

Konzept zu anschlussvertraglichen Varianten des Vorsorgemodells

Stiftungsratsbeschluss vom 4. November 2004

INHALTSVERZEICHNIS

- 1. Konzentration auf ein einziges Vorsorgemodell**
 - 1.1 Leitbildaussagen
 - 1.2 Konkretisierungen

- 2. Alternativer Vorsorgeplan**
 - 2.1 Historisches
 - 2.2 Ausblick

- 3. Varianten innerhalb des Vorsorgeplans**
 - 3.1 Beitragsaufteilung
 - 3.2 Anrechenbarer Lohn
 - 3.3 Einkäufe des Arbeitgebers
 - 3.4 Nicht bei der PKZH versicherte Personalgruppen

1. Konzentration auf ein einziges Vorsorgemodell

1.1 Leitbildaussagen

Grundlegend ist der folgende Kommentar zum zweiten Leitsatz:

- *Unsere Vorsorgelösung beruht auf einem Beitragsprimat mit Leistungsziel und liegt deutlich über dem bundesrechtlichen Minimum.*

Von Belang ist ferner der dritte Leitsatz, welcher (inklusive zugehörigem Kommentar) wie nachstehend lautet.

Wir konzentrieren uns auf ein einziges Vorsorgemodell. Dies ermöglicht einen optimalen Kundenservice für unsere aktiven und pensionierten Versicherten.

- *Eie einziges Vorsorgemodell ist nicht nur kosteneffizient, sondern erlaubt uns auch, die Versicherten gezielt zu betreuen.*
- *Unser Vorsorgemodell wird veränderten Bedürfnissen kontinuierlich angepasst.*
- *Den angeschlossenen Unternehmen können wir im Rahmen des Vorsorgemodells bestimmte Variationsmöglichkeiten offerieren. Kaderpläne bieten wir bewusst nicht an.*

1.2 Konkretisierungen

Vorgegeben ist also, dass auch mit den angeschlossenen Unternehmen in jedem Fall ein Beitragsprimat mit Leistungsziel durchgeführt wird.

Nicht ausgeschlossen ist es, den angeschlossenen Unternehmen eine Alternative zum reglementarischen Vorsorgeplan anzubieten. Doch muss auch ein solcher zweiter Vorsorgeplan weitgehend analog zum Standardplan aufgebaut sein und zudem klar über dem BVG-Minimum liegen.

Die Variationsmöglichkeiten innerhalb des Standard- bzw. Alternativplans sind in einem engen Rahmen zu halten. Es dürfen also nur wenige Parameter verändert werden. Oberstes Ziel bleibt der optimale Kundenservice und die gezielte Betreuung der Versicherten. Die Variationen müssen gut kommunizierbar sein.

Zuständig für die Festlegung der zulässigen Muster-Anschlussverträge ist der Stiftungsrat (Art. 2 lit. c des Organisationsreglements).

2. Alternativer Vorsorgeplan

2.1 Historisches

Die Rechtsgrundlage befindet sich im Art. 4 Abs. 1 lit. a des Vorsorgereglements. Seit Januar 2002 vollzieht die PKZH allerdings auch für die angeschlossenen Unternehmen einzig den Standard-Vorsorgeplan, der modellmässig im Alter 63 zu einer 60%-Rente führt.

Bis Ende 2001 hatte sie zusätzlich einen alternativen Plan angeboten, dessen Beitragsniveau und Leistungsziel sich auf rund drei Viertel des vollen Plans stellten. Es wurde also im Modellfall eine 45%-Rente erreicht. Lediglich 18 von 132 Unternehmen (mit zusammen 131 Versicherten) machten zuletzt davon Gebrauch.

Die folgende Tabelle vergleicht den seit 2002 geltenden Standard-Vorsorgeplan mit dem BVG-Minimalplan. Letzterer führt modellmässig zu einer 35%-Rente.

Altersgutschriften in % des koordinierten Lohns

Alter	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-62	63-65
PKZH	11	13	15	16	18	20	21	23	18
BVG	7	7	10	10	15	15	18	18	18

Aus der Tabelle geht hervor, dass ein reduzierter Plan praktisch gar nicht mehr konstruiert werden kann, da die Gutschriftensätze des Standardplans schon sehr nahe bei den BVG-Sätzen liegen. Es macht auch keinen grossen Sinn, einen reduzierten Vorsorgeplan anzubieten, dessen Leistungsziel 95% des Standardplans entspricht. Schliesslich ist zu beachten, dass die Gutschriftensätze der PKZH immer spürbar höher als jene gemäss BVG sein sollten, da sonst die Umhüllung nicht unter allen Umständen gewährleistet werden kann (höhere Umwandlungssätze im BVG; auch Gutschriftensätze gemäss BVG könnten einmal etwas heraufgesetzt werden).

2.2 Ausblick

Aus den in 2.1 genannten Gründen soll zur Zeit kein reduzierter Vorsorgeplan geführt werden. Falls jedoch später aus irgendwelchen Gründen die Gutschriftensätze der PKZH zu erhöhen sind, kann die Einführung eines reduzierten Plans in Erwägung gezogen werden.

