

Ausgabe 2018  
Zahlen und Fakten zur zweiten Säule des  
liechtensteinischen Vorsorgesystems

# BETRIEBLICHE PERSONALVORSORGE IN LIECHTENSTEIN



**FMA**

Finanzmarktaufsicht  
Liechtenstein



4	VORWORT	
<hr/>		
	KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN DER	
6	BETRIEBLICHEN PERSONALVORSORGE	
<hr/>		
7	Bedeutung und aktuelle Lage	
8	Stiftungsträger und Versicherte	
11	Beitragszahlungen und reglementarische Leistungen	
13	Kennzahlen zur finanziellen Lage	
18	SOLIDARITÄTEN IN DER BETRIEBLICHEN PERSONALVORSORGE	
<hr/>		
20	Umverteilung aufgrund zu hoher Umwandlungssätze	
21	Umverteilungen spiegeln sich in der niedrigeren Verzinsung der Altersguthaben wider	
	INTERVIEW MIT ANITA EGGENBERGER	
24	GESCHÄFTSFÜHRERIN DER VORSORGESTIFTUNG OSPELT GRUPPE	
<hr/>		
	ABSCHLUSS DER REFORM DER BETRIEBLICHEN	
28	PERSONALVORSORGE	
<hr/>		
29	Die wichtigsten Änderungen	

# VORWORT



Es freut uns, Ihnen die vierte Ausgabe unserer Publikation zur betrieblichen Personalvorsorge präsentieren zu können. Sie soll informieren und aufzeigen, wie es um die zweite Säule des liechtensteinischen Versorgungssystems steht, was sie leistet und welche Herausforderungen sie meistern muss.

Die Vorsorgeeinrichtungen präsentieren sich generell betrachtet in einer finanziell soliden Verfassung. Sie erzielten im Anlagejahr 2017 erfreulich hohe Renditen, was sich auch in höheren Deckungsgraden niederschlägt. Die Pensionskassen bleiben aufgrund des Tiefzinsumfelds und weiterer Finanzmarktrisiken jedoch anfällig für Rückschläge. Wiederum abgenommen hat die Zahl der Vorsorgeeinrichtungen. Sie sank innerhalb eines Jahres von 22 auf 19 Einrichtungen.

Wir befassen uns in der vorliegenden Ausgabe speziell mit Solidaritäten in der betrieblichen Personalvorsorge. Neben gewollten Umverteilungen wie beispielsweise bei Eintritt von Invalidität kämpft die zweite Säule mit einem Umverteilungseffekt von jüngeren Generationen zur älteren Generation. Anita Eggenberger, Geschäftsführerin der Vorsorgestiftung Ospelt Gruppe, erklärt im Interview, wie ihre Pensionskasse mit Solidaritäten und anderen Herausforderungen umgeht.

Anfang 2018 trat der zweite Teil der Reform der betrieblichen Personalvorsorge in Kraft. Wir zeigen in einer übersichtlichen Tabelle die wichtigsten Änderungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Gassner', written in a cursive style.

Mario Gassner  
Vorsitzender der Geschäftsleitung

# KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN DER BETRIEBLICHEN PERSONALVORSORGE

*Die liechtensteinischen Vorsorgeeinrichtungen versichern rund 40 900 aktiv Versicherte und Rentenbezüger. Die Zahl der Rentenbezüger stieg in einem Jahr um knapp 6% auf 5 082 Personen an. Die Vorsorgeeinrichtungen erzielten im Mittel eine Rendite von 6,6% (Vorjahr: 3,2%). Die Sparkapitalien der Versicherten wurden 2017 im Durchschnitt mit 1,5% verzinst (2016: 1,3%). Die 19 Vorsorgeeinrichtungen (Vorjahr: 22) zahlten im Jahr 2017 reglementarische Leistungen von rund CHF 187 Mio. aus und nahmen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern Beiträge in der Höhe von rund CHF 362 Mio. ein. Der mittlere Deckungsgrad stieg in einem Jahr von 105,3% auf 111,1% per Ende 2017. Der Rentenumwandlungssatz lag bei durchschnittlich 5,8% (Vorjahr: 5,9%).*

## Bedeutung und aktuelle Lage

Die betriebliche Personalvorsorge hat in Liechtenstein eine hohe gesamtwirtschaftliche Bedeutung. Die gesamten Aktiva der Einrichtungen zur betrieblichen Vorsorge in Liechtenstein belaufen sich per Ende 2017 auf CHF 6,66 Mrd. und entsprechen damit rund 109% des Bruttoinlandsproduktes (BIP)<sup>1</sup>. Dazu kommt ein Betrag von CHF 451,4 Mio., der per Ende 2017 auf Freizügigkeitskonten bei liechtensteinischen Banken gehalten wird. Die im Jahr 2017 ausgezahlten reglementarischen Leistungen belaufen sich gesamt auf CHF 186,7 Mio., was rund 3% des Bruttoinlandsproduktes entspricht.

Die Vorsorgeeinrichtungen kämpfen insbesondere mit den Auswirkungen des weltweiten Niedrigzinsumfeldes, risikoarme Anlagen wie Bundesobligationen haben in den letzten Jahren praktisch keinen Beitrag zum Anlageertrag geleistet. Dennoch war das vergangene Anlagejahr mit einer im Mittel

erzielten Rendite von 6,6% (Vorjahr 3,2%) ein sehr erfreuliches für die Liechtensteiner Pensionskassen. Aufgrund der guten erzielten Anlageerträge wurde den Versicherten im Jahr 2017 im Durchschnitt ein Jahreszins von 1,5% auf ihrem angesparten Altersguthaben gutgeschrieben, das ist etwas mehr als im Vorjahr (1,3%). Das Niedrigzinsumfeld und demographische Faktoren (längere Lebenserwartung, Anstieg der Rentenbezüger bei vielen Vorsorgeeinrichtungen relativ zu den aktiv Versicherten) haben dazu geführt, dass der Rentenumwandlungssatz im Mittel im letzten Jahr erneut gesunken ist.

Die Vorsorgeeinrichtungen unterliegen der Aufsicht durch die Finanzmarktaufsicht (FMA) Liechtenstein. Im Rahmen der Aufsichtstätigkeit fordert die FMA von den Einrichtungen Daten zur Bilanz, zur Betriebsrechnung sowie weitere statistische Angaben und Kennzahlen ein.<sup>2</sup> Die Daten dienen einerseits der aufsichtsrechtlichen Prüfung, andererseits erhöhen sie durch die Veröffentlichung in aggregierter Form die Transparenz in der betrieblichen Personalvorsorge.

<sup>1</sup> Laut Schätzrechnung des Amtes für Statistik lag das BIP Liechtensteins 2016 bei CHF 6 139 Mio. Für 2017 liegen noch keine Daten vor, daher wird bei Kennzahlen, die als Anteil des BIP berechnet werden, auf die BIP-Zahlen von 2016 zurückgegriffen.

<sup>2</sup> Angaben der Vorsorgeeinrichtungen, welche ihren Sitz ausserhalb von Liechtenstein 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).



## KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN

Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein

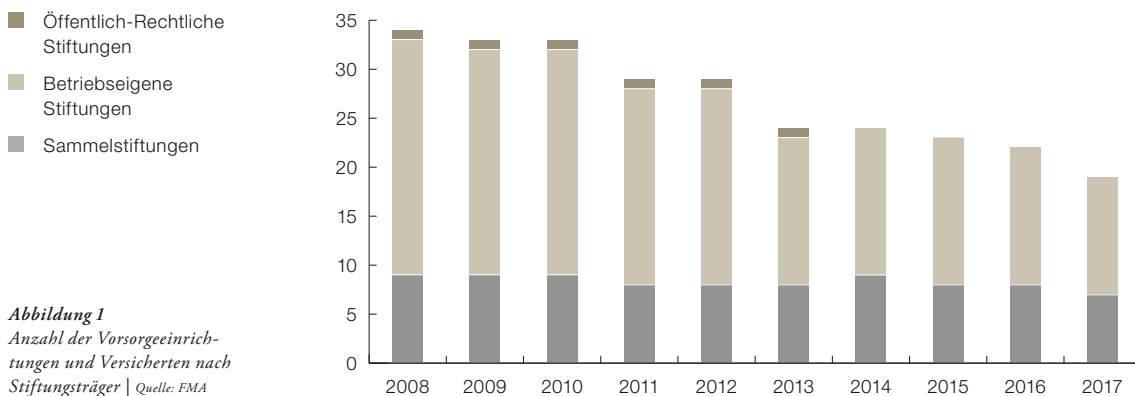
Des Weiteren erlauben sie den Verantwortlichen von Vorsorgeeinrichtungen eine Standortbestimmung und verbessern die Beurteilung und Darstellung der finanziellen Situation der Vorsorgeeinrichtungen.

### Stiftungsträger und Versicherte

Zum Jahresende 2017 standen in Liechtenstein 19 Vorsorgeeinrichtungen unter der Aufsicht der FMA. Es handelt sich dabei um sieben Sammelstiftungen und zwölf betriebseigene Stiftungen. Die Anzahl der Vorsorgeeinrichtungen hat damit wiederum abgenommen – ein Trend, der mit der schwierigen Kapitalmarktsituation und der zunehmend teurer werdenden Administration direkt in Verbindung gebracht werden kann. Es ist anzunehmen, dass sich die Anzahl der Vorsorgeeinrichtungen in

naher Zukunft noch weiter verringert, da es immer schwieriger wird, bei betriebseigenen Stiftungen eine kritische Kosten-Nutzen-Grösse zu übertreffen. Von dieser Entwicklung profitieren die Sammelstiftungen, deren verwaltetes Volumen kontinuierlich zunimmt.

Eine Vorsorgeeinrichtung kann im Leistungs- oder Beitragsprimat geführt werden. Beim Leistungsprimat sind die Leistungen exakt definiert und davon ausgehend werden die Beiträge berechnet. Beim Beitragsprimat ist die Beitragshöhe definiert, woraus sich in der Folge durch Sparbeiträge und Verzinsung ein Altersguthaben ergibt, welches nicht im Voraus definiert werden kann. Die Leistungshöhe ergibt sich sodann aus dem angesparten Altersguthaben. Per Ende 2017 war in Liechtenstein von 19 beaufsichtigten Vorsorgeeinrichtungen noch eine Einrichtung im Leistungsprimat finanziert – alle übrigen im Beitragsprimat.

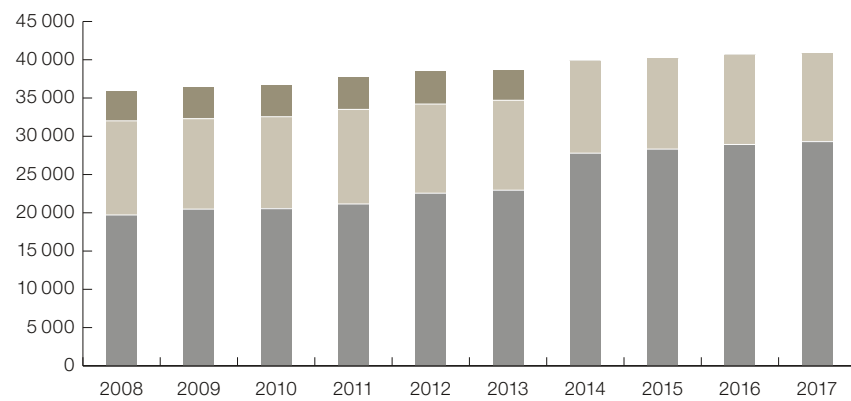




Im Jahr 2017 waren 29 299 Personen (71,7% aller Destinatäre) bei einer Sammelstiftung versichert, während die restlichen 11 567 Personen bei einer betriebseigenen Vorsorgeeinrichtung versichert waren. Die Zahl der aktiv Versicherten belief sich per 31. Dezember 2017 auf 35 784 Personen, was im Vergleich zum Vorjahr einer leichten Zunahme um

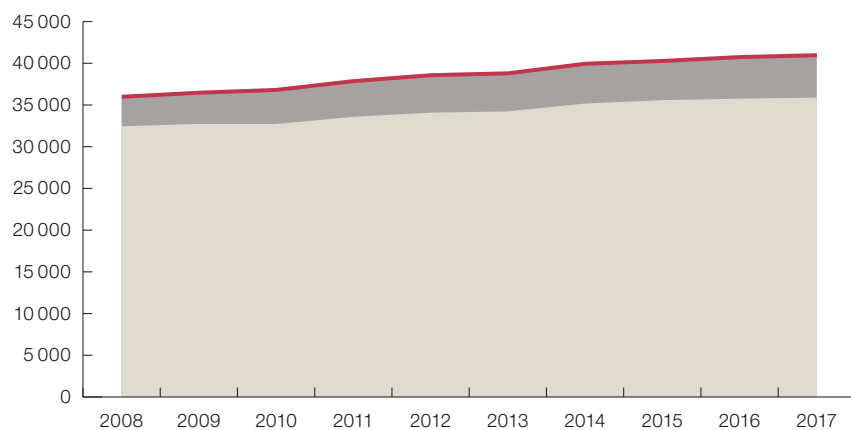
129 Personen entspricht. Gestiegen ist auch die Zahl der Rentenbezüger: Diese stieg um knapp 6% auf 5082 Personen per 31. Dezember 2017. Gesamt ist die Anzahl der Destinatäre im Jahresvergleich um 226 oder 0,6% auf 40 866 Personen gestiegen.

- Öffentlich-Rechtliche Stiftungen
- Betriebseigene Stiftungen
- Sammelstiftungen



**Abbildung 2**  
Anzahl der Versicherten nach Stiftungsträger  
Quelle: FMA

- Gesamt
- Rentenbezüger
- Aktiv Versicherte



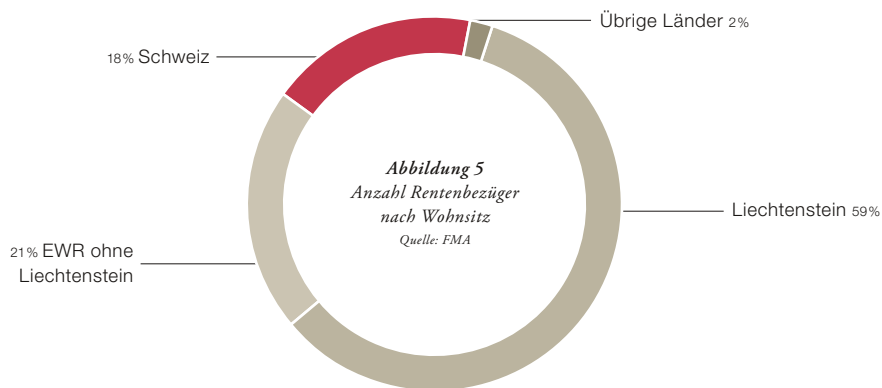
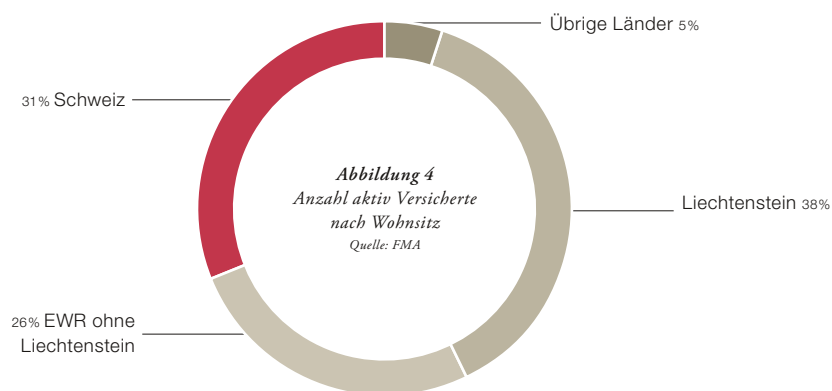
**Abbildung 3**  
Anzahl der Versicherten: Aktiv Versicherte vs. Rentenbezüger  
Quelle: FMA

## KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN

### Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein

Die grosse Bedeutung der Grenzgänger für den Arbeitsmarkt in Liechtenstein spiegelt sich auch in der betrieblichen Personalvorsorge wider. Von den aktiv Versicherten haben über 62% ihren Wohnsitz ausserhalb von Liechtenstein; bei den Rentenbezügern beträgt dieser Anteil rund 41%. Dieser Unterschied lässt sich aufgrund der Ausgestaltung der betrieblichen Personalvorsorge als «Arbeitnehmersversicherung» in Liechtenstein erklären. Grenzgänger erbringen üblicherweise nur einen Teil der

Erwerbstätigkeit in Liechtenstein. 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.



## Beitragszahlungen und reglementarische Leistungen

Die betriebliche Vorsorge wird über Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge sowie Zinsen und Einlagen finanziert. Im Jahr 2017 beliefen sich die gesamten Beitragseinnahmen der Vorsorgeeinrichtungen auf CHF 441 Mio., wovon rund 46% aus Arbeitgeberbeiträgen und rund 36% aus Arbeitnehmerbeiträgen

stammen. Hinzu kommen Sonderbeiträge, Zusatzbeiträge sowie Einlagen in Arbeitgeberreserven. Im Vergleich zum Vorjahr sind die gesamten Beitragseinnahmen um rund 14,7% angestiegen (2016: CHF 384 Mio.). Der markante Anstieg ist auf die starke Erhöhung der Sonder- und Zusatzbeiträge sowie Einlagen in Arbeitgeberreserven zurückzuführen, welche im Vergleich zum Vorjahr um 130% gestiegen sind.

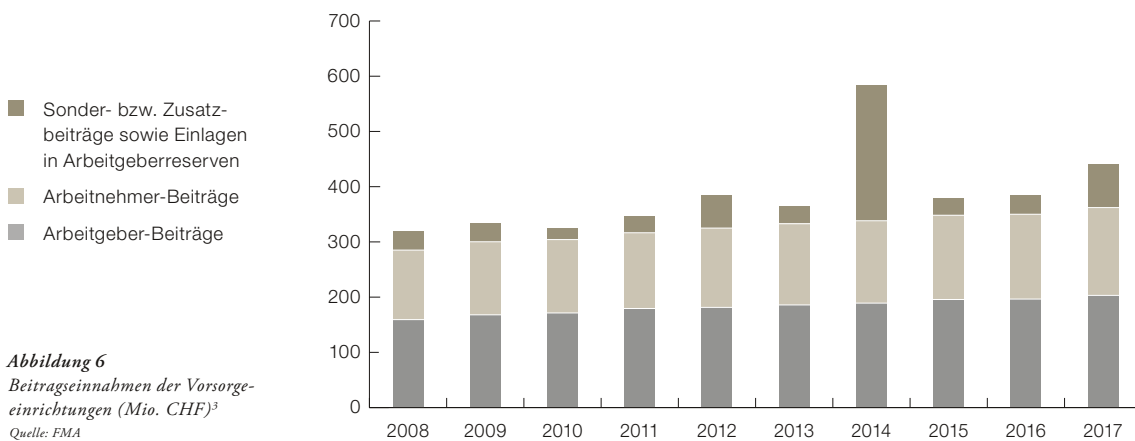


Abbildung 6  
Beitragseinnahmen der Vorsorgeeinrichtungen (Mio. CHF)<sup>3</sup>  
Quelle: FMA

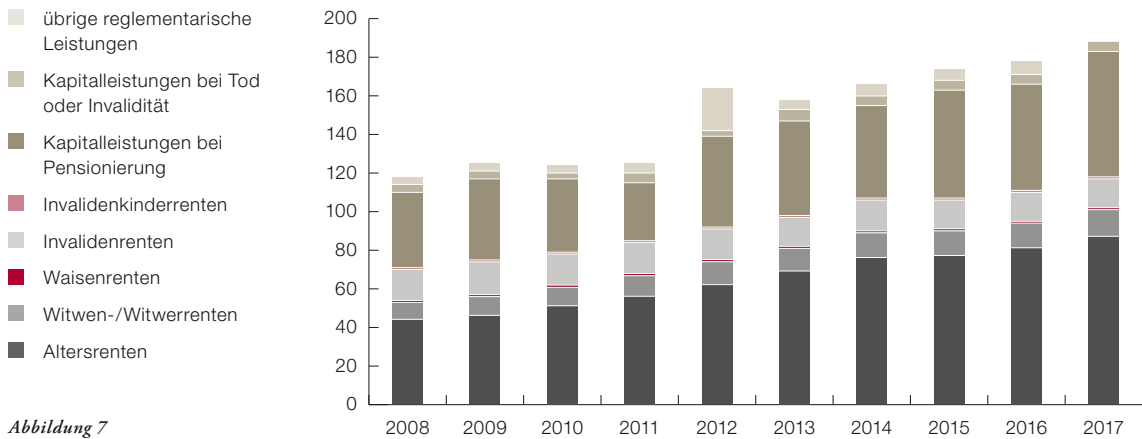
Die reglementarischen Leistungen der Vorsorgeeinrichtungen können weit mehr als das gesetzliche Minimum umfassen. Im Jahr 2017 zahlten Liechtensteiner Vorsorgeeinrichtungen reglementarische Leistungen in Höhe von insgesamt CHF 186,7 Mio. aus. Den grössten Anteil der Leistungen hatten die Altersrenten mit CHF 86,8 Mio. (46,5%) sowie die Kapitalleistungen bei Pensionierung (CHF 64,5 Mio.;

34,6%). Bis auf die übrigen reglementarischen Leistungen haben alle Leistungsarten im Vergleich zum Vorjahr zugenommen. Den grössten Anstieg von 17,4% verzeichneten die Kapitalleistungen bei Pensionierung, gefolgt von den Altersrenten mit 7,2% und den Witwen-/Witwerrenten mit 6,5%. Insgesamt sind die ausbezahlten reglementarischen Leistungen damit gegenüber dem Vorjahr um 5,6% angestiegen.

<sup>3</sup> Der Ausreisser in der Kategorie Sonder- bzw. Zusatzbeiträge im Jahr 2014 erklärt sich durch den Sondereffekt, dass der liechtensteinische Staat in diesem Jahr eine Einmaleinlage von CHF 185,6 Mio. zur Ausfinanzierung der damaligen PVS beisteuerte.

# KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN

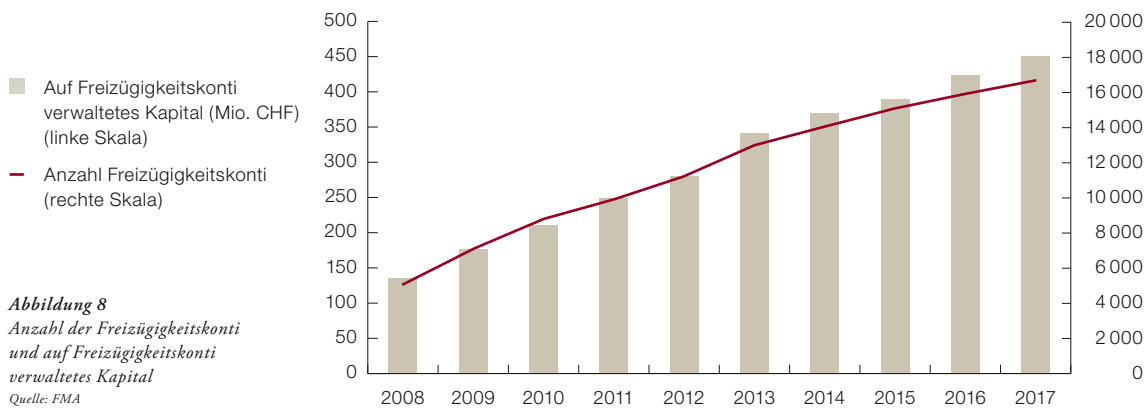
Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein



**Abbildung 7**  
Ausbezahlte reglementarische Leistungen der Vorsorgeeinrichtungen  
(Mio. CHF) | Quelle: FMA

Per 31. Dezember 2017 existierten 16 583 Freizügigkeitskonti mit einem verwalteten Kapital von insgesamt CHF 451,4 Mio. Die durchschnittliche Höhe der Freizügigkeitsleistung belief sich im vergangenen Jahr

auf CHF 27 218. Während die Anzahl der Freizügigkeitskonti seit 2008 um 230% gestiegen ist, erhöhte sich das auf Freizügigkeitskonti verwaltete Kapital im selben Zeitraum um knapp 233%.



**Abbildung 8**  
Anzahl der Freizügigkeitskonti und auf Freizügigkeitskonti verwaltetes Kapital  
Quelle: FMA

## Kennzahlen zur finanziellen Lage

Zur Beurteilung der finanziellen Lage einer Vorsorgeeinrichtung ist der Deckungsgrad eine wichtige Kennzahl. Der Deckungsgrad entspricht dem Verhältnis zwischen dem Nettovermögen der Vorsorgeeinrichtung und dem gesamten Vorsorgekapital (inkl. den technischen Rückstellungen). Liegt er bei zumindest 100%, so können zum Stichtag sämtliche eingegangenen Verpflichtungen seitens der Vorsorgeeinrichtung erfüllt werden. Liegt der Deckungsgrad unter 100%, spricht man von einer Unterdeckung und es müssen Finanzierungs- bzw. Sanierungsmaßnahmen eingeleitet werden, welche die betroffene Vorsorgeeinrichtung zusammen mit dem Pensionsversicherungsexperten und der FMA erarbeitet.

Die Entwicklung des Deckungsgrads seit 2007 gibt ein aussagekräftiges Bild der Marktereignisse während der globalen Finanzkrise 2008 und der Erholungsphase in den Folgejahren. Der mittlere 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. Zum Jahresende 2017 liegt der mittlere, gleichgewichtete Deckungsgrad (Median) bei 111,1%, was eine starke Steigerung im Vergleich zum Vorjahr (105,3%) darstellt. Dies ist auf die guten Anlageergebnisse zurückzuführen. Nur eine Vorsorgeeinrichtung wies per Ende 2017 eine geringe Unterdeckung auf (Deckungsgrad: 98,8%), den höchsten Wert von 126,6% wies eine Sammelstiftung aus.

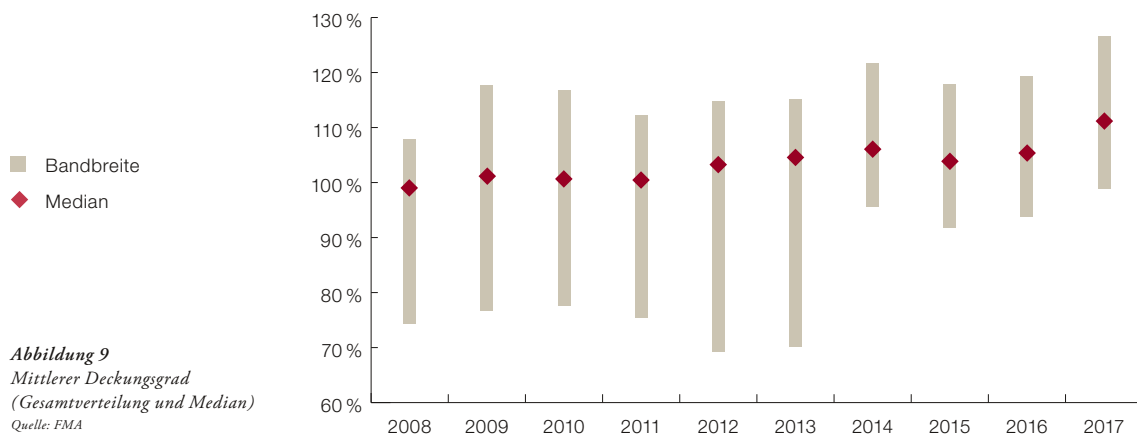


Abbildung 9  
Mittlerer Deckungsgrad  
(Gesamtverteilung und Median)  
Quelle: FMA

## KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN

Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein

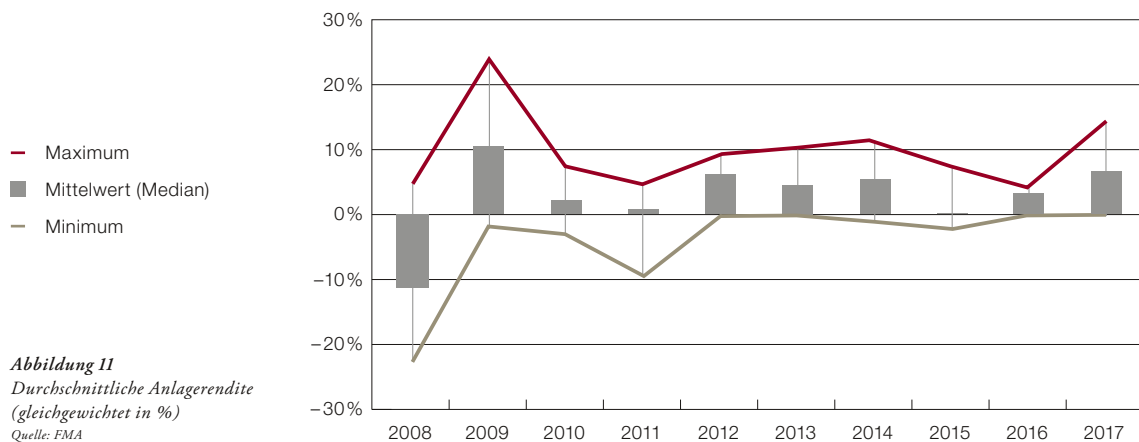
Vorsorgeeinrichtungen weisen Verpflichtungen in Form von Alters- und Risikoleistungen aus. Diese werden durch Beiträge und Einlagen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sowie durch Vermögenserträge finanziert. Vermögenserträge spielen eine wichtige Rolle und bestimmen die Rentenhöhe massgeblich mit. 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, dass sich der Trend einer Verschiebung bei den wichtigsten Anlagegruppen von den Obligationen hin zu den Aktien weiter fortsetzt. Ende 2017 lag der Anteil der in Obligationen investierten Mittel bei 38,6% (Vorjahr 41,4%), jener der in Aktien investierten Mittel bei 31,7% (Vorjahr 30,1%). Der Anteil der Immobilien blieb mit 11,3% in etwa konstant zum Vorjahr (11,6%) und liegt nur minimal unter dem 10-Jahres-Mittelwert von 11,8%. Hingegen haben die Investitionen in alternative Anlagen 2017 nochmals leicht von 9,1% auf 9,6% zugenommen.



