

Zusammenspiel von Basis- und Kadervorsorge

Wo liegen die Knackpunkte?

Eine überobligatorische Kaderkasse kann durch den Ausschluss von Rentenzahlungen eine optimale Risikostruktur erreichen. Die Erfahrung zeigt aber, dass die Abgrenzungsfragen in den Vorsorgereglementen der Basis- und Kadervorsorge oft nicht oder zu wenig geregelt werden. Dies führt zu Rechtsunsicherheiten und im schlimmsten Fall zu Schadenersatzforderungen.

IN KÜRZE

Die Freiheiten einer nicht-registrierten Kaderkasse bezahlt man mit der zusätzlichen Erfüllung des Versicherungsprinzips und mit Abgrenzungsproblemen. Eine einzige Pensionskasse mit einem alternativen Basis- und Kaderplan ist transparenter und einfacher abzuwickeln.

Es gibt unterschiedliche Gründe für eine Kadervorsorge. Soll beispielsweise die Erwerb ersatzquote aus der 1. und 2. Säule für höhere Löhne konstant sein, muss der Lohn über 85 320 Franken anders versichert werden als der darunterliegende Lohn.

Die Grafik «Ersatzquote» (Seite 14), zeigt die modellmässige Ersatzquote bei einer Invalidenrente gemäss BVG (ohne Lohnbegrenzung) und bei einer Invalidenrente von 50 Prozent des koordinierten Lohns bis zu einem AHV-Lohn von 85 320 Franken und von 67 Prozent des darüberliegenden Lohns. Eine unterschiedliche Versicherung von Lohnanteilen muss aber nicht zwingend in einer separaten Kader- beziehungsweise Zusatzvorsorge umgesetzt werden. Sie ist auch in einem einzigen Vorsorgeplan und insbesondere in einer einzigen Pensionskasse möglich. Im Nachfolgenden werden die Wechselwirkungen einer separaten Basis- und Kadervorsorge aufgezeigt.

Additiv oder alternativ?

Für das Zusammenspiel ist wesentlich, ob Basis- und Kadervorsorge additiv oder alternativ aufgebaut sind. Bei additiven Vorsorgelösungen sind alle Versicherten der Kadervorsorge auch in der Basisvorsorge versichert. Bei alternativen Vorsorgelösungen sind die Versicherten entweder in der Kadervorsorge oder in der Basisvorsorge versichert (siehe Grafik «Additive und alternative Lösung», Seite 14).

Gestaltungsfreiraum

Eine additive Kadervorsorge hat den Vorteil, dass sie rein überobligatorisch

ist und somit a priori ein grösserer Gestaltungsfreiraum besteht. Es muss kein BVG-Altersguthaben geführt und es müssen keine BVG-Mindestleistungen versichert werden. Auch kann der Stiftungsrat entsprechend der Beitragszahlung zusammengesetzt werden, das heisst, falls der Arbeitgeber zwei Drittel der Beiträge entrichtet, darf er auch zwei Drittel der Stiftungsräte wählen. Ein entscheidender Vorteil liegt jedoch darin, dass gänzlich auf Rentenleistungen verzichtet werden darf, woraus eine ausserordentlich hohe Risikofähigkeit resultiert. Damit kann das Vermögen risikoreicher investiert werden, wodurch längerfristig eine vorteilhaftere Verzinsung für die Versicherten möglich ist.