In Frage käme, dann gegebenenfalls wieder einen "Dreiviertelplan" anzubieten, um eine echte Alternative zwischen dem Standardplan und dem BVG-Minimum zu erhalten. Allerdings ist im Auge zu behalten, dass ein zweiter Vorsorgeplan die Kommunikation schwieriger gestaltet.

	Ziel-Rentensatz	Niveau in % des Standardplans
Standardplan	60%	100%
Alternativplan (zurzeit nicht angeboten)	45%	75%
BVG-Minimalplan	35%	58%

3. Varianten innerhalb des Vorsorgeplans

3.1 Beitragsaufteilung

Die Rechtsgrundlage befindet sich in Art. 4 Abs. 1 lit. b des Vorsorgereglements. Im Rahmen des Anschlussvertrags werden ab 2005 die nachstehenden Varianten von Beitragsaufteilungen zwischen Arbeitgeber (AG) und Arbeitnehmenden (AN) angeboten¹. Die gewählte Aufteilung gilt für alle Altersklassen.

Variante	Sparbeiträge Aufteilung AG / AN	Risikobeiträge Aufteilung AG / AN	Verwaltungskosten Aufteilung AG / AN
1	50 / 50	50 / 50	100 / 0
2	55 / 45	55 / 45	100 / 0
3	60 / 40	60 / 40	100 / 0
4	62 / 38	62 / 38	100 / 0
5	65 / 35	65 / 35	100 / 0

Den bereits Ende 2004 angeschlossenen Unternehmen werden übergangsrechtlich die folgenden Zusatzvarianten angeboten.

Variante	Sparbeiträge Aufteilung AG / AN	Risikobeiträge Aufteilung AG / AN	Verwaltungskosten Aufteilung AG / AN
1a	50 / 50	100 / 0	100 / 0
2a	55 / 45	100 / 0	100 / 0
3a	60 / 40	100 / 0	100 / 0
4a	62 / 38	100 / 0	100 / 0
5a	65 / 35	100 / 0	100 / 0

Aus einer im Sommer 2003 durchgeführten Umfrage kann geschlossen werden, dass die angebotenen Varianten die Bedürfnisse von rund 98% aller Unternehmen abdecken. Lediglich ganz wenige Unternehmen mit zusammen rund 50 Versicherten haben weiter gehende Spezialwünsche geäußert, die nur unter grösserem Aufwand realisierbar sind. Im Sinne eines effizienten Vollzugs und tiefer Verwaltungskosten kann darauf nicht eingetreten werden.

¹ Bewusst weggelassen werden Varianten mit einer Arbeitgeberbeteiligung von mehr als 66%, da dann Probleme mit Art. 17 Abs. 5 FZG entstehen würden: Der bundesrechtliche Mindestbetrag könnte die Freizügigkeitsleistung gemäss Reglement der PKZH übertreffen, so dass bei Austritten Mutationsverluste entstünden.

3.2 Anrechenbarer Lohn

Die Rechtsgrundlage befindet sich in Art. 4 Abs. 1 lit. c des Vorsorgereglements. Zurzeit wird kein Gebrauch davon gemacht. Bei allen angeschlossenen Unternehmen wird der volle anrechenbare Lohn im Sinne des Vorsorgereglements einbezogen.

Zugelassen wäre es jedoch, im Rahmen eines konkreten Anschlussvertrags zu vereinbaren, dass nicht der volle anrechenbare Lohn zu Grunde gelegt wird. Beispielsweise könnte man den anrechenbaren Lohn – wie im BVG – auf das Dreifache der maximalen AHV-Altersrente beschränken. Es sind aber auch andere Limiten denkbar.

3.3 Einkäufe des Arbeitgebers

In Abweichung von der Praxis der Stadt Zürich können die Unternehmen zu Gunsten ihres Personals Vereinbarungen zu nachstehenden Situationen treffen. Die Finanzierung kann im Einzelfall direkt oder mittels Arbeitgeber-Beitragsreserven erfolgen.

- Arbeitgeberbeteiligung am Einkauf bei Eintrittten oder Lohnerhöhungen (Art. 19 Vorsorgereglement).
- Arbeitgeberbeteiligung an den Risikobeiträgen bei unbezahltem Urlaub (Art. 17 Vorsorgereglement).
- Arbeitgeberbeteiligung am Einkauf auf Alter 63 (Art. 30 Vorsorgereglement).
- Arbeitgeberbeteiligung am Überbrückungszuschuss (Art. 31 Vorsorgereglement).

3.4 Nicht bei der PKZH versicherte Personalgruppen

Die Arbeitgeber sind frei, geschlossene Personalgruppen bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung anzuschliessen. Es muss sich um fest umrissene, generell definierte Personalgruppen handeln.

Das Unternehmen hat die Verantwortung zu übernehmen, dass alle unter das BVG-Obligatorium fallenden Arbeitnehmenden bei einer Vorsorgeeinrichtung versichert sind.