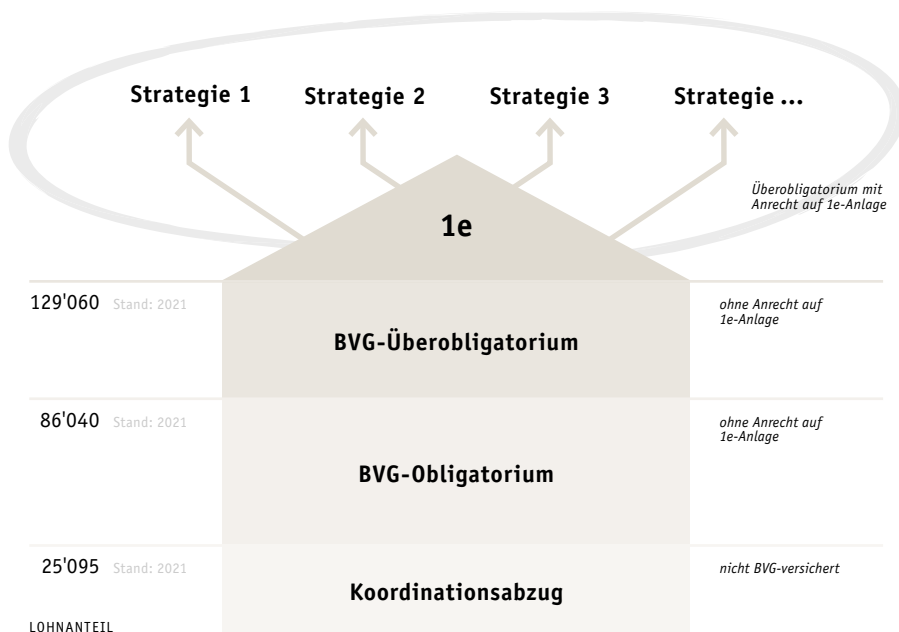


Im Fokus

1e-Vorsorge

Mit einem 1e-Vorsorgeplan können Versicherte, die mehr als CHF 129'060 (Stand: 2021) jährlich verdienen, ihre Anlagestrategie für Lohnbestandteile oberhalb dieser Grenze selbst bestimmen. Auf diese Weise beeinflussen sie abhängig von ihrer Risikobereitschaft und -fähigkeit, wie ihr Sparkapital angelegt wird.



Eine renditeorientierte Vorsorge-Option

Für Unternehmer, Selbstständigerwerbende und Kaderangestellte ist die 1e-Vorsorge eine mögliche Strategie, um einen Teil ihrer Vorsorgegelder renditeorientiert anzulegen sowie Einkaufsmöglichkeiten zu schaffen. Wer über die nötige Risikofreudigkeit verfügt

und die höheren Verlustrisiken zu tragen vermag, kann mit einem 1e-Vorsorgeplan die ansonsten relativ sicherheitsorientierte berufliche Vorsorge bei den höchsten Lohnanteilen mitgestalten und die Renditechancen erhöhen.

Die wichtigsten Fakten

- Im Rahmen eines 1e-Vorsorgeplans können ausschliesslich Lohnanteile ab CHF 129'060 (Stand: 2021) versichert werden. Angehts dessen kommen zirka 8 bis 10% der Schweizer Arbeitnehmer dafür infrage.
- Vorsorgeeinrichtungen, die 1e-Lösungen anbieten, dürfen keine obligatorischen sowie überobligatorischen Lohnanteile bis CHF 129'060 (Stand: 2021) versichern. Entsprechend haben diverse Anbieter eigenständige Sammelstiftungen gegründet. Arbeitgeber mit eigener Vorsorge-stiftung müssen ebenso eine neue Kasse einrichten oder sich einer 1e-Sammel-stiftung anschliessen.
- Die Anlagestrategien, welche den Versicherten angeboten werden, unterscheiden sich hinsichtlich der Zusammenstellung der Anlagen (z.B. höherer Anteil Aktien, Immobilienanlagen).
- In der Regel werden mindestens drei Anlagestrategien angeboten, die unterschiedliche Risiken und Chancen aufweisen, wobei mindestens eine risikoarme Strategie zur Auswahl stehen muss.
- 1e-Pläne beschränken sich in der Regel auf eine Kapitalauszahlung bei der Pensionierung (keine Möglichkeit zum Rentenbezug).
- Der Zugang zu einer 1e-Lösung kann durch den Arbeitgeber, mit Zustimmung der Arbeitnehmervertretung, auf bestimmte Angestelltergruppen beschränkt werden (z.B. ausschliesslich Top-Kader, bestimmte Lohnklassen), wobei die Berechtigung mittels objektiver Kriterien geregelt sein muss.