Versicherungsprinzip

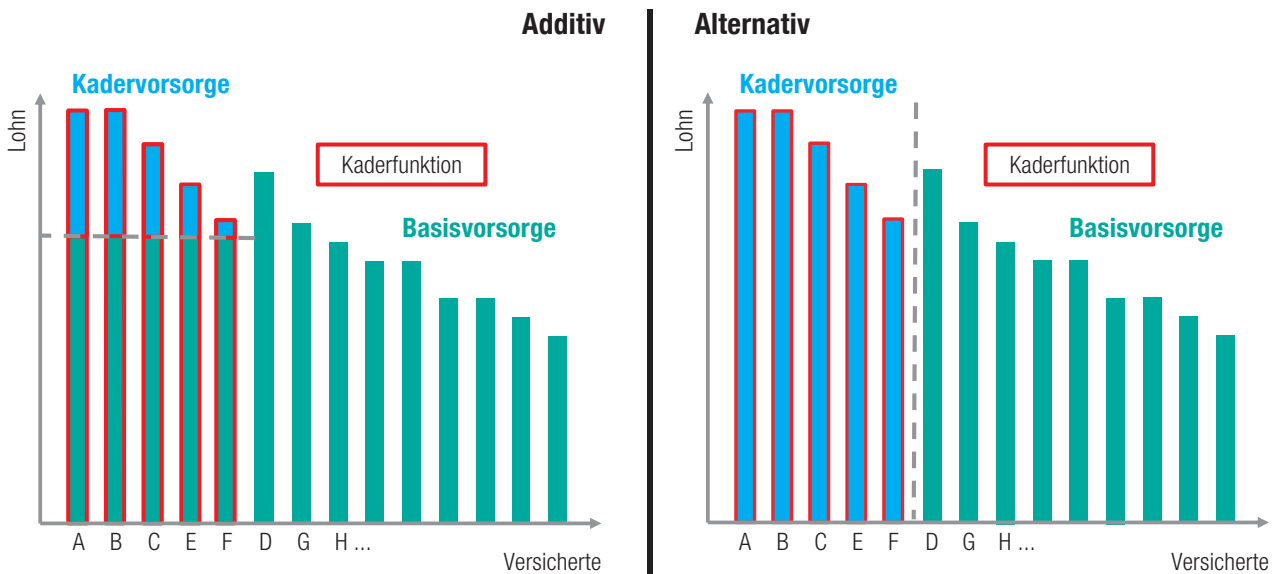
Diesem Freiraum stehen jedoch einerseits das Versicherungsprinzip und andererseits diverse Abgrenzungsprobleme entgegen. Das Versicherungsprinzip (Art. 1 Abs. 3 BVG, Art. 1h BVV 2) besagt, dass mindestens 6 Prozent aller Beiträge zur Finanzierung der Risikoleistungen (Tod/Invalidität) verwendet werden müssen. Diese Vorgabe muss sowohl in der Basis- als auch in der Kadervorsorge erfüllt werden. Eine reine Sparkassenlösung ist somit in der Kadervorsorge nicht möglich. Falls die Kadervorsorge jedoch zusammen mit der Basisvorsorge geführt wird (und nicht als überobligatorische Kaderkasse), könnte diese Vorsorge oft um eine reine Sparkassenkomponente erweitert werden, da das Versicherungsprinzip in der Basisvorsorge meist mehr als erfüllt ist.



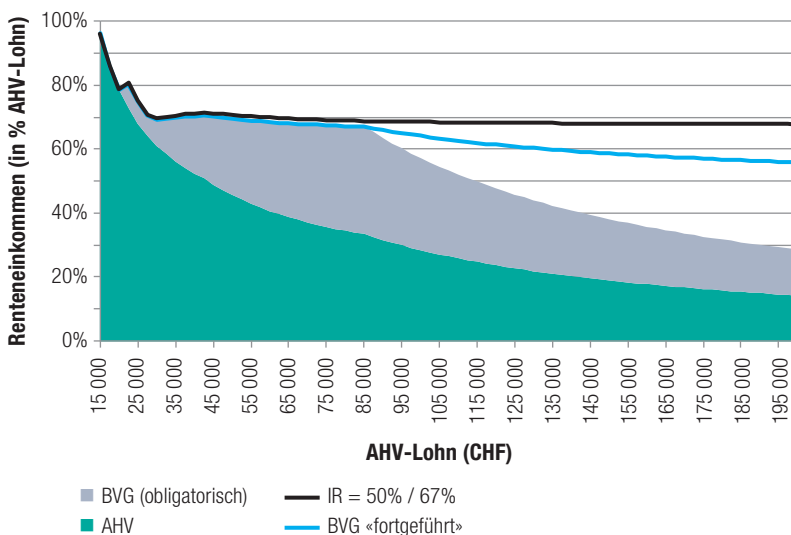
Brigitte Terim

sc. math. ETH,
Pensionskassen-Expertin SKPE,
Allvisa AG

Additive und alternative Lösung



Ersatzquote



Vor- und Nachteile zweier separater Pensionskassen

- + Diskretion/Vertraulichkeit: Die Kaderkasse wird nicht im Gesamtstiftungsrat behandelt.
- + Mitbestimmung: Der Arbeitgeber kann bei überparitätischer Beitragszahlung auch überparitätisch im Stiftungsrat der Kaderkasse vertreten sein.
- +/- Sanierungsfähigkeit: Die Kaderkasse kann – insbesondere wenn ausschliesslich Kapitalleistungen erbracht werden – eine optimale Risikostruktur erreichen. Wird sie in die Basiskasse integriert, verbessert sich jedoch die Risikostruktur der Basiskasse.
- Aufwand: Die Kaderkasse generiert zusätzlichen administrativen Aufwand.
- Abgrenzungsprobleme: Es ist schwieriger, die Vorsorge homogen und ganzheitlich zu definieren.

