

Newsletter November 2015

Berufliche Vorsorge Auch für den Arbeitgeber ein Risiko!

Erweiterung unserer Dienstleistungen

Seit Oktober 2014 hat die Swiss Life Pension Services AG (SLPS) die Palette der Beratungsdienstleistungen um den Bereich Corporate Consulting erweitert. Damit stellen wir dem Arbeitgeber erstmals eine gezielte Beratung zur Seite, die alle Anliegen und Risiken in der beruflichen Vorsorge beurteilt und in Diskussionen mit der Pensionskasse unterstützt.

Vorsorgekosten sind Unternehmenskosten

Auch eine bestens organisierte und ausreichend finanzierte Pensionskasse beeinflusst die finanzielle Lage des Arbeitgebers. Geschäftsleitung und Verwaltungsrat dürfen die Konsequenzen nicht vernachlässigen. Sie benötigen dazu eine verständliche Entscheidungsgrundlage und einen klaren Fokus auf die firmenspezifischen Herausforderungen.

Fragestellungen des Arbeitgebers

Pensionskassen stehen Spezialisten für die Verwaltung und Weiterentwicklung bei. Nur die zentralen Fragestellungen des Arbeitgebers werden meist nicht behandelt:

- Welche Kosten verursacht die Pensionskasse?
- Wert der Pensionskasse?
- Wie beeinflusst die Pensionskasse den Kaufpreis der Firma bei einer Transaktion?
- Einschätzung des Gesamtrisikos?
- Wie wird der Verwaltungsrat über das gesamtheitliche Risikomanagement informiert?
- Entspricht die geltende Vorsorgelösung auch den zukünftigen Firmenanforderungen?

Arbeitgeber und Pensionskasse haben unterschiedliche Ziele. Um eine beidseitig optimale Lösung zu erreichen, sollten diese Fragen im Fokus stehen.

Das Corporate Consulting der Swiss Life Pension Services AG unterstützt den Arbeitgeber bei der Beantwortung dieser Fragen und begleitet die Firmenvertreter in der Diskussion mit dem Stiftungsrat.

Gezieltes Controlling durch Szenarien

Die Budgetierung der Vorsorgekosten (unabhängig von den internationalen Rechnungslegungsvorschriften) und ein entsprechendes Controlling sind ein Muss, um gegenüber dem Verwaltungsrat zu Vorsorgerisiken Stellung zu nehmen. Unsere Erfahrung zeigt, dass sich diese Herausforderungen am besten anhand von Szenarien lösen lassen.

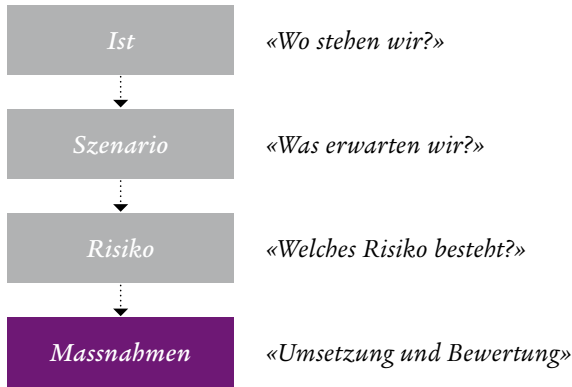
Szenarienbildung

Ausgangslage bildet dabei die aktuelle Situation des Arbeitgebers und der Pensionskasse. Dann werden Szenarien für die zukünftige Entwicklung definiert. Diese sind u. a.

- Finanzmärkte
- Zinssituation
- Mitarbeiterbestand
- Firmenstruktur
- Vorsorgeplan
- etc.

Die Szenarien werden einerseits ökonomisch und aktuariell festgelegt. Andererseits berücksichtigen sie auch die firmenspezifischen Umstände. Die Entwicklung der Vorsorge und im Speziellen der Einfluss auf den Arbeitgeber werden analysiert. Zusätzlich werden die Szenarien variiert und die möglichen Effekte aufgezeigt. So entsteht ein vollständiges Risikobild.

Struktur Analyseprozess



Jeder dieser Schritte erhöht das Verständnis für den Einfluss der Vorsorge auf den Arbeitgeber. Zusammen mit Informationen über die Risikofaktoren und deren Eintrittswahrscheinlichkeit gibt dies ein sehr transparentes Bild für die betroffenen Stakeholder (Geschäftsleitung, Verwaltungsrat, Investoren etc.).