⊕ Pro

- + Gibt den Versicherten ein Mitspracherecht und Einflussmöglichkeit betreffend der Anlagestrategie aufgrund ihrer Risikobereitschaft und ihrer Risikofähigkeit.
- + Steigert die Attraktivität als Arbeitgeber.
- + Eröffnet den Sparern attraktive Renditechancen bei entsprechender Risikofreudigkeit.
- + Schafft Transparenz bei der Vermögensentwicklung.
- + Verhindert die Quersubventionierung von Aktiven zu Rentnern.
- + Ermöglicht die Anpassung der Anlagestrategie im Karriere- und Lebensverlauf (z.B. aufgrund wechselnder Lebensumstände, Entwicklungen an Finanzmärkten).
- + Bei der Pensionierung kann das Portfolio ins Privatvermögen übertragen werden, um zu verhindern, dass es zu einem ungünstigen Zeitpunkt aufgelöst werden muss.

⊖ Kontra

- Verlustrisiko: Seit dem 1. Oktober 2017 können Vorsorgeeinrichtungen aufgrund einer Gesetzesänderung die erlittenen Verluste neu direkt der versicherten Person belasten. Bislang durften nur Gewinne mitgegeben werden.
- Führt bei der Initialisierung zu höherem Koordinationsaufwand für den Arbeitgeber und die Pensionskasse.
- Nur Mitarbeitenden mit hohen Salären vorenthalten.
- In der Regel keine Wahlmöglichkeit zwischen Rente und Kapital (nur Kapitalauszahlung vorgesehen).
- Bedingt beim Versicherten ein Interesse für den Anlagemarkt.

Für wen eignet sich 1e?

Grosse, internationale Unternehmen

Die Einrichtung und der Betrieb einer 1e-Pensionskasse führen zu höherem administrativem Aufwand (Initialisierungsaufwand). Zudem bedarf ein 1e-Vorsorgeplan eines hohen Jahresalärs von über CHF 129'060 (Stand: 2021). Firmen, welche ihre Bilanz nach internationaler Rechnungslegungsvorschriften (IAS/IFRS oder US GAAP) führen, können mit einer 1e-Lösung ihre Pensionskassenverpflichtungen reduzieren, da keine Rückstellungen für künftige Verpflichtungen mehr gebildet werden müssen (sofern sämtliche Vorsorgeleistungen in Kapitalform definiert werden).

Kaderangestellte

Die 1e-Vorsorge ist für Mitglieder des höheren Kaders eine attraktive Möglichkeit, ihre überobligatorischen Vorsorgegelder renditeorientiert sowie individuell anzulegen. Als Arbeitgeber ist eine 1e-Lösung daher ein Argument, um Kaderangestellte für sich gewinnen zu können.

Junge Menschen

Versicherte, die noch mehrere Jahrzehnte im Arbeitsleben verbleiben, können im Rahmen von 1e langfristige Strategien mit höherem Aktienanteil verfolgen und somit vom langen Anlagehorizont profitieren. Auf's Alter hin kann die Strategie auf risikoarme Anlagen gewechselt werden.

Weniger kompliziert als man meint

Intermakler unterstützt Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitenden einen 1e-Vorsorgeplan anbieten möchten:

1 Analyse

Prüfen der Sinnhaftigkeit sowie der Potenziale einer 1e-Lösung (Lohn-/Personalstruktur, Auswirkungen auf das bestehende Vorsorgewerk)

2 Konzept

Bestimmung Zugangskriterien (Hierarchie, Lohn) sowie zu übertragende Vorsorgeteile in die 1e-Lösung, Selektionsverfahren des 1e-Anbieters

3 Umsetzung

Abschluss Anschlussvertrag, Vorsorgereglement, Kommunikation an Mitarbeitende
Durch externen Anlageexperten:
Bestimmung Anlagestrategien/Risikoprofil

4 Bewirtschaftung

Abwicklung sämtlicher administrativer Arbeiten rund um den Betrieb der 1e-Vorsorgelösung, fortlaufende Optimierung