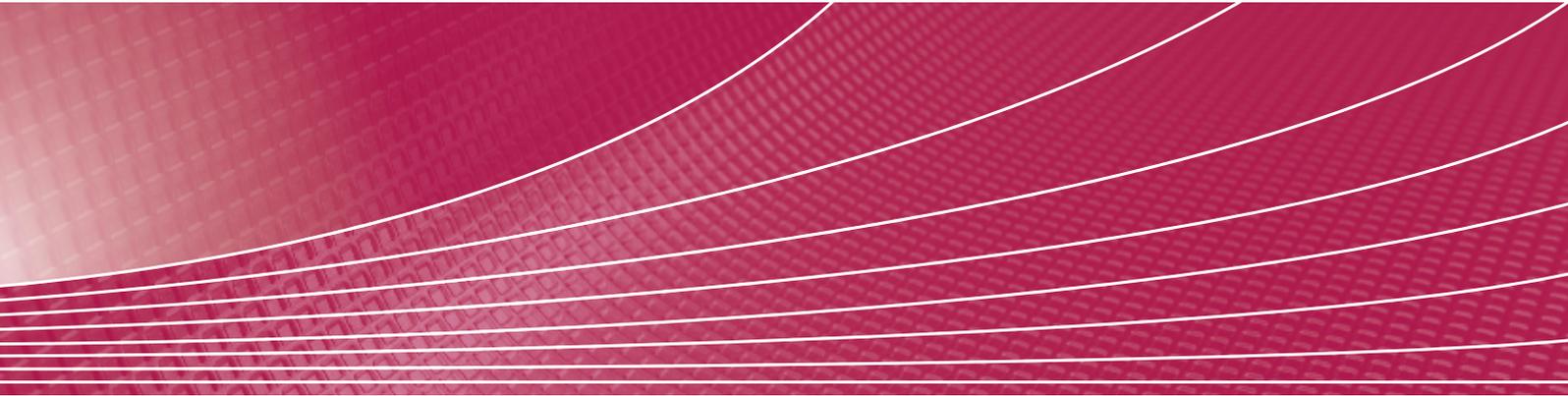




**FMA**

Finanzmarktaufsicht  
Liechtenstein



# Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein

Zahlen und Fakten zur 2. Säule  
des liechtensteinischen Vorsorgesystems  
und der Reform der Altersvorsorge

Ausgabe 2015 (Aktualisierung der Ausgabe 2014)



1. EINLEITUNG: REFORMANSÄTZE DER ALTERSVORSORGE IN LIECHTENSTEIN	4
2. KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN DER BETRIEBLICHEN VORSORGE	6
2.1. Aktuelle Lage und Ausblick	7
2.2. Grundlegende Strukturangaben	8
2.2.1. Anzahl Vorsorgeeinrichtungen	9
2.2.2. Anzahl der Versicherten	10
2.2.3. Reglementarische Leistungen	11
2.2.4. Beitragszahlungen	12
2.2.5. Freizügigkeitskonti	13
2.3. Kennzahlen zur finanziellen Lage	13
2.3.1. Deckungsgrad	13
2.3.2. Anlageallokation/Anlagerendite	14
2.3.3. Deckungskapital	16
2.3.4. Verzinsung des Vorsorgekapitals	17
2.3.5. Rentenumwandlungssatz	18
2.4. Datengrundlagen	18
3. AKTUELLER STAND DER REFORM DER ALTERSVORSORGE	20
3.1. Grund für die Revision	21
3.2. Ziel der Revision	22
3.3. Transparenz und Governance	22
3.4. Weitere Änderungen	23

1. EINLEITUNG: REFORMANSÄTZE DER  
ALTERSVORSORGE IN LIECHTENSTEIN

Die betriebliche Vorsorge Liechtensteins hat sich seit ihrer Einführung vor über 25 Jahren bewährt. Sie ist in weiten Teilen der Bevölkerung akzeptiert und genießt grundsätzlich ein hohes Vertrauen. Wie in anderen Ländern machen sich auch in Liechtenstein die steigende Lebenserwartung sowie die ungenügenden Anlagerenditen der vergangenen Jahre zur Finanzierung der Leistungen der 2. Säule bemerkbar. Diesen Herausforderungen wird von öffentlicher Seite im Rahmen einer Reform begegnet, welche sich aus einem Bündel an Massnahmen zusammensetzt, mittel- und langfristige Lösungen ermöglicht und das bestehende Dreisäulensystem nicht in Frage stellt. Mittels der angestrebten Reform sollen gesamthaft das Leistungsniveau der betrieblichen Personalvorsorge erhalten und gesichert, die Lasten sowohl auf Arbeitgeber als auch auf Arbeitnehmer verteilt und die liechtensteinische Altersvorsorge zukunftsfähig gemacht werden. Zudem sollen die Transparenz und die Governance verbessert sowie dem Erfordernis der Gleichwertigkeit der gesetzlichen Bestimmungen über die berufliche Vorsorge in Liechtenstein und der Schweiz nachgekommen werden.

Dies soll insbesondere mit folgenden Massnahmen erreicht werden:

- Der Freibetrag soll abgeschafft, die Altersgutschriften von 6% auf 8% erhöht, die Eintrittsschwelle von derzeit CHF 20 880 auf CHF 13 920 gesenkt und der Sparprozess mittels Senkung des Eintrittsalters verlängert werden.
- Neue Governancebestimmungen hinsichtlich der Führung sowie der Vermögensverwaltung von Vorsorgeeinrichtungen.
- Implementierung einer Bindungswirkung von Entscheiden der Liechtensteinischen Invalidenversicherung für Vorsorgeeinrichtungen.

Die liechtensteinische Regierung hat den Bericht und Antrag betreffend die Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG) sowie des Gesetzes über die Invalidenversicherung Ende September 2015 an den Landtag überwiesen. Der Bericht und Antrag zeigt auf, dass die Notwendigkeit der Reform unbestritten ist.<sup>1</sup> Das wichtigste Ziel der Regierung, das Leistungsniveau zu erhalten und zu sichern, stösst auf breite Zustimmung unter den Vernehmlassungsteilnehmern. Der Landtag wird sich im Dezember 2015 in 1. Lesung mit der Reform der betrieblichen Vorsorge befassen.

---

<sup>1</sup> *Bericht und Antrag der Regierung an den Landtag betreffend die Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge sowie des Gesetzes über die Invalidenversicherung, Nr. 109/2015.*

2. KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN  
DER BETRIEBLICHEN VORSORGE

## 2.1. AKTUELLE LAGE UND AUSBLICK

---

Nach drei Jahren mit guten Anlagerenditen weisen alle bis auf eine Vorsorgestiftung in Liechtenstein einen Deckungsgrad aus, der über 100% liegt. Per Stichtag 31. Dezember 2014 waren die angesparten Vermögen also ausreichend, um die aktuellen Verpflichtungen zu decken. Die durchschnittliche Anlagerendite lag im Jahr 2014 bei 5,3%, gegenüber 4,5% im Vorjahr. Alle bis auf eine Vorsorgeeinrichtung erwirtschafteten eine positive Anlagerendite. Der Rentenumwandlungssatz lag im Durchschnitt im Vergleich zum Vorjahr unverändert bei 6,2%, während der durchschnittliche technische Zinssatz bei 2,9% lag, nach 3,0% im Vorjahr.

