche Vorsorge dieser zeitgemässen Entwicklung anpassen muss.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

				
	1	2	3	4
<b>Versicherter</b>				
17. Auch im Bereich der beruflichen Vorsorge soll der Arbeitnehmer eigenverantwortlich handeln können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Die Versicherten sind absolut in der Lage, auch langfristige bedarfsgerechte Vorsorgeentscheide zu fällen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Die freie Wahl der Pensionskasse wird bei der grossen Mehrheit der Versicherten viel Unsicherheit bringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Die berufliche Vorsorge entwickelt sich mit der freien Wahl der Pensionskasse zu einem Lohnbestandteil, der individuell ausgehandelt werden kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Die freie Wahl der Pensionskasse droht auch in der beruflichen Vorsorge eine Zweiklassengesellschaft zu fördern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Leistungen und Beiträge</b>				
22. Es wird ein Leistungsabbau in Richtung gesetzliches Minimum erfolgen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Die individuell optimale Gestaltung der Vorsorge und der durch die freie Wahl des Vorsorgeträgers entstehende Wettbewerb werden den voraussichtlichen Leistungsabbau wettmachen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Die freie Wahl der Pensionskasse wird einen Leistungsabbau in der beruflichen Vorsorge verursachen, der insbesondere bei den Arbeitnehmern mit tieferen Einkommen nicht durch private Vorsorge kompensiert wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Die Beiträge werden mit der freien Wahl der Pensionskasse voraussichtlich stark nach dem Alter gestaffelt werden müssen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Die gesamtschweizerische Staffelung der Beiträge wird die Stellung der älteren Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt schwächen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Der Staat riskiert, dass ein Teil der heute von der Wirtschaft freiwillig geleisteten überobligatorischen Vorsorge von den finanziell notleidenden Sozialversicherungen übernommen werden muss.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	☺			☹
<b>Entwicklung Ihrer Pensionskasse</b>	1	2	3	4
28. Die Einführung der freien Wahl der Pensionskasse wird für unsere angeschlossenen Arbeitgeber überwiegend Vorteile bringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Die Einführung der freien Wahl der Pensionskasse wird für unsere Versicherten überwiegend Vorteile bringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Unsere Pensionskasse wird bei Einführung der freien Wahl der Pensionskasse voraussichtlich längerfristig weiterbestehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Bei Weiterbestehen wird sich unsere Pensionskasse voraussichtlich auf Wachstum ausrichten müssen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kommentar

---



---



---



---



---



---

## 4. Abwicklungsproblematik bei der Einführung der freien Wahl der Pensionskasse

Die folgenden Aussagen beinhalten Aussagen zur Abwicklungsproblematik, die bei einer Einführung der freien Wahl der Pensionskasse entstehen. Wir bitten Sie, Ihre Meinung zu den einzelnen Aussagen darzulegen, **teilweise unter der Annahme, dass Ihre Pensionskasse weiterbestehen wird.** (1= ich stimme absolut zu / 4= ich kann absolut nicht zustimmen).

				
	1	2	3	4
<b>Verwaltung</b>				
1. Die Einführung der freien Wahl der Pensionskasse wird eine starke Vereinfachung des Verwaltungsaufwandes zur Folge haben (bei Stellenwechsel müssen keine Freizügigkeitsleistungen mehr erbracht werden, Teilliquidationen / Fusionen von Firmen wirken sich nicht mehr auf die Vorsorgeeinrichtung aus).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Diese Vereinfachungen werden durch die Komplexität der Anforderungen des neuen Systems bei weitem wettgemacht (es müssen verschiedene individuelle Leistungspaletten für unterschiedliche, sich ständig wandelnde Vorsorgebedürfnisse angeboten werden).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Nebst den Ressourcen für die interne Verwaltung ist ein kostenintensiver Aussendienst aufzubauen und laufend auszubilden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Die heutigen Verwaltungsabläufe müssen zwar optimiert werden, die heutige EDV-Lösung ist aber grundsätzlich ausreichend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Gesamtschweizerisch wird die Durchführung der beruflichen Vorsorge mit einem besseren Kosten/Nutzen Verhältnis sichergestellt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Solidarität, Leistungen, Beiträge</b>				
6. In Ihrer Pensionskasse müssen im Bereich Altersleistungen Solidaritätskomponenten aufgehoben werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. In Ihrer Pensionskasse müssen im Risikobereich Solidaritätskomponenten aufgehoben werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

				
	1	2	3	4
8. In Ihrer Pensionskasse werden nach Einführung der freien Wahl der Pensionskasse nur Vorsorgepläne auf der Basis von Sparkassen-/Risikolösungen mit individueller Finanzierung angeboten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Die Beiträge werden in Ihrer Pensionskasse voraussichtlich paritätisch festgelegt (das heisst, der bisherige überobligatorische Beitrag des Arbeitgebers an die berufliche Vorsorge könnte gefährdet sein).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Die Versicherten werden im Leistungsangebot Ihrer Pensionskasse ein für sie optimales Kosten/Nutzen-Verhältnis finden können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Versicherte haben Mühe, langfristig zu planen. Insbesondere jüngere Versicherte werden aus Gründen der Lohnoptimierung die Vorsorge minimieren, so dass sie wegen tiefen Beiträgen und fehlenden Zinsen eine geringere Altersvorsorge erhalten werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Vorzeitige Pensionierungen werden in Zukunft erschwert, da sie vom Arbeitgeber oder Versicherten selbst vollständig versicherungstechnisch ausfinanziert werden müssen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Gewinn- und Verlustverteilung**

13. Zukünftige Gewinnverteilungen für aktive Versicherte entsprechen im wesentlichen dem effektiv erwirtschafteten Ertragsgewinn auf dem Altersguthaben / Deckungskapital der aktiven Versicherten. Es können grosse Verzerrungen zwischen den Generationen entstehen (bspw. wenn auf eine Periode von zehn Jahren mit schwachem Kapitalertrag und relativ hoher Inflation eine Periode von zehn Jahren mit umgekehrter Lage folgt).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Rentenindexierungen für Rentenbezüger werden aus dem effektiv erwirtschafteten Ertragsgewinn auf dem Deckungskapital der Rentenbezüger finanziert. Es können grosse Verzerrungen zwischen den Aktiven und den Rentnern entstehen (bspw. wenn die Rentner grosse Rentenanpassungen aus dem Ertrag finanziert erhalten, während die Löhne der Aktiven stagnieren oder gar abnehmen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

				
	1	2	3	4
15. Je nach Verhalten der Versicherten, könnte Ihre Pensionskasse gezwungen werden, Ihre Anlagen massiv und wiederholt umzuschichten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Versicherungstechnik**

16. Die Entsolidarisierung führt zu altersabhängigen, geschlechtsabhängigen und zivilstandsabhängigen Prämien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Die Pensionskassen werden sich gegen schlechte Risiken mit Arztuntersuchungen, Vorbehalten und Zusatzprämien schützen müssen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Das Risiko der Langlebigkeit muss von den Versicherten individuell getragen werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Durchführung, Kontrolle**

19. Die Betreuung der Versicherten "aus der ganzen Schweiz" wird von den Pensionskassen einen enormen Einsatz verlangen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Die Betreuung der Versicherten "aus der ganzen Schweiz" wird den Pensionskassen eine schwere Verantwortung übertragen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Die Beaufsichtigung der beruflichen Vorsorge im Rahmen der freien Wahl der Pensionskasse muss auf eine vollständig neue Basis gestellt werden (vor allem, weil der Arbeitgeber als Träger und Mitverantwortlicher nicht mehr dazu verpflichtet ist).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Kommentar**

---



---



---



---



---



---

## 5. Umstellungsproblematik bei der Einführung der freien Wahl der Pensionskasse

Die folgenden Aussagen beinhalten Aussagen zur Umstellungsproblematik, die bei der Einführung der freien Wahl der Pensionskasse entstehen. Wir bitten Sie, Ihre Meinung zu den einzelnen Aussagen darzulegen (1= ich stimme absolut zu / 4= ich kann absolut nicht zustimmen).

				
	1	2	3	4
1. Bei der Einführung der freien Wahl der Pensionskasse wird eine Mehrheit von Pensionskassen gezwungen, eine Totalliquidation durchzuführen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Bei der Einführung der freien Wahl der Pensionskasse wird voraussichtlich über ein Drittel der Versicherten die alte Pensionskasse verlassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Die Umstellung auf die freie Wahl der Pensionskasse wird die Börse stark beeinflussen, da ein grosser Anteil an Vermögenswerten zu liquiden Mitteln gemacht werden muss.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Die Umstellung auf die freie Wahl der Pensionskasse wird den Immobilienmarkt stark beeinflussen, da ein grosser Anteil an Immobilienbeständen von Pensionskassen veraussert werden muss.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Die bisherigen Erbringer von solidarischen Beiträgen aus der Eintrittsgeneration sind die Verlierer der Umstellung auf die freie Wahl der Pensionskasse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Die Umstellung auf die freie Wahl der Pensionskasse und der gleichzeitige Wechsel von einem teilweisen Milizsystem zu einem voll professionalisierten System bei gleichzeitigem Aufbau eines umfangreichen Aussendienstes wird zu einem Engpass an ausgebildeten Ressourcen führen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Pensionskassen von öffentlich-rechtlichen Körperschaften kennen oft einen versicherungstechnischen Fehlbetrag, womit diese Pensionskassen sowie die öffentlich-rechtlichen Körperschaften in Bedrängnis geraten dürften.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Versicherte von öffentlich-rechtlichen Körperschaften müssten deshalb von der freien Wahl der Pensionskasse ausgeklammert werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kommentar

---

---

---

---

---

---

---

## 6. Wertung

Die folgenden Aussagen beinhalten Aussagen zur Wertung des gesamten Themenkreises der freien Wahl der Pensionskasse. Wir bitten Sie, Ihre Meinung zu den einzelnen Aussagen darzulegen (1= ich stimme absolut zu / 4= ich kann absolut nicht zustimmen).

				
	1	2	3	4
1. Durch die Einführung der freien Wahl der Pensionskasse wird die Weiterentwicklung der 2. Säule gefördert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Die heutige berufliche Vorsorge kann diese Herausforderung bewältigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Durch die Einführung der freien Wahl der Pensionskasse verliert die 2. Säule in ihrer heutigen Form die Existenzberechtigung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Persönliche Wertung, die die grössten Vorteile, Entwicklungsmöglichkeiten und/oder die grössten Nachteile/Gefahren der freien Wahl der Pensionskasse zusammenfasst:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 1. Kennzahlen der teilnehmenden Pensionskasse

Pensionskasse	Privatrechtlich <input type="checkbox"/>	Öffentlich- rechtlich <input type="checkbox"/>
Organisationsform	PK einer Firma oder Konzern <input type="checkbox"/>	Sammel-, Gemeinschafts- stiftung <input type="checkbox"/>
Anzahl aktive Versicherte (gerundet)	<input type="checkbox"/>	- 200
	<input type="checkbox"/>	201 - 500
	<input type="checkbox"/>	501 - 5'000
	<input type="checkbox"/>	5'001 - 20'000
	<input type="checkbox"/>	+ 20'001

## 2. Modell des BSV für die freie Wahl der Pensionskasse

Ist das vom Bundesamt für Sozialversicherung vorgeschlagene Modell angemessen ?

---

---

---

---

---

Sind in diesem Modell allenfalls gewisse Vorschriften überflüssig ?

---

---

---

---

---

Muss dieses Modell mit weiteren grundlegenden Vorschriften ergänzt werden ?

---

---

---

---

---

### 3. Gestaltung der beruflichen Vorsorge im allgemeinen und der eigenen Vorsorgeeinrichtung im besonderen

Die folgenden Aussagen beinhalten Feststellungen, die bei einer Einführung der freien Wahl der Pensionskasse entstehen können. Wir bitten Sie, Ihre Meinung zu den einzelnen Aussagen darzulegen (1= ich stimme absolut zu / 4= ich kann absolut nicht zustimmen).

	☺			☹
	1	2	3	4
<b>Markt</b>				
1. Der Konkurrenzdruck wird relativ rasch zu einer massiven Konzentration der Anbieter führen (da der Wettbewerb zwischen den Pensionskassen sich an der Frage der Rendite und der Qualität der Dienstleistungen abspielen wird).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Die Konkurrenzsituation unter den verbleibenden Pensionskassen bringt den Versicherten vorwiegend Vorteile (da die Marktwirtschaft für den einzelnen im Kosten- und Leistungsverhältnis bessere Konditionen generiert).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Durch das Weiterbestehen von nur wenigen Pensionskassen erfolgt eine starke Konzentration von Kapital.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Die Konzentration von Kapital wird das Shareholder-value-Denken anheizen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Die Konzentration von Kapital wird eine geographisch einigermassen ausgewogene Anlagepolitik im Immobilienbereich gefährden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Mit dem Modell der "freien Wahl der Pensionskasse" wird die berufliche Vorsorge den Bedürfnissen einer effizienten Wirtschaft besser gerecht als heute.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Mit dem Modell der "freien Wahl der Pensionskasse" wird die berufliche Vorsorge den Bedürfnissen eines effizienten Sozialversicherungsnetzes besser gerecht als heute.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Mit dem Modell der "freien Wahl der Pensionskasse" wird die berufliche Vorsorge den sich wandelnden Bedürfnissen unserer Gesellschaft (Konkubinaten, alleinerziehende Eltern, Scheidungen, etc.) besser gerecht als heute.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

				
<b>Pensionskasse</b>	1	2	3	4
9. Die paritätische Verwaltung der beruflichen Vorsorge wird besser durchgesetzt als heute, da die Versicherten ihre Mitbestimmungsrechte über die Wahl und den Wechsel zu einer anderen Pensionskasse verwirklichen können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Das heute auf der Entscheidungs- und Führungsebene mindestens noch teilweise erhaltene Milizsystem wird einem vollständig professionalisiertem System weichen müssen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Das Insolvenzrisiko wird in der beruflichen Vorsorge stark reduziert, da die Anlagen nicht mehr durch den Arbeitgeber beeinflusst werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Die freie Wahl der Pensionskasse kann nur bei einer völlig entsolidarisierten beruflichen Vorsorge durchgeführt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Mit der freien Wahl der Pensionskasse wandelt die 2. Säule in Wirklichkeit in eine 3. Säule, womit das 3-Säulen-Konzept aufgehoben werden kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Arbeitgeber</b>				
14. Das Dreiecksverhältnis Pensionskasse-Versicherter-Arbeitgeber wird aufgelöst. Die historische Mit-Trägerschaft durch den Arbeitgeber fällt somit weg.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Das Dreiecksverhältnis Pensionskasse-Versicherter-Arbeitgeber wird aufgelöst. Das ist zu begrüßen, da sich die Arbeitgeber auf ihr Kerngeschäft konzentrieren können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Der Solidaritätsgedanke hat auf Betriebsebene seinen bisherigen Stellenwert eingebüsst, weshalb sich die berufliche Vorsorge dieser zeitgemässen Entwicklung anpassen muss.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

				
	1	2	3	4
<b>Versicherter</b>				
17. Auch im Bereich der beruflichen Vorsorge soll der Arbeitnehmer eigenverantwortlich handeln können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Die Versicherten sind absolut in der Lage, auch langfristige bedarfsgerechte Vorsorgeentscheide zu fällen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Die freie Wahl der Pensionskasse wird bei der grossen Mehrheit der Versicherten viel Unsicherheit bringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Die berufliche Vorsorge entwickelt sich mit der freien Wahl der Pensionskasse zu einem Lohnbestandteil, der individuell ausgehandelt werden kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Die freie Wahl der Pensionskasse droht auch in der beruflichen Vorsorge eine Zweiklassengesellschaft zu fördern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Leistungen und Beiträge</b>				
22. Es wird ein Leistungsabbau in Richtung gesetzliches Minimum erfolgen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Die individuell optimale Gestaltung der Vorsorge und der durch die freie Wahl des Vorsorgeträgers entstehende Wettbewerb werden den voraussichtlichen Leistungsabbau wettmachen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Die freie Wahl der Pensionskasse wird einen Leistungsabbau in der beruflichen Vorsorge verursachen, der insbesondere bei den Arbeitnehmern mit tieferen Einkommen nicht durch private Vorsorge kompensiert wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Die Beiträge werden mit der freien Wahl der Pensionskasse voraussichtlich stark nach dem Alter gestaffelt werden müssen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Die gesamtschweizerische Staffelung der Beiträge wird die Stellung der älteren Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt schwächen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Der Staat riskiert, dass ein Teil der heute von der Wirtschaft freiwillig geleisteten überobligatorischen Vorsorge von den finanziell notleidenden Sozialversicherungen übernommen werden muss.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

				
<b>Entwicklung Ihrer Pensionskasse</b>	1	2	3	4
28. Die Einführung der freien Wahl der Pensionskasse wird für unsere angeschlossenen Arbeitgeber überwiegend Vorteile bringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Die Einführung der freien Wahl der Pensionskasse wird für unsere Versicherten überwiegend Vorteile bringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Unsere Pensionskasse wird bei Einführung der freien Wahl der Pensionskasse voraussichtlich längerfristig weiterbestehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Bei Weiterbestehen wird sich unsere Pensionskasse voraussichtlich auf Wachstum ausrichten müssen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kommentar

---



---



---



---



---



---

#### 4. Abwicklungsproblematik bei der Einführung der freien Wahl der Pensionskasse

Die folgenden Aussagen beinhalten Aussagen zur Abwicklungsproblematik, die bei einer Einführung der freien Wahl der Pensionskasse entstehen. Wir bitten Sie, Ihre Meinung zu den einzelnen Aussagen darzulegen, **teilweise unter der Annahme, dass Ihre Pensionskasse weiterbestehen wird**. (1= ich stimme absolut zu / 4= ich kann absolut nicht zustimmen).

				
	1	2	3	4
<b>Verwaltung</b>				
1. Die Einführung der freien Wahl der Pensionskasse wird eine starke Vereinfachung des Verwaltungsaufwandes zur Folge haben (bei Stellenwechsel müssen keine Freizügigkeitsleistungen mehr erbracht werden, Teilliquidationen / Fusionen von Firmen wirken sich nicht mehr auf die Vorsorgeeinrichtung aus).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Diese Vereinfachungen werden durch die Komplexität der Anforderungen des neuen Systems bei weitem wettgemacht (es müssen verschiedene individuelle Leistungspaletten für unterschiedliche, sich ständig wandelnde Vorsorgebedürfnisse angeboten werden).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Nebst den Ressourcen für die interne Verwaltung ist ein kostenintensiver Aussendienst aufzubauen und laufend auszubilden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Die heutigen Verwaltungsabläufe müssen zwar optimiert werden, die heutige EDV-Lösung ist aber grundsätzlich ausreichend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Gesamtschweizerisch wird die Durchführung der beruflichen Vorsorge mit einem besseren Kosten/Nutzen Verhältnis sichergestellt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Solidarität. Leistungen, Beiträge</b>				
6. In Ihrer Pensionskasse müssen im Bereich Altersleistungen Solidaritätskomponenten aufgehoben werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. In Ihrer Pensionskasse müssen im Risikobereich Solidaritätskomponenten aufgehoben werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- |  |  |                          |                          |  |
|--|--|--------------------------|--------------------------|---|
|  | 1  | 2                        | 3                        | 4   |
| 8. In Ihrer Pensionskasse werden nach Einführung der freien Wahl der Pensionskasse nur Vorsorgepläne auf der Basis von Sparkassen-/Risikolösungen mit individueller Finanzierung angeboten.  | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  |
| 9. Die Beiträge werden in Ihrer Pensionskasse voraussichtlich paritätisch festgelegt (das heisst, der bisherige überobligatorische Beitrag des Arbeitgebers an die berufliche Vorsorge könnte gefährdet sein).   | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  |
| 10. Die Versicherten werden im Leistungsangebot Ihrer Pensionskasse ein für sie optimales Kosten/Nutzen-Verhältnis finden können.  | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  |
| 11. Versicherte haben Mühe, langfristig zu planen. Insbesondere jüngere Versicherte werden aus Gründen der Lohnoptimierung die Vorsorge minimieren, so dass sie wegen tiefen Beiträgen und fehlenden Zinsen eine geringere Altersvorsorge erhalten werden. | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  |
| 12. Vorzeitige Pensionierungen werden in Zukunft erschwert, da sie vom Arbeitgeber oder Versicherten selbst vollständig versicherungstechnisch ausfinanziert werden müssen.  | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  |

**Gewinn- und Verlustverteilung**

- |   |                          |                          |                          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 13. Zukünftige Gewinnverteilungen für aktive Versicherte entsprechen im wesentlichen dem effektiv erwirtschafteten Ertragsgewinn auf dem Altersguthaben, Deckungskapital der aktiven Versicherten. Es können grosse Verzerrungen zwischen den Generationen entstehen (bspw. wenn auf eine Periode von zehn Jahren mit schwachem Kapitalertrag und relativ hoher Inflation eine Periode von zehn Jahren mit umgekehrter Lage folgt). | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. Rentenindexierungen für Rentenbezüger werden aus dem effektiv erwirtschafteten Ertragsgewinn auf dem Deckungskapital der Rentenbezüger finanziert. Es können grosse Verzerrungen zwischen den Aktiven und den Rentnern entstehen (bspw. wenn die Rentner grosse Rentenanpassungen aus dem Ertrag finanziert erhalten, während die Löhne der Aktiven stagnieren oder gar abnehmen).  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



1      2      3      4

15. Je nach Verhalten der Versicherten, könnte Ihre Pensionskasse gezwungen werden. Ihre Anlagen massiv und wiederholt umzuschichten.

**Versicherungstechnik**

16. Die Entsolidarisierung führt zu altersabhängigen, geschlechtsabhängigen und zivilstandsabhängigen Prämien.

17. Die Pensionskassen werden sich gegen schlechte Risiken mit Arztuntersuchungen, Vorbehalten und Zusatzprämien schützen müssen.

18. Das Risiko der Langlebigkeit muss von den Versicherten individuell getragen werden.

**Durchführung, Kontrolle**

19. Die Betreuung der Versicherten "aus der ganzen Schweiz" wird von den Pensionskassen einen enormen Einsatz verlangen.

20. Die Betreuung der Versicherten "aus der ganzen Schweiz" wird den Pensionskassen eine schwere Verantwortung übertragen.

21. Die Beaufsichtigung der beruflichen Vorsorge im Rahmen der freien Wahl der Pensionskasse muss auf eine vollständig neue Basis gestellt werden (vor allem, weil der Arbeitgeber als Träger und Mitverantwortlicher nicht mehr dazu verpflichtet ist).

**Kommentar**

---



---



---



---



---



---

## 5. Umstellungsproblematik bei der Einführung der freien Wahl der Pensionskasse

Die folgenden Aussagen beinhalten Aussagen zur Umstellungsproblematik, die bei der Einführung der freien Wahl der Pensionskasse entstehen. Wir bitten Sie, Ihre Meinung zu den einzelnen Aussagen darzulegen (1= ich stimme absolut zu / 4= ich kann absolut nicht zustimmen).

				
	1	2	3	4
1. Bei der Einführung der freien Wahl der Pensionskasse wird eine Mehrheit von Pensionskassen gezwungen, eine Totalliquidation durchzuführen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Bei der Einführung der freien Wahl der Pensionskasse wird voraussichtlich über ein Drittel der Versicherten die alte Pensionskasse verlassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Die Umstellung auf die freie Wahl der Pensionskasse wird die Börse stark beeinflussen, da ein grosser Anteil an Vermögenswerten zu liquiden Mitteln gemacht werden muss.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Die Umstellung auf die freie Wahl der Pensionskasse wird den Immobilienmarkt stark beeinflussen, da ein grosser Anteil an Immobilienbeständen von Pensionskassen veräussert werden muss.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Die bisherigen Erbringer von solidarischen Beiträgen aus der Eintrittsgeneration sind die Verlierer der Umstellung auf die freie Wahl der Pensionskasse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Die Umstellung auf die freie Wahl der Pensionskasse und der gleichzeitige Wechsel von einem teilweisen Milizsystem zu einem voll professionalisierten System bei gleichzeitigem Aufbau eines umfangreichen Aussendienstes wird zu einem Engpass an ausgebildeten Ressourcen führen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Pensionskassen von öffentlich-rechtlichen Körperschaften kennen oft einen versicherungstechnischen Fehlbetrag, womit diese Pensionskassen sowie die öffentlich-rechtlichen Körperschaften in Bedrängnis geraten dürften.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Versicherte von öffentlich-rechtlichen Körperschaften müssten deshalb von der freien Wahl der Pensionskasse ausgeklammert werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kommentar

---

---

---

---

---

---

---

## 6. Wertung

Die folgenden Aussagen beinhalten Aussagen zur Wertung des gesamten Themenkreises der freien Wahl der Pensionskasse. Wir bitten Sie, Ihre Meinung zu den einzelnen Aussagen darzulegen (1= ich stimme absolut zu / 4= ich kann absolut nicht zustimmen).

	☺			☹
	1	2	3	4
1. Durch die Einführung der freien Wahl der Pensionskasse wird die Weiterentwicklung der 2. Säule gefördert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Die heutige berufliche Vorsorge kann diese Herausforderung bewältigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Durch die Einführung der freien Wahl der Pensionskasse verliert die 2. Säule in ihrer heutigen Form die Existenzberechtigung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Persönliche Wertung, die die grössten Vorteile, Entwicklungsmöglichkeiten und/oder die grössten Nachteile/Gefahren der freien Wahl der Pensionskasse zusammenfasst:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 7. Schlussbemerkung

Wir danken für den grossen Einsatz und für die aktive Teilnahme an diesem Workshop. Wir verstehen dies als Beitrag an eine auch in Zukunft effiziente berufliche Vorsorge und an ein ausgewogenes, tragbares und konsensfähiges Sozialversicherungsnetz in der Schweiz.

Beilage 6

# **Auswertung der Fragebogen Workshops**

**Ressortforschungsauftrag OFAS / BSV**

**Freie Wahl der Pensionskasse**

*"Appendix to Report"*

# 1. Kennzahlen der teilnehmenden Pensionskasse

---

## Pensionskasse

---

78.7% Privatrechtlich

21.3% Öffentlich-rechtlich

---

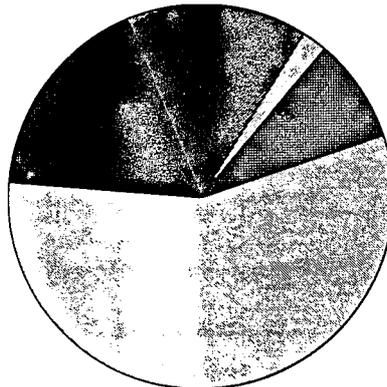
## Organisationsform

---

89.4% PK einer Firma oder Konzern

10.6% Sammel-, Gemeinschaftsstiftung

Anzahl aktive Versicherte (gerundet)	
- 200	2.2%
201-500	8.7%
501-5000	56.5%
5001-20000	17.4%
+ 20000	15.2%
Totals	100.0%



Anzahl aktive Versicherte (gerundet)



## 2. Modell des BSV für die freie Wahl der Pensionskasse

---

Ist das vom Bundesamt für Sozialversicherung vorgeschlagene Modell angemessen ?

---

- Nein.  
Durchführbarkeit fraglich und verbunden mit sehr hohem Aufwand.  
Entsolidarisierung und damit genereller Sozialabbau.  
Es kämen nur noch Beitragsprimatkassen auf Basis BVG -Minimum in Frage -> AG hat kein Interesse mehr.
- Nein, es nimmt nicht Rücksicht auf die Geschichte. Man versucht ein "amerikanisches System" auf die gewachsene 2. Säule zu stützen. Das muss scheitern.  
Wenn schon: BVG abschaffen, Mindestprämien vorschreiben.
- Das Modell passt in keiner Art und Weise in die sozial-partnerschaftliche Umgebung.  
Es passt in keiner Weise in die CH-Landschaft der kleinen und mittleren Unternehmungen.
- Nein  
Zum Nachteil der Arbeitnehmer  
Arbeitgeber würde keine überparitätische Beiträge mehr leisten
- Nein. Das Modell nimmt auf heutige sozial-partnerschaftliche Strukturen keine Rücksicht. Es führt zu einer Entsolidarisierung und zu einer Nivellierung auf tieferem Niveau. Die Verwaltungskosten steigen an. Der Versicherte wird der Verlierer sein.
- Widerspricht der heutigen Philosophie der Vorsorge  
Solidaritätsgedanke geht verloren
- Von Angemessenheit kann keine Rede sein. Das Modell ist undurchdacht und in dieser Form undurchführbar
- Nein, es entspricht überhaupt nicht der heutigen Gesetzgebung über die 2. Säule und was man darunter versteht.  
(Beispiele: Verantwortung des Arbeitgebers, paritätischer Grundgedanke, Führungsverantwortung der Organe, Sicherheitsfonds).
- Das Modell ist unbrauchbar und steht in eklatantem Widerspruch zur Sozialpolitik in der Schweiz. Eine Ablehnung ist umfassend zu begründen (Poliker haben wenig Detailkenntnisse und reagieren auf Schlagworte und augenfällige Zahlenbeispiele !). Bindung des Arbeitgebers als tragender Wert der 2. Säule geht völlig verloren !
- Nein, bei einer allfälligen freien Wahl verlieren Arbeitgeber jedwedes Interesse an firmeneigener Sozialpolitik
- Nein
- Es steht im Widerspruch zum 3-Säulen-Prinzip  
Es ermöglicht, die berufliche Vorsorge in die Personalpolitik des Arbeitgebers einzubetten  
Im Ansatz widersprüchlich, d.h. Ziel/Aufgabe der 2. Säule ist unklar bzw. zuerst muss die Frage beantwortet werden "welche Sozialversicherung in der CH ?"
- Nein
- Nein, geht von heutiger Rechtslage aus
- Schwer zu beurteilen  
Idee der freien Wahl ist gut
- Nein. Es ist zu wenig durchdacht. Nicht durchführbar. Abbau der 2. Säule
- Das Modell ist nicht angemessen. Der Verwaltungsapparat wird noch weiter ausgebaut und verursacht unnötige Kosten, die die Versicherten zu tragen hätten. Zudem geht die Solidarität vollständig verloren. Der Bezug Versicherter-Firma geht verloren. In Anbetracht der ausländischen Arbeitnehmer würde eine klare Benachteiligung entstehen.
- L'idée de base est appropriée.  
Liberté de choix et concurrence accrue.  
Par contre, le modèle est inacceptable dans la mesure où il influence ou peut influencer négativement la gestion du personnel actuel. En plus, il peut y avoir des conséquences néfastes du point de vue de la concentration de capital. En définitive, le modèle proposé à mon avis part d'une excellente idée de base, mais crée des concentrations de pouvoir trop concentrées à long terme et à un individualisme inacceptable.

- Il est totalement impraticable, vague et imprécis. Il ne peut donc pas être considéré comme approprié.
- Non
  - laisser les IP qui le souhaitent s'ouvrir aux assurés d'autres entreprises. Permettre aux autres de ne pas pratiquer ce système,
  - ne pas limiter le salaire maximal assuré,
  - maintenir les fondations de libre-passage.
- Non.
  - Si on veut le libre choix, il suffit de décréter qu'un certain % du salaire doit être versé à une caisse de prévoyance ou augmenter les cotisations et prestations de l'AVS!!!
- Non
- Non
- Non, car avant d'entrer en matière sur ce modèle, l'approche me semble très éloignée de la culture de notre entreprise et de notre personnel.
- Non
- Non, si toutes les caisses existantes doivent être agréées.
- Non
- Trop de zones d'ombre. Difficile de se prononcer dans son état actuel.
- Dans la mesure où le libre choix est décidé, le modèle tel que présenté comporte trop de généralités pour que nous puissions le juger "approprié". Quand au rôle de l'employeur, comment organiser "2 caisses au maximum"?
- Non.
  - Il y a encore trop de questions non résolues.
  - Les directions à prendre sont mal définies.
  - Quel sont les vrais objectifs?
- L'idée de libre choix de la caisse est à rejeter.
- Ce modèle est approprié pour lui-même, mais il n'a absolument rien à voir avec les caisses de retraites actuelles et il ne pourrait en tout cas pas remplacer le 2e pilier actuel.
- Non. Il est impossible d'entrer en matière sur un modèle qui conduit soit à une extension du 1er pilier, soit à une extension du 3e pilier. Dans tous les cas de figure, il y a nivellement par le bas de la prévoyance.
- Modèle non approprié. Il faut trouver une autre voie pour introduire plus de flexibilité dans le 2e pilier.
- Sur le fond, je n'entrerais pas en matière car un tel changement entraînerait un nivellement par le bas des prestations.
- Non. Nous ne devrions pas entrer en matière.
  - Le modèle ne répond pas à la volonté de la proposition (crainte du nivellement par le bas). De plus, il casse le tissu social entre employeur et employés.
- Inapproprié car le libre-passage entraîne une sorte de "démotivation" pour l'employeur qui n'aura plus aucun intérêt à améliorer les prestations sociales de ses propres employés.
- Non.
  - Le rôle de l'employeur est ambigu.
  - Position de base non-entrée en matière.
  - On sort complètement d'un 2e pilier = prévoyance professionnelle, relation entre employeur et employé.
  - Revenu max. inadapté.
- Non
  - Je n'entre pas en matière.
- Non.
  - Il conduit à la mort du système actuel que nous envient de nombreux pays étrangers.
- En admettant que le libre choix soit introduit, le modèle n'est pas approprié.
- Non: le 2e pilier est lié à la prévoyance professionnelle.
  - L'employeur, qui paie au moins le 50% des cotisations, a le droit de dire son mot dans la gestion de cette partie de la prévoyance. (Il n'est pas concerné dans les 1er et 3e piliers.)
- Non, parce que l'idée derrière le concept n'est pas claire. Cependant, il faudrait connaître les expériences étrangères avant de porter un jugement définitif.
- Non
- Pour l'essentiel, c'est-à-dire au niveau de l'idée générale, le modèle de l'OFAS est approprié.
- Nein - unbrauchbar

---

Sind in diesem Modell allenfalls gewisse Vorschriften überflüssig ?

---

- Die Bestimmungen zur Finanzierung  
Beschränkung auf Zugehörigkeit zu max. 2 VE  
Freizügigkeitseinrichtungen sollen auch weiterhin im Wettbewerb bleiben
- Sämtliche Versuche der Regulierung ergeben einen Wust von Administration beim Arbeitgeber
- Finanzierungsvorschriften, vor allem: Warum muss der Arbeitgeber mindestens gleich viel bezahlen wie der AN ? Es soll dem AN freigestellt sein, wieviel er in die 2. Säule einbezahlen will.
- Das BVG ist nicht mehr notwendig, die gesetzlichen Vorschriften müssen sich auf den Gesamtaufwand in Gehaltsprozenten pro Versicherten beschränken. Das FZG ist nicht mehr notwendig.
- Beschränkung auf CHF 250'000.-
- Das Modell ist als Ganzes abzulehnen; ist auch administrativ undurchführbar.  
Kontakte Arbeitgeber - Versicherter - VE gehen verloren
- Abhängigkeit vom Verh. der Sozialpartner -> undurchführbar !  
Abrechnung durch Lohnverarbeitend des Arbeitgebers -> undurchführbar !
- Ja, alle Vorschriften über die Finanzierung und Sozialpartnerschaft
- Zu viele Vorschriften über die Finanzierung -> Widersprüche  
Wer wäre "Sozialpartner" ?  
Wer müsste überhaupt eine PK führen ?
- Parität  
Finanzierung  
Funktion AG
- Vorschriften zur Finanzierung -> Parität, AG-Beitrag  
Vorschriften zur Freizügigkeit  
Vorschriften zum maximal versicherten Verdienst
- Arbeitgeberbeiträge überflüssig (= Lohnbestandteil)  
Aufnahmezwang sollte fallengelassen werden
- Aufhebung des Freizügigkeitsguthabens bei Freizügigkeitseinrichtungen
- Festlegung der Beiträge und Anzahl der Wahl der VE. Obligatorium ausbauen.
- Contributions paritaires superflues.
- Toucher sans exception.
- Celles qui doivent être modifiées selon réponses ci-dessus
- Non
- Non
- Oui
- Non c'est plutôt lacunaire sur beaucoup de points.
- S'il y a libre choix: non, mais il faut revoir la place de l'employeur et sa part de financement
- Si libre choix: éliminer toute notion se référant à l'employeur; l'entreprise n'a plus de rôle dans un tel système.
- Il est tellement général et simple que rien n'est superflu si ce n'est la limite maximale en chiffres
- Les limites fiscales me semblent n'avoir aucun rapport avec le thème du "libre choix"
- Il faudrait supprimer toute référence à l'employeur qui n'aurait finalement plus rien à dire.
- Le point 3 des négociations entre partenaires sociaux n'existe plus. Cette idée est une répression de la prévoyance en général, l'employeur n'a plus aucun intérêt à participer.
- Le revenu maximal ne devrait pas être mentionné.  
Dans ce modèle, aucune référence à l'employeur ne devrait être mentionnée.
- L'employeur n'est plus un partenaire (ne doit plus l'être...)
- Ayant répondu "non" à la question précédente toutes les prescriptions sont superflues.
- Oui, la limite de Fr 250.000.- par exemple.
- L'obligation de cotiser de l'employeur doit être supprimée si déjà on désire une libéralisation complète. Ouverture aux caisses de pensions étrangères.
- Plafond du salaire assuré.  
Dissolution des fondations de libre-passage.
- Apparemment pas.

---

Muss dieses Modell mit weiteren grundlegenden Vorschriften ergänzt werden ?

