

Benchmark-Studie der Pensionskassenleistungen und deren Finanzierung

Bericht vom 2. Juli 2013

Zusammengestellt für: Eidgenössisches Personalamt (EPA)

Zusammengestellt von: Aon Hewitt (Switzerland) AG

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	3
Glossar	6
1. Hintergrund und Einleitung	8
2. Trends der beruflichen Vorsorge in der Schweiz	10
3. Vorsorgeregelung des Bundes	12
4. Vergleichsgruppe	14
5. Annahmen und Szenarien	15
6. Vergleich Altersleistungen	17
7. Vergleich Risikoleistungen	25
8. Vergleich Finanzierung	28
9. Übersicht	30
10. Qualitativer Vergleich	32
Anhänge	35
Anhang 1	36
Anhang 2	37

Zusammenfassung

Die vorliegende Studie vergleicht für die Versicherten im Vorsorgewerk Bund die Vorsorgeleistungen und deren Finanzierung für drei verschiedene Karriereprofile (Szenarien) mit denjenigen der **Vorsorgeeinrichtungen von acht Firmen**, mit welchen der Bund im Arbeitsmarkt für qualifizierte Mitarbeitende konkurriert (Vergleichsgruppe). Diese Vergleichsgruppe wie auch die festgelegten Karriereprofile wurden durch das EPA festgelegt. Die einzelnen Karriereprofile unterscheiden sich betreffend Eintrittsalter, Jahreslohn und künftiger Lohnentwicklung.

Die Berechnung der Leistungen für Mitarbeitende des Bundes wurde auf der Basis des Vorsorgereglements für die Angestellten und Rentenbeziehenden des Vorsorgewerks Bund (VRAB), Stand 01.01.2013, durchgeführt. Dabei wurde für die Höhe der Sparbeiträge je nach Lohnklasse des Karriereprofils der Standardplan, Kaderplan 1 oder Kaderplan 2 berücksichtigt.

Um die Stellung der Vorsorgeleistungen des Arbeitgebers Bund im Vergleich zu den anderen Unternehmen darzustellen, verwenden wir den Rang, in dem der Bund steht. Rang 1 steht für die besten Leistungen in dem betrachteten Bereich, Rang 10 (8 Vergleichskassen, Bund, BVG) für die tiefsten Leistungen.

Bezüglich Vorsorgeleistungen für die Mitarbeitenden des Bundes zeigt sich über die verschiedenen Szenarien und Leistungen ein durchzogenes Bild. Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht mit den Rängen bezüglich der verschiedenen Leistungen und Szenarien.

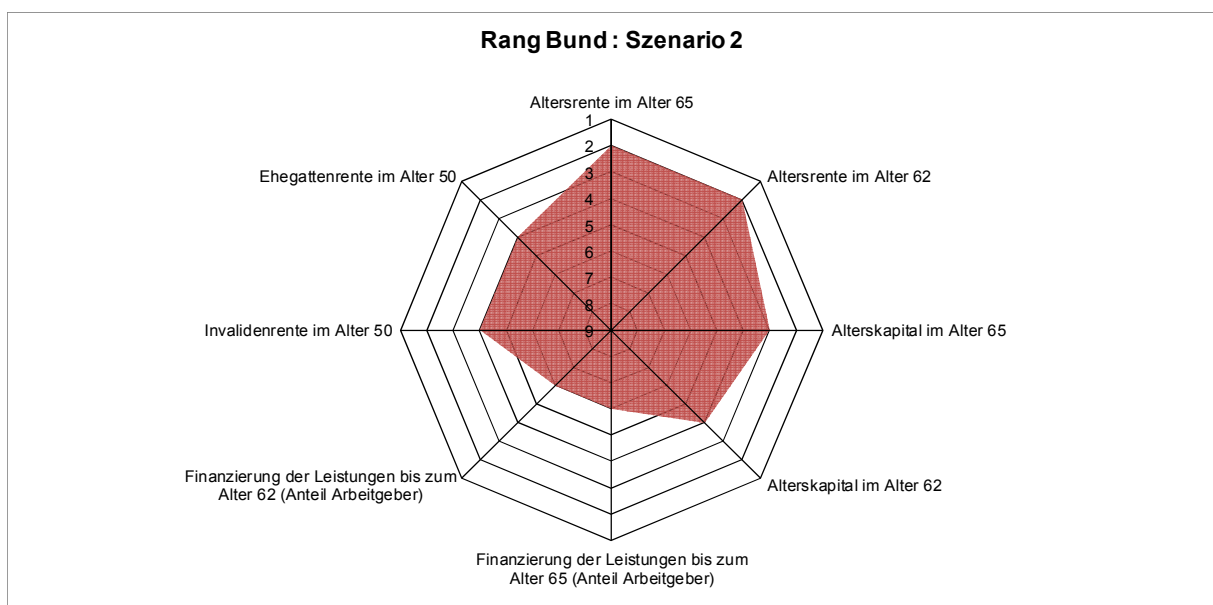
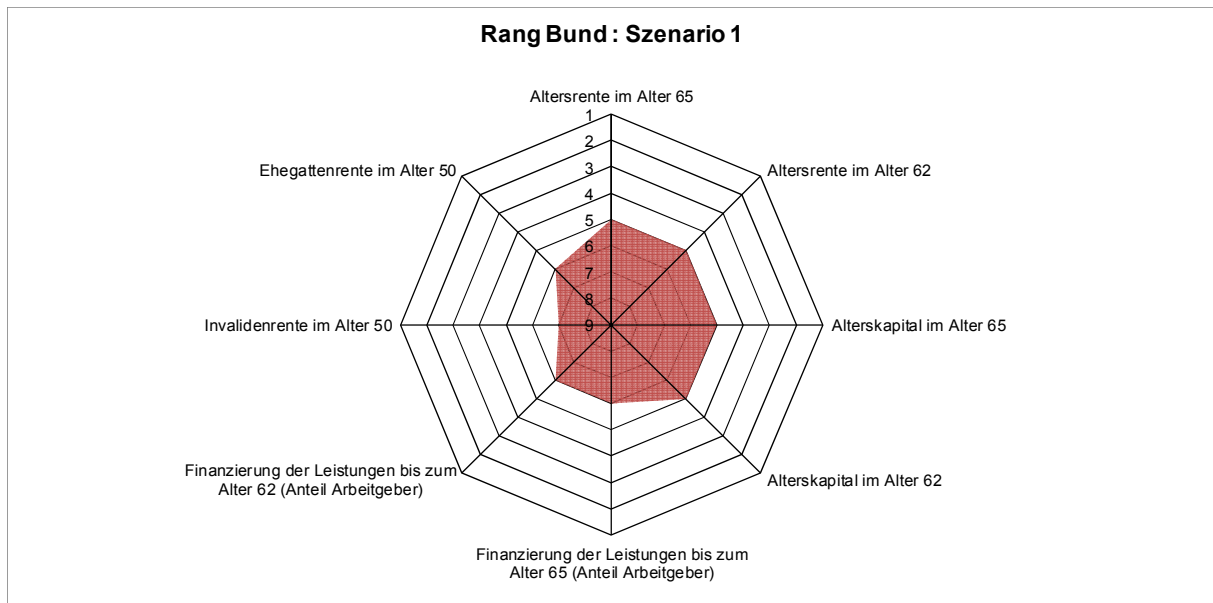
	Karriereprofil		
	Szenario 1	Szenario 2	Szenario 3
Altersrente im Alter 65	5.	2.	1.
Altersrente im Alter 62	5.	2.	2.
Alterskapital im Alter 65	5.	3.	1.
Alterskapital im Alter 62	5.	4.	1.
Finanzierung bis Alter 65 (Arbeitgeberanteil)	6.	6.	6.
Finanzierung bis Alter 62 (Arbeitgeberanteil)	6.	6.	6.
Invalidenrente im Alter 50	7.	4.	4.
Ehegattenrente im Alter 50	6.	4.	2.

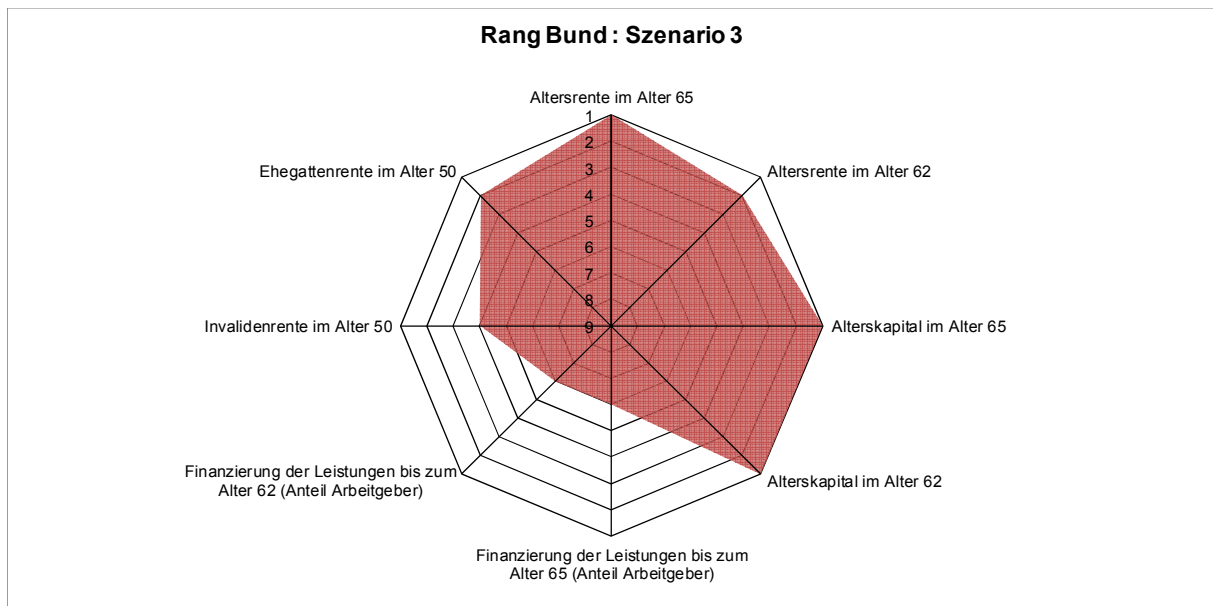
Für Szenario 1 liegen die Ränge der Leistungen des Vorsorgewerks Bund durchgehend im Mittelfeld. Einzig die Höhe der Invalidenrente für einen Invaliditätsfall im Alter 50 schneidet mit dem 7. Rang als schlechteste Leistung aller Szenarien ab.

Für Szenario 2 und insbesondere für Szenario 3 erhalten die Altersleistungen Spitzenränge. Die Risikoleistungen schneiden etwas schlechter ab als die Altersleistungen, liegen aber immer noch über dem Median der Vergleichsfirmen. Der Arbeitgeberanteil an der Finanzierung der Gesamtleistungen bei Alter und Tod liegt bei allen Szenarien sowohl für das Rücktrittsalter 65 als auch 62 auf dem 6. Rang und somit etwas unter dem Median der Vergleichsfirmen.

Generell kann man sagen, dass die Rangierung der Leistungen für die Mitarbeitenden des Bundes mit zunehmendem Szenario besser wird. Dies lässt sich durch die höheren Sparbeiträge der Kaderpläne 1 und 2 erklären.

Die folgende Graphik veranschaulicht den jeweiligen Rang für die drei Szenarien für die Mitarbeitenden des Bundes. Je grösser die rote Fläche, desto besser die Rangierung des Bundes im betreffenden Szenario. Es ist zu erkennen, dass mit zunehmendem Szenario die Alters- und Risikoleistungen des Bundes auf besseren Rängen zu liegen kommen. Einzig beim Arbeitgeberanteil an der Finanzierung bleibt der Rang bei allen Szenarien auf Platz 6 stehen.





Die **aktuellen Trends** in der beruflichen Vorsorge der Schweiz suggerieren gemäss der Aon Hewitt Pensionskassenumfrage 2011, dass der Trend vom Leistungsprimat ins Beitragsprimat weiter voranschreitet und noch nicht abgeschlossen ist. Der Trend zu tieferen Umwandlungssätzen ist im Vergleich zur letzten Erhebung weiter fortgeschritten, wobei für bestehende Versicherte häufig eine Übergangsperiode mit schrittweiser Senkung des Umwandlungssatzes angewandt wird. Der Arbeitgeberanteil an der Finanzierung der beruflichen Vorsorge hat sich in den vergangenen Jahren jedoch stabilisiert. Im Weiteren hat die Verwendung der gesetzlich zugelassenen Wahlmöglichkeiten für die aktiven Versicherten weiter zugenommen. Dies gilt vor allem für die Vorfinanzierung der Leistungskürzung bei vorzeitiger Pensionierung.

Glossar

AG	Arbeitgeber
AN	Arbeitnehmer
AHV	Staatliche Alters- und Hinterlassenenversicherung; die maximale AHV-Altersrente liegt bei CHF 28'080 (Stand 2013).
Basisplan	Vorsorgeplan, in dem die Basisleistungen versichert sind, mindestens die Leistungen gemäss BVG.
Beitragsprimat (BP)	Im Beitragsprimat sind die Altersgutschriften in Prozenten des versicherten Salärs festgelegt. Die Altersleistungen berechnen sich aus der Summe der Altersgutschriften und den gutgeschriebenen Zinsen.
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge.
Ersatzeinkommen	Altersrenten aus AHV und Pensionskassen in Prozenten des unmittelbar vor der Pensionierung bezogenen Lohnes (inkl. variabler Lohnbestandteile).
IV	Staatliche Invalidenversicherung
Koordinationsabzug	Betrag, der in einem Vorsorgeplan vom Jahreslohn in Abzug gebracht wird, um den versicherten Lohn zu bestimmen.
Leistungsprimat (LP)	Im Leistungsprimat ist die Altersrente in Prozenten des vor der Pensionierung versicherten Salärs definiert. Der Prozentsatz (Rentensatz) hängt von der Versicherungsdauer ab.
Median	Wert, bei dem 50 % aller betrachteten Werte darüber und 50 % darunter liegen.
Mittelwert (Durchschnitt)	Summe der betrachteten Werte dividiert durch die Anzahl Werte.
Rücktrittsalter	Alter, in dem die Pensionierung stattfindet und die Altersrente zu laufen beginnt. Das ordentliche Rücktrittsalter wird im Reglement der Vorsorgeeinrichtung definiert und entspricht dem Alter, auf das insbesondere im Leistungsprimat das Leistungsziel ausgelegt ist.
PK	Pensionskasse
Sparbeiträge	Die Sparbeiträge von Arbeitnehmer und Arbeitgeber dienen zur Finanzierung der Altersleistungen im Beitragsprimat. Die Summe der Sparbeiträge von Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist gleich der Spargutschrift.
Sparguthaben	Guthaben des einzelnen Versicherten im Beitragsprimat, das aus den Spargutschriften und den Zinsen gebildet wird und zur Finanzierung der Altersleistungen dient.
Spargutschriften	Die Spargutschriften entsprechen den gesamten Beiträgen, die dem Versicherten im Beitragsprimat zur Finanzierung der Altersleistungen gutgeschrieben werden.
Überbrückung	Leistungen, die bei vorzeitiger Pensionierung bezahlt werden, um Leistungskürzungen zu kompensieren und/oder die AHV-Altersrente zu ersetzen (AHV-Überbrückungsrente).

Umwandlungssatz

Mit dem Umwandlungssatz wird die Altersrente berechnet, die aus dem bei Pensionierung vorhandenen Altersguthaben im Beitragsprimat finanziert werden kann.

Beispiel: Bei einem Umwandlungssatz von 6.2 % im Alter 65 ergibt sich aus einem Altersguthaben von 100'000 Franken eine jährliche Altersrente von 6'200 Franken.

Versicherter Lohn

Jahreslohn abzüglich Koordinationsabzug.

Zusatzplan

Zusätzlicher Vorsorgeplan in Ergänzung zu einem Basisplan. Ist die Zugehörigkeit zum Kader Voraussetzung für die Aufnahme in den Zusatzplan, spricht man auch von Kaderplan.

1. Hintergrund und Einleitung

Das Eidgenössische Personalamt (EPA) hat Aon Hewitt (Switzerland) AG beauftragt, die Leistungen und die Finanzierung der Vorsorgeleistungen des Vorsorgewerks Bund mit acht ausgewählten Unternehmen zu vergleichen, mit denen der Bund auf dem Arbeitsmarkt als Arbeitgeber in Konkurrenz steht. Verglichen werden die Altersleistungen in verschiedenen Rücktrittsaltern, die Risikoleistungen bei Invalidität und Tod sowie die Aufteilung der Finanzierung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

In den Vergleich werden alle relevanten Vorsorgepläne der einzelnen Unternehmen einbezogen.

Die Leistungen und die Finanzierung werden für drei Karriereprofile (Szenarien) berechnet, die sich im Eintrittsalter, Lohn und in ihrer Lohnentwicklung unterscheiden. Die Profile basieren auf typischen Karrieren beim Bund, welche durch das EPA festgelegt worden sind.

Bei den **Altersleistungen** (Kapitel 6) werden die Leistungen der AHV und der beruflichen Vorsorge abgebildet, um ein Bild des gesamten Ersatzeinkommens nach der Pensionierung zu zeigen. Die Leistungen der AHV sind bei allen Unternehmen gleich hoch und werden nach der AHV-Rentenformel berechnet. Unterschiede zeigen sich in den AHV-Überbrückungsrenten, die bei einigen Vorsorgeeinrichtungen als Ersatz der AHV-Rente bei Pensionierung vor dem AHV-Rentenalter bezahlt werden. Es werden nur AHV-Überbrückungsrenten gezeigt, welche vom Arbeitgeber oder von der Pensionskasse subventioniert werden. Vom Arbeitnehmer finanzierte Überbrückungsrenten werden ausser Acht gelassen, da ein Einkauf in die Überbrückungsrente zu Lasten der ordentlichen Altersrente geht.

Neben der gesamten Höhe der Altersrente (AHV und berufliche Vorsorge) wird diese getrennt in den vom Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-finanzierten Teil dargestellt. Zusätzlich wird die Höhe des im Rücktrittsalter vorhandenen Alterskapitals gezeigt um den Einfluss der Höhe des Umwandlungssatzes auszublenden und die akkumulierten Sparbeiträge vergleichen zu können.

Die Altersleistungen werden für alle Unternehmen bei einer Pensionierung in den Alter 65 und 62 gezeigt.

Die **Risikoleistungen** (Kapitel 7) sind unter der Annahme berechnet, dass der Risikofall (Invalidisierung oder Todesfall) im Alter 50 eintritt. Als Leistungen werden die Invalidenrente und die Ehegattenrente für einen verheirateten Versicherten verglichen. Falls zusätzlich zur Ehegattenrente ein Todesfallkapital ausbezahlt wird, wird dieses mit Hilfe von versicherungstechnischen Umwandlungssätzen (siehe Kapitel 5) in eine lebenslängliche Rente umgewandelt und zur Ehegattenrente dazugezählt.

Im Vergleich der **Finanzierung** (Kapitel 8) wird der Anteil der Beiträge an den Gesamtbeiträgen für die Alters- und Risikoleistungen, die der Arbeitgeber für jedes Szenario aufbringt, ausgewertet.

Im Anschluss an die einzelnen Auswertungen wird mit Hilfe von sogenannten Box-Plots eine **Übersicht** (Kapitel 9) über die Spannweite der Resultate und der Positionierung des Bundes gegeben.

Das Kapitel 2 zeigt die aktuellen Trends der beruflichen Vorsorge in der Schweiz auf. Diese Informationen stammen aus der Pensionskassenumfrage von Aon Hewitt aus dem Jahr 2011, worin 216 autonome bzw. teilautonome Vorsorgeeinrichtungen teilgenommen haben. Die Pensionskassenumfrage 2013 ist derzeit am Laufen und wird im Herbst 2013 veröffentlicht.

Die Details zu den Vorsorgeplänen des Vorsorgewerkes Bund haben wir im 3. Kapitel aufgeführt.

Auf die Vergleichsgruppe und auf einige ausgewählte Charakteristiken ihrer Vorsorgepläne wird im 4. Kapitel eingegangen.

Das 5. Kapitel zeigt und erläutert die gewählten Annahmen für die Berechnungen. Es handelt sich um so genannte ökonomische Annahmen wie Lohnentwicklung, Verzinsung und Inflation. Die Wahl der Annahmen über Verzinsung und Lohnentwicklung beeinflussen die Höhe der Leistungen. Die gewählten Karriereprofile (Szenarien), für welche die Vergleiche erfolgen, sind ebenfalls im 5. Kapitel beschrieben. Die Lohnentwicklung der einzelnen Profile wird in Anhang 1 gezeigt.

Die Kapitel 6 bis 9 enthalten die Auswertungen für die Altersleistungen, die Risikoleistungen und die Finanzierung. Grafisch wird in den einzelnen Kapiteln lediglich das Szenario 1 gezeigt und erklärt. Die Graphiken der Szenarien 2 und 3 sind in Anhang 2 zu finden.

Der qualitative Vergleich der Vorsorgepläne ist schliesslich in Kapitel 10 tabellarisch aufgeführt.

Die Resultate und Beurteilungen in diesem Bericht basieren auf den Vorsorgeplänen der untersuchten Firmen und den mit dem EPA besprochenen Annahmen. Die Berechnungen wurden gemäss allgemein anerkannten versicherungsmathematischen Grundsätzen und Praktiken durchgeführt. Die effektiven Werte können sich aufgrund von Abweichungen bei den Annahmen beziehungsweise Berechnungsmethoden von den in diesem Bericht aufgeführten Werten unterscheiden.