Zu beachten ist, dass die vorliegenden Daten mit dem Jahresende 2014 enden und somit die mit der Aufgabe des Euro-Mindestkurses am 15. Januar 2015 verbundenen Auswirkungen nicht berücksichtigt werden. Der Entscheid der Schweizerischen Nationalbank (SNB), den Euro-Mindestkurs aufzugeben und das Zielband für den Dreimonatslibor weiter in den negativen Bereich zu verschieben, hat die Vorsorgeeinrichtungen getroffen, aber zumindest kurzfristig weniger stark beeinträchtigt, als angesichts der öffentlich intensiv geführten Diskussion zu vermuten gewesen wäre. Das wird auch signalisiert in einer kurz nach der Aufhebung des Mindestkurses durchgeführten Umfrage der FMA bei den von ihr beaufsichtigten Vorsorgeeinrichtungen.

Dies deswegen, weil der überwiegende Teil der Vorsorgeeinrichtungen von den Wechselkursschwankungen nur in einem limitierten Ausmass betroffen ist. 39% der totalen Aktiva der Vorsorgeeinrichtungen sind Fremdwährungsrisiken ausgesetzt, wovon ein Teil abgesichert ist. Zudem bestanden Fremdwährungsrisiken nicht nur gegenüber dem Euro, sondern auch gegenüber anderen Währungen, von denen sich insbesondere der US-Dollar seit Mitte Januar 2015 gegenüber dem Schweizer Franken aufgewertet hat. Liechtensteiner Vorsorgeeinrichtungen sind zudem gemäss Informationen aus dem Markt nicht unmittelbar vom Negativzins betroffen, da ihnen gegenwärtig keine Negativzinsen verrechnet werden.

Für die Vorsorgeeinrichtungen weitaus gravierender ist das weltweite Tiefzinsumfeld.<sup>1</sup> Risikoarme Anlagen wie Bundesobligationen werden in den nächsten Jahren aufgrund der tiefen und zum Teil negativen Zinsen praktisch keinen Beitrag zum Anlageertrag leisten. Vorsorgeeinrichtungen werden ihre Leistungen daher überprüfen und analysieren, ob die erwarteten Anlageerträge mit den gegenwärtigen Portfoliostrukturen noch erreichbar sind. Sollte das nicht der Fall sein, können sie ihre Anlageportefeuilles adjustieren, die zukünftigen Leistungen anpassen oder die Beitragssätze erhöhen.

---

<sup>1</sup> Vgl. OAK BV (2015) Bericht finanzielle Lage der Vorsorgeeinrichtungen 2014, Bern.

## KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN

*Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein*

Das Niedrigzinsumfeld trifft Vorsorgeeinrichtungen in einer Zeit, in welcher die Leistungen absehbar ansteigen werden, angesichts der alternden Bevölkerung und der wachsenden Zahl von Beschäftigten, die in den kommenden Jahren das Renteneintrittsalter erreichen. In den vergangenen Jahren haben Vorsorgeeinrichtungen in der Tendenz sowohl den technischen Zinssatz als auch die Umwandlungssätze leicht gesenkt, um die Finanzierung angesichts der tieferen erwarteten Renditen von Vorsorgevermögen sicherzustellen. Aufgrund der zum Teil negativen Obligationenrenditen ist zu erwarten, dass sich die Trends zu Senkungen beim technischen Zinssatz und bei den Umwandlungssätzen fortsetzen werden.

### 2.2. GRUNDLEGENDE STRUKTURANGABEN

---

Die betriebliche Vorsorge Liechtensteins hat eine hohe gesamtwirtschaftliche Bedeutung: Die gesamten Aktiven belaufen sich im Jahr 2014 auf CHF 5,8 Milliarden, etwa 100% des Bruttoinlandsprodukts (BIP) des Landes und ungefähr CHF 154 000 pro Kopf.<sup>1</sup> Hinzu kommen CHF 370 Millionen, die auf Freizügigkeitskonti gehalten werden. Die im Jahr 2014 ausgezahlten Leistungen beliefen sich auf CHF 165 Millionen, etwa 3% des BIPs.

Die Vorsorgeeinrichtung kann als Leistungs- oder Beitragsprimat geführt werden. Beim Leistungsprimat sind die Leistungen definiert und ausgehend von den versprochenen Leistungen werden die Beiträge berechnet. Beim Beitragsprimat ist die Beitragshöhe definiert; je nach Höhe der Beiträge sowie dem Zins ergibt sich ein Altersguthaben, welches nicht im Voraus definiert wurde. Die Leistungshöhe ergibt sich aus dem angesparten Altersguthaben.

Das Leistungsprimat als Grundlage der Rentendefinition verliert in Liechtenstein (wie auch in der Schweiz) rasch an Bedeutung. Von den 24 zum Jahresende 2014 beaufsichtigten Vorsorgeeinrichtungen war nur eine im Leistungsprimat finanziert. Im Jahr 2006 waren noch fünf Vorsorgeeinrichtungen im Leistungsprimat finanziert, von damals 39 beaufsichtigten Vorsorgeeinrichtungen. Die übrigen Vorsorgeeinrichtungen sind im Beitragsprimat finanziert.

---

<sup>1</sup> *Es liegen keine Werte für das Liechtensteiner BIP des Jahres 2014 vor. Im Jahr 2013 lag das BIP in Liechtenstein gemäss der Schätzrechnung des Amtes für Statistik bei CHF 5,523 Mrd. Wenn man ein nominales Wirtschaftswachstum von 5% im Jahr 2014 zugrunde legt, erreicht man ein geschätztes BIP von CHF 5,8 Mrd. Demnach läge das Verhältnis der gesamten Aktiven der Vorsorgeeinrichtungen zum BIP bei 100%.*

2.2.1. Anzahl Vorsorgeeinrichtungen

Zum Jahresende 2014 standen in Liechtenstein 24 Vorsorgeeinrichtungen unter der Aufsicht der FMA. Es handelt sich um acht Sammelstiftungen, 15 betriebseigene Vorsorgeeinrichtungen und die SPL.<sup>1</sup> Die Anzahl der Vorsorgeeinrichtungen ist unverändert gegenüber dem Vorjahr, hat jedoch in den vorigen Jahren deutlich abgenommen. Zum Jahresende 2006 waren in Liechtenstein noch 39 Vorsorgeeinrichtungen gemeldet (zuzüglich der PVS bzw. SPL). Die Konzentration der Unternehmen auf ihre Kernaufgaben, der mit der Führung einer eigenen Vorsorgeeinrichtung verbundene Arbeitsaufwand sowie die Beachtung der grösser werdenden Regulierungsanforderungen führen dazu, dass keine neuen betriebseigenen Vorsorgeeinrichtungen errichtet werden und sich Klein- und Mittelunternehmen einer Sammeleinrichtung anschliessen. Dieselben Gründe können dafür herangezogen werden, dass in den vergangenen Jahren betriebseigene Vorsorgeeinrichtungen aufgelöst wurden. Von dieser Entwicklung profitiert haben die Sammelstiftungen. Die Konzentration im Markt hängt des Weiteren mit Marktaustritten von Kollektivlebensversicherungsgesellschaften, Fusionen unter Versicherungsgesellschaften sowie dem Inkrafttreten der Pensionsfondsgesetzgebung zusammen.