---

- Vorausgesetzt wenn ja zum Modell:
  - Mindestvorschriften BVG müssten aufgehoben werden
  - Überarbeitung FZG, BVV2, etc.
  - Wer überwacht die Versicherungspflicht der Arbeitnehmer ?
- Wettbewerb
- Freie Kassenwahl einschränken, AG muss seine PK nach aussen schützen können (ausser für AN, die das Unternehmen verlassen)
- Es entspricht nicht den heutigen Strukturen und muss zurückgewiesen werden oder die Vorschriften sind auf ein absolutes Minimum (Verzicht auf BVG, FZG) zu beschränken
- BVG müsste angepasst werden (Minimalleistungen)
  - Wer überweist Prämien (AG / AN) ?
  - Aufsicht ?
  - Definition der Hälfte des Finanzierungsbeitrags
- Vergebene Liebesmüh. Falls die Vorsorge vom Arbeitgeber entkoppelt werden soll (analog z.B. Krankenversicherung), soll man das Kind beim Namen nennen und die Gesetze entsprechend revidieren. Das dürfte aber eine grundlegende Diskussion über die Vorsorgepolitik (3. Säule) voraussetzen. Insbesondere müssten die BVG-Leistungen neu definiert werden (im Sinne eines ausreichenden obligatorischen Minimalplafonds).
- Nein
- FZG kann nicht im heutigen Zustand bleiben
  - BVG - Minimalbestimmungen müssten auf höheres Niveau
- Nein
- Modell zurückweisen bzw. zuerst Ziel BVG neu definieren
  - Europatauglichkeit, zentrale Auskunftsstelle <-> Individualisierung
  - Frage der Aktenhaltung und Verjährung, Auskunftspflicht-Dauer
- Ja, Modell ist inkonsequent
- Muss zurückgewiesen werden -> daher nein
  - > Hinweise zur Flexibilisierung (KGP) aufnehmen
- Ablehnung mit sachlicher Begründung
- Dass es nicht eingeführt wird
- Une caisse existante ne devrait pas être obligée d'accepter d'autres membres extérieurs à l'entreprise.
- Non, il doit être abandonné.
- - oui, le respect de la liberté contractuelle reconnu aux IP
- St
- Faire une séparation entre le minimum obligatoire et un éventuel surplus
- Oui
- Oui. Surveillance; question importante des placements. Conditions pour être prestataire de service.
- S'il y a libre choix, oui
  - Que se passerait-il avec les assurés non protégés par un contrat de travail collectif moderne?
- Ce modèle ne prévoit que le financement qui concerne les assureurs et les banquiers. On ne se préoccupe absolument pas des prestations qui vont diminuer fortement.
- Il faut supprimer toute référence à l'employeur qui ne doit plus avoir aucune responsabilité. Il faut de ce fait réviser l'art. 34 quater de la constitution car c'est un des fondements actuels du 2e pilier.
- Solution transitoire:
  - droits acquis
  - fonds libres/déficits
  - pensionnés
- Le principe de l'obligation d'admettre tout assuré devrait être développé, car en la matière l'expérience de l'assurance maladie n'est pas concluante.
- Ce modèle doit être abandonné. En revanche, on devrait répondre plus aux questions sur fond "transparence" de la gestion des capitaux. En plus, les principales caisses mal gérées sont étatiques et non pas privées.
- L'employeur n'a plus à intervenir dans cette situation (si en majorité, le modèle devait être accepté)
- Oui, l'employeur n'est plus partie prenante au système.
- En admettant toujours l'idée de libre choix, l'employeur n'a plus rien à voir dans une telle

- structure.  
Entrée en matière:  
Nous n'entrons pas en matière sur cette question. Cette idée de libre choix est une aberration dans le système d'assurances sociales que nous avons en Suisse.
- Mentionner le fonctionnement "en primauté de cotisation" et en "caisse fermée".  
Laisser la possibilité à des "assurés non agréés" de vivre, sans obligation pour elles, d'adhérer à ce modèle.  
Le choix "capital en rente" existe-t-il?
- Fusionner l'AVS et le minimum LPP pour avoir ensuite une liberté totale pour le reste du 2ème pilier.
- Identité du débiteur des cotisations
- Oui. Par exemple est-ce que le modèle de l'OFAS ne s'applique qu'au minimum LPP ou - au contraire - à la prévoyance surobligatoire.  
Autre point : quelle est la définition de l'assuré?

### 3. Gestaltung der beruflichen Vorsorge im allgemeinen und der eigenen Vorsorgeeinrichtung im besonderen

Die folgenden Aussagen beinhalten Feststellungen, die bei einer Einführung der freien Wahl der Pensionskasse entstehen können. Wir bitten Sie, Ihre Meinung zu den einzelnen Aussagen darzulegen (1= ich stimme absolut zu / 4= ich kann absolut nicht zustimmen).

#### Markt

	Frequencies:				Totals
	1	2	3	4	
1. Konkurrenzdruck führt rasch zu massiver Konzentration der Anbieter	80.9%	19.1%	0.0%	0.0%	100.0%
2. Konkurrenzsituation unter restlichen Pensionskassen für Versicherte vorwiegend Vorteile	2.1%	19.1%	29.8%	48.9%	100.0%
3. Nur wenige Pensionskassen: starke Konzentration von Kapital	87.2%	12.8%	0.0%	0.0%	100.0%
4. Konzentration von Kapital wird stärkeres Shareholdervalue-Denken	50.0%	32.6%	17.4%	0.0%	100.0%
5. Konzentration von Kapital gefährdet geographisch proportionierte Anlagepolitik im Immobilienbereich	46.8%	23.4%	21.3%	8.5%	100.0%
6. Durch FWPK entspräche berufliche Vorsorge den Bedürfnissen einer effizienten Wirtschaft besser als heute	2.1%	6.4%	40.4%	51.1%	100.0%
7. Durch FWPK entspräche berufliche Vorsorge besser den Bedürfnissen eines effizienten Sozialversicherungsnetzes	4.3%	2.1%	23.4%	70.2%	100.0%
8. Durch FWPK wird berufl. Vorsorge Konkubinats-, alleinerziehende Eltern-, Scheidungen, etc. besser gerecht	2.1%	12.8%	34.0%	51.1%	100.0%

#### Pensionskasse

	Frequencies:				Totals
	1	2	3	4	
9. Bessere paritätische Verwaltung, da Versicherte über Wahl und Wechsel zu anderen PK mitbestimmen	4.3%	4.3%	10.6%	80.9%	100.0%
10. Das teilweise erhaltene Milizsystem wird einem vollständig professionalisiertem System weichen müssen	61.7%	23.4%	8.5%	6.4%	100.0%
11. Reduktion des Insolvenzrisikos, da Anlagen nicht mehr durch Arbeitgeber beeinflusst	8.5%	36.2%	19.1%	36.2%	100.0%
12. FWPK nur bei völlig entsolidarisierter beruflicher Vorsorge durchzuführen	80.9%	14.9%	0.0%	4.3%	100.0%
13. Mit FWPK wird aus 2. Säule eine 3. Säule, 3-Säulen-Konzept wird aufgehoben	80.9%	17.0%	0.0%	2.1%	100.0%

## Arbeitgeber

	Frequencies:				
	1	2	3	4	Totals
14. Dreiecksverhältnis PK-Versicherter-AG wird aufgelöst. Keine Mit-Trägerschaft durch Arbeitgeber mehr	95.7%	4.3%	0.0%	0.0%	100.0%
15. Dreiecksverhältnis PK-Versicherter-AG wird aufgelöst. Konzentration Arbeitgeber auf Kerngeschäft	4.3%	6.4%	23.4%	66.0%	100.0%
16. Solidarität auf Betriebsebene bish.Stellenwert eingebüsst, berufliche Vorsorge muss sich Entwicklung anpassen	8.5%	21.3%	23.4%	46.8%	100.0%

## Versicherter

	Frequencies:				
	1	2	3	4	Totals
17. Auch in berufl. Vorsorge soll AN eigenverantwortlich handeln können	12.8%	40.4%	29.8%	17.0%	100.0%
18. Versicherte absolut fähig, langfristige bedarfsgerechte Vorsorgeentscheide zu fällen	2.1%	14.9%	31.9%	51.1%	100.0%
19. FWPK bringt bei Grossteil Versicherten viel Unsicherheit	59.6%	25.5%	12.8%	2.1%	100.0%
20. Mit FWPK wird berufliche Vorsorge zu individuell auszuhandelndem Lohnbestandteil	43.5%	39.1%	10.9%	6.5%	100.0%
21. FWPK droht Förderung Zweiklassengesellschaft auch in berufl. Vorsorge	76.6%	12.8%	4.3%	6.4%	100.0%

## Leistungen und Beiträge

	Frequencies:				
	1	2	3	4	Totals
22. Leistungsabbau in Richtung gesetzliches Minimum	91.5%	6.4%	0.0%	2.1%	100.0%
23. Individuell optimale Gestaltung und Wettbewerb durch FWPK machen voraussichtlichen Leistungsabbau wett	2.1%	4.3%	31.9%	61.7%	100.0%
24. FWPK verursacht Leistungsabbau, insbesondere bei AN mit tieferen Einkommen nicht durch private Vorsorge kompensiert	82.6%	13.0%	2.2%	2.2%	100.0%
25. Bei FWPK voraussichtliche stark nach Alter gestaffelte Beiträge	52.2%	41.3%	0.0%	6.5%	100.0%
26. Stellung älterer AN auf Arbeitsmarkt geschwächt durch gesamtschweizerische Beitragsstaffelung	57.4%	31.9%	6.4%	4.3%	100.0%
27. Risiko, dass Teil der freiwilligen überoblig. Vorsorge von Sozialversicherungen übernommen werden muss	83.0%	10.6%	6.4%	0.0%	100.0%

## Entwicklung Ihrer Pensionskasse

	Frequencies:				
	1	2	3	4	Totals
28. Einführung FWPK bringt überwiegend Vorteile für unsere angeschlossenen AG	24.4%	15.6%	15.6%	44.4%	100.0%
29. Einführung FWPK bringt überwiegend Vorteile für unsere Versicherten	0.0%	4.3%	17.4%	78.3%	100.0%
30. Bei Einführung FWPK wird unsere PK voraussichtlich längerfristig weiterbestehen	13.0%	2.2%	21.7%	63.0%	100.0%
31. Bei Weiterbestehen wird unsere PK voraussichtlich anwachsen	46.2%	30.8%	7.7%	15.4%	100.0%

### Kommentar

- Als PK einer Versicherungsgesellschaft würden wir wohl die Herausforderung annehmen
- Als Betriebs-PK hätten wir keine Basis mehr für ein Weiterbestehen
- Zuerst müsste die Frage beantwortet werden, welche Sozialversicherung will die Schweiz und macht das 3-Säulen-Prinzip immer noch Sinn, und daraus abgeleitet evtl. die Aufgabe/Philosophie 2. Säule  
Die Fragen 28-31 können erst dann beantwortet werden
- Notre compagnie n'aura plus aucun intérêt d'avoir une caisse.
- Le projet en modèle est impraticable. Il va à l'encontre du but recherché à savoir la concurrence. Les prestations offertes par la caisse de pension d'une entreprise rendent celles-ci concurrentielles. Les employés restent car ils bénéficient de prestations intéressantes ! Eh oui!  
Or, supprimer le modèle actuel supprime la concurrence.
- La mise en place du libre choix conduit à terme à la suppression de notre institution de prévoyance.
- Une caisse de pensions avec 400 assurés tendra à disparaître au profit de caisses "principales" qui dans le temps se limiteront.
- 3
- Vos questions sont bien posées!!!
- L'introduction du libre choix enlève tout intérêt pour les employeurs à développer une prévoyance surobligatoire attractive puisqu'elle ne s'investirait plus dans un contexte de compétitivité des conditions d'employé. Ce n'est plus un avantage pour l'entreprise d'avoir une excellente caisse de pensions, si tout le monde et n'importe qui peut y avoir accès. Les employeurs seront "obligés" de gérer une LPP minimum et de liquider la prévoyance surobligatoire.  
Autre solution: transformer la caisse de pensions en une société à but lucratif, et en faire un véritable business.  
Les assurés seront perdants: plus de dons, legs, allocations de fin d'année en provenance de l'employeur. De tels versements deviendraient incensés.

## 4. Abwicklungsproblematik bei der Einführung der freien Wahl der Pensionskasse

Die folgenden Aussagen beinhalten Aussagen zur Abwicklungsproblematik, die bei einer Einführung der freien Wahl der Pensionskasse entstehen. Wir bitten Sie, Ihre Meinung zu den einzelnen Aussagen darzulegen, teilweise unter der Annahme, dass Ihre Pensionskasse weiterbestehen wird. (1= ich stimme absolut zu / 4= ich kann absolut nicht zustimmen).

### *Verwaltung*

	Frequencies:				
	1	2	3	4	Totals
1. Bei Einführung FWPK starke Vereinfachung des Verwaltungsaufwandes	0.0%	23.4%	23.4%	53.2%	100.0%
2. Komplexität der Anforderungen des neuen Systems macht Vereinfachung wett	52.2%	19.6%	8.7%	19.6%	100.0%
3. Interne Verwaltung plus Aufbau und Ausbildung kostenintensiver Aussendienst	74.5%	17.0%	6.4%	2.1%	100.0%
4. Heutige EDV-Lösung grundsätzlich ausreichend, aber Verwaltungsabläufe zu optimieren	4.3%	13.0%	26.1%	56.5%	100.0%
5. Gesamtschweizerisch besseres Kosten/Nutzen Verhältnis	2.2%	10.9%	39.1%	47.8%	100.0%

### *Solidarität, Leistungen, Beiträge*

	Frequencies:				
	1	2	3	4	Totals
6. In Ihrer PK sind Solidaritätskomponenten im Bereich Altersleistungen aufzuheben	85.1%	4.3%	2.1%	8.5%	100.0%
7. In Ihrer PK sind Solidaritätskomponenten im Risiko-bereich aufzuheben	85.1%	8.5%	2.1%	4.3%	100.0%
8. In Ihrer PK nach Einführung FWPK nur noch Sparkassen-/Risikopläne mit individueller Finanzierung	87.2%	4.3%	2.1%	6.4%	100.0%
9. In Ihrer PK Beiträge voraussichtlich paritätisch festgelegt, bisheriger überoblig. AG-Beitrag gefährdet	80.0%	8.9%	2.2%	8.9%	100.0%
10. Versicherte finden in Ihrer PK optimales Kosten/Nutzen-Verhältnis	8.9%	33.3%	28.9%	28.9%	100.0%
11. Jüngere Versicherte minimieren Vorsorge zugunsten Lohnoptimierung: tiefe Beiträge, fehlende Zinsen = geringere Altersvorsorge	76.6%	17.0%	4.3%	2.1%	100.0%
12. Vorzeitige Pensionierungen nur mittels Finanzierung durch AG oder Versicherten	85.1%	12.8%	2.1%	0.0%	100.0%

## *Gewinn- und Verlustverteilung*

	Frequencies:				
	1	2	3	4	Totals
13. Zukünftige Gewinnverteilungen für aktive Versicherte = Ertragsgewinn auf Altersguthaben, grosse Verzerrungen zwischen Generationen möglich	68.9%	22.2%	8.9%	0.0%	100.0%
14. Grosse Verzerrungen zwischen Aktiven und Rentnern bei Rentenindexierungen aufgrund Ertragsgewinn	71.1%	20.0%	8.9%	0.0%	100.0%
15. PK könnte je nach Verhalten Versicherte gezwungen werden, Anlagen massiv umzuschichten	43.5%	41.3%	13.0%	2.2%	100.0%

## *Versicherungstechnik*

	Frequencies:				
	1	2	3	4	Totals
16. Entsolidarisierung führt zu Prämien abhängig von Alter, Geschlecht und Zivilstand	87.2%	8.5%	4.3%	0.0%	100.0%
17. PK müssen sich Vorbehalten und Zusatzprämien gegen schlechte Risiken mit schützen	73.9%	23.9%	0.0%	2.2%	100.0%
18. Risiko der Langlebigkeit von Versicherten individuell zu tragen	82.6%	6.5%	6.5%	4.3%	100.0%

## *Durchführung, Kontrolle*

	Frequencies:				
	1	2	3	4	Totals
19. Betreuung der Versicherten "aus der ganzen Schweiz" verlangt von PK enormen Einsatz	83.0%	10.6%	4.3%	2.1%	100.0%
20. Betreuung der Versicherten "aus der ganzen Schweiz" überträgt den PK eine schwere Verantwortung	69.6%	19.6%	8.7%	2.2%	100.0%
21. Bei FWPK völlig neue Basis für Beaufsichtigung (Verpflichtung durch AG entfällt)	95.7%	2.1%	0.0%	2.1%	100.0%

Kommentar

- Leistungsprimat nicht mehr möglich  
Keine Betreuung und Kontrolle mehr nötig
- Les employés seront défavorisés car leurs prestations diminueront et les cotisations de l'employeur seront restreintes voire supprimées. Les employeurs seront défavorisés, car ils devront augmenter les salaires pour compenser les pertes liées à la suppression des avantages offerts par les caisses de pensions.
- A travers ma propre expérience, les assurés ont besoin d'être coachés et de savoir qu'au moment de prendre leur retraite ils recevront un montant qui correspond à leurs attentes. C'est un élément de stabilisation, de sécurité et de fidélité. En parcourant les questions ci-dessus, on s'éloigne dangereusement d'un système qui sans prétendre d'être parfait, fait l'objet de nombreuses convoitises à l'étranger.
- La désolidarisation augmente le coût social (assistance)
- La proximité avec les assurés disparaîtra.
- Franchement, où est l'avantage du modèle proposé?
- Le libre choix de la caisse de pensions conduit à la destruction du 2e pilier sans aucun avantage ni pour les salariés ni pour les employeurs.  
Où est donc l'intérêt de cette "utopie"?

## 5. Umstellungsproblematik bei der Einführung der freien Wahl der Pensionskasse

Die folgenden Aussagen beinhalten Aussagen zur Umstellungsproblematik, die bei der Einführung der freien Wahl der Pensionskasse entstehen. Wir bitten Sie, Ihre Meinung zu den einzelnen Aussagen darzulegen (1= ich stimme absolut zu / 4= ich kann absolut nicht zustimmen).

	Frequencies:				
	1	2	3	4	Totals
1. Bei Einführung FWPK wird Mehrheit von PK zu Total-liquidation gezwungen	86.7%	11.1%	2.2%	0.0%	100.0%
2. Bei Einführung FWPK wird voraussichtlich über 1/3 Versicherte die alte PK verlassen	41.3%	41.3%	13.0%	4.3%	100.0%
3. Umstellung auf FWPK beeinflusst Börse stark, grosser Anteil Vermögenswerte muss flüssig gemacht werden	48.9%	29.8%	19.1%	2.1%	100.0%
4. Umstellung auf FWPK beeinflusst Immobilienmarkt stark, Verkauf grosser Anteil an Immobilien durch PK	59.6%	25.5%	12.8%	2.1%	100.0%
5. Bisherige Erbringer (Eintrittsgeneration) solidarischer Beiträge sind die Verlierer der Umstellung auf FWPK	72.3%	23.4%	2.1%	2.1%	100.0%
6. Umstellung FWPK und gleichzeitiger Wechsel zu voll professionalisiertem System mit umfangreichem Aussen-dienst: Mangel an ausgebildeten Ressourcen	23.4%	42.6%	23.4%	10.6%	100.0%
7. Öffentlich-rechtliche PK kennen oft vers.technischen Fehlbetrag, können dadurch in Bedrängnis geraten	78.7%	14.9%	6.4%	0.0%	100.0%
8. Versicherte öffentlich-rechtlicher Körperschaften deshalb von FWPK ausklammern	29.8%	12.8%	12.8%	44.7%	100.0%

## Kommentar

- Jede VE müsste eine Totalliquidation durchführen, um die freien Mittel verteilen zu können. Ebenso müssten öffentlich-rechtliche Kassen saniert werden. Probleme dürften sich erweisen, dies auf einen bestimmten Zeitpunkt hin zu machen, weshalb sich längere Übergangsregelungen aufdrängen
- Die freie Wahl muss so eingeschränkt werden, dass ein AG seine Kasse sperren kann für betriebsfremde AN (ausser AN, die den eigenen Betrieb verlassen)
- 4
- Eine grosse Mehrheit (99,...%) der PKs würden aufgelöst, nicht weil die Arbeitnehmer die PK verlassen wollen, aber weil der Arbeitgeber kein Interesse an einer offenen PK hat.
- Übergangslösung ist anzustreben
  - > öffentlich-rechtliche Kassen
  - > Turbulenzen am Kapitalmarkt
- Riesige Probleme kämen auf die 2. Säule zu !  
Nicht durchdachtes Modell  
Gute Argumentation der PRASA ist äusserst wichtig gegenüber BSV
- Si un tel projet devait voir le jour, je crains que nous soyons obligés (sous pression) des assurés de liquider notre caisse. J'imagine que des tensions sociales apparaîtraient et que les marchés financiers seraient perturbés. Les politiques d'investissement des caisses de retraite devraient privilégier davantage le court terme sur le long terme, soit une gestion diamétralement opposée à celle conduite en général.
- En analysant dans le détail les conséquences négatives voire catastrophiques du libre choix sur le système du second pilier on peut se demander si les promoteurs d'une telle idée n'ont pas pour objectif (déguisé, comme toujours) de tuer 2e pilier tel qu'il existe actuellement au profit d'une "sécurité sociale" sorte de "grand foutoir" qui engloberait 1er et 2e piliers.

## 6. Wertung

Die folgenden Aussagen beinhalten Aussagen zur Wertung des gesamten Themenkreises der freien Wahl der Pensionskasse. Wir bitten Sie, Ihre Meinung zu den einzelnen Aussagen darzulegen (1= ich stimme absolut zu / 4= ich kann absolut nicht zustimmen).

	Frequencies:				
	1	2	3	4	Totals
1. Einführung FWPK fördert Weiterentwicklung der 2. Säule	0.0%	4.3%	14.9%	80.9%	100.0%
2. Heutige berufliche Vorsorge kann diese Herausforderung bewältigen	17.0%	12.8%	25.5%	44.7%	100.0%
3. Durch Einführung FWPK verliert 2. Säule Existenz-berechtigung in heutiger Form	83.0%	10.6%	0.0%	6.4%	100.0%

---

Persönliche Wertung, die die grössten Vorteile, Entwicklungsmöglichkeiten und/oder die grössten Nachteile/Gefahren der freien Wahl der Pensionskasse zusammenfasst:

---

- Positiv an der ganzen Übung ist die Tatsache, dass man sich grundsätzlich mit Gedanken zur Flexibilisierung und Individualisierung der beruflichen Vorsorge auseinandersetzt. Flexibilisierung und Individualisierung sollten aber nicht auf Kosten eines generellen Leistungsabbaus verbunden mit einem stark erhöhten Verwaltungsaufwand, erreicht werden. Vielmehr sollten diese Ziele auf dem Wege von Revisionen von bestehenden Gesetzen angestrebt werden.
- Systemwechsel brauchen Zeit, insbesondere in einem Bereich der historisch gewachsen ist und - Natur des Deckungsverfahrens - sich auch in einen der Sicherheit dienenden Rahmen festgesetzt hat. Eine Reform in dieser Dimension hätte Auswirkungen auf Finanz- und Immobilienmärkte, die nicht kalkulierbar sind.
- Ein weltfremder Vorschlag des BSV, der nichts mit der betrieblichen Realität in der CH zu tun hat.  
Ohne beriebsinterne PK werden kreative und innovative Lösungen im Bereich Anstellungsbedingungen, Sozialunterstützung und FlexPens nicht mehr möglich.  
Ein Rückschritt von 200 Jahren in die Zeit der Frühindustrialisierung
- Desinteresse des Arbeitgebers an der 2. Säule wird massiv zunehmen  
Arbeitnehmer wird die Tragweite seiner "Mutationen" (Wechselentscheide: Kasse / Anlagen) auf seine Altersvorsorge nicht beurteilen können
- Vorteil:  
- Mehr Wettbewerb / kleine Milizkassen verschwinden / individueller Freiraum wird grösser / mehr Eigenverantwortung  
Nachteil:  
Arbeitgeber ziehen sich aus der 2. Säule zurück / Leistungs nivellierung auf tieferem Niveau / 2-Klassengesellschaft entsteht / Arbeitnehmer sind die Verlierer / Zunahme der Verwaltungskosten / PK ist nur an Versicherten mit grossem Deckungskapital interessiert (Anlagen!) / völlige Entsolidarisierung / nur noch Sparkassen-Risikolösungen bestehen
- Die Risiken des neuen Modells und die Nachteile überwiegen bei weitem. Das aktuelle System der 2. Säule ist konzeptionell gut und kann noch verbessert werden. Die Diskussion um die Individualisierung ist kurzfristig und vor dem Hintergrund der aktuellen Börsenperformance zu sehen.
- "Freie Wahl der PK" ist höchstwahrscheinlich ein Widerspruch in sich selbst. Abschaffung der PKs und Ersetzen durch Versicherungslösungen, die nicht mehr vom Arbeitgeber angeboten werden, wäre das Thema. Ob dies unser dringendstes politisches Anliegen ist, wage ich zu bezweifeln.
- Entsolidarisierung als Nachteil  
Arbeitgeber zieht sich aus 2. Säule zurück  
Betriebspensionskassen verschwinden  
Verantwortung für Leistung verschiebt sich zum Teil von VE auf Versicherten (TZ auf Renten, Lebenserwartung)  
Parität als Grundgedanke der 2. Säule in Frage gestellt  
Gefahr: Zunahme der "Sozialfälle"  
Keine eigentlichen Vorteile, wenn man von der heutigen Konzeption ausgeht
- Vorteile: Keine  
Die (evtl. mit den parlamentarischen Vorstössen angestrebte) Konzentration kann auf anderem Weg erreicht werden  
Nachteile:  
Die 2. Säule wird weitestgehend eliminiert  
Die heutige Mitverantwortung (Mittragen) der Arbeitgeber verschwindet  
Die Eigenverantwortung kann von der grossen Mehrheit mangels Kenntnissen nicht in genügendem Masse wahrgenommen werden  
Das Leistungsprimat ist nicht mehr möglich
- Jahrzehntlang gewachsene soziale Verantwortung der Unternehmungen wird abgeschaffen;  
2. Säule stirbt zugunsten Volkspension, es handelt sich nicht um ein Modell, sondern um die Frage der Abschaffung.
- Die freie Wahl der Pensionskasse wird mittel- bis längerfristig zum Untergang der 2. Säule führen. Sie hätte riesige negative Konsequenzen auf den Gebieten Sozialpartnerschaft, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik sowie im Anlagesektor und ist vehement abzulehnen. Letztlich müsste der Staat für die negativen Auswirkungen aufkommen, und dies bei den maroden

- Staatsfinanzen.
- Das 3-Säulen-Prinzip macht keinen Sinn mehr  
Leistungsprimat ist nicht mehr möglich  
Solidarität ist nicht mehr möglich  
2. Säule ist kein Instrument mehr für den Arbeitgeber und seine Personalpolitik  
Wie verhalten sich die Arbeitgeber ? Wie viele Kassen werden geschlossen ?  
-> entweder nicht eintreten oder es konsequent durchführen, keine "wishy-washy" Lösung
- Zu 2:  
Die Frage stellt sich, ob sie will und die AG damit einverstanden sind und ob das überhaupt sinnvoll ist  
Richtig wäre FLEXIBEL statt individuell
- Negative Aspekte überwiegen
  - Abbau der Beitragsleistungen des Arbeitgebers
  - höhere Kosten für Versicherte
  - 3 Säulen-Konzept verliert an Bedeutung
 Klare Ablehnung des Vorschlages
- Vorteile:  
Weg in ein freiheitliches, gerechtes, zeitgerechtes, transparentes Sozialversicherungssystem  
Nachteile:  
Übergang äusserst schwierig  
Tendenz zur 2-Klassengesellschaft
- "Freie Wahl" tönt gut -> Selbstverantwortung  
Die Nachteile, die ein solches System gegenüber heute bringt, werden massiv unterschätzt  
(Entsolidarisierung und Konsequenzen daraus)  
Fachlich und sachlich sehr gute Argumentation erforderlich zur Information und Überzeugung der Befürworter eines solchen Modells  
Zusätzlich zur Unsicherheit bezüglich der 1. Säule (zukünftige Leistungen) käme die Verunsicherung bezüglich 2. Säule dazu.  
Widerspruch zur Verfassung "Erhaltung der gewohnten Lebenshaltung"
- Es müsste mit einem Leistungsrückgang gerechnet werden. Gleichzeitig würden die Kosten der Durchführung steigen. Die Solidarität als Grundsatz der Sozialversicherung würde im BVG verloren gehen. Die Konsequenz könnte an der Krankenversicherung ersichtlich werden. Modell könnte unter Umständen bei Nichtbestehen einer beruflichen Vorsorge angewandt werden. Aber bei uns ist dies nicht durchführbar.
- Je pense que les désavantages sont plus importants que les avantages.  
Les caisses existantes doivent devenir plus performantes, plus près de leurs assurés, répondre aux besoins des assurés d'une manière plus efficace et gérer les fonds avec plus de professionnalisme.
- Le modèle de prévoyance tel que présenté est impraticable et démontre que ses initiateurs en ont fait un faux problème. La véritable concurrence se situe entre les sociétés déjà sur le marché et non pas entre les sociétés de prévoyance professionnelle à créer. Ce modèle démontre également une ignorance totale sur les autres systèmes pratiqués dans les Etats de l'Union européenne et des véritables problèmes qui existent à leur égard dans notre système actuel (ex. problèmes fiscaux, obligation d'affiliation, transfert).
- - Projet contre la politique d'entreprise de beaucoup de sociétés en Suisse, en rupture avec la culture souvent partagée par les employeurs et employés.  
- Où veut-on créer de la liberté de décision? Comment concilier davantage de liberté et maintien de l'objectif constitutionnel actuel?  
- Contre le projet. Pour une plus grande place à la liberté individuelle dans le système actuel.
- Vantaggi: miglior scelta individuale.  
Svantaggi: perdita della solidarietà livellamento prestazioni verso il basso, perdita di peso nella politica contrattuale concentrazione di assicuratori (limitazione della scelta) cassa pensioni a due velocità
- Pas de libre choix!!
- Voir commentaires précédents.  
En résumé, danger de voir disparaître un grand nombre d'institution de prévoyance. Projet dangereux dont les conséquences, en cas d'échec, sont de tomber dans un système de Sécurité Sociale étatique.  
Les résultats observés en France ou ailleurs devraient nous faire réfléchir (grèves constantes, déficit public énorme etc...).
- Système absolument nul sur toutes les lignes.
- Cette idée me semble financièrement mauvaise.

- Essayons plutôt de combler les lacunes actuelles sans changer fondamentalement le système.
- 1) Si ce concept exclut le maintien de caisses non-agrées (notamment au niveau fiscal), cela signifie la mort du 2e pilier type "Suisse"
- 2) Gros problèmes des caisses de droit public si on entend appliquer l'égalité de traitement à tous les assurés.
- 3) Guide des pensions en cours?
- Le plus gros problème est que ce projet amène à un changement de choix de société, vers plus d'individualisme et moins de solidarité.  
Est-ce cela que veulent les politiques?
- Introduction de l'individualisation = fin de la solidarité.  
Mauvaise solution à un vrai problème : les lacunes de la LPP (sous-couverture des caisses publiques, graves erreurs de placement avec conséquences, amateurisme de certaines institutions, manque de rigueur dans le choix des CP)
- Si les CP de la fonction publique doivent être dispensées du "Libre Choix" il y aura un lourd handicap politique à assumer entre les assurés de l'économie privée, soumis au nivellement par le bas dû au "libre choix" et les assurés "fonctionnaires" encore plus privilégiés qu'aujourd'hui.
- Accorder un individualisation oui, mais pas avec ce modèle présenté.
- - on ne parle que des actifs  
- que fera-t-on des pensionnés?
- Le choix est irréalisable ou alors coûterait cher et prendrait du temps pour une baisse généralisée de la prévoyance.  
Il s'agit de la mort du 2e pilier et donc de la disparition d'une prise en charge d'une part de la prévoyance par l'entreprise.  
Rappelons que la prév. prof. est beaucoup plus ancienne que la LPP. Il faut des petites améliorations de la LPP, mais la voie suivie est disproportionnée.
- Le plus grand danger et défaut: réunir en un seul pilier, par une étatisation de la prévoyance professionnelle, ce qui est le cas en France voisine: "SECU" en perte totale. L'économie publique (ne participera plus à la partie surobligatoire, ce qui se cumulera dans quelques années aux problèmes connus de notre premier pilier.
- L'assuré, vulnérable par définition, se fera "pigeonner".  
Il n'a pas les connaissances suffisantes pour évaluer ce qui lui convient.
- Pourquoi pénaliser le 95-98% des caisses de pensions qui fonctionnent très bien actuellement?  
La balance avantages nouveaux / inconvénients nouveaux penche sans conteste, sur le moins => Beaucoup de problèmes pour peu de plus.  
=> Mauvaise solution  
Je suis fondamentalement opposé.
- Le libre choix est assuré aux "ASSURES"  
Il ne l'est pas pour les caisses qui doivent accepter.  
C'est une aberration!!! Je ne peux pas y souscrire.  
Projet MORT-NE
- Les caisses doivent rester "attachées" à l'employeur, elles correspondent à la culture de l'entreprise. Il suffit de se lancer dans des comparaisons de caisses pour voir rapidement que chaque caisse, malgré la forte réglementation, est UNIQUE.  
La "dynamique" actuelle des caisses revient pour une bonne part, aux employeurs; mettre de côté ces derniers conduira à une très forte dégradation de la prévoyance sociale..  
La LPP en 1985 entrainait en vigueur comme si rien n'avait été fait auparavant; on ne va pas refaire la même chose avec ce projet.
- Dans notre système social l'idée de libre choix confine à l'aliénation mentale. Elle est politiquement, humainement, économiquement incorrecte. Dans sa concrétisation elle est irréalisable et en conséquence elle ne mérite pas une entrée en matière.  
Une caisse de droit public qui n'a pas un degré de couverture de 100% ne peut pas appliquer une politique de libre choix.  
C'est impossible, à moins que l'Etat (canton ou confédération) assume la différence.
- Le système des 3 piliers est un principe excellent.  
Nous remarquons que le 1er pilier commence à peiner (démographie), que le 3e pilier est attaqué à cause du côté fiscal.  
Reste le 2e pilier, encore sain. Ce projet de modèle lui porterait un coup fatal en déstabilisant les employeurs et en faisant trop confiance en la prévoyance des personnes.  
Ce modèle ne doit pas être souhaité.
- Il vaudrait mieux considérer une libéralisation accrue du 2eme pilier actuel et d'améliorer

- certains aspects.
- Le libre choix de la caisse de pensions est une ânerie de députés incultes en mal de nouveautés. Ce genre de préoccupation devrait toutefois alerter les caisses sur une tendance qui va s'accroître ces prochaines années.  
Tendance accrue à l'individualisation (âge de la retraite), à la flexibilité  
Tendance à la participation des assurés / retraités au processus de décision (placements, indexations des rentes, affectation des fonds libres).  
Le libre choix de la caisse de pensions est en effet une mauvaise décision pour un vrai problème (voir tendances ci-dessus).
- Nicht eintreten

Beilage 7

**Country Report Chile**  
**(Englisch)**

# PRASA Hewitt

PRASA Hewitt AG  
Improving Business Results Through People  
Améliorer vos résultats grâce à vos ressources humaines  
Dank den Mitarbeitern die Geschäftsergebnisse verbessern

## Flexibility and Choice in Pension Funds

### Chile

January 1998

---

Amsterdam	Charlotte	Geneva	Milwaukee	Philadelphia	San Francisco	Tokyo
Atlanta	Chicago	Hong Kong	Minneapolis	Phoenix	San Juan	Toronto
Bangalore	Cincinnati	Jakarta	Montréal	Pittsburgh	Santiago	Utrecht
Bangkok	Cleveland	Lincolnshire	Mumbai	Richmond	São Paulo	Washington, D.C.
Bedminster	Dallas	Los Angeles	Neuchâtel	Rotterdam	Singapore	Wellington
Beijing	Denver	Madrid	New Delhi	Rowayton	Stockholm	Wiesbaden
Boston	Detroit	Melbourne	Newport Beach	St. Albans	Sydney	Zürich
Brussels	Dublin	Mexico City	New York	St. Louis	Tampa	
Buenos Aires	Eindhoven	Milan	Paris	San Antonio	The Woodlands	

---

# Flexibility and Choice in Pension Funds—Chile

---

The reform of the old social security system, known for its inequitable benefits and poor administration, was in part due to the demographic, political, and economic environment in Chile prior to 1981.

## Demographic Environment

Similar to the demographic changes occurring around the globe, Chile's aging population had an impact on the reform of the country's old pay-as-you-go social security system. The increase in life expectancy as well as the inequality between the various retirement systems with regard to retirement age and pension amounts hindered adequate funding of the old system: fewer contributors and more pension recipients resulted in an outgo disproportionate to income. As a result, contribution rates increased to over 20% of total payroll in an effort to rectify the imbalance, yet retirement benefits remained low.

The table below indicates the ratio of active persons (age 20 to age 65) to individuals age 65 or older.

---

Country	1950	1997	2050
Argentina	13.33	5.49	3.11
Brazil	18.52	9.80	3.12
Chile	12.35	8.20	3.19
Colombia	11.90	11.63	3.18
Mexico	10.64	11.63	3.18
Peru	12.99	11.90	3.47
Venezuela	23.81	11.90	3.64

---

Source: *IBIS Review*, July 1997

## Political and Economic Environment

The September 1973 coup brought to power a military regime led by General Pinochet. The economic situation inherited from President Allende was disastrous with growth of -4.3%, annual inflation running over 1000%, a trade balance at -15.1%, and real average wage growth of -32.1%. The military leaders brought recognized economists into the policy-making process. These economists had links to previous conservative governments and were among General Pinochet's first governmental appointments.

After 1975, a group of younger mainly U.S trained (most from the University of Chicago) “technocrats” gradually began to have significant influence over economic policy. The “Chicago boys,” as they were known, were recommending and then instituting drastic economic reform, changes called “radical” by most accounts. These changes included restructuring the public sector (staff reductions, spending cuts), privatizing state-owned enterprises, deregulating domestic financial markets, ending most price controls, and labor reform.

This series of reforms was capped in 1981 with the complete replacement of the social security system that had been in place since 1924, with the creation of a new Pension Plan System (AFP) and Health System (ISAPRES).

By 1980, the Chilean economy had stabilized with a growth rate of 5.7%, annual inflation gradually decreasing, and real wage growth of 9%. A recession took place in the early 1980s due to external influences and many internal policy problems. The banking system collapsed in 1982–1983, with 13 banks and other financial institutions requiring financial support from the Central Bank. Included were two of the country’s largest commercial banks. Business conglomerates with ties to these banks and financial institutions were affected—either dismantled or in receivership. Recovery began in 1985, and growth has been steady ever since. The drastic reform of the economy required total transformation. Businesses had to compete in the international markets, therefore only the most efficient survived, with improved technology, skills and knowledge. The downside was that unemployment rates rose to levels of 15% per year from 1975 to 1987, 21.9% in 1976, and 31.3% in 1982. From 1987 onwards, the economy began an impressive recovery with no protection from international competition and salaries increased at a rate of an average of 4% in real terms.

