

## Newsletter Mai 2015

### Vorsorgeverpflichtungen nach internationalen Rechnungslegungsnormen in 1e-Plänen

Arbeitgeber können Mitarbeitende mit einem Jahreslohn von aktuell über CHF 126 900 in Vorsorgeeinrichtungen versichern, welche individuelle Anlagestrategien anbieten (1e-Pläne). In der vom Bundesrat ans Parlament überwiesenen Botschaft zur Anpassung des Freizügigkeitsgesetzes werden die Garantien auf Austrittsleistungen aufgehoben. Damit werden die Finanzierungsrisiken des Arbeitgebers massiv reduziert. Es gibt gute Chancen, dass diese Pläne nach internationalen Rechnungslegungsnormen erstmals als richtige beitragsorientierte Pläne (defined contribution plans) klassifiziert werden können.

In Vorsorgeeinrichtungen, die ausschliesslich Lohnanteile über dem anderthalbfachen BVG-Grenzbetrag versichern (aktuell CHF 126 900), können den Versicherten verschiedene Anlagestrategien angeboten werden. Nicht zufriedenstellend war bisher, dass trotz den risikoreicheren Anlagestrategien die Austrittsleistung stets der gesetzlich garantierten Austrittsleistung (nach Art. 15 Abs. 2 und Art. 17 FZG) entsprechen musste. Ein allfälliger Verlust musste somit durch das verbleibende Kollektiv der Vorsorgeeinrichtung bzw. durch den Arbeitgeber getragen werden.

#### **Botschaft zum Freizügigkeitsgesetz**

Um diesen Widerspruch zu beseitigen, hat der Bundesrat am 11. Februar 2015 die Botschaft zur Anpassung des Freizügigkeitsgesetzes ans Parlament überwiesen. Der neue Gesetzesentwurf (neu Art. 19a FZG) sieht vor, dass den austretenden Versicherten der effektive Wert des Vorsorgeguthabens mitgegeben wird. Jeder trägt somit die aus der gewählten Anlagestrategie resultierenden Verluste selber. Es muss lediglich eine risikoarme, jedoch keine risikolose Anlagestrategie mehr angeboten werden. Durch die Einführung von Art. 19a FZG wird für das Vor-

sorgeguthaben keine Garantie mehr übernommen und es besteht für den Sparteil keine Gefahr mehr, dass Sanierungsmassnahmen durchgeführt werden müssen. Da aufgrund des Versicherungsprinzips die Risiken Tod und Invalidität mitversichert werden müssen, ist bei einer nicht kongruenten Rückdeckung und einer Häufung von Vorsorgefällen eine Unterdeckung theoretisch denkbar. Unseres Erachtens wäre das Risiko einer Unterdeckung jedoch sehr gering.

#### **Mögliche Auswirkungen auf internationale Rechnungslegungsnormen**

Der Wegfall der Garantien bei den 1e-Plänen könnte aus Unternehmenssicht bezüglich der nach internationalen Rechnungslegungsnormen bilanzierten Verpflichtungen durchaus interessant werden. Bei Einführung von Art. 19a FZG werden die Diskussionen, ob 1e-Pläne nach internationalen Rechnungslegungsnormen als beitragsorientierte Pläne (defined contribution plans) oder als leistungsorientierte Pläne (defined benefit plans) betrachtet werden sollten, wieder entfacht.

Derzeit werden praktisch alle Schweizer Vorsorgepläne nach internationalen Rechnungslegungsnormen als leistungsorientiert betrachtet. Dies gilt auch für sogenannte Vollversicherungslösungen, bei denen alle Risiken (Tod, Alter, Invalidität, Anlagen) rückgedeckt sind und es nach Schweizer Recht ausgeschlossen ist, dass ein Unternehmen Sanierungsbeiträge entrichten muss. Ein Versicherungswechsel kann für den Arbeitgeber nicht kostenneutral vorgenommen werden. Ein weiterer Grund liegt in der Variabilität der Risikoprämien und im Risiko, sich bei beispielsweise bei autonomen oder teilautonomen Vorsorgeeinrichtungen an Sanierungsmassnahmen beteiligen zu müssen. Hauptargumentation ist hier die Möglichkeit, dass die Versicherungsprämien ansteigen können, entweder

periodisch oder durch einseitige Vertragskündigung. Aufgrund der gesetzlichen Vorgaben können die Leistungen nicht beliebig reduziert werden, also stellen steigende Prämien ein Risiko dar, was für die Klassifizierung als leistungsorientierter Plan ausreichend ist.

Mit der Einführung von Art. 19a FZG trägt der Arbeitgeber in einem 1e-Plan im Fall von Kapitaleistungen kaum mehr Risiken. Es besteht keine Garantie auf Vorsorgeguthaben und falls sich die Versicherung dazu verpflichtet, allfällige Rentner zu übernehmen und bei Vertragsauflösung zu behalten, würde dies durchaus dafür sprechen, diesen Plan nach internationalen Rechnungslegungsnormen als beitragsorientierten Plan zu deklarieren. Zusätzlich ist der Arbeitgeber bei der Auflösung des Anschlussvertrags nicht dazu verpflichtet, seine Versicherten im überobligatorischen Bereich weiter zu versichern. Schwieriger zu beurteilen ist die Ausgangslage in Bezug auf die Variabilität der Risiko-prämie. Es stellt sich hierbei die Frage, inwiefern der Arbeitgeber diesbezüglich Garantien abgeben muss und wie wesentlich diese Garantie ist. Theoretisch hat ein Anschlussvertrag eine feste Mindestlaufzeit und könnte anschliessend ohne weitere Garantie gekündigt werden.

