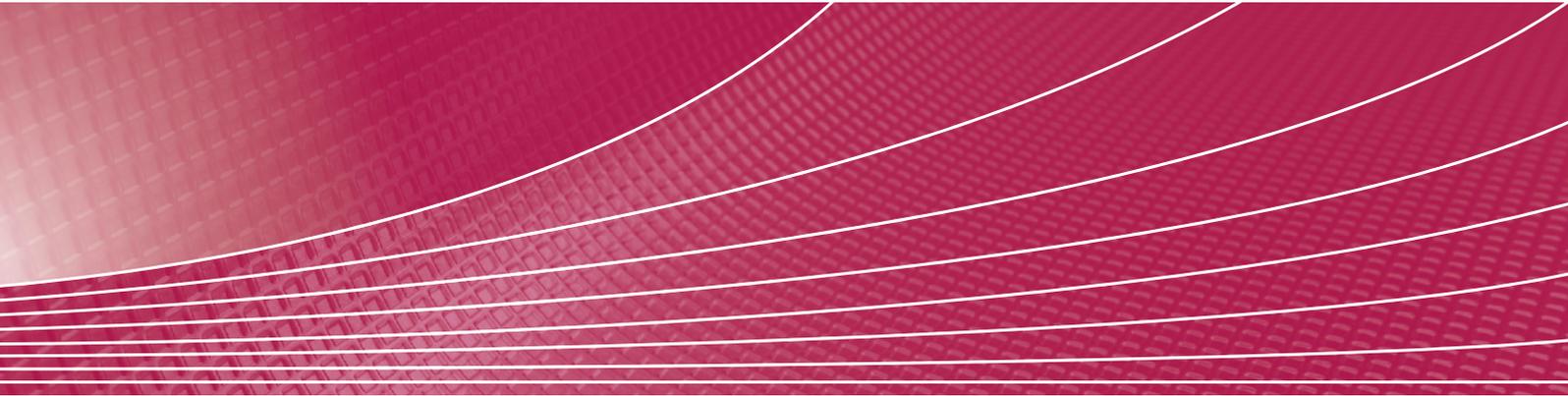




FMA

Finanzmarktaufsicht
Liechtenstein



Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein

Zahlen und Fakten zur 2. Säule
des liechtensteinischen Vorsorgesystems

Ausgabe 2016

| | |
|--|----|
| 1. REFORM DER BETRIEBLICHEN PERSONALVORSORGE IN LIECHTENSTEIN | 4 |
| 2. KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN DER BETRIEBLICHEN PERSONALVORSORGE | 6 |
| 2.1. Grundlegende Strukturangaben | 7 |
| 2.1.1. Anzahl Vorsorgeeinrichtungen | 7 |
| 2.1.2. Anzahl der Versicherten | 8 |
| 2.1.3. Reglementarische Leistungen | 10 |
| 2.1.4. Beitragszahlungen | 11 |
| 2.1.5. Freizügigkeitskonten | 11 |
| 2.2. Kennzahlen zur finanziellen Lage | 12 |
| 2.2.1. Deckungsgrad | 12 |
| 2.2.2. Anlageallokation/Anlagerendite | 13 |
| 2.2.3. Deckungskapital | 15 |
| 2.2.4. Verzinsung des Vorsorgekapitals | 16 |
| 2.2.5. Rentenumwandlungssatz | 17 |
| 2.3. Datengrundlagen | 17 |
| 3. AKTUELLER STAND DER REFORM DER BETRIEBLICHEN PERSONALVORSORGE | 18 |