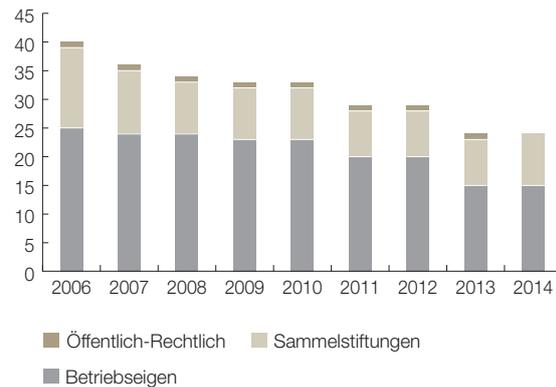


Abbildung 1:  
 Anzahl der Vorsorgeeinrichtungen und Aufteilung  
 nach Stiftungsträger (2006–2014)  
 Quelle: FMA

<sup>1</sup> Die Pensionsversicherung für das Staatspersonal (PVS) wurde per 30. Juni 2014 aufgelöst. Am 1. Juli 2014 hat die Stiftung Personalvorsorge Liechtenstein (SPL) deren gesamte Aktiven und Passiven im Rahmen einer Rechtsnachfolge übernommen.

# KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN

Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein

## 2.2.2. Anzahl der Versicherten

Die Zahl der Versicherten belief sich per 31. Dezember 2014 auf 39 840 Personen, wovon 88% aktive Versicherte und 12% Rentenbezüger waren. Die Zahl der Rentenbezüger hat seit 2007 deutlich stärker zugenommen als die Zahl der aktiv Versicherten: Die Zahl der aktiv Versicherten stieg um insgesamt 13,8%, während die Zahl der Rentenbezüger um 43,4% zugenommen hat. Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl der aktiv Versicherten um 2,8% gestiegen, während die Zahl der Rentenbezüger um 4,5% zugenommen hat.

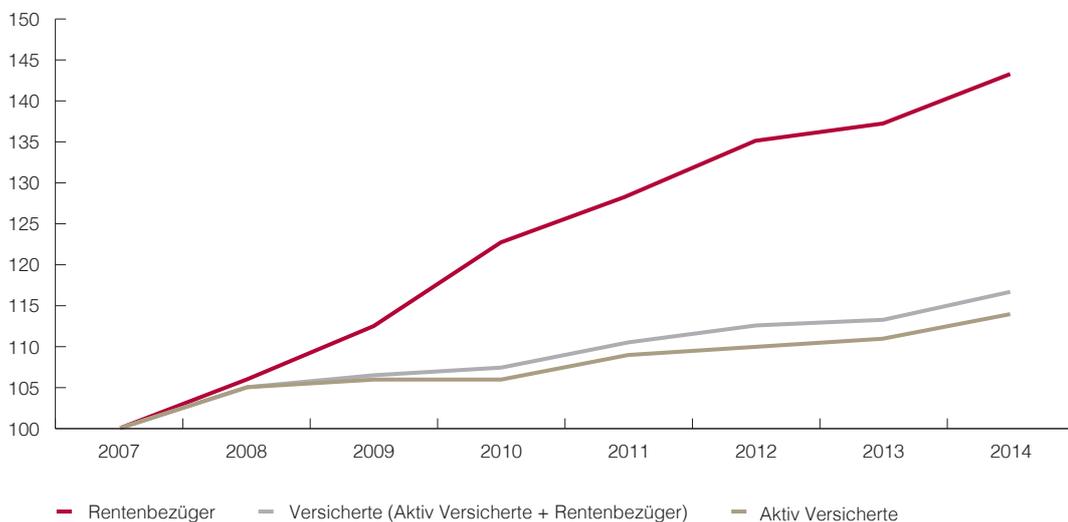


Abbildung 2:  
Entwicklung der Anzahl Aktiv Versicherte versus Anzahl  
Rentenbezüger 2007–2014 (Index 2007 = 100)  
Quelle: FMA

Im Jahr 2014 waren knapp 28 000 (70%) der Versicherten (aktiv Versicherte und Rentenbezüger) bei Sammelstiftungen versichert, während ungefähr 12 000 (30%) bei betriebseigenen Stiftungen versichert waren. Die Stiftung Personalvorsorge Liechtenstein (SPL) (ehemals PVS) wird seit dem Jahr 2014 den Sammelstiftungen zugeordnet.

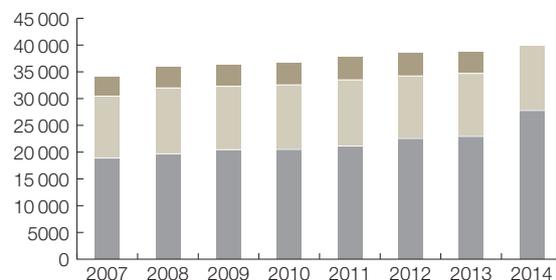


Abbildung 3:  
Anzahl der Versicherten nach  
Stiftungsträger (2007–2014)  
Quelle: FMA

Die grosse Bedeutung der Grenzgänger für den Arbeitsmarkt in Liechtenstein spiegelt sich auch in der betrieblichen Personalvorsorge wider. Von den aktiv Versicherten wohnen 56% ausserhalb von Liechtenstein. Bei den Rentenbezügern liegt der Anteil hingegen bei 41%. Dieser Unterschied lässt sich aufgrund der Ausgestaltung der betrieblichen Personalvorsorge als «Arbeitnehmersicherung» in Liechtenstein erklären. Grenzgänger erbringen üblicherweise nur einen Teil der Erwerbstätigkeit in Liechtenstein und sofern sie vor Eintritt des Rentenalters nicht mehr bei einem Arbeitgeber in Liechtenstein beschäftigt sind, werden die bis dahin erworbenen Ansprüche in Form der Freizügigkeitsleistung von der Vorsorgeeinrichtung auf ein Freizügigkeitskonto bei einer Bank in Liechtenstein überwiesen. Eine Ausnahme hiervon bildet ein Arbeitgeberwechsel in die Schweiz, bei welchem die Freizügigkeitsleistung auf die neue Vorsorgeeinrichtung transferiert werden muss.

