

Flexibilität im Reglement

Verschiedene Möglichkeiten und deren Nutzen für den Arbeitgeber

Bei gut ausgebauten Vorsorgelösungen ist der Gestaltungsspielraum enorm gross. Viele Ausgestaltungsmöglichkeiten haben keine finanziellen Auswirkungen für den Arbeitgeber. Wichtig ist, dass die Vorsorgelösung mit dessen Personal- und Lohnpolitik in Einklang steht.

IN KÜRZE

Der Arbeitgeber zieht aus der Vorsorgelösung primär einen personalpolitischen Nutzen. Bei der Ausgestaltung des Vorsorgereglements kann zwischen der kollektiven und der individuellen Flexibilität unterschieden werden.

Das BVG definiert die Leistungen, die eine registrierte Vorsorgeeinrichtung mindestens erbringen muss. Die Vorsorgeeinrichtungen sind im Rahmen des BVG jedoch in der Gestaltung ihrer Leistungen und deren Finanzierung frei.¹ Sie halten ihre Leistungen und deren Finanzierung in einem Vorsorgereglement fest.² Es steht den Vorsorgeeinrichtungen somit frei, höhere Leistungen als die Mindestleistungen gemäss BVG zu erbringen. Ihre Freiheit ist jedoch ebenfalls gesetzlich begrenzt. So besteht beispielsweise eine obere Schranke für den maximal versicherbaren Lohn³ und die reglementarischen Bestimmungen müssen die Grundsätze der Angemessenheit, der Kollektivität, der Gleichbehandlung, der Planmässigkeit sowie des Versicherungsprinzips erfüllen.⁴

Dieser Artikel handelt vom Spielraum zwischen diesen gesetzlichen Mindest- und Maximalbestimmungen. Wir beschränken uns auf registrierte Vorsorgeeinrichtungen, die höhere als die nach BVG vorgeschriebenen Mindestleistungen erbringen: die umhüllenden Vorsorgeeinrichtungen.

Kompetenzen bei der Ausgestaltung der Vorsorgelösung

Das Vorsorgereglement wird vom obersten Organ der Vorsorgeeinrichtung erlassen. Es muss sich dabei an die gesetzlichen Bestimmungen halten. Der Ex-

perte für berufliche Vorsorge muss unter anderem bestätigen, dass die vorgenannten Grundsätze erfüllt sind.

Das oberste Organ ist paritätisch zusammengesetzt: Die Arbeitnehmer und Arbeitgeber werden je durch die Hälfte der Mitglieder vertreten. Der Arbeitgeber kann somit bei der Ausgestaltung des Vorsorgereglements seine Bedürfnisse einbringen. Da von Gesetzes wegen der Arbeitgeber zwar einerseits mindestens so hohe Beiträge wie all seine Arbeitnehmer erbringen muss, aber andererseits ein höherer Anteil des Arbeitgebers nur mit dessen Einverständnis möglich ist, hat er ein bedeutendes Mitspracherecht.⁵ So wird er wohl nur dann bereit sein, zusätzliche Leistungen zu finanzieren, wenn diese auch für ihn von Nutzen sind.

Nutzen der Vorsorgelösung für den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber zieht aus der Vorsorgelösung primär einen personalpolitischen Nutzen. So kann eine gut ausbaute Vorsorge ein Argument bei der Einstellung neuer Mitarbeiter sein. Ebenso kann die Bindung zum Arbeitgeber durch die Vorsorgelösung verstärkt und das Verhalten der Mitarbeiter beeinflusst werden. Die Vorsorgelösung kann aber auch Handlungsmöglichkeiten für den Arbeitgeber eröffnen.

– Argument bei der Einstellung: Hohe Beiträge des Arbeitgebers oder hohe versicherte Risikoleistungen, insbesondere in risikoreicheren Berufen,



Christoph Plüss
Pensionskassen-Experte
SKPE, Allvisa AG



Brigitte Terim
Pensionskassen-Expertin
SKPE, Allvisa AG

¹ Art. 49 BVG.