Abgrenzungsprobleme

Da Basis- und Kadervorsorge in aller Regel unterschiedliche Leistungen entrichten, ist es nicht nur von Bedeutung, welche Lohnanteile in welcher Vorsorgelösung versichert sind, sondern auch, wie die Vorsorgegelder aufgeteilt werden. So löst ein freiwilliger Einkauf in die Basisvorsorge meist nicht die gleichen zusätzlichen Leistungen aus wie ein Einkauf in die Kadervorsorge. Auch bezüglich Verzinsung und allfälligen Übergangsregelungen bei Planänderungen bestehen normalerweise Unterschiede. Oft ist nicht vorhersehbar, in welcher Vorsorge-

lösung der Einkauf für den Versicherten vorteilhafter ist. Dasselbe gilt auch für die eingebrachten Gelder.

Eintritt

Bei einem Eintritt in die Basis- und Kadervorsorge sollte geregelt sein, welcher Teil der Eintrittsleistung in welche Vorsorgelösung eingebracht wird. Eine «zufällige» Aufteilung (beispielsweise in Abhängigkeit, ob ein Versicherter bisher ebenfalls in zwei verschiedenen Vorsorgeeinrichtungen versichert war) sollte vermieden werden. Ein willkürliches Vorgehen kann je nach weiterem Vor-

sorgeverlauf für den Versicherten schlechtere Leistungen bewirken und zu Schadenersatzforderungen führen. Das Problem könnte gelöst werden, indem reglementarisch festgehalten wird, dass die Eintrittsleistung bis zum maximalen Einkaufspotenzial in die Basisvorsorge und die restlichen Mittel in die Kadervorsorge eingebracht werden. Erfolgt der Eintritt in die Kadervorsorge später als der in die Basisvorsorge, sollte zudem reglementarisch festgehalten sein, ob und welcher Teil der Vorsorgegelder von der Basis- in die Kadervorsorge verschoben wird.

Einkauf

Bei einem freiwilligen Einkauf ist eine Regelung nicht zwingend notwendig, meines Erachtens aber vorteilhaft. Ohne Regelung besteht zumindest die Gefahr, dass sich der Versicherte im Leistungsfall schlecht beraten fühlt, falls sein Einkauf nachträglich betrachtet in der anderen Vorsorge mehr Leistungen ausgelöst hätte. Zwingend festzuhalten ist, dass beim freiwilligen Einkauf in der einen Vorsorge ein allfälliger Überschuss in der anderen Vorsorge angerechnet wird. Denn gemäss Art. 1a BVV 2 muss die Vorsorge insgesamt angemessen sein. Hat der Versicherte beispielsweise in der Basisvorsorge mehr Mittel als gemäss Einkaufstabelle vorgesehen, ist der Überschuss bei einem Einkauf in die Kader-

vorsorge anzurechnen. Auf dem Einkaufsformular sollte deshalb nachgefragt werden, ob der Versicherte in anderen Vorsorgeeinrichtungen einen Überschuss hat.

Das Bundesgericht hat in den Urteilen BGE 2C_488/2014 und BGE 2C_489/2014 festgehalten, dass Versicherte, die in einer Basis- und Kadervorsorge versichert sind, nicht besser gestellt werden dürfen als die übrigen Versicherten. Deshalb muss die Drei-Jahres-Regelung zwischen Einkauf und Kapitalbezug auch eingehalten werden, wenn beispielsweise der Einkauf in der Basisvorsorge und der Kapitalbezug in der Kadervorsorge erfolgt. Selbst dann, wenn in der Kadervorsorge ein Kapitalbezug zwingend vorgeschrieben ist.

Weitere Abgrenzungsprobleme entstehen unter anderem bei einem Austritt aus der Kadervorsorge und Verbleib in der Basisvorsorge sowie bei einer Überversicherung. |

WERBUNG

PUBLICITÉ

Entspannen Sie sich!

Wir entlasten Sie.

