

Das Rendite-/Risiko-Verhältnis wurde optimiert

Die Pensionskasse Energie (PKE) ist eine der wenigen Vorsorge-Genossenschaften in der Schweiz. Deren Geschäftsführerin Clivia Koch hofft deshalb, dass der Gesetzgeber die Strukturreform noch genossenschaftstauglich umformulieren wird.



Clivia Koch
Vorsitzende der Geschäftsleitung,
Pensionskasse Energie

«Es wäre schade, wenn wir die PKE in eine Stiftung umwandeln müssten.»

Schweizer Pensionskassen erreichten im vergangenen Jahr eine durchschnittliche Performance von etwa 2 Prozent. Wie haben die verschiedenen Kompartimente der Vorsorgestiftung und die Pensionskasse Energie abgeschlossen?

Die Vorsorgestiftung Energie, die im Beitragsprimat geführt wird, hat zwei Kompartimente. Das Kompartiment 120 mit einem Zieldeckungsgrad von 130, das Kompartiment 100 mit einem Zieldeckungsgrad von 115 Prozent. Während die Anlagestrategie des Ersteren mit jener der Genossenschaft übereinstimmt, ist jene des Zweiten stark obligationenlastig. Das Kompartiment 120 schloss per Ende 2007 mit einer Performance von 6.58, das Kompartiment 100 mit einer Performance von 2.66 Prozent. Das Geschäftsjahr der Genossenschaft schloss per 31. März. Hier haben sich die Börsenturbulenzen deutlich niedergeschlagen. Die Pensionskasse schliesst ihr Geschäftsjahr mit einer Performance von -2.2 Prozent.

Und in der Zwischenzeit dürften die Zahlen nochmals gesunken sein?

Per 31. Mai beträgt die Rendite für das laufende Jahr bei der Pensionskasse -2.5, bei der «Vorsorgestiftung 120» -2.41 und bei der «Vorsorgestiftung 100» -0.89 Prozent.

Damit dürfte auch der Deckungsgrad schon nachgegeben haben?

Der Deckungsgrad liegt bei Genossen-

schaft und Kompartiment 120 immer noch bei 120 Prozent, bei Kompartiment 100 bei 102.7 Prozent.

Sie haben im vergangenen Jahr eine Asset/Liability-Analyse durchgeführt. Was waren die Erkenntnisse dieser Analyse?

Aufgrund der Asset/Liability-Analyse konnten wir mit Befriedigung feststellen, dass die bisherige Anlagestrategie und auch die früheren Anlagestrategien rückblickend betrachtet zu sehr guten Resultaten geführt haben. Die Analyse zeigte aber auch, dass eine Anpassung der Anlagestrategie und strukturelle Massnahmen vor allem bei der Genossenschaft notwendig sind.

Das heisst konkret?

Die Anlagestrategie wurde in Bezug auf Rendite und Risiko optimiert, und es haben sich wenige Änderungen ergeben. Das heisst, die neue Anlagestrategie weist eine nur geringfügig reduzierte Rendite bei einem deutlich reduzierten Risiko auf. Damit konnte die PKE die Rendite und das Risiko gegenüber der bisherigen Strategie noch optimieren.

Die Risikofähigkeit ist also ein Thema im Verwaltungsrat?

Massnahmen zur Verbesserung der strukturellen Risikofähigkeit werden derzeit im Verwaltungsrat und in der Geschäftsleitung diskutiert. Die Entscheidungswege der Genossenschaft über die Delegiertenversammlung könnten zu lang sein, wenn

aufgrund gravierender finanzieller Veränderungen eigentlich rasche Entscheide gefragt wären. Verwaltungsrat und Geschäftsleitung prüfen deshalb, wie die strukturelle Risikofähigkeit der genossenschaftlich organisierten PKE verbessert werden kann. Wir streben dabei Massnahmen an, welche die grundsätzlichen Rechte und Kompetenzen der Delegiertenversammlung nicht grundlegend vermindern, aber trotzdem die Handlungsfähigkeit des Verwaltungsrats in Krisenzeiten stärken.

Ein wichtiges Thema bei der Frage der Risikofähigkeit ist ja nicht nur der Deckungsgrad beziehungsweise die Wertschwankungsreserven, sondern auch die Struktur der Kasse?

Ja, die Altersstruktur der Versicherten beziehungsweise das Verhältnis Aktive/Rentner ist von Bedeutung. Aufgrund der gültigen Rechtsprechung lasten ja die finanziellen Defizite fast ausschliesslich auf den aktiven Versicherten. Bei einem steigenden Rentneranteil verliert eine Pensionskasse laufend an Handlungsfähigkeiten, was deren strukturelle Risikofähigkeit negativ beeinflusst.

Stichwort Handlungsfähigkeit: Die Strukturreform ist mit ihrem Aufgabenkatalog für das oberste Organ nicht genossenschaftstauglich. Welche Massnahmen haben Sie ergriffen, damit die Geschäftsführung in einer Genossenschaft praktikabel bleibt?