Dank des guten Anlagejahres konnten praktisch alle Vorsorgeeinrichtungen ein positives Anlageergebnis erzielen. Nur eine Vorsorgeeinrichtung musste eine negative Rendite von  $-0,1\%$  hinnehmen, während der Mittelwert bei  $+6,6\%$  lag. Die erfolgreichste

Vorsorgeeinrichtung erzielte eine Rendite von  $+14,4\%$ . Der Anteil der in Fremdwährung getätigten Aktiva ist gegenüber dem Vorjahr nahezu gleich geblieben und beträgt per Ende 2017  $39\%$ .



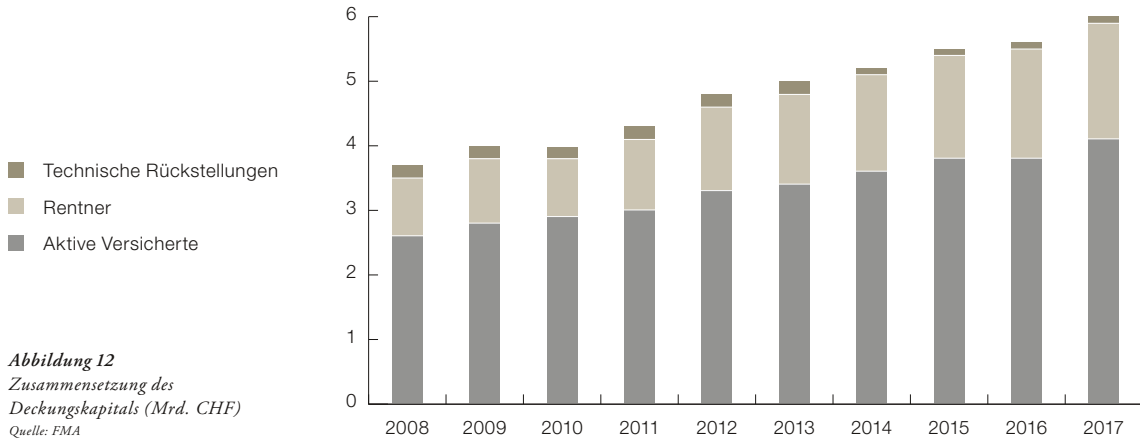
Die Hauptkomponente der Passiven einer Vorsorgeeinrichtung stellt das Deckungskapital dar. Das Deckungskapital gibt an, wie viel Kapital versicherungstechnisch vorhanden sein muss, damit die Vorsorgeverpflichtungen erfüllt werden können. Das Deckungskapital umfasst das Vorsorgekapital der aktiv Versicherten,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

Per Ende 2017 beträgt das gesamte Deckungskapital CHF 6,03 Mrd. Davon entfallen  $67,7\%$  auf das Vorsorgekapital der aktiv Versicherten und  $30,3\%$  auf das Vorsorgekapital der Rentenbezüger. Per Ende 2017 halten die Sammelstiftungen  $55,4\%$  des Deckungskapitals. Der Anteil blieb gegenüber dem Vorjahr praktisch unverändert (2016:  $55,8\%$ ).



## KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN

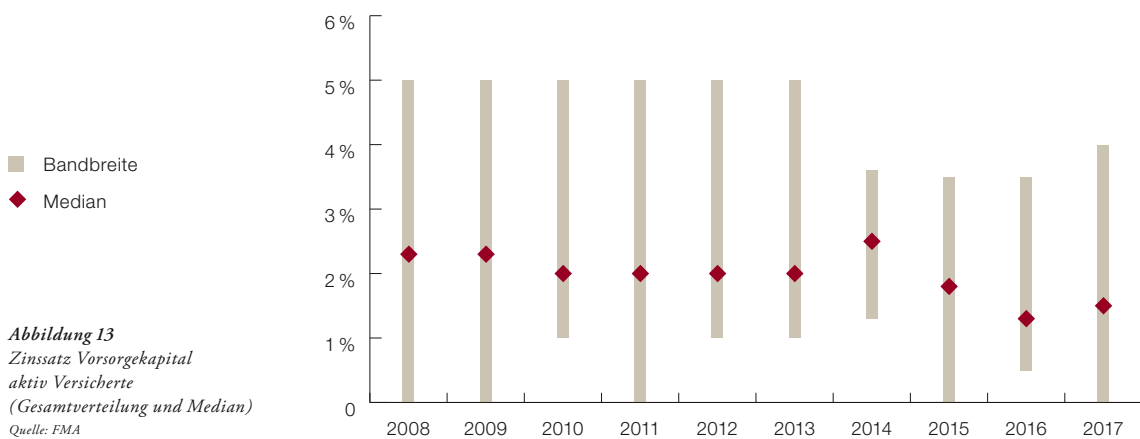
Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein



**Abbildung 12**  
Zusammensetzung des  
Deckungskapitals (Mrd. CHF)  
Quelle: FMA

Das Vorsorgekapital der aktiv Versicherten und der Rentner wird jährlich verzinst. Die Zinsgutschriften finanzieren einen wesentlichen Teil der Altersleistungen und bestimmen entsprechend das Vorsorge-niveau mit. Praktisch alle aktiv Versicherten (über 97%) sind nach dem Prinzip des Beitragsprimats versichert.

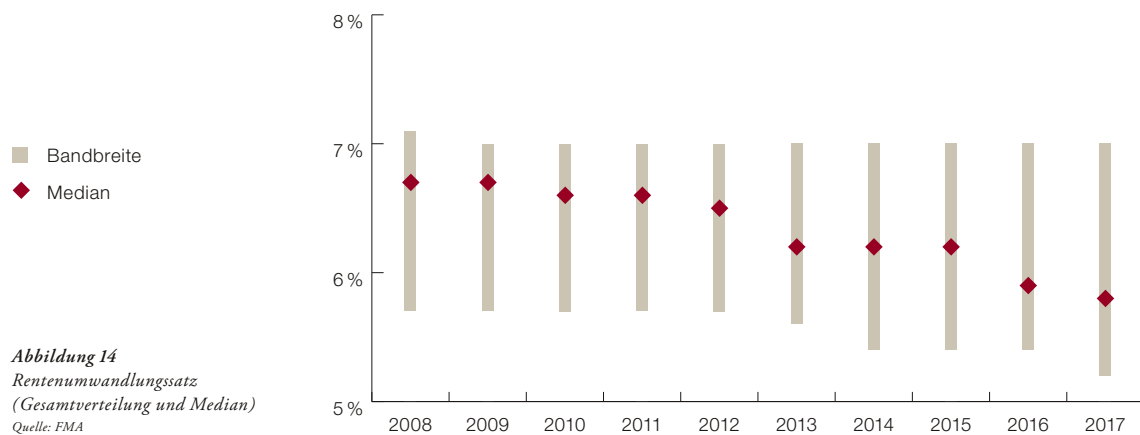
Die Verzinsung ihres Sparkapitals ist im Jahr 2017 gegenüber Vorjahr leicht gestiegen. Im Durchschnitt ist den Versicherten ein Jahreszins von 1,5% auf ihr Sparkapital gutgeschrieben worden, während es im Vorjahr 1,3% waren. Dieser leichte Anstieg ist auf die guten Anlageergebnisse zurückzuführen.