1. REFORM DER BETRIEBLICHEN
PERSONALVORSORGE IN LIECHTENSTEIN

Das Ziel des liechtensteinischen Systems der betrieblichen Vorsorge ist es, Personen insbesondere nach der Pensionierung finanziell abzusichern. Im internationalen Vergleich gilt das liechtensteinische Altersvorsorgesystem als sehr gut und stabil, steht aber vor grossen Herausforderungen. Die steigende Lebenserwartung der Menschen führt dazu, dass die Renten aus der Alters- und Hinterlassenenversicherung und der betrieblichen Vorsorge länger ausbezahlt werden. Versicherte beziehen also durchschnittlich während einer längeren Zeitdauer eine Rente als noch vor wenigen Jahrzehnten. Auch die Situation an den Kapitalmärkten ändert sich fortlaufend. Vorsorgeeinrichtungen haben aufgrund des anhaltenden Tiefzinsumfelds Mühe, ihr Kapital zugleich sicher und rentabel zu investieren. Angesichts dessen wurde eine Reform zur Stabilisierung der Altersvorsorge in der 2. Säule als zwingend und dringend erachtet. Als grösste sozialpolitische Errungenschaft ist die Sicherung der Altersvorsorge unabdingbar für den Wohlstand und die Stabilität der Gesellschaft. Die Regierung hat diesen Reformbedarf frühzeitig erkannt und einen umfassenden Entwurf für die Reform der betrieblichen Personalvorsorge ausgearbeitet. Dieser ist auf zwei zentrale Ziele ausgerichtet: Zum einen auf die Sicherung der heutigen Renten; zum anderen auf die nachhaltige Sicherstellung des Leistungsniveaus. Dies erfolgte durch die Anpassung der gesetzlichen Rahmenbedingungen der zweiten Säule an die sozialen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen. Generell wurde die zweite Säule auf verstärkte Grundlagen gestellt, ohne den bisherigen liberalen Weg mit einer geringen Regulierungsdichte und Eigenverantwortung der Sozialpartner zu verlassen. Die Regierung hat sich mit den verschiedenen Möglichkeiten zur Erhöhung des Altersguthabens auseinandergesetzt. Der einfachste Weg wäre eine Erhöhung der Beitragsleistungen gewesen. Die Regierung hat sich jedoch bewusst gegen diesen Weg entschieden und stattdessen ein Bündel von Massnahmen geschnürt, welches in seiner Gesamtheit eine Erhöhung der Altersguthaben bewirkt sowie gleichzeitig die betriebliche Vorsorge für Arbeitnehmende mit einem geringen Einkommen und von teilzeitbeschäftigten Personen verbessert.

Ein weiterer Schwerpunkt der im Mai 2016 beschlossenen Revision des liechtensteinischen Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG) war es im Hinblick auf den Wandel der Arbeitsformen, neue flexible Rentenlösungen (Flexibilisierung des Altersrücktritts) zu schaffen. So wurden innovative Massnahmen für ältere Arbeitnehmer getroffen, um deren Arbeitsmarktbeteiligung zu fördern, den Eintritt des Ruhestandes zu flexibilisieren und eine Pensionierung in Teilschritten zu ermöglichen, und zwar ohne dass die Vorsorgeleistungen zwingend reduziert werden. Solch neue Möglichkeiten gewähren individuellen Gestaltungsspielraum und bilden einen Anreiz für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben.

2. KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN DER
BETRIEBLICHEN PERSONALVORSORGE

2.1. GRUNDLEGENDE STRUKTURANGABEN

Die betriebliche Vorsorge Liechtensteins hat eine hohe gesamtwirtschaftliche Bedeutung: Die gesamten Aktiven beliefen sich im Jahr 2015 auf CHF 5,8 Mrd., etwa 100% des Bruttoinlandsprodukts (BIP) des Landes und ungefähr CHF 147'000 pro Kopf. Hinzu kamen CHF 390 Mio., die auf Freizügigkeitskonten gehalten werden. Die im Jahr 2015 ausgezahlten reglementarischen Leistungen der Vorsorgeeinrichtungen beliefen sich auf CHF 173 Mio., etwa 3,1% 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 23 zum Jahresende 2015 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.

2.1.1. Anzahl Vorsorgeeinrichtungen

Zum Jahresende 2015 standen in Liechtenstein 23 Vorsorgeeinrichtungen unter der Aufsicht der FMA. Es handelte sich um acht Sammelstiftungen und 15 betriebseigene Vorsorgeeinrichtungen.¹ Die Anzahl der Vorsorgeeinrichtungen ist von 24 im Jahr 2014 auf 23 im Jahr 2015 zurückgegangen, bereits in den vorigen Jahren hatte sie deutlich abgenommen. Zum Jahresende 2006 waren in Liechtenstein noch 39 Vorsorgeeinrichtungen gemeldet (zuzüglich der PVS bzw. SPL). Die steigenden aufsichtsrechtlichen Anforderungen, die grösser werdende Regulierungslast sowie der mit der Führung einer eigenen Vorsorgeeinrichtung verbundene Arbeitsaufwand führen dazu, dass keine neuen betriebseigenen Vorsorgeeinrichtungen errichtet werden und sich Klein- und Mittelunternehmen Sammeleinrichtungen anschlossen. 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

¹ 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

mit Marktaustritten von Kollektivlebensversicherungsgesellschaften, Fusionen unter Versicherungsgesellschaften sowie dem Inkrafttreten der Pensionsfondsgesetzgebung zusammen.