Messgrößen als Entscheidungsgrundlage

Bei der Pensionskasse steht in der Regel der Deckungsgrad gemäss BVV 2 als zentrale Grösse im Raum. Dieser liefert jedoch keine Aussage zur Risikofähigkeit. Der Arbeitgeber kann somit nicht abschätzen, welche Risiken auf ihn zukommen. Für ihn haben sich dabei folgende Grössen als viel wichtiger erwiesen:

- Sanierungskosten
- Einfluss von positiven/negativen Cash-Flows
- Kosten nach IFRS oder US GAAP (→ p&l)
- Net Liability IFRS/US GAAP (→ equity)
- Kosten durch Zukäufe/Verkäufe
- Verzinsung Altersguthaben und Einfluss auf Leistungshöhe
- Einfluss auf Swiss-GAAP-Bilanzierung

Dadurch ergibt sich für den Arbeitgeber ein klares Bild und er kann gemäss seiner individuellen Risikobereitschaft in die Zukunft steuern.

Praxisbeispiel: Ausfinanzierung Umwandlungssatzsenkung und langfristige Konsequenzen

In einem konkreten Fall hat die Pensionskasse geplant, die Umwandlungssätze zu senken, ggf. mit Erhöhung der Altersgutschriften zur Abfederung der Rentensenkung. Der Arbeitgeber erhielt die erforderlichen Informationen über die Mehrkosten und Auswirkungen

von der Pensionskasse. Die erwartete Entwicklung der Pensionskasse, sprich der Deckungsgrad, ist (Abbildung 1) grundsätzlich positiv und deutet auf keine materiellen Überraschungen hin.

Deckungsgrad BVV2

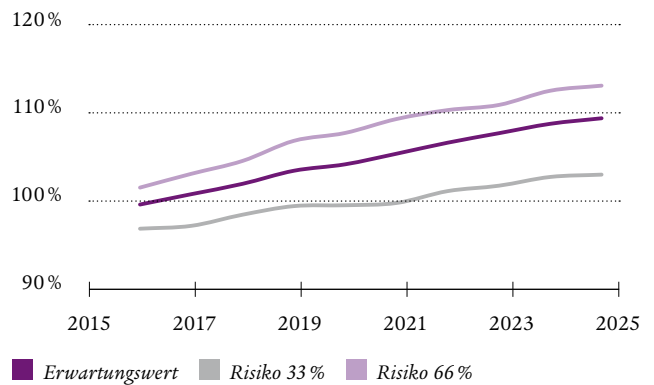


Abbildung 1: Erwartete Entwicklung des Deckungsgrads (Swiss GAAP) inkl. Risikobandbreite

Allerdings stellte sich für den Arbeitgeber die Frage nach den Auswirkungen auf seine Rückstellungen und Kosten in der Erfolgsrechnung nach IFRS und Swiss GAAP. Im Sinne der Corporate Governance war eine von der Pensionskasse unabhängige Beurteilung gewünscht. Für den Arbeitgeber relevant waren zukünftige Cash-Kosten und die möglichen Auswirkungen auf die internationale Bilanzierung. In Abbildung 2 sind als Beispiel die Kosten nach IAS 19 dargestellt.

Vorsorgekosten (IFRS)

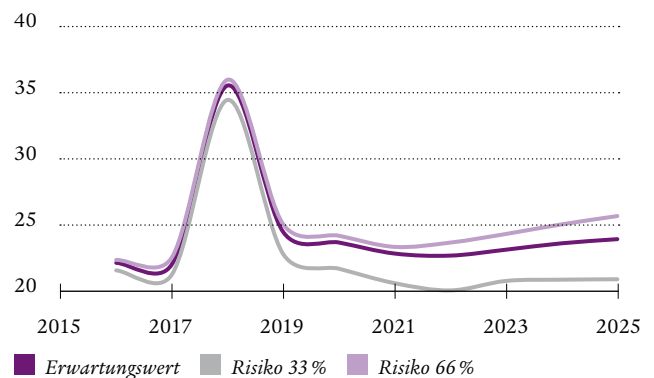


Abbildung 2: Erwartete Kostenentwicklung (IAS 19) inkl. Risikobereich. Der Peak wird durch eine Planänderung verursacht.