## Macroeconomic Indicators, 1974–1992

Year	GDP Growth	Inflation <sup>1</sup>	Budget Surplus <sup>2</sup>	Trade Balance Surplus	Real Exchange Rate <sup>3</sup>	Real Wage <sup>4</sup>
1974	1.0	369.2	-6.6	-11.3	95.0	-5.4
1975	-12.9	343.3	0.0	-1.2	123.8	-2.7
1976	3.5	197.9	3.0	2.1	111.4	10.8
1977	9.9	84.2	0.9	-1.8	100.0	21.5
1978	8.2	37.2	2.2	-3.2	119.3	14.3
1979	8.3	38.9	5.1	-5.2	122.9	10.9
1980	7.8	31.2	5.5	-6.7	106.5	8.6
1981	5.7	9.5	2.9	-12.9	92.6	9.0
1982	-14.3	20.7	-2.3	0.2	103.3	0.3
1983	-0.7	23.1	-3.0	4.1	124.0	-10.9
1984	6.3	23.0	-3.5	2.2	129.6	0.2
1985	2.4	26.4	-3.7	6.4	159.2	-4.5
1986	5.5	17.4	-1.0	6.5	175.1	2.0
1987	5.7	21.5	2.4	5.2	182.7	-0.2
1988	7.4	12.7	4.2	3.9	194.7	6.5
1989	10.0	21.4	4.9	2.0	190.2	1.9
1990	2.1	27.3	3.4	3.9	197.4	1.8
1991	6.0	18.7	2.2	5.3	186.3	4.9
1992	10.4	12.7	2.0	N/A	171.8	4.5

<sup>1</sup>December to December CPI change

<sup>2</sup>Percent of GNP

<sup>3</sup>1977=100

<sup>4</sup>Wage and salary index deflated by CPI, annual averages

### Source: The Chilean Economy: Policy Lessons and Challenges

#### Description of the Old Social Security System

Chile was the first country in the Americas to create a social security system. In 1924, the International Labor Organization (ILO) assisted Chile in modeling its social security program after European systems that were prevalent during that time. (Myers)

The original social security system was not intended to work on a pay-as-you-go basis, but rather to use only a portion of employer and employee contributions to fund current obligations. The excess contributions would then be allowed to accumulate. However, due to a continuous unfavorable dependency ratio (2.5 active employees to 1 retiree), “excess” contributions for the private sector workers turned out to be negligible (Piñera). The system thus became pay-as-you-go in practice, was headed for bankruptcy due to adverse demographics coupled with poor administration, as well as partly the financing the retirement plan for government officials and state workers, a system which had gone bankrupt in the fifties.

#### Coverage

The old system’s benefits included pensions for old age, disability and death, cash sickness, and medical benefits. This system was often criticized as lacking in social solidarity because pension benefits varied according to occupational groups. The contribution rates and benefits were related to labor classifications. For example, manual workers, salaried employees, and government

employees had separate systems of pension benefits. In addition, approximately thirty other specialized groups (for example, bankers) had their own professional or industry benefit plans. Gross inequalities among the benefits paid out existed in the various labor sectors, and those with more economic and political clout had the richer plans. Myers describes the old system's injustice by the fact that it emphasized individual equity rather than social adequacy. (Myers)

### **Eligibility**

Low retirement ages and service requirements also contributed to the decline of the old system. For general salaried employees in the private sector, full pensions were paid out after 35 years of service with no minimum age requirement. For government employees the service requirement was 30 years, for bankers it was 24 years, and for legislators and government officials it was 15 years. Manual workers, on the other hand, could not receive pensions until age 65.

### **Administration**

Extensive recordkeeping was required to track the numerous pension plans for the various industry-based systems. Different methods of calculating benefits further complicated the system. There was no monitoring of, or enforced compliance, with coverage and contribution provisions. Lack of modern technology contributed to the poor administration of the old system and resulted in some employees receiving multiple pension benefits at the cost of the state.

### **Social Security Reform**

The Chilean government chose to reform the country's social security system by closing the old defined benefit plan to new entrants and implementing a defined contribution system. Alternative solutions would have been to raise taxes, lower benefits, or increase the retirement age requirements, all of which had limits and would have resulted in unfavorable conditions for the active population.

On May 1, 1981, the new Pension Savings Account (PSA or AFP) system was introduced in Chile. The national system requires all new employed workers to contribute to the AFP system, although participation for self-employed individuals is optional. Each employee affiliates to the AFP of his/her choice and may transfer the funds every 12 months so that the accounts are fully portable. Funds held in individually owned accounts are administered by private investment companies or AFPs which are regulated by the Superintendency of AFPs, and must provide statements to their affiliates stating the amount of the savings, interest rates earned, commissions, or any charges that may affect their individual funds.

### **Funding**

Funding for the new defined contribution system is based on mandatory employee contributions. A compulsory 10% of the employee's wages with a ceiling of UF60 (approximately US\$2,000 therefore a total monthly contribution of approximately \$200) is withheld by the employer and deposited into the individual Pension Savings Account (PSA). The employee is allowed to contribute an additional 10% with certain ceilings as voluntary savings. All contributions are tax deductible. Employers do not contribute. PSA accounts are protected against inflation because the earnings base for contributions as well as the accumulated funds, are automatically indexed according to the consumer price index.

### **Administration**

Administration of the Pension Savings Accounts is handled by 13 private pension investment companies called Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP's). These companies are

responsible for investing the employee contributions as allowed by law. Most of these private investment companies are subsidiaries of Chilean financial institutions, international banks, or insurance companies. Some AFPs are organized by specific industries (banking, mining, etc.), although membership is not limited to the employees of those industries. The number of AFPs from which employees can choose initially grew from 12 in 1981 to 21, and now total 13 due to mergers and acquisitions processes. These pension investment companies compete for business, which would normally encourage lower administration fees, better customer service and higher returns on investments. However, government regulations on the type of investments the AFPs can make with the worker's funds has resulted in similar terms and conditions from one AFP to the next.

Service fees and investment results of each AFP are publicized regularly so employees can make informed decisions about which investment company to choose. Administration expenses of the AFPs are deducted from the employee contributions before the money is invested. The fees consist of a flat amount per month plus a percentage of earnings. Each AFP also arranges insurance for death and disability from a private insurance company. An additional contribution of approximately 2.9%–3.5% of earnings (includes commission fees) is required for this insurance coverage.

Individual statements disclosing investment performance of the accounts must be supplied to all affiliates every four months. The use of computers ensures an efficient and accurate process of calculating retirement benefits. PSA accounts are calculated in terms of investment units (Unidades de Fomento or UF). Daily valuation and personal PSA passbooks aid employees in keeping track of the performance of their individual retirement accounts. If employees are displeased with the AFP's customer service or investment performance, they have the option of transferring their AFP accounts once a year.

There are three payout options from which to choose when an individual retires:

- Purchasing an annuity from a life insurance company;
- Keeping funds in the PSA while receiving regular withdrawals based on life expectancy; or
- A combination of the two.

Retirement eligibility is 65 years for men and 60 years for women. Early retirement is permitted when the employee has a savings base which will allow the beneficiary a retirement benefit equal to 70% of his/her average annual salary for the final ten years. This figure is indexed according to inflation. Employees may take any funds in excess of those needed to pay for their required retirement amount as a lump sum. For those employees who do not accumulate enough funds to purchase the minimum required benefit, a minimum pension (welfare) is available from the state. Investment income earned on the PSA is tax-free. Taxes are paid at the time of withdrawal for retirement.

### **Regulatory Environment**

The legislative environment for the Pension Savings Accounts is very strict. A government regulatory entity, Superintendencia, is responsible for the supervision and control of the AFPs. Every three months, this agency publishes operating and investment information regarding the private investment institutions. AFPs must meet certain financial requirements mandated by the government, including minimum capital of 20,000 UF. The AFP's operating capital must be kept separate from funds in the PSA accounts. If the AFP's investment performance does not permit the

minimum interest ( $\pm 2\%$  of the aggregate AFP average) to be credited to its PSA accounts under management, the AFP must make up the shortfall from its own capital.

The initial law establishing the system of PSAs included certain provisions on the types of investments permitted and the amount of assets that could be invested in each type. Up to 50% could be invested in government bonds and bonds of private and public companies, up to 30% in the common stock of companies from a government-approved list (with a limit of 7% in the stock of any one company), and a small percentage in foreign securities. This initial distribution has changed significantly since 1982.

Every year the government issues new regulations on AFP funds placements, indicating maximum percentages of total funds to be placed in different financial categories:

- Investments abroad;
- Investments in shares;
- Investments in private banks;
- Investments in Chilean Central Bank bonds, public company bonds, private banks bonds;
- Specific regulations for investment in individual companies.

### **Transition Period**

The Chilean government took the following three steps when managing the transition from the old to the new system. First, it guaranteed benefits to current retirees. Second, workers employed prior to January 1, 1982, were granted the option to transfer to the new system or remain in the old system without penalty. The third step was that all new employees as of May 1, 1981, were required to enter the new system.

In order to facilitate the transition process, bonos de reconocimiento (recognition bonds) were provided to employees who transferred to the new system. These bonds recognize prior contributions and the length of service under the old system, and are state guaranteed for a 4% rate of return over the transferred funds. Upon redemption of the recognition bonds at normal retirement age (age 65 for men and age 60 for women), the government guarantees payment of a lump sum based on coverage under the old system to the retiring employee's PSA. These payments are made from general revenues. These recognition bonds have been valued at between 80%–100% of GDP. (BQ, EBRI, 1997) One estimate put the cost at 126% of annual GDP. (FT, 1997) to be paid in approximately 20 years.

Benefit payments under the old system were financed through a surplus of 5.5% of GDP (BQ, Mitchell and Barreto, 1997). This has been possible because since 1987 the Chilean government has had a positive balance of payments and budgets.

In the new system, only employees are required to make contributions—there are no employer contributions. Under the old system the employer contributed more than half of the statutory amounts contributed to the system. When the new system became effective, employers were mandated to provide their employees with an 18% wage increase to cover the cost of the pension

contributions (10%) and the cost for disability, survivor, and health insurance thus keeping the employee's net wages whole.

Lack of confidence in the old system was an incentive for many employees to transfer to the new system. The psychological aspect of taking personal ownership for retirement was also appealing to many Chileans. Workers have publicly expressed that they feel more reassured about their future because of their ability to watch, keep track, and control of their personal accounts' movements. Approximately 90% to 95% of the employees who were participating in the old system shifted to the new system. (Myers)

### **Economic Impact**

In 1997, Chile is seen as economically viable with a 1997 growth of 6.8%, but facing a normal downturn after years of strong growth. The challenge will be to balance all the factors influencing economic health. During recent discussions in Singapore on bilateral trade relations, Singapore's Foreign Minister identified low unemployment, "a disciplined and productive workforce," political stability, low inflation, and a consensus among the Chilean people about the advantages of an open market as factors influencing its desire to promote cooperation between the two countries. (*The Straits Times*, 1997)

The pension reform implemented in 1981 is credited with contributing to Chile's economic strength. Supporters of the reform claim that the mandatory defined contribution retirement system that replaced the pay-as-you-go social insurance system has caused the nation's savings rate to increase to 26%, (plus-minus 2%) depending on the source (BQ 1997, 1992, FT 1997). It has also pushed economic growth from 3% per year in 1980 to 6.5% per year for the last 12 years, the highest in America.

The breadth and sophistication of Chile's financial markets has improved, bringing better allocation of resources and providing sources of long-term financing for domestic businesses. Assets under management now amount to the equivalent of around USD 30 billion (*New York Times*, 1997). That figure at the end of 1981 was 30 billion pesos; in 1990 this had risen to 2.2 trillion pesos (largely due to inflation) or 24.9% of total assets of the entire banking system of Chile (including the Central Bank).

Although regulations provide for investment of PSA assets in foreign securities, the Superintendencia did not allow this in practice until recently. (BQ 1992) In mid-1997, about 40% of assets were invested in government bonds, about 33% in stock and a negligible amount in international equity (BQ 1997, Mitchell and Barreto). Today, up to 10% of the assets are invested in international equity.

The overall rate of return on the funds managed by Chile's AFPs has been an annual average of about 12% in real terms (above inflation).

Money management costs are thought by some to be comparable to those of private pension systems in other countries, and reasonable given the high quality of participant service (including statements every four months, access to computer modeling, etc.) and efficient operation. (FT 1997)

In an assessment of the new system in 1992 (BQ 1992, Myers), retirement pensions amounted to about the same as under the old system (about 36,000 pesos per month). The goal was a

replacement ratio of 70%. In other evaluations, the average pension amount is estimated to have increased by 50% or more under the new system. There seems to be consensus that the average disability pension payable under the new arrangement has doubled and that the average survivors' pension has increased by about 50%.

The outlook for Chile's economy at the beginning of 1997 was very positive with a 6.8% growth. The slowdown began at the end of 1996 (7.2%) due to tight monetary policies and a sharp drop in export prices according to the *Economist Intelligence Unit (EIU)*. A first interest rate cut to stimulate growth, predicted for second quarter 1997, in fact took place in February. The Central Bank of Chile cut its daily interbank rate 25 basis points to 7.25%, and further cuts were expected as long as growth and inflation continued to meet targets. In April, the Central Bank cut another 25 basis points, bringing the daily interbank rate to 7.00%, and a new drop of an additional 50 points to end the year at 6.50%. This has changed dramatically in January 1998: the rate was lowered to 8.5% in order to cool down the economy from a 8.9% in the last quarter of 1997, to a more reasonable 5.5% to 6.0%.

### **Impact on Employees, Employers, and Investment Managers**

The focus of the study of the Chilean model by various economists, academicians, and government representatives has been on the pros and cons of the system as demonstrated by different economic or other indicators.

On the positive side, these studies point to more social solidarity and social justice under the new system and to the fact that every Chilean employee has a direct stake in the economy, resulting in a committed workforce. They point to higher wages and benefits and lower labor costs, greater job mobility, and lower unemployment. They point to the "depoliticizing" of retirement benefits.

On the negative side, there is less than full participation in the new system. By most estimates, 60% of the workforce is actively contributing to the new system, and the balance remaining in the old system (22%). (BQ 1997, Mitchell and Barreto; FT 1997) This figure was 50% under the old social security system, which indicates improvement, although the goal of universal coverage has not been reached since there is an 18% of the active population not contributing. According to some critics, the high benefit guaranteed by the government discourages low-wage employees to stop contributing to their AFP once they have established minimum eligibility. Yet, other critics say that the guarantee is too low.

Certain unions are not pleased with the employee-pay-all aspect of the new system. They believe that employers should participate to some extent, particularly in hazardous industries.

An international review of the privatization of social security by the United Nations in the mid-1990s claims that privatization in Chile has resulted in a dual welfare system:

- one middle and higher income earners (60%); and
- one for low-wage earners who depend on the safety net provided by the state (40%). The report concludes that a balance is necessary between private- and public-sector systems.

Other criticisms include:

- The lack of coordination and consistency of treatment of those who are disabled just prior to normal retirement age and those who reach normal retirement age. The disability pension is sometimes higher than the retirement pension and is also payable for life, leading some people to claim disability as a way of receiving the better benefit;
- The uncertainty of the retirement benefit amount over the long term and the potential for inadequate pension amounts, especially in the early years of the system; (notwithstanding the funds are guaranteed for inflation plus 4% rate of return)
- The administrative charges, expressed as a flat monthly fee, favor high earners; and
- Heavy concentration of investments in government assets resulting in a lack of diversification due to government regulations and restrictions to safeguard the funds.

## Evaluation

The principal advantage of the new Chilean system, according to Robert Myers, is the psychological aspect of people feeling that a considerable and specific amount of money that is indexed against inflation is completely their own. Beyond that assessment, the system has not yet reached maturity, which makes any evaluation incomplete or premature.

The increase in savings rate to an average of 24.8% of GDP, claimed as a direct result of pension reform, cannot be proven, according to many analyses. Private-sector savings are also linked to other factors such as fast economic growth and tight fiscal policy. Thus, pension reform was one of several factors. According to Myers, it can be argued that the effect of pension reform on the savings rate is neutral. There was considerable government debt created due to deficits under the old system and the cost of the minimum guarantee and recognition bonds under the new; a significant portion of this new debt is purchased by the AFPs in the form of government bonds. There has been a decline in government savings as the responsibility for retirement funding shifted entirely to the private sector. Thus, in one sense, no new savings are being created.

Labor costs were kept constant with the 18% compulsory increase in pay mandated at inception of the new system

There was concern that the new system would give too much power to the private sector, but the requirement that most of the assets be invested in government bonds neutralizes any shift.

The reform in Chile did not resolve all of the issues related to pension provision.

- Coverage is not universal: 18% of the workforce, mostly independent workers, is still not covered;
- Administrative expenses are deemed high. They are estimated at the equivalent of 2% per year of invested assets (similar to the spread between loan rates and yield rates at international banks). According to a report in the *Financial Times* (1997), one-third of this (or the equivalent of USD 161 million in 1996) consists of expenses generated by the large sales teams employed by the AFPs to encourage participants to switch funds. Incentives include vacations, televisions, and groceries (this is generally paid out of the sales commissions). Affiliates can switch funds once every year and as a result of the marketing efforts of the AFPs, annual turnover in membership is in excess of 30%. (EBRI 1997)

## Bibliography

Barreto, Flavio Atilaba, and Olivia S. Mitchell, Ph.D., *Privatizing Latin-American Retirement Systems*, Benefits Quarterly, Third Quarter 1997.

Bosworth, Barry P. and Rudiger Dornbusch, *The Chilean Economy: Policy Lessons and Challenges*, The Brookings Institution, Washington, D.C., 1994.

*Chilean Pension Reform Faces Criticism*, Information Access Company, January 27, 1997.

*Chilean Social Security Reform as a Prototype for Other Nations*, EBRI Notes, Vol. 18, Number 8, August 1997.

Cosgrove, Anita, *System Should be Privatized Like Chile's to Avoid Projected Insolvency*, Daily Tax Report, June 27, 1997.

*East Europe Economy: Pros, Cons of Chilean-Style Pension Scheme*, Business Central Europe, May 21, 1997.

Hall, Kevin G., *Surprising Model for Pension Reform; Regional Plans All Scrap Social Security Taxes*, February 24, 1997.

Hardy, D. R., *When It Comes to Social Security Reform, Look at Chile*, The Washington Times, July 9, 1996.

*ILT Updater: Chile*, Investing, Licensing and Trading, Economist Intelligence Unit Limited, August 1997.

Imogen, Mark, *Chile's Private Pension Funds, Feted Abroad, Maligned at Home: All New Job Entrants Must Join a Private Scheme*, Financial Times, January 18, 1996.

Kandell, Jonathan, *Cracks in Chile's Pension Reform*, Institutional Investor, June, 1997.

*Lure of the Latin Model*, Financial Times, April 9, 1997.

Myers, Robert J., *Chile's Social Security Reform After Ten Years*, Benefits Quarterly, Third Quarter 1992.

Orgill, Margaret, *Chile's Pension System Faces Challenges*, Reuters Financial Service, June 20, 1996.

Passell, Peter, *How Chile Farms Out Nest Eggs: Can its Private Pension Plan Offer Lessons to the U.S.?* The New York Times, March 21, 1997.

Passell, Peter, *Is Chile's Lesson on Pensions Portable?*, International Herald Tribune, March 22, 1997.

Piñera, Jose, *Empowering People: CATO Congressional Testimony*, September 24, 1997.

Piñera, Jose, *Empowering Workers: The Privatization of Social Security in Chile*, The CATO Journal, Volume 15, Number 2-3, 1996.

Piñera, Jose, *The Success of Chile's Privatized Social Security*, CATO Policy Report, July/August 1995.

Roberts, John C., *Winds of Economic Change Are Blowing in South America*, IBIS Review, July 1997.

Robinson, Andy, *Why a Chile Pension Is Not So Hot After All*, The Guardian, July 14, 1997.

Townsend, Peter, *Looking the Wrong Way*, The Independent, May 16, 1997.

Beilage 8

**Country Report Frankreich**  
**(Englisch)**

# PRASA Hewitt

PRASA Hewitt AG

Improving Business Results Through People

Améliorer vos résultats grâce à vos ressources humaines

Dank den Mitarbeitern die Geschäftsergebnisse verbessern

## Flexibility and Choice in Retirement Systems

France

March 1998

---

Amsterdam	Charlotte	Geneva	Milwaukee	Philadelphia	San Francisco	Tokyo
Atlanta	Chicago	Hong Kong	Minneapolis	Phoenix	San Juan	Toronto
Bangalore	Cincinnati	Jakarta	Montreal	Pittsburgh	Santiago	Utrecht
Bangkok	Cleveland	Lincolnshire	Mumbai	Richmond	São Paulo	Washington, D.C.
Bedminster	Dallas	Los Angeles	Neuchâtel	Rotterdam	Singapore	Wellington
Beijing	Denver	Madrid	New Delhi	Rowayton	Stockholm	Wiesbaden
Boston	Detroit	Melbourne	Newport Beach	St. Albans	Sydney	Zürich
Brussels	Dublin	Mexico City	New York	St. Louis	Tampa	
Buenos Aires	Eindhoven	Milan	Paris	San Antonio	The Woodlands	

---

# Flexibility and Choice in Retirement Systems—France

---

## Historical Background and Current Pension Environment

### Relationship between Public and Private Pension Environment

The unique pension environment in France can be described in terms of four pillars. The first pillar is the social security system. The second pillar could be classified as either public or private depending on one's point of view. The four pillars consist of:

- First pillar: basic social security old age pension;
- Second pillar: compulsory “complementary” retirement systems (ARRCO/AGIRC);
- Third pillar: voluntary supplementary employer-sponsored group retirement and savings plans; and
- Fourth pillar: personal savings, including individual life insurance, mutual fund investments, etc.

The development of organized retirement arrangements began in the private sector and was followed by creation of compulsory plans instituted by law. Retirement plans first appeared in the nineteenth century. This development was linked to the industrial movement as increasing numbers of private enterprises were established. The underlying motivation was a certain paternalistic philosophy made up of:

- A concern that employees who had devoted their entire lives to a company should have sufficient means to live after they were too old to work; and
- The desire to ensure a stable workforce through the promise of a retirement income.

### Social Security

The first special retirement programs appeared during the nineteenth century (for example, the compulsory pension programs for the military services (1831) and for miners (1894)). Legislation came into play in retirement provision in the twentieth century. The *Law of April 5, 1910*, on retirement for workers and farmers provided for retirement, but the attempt failed because employer funds were not integrated into the system. Next came the *Law of April 30, 1930*, which created a social insurance program that was compulsory for all employees with annual income under a prescribed limit. Those not covered had to arrange similar protection adapted to their own needs.

This led to the development of individual life insurance, mutual aid societies, and group insurance. It also resulted in the definition of two categories of employees:

- Those insured under the social insurance system, primarily employees called *ouvriers*, *employés*, and *agents de maîtrise*. This category eventually became known as *non cadres*; and

- Those not subject to compulsory participation in the social insurance system, *ingénieurs*, and what is known as *encadrement* (managerial staff) from which comes the term *cadres*.

Ordinances dated October 4 and 19, 1945, created the social security system that is still in place today. Participation was made compulsory for all employees. Coverage included workers' compensation, family allowances, and the "social insurances": death, disability, sickness, maternity, and old age insurance. The regulations that followed in June of 1945 allowed for the possibility eventually to "complement" social security.

The "funding" system chosen is known as *répartition* in French and is equivalent to a pay-as-you-go system. Current contributions are used to pay current liabilities. The characteristics frequently identified as the main advantages of *répartition* are protection against monetary instability and the "solidarity" created between generations by linking the contributions of active employees to the payment of pensions for retirees. There were other advantages that were more important at inception of the system. Examples are the ability of the social security funds to pay benefits from the moment that the system was established, the means to pay pensions to retirees who had not contributed or had not made significant contributions, and the possibility to credit past service.

### ***Contributions***

The social security retirement pension is funded by employees and employers who make contributions on "tranche" A salary (i.e., up to FRF 169,080 as of January 1, 1998) to the National Old Age Insurance Fund (*Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse*, CNAV). The employee contribution rate is currently 6.55%, and the employer rate is 8.20%. Employers also pay a contribution of 1.6% on total salary.

Tranche A constitutes the social security earnings ceiling and is one of three salary brackets used to define benefit formulas and amounts in both government and private plans. Salary between the social security ceiling (FRF 169,080) and four times that amount (FRF 676,320) is known as tranche B. Salary between tranche B and eight times the social security ceiling (FRF 1,352,640) is known as tranche C. A tranche D exists, but would generally be the basis for voluntary special benefit or perquisite arrangements at senior-executive level.

### ***Eligibility and Benefits***

A retired person, age 60, with at least one quarter of contributions is eligible to receive old age pension benefits. The benefit amount is determined by a calculation based on the following three factors: rate (25% to 50%), base salary (average of the best 15 years for retirement during 1998), and quarters of coverage (155 in 1998). Early retirement, survivors', and a temporary widower's pension are also available under the social security system. Pensions are payable in any country with which France has diplomatic relations.

## AGIRC

By the end of 1945, there was considerable opposition among cadre employees to their automatic and compulsory inclusion in social security. Cadres had the backing of the labor unions in their opposition. Debate in the National Assembly led to creation of a national joint commission consisting of representatives of three major unions (CGT, CFTC, and CGC) and employers. The debate that ensued was around three particular points:

- Participation of cadre employees in social security;
- Creation of a welfare benefit program for cadres; and
- Definition of the beneficiaries of the program to be set up.

The concept of social security, and its continuation, was not in question. Rather, the commission's mandate was to define "complementary" benefits for cadre employees to be added to those already provided under social security. The outcome of the debate was a national collective agreement signed on March 14, 1947, by two employer associations and five union federations. Under this agreement, a complementary retirement program was to be set up for the employees defined in Article 4 of the collective agreement. Representatives of the signatories to the agreement constitute a national joint commission that is the "legislative" body of the retirement program. The program itself is administered by about 50 *institutions de retraite* that are members of a federation called the *Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres*, known by its acronym AGIRC. Both the *institutions* and the federation are not-for-profit legal entities under private law that are managed jointly by member employers and employees.

The AGIRC plan was effective on April 1, 1947, and compulsory for all industries represented by the *Conseil National du Patronat Français* (CNPF, one of the principal employer associations). The scope was gradually extended by subsequent legislation, first in 1972 to the majority of businesses with employees covered by social security, and then in 1974 to all cadre employees except those covered by some other compulsory retirement program. In 1994, coverage was extended again—the banking industry was brought into AGIRC along with employees of the social security administration and participants of a plan that had been administered by an *institution* called CPPOSS. The plan's geographic scope was limited to Metropolitan France at inception; this was extended in 1975 to include the four overseas *départements* (Guadeloupe, Guyane, Martinique, and Réunion) and on various other occasions to include Monaco, St. Pierre-et-Miquelon, New Caledonia, certain businesses in Algeria, and certain employees in Morocco.

The term "cadres" as defined in Article 4 and two appendices of the 1947 national collective agreement includes:

- *Ingénieurs* and *cadres* as defined in rulings on salary for various business sectors or in national or regional collective agreements;
- Those with managerial responsibilities;
- Physicians who are considered salaried employees under social security legislation;

- Salespeople known as *voyageurs*, *représentants*, and *placiers* (collectively known as VRP) who work for a single employer and are considered *cadre*. To be *cadre*, the position must meet one of the following criteria:
  - Involve professional training similar to cadre-level training;
  - Include responsibility for and oversight of other employees, especially other VRPs; or
  - Have authority to sign for the company.
- *Assimilés*: Positions known as *employés*, *techniciens*, and *agents de maîtrise* for which the position classification is at least 300 under AGIRC job classifications (or equivalent level for those business sectors or companies that no longer use the number system);
- VRPs participating in the IRPVVRP *institution de retraite*;
- Employees who used to participate in the IRCACIM *institution de retraite*; and
- “Article 36” employees: Any other employees designated by the employer as long as those employees agree and their job classification is at least 200. While inclusion of these employees is optional, once coverage under AGIRC has been arranged, it cannot subsequently be withdrawn.

Under AGIRC plan rules, there is a mandatory minimum contribution rate; additional voluntary contributions may be set by collective agreement. By 1999, however, there will be a single mandatory “contractual” contribution rate of 16% to which a 25% loading applies. The “contractual” rate is the rate at which contributions used to purchase pension points accrue. The loading is used to fund the deficit of current pensions in payment.

A company may enroll in the *institution* of its choice unless a specific one is designated by collective agreement. Enrollment of the company automatically enrolls the company’s cadre employees at all company locations. Membership with an AGIRC *institution* is valid for five years. A company may change *institutions* in the event of a merger or acquisition.

In 1996, there were 2.80 million cadre participants and 1.07 million pensioners.

### **Contribution Rates**

As of January 1, 1998, the minimum “contractual” contribution rate on tranche B salary is 15%; the maximum is 16%. The maximum will become a single “contractual” rate of 16% as of January 1, 1999. In fact, most employees and employers in France are already contributing at the 16% rate. The 25% loading plus another special temporary contribution (CET) are added on. Contributions up to 8% are split 75%/25% between employer and employee; contributions above 8% are split equally between employer and employee.

A minimum contribution is required so that cadres accumulate a prescribed minimum number of pension points. Each year, AGIRC determines the minimum number of points that 1% of contribution should represent and announces the contribution amount in francs required at each contractual contribution rate to purchase the guaranteed minimum number of points (“GMP”).

Contributions on tranche C salary were made compulsory in 1991. They follow the rate on tranche B except for those companies with other pre-1991 arrangements in place. In some cases, these

arrangements are subject to the increase in the minimum required contribution that will result in a single contribution rate starting in 1999.

### ***Death Benefits***

Employers are required to contribute an additional amount (at least 1.5% of tranche A salary) for a death benefit for all cadre employees except those known as "article 36". To fulfill the 1.5% obligation, many AGIRC *institutions* have a relationship with one of the different types of insurance entities that provide group life contracts. Any employer who fails to make this contribution to finance death benefits is liable for paying a lump sum of three times the social security ceiling (tranche A) in the event of an employee's death. Most employers contribute 3.0% to 4.5% of salary up to tranche B, or even tranche C, for life insurance plus additional benefits such as disability and medical. The excess portion may be split with employees.

### ***AGIRC Retirement Pension***

A pension is payable at age 65; complete retirement from employment is normally required. The pension can be paid as early as age 55. In this case, the benefit amount is subject to an actuarial reduction based on age and quarters of coverage at retirement. A pension can be paid at age 60 with no reduction factor applied for anyone who qualifies for a full-rate social security pension or who is declared disabled.

For retirement prior to age 65, special rules apply to the benefit portion relating to tranche C contributions and earnings. The tranche C pension portion is actuarially reduced even if a claimant has the maximum number of quarters of coverage. The maximum reduction factor at age 60 is 22%.

Retirement is necessary to receive early retirement benefits except under certain conditions. Payment of a pension may be deferred after age 65 if contributions are continued.

The contributions made for an employee are used in each year of employment to purchase points. The number of pension points purchased each year is determined by dividing the contributions by that year's reference salary. The reference salary is the purchase price of a pension point and is the same for all contributors; it is adjusted annually to reflect the change in the average earnings of covered employees.

The AGIRC reference salary is reevaluated on the basis of average covered salaries. From 1996 through 2000, it will be increased by the increase in average salaries plus 4%. The reference salary amounted to FRF 22.26 in 1997. Thus, for example, a contribution of FRF 25,000 in 1997 would purchase 1,123 pension points.

At retirement, total pension points are multiplied by the current pension point value to determine the pension payable. The AGIRC pension point value is reviewed annually. From 1996 through 2000, the value of the point is to be increased by the increase in average cadre salaries less 1%, capped at the increase in prices. (After 2000, any increase in the pension point value will depend on the financial status of AGIRC and changes in salaries and prices.) The point value as of July 1, 1997, is FRF 2.3492. Upon retirement, all points purchased over an employee's career are converted to an annual annuity at the current pension point value. The 1,123 points purchased in 1997, for example, would convert to an annual annuity of FRF 2.638.

As of 1998, the number of points accrued at a cadre's retirement date is increased by 8% if the contributor has had at least three children, plus 4% for each additional child (up to 24% for seven or more), whether or not they are dependent when the pension is drawn.

Generally, participants at the maximum contribution level receive pensions of about 1.5% of average covered earnings times years of participation in the AGIRC plan, and about 0.6% of average tranche A covered earnings times years of participation in the ARRCO plan.

Pensions in payment are adjusted annually.

### *Long-Term Disability Benefits*

There are no provisions for long-term disability benefits under AGIRC. Early retirement or vested benefits may be available. Points continue to accrue based on the last annual salary, without contributions.

### *Survivors' Pensions*

Widows and widowers who are age 60, disabled, or responsible for at least two dependent children are eligible. Orphans under age 21 (age 25 if a student) or disabled are also eligible for a survivors' pension. The pension amounts to 60% of accrued pension points for widows or widowers and 30% of accrued points for each dependent child or orphan.

### **ARRCO**

From 1947 to 1957, there was a proliferation of "complementary" retirement plans created for employees who were not eligible to join the AGIRC plan. Insurance companies designed voluntary supplementary products; industry sectors established plans. Supplementary retirement arrangements developed haphazardly. By 1957, the unions representing non-cadre employees were quite concerned by the explosion of complementary funds. In an attempt to organize them all, UNIRS was created on May 15, 1957. The *Union nationale des institutions de retraite des salariés* (UNIRS) is an association of retirement funds (*institutions de retraite*) that administer a "complementary" retirement plan for non-cadre employees in various industries. UNIRS established the terms of its supplementary non-cadre retirement plan (contribution rates and employer/employee split, reference salary, and pension point value). By the mid-1990s, the plan was being administered by about 60 *institutions de retraite*.

When UNIRS was set up, its goal was to be the non-cadre equivalent of AGIRC, and while a number of collective agreements were signed at company level to make participation in a "complementary" retirement plan compulsory, the unions were not able to make the UNIRS plan terms compulsory. Thus, the terms and conditions of non-cadre plans vary from plan to plan. Eventually, these differences proved to be too great a problem. On December 8, 1961, the employer associations and trade unions signed a national collective agreement that resulted in the creation of a federation of all the non-cadre retirement plans that had been established over the years. The federation is the *Association des Régimes de Retraites Complémentaires*, known by its acronym ARRCO. In the beginning, the role of ARRCO was to harmonize the rules for operating a retirement plan, coordinate all the different plans, and arrange for financial compensation among plans as needed.

ARRCO currently supervises 43 plans administered by 125 *institutions de retraite*. As of 1996, there were 14 million participants in ARRCO plans and 8 million pensioners.

All companies whose affiliation to Social Security is mandatory are required to belong to an ARRCO plan. The employer can choose any plan unless a specific one is designated by collective agreement. Any business that has not enrolled in an ARRCO plan within three months of start-up will automatically be enrolled in the UNIRS plan unless a collective agreement specifies otherwise. If a company has separate locations, each location must enroll in accordance with any requirements under the collective agreement for the location's primary area of business. Companies can change from one *institution* to another within the UNIRS plan at the end of any five-year plan term: the most recent five-year term ended on December 31, 1996, which means that a company cannot switch *institutions* again until January 1, 2002. However, an employer can make a change at any time in the event of a merger, takeover, divestiture, or equity participation that involves companies enrolled in different ARRCO *institutions*. All employees can be enrolled in one of the *institutions* already being used, or they can be transferred to a new *institution de retraite* that the newly formed company may be required to join by virtue of a different primary business.

The requirement to participate in an ARRCO plan was extended in 1973 to include cadre employees on their tranche A salary. Thus, as of 1974, participation in ARRCO became compulsory for all employees enrolled in the general plan (*régime général*) of social security (the plan for all salaried employees).

Participation is a requirement for all businesses located in Metropolitan France, the French overseas *départements* and territories, St. Pierre-et-Miquelon, and Monaco.

#### **Contribution Rates**

Contribution rates are applied to tranche A salary (FRF 169,080 in 1998) for cadres and on all earnings up to an annual ceiling of FRF 507,240 (three times the social security ceiling) for non cadres. In practice, this is the same as total salary for non cadres since their earnings generally are less than the ceiling.

The minimum "contractual" contribution rate is 5.5% in 1998; contributions at this rate are used to purchase pension points. The total contribution rate for 1998 is 6.875%; the difference represents the 25% loading used to fund the deficit of current pensions in payment. Total contributions are usually split 60%/40% between the employer and employees.

The contractual contribution rate is scheduled to increase by another 0.5% to 6.0% as of 1999. The total contribution rate at that time will, therefore, be 7.5%. Since 1993, this has been the maximum total contribution rate for cadres on tranche A salary.

For non-cadre salaries above the social security ceiling, the contribution rates are scheduled to increase to new percentages as follows:

- 10% beginning January 1, 2000;
- 12% beginning January 1, 2002;
- 14% beginning January 1, 2004; and
- 16% beginning January 1, 2005.

Companies established after January 1, 1997, however, will have different minimum contributions:

- 15% in 1998; and
- 16% in 1999.

Additional contributions may be made up to 6% on tranche A and 16% on tranche B (subject to the 25% loading).

### ***ARRCO Retirement Pension***

A pension is payable at age 65, or at age 60 with the required number of quarters of coverage for a full-rate social security old age pension (155 quarters in 1998). A pension may be payable before age 60, or between age 60 and age 65, if a claimant has less than the required number of quarters of coverage needed for a full pension. In this case, the benefit amount is subject to an actuarial reduction factor.

Up to age 60, the reduction factor depends only on age at retirement, regardless of the number of quarters of coverage. Rules vary by *institution*. Some provide for early retirement at age 55. Between age 60 and age 65, reduction factors are applied if an employee has less than the required number of quarters of coverage needed for a full pension. In this case, the reduction factors are based on age at retirement or on the length of coverage, whichever is more favorable to the employee.

The pension amount depends on the number of quarters of coverage, the amount of contributions, and the reference salary and pension point value. As under AGIRC, the pension is determined by multiplying the number of pension points accrued by the pension point value in effect at retirement date. During active employment, contributions are converted into points by dividing an employee's contributions by the current "reference salary" (the purchase price of a pension point). If an employee does not have the required number of quarters needed for a full pension, the pension amount is reduced by applying the relevant coefficients.

Generally, for a contribution rate of 4%, participants receive pensions of about 0.4% of average covered earnings times years of participation.

Pension point values and reference salaries vary by plan as shown below:

### ARRCO Pension Point Values by Plan

Plan	April 1, 1997 Pension Point Value <sup>1</sup>		1997 Reference Salary <sup>1</sup>	
AGRR	FRF	2.49840	FRF	22.07000
ANEP		18.92000		166.86000
CIRCO		2.62530		22.23162
CIRPS		2.40760		24.33000
CRI		2.83200		26.23500
FNIRR		2.62160		25.50000
IPRIS		2.90270		24.41200
IRPSIMMEC		2.74860		26.93000
RESURCA		2.71560		25.70000
RIPS		2.19520		22.10000
UNIRS <sup>2</sup>		2.51150		25.02700

<sup>1</sup>A uniform set of plan rules, reference salaries, and point values is to be implemented in 1999. Point values accrued as of December 31, 1998, will be converted to point values under the unified system.