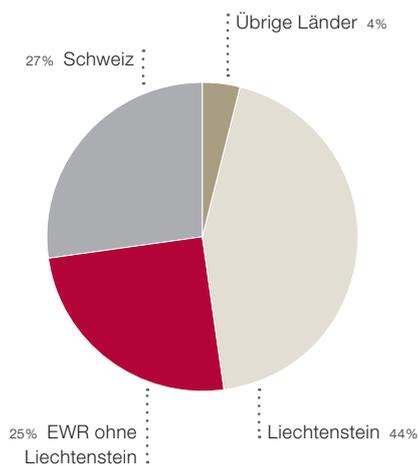


Abbildung 4:  
 Anzahl Aktiv Versicherte nach Wohnsitz  
 (Gesamt: 35 075; 2014)  
 Quelle: FMA

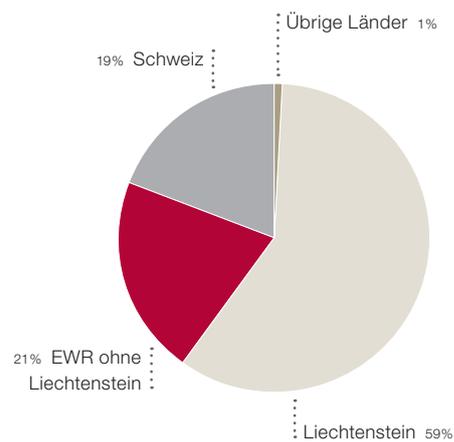


Abbildung 5:  
 Anzahl Rentenbezüger nach Wohnsitz  
 (Gesamt: 4765; 2014)  
 Quelle: FMA

### 2.2.3. Reglementarische Leistungen

Die reglementarischen Leistungen der Vorsorgeeinrichtungen können weit mehr als das gesetzliche Minimum umfassen. Im Jahr 2014 zahlten Liechtensteiner Vorsorgeeinrichtungen reglementarische Leistungen in Höhe von insgesamt CHF 165 Millionen aus. Den grössten Anteil der Leistungen hatten die Altersrenten mit 46% oder CHF 76 Millionen. Kapitalleistungen bei Pensionierung machten 29% oder CHF 48 Millionen aus, während für Invalidenrenten CHF 16 Millionen oder 10% der gesamten Leistungen ausbezahlt wurden.

## KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN

Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein

Zwischen 2007 und 2014 haben die Leistungen um (nominal) 51% zugenommen, pro Jahr im Durchschnitt um 6,1%. In diesem Zeitraum haben die Kapitalleistungen bei Tod und Invalidität am stärksten zugenommen, nämlich pro Jahr im Durchschnitt um 16,8%. Die Kapitalleistungen bei Pensionierung hingegen nahmen durchschnittlich pro Jahr nur um 2,4% zu. Die Altersrenten nahmen pro Jahr im Durchschnitt um 10,3% zu.

Im Vergleich zum Vorjahr sind die ausbezahlten reglementarischen Leistungen um 6,1% gestiegen. Die Altersrenten sind um 10,1% gestiegen, während die Invalidenrenten um 1,8% gestiegen sind. Die Kapitalleistungen bei Pensionierung sind im Jahresvergleich um 2,8% gefallen, während die Kapitalleistungen bei Tod und Invalidität um 3,0% gesunken sind.

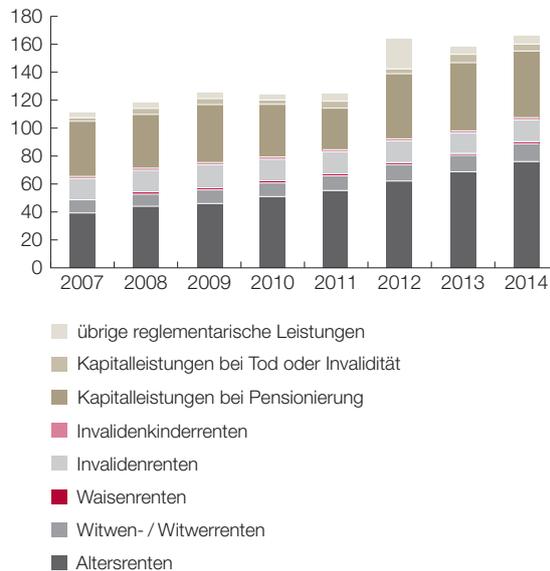


Abbildung 6:  
Ausbezahlte reglementarische Leistungen der  
Vorsorgeeinrichtungen (2007–2014, Mio. CHF)  
Quelle: FMA

### 2.2.4. Beitragszahlungen

Die betriebliche Vorsorge wird über Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge sowie Zinsen und Einlagen finanziert. Im Jahr 2014 beliefen sich die gesamten Beitragseinnahmen der Vorsorgeeinrichtungen auf CHF 584 Millionen. Davon stammten 32% aus Arbeitgeber- und 26% aus Arbeitnehmerbeiträgen. Hinzu kommen Sonder- bzw. Zusatzbeiträge sowie Einlagen in Arbeitgeberreserven, die 42% der Beitragseinnahmen ausmachten.

Im Vergleich zum Vorjahr sind die Beitragseinnahmen um 60% gestiegen. Die Sonder- bzw. Zusatzbeiträge sowie Einlagen in Arbeitgeberreserven sind im Jahresvergleich aufgrund

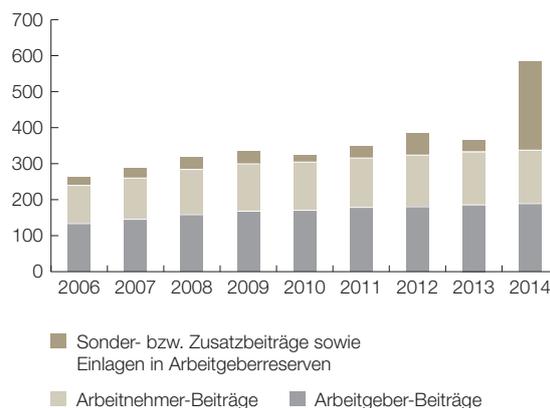


Abbildung 7:  
Beitragseinnahmen der Vorsorgeeinrichtungen  
(2006–2014, Mio. CHF)  
Quelle: FMA

eines Sondereffekts um 660% gestiegen. Im Jahr 2014 hat der Staat Liechtenstein eine Einmaleinlage von CHF 185,6 Millionen zur Ausfinanzierung der PVS beigesteuert. Diese wurde als Sonderbeitrag erfasst, was die hohe Jahreswachstumsrate der Position «Sonder- bzw. Zusatzbeiträge sowie Einlagen in Arbeitgeberreserven» erklärt. Die Arbeitgeberbeiträge sind um 1,6% gestiegen und die Arbeitnehmerbeiträge um 1,4%.