**Abbildung 13**  
Zinssatz Vorsorgekapital  
aktiv Versicherte  
(Gesamtverteilung und Median)  
Quelle: FMA

Die durchschnittliche Rendite und demographische Veränderungen, wie z.B. die stetige Erhöhung der Lebenserwartung, haben erhebliche Auswirkungen auf den 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 die jährliche Rente CHF 6 000 beträgt. In der Tendenz

sind die Rentenumwandlungssätze in den vergangenen Jahren stetig gesunken. Der durchschnittliche Rentenumwandlungssatz liegt im Jahr 2017 bei 5,8% und damit niedriger als 2008 (6,7%) und als im Vorjahr (5,9%). Das Minimum liegt im Jahr 2017 bei 5,2%, das Maximum unverändert bei 7,0%.



# SOLIDARITÄTEN IN DER BETRIEBLICHEN PERSONALVORSORGE

Das Liechtensteiner Vorsorgesystem basiert auf drei Säulen. Die erste Säule besteht aus der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) und der Invalidenversicherung (IV), die zweite Säule aus der Betrieblichen Personalvorsorge (BPV) und die dritte Säule aus der individuellen privaten Vorsorge. Die drei Säulen unterscheiden sich hinsichtlich des Masses an Solidaritäten. Während die dritte Säule frei von jeglichen Solidaritäten ist, beruht die erste Säule auf einem Generationenvertrag, bei dem Solidaritäten aufgrund des Versicherungobligatoriums und der Finanzierung über das Umlageverfahren von den Aktiven zu den Rentnern inhärent sind. Dazwischen liegt die zweite Säule, bei der Solidaritäten gewollt sind, jedoch nur in beschränktem Mass.

Zu den klassischen gewünschten Solidaritäten in der zweiten Säule gehören die Umverteilung in der Risikoversicherung, das heisst in der Versicherung für die Risiken Tod (Versicherte, die nicht vor der Pensionierung sterben, zahlen für die Hinterlassenen derer, die sterben), Invalidität (Versicherte, die nicht invalid werden, zahlen für die, die invalid werden) und Langlebigkeit (Rentner, die früh sterben, zahlen für diejenigen, die lange leben). Diese Solidaritäten, von denen jeder gleichermassen profitieren kann – es lässt sich im Voraus nicht sagen, für welche Versicherten der Versicherungsfall eintreten wird – sind die Grundlage jeder Versicherung.

Neben den klassischen Versicherungssolidaritäten gehören auch demographische bzw. personenbezogene Solidaritäten wie beispielsweise diejenigen zwischen ledigen und verheirateten Versicherten, zwischen Versicherten mit und ohne Kinder oder auch zwischen Männern und Frauen zu den gewünschten Solidaritäten in der zweiten Säule.

Diese erwünschten Umverteilungen sind notwendig, damit das System der zweiten Säule funktioniert. Daneben gibt es jedoch zunehmend Solidaritäten, die sozialpolitisch nicht erwünscht sind und welche die langfristige Stabilität der zweiten Säule gefährden. Zu nennen sind hier insbesondere die Umverteilungseffekte von jüngeren Versicherten zu älteren Versicherten bzw. Rentnern.

## Umverteilung aufgrund zu hoher Umwandlungssätze

Es ist zunächst festzuhalten, dass die Lebenserwartung der Versicherten der liechtensteinischen Vorsorgeeinrichtungen laufend zunimmt. Nimmt man die technischen Grundlagen BVG 2010 und 2015<sup>1</sup> als Massstab, so stiegen die Lebenserwartungen für einen 65-jährigen Mann und eine 65-jährige Frau innerhalb von fünf Jahren um 0,8 Jahre auf 19,8 Jahre bzw. um 0,5 Jahre auf 21,9 Jahre. Aus dieser Entwicklung folgt, dass die durchschnittliche Bezugsdauer der Altersrenten laufend ansteigt. Die angesparten Altersguthaben müssen für eine längere Zeitspanne ausreichen, folglich müsste der reglementarische Umwandlungssatz entsprechend gesenkt werden.

Neben der Lebenserwartung bestimmt auch der technische Zinssatz der Pensionskasse die Höhe des Umwandlungssatzes mit. Der technische Zinssatz ist eine rechnerische Grösse. Er entspricht dem Zinsertrag, den Pensionskassen theoretisch jedes Jahr erzielen müssen, um die Renten damit finanzieren zu können. Je höher der technische Zins ist, desto höher ist der eingerechnete Zinsertrag und desto höher kann folglich der Umwandlungssatz sein, der aus dem vorhandenen Rentendeckungskapital finanziert werden kann. Der technische Zinssatz ist so festzulegen, dass er mit einer angemessenen Marge unter der langfristigen effektiv erwirtschafteten Rendite liegt. Als Referenzwert dient der technische Referenzzinssatz der Schweizerischen Kammer der Pensionskassenexperten, der auf der Basis der

Fachrichtlinie 4 (FRP 4) berechnet wird. Dieser hat seit 2007 von 4,5% auf 2,0% im Jahr 2017 abgenommen. Die technischen Zinsen und folglich auch die reglementarischen Umwandlungssätze hätten von den Vorsorgeeinrichtungen somit ebenfalls entsprechend angepasst werden müssen.

Tatsächlich haben die teil- und vollautonomen Vorsorgeeinrichtungen im Beitragsprimat<sup>2</sup> ihre technischen Zinsen seit 2008 von im Mittel 4,0% auf 2,0% im Jahr 2017 gesenkt. Eine entsprechend hohe Senkung der reglementarischen Umwandlungssätze auf den versicherungsmathematisch korrekten Umwandlungssatz, der im Mittel bei rund 5,1% liegt, blieb hingegen aus, so dass sich alle diese Vorsorgeeinrichtungen derzeit in einer Situation befinden, in welcher der reglementarische Umwandlungssatz höher ist als der versicherungsmathematisch korrekte Umwandlungssatz. Letzterer liegt zwischen 0,3 und 1,3 Prozentpunkte unter dem reglementarischen Umwandlungssatz, welcher im gleichen Zeitraum von im Mittel 6,7% auf 5,8% abgenommen hat. Daraus folgen bei jeder einzelnen Verrentung Umwandlungsverluste, die von der Vorsorgeeinrichtung über Kapitalerträge, höhere Beiträge der aktiv Versicherten oder aus der Substanz der Pensionskasse finanziert werden müssen. Alle drei Varianten sind zum Nachteil der aktiven Versicherten, da sie eine Umverteilung zugunsten der Rentner darstellen bzw. die langfristige Sicherheit der Pensionskasse gefährden.

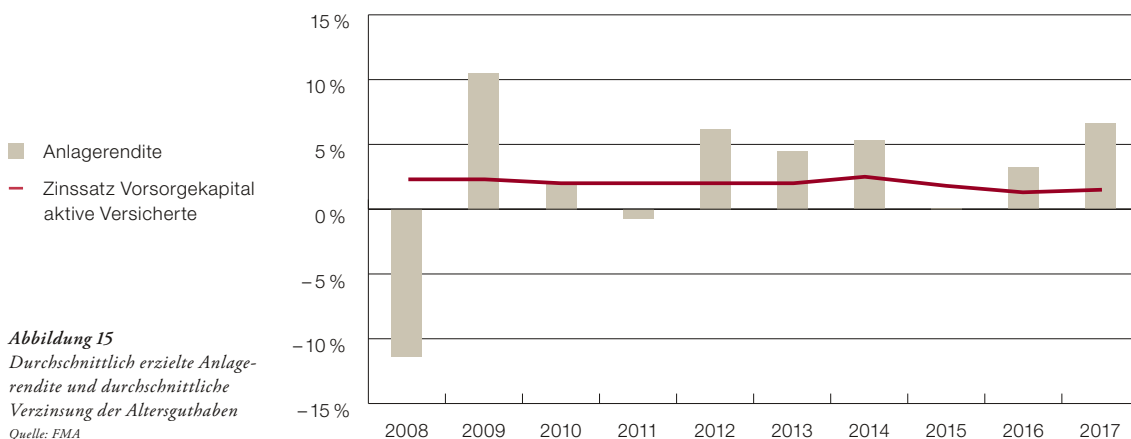
1 Die (teil-)autonomen liechtensteinischen Vorsorgeeinrichtungen verwenden alle die technischen Grundlagen BVG 2010 bzw. seit 31.12.2016 die neuere Ausgabe BVG 2015. Letztere basieren auf den Daten von 15 grossen autonomen Schweizer Pensionskassen und umfassen 1.4 Mio. aktive Versicherte sowie 0.9 Mio. Rentenbezüger.