<sup>2</sup>Until the uniform set of rules becomes effective, the UNIRS plan is generally used in any discussion of how ARRCO works.

#### *Long-Term Disability Benefits*

There are no long-term disability benefits. However, pension points continue to accrue with no contribution required.

#### *Survivors' Benefits*

Widows and widowers who are age 55 and orphans under age 21 (age 25 if a student or disabled) are eligible for survivors' benefits. There is no age requirement if the surviving spouse is disabled or still caring for at least two dependent children. The pension amounts to 60% of accrued pension points for widows and widowers (increased by 10% per child for two or more children, depending on the plan) and 50% of pension points per dependent child or orphan.

#### **Supplementary Employer-Sponsored Retirement and Savings Plans**

The third pillar in retirement planning supplements social security old age benefits and the complementary ARRCO/AGIRC pensions. This layer of pensions in France consists of both defined benefit and defined contribution pension plans provided by employers primarily for executives and key employees, as well as company savings plans available to all levels of employees.

Supplementary group retirement plans are commonly referred to by the tax code article regulating tax treatment of contributions: Article 39, Article 82, and Article 83.

One type of savings plan, known as a *Plan d'épargne d'entreprise* (PEE), has been in existence for quite some time. The plan known as a *Plan d'épargne retraite* (PERs) was introduced in 1997 by legislation that is currently under review and will probably be abolished.

### **Supplementary Group Retirement Plans**

There are three types of retirement plans that employers can use for their employees (usually *cadres* and *cadres supérieurs*). An Article 39 plan is a defined benefit plan; Article 82 and Article 83 plans are defined contribution plans. Insurance companies offer group contracts for these plans.

It should be noted that the tax deductibility on contributions for all pension plans is limited. Total employer and employee contributions to the social security old age pension and to complementary pension and welfare plans are deductible if they do not exceed 19% of eight times the annual social security ceiling (19% of FRF 1,317,120 in 1997). Within this 19%, the employer and employee welfare benefit contributions must not exceed 3% of eight times the social security ceiling. Any contributions in excess of either limit are taxable. If contributions exceed both limits, the greater amount is taxable.

The total amount of deductible contributions (referred to as the 19% rule) includes the following:

- Contributions for social security old age pensions (not unemployment benefits);
- Contributions on tranche A, B, and C up to the statutory complementary limits are taken into account at the called-up rate, (125% for both ARRCO and AGIRC);
- Contributions to any funded supplemental pension plans sponsored by an employer; and;
- Contributions to welfare plans (death, disability, and medical) excluding social security.

The tests are performed using the highest salary of the group in question. On the basis of the 1998 social security ceiling, total contributions for old age/retirement are capped at FRF 257,002 and total premiums for welfare benefits are capped at FRF 40,579 to be tax effective. Employer contributions are capped at FRF 143,718 and employer premiums for welfare benefits are capped at FF 32.125 in order not to incur social security charges. The tests can indicate how much leeway, if any, there is for an employer to offer supplementary benefits without incurring tax consequences for the covered employees. This leeway is often referred to as the *disponible fiscal* (maximum deductible contributions) and the *disponible social* (maximum contributions exempt from social security charges).

#### ***Defined Benefit Plan***

An Article 39 plan is generally used to “top up” retirement income for key employees and senior executives. It is a defined benefit plan often based on final salary after at least 10 years of service. Contributions are not subject to tax. Plans who want to avoid taxation on contributions are not allowed to vest benefits before the normal retirement age. Payout can be in the form of a lump sum or an annuity.

#### ***Defined Contribution Plans***

An Article 82 plan allows a company to limit coverage to selected employees. The employer determines the timing and level of contributions for each employee. The contributions are deductible as a business expense for the company, but constitute taxable income for the covered employees. Employees must also pay social security taxes on plan contributions. However, vesting is full and immediate.

In the event of an employee’s death in service, the accumulated capital plus interest is payable as a tax-free lump-sum death benefit. At normal retirement age, the accumulated funds can be paid out

either as a lump sum or as an annuity. A lump-sum payment is partially tax free provided that the contract has been in force for at least eight years. An annuity is taxed at favorable rates.

Under an Article 83 plan, plan participation must be considered compulsory in order for the favorable tax treatment to be effective. Article 83 plans are the most prevalent form of employer-sponsored supplementary retirement plan in France. Employers are required to make contributions for all employees within a defined category (for example, cadres). The contribution level must be the same for all employees in the category. Contributions are tax deductible for the employer. Within the prescribed limits, employer contributions are not considered taxable income to employees; employees can deduct their contributions from taxable income. Within the prescribed limits, employer contributions are not subject to social security taxes. Vesting is full and immediate. At retirement, payout must be in the form of an annuity.

### **Company Savings Plan (Plan d'épargne d'entreprise)**

A *Plan d'épargne d'entreprise* is a voluntary, employer-sponsored group savings plan that allows employees to build up a portfolio of investments. The minimum service period allowed by law for eligibility is six months. The employer match is subject to prescribed limits. Contributions must be used to purchase stock in approved entities such as mutual funds; also, the employer's own stock can be used. Employer contributions and investment income are tax favored as long as investments are held for at least five years from date of purchase. Withdrawals can be made before the end of the five-year term in certain cases (for example, marriage, purchase of a principal residence, termination of employment).

### **Retirement Savings Plan (Plan d'épargne retraite)**

New legislation was passed in February 1997 that allows a retirement savings fund (*Plan d'épargne retraite* (PER)) to be established under a company or industry collective agreement. The provisions of this law are currently under review by the Socialist government that took office in May 1997.

The intent of the underlying legislation, and the purpose of the plan, is to offer a **funded** retirement vehicle to supplement the pensions payable under social security and ARRCO/AGIRC. If agreement on a plan cannot be reached through collective bargaining, an employer or group of employers can offer a plan on their own. If an employer chooses not to do so, an employee may be able to join a plan of his or her choice. Membership is voluntary but must be open to all employees covered by the relevant collective agreement (if applicable) and currently participating in the general plan (*régime général*) of social security and ARRCO/AGIRC. Reports estimate that about 14.5 million people will be eligible to participate.

Employers are not required to contribute; if they do, their contributions are limited to four times the amount contributed by the employee. Total employee and employer contributions are tax deductible up to 5% of earnings. Employer contributions are exempt from social insurance charges within the established limit (85% rule); employee contributions are not. Interest earned on contributions is tax deferred.

Fund management must be handled by specific external entities created for such plans, such as one of the different types of insurance entities or a bank. The government must approve fund managers. A retirement plan sponsor can change managers every five years.

An employee's accumulated savings are portable from employer to employer. No benefit can be paid out until retirement. The benefit payout must be in annuity form, with the possibility to commute up to 20% to a lump sum.

## Personal Savings

The fourth pillar of French retirement planning is voluntary individual savings. Individuals can choose from a number of options for their personal investments. Until the favorable tax treatment of life insurance premiums was eliminated in 1997, this had been the preferred savings vehicle for individuals. Mutual funds and a form of individual retirement account (*Plan d'épargne populaire*, PEP) are also available. Life insurance companies and banks have been fierce competitors for personal retirement savings in France.

## Emerging Issues and Reform

### Demographics

When the social security and complementary retirement systems were initially implemented, projections were made indicating that there would only be a surplus of contributions to fund retirees' pensions in the short term. In the long term, the demographics of the French population would result in fewer active employees contributing to the system while greater numbers of retirees would be drawing on it. The ratio of people age 20 to age 59 to people age 60 and older was estimated at 2.92:1 in 1985 and is projected to be 2.65:1 in 2005 and 2.05:1 or 1.8:1 by the year 2025, depending on fertility and birth rates assumed.

An additional strain on these systems has been the steadily increasing rate of unemployment, which has further reduced the number of employees contributing to social security and ARRCO/AGIRC:

### Unemployment Rate

Period	Rate Per Year
1967-1973	2.6%
1974-1979	5.9
1980-1984	9.8
1985-1990	12.1

Source: UAP

Unemployment continues to hover around 12%. Thus, demographics and high unemployment are contributing to the pension deficit in France. In addition to declining birth rates and increased life expectancy, lower retirement age and early retirement arrangements have put a financial strain on both the social security pension system and the compulsory complementary pension system.

### Macroeconomic Pressures

Economic austerity measures, such as the reduction of the budget deficit to 3% of GDP established as a goal in preparation for Economic Monetary Union (EMU) and introduction of the euro are influencing the French economy and keeping growth modest. The 1998 budget unveiled in September 1997 includes a number of measures aimed at reducing the social security deficit (projected at FRF 33 billion for 1998) and bringing the government budget deficit in line with the criteria for joining EMU. The general social contribution rate (CSG) was increased to 7.5% (but was offset by a reduction of employee contributions for disability, medical and cash sickness

benefits). The CSG is levied on salaries, pensions, and income from savings. Investment income of previously tax-exempt vehicles such as life insurance products, "residential" savings accounts, PEPs, and PEAs (*Plans d'épargne en actions*) is to be taxed at 10%.

Against this background, the review of the pension fund legislation (PERs) introduced early in 1997 continues. These plans are expected to have a positive impact on the French economy, resulting in FRF 30,000 million in savings in the first year of implementation. This represents about 10% of the amount now spent on individual life insurance products. The new retirement savings plans are looked upon as a source of financial gain for the French economy. By introducing funded pension plans, there would be an increase in capital for French business investment. Also, the capital generated is viewed as important for the development of French financial markets.

However, the amount of money to invest would be relatively insignificant compared to the U.S. and U.K. markets. In addition, the amount invested in equities would be minute in comparison. The preferred investment in France is bonds, resulting in a relatively underdeveloped equity market. One of the provisions in the PER legislation was a limit on the percentage of assets that could be invested in bonds (65%) in an effort to encourage a shift toward equities. This will require a change in attitude toward risk that may be hard for the older segments of the population, but would be more readily embraced by the younger generations.

### **Reforms and the Implications for Choice**

In 1993, the French government implemented reforms to the first pillar social security pension involving a change in benefit formula. The reforms included lengthening the required period of service and increasing the salary-averaging period. The increase in length of service was from 37½ years to 40 years. The averaging period used to calculate pensionable salary is being increased from 10 years to 25 years over the period 1994 to 2008.

In 1991, a new tax was introduced as an attempt to repay the accumulated social security deficit and is referred to as CSG (*Contribution sociale généralisée*). As of January 1, 1998, the CSG tax is 7.5% on 95% of all income, including savings. (This represents a 4.1% increase from the previous rate; the tradeoff was a reduction in employee contributions to sickness funds from 5.50% to 0.75%). A second tax was introduced in 1996, the CRDS (*Contribution pour le remboursement de la dette sociale*) at a rate of 0.5% of gross income. Originally implemented as a temporary measure, the tax has now been extended until 2014.

### **ARRCO/AGIRC**

In 1994, short-term measures were taken to try to solve the cash-flow problem of the pension systems. Minimum required contribution rates were increased. The loading applied to AGIRC contributions was increased from 17% to 25% in line with the rate already charged under ARRCO. The AGIRC point value was frozen for a time, and certain auxiliary benefits were reduced.

Further reform was deemed appropriate in 1996, but again was viewed as temporary as employer associations and trade unions concluded an agreement effective through 2005. Ultimately, it is highly likely that the two systems will merge.

Measures applicable to ARRCO include:

- Harmonizing plan rules, reference salaries, and pension point values into a single system as of January 1, 1999;

- Increasing the reference salary according to increases in salaries plus 3.5% through the year 2000; after that increases will be based on increases in salaries alone;
- Limiting increases in the pension point value to growth in salaries less 1% until 2000;
- Limiting the amount of auxiliary benefits (for example, survivors' benefits, benefits for raising children); and
- A minimum "contractual" contribution rate will be applicable to non-cadre salaries above the social security ceiling as of January 1, 2000, and will increase each year until 2005; for companies established after January 1, 1997, a minimum rate is effective immediately and increases each year until 2000.

Measures applicable under AGIRC include:

- Increasing the reference salary according to increases in salaries plus 4% through the year 2000; after that, increases will be based on increases in salaries alone;
- Limiting increases in pension point value to the increase in average cadre salaries less 1% (capped at the increase in prices). After 2000, increases will be based on AGIRC's financial situation at the time and changes in salaries and prices; and
- An additional contribution (CET) that is not used to purchase pension points is being levied on total earnings.

The overall effect of the changes to adjusting reference salaries and pension point value is to increase the cost of purchasing a pension and reduce the value of the pension paid out at retirement.

### **Element of Choice**

Coverage under the social security system is mandatory for all employees in commerce, industry, and public works in France. No choice exists for either employers or employees in terms of participation, contribution rates, or benefit payouts.

Under ARRCO, employers may have some choice with respect to plan and fund (*institutions de retraite*) within the plan, but more often than not, a specific plan and/or fund is designated by collective agreement. The recently legislated changes will limit flexibility even further and in some cases eliminate choice altogether. AGIRC is a single plan administered by many *institutions de retraite*; the employer may have some freedom in the selection of an *institution*, but only if the decision is not "preempted" by collective agreement. When the employer does have some flexibility, the choice is primarily influenced by secondary considerations such as geographical or industry coverage and customer service.

Until recently, the employer had an element of choice in the range of contribution rates available under both ARRCO and AGIRC. However, the net effect of the changes discussed above is to restrict choice considerably and in some cases to eliminate choice altogether.

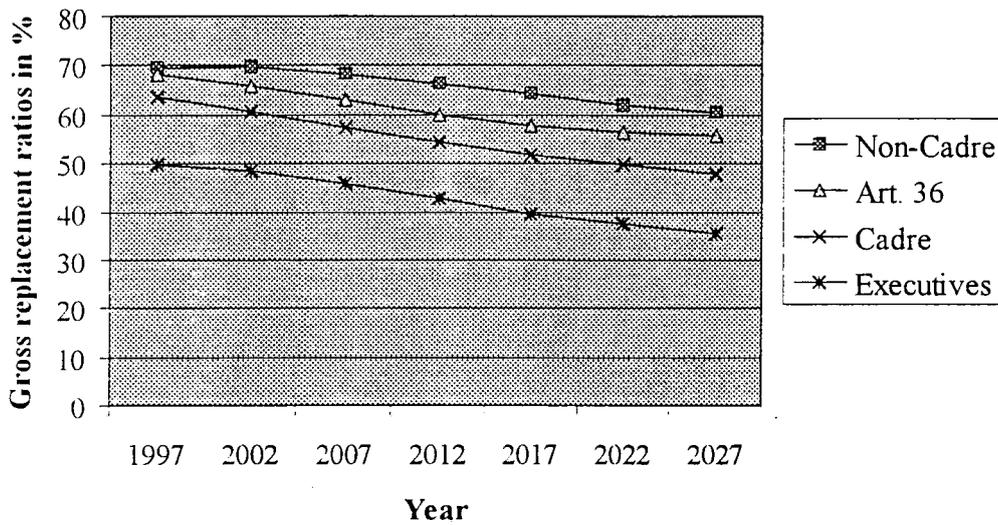
Employees have not had choice in the complementary retirement system in a direct way. Their influence has been exerted through union representation and was obvious in the establishment of the system in the first place. Perhaps the greatest expression of choice manifested recently by both

employers and employees, through their respective unions, is the continual negotiation and approval of plan modifications in an effort to preserve a system that is considered a significant piece in the financing of retirement.

### Evaluation and Expectations for the Future

ARRCO and AGIRC are here to stay, in some form, for many years. The systems provide an adequate, but decreasing, replacement ratio for the vast majority of participants.

## Replacement Ratios



It is true that the evolution of French demographics, the current economic environment, and inefficiencies in the administration of the systems has and will continue to put pressure on the systems. However, steps are being taken to mitigate the financial impact of these external and internal factors and should succeed in preserving ARRCO and AGIRC. Besides a financial need, ARRCO and AGIRC meet a philosophical and social need for the French by spreading the responsibility of providing for old age over generations and over different segments of the population. It is perhaps this need that is threatened by the introduction of legislation allowing prefunding of pensions.

To paraphrase the debate under way, where an American, for example, might accept and value individual responsibility in planning his or her retirement, a French person may view individual retirement planning as the selfish pursuit of wealth at the expense of those less well off. To encourage pension funds is to encourage inequality because only those who earn more would be willing or able to put aside additional savings. Also, the idea that two people could invest the exact same amount of money in different (and competing) funds and end up with different amounts of retirement pension is considered unjust.

In the business community, the debate is between those who embrace free-market enterprise and those who value the welfare state. The free-market people see endless opportunity in pension funds and the chance to make the French capital markets a major global player. The proponents of the welfare state see the beginning of a slow leak of funds away from ARRCO and AGIRC toward the “new” pension funds, ultimately resulting in the demise of the *répartition* systems, in the extreme scenario.

Perhaps reality will play out somewhere in the middle, in which case pension funds will settle in as another piece of the retirement puzzle in France. In the short- to medium-term, they will serve a useful function for a segment of the active population—the highly compensated—by providing an additional vehicle for financing an adequate level of income in retirement. Choice at this point under the new legislation is limited to whether to join a fund and how much to contribute. Evaluating performance of a fund may be new for some people and require education. Some of the early participants may already be somewhat sophisticated in their knowledge, however, if they have been involved in the equity markets through individual products offered by banks and insurance companies.

The future of ARRCO/AGIRC and the funded plans will still be affected by many external factors. The main factors will be the introduction of the single European currency, the balance of political power (left or right?), and the behavior of the unions in the event that the current economic and employment situation does not improve.

## Bibliography

---

*Adresses des institutions et des CICAS*, ARRCO, April 1995.

“France: social security budget shake-up,” in *European Industrial Relations Review*, November 1997.

“France: Social Security Deficit Could Reach FF 35 Billion in 1997,” in *Tax Notes International*, April 28, 1997.

“France Unveils 1998 Budget,” in *Tax Notes International*, October 6, 1997.

*French Tax & Business Law Guide*, CCH Editions Limited, Issue 9, November 1997.

Jack, Andrew, “France moves to cut social security deficit,” in *Financial Times*, September 27–28, 1997.

Jack, Andrew, “French battle for top-up pensions,” in *Financial Times*, January 20, 1997.

*Le cadre et ses retraites, Généralités*, AGIRC Retraite des Cadres, 1996.

Letts, Laurie W., “France Moves Toward Funded Third Pillar of Retirement Income,” in *IBIS Review*, May 1997.

*Liste des 51 institutions 1996*, AGIRC Retraite des Cadres.

*Mémento pratique social: droit du travail, sécurité sociale*, Editions Francis LEFEBVRE, 1997.

*Mémo social 1995*, Liaisons sociales, Liaisons et Convergence SA, 1995.

*Mini Guide 1996*, AGIRC Retraite des Cadres.

Monchi, Elie, “France: Could a funded scheme do better than AGIRC?,” in *Benefits & Compensation International*, July/August 1994.

“Pensions: French Minister Says Plans to Launch Private Pension System Will Move Ahead,” in *BNA Daily Tax Report*, No. 132, July 10, 1997.

Poush, Jeffrey, “France: Design of Executive Retirement Benefits Should Include Look at Total Compensation,” in *IBIS Review*, November 1995.

Reay, Tim, “France: The New Retirement Savings Plan Law,” in *Benefits & Compensation International*, March 1997.

*Retraite: Module 1—la répartition*, Group Insurance Training Manual, UAP Assurance Collectives, 1993.

*Retraite: Module 3—retraite à cotisations définies et “réponses UAP.”* Group Insurance Training Manual, UAP Assurance Collectives, 1993.

*Seize questions sur votre retraite*, ARRCO Retraite complémentaire des salariés, 1994.

*Statutory Compensation and Benefits Profile—France*, Hewitt Associates LLC, 1997.

Beilage 9

**Country Report Hong Kong**  
**(Englisch)**

# PRASA Hewitt

PRASA Hewitt AG  
Improving Business Results Through People  
Améliorer vos résultats grâce à vos ressources humaines  
Dank den Mitarbeitern die Geschäftsergebnisse verbessern

## Flexibility and Choice in Pension Funds

**Hong Kong**

January 1998

---

Amsterdam	Charlotte	Geneva	Milwaukee	Philadelphia	San Francisco	Tokyo
Atlanta	Chicago	Hong Kong	Minneapolis	Phoenix	San Juan	Toronto
Bangalore	Cincinnati	Jakarta	Montreal	Pittsburgh	Santiago	Utrecht
Bangkok	Cleveland	Lincolnshire	Mumbai	Richmond	São Paulo	Washington, D.C.
Bedminster	Dallas	Los Angeles	Neuchâtel	Rotterdam	Singapore	Wellington
Beijing	Denver	Madrid	New Delhi	Rowayton	Stockholm	Wiesbaden
Boston	Detroit	Melbourne	Newport Beach	St. Albans	Sydney	Zürich
Brussels	Dublin	Mexico City	New York	St. Louis	Tampa	
Buenos Aires	Eindhoven	Milan	Paris	San Antonio	The Woodlands	

---

# Flexibility and Choice in Pension Funds—Hong Kong

---

## Current Environment

Traditional Chinese attitudes towards welfare are changing. Historically, the family unit was responsible for providing welfare security in the Chinese culture. Currently, the trend is for employers to take greater responsibility for employee retirement benefits and shift some of the financial burden away from the family unit. Paternalistic British attitudes and American multinational business practices that are more present in Hong Kong now than ever before influence these changes.

In 20 years, the number of people in Hong Kong reaching retirement age will double. This trend can be seen in many countries around the world, and the inflow of retirement-age people means increased pension liabilities for government-provided retirement programs. Ideally, more working adults will be needed to finance each retiree's benefits as the aging population retires, but this isn't necessarily an area over which government has control. However, government can and is taking advantage of private sector expertise. Many governments are looking to the private sector for better investment results; since privately managed funds generally outperform publicly managed funds.

The Hong Kong government recognizes the need for retirement benefit preservation and individual employee retirement portability, and has been developing a system that would provide adequate retirement benefits to its mobile workforce and be privately funded and administered. In addition, the Hong Kong government envisions investment legislation requiring retirement funds to be invested in the Hong Kong market, thus increasing the attractiveness of local capital markets.

Social security retirement benefits offer minimal support only for the needy. In the mid-1980's, the Hong Kong government decided that there would be no government-run central provident fund for retirement benefits through government sources. As an alternative to traditional social security, the government developed a system that provided companies with tax incentives for establishing retirement plans for employees. Regulations for "approved" retirement plans were issued under the called the Occupational Retirement Schemes Ordinance (ORSO) and created a structure that regulated approved retirement programs. This program was very narrow in scope and covered only certain employee classes, with many exceptions.

Eventually the ORSO program led to the development of the more comprehensive Mandatory Provident Fund Schemes Ordinance (MPF) in 1995 that requires all employers to provide a minimum level of retirement benefits to employees. MPF provisions supercede the terms and conditions of ORSO but some ORSO plans will be allowed to continue after the implementation of the MPF plan. In general, coverage under the MPF system is more extensive and applicable to a broader employee class than required under current plans registered under the Occupational Retirement Schemes Ordinance (ORSO).

Retirement plans take many forms, with most plans offering lump-sum benefits. The few remaining pension plans are being converted. In fact, the last remaining large-scale pension plan (for the government) is being converted to a lump-sum plan. Generally, defined benefit plans can be found in larger, more established companies, and defined contribution plans (“provident fund” plans) can be found in small or newly established companies.

## **Systems in Place before the MPF**

### **Public Sources of Retirement Income**

Hong Kong has limited social security programs that are intended for only the needy. The Social Security Allowance Scheme and the Comprehensive Social Security Assistance Scheme are the key elements of the noncontributory welfare benefits provided by the government, and are funded from general revenue.

#### ***Social Security Allowance Scheme***

The Social Security Allowance Scheme provides assistance to the severely disabled and elderly. Benefits are payable to persons age 65 or older, who have lived in Hong Kong continuously for at least five years, and are not receiving any other allowance under the system. In addition, single applicants under age 70 must not earn more than HKD 5,910 a month or have more than HKD 169,000 in assets, and a married couple may not earn more than HKD 9,740 in total or have joint assets of more than HKD 254,000. For applicants age 70 or older, there are no income or asset restrictions.

Since April 1, 1998, the normal old age allowance payable to persons under age 70 is HKD 625 per month. Persons age 70 or older are eligible for a higher old age allowance of HKD 705 per month.

#### ***Comprehensive Social Security Assistance Scheme (CSSA)***

Any person or family whose resources are not enough to match the requirements at the prescribed level under the plan, has resided in Hong Kong for at least one year, and meets the conditions of “availability for work” is eligible. The basic income and assets limits, as well as the conditions of “availability for work,” differ from person-to-person and family-to-family. Each application is considered individually by the social welfare department.

Two basic categories of assistance are given:

- Varying standard rates for broad categories of persons to cover essential expenditures in everyday life; and
- A range of special subsidies meeting the personal needs of individuals such as rent, meal allowance for students, etc. A long-term supplement is paid annually to all persons who have been receiving assistance for at least a year.

Although public assistance is available to those who qualify, benefits are limited and recipients that do not have family financial support often live in poor conditions.

---

### **Private Sources of Retirement Income**

#### ***Occupational (Company-Sponsored) Pension Plans***

Employers are responsible for providing the majority of employee retirement benefits. The government established tax incentives for employers to provide retirement benefits to employees.

Specifically, employer contributions to employee retirement plans are tax deductible up to a prescribed maximum percentage of employee earnings for the tax period. This tax treatment makes the employer cost of a plan similar to any other business expense. Also, although contributions to a retirement plan represent an additional expense for employers, experience has shown that the payback in terms of attracting and retaining qualified employees is worth the investment. Consequently, most retirement benefits are now handled through employers, with minimal government involvement, although the government has established governing bodies to ensure compliance with retirement plan laws (see below).

### ***Occupational Retirement Schemes Ordinance***

The *Occupational Retirement Scheme Ordinance* (ORSO) took effect October 15, 1993. The Ordinance sets out the rules for legislation for all private sector voluntary retirement plans. All existing plans must have registered or applied for exemption with the Registrar of Occupational Retirement Schemes by October 15, 1995. After this date, it is illegal for an employer to operate a plan that has not been registered or exempted from registration. Favorable tax treatment is now dependent upon being registered.

The main conditions for registration required by ORSO are as follows:

- A separation of plan assets from all other assets of the employer; employer use of plan funds is prohibited;
- By October 1998, plans must be funded to meet vested liabilities;
- Plan accounts must be kept, annual audits performed, and for defined benefit plans, actuarial valuations must be performed every three years;
- Accountants must confirm that proper records are kept and lawyers must confirm that the plan meets legislated requirements;
- Plan must comply with investment fund restrictions (for example, requirements on the percentage of retirement funds invested company stock);
- There must be at least one trustee independent of the employer; and
- Plan information must be disclosed to members, and annual benefits statements must be issued.

A plan is considered exempt if it meets one of two conditions:

- An offshore plan that is approved by an overseas authority that performs generally the same duties as the Registrar set up under ORSO; or
- Existing or proposed plans under which less than 10% or 50 of the plan's members, whichever is less, are Hong Kong permanent identity cardholders.

Once a plan no longer meets one of the exemption requirements, it must be registered. Minimum annual government filings are mandatory whether a plan is exempt or registered.

### ***Long-Service Payment***

The *Employment (Amendment) Bill of 1985* requires employers to provide a long-service payment to workers covered under the *Employment Ordinance*. Effective July 1, 1988, if an employee dies in service, or terminates his or her employment on grounds of ill health or old age, and has completed a certain number of continuous years of service with an employer, the employee is entitled to a lump-sum payment (the long-service payment). This payment is the minimum benefit payable to qualified employees, and employers typically provide more generous benefits to employees through other company-sponsored retirement plans.

In 1995, the *Employment Ordinance* was amended to improve provisions for long-service benefits. The minimum required number of years of service for employees eligible for the long-service payment is five years, except for those employees who terminate their employment on grounds of old age, in which case, the minimum is ten years. If an employee is under 44 years of age and his or her service with an employer is under ten years, the employee is entitled to a certain percentage of the long-service payment. The percentage of the benefit payable varies with the employee's age and number of years of service, up to prescribed limits.

The benefit is not payable to employees who voluntarily resign, are dismissed for misconduct, or are entitled to a severance benefit. Employers with any kind of retirement plan can reduce the long-service payment by benefits attributable to employer contributions to the retirement plan.

## **Detailed Description of the MPF**

### **Mandatory Provident Fund**

In July 1995, the Hong Kong legislature approved a new Mandatory Provident Fund (MPF) program. The new, more comprehensive program, designed by the Hong Kong government with the help of Hewitt Associates LLC and GML Consulting, is expected to be implemented at the end of 1999 or early in 2000.

The Hong Kong government had three main objectives in mind when creating the new system to address employee retirement needs in Hong Kong:

- To design a system run by the private sector (MPF will be fully funded by the private sector with minimal government involvement. Internal administration costs are to be paid out of the income of the plans);
- To have a system flexible enough to accommodate Hong Kong's mobile workforce. (MPF will be a portable retirement savings plan that employees can take from one employer to another)
- To ensure that employee contributions will be preserved through retirement (MPF has a provision that prevents employees from accessing their retirement savings until they reach retirement age).

---

Two types of plans are available under the MPF system. Employers may choose to set up their own MPF plans (establish a trust or converts an existing trust for the employer and employee contributions), or join an MPF Master Trust Scheme (multiple employer and respective employee contributions are pooled).

Employer-sponsored trusts offer more scheme decision-making flexibility to the employer than Master Trust Schemes. For example, employers may change investment managers and

administrators (final investment regulations have not been finalized). However, an employer-sponsored plan can only apply to one employer or group of associated employers, which is different from the MPF Master Trust Scheme. Also, it is generally more expensive for the employer to have an employer-sponsored trust since the employer bears all administrative fees.

Once an employer has chosen an MPF Master Trust Scheme, the scheme trustees make all plan decisions. However, although the employer has no direct involvement with the trust's administrative decisions, employers retain the right to move their entire employee membership from one master trust to another. Since plan administrative expenses are divided among the "pool" of employers in the trust, MPF Master Trust Schemes are more cost effective, especially for smaller employers.

The MPF system will cover full- and part-time employees, self-employed individuals, apprentices, and trainee workers, unless they are exempt on other grounds. Those excluded from the plan include employees:

- Under age 18;
- Age 65 and older, unless they remain actively employed and choose to contribute;
- Earning less than HKD 4,000 per month. Employee contributions are voluntary; employer contributions are mandatory.
- Working temporarily in Hong Kong under a fixed-term contract and who are covered by a retirement plan in their home country.
- Employed or self-employed in Hong Kong for a period of not more than 180 days who permanently leave Hong Kong on or before the expiration of the 180-day period. If these persons remain in Hong Kong for more than 180 days, then they are subject to the MPF rules from the first date of entry into Hong Kong.
- Who are covered under various other statutory retirement savings arrangements (civil servants, judges, and teachers).
- Contributing (and will continue to contribute as of the effective date of the law) to the employer-provided occupational retirement plan at a percentage not less than the contribution required under the MPF System. In general, coverage under the MPF System is more extensive than required under current plans registered under the Occupational Retirement Schemes Ordinance (ORSO).

Employers and employees will each be required to contribute 5% of covered pay to the MPF, with funds invested according to MPF authority requirements. Some of these requirements are:

- No limitation on equity investment;
- Minimum 30% and no maximum is required to invest in Hong Kong denominated investments;
- It is not required to have a minimum guaranteed investment return.

Covered pay includes any cash payments made each month up to HKD 20,000 per month, including base wages plus overtime or salary, guaranteed bonuses, commission, gratuities, leave pay, perquisites, and allowances, but excluding housing allowances or other housing benefits, severance payments, long-service payments, and travel-related allowances. Both employer and employee contributions will be 100% immediately vested. Also, both the employer and employee may choose to contribute more than 5% but neither is required to do so.

Employees who are members of an occupational retirement plan, as well as their employers, may be exempt from making MPF contributions as long as they meet requirements for exemption. Existing ORSO plans may qualify for exemption under the MPF Ordinance if the employer filed its application for ORSO registration or exemption by October 15, 1995. ORSO plans not meeting this requirement will not be recognized by the Mandatory Provident Fund Authority (MPFA).

The purpose of the Mandatory Provident Fund Authority (MPFA) will be "to provide a strong quasi-government body to monitor and regulate the MPF system, but with adequate safeguards over its powers." The MPFA will randomly audit employers and their MPF schemes.

The MPFA's mandate will be to:

- Approve trustees;
- Regulate/supervise trustees;
- Register MPF schemes;
- Resolve disputes;
- Educate the public on issues concerning retirement savings
- Collect and maintain MPF statistics; and
- Administer the Compensation Fund.

The Compensation Fund is designed to cover members' MPF benefit losses due to fund manager negligence (not investment losses). The Compensation Fund will be funded through a mandatory fee imposed on all MPF plans (to be determined by the MPFA). Employee claims can be made through the High Court.

### **Transition and Impact of the MPF System**

Legislation detailing investment regulations and plan operations was not drafted in time for consideration by the last Legislative Council before the Handover in July 1997. The Provisional Legislative Council appointed at the Handover is continuing with the implementation of the MPF System. However, there still has not been agreement on investment requirements (who should manage the assets, what form should the fund take, what returns should be expected, and any form of guarantee, especially in view of the volatility in the Asian markets.) One investment issue at the forefront deals with the percentage of fund assets required to be invested in Hong Kong dollar denominated assets.

Mutual fund companies are unhappy with government requirements regarding fund investment: all funds must have 30% invested in HK denominated investments, all funds must have a guaranteed minimum investment return, and new investment funds would have to be created, exclusive to the MPF system. Furthermore, legislators are pushing for 50% of assets to be invested in Hong Kong dollar denominated assets. Mutual fund companies are lobbying for no restrictions on the level of equity investments in individual funds. However, the government is considering limiting equity investments to 50% in light of the effect of the Asian financial crisis on world markets. This controversy is expected to continue through early April 1998 when additional legislation is scheduled to be presented to Hong Kong's provisional legislature.

Employers offering an ORSO plan that is exempt from the MPF must allow all existing members the choice of staying in the ORSO plan or transferring to an MPF plan. The employee's transfer choice is a one-time decision. Employee issues affecting the transition to an MPF plan from an ORSO plan include:

- Level of benefits
- Ancillary benefits
- Contributions
- Reduction in take-home pay due to employee contributions
- Employer pressure to join the MPF plan
- Career expectation and salary growth

Employers may facilitate employee choice by improving ORSO benefits to the level of MPF benefits, closing the ORSO plan to new members, or eliminating the ORSO plan so that employees must join the MPF plan.

Employees who belong to the employer's ORSO plan on the MPF compliance date and who elect to join the MPF plan will have their account balances frozen in the ORSO plan. Accrued ORSO benefits may be transferred to the MPF plan with the approval of the sponsoring employer.

### **Evaluation and Expectations for the Future**

Hong Kong recognized the need for a retirement program that would help all employees. As a result, the government established a retirement program that would meet people's retirement needs, while maintaining no direct government involvement in the actual management and distribution of retirement benefits. However, all rules and governing bodies related to retirement plans are determined by the Hong Kong government.

The *Occupational Retirement Scheme Ordinance* (ORSO) retirement program proved to be such a success, that the more comprehensive *Mandatory Provident Fund Ordinance* (MPF) program was modeled after it.

The MPF system covers almost all employees in Hong Kong. Employers are waiting for final regulations to be passed before converting to the new MPF system, since it is still has not been determined how existing retirement plans are to be integrated with the MPF. Financial management

companies are eagerly awaiting the finalization of investment fund regulations before investing time and money into developing investment vehicles that may or may not comply with the MPF regulations.

The MPF system was originally scheduled to be implemented in July 1997. However, due to the current political situation in Hong Kong as a result of the Handover from British to Chinese rule, the finalization and implementation of the MPF has been delayed. In addition, legislation will be presented to the provisional legislature in early 1998 regarding stricter MPF investment controls as a result of the Asian financial crisis' impact on world markets. Expectations are that the *Mandatory Provident Fund Ordinance* will be implemented by mid-1998.

## Bibliography

---

The Economist Intelligence Unit Ltd., "Hong Kong: Pension Funds," in *EIU Financing Foreign Operations*, July 1, 1997.

"Firms Battle Hong Kong Over Pension Demands," in *Fund Action*, August 25, 1997.

"Hong Kong: Social Security Improvement Package," in *Trends in Social Security*, January 1997.

"Hong Kong to Launch Retirement Protection Scheme," from Xinhua News Agency, July 28, 1997.

"Hong Kong Welfare Legislation Boosts Funds Sector," in *Funds International*, September 1995.

Hughes, Duncan, "Pension Plan Wrangles Put SAR on 'Social Time Bomb'," in *South China Morning Post*, November 10, 1997.

Lau, C K, "Change in Attitude to the Dole," in *South China Morning Post*, November 14, 1997.

Lazovsky, George, "Hong Kong Enacts Mandatory Pension Plan Law This Year," in *Best's Review*, January 1997.

"Mandatory Provident Fund Office Briefings to Speed up Legislation of the Scheme," in *HK Staff*, July/August 1997.

"Setting the Limits," in *AsiaMoney*, June 1996.

*Statutory Compensation and Benefits Profile—Hong Kong*, Hewitt Associates LLC, 1996.

Tang, Sara F.Y., Edmond W.K. Lai, Paul S. Kirkbride, *Human Resource Management Strategies and Practices in Hong Kong*, June 1996.

Wong, Martin, "Poll Shows Fears that Plan Will Widen Wealth Gap," in *Hong Kong Standard*, November 14, 1997.

Beilage 10

# **Country Report Grossbritannien (Englisch)**

# PRASA Hewitt

PRASA Hewitt AG  
Improving Business Results Through People  
Améliorer vos résultats grâce à vos ressources humaines  
Dank den Mitarbeitern die Geschäftsergebnisse verbessern

## Flexibility and Choice in Pension Plans

### United Kingdom

June 1998

---

Amsterdam	Charlotte	Geneva	Milwaukee	Philadelphia	San Francisco	Tokyo
Atlanta	Chicago	Hong Kong	Minneapolis	Phoenix	San Juan	Toronto
Bangalore	Cincinnati	Jakarta	Montréal	Pittsburgh	Santiago	Utrecht
Bangkok	Cleveland	Lincolnshire	Mumbai	Richmond	São Paulo	Washington, D.C.
Bedminster	Dallas	Los Angeles	Neuchâtel	Rotterdam	Singapore	Wellington
Beijing	Denver	Madrid	New Delhi	Rowayton	Stockholm	Wiesbaden
Boston	Detroit	Melbourne	Newport Beach	St. Albans	Sydney	Zürich
Brussels	Dublin	Mexico City	New York	St. Louis	Tampa	
Buenos Aires	Eindhoven	Milan	Paris	San Antonio	The Woodlands	

---

# Flexibility and Choice in Pension Plans—United Kingdom

---

The pension environment in the United Kingdom can be characterized by overlap of public and private pension provision. There are three primary sources of retirement income:

- Social security;
- Employer-sponsored and Personal Pension Schemes (PPSs); and
- Private savings.

