

Kadervorsorge

Moderne und flexible Vorsorgelösung

Im Wettbewerb um die besten Talente ist eine attraktive Gesamtvergütung entscheidend. Dazu gehört auch eine Vorsorgelösung, die Kadermitarbeitenden individuelle Möglichkeiten bietet.

Von Simon Tellenbach

Viele Unternehmen schöpfen die Möglichkeiten bei der Kadervorsorge nicht aus, obwohl das Gesetz seit der 1. BVG-Revision den Spielraum für attraktive Lösungen erweitert hat. Eine moderne Kadervorsorgelösung ermöglicht Kadermitarbeitenden, den Sparbeitrag flexibel zu wählen und dabei die Anlagestrategie selbst zu bestimmen. Gleichzeitig reduziert der Arbeitgeber dadurch seine Ausfinanzierungsrisiken und schützt die Kadermitarbeitenden vor einer unerwünschten Quersubventionierung unter den Versicherten. Im optimalen Fall reduziert der Arbeitgeber sogar noch Kosten.

Möglichkeiten der Steueroptimierung

Kadermitarbeitende sind in der Regel daran interessiert, möglichst hohe Sparbeiträge in die Pensionskasse einzuzahlen. Einerseits wird durch die Erhöhung der Sparbeiträge die Altersvorsorge ausgebaut, andererseits reduzieren höhere Arbeitnehmerbeiträge das steuerbare Einkommen. Die Sparbeiträge dürfen grundsätzlich bis zu 25 Prozent des AHV-Jahreslohnes betragen, wobei der maximal versicherbare Lohn aktuell auf 846 000 Franken begrenzt ist.

Neben den reglementarischen Sparbeiträgen können sich Versicherte auch freiwillig in die Pensionskasse einkaufen. Solche Einkaufsbeiträge sind voll vom steuerbaren Einkommen abziehbar. Das Potenzial solcher Einkäufe ist jedoch beschränkt: Einkäufe sind nur möglich, wenn eine entsprechende Vorsorgelücke vorhanden ist. Wenn das vorhandene Altersguthaben tiefer ist als dasjenige, welches man mit dem aktuellen Lohn und Vorsorgeplan seit Sparbeginn hätte ansparen können, können Einkäufe geleistet werden.



Individuelle Sparbeiträge und Anlagestrategien – eine moderne Kadervorsorge bietet Flexibilität.

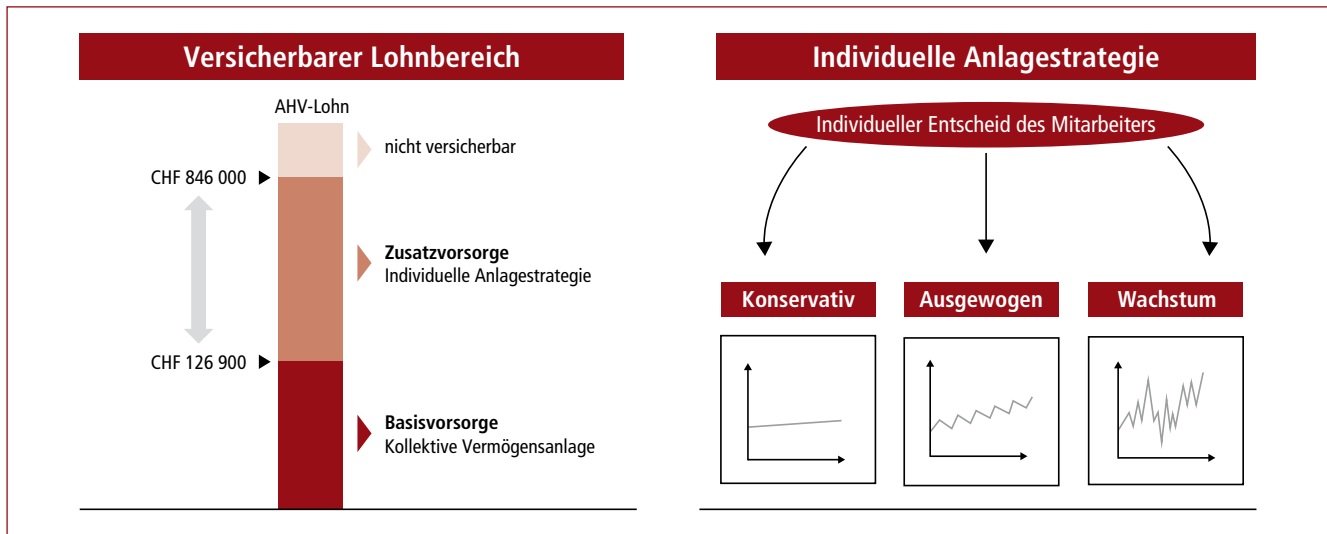
Einige Arbeitgeber möchten die Sparbeiträge für die Kadermitarbeitenden ausbauen, ohne dass zusätzliche Kosten auf sie zurückfallen. In einem solchen Fall können die Bruttolöhne der betroffenen Personen um den Betrag reduziert werden, um welchen der Arbeitgeber seine Beiträge erhöht. Mit diesem Vorgehen reduziert sich zwar der Nettolohn der betroffenen Kadermitarbeitenden. Wird jedoch die Gesamtkompensation betrachtet, profitieren die Kadermitarbeitenden sogar von einer solchen Lösung: Da ein Teil des bisherigen Lohnes direkt in die Pensionskasse fließt, reduzieren sich die AHV-Beiträge und die Einkommenssteuern.