Abbildung 1:
Anzahl der Vorsorgeeinrichtungen und Aufteilung nach Stiftungsträger (2006–2015)
Quelle: FMA

2.1.2. Anzahl der Versicherten

Die Zahl der Versicherten belief sich per 31. Dezember 2015 auf 40 173 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 15,1%, während die Zahl der Rentenbezüger um 41,3% zugenommen hat. Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl der aktiv Versicherten allerdings um 1,1% gestiegen, während die Zahl der Rentenbezüger um 1,4% gefallen ist.

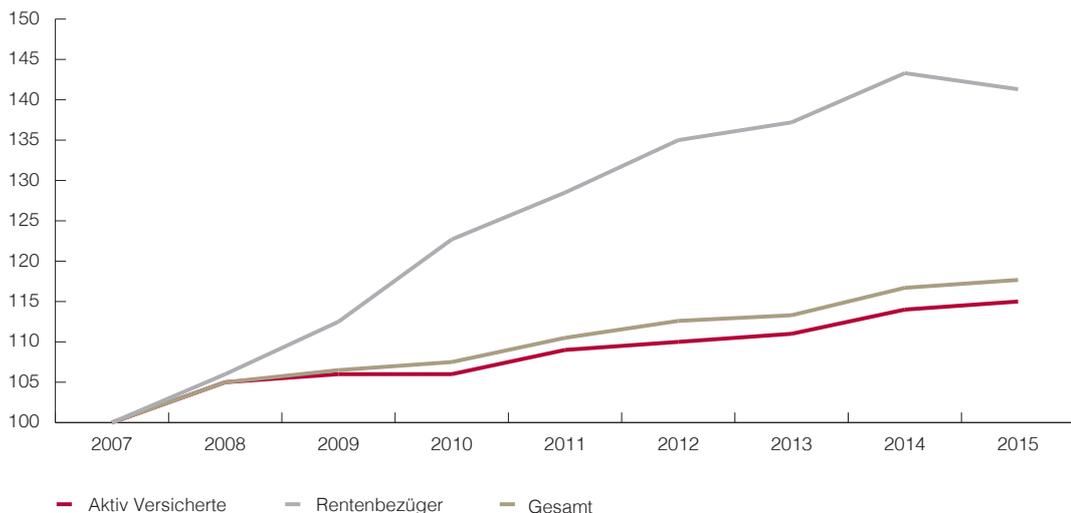


Abbildung 2:
Entwicklung der Anzahl Aktiv Versicherte versus Anzahl Rentenbezüger 2007–2015 (Index 2007=100)
Quelle: FMA

Im Jahr 2015 waren etwas über 28 000 (71%) der Destinatäre (aktiv Versicherte und Rentenbezüger) bei Sammelstiftungen versichert, während knapp 12 000 (29%) bei betriebseigenen Vorsorgeeinrichtungen versichert waren. Die Stiftung Personalvorsorge Liechtenstein (SPL, ehemals PVS) wird seit dem Jahr 2014 den Sammelstiftungen zugeordnet.

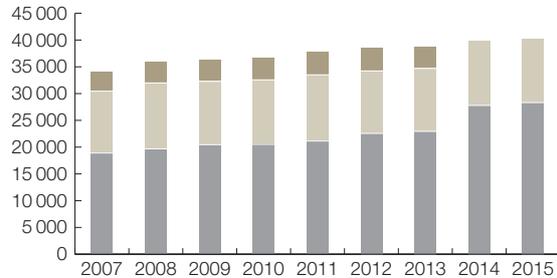


Abbildung 3:
 Anzahl der Destinatäre (Aktiv Versicherte und Rentner) nach Stiftungsträger (2007–2015)
 Quelle: FMA

Die grosse Bedeutung der Grenzgänger für den Arbeitsmarkt in Liechtenstein spiegelt sich auch in der betrieblichen Vorsorge wider. Von den aktiv Versicherten wohnen 57% ausserhalb von Liechtenstein. Bei den Rentenbezügern liegt der Anteil hingegen bei 40%. Dieser Unterschied lässt sich aufgrund der Ausgestaltung der betrieblichen Vorsorge als «Arbeitnehmerversicherung» 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.