“Employer-sponsored arrangements” covers group schemes and personal pension schemes (PPPs) to which the employer contributes. “Private savings” covers personal pension schemes funded solely by the member and other personal savings arrangements.

The evolution of each, the interrelation among them, and the role of tax incentives in shaping plan design can be traced through successive layers of legislation.

## Introduction

### Social Security

#### *Historical Perspective*

A noncontributory, means-tested state pension for those deemed “deserving” was introduced by legislation in 1908. By 1911, the “social insurance principle” had evolved whereby contributions from the working population to a pool would provide financial security to people in need due to unforeseen events. The resulting *National Insurance Act 1911* was another step towards a centrally organized system of paying old age pensions.

The 1942 Beveridge Report set the stage for the social security system to follow. The report by a government committee reviewing state pension provision recommended that all members of society had a right to a comprehensive “cradle to grave” system of financial support in exchange for contributions to a national insurance system. The National Insurance system created in 1946 provided a flat-rate pension funded on a pay-as-you-go basis by employer and employee contributions. The system was implemented immediately for everyone instead of over a 20-year period as recommended in the Beveridge Report.

By 1959, the National Insurance system was having trouble meeting its obligations. As a temporary solution to cash flow problems, a State Graduated Pension Scheme was established which introduced the concept of earnings-related contributions to fund an earnings-related benefit. The immediate objective was to raise cash. It was at this point that overlap between employer-sponsored plans and the state system was recognized, and the terms for “contracting out” of the state system were first determined. Instead of solving the cash flow problems, however, the new earnings-related system added to them.

### ***Current Social Security System***

In 1975, the State Graduated Pension System was abolished, and a concerted effort to foster a partnership between public and private sources of pension provision was made. The *Social Security Act 1975* established a two-tiered state pension system that was implemented in 1978 and still exists today. It consists of a basic flat-rate old age pension and a State Earnings-Related Pension (SERPS) and introduced the framework for opting out (“contracting out”) of SERPS through participation in an employer-sponsored plan.

### ***Basic State Pension and SERPS***

To be eligible to receive a social security pension, individuals must meet age (65 for men and age 60 for women) and service requirements. State Pension Ages (SPA) will be equalized for men and women at age 65 over a ten-year period ending in 2020.

Employee National Insurance (social security) contributions are paid on earnings between a “lower” and “upper” earnings limit (band earnings—the lower earnings limit is £3,328 per annum and the upper earnings limit is £25,220 per annum from April 6, 1998); employer contributions are paid on total salary. Employee contributions are collected by the Inland Revenue on behalf of the Department of Social Security (DSS) through the Pay-As-You Earn (PAYE) tax-withholding system.

A flat-rate first-tier pension (the basic state pension) is payable to all persons who have made social security contributions through at least 90% of their working lifetime. An earnings-related second-tier pension is payable under the State Earnings Related Pension Scheme (SERPS) on the basis of earnings since 1978. The benefit amount is approximately 25% of band earnings averaged over working life; this will start to decrease in 2000 to reach 20% for people retiring in 2009. Survivors’ and disability pensions are also provided.

### **Employer-Sponsored Arrangements**

Employers have traditionally provided retirement benefits through group schemes (technically referred to as “occupational schemes”), and this is still the approach covering the vast majority of employer-sponsored arrangements. However, some employers contribute instead to personal pension schemes (see below) on behalf of their employees. This is usually identical to a money purchase occupational scheme for practical purposes.

### ***Historical Perspective***

Welfare arrangements for those in need have existed in the United Kingdom in some form since the Middle Ages. Informal employment-related pensions first appeared in the seventeenth century. The first “official” employment-related (“occupational”) pension was the Civil Service Pension Fund established in 1712; this plan has long served as the model for tax approval by the Inland Revenue, and its influence is still noticeable in the plan design of occupational pensions in the United Kingdom.

### ***Plan Design and Funding***

Large pension plans in the United Kingdom tend to be defined benefit (“final salary” or occasionally “average salary”) plans. “Final salary” plans provide benefits based on the member’s salary at or near the date of exit from the plan. “Average salary” plans are known as “career average” plans in U.S. terminology and base the benefit payable for each year of service on an average of pensionable earnings over a participant’s career. Defined benefit plans are often integrated in some way with state pension benefits.

Plans for small groups and individuals tend to be defined contribution (“money purchase”) plans. Results of the Twenty-Third Annual Survey (generally relating to the year ending March 1997) by the National Association of Pension Funds (NAPF) indicated that combined employer and employee contributions to money purchase plans are lower than those for final salary plans: 9.3% versus 17.0%<sup>1</sup>. About 25% of money purchase plans are non-contributory. Most defined benefit schemes are contributory, with an average contribution of 4.7% (private sector). Almost all public- and private-sector employers surveyed said that they would not make contributions to personal pensions.

Occupational schemes can be established on either an insured or a self-administered basis. An insured scheme provides a “bundled” approach, with all aspects of scheme management (e.g. administration, actuarial, investment management) delegated to an insurance company. A self-administered scheme is not necessarily actually self-administered, but the employer may handle some aspects and will hire external service providers for others.

Maximum member contribution is 15% of remuneration. There is no limit on employer contributions. However, benefits may not exceed 2/3<sup>rd</sup> of final remuneration after 20 years’ service. Remuneration is restricted to the earnings cap (£87,600 from April 6, 1998) for members joining after May 31, 1989.

There are no minimum participant requirements to establish a pension fund.

### **Contributions**

Contributions to occupational pension plans have increased significantly over the recent past as can be seen in the table below:

<b>Contributions (in GBP billions)</b>			
<b>Year</b>	<b>Employee</b>	<b>Employer</b>	<b>Total</b>
1992	9.95	19.63	29.58
1993	10.64	21.68	32.32
1994	11.55	22.66	34.21
1995	12.21	23.71	35.92
1996	13.30	24.70	38.00

Source: *ONS/Market Assessment*

### **Private Savings**

An individual who is not a member of an employer-sponsored arrangement can set up a personal pension. Personal Pension Schemes are described later in this document.

There are various other tax-effective savings instruments available such as personal equity plans (PEPs) and tax exempt special savings schemes (TESSAs), both of which will be replaced by individual savings accounts (ISAs). In addition, there are instruments such as direct equity investment, unit trusts, building society accounts, etc.

<sup>1</sup> Note that this is a long-term funding rate, which may include a safety margin. It is also likely to include the cost of death benefits, whereas the rate of contribution to money purchase plans probably does not. Finally, a significant portion of money purchase schemes is not contracted out, so members receive benefits from SERPS or an APPS in addition.

## Technical Details

### Contracting Out of SERPS

Occupational schemes and PPSs may take over responsibility for SERPS entitlement. This is known as “contracting out”. Members do not accrue any SERPS benefit in respect of periods while they are contracted-out, and, in return, they and their employers either pay lower National Insurance contributions and/or receive a refund of National Insurance contributions to the plan. The net reduction in National Insurance contributions is called the “contracting-out rebate”. Details of contracting-out differ between occupational schemes and PPSs so they are described separately below.

#### *Contracting-Out via an Occupational Scheme*

Members may be contracted out on either a salary related or a money purchase basis:

- Salary related—the plan’s benefits must meet a prescribed minimum level;
- Money purchase—contributions at least equal to the contracting-out rebate must be paid into the plan to provide money purchase benefits on prescribed terms.

Contracted-out plans are denominated as COSR (contracted-out salary related) schemes, COMP (contracted-out money purchase) schemes or COMB (contracted-out mixed benefit) schemes, containing both COSR and COMP benefit entitlements.

In order to contract out, an employer’s plan must satisfy a number of criteria, depending on which method (COSR or COMP) is used.

#### *Contracting-out Rebate (1997/1998 Tax Year<sup>2</sup>)*

- For members contracted-out on a salary related basis, National Insurance contributions are reduced by 4.6 percentage points (1.6 points for the member, and 3 points for the employer) of band earnings;
- For members contracted out on a money purchase basis, National Insurance contributions are reduced by 3.1 percentage points (1.6 points for the member, and 1.5 points for the employer) of band earnings. An age-related refund of between zero (age 15) and 5.9 percentage points (age 48 or more) of band earnings is paid back to the plan by the state.

The contracting-out rebate is expected to fall over time, reflecting the decreasing value of SERPS benefits.

#### *Conditions for Contracting-Out*

##### *COSR Plans*

Prior to the 1997/1998 tax year, COSR plans had to provide a pension at retirement at least equal to the Guaranteed Minimum Pension (GMP). The GMP is calculated for each member to be approximately equal to the SERPS benefit that would have accrued during the period of contracted-out service. From April 6, 1997 onwards, this has been replaced by an overall test on the plan against a statutory standard, called the Reference Scheme Test. The plan benefits overall must be more valuable than those under the Reference Scheme. Also, no more than 10% of plan participants must accrue pension benefits that would be lower than those under the Reference Scheme.

---

<sup>2</sup> Year commencing April 6<sup>th</sup>

GMPs accrued prior to April 6, 1997, will continue to be subject to the old rules.

The Reference Scheme has the following features:

- Normal pension age of 65 for both males and females;
- Final salary defined as 90% of band earnings averaged over three tax years ;
- Accrual rate of 1/80th of final salary per year of service; and
- Spouse's pension on member's death before or after retirement equal to 50% of member's pension (based on service to date of death if death in service).

Where it is necessary to compare the value of benefits (for example, where a plan has a normal pension age other than 65), the demographic and investment assumptions to be used are based on those applicable for the minimum funding requirement (described later in this report).

When carrying out the test to check that no more than 10% of participants fail to accrue the required benefits, the Reference Scheme benefits must be compared with the plan benefits separately for each circumstance (normal retirement, leaving service, death in service, death in deferment, and death after retirement).

For COSR plans in existence as of April 6, 1997, the test must be carried out before January 31, 1998, retroactive to April 6, 1997. Thereafter, the test must be carried out every three years.

#### *COMP Plans*

For a plan to contract out on a COMP basis, the minimum contribution for any member must be equal to the contracting-out rebate (see above). The fund built up by the minimum contributions and the associated investment returns, is denominated as "protected rights" and is subject to certain restrictions.

- The "protected rights" must be converted into a pension using unisex annuity rates;
- The pension must provide a 50% spouse's pension on death after retirement (if the participant is married at retirement).
- The pension must be adjusted so that its real value is partly protected against inflation. That part of the "protected rights" fund which has accrued from contributions paid before April 6, 1997, must buy a pension which is adjusted annually at a rate of 3% or the rate of inflation, if lower. The portion of the fund accrued from contributions paid on or after April 6, 1997, must buy a pension which is adjusted at a rate of 5% annually or the rate of inflation, if lower.
- The "protected rights" fund cannot be used to provide any tax-free lump sum on retirement.
- The minimum age at which the pension can commence is age 60.

#### *Contracting-out via a personal pension scheme*

A personal pension scheme can only be contracted-out on a money purchase basis. This is the same in principal as for a COMP scheme except that:

- National Insurance contributions are paid at the normal (not contracted-out) rate;
- The whole rebate is paid as a refund of National Insurance contributions by the state to the PPS;
- The rebate is higher than that available to a COMP scheme (though still subject to the same 9% maximum), to reflect the fact that expenses are expected to be higher under a PPS;
- The rebate includes allowance for income tax on that part regarded as a refund of the member's National Insurance i.e. if this had been paid as a contribution to an occupational scheme, the member would have received income tax relief at source. Since this hasn't happened, the tax relief is paid back as an addition to the contracting-out rebate.

#### *Effect of Contracting Out on State Benefits*

For contracted-out service before April 6, 1997, the state pays the difference between the SERPS pension that the member would have accrued and the GMP (or notional GMP if the member was contracted-out on a money purchase basis). The state also provides the balance of any adjustments to ensure that the pension is fully index-linked.

For contracted-out benefits accrued after April 6, 1997, there is no longer any link with state benefits. This means that the benefit may be less than the equivalent SERPS pension and will not be fully index-linked.

Paying a premium to the state to reinstate an individual's SERPS entitlement is only possible when a member of a COSR plan leaves within two years of joining.

#### *Future Developments*

The age-related rebates for COMP schemes and PPSs were amended with effect from April 6, 1999. This is because the rebates were calculated as the amount required to enable the member to build up benefits equivalent to SERPS. With the removal of advance corporation tax relief for pension schemes in 1997, the expected achievable investment return used in these calculations was reduced. The PPS rebates have therefore been increased. However, at the same time the expense allowance for COMP rebates was reduced, leading to a net fall in COMP rebates.

#### *Other Occupational Scheme Issues*

##### *Test of Solvency*

A new test of plan solvency called the minimum funding requirement (MFR) was introduced on April 6, 1997. The MFR specifies how a plan's liabilities should be valued, using prescribed assumptions. Where the market value of plan assets are less than 100% of liabilities, the shortfall must be made up by increased contributions over a specified term. If the value of the assets is less than the minimum level of 90% of liabilities, a lump-sum payment must be made within one year to bring the assets up to the 90% level. As well as assessing the funding position at the valuation date, plans must establish a Schedule of Contributions that sets out the minimum contributions required to ensure that the MFR continues to be satisfied.

Although the MFR is stated as a test of plan solvency, it is **not** a guarantee of plan solvency. This is because the prescribed assumptions will usually result in a liability value that is below the cost of securing benefits with an insurer. Accordingly, the MFR should be thought of as a funding requirement and not a test of solvency.

### *Transfer Values*

A "transfer value" is the amount of the transfer payment which trustees agree to transfer to another pension plan or insurance company when a participant leaves a plan with vested benefits. Since April 6, 1997, the MFR assumptions must also be used as a minimum basis for calculating transfer values. Trustees may, however, use assumptions which result in higher transfer values.

If a plan has an established history of granting discretionary benefits, these must be reflected in transfer values unless the trustees direct otherwise. Before doing so, the trustees must be provided with an actuarial report commenting on the impact on the plan's funding position of including or excluding such benefits. Exclusion of these benefits must be disclosed to members.

### *Disclosure of Information*

Basic plan information must be provided automatically to plan participants, including prospective participants. This information must also be provided on request to spouses of participants or prospective participants, beneficiaries, and trade unions, within two months of a request.

Other information must be provided automatically in the case of specific events (for example, when a benefit becomes available), or on request. Legislation specifies exact information requirements and deadlines for provision.

### *Additional Voluntary Contributions*

Both defined benefit and defined contribution pension plans must allow participants to make additional voluntary contributions ("AVCs"). These may be invested with the main part of the pension fund, or a separate arrangement may be established with an external fund manager such as an insurance company or "building society." In addition, or parallel to all other contributions, participants can make voluntary contributions to a "free-standing additional voluntary contribution scheme" (FSAVC) to which employers are not allowed to contribute. Total employee contributions (to the main plan, AVCs, and FSAVCs) cannot exceed 15% of compensation. The plan's trustees often provide a choice of investments for AVCs deposited with the main pension plan.

## **Personal Pension Schemes (PPS)**

### ***Background***

The *Finance Act 1956* set the stage for the greater role that Personal Pensions Schemes (PPSs) would eventually play in overall pension provision in the United Kingdom. The tax breaks introduced by the law encouraged growth of private insured pension arrangements by allowing investment income to accrue tax free under a particular type of approved plan (deferred annuities). This permitted insurance companies to reduce the premium for this contract, making it attractive and affordable to larger numbers of people. The law also allowed the cost of approved deferred annuity contracts to be fully tax deductible. This represented an increase in the tax breaks available to the self-employed and to employees who were not participating in an employer-sponsored plan, fostering additional growth in the area of personal pension arrangements.

Present-day personal pensions are similar to the deferred annuities that the self-employed and those in non-pensionable employment had been using in the United Kingdom for some time. The legal framework for the enhanced role of personal pensions was provided by the *Finance Act 1987*. Personal pensions are considered investment products as defined by the *Financial Services Act 1986* and therefore regulated as such. Banks, savings and loan associations ("building societies"), and mutual funds ("unit trusts") are authorized to sell personal pensions in addition to insurance companies although the vast majority are sold by insurers. The selling organization is referred to as the "provider".

Principles of occupational schemes such as disclosure, contracting-out and restrictions on the form of benefits also apply to PPSs (though different in detail).

### *Characteristics of Personal Pension Schemes*

Perhaps the most far-reaching feature of personal pensions, introduced through the *Social Security Act 1986*, is the fact that they can be used either to contract-out of SERPS individually or to opt out of an employer-sponsored plan. Employees can opt out of an employer-sponsored plan on a money-purchase basis only (see above). Employees who choose not to join, or who choose to opt out of, an employer-sponsored plan are referred to as “non-joiners.”

### *Participants*

Personal pension schemes are designed for the self-employed or employees who do not have access to an occupational scheme. Employers are allowed to contribute to PPSs and many do so as an alternative to running an occupational scheme. However, the scheme remains a contract between the member and the provider and the employer has no control over it.

An employee cannot normally accrue benefits under a PPS and an occupational scheme at the same time.

### *Contributions*

The following table displays the maximum contributions as a percentage of earnings that can be paid to a PPS, based on age. The maximum applies to the sum of employee and employer contributions.

---

Age as of each April 6	Percentage of “Net Relevant Earnings”
16–35	17.5%
36–45	20.0
46–50	25.0
51–55	30.0
56–60	35.0
60–75	40.0

---

“Net Relevant Earnings” are effectively taxable earnings up to £87,600 (from April 6, 1998). Up to 5% of net relevant earnings up to the maximum can be used to purchase life insurance.

Employer contributions are voluntary. If an employer contributes directly to an employee’s personal pension, the employee does not pay income tax on the contribution amount. Employer contributions are also excluded from the employee’s gross earnings for National Insurance purposes.

### *Investment*

A person can choose any PPS provider, or pay contributions to several, though the employer may state that it will only pay its contributions to a particular one. However, total contributions may not exceed the limits above. The contracting-out rebate in respect of a tax year must be invested with one provider. The rebate is not paid directly to the provider, but reclaimed by it from the state.

### *Retirement Benefits*

Men and women are eligible to receive their personal pension retirement benefits at any age between 50 and 75. A quarter of a person’s pension may be taken as a tax-free lump sum. The

remaining 75% must be used to provide an income for life (usually by purchase of an annuity). The member can select the level of increases and spouse's pension on death after retirement which will apply, though the higher these are, the lower the initial pension.

As an alternative to buying an annuity, the member may choose to draw an income (within prescribed limits) from the accumulated fund. However, an annuity must be purchased with the remaining fund no later than age 75.

#### *Protected Rights*

In the same way as for an occupational scheme, the fund built up by the contracting-out rebate is denominated as protected rights, and is subject to similar restrictions on the form of benefits.

#### *Death Benefits*

Upon death, any "protected rights" must be used to purchase an income for life for the member's spouse. The rest of the fund, and the protected rights if there is no widow or widower, can be paid as a lump sum according to the deceased's will. Up to five percent of annual contributions can be used to purchase life insurance for dependants. This counts as part of the maximum contributions set out above.

#### ***Characteristics of Appropriate Personal Pension Schemes (APPs)***

An Appropriate Personal Pension Scheme (APP) is a personal pension scheme used to contract of SERPS on an individual basis.

#### *Contracting-out via a PPS*

PPSs can be used to contract-out of SERPS. Details of this are set out above and in the contracting-out section. The contracting-out rebate does not count against the contribution limits for a PPS. A PPS that receives the contracting-out rebate but no other contributions is known as an Appropriate Personal Pension Scheme (APPS). A member of a contracted-in occupational scheme can contract out via an APPS, and this is the only exception to the rule that an employee cannot accrue benefits under a PPS and an occupational scheme at the same time.

#### ***Characteristics of Group Personal Pension Schemes (GPPs)***

A growing number of small to mid-size companies are offering Group Personal Pension arrangements that allow their employees to participate in Personal Pension Schemes on a group basis. The main advantages of the GPPs compared to individual schemes are lower administrative costs and preferential investment rates. According to the *Financial Services Act*, employers are limited in their involvement in the promotion of GPPs and are prohibited from offering investment advice to their employees. The attraction to the employer is that its only responsibility is to pay contributions, unlike an occupational scheme that it must manage (directly or indirectly) on a day-to-day basis.

#### *Contributions*

Employers arrange GPPs with an insurance company, but they are not required to contribute. Employees can make contributions to their individual accounts that are managed by the insurance provider.

#### ***Approved Transfer Plans***

Employees can transfer their benefits in an occupational scheme to a new employer's scheme, a PPS or a buy-out policy. Benefits provided in an occupational scheme in respect of a transfer

payment will depend on the scheme's rules. A transfer payment to a PPS will provide benefits on a money purchase basis only.

A "buy-out policy" is an individual policy issued by an insurance company that represents the value of benefits accrued and vested under the former employer's plan. Guaranteed minimum pensions are accepted under buy-out policies.

### ***Financial Services Authority (FSA)***

The regulatory authorities for banking and insurance supervisory functions established under the framework of the *Financial Services Act 1986* will be merged into a single financial regulatory body by year-end 1998 called the Financial Services Authority (FSA). The FSA, formerly known as the Securities and Investments Board (SIB), sets and enforces product and ethical standards and disclosure and selling procedures.

### **Role of Tax Incentives**

As early as 1918 (*Income Tax Act 1918*) and 1921 (*Finance Act 1921*), the tax treatment of contributions or premiums for a pension was a factor in the development of products providing retirement income (deferred annuity contracts offered by insurance companies in the case of these two laws). Under the *Finance Act 1921*, Inland Revenue approval of the contract was a criterion of tax deductibility, and the plan had to be set up under an irrevocable trust.

In addition to tax advantages and contracting-out options, a trust allows plan assets to be completely separate from corporate assets and a distinction to be made between ownership and use of plan assets. The trustees are legal owners of the property held in trust (the plan assets) but must use that property for the benefit of the beneficiaries (the plan participants).

Pensions in the United Kingdom are either "approved" or "unapproved" by the Inland Revenue for tax purposes. Unapproved schemes allow significantly more flexibility in some areas (for example, they may be funded or unfunded) but the significant cost of losing the tax advantages means that, currently, their use is primarily restricted to the provision of benefits above the maximum permissible from an approved scheme. The main tax-related advantages accorded an approved plan include:

- Employer contributions are considered a deductible business expense;
- Employer contributions are not considered taxable income to the employee when made;
- Employee contributions are tax deductible; and
- Investment income earned on accumulated funds accrues free of income tax (the trust does not pay tax).

## **Development of Retirement Savings**

### **Pension Reform**

#### ***Maxwell Scandal***

The complex legislative system governing pension funds in the United Kingdom during the 1980s contained loopholes in trust law that enabled Robert Maxwell, the former trustee of Bishopgate Investment Management (BIM), to embezzle approximately GBP 450 million worth of pension assets. Maxwell got away with this massive theft by using the pension legislation established under

the *Financial Services Act 1986* (FSA) to his advantage. This law prohibits pension fund trustees from managing pension assets unless they are officially authorized under the FSA framework. Maxwell did not allow his co-trustees to become authorized under FSA and thus was able to hide his use of plan assets and control the fund through his influence at BIM and London & Bishopgate International Investment Management, both of which were authorized by the FSA. Maxwell also abused an investing technique called “stock-lending” as a guise to cover his fraudulent pension investment activities. After Maxwell’s death, his illegal activities were revealed and caused public confidence in pensions to erode.

### ***Goode Report***

In 1992, after the Maxwell scandal, a committee was established to reform pension legislation. The purpose of the committee was to review and make recommendations on:

- The framework within which occupational pension plans operate, taking into account the interests of both participants and employers (plan sponsors);
- The ownership of occupational pension funds; and
- The accountability and roles of trustees and pension plan advisers.

The Pension Law Review Committee, chaired by Professor Goode, published the *Pension Law Reform* report which was over 1,000 pages long and made 218 recommendations regarding occupational pension plans. The report covered all aspects of pension arrangements including minimum solvency standards, participant-elected trustees, a compensation fund, transfer values, advisors, surplus on discontinuance, surplus in ongoing plans, disclosure, trust deed rules, transfer of undertakings as well as the drafting of the Pensions Act. The *Pensions Act* was eventually introduced in 1995 to enforce the report.

### ***Impact of Pensions Act 1995***

The eventual legislative response to the underfunded pension plans left after the death of Robert Maxwell was the *Pensions Act 1995*. Most provisions of the *Pensions Act 1995* came into effect on April 6, 1997, and have had a major impact on almost all employer-sponsored retirement plans. Some employers have experienced significant cost increases or have had to lower employee pension benefits; others have experienced some loss of management control. Virtually all employers have experienced a rise in administrative costs. The most significant provisions of the *Pensions Act 1995*, and their impact, include:

- New requirements for the appointment of plan trustees and the balance of power between the employer and trustees;
- Mandatory changes to plan design; impact on defined benefit and defined contribution plans;
- New minimum funding requirements; and
- Administrative implications of the law.

### ***Overlap of Collective and Individual in Occupational Plans***

During the mid-1980s, there was considerable ongoing political interest in SERPS. The fact that the costs of providing pensions under SERPS were projected to increase significantly over the next

20 years also focused political interest on ways to enhance individual choice and flexibility in order to promote individual responsibility for pension provision and decrease reliance on the state. In addition to rising costs, there were an estimated 11.5 million people with no employer-sponsored or individual pension arrangement. Furthermore, high unemployment in certain areas of the country and labor shortages in others created pressure for more choice and flexibility to foster and protect a mobile workforce.

The *Social Security Act 1986* was the outcome of a government review of state, employer, and personal pension provision at this time. Its major provisions introduced:

- A reduction in the SERPS benefit amount for those reaching retirement age after 2010;
- The option to contract out of SERPS on an individual basis using a “personal pension;”
- The concept of optional participation in an employer-sponsored plan—the law prohibited making participation a condition of employment; and
- A reduction in the allowable vesting period to two years.

The effect of these changes was implementation of 2 million personal pensions between July 1, 1988 and April 5, 1989. By the end of 1991, this figure had grown to 4.6 million. Thus, in 1991 it was estimated that 49% of employees belonged to some type of employment-related pension plan, 24% had personal pensions, 12% were participating in SERPS with no additional private pension, and 15% neither participated in SERPS nor had private coverage.

### **Transition and Impact of the New Pension System**

Creating tax legislation that would enable the expansion of the personal pension market was a way for the U.K. government to promote the transfer of responsibility for retirement planning from the state to individuals.

Prior to the development of the personal pension market, government actuaries forecast that 500,000 people, the majority of whom would be young people or individual high earners, would join a Personal Pension Plan. Surprisingly, 5 million employees chose to join Personal Pension Plans rather than the public supplementary plans or employer-sponsored plans.

The Securities and Investment Board (SIB) and other regulatory bodies laid down detailed and comprehensive procedures to be followed in giving financial advice, including selling PPSs. Despite this, the huge growth in the market meant that many financial advisers (particularly those employed by insurance companies) were inadequately trained and supervised. In combination with the generally low level of familiarity of the public with financial matters generally and pensions in particular this led to the “mis-selling scandal” that occurred during the late 1980s and early 1990s. Reports estimate that about nine million personal pension plans were sold between 1988-1994 and hundreds of thousands of employees may have been poorly advised by insurance companies to leave or opt out of employer-sponsored plans and to buy personal pension plans instead.

As compensation for the victims who were wrongly advised in regards to their retirement planning, pension providers have been required to settle the losses and have guaranteed that payments will be equivalent to or more generous than they would have received in their occupational pension plans. Insurance companies that have been charged with mis-selling personal pensions have been mandated to pay hefty fines if they do not comply with the personal pension settlement deadlines.

The cost of the scandal has been estimated at GBP 8 billion (approximately USD 13 billion). The U.K. government wants 600,000 priority cases to be settled by year-end 1998. Also, reforms have been made to improve ethical standards and increase the reliability of the plans.

### **Flexibility in U.K. Pension Plans**

Flexibility and choice have long been elements of retirement provision in the United Kingdom, and over time these have become features expressly encouraged and enhanced through government policy and legislation. The government first realized the cost burden of comprehensive state old age pensions in the early 1970s and decided to limit its role in pension provision by “institutionalizing” the role of the private sector. Contracting out of SERPS became a formal option in 1978, and many employers took advantage of the choice (and the rebate on National Insurance contributions) since they already had plans in place that met the criteria.

Historically, employers have played a key role in pension provision on a voluntary basis, encouraged to a large extent by the favorable tax treatment of contributions and investment income, although a recent action by the Labor government made a significant dent in this advantage. There was an uproar in July 1997 when the Chancellor of the Exchequer announced the new budget in which a 20% tax credit on dividends available to pension plans and plan sponsors was being abolished. The government estimated that this tax change would reap about GBP 5 billion in revenues a year. As a result, plan sponsors may start reassessing how they provide for retirement for their employees. Thirteen percent of respondents to the 23<sup>rd</sup> Annual Survey conducted by the National Association of Pension Funds at the end of 1997 indicated that this change in tax credit would result in a reduction in benefits (including discretionary benefits) under their plans.

The choice for employers starts with a very basic decision—whether or not to offer a retirement plan. From there, the choice available to a plan sponsor is considerable:

- Plan design, including whether to offer investment choices for AVCs;
- Funding vehicle:
  - If insurance is used, choice involves selection of an insurer and type of contract. This may or may not be done with the help of an outside pension consultant or actuary;
  - Self-administration leads to other choices:
    - Information systems (administration and investment);
    - Trustee services;
    - Custodian services;
    - Investment management services;
    - Pension consultant and/or actuary; or
    - Third party administrator.

Over the last decade, “choice” became the buzzword of all discussion on pensions—how to add it, expand it, or enhance it. Contracting out of SERPS on a defined contribution basis was introduced. Compulsory participation in an employer-sponsored plan was abolished, and personal pension plans were introduced and given a larger role in accumulating retirement income.

The primary motivation for all this change appears to have been the government’s desire to contain the rising cost of state pensions by encouraging not only employers but also individuals to opt out of SERPS. About two-thirds of employees who have a private pension plan also participate in a plan offered by their employer. The remaining one-third have personal pensions.

By their very nature, personal pension plans have flexibility since they are not tied to employment. The element of choice is limited, in one sense—there is a single “generic” product (the PPS), but it is a product offered by many “providers,” most of which are insurance companies. Furthermore, within each product, there are other choices to make, including:

- Contribution level (fixed or variable);
- Retirement and death benefits, depending on a person’s individual situation;
- Timing and form of benefit payments (pension and/or partial lump sum, payable anytime from age 50 to age 75); and
- Investments.

The three primary investment choices available are:

- A “with-profits” insurance policy: this is an insurance contract under which a minimum fixed rate of return or “bonus” is guaranteed each year. Additional annual or “terminal” bonuses are payable on the basis of the insurance company’s investment performance;
- “Unit trusts” (mutual funds) or “unit-linked” insurance policies: providers offer a range of funds (e. g., equities, real estate, etc.) from which to choose. Most of these arrangements would not have a guaranteed rate of return; earnings would depend on fund performance; and
- “Deposit accounts”: this is a fixed-income investment under which a pre-determined rate of interest would be credited in accordance with the terms of the contract. A “non-profit” insurance policy would be a similar investment.

The mis-selling scandal notwithstanding, returns have been attractive, resulting in pension payments in excess of those that would have been payable under SERPS. The gross median rate of return for PPSs was 13.3% per year for the period 1986 to 1995. A report issued by the SIB in mid-1996 indicated that the decision to take out an APP was a positive one for most people. APP policies that continue to receive the National Insurance rebates were estimated to generate, on average, an increase of 300% of the SERPS benefit given up; in 1996 prices, this amounted to the equivalent of GBP 1,000 of pension per year.

### **Evaluation and Expectations for the Future**

*The social security system in the United Kingdom is predicted to go bankrupt by the year 2029.*

In July 1997, Secretary of State for Social Security Harriet Harman began the consultation process for a review of pensions “to build a sustainable consensus for the long-term future of pensions” and

to "review the central areas of insecurity for elderly people." This review was first proposed by the Labour party in its 1996 paper called Security for Retirement and covers the basic state pension, the state earnings-related pension (SERPS), pension provision for the low paid and "unwaged," sex equality, and future pension regulation.

According to the government, 11 million of the 22 million non-state employees in the United Kingdom are covered by an employer-sponsored pension, but more than half of the remaining employees have no private second-tier pension. Overall, about 8 million working people have no non-state second-tier pension. About 2.5 million employees are not eligible for SERPS because they earn less than the lower earnings limit (LEL) (GPB 3,224 in 1997).

In mid-November 1997, the government issued a second consultation paper asking for comments/ideas by the end of January 1998 on a detailed framework for stakeholder pensions. "Stakeholder" pensions and "citizenship" pensions are the terms being used by the Labor government for a proposed system of private second-tier pensions for people who cannot join an employer-sponsored plan, who have low or intermittent pay, who change jobs frequently, and for whom personal pensions are not appropriate.

The Inland Revenue has also recently reviewed the position of other (non-retirement related) personal savings. From April 1999, individual savings accounts (ISAs) will replace personal equity plans (PEPs) and tax exempt special savings accounts (TESSAs). These allow tax-free returns on short-term personal savings.

The National Association of Pension Funds (NAPF) has urged the government to ensure that ISAs do not undermine stakeholder pensions as a savings vehicle.

The January 1998 issue of *Occupational Pensions* featured a comparison of 50 reports submitted by a variety of organizations in response to the government's first request for comments on the pensions review. Included are comments from the Association of British Insurers, the Association of Consulting Actuaries, the Confederation of British Industry, the National Association of Pension Funds, the Pensions Management Institute, the Society of Pension Consultants, and the Trade Union Congress (TUC). The journal's summary of the comparison highlights the following points:

- Support for the idea of an unfunded, universal basic state pension;
- No consensus on whether SERPS should be maintained and improved, phased out, or abolished;
- Support for the idea that employers should provide for their employees' retirement as good business practice;
- No consensus on whether employers should be required to sponsor pension plans;
- Support for the idea that employers should contribute to some form of pension arrangement for employees (personal pension or stakeholder pension);
- Support for the idea of stakeholder pensions even though there has been no concrete proposal describing them;
- Range of opinions on moving from pay-as-you-go to funded state pensions;

- Pensions for the low paid and “unwaged” seen as the biggest challenge;

- Inequities between men and women seen as a priority;
- Some support for compulsory pension contributions for people not in occupational schemes or PPSs; and
- Greatest degree of consensus on the need to simplify pension tax rules and social security pension rules.

At this point, it is difficult to say how or to what extent the U.K. pension environment will evolve. While the review under way may be comprehensive, it is creating some confusion when considered with certain reforms that appear to have been implemented. What is clear is that the nature of work is changing (part-time work, short-term contract work, self-employment), demographics are changing, and external pressures (EMU, for example) are focusing the current government's attention on budgetary limitations. All of this is leading once again to a reevaluation of the role of the state in providing for retirement. This time, however, it is not so much the public/private mix in pension provision that is a central theme, but rather where the responsibility for pension provision lies. The current government seems to have made up its mind that this responsibility lies more with the individual than it does with the state, which leads to the debate between the role of the employer and the role of the individual. Historically, the employer has played an important role in pension provision in the United Kingdom, but this could be changing if government policy results in preferential treatment of individual arrangements.

## Bibliography

---

"All Options Open, As UK Government Puts Pensions Provision Out For (Another) Review," *IBIS Review*.

Ambrose, Jay (Scripps Howard News Service), "Britain provides example for social security reform," *Rocky Mountain News*, Denver, Colorado, September 25, 1997.

Anderson, Scott, "Concentrate on Stakeholder Pensions," *Life Insurance International*, November 1997.

"Britain's Pension Fix," *Investor's Business Daily*, September 16, 1997.

Brown-Humes, Christopher, "Pensions Mis-Selling Could Cost \$13bn," *Financial Times*, October 13, 1997.

"Delay ISAs until pension review is complete—says NAPF," National Association of Pension Funds, February 3, 1998.

"Financial Services Marketing to the Retired and Elderly in the UK," *Market Assessment*, October 1997.

Fleming, Richard, "United Kingdom: Opinions Vary, But Consensus Starts To Build On Compulsory Supplementary Pension Contributions," *IBIS Review*, January 1998.

Goode, Roy, *Pension Law Reform: Summary of the Report of the Pension Law Review Committee*, 1993.

"Government unveils pension plans," *European Industrial Relations Review*, December 1997.

"Latest review aims to deliver 'modern' pensions system," *Occupational Pensions*, September 1997.

Mayho, Simon, "The UK Pensions Act 1995," *International HR Journal*, Spring 1996.

Moffit, Robert E., "Britain's latest victory: Social Security solution," *The Austin American-Statesman*, August 24, 1997.

"NAPF survey shows company pension schemes still provide good benefits, despite governments' actions." National Association of Pension Funds, February 12, 1998.

*Pensions Administration Bulletin*, Tolley Publishing Company Limited, January 1998.

"Pensions Agenda '98," *Occupational Pensions*, January 1998.

- "Pensions Mis-Selling," *Resident Abroad*, November 1997.
- "Pensions World Directory," *Pensions World*, December 1995.
- "Pensions 1987–1997: a decade of change?," *Occupational Pensions*, June 1997.
- "Pensions '97," National Association of Pension Funds, 1997.
- Personal Pension Information Sheet*, Association of British Insurers, March 1995.
- "Prudential beats deadlines but also get public reprimand," *Occupational Pensions*, February 1998.
- Redhead, Peter, "UK Pension Developments and Trends," *Benefits and Compensation International*, October 1997.
- "Regulator Urges Schemes to Help Speed up Mis-Selling Review," *Occupational Pensions*, June 1996.
- "The regulatory year 1997," *Occupational Pensions*, January 1998.
- "SERPS rebates discriminate against occupational pensions," National Association of Pension Funds, January 28, 1998.
- "Tax free ISAs could jeopardise Stakeholder Pensions," National Association of Pension Funds, January 23, 1998.
- Tollerton, Tony et al. *Introduction to Pension Schemes and Social Security*, The Pensions Management Institute, 1994.
- Tolley's Pensions Administration*, Tolley Publishing Company Limited, 1997.
- Treanor, Jill, "New British Pensions Watchdog Begins Overhaul" *Reuter European Business Report*, January 15, 1996.
- UK Pensions Rules 'Over Bureaucratic' Treasury*, Reuters Financial Service, January 18, 1996.
- Wasserman, Simon. *United Kingdom or 'The Not So Quiet Revolution'* [presentation], ASA Inc., June 1997.