- ✓ Versicherungsmedizinische Beratung
- ✓ Risikoprüfung für Pensionskassen
- ✓ Pflegestufen-Controlling
- ✓ DRG-Rechnungsprüfung
- ✓ Schulungen und Tagungen
- ✓ Leistungseinkauf VVG

www.clever-entlastet.ch

Interaction entre prévoyance de base et prévoyance pour cadres

Quels sont les points épineux?

Une caisse surobligatoire réservée aux cadres peut atteindre une structuration optimale des risques en excluant le versement de rentes. L'expérience montre toutefois que la séparation entre les règlements de base et ceux de la prévoyance pour les cadres n'est souvent pas ou pas assez clairement réglée. Cela peut engendrer des insécurités de droit et au pire des cas, des demandes de dommages et intérêts.

EN BREF

Les libertés que l'on gagne avec une caisse pour cadres non enregistrée se paient par la contrainte supplémentaire du principe d'assurance et les problèmes de séparation. Une caisse de pensions unique offrant un plan de base et un plan pour cadres en alternative permet une exécution plus transparente et plus simple.

On peut vouloir constituer une prévoyance en faveur des cadres pour différentes raisons. L'une d'elles peut être un taux de substitution du revenu constant pour les revenus supérieurs dans le 1^{er} et le 2^e pilier. Le cas échéant, il faudra assurer différemment le salaire au-dessus de 85 320 francs et celui en dessous de cette limite.

Le graphique «Taux de substitution» modélise le taux de substitution pour une rente d'invalidité LPP (sans plafonnement de salaire) et pour une rente d'invalidité de 50% du salaire coordonné jusqu'à un salaire AVS assuré de 85 320 francs et de 67% pour le salaire au-delà. Cependant, il n'est pas indispensable de créer une prévoyance à part ou complémentaire pour les cadres en vue d'assurer différemment certains éléments de salaire. C'est tout à fait faisable dans le cadre d'un plan de prévoyance unique et a fortiori, au sein d'une seule et même caisse de pensions. Ci-après sont exposées les interactions d'une prévoyance de base et d'une prévoyance des cadres séparées.

Solution additive ou alternative?

Le mode d'interaction entre prévoyance de base et prévoyance des cadres dépendra avant tout de la conception additive ou alternative des régimes. Dans les solutions de prévoyance additives, tous les bénéficiaires d'une prévoyance pour cadres sont également assurés dans la prévoyance de base. Dans les solutions de prévoyance alternatives, les assurés sont couverts soit par la prévoyance pour cadres, soit par la prévoyance de base

(voir graphique «Solution additive et alternative»).