² Art. 50 BVG.

³ Art. 79c BVG.

⁴ Art. 1 BVG und Art. 1–1i BVV 2.

⁵ Art. 66 BVG.

können ein positives Kriterium bei der Wahl des Arbeitgebers sein. Ein Branchen-Benchmark-Vergleich kann hier gute Dienste leisten.

- Bindung zum Arbeitgeber: Attraktive Umwandlungssätze (für die Altersleistungen) oder Dienstalter abhängige AHV-Überbrückungsrenten sind Anreize für den Versicherten, bis zur Pensionierung beim Arbeitgeber zu bleiben.
- Verhalten der Mitarbeiter: Eine Weiterversicherung nach dem reglementarischen Rentenalter⁶ kann den Arbeitnehmer motivieren, länger zu arbeiten.
- Handlungsmöglichkeiten für den Arbeitgeber: Eine flexible Pensionierungsregelung kann dem Arbeitgeber helfen, Mitarbeiter je nach Situation früher oder später in den Ruhestand zu entlassen.

Wichtig ist, dass die Vorsorgelösung den personalpolitischen Bedürfnissen des Ar-

⁶ Art. 33b BVG.

Checkliste

«Kollektive Flexibilität»

1. Leistungsziel beziehungsweise Vorsorgegrad
2. Reglementarisches Rentenalter
3. Anspruchsvoraussetzungen für:
 - Invalidenleistungen
 - Hinterlassenenleistungen
4. Versicherte Leistungen:
 - Alters- und Invalidenkinderrenten
 - Todesfallkapital
 - Lebenspartnerrente (Konkubinatsrente)
 - Überbrückungsrenten
5. Maximaler Kapitalbezug
6. Begrenzung des Rentenbezugs (beziehungsweise Zwang zu Kapitalbezug ab einer bestimmten Höhe)
7. Finanzierungsart (Beitrags-/Leistungsprimat)
8. Massgebender Lohn (Lohnbestandteile, Minimum, Maximum) – siehe Beispiel
9. Versicherter Lohn beziehungsweise Koordinationsbetrag
10. Beitragsaufteilung – siehe Beispiel:
 - bezüglich Gesamtbestand
 - bezüglich Alterskategorien
 - bezüglich Beitragsarten
11. Beginn Sparprozess
12. Staffelung der Altersgutschriften
13. Maximale Einkaufsmöglichkeiten

beitgebers entspricht. Es wäre kontraproduktiv, Teilpensionierungen im Vorsorgereglement vorzusehen, wenn der Arbeitgeber keine Teilzeitstellen für ältere Mitarbeiter anbieten will. Oder das reglementarische Rentenalter auf 62 Jahre festzulegen, wenn der Arbeitgeber daran interessiert ist, dass seine Mitarbeiter möglichst lange für ihn arbeiten.

Individuelle und kollektive Flexibilität

Bei der Ausgestaltung des Vorsorgereglements kann zwischen der kollektiven und der individuellen Flexibilität unterschieden werden. Beispielsweise kann der Stiftungsrat das reglementarische Rentenalter auf 63 Jahre festlegen (kollektive Flexibilität, da es für alle Versicherten gilt), aber zudem festhalten, dass die versicherte Person ihre Pensionierung individuell zwischen Alter 58 und 70 wählen kann (individuelle Flexibilität).

Die beiden Checklisten (siehe Kästen) zeigen die grosse Vielfalt, die hier besteht. Viele der aufgelisteten Möglichkeiten haben keine finanziellen Auswirkungen für den Arbeitgeber. Insbesondere die individuelle Flexibilität ist für den Arbeitgeber kostenneutral. Aber auch bei der kollektiven Flexibilität gibt es einen grossen – für den Arbeitgeber kostenneutralen – Spielraum. Nachfolgend werden anhand von zwei Beispielen die Möglichkeiten und deren Nutzen aufgezeigt.