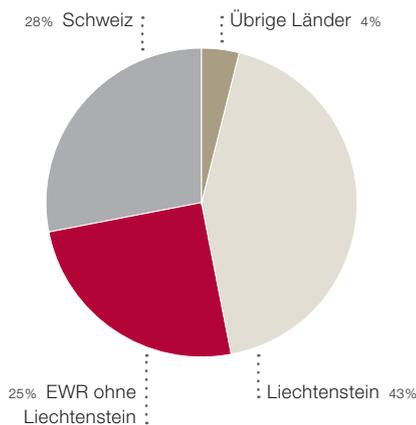


Abbildung 4:
 Anzahl Aktiv Versicherte nach Wohnsitz
 (Gesamt: 35 476; 2015)
 Quelle: FMA

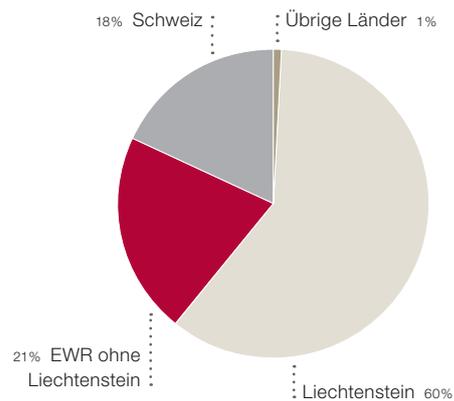


Abbildung 5:
 Anzahl Rentenbezüger nach Wohnsitz
 (Gesamt: 4 697; 2015)
 Quelle: FMA

KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN

Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein

2.1.3. Reglementarische Leistungen

Die reglementarischen Leistungen der Vorsorgeeinrichtungen können weit mehr als das gesetzliche Minimum umfassen. Im Jahr 2015 zahlten Liechtensteiner Vorsorgeeinrichtungen reglementarische Leistungen in Höhe von insgesamt CHF 174 Mio. aus. Den grössten Anteil der Leistungen hatten die Altersrenten mit 44% oder CHF 77 Mio. Kapitaleistungen bei Pensionierung machten 32% oder CHF 56 Mio. aus, während für Invalidenrenten CHF 15 Mio. oder 9% der gesamten Leistungen ausbezahlt wurden.

Zwischen 2007 und 2015 haben die Leistungen um (nominal) 59% zugenommen, pro Jahr im Durchschnitt um 6,9%. In diesem Zeitraum haben die Kapitaleistungen bei Tod und Invalidität am stärksten zugenommen, nämlich pro Jahr im Durchschnitt um 15,2%. Die Kapitaleistungen bei Pensionierung hingegen nahmen durchschnittlich pro Jahr nur um 4,7% zu. Die Altersrenten nahmen pro Jahr im Durchschnitt um 10,6% zu.

Im Vergleich zum Vorjahr sind die ausbezahlten reglementarischen Leistungen um 5,4% gestiegen. Die Altersrenten sind um 1,6% gestiegen, während die Invalidenrenten um 4,9% gefallen sind. Die Kapitaleistungen bei Pensionierung sind im Jahresvergleich um 17,3% gestiegen, während die Kapitaleistungen bei Tod und Invalidität um 8,9% gesunken sind.

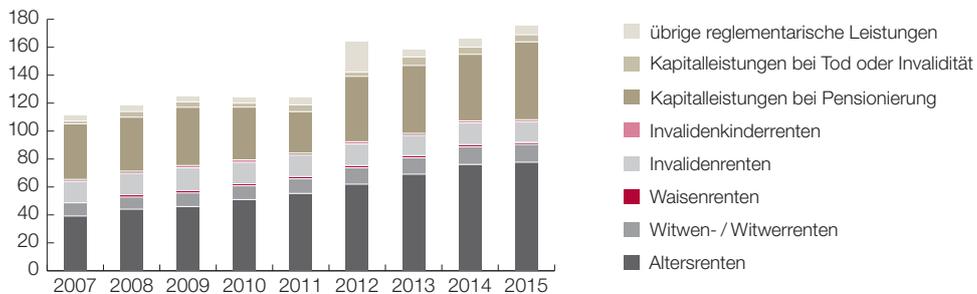


Abbildung 6:
Ausbezahlte reglementarische Leistungen der
Vorsorgeeinrichtungen (2007–2015, Mio. CHF)
Quelle: FMA

2.1.4. Beitragszahlungen

Die betriebliche Vorsorge wird über Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge sowie Zinsen und Einlagen finanziert. Im Jahr 2015 beliefen sich die gesamten Beitragseinnahmen der Vorsorgeeinrichtungen auf CHF 379 Mio. Davon stammten 52% aus Arbeitgeber- und 40% aus Arbeitnehmerbeiträgen. Hinzu kommen Sonder- bzw. Zusatzbeiträge sowie Einlagen in Arbeitgeberreserven, die 8% der Beitragseinnahmen ausmachen.