2. Trends der beruflichen Vorsorge in der Schweiz

Die Aon Hewitt Pensionskassenumfrage 2011 untersucht die Vorsorgeleistungen von Schweizer Pensionskassen und deren Finanzierung mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens sowie der Reglemente der teilnehmenden Kassen. Die Erhebung wurde zwischen Juni und August 2011 durchgeführt. Dabei haben **216 autonome bzw. teilautonome Vorsorgeeinrichtungen** mit mehr als 1.2 Millionen Versicherten und einem akkumulierten Vorsorgevermögen von CHF 297 Milliarden teilgenommen. Die vorliegende Analyse enthält überwiegend grosse und mittelgrosse Vorsorgeeinrichtungen aus einer Vielzahl von Geschäftsbereichen und dient somit in erster Linie diesem Kassensegment als Vergleichsmassstab. Kleinere Kassen können diese Umfrage jedoch ebenfalls als allgemeine Orientierungshilfe verwenden.

Die **Tendenz zum Beitragsprimat** hält an: 2005 wurden 65% der Pensionskassen im Beitragsprimat geführt, heute sind es 81%. Bei den privat-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen ist der Anteil an Beitragsprimatkassen sogar noch höher (85%). Dies lässt das baldige Verschwinden des Leistungsprimatsystems in diesem Sektor voraussagen. Beinahe die Hälfte der an der Umfrage beteiligten öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen hingegen werden immer noch im Leistungsprimat geführt. Seit 2007 beträgt der relative jährliche Rückgang des Anteils an Leistungsprimatkassen 10% im öffentlich-rechtlichen Sektor und 15% im privat-rechtlichen.

Beim **technischen Zinssatz** besteht ein deutlicher Unterschied zwischen dem Beitrags- und Leistungsprimat. Im Beitragsprimat wendet der grösste Anteil der Kassen (43%) einen technischen Zins von 3.5% an, mit einem durchschnittlichen Satz von 3.51%. Im Leistungsprimat liegt die Mehrheit (63%) bei 4% oder höher, mit einem durchschnittlichen Satz von 3.85%, wobei hier der technische Zinssatz zur Berechnung der Verpflichtungen der beitragspflichtigen Versicherten sowie der Rentenbezüger verwendet wird.

Für die Hälfte der Kassen liegt die **erforderliche Rendite** zwischen 2.5% und 4%, mit einem durchschnittlichen Wert von 3.15% (Höchstwert 5%). Dabei bestehen bedeutende Unterschiede zwischen den beiden Primatsystemen mit einer durchschnittlichen erforderlichen Rendite von 2.8% im Beitragsprimat und 4.3% im Leistungsprimat. Allerdings werden bei dieser Betrachtungsweise die unterschiedlichen Eigenheiten der beiden Primatsysteme ausser Acht gelassen. Bei den Beitragsprimatplänen lässt allein der Abstand zwischen der durchschnittlichen Verzinsung der Altersguthaben (2.02%) und dem durchschnittlichen technischen Zinssatz (3.51%) deutliche Unterschiede in der Entwicklung der Pensionskassen sowie eine starke Solidarität der aktiven Versicherten gegenüber den Rentenbezügern erkennen.

Das **durchschnittliche Rentenziel** im Alter 65 beträgt 44.2% des letzten Basislohnes. Dabei sind die Werte je nach Primat verschieden (Leistungsprimat: 49.3%; Beitragsprimat: 43.0%). Die „Ersatzquote“ im Alter 65 variiert je nach Wirtschaftssektor erheblich zwischen 41% und 50%. Unter Einbezug der AHV-Leistungen liegt die durchschnittliche Ersatzquote im Alter 65 bei 77.5% (mit einem Deltazins, auch Realzins genannt, von 1.5% zwischen der Verzinsung der Altersguthaben und der Lohnerhöhung), also bedeutend über dem in der Verfassung vorgesehenen Zielwert von 60%. Gemäss der goldenen Regel (die Verzinsung der Altersguthaben entspricht der Lohnerhöhung, d.h. ein Deltazins von 0%) beträgt die durchschnittliche Ersatzquote 65.3% im Alter 65, wobei die Hälfte der Pensionskassen zwischen 60% und 69% liegt. Die Ergebnisse fallen je nach Primat und Wirtschaftssektor deutlich unterschiedlich aus.

Die Arbeitgeber übernehmen im Durchschnitt 59% der **Beiträge**. Der grosszügigste Arbeitgeber zahlt 77% der Gesamtbeiträge. Es besteht kaum eine Differenz zwischen den beiden Primaten (Leistungsprimat: 60%, Beitragsprimat: 58%).

Die Hälfte der Vorsorgeeinrichtungen versichert **Invalidenrenten** zwischen 40% und 50.7% des Basislohnes. Gegenüber der letzten Umfrage aus dem Jahr 2009 sind diese Werte praktisch unverändert. Die durchschnittliche Invalidenrente entspricht 46.5% des Basislohnes. Im Durchschnitt entspricht die **Rente an den überlebenden Ehegatten** 60.5% der versicherten Invalidenrente (Leistungsprimat: 65.8%; Beitragsprimat 59.8%).

Zusatzpläne sind in der Schweiz weit verbreitet. 46% der Arbeitgeber führen solche Pläne. In den meisten Fällen (69%) werden Zusatzpläne innerhalb der Basiskasse angeboten. Die Ziele der Zusatzpläne sind relativ homogen mit der Gewährung von Zusatzleistungen für das Kaderpersonal (36%), die Versicherung von variablen Lohnelementen (25%), die Anwendung des Splitting-Prinzips zwischen dem BVG- und dem überobligatorischen Teil (16%) oder einer Kombination der verschiedenen Lösungen.

Die wichtigsten **Trends** in der beruflichen Vorsorge haben sich gegenüber der letzten Umfrage nur wenig verändert. Das Anlagerisiko bleibt das wichtigste Risiko, das von den befragten Vorsorgeeinrichtungen wahrgenommen wird, angetrieben durch die Turbulenzen an den Börsenmärkten und die Ungewissheit in der Finanzpolitik. An zweiter Stelle steht die Komplexität der beruflichen Vorsorge und an dritter Stelle die Auswirkungen der demografischen Struktur.

Was die **gewünschten Verbesserungen** anbelangt, sprechen sich die Teilnehmenden für die ursprünglichen Ziele des BVG aus mit einem Rahmengesetz, das Transparenz und ein besseres Verständnis des Systems fördert. Zudem wird eine «Entpolitisierung» der Referenzparameter gewünscht.

Derzeit ist die **Aon Hewitt Pensionskassenumfrage 2013** am Laufen. Im Herbst 2013 werden die Resultate veröffentlicht.

3. Vorsorgeregelung des Bundes

Für die Durchführung der beruflichen Vorsorge ist der Arbeitgeber Bund im Rahmen des Vorsorgewerkes Bund an die Sammeleinrichtung PUBLICA angeschlossen.

Das Vorsorgewerk Bund sieht im Vorsorgereglement für die Sparbeiträge und die Einkäufe drei Vorsorgepläne vor:

- Standardplan: für Versicherte bis und mit Lohnklasse 23;
- Kaderplan 1: für Versicherte ab Lohnklasse 24 bis und mit Lohnklasse 29;
- Kaderplan 2: für Versicherte ab Lohnklasse 30.

Die Altersleistungen werden im Beitragsprimat festgelegt. Die Risikoleistungen sind in Abhängigkeit der projizierten Altersrente definiert.

Zusammenfassung Vorsorgepläne

Lohndefinitionen

Im Basisplan ergibt sich der versicherte Lohn aus dem massgebenden Jahreslohn reduziert um einen Koordinationsbetrag in der Höhe von 30% des massgebenden Jahreslohnes, höchstens aber 7/8 der maximalen AHV-Altersrente (CHF 24'570, Stand 2013). Maximal versicherbar sind Löhne bis zum 30-fachen Betrag der maximalen jährlichen AHV-Altersrente, d.h. bis CHF 842'400 (Stand 2013).

Der Koordinationsabzug und der maximal versicherbare Lohn werden dem Beschäftigungsgrad angepasst.

Altersleistungen

Das ordentliche Rücktrittsalter wird mit 65 erreicht. Eine vorzeitige Pensionierung ist ab Alter 60 möglich.

Die Altersrente entspricht dem Sparkapital im Zeitpunkt der Pensionierung multipliziert mit dem zum jeweiligen Alter zugehörigen Umwandlungssatz. Die Umwandlungssätze sind folgendermassen:

Alter	Prozentsatz
60	5.51 %
61	5.62 %
62	5.74 %
63 Männer	5.87 %
63 Frauen	5.95 %
64 Männer	6.00 %
64 Frauen	6.15 %
65	6.15 %
66	6.30 %
67	6.47 %
68	6.65 %
69	6.84 %
70	7.04 %

Die Alters-Kinderrente beträgt pro anspruchsberechtigtes Kind 1/6 der laufenden Altersrente.

Der Versicherte kann bis zu 50 % seiner Altersrente als einmaliges Kapital beziehen.

Bezüger einer Altersrente haben vom Beginn des Bezugs der Altersrente bis zum ordentlichen AHV-Rücktrittsalter Anspruch auf eine Überbrückungsrente. Der Arbeitgeber übernimmt je nach Plan und Lohnklasse zwischen 50% und 100% der dafür anfallenden Kosten.

Risikoleistungen

Die **Invalidenrente** entspricht der projizierten Altersrente, maximal jedoch 60 % des versicherten Lohnes bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit, die zur Invalidität geführt hat.

Ehegattenrenten und Kinderrenten: Die Ehegattenrente entspricht beim Tod eines aktiven Versicherten 2/3 der versicherten Invalidenrente, die Kinderrenten (Waisen-, Invalidenkinderrente) 1/6 der versicherten Invalidenrente.

Die Ehegattenrente beträgt beim Tod einer Person, die eine Alters- oder Invalidenrente bezieht, 2/3 der laufenden Rente. Die Kinderrenten betragen 1/6 der laufenden Rente.

Eine Ehegattenrente wird fällig, falls der überlebende Ehegatte für den Unterhalt mindestens eines Kindes aufkommen muss oder das 40. Altersjahr überschritten hat und die Ehe mindestens zwei Jahre gedauert hat oder eine ganze IV-Rente bezieht oder innert zweier Jahre seit dem Tod des Ehegatten Anspruch auf eine solche Rente bekommt.

Ein **Todesfallkapital** wird ausbezahlt wenn eine Versicherte Person stirbt und kein Anspruch auf eine Ehegatten- bzw. Lebenspartnerrente entsteht. Das Todesfallkapital entspricht der Hälfte des Altersguthabens im Zeitpunkt des Todes der versicherten Person, reduziert um den Barwert allfälliger Waisenrenten.

Finanzierung

Die Finanzierung der Leistungen erfolgt mittels Beiträgen seitens Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die Sparbeiträge sehen folgendermassen aus (in % des versicherten Lohnes):

Alter	Standardplan			Kaderplan 1		
	AN	AG	Total	AN	AG	Total
22 – 34	5.85 %	5.85 %	11.70 %	5.85 %	5.85 %	11.70 %
35 – 44	7.00 %	7.90 %	14.90 %	7.00 %	7.90 %	14.90 %
45 – 54	9.00 %	12.75 %	21.75 %	9.25 %	15.15 %	24.40 %
55 – 70	12.00 %	16.70 %	28.70 %	12.25 %	19.05 %	31.30 %

Alter	Kaderplan 2		
	AN	AG	Total
22 – 34	7.15 %	7.15 %	14.30 %
35 – 44	8.25 %	9.25 %	17.50 %
45 – 54	9.75 %	17.35 %	27.10 %
55 – 70	12.75 %	21.25 %	34.00 %

Die Risikoprämie für die Versicherung der Risiken Tod und Invalidität wird vom Arbeitgeber bezahlt.

4. Vergleichsgruppe

In Absprache mit dem EPA wurden die Vorsorgepläne der folgenden acht Unternehmen in den Vergleich einbezogen.

- | | | | |
|---|------------|---|-----------------------------------|
| ➤ | Philips | ➤ | UBS |
| ➤ | Swiss Life | ➤ | Swiss Re |
| ➤ | IBM | ➤ | Zürich Versicherungs-Gesellschaft |
| ➤ | Unilever | ➤ | Credit Suisse |

Total 8 Teilnehmer

Die obige Reihenfolge entspricht nicht der Reihenfolge in den Graphiken. Wir haben den Teilnehmern der Studie zugesichert, dass aus den Auswertungen nicht auf die einzelne Vorsorgeeinrichtung geschlossen werden kann.

Zusätzlich zu den acht Vergleichsunternehmen werden in allen Graphiken die BVG-Leistungen gezeigt. Der Median, welcher als Anhaltspunkt für den Vergleich herangezogen wird, wird jedoch nur auf Basis der acht Vergleichsteilnehmer berechnet.

5. Annahmen und Szenarien

In diesem Kapitel werden die Annahmen umschrieben, welche für die Berechnung der Leistungen und der Finanzierung in den Modellen verwendet wurden. Zudem werden die drei Mitarbeiterkarrieren gezeigt, für welche die Berechnungen erfolgt sind.

Die folgende Tabelle enthält die Annahmen über die Teuerung und die Verzinsung der Sparguthaben. Koordinationsabzüge und allfällige Lohnlimiten erhöhen sich ebenfalls gemäss der Teuerung.

Annahmen	
Teuerung	1.5 % p.a.
Verzinsung der Sparguthaben (nominell)	2.0 % p.a.

Die Verzinsung der Altersguthaben in den Beitragsprimatplänen erfolgt für alle Vorsorgeeinrichtungen einheitlich mit 2.0 %. Es wird also nicht berücksichtigt, wie viel Zins in den einzelnen Vorsorgeeinrichtungen in der Vergangenheit effektiv gutgeschrieben wurde. Wir gehen davon aus, dass sich die Verzinsung über eine längere Dauer ausgleicht.

Neben den obigen Annahmen sind Mitarbeiterkarrieren zu definieren, die sich insbesondere in der Lohnzusammensetzung und -entwicklung unterscheiden. In Absprache mit dem EPA wurden die folgenden drei Karriereprofile (Szenarien) für Mitarbeitende beim Arbeitgeber Bund definiert:

	Karriereprofil (Szenario)		
	Szenario 1	Szenario 2	Szenario 3
Eintrittsalter	25	25	25
Geschlecht	Mann	Mann	Mann
Eingebrachte Freizügigkeitsleistung (CHF)	0	0	0
Grundlohn (CHF)	81'019	85'630	85'630
Davon variabler Lohnbestandteil bei Firma 1 bis 8	0%	10%	20%
Lohnentwicklung	Siehe Anhang 1		

Aufgrund der angenommenen Lohnentwicklung sind die „Musterversicherten“ in folgendem Vorsorgeplan des Vorsorgewerkes Bund versichert:

- Szenario 1: gesamte Karriere im Standardplan;
- Szenario 2: gesamte Karriere im Kaderplan 1;
- Szenario 3: Alter 25 – 44 Kaderplan 1, ab Alter 45 Kaderplan 2.

Für die Berechnung wird von einem Grundlohn und einem variablen Lohnbestandteil ausgegangen, welcher je nach Szenario zwischen 0% und 20% des Grundlohnes beträgt. Falls die Vorsorgepläne der Firmen 1 bis 8 die variablen Lohnbestandteile versichern, werden diese in den Berechnungen der Leistungen und Finanzierung mitberücksichtigt. Der Arbeitgeber Bund kennt keine variablen Lohnbestandteile und der gesamte AHV-Lohn ist im Basisplan (Standard, Kader 1 oder Kader 2) versichert. Um die Vergleichbarkeit mit den 8 Firmen (insbesondere mit denen mit Zusatzplänen) zu gewährleisten, wurde für die Berechnung ein Teil des Lohnes als variabler Lohnanteil ausgeschieden. Damit wird den Eigenheiten der jeweiligen Behandlung dieses Lohnbestandteils in der firmenspezifischen Vorsorge entsprechend Rechnung getragen. In der Summe wird dann jeweils auch für die 8 Vergleichsfirmen der gesamte AHV-Lohn berücksichtigt.

Für alle Szenarien werden die Altersrenten im Rentenalter 65 und 62 gezeigt. Für die Risikoleistungen Tod werden die Ehegattenrente eines verheirateten Versicherten sowie die Waisenrente beim Tod eines 50-jährigen Versicherten gezeigt. Für den Risikofall Invalidität wird die Invalidenrente eines 50-Jährigen verglichen.

Werden aus einem Vorsorgeplan Kapitaleleistungen fällig, so werden diese mit Hilfe von Umwandlungssätzen in Renten umgerechnet. Dabei werden Umwandlungssätze verwendet, wie sie bei Versicherungsgesellschaften üblich sind, da der Versicherte mit dem erhaltenen Kapital zu diesen Konditionen auf dem Markt eine Rente einkaufen könnte. Diese Umwandlungssätze sehen für Männer folgendermassen aus:

Alter	Umwandlungssatz
58	5.077 %
59	5.176 %
60	5.277 %
61	5.380 %
62	5.486 %
63	5.597 %
64	5.713 %
65	5.835 %

Die Koordination zwischen den Leistungen der Vorsorgeeinrichtung und der AHV erfolgt unterschiedlich, da der Koordinationsabzug anders definiert wird. Dadurch ergeben sich bei gleichen Jahreslöhnen Differenzen in den versicherten Löhnen. Wir setzen deshalb im Folgenden die Rente immer ins Verhältnis zum zuletzt erhaltenen Gesamteinkommen und nicht ins Verhältnis zum versicherten Lohn. Das Gesamteinkommen setzt sich aus dem Jahresgrundlohn und den variablen Lohnbestandteilen zusammen.

Falls der Versicherte im Vorsorgeplan eine Wahl zwischen verschiedenen Beitragsskalen hat, wird in den Vergleichsberechnungen bei allen Vorsorgeeinrichtungen diejenige Skala verwendet, welche beim Eintritt gilt.

Im Bericht werden die Graphiken des Szenarios 1 gezeigt und kommentiert. Die Szenarien 2 und 3 befinden sich zur besseren Übersicht im Anhang 2 zum Bericht. Spezifische Kommentare zu den Szenarien 2 und 3 werden im Bericht ergänzt.

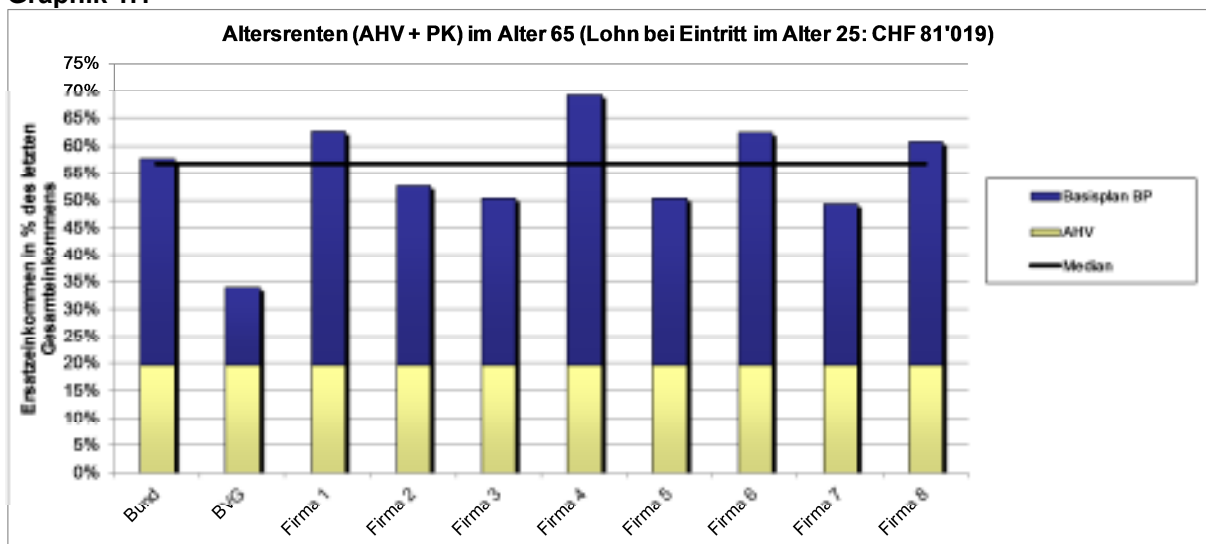
6. Vergleich Altersleistungen

Um die Altersleistungen zu vergleichen, benötigen wir ein Mass. Als Mass werden die Prozentsätze verwendet, die das Verhältnis zwischen der Altersrente im betrachteten Rücktrittsalter (Ersatzeinkommen) und dem zuletzt bezogenen Gesamteinkommen wiedergeben. Das Gesamteinkommen entspricht der Summe aus dem jährlichen Grundlohn sowie den variablen Lohnbestandteilen. Die in diesem Kapitel gezeigten Altersleistungen umfassen die Leistungen der Sozialversicherung AHV und die Leistungen der beruflichen Vorsorge, die durch den Arbeitgeber und den Versicherten selbst finanziert sind.

Wir zeigen und erklären in diesem Kapitel beispielhaft die grafische Darstellung für das Szenario 1. Die Graphiken für die Szenarien 2 und 3 finden sich in Anhang 2. Um die Stellung der Vorsorgeleistungen des Bundes im Vergleich zu den anderen Unternehmen darzustellen, verwenden wir den Rang, in dem der Bund steht. Rang 1 steht für die besten Leistungen in dem betrachteten Bereich, Rang 10 (8 Vergleichskassen, Bund, BVG) für die tiefsten Leistungen. Als Anhaltspunkt für den Vergleich wird der Median für die Firmen 1 bis 8 berechnet.