Beispiel Lohndefinition

Gemäss BVG bildet der AHV-pflichtige Lohn die Grundlage zur Definition des versicherten Lohns. Werden mehr als die gesetzlichen Mindestleistungen erbracht, ist es vorteilhaft, die Lohnpolitik des Arbeitgebers zu berücksichtigen. So können klar definierte Lohnbestandteile bewusst von der Versicherung ausgeschlossen werden.

Werden beispielsweise Boni nur in speziellen Einzelfällen entrichtet, können diese bei der Festlegung des versicherten Lohns ausgeschlossen werden. Ist der Bonus umgekehrt ein wesentlicher Bestandteil des Lohns, empfiehlt sich seine Versicherung. Dies kann jedoch auf ganz verschiedene Arten erfolgen. Zum Beispiel indem der durchschnittliche Bonus der letzten drei Jahre

oder der Zielbonus (falls ein solcher existiert) im versicherten Lohn berücksichtigt werden. Der Bonus kann aber auch in einem separaten Plan versichert werden, sodass beispielsweise nur einmal jährlich bei der Auszahlung des Bonus Beiträge erhoben werden.

Analoge Überlegungen sollten bezüglich aller Lohnkomponenten (Überzeitschichtzulagen, Schichtzulagen, Pikettzulagen, Dienstaltersleistungen etc.) angestellt werden. Dabei können auch Maxima für bestimmte Lohnbestandteile eingeführt werden. Falls beispielsweise übermässige Pikettdienste nicht erwünscht sind, können die bei der Berechnung des versicherten Lohns berücksichtigten Pikettzulagen auf einen bestimmten Betrag limitiert werden.

Generell werden die versicherten Leistungen und Beiträge massgebend von allfälligen Lohnmaxima beeinflusst. Dabei kann es sinnvoll sein, für die versicherten Risikoleistungen einen anderen Maximalbetrag festzulegen als für die Sparbeiträge beziehungsweise die Altersleistungen. Oder der Lohn kann unterteilt werden, sodass auf dem Basislohn und dem übersteigenden Lohn unterschiedliche Leistungen gewährt und Beiträge erhoben werden. Wichtig ist eine klare und eindeutige Regelung, die im Einklang mit der Lohnpolitik des Arbeitgebers steht.

Beispiel Beitragsaufteilung

Angenommen, der Arbeitgeber ist bereit, 60 Prozent aller Beiträge zu entrichten. Diese Vorgabe kann auf verschiedenste Arten umgesetzt werden.

Checkliste

«Individuelle Flexibilität»

1. Flexibles Pensionierungsalter
2. Weiterversicherung nach reglementarisches Rentenalter
3. Teilpensionierung
4. Höhe der Ehegattenrente
5. Begünstigtenordnung für Todesfallkapital
6. Kapitalbezug
7. Planwahl
8. Einkauf auf reglementarisches Leistungsziel
9. Einkauf für vorzeitige Pensionierung
10. Freiwillige Weiterversicherung
11. AHV-Überbrückungsrente (selbstfinanziert)

So können in allen Alterskategorien alle Beiträge im Verhältnis drei zu zwei auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt werden. Der Arbeitgeber kann aber beispielsweise auch für die jüngeren Versicherten die Hälfte und für die älteren Versicherten zwei Drittel der Beiträge entrichten. Oder er kann die gesamten Risikobeiträge und bei den Sparbeiträgen dafür weniger als 60 Prozent bezahlen. Diese letzte Variante hat verschiedene Vorteile. So wissen die Versicherten, dass ihre gesamten Beiträge ih-

rem persönlichen Guthaben gutgeschrieben werden, und die Vorsorgeeinrichtung hat bei der Berechnung des Mindestbeitrags gemäss Freizügigkeitsgesetz mehr Spielraum.