Beilage 11

**Country Report Vereinigte Staaten**  
**(Englisch)**

# PRASA Hewitt

PRASA Hewitt AG  
Improving Business Results Through People  
Améliorer vos résultats grâce à vos ressources humaines  
Dank den Mitarbeitern die Geschäftsergebnisse verbessern

## Flexibility and Choice in Pension Funds

### United States

March 1998

---

Amsterdam	Charlotte	Geneva	Milwaukee	Philadelphia	San Francisco	Tokyo
Atlanta	Chicago	Hong Kong	Minneapolis	Phoenix	San Juan	Toronto
Bangalore	Cincinnati	Jakarta	Montréal	Pittsburgh	Santiago	Utrecht
Bangkok	Cleveland	Lincolnshire	Mumbai	Richmond	São Paulo	Washington, D.C.
Bedminster	Dallas	Los Angeles	Neuchâtel	Rotterdam	Singapore	Wellington
Beijing	Denver	Madrid	New Delhi	Rowayton	Stockholm	Wiesbaden
Boston	Detroit	Melbourne	Newport Beach	St. Albans	Sydney	Zürich
Brussels	Dublin	Mexico City	New York	St. Louis	Tampa	
Buenos Aires	Eindhoven	Milan	Paris	San Antonio	The Woodlands	

---

# Flexibility and Choice in Pension Funds—United States

---

The U.S. retirement plan system has evolved from a time when relatively few people were eligible for any kind of formal retirement program to the present system, which provides greater coverage and more choice. The Social Security Act of 1935 established a government-sponsored retirement system for workers and their families. In addition, changes in the Internal Revenue Code ("Code") and the enactment of the Employee Retirement Income Security Act of 1974 ("ERISA") and subsequent amendments led to the adoption of various types of tax-favored, employer-sponsored pension plans. As the types of plans have expanded, so too has the degree of individual flexibility and choice.

## **Current Pension Environment**

### **Overview of U.S. Regulatory System**

The two branches of the federal government responsible for making and enforcing federal laws are the legislative branch (Congress) and executive branch (the President and federal agencies).

Congress enacts federal statutes that often preempt state law on a particular subject. (This is the case in the employee benefits field, where ERISA preempts state laws that relate to employee benefit plans, except where a state law regulates insurance, banking or securities.)

Federal statutes usually set forth broad general principles that require more detailed guidance as to how they should be applied and administered in specific instances. Therefore, the various cabinet level and administrative agencies within the executive branch are often called upon by a statute to implement the law through very specific regulations and agency rulings. These agencies, in practice, have substantial rulemaking authority and can often determine the exact focus of how a particular law will be administered. The various statutes and regulatory agencies that play a role with regard to both the public (social security) and private employer-sponsored retirement plan structure have had both a negative and positive effect on the choice and flexibility aspects of the U.S. retirement system.

## **Social Security**

### ***Present System***

The Social Security Act establishes a number of programs that have the following basic objectives:

- Providing for the material needs of individuals and families;
- Protecting aged and disabled persons against the expenses of illnesses that could otherwise exhaust their savings;
- Keeping families together, and giving children the opportunity to grow up in health and security;
- Redistributing income by replacing a higher proportion of the income of low-paid workers compared with the portion replaced for high-paid workers;
- Reducing elderly poverty; and
- Establishing a floor of protection to be supplemented by personal savings and employer-sponsored retirement plans, with a cap on taxable wages.

The federal government operates three insurance programs that are relevant to the U.S. retirement system:

- Old-age retirement insurance
- Survivors insurance
- Disability insurance

Collectively, these three programs are known as the Old-Age, Survivors and Disability Insurance programs ("OASDI"). These three programs are financed primarily by the Social Security payroll taxes paid by employees, employers and self-employed persons. Currently, about 95 percent of all jobs in the United States are covered by Social Security. Thus, Social Security has achieved nearly universal coverage.

The following benefits are provided under OASDI programs:

- Unreduced monthly benefits to insured workers age 65 or over and to their eligible spouses and dependents (reduced benefits if at least age 62 and payment commences prior to age 65);
- Monthly benefits to disabled insured workers and to their eligible spouses and dependents; and
- Monthly benefits to the eligible survivors of a deceased insured worker.

These benefits are calculated, taxed, and financed as follows:

- **Benefit Determination:** Monthly benefits relate to the career-average earnings (indexed to national average earnings) on which Social Security taxes are paid.
- **Offset for Post-Retirement Age Work:** Benefits reduced or eliminated for work after attaining age 65 and prior to age 70 if earnings from such work exceed specified earnings limitations in any given year; **1998:** benefits reduced by \$1 for every \$3 earned in excess of \$14,500.
- **Post-Retirement COLAs:** After benefit commencement, annual adjustments to reflect changes in the cost of living (measured by the consumer price index (CPI)).
- **Federal Tax Consequences:** Benefits taxed on basis of how income compares with certain base amounts; **single taxpayers:** up to 50 percent of benefits taxable if income over \$25,000 but not more than \$34,000; up to 85 percent of benefits taxable if income over \$34,000; **married persons filing jointly:** base amounts are \$32,000 and \$44,000; **married taxpayers filing separately:** base amounts of \$0.
- **Financing:** Benefits financed primarily by payroll taxes paid by employees, employers, and self-employed; taxes held by special trust funds to pay Social Security program benefits and administrative expenses; any trust fund assets not needed to meet current costs are invested in special issue U.S. government securities; employees have no choice with respect to investment.

### *Proposed Changes*

More and more public attention is being focused on what kind of value Social Security provides each generation of workers in relation to the Social Security taxes they pay. While revenues are projected to exceed expenditures for another two decades, it has been recommended that early action be taken to address longer term funding. Expenditures are expected to rise rapidly once the

baby boom generation begins retiring in little more than a decade. The difference between expected expenditures and expected revenues will grow in the future.

In light of Social Security's long term funding problems, the following recent actions by the President and several members of Congress may represent the early stages of Social Security reform with possible increase in the flexibility/choice aspects of the system:

- President Clinton used his annual State of the Union address on January 27, 1998, to propose setting aside a projected federal budget surplus for insuring long-term solvency for the Social Security trust fund.
- While urging Congress and the public to make Social Security a priority, President Clinton announced he would take part in the first debate on reform of the national retirement institution April 7, 1998, in Kansas City, Mo. The president will also participate in a 10-city teleconference on Social Security reform on March 21, 1998.
- Treasury Secretary Robert Rubin along with Senate Minority Leader Tom Daschle (D-SD), Sen. Frank Lautenberg (D-NJ), and other Senate Democrats endorsed a proposal (S 185) committing Congress to make Social Security reform the top priority in fiscal 1999. S. 185 offered by Sens. Byron Dorgan (D-ND) and Ernest Hollings (D-SC), calls for Congress to support proposals in President Clinton's fiscal 1999 budget that would use projected surpluses to preserve the Social Security trust fund.
- Sen. Judd Gregg (R-NH) said on February 3, 1998, that the only way to address Social Security's problems is to cut the current 12.4 percent payroll tax by 2 percentage points, and require individuals to invest the 2% in IRAs for their retirement. In February 1997, Gregg introduced legislation (S. 321) that would require 1% of an employee's portion of the payroll tax be directed into a private accounts similar to IRAs. Gregg is one of four congressional chairs of the National Commission on Retirement Policy (NCRP). NCRP is expected to unveil a legislative proposal aimed at Social Security reform in March or April.
- Reps. Charles Stenholm (D-TX) and Jim Kolbe (R-AZ) announced legislation on February 12, 1998, to create a bipartisan, bicameral "super committee" on Social Security Reform. The committee would consist of 16 House members appointed by the speaker and minority leader, and 16 senators appointed by the majority and minority leaders. The committee would conduct a thorough study of retirement financing issues and issue a report due before the committee disbands Dec. 31, 1999. The committee would also develop a consensus proposal that could be enacted into law.

The conferences and committees mentioned above will likely discuss specific proposals that are currently under active consideration by various groups. While a large number of proposals are being actively debated, a good overview of the range of proposals can be found in reviewing the "findings and recommendations" for the long-term viability of the Social Security program that the Social Security Advisory Council issued on January 6, 1997. The Council was unable to reach an agreement on a proposal for addressing the financial problems of the program and, instead, different individuals on the 13-member panel decided to recommend their own approaches. Three different approaches were supported by different combinations of Council members, as summarized below. The degree of flexibility and choice could increase, depending on the ultimate reform plan selected.

- One approach (the Maintenance of Benefits Plan) would involve coverage of newly hired State and local government workers not currently covered by Social Security, an increase in income taxes on Social Security benefits, a payroll tax increase starting in the year 2045, and serious consideration of a plan allowing the program to begin investing a portion of trust fund assets directly in equities indexed to the broad market.
- The second approach (the Individual Accounts Approach) would create individual accounts alongside the Social Security system, still managed by the government but with the individual allowed to choose among investment options. Some of the other elements would be an increase in the income taxation of benefits, an acceleration of the already scheduled increase in the eligibility age to age 67 for unreduced benefits, a reduction in the growth of future Social Security benefits, and an immediate increase in the payroll tax (another 1.6% of pay) paid by employees.
- The third approach (the Personal Security Accounts plan) would create even larger, fully funded individual accounts that would **replace** a portion of Social Security. Under this plan, individuals would direct most of the current employee portion of the payroll tax (5% of pay) into a PSA, which would be managed privately and could be invested in a range of financial instruments. The balance of the payroll tax would go to fund a modified "floor" retirement program with flat monthly benefits that vary only by the length of time worked. This plan also would involve a change in benefit taxation, State and local coverage, an acceleration of the already-scheduled increase from 65 to 67 in the age of eligibility for full retirement benefits, with the age increased in future years to reflect increases in longevity, a gradual increase from 62 to 65 in the age of eligibility for early retirement benefits (although workers could begin withdrawing the proceeds of their PSAs at 62).

There are other proposals aimed at revamping the Social Security system, which would attempt to restore financial solvency and improve return on dollars invested. All these other proposals would give individuals the investment authority and individual accounts, thus increasing flexibility and choice. These proposals include:

- National Taxpayers: Union Foundation National Thrift Plan;
- Personal Investment Plan Act of 1995 (S. 825) and Strengthening Social Security Act of 1995 (S. 825);
- Social Security Solvency Act; and
- CED Reform Plan.

Based on the foregoing, Social Security reform has the attention of the politicians, and it is very likely that some sort of concrete changes will be adopted within the next two years to solidify the long-term funding of the program. The solution adopted in the context of the Social Security debate can be instructive to other countries that consider reform proposals in both the private and public arenas.

## **Private Pensions**

### *Overview of Qualified Plans*

#### *Qualified Plan Requirements*

Qualified plans have the following attributes:

- They are funded through an irrevocable trust;
- Employer contributions are tax-deductible within limits of Internal Revenue Code;

- Earnings are exempt from current taxation until distribution to participant; and
- Nondiscriminatory eligibility rules exist for retirement plan coverage, contributions and benefits.

This preferential tax treatment is contingent on the employer's compliance with rules set out in ERISA (administered by the Department of Labor) and the Code (administered by the IRS). Plans not meeting qualification requirements may also be used to provide retirement income; however, such "nonqualified" plans are generally governed by trust law, rather than by ERISA .

#### *Defined Benefit Pension Plans*

In a defined benefit (DB) plan, each employee's benefit is determined by a specific formula, and the plan provides a nominal level of benefits on retirement. Usually, the promised benefit is tied to the employee's earnings, length of service, or both. For example, an employer may promise to pay each participant a benefit equal to a percentage of the employee's final five-year average salary times number of years of service at retirement, or the employer may pay a flat dollar amount per year of service. DB plans are typically noncontributory, i.e., they do not involve employee contributions, and there are usually no individual accounts maintained for each employee (though cash balance plans do use "phantom" accounts as discussed below). Investment performance has no impact on the amount of benefit to which an individual is entitled under a DB plan.

#### *Defined Contribution Plans*

In a defined contribution (DC) plan, employers generally promise to make annual or periodic contributions to accounts set up for each employee. The plan defines the rate of contribution but not the level of benefits at retirement as in the case of a DB plan. The contribution may be stated as a percentage of pay or may relate to years of service or may be a flat amount for all employees. The benefit payable at retirement equals the value of the participant's account at that time. The account balance at any time reflects employer contributions, employee contributions, investment gains or losses and any amounts forfeited by employees who are not fully vested when they terminate employment. Absent certain exceptions, lump-sum distributions from DC plans prior to age 59-1/2 are subject to a 20% withholding tax and a 10% early distribution penalty tax unless the distribution is rolled over to another qualified plan or to an IRA.

#### *Recent Emergence of DC Plans*

The growth of DC plans is shown by recent separate studies performed by Hewitt Associates, the General Accounting Office ("GAO"), and the Employee Benefits Research Institute ("EBRI"). The findings of these surveys are summarized below:

- According to a 1996 Hewitt Associates study of major U.S. employers (1,050 companies, including 87% of Fortune 100 companies and 62% of Fortune 500 companies), nearly all (99%) offer a DC plan.
- A recent EBRI study shows that between 1985 and 1993, the number of private primary DC plans increased by 54%, or 187,000 plans.
- The GAO study shows that less than half of all U.S. retirement plans in 1975 were DC plans, but by 1996, DC plans made up 88% of all U.S. retirement plans.
- Despite the growth in DC plans, DB plans remain an important part of the retirement plan system. The 1996 Hewitt data shows they have been retained by large companies (79% of large

U.S. employers still provide a DB plan). EBRI predicts that it is unlikely that these plans will be shifted to DC plans.

- However, some of these DB plans have or could become "hybrid" plans that combine DC and DB features. One kind of hybrid DB plan is the cash balance plan, and according to the 1996 Hewitt survey, it has become the most prevalent alternative to traditional DB and DC plans (7% of large employers have a cash balance plan).
- EBRI's data shows the number and percentage of individual participants in private DC plans is increasing relative to the number and percentage participating in DB plans. The total number of participants in all DB plans was 33 million in 1975. DB plan participation increased to 40 million in 1983 and has remained in the 39-41 million range ever since. The total number of participants in DC plans increased from 12 million in 1975 to 44 million in 1993.
- At the time ERISA was passed, approximately 29 percent of the total qualified plan assets were held in DC plans, according to EBRI. By 1997, that figure had grown to 48 percent.

#### *Brief Overview of Types of DC Plans*

The basic types of DC plans are:

- Profit sharing;
- Money purchase;
- Stock bonus; and
- 401(k) retirement savings.

Note that each type of plan must comply with the requirements for "tax-qualified" plans discussed above.

**Profit-Sharing Plans.** A profit-sharing plan allows employees to participate in the employer's profits through allocations to individual accounts. It is not necessary for a profit sharing plan to require the employer to make the allocation only out of profits; the plan could provide for contributions at the employer's discretion. Allocations are typically made in proportion to the participants' compensation.

**Money Purchase Plans.** A money purchase plan is a DC plan to which the employer has a **fixed obligation** under the plan to make a contribution on behalf of each eligible participant according to a set formula such as percentage of annual compensation. As in the case of other DC plans, participants' ultimate benefits depend on contributions, earnings and forfeitures.

**Stock Bonus Plans.** Stock bonus plans are like profit sharing plans, except that employer contributions are made in the form of employer stock and accounts are invested in employer stock. An employee stock ownership plan (ESOP) is the most common form of stock bonus plan.

**401(k) Retirement Savings Plans.** A 401(k) plan must meet the requirements for such plans under Section 401(k) of the Internal Revenue Code. Employees may elect to have a portion of his or her compensation (otherwise payable in cash) contributed to a qualified profit-sharing or stock bonus plan. The employee contribution is most commonly treated as a pre-tax reduction in salary, which allows the employee to defer income tax on the contribution until the time of withdrawal.

Whatever portion is not contributed to the 401(k) arrangement may be taken in cash, which is considered current income and taxed accordingly. Many 401(k) plans also permit after-tax contributions.

### ***Emergence of 401(k) Plan as Leading Plan of Flexibility and Choice***

Since they were established in 1978, 401(k) retirement savings plans have grown rapidly:

- The Hewitt study found that 97% of employers have 401(k) plans and 89% have matched 401(k) plans, i.e., 401(k) plans that provide employer contributions that match all or a portion of the employees' contribution.
- EBRI's study shows that between 1984 and 1993, the number of 401(k) plans increased from 17,000 to 155,000, or from 4 percent to 25 percent of all DC plans.

### ***Flexibility/Choice Aspects of 401(k) Plans***

The various flexibility and choice features of 401(k) plans (described below) have led to the wide adoption of this kind of plan throughout U.S. However, one disadvantage these plans bring with them is that for systems that have experienced only a DB approach, the burden of complying with new and complex legal rules could be significant.

**Enrollment, Contributions and Investment Options.** The ease and flexibility of enrolling in 401(k) plans is becoming standard throughout the benefits industry. Employees are still required to complete detailed forms for 401(k) enrollment at many companies. However, more and more employers have adopted flexible strategies that give employees the option of enrolling electronically or enrolling by phone if the employee prefers not to fill out complicated forms. These alternatives allow the employee to also (i) elect a contribution rate (as a percentage of pay) and (ii) designate the investment mix for his contributions. Participants can also change either of these two elections at any time. This requires individuals to take more responsibility in their retirement planning than they would in DB plans. While most 401(k) plans still limit when and how often such changes can be made, more and more plans are allowing the change to be made at any time—often via a phone "voice response" system. This additional amount of flexibility and choice has made 401(k) plans extremely popular. It should be noted that some plans permit "negative enrollment," whereby enrollment occurs without overt action on the part of the employee. The employer must inform the employee in advance that inaction will result in the employee's being brought into the plan at a default contribution rate and default investment selection.

**Loans.** Loans substantially increase the flexibility of a 401(k) plan because they allow the participant an easy option to tap retirement funds before termination of employment and without showing financial hardship or the attainment of age 59-1/2. Typically, participants can borrow from their account for any reason and repay the loan by payroll deduction at the same interest rate that other commercial lenders would require for such a transaction. Since participants are in effect borrowing from themselves, a "default" in the truest sense of the word really cannot occur. Even when the person technically defaults on his loan repayments, e.g., by terminating employment and failing to make cash repayment, the "default" consequence is that the unpaid balance of the loan is deemed to be a distribution, and the participant suffers the tax consequences (see below) of receiving a distribution under the plan. The added flexibility of a loan feature can be an important incentive to increase participation rates. In the 1997 Hewitt survey, the rate of participation increases from 77% to 79% when a loan provision is added. The impact of loan provisions on 401(k) plans is also demonstrated by the following results of a recent GAO study:

- Loan provisions increase the rate of participation by employees by 6 percentage points from about 55% to approximately 61%.
- Loan provisions increase participant contributions by 35%.
- Loan provisions reduce retirement income because the participant is required to make interest payments at low interest rates, rather than earning higher returns from investments such as equities. However, the countervailing argument is that the increase in participant contributions that result from loan provisions offsets the low return of a loan note in the participant's 401(k) plan investment portfolio.
- The participation rate in plans that have both employer match and loan provisions tends to be very high (83%) compared to the rate (55%) when the plan has neither a loan nor a matching provision.

**Other In-Service Withdrawal Options.** Unlike most DB plans, 401(k) plans typically permit participants to access their accounts prior to termination of employment through various forms of withdrawals. For example, merely attaining age 59-1/2 permits a participant to withdraw without the 20% withholding and 10% penalty taxes. It is usually not necessary that the participant exhaust the loan option under the plan before an age 59-1/2 withdrawal. Hardship withdrawals are less convenient because of the need to show hardship and exhaustion of any available loan alternative, as well as the applicability of the 20% withholding and 10% penalty tax. The hardship withdrawal feature does not appear to be in heavy demand as shown in the recent Hewitt survey, which found that the participation rate stayed the same or trended down slightly in plans that contained hardship withdrawal provisions.

**Final Distributions.** The typical payment option is a single sum, although some 401(k) plans allow installment payouts over the life of the participant and his beneficiary. Because 401(k) plans do not typically have annuity payment options, they are usually not subject to the complex rules relating to notice and consent for survivor annuities.

In cases where employment terminates prior to retirement age, participants must be given the choice of deferring payment until at least the normal retirement age under the plan. If the participant continues employment after normal retirement age (typically, age 65) some plans permit the participant to elect deferral until a designated date following the participant's attainment of age 70-1/2 or even as late as actual retirement in light of recent changes in the law. Thus, with respect to when final payment is made, the participant sometimes has a wide array of choices.

Participants are also given the option of having payment made directly to the participant, triggering the 20% withholding tax, or instead electing a rollover of the funds directly from the former employer's plan to a new employer's plan or to an IRA, which does not trigger the 20% withholding.

**Hewitt 401(k) Survey Data on Choice/Flexibility Features.** The following is a summary of a 1997 Hewitt survey on 401(k) plan contributions, investments and participation rates. The data shows the high degree of choice and flexibility in 401(k) plans of large employers, and that the greater the plan's choice and flexibility, the higher the participation rate.

## Contributions

- Nine out of ten plans match before-tax employee contributions.
- Half of plans allow after-tax contributions (matched or unmatched).
- Two-thirds of plans (67%) provide a fixed match on employee contributions. Fourteen percent provide a graded match, and 14% provide a match based on company performance.
- The most common type of fixed employer matching contribution is \$.50 per \$1.00 up to a specified percent of pay, reported by 35% of all plans.

## Investment Options

- The average number of investment options available for 401(k) contributions is eight. This number has risen steadily, from an average 4.5 in 1993 and 6.3 in 1995. Over one-third (35%) of 401(k) plans offer nine or more investment options.
- One or more U.S. equity funds (which include large-capitalization funds, mid-capitalization funds, small-capitalization funds or index funds) are offered by 95% of plans. Balanced funds are the single most common investment option, with 76% of plans offering them (66% in 1995).
- Stable value funds are offered by 65% of plans. The same percentage of plans also offers some type of bond fund (long-term, intermediate, short-term, or a bond index).
- Lifestyle/pre-mixed portfolios continue to grow in use, with 19% of plans offering them, up from 9% in 1995.
- The percentage of plans performing daily valuation of fund balances rose sharply again, going to 71% of plans in 1997, from 52% in 1995.

## Participation Rates by Plan Feature

- The participation rate is 62% for plans without an employer matching contribution. This rate increases to an average of 80% in plans that have a matching contribution feature. The employer match is the only feature that appears to **significantly** influence the participation rate in large employer 401(k) plans.
- The participation rate increased slightly from 78% to 82% when the number of investment options increased from the 5 to 9 range to a range of 10 or more.

## *Legal/Regulatory Considerations*

Although 401(k) plans contain numerous flexibility features, they are still subject to certain legal restrictions that can temper the flexible operation of such plans.

**Nondiscrimination Requirements.** Like other qualified retirement plans, 401(k) arrangements must be designed to insure that a plan does not discriminate in favor of highly compensated employees in terms of coverage and participation in the plan and contributions provided. The rules for coverage and participation are the same as for other qualified retirement plans. However:

- A special test called the actual deferral percentage ("ADP") test that limits elective contributions of highly compensated employees ("HCEs"), i.e., those employees whose annual pay exceeds \$80,000 (as adjusted to reflect cost-of-living increases), replaces the general plan rules prohibiting discrimination in contributions and benefits.
- The test must be run annually.
- The percentage of compensation that is contributed on behalf of each employee is determined. The percentages for all the HCEs are totaled and averaged to get an ADP for that group. The ADP for the highly compensated group cannot exceed the ADP of the nonhighly compensated group by more than the margin specified by the statute and regulations.

**Coverage Requirements.** In general, 401(k) plans must satisfy one of two coverage requirements:

- The percentage of nonhighly compensated employees ("NHCEs"), i.e., those employees with annual pay of \$80,000 or less, who benefit under the plan must equal at least 70% of the percentage of HCEs who benefit under the plan; or
- The plan must benefit a nondiscriminatory classification of employees and the average percentage of compensation that reflects the ratio of a NHCE's benefits under all plans of the employer to the employee's compensation must be at least 70% of the average for HCEs.

**Deferral Limits.** A participant's pre-tax 401(k) deferrals:

- Cannot exceed \$10,000 (as adjusted for cost-of-living increases) for the year;
- Are based on only compensation that does not exceed \$160,000 per year (as adjusted to reflect changes in cost of living);
- When combined with after-tax employee contributions and employer contributions under all defined contribution plans of an employer cannot exceed the lesser of 25% of compensation for the year or \$30,000.

**Loan Restrictions.** The total amount of a participant's loans under the plan at any time cannot exceed the lesser of:

- \$50,000, or
- One-half of the value of the nonforfeitable account balance of the employee under the plan, unless the resulting figure is less than \$10,000, in which case \$10,000 can always be borrowed, subject to the 50% limit if the only security is the participant's account balance, in which case the loans cannot exceed 50% of the pledged account.

Also, many plans impose a minimum permissible loan amount, restrict participants to one loan outstanding at any time, and treat the loan as a distribution subject to tax if it is not paid off in a timely fashion following the participant's termination of employment.

**Hardship Withdrawal Restrictions.** These withdrawals:

- Must come within the "hardship" categories in the regulations, i.e., home purchase, college education, medical expenses, and eviction/foreclosure prevention;
- Cannot include earnings on 401(k) elective contributions that were credited to the participant's account after 12-31-88; and
- Are only a last resort—the participant must attempt to satisfy the hardship need by taking up to the maximum loan available under the plan before a hardship withdrawal can be authorized.

**Rollover Rules/Tax Effects.** The typical distribution form under a 401(k) plan is a single lump sum. This form of payment is eligible for special rollover tax treatment. If the participant elects to have all or part of the pre-tax portion of the distribution (salary deferral, matching and any other employer contributions) directly rolled over to another qualified plan or to an IRA, the pre-tax portion will continue to escape tax. If the participant instead elects to have such amount paid directly to him, the pre-tax portion will be subject to a 20% withholding tax, but the participant can avoid further taxation on the pre-tax amount by then rolling it over to another qualified plan or to an IRA within 60 days of the distribution. Pre-tax portion" means any contributions, other than after-tax contributions that the employee may elect. The 10% penalty tax applies to lump sum payments made prior to age 59-1/2 that are not rolled over.

**Administrative and Recordkeeping Costs of Complying with the Above.** As in the case with any qualified retirement plan, there are administrative expenses that must be incurred to comply with applicable legal restrictions. These expenses can be particularly high for a 401(k) plan, especially in the areas of hardship withdrawals, loans, account transactions, statements, daily valuation, termination distributions, etc.

### ***Cash Balance Plan as a Possible Alternative***

#### ***DC and Portability Aspects to Employees***

A cash balance pension plan is a less traditional defined benefit pension plan that combines features of a defined benefit plan and a defined contribution plan. A recent Hewitt study indicated that the cash balance plan is the most prevalent of several "hybrid" plans that some companies in the U.S. have adopted. It is a compromise approach for achieving business objectives that cannot be achieved by either a traditional defined contribution plan or a traditional defined benefit plan. In effect, a cash balance plan is a defined benefit pension plan that expresses a participant's benefit in terms of an account balance, rather than as a deferred monthly annuity. To the employee, the arrangement looks and behaves more like a defined contribution plan. To the plan sponsor, it still is a defined benefit plan, but with certain advantages over more traditional pension plans. Chief among these advantages are:

- portability
- employee appreciation
- cost

Although a cash balance plan would appear to be a good compromise between a complete change to a 401(k) plan and staying with the status quo of a FAP DB plan, straight 401(k)s remain a far more popular choice according to the 1996 Hewitt study.

### *Traditional DB Benefit Formula*

A cash balance plan calculates each participant's accrued benefit on the basis of a formula set forth in the plan and provides a specified level of benefits on retirement. In addition, there are generally no participant contributions; the sponsor determines how the plan assets will be invested and must assume the fiduciary liability risk of providing the amount of retirement benefits required by the plan. In these ways, a cash balance plan is just like any other DB plan.

With regard to actual funding, the sponsor's contributions are based on actuarial valuations, not the sum of the "additions" to the participants' accounts.

Cash balance plans are most often formed by converting traditional final average pay DB plans. In the case of such conversions, the cash balance plan will provide special transitional benefits for employees nearing retirement. Such grandfather provisions are necessary because the career average accrual pattern of a cash balance plan is faster accruals early in the career and slower accruals later in the career compared to a final average pay plan. Without the grandfathering, older employees and/or those with longer service could lose benefits due to the conversion.

### *Phantom Accounts*

Although a cash balance plan qualifies as a defined benefit plan, it is intended that the plan be understood by participants as very similar to a DC plan in the following ways:

- Benefits are expressed in terms of individual "accounts." The accounts are hypothetical "phantom" accounts. Their main purpose is to act as recordkeeping devices that facilitate communicating the current value of each participant's accrued pension to the participant.
- The amount of each individual or phantom account is based on the plan's benefit formula. The formula credits a participant's account annually with both an employer-provided benefit credit, as well as an interest credit. The cash balance credit is added to each participant's account balance as a lump-sum amount and is usually a percentage of the participant's annual compensation. However, it could also be a flat dollar amount.
- The cash balance credits are often age or service related. The interest credit is specified by the plan usually as either a specified rate or a rate tied to an index (e.g., consumer price index or the rate on U.S. Treasury bills).
- An alternative approach on the interest credit is to give employees the option of linking their account balances to an equity index, which would be attractive for participants for a higher rate of return on their account balance. This approach to determining the interest credit is questioned by those who feel the risk element is not appropriate for a DB plan, and others question it from a legal standpoint because it prevents the benefit amount from being definitely determinable.
- Although the participant receives a periodic statement showing his account balance, such accounts exist only on paper. Benefits are paid out of the overall plan fund, which consists of an **unallocated** pool of assets, rather than out of so-called accounts. Thus, the statements are used primarily as a communication tool, setting forth an account balance that is intended to reflect an estimate of the current value of the participant's accrued benefit, rather than a guaranteed monthly benefit that may not be paid for a number of years. For these reasons, the participants can more easily understand a cash balance benefit than a traditional DB pension, which tends to make employees somewhat more appreciative of the cash balance alternative.

### *Investments*

The sponsor determines how the plan assets will be invested and bears all the risk and reward because any surplus assets above the benefit amount will go toward reducing future employer contributions, while any loss is amortized over time. Even if a participant has elected to tie his "account" to a specific investment, the ultimate payout will come from the actual asset pool. Thus, an employer has the fiduciary obligation to attain the rate of return necessary to produce the benefit amount determined by the formula plus the investment credits that result from the rate of return that would have been achieved by the participant's account had it truly been a separate account invested in the way elected by the participant.

### *Distribution Orders*

Unlike most other DB plans, cash balance plans generally provide participants with a lump sum option in addition to an annuity option. Although this option gives employees more flexibility and choice, it also raises the possibility that the employee could lose a major portion of his benefit if it is not rolled over into another qualified plan or IRA.

## **Economic Impact**

### **Decline in U.S. Savings Rate Despite 401(k) Popularity**

U.S. savings rates have declined over the past several decades. From 1947 to 1996, personal saving as a percentage of disposable income trended downward. That rate declined to its lowest level ever in 1994 at 3.8 percent and was 4.7 percent in 1996.

The U.S. savings rate is much lower than that of Switzerland, which has held consistently in the 9% to 11% range during the 1990s.

Personal savings tend to increase with age up to age 65. However, the percentage of persons in the U.S. between ages 45 and 65—the group thought to save the most—has decreased, and the percentage of persons over age 65—who are thought to save less—has increased. To the extent that demographic forces contribute to the decline in personal saving, the continued aging of the population expected in the next century may exacerbate this trend for the U.S. savings rate.

Hewitt data used in a recent EBRI Issue Brief on rollovers and cashouts of large lump-sum distributions shows that most of the total dollar amount of distributions is in fact preserved by rollovers. However, most individual distributions are **not** rolled over because they consist of smaller amounts made to younger workers. Even relatively small sums can compound into nontrivial portions of a person's final retirement plan benefit over a period of decades.

It appears that retirement saving through tax-favored plans is offset to some extent by decreased saving or dissaving in other areas. Overall, personal saving rates have dropped while retirement saving as a percentage of personal saving has risen, confirming the theory of substitution of retirement saving for other saving.

The fact that a greater share of the savings is from retirement plans creates public pressure for politicians to provide easier access to such funds. This has to be considered as a threat to retirement security. Other countries such as Switzerland need to address this policy issue as early as possible and resolve it within their acceptable cultural norms.

## **Impact on Employees, Employers and Retirement Plan Administration**

### ***Positive Correlation between Vesting Changes and Worker Mobility***

There appears to be a positive correlation between vesting changes and worker mobility. As worker tenure declined in the late 1970s and early 1980s, employers responded by offering more DC plans with shorter vesting schedules than found in traditional DB plans. Congress soon followed by enacting legislation in 1986, replacing the 10-year cliff and 5 to 15 year graded vesting requirements under ERISA and the Internal Revenue Code with new 5-year cliff and 7-year graded vesting. After employers changed their vesting schedules to comply with the new law, worker mobility continued to rise. (Proposed legislation (H.R. 1301) would change the vesting schedule on matching contributions to 3-year cliff/ 5-year graded, furthering the trend toward worker mobility.) Thus, there is a positive correlation between vesting changes and worker mobility. Worker mobility tends to increase when the rate of younger workers entering the workforce increases.

### ***Relationship between Worker Mobility and Plan Type (DB or DC)***

DB plans encourage employees (especially older ones) to continue service until reaching the plan's normal or early retirement age. For example, a worker who is employed by several employers under a series of DB plans with final average pay formulas will receive a sum of DB retirement benefits from various plans that will be smaller than if he or she had been consistently covered under one plan by one sponsor, under which he could apply all his years of service to his final average pay with that sponsor.

Mobile workers who are covered under various DC plan arrangements and who roll their full benefits to another qualified plan or an IRA when changing employers may receive the same retirement benefits as workers covered under one DC plan for their entire career. This fact and the fact that DC plans are more likely to accept rollovers explains why DC plans are considered to be more portable from job to job than DB plans.

The EBRI data clearly shows a correlation between worker mobility and the increase in DC assets. However, it is important to note that despite the DC plan growth, both the Hewitt data and the EBRI data show that DB plans are still a very important part of the private retirement system in the U.S.

### ***Relationship between Training/Education Payoff and Vesting/Plan Type (DB or DC)***

Employers may wish to implement a DB approach with a longer vesting schedule to encourage employee tenure, especially if the employer believes long-term employees make special contributions that are not reflected in wage payments. These include fostering of firm loyalty and transmission of technical skills from older to younger generations. Long-term workers may lower employers' expenses for recruiting and training new employees. A possible drawback to a DB approach, which delays the payoff until late in the career, is that workers who may be better off leaving the firm may be influenced to stay until the real payoff occurs at early or normal retirement age.

## **Evaluation and Expectation for the Future:**

Several changes of 401(k) plans are currently under consideration:

- **Portability and Savings Rate.** Current tax law encourages rollovers because a direct rollover avoids the 20% withholding tax and the 10% penalty tax. This tends to help portability and savings. Proposed legislation would provide a further boost to portability and savings by allowing the transfer of retirement money between different types of plans, e.g., 403(b) and 401(k) plans. Clearly, the trend in the future will be increased portability due also to the addition of various new IRA opportunities, e.g., Roth IRAs and Education IRAs, as well as proposals like permitting rollovers of **after-tax** amounts.
- **Vesting.** New rules proposed by President Clinton and members of Congress (e.g., H.R. 1301) would enhance portability by changing the vesting schedule on employer matching contributions from the current 3 to 7 year graded/5 year cliff to 2 to 5 year graded/3 year cliff.
- **Legal Restrictions.** Possible new legislation would bring in a controversial requirement that all 401(k) distributions have spousal consent. On the other hand, proposed legislation could ease restrictions by eliminating or increasing the limits on certain plan contributions.

# Bibliography

- 
- Assessing Social Security Reform Alternatives*. Employee Benefit Research Institute, 1997.
- Atkins, G. Lawrence, *Spend It or Save It—Pension Lump-Sum Distributions and Tax Reform*, Employee Benefit Research Institute, 1986.
- Brostek, Michael, *Private Pensions – Plan Features Provided by Employers That Sponsor Only Defined Contribution Plans*, in the form of a letter to GAO Report, January 5, 1998.
- A Framework for Analyzing and Comparing Social Security Policies*, Employee Benefit Research Institute Issue Brief, March, 1997.
- Fundamentals of Employee Benefit Programs*, Employee Benefit Research Institute, Fifth Edition, 1997.
- Graham, Andrew R., *Retirement Income – Policy or Pandering? A Fresh Look at Social Security Reform and the Private Pension System*.
- Hybrid Retirement Plans: The Retirement Income System Continues to Evolve*, Employee Benefit Research Institute Special Report, March, 1996.
- Large Plan Lump-Sums: Rollovers and Cashouts*, Employee Benefit Research Institute Issue Brief, August, 1997.
- Lump-Sum Distributions: Fulfilling the Portability Promise or Eroding Retirement Security?*, Employee Benefit Research Institute Issue Brief, October, 1996.
- McDonnell, Ken, Paul Fronstin, Kelly Olsen, Pamela Ostuw, Jack VanDerhei, and Paul Yakoboski, *Employee Benefit Research Institute Databook on Employee Benefits*, Fourth Edition, 1997.
- Mitchell, Daniel J., *A Brief Guide to Social Security Reform*, in the form of a letter to Heritage Foundation Reports, August 7, 1997.
- Olsen, Kelly and Jack VanDerhei, *Defined Contribution Plan Dominance Grows Across Sectors and Employer Sizes. While Mega Defined Benefit Plans Remain Strong: Where We Are and Where We Are Going*: Employee Benefit Research Institute Special Report, October, 1997.
- Pension Funding and Taxation*, Employee Benefit Research Institute, 1994.
- Pensions In a Changing Economy*, Employee Benefit Research Institute, 1993.
- The Reality of Retirement Today: Lessons in Planning for Tomorrow*, Employee Benefit Research Institute Issue Brief, January, 1997.

*Retirement in the 21<sup>st</sup> Century...Ready or Not...*, Employee Benefit Research Institute, 1994.

*Salaried Employee Benefits Provided by Major U.S. Employers in 1990 and 1995, A Comparison Study*, Hewitt Associates LLC, 1996.

*Survey Findings: 401(k) Trends and Experience*, Hewitt Associates LLC, 1997.

Turner, John A. (ed.) and Lorna M. Dailey (ed.), *Pension Policy: An International Perspective*, U.S. Department of Labor, Pension and Welfare Benefits Administration, 1990.