Im Vergleich zum Vorjahr sind die Beitragseinnahmen um 35% gefallen. Die Sonder- bzw. Zusatzbeiträge sowie Einlagen in Arbeitgeberreserven sind im Jahresvergleich aufgrund eines Sondereffekts im Vorjahr um 89% gefallen.¹ Die Arbeitgeberbeiträge sind um 3,4% gestiegen und die Arbeitnehmerbeiträge um 2,6%.

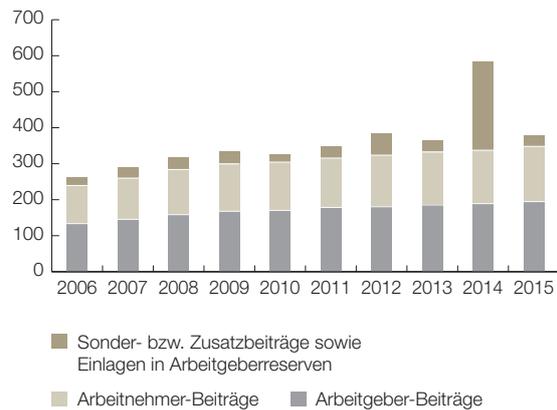


Abbildung 7:
 Beitragseinnahmen der Vorsorgeeinrichtungen
 (2006–2015, Mio. CHF)
 Quelle: FMA

2.1.5. Freizügigkeitskonten

Im Jahr 2015 haben drei Banken Freizügigkeitskonten geführt. Per 31. Dezember 2015 existierten 14 980 solcher Konten mit einem verwalteten Kapital von CHF 390 Mio. Die durchschnittliche Höhe der Freizügigkeitsleistung belief sich auf CHF 26 011. Seit 2007 ist das auf Freizügigkeitskonten befindliche Vermögen um 249% gestiegen. Die Zahl der Konten hat im gleichen Zeitraum um 305% zugenommen.

¹ Im Jahr 2014 hat der Staat Liechtenstein eine Einmaleinlage von CHF 185,6 Mio. zur Ausfinanzierung der PVS beigesteuert. Diese wurde als Sonderbeitrag erfasst, was die hohe Jahreswachstumsrate der Position «Sonder- bzw. Zusatzbeiträge sowie Einlagen in Arbeitgeberreserven» erklärt.

KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN

Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein

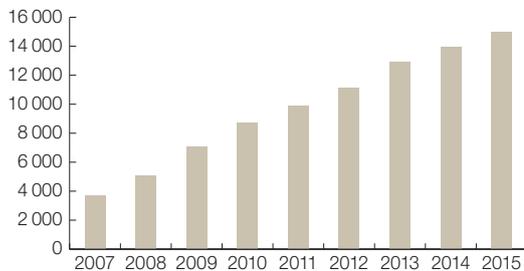


Abbildung 8:
Anzahl der Freizügigkeitskonten (2007–2015)
Quelle: FMA

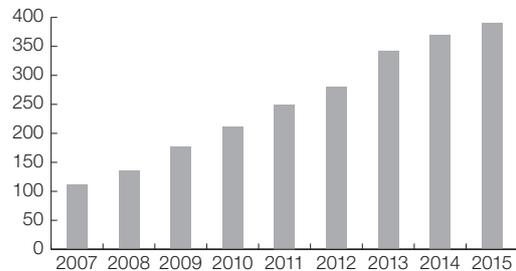


Abbildung 9:
Auf Freizügigkeitskonten verwaltetes Kapital
(in Mio. CHF, 2007–2015)
Quelle: FMA

2.2. KENNZAHLEN ZUR FINANZIELLEN LAGE

2.2.1. 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.

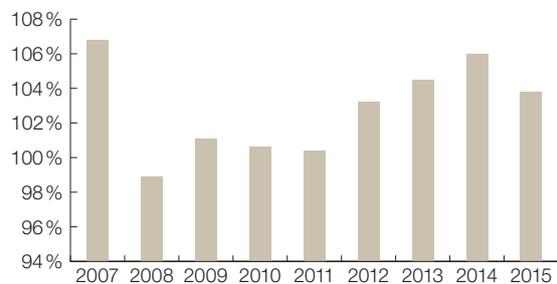


Abbildung 10:
Durchschnittlicher Deckungsgrad
(2007–2015, median, gleichgewichtet)
Quelle: FMA

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 durch-

schnittliche 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 2015 lag der durchschnittliche (Median), gleichgewichtete Deckungsgrad bei 103,8%, im Vergleich zu 106% im Vorjahr. Die Spannbreite ist stabil. Im Jahr 2015 liegt sie zwischen 91,8% und 117,9%. Nur eine Vorsorgeeinrichtung weist zum Jahresende 2015 eine Unterdeckung auf.