### 2.2.5. Freizügigkeitskonti

---

Im Jahr 2014 haben drei Banken Freizügigkeitskonti geführt. Per 31. Dezember 2014 existierten 13 947 solcher Konti mit einem verwalteten Kapital von CHF 370 Mio. Die durchschnittliche Höhe der Freizügigkeitsleistung belief sich auf CHF 26 528. Seit 2007 ist das auf Freizügigkeitskonti befindliche Vermögen um 232% gestiegen. Die Zahl der Konti hat im gleichen Zeitraum um 277% zugenommen.

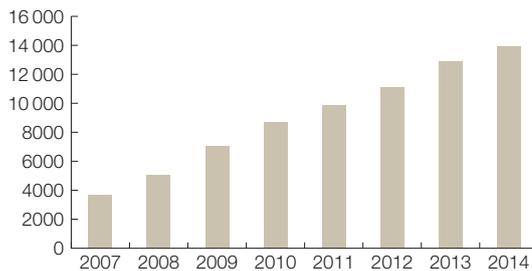


Abbildung 8:  
Anzahl der Freizügigkeitskonti (2007–2014)  
Quelle: FMA

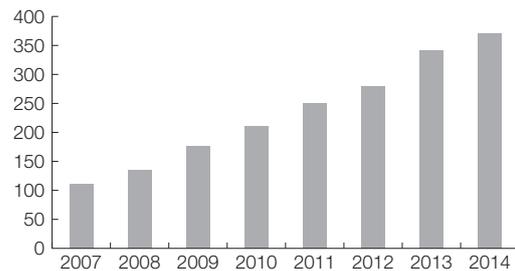


Abbildung 9:  
Auf Freizügigkeitskonti verwaltetes Kapital  
(in Mio. CHF, 2007–2014)  
Quelle: FMA

## 2.3. KENNZAHLEN ZUR FINANZIELLEN LAGE

---

### 2.3.1. Deckungsgrad

---

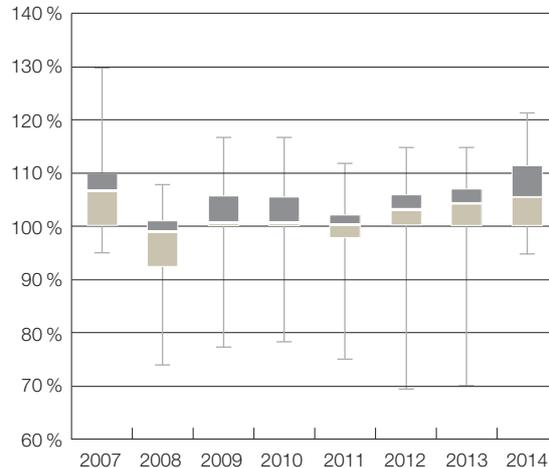
Zur Beurteilung der finanziellen Lage einer Vorsorgeeinrichtung ist der Deckungsgrad eine wichtige Kennzahl. Der Deckungsgrad entspricht dem Verhältnis zwischen dem vorhandenen Vermögen und den Verpflichtungen. Liegt er bei mindestens 100%, können zum Stichtag sämtliche Verpflichtungen erfüllt werden. Liegt der Deckungsgrad unter 100%, so spricht man von einer Unterdeckung und es müssen Sanierungsmassnahmen eingeleitet werden, welche die betroffene Vorsorgeeinrichtung zusammen mit dem Pensionsversicherungsexperten erarbeitet.

## KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN

Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein

Die Entwicklung des Deckungsgrads seit 2007 gibt ein beredtes Bild der teilweise dramatischen Ereignisse während der globalen Finanzkrise von 2007–2008 und der Erholungsphase in ihren Folgejahren. Der durchschnittliche Deckungsgrad fiel von 106,8% im Jahr 2007 auf 98,9% im Jahr 2008. In den Folgejahren hat er sich angesichts höherer Anlageerträge wieder erholt, wenn man von kleineren Rückschlägen in den Jahren 2010 und 2011 absieht.

Zum Jahresende 2014 liegt der durchschnittliche, gleichgewichtete Deckungsgrad bei 106%, im Vergleich zu 104,5% im Vorjahr. Die Spannweite hat sich verringert. Im Jahr 2014 liegt sie zwischen 95,6% und 121,6%. Nur eine Vorsorgeeinrichtung weist zum Jahresende 2014 eine Unterdeckung auf.



Maximum, Minimum, interquartile Verteilung, und Durchschnitt (Median, weiße Linie)

Abbildung 10:  
Durchschnittlicher Deckungsgrad  
(2007–2014, gleichgewichtet)  
Quelle: FMA

### 2.3.2. Anlageallokation/Anlagerendite

Vorsorgeeinrichtungen weisen Verpflichtungen in Form von Alters- und Risikoleistungen auf. Diese werden durch Beiträge und Einlagen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sowie durch Vermögenserträge finanziert. Vermögenserträge spielen eine wichtige Rolle; sie bestimmen die Rentenhöhe massgeblich mit. Auf der anderen Seite implizieren Vermögenserträge, dass Vorsorgeeinrichtungen Kapitalmarktrisiken eingehen. Die Anlagepolitik der Vorsorgeeinrichtungen erfolgt dabei auf Basis von internen Richtlinien, die für die Anlage des Vermögens nach den Erfordernissen der Sicherheit, Mischung und Streuung, Risikoverteilung, Werthaltigkeit, Gewinnerzielung und Rendite aufgestellt werden. Die inter-

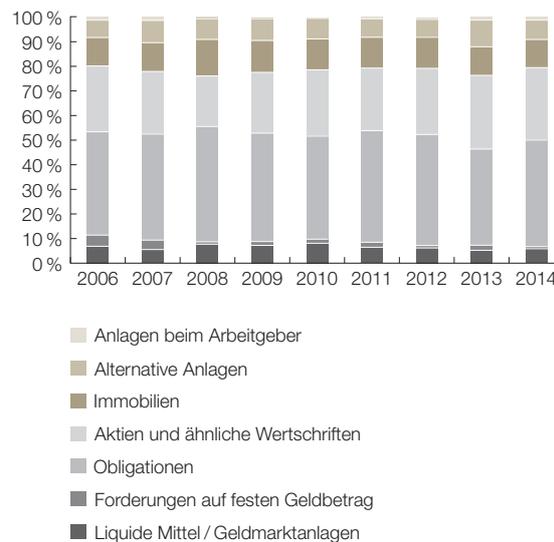


Abbildung 11:  
Anlageallokation (2007–2014, gleichgewichtet)  
Quelle: FMA

nen Richtlinien müssen den diesbezüglichen Bestimmungen des BPVG und der dazugehörigen Verordnung entsprechen.