Altersrenten im Alter 65

Graphik 1.1



Szenario 1	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	81'019
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	0%
Rücktrittsalter	65

Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 1
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	57.3%
Median (1 bis 8)	56.8%

Ersatzeinkommen Bund (AHV + PK)	57.8%
---------------------------------	-------

Rang Bund	5.
-----------	----

Kommentar:

Die Altersrente setzt sich zusammen aus:

- der AHV-Altersrente, die bei allen Firmen gleich hoch ist;
- der aus dem Basisplan finanzierten Altersrente; und
- der aus dem Zusatzplan finanzierten Altersrente, sofern vorhanden; und
- der aus dem Bonusplan finanzierten Altersrente, sofern vorhanden.

Die folgende Tabelle zeigt das Ersatz Einkommen im Alter 65 in Prozenten des Gesamteinkommens:

Ersatzeinkommen im Alter 65

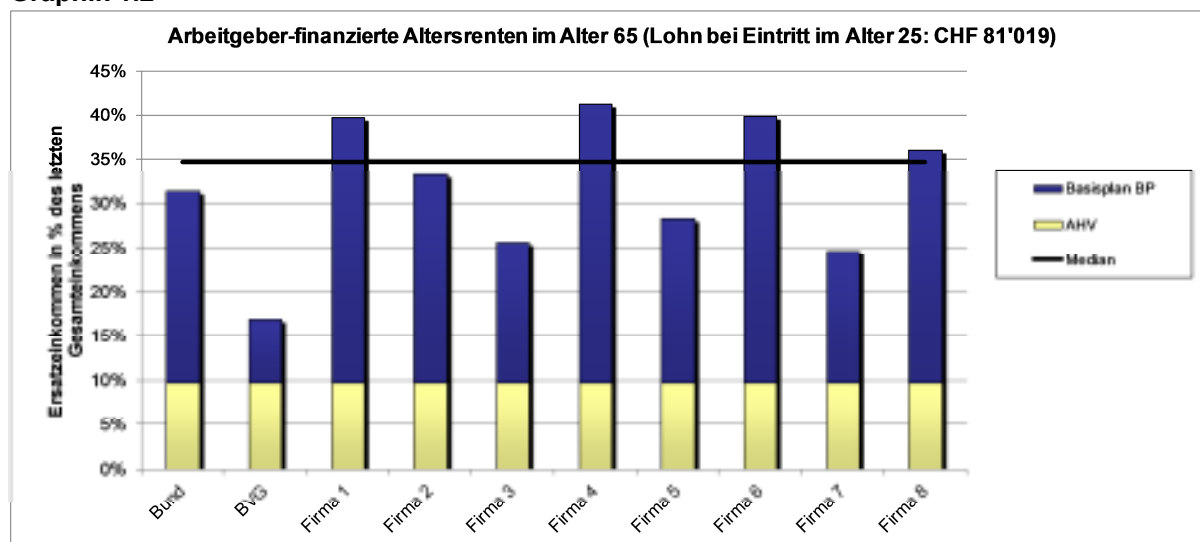
	Szenario 1	Szenario 2	Szenario 3
Median der Vergleichsfirmen	56.8 %	46.8 %	39.0 %
Bund	57.8 %	55.4 %	49.9 %
Rang Bund	5.	2.	1.

Die Altersleistungen im ordentlichen Rücktrittsalter für die Mitarbeitenden des Bundes liegen in Szenario 1 leicht über dem Median. Für die Szenarien 2 und 3 ist die Altersrente deutlich höher als bei den Vergleichsfirmen und erreicht Spitzenränge. Dies ist insbesondere auf die hohen Altersgutschriften in den beiden Kaderplänen zurückzuführen.

Im Folgenden werden die Altersrenten der AHV und PK in den vom Arbeitgeber finanzierten Teil und den vom Arbeitnehmer finanzierten Teil getrennt dargestellt.

a) Arbeitgeber-finanzierter Teil der Altersrenten

Graphik 1.2



Szenario 1	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	81'019
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	0%
Rücktrittsalter	65

Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 1
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	33.7%
Median (1 bis 8)	34.7%

Ersatzeinkommen Bund (AHV + PK)	31.4%
---------------------------------	-------

Rang Bund	6.
-----------	----

Kommentar:

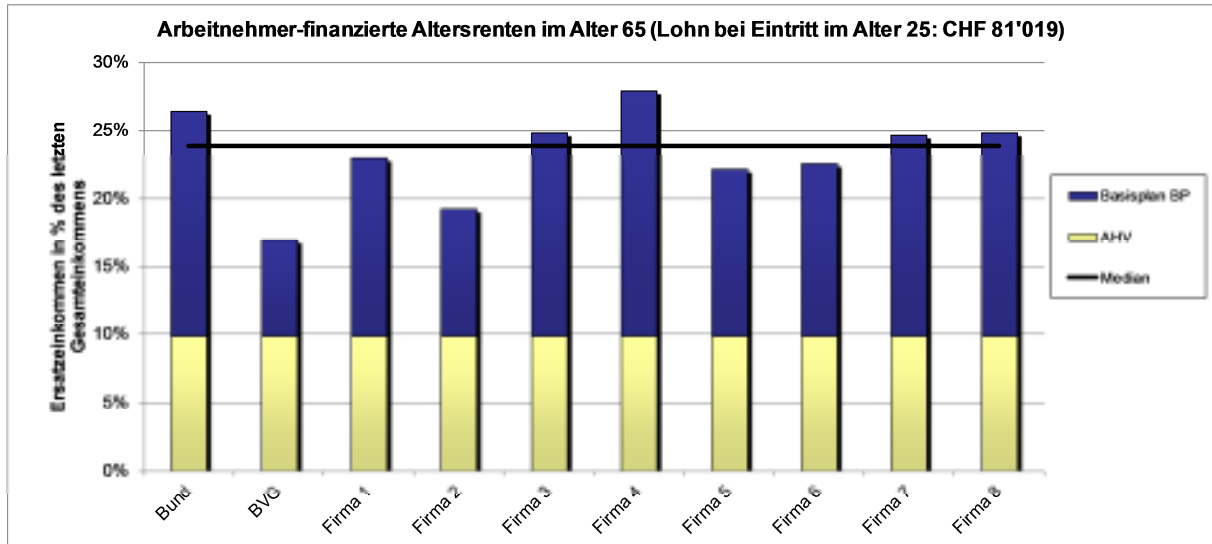
Die AHV-Rente wird von Arbeitgeber und Arbeitnehmern jeweils hälftig finanziert.

Für den Arbeitgeber-finanzierten Rentenanteil der PK fällt der Bund im Szenario 1 unter den Median, was darauf hindeutet, dass der Median der Firmen 1 bis 8 einen anteilmässig höheren Arbeitgeberanteil an der Finanzierung der Altersrente im Alter 65 enthält.

In den Szenarien 2 und 3 ist dies nicht mehr zu beobachten: hier liegen sowohl die Arbeitnehmer- wie auch die Arbeitgeber-finanzierten Altersrenten des Bundes deutlich über dem Median der Firmen 1 bis 8. Grund dafür sind die relativ hohen Sparbeiträge in den Kaderplänen 1 und 2.

b) Arbeitnehmer-finanzierter Teil der Altersrenten

Graphik 1.3



Szenario 1	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	81'019
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	0%
Rücktrittsalter	65

Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 1
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	23.6%
Median (1 bis 8)	23.8%

Ersatzeinkommen Bund (AHV + PK)	26.4%
---------------------------------	-------

Rang Bund	2.
-----------	----

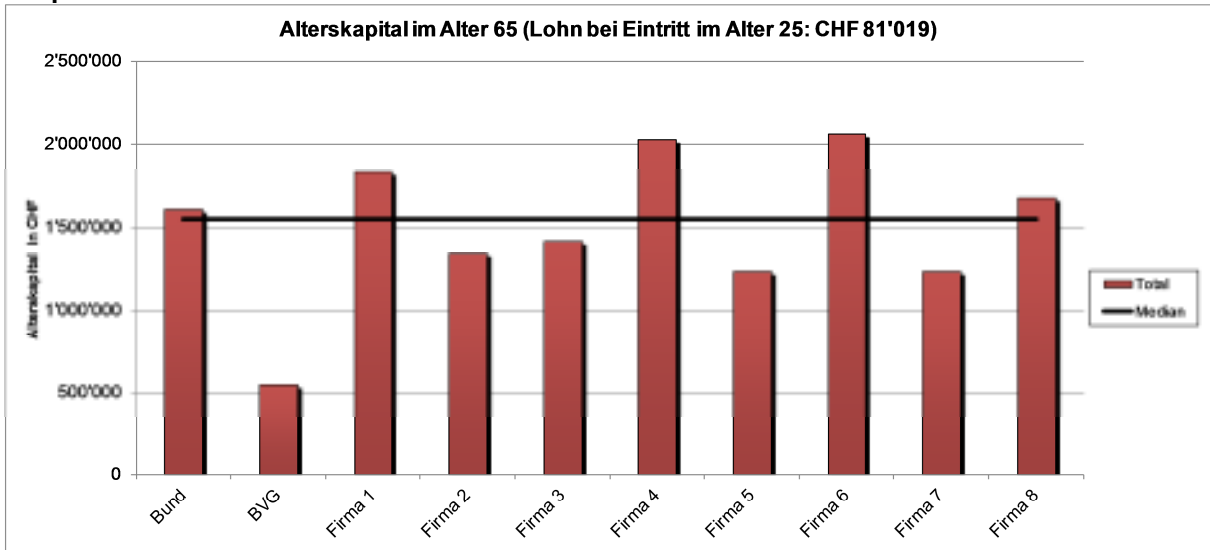
Kommentar:

Entsprechend obigem Kommentar fällt in Szenario 1 der Arbeitnehmer-finanzierte Teil der Altersrenten im Alter 65 für den Bund höher aus: der Arbeitnehmer finanziert in diesem Szenario eine deutlich höhere Rente als der Median der Vergleichskassen. In den Szenarien 2 und 3 kann dasselbe beobachtet werden; dort ist der Bund mit dem 1. Rang sogar Spitzenreiter.

Die Arbeitnehmer des Bundes finanzieren einen im Vergleich zu den Firmen 1 bis 8 relativ grossen Teil der Altersrenten selbst. Diese Tendenz wird auch im 8. Kapitel (Finanzierung) aufgezeigt.

Alterskapital

Graphik 1.4



Szenario 1	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	81'019
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	0%
Rücktrittsalter	65

Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 1
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	1'601'541
Median (1 bis 8)	1'546'023

Alterskapital Bund	1'610'892
--------------------	-----------

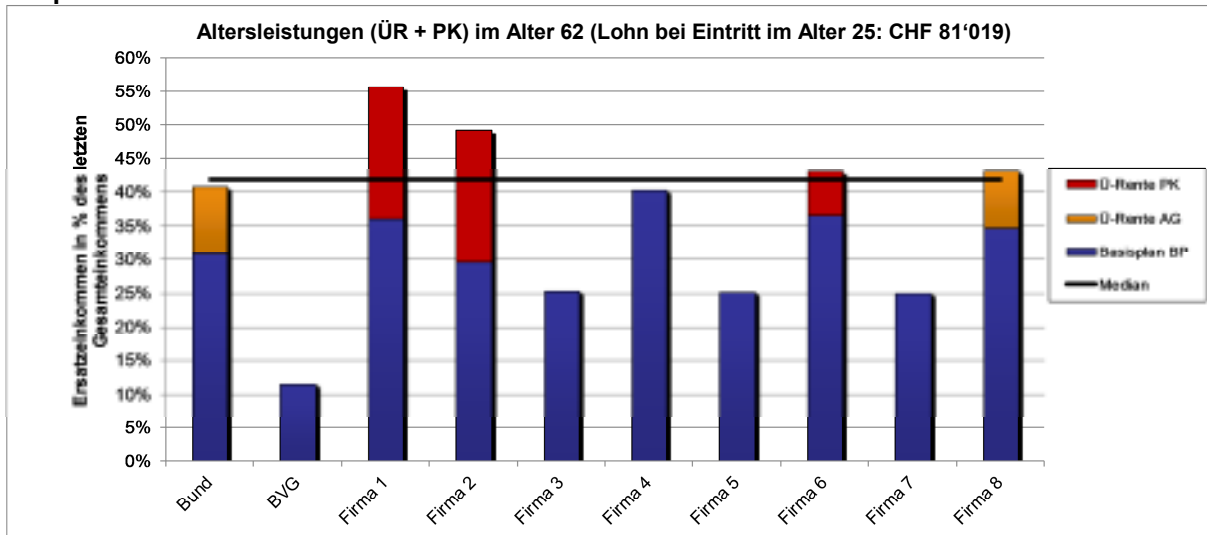
Rang Bund	5.
-----------	----

Die Höhe des im Rücktrittsalter 65 vorhandenen Alterskapitals gibt Auskunft über das vom Versicherten angesparten Altersguthaben durch die Sparbeiträge des Arbeitnehmers und Arbeitgebers und der von der Kasse gewährten Verzinsung. Da für die Verzinsung bei allen Firmen dieselbe Annahme getroffen wurde, können damit die Altersgutschriften verglichen werden ohne dass dabei die Höhe des Umwandlungssatzes mitspielt. Eine Kasse kann z.B. sehr hohe Altersgutschriften gewähren aber mit einem tief angesetzten Umwandlungssatz fällt die resultierende Altersrente vielleicht bescheidener aus als eine Kasse mit tieferen Altersgutschriften aber hohen Umwandlungssätzen. Dieser Effekt kann mit dieser Graphik herausgefiltert werden.

Die Höhe des Alterskapitals im Rücktrittsalter 65 liegt für den Bund knapp über dem Median der Vergleichsfirmen 1 bis 8. Für die Szenarien 2 und 3 liegt der Bund dagegen in den vorderen Rängen (3. Rang bzw. 1. Rang). Dies ist wiederum auf die hohen Sparbeiträge in den beiden Kaderplänen zurückzuführen.

Altersleistungen im Alter 62

Graphik 1.5



Szenario 1	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	81'019
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	0%
Rücktrittsalter	62

Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 1
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	38.5%
Median (1 bis 8)	41.8%

Ersatzeinkommen Bund	40.9%
----------------------	-------

Rang Bund	5.
-----------	----

Kommentar:

Die Altersleistung setzt sich zusammen aus:

- der aus dem Basisplan finanzierten Altersrente;
- der aus dem Zusatzplan finanzierten Altersrente, sofern vorhanden; und
- der aus dem Bonusplan finanzierten Altersrente, sofern vorhanden; und
- vom Arbeitgeber oder der PK finanzierte bzw. subventionierte Überbrückungsleistungen, die Leistungseinbussen infolge der Pensionierung vor Alter 65 abfedern. Vom Arbeitnehmer selbst finanzierte Überbrückungsrenten werden in diesem Vergleich nicht berücksichtigt. Die Überbrückungsrenten wurden auf Basis der im Alter 62 finanzierten Jahresrente berechnet und widerspiegeln somit die Höhe der Gesamrente eines Versicherten im Alter 62.

Ersatzeinkommen im Alter 62

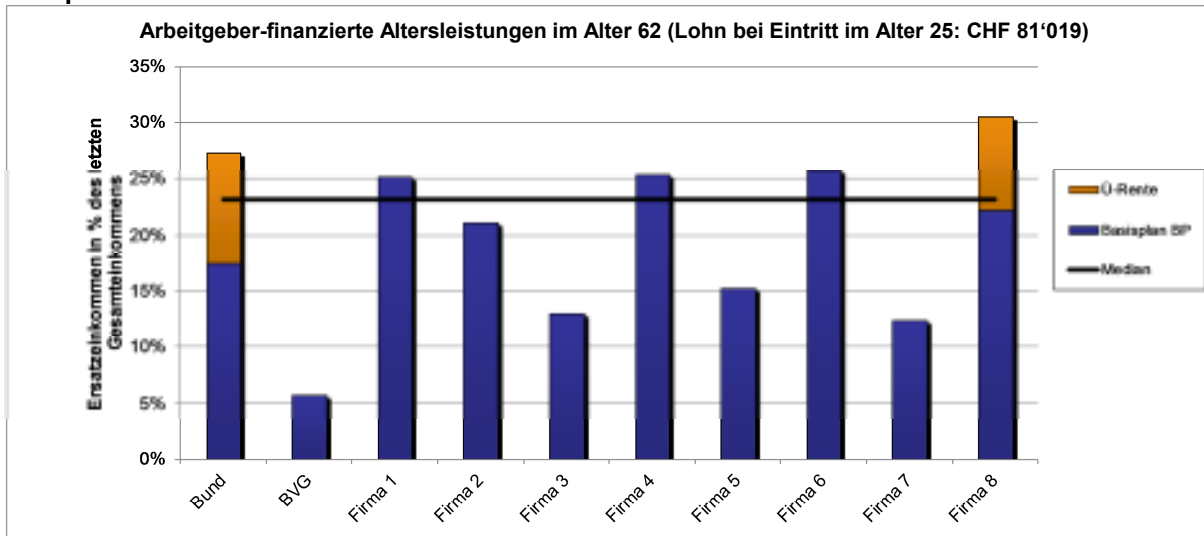
	Szenario 1	Szenario 2	Szenario 3
Median der Vergleichsfirmen	41.8 %	35.4 %	29.6 %
Bund	40.9 %	39.7 %	36.1 %
Rang Bund	5.	2.	2.

Das Ersatzeinkommen ist bei vorzeitiger Pensionierung erwartungsgemäss tiefer als bei ordentlicher Pensionierung. Die Aussage bezüglich Rangordnung gilt jedoch auch bei vorzeitiger Pensionierung. Neben dem Bund gibt es insgesamt vier weitere Kassen mit einer finanzierten Überbrückungsrente. Bei drei dieser Kassen ist die Überbrückungsleistung durch die Pensionskasse finanziert und bei einer durch den Arbeitgeber.

Die Altersleistungen im Alter 62 für die Arbeitnehmer des Bundes sind für Szenario 1 knapp unter dem Median auf Platz 5, in den Szenarien 2 und 3 liegen sie dagegen mit dem 2. Rang an der Spitze.

a) Arbeitgeber-finanzierter Teil der Altersleistungen

Graphik 1.6



Szenario 1	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	81'019
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	0%
Rücktrittsalter	62

Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 1
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	21.1%
Median (1 bis 8)	23.2%

Ersatzeinkommen Bund	27.3%
----------------------	-------

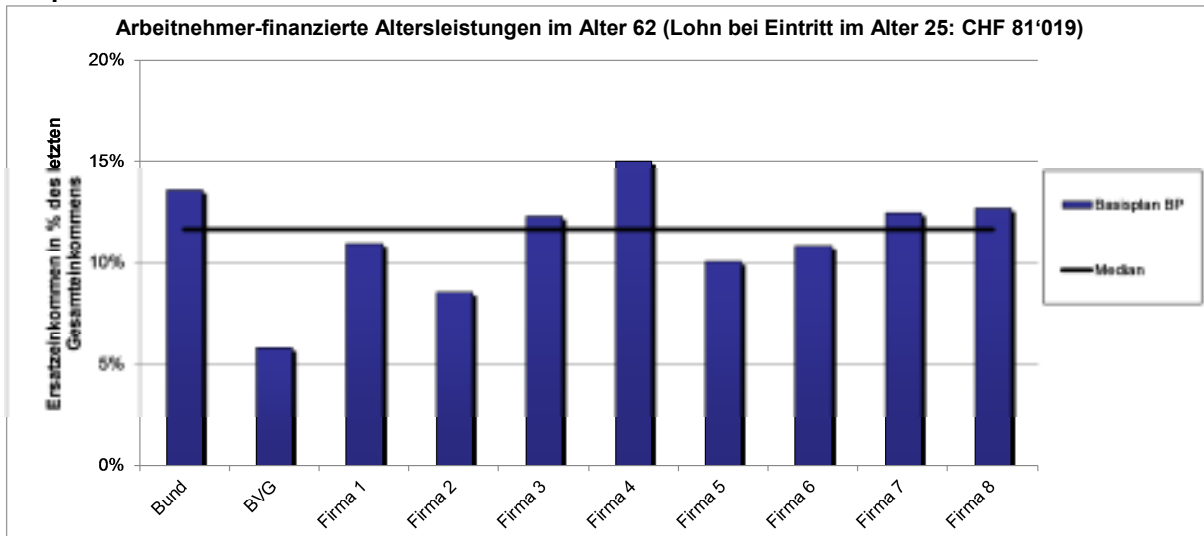
Rang Bund	2.
-----------	----

Für einen im Standardplan, Lohnklasse 23 (Szenario 1) Versicherten im Rücktrittsalter 62 finanziert der Arbeitgeber 50% der bezogenen Überbrückungsrente. Mit diesem Zusatzbeitrag steigt die vom Arbeitgeber finanzierte Altersrente für den Bund deutlich über den Median und erreicht den 2. Rang. Wie bereits in der obigen Graphik gesehen, gibt es nur einen weiteren Arbeitgeber (Firma 8), welcher sich an der Finanzierung der Überbrückungsrente beteiligt.