Flexible Wahl des Sparbeitrags

Viele Pensionskassenlösungen sehen altersbezogene Sparbeiträge vor. Dabei ist die Höhe des Sparbeitrags abhängig vom Alter der versicherten Person. Bei Kadermitarbeitenden widerspiegelt das Alter jedoch nicht unbedingt die Funktion oder

die Verantwortung. Moderne Kadervorsorgelösungen bieten deshalb den Kadermitarbeitenden die Wahl, wie viel sie als Sparbeitrag in Form eines Lohnabzugs in die Pensionskasse einzahlen möchten. Dabei spielt das Alter des Versicherten keine Rolle.

Ein Unternehmen kann bis zu drei unterschiedlich hohe Sparbeiträge anbieten. So können die Kadermitarbeitenden selbst entscheiden, ob sie insgesamt zum Beispiel 17, 21 oder 25 Prozent des versicherten Lohnes einzahlen. Eine solche Wahl ist jeweils jährlich auf den 1. Januar möglich. Der Anteil des Arbeitgebers muss in allen Plänen gleich hoch sein und mindestens 50 Prozent betragen. Der tiefste Sparbeitrag muss zudem mindestens zwei Drittel des höchsten Sparbeitrags entsprechen. Mit einer solchen Lösung können die Sparbeiträge auf die individuellen Bedürfnisse der Kadermitarbeitenden abgestimmt werden und die betroffenen Personen steuern zudem das eigene Einkaufspotenzial.



Eine moderne Zusatzvorsorge bietet die Wahl einer Anlagestrategie je nach Risikobereitschaft.

Individuelle Anlagestrategie

Zeitgemässe Kadervorsorgelösungen bieten den Kadermitarbeitenden zudem auch die Wahl der persönlichen Anlagestrategie. Solche flexiblen Vorsorgelösungen sind ausschliesslich für Lohnanteile über 126 900 Franken möglich. Dies bedeutet, dass die Pensionskasse in eine Basis und eine Zusatzvorsorge aufgeteilt wird. Mit einer solchen Aufteilung profitieren die Versicherten von einer Mischform der Vermögensanlage. Die Basisvorsorge bietet Sicherheit im Rahmen der Kollektivanlage und allfälligen Reserven oder Zinsgarantien, und in der Zusatzvorsorge können die Möglichkeiten des Kapitalmarktes genutzt werden.