Die gleichgewichtete Anlageallokation zeigt im Mehrjahresvergleich eine grundlegende Konstanz bei den drei wichtigsten Anlagegruppen (Obligationen, Aktien und Immobilien), gleichzeitig aber auch gewisse Schwankungen im zeitlichen Verlauf. Bei den Obligationen war zwischen 2008 und 2013 im Trend ein leichter Rückgang festzustellen, der sich im Jahr 2014 teilweise zurückgebildet hat.

Im Jahr 2014 lag der Anteil der in Obligationen investierten Mittel bei 43,5%, nach 39% im Vorjahr. Der Anteil der Aktien ist nahezu unverändert geblieben und liegt bei knapp 30%. Der Anteil der Immobilien liegt stabil bei etwa 12%. Das Gewicht der alternativen Anlagen, wie Hedge-Fonds und Private Equity-Produkten liegt bei 8%, im Vergleich zu 11% im Vorjahr.

Nach dem Krisenjahr 2008, das die durchschnittliche Anlagerendite auf -11,4% fallen liess, erholten sich die Finanzmärkte und damit die Anlagegewinne der Vorsorgeeinrichtungen. Im Jahr 2014 lag die durchschnittliche Anlagerendite bei 5,3%, nach 4,5% im Vorjahr. Die Spannweite der Anlagerenditen ist beträchtlich, sie liegt zwischen -1,1% (Minimum) und 11,6% (Maximum), dies dürfte die erhöhte Volatilität der Finanzmärkte widerspiegeln.

Der Anteil der in Fremdwährung getätigten Aktiva hat in den vergangenen Jahren zugenommen. Im Jahr 2014 lag dieser Anteil bei 39%, im Vergleich zu 31% im Jahr 2007 (2013: 37%).

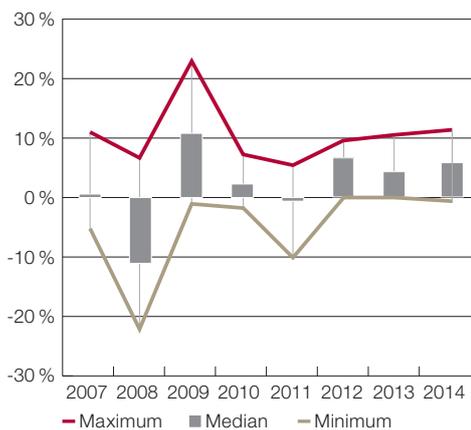


Abbildung 12:  
 Durchschnittliche Anlagerendite (2007–2014, gleichgewichtet)<sup>1</sup>  
 Quelle: FMA

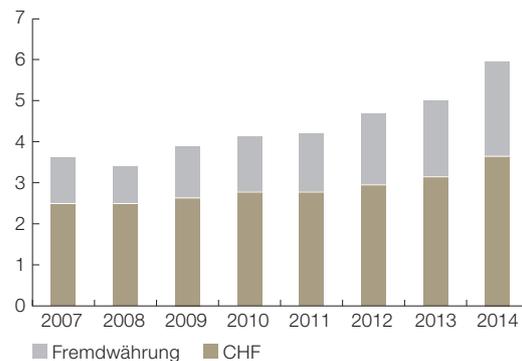


Abbildung 13:  
 Aktiva in Schweizer Franken und in Fremdwährung  
 (2007–2014, Mrd. CHF)  
 Quelle: FMA

<sup>1</sup> Die Anlagerendite ist das Verhältnis der Erträge aus Vermögensanlagen zu den durchschnittlichen Vermögensanlagen.

# KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN

Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein

## 2.3.3. Deckungskapital

Die Hauptkomponente der Verpflichtungen einer Vorsorgeeinrichtung stellt das Deckungskapital dar. Das Deckungskapital gibt an, wie viel Kapital versicherungstechnisch vorhanden sein muss, damit die Vorsorgeverpflichtungen erfüllt werden können. Das Deckungskapital umfasst das Vorsorgekapital der aktiv Versicherten, das Vorsorgekapital der Rentner und die versicherungstechnischen Rückstellungen.

Per Ende 2014 entfallen 69% des Deckungskapitals auf das Vorsorgekapital der aktiv Versicherten, 29% auf das Vorsorgekapital der Rentner und 2% auf die technischen Reserven. An der prozentualen Aufteilung hat sich über die letzten Jahre kaum etwas verändert.

Per Ende 2014 halten betriebseigene Stiftungen 48% des Deckungskapitals, während die Sammelstiftungen einen Anteil von 52% haben. Die Stiftung Personalvorsorge Liechtenstein (SPL, ehemals PVS) wird seit dem Jahr 2014 den Sammelstiftungen zugeordnet.

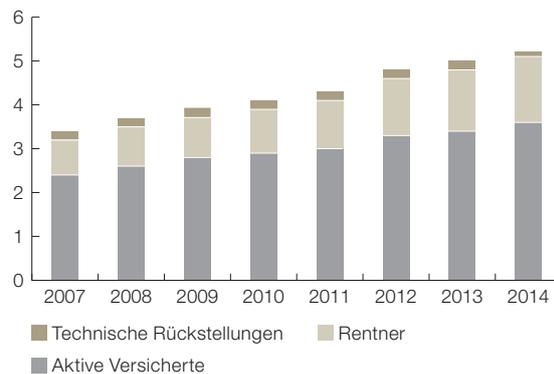


Abbildung 14:  
Zusammensetzung des Deckungskapitals  
(2007–2014, Mrd. CHF)  
Quelle: FMA

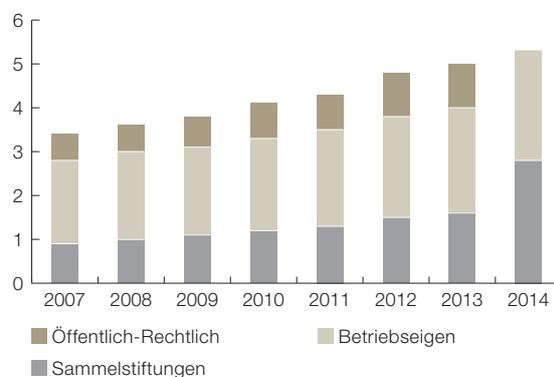


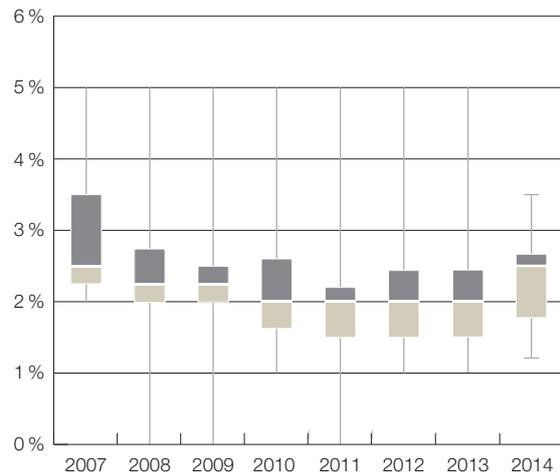
Abbildung 15:  
Aufteilung des Deckungskapitals nach Stiftungsträgern  
(2007–2014, Mrd. CHF)  
Quelle: FMA

### 2.3.4. Verzinsung des Vorsorgekapitals

Die Vorsorgekapitalien der aktiv Versicherten und der Rentner werden jährlich verzinst. Die Zinsgutschriften finanzieren einen wesentlichen Teil der Altersleistungen und bestimmen entsprechend das Vorsorgeniveau mit.