Turner, John A. (ed.) and Daniel J. Beller (ed.), *Trends in Pensions*, U.S. Department of Labor, Pension and Welfare Benefits Administration, 1992.

*What Is the Future for Defined Benefit Plans?*, Employee Benefit Research Institute, 1989.

Yakoboski, Paul and Jennifer Dickemper, *Increased Saving But Little Planning: Results of the 1997 Retirement Confidence Survey*, Employee Benefit Research Institute Issue Brief, November, 1997.

*401(k) Pension Plans: Loan Provisions Enhance Participation But May Affect Income Security for Some*, U.S. General Accounting Office, October, 1997.

Beilage 12

# **Fragenkatalog**

# KGP-Seminare 1998

## Flexibilität in der Personalvorsorge

### Wirkungsanalyse BSV

#### Kennzahlen der teilnehmenden Pensionskasse

	Privatrechtlich	Öffentlich-rechtlich
Pensionskasse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	PK einer Firma oder Konzern	Sammel-, Gemeinschafts- stiftung
Organisationsform	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anzahl aktive Versicherte (gerundet)	<input type="checkbox"/>	- 200
	<input type="checkbox"/>	201 - 500
	<input type="checkbox"/>	501 - 5'000
	<input type="checkbox"/>	5'001 - 20'000
	<input type="checkbox"/>	+ 20'001

#### 4. Flexibilitäten, welche die Pensionskassen zugunsten ihrer Versicherten eingeführt haben

Gewisse Flexibilitäten und Wahlmöglichkeiten gehören bei zahlreichen Pensionskassen zur langjährigen Tradition, andere sind erst in den letzten Jahren und auch nur vereinzelt in die Praxis umgesetzt worden.

##### 4.1. Langjährige Praxis der 2. Säule

Sieht Ihre Pensionskasse für die Versicherten die folgenden Flexibilitäten vor ?	ja	nein
1. Freiwillige Umwandlung der Altersrente in Kapital (oder umgekehrt) bis zu 100 %	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Teilweise Umwandlung der Altersrente in Kapital (oder umgekehrt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Flexible Pensionierung mit kostenneutralen Kürzungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Flexible Pensionierung zu Vorzugsbedingungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Freiwilliger Einkauf in den Vorsorgeplan, jederzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

##### 4.2. Neuere Ansätze

Sieht Ihre Pensionskasse für die Versicherten die folgenden Flexibilitäten heute schon vor ?	ja	nein
1. Wahlmöglichkeiten hinsichtlich einer individuellen Anlagestrategie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Wahlmöglichkeiten zwischen verschiedenen Niveaus des Arbeitnehmerbeitrages	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Teilweise Gestaltungsfreiheit hinsichtlich der Risikoleistungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ausdehnung der Hinterlassenenleistungen auf Konkubinatsleistungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

##### 4.3. Weitere Flexibilitäten in der Praxis ?

Sieht Ihre Pensionskasse für die Versicherten weitere Flexibilitäten vor, wenn ja, welche ?

1. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## 5. Sind zugunsten der Versicherten weitere, für die Pensionskassen *freiwillige*, Flexibilitäten wünschbar ?

Es stellt sich die Frage, ob weitere Flexibilitäten und Wahlmöglichkeiten den Versicherten eröffnet werden sollten und was die Auswirkungen einer solchen Entwicklung wären. Wir setzen dabei voraus, dass die Pensionskassen frei entscheiden könnten, ob und in welchem Umfang sie von dieser Gestaltungsfreiheit Gebrauch machen wollen.

### 5.1. Wünschbare weitere Flexibilitäten

Die folgenden Aussagen beinhalten Feststellungen hinsichtlich der Flexibilität in Pensionskassen. Wir bitten Sie, Ihre Meinung zu den einzelnen Aussagen darzulegen (1 = ich stimme absolut zu / 4 = ich kann absolut nicht zustimmen)



	1	2	3	4
1. In gewissen Kaderkassen werden neu Anlagestrategien auf individueller Basis zur Auswahl angeboten. Diese Praxis wird sich in Kaderkassen verallgemeinern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Die Ausdehnung dieser Praxis auf Basispensionskassen ist wünschenswert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Das Angebot an Anlagestrategien muss sich auf Strategien beschränken, welche den technischen Zins von bspw. 4 % garantieren, anders gesagt, das Mass der Risikofreudigkeit darf nicht jedem Versicherten frei überlassen werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Eine freiere Wahl des Arbeitnehmerbeitrages ist wünschbar, bspw. zwischen 50 % und 100 % des Arbeitgeberbeitrages	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Auch ein überparitätischer Arbeitnehmerbeitrag muss zulässig sein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Bei vorgegebener Finanzierung muss den Versicherten die Wahl verschiedener Leistungspakete angeboten werden können (zum Beispiel ausgerichtet auf Alter, Geschlecht oder Zivilstand)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Die flexible Pensionierung ist heute schon stark verbreitet. Das Mindestrücktrittsalter muss gesenkt werden können, bspw. bis zum Alter von 55 Jahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Den Rentnern muss ebenfalls eine Flexibilität zugestanden werden können, so beispielsweise die freie Gewichtung zwischen Altersleistung und Ehegattenleistung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Den Pensionskassen muss bei der Gestaltung der Begünstigtenordnung mehr Freiraum zugestanden werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 5.2. Vorschläge der Teilnehmer

In welchem Bereich und in welcher Form sind weitere Flexibilitäten aus Ihrer Sicht wünschbar ?

---

---

---

---

---

---

---

### 5.3. Auswirkungen der Flexibilität

Die folgenden Aussagen beinhalten Feststellungen hinsichtlich der Flexibilität in Pensionskassen. Wir bitten Sie, Ihre Meinung zu den einzelnen Aussagen darzulegen (1 = ich stimme absolut zu / 4 = ich kann absolut nicht zustimmen)				
	1	2	3	4
1. Mehr individuelle Flexibilität wird für die Versicherten die Attraktivität der 2. Säule deutlich steigern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Jeder Schritt in Richtung individuelle Flexibilität verstärkt die Entsolidarisierung in der beruflichen Vorsorge. Diese Entwicklung ist in Kauf zu nehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Eine stärkere Individualisierung wird strengere Regelungen hinsichtlich Gesundheitsvorbehalte nach sich ziehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Die Versicherten werden in der Praxis regen Gebrauch von den angebotenen Flexibilitäten machen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Im Zusammenhang mit der Einführung verschiedener Flexibilitäten im Vorsorgeplan ist mit einem starken administrativen Mehraufwand zu rechnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Eine grössere Flexibilisierung gefährdet die sozialpolitische Stellung der 2. Säule (Verwischung von 2. und 3. Säule)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Eine grössere Flexibilisierung gefährdet die personalpolitische Stellung der 2. Säule (Desinteresse der Arbeitgeber)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Eine grössere Flexibilisierung gefährdet die vorsorgepolitische Zielsetzung der 2. Säule (unangemessene Entscheidungen der Versicherten)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Die Vorschrift der Planmässigkeit hat ihre tiefere sozialpolitische Rechtfertigung verloren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Die Planmässigkeit ist in erster Linie eine steuerrechtliche Leitplanke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 6. Sind zugunsten der Versicherten weitere, für die Pensionskassen *obligatorische*, Flexibilitäten wünschbar ?

Das Gesetz über die Wohneigentumsförderung wurde den Pensionskassen im Jahre 1995 nicht nur als Möglichkeit eröffnet, sondern ihnen aufgezwungen. Man kann sich gleichermassen fragen, ob der Grundsatz einer grösseren Flexibilität zugunsten der Versicherten den Pensionskassen lediglich erlaubt werden soll, oder ob man diesen Grundsatz sogar als Zwang und somit als klare Einschränkung der heutigen Gestaltungsfreiheit erklären müsste.

Die folgenden Aussagen beinhalten Feststellungen hinsichtlich der Flexibilität in Pensionskassen. Wir bitten Sie, Ihre Meinung zu den einzelnen Aussagen darzulegen (1 = ich stimme absolut zu / 4 = ich kann absolut nicht zustimmen)



	1	2	3	4
1. Das Gesetz soll den Pensionskassen lediglich die Möglichkeit geben, freiwillig gewisse individuelle Flexibilitäten für ihre Versicherten einzuführen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Das Gesetz soll vielmehr den Pensionskassen die Einführung gewisser individueller Flexibilitäten für ihre Versicherten zum Zwang machen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ein Zwang zur Flexibilisierung gefährdet den Willen der Arbeitgeber überobligatorische Leistungen mitzufinanzieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Die Vorsorgebedürfnisse der Versicherten würden mit der Flexibilisierung wesentlich besser abgedeckt als heute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Eine vollständige Individualisierung der beruflichen Vorsorge muss den Pensionskassen vorgeschrieben werden, damit eine Verbreitung der flexiblen Lösungen gefördert werden kann	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn überhaupt, auf welche Flexibilitäten müsste sich dieser Zwang ausdehnen :

1. Hundertprozentige Umwandlung von Rente in Kapital (und umgekehrt) ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Flexible Pensionierung ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Individuelle Anlagestrategie ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Freiere Wahl des Beitragsniveaus für die Versicherten ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Bedürfnisgerechtere individuelle Gestaltung der Leistungspalette ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wo sehen Sie die grössten Vorteile eines Zwanges ?

---

---

---

---

Was ist der Preis, der für einen solchen Zwang voraussichtlich bezahlt werden muss ?

---

---

---

---

Beilage 13

# **Auswertung der Fragebogen**

**KGP-Seminare 1998**

**Flexibilität in der Personalvorsorge**

**Wirkungsanalyse BSV**

*"Appendix to Report"*

## Kennzahlen der Teilnehmer und ihren Pensionskasse

---

### Pensionskasse

---

79.8% Privatrechtlich

20.2% Öffentlich-rechtlich

---

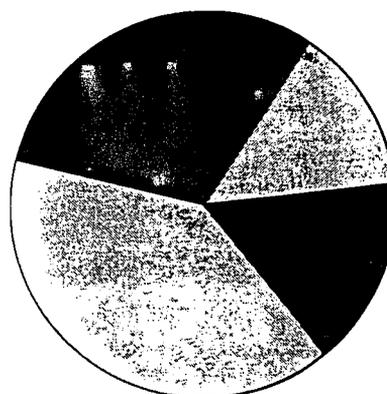
### Organisationsform

---

77.2% PK einer Firma oder Konzern

22.8% Sammel-, Gemeinschaftsstiftung

Anzahl aktive Versicherte (gerundet)	
- 200	14.2%
201-500	15.9%
501-5000	39.7%
5001-20000	18.8%
+ 20000	11.4%
Totals	100.0%



Anzahl aktive Versicherte (gerundet)



## 4. Flexibilitäten, welche die Pensionskassen zugunsten ihrer Versicherten eingeführt haben

### 4.1. Langjährige Praxis der 2. Säule

Sieht Ihre Pensionskasse für die Versicherten die folgenden Flexibilitäten vor?

	Frequencies:		
	Yes	No	Totals
1. Freiw. Umwandlung Altersrente in Kapital (oder umgekehrt) bis 100 %	41.7%	58.3%	100.0%
2. Teilweise Umwandlung Altersrente in Kapital (oder umgekehrt)	68.1%	31.9%	100.0%
3. Flexible Pensionierung mit kostenneutralen Kürzungen	70.8%	29.2%	100.0%
4. Flexible Pensionierung zu Vorzugsbedingungen	47.3%	52.7%	100.0%
5. Freiwilliger Einkauf in den Vorsorgeplan, jederzeit	83.3%	16.7%	100.0%

### 4.2 Neuere Ansätze

Sieht ihre pensionskasse für die versicherten die folgenden flexibilitäten heute schon vor?

	Frequencies:		
	Yes	No	Totals
1. Wahlmöglichkeiten für individuelle Anlagestrategie	2.4%	97.6%	100.0%
2. Wahl zwischen verschiedenen Niveaus des AN-Beitrags	4.5%	95.5%	100.0%
3. Teilweise Gestaltungsfreiheit hinsichtlich Risikoleistungen	5.2%	94.8%	100.0%
4. Ausdehnung Hinterlassenenleistungen auf Konkubinatsleistungen	20.8%	79.2%	100.0%

## 5. Sind zugunsten der Versicherten weitere, für die Pensionskassen freiwillige, Flexibilitäten wünschbar ?

### 5.1 Wünschbare weitere flexibilitäten

Die folgenden Aussagen beinhalten Feststellungen hinsichtlich der Flexibilität in Pensionskassen. Wir bitten Sie, Ihre Meinung zu den einzelnen Aussagen darzulegen (1 = ich stimme absolut zu / 4 = ich kann absolut nicht zustimmen)

	Frequencies:				Totals
	1	2	3	4	
1. Verallgemeinerung Angebot gewisser Kaderkassen für individuelle Anlagestrategien	31.8%	35.6%	20.1%	12.5%	100.0%
2. Wünschenswerte Ausdehnung dieser Praxis auf Basis-PK	9.9%	16.9%	24.7%	48.5%	100.0%
3. Angebot Anlagestrategien auf techn.Zins 4 % beschränken Risikofreudigkeit des Versicherten eingeschränkt	53.0%	22.3%	12.0%	12.7%	100.0%
4. Freiere Wahl des AN-Beitrags erwünscht, zwischen 50 % und 100 % des AG-Beitrags	25.6%	21.1%	19.9%	33.4%	100.0%
5. Auch überparitätischer AG-Beitrag muss zulässig sein	29.7%	24.5%	17.2%	28.6%	100.0%
6. Versicherten bei vorgegebener Finanzierung Wahl anbieten ausgerichtet auf Alter, Geschlecht, Zivilstand	32.3%	27.9%	19.3%	20.4%	100.0%
7. Flexible Pensionierung bereits stark verbreitet, Mindestrücktrittsalter bis auf Alter 55 senken	43.4%	29.7%	15.3%	11.6%	100.0%
8. Rentner ebenfalls Flexibilität zugestehen, z.B. freie Gewichtung zwischen Alters- und Ehegattenleistung	22.2%	29.3%	25.8%	22.7%	100.0%
9. PK braucht mehr Freiraum bei der Gestaltung der Begünstigtenordnung	45.9%	29.8%	14.0%	10.3%	100.0%

### 5.3. Auswirkungen der Flexibilität

Die folgenden Aussagen beinhalten Feststellungen hinsichtlich der Flexibilität in Pensionskassen. Wir bitten Sie, Ihre Meinung zu den einzelnen Aussagen darzulegen (1 = ich stimme absolut zu / 4 = ich kann absolut nicht zustimmen)

	Frequencies:				
	1	2	3	4	Totals
1. Attraktivität 2. Säule durch mehr individuelle Flexibilität für Versicherte deutlich gesteigert	28.4%	41.9%	21.8%	8.0%	100.0%
2. Mehr individuelle Flexibilität verstärkt Entsolidarisierung, muss in Kauf genommen werden	36.7%	31.9%	21.1%	10.2%	100.0%
3. Stärkere Individualisierung: strengere Regelung bei Gesundheitsvorbehalten	37.6%	32.3%	20.3%	9.8%	100.0%
4. Versicherte werden regen Gebrauch von angebotenen Flexibilitäten machen	7.4%	30.6%	50.3%	11.7%	100.0%
5. Einführung verschiedener Flexibilitäten heisst, starker administrativer Mehraufwand	77.7%	14.9%	5.4%	2.1%	100.0%
6. Grössere Flexibilisierung gefährdet sozialpolitische Stellung 2. Säule (Verwischung von 2. und 3. Säule)	42.2%	35.1%	14.1%	8.7%	100.0%
7. Grössere Flexibilisierung gefährdet personalpolitische Stellung 2. Säule (Desinteresse AG)	32.5%	35.0%	21.7%	10.8%	100.0%
8. Grössere Flexibilisierung gefährdet vorsorgepolitische Zielsetzung 2. Säule (Entscheidungen Versicherte)	35.5%	39.7%	19.3%	5.4%	100.0%
9. Vorschrift der Planmässigkeit verliert sozialpolitische Rechtfertigung	20.4%	29.8%	28.2%	21.5%	100.0%
10. Planmässigkeit ist in erster Linie steuerrechtliche Leitplanke	22.8%	34.8%	26.3%	16.1%	100.0%

## 6. Sind zugunsten der Versicherten weitere, für die Pensionskassen obligatorische, Flexibilitäten wünschbar ?

Die folgenden Aussagen beinhalten Feststellungen hinsichtlich der Flexibilität in Pensionskassen. Wir bitten Sie, Ihre Meinung zu den einzelnen Aussagen darzulegen (1 = ich stimme absolut zu / 4 = ich kann absolut nicht zustimmen)

	Frequencies:				
	1	2	3	4	Totals
1. Gesetz lediglich Möglichkeit für PK, freiwillig gewisse individuelle Flexibilitäten einzuführen	61.4%	24.1%	7.4%	7.1%	100.0%
2. Gesetz soll vielmehr PK zwingen, individuelle Flexibilitäten für Versicherte einzuführen	9.1%	10.1%	25.7%	55.1%	100.0%
3. Zwang zur Flexibilisierung gefährdet AG-Willen überobligatorische Leistungen mitzufinanzieren	45.9%	30.3%	17.0%	6.8%	100.0%
4. Vorsorgebedürfnisse der Vers. würden mit Flexibilisierung wesentlich besser abgedeckt als heute	9.6%	27.5%	38.5%	24.3%	100.0%
5. vollständige Individualisierung muss PK vorgeschrieben werden, um Verbreitung flexibler Lösungen zu fördern	5.5%	10.7%	19.8%	64.0%	100.0%

Wenn überhaupt, auf welche Flexibilitäten müsste sich dieser Zwang ausdehnen :

	Frequencies:				
	1	2	3	4	Totals
1. 100 %ige Umwandlung von Rente in Kapital (und umgekehrt) ?	37.1%	18.1%	14.7%	30.1%	100.0%
2. Flexible Pensionierung ?	73.1%	19.8%	3.7%	3.4%	100.0%
3. Individuelle Anlagestrategie ?	10.6%	20.0%	30.4%	39.0%	100.0%
4. Freiere Wahl des Beitragsniveaus für Versicherten ?	15.0%	22.9%	26.2%	35.9%	100.0%
5. Bedürfnisgerechtere individuelle Gestaltung der Leistungen?	19.5%	30.9%	23.3%	26.3%	100.0%

Beilage 14

**Kurzbericht PPCmetrics über die  
Auswirkungen auf die Kapitalmärkte**

## Die freie Wahl der Pensionskasse und ihre Auswirkungen auf die Kapitalmärkte

### Ausgangspunkt

Im vorliegenden Bericht werden einige der sich mit einer freien Wahl der Pensionskasse stellenden Fragen und Problemstellungen bezüglich Kapitalmärkte aufgezeigt. Dabei wird einzig die Aktivseite der Pensionskassenbilanzen (der Anlagebereich) betrachtet. Es gilt zudem zu beachten, dass einige der Auswirkungen auf die Kapitalmärkte massgeblich von der Form und dem Umfang der „freien Wahl“ abhängig sind. Bei dieser freien Wahl sind mehrere Ausprägungen der gleichen Grundidee denkbar, deren Konsequenzen für die Kapitalmärkte sich vermutlich unterscheiden würden. Insbesondere das Ausmass der Auswirkungen ist von der genauen Ausgestaltung der freien Wahl abhängig. Im folgenden werden zwei Varianten näher beleuchtet: a) Die freie Wahl erstreckt sich auf die gesamte zweite Säule, soweit der Arbeitnehmer auch einen Teil der Beiträge leistet. b) Die freie Wahl erstreckt sich „nur“ auf den obligatorischen Teil resp. auf die heute dem BVG unterstellten Kassen.

### a) Grundhypothesen:- Variante volle freie Wahl

Die freie Wahl der Pensionskasse führt dazu, dass ein intensiver Wettbewerb unter den Pensionskassen entsteht. Ein entscheidendes Kriterium für den Erfolg einer Pensionskasse wird die erzielte *Rendite* sein. Die Rendite hängt zum einen vom *Anlageerfolg* und zum andern von den *Kosten*<sup>1</sup> ab. Jede Pensionskasse, die in einem freien Markt überleben will, muss bei beiden Kriterien zu den Marktführern gehören. Obwohl schon heute viele Pensionskassen diesen beiden Erfolgsgrössen einen hohen Stellenwert zuschreiben, würde zweifelsfrei deren Bedeutung noch sehr stark steigen.

Bei den **Kosten** sind drei Kostenbereiche zu unterscheiden:

1. Vermögensverwaltungskosten: Diese können entweder intern (Infrastrukturkosten, Lohn Portfoliomanager, etc.) oder extern (Vermögensverwaltungsgebühren) anfallen.
2. Eng mit den Vermögensverwaltungskosten sind die Vermögensverwaltungsspesen verbunden. Damit werden Kosten bezeichnet, die entstehen, weil Wertschriften und Immobilien gehandelt werden und/oder aufbewahrt werden müssen. Eine wichtige Stellung darin nehmen die Transaktionskosten, Börsenspesen, Stempelabgaben, Maklergebühren und die eigentlichen Depotgebühren ein.
3. Ebenfalls nicht zu vergessen sind die intern und extern anfallenden Kosten, welche sich mit der Überwachung der Anlagetätigkeit ergeben. Teilweise erscheinen

---

<sup>1</sup> Kosten in Zusammenhang mit der Anlagetätigkeit.



diese Kosten (interne Revision, externe Revision, externes Controlling) in den Erfolgsrechnungen der Pensionskassen. Die Kosten der staatlichen Aufsichtsbehörden hingegen sind nirgends direkt ersichtlich.

Alle drei Kostentypen sind direkt durch die Pensionskassen beeinflussbar. Es stellt sich die Frage, wie sich ein Übergang zu einer freien Wahl der Pensionskasse auf die einzelnen Kostenbereiche auswirken würde und welche Konsequenzen dies auf die Kapitalmärkte hätte. Da in vielen Kostenbereichen sogenannte positive Skaleneffekte zu erwarten sind (sinkende Durchschnittskosten bei steigendem Anlagevolumen), ist damit zu rechnen, dass die Kostenseite zu einem Konzentrationsprozess bei den Pensionskassen führen wird.

Es stellen sich in diesem Zusammenhang eine Reihe interessanter Fragen:

- Wird der Konzentrationsprozess dazu führen, dass Pensionskassen ihr Anlagevermögen vermehrt selbst verwalten und auf die Vermögensverwaltungstätigkeit von Banken und Versicherungen verzichten?
- Verändern sich die Pensionskassenmarktsegmente zuungunsten von Sammelstiftungen und damit zuungunsten von Versicherungen?
- Schliessen sich Pensionskassen vermehrt zu Pools zusammen, um einzelne Anlagesegmente gemeinsam und damit billiger bearbeiten zu können?
- Wie verändert sich die Stellung bisheriger Pooleinrichtungen wie Anlagestiftungen? Führt die höhere Durchschnittsgrösse der Pensionskassen dazu, dass indirekte Anlageformen nur noch in Nebensegmenten attraktiv bleiben?
- Wird der Kostendruck dazu führen, dass vermehrt auf aktive Anlagestrategien verzichtet wird und Benchmark orientiert passiv investiert wird?
- Welche Auswirkungen ergeben sich auf die Angebotsseite? Führt der Kostendruck auf die Vermögensverwaltungsgebühren und Courtagesätzen zu einer verstärkten Konzentrationsprozess bei den Banken?
- Wie wird sich die Anlageorganisation verändern, damit einerseits eine hohe Marktnähe und andererseits eine kostengünstiges Controlling gewährleistet wird?
- Ergeben sich volkswirtschaftliche Wohlfahrtsgewinne, weil die Überwachungsaufgabe der Aufsichtsbehörden vereinfacht wird?

In jedem Fall ist damit zu rechnen, dass bisher durch die Arbeitgeberfirmen gewährte indirekte Quersubventionierungen (Infrastruktur, Personal, etc.) wegfallen werden. Es ist zu prüfen, ob dieser Faktor wiederum kleinere Kassen überdurchschnittlich stark treffen wird.



Der **Anlageerfolg** hängt massgeblich von drei Faktoren ab:

1. Die Strategie legt die langfristig gültige Aufteilung in die verschiedenen Anlagekategorien fest. Die Anlagestrategie sollte so gewählt werden, dass sie der objektiven Risikofähigkeit der Pensionskasse resp. der Versicherten entspricht.
2. Das Markt-Timing bestimmt, wann und um wieviel einzelne Teilmärkte über- resp. untergewichtet werden.
3. Die Titel-Selektion schliesslich legt fest, welche einzelnen Titel (Aktien, Obligationen, Liegenschaften) konkret ge- oder verkauft werden sollen.

In allen drei Faktoren können sich die Anbieter von Pensionskassenleistungen unterscheiden. Im Bereich der Strategie stellen sich einige Grundsatzfragen:

Wer stellt sicher, dass die Anlagestrategien mit der effektiven Risikofähigkeit des einzelnen Versicherten oder Versichertengruppen korrespondiert? Und wer trägt diesbezüglich die Verantwortung?

Wie kann verhindert werden, dass ein Wettbewerb der Kassen nicht zu überhöhten Anlagerisiken führt?

Wer überwacht die eingegangenen Anlagerisiken?

Ist die Strategie festgesetzt, dann kann eine vorteilhafte Titelselektion und/oder Marktselektion zu überdurchschnittlichen Anlageerfolgen führen. Eine Voraussetzung dazu ist, dass alle Anlagen marktwirtschaftlichen Kriterien genügen. Eine Pensionskasse im freien Wettbewerb ist daher dazu gezwungen, allfällige indirekte Vergünstigungen an Versicherte (Spezialhypotheken, verbilligte Mieten u.ä.) abzubauen. Allerdings hat diese Entwicklung schon heute eingesetzt.

Eine weitere interessante Frage in diesem Zusammenhang ist, ob Pensionskassen vermehrt zu aktiven Aktionären mit einer strikten Ausrichtung auf den Share Holder Value werden. Diese Entwicklung könnte zum einen davon begünstigt werden, dass die im Wettbewerb verbleibenden Pensionskassen grösser sind als die heutigen Pensionskassen und damit ihr relativer Anteil am Aktienkapital der Unternehmen, an denen sie sich beteiligen, steigt. Dadurch steigen sowohl ihre Einflussmöglichkeiten auf die Unternehmen wie auch die Verantwortung. Zum andern zwingt wiederum der Kostendruck zu einer strikten Orientierung am Gewinn. Eine grosse Bedeutung dürfte die konkrete Ausgestaltung der Verträge zwischen den Versicherten und den Anbietern erlangen. Kurzfristige Verträge könnten zu einem starken kurzfristigen Erfolgsdruck führen, was den langfristigen Charakter der Vorsorgegelder und der volkswirtschaftlichen Verantwortung der Beteiligten nicht in jedem Fall gerecht werden würde. Langfristige Verträge führen hingegen potentiell zu einer mangelnden Kontrolle der Anlageerfolge durch die Versicherten, da sie über keine geeignete



„Strafmassnahme“ bei ungenügenden Leistungen verfügen. Ineffiziente Strukturen könnten dann lange auf dem Markt überleben.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass es in vielen Fällen für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer suboptimal sein wird, eine eigene Pensionskasse zu unterhalten. Es ist daher mit einem starken *Konzentrationsprozess* zu rechnen.

Dieser Konzentrationsprozess hätte weitgehende Konsequenzen für den Finanzmarkt. Es ist sinnvoll, in diesem Zusammenhang zwischen kurzfristigen und langfristigen Entwicklungen zu unterscheiden.

- *Kurzfristige Auswirkungen*

Die allmählich aus dem Markt ausscheidenden Pensionskassen müssten in der Mehrheit der Fälle liquidiert werden, da den austretenden Versicherten, insbesondere wenn Versicherte einzeln und nicht als Gruppen wechseln, i.d.R. liquide Mittel und keine Anlagen mitgegeben werden müssten<sup>2</sup>. Diese (doppelte) Portfolioumschichtung hätte, je nach Tempo der Entwicklung und der gewählten Übergangsfrist, insbesondere auf die Börsenumsätze teils gravierende Auswirkungen. Auf der einen Marktseite wären die sich in der Liquidation befindlichen Kassen und auf der andern Marktseite die neuen Pensionskassen zu finden, welche die zufließenden Gelder wiederum in Vermögensanlagen transformieren müssten. Es sind grössere Unterschiede zwischen den einzelnen Kapitalmarktsegmenten zu erwarten.

Je nach den aufzulösenden resp. den zu bildenden Vermögensstrukturen könnten auch relative Preisverschiebungen einzelner Anlagekategorien untereinander erfolgen. Beispielsweise ist die Annahme plausibel, dass die neuen Kassen über einen grösseren Auslandanteil und weniger indirekte Anlagen verfügen würden als die alten Pensionskassen. Eine exakte Beantwortung dieser Frage würde eine Analyse sowohl des heutigen Ausgangspunktes (Bestände, Zielstrategien, geplante Änderungen) und der zu erwartenden neuen Strukturen bedingen. Am schwierigsten wäre die Lage zweifellos im Immobiliensegment. Gerade kleinere, traditionelle Kassen verfügen sehr oft über einen ansehnlichen Immobilienbestand, welcher regional konzentriert ist und auch nicht immer gewinnmaximierend verwaltet wird. Es ist kaum anzunehmen, dass die neuen Pensionskassen im gleichen Umfang und an peripheren Standorten Immobilien halten würden. Zudem werden die neuen Kassen, soweit es sich nicht um ökologische und/oder ethische Nischenkassen handelt, auch bei der Immobilienbewirtschaftung gezwungen sein, streng Rendite orientiert zu operieren.

---

<sup>2</sup> Eine besondere Beachtung verdient in diesem Zusammenhang die Regelung, wem freie Kassenmittel gehören. Wenn den Versicherten nur das eigene Deckungskapital mitgegeben wird, dann ist der Austritt aus der bestehenden Vorsorgeeinrichtung mit einem potentiell hohen finanziellen Verlust verbunden. Diese Hürde könnte dazu führen, dass Versicherte in einer ineffizienten Kasse bleiben, um diese Verluste zu verhindern. Zusätzlich würde jeder vorzeitige Austritt eines andern Versicherten dazu führen, dass die verbleibenden freien Stiftungsmittel pro Versichertem steigt. Dies würde die bereits geschilderte Tendenz zum Verbleib in einer ineffizienten Kasse zusätzlich verstärken. Es ist daher von hoher Dringlichkeit, dass eine pragmatische Lösung für die Verteilung der freien Stiftungsmittel (einschliesslich Schwangerschaftsreserven) gefunden wird.

Es ist aufgrund dieser zu erwartenden Entwicklungen deshalb wahrscheinlich, dass sich die Immobilienbewirtschaftung grundsätzlich verändern wird. Dies wird selbst dann der Fall sein, wenn die zu verkaufenden Objekte von den neuen Nachfragern absorbiert würden und sich daher keine Verschiebungen der Immobilienbestände zwischen dem Pensionskassensegment und den anderen Marktteilnehmern einstellten.

- *Langfristige Auswirkungen*

Die Hypothese scheint plausibel, dass die verbleibenden Anbieter von „Pensionskassenleistungen“ im Durchschnitt sehr gross sein werden und deshalb eine zentrale Stellung im Finanzmarkt einnehmen werden. Es ist daher plausibel anzunehmen, dass die heute wichtigen Finanzintermediäre (Banken und Versicherungen) sehr viel dafür investieren würden, selbst als Anbieter von Pensionskassenleistungen auftreten zu können. Da sie sowohl Infrastruktur-, Marktzugangs-, wie auch Knowhow Vorteile besitzen<sup>3</sup>, werden vermutlich die wichtigsten neuen Pensionskassen „Tochterunternehmungen“<sup>4</sup> von heutigen Finanzintermediären sein. Die Konzentration im Finanzsektor würde mit hoher Wahrscheinlichkeit gegenüber dem heutigen Umfeld eine neue Dimension erhalten: Im Extremfall würden sowohl bei den eigentlichen Finanzintermediären (Banken und Versicherungen) wie auch bei den primären Nachfragern (Pensionskassen) oligarchische Marktstrukturen existieren<sup>5</sup>. Dies könnte, neben den direkten Auswirkungen auf die Kapitalmärkte, zu schwerwiegenden Controllingproblemen bei der Überwachung der Anlagetätigkeit dieser Anbieter führen. Es ist beispielsweise abzuklären, inwiefern Interessenskonflikte zwischen den verschiedenen Unternehmensbereichen bei den Leistungsanbietern zu schweren Nachteilen bei den Versicherten führen könnten. Es gilt allerdings zu beachten, dass ausländische Anbieter potentiell vermehrt in den Markt einsteigen und damit die negativen Auswirkungen des Konzentrationsprozesses massgeblich mildern könnten. Es wäre daher in Hinblick auf eine freie Wahl der Pensionskasse sehr wichtig, dass die Bedingungen abgeklärt würden, unter denen der Schweizer Markt für ausländische Anbieter attraktiv würde.

Die sich verstärkende Professionalisierung der gesamten Anlagetätigkeit könnte auch Effekte auf heutige Nebensegmente des Kapitalmarkt haben. So könnte sich beispielsweise der Markt für Risikokapitalanlagen verändern, da es sich für die verbleibenden Anleger lohnen könnte, vermehrt die notwendige Infrastruktur selbst aufzubauen und weniger indirekte Anlagen (Fonds) einzusetzen. Auch andere Teil-

---

<sup>3</sup> Es ist zudem gut möglich, dass temporäre Quersubventionierungen zu anfänglich äusserst attraktiven Angeboten dieser Anbieter führen werden. Dies könnte ein weiterer beträchtlicher Wettbewerbsvorteil sein.

<sup>4</sup> Welche Rechtsform genau gewählt werden hängt von der genauen Struktur des rechtlichen Umfelds ab und lässt sich heute noch nicht abschätzen. Von entscheidender Bedeutung ist vielmehr, dass viele der neuen Pensionskassen entweder ökonomisch und/oder rechtlich von den heutigen Finanzintermediären abhängen werden.

<sup>5</sup> Falls überhaupt separate Strukturen notwendig wären. Denkbar wäre auch, dass Banken und Versicherungen nur eine neue Produktlinie „Pensionskassenpläne“ schaffen würden (analog zu Säule 3a).



märkte könnten eine rasante Entwicklung erleben (Hypothekaranlagen resp. Mortgage-Backed-Securities, etc.).

Die konkrete Ausgestaltung der freien Wahl hat starke Auswirkungen auf das daraus resultierende Anlageverhalten und damit auch auf die Kapitalmärkte. Eine zu klärende Frage wäre beispielsweise, ob die Leistungsanbieter zu einer Minimalverzinsung, beispielsweise von 4%, verpflichtet wären und welche Vor- oder Nachteile damit verbunden wären. Ein möglicher Nachteil, der bei einem Verzicht auf die Garantie entstehen könnte, liegt darin, dass sich die Risikobereitschaft der Versicherten gegenüber der heutigen Situation stark verändern könnte. Teilweise könnten unerwünschte Anreize zu überhöhtem Risiko und damit zu hohen Aktienanteilen entstehen. Dies wiederum könnte neben den negativen sozialpolitischen Konsequenzen auch zu Verzerrungen der Preise auf den Anlagemärkten führen.

### **Grundhypothesen:- Variante freie Wahl Obligatorium**

Wenn den Arbeitnehmern eine Wahlmöglichkeit im Bereich des Versicherungs-Obligatoriums eingeräumt wird, dann ist eine der für den Pensionskassen- und damit auch für den Kapitalmarkt entscheidenden Fragen diejenige bezüglich der Reaktion der Arbeitgeber. Die Arbeitgeber besitzen in diesem Szenario drei Möglichkeiten: a) Vollständiger Verzicht auf eine Pensionskasse. b) Schaffung einer überobligatorischen Stiftung. c) Schaffung einer Pensionskasse sowohl im obligatorischen- wie auch im überobligatorischen Bereich. Es lassen sich in diesem Zusammenhang einige Hypothesen aufstellen, welche allerdings eingehend abgeklärt werden sollten:

- Viele Arbeitgeber, deren Personalvorsorgeeinrichtungen bereits heute überobligatorische Leistungen ausschütten, werden auch in Zukunft nicht auf eine eigene (überobligatorische) Pensionskasse verzichten.
- Es scheint möglich, dass viele Arbeitgeber die überobligatorischen Leistungen insbesondere bei tieferen Einkommen abbauen würden. Einer der Hauptstossrichtungen des BVG, die zwangsweise Alterssicherung einer breiten Bevölkerungsschicht, würde daher potentiell gefährdet, wenn nicht der obligatorische Geltungsbereich des BVG ausgebaut würde.
- Die obligatorische Grundleistung werden in dem Fall vermutlich beim kostengünstigsten Anbieter eingekauft resp. direkt den Versicherten überlassen. Im obligatorischen Bereich würde daher ein extrem starker Konzentrationsprozess einsetzen, da dieser Bereich wenig individuelle Gestaltungsmerkmale ermöglicht und damit stark standardisiert ist.
- Die meisten Pensionskassen, die heute nur obligatorische Leistungen erbringen, würden daher auch in dieser Variante liquidiert. Insgesamt würden aber mehr Anbieter auf dem Markt verbleiben als bei einer komplett freien Wahl.

- 
- Der Splitt der beruflichen Vorsorge in einen obligatorischen Teil und einen überobligatorischen Teil, der bei vielen Versicherten zum Anschluss an zwei verschiedene Vorsorgewerke führen würde, wäre aus Gründen der Transparenz potentiell problematisch. Es müsste abgeklärt werden, welche minimalen standardisierten Informationen den Versicherten mindestens zugänglich gemacht werden müssten.
  - Es ist nicht abwegig zu vermuten, dass die Konzentration der obligatorischen Versicherung auf einige wenige Anbieter zu politisch Vorstössen führen würden, die eine Verschmelzung mit der notleidenden 1. Säule (Idee Volkspension) zum Ziel haben.

Die im Abschnitt „Variante volle freie Wahl“ beschriebenen möglichen Entwicklungen würden sich bei einer freien Wahl, die sich nur auf den obligatorischen Bereich beschränkt, primär im obligatorischen Segment abspielen. Die Kapitalmarkteffekte wären daher gegenüber der Variante volle freie Wahl etwas gedämpft.

## **Zusammenfassung**

Grundsätzlich dürften sich bei beiden Varianten ähnliche Entwicklungen abzeichnen: Im „freien“ Bereich wird ein starker Konzentrationsprozess einsetzen, den die bisherigen Anbieter von Finanzdienstleistungen direkt oder indirekt beherrschen dürften. Als temporäre Erscheinung muss mit der Liquidation von bestehenden Pensionskassen gerechnet werden. Da aber die „neuen“ Pensionskassen gleichzeitig als Nachfragen auftreten, dürften sich die Auswirkungen auf die relativen Preise der Finanzaktiva in Grenzen halten. Am stärksten wären die Auswirkungen vermutlich im Immobiliensektor.