2 Die übrigen Vorsorgeeinrichtungen im Beitragsprimat sind voll rückversichert bei einer Lebensversicherungsgesellschaft, so dass der technische Zinssatz keine direkte Relevanz für sie hat.

## Umverteilungen spiegeln sich in der niedrigeren Verzinsung der Altersguthaben wider

Die Pensionierungsverluste aufgrund der zu hohen reglementarischen Umwandlungssätze werden in der Regel über die Anlageerträge der Pensionskasse finanziert. Da die erzielte Rendite nur einmal verteilt werden kann, steht sie nicht mehr zur Verzinsung der Altersguthaben der aktiven Versicherten zur Verfügung. Die effektive Verzinsung der Altersguthaben

der aktiven Versicherten orientiert sich daher auch nicht an den effektiven erzielten Renditen. Die durchschnittlich erzielte Rendite von 2008 bis 2017 beträgt 2,6%, die durchschnittliche Verzinsung der Altersguthaben für den gleichen Zeitraum beträgt 2,0%. Ohne Berücksichtigung des «Ausnahmejahres» 2008 erhöht sich die Differenz zwischen der effektiven durchschnittlichen Verzinsung der Altersguthaben der aktiven Versicherten (1,9%) und der effektiv durchschnittlich erzielten Rendite (4,2%) von 0,6% auf 2,4%.



**Abbildung 15**  
Durchschnittlich erzielte Anlage-  
rendite und durchschnittliche  
Verzinsung der Altersguthaben  
Quelle: FMA

Wie sich eine Minderverzinsung der Altersguthaben auf die zukünftige Rente auswirken kann, illustriert die nachfolgende Tabelle. Sie zeigt die Entwicklung des Altersguthabens und der Rente für eine 45-jährige Person mit einem versicherten Jahreslohn von CHF 83 520, jährlichen Sparbeiträgen von 8% und einem vorhandenen Altersguthaben von CHF 115 000 bei unterschiedlicher konstanter Verzinsung für die

Umwandlungssätze 5,8% (aktueller Mittelwert der reglementarischen Umwandlungssätze der liechtensteinischen Vorsorgeeinrichtungen im Beitragsprimat) und 5,1% (aktueller Mittelwert der versicherungsmathematisch korrekten Umwandlungssätze der liechtensteinischen Vorsorgeeinrichtungen im Beitragsprimat).

# SOLIDARITÄTEN IN DER BETRIEBLICHEN PERSONALVORSORGE

Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein

Versicherter Jahreslohn in CHF	83520	83520	83520	83520	83520	83520
Sparbeitrag in %	8%	8%	8%	8%	8%	8%
Sparbeitrag in CHF	6682	6682	6682	6682	6682	6682
Verzinsung Altersguthaben in %	1,0%	2,0%	3,0%	1,0%	2,0%	3,0%
Beitragsjahre bis zur Pensionierung	20	20	20	20	20	20
Vorhandenes Vorsorgekapital in CHF	115000	115000	115000	115000	115000	115000
Vorsorgekapital bei Pensionierung in CHF	287444	333229	387240	287444	333229	387240
Umwandlungssatz in %	5,80%	5,80%	5,80%	5,10%	5,10%	5,10%
Jahresrente in CHF	<b>16672</b>	<b>19327</b>	<b>22460</b>	<b>14660</b>	<b>16995</b>	<b>19749</b>

Nimmt man 2,0% als Basisverzinsung, dann würde eine Minderverzinsung von einem Prozentpunkt eine um 14% tiefere Rente bedeuten. Umgekehrt führt eine um einen Prozentpunkt höhere Verzinsung auf eine 16% höhere Rente.

Vergleicht man die Jahresrente bei 1,0% Verzinsung und 5,1% Umwandlungssatz, welches ein durchaus realistisches Szenario für die heute 45-jährigen Versicherten darstellt, liegt die Rente fast 25% unter dem Referenzwert bei 2,0% Verzinsung und 5,8% Umwandlungssatz.

Zu den monetären Auswirkungen der Umverteilungen kommt hinzu, dass die aktiv Versicherten alleine das Anlagerisiko tragen. Dieses hat in den letzten Jahren aufgrund des anhaltenden Tiefzinsniveaus leicht zugenommen, da vermehrt in Aktien und alternative Anlagen investiert wird, um die langfristig erforderlichen Renditen zu erzielen.

Die Quersubventionierung von Pensionierungsverlusten mit Anlageerträgen zulasten der aktiv Versicherten sollte somit möglichst vermieden werden. Diese ungewollte Umverteilung gefährdet das Solidaritätsprinzip der zweiten Säule und das Vertrauen der jüngeren Generation respektive der aktiv Versicherten in die zweite Säule.

Die FMA ist bestrebt, diesen Entwicklungen entgegenzuwirken und im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten<sup>3</sup> dafür zu sorgen, dass die regulatorischen Umwandlungssätze der Liechtensteiner Vorsorgeeinrichtungen langfristig auf das versicherungsmathematisch korrekte Niveau gemäss den von der Kasse verwendeten Grundlagen reduziert werden. Dazu werden regelmässig interne Analysen erstellt und es finden laufend Gespräche mit den Verantwortlichen der Pensionskassen statt.

<sup>3</sup> Eine Senkung der anwartschaftlichen Leistungen ist gemäss Art. 5 Abs. 4 BPVV mindestens zwölf Monate im Voraus den Versicherten schriftlich mitzuteilen und darf pro Jahr nicht mehr als 2% der Rente betreffen.



---

*«Die ungewollte Umverteilung gefährdet  
das Solidaritätsprinzip der zweiten  
Säule und das Vertrauen der jüngeren  
Generation respektive der aktiv  
Versicherten in die zweite Säule.»*

---

# INTERVIEW MIT ANITA EGGENBERGER

GESCHÄFTSFÜHRERIN DER VORSORGE-  
STIFTUNG OSPELT GRUPPE

---

*«Wir bevorzugen den Weg  
von fixen, korrekt  
finanzierten Renten.»*

---

*Pensionskassen, so der viel gehörte Tenor, würden in einem schwierigen Umfeld operieren. Stimmen Sie ein?*

Anita Eggenberger: Im Grundsatz ja. Sowohl die demographische Entwicklung, das Erzielen der langfristigen Sollrendite sowie die zunehmende Regulationsdichte sind Herausforderungen, die es zu meistern gilt.

*Wie gehen Sie diese Herausforderungen an?*

Über die letzten Jahre wurden verschiedene Massnahmen getroffen, die eine Umverteilung von Vermögenserträgen zu Gunsten älterer Versicherten reduzieren. Im Wesentlichen wurde beschlossen, den Rentenumwandlungssatz im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf ein versicherungstechnisch vertretbares Niveau zu senken, das Finanzierungssystem anzupassen und Rückstellungen neu zu definieren. Dadurch konnten die Sollrendite gesenkt und die Stabilität der Vorsorgestiftung erhöht werden.