Nachfragen bei renommierten Revisionsgesellschaften haben ergeben, dass 1e-Pläne künftig durchaus als beitragsorientierte Pläne nach internationalen Rechnungslegungsnormen betrachtet werden könnten. Um eine abschliessende Aussage machen zu können, wird eine Stellungnahme der Accounting Working Party der Treuhand-Kammer erwartet.

#### **Auswirkungen bei einem Wechsel auf einen 1e-Plan**

Erste Simulationsberechnungen bei einem Wechsel zu einem 1e-Plan für Leistungen auf Lohnanteilen von über CHF 126 900 haben ergeben, dass eine Verminderung der Vorsorgeverpflichtungen (defined benefit obligation, DBO) und des Service Cost von 10% und mehr möglich wäre. Dies hängt sehr stark von den Jahreslöhnen, den vorhandenen Altersguthaben und dem bestehenden Vorsorgeplan ab. Ob die Einführung von 1e-Plänen für Unternehmen sinnvoll ist oder nicht, muss firmenspezifisch geprüft werden. Entscheidend hierbei ist unter anderem, was mit dem bestehenden Altersguthaben im Basisplan geschieht. Darf dieses an die 1e-Vorsorgeeinrichtung übertragen werden oder ist das verboten? Das Gesetz sieht zwar vor, dass die Versicherten bei Eintritt in eine neue Vorsorgeeinrichtung ihr Vorsorgekapital für die Erhaltung des Vorsorgeschatzes einbringen müssen (Art. 4 Abs. 2bis FZG). Die Vorsorgeeinrichtung gibt in ihrem Reglement die Höhe der maximalen Eintrittsleistung vor (Art. 10 Abs. 1 FZG). Für die Überweisung von Vorsorgekapitalien aus einer Vorsorgeeinrichtung ohne Austritt oder Scheidung besteht derzeit jedoch keine gesetzliche Grundlage.



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

## Beispiel

Für eine Musterfirma mit etwa 1000 Mitarbeitenden wurde der Einfluss auf die internationale Rechnungslegung bei einem Wechsel von einem Basisplan mit einem maximal versicherten Jahreslohn bis zum zehnfachen oberen BVG-Grenzbetrag zu einem 1e-Plan und einem auf CHF 126 900 begrenzten Basisplan untersucht. Dabei wurde davon ausgegangen, dass die Lohnanteile über dem anderthalbfachen BVG-Grenzbetrag neu in einem 1e-Plan versichert werden und der 1e-Plan als beitragsorientierter Plan nach internationaler Rechnungslegung anerkannt wird. Bei den Altersguthaben wurde im Modell der die Einkaufstabelle überschüssende Anteil der Altersguthaben auf den 1e-Plan übertragen. Dies ergibt im Basisplan folgende Ausgangslage:

Die Einführung eines 1e-Plans reduziert in diesem Beispiel sowohl die Defined Benefit Obligation (DBO) wie auch den Service Cost (employer). Dies hat den positiven Effekt, dass für die Firma die Unterdeckung und der Aufwand (P&L) in Zukunft kleiner werden. Eine Reduktion der DBO führt in zukünftigen Jahren zu einem eher tieferen Betrag im OCI (other comprehensive income). Zusammen mit der tieferen Unterdeckung wird in der Firma somit weniger gebundenes Kapital benötigt. Um bei der Umstellung auf einen 1e-Plan keine unerwünschten Effekte zu haben, lohnt es sich, die Einflüsse von Planänderungen und Verschiebungen von Altersguthaben im Umstellungsjahr vorgängig abzuklären.

Ausgangslage im Basisplan	Ohne 1e-Plan (in TCHF)	Mit 1e-Plan (in TCHF)
Versicherter Lohn	126 400	105 100
Durchschnitt versicherter Lohn	130	108
Altersguthaben Total	183 275	164 415
Durchschnitt Altersguthaben Total	189	170
Altersguthaben BVG	45 645	45 645
Durchschnitt Altersguthaben BVG	47	47
<b>Auswirkungen auf internationale Rechnungslegungsnormen</b>		
Defined benefit obligation (DBO)	284 310	250 800
Service Cost (employer)	31 975	25 155

Falls ein 1e-Plan von der Accounting Working Party der Treuhand-Kammer weiterhin als leistungsorientierter Plan betrachtet werden sollte, wäre es unseres Erachtens dennoch möglich, die Vorsorgeverpflichtungen nach internationalen Rechnungslegungsnormen weiter zu reduzieren, indem Leistungen, die der Arbeitgeber nicht garantieren muss, nicht mehr berücksichtigt werden.

## Ausblick

Wir erwarten, dass die vorgesehene Einführung von Art. 19a FZG einen erheblichen Einfluss auf die Bewertung nach internationalen Standards haben wird. Details zur Klassifizierung müssen nach Vorliegen des definitiven Gesetzestextes mit den Revisionsstellen geklärt werden. Eine Entlastung ist jedoch auf jeden Fall zu erwarten.

Die Auswirkungen können firmenspezifisch sehr massiv sein. Ebenso wird es sicher im Vorsorgemarkt zu viel Bewegung und Diskussionen kommen. Wir empfehlen daher, die Möglichkeiten jeder Firma bereits jetzt zu prüfen. Wenn die Rahmenbedingungen dann bekannt sind, können so die Entscheide schnell gefällt werden. Dies im Interesse aller Beteiligten – der Pensionskasse, des Arbeitgebers und der Versicherten.

Wir unterstützen Sie gerne bei der Gestaltung von Vorsorgeplänen und bei Diskussionen mit Revisoren und Arbeitgebern.

*Roland Schmid, Geschäftsführer  
26. April 2015*

*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](mailto:pension.services@slps.ch)  
[www.slps.ch](http://www.slps.ch)*