Dabei lässt sich gut die Diskrepanz zwischen Pensionskassen- und Arbeitgebersicht erkennen. Aus lokaler Sicht (Swiss GAAP, Abbildung 1) ist für die Pensionskasse eine positive Entwicklung zu erwarten. Bei der Erfassung der Kosten nach IFRS ergibt sich jedoch ein signifikanter Einmaleffekt, welcher hier durch eine Planänderung verursacht wird. Die Kosten zeigen mittelfristig eine Unsicherheit im Bereich zwischen CHF 20 bis 25 Millionen auf. Dies liefert dem Arbeitgeber eine klare Basis für einen Entscheid, ob und wie er weitere Massnahmen treffen möchte.

Vorsicht bei der Interpretation

Extremereignisse wie eine Sanierungssituation verlangen nach anderen Massnahmen. Hierzu ein Beispiel: Wenn nur alle zehn Jahre Sanierungskosten von CHF 10 Millionen anfallen und sonst gar keine, läge der mathematische Mittelwert bei CHF 1 Million. Dieser reflektiert die reale Situation jedoch ungenügend. Erst eine Häufigkeitsverteilung gibt ein transparenteres Bild, wie in Abbildung 3 aufgezeigt.

Risiko Sanierungsbeiträge (5 Jahresperiode)

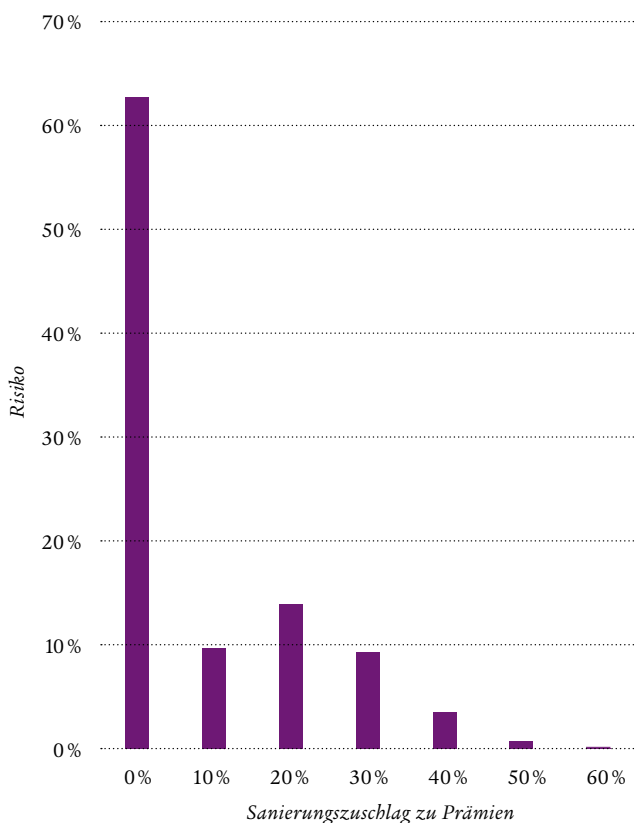


Abbildung 3: Risikoverteilung der Sanierungskosten

Die korrekte Interpretation kommt zum Schluss, dass mit ca. 60% Wahrscheinlichkeit gar keine Sanierungsbeiträge anfallen (hier: innerhalb der nächsten fünf Jahre). Wenn Sanierungsbeiträge anfallen, werden diese vor allem im Bereich zwischen 10 bis 30% der reglementarischen Beiträge liegen. Die Verteilung von Abbildung 3 kann eine wichtige Basis für anstehende Entscheide sein, beispielsweise: Organisation der Vorsorge, Anrechnung Transaktionspreis, Rückstellungsbildung etc.

Unsicherheit wird fassbar

Mit Szenarien plus Risikomodellierungen erhält der Arbeitgeber ein grundlegendes Verständnis für die Zusammenhänge und kann die von der Pensionskasse vorgeschlagenen Entscheide überzeugt mittragen und selbstbestimmt seinen Anteil an der Finanzierung festlegen.

Wir unterstützen Sie

Wir beraten Sie umfassend von der Risikoeinschätzung bis hin zur Diskussion mit dem Stiftungsrat.

Sprechen Sie mit uns, wir haben Lösungen.

*Roland Schmid, Geschäftsführer
9. November 2015*



*Swiss Life Pension Services –
Der Beratungs- und Outsourcing-Partner
für Ihre Vorsorgeeinrichtung*

*Pension Services –
Die Beratungsfirma von Swiss Life*

Sprechen Sie mit uns:

*Swiss Life Pension Services AG
General-Guisan-Quai 40
Postfach, 8022 Zürich
Telefon 0800 00 25 25
pension.services@slps.ch
www.slps.ch*