In den Szenarien 2 und 3 zeigt sich ein analoges Bild. Bei den Kaderplänen 1 und 2 finanziert der Arbeitgeber für alle Rücktrittsalter 50% der Überbrückungsrente. Hier liegt der Bund sogar auf dem 1. Rang.

b) Arbeitnehmer-finanzierter Teil der Altersleistungen

Graphik 1.7



Szenario 1	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	81'019
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	0%
Rücktrittsalter	62

Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 1
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	11.6%
Median (1 bis 8)	11.7%

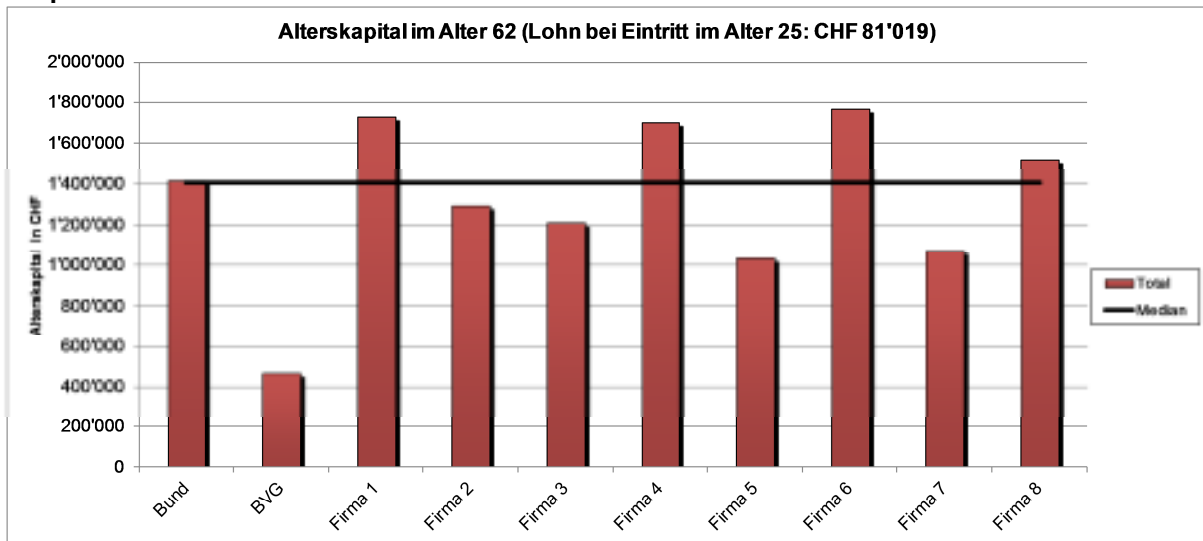
Ersatzeinkommen Bund	13.6%
----------------------	-------

Rang Bund	2.
-----------	----

Für den Arbeitnehmer-finanzierten Teil der Altersrenten im Alter 62 liegt der Bund in allen Szenarien weit über dem Median. In Szenario 1 erreicht der Bund den 2. Rang, in den Szenarien 2 und 3 sogar den 1. Rang.

Alterskapital

Graphik 1.8



Szenario 1	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	81'019
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	0%
Rücktrittsalter	62

Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 1
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	1'415'944
Median (1 bis 8)	1'405'997

Alterskapital Bund	1'414'687
--------------------	-----------

Rang Bund	5.
-----------	----

Hier zeigt sich ein analoges Bild wie für das Rücktrittsalter 65: das bis zum Rücktrittsalter 62 angesparte Alterskapital liegt für Szenario 1 beim Bund ganz knapp über dem Median der Vergleichsfirmen 1 bis 8. In den Szenarien 2 und 3 erreicht der Bund wieder höhere Ränge (4. Rang bzw. 1. Rang).

7. Vergleich Risikoleistungen

Bei den Risikoleistungen im Falle von Invalidität und Tod werden die Invalidenrente und die Ehegattenrente für einen verheirateten Versicherten verglichen. Falls zusätzlich zur Ehegattenrente ein Todesfallkapital ausbezahlt wird, wird dieses mit Hilfe von versicherungstechnischen Umwandlungssätzen (siehe Kapitel 5) in eine lebenslängliche Rente umgewandelt und zur Ehegattenrente dazugezählt.

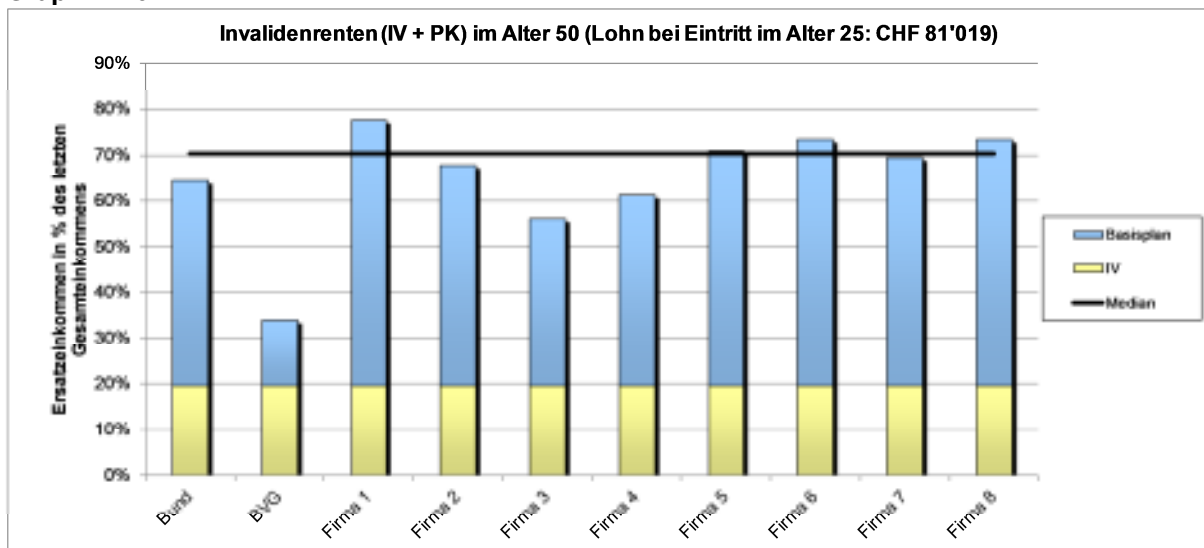
Die Risikoleistungen sind unter der Annahme berechnet, dass der Risikofall (Invalidisierung oder Todesfall) im Alter 50 eintritt.

Für die Invaliden- und Ehegattenrente geben wir das Ersatz Einkommen in Prozenten des Gesamteinkommens vor Eintreten des Vorsorgefalls an.

Bei den Risikoleistungen werden die Leistungen aus der staatlichen Versicherung AHV/ IV mitberücksichtigt.

Invalidenrente

Graphik 1.9



Szenario 1	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	81'019
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	0%
Invalidierungsalter	50

Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 1
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	68.8%
Median (1 bis 8)	70.4%

Ersatzeinkommen Bund	64.6%
----------------------	-------

Rang Bund	7.
-----------	----

Kommentar:

Die Invalidenrenten entsprechen den Renten aus allen Vorsorgeplänen, inkl. Rente der staatlichen IV. Allfällige Kapitalleistungen bei Invalidität wurden versicherungstechnisch in Renten umgewandelt.

Ersatzeinkommen durch Invalidenrente

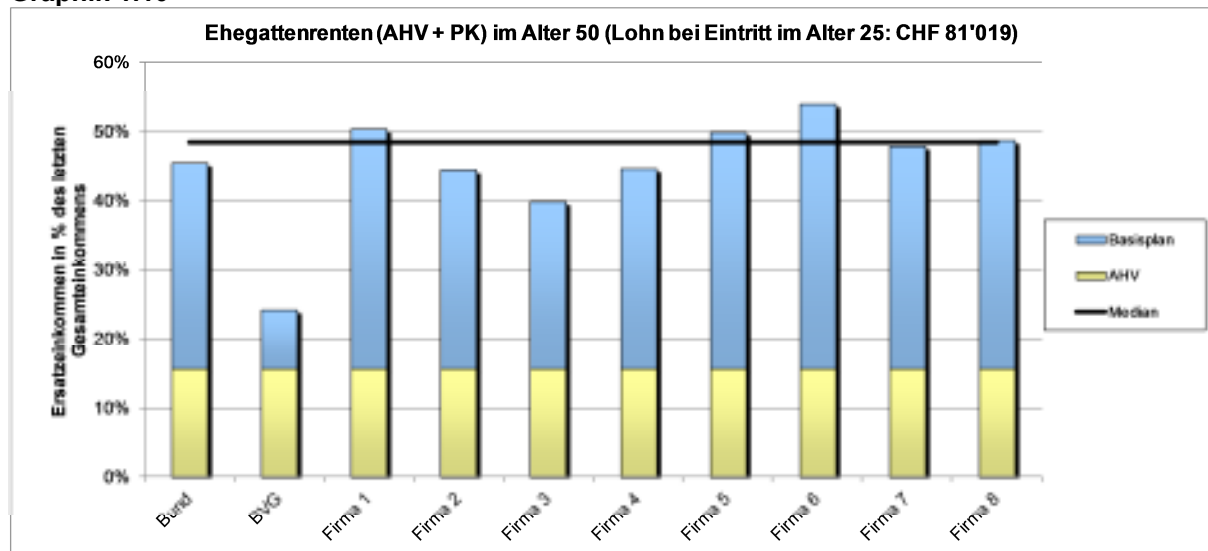
	Szenario 1	Szenario 2	Szenario 3
Alter	50	50	50
Median der Vergleichsfirmen	70.4 %	64.9 %	57.9 %
Bund	64.6 %	67.3 %	65.4 %
Rang Bund	7.	4.	4.

Die Invaliditätsleistungen sind für Szenario 1 beim Bund mit dem 7. Rang deutlich tiefer als bei den Vergleichsfirmen. In den Szenarien 2 und 3 liegt der Bund jedoch über dem Median (jeweils 4. Rang), scheidet aber im Vergleich zu den Altersleistungen deutlich schlechter ab.

Die Höhe der Invalidenrente ist gemäss Vorsorgereglement des Vorsorgewerkes Bund die projizierte Altersrente, jedoch maximal 60% des zuletzt versicherten Verdienstes. Die Invalidenrente des Bundes ist somit stark von den Sparbeiträgen sowie dem Projektionszinssatz abhängig und fällt in den Szenarien 2 und 3 aufgrund der höheren Sparbeiträge in den Kaderplänen besser aus. Bei den Firmen 1 bis 8 gibt es nur zwei Kassen, welche die Invalidenrente ebenfalls in Abhängigkeit der projizierten Altersrente berechnen (Firma 3 und 4, siehe Kapitel 10 „Qualitativer Vergleich“). Neben den BVG-Minimalleistungen schneiden diese beiden Firmen im Vergleich jeweils am schlechtesten ab. Alle anderen Kassen der Vergleichsfirmen definieren ihre Risikoleistungen in Abhängigkeit des versicherten Lohnes. Mit Definitionen der Invalidenrenten zwischen 60% und 70% (Durchschnitt: 64%) des versicherten Lohnes schneiden diese Kassen bereits definitionsgemäss besser ab als der Bund, wo die Invalidenrente bei 60% des versicherten Verdienstes abgeschnitten wird.

Ehegattenrente

Graphik 1.10



Szenario 1	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	81'019
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	0%
Tod im Alter	50

Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 1
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	47.6%
Median (1 bis 8)	48.4%

Ersatzeinkommen Bund	45.7%
----------------------	-------

Rang Bund	6.
-----------	----

Kommentar:

Die Ehegattenrenten entsprechen den Renten aus allen Vorsorgeplänen und der Rente der staatlichen AHV. Falls in einem Vorsorgeplan ein zusätzliches Todesfallkapital zu einer

Ehegattenrente ausgerichtet wird, wird das Kapital versicherungstechnisch in eine Rente umgerechnet.

Ersatzeinkommen durch Ehegattenrente

	Szenario 1	Szenario 2	Szenario 3
Alter	50	50	50
Median der Vergleichsfirmen	48.4 %	45.5 %	41.1 %
Bund	45.7 %	47.1 %	45.6 %
Rang Bund	6.	4.	2.

Für die Ehegattenrente liegen die Leistungen für den Ehegatten eines aktiven Versicherten für die Mitarbeitenden des Bundes für Szenario 1 leicht unter dem Median, für Szenario 2 und 3 dagegen darüber.

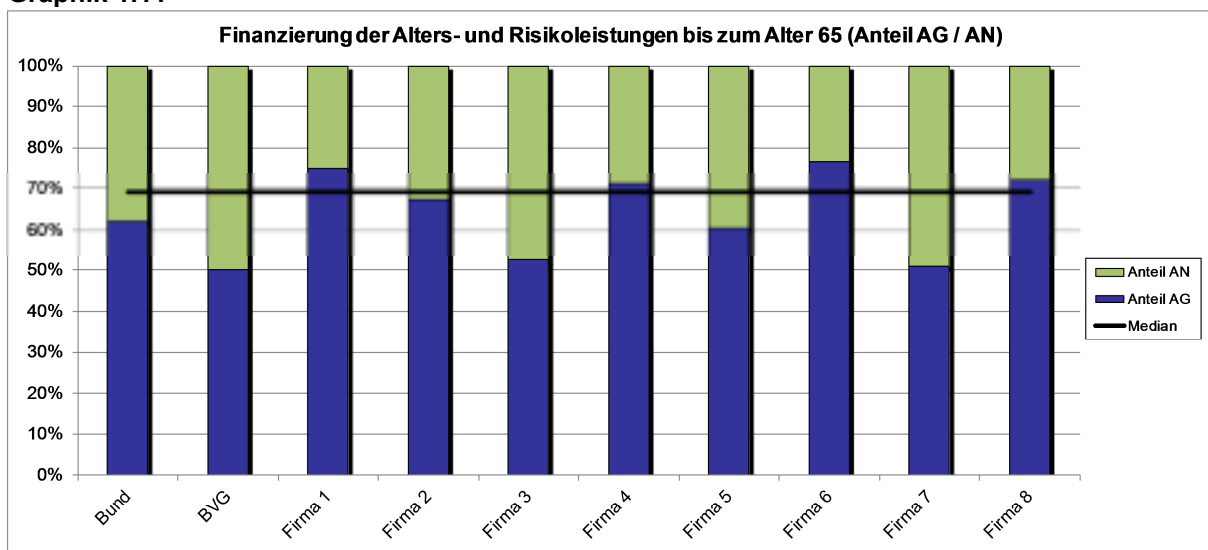
Die Ehegattenrente ist gemäss Vorsorgereglement des Vorsorgewerkes Bund für einen aktiven Versicherten als 2/3 der versicherten Invalidenrente definiert. Bei den Vergleichsfirmen steht die Ehegattenrente ebenfalls in Abhängigkeit der Invalidenrente. Die Positionierung des Bundes für die Ehegattenrente ist somit stark an die Positionierung der Invalidenrente gekoppelt.

8. Vergleich Finanzierung

Bei der Finanzierung der Vorsorgepläne betrachten wir die Beitragsaufteilung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die Beitragsaufteilung wird für die einzelnen Szenarien ab Eintrittsalter bis zum Rücktrittsalter 65 bzw. 62 gerechnet. In den Vergleich werden alle reglementarischen Beiträge (Sparbeiträge, Risiko- und übrige Beiträge) an die Vorsorgeeinrichtung einbezogen. Der „dritte Beitragszahler“ Zins ist in beiden Anteilen (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) entsprechend enthalten.

Vergleich Finanzierung bis zum Alter 65

Graphik 1.11



Szenario 1	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	81'019
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	0%
Rücktrittsalter	65

Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 1
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	65.7%
Median (1 bis 8)	69.1%

Arbeitgeberanteil Bund	62.2%
------------------------	-------

Rang Bund	6.
-----------	----

Kommentar:

Die zwischen dem Eintrittsalter und Schlussalter 65 einbezahlten Spar- und Risikobeiträge an alle Vorsorgepläne wurden je für Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufsummiert und daraus wurde das Verhältnis gebildet.

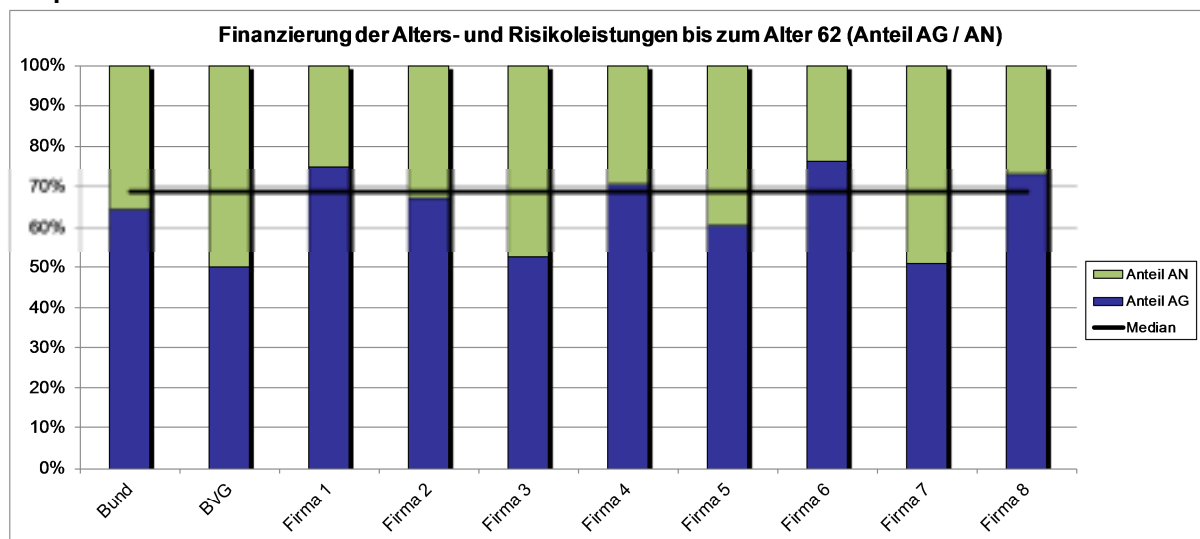
Prozentualer Anteil des Arbeitgebers an den Gesamtbeiträgen bis zum Alter 65

	Szenario 1	Szenario 2	Szenario 3
Median der Vergleichsfirmen	69.1 %	69.2 %	68.9 %
Bund	62.2 %	64.2 %	65.1 %
Rang Bund	6.	6.	6.

Die Sparbeitragsaufteilung zwischen Arbeitgeber / Arbeitnehmer beginnt in allen Szenarien mit 50% / 50%. Im Standardplan erhöht sich die Aufteilung bis Rücktrittsalter 65 auf 58% / 42%, im Kaderplan 1 auf 61% / 39% und im Kaderplan 2 auf 63% / 37%. Zusätzlich wird die Risikoprämie vollständig durch den Bund übernommen. In vielen Plänen der Vergleichskassen fällt die Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung jedoch höher aus, so dass der Bund über alle Szenarien hinweg mit dem 6. Rang unter dem Median der Firmen 1 bis 8 landet.

Vergleich Finanzierung bis zum Alter 62

Graphik 1.12



Szenario 1	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	81'019
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	0%
Rücktrittsalter	62

Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 1
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	65.7%
Median (1 bis 8)	68.8%

Arbeitgeberanteil Bund	64.4%
------------------------	-------

Rang Bund	6.
-----------	----

Der Arbeitgeberanteil an der Gesamtfinanzierung der Alters- und Risikoleistungen bis zum Alter 62 ist in allen Szenarien etwas höher wegen der Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten zur Finanzierung einer Überbrückungsrente. Dennoch erreicht der Bund wiederum in allen Szenarien den 6. Rang.

Prozentualer Anteil des Arbeitgebers an den Gesamtbeiträgen bis zum Alter 62

	Szenario 1	Szenario 2	Szenario 3
Median der Vergleichsfirmen	68.8 %	68.9 %	68.8 %
Bund	64.4 %	65.7 %	66.2 %
Rang Bund	6.	6.	6.

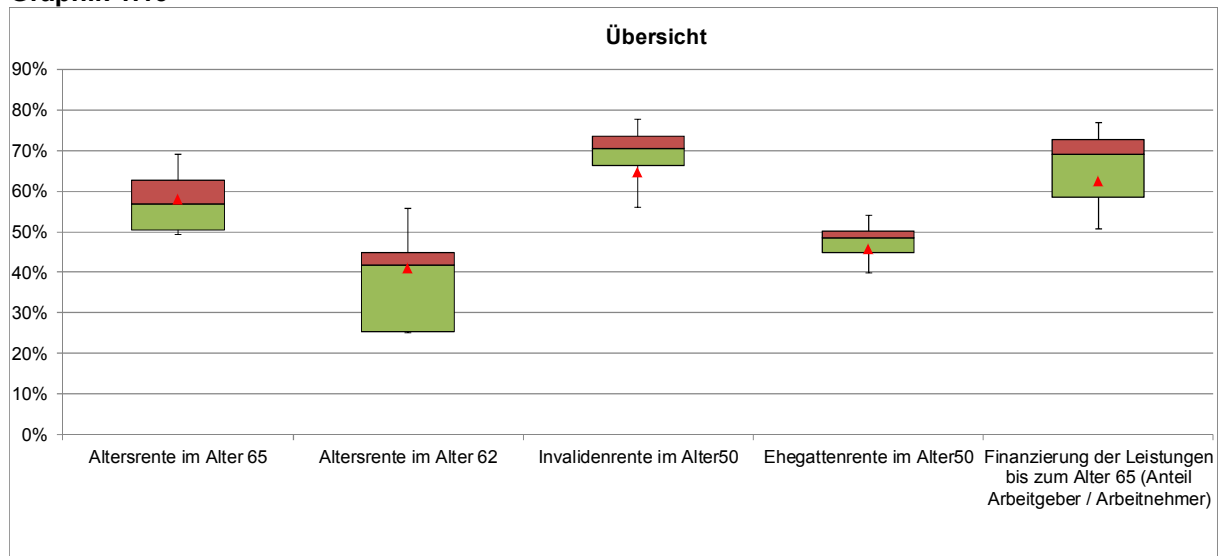
9. Übersicht

In diesem Kapitel wird mit Hilfe von sogenannten Box - Plots eine Übersicht über die Positionierung der Leistungen und Finanzierung des Bundes (rotes Dreieck) im Vergleich zu der Spannbreite und Verteilung der Leistungen und Finanzierung der Firmen 1 bis 8 gezeigt. Dabei werden das Minimum, Maximum sowie die 25% -, 50% - und 75% - Perzentile der Firmen 1 bis 8 dargestellt. Im nächsten Abschnitt wird eine kurze Erklärung der Box - Plots gegeben.