Die Mehrheit der aktiv Versicherten ist nach dem Prinzip des Beitragsprimats versichert. Die Verzinsung ihres Sparkapitals ist im Jahr 2014 gestiegen. Im Durchschnitt ist ihnen 2014 ein Jahreszins von 2,5% gutgeschrieben worden, im Vergleich zu 2,0% im Vorjahr und 2,5% im Jahr 2007.

Das Vorsorgekapital der aktiv Versicherten im Leistungsprimat ist vom technischen Zinssatz abhängig. Während die Verzinsung der aktiv Versicherten im Beitragsprimat jährlich festgesetzt wird und dadurch schwanken kann, handelt es sich beim technischen Zins um eine angenommene rechnerische Grösse, mit der die künftigen Leistungen und Beiträge einer Vorsorgeeinrichtung diskontiert werden. Eine Senkung des technischen Zinssatzes führt zu einer geringeren Diskontierung und damit zu einer höheren Bewertung der momentanen Verpflichtungen. In Liechtenstein liegt der durchschnittliche technische Zinssatz im Jahr 2014 bei 2,9% (2013: 3,0%; 2012: 3,3%).



Maximum, Minimum, interquartile Verteilung, und Durchschnitt (Median, weisse Linie)

Abbildung 16:  
Zinssatz Vorsorgekapital Aktive Versicherte  
(2007 – 2014)  
Quelle: FMA

## KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN

Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein

### 2.3.5. Rentenumwandlungssatz

Der Rentenumwandlungssatz ist die Grösse, mit welcher das Alterskapital in eine Rente umgewandelt wird. Beispielsweise bedeutet ein Rentenumwandlungssatz von 6%, dass bei einem Alterskapital von CHF 100 000 mit einer jährlichen Rente von CHF 6000 zu rechnen ist. In der Tendenz sind die Rentenumwandlungssätze in den vergangenen Jahren gesunken. Der durchschnittliche Rentenumwandlungssatz liegt im Jahr 2014 bei 6,2%, unverändert im Vergleich zu 6,2% im Jahr 2013, aber 0,7 Prozentpunkte niedriger als im Jahr 2007. Das Minimum liegt im Jahr 2014 bei 5,4% und das Maximum bei 7,0%.

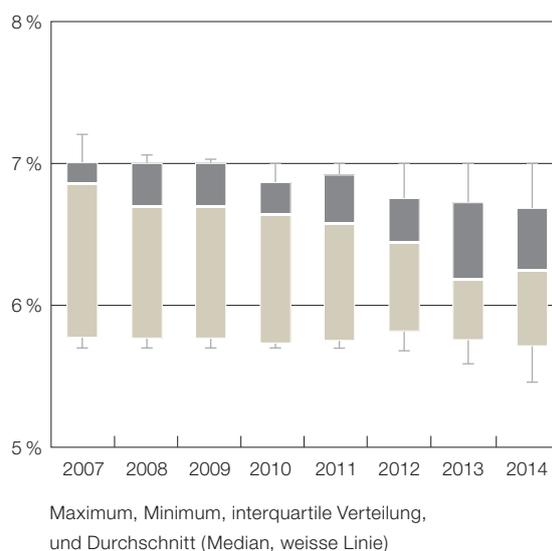


Abbildung 17:  
Rentenumwandlungssatz (2007–2014)  
Quelle: FMA

### 2.4. DATENGRUNDLAGEN

Im Rahmen der Aufsichtstätigkeit erlangt die FMA seit dem Geschäftsjahr 2006 Daten, welche Schlüsse zum Vorsorgemarkt zulassen: (i) Erhöhung der Transparenz in der betrieblichen Vorsorge; (ii) Verbesserte Beurteilung und Darstellung der finanziellen Situation der Vorsorgeeinrichtung; (iii) Verfolgung der Einnahmen- und Kostenentwicklung; (iv) Möglichkeit der Standortbestimmung für Pensionskassenverantwortliche. Es werden Daten zur Bilanz, der Betriebsrechnung und einige weitere Kennzahlen, bspw. der Deckungsgrad, erhoben. In die Erhebung werden Angaben über die im Fürstentum Liechtenstein versicherten Personen einbezogen. Angaben der Vorsorgeeinrichtungen, welche ihren Sitz in der Schweiz haben (Hilti Pensionskasse, Personalvorsorgestiftung der OC Oerlikon Balzers AG, Presta-Stiftung)

werden anteilmässig einbezogen. Die bis 2006 unter die obligatorische betriebliche Vorsorge gemäss BPVG subsumierten international tätigen Vorsorgeeinrichtungen für sogenannte «Expatriates» werden nicht berücksichtigt. Diese fallen seit Januar 2007 unter das Pensionsfondsgesetz (PFG).

3. AKTUELLER STAND DER  
REFORM DER ALTERSVORSORGE

---

### 3.1. GRUND FÜR DIE REVISION

---

Die 2. Säule, und somit auch das Gesetz über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG), wurde in Liechtenstein im Jahr 1989 eingeführt. Die betriebliche Vorsorge hat sich seither als wichtiger Bestandteil des Dreisäulensystems etabliert und bewährt. Da sich aber das Vorsorgeumfeld der betrieblichen Personalvorsorge in den letzten rund 26 Jahren stark verändert hat, ist es an der Zeit, die 2. Säule an die modernen Gegebenheiten anzupassen. Die liechtensteinische Regierung hat daher ein Revisionsprojekt in die Wege geleitet. Die Veränderungen sind in der demographischen, wirtschaftlichen und auch gesellschaftlichen Entwicklung zu finden: Wie in vielen Teilen der Erde erreichen auch die Menschen in Liechtenstein ein immer höheres Alter. Sie beziehen also durchschnittlich während einer längeren Zeitdauer eine Rente als noch vor zwei Jahrzehnten. Auch die Situation an den Kapitalmärkten ändert sich fortlaufend. Ebenso das Zinsumfeld, welches als dritter Beitragszahler eine wichtige Rolle in der betrieblichen Personalvorsorge spielt. Die Entwicklung hin zu individuellen Rentenlösungen wie der Früh-, Teil- oder der aufgeschobenen Pensionierung, Teilzeitarbeit oder gleichzeitiger Beschäftigung bei mehreren Arbeitgebern prägt den modernen Arbeitsmarkt. Auch die Schweiz reagiert auf diese Tendenzen und ist dabei, die 2. Säule zu reformieren. Dies ist für die liechtensteinische Reform ein wichtiger Indikator, da das schweizerische Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (BVG) bei der Schaffung des BPVG als Konzeptionsvorlage diente und sich das BPVG daher stark an die schweizerische Gesetzgebung anlehnt. Zudem muss die Gleichwertigkeit des liechtensteinischen Rechtsrahmens mit demjenigen der Schweiz aufgrund des Anschlusses Liechtensteins an die schweizerische Stiftung Sicherheitsfonds BVG sichergestellt werden. Die Stiftung Sicherheitsfonds BVG stellt nämlich die gesetzlichen und reglementarischen Leistungen von zahlungsunfähig gewordenen Vorsorgeeinrichtungen sicher.