Vorteile wahrnehmen

Leider nehmen die Arbeitgeber die Vorteile guter Vorsorgelösungen oft wenig wahr und stimmen sie nur geringfügig mit ihrer Personal- und Lohnpolitik ab. Hier besteht ein grosses Handlungspotenzial. **I**

WERBUNG

PUBLICITÉ

Sie tappen im Dunkeln.

Dürfen Sie auch.

Die Abwicklung der beruflichen Vorsorge ist eine komplexe Angelegenheit. Hier schaffen wir den Durchblick: Die Informatiklösung M&S | Pension bietet Ihnen Transparenz, Effizienz, Nachvollziehbarkeit – und Sicherheit. Denn M&S | Pension basiert auf der neusten Technologie und stammt vom Schweizer Marktführer für Sozialversicherungslösungen.

Es reicht, wenn wir Bescheid wissen.

 **M&S | Pension**

M&S | www.m-s.ch | info@m-s.ch | 41 (0)44 738 19 19
Bern | Schlieren | Basel | Lausanne | Chennai (India)

Flexibilité au niveau du règlement

Options possibles et leur utilité pour l'employeur

Une solution de prévoyance bien développée offre une très grande liberté conceptuelle. Et beaucoup de variantes envisageables n'ont pas de répercussions financières pour l'employeur. Ce qui compte, c'est que la solution de prévoyance soit cohérente par rapport à la politique du personnel et salariale.

La LPP définit les prestations minimales qui doivent être servies par une institution de prévoyance enregistrée. A l'intérieur du cadre de la LPP, les institutions de prévoyance peuvent toutefois adopter le régime de prestations et le mode de financement qui leur conviennent.¹ Elles font figurer dans un règlement de prévoyance les dispositions sur les prestations et leur financement.² Les institutions de prévoyance peuvent donc prévoir des prestations supérieures au minimum LPP. La loi leur impose toutefois des limites. Ainsi, le salaire maximal assurable³ est plafonné et les dispositions réglementaires doivent respecter les principes de l'adéquation, de la collectivité, de l'égalité, de la planifiabilité et de l'assurance.⁴

Le présent article éclaire la marge de manœuvre qui existe entre les dispositions minimales et maximales de la loi. Il s'intéresse uniquement aux institutions de prévoyance enregistrées enveloppantes qui servent des prestations supérieures au minimum LPP.

Compétences au niveau de la conception de la solution de prévoyance

Le règlement de prévoyance est édicté par l'organe suprême de l'institution de prévoyance qui est tenu de respecter les dispositions légales. L'expert en prévoyance professionnelle doit certifier entre autres que les principes énoncés ci-dessus sont respectés.

¹ Art. 49 LPP.

² Art. 50 LPP.

³ Art. 79c LPP.

⁴ Art. 1 LPP et art. 1–1i OPP 2.

L'organe suprême est de composition paritaire: les salariés et l'employeur y sont représentés par une moitié des membres respectivement. L'employeur peut donc faire valoir ses besoins lors de la conception du règlement de prévoyance. La loi stipule que l'employeur doit verser une cotisation au moins égale aux cotisations de tous ses salariés réunis. Mais elle dit aussi que la part de l'employeur ne peut être augmentée qu'avec son consentement. Il est donc investi d'un droit de participation considérable.⁵ On imaginera en effet aisément qu'il sera seulement prêt à financer des prestations supplémentaires s'il en tire aussi quelque bénéfice.

Utilité de la solution de prévoyance pour l'employeur

Pour l'employeur, la solution de prévoyance présente surtout un intérêt dans l'optique de la politique du personnel. Une prévoyance bien développée peut par exemple servir d'appât à l'embauche. Elle peut aussi fidéliser les collaborateurs et influencer leur comportement. Et elle donne encore d'autres leviers d'action à l'employeur.