2.2.2. 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 internen 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 Immo-

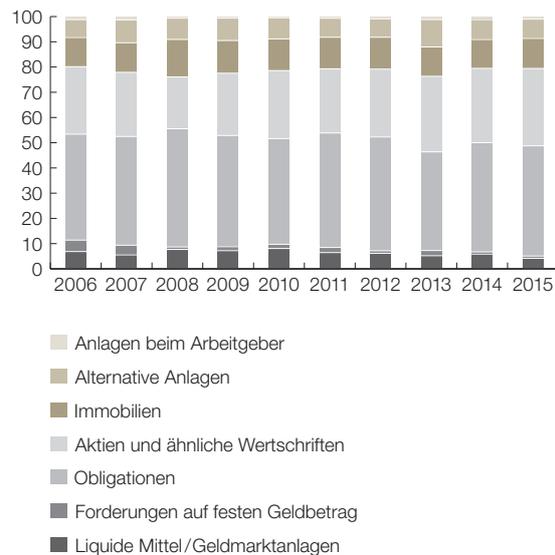


Abbildung 11:
 Anlageallokation (2007–2015, gleichgewichtet)
 Quelle: FMA

KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN

Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein

bilien), gleichzeitig aber auch gewisse Schwankungen im zeitlichen Verlauf. Bei den Obligationen war zwischen 2008 und 2013 im Trend ein leichter Rückgang festzustellen, der sich seit dem Jahr 2013 teilweise zurückgebildet hat.

Im Jahr 2015 lag der Anteil der in Obligationen investierten Mittel bei 43,8%, nach 43,5% im Vorjahr. Der Anteil der Aktien ist nahezu unverändert geblieben und liegt bei 30,6%. Der Anteil der Immobilien liegt stabil bei etwa 12%. Das Gewicht der alternativen Anlagen, wie Hedge Fonds und Private Equity-Produkte liegt unverändert bei knapp 8%.

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 2015 ist die durchschnittliche Anlagerendite gefallen, von 5,3% im Jahr 2014 auf 0,1%. Die Spannweite der Anlagerenditen ist beträchtlich, sie liegt zwischen -2,3% (Minimum) und 9,7% (Maximum), dies dürfte die Volatilität der Finanzmärkte widerspiegeln.

Der Anteil der in Fremdwährung getätigten Aktiva hat in den vergangenen Jahren zugenommen. Im Jahr 2015 lag dieser Anteil bei unverändert 39% im Vergleich zum Vorjahr (31% in 2007).

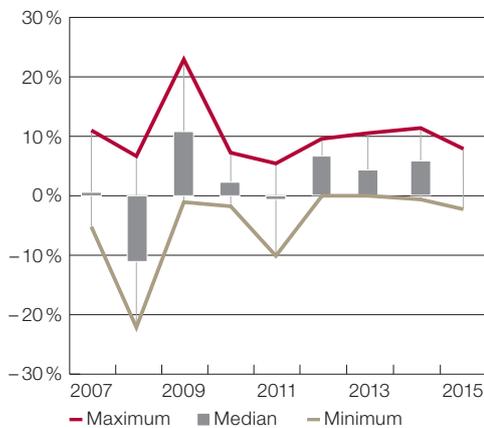


Abbildung 12:
Durchschnittliche Anlagerendite (2007–2015, gleichgewichtet)¹
Quelle: FMA



Abbildung 13:
Aktiva in Schweizer Franken und in Fremdwährung
(2007–2015, Mrd. CHF)
Quelle: FMA

¹ Die Anlagerendite ist das Verhältnis der Erträge aus Vermögensanlagen zu den durchschnittlichen Vermögensanlagen.

2.2.3. 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 2015 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 2015 halten betriebseigene Stiftungen 46% des Deckungskapitals, während die Sammelstiftungen einen Anteil von 54% haben. Die Stiftung Personalvorsorge Liechtenstein (SPL, ehemals PVS) wird seit dem Jahr 2014 den Sammelstiftungen zugeordnet.