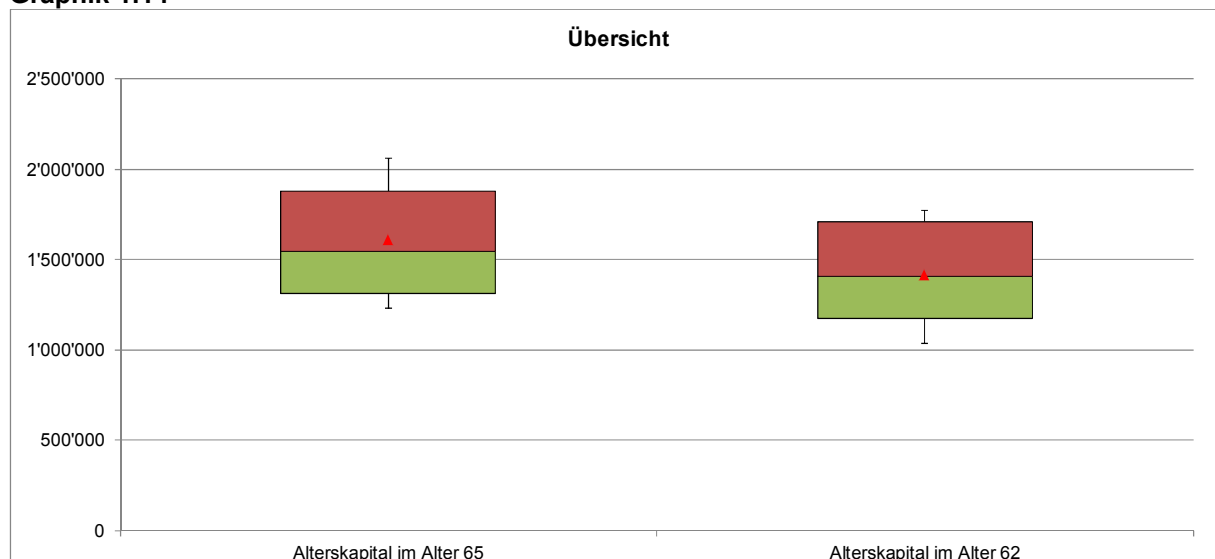
Für Szenario 1 liegt der Bund für den Bereich der Altersleistungen jeweils um den Median. Für die Risikoleistungen (Invaliden- und Ehegattenrente) befindet sich der Bund beim 25% Perzentil der Firmen 1 bis 8. Dies bedeutet, dass nur rund 25% der Vergleichsfirmen (d.h. 2 Firmen) eine tiefere Leistung erbringen. Bei der Finanzierung der Leistungen bis zum Alter 65 rangiert der Bund im unteren Bereich zwischen dem 25% Perzentil und dem Median (grün markierter Bereich).

Die Box - Plots der Szenarien 2 und 3 befinden sich in Anhang 2.

Graphik 1.13



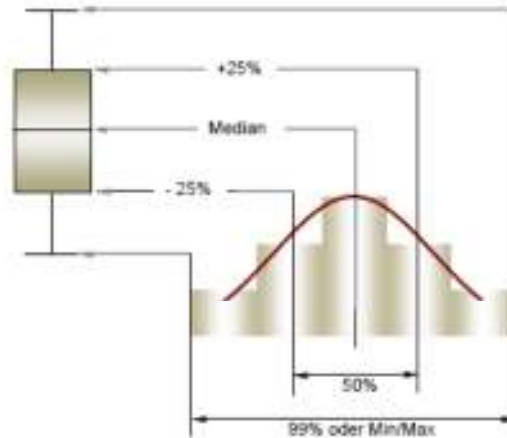
Graphik 1.14



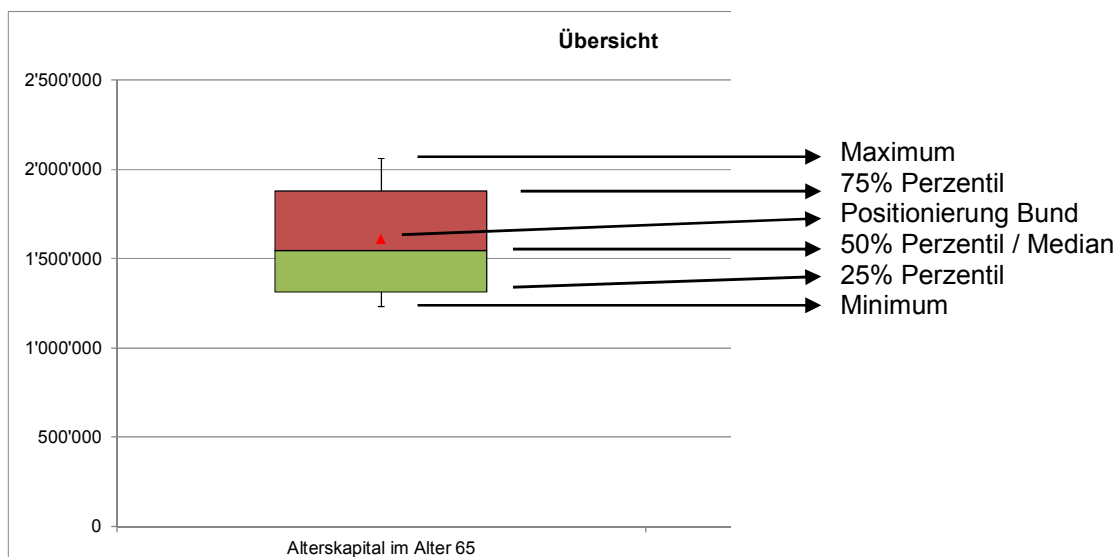
Erläuterung des Box - Plots

Die obigen Resultate werden in Form eines sogenannten Box - Plots dargestellt. Die Hauptmerkmale und die Leseart werden hier kurz erläutert.

Ein Box-Plot beschreibt in vereinfachter Weise die Häufigkeitsverteilung der Messwerte:



Im Box-Plot (Beispiel nachfolgend) werden die maximalen und minimalen Werte sowie die mittleren 50% der Werte innerhalb des Rechtecks gezeigt:



10. Qualitativer Vergleich

Nach der quantitativen Auswertung der Leistungen und Finanzierung des Vorsorgewerkes Bund im Vergleich zu den Firmen 1 bis 8 folgt in diesem Kapitel der qualitative Vergleich.

Auf den beiden folgenden Seiten werden mittels tabellarischer Gegenüberstellung u.a. folgende Elemente miteinander verglichen:

- Beschreibung der anrechenbaren Lohnbestandteile;
- Beschreibung der Bestimmung des versicherten Lohnes;
- Höhe der Altersgutschriften im Basisplan;
- Vergleich der Umwandlungssätze im Rücktrittsalter 65 und 62 (Basisplan);
- Beschreibung allfälliger zusätzlicher Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung;
- Beschreibung der Risikoleistungen bei Tod und Invalidität;
- Beschreibung der verschiedenen Beiträge für Arbeitgeber und Arbeitnehmer;
- Deckungsgrad und technische Grundlagen;
- Verhältnis Rentenbezüger / aktive Versicherte nach Anzahl und Vorsorgekapital (VK).

Das Verhältnis "Anzahl Rentenbezüger / Anzahl aktive Versicherte" ist ein grober Anhaltspunkt für die demografische Struktur der Kasse, für die "Duration" der Verpflichtungen und damit für die Risikofähigkeit. Beim Vorsorgewerk Bund beträgt dieses Verhältnis 1.29 per 31.12.2012, was bedeutet, dass es 1.29 mal mehr aktive Versicherte gibt als Rentner. Dasselbe Verhältnis über die Vorsorgekapitalien gerechnet ("VK Rentenbezüger / VK aktive Versicherte") beträgt dagegen lediglich 0.79. Anzahlmässig gibt es per 31.12.2012 beim Vorsorgewerk Bund demnach zwar weniger Rentner als aktive Versicherte, ihr Vorsorgekapital ist jedoch grösser als dasjenige der aktiven Versicherten. Diese Beobachtung lässt sich ebenfalls bei den meisten der Vergleichsfirmen machen.

	Bund	BVG	Firma 1	Firma 2	Firma 3	Firma 4	Firma 5	Firma 6	Firma 7	Firma 8
Vorsorgeplan per	01.01.2013		01.01.2013	01.01.2013	01.01.2012	01.01.2013	01.01.2012	01.01.2013	12.12.2012	01.01.2013
Primat des Basisplan	BP	BP	BP	BP	BP	BP	BP	BP	BP	BP
Bonus versichert	ja	ja	nein	nein	ja	ja	nein	ja	ja	ja
Zusatzplan	ja	nein	ja	nein	nein	ja	ja	ja	nein	ja
Koordinationsbeitrag										
	min [30% * Lohn ; 87.5% * AHVmax]	87.5% * AHVmax	87.5% * AHVmax	min [40% * AHVmax + 20% * Lohn ; 100% * AHVmax]	87.5% * AHVmax	min [33.33% * Lohn ; 100% * AHVmax]	min [40% * AHVmax + 20% * Lohn ; 100% * AHVmax]	min [30% * Lohn ; 87.5% * AHVmax]	100% * AHVmax	87.5% * AHVmax
Maximaler anrechenbarer Lohn im Basisplan	866970	84240	866970	842400	866970	250000	234000	870480	308880	168480
Maximaler anrechenbarer Lohn im Zusatzplan	866970	n.a.	866970	n.a.	n.a.	755000	365040	870480	n.a.	866970
Ordentliches Rücktrittsalter	65	65	63	65	65	63	65	64	62	65
Altersgutschriften (Basisplan)* im Alter 34	11.70%	7.00%	23.00%	12.00%	12.00%	15.00%	12.00%	12.50%	16.00%	12.00%
im Alter 44	14.90%	10.00%	23.00%	18.00%	17.00%	22.00%	16.00%	20.50%	16.00%	18.00%
im Alter 54	21.75%	15.00%	23.00%	20.00%	19.00%	28.00%	21.00%	28.50%	16.00%	24.00%
im Jahr der ord. Pensionierung	28.70%	18.00%	23.00%	18.00%	21.00%	35.50%	21.00%	36.50%	16.00%	18.00%
Summe der Altersgutschriften (Basisplan) bis ord. Rücktrittsalter*	819.95%	509.00%	885.50%	679.00%	700.53%	951.75%	619.50%	961.75%	648.00%	817.00%
Umwandlungssatz im Alter 65 (Basisplan)	6.15%	6.80%	6.10%	6.40%	5.65%	6.35%	6.50%	5.39%	5.84%	6.40%
Umwandlungssatz im Alter 62 (Basisplan)	5.74%	6.20%	5.65%	6.40%	5.20%	5.90%	6.05%	5.17%	6.20%	5.95%
Angaben per	31.12.2012		31.12.2012	31.12.2012	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2012	31.12.2012
Technische Grundlagen	BVG 2010 (P2018)		BVG 2010 (P2010)	BVG 2010 (P2012)	BVG 2010 (P2012)	BVG 2010 (P2010)	BVG 2000 (Generationentafeln)	BVG 2010 (Generationentafeln)	BVG 2010 (Generationentafeln)	BVG 2010 (P2018)
Technischer Zinssatz	3.50%		2.75%	3.50%	2.00%	3.00%	3.50%	3.00%	4.50%	2.75%
Deckungsgrad	105.4%		107.9%	104.4%	105.0%	107.0%	112.8%	123.4%	102.1%	105.4%
Verhältnis Anzahl Aktive / Rentner	1.29		1.96	0.55	0.41	2.12	2.01	1.34	1.50	1.17
Verhältnis VK Aktive / VK Rentner	0.79		0.95	0.18	0.25	1.07	1.00	0.70	0.56	0.57

* Altersgutschriften für Grundlohn (falls anders als Altersgutschriften für Bonus), Bund: Standardplan

Definition für Basisplan

	Bund	BVG	Firma 1	Firma 2	Firma 3	Firma 4	Firma 5	Firma 6	Firma 7	Firma 8
Überbrückungsrente (finanziert durch PK oder AG) Vorhanden Anspruchsberechtigte	Ja Mindestens 5 Dienstjahre	Nein	Ja Alle Versicherten	Ja Höchstens 2 Jahresrenten (Frauen) / 3 Jahresrenten (Männer), proportionale Kürzung bei weniger als 10 Dienstjahren	Nein	Ja Ab Alter 63, proportionale Kürzung bei weniger als 10 Dienstjahren	Nein	Ja Bezug einer Altersrente von mind. 150% der min. AHV-Rente	Nein	Ja Ab Alter 62/61 (M/F), mindestens 10 Dienstjahre
Invalidentrente Definition in Abhängigkeit von	Projizierte Altersrente		Versicherter Lohn	Versicherter Lohn	Projizierte Altersrente	Projizierte Altersrente	Versicherter Lohn	Versicherter Lohn	Versicherter Lohn	Versicherter Lohn
Ehegattenrente Definition in Abhängigkeit von	Versicherte Invalidentrente		Versicherter Lohn	Versicherter Lohn	Versicherte Invalidentrente	Versicherte Invalidentrente	Versicherter Lohn	Versicherter Lohn	Versicherter Lohn	Versicherter Lohn
Zusätzliches Todesfallkapital (zur Ehegattenrente) Vorhanden Definition in Abhängigkeit von	Nein		Nein	Nein	Nein	Ja Versicherter Lohn	Nein	Ja Max. AHV-Rente	Ja Versicherter Lohn	Ja Persönliche Einkäufe
Risikobeitrag (Alter 25 - 65)	AN AG	0.0% alles	0.0% 5.0%	2.0% 1.5%	0.75% 1.25%	0.0% 6.0%	1.5% 2.5%	0.0% 6.3%	1.7% 2.02%	0.0% 6.0%

Anhänge

Anhang 1

Lohnkarrieren

Basislohn				Variabler Lohnanteil				Gesamteinkommen			
Alter	Szenario 1	Szenario 2	Szenario 3	Alter	Szenario 1	Szenario 2	Szenario 3	Alter	Szenario 1	Szenario 2	Szenario 3
25	81'019	77'067	68'504	25	0	8'563	17'126	25	81'019	85'630	85'630
26	85'289	81'141	72'125	26	0	9'016	18'031	26	85'289	90'156	90'156
27	89'624	85'275	75'800	27	0	9'475	18'950	27	89'624	94'750	94'750
28	94'023	89'472	79'531	28	0	9'941	19'883	28	94'023	99'413	99'413
29	98'489	93'732	83'317	29	0	10'415	20'829	29	98'489	104'146	104'146
30	103'021	98'055	87'160	30	0	10'895	21'790	30	103'021	108'950	108'950
31	107'622	102'443	91'061	31	0	11'383	22'765	31	107'622	113'826	113'826
32	112'291	106'897	95'020	32	0	11'877	23'755	32	112'291	118'775	118'775
33	117'030	111'418	99'039	33	0	12'380	24'760	33	117'030	123'798	123'798
34	121'841	116'007	103'118	34	0	12'890	25'779	34	121'841	128'897	128'897
35	126'724	120'665	107'258	35	0	13'407	26'814	35	126'724	134'072	134'072
36	131'680	125'392	111'460	36	0	13'932	27'865	36	131'680	139'325	139'325
37	136'710	130'191	115'725	37	0	14'466	28'931	37	136'710	144'656	144'656
38	141'816	135'061	120'054	38	0	15'007	30'014	38	141'816	150'068	150'068
39	146'998	140'004	124'448	39	0	15'556	31'112	39	146'998	155'560	155'560
40	152'258	150'500	133'778	40	0	16'222	33'444	40	152'258	167'222	167'222
41	157'597	156'943	139'505	41	0	17'438	34'876	41	157'597	174'381	174'381
42	163'016	163'483	145'318	42	0	18'165	36'329	42	163'016	181'647	181'647
43	168'517	170'120	151'218	43	0	18'902	37'805	43	168'517	189'023	189'023
44	174'100	176'858	157'207	44	0	19'651	39'302	44	174'100	196'508	196'508
45	179'766	183'696	181'312	45	0	20'411	45'328	45	179'766	204'107	226'640
46	185'518	190'637	189'118	46	0	21'182	47'280	46	185'518	211'819	236'398
47	191'356	197'682	197'042	47	0	21'965	49'260	47	191'356	219'646	246'302
48	197'281	204'833	205'084	48	0	22'759	51'271	48	197'281	227'592	256'355
49	203'295	212'090	213'247	49	0	23'566	53'312	49	203'295	235'656	266'559
50	207'533	219'457	221'532	50	0	24'384	55'383	50	207'533	243'841	276'916
51	210'646	226'935	229'942	51	0	25'215	57'486	51	210'646	252'150	287'428
52	213'806	234'524	238'478	52	0	26'058	59'620	52	213'806	260'582	298'098
53	217'013	242'228	247'142	53	0	26'914	61'785	53	217'013	269'142	308'927
54	220'268	250'046	255'936	54	0	27'783	63'984	54	220'268	277'829	319'920
55	223'572	257'983	264'862	55	0	28'665	66'215	55	223'572	286'647	331'077
56	226'926	266'038	273'921	56	0	29'560	68'480	56	226'926	295'598	342'401
57	230'330	274'214	283'117	57	0	30'468	70'779	57	230'330	304'682	353'896
58	233'784	280'727	292'450	58	0	31'192	73'113	58	233'784	311'919	365'563
59	237'291	284'938	301'924	59	0	31'660	75'481	59	237'291	316'598	377'405
60	240'851	289'212	311'539	60	0	32'135	77'885	60	240'851	321'347	389'424
61	244'463	293'550	321'299	61	0	32'617	80'325	61	244'463	326'167	401'624
62	248'130	297'954	331'205	62	0	33'106	82'801	62	248'130	331'060	414'007
63	251'852	302'423	339'090	63	0	33'603	84'773	63	251'852	336'025	423'863
64	255'630	306'959	344'177	64	0	34'107	86'044	64	255'630	341'066	430'221
65	259'464	311'564	349'339	65	0	34'618	87'335	65	259'464	346'182	436'674

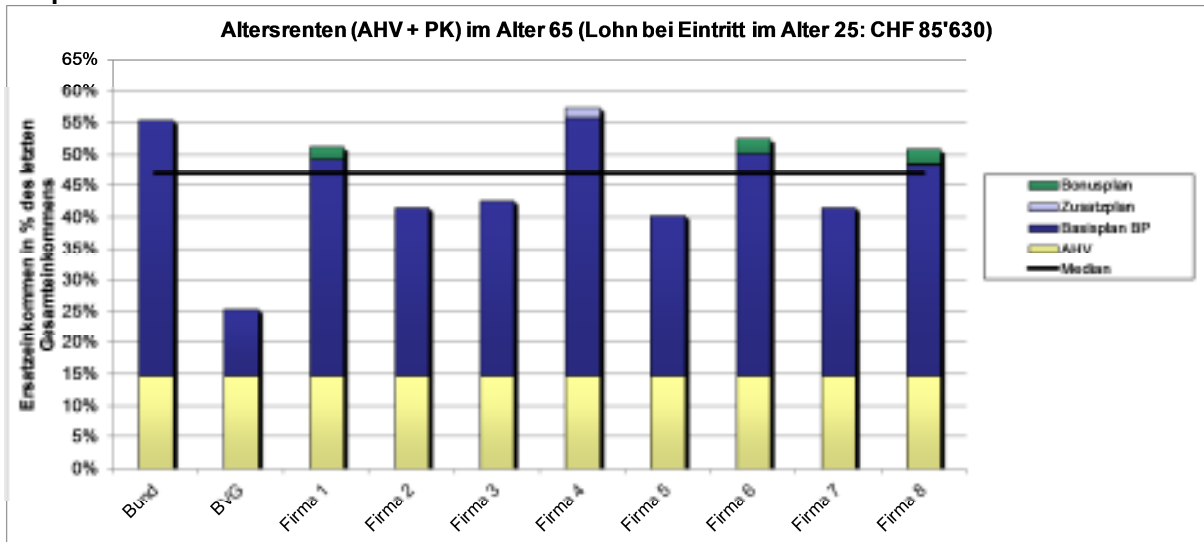
Die Werte im Alter 65 verstehen sich als Werte nach 40 Jahren. Das letzte Einkommen mag vielleicht extrem hoch erscheinen, in 40 Jahren wird es sich aber dort herum bewegen.

Anhang 2

Szenario 2

Altersrenten im Alter 65

Graphik 2.1



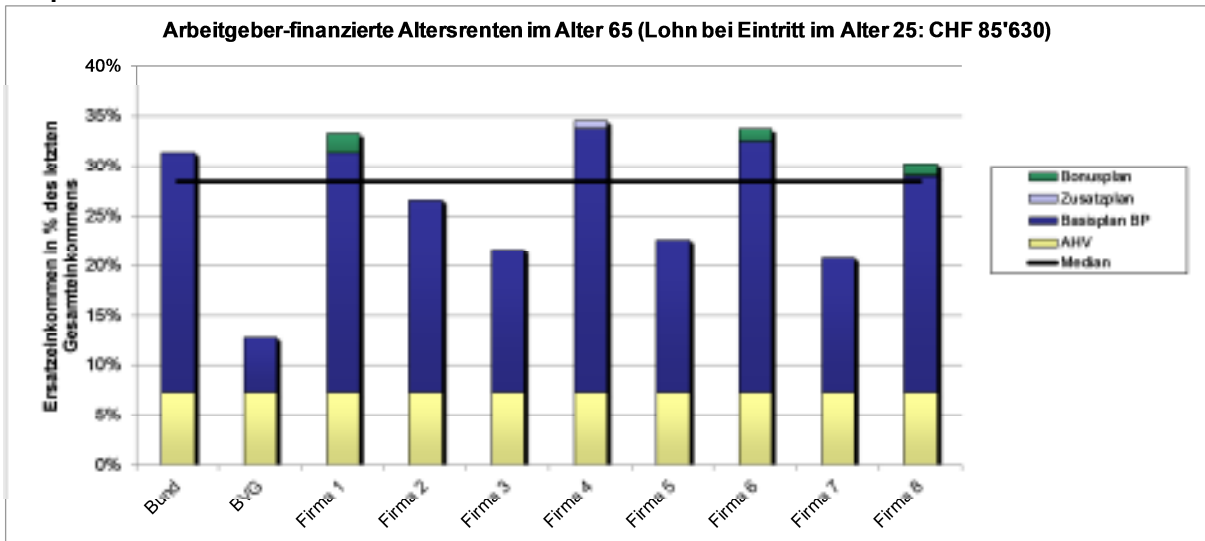
Szenario 2	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	85'630
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	10%
Rücktrittsalter	65

Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 2
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	47.3%
Median (1 bis 8)	46.8%

Ersatzinkommen Bund (AHV + PK)	55.4%
--------------------------------	-------

Rang Bund	2.
-----------	----

Graphik 2.2



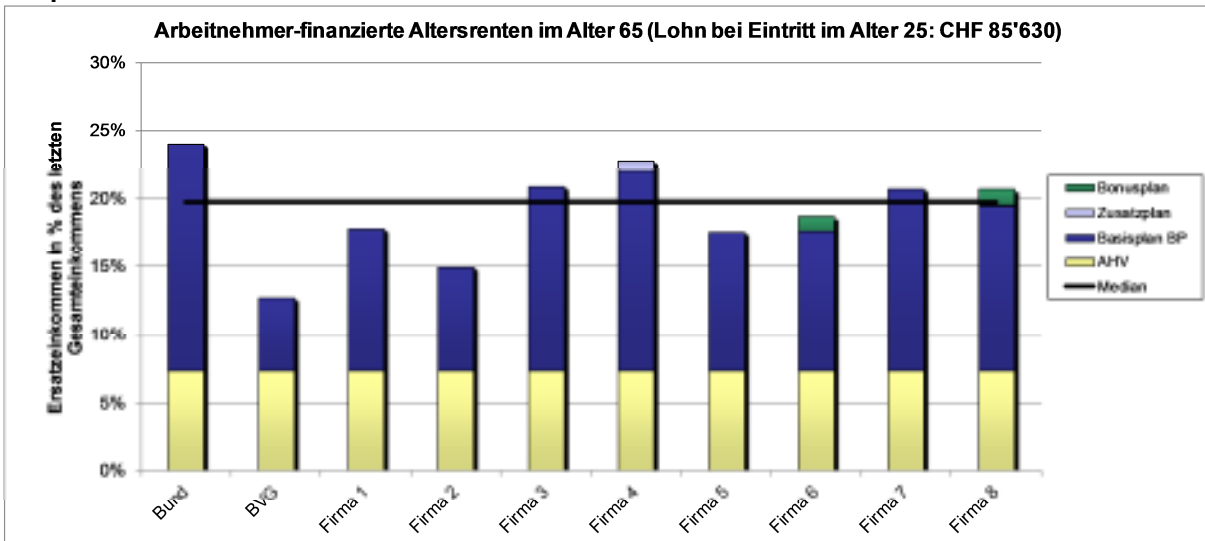
Szenario 2	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	85'630
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	10%
Rücktrittsalter	65

Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 2
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	28.0%
Median (1 bis 8)	28.4%

Ersatzeinkommen Bund (AHV + PK)	31.4%
---------------------------------	-------

Rang Bund	4.
-----------	----

Graphik 2.3



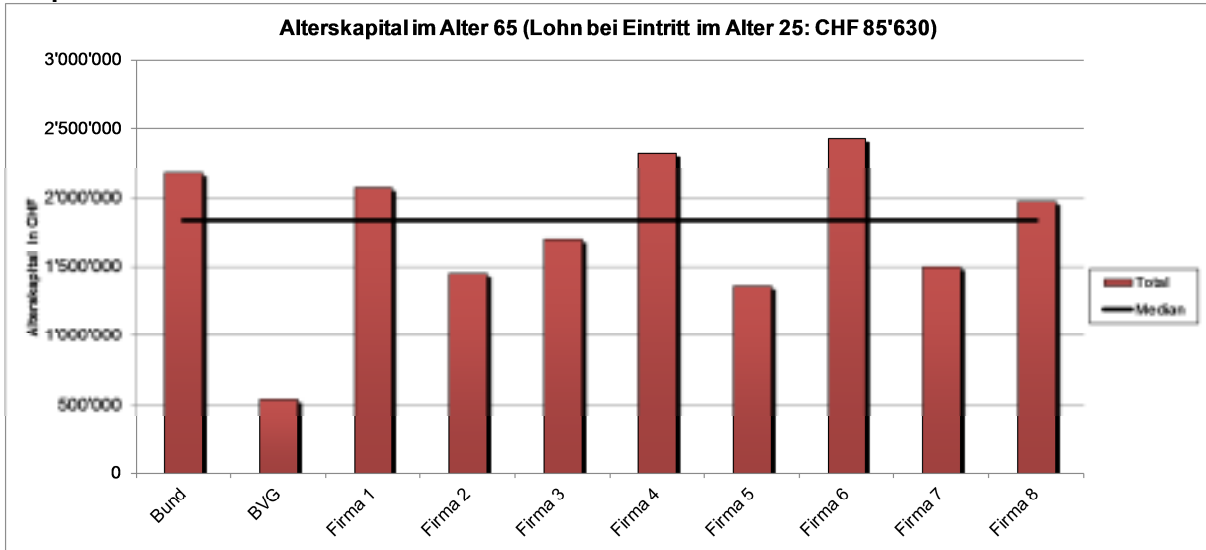
Szenario 2	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	85'630
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	10%
Rücktrittsalter	65

Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 2
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	19.3%
Median (1 bis 8)	19.8%

Ersatzeinkommen Bund (AHV + PK)	24.0%
---------------------------------	-------

Rang Bund	1.
-----------	----

Graphik 2.4



Szenario 2	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	85'630
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	10%
Rücktrittsalter	65

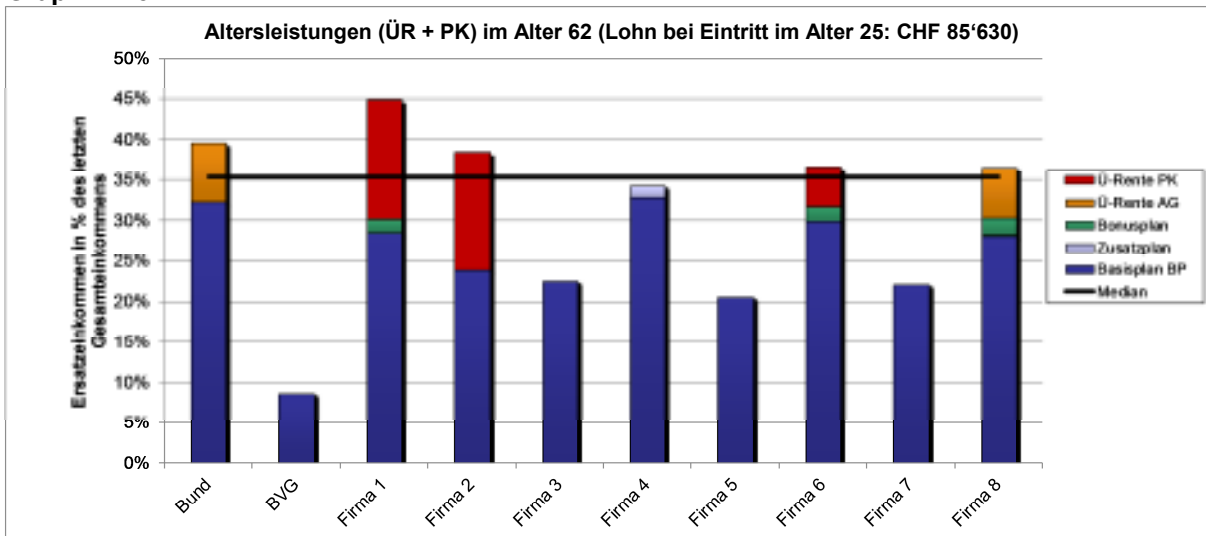
Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 2
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	1'854'368
Median (1 bis 8)	1'842'932

Alterskapital Bund	2'178'699
--------------------	-----------

Rang Bund	3.
-----------	----

Altersleistungen im Alter 62

Graphik 2.5



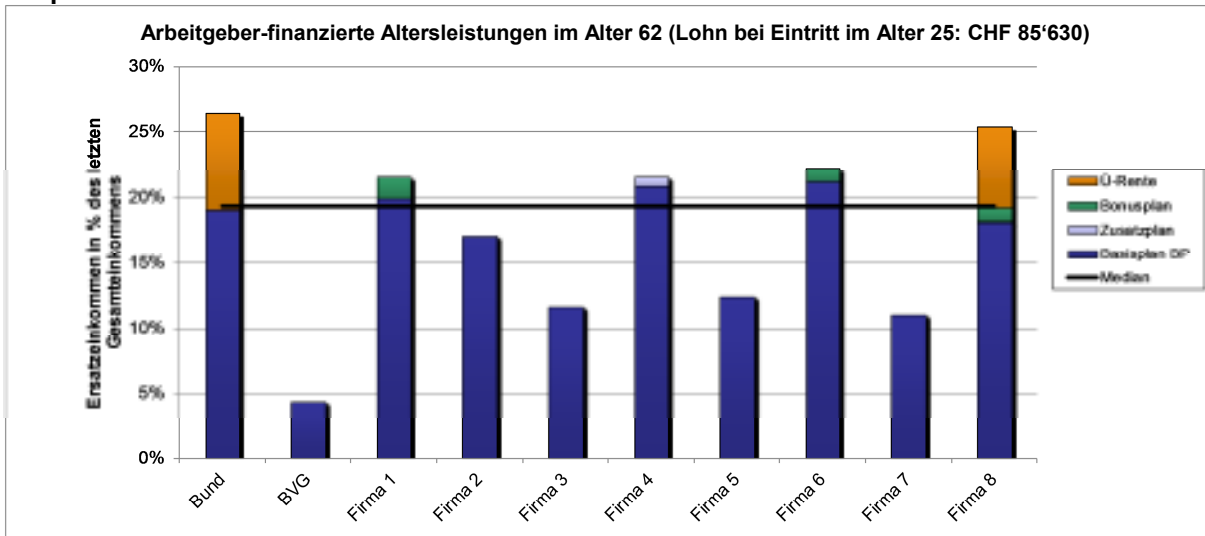
Szenario 2	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	85'630
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	10%
Rücktrittsalter	62

Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 2
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	32.1%
Median (1 bis 8)	35.4%

Ersatzeinkommen Bund	39.7%
----------------------	-------

Rang Bund	2.
-----------	----

Graphik 2.6



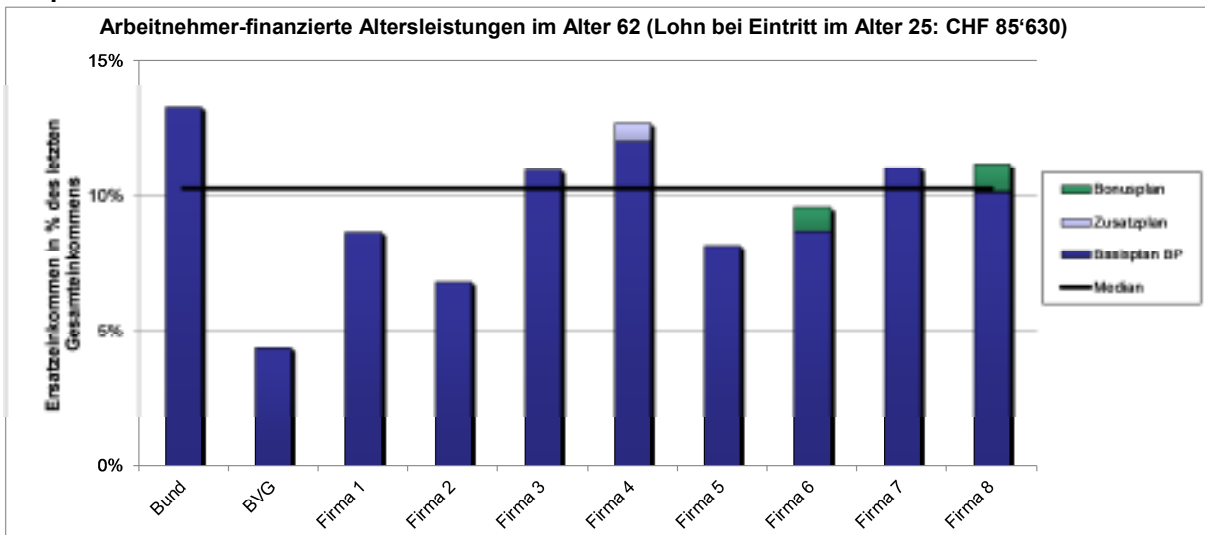
Szenario 2	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	85'630
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	10%
Rücktrittsalter	62

Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 2
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	17.9%
Median (1 bis 8)	19.3%

Ersatzeinkommen Bund	26.4%
----------------------	-------

Rang Bund	1.
-----------	----

Graphik 2.7



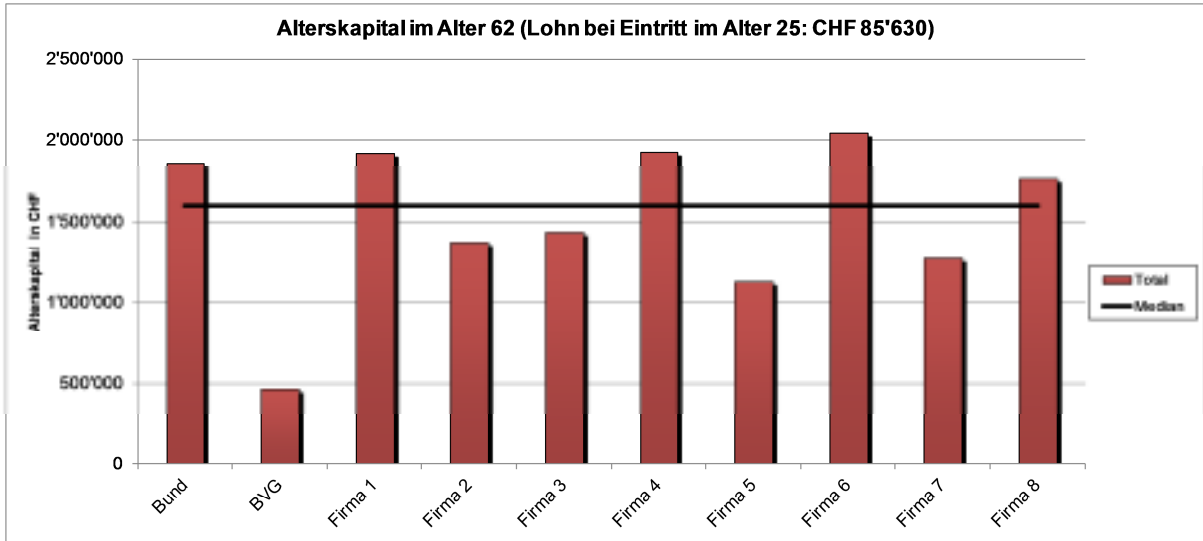
Szenario 2	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	85'630
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	10%
Rücktrittsalter	62

Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 2
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	9.9%
Median (1 bis 8)	10.3%

Ersatzeinkommen Bund	13.3%
----------------------	-------

Rang Bund	1.
-----------	----

Graphik 2.8



Szenario 2	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	85'630
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	10%
Rücktrittsalter	62

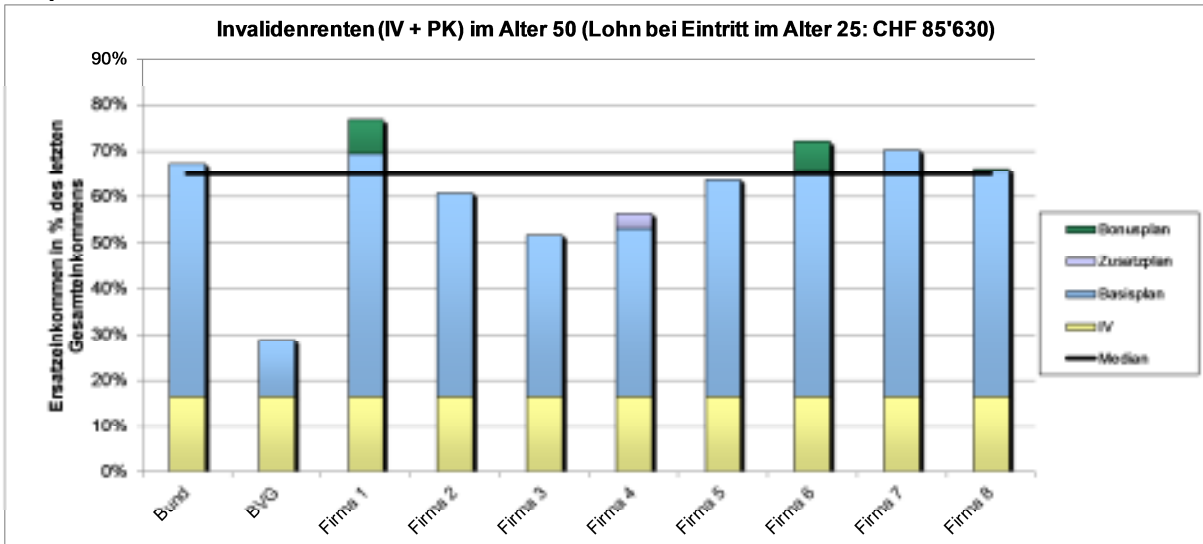
Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 2
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	1'608'601
Median (1 bis 8)	1'598'850

Alterskapital Bund	1'857'449
--------------------	-----------

Rang Bund	4.
-----------	----

Risikoleistungen

Graphik 2.9



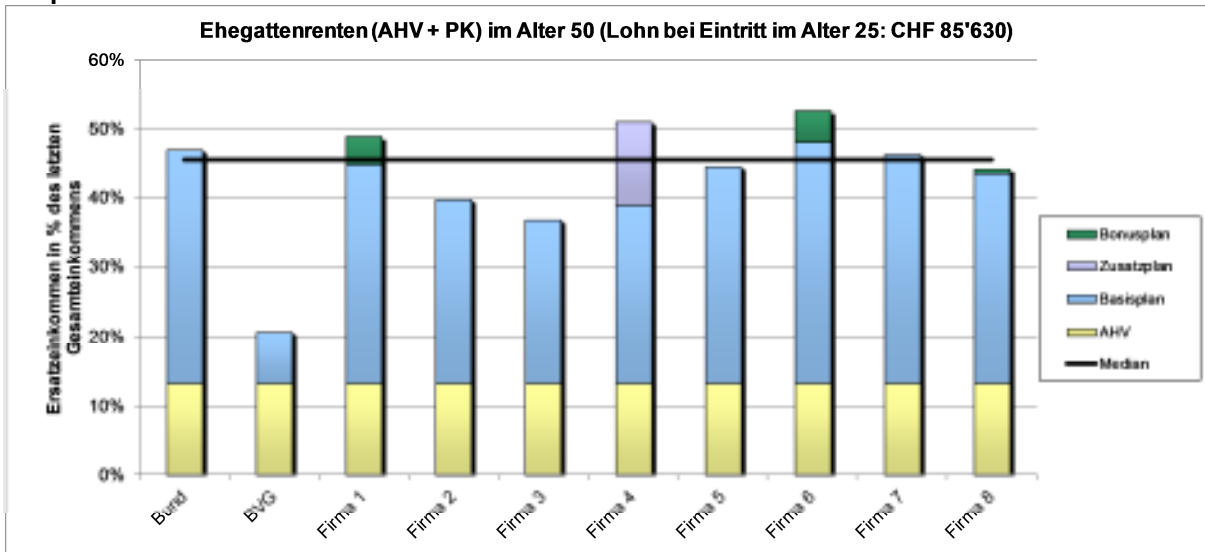
Szenario 2	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	85'630
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	10%
Invaliderungsalter	50

Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 2
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	64.8%
Median (1 bis 8)	64.9%

Ersatzeinkommen Bund	67.3%
----------------------	-------

Rang Bund	4.
-----------	----

Graphik 2.10



Szenario 2	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	85'630
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	10%
Tod im Alter	50

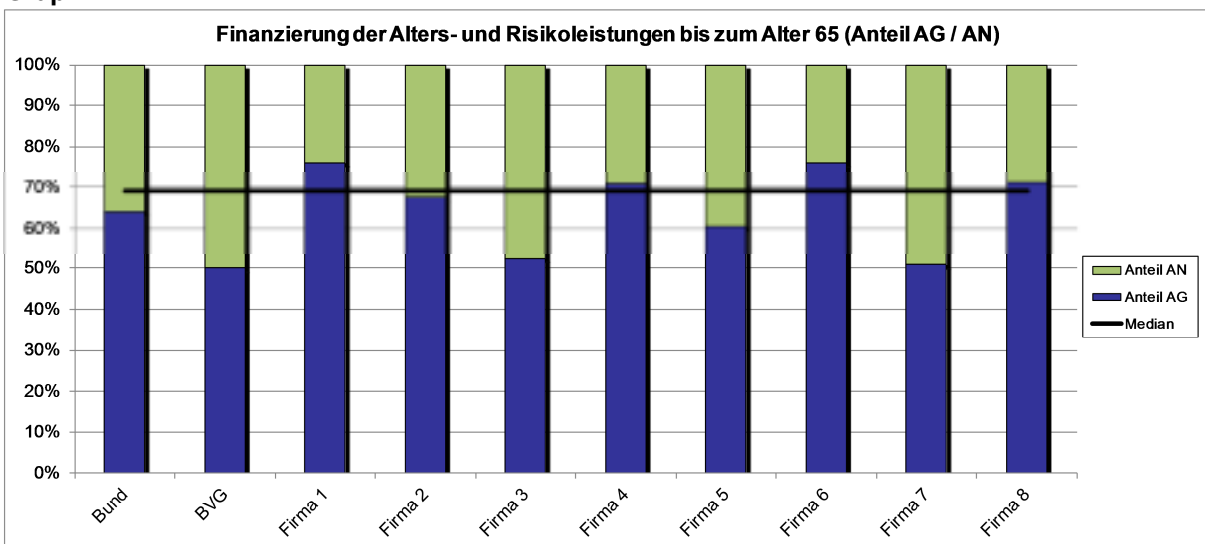
Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 2
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	45.6%
Median (1 bis 8)	45.5%

Ersatzeinkommen Bund	47.1%
----------------------	-------

Rang Bund	4.
-----------	----

Finanzierung

Graphik 2.11



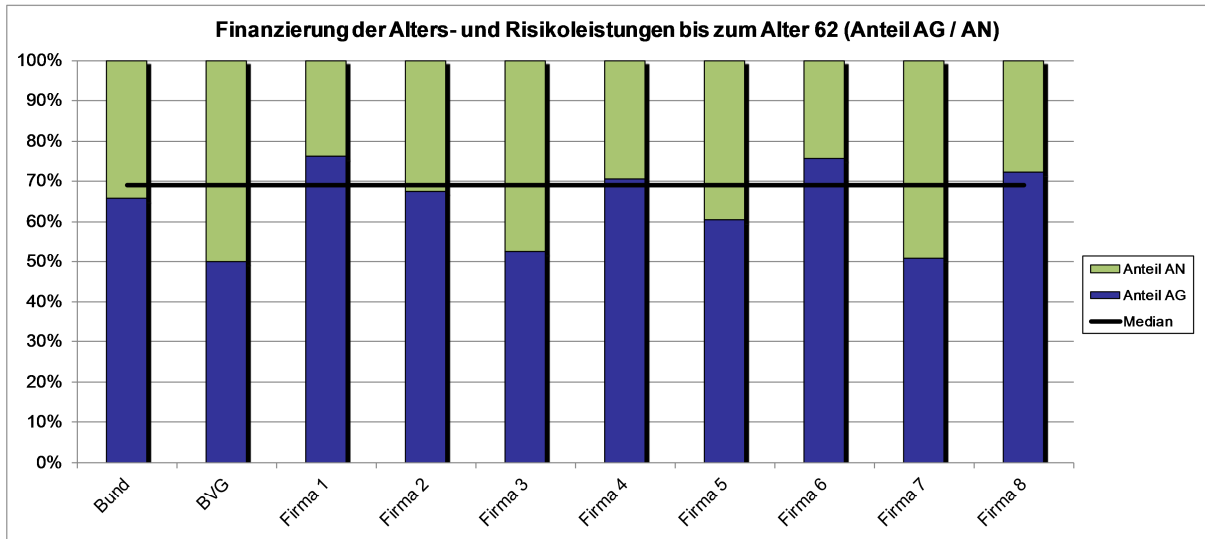
Szenario 2	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	85'630
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	10%
Rücktrittsalter	65

Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 2
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	65.7%
Median (1 bis 8)	69.2%

Arbeitgeberanteil Bund	64.2%
------------------------	-------

Rang Bund	6.
-----------	----

Graphik 2.12



Szenario 2	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	85'630
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	10%
Rücktrittsalter	62

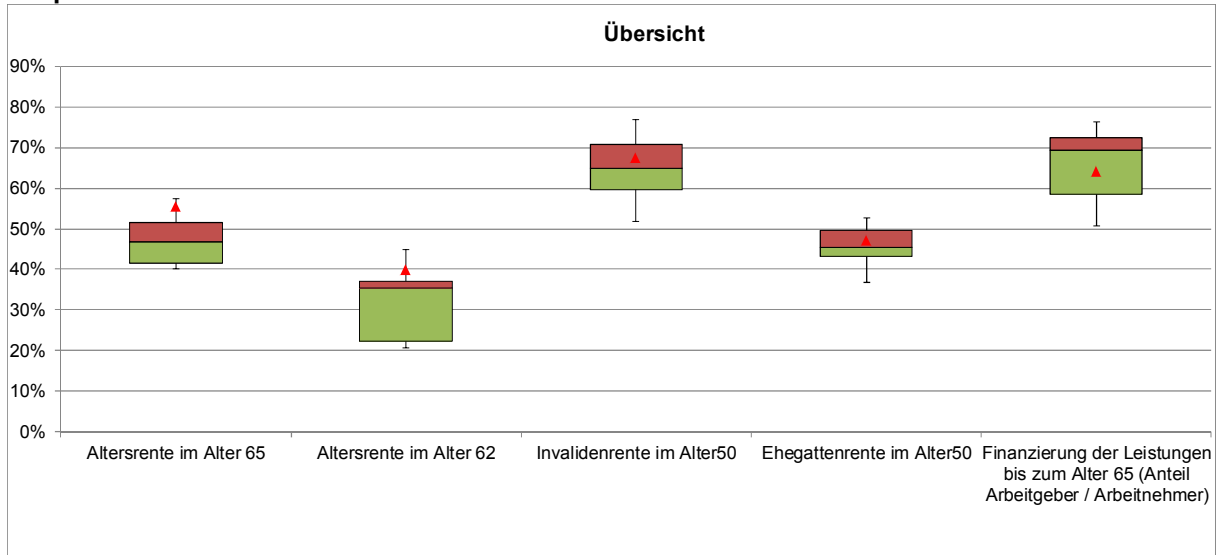
Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 2
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	65.7%
Median (1 bis 8)	68.9%

Arbeitgeberanteil Bund	65.7%
------------------------	-------

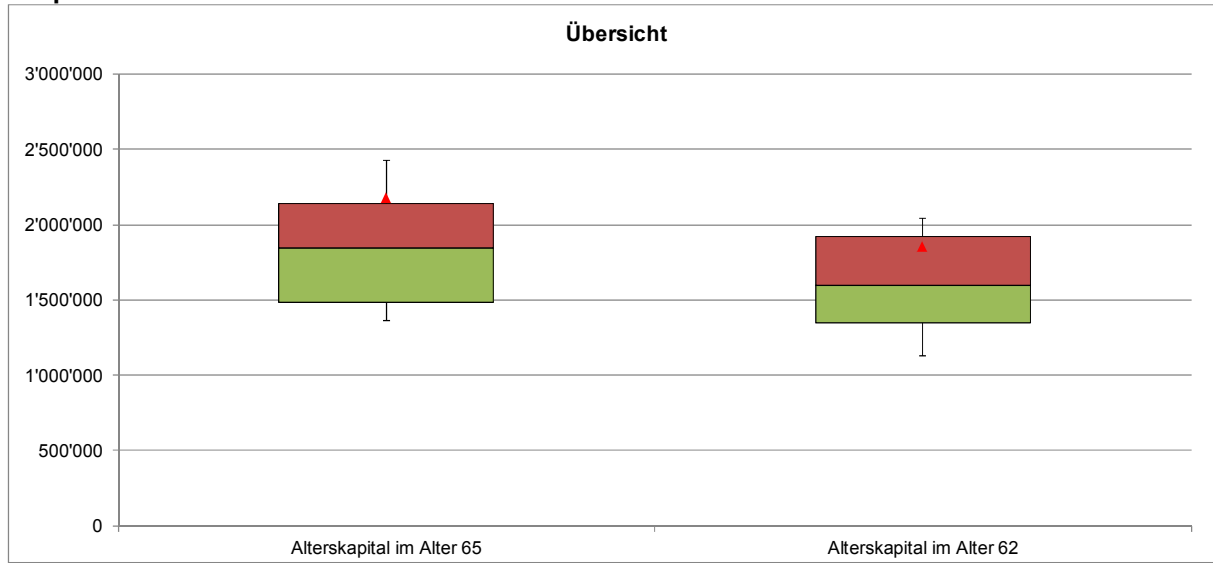
Rang Bund	6.
-----------	----

Übersicht

Graphik 2.13



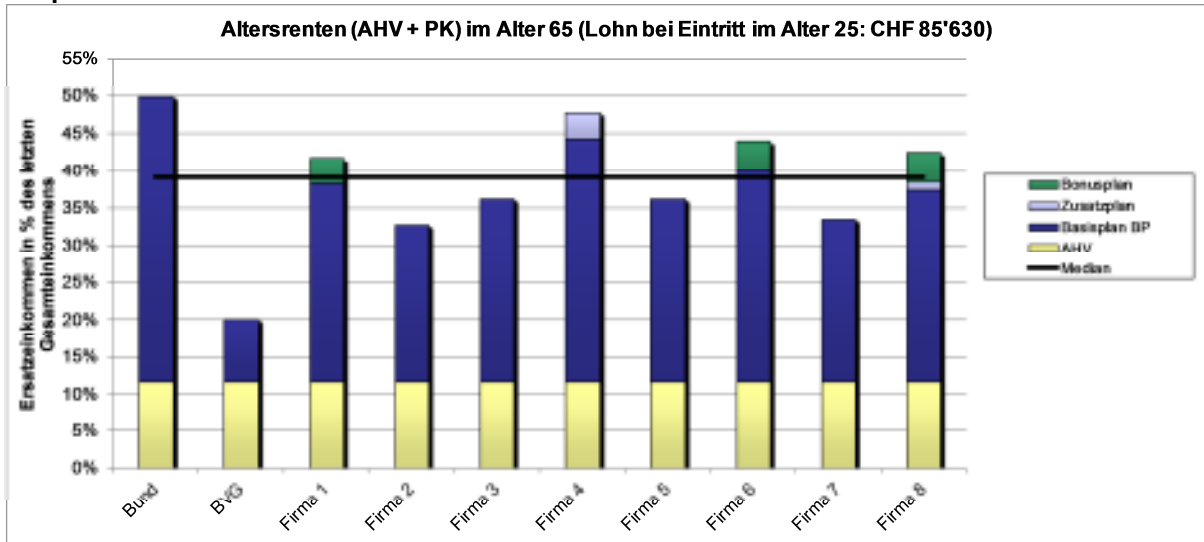
Graphik 2.14



Szenario 3

Altersrenten im Alter 65

Graphik 3.1



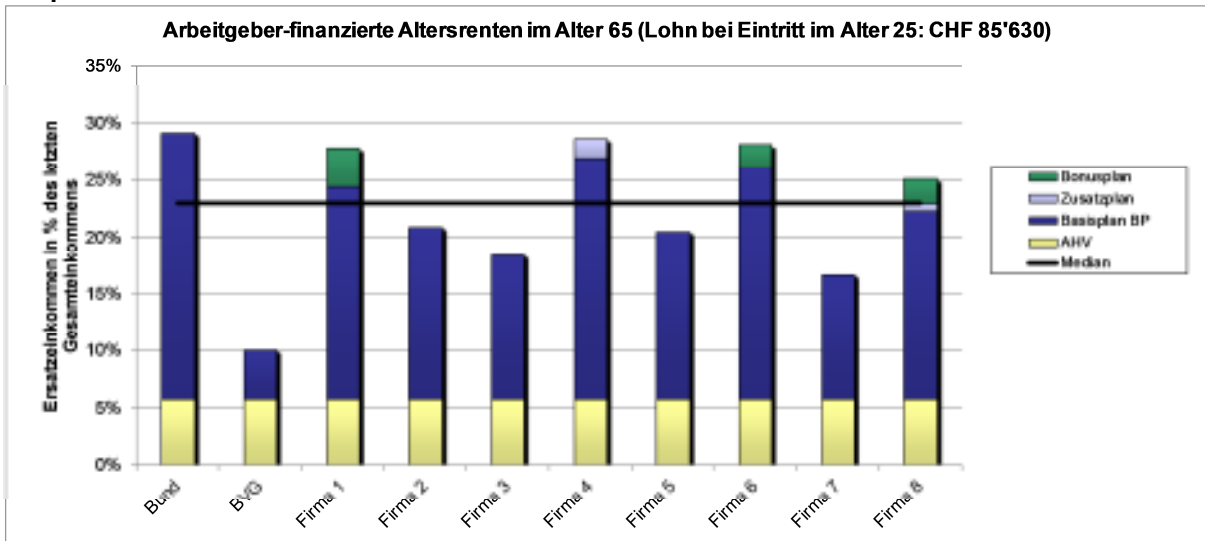
Szenario 3	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	85'630
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	20%
Rücktrittsalter	65

Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 3
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	39.4%
Median (1 bis 8)	39.0%

Ersatzeinkommen Bund (AHV + PK)	49.9%
---------------------------------	-------

Rang Bund	1.
-----------	----

Graphik 3.2



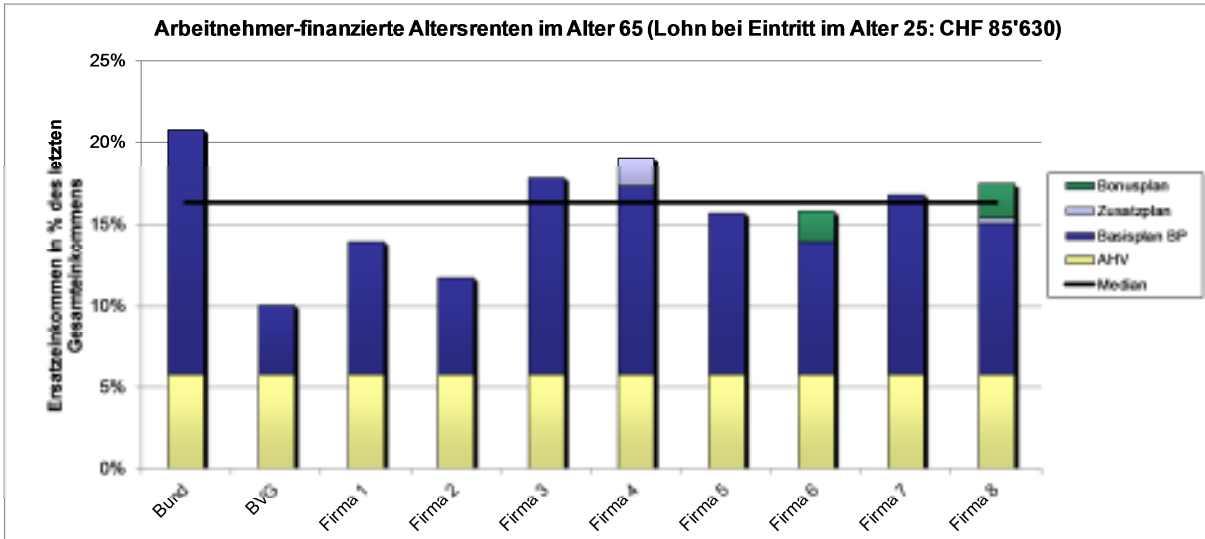
Szenario 3	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	85'630
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	20%
Rücktrittsalter	65

Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 3
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	23.3%
Median (1 bis 8)	23.0%

Ersatzeinkommen Bund (AHV + PK)	29.2%
---------------------------------	-------

Rang Bund	1.
-----------	----

Graphik 3.3



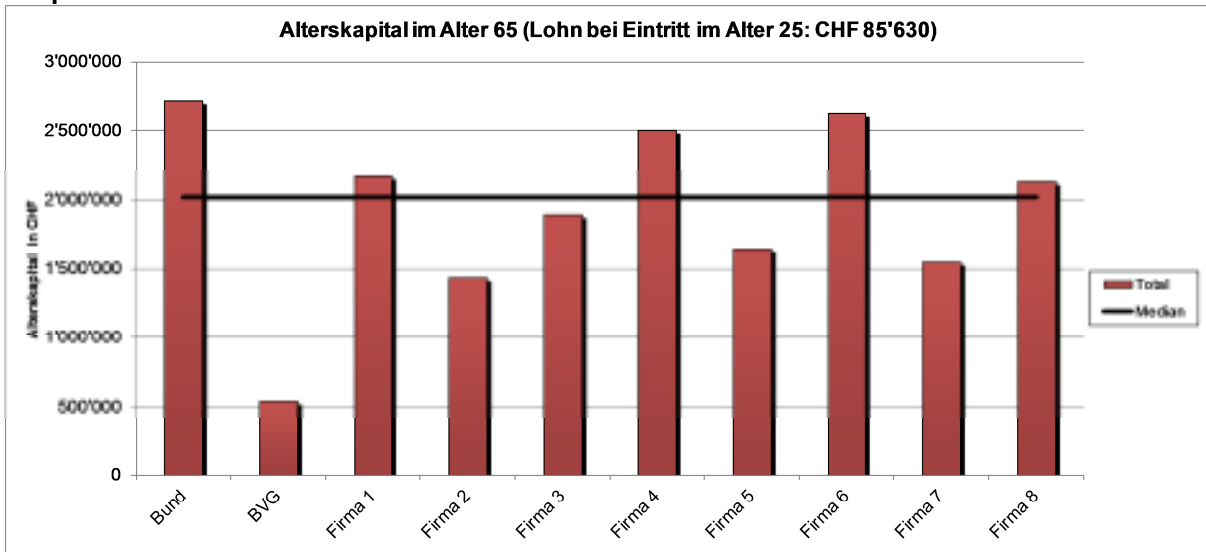
Szenario 3	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	85'630
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	20%
Rücktrittsalter	65

Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 3
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	16.0%
Median (1 bis 8)	16.3%

Ersatzeinkommen Bund (AHV + PK)	20.7%
---------------------------------	-------

Rang Bund	1.
-----------	----

Graphik 3.4



Szenario 3	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	85'630
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	20%
Rücktrittsalter	65

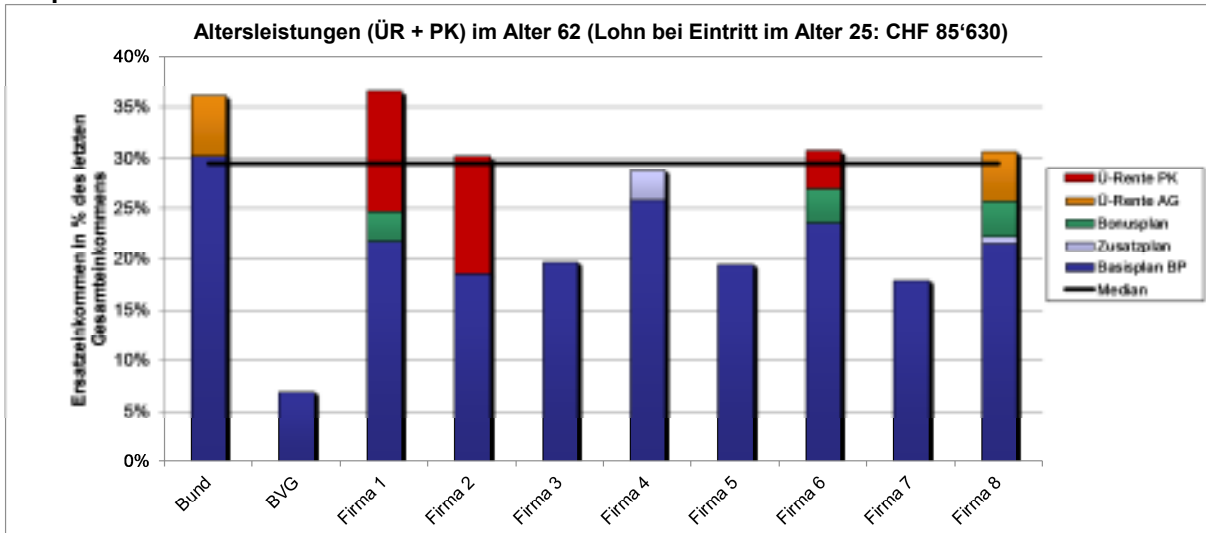
Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 3
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	1'996'323
Median (1 bis 8)	2'018'258

Alterskapital Bund	2'714'555
--------------------	-----------

Rang Bund	1.
-----------	----

Altersleistungen im Alter 62

Graphik 3.5



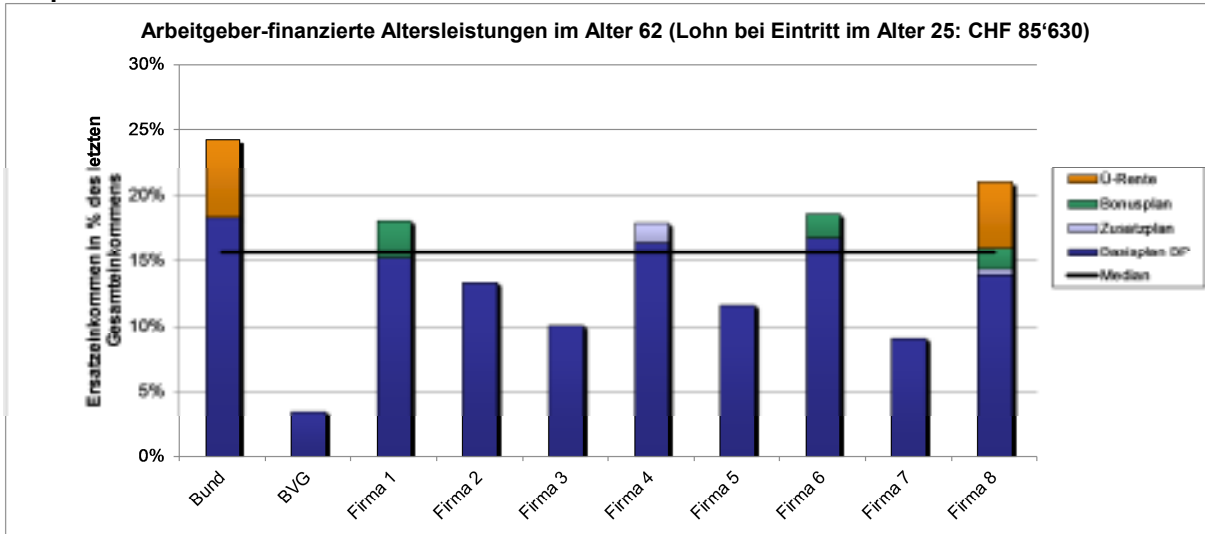
Szenario 3	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	85'630
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	20%
Rücktrittsalter	62

Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 3
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	26.8%
Median (1 bis 8)	29.6%

Ersatzeinkommen Bund	36.1%
----------------------	-------

Rang Bund	2.
-----------	----

Graphik 3.6



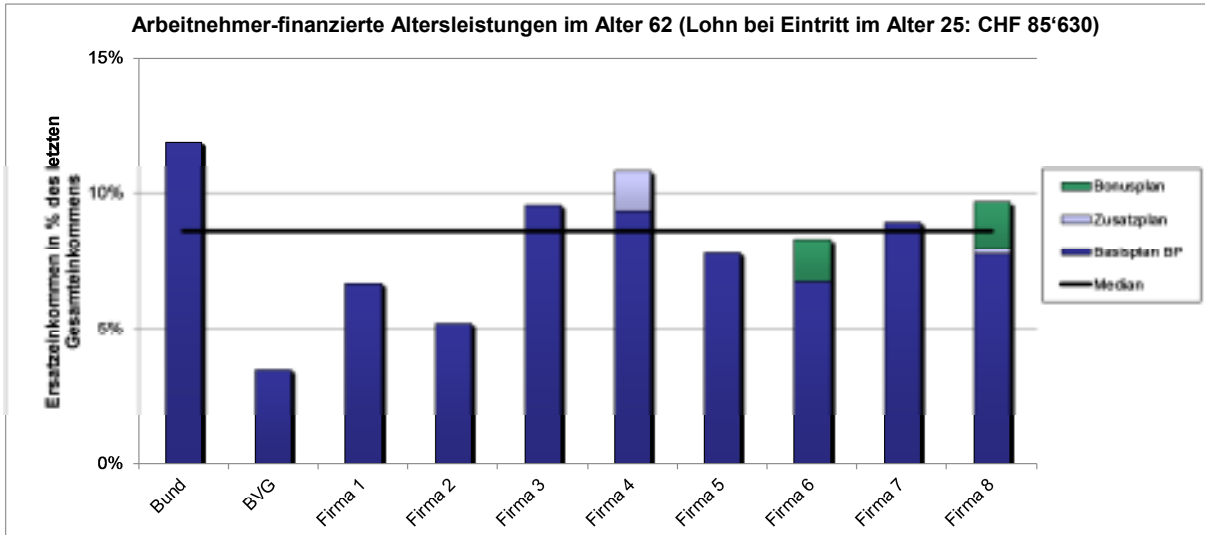
Szenario 3	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	85'630
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	20%
Rücktrittsalter	62

Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 3
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	15.0%
Median (1 bis 8)	15.7%

Ersatzeinkommen Bund	24.3%
----------------------	-------

Rang Bund	1.
-----------	----

Graphik 3.7



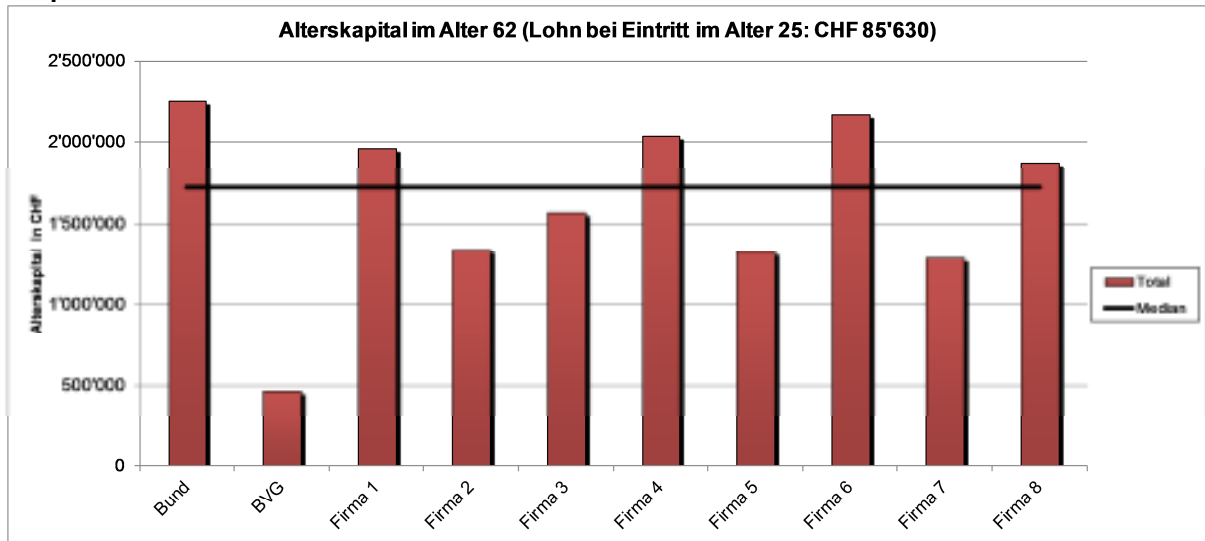
Szenario 3	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	85'630
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	20%
Rücktrittsalter	62

Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 3
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	8.4%
Median (1 bis 8)	8.6%

Ersatzeinkommen Bund	11.9%
----------------------	-------

Rang Bund	1.
-----------	----

Graphik 3.8



Szenario 3	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	85'630
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	20%
Rücktrittsalter	62

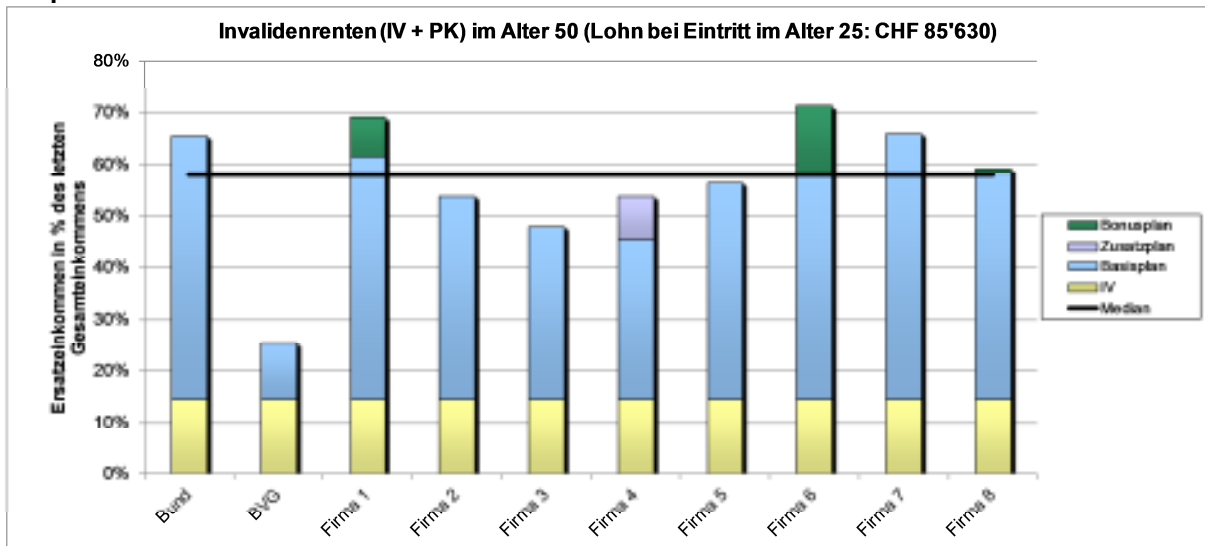
Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 3
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	1'696'729
Median (1 bis 8)	1'721'313

Alterskapital Bund	2'253'271
--------------------	-----------

Rang Bund	1.
-----------	----

Risikoleistungen

Graphik 3.9



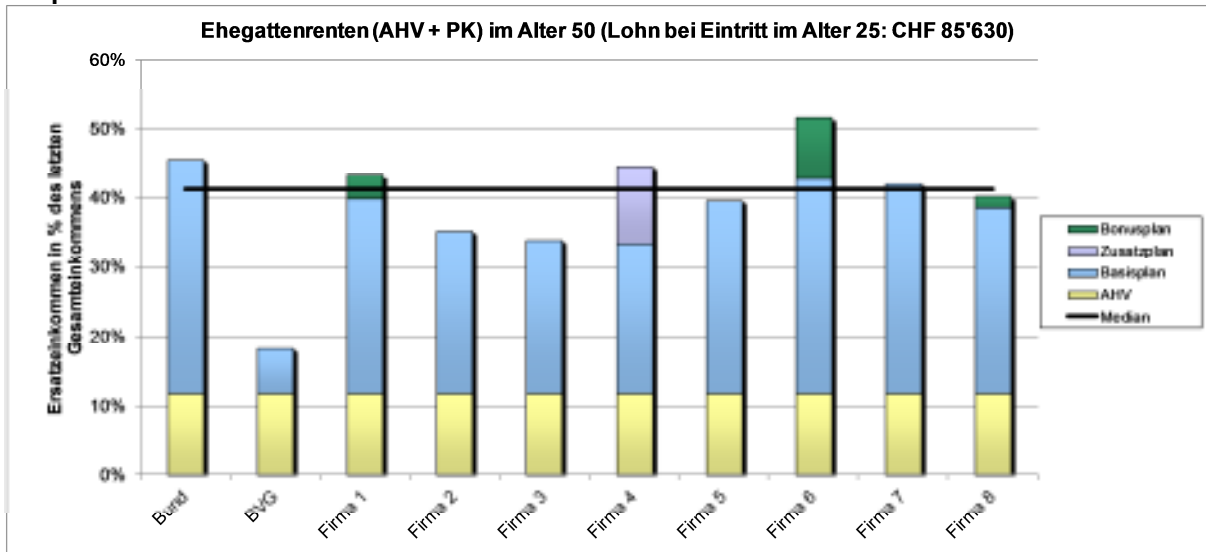
Szenario 3	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	85'630
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	20%
Invaliderungsalter	50

Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 3
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	59.7%
Median (1 bis 8)	57.9%

Ersatzinkommen Bund	65.4%
---------------------	-------

Rang Bund	4.
-----------	----

Graphik 3.10



Szenario 3	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	85'630
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	20%
Tod im Alter	50

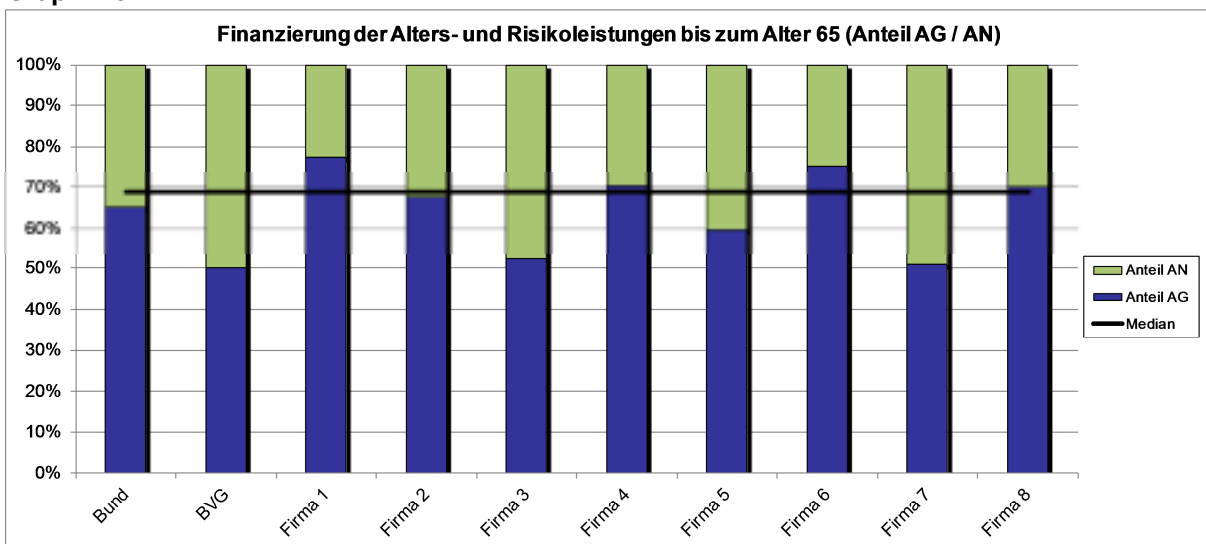
Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 3
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	41.4%
Median (1 bis 8)	41.1%

Ersatzeinkommen Bund	45.6%
----------------------	-------

Rang Bund	2.
-----------	----

Finanzierung

Graphik 3.11



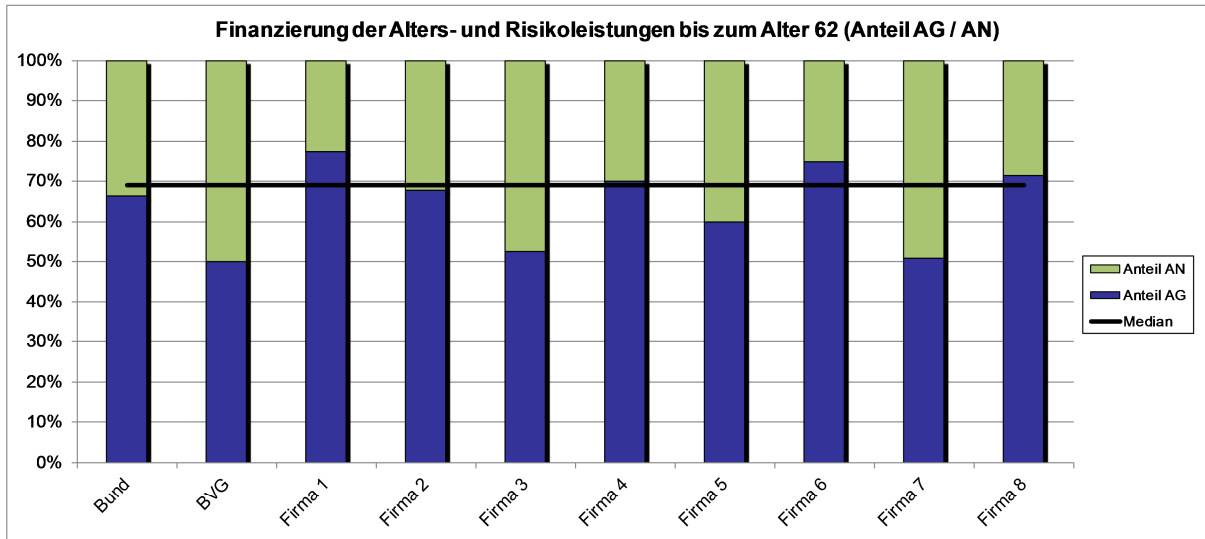
Szenario 3	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	85'630
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	20%
Rücktrittsalter	65

Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 3
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	65.5%
Median (1 bis 8)	68.9%

Arbeitgeberanteil Bund	65.1%
------------------------	-------

Rang Bund	6.
-----------	----

Graphik 3.12



Szenario 3	
Eintrittsalter	25
Grundlohn bei Eintritt	85'630
Davon variabler Lohnanteil bei Firma 1 bis 8	20%
Rücktrittsalter	62

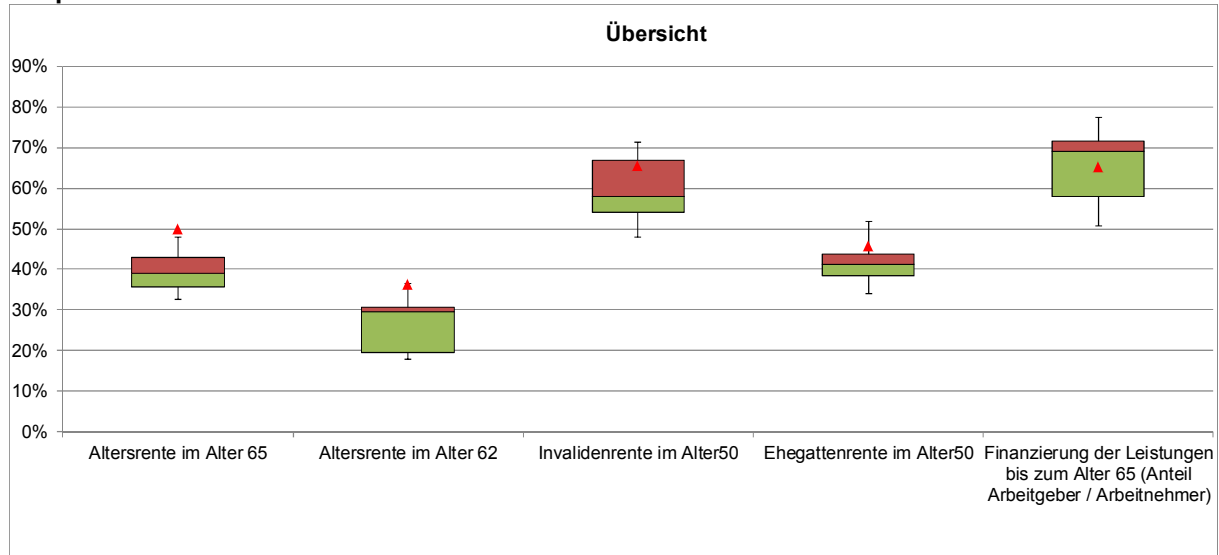
Wirtschaftliche Annahmen	
Lohnentwicklung	Szenario 3
Teuerung	1.5%
Verzinsung der Altersguthaben	2.0%
Durchschnitt (Firmen 1 bis 8)	65.5%
Median (1 bis 8)	68.8%

Arbeitgeberanteil Bund	66.2%
------------------------	-------

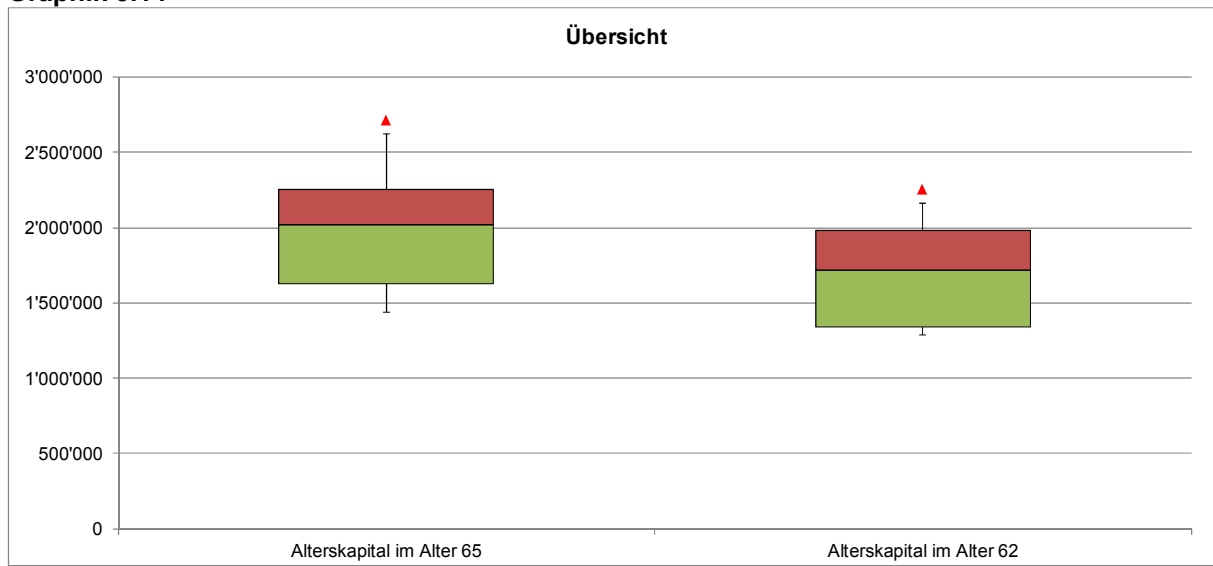
Rang Bund	6.
-----------	----

Übersicht

Graphik 3.13



Graphik 3.14



Kontakt

Iwan Lanz

Dipl. Pensionsversicherungsexperte

Aon Hewitt (Switzerland) AG

Consulting | Office Leader Bern

Schwanengasse 11 | CH-3011 Bern

058 266 89 05

iwan.lanz@aonhewitt.com