- Argument à l'embauche: des cotisations d'employeur élevées ou une bonne couverture des risques peuvent influencer le choix d'un salarié, surtout dans les secteurs d'activité à haut risque. Une comparaison au benchmark de la branche peut rendre service dans ce contexte.
- Fidélisation des salariés: des taux de conversion attractifs (pour les presta-

⁵ Art. 66 LPP.

EN BREF

Pour l'employeur, la solution de prévoyance est surtout un outil utile de politique du personnel. Dans la conception du règlement de prévoyance, on peut faire la distinction entre flexibilité collective et flexibilité individuelle.

tions de vieillesse), des rentes transitoires AVS variables en fonction de l'ancienneté sont autant d'incitations pour les assurés à rester chez leur employeur jusqu'à la retraite.

- Comportement des collaborateurs: le maintien de l'assurance au-delà de l'âge terme⁶ peut inciter le salarié à travailler plus longtemps.
- Options d'action pour l'employeur: une solution de retraite flexible peut aider l'employeur à accélérer ou à retarder le départ à la retraite de ses salariés, selon la situation.

L'important, c'est que la solution de prévoyance soit conçue en fonction de la politique du personnel de l'employeur. En effet, ce ne serait pas très utile de prévoir une retraite partielle dans le règlement de prévoyance si l'employeur ne souhaite pas offrir des postes à temps partiel à ses collaborateurs âgés. Et ce ne serait pas une bonne idée non plus de

⁶ Art. 33b LPP.

fixer l'âge de retraite réglementaire à 62 ans si l'employeur souhaite garder les salariés à son service le plus longtemps possible.

Flexibilité individuelle et collective

Lors de la conception du règlement de prévoyance, on peut faire la distinction entre flexibilité collective et flexibilité individuelle. Le conseil de fondation peut par exemple définir un âge de retraite réglementaire de 63 ans (flexibilité collective, puisque tous les assurés sont concernés), mais il peut aussi stipuler que la personne assurée peut choisir de partir à la retraite à partir de 58 et jusqu'à 70 ans (flexibilité individuelle).

Les deux check-lists (voir encadré) illustrent toute la diversité des solutions possibles. Parmi les options énumérées, beaucoup n'ont pas de répercussions financières pour l'employeur, en particulier la flexibilité individuelle qui est sans effet pour l'employeur en termes de coûts. Mais il existe aussi beaucoup de

liberté de manœuvre au niveau de la flexibilité collective, sans qu'il n'en coûte rien à l'employeur. Voici deux exemples de solutions possibles et leur utilité.

Exemple: la définition du salaire

En vertu de la LPP, le salaire assuré se définit en fonction du salaire subordonné à l'AVS. Si les prestations fournies dépassent les prestations minimales obligatoires, on aura avantage à tenir compte de la politique salariale de l'employeur. Ainsi, on pourra délibérément exclure de l'assurance certains éléments de salaire clairement définis.

Les bonus versés à titre exceptionnel peuvent par exemple être exclus du salaire assuré. En revanche, si le bonus constitue une part importante du salaire, mieux vaudra l'inclure dans l'assurance. Là encore, il existe différentes possibilités. On peut par exemple prendre en considération le bonus moyen des trois dernières années ou un bonus cible (s'il en existe un). Une autre variante consiste

à assurer le bonus sous un régime à part et à ne percevoir les cotisations qu'une fois par an, au moment du versement de ce bonus.

Ce genre de réflexions devrait d'ailleurs être fait pour tous les éléments de salaire (compensation d'heures supplé-

Check-list

«flexibilité individuelle»

1. Retraite à la carte
2. Maintien de l'assurance au-delà de l'âge terme réglementaire
3. Retraite partielle
4. Montant de la rente de conjoint
5. Ordre des bénéficiaires pour le capital-décès
6. Versement en capital
7. Plans en option
8. Rachat de l'objectif de prestation réglementaire
9. Rachat d'une retraite anticipée
10. Maintien facultatif de l'assurance
11. Rente transitoire AVS (autofinancée)

Le client avant tout (C'est notre philosophie)

The Vanguard Group Inc. a lancé le premier fonds indiciel en 1976 et est actuellement l'une des plus importantes sociétés de gestion d'actifs destinée aux investisseurs privés et institutionnels au monde.