Über die Beiträge in die Zusatzvorsorge entscheidet jeder Mitarbeitende selbst. Die Versicherten können aus bis zu zehn unterschiedlichen Anlagestrategien auswählen. Neben einem Zinskonto stehen den versicherten Personen Anlagestrategien mit bis zu 50 Prozent Aktienanteil zur Auswahl. Ein junger, risikofähiger Versicherter kann beispielsweise eine Anlagestrategie mit einem hohen Aktienanteil wählen. Er ist aufgrund des langen Anlagehorizonts fähig, Volatilitäten der Kapitalmärkte über die Zeit auszugleichen. Vor der Pensionierung stehende Personen dürften Risiken so weit wie möglich zu vermeiden versuchen – die Anlagestrategie wird in diesem Fall konservativer ausfallen.

Der aus der gewählten Anlagestrategie resultierende Anlageerfolg wird vollum-

fänglich dem persönlichen Vorsorgevermögen gutgeschrieben. Diese vollumfängliche Partizipation an Chancen und Risiken der Kapitalmärkte ist Grundlage des Konzepts und reduziert die Ausfinanzierungsrisiken des Arbeitgebers.

Separate Zusatzvorsorge lohnt sich

Die Altersleistungen bei Pensionskassen sind im sogenannten Kapitaldeckungsverfahren finanziert. Dies bedeutet, dass jeder Versicherte sein persönliches Altersguthaben anspart, mit dem er später seine Altersleistungen finanziert. Tatsächlich verteilen viele Pensionskassen seit Jahren Geld um, weil sie im obligatorischen Bereich zu hohe Zinsen und Renten zahlen und Reserven aufrufen müssen. Insbesondere Versicherte mit mehrheitlich überobligatorischem Kapital sind von dieser Umverteilung betroffen.

Mit einer Aufteilung in eine Basis- und eine Zusatzvorsorge mit individueller Anlagestrategie kann eine solche Umverteilung weitgehend vermieden werden. Für jede versicherte Person wird in einer solchen Zusatzvorsorge ein separates Konto und Depot geführt. Die aufgrund der gewählten Anlagestrategie erzielte Rendite wird vollumfänglich dem Versicherten weitergegeben. Dabei entfällt auch die Bildung von Schwankungsreserven. Im Gegenzug gleicht die Vorsorgeeinrichtung allfällige Verluste nur aus, wenn gewisse gesetzliche Mindestwerte unterschritten werden. Die Prämien für Invaliden- und Todesfallrisiken lassen sich

mit einer separaten Zusatzvorsorge in der Regel massiv reduzieren.

Kadervorsorgelösungen mit individueller Anlagestrategie können günstigere Risikoprämien anbieten, weil sie ausschliesslich Lohnanteile über 126 900 Franken versichern. In diesem Lohnsegment sind mehrheitlich Geschäftsinhaber oder Kadermitarbeitende, die nachweislich seltener Invaliditäts- und Todesfallleistungen beanspruchen. Dadurch weist eine solche Vorsorgeeinrichtung eine viel günstigere Risikostruktur auf als Einrichtungen, die sämtliche Lohnanteile und Branchen versichern. Nicht selten reduzieren sich die Risikoprämien um bis zu 30 Prozent, ohne dass die versicherten Leistungen geschmälert werden.

Praxistipp

Die Praxis zeigt, dass die Kadermitarbeitenden oftmals nicht genügend über die Vorsorgelösung informiert sind. Regelmässige Informationsveranstaltungen oder ein Fact-Sheet über die eigene Lösung können helfen, dass die Zusatzvorsorge als attraktive Lohnnebenleistung wahrgenommen wird.

Autor

Simon Tellenbach ist Geschäftsführer der VZ Vorsorge AG, eines Tochterunternehmens der VZ Holding AG. Der Betriebsökonom und Finanzanalytiker berät Unternehmenskunden im Bereich von Kadervorsorgelösungen und publiziert regelmässig Fachartikel zu diesem Thema.