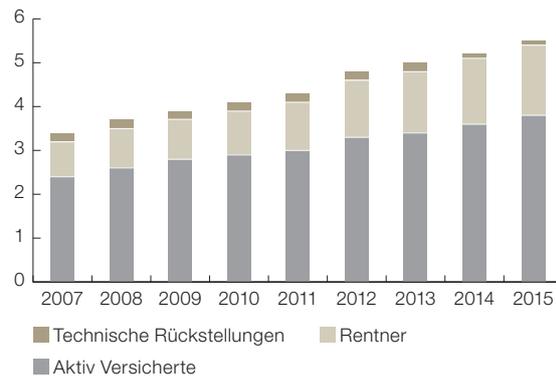


Abbildung 14:
 Zusammensetzung des Deckungskapitals
 (2007–2015, Mrd. CHF)
 Quelle: FMA

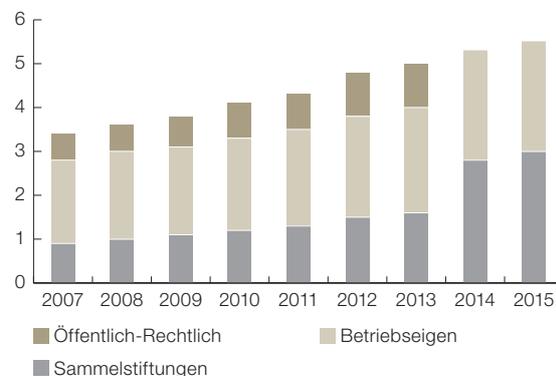


Abbildung 15:
 Aufteilung des Deckungskapitals nach Stiftungsträgern
 (2007–2015, Mrd. CHF)
 Quelle: FMA

2.2.4. 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 2015 gefallen. Im Durchschnitt ist ihnen 2015 ein Jahreszins von 1,8% gutgeschrieben worden, im Vergleich zu 2,5% 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 2015 bei 2,8% (2014: 2,9%; 2013: 3,0%; 2012: 3,3%).

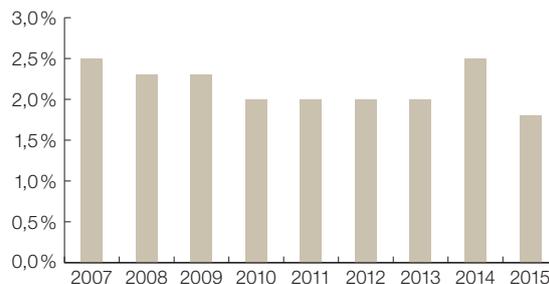


Abbildung 16:
Zinssatz Vorsorgekapital Aktiv Versicherte
(median, 2007–2015)
Quelle: FMA

2.2.5. 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 2015 bei 6,2%, im Vergleich zu 6,2% im Jahr 2014 und 6,9% im Jahr 2007.

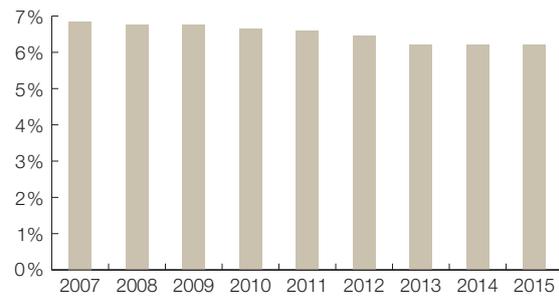


Abbildung 17:
Rentenumwandlungssatz
(median, 2007–2015)
Quelle: FMA

2.3. DATENGRUNDLAGEN

Im Rahmen der Aufsichtstätigkeit erlangt die FMA seit dem Geschäftsjahr 2006 Daten, welche Schlüsse zum Vorsorgemarkt zulassen. Dies führt (i) zu einer erhöhten Transparenz in der betrieblichen Vorsorge; (ii) zu einer verbesserten Beurteilung und Darstellung der finanziellen Situation der Vorsorgeeinrichtung; (iii) zu einer Verfolgung der Einnahmen- und Kostenentwicklung; (iv) und bietet für Pensionskassenverantwortliche die Möglichkeit der Standortbestimmung. Es werden Daten zur Bilanz, der Betriebsrechnung und einige weitere Kennzahlen, bspw. der Deckungsgrad, erhoben. In die Erhebung werden Angaben über die in 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
BETRIEBLICHEN PERSONALVORSORGE