Ergänzend sind in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber Übergangslösungen beschlossen und implementiert worden, um die mit der Senkung des Umwandlungssatzes verbundene Renteneinbusse für ältere Versicherte abzufedern. Parallel dazu wurde die Anlagetätigkeit basierend auf einer ALM-Studie analysiert und konsequent optimiert.

*Sie sind auch Geschäftsführerin der Schweizer Vorsorgeeinrichtung Ihres Unternehmens.*

*Unterscheiden sich die Herausforderungen und die Lösungsansätze?*

Die Herausforderungen unterscheiden sich nicht, die Lösungsansätze zum Teil schon. Die durch den schweizerischen Gesetzgeber festgelegten Parameter lassen im BVG-Obligatorium etwas weniger Spielraum zu als die gesetzlichen Bestimmungen in Liechtenstein. Die konsequente Unterscheidung zwischen



## INTERVIEW MIT ANITA EGGENBERGER

Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein



Obligatorium und Überobligatorium in der Schweiz kommt den Schweizer Vorsorgeeinrichtungen andererseits auch zugute (Anrechnungsprinzip).

*In den Medien liest man viel über die Umverteilung von Jung zu Alt in der zweiten Säule. Inwiefern ist diese ungewollte Solidarität ein Thema für Ihre Vorsorgeeinrichtung?*

Wir haben die Fragestellung in den vergangenen Jahren ausführlich und immer wieder diskutiert, interne Workshops dazu abgehalten und Entscheidungen getroffen. Solidaritäten sind systeminhärent – nicht nur in Bezug auf die Umverteilung von Jung zu Alt – dürfen aber aus unserer Sicht nicht unbewusst oder gar ungewollt sein. Wie bereits erwähnt, haben wir für uns im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Lösungen definiert und umgesetzt.

*Jüngere Versicherte interessieren sich weniger für die Leistungen der zweiten Säule als solche, die kurz vor der Pensionierung stehen. Achten Sie darauf, dass auch die Interessen der jüngeren Generation im Stiftungsrat angemessen vertreten werden?*

Wir achten darauf, dass wir einen Altersmix haben. Unsere Stiftungsräte, diejenige der liechtensteinischen sowie diejenige der schweizerischen Vorsorgeeinrichtung, sind aktuell zwischen 35 und 58 Jahre jung. Wesentlich ist aus unserer Sicht zudem die Bereitschaft, sich mit dem Sozialversicherungssystem im Allgemeinen sowie dem Wesen der betrieblichen Vorsorge im Speziellen auseinanderzusetzen zu wollen. Das heisst für uns auch, dass wir uns regelmässig auch für die Sicht der unterschiedlichen Versichertengruppen interessieren.

*Sehen Sie flexible Renten als zukunftsweisendes Modell? Wäre das auch eine Option für Ihre Pensionskasse? Oder ist der Kapitalbezug die Lösung aller Probleme?*

Unsere reglementarischen Bestimmungen sehen weitgehende Möglichkeiten des flexiblen Renten- oder Kapitalbezugs vor.

Abgesehen davon, ob in Liechtenstein die gesetzlichen Grundlagen flexible Renten überhaupt zulassen würden, erachten wir das Modell, bei dem lediglich ein Teil der Rente fix garantiert und der andere Teil ertragsorientiert ausbezahlt wird, aus verschiedenen Gründen für unsere Pensionskasse nicht als sinnvoll. Einerseits ist die Planungssicherheit für unsere Rentenbezüger ein hohes Gut, andererseits ist das Modell aus unserer Sicht mit einem hohen administrativen Aufwand verbunden und schwierig transparent zu machen. Zudem dauert es sehr lange, bis ein flexibles Rentenmodell Wirkung entfaltet, da es nur für Neurenten angewendet werden kann.

Wir bevorzugen den Weg von fixen, korrekt finanzierten Renten, kaufen diese bei einer Rückversicherung ein und entscheiden periodisch über allfällige Rentenzuschläge oder die Ausrichtung einmaliger Zusatzrenten. Leistungsverbesserungen zu Gunsten der Rentner, auch von Bezüger von Invaliden- oder Hinterlassenenrenten, werden unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes von aktiven Versicherten und Rentenbezüger in Abhängigkeit der finanziellen Situation und der erzielten Rendite jährlich genauso geprüft wie die Verzinsung der Guthaben der aktiven Versicherten.

*Versicherte müssen sich vor der Pensionierung für eine lebenslängliche Rente oder den Kapitalbezug entscheiden. Unterstützt Ihre Pensionskasse die Versicherten bei dieser wichtigen Entscheidung?*

Ja, wir informieren frühzeitig individuell schriftlich sowie in Gesprächen und wir begleiten die Versicherten auch bei Fragestellungen, die nicht ausschliesslich die Pensionskasse betreffen. Unsere Versicherten haben zudem die Möglichkeit, an externen Pensionierungsseminaren teilzunehmen und danach Gehörtes und Fragen individuell mit uns zu vertiefen. Die Pensionierungsseminare werden über den Arbeitgeber vermittelt und finanziert.

# ABSCHLUSS DER REFORM DER BETRIEBLICHEN PERSONALVORSORGE

*Die Revision des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG) wurde zeitlich gestaffelt umgesetzt. Während der erste Teil der Revision, der in erster Linie Vorschriften zur Stärkung der Governance enthielt, bereits mit 1. Januar 2017 verbindlich wurde, trat der zweite Teil der Revision mit Beginn des Jahres 2018 in Kraft. Dieser zweite Teil beinhaltete vorwiegend Neuerungen zu versicherungstechnischen Elementen wie die Höhe der Sparbeiträge, die Abschaffung des Freibetrages, die Senkung der Eintrittsschwelle für die Versicherungspflicht sowie deren Beginn.*

## Die wichtigsten Änderungen der Revision des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG)

### Inkrafttreten 1. Januar 2017

- Anforderungen betreffend die persönliche Integrität und die fachliche Qualifikation der Mitglieder des Stiftungsrates und jener Personen, die mit der Geschäftsführung, Verwaltung oder Vermögensverwaltung der Vorsorgeeinrichtung («fit & proper») betraut sind
- Festlegung und Definition der Aufgaben des obersten Organs der Vorsorgeeinrichtung (Stiftungsrat)
- Bestimmungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten und zur Stärkung und Sicherung der geschäftlichen Transparenz
- Ergänzung der Vorschriften zur Kontrolle und Berichterstattung
- Verkürzung der Frist zur Senkung des Umwandlungssatzes von 21 auf 12 Monate
- Anhebung des Rentenalters von 64 auf 65 Jahre
- Bindungswirkung von IV-Entscheiden
- Keine Barauszahlung der Freizügigkeitsleistung bei Invalidität

### Inkrafttreten 1. Januar 2018

- Erhöhung der Sparbeiträge für das Alter von 6% auf mindestens 8% des anrechenbaren Lohnes für jeden einzelnen Arbeitnehmenden
- Beginn des Sparprozesses (Versicherungspflicht) nach Vollendung des 19. Altersjahres (bisher Vollendung des 23. Altersjahres)
- Aufhebung des bislang vom massgebenden Jahreslohn abziehbaren Freibetrags in der Höhe von CHF 13 920 (damit wird der versicherte Jahreslohn jedes Arbeitnehmenden erhöht)
- 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)



**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 Est., Intensive Brand, Schaan

**Fotografie**  
Vorwort: Roland Körner  
Interview: Daniel Ospelt