Es muss an dieser Stelle betont werden, dass für eine fundiertere Analyse umfangreiche Forschungsmassnahmen (ev. im Rahmen eines nationalen Forschungsprogramms) notwendig wären. Bei den hier geschilderten möglichen Entwicklungen handelt es sich um eine erste Einschätzung der Lage.

Beilage 15

**Kurzbericht Hewitt Associates über  
die kulturellen Zwänge  
(Englisch)**

## Cultural implications of envisaged changes to occupational pension plans in Switzerland

October 1998

---

Argentina	Hong Kong SAR	Puerto Rico
Australia	India	Singapore
Austria	Indonesia	Slovenia
Belgium	Ireland	Spain
Brazil	Italy	Sweden
Canada	Japan	Switzerland
Czech Republic	Mexico	Thailand
Chile	Netherlands	United Kingdom
China	New Zealand	United States
France	Philippines	Venezuela
Germany	Poland	

---

To protect the confidential and proprietary information included in this material, it may not be disclosed or provided to any third parties without the approval of your organisation and Hewitt Associates Limited.

# Cultural implications of envisaged changes to occupational pension plans in Switzerland

---

## Introduction

The impact, effectiveness and ease of implementation of a new pension plan model defined by the "Bundesamt für Sozialversicherung" (BSV) will depend on many factors in addition to the actuarial, regulatory, logistical, technological and organisational issues involved. In this supplement to the report we comment on the cultural properties of the changes underpinning the envisaged model and the degree to which these are supported or impeded by typical Swiss work-related values. In addition, we will explore the degree to which the tri-cultural nature of the Swiss population is likely to have an impact on the manner in which the proposed changes are perceived and reacted to.

## Why is culture important in this context?

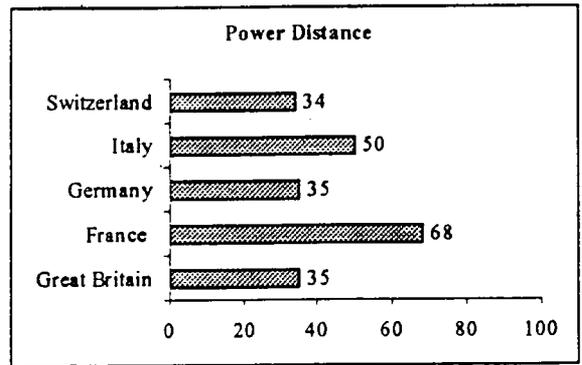
Culture is a manifestation of deeply held beliefs, values and attitudes that serve as guiding principles in peoples' lives. They are manifest within a specific population as collective preferences, which lead people to be pre-disposed towards one state of affairs rather than another. Clearly, therefore, if the characteristics of a new dispensation are consonant with the prevailing culture, there is less likelihood of a serious collision of values, which would jeopardise the implementation of the new system. In this connection it is important to distinguish between the dynamics of change and the impact of culture. People naturally resist change, often irrespective of whether the change is 'good' or 'bad.' A major transformation of the occupational pensions element of the Social security system in Switzerland will, without any doubt, present huge challenges for those managing and leading the process of change. In many respects, however, issues of culture go far deeper and are more intractable. The values at the heart of national culture represent the 'mental programming' of the population, and are at the core of employees' beliefs about the fundamental tenants of their work life: what is right or wrong, good or bad, moral or immoral, logical or paradoxical, ethical or unethical, and so on. Changes that challenge such deeply held beliefs are clearly likely to generate more intense employee resistance than those that are perceived as an administrative or statutory inconvenience. It is vital therefore that the BSV be fully aware of nature and extent of congruency between the principles and practices of the new free choice of pension plan model and the complexities of the Swiss national culture.

## The empirical basis of our analysis

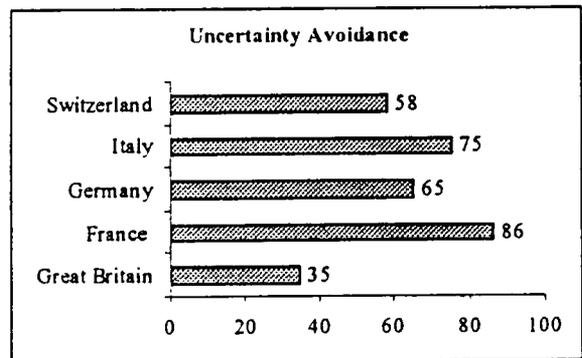
In assessing the congruence between the new pension plan model and the Swiss culture we will draw extensively on the theoretical framework and empirical data provided by Professor Dr Geert Hofstede. Professor Hofstede is the foremost authority in this field, and until his retirement was the founder and first Director of the Institute for Research on Intercultural Co-operation at the University of Limburg in the Netherlands.

Hofstede's research reveals that the substantial portion of the statistical variance between different national cultures can be accounted for by four factors:

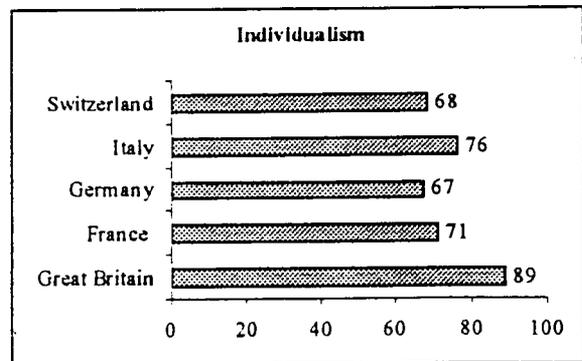
**Power Distance** – the extent to which the less powerful members of institutions and organisations within a country expect and accept that power is distributed unequally. It is expressed, for example through powerful state institutions, centralisation of authority ('dirigisme') and a sense of dependency by those with less power on those who have power.



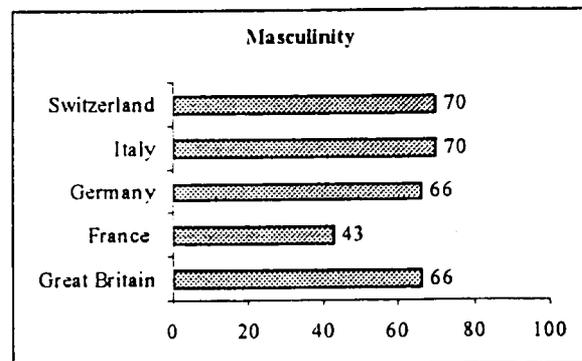
**Uncertainty avoidance** – the extent to which the members of a culture feel threatened by uncertain or unknown situations, and which is expressed, inter alia, through anxiety and the need for predictability and structure.



**Individualism** – pertains to societies in which the ties between individuals are loose; everybody is expected to look after themselves and their immediate families. The converse (collectivism) pertains to societies in which people are integrated into strong cohesive groups, which throughout their lifetime continue to protect them in exchange for loyalty and obedience.



**Masculinity** – the extent to which the dominant values of the society favour material success, a high standard of living, achievement, recognition and challenge, or, (femininity) the extent to which they favour good relationships, co-operation, quality of life, security, taking care of the less fortunate and nurturing of people.



In general, Switzerland has a cultural profile characterised by a small Power-Distance, a moderately high Uncertainty Avoidance, high Individualism and high Masculinity. However, culture is always a relative concept, and in a tri-cultural heritage environment, assessing the degree of alignment is not always straightforward since relative differences between the sub-cultures may be quite significant. In everyday, normal situations peoples' values will tend to be those shared across sub-cultures and described as 'Swiss,' and be revealed as predictable, characteristic behaviours. But when significant change is envisaged, or in times of crisis or hardship, or where fundamental needs are perceived to be threatened, people may revert to deeper, heritage values in determining where they stand and how they ought to behave vis-à-vis vital issues. In recent years we have seen many examples of this throughout Europe, notably in debates and decisions on aspects of the European Union. In these examples we see how rapidly 'European values' are discarded when national interest is perceived to be at stake. Since pension arrangements are closely linked to the fundamental issue of financial security, it is very likely that heritage values will come to the surface as the new arrangements form the topic of a national debate.

The graphs which accompany the four definitions above, contrast the intercultural data on the main national heritage groups in Switzerland with the revealed profile of the country as a whole. Data for Great Britain are shown in order to provide a comparative example.

### **The cultural properties of the new model**

The envisaged 'free choice' model has three specific characteristics which are critical from a cultural perspective:

1. *Employees will have a free choice of pension funds, and switching of funds will not incur financial penalties.* This change implies a cultural orientation of individualism and 'entrepreneurship' and intellectual autonomy. At the same it represents a major departure from the present arrangements where employees do not have investment choices and where the employer determines the investment return credited to the accounts. This aspect of choice aligns with the cultural orientation of greater tolerance of risk, ambiguity and uncertainty.
2. *Employees may affiliate to a pension fund with which they have no personal affiliation, and the fund is required to accept their affiliation.* This feature suggests a cultural orientation which shows a bias towards intellectual autonomy and a disregard for group affiliations, and which favours assertive action based on financial performance and other independent measures over any sense of loyalty. Where decisions about which fund to affiliate with are to be made on the basis of subjective judgement, albeit with the aid of comparative assessments, a predisposition towards high tolerance of uncertainty is indicated. Similarly, from an employer perspective the 'anonymity' of pension fund members and the unpredictability of numbers likely to affiliate with a particular fund is likely to require the same cultural profile.
3. *Where employees affiliate to a new fund, they must transfer reserves from their previous fund.* This requirement suggests a high tolerance for uncertainty, and less value placed on the security of what is tried and trusted. It is not unreasonable to assume a link in employees minds between security of tenure (i.e. the emotional identification with one's employer) and the security of financial investments associated with one's employer.

## **Alignment between the values underlying the BSV model, and Swiss culture**

The alignment between the national culture of Switzerland and the implicit cultural imperatives associated with some of the features of the BSV model as described above, may be assessed in terms of the following factors:

- Exercising choice
- Managing risk
- Greater individual and less employer \ company responsibility
- Perception of corporate power
- Need for openness and transparency

### **Exercising choice**

In general Switzerland has an Individualistic as opposed to a Collectivist culture. This may be seen as a preference for a loosely knit Social framework in which individuals are supposed to take care of themselves and their immediate families and in work related setting entails giving priority to personal goals over those of the group with which the individual is affiliated. On this dimension there are no significant differences between the French, German or Italian speaking parts of the country. At the same time the culture is characterised by an individualist mindset which favours individual responsibility, decision making and freedom of choice.

It would be reasonable to assume, therefore, that the individual choice of pension fund affiliation at the heart of the proposed new model is entirely consonant with the prevailing Swiss culture. Provided that the system is fair, its workings clear and to the demonstrable benefit of the individual (i.e. he or she is better off as a result) the introduction of choice is unlikely to collide with deeply held values. On the contrary, the notion of free choice may well be a long-felt need that has been masked by preoccupations with security and stability.

### **Managing risk**

This is a far more problematic area. On the one hand, Switzerland has an unequivocally Masculine culture, characterised by a preference for achievement, assertiveness and material success; characteristics shared with Germany and Italy, and to a lesser extent, France. (Although Switzerland has a distinct culture that is an amalgam of the language cultures it will, not surprisingly, tend to display the more prominent features of the French and Italian cultures in the Suisse Romande and the Ticino, respectively.) This decidedly Masculine culture will support *in theory* the 'performance ethos' of investment decision making and the forced commitment to a fund which the individual sees as providing the best option for their individual circumstances. However, in practice, the Swiss have not shown a great predilection for equity investments and 'playing the markets.' Stability with average returns is seen as preferable to high returns combined with high volatility. This is unsurprising, since the Swiss culture is revealed as one demonstrating a moderately high Uncertainty Avoidance, (again, shared with France, Germany and Italy) in which the members of the society feel uncomfortable with risk, uncertainty and ambiguity; this in turn leads them to support institutions which promise certainty and maintain conformity. In pensions terms the institutions which offer the greatest certainty and conformity may be deemed to be the Federal Government on the one hand and the employer who bears the full investment risk, on the other.

One could argue that the 'free choice' model being proposed by the BSV builds on the prevailing culture (i.e. one which is somewhat uncomfortable with ambiguity and excessive risk) by ensuring that the responsibility for investment income (and its accompanying financial uncertainties) is retained within a secure corporate entity. This is true but the basis of the

*relationship* with the entity is entirely different; people are free to choose but in a sense are also being forced to choose from an array of 'anonymous' companies. This imposed choice may trigger uncertainties and ambiguities with which many people may be uncomfortable.

From a Social Security Administration perspective the implications are clear: the BSV will need to position the new arrangements in a way which recognises the imperatives of security and stability, yet at the same time reinforces the benefits associated with choice and the stability of institutional pensions funds. Above all, strenuous efforts must be made to ensure that the process of choice is made as unambiguous as possible, and/or that accessible mechanisms exist which will assist employees to choose wisely without putting their financial security at risk. It will be important to demonstrate that what is occurring is 're-regulation' rather than wholesale de-regulation.

### **Greater individual and less employer \ company responsibility**

The revealed culture of Switzerland on the dimensions already described suggests that the diminution of the central role of the company in the relationship between employee and pension fund will be unlikely to trigger discomfort on the part of the majority of people. Indeed the history, tri-lingual heritage and cantonal system of local government of the country are entirely in keeping with the relatively minimalist amount of Federal or corporate intervention in the lives of the average citizen. The new BSV model is essentially a decentralised one that appears to mimic the national aversion to *dirigisme*. However, it must also be said that the new arrangements appear to constitute a greater burden for the individual. For those people who were happy enough for their employer and the Swiss social security system to take responsibility for their old age and disability, the new arrangements may be perceived as an unwelcome additional burden, the complex nature of which they are totally unprepared to handle. In addition it may be perceived as an attempt by the government to abdicate its responsibility for ensuring adequate retirement provision for its citizens. The culture is one which shows both an aversion to the excesses of State control and the power of large corporate entities, yet at the same time is reassured by the certainty and conformity which come from a clear regulatory framework and the knowledge that 'someone is in charge.' This combination leads to the expectation of 'the system' being a well oiled machine, capable of delivering uninterrupted superior performance without human (i.e. individual) intervention. People may well resist the new empowerment implicit in the new arrangements conceived by the BSV and resent having to make decisions which fall outside their comfort zone.

### **Perception of corporate power**

The reassurance that arises from the 'machine being well-oiled and efficient' is fundamentally different from the notion of centralised control. Switzerland has a culture that accepts only to a limited degree that it is legitimate for power and influence to be distributed unequally in organisations and institutions. However, this dimension shows significant variations between Germany (moderate acceptance,) Italy (moderate) and France (high acceptance.) It seems to be inevitable that with the implementation of the BSV model a higher concentration of investment power will reside in a smaller number of corporations. For the majority of employees these corporations may appear quite inaccessible and 'unsympathetic' and indeed difficult for individuals to identify with. The replacement of cosy, defined benefits, employer-based pension funds with impersonal mega-funds under powerful, centralised corporate control does not appear to align well with the cultural profile of Switzerland. On the other hand, large institutions have the potential to deliver better and more consistent returns, thus offering employees greater financial security in the long term. There is the potential for real conflict in this area as these two sets of preferences interact with one another. Inevitably BSV will be caught in the middle, with pressure being brought to bear upon it to resist untrammelled corporate influence and power

while at the same time allowing fund managers to apply the leverage which will result in superior investment performance.

### **Openness and transparency**

In navigating the introduction of the new pension plan model as defined by the BSV through the complex cultural waters of Switzerland a recurring theme emerges: the need to reduce potential ambiguities associated with the new model while encouraging employees to exercise and enjoy the benefits of choice. This needs to occur against a backdrop security, conformity and the expectation of a regulated and orderly society without excessive government intervention.

Fundamental to the successful launch and implementation of the model will be a high degree of openness and transparency, especially on the part of the funds themselves. Fund managers will need to be accessible and investment performance and strategies open and transparent. Even the most generous observer of the Swiss financial scene would agree that the words 'open' and 'transparent' are not the first words that come to mind when one thinks of its financial institutions and commercial organisations. The culture that nurtures the privacy and commitment to confidentiality is at the heart of the trust and confidence fundamental to the Swiss banking system. Paradoxically, aspects of the same culture may be also the barrier that makes it difficult for pension fund-holding institutions to achieve the requisite level of openness and transparency that will permit employees to embrace the new scheme wholeheartedly. Managing these paradoxes and the contradictions of culture will be crucial to assessing the overall impact of the new arrangements.

Neville Osrin MA C.Psychol MAIPA AFBPsS  
Organisational Effectiveness Practice  
Hewitt Associates  
Great Britain

October 1998

## ***Beiträge zur sozialen Sicherheit***

In dieser Reihe veröffentlicht das Bundesamt für Sozialversicherung Forschungsberichte (fett gekennzeichnet) sowie weitere Beiträge aus seinem Fachgebiet. Bisher wurden publiziert:

### ***Aspects de la sécurité sociale***

Sous ce titre, l'Office fédéral des assurances sociales publie des rapports de recherche (signalés en gras) ainsi que d'autres contributions relevant de son champ d'activité. Ont déjà été publiés:

### ***Aspetti della sicurezza sociale***

Sotto questo titolo, l'Ufficio federale delle assicurazioni sociali pubblica dei rapporti di ricerca (segnalati in grassetto) nonché altri contributi inerenti alla sua sfera d'attività. La maggior parte dei rapporti appare in tedesco e in francese.

	Bezugsquelle Bestellnummer Source N° de commande
<b>Forschungsbericht:</b> Wolfram Fischer, Möglichkeiten der Leistungsmessung in Krankenhäusern: Überlegungen zur Neugestaltung der schweizerischen Krankenhausstatistik. Nr. 1/94	EDMZ* 318.010.1/94 d
<b>Rapport de recherche:</b> Wolfram Fischer, Possibilités de mesure des Prestations hospitalières: considérations sur une réorganisation de la statistique hospitalière. N° 1/94	OCFIM* 318.010.1/94 f
<b>Rapport de recherche:</b> André Bender, M. Philippe Favarger, Dr. Martin Hoesli: Evaluation des biens immobiliers dans les institutions de prévoyance. N° 2/94	OCFIM* 318.010.2/94 f
<b>Forschungsbericht:</b> Hannes Wüest, Martin Hofer, Markus Schweizer: Wohneigentumsförderung – Bericht über die Auswirkungen der Wohneigentumsförderung mit den Mitteln der beruflichen Vorsorge. Nr. 3/94	EDMZ* 318.010.3/94 d
<b>Forschungsbericht:</b> Richard Cranovsky: Machbarkeitsstudie des Technologiebewertungsregister. Nr. 4/94	EDMZ* 318.010.4/94 d
<b>Forschungsbericht:</b> BRAINS: Spitex-Inventar. Nr. 5/94	EDMZ* 318.010.5/94 d
<b>Rapport de recherche:</b> BRAINS: Inventaire du Spitex. N° 5/94	OCFIM* 318.010.5/94 f
<b>Forschungsbericht:</b> Jacob van Dam, Hans Schmid: Insolvenzversicherung in der beruflichen Vorsorge. Nr. 1/95	EDMZ* 318.010.1/95 d

\* EDMZ = Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern

\* OCFIM = Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Bern

\* UCFSM = Ufficio centrale federale degli stampati e del materiale, 3000 Berna

\*\* BSV = Bundesamt für Sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern

\*\* OFAS = Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne

\*\* UFAS = Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Servizio informazione, 3003 Berna

	Bezugsquelle Bestellnummer Source N° de commande
<b>Forschungsbericht:</b> BASS: Tobias Bauer. Literaturrecherche: Modelle zu einem garantierten Mindesteinkommen. Nr. 2/95	EDMZ* 318.010.2/95 d
<b>Forschungsbericht:</b> IPSO: Peter Farago. Verhütung und Bekämpfung der Armut: Möglichkeiten und Grenzen staatlicher Massnahmen. Nr. 3/95	EDMZ* 318.010.3/95 d
<b>Rapport de recherche:</b> IPSO: Peter Farago. Prévenir et combattre la pauvreté: forces et limites des mesures prises par l'Etat. N° 3/95	OCFIM* 318.010.3/95 f
Bericht des Eidgenössischen Departementes des Innern zur heutigen Ausgestaltung und Weiterentwicklung der schweizerischen 3-Säulen-Konzeption der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge. Oktober 1995	EDMZ* 318.012.1/95 d
Rapport du Département fédéral de l'intérieur concernant la structure actuelle et le développement futur de la conception helvétique des trois piliers de la prévoyance vieillesse, survivants et invalidité. Octobre 1995	OCFIM* 318.012.1/95 f
Rapporto del Dipartimento federale dell'interno concernente la struttura attuale e l'evoluzione futura della concezione svizzera dei 3 pilastri della previdenza per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità. Ottobre 1995	UCFSM* 318.012.1/95 i
Universität Zürich, Interdisziplinäre Vorlesungsreihe 1995/96: Das neue KVG – Was ändert sich im Gesundheitswesen? Die Referate. Teil I	BSV** 96.217
Universität Zürich, Interdisziplinäre Vorlesungsreihe 1995/96: Das neue KVG – Was ändert sich im Gesundheitswesen? Die Referate. Teil II	BSV** 96.538
Interdepartementale Arbeitsgruppe "Finanzierungsperspektiven der Sozialversicherungen" (IDA FiSo 1): Bericht über die Finanzierungsperspektiven der Sozialversicherungen (unter besonderer Berücksichtigung der demographischen Entwicklung). Nr. 1/96	EDMZ* 318.012.1/96 d
Groupe de travail interdépartemental "Perspectives de financement des assurances sociales" (IDA FiSo): Rapport sur les perspectives de financement des assurances sociales (eu égard en particulier à l'évolution démographique). N° 1/96	OCFIM* 318.012.1/96 f
<b>Forschungsbericht:</b> Laura Cardia-Vonèche et al.: Familien mit alleinerziehenden Eltern. Nr. 1/96	EDMZ* 318.010.1/96 d
<b>Rapport de recherche:</b> Laura Cardia-Vonèche et al.: Les familles monoparentales. N° 1/96	OCFIM* 318.010.1/96 f
Bericht der Arbeitsgruppe "Datenschutz und Analysenliste / Krankenversicherung". Nr. 2/96	BSV** 96.567
Rapport du groupe de travail "Protection des données et liste des analyses / assurance-maladie". N° 2/96	OFAS** 96.568

\* EDMZ = Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern

\* OCFIM = Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Bern

\* UCFSM = Ufficio centrale federale degli stampati e del materiale, 3000 Berna

\*\* BSV = Bundesamt für Sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern

\*\* OFAS = Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne

\*\* UFAS = Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Servizio informazione, 3003 Berna

	Bezugsquelle Bestellnummer Source N° de commande
Berufliche Vorsorge: Neue Rechnungslegungs- und Anlagevorschriften; Regelung des Einsatzes der derivativen Finanzinstrumente; Verordnungstext / Erläuterungen / Fachempfehlungen. Nr. 3/96	EDMZ* 318.010.3/96 d
Prévoyance professionnelle: Nouvelles prescriptions en matière d'établissement des comptes et de placements. Réglementation concernant l'utilisation des instruments financiers dérivés. Texte de l'ordonnance / commentaire / recommandations. N° 3/96	OCFIM* 318.010.3/96 f
Previdenza professionale: Nuove prescrizioni in materia di rendiconto e di investimenti. Regolamentazione concernente l'impiego di strumenti finanziari derivati. N° 3/96	UCFSM* 310.010.3/96 i
<b>Forschungsbericht:</b> Martin Wechsler, Martin Savioz: Umverteilung zwischen den Generationen in der Sozialversicherung und im Gesundheitswesen. Nr. 4/96	EDMZ* 318.010.4/96 d
<b>Forschungsbericht:</b> Wolfram Fischer: Patientenklassifikationssysteme zur Bildung von Behandlungsfallgruppen im stationären Bereich. Nr. 1/97	EDMZ* 318.010.1/97 d
<b>Forschungsbericht:</b> Infrass: Festsetzung der Renten beim Altersrücktritt und ihre Anpassung an die wirtschaftliche Entwicklung. Überblick über die Regelungen in der EU. Nr. 2/97	EDMZ* 318.010.2/97 d
<b>Forschungsbericht:</b> Heinz Schmid: Prämiengenehmigung in der Krankenversicherung. Expertenbericht. Nr. 3/97	EDMZ* 318.010.3/97 d
<b>Rapport de recherche:</b> Heinz Schmid: Procédure d'approbation des primes dans l'assurance-maladie. Expertise. N° 3/97	OCFIM* 318.010.3/97 f
<b>Forschungsbericht:</b> Eine Zusammenarbeit zwischen IPSO und Infrass: Perspektive der Erwerbs- und Lohnquote. Nr. 4/97	EDMZ* 318.010.4/97 d
<b>Forschungsbericht:</b> Stefan Spycher, BASS: Auswirkungen von Regelungen des AHV-Rentalters auf die Sozialversicherungen, den Staatshaushalt und die Wirtschaft. Nr. 5/97	EDMZ* 318.010.5/97 d
<b>Forschungsbericht:</b> Günther Latzel, Christoph Andermatt, Rudolf Walther, BRAINS: Sicherung und Finanzierung von Pflege- und Betreuungsleistungen bei Pflegebedürftigkeit. Band I und II. Nr. 6/97	EDMZ* 318.010.6/97 d

* EDMZ	= Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern
* OCFIM	= Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Bern
* UCFSM	= Ufficio centrale federale degli stampati e del materiale, 3000 Berna
** BSV	= Bundesamt für Sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern
** OFAS	= Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne
** UFAS	= Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Servizio informazione, 3003 Berna

	Bezugsquelle Bestellnummer Source N° de commande
Interdepartementale Arbeitsgruppe "Finanzierungsperspektiven der Sozialversicherungen (IDA FiSo) 2": Analyse der Leistungen der Sozialversicherungen; Konkretisierung möglicher Veränderungen für drei Finanzierungsszenarien.	EDMZ* 318.012.1/97 d
Groupe de travail interdépartemental "Perspectives de financement des assurances sociales (IDA FiSo) 2": Analyse des prestations des assurances sociales; Concrétisation de modifications possibles en fonction de trois scénarios financiers.	OCFIM* 318.012.1/97 f.

\* EDMZ = Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern

\* OCFIM = Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Bern

\* UCFSM = Ufficio centrale federale degli stampati e del materiale, 3000 Berna

\*\* BSV = Bundesamt für Sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern

\*\* OFAS = Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne

\*\* UFAS = Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Servizio informazione, 3003 Berna

	Bezugsquelle Bestellnummer Source N° de commande
<b>Publikationen zur Untersuchung "Neue Formen der Krankenversicherung"</b>	
<b>Publications relatives à l'étude des nouvelles formes d'assurance-maladie</b>	
<b>Übersicht – Synthèse</b>	
<b>Forschungsbericht:</b> Rita Baur, Wolfgang Hunger, Klaus Kämpf, Johannes Stock (Prognos AG): Evaluation neuer Formen der Krankenversicherung. Synthesebericht. Nr. 1/98	EDMZ* 318.010.1/98 d
<b>Rapport de recherche:</b> Rita Baur, Wolfgang Hunger, Klaus Kämpf, Johannes Stock (Prognos AG): Rapport de synthèse: Evaluation des nouveaux modèles d'assurance-maladie. N° 1/98	OCFIM* 318.010.1/98 f
<b>Materialienberichte / Befragungen – Dossiers techniques / Enquêtes</b>	
<b>Forschungsbericht:</b> Rita Baur, Doris Eyett (Prognos AG): Die Wahl der Versicherungsformen. Untersuchungsbericht 1. Nr. 2/98	EDMZ* 318.010.2/98 d
<b>Forschungsbericht:</b> Rita Baur, Doris Eyett (Prognos AG): Bewertung der ambulanten medizinischen Versorgung durch HMO-Versicherte und traditionell Versicherte. Untersuchungsbericht 2. Nr. 3/98	EDMZ* 318.010.3/98 d
<b>Forschungsbericht:</b> Rita Baur, Doris Eyett (Prognos AG): Selbstgetragene Gesundheitskosten. Untersuchungsbericht 3. Nr. 4/98	EDMZ* 318.010.4/98 d
<b>Forschungsbericht:</b> Rita Baur, Armin Ming, Johannes Stock, Peter Lang (Prognos AG): Struktur, Verfahren und Kosten der HMO-Praxen. Untersuchungsbericht 4. Nr. 5/98	EDMZ* 318.010.5/98 d
<b>Forschungsbericht:</b> Johannes Stock, Rita Baur, Peter Lang (Prognos AG); Prof. Dr. Dieter Conen: Hypertonie-Management. Ein Praxisvergleich zwischen traditionellen Praxen und HMOs. Nr. 6/98	EDMZ* 318.010.6/98 d
<b>Materialienberichte – Dossiers techniques</b>	
<b>Forschungsbericht:</b> Stefan Schütz et al.: Neue Formen der Krankenversicherung: Versicherte, Leistungen, Prämien und Kosten. Ergebnisse der Administrativdatenuntersuchung, 1. Teil. Nr. 7/98	EDMZ* 318.010.7/98 d
<b>Forschungsbericht:</b> Herbert Känzig et al.: Neue Formen der Krankenversicherung: Alters- und Kostenverteilungen im Vergleich zu der traditionellen Versicherung. Ergebnisse der Administrativdatenuntersuchung, 2. Teil. Nr. 8/98	EDMZ* 318.010.8/98 d
<b>Rapport de recherche:</b> Gabriel Sottas et al.: Données administratives de l'assurance-maladie: Analyse de qualité, statistique élémentaire et base pour les exploitations. N° 9/98	OCFIM* 318.010.9/98 f
<b>Die Fragebogen der Versichertenbefragung (5 Teile) sind erhältlich bei: Bundesamt für Sozialversicherung, Sektion Statistik, Hr. Herbert Känzig, 3003 Bern (Tel. 031 / 322 91 48)</b>	

* EDMZ = Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern
* OCFIM = Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Bern
* UCFSM = Ufficio centrale federale degli stampati e del materiale, 3000 Berna
** BSV = Bundesamt für Sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern
** OFAS = Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne
** UFAS = Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Servizio informazione, 3003 Berna

	Bezugsquelle Bestellnummer Source N° de commande
<b>Forschungsbericht:</b> Tobias Bauer, (BASS): Kinder, Zeit und Geld. Eine Analyse der durch Kinder bewirkten finanziellen und zeitlichen Belastungen von Familien und der staatlichen Unterstützungsleistungen in der Schweiz Mitte der Neunziger Jahre. Nr. 10/98	EDMZ* 318.010.10/98 d
<b>Forschungsbericht:</b> Tobias Bauer (BASS): Auswirkungen von Leistungsveränderungen bei der Arbeitslosenversicherung. Im Auftrag der IDA FiSo 2. Nr. 11/98	EDMZ* 318.010.11/98 d
<b>Forschungsbericht:</b> Stefan Spycher (BASS): Auswirkungen von Leistungsveränderungen bei der Witwenrente. Im Auftrag der IDA FiSo 2. Nr. 12/98	EDMZ* 318.010.12/98 d
<b>Forschungsbericht:</b> André Müller, Felix Walter, Renger van Nieuwkoop (ECOPLAN); Stefan Felder: Wirtschaftliche Auswirkungen von Reformen der Sozialversicherungen. DYNASWISS – Dynamisches allgemeines Gleichgewichtsmodell für die Schweiz. Im Auftrag der IDA FiSo 2. Nr.13/98	EDMZ* 318.010.13/98 d
<b>Forschungsbericht:</b> S.P. Mauch, R. Iten, S. Banfi, D. Bonato, T. von Stokar (INFRAS); B. Schips, Y. Abrahamsen (KOF/ETH): Wirtschaftliche Auswirkungen von Reformen der Sozialversicherungen. Schlussbericht der Arbeitsgemeinschaft INFRAS/KOF. Im Auftrag der IDA FiSo 2. Nr. 14/98	EDMZ* 318.010.14/98 d
<b>Forschungsbericht:</b> Spartaco Greppi, Raymond Rossel, Wolfram Strüwe (BFS): Der Einfluss des neuen Krankenversicherungsgesetzes auf die Finanzierung des Gesundheitswesens. Bericht im Rahmen der Wirkungsanalyse KVG. Nr. 15/98	EDMZ* 318.010.15/98 d
<b>Rapport de recherche:</b> Spartaco Greppi, Raymond Rossel, Wolfram Strüwe (OFS): Les effets de la nouvelle loi sur l'assurance-maladie dans le financement du système de santé. Rapport établi dans le cadre de l'analyse des effets de la LAMal. N° 15/98	OCFIM* 318.010.15/98 f
Bundesamt für Sozialversicherung (Herausgeber), Forum 1998 über das Rentenalter / sur l'âge de la retraite. Die Referate / Les exposés des conférenciers (April/avril 1998), Nr. 16/98	EDMZ* 318.010.16/98 df
<b>Forschungsbericht:</b> Robert E. Leu, Stefan Burri, Peter Aregger: Armut und Lebensbedingungen im Alter. Nr. 17/98	EDMZ* 318.010.17/98 d
Prof. Dr. Thomas Koller: Begünstigtenordnung zweite und dritte Säule. Gutachten. Nr. 18/98	EDMZ* 318.010.18/98 d
Prof. Dr. Thomas Koller: L'ordre des bénéficiaires des deuxième et troisième piliers. Rapport d'expertise. N° 18/98	OCFIM* 318.010.18/98 f

* EDMZ	= Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern
* OCFIM	= Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Bern
* UCFSM	= Ufficio centrale federale degli stampati e del materiale, 3000 Berna
** BSV	= Bundesamt für Sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern
** OFAS	= Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne
** UFAS	= Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Servizio informazione, 3003 Berna

	Bezugsquelle Bestellnummer Source N° de commande
<b>Forschungsbericht:</b> Mikroökonomische Effekte der 1. BVG-Revision. Schlussbericht. INFRAS. Nr. 19/98 d	EDMZ* 318.010.19/98 d
<b>Rapport de recherche:</b> INFRAS: Effets microéconomiques de la 1 <sup>re</sup> révision de la LPP. Rapport final N° 19/98	OCFIM* 318.010.19/98 f
<b>Forschungsbericht:</b> Makroökonomische Effekte der 1. BVG-Revision. Schlussbericht. KOF/ETHZ, Zürich. Nr. 20/98 d	EDMZ* 318.010.20/98 d
<b>Rapport de recherche:</b> KOF/ETHZ: Effets macroéconomiques de la 1 <sup>re</sup> révision de la LPP. Rapport final N° 20/98	OCFIM* 318.010.20/98 f
<b>Forschungsbericht:</b> Die sozialpolitische Wirksamkeit der Prämienverbilligung in den Kantonen; Dr. Andreas Balthasar; Interface Institut für Politikstudien; Nr. 21/98 d	EDMZ* 318.010.21/98 d
<b>Rapport de recherche:</b> Dr. Andreas Balthasar (Interface Institut d'études politiques): Efficacité sociopolitique de la réduction de primes dans les cantons. N° 21/98	OCFIM* 318.010.21/98 f
<b>Forschungsbericht:</b> Stefan Spycher (BASS): Wirkungsanalyse des Risikoausgleichs in der Krankenversicherung. Nr. 1/99	EDMZ* 318.010.1/99 d
<b>Forschungsbericht:</b> Kurzfassung von 1/99. Nr. 2/99	EDMZ* 318.010.2/99 d
<b>Rapport de recherche:</b> Condensé du n° 1/99. N° 2/99	OCFIM* 318.010.2/99 f
<b>Rapport de recherche:</b> Institut de santé et d'économie ISE en collaboration avec l'Institut du Droit de la Santé IDS: Un carnet de santé en Suisse? Etude d'opportunité. N° 3/99	OCFIM* 318.010.3/99 f
<b>Forschungsbericht:</b> Inhaltsanalyse von Anfragen bei PatientInnen- und Versichertenorganisationen. Dr. med. Karin Faisst MPH, Dr. med. Julian Schilling, Institut für Sozial- und Präventivmedizin der Universität Zürich. Nr.4/99	OCFIM* 318.010.4/99 d
Bundesamt für Sozialversicherung (Herausgeber). Bedarfsleistungen an Eltern. Öffentliche Fachtagung, Referate / Congrès de spécialistes ouvert, Exposés. Zürich. Nr. 5/99	OCFIM* 318.010.5/99 df
<b>Forschungsbericht:</b> Die ärztliche Beurteilung und ihre Bedeutung im Entscheidungsverfahren über einen Rentenanspruch in der Eidg. Invalidenversicherung. Ruth Bachmann, Cornelia Furrer (Interface, Institut für Politikstudien). Nr. 6/99	EDMZ* 318.010.6/99 d

* EDMZ	= Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern
* OCFIM	= Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Bern
* UCFSM	= Ufficio centrale federale degli stampati e del materiale, 3000 Berna
** BSV	= Bundesamt für Sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern
** OFAS	= Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne
** UFAS	= Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Servizio informazione, 3003 Berna

	Bezugsquelle Bestellnummer Source N° de commande
<b>Forschungsbericht:</b> Christopher Prinz, Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung, Wien: Invalidenversicherung: Europäische Entwicklungstendenzen zur Invalidität im Erwerbsalter. Band 1 (Vergleichende Synthese). Nr. 7/99	EDMZ * 318.010.7/99 d
<b>Forschungsbericht:</b> siehe Nr. 7/99. Band 2 (Länderprofile). Nr. 8/99	EDMZ * 318.010.8/99 d
<b>Forschungsbericht:</b> Bekämpfung sozialer Ausgrenzung. Band 3. Sozialhilfe in Kanada und in der Schweiz. (OECD). Nr. 9/99	EDMZ * 318.010.9/99 d
<b>Forschungsbericht:</b> Karin Faisst, Julian Schilling, Institut für Sozial- und Präventivmedizin der Universität Zürich: Qualitätssicherung – Bestandsaufnahme. Nr. 10/99	EDMZ * 318.010.10/99 d
<b>Forschungsbericht:</b> Neue Finanzordnung mit ökologischen Anreizen: Entlastung über Lohn- und MWST-Prozente? Ecoplan, 1/00	EDMZ * 318.010.1/00 d
<b>Forschungsbericht:</b> Freie Wahl der Pensionskasse: Teilbericht. PRASA, 2/00	EDMZ * 318.010.2/00 d

- |         |   |
|---------|---|
| * EDMZ  | = Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern                     |
| * OCFIM | = Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Bern                           |
| * UCFSM | = Ufficio centrale federale degli stampati e del materiale, 3000 Berna            |
| ** BSV  | = Bundesamt für Sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern                 |
| ** OFAS | = Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne       |
| ** UFAS | = Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Servizio informazione, 3003 Berna |