Vor dem Hintergrund, dass sich das Vorsorgeumfeld der betrieblichen Personalvorsorge seit der Einführung des BPVG-Obligatoriums im Jahr 1989 stark verändert hat, wurde die letzte Revision des BPVG seitens des Landtags im Mai 2016 einstimmig in 2. Lesung beschlossen. Die Abänderungen des BPVG, des Invalidenversicherungsgesetzes sowie des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge des Staates wurden am 7. Juli 2016 im Landesgesetzblatt kundgemacht. Das revidierte BPVG wird in zwei Schritten am 1. Januar 2017 und 1. Januar 2018 in Kraft treten. Zum Hauptziel der Revision wurde insbesondere die Erhöhung des Leistungsniveaus der Altersrenten erklärt. Diese Zielsetzung wird mittels folgender vier Massnahmen erreicht, die aufeinander abgestimmt sind und eine gesamtheitliche und zukunftsgerichtete Reform der 2. Säule ermöglichen. Konkret wurden folgende Änderungen beschlossen:

- Erhöhung der Sparbeiträge für das Alter von 6% auf mindestens 8% des anrechenbaren Lohnes für jeden einzelnen Arbeitnehmenden. Die höheren Beiträge führen zu einer Erhöhung der Leistungen;
- Aufhebung des bislang vom massgebenden Jahreslohn abziehbaren Freibetrags in der Höhe von CHF 13 920. Mit dieser Massnahme wird der versicherte Jahreslohn jedes Arbeitnehmers erhöht;
- Vorverlegung des Sparprozesses auf das 19. Altersjahr;
- Senkung der Eintrittsschwelle für die Versicherungspflicht auf CHF 13 920. Dies bewirkt die Unterstellung eines grösseren Anteils der Arbeitnehmenden sowie von Teilzeitbeschäftigten unter die betriebliche Vorsorge. Ebenso ist eine freiwillige Versicherung nicht beitragspflichtiger Arbeitnehmer – unter freiwilliger Mitwirkung des Arbeitgebers – bereits heute im Rahmen des BPVG möglich.

Die Revision des BPVG stellt auf Grund des Erfordernisses der Gleichwertigkeit der gesetzlichen Bestimmungen über die betriebliche Vorsorge in Liechtenstein und der Schweiz sowie der vergleichbaren wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, demografischen Entwicklungen und Behördenpraxis auf den relevanten schweizerischen Rechtsrahmen ab, konkret auf das schweizerische Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (BVG). Entgegen der schweizerischen Konzeptionsvorlage hat sich Liechtenstein jedoch dafür entschieden, das BPVG auch künftig als Rahmengesetz auszugestalten, welches lediglich Mindestbestimmungen enthält und weiterhin nur in einer Verordnung (BPVV) ergänzt wird. Die Vorsorgeeinrichtungen und die Arbeitgeber mit ihren Arbeitnehmern als Sozialpartner gestalten die betriebliche Vorsorge innerhalb des gesetzlichen Rahmens weiterhin selbst und können freiwillig über diesen hinausgehen. Auch was den Umwandlungssatz betrifft, wurde im Rahmen der BPVG-Revision an der bisherigen liberalen Regelung, dass es keinen gesetzlich festgelegten Rentenumwandlungssatz gibt, festgehalten. Entsprechend bestimmt die Vorsorgeeinrichtung weiterhin sowohl den Zinssatz zur Berechnung des Altersguthabens als auch den anwendbaren Rentenumwandlungssatz reglementarisch. Im Gegensatz dazu werden diese Sätze in der Schweiz durch den Bundesrat bestimmt.

AKTUELLER STAND

Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein

Ein weiteres wichtiges Anliegen der Revision war es, die Gesetzgebung in den Bereichen Transparenz und Governance zu verbessern. Dementsprechend wurden die Aufgaben des Stiftungsrates klar definiert. Zudem wurden Regelungen zur Qualifikation der Stiftungsratsmitglieder und Bestimmungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten aufgenommen. Zur Wahrung der Transparenz wurden verschärfte Bestimmungen in Kraft gesetzt.

Auf Grund der Revision des BPVG ist es notwendig, auch die Verordnung zum Gesetz über die betriebliche Personalvorsorge (BPVV) in den relevanten Abschnitten zu revidieren. Diese Revision erfolgt ebenfalls in zwei Schritten zum 1. Januar 2017 und 1. Januar 2018.

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

Telefon +423 2367373
Fax +423 2367374

info@fma-li.li
www.fma-li.li

Konzept und Gestaltung
Leone Ming, Intensive Brand, Schaan