Die liechtensteinische Regierung hat das Revisionsprojekt im letzten Jahr angestossen und in Zusammenarbeit mit der FMA eine entsprechende Gesetzesvorlage vorbereitet. Diese wurde von den Vernehmlassungsteilnehmern weitgehend positiv aufgenommen und im Dezember 2015 vom Landtag in 1. Lesung behandelt. Das revidierte BPVG soll auf den 1. Januar 2017 in Kraft treten.

Entgegen der schweizerischen Konzeptionsvorlage hat sich die Regierung dafür entschieden, das BPVG auch künftig als Rahmengesetz auszugestalten, welches lediglich Mindestbestimmungen enthält und weiterhin nur von einer Verordnung (BPVV) ergänzt wird. Die Vorsorgeeinrichtungen und die Arbeitgeber mit ihren Arbeitnehmern als Sozialpartner gestalten die betriebliche Vorsorge innerhalb des gesetzlichen Rahmens selbst und können freiwillig über diesen hinausgehen.

### 3.2. ZIEL DER REVISION

---

Die Regierung hat insbesondere die Erhöhung des Leistungsniveaus der Altersrenten zum Ziel der laufenden Revision erklärt. Das Leistungsniveau wurde seit der Einführung des Gesetzes noch nie angepasst und ist dementsprechend tief angesiedelt. Die Gesetzesvorlage strebt die Anhebung des Leistungsniveaus der Altersrenten mittels folgenden vier Massnahmen an:

- Die Beiträge für die Altersvorsorge werden von bislang mindestens 6% auf neu mindestens 8% des anrechenbaren Lohnes für jeden einzelnen Arbeitnehmer angehoben.
- Künftig soll grundsätzlich der gesamte massgebende Jahreslohn eines Arbeitnehmers versichert werden. Der bislang vom massgebenden Jahreslohn abziehbare Freibetrag in der Höhe von CHF 13 920 soll abgeschafft werden. Mit dieser Massnahme wird der versicherte Jahreslohn jedes Arbeitnehmers erhöht.
- Durch die Vorverlegung des Beginns der Versicherungspflicht für die Altersleistungen auf den 1. Januar nach Vollendung des 19. Altersjahres, wird der Sparprozess verlängert. Langfristig gesehen hat dies den doppelten Effekt, dass die Versicherten zum einen von einer verlängerten Beitragsdauer und zum anderen von einem länger ausschöpfbaren Zinseszinsseffekt profitieren.
- Die Eintrittsschwelle für die Versicherungspflicht soll auf CHF 13 920 herabgesetzt werden. Dies bewirkt die Unterstellung eines grösseren Anteils der Arbeitnehmenden sowie von Teilzeitbeschäftigten unter die betriebliche Vorsorge.

Als Bündel angewendet sind diese Massnahmen effektiv und können die Rentenhöhe bei tiefen Einkommen nahezu verdoppeln. An der bis anhin geltenden Beitragsparität zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber soll festgehalten werden.

### 3.3. TRANSPARENZ UND GOVERNANCE

---

Da die liechtensteinische betriebliche Vorsorge den Beteiligten umfangreichen Handlungsspielraum zugesteht, kommt dem obersten Organ einer Vorsorgeeinrichtung, dem Stiftungsrat, eine entscheidende Rolle zu. Deshalb sollen die Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Stiftungsrates neu umfassend ins Gesetz aufgenommen werden. Es handelt sich hierbei um einen Katalog von unentziehbaren und unübertragbaren Aufgaben, welcher sich grundsätzlich an der schweizerischen Regelung orientiert. Darin enthalten sind unter anderem die Verpflichtung des Stiftungsrates, die Organisation der Vorsorgeeinrichtung festzulegen und die Vorsorgepläne auszugestalten. Von der Schweiz insofern abgewichen wird damit, als das liechtensteinische BPVG dem Stiftungsrat die Kompetenz zuweist, den technischen Zinssatz, den Rentenumwandlungssatz und die übrigen technischen Grundlagen zu beschliessen, während diese Parameter in der Schweiz politisch festgelegt werden. Auf die Festle-

gung der genannten Grössen soll auch weiterhin bewusst verzichtet werden, da diese nicht politisch motiviert sein sollen und dies dem Konzept des BPVG als Rahmengesetz widerspräche. Im Weiteren sollen künftig Regelungen betreffend Rechtsgeschäfte mit Nahestehenden und über die Zulässigkeit und Offenlegung von Vermögensvorteilen ins BPVG aufgenommen werden. Ausserdem hat sich der Stiftungsrat zu vergewissern, dass seine Mitglieder persönlich integer sowie die Geschäftsleitung darüber hinaus fachlich qualifiziert ist.

#### 3.4. WEITERE ÄNDERUNGEN

---

Mangels rechtlichen Gehörs im Verfahren sind die Vorsorgeeinrichtungen bisher nicht an die Entscheide der staatlichen Invalidenversicherung in Bezug auf Beginn und Grad der Invalidität gebunden. Zur besseren Koordination der 1. und 2. Säule soll mit der Revision eine Bindungswirkung der Entscheide der staatlichen Invalidenversicherung für die Vorsorgeeinrichtungen unter Einhaltung des rechtlichen Gehörs eingeführt werden. Die momentane Gesetzeslage kann für Versicherte zu Schwierigkeiten führen, wenn die Vorsorgeeinrichtung den Invaliditätsbeginn sowie den Grad der Invalidität nicht im Einklang mit dem Entscheid der staatlichen Invalidenversicherung festlegt.

Das ordentliche Rentenalter von aktuell 64 Jahren für Männer und Frauen richtet sich nach dem Rentenalter der AHV. Sollte im Zuge der anstehenden AHV-Revision das Rentenalter der 1. Säule angehoben werden, erhöht sich auch dasjenige in der betrieblichen Personalvorsorge.

**Herausgeber und Redaktion**  
Finanzmarktaufsicht Liechtenstein  
Landstrasse 109  
Postfach 279  
9490 Vaduz  
Liechtenstein

Telefon +423 2367373  
Fax +423 2367374

[info@fma-li.li](mailto:info@fma-li.li)  
[www.fma-li.li](http://www.fma-li.li)

**Konzept und Gestaltung**  
Leone Ming, Intensive Brand, Schaan