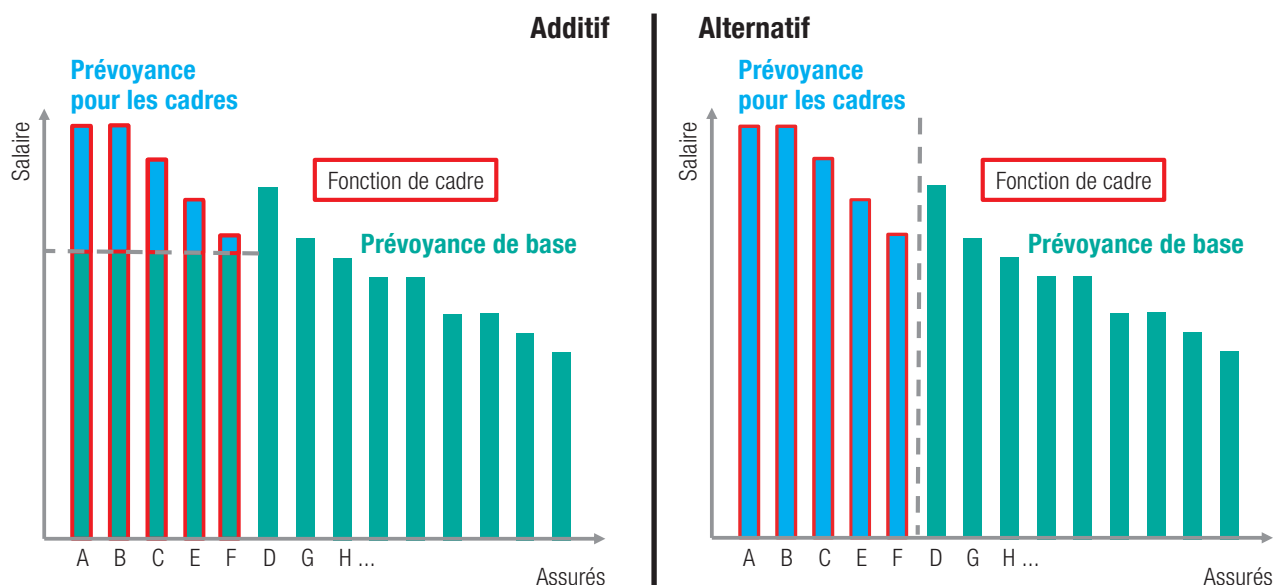
Liberté conceptuelle

Une prévoyance additive en faveur des cadres présente l'avantage d'être entièrement surobligatoire. Ce qui signifie a priori plus de liberté conceptuelle. Il n'est pas nécessaire de tenir un compte pour l'avoir de vieillesse LPP, ni d'assurer des prestations minimales LPP. En plus, le conseil de fondation peut être composé en fonction des cotisations versées: un employeur qui verse deux tiers des cotisations peut aussi désigner deux tiers des membres du conseil de fondation. Mais le plus grand avantage, c'est qu'il est possible d'exclure le versement de prestations sous forme de rente. Il en résulte une capacité d'exposition exceptionnellement élevée et donc, la possibilité de prendre beaucoup plus de risques avec les placements, ce qui se solde à long terme par une meilleure rémunération d'intérêts pour les assurés.

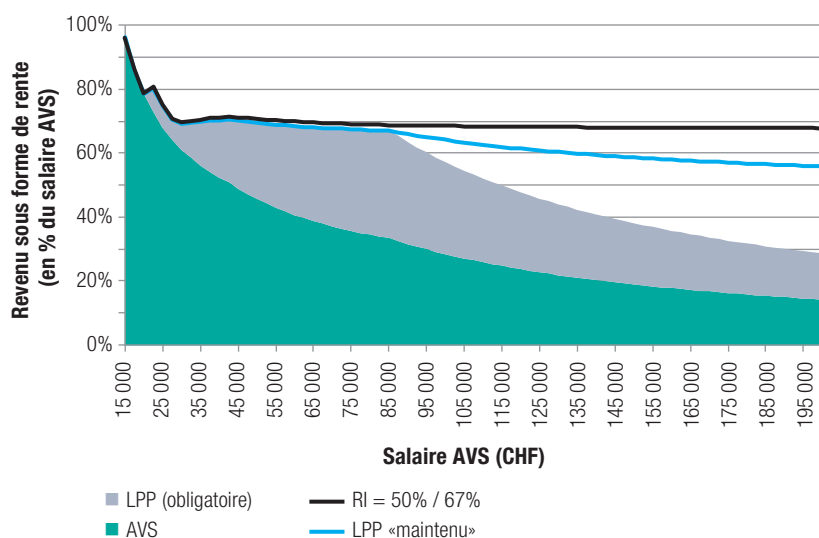
Principe d'assurance

Cette liberté s'achoppe toutefois au principe d'assurance d'une part et à divers problèmes de séparation de l'autre. Le principe d'assurance (art. 1 al. 3 LPP, art. 1h OPP 2) stipule qu'au moins 6% du montant total des cotisations doivent être affectés au financement des prestations de risque (décès/invalidité). Un critère qui régit la prévoyance de base aussi bien que la prévoyance des cadres. Il n'est donc pas possible de concevoir pour les cadres une solution ayant la forme d'une simple caisse d'épargne. En

Solution additive et alternative



Taux de substitution



revanche, si la prévoyance de base et la prévoyance des cadres forment un tout intégré (sans caisse subobligatoire à part pour les cadres), il serait souvent possible de greffer une composante d'épargne pure sur cette solution, étant donné que la prévoyance de base à elle seule suffit dans biens des cas largement au principe d'assurance.

Problèmes de séparation

Étant donné que la prévoyance de base et la prévoyance des cadres servent normalement des prestations divergentes, il importe non seulement de sa-

voir quels éléments de salaire sont assurés par quelle solution de prévoyance, mais aussi de connaître la répartition des actifs. En effet, un rachat facultatif de prestations dans la prévoyance de base n'engendre généralement pas les mêmes prestations complémentaires qu'un rachat dans la prévoyance des cadres. Et il existe normalement aussi des différences au niveau de la rémunération d'intérêt et des éventuelles règles transitoires en cas de changements de plan. Souvent, on ne peut pas dire à l'avance dans quelle solution de prévoyance l'assuré profiterait le plus d'un rachat, ni dans quelle solution

il aurait intérêt à placer ses capitaux apportés.

Entrée

Lorsqu'un assuré entre à la fois dans la prévoyance de base et celle des cadres, il faudrait clairement définir quelle part de la prestation d'entrée est respectivement affectée à l'une et l'autre solution de prévoyance. Une répartition «au hasard» (par exemple en fonction de l'existence ou non de deux institutions de prévoyance antérieures) est à éviter. Une démarche arbitraire peut en effet faire perdre des prestations à l'assuré selon l'évolution future de la prévoyance et déclencher des demandes de dommages et intérêts. Pour régler ce problème, on pourrait préciser dans le règlement que jusqu'au potentiel de rachat maximal, les prestations d'entrée seront affectées à la prévoyance de base et que le reste passera dans la prévoyance des cadres. Il faudra en outre préciser dans le règlement si, et dans quelles proportions, les fonds de prévoyance de la prévoyance de base seront transférés dans la prévoyance en faveur des cadres si l'entrée dans la prévoyance des cadres intervient plus tard que l'entrée dans la prévoyance de base.

Rachats

Il n'est pas obligatoire de réglementer les rachats facultatifs, mais à mon sens, il vaut mieux le faire. Car sans règlement, il se peut que lorsqu'un cas de prestation

Avantages et inconvénients de deux caisses de pensions séparées

- + Discrétion/confidentialité: la caisse pour les cadres ne sera pas discutée par l'ensemble du conseil de fondation.
- + Participation: l'employeur qui verse plus que les cotisations paritaires pourra aussi être représenté par un nombre plus que paritaire de membres dans le conseil de fondation.
- +/- Capacité d'assainissement: une caisse pour cadres peut se doter d'une structure de risque optimale – surtout si elle verse uniquement des prestations en capital. En revanche, si elle est intégrée dans la caisse de base, c'est la structure de risque de cette dernière qui va s'améliorer.
- Travail: une caisse de cadres engendre une surcharge de travail administratif.
- Problèmes de séparation: il est plus difficile d'avoir une vision homogène et consolidée de la prévoyance.

survient, un assuré se sente rétrospectivement mal conseillé parce qu'il aurait touché des prestations plus élevées s'il avait effectué son rachat dans l'autre plan de prévoyance. Ce dont il faut absolument se rappeler, c'est qu'en cas de rachat facultatif dans un plan de prévoyance, il sera tenu compte d'un éventuel excédent dans l'autre. Car en vertu de l'art. 1a OPP 2, la prévoyance doit être adéquate dans une vision consolidée. Ce qui signifie par exemple que si l'assuré possède dans la prévoyance de base un capital supérieur à ce qui est prévu dans le tableau de rachat, l'excédent devra être pris en compte lors d'un rachat dans la prévoyance pour les cadres. C'est pourquoi il faudrait demander sur le formulaire de rachat si l'assuré possède un avoir excédentaire dans d'autres institutions de prévoyance.

Dans les arrêts ATF 2C_488/2014 et ATF 2C_489/2014, le tribunal fédéral a précisé que les assurés au bénéfice d'une

prévoyance de base et d'une prévoyance de cadres ne devaient pas être avantagés par rapport aux autres assurés. C'est pourquoi la règle des trois ans qui doivent s'écouler entre le rachat et le versement du capital est applicable, même si le rachat est effectué dans la prévoyance de base et le versement du capital dans la prévoyance des cadres, et même si la prévoyance pour les cadres prévoit le versement obligatoire du capital.

Des problèmes de séparation peuvent également se poser lorsqu'un assuré sort par exemple de la prévoyance pour les cadres et qu'il reste dans la prévoyance de base, ou en cas de surassurance. **I**

Brigitte Terim

WERBUNG

PUBLICITÉ

Sonderausgabe Externe Dienstleister 2019

Profitieren Sie von unserem Spezialtarif für Inserate und Einträge in der Sonderausgabe «Externe Dienstleister»! Nähere Auskunft erteilt Ihnen: Cuno Hügli, ch@vps.ch, +41 (0)41 317 07 22

Edition spéciale Prestataires externes 2019

Profitez de notre tarif spécial pour les annonces et les entrées dans l'édition spéciale «Prestataires externes»! Pour de plus amples informations, veuillez contacter: Cuno Hügli, ch@vps.ch, +41 (0)41 317 07 22

www.vps.ch · www.epas.ch



Erscheinung: 30.04.2019

Parution: 30.04.2019