Au cours des 35 dernières années, nous avons acquis une réputation d'experts en fonds indiciels. Alors, pourquoi ne pas découvrir ce que notre expertise en matière de gestion indicielle pourrait vous apporter? L'indexation n'est qu'une infime partie de ce qui a fait notre succès.

vanguard.ch
044 220 13 00

Vanguard, vivez la différence.



Vanguard

Check-list «flexibilité collective»

1. Objectif de prestation ou niveau de prévoyance
2. Age de retraite réglementaire
3. Conditions fondant un droit aux
 - prestations d'invalidité
 - prestations de survivants
4. Prestations assurées
 - rentes d'enfant de vieillesse et d'invalidité
 - capital-décès
 - rente de partenaire (rente de concubinage)
 - rente transitoire
5. Maximum versé en capital
6. Restrictions pour le versement de la rente (p.ex. obligation de prendre le capital à partir d'un certain montant)
7. Type de financement (primauté des cotisations/prestations)
8. Salaire déterminant (éléments de salaire, minimum, maximum) – voir exemples
9. Salaire assuré ou montant de coordination
10. Répartition des cotisations – voir exemple
 - concernant l'effectif total
 - concernant les catégories d'âge
 - concernant les types de cotisations
11. Début du processus d'épargne
12. Echelonnement des bonifications de vieillesse
13. Possibilités maximales de rachat

mentaires, indemnités de travail par équipes, primes de garde, primes d'ancienneté, etc.). Il est également possible de définir un maximum pour certains éléments de salaire. Par exemple, si on ne veut pas encourager un trop grand nombre de services de garde, on peut par exemple plafonner le montant des primes de garde prises en compte lors du calcul du salaire assuré.

Les prestations assurées et les cotisations sont de toute façon influencées par d'éventuelles limitations maximales du salaire. Cependant, il peut être utile de fixer un autre montant maximal pour les prestations de risque assurées que pour les cotisations d'épargne qui deviendront les prestations de vieillesse. Ou alors, on peut séparer le salaire en un salaire de base et un salaire supérieur sur lesquels les cotisations et les prestations ne seront pas les mêmes. Quelle que soit la solution retenue, elle devra être clairement réglée et concorder avec la politique salariale de l'employeur.

Exemple: répartition des cotisations

Admettons que l'employeur soit prêt à payer 60% de l'ensemble des cotisations. La mise en œuvre peut prendre différentes formes.

Ainsi, toutes les cotisations peuvent être réparties à raison de deux tiers pour

l'employeur et un tiers pour le salarié dans toutes les catégories d'âge. Mais il est aussi envisageable que l'employeur prenne en charge la moitié des cotisations pour les jeunes assurés et les deux tiers pour les assurés âgés. Ou alors, il peut payer la totalité des contributions de risque et en échange, payer moins que 60% des cotisations d'épargne. Cette dernière variante présente un certain nombre d'avantages. Ainsi, les assurés savent que la totalité des cotisations qu'ils versent sera créditée à leur avoir personnel et l'institution de prévoyance dispose de plus de liberté pour calculer le montant minimal en vertu de la loi sur le libre passage.

Profiter des avantages

Malheureusement, les employeurs ne profitent pas assez des avantages qu'offre une bonne solution de prévoyance et ne l'harmonisent pas suffisamment avec leur politique du personnel et salariale. Il reste encore beaucoup à faire dans ce domaine. |

Christoph Plüss
Brigitte Terim

WERBUNG

PUBLICITÉ

Einführung in die Sozialversicherungen

Modulkurs

15.10., 22.10., 29.10.2015
VPS-Verlag, Luzern

Jetzt anmelden

Weitere Informationen und Anmeldung unter: www.schweizerpersonalvorsorge.ch/schulungen