Unser Jurist sieht das übrigens anders als unsere Aufsicht. Er meint, der Verwaltungsrat und nicht die Delegiertenversammlung sei das oberste Organ. Aber um auf Ihre Frage zu kommen: Wir versuchen die Gesetzgebung via ASIP zu beeinflussen. Es wäre schade, wenn wir die Genossenschaft aufgrund des unverständlichen Verhaltens des Gesetzgebers in eine Stiftung umwandeln müssten. Eine Delegiertenversammlung ist eine sehr gute Sache und fordert uns auch, Reglementsrevisionen sehr gut vorzubereiten. Es ist gut, dass die sehr breit abgestützte Delegiertenversammlung bei gewissen Grundsatzfragen mitreden kann.

Die Delegiertenversammlung bringt wahrscheinlich auch die gute Abstützung bei den Unternehmen?

Ja, es gibt eine Abstützung in der Breite. Mit der Delegiertenversammlung gibt es eine gute Information in den Unternehmen, die gleichzeitig auch die Möglichkeit haben mitzudiskutieren. Wenn ein Entscheid nicht durchgeht, muss man einen neuen Anlauf nehmen. Für mich ist das ein klares Zeichen, dass er nicht genügend vorbereitet war.

Hat es das schon gegeben?

Ja. Das bedeutet aber auch, dass die Möglichkeit der Mitsprache genutzt wird.

Wie gross ist die Zahl der Delegierten?

Rund 600.

Die Zahl zeigt mir auch, dass es absurd ist, zu fordern, dieses Gremium soll eine Kasse führen.

Ja, da ist nicht viel überlegt worden. Die Zürcher Aufsicht interpretiert die Vorlage der Strukturreform bislang nach Paragra-

fen und vertritt die Überlegung, die Delegiertenversammlung sei das oberste Organ. Es fehlt hier an Erfahrung und wirtschaftlichem Denken.

Was unternehmen Sie konkret, um Verwaltungsräte und Delegierte auf dem aktuellen Ausbildungsstand zu halten?

Schulung war schon immer ein Thema bei uns. Wir machen jährliche Seminare, und Verwaltungsräte können auch externe Seminare besuchen, die wir dann zahlen.

In unserer Umfrage bei Stiftungsräten, die wir im Mai durch das Institut Link machen liessen, und an der Fachmesse 2. Säule vorstellten, mussten wir feststellen, dass Führungsorgane häufig Probleme haben, von ihren Arbeitgebern genügend Zeit für Aus- und Weiterbildung für die Vorsorgeeinrichtung zu erhalten.

Nein, das ist kein Thema. Diskutiert wird dagegen, ob die Organe die Entschädigung der Vorsorgeeinrichtung behalten dürfen oder dem Unternehmen abliefern müssen. Das wird sehr unterschiedlich gehandhabt. Dass die Leute genügend Zeit für die Pensionskasse erhalten, müsste eigentlich selbstverständlich sein.

Das hängt vielleicht auch damit zusammen, dass die PKE eine sehr alte Pensionskasse ist und gut verankert in der Energiebranche. Da dürften jüngere Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen mit einem heterogenen Firmenspektrum mehr Probleme haben.

Wo sehen Sie die künftigen Herausforderungen für die PKE?

Für uns ein sehr wichtiges Thema ist die Energiewirtschaft, die sich öffnet. Der Arbeitsmarkt wird flexibler, und die Leute pendeln zwischen Ländern hin und her. Das bringt viele Fragen bezüglich Freizügigkeit. Wir müssen unsere Produktpalette überarbeiten.

Wie verhält es sich bei der Übertragung von Freizügigkeitsleistungen an Vorsorgeeinrichtungen in Europa?

Das ist sehr kompliziert. Oft wird das Geld hier parkiert. Wir müssten uns hier auch politisch mehr Gedanken machen. Ist es sinnvoll, wenn ein Arbeitnehmer nun für zwei Jahre in eine deutsche oder italienische Pensionskasse eintritt? Will der das überhaupt, wenn er sowieso wieder retour kommt?

Bereits erwähnt haben Sie bezüglich Risikofähigkeit das Problem der Demografie.

Ja. Da kann man allerdings nicht viel ändern. Auch dort werden sicher die Arbeitsmodelle flexibler. Die dynamischen Leute sollten ja auch im Alter die Gelegenheit haben, ihr Know-how und ihr Wissen einzubringen. Das fordert natürlich wieder flexible Pensionskassenmodelle. Es kommt eine Generation, die arbeitet nicht mehr 20 oder 30 Jahre beim selben Arbeitgeber und hat lückenlos immer Beiträge einbezahlt. Solche Vorsorgelücken können künftig mit Arbeit nach 65 geschlossen werden. Das bedingt aber auch mehr Investitionen in die Ausbildung. Es kann nicht sein, dass Personen über 50 nicht mehr ausgebildet werden.

In den Diskussionen um die Bundespensionskasse, da hiess es immer, eine Leistungsprimatkasse kann nicht genügend flexibel sein. Die PKE ist eine sehr grosse Leistungsprimatkasse, und Sie sprechen von neuen flexiblen Arbeitsmodellen. Lässt sich dies vereinbaren?

Das Leistungsprimat enthält viele Garantien, und diese können nicht so schnell geändert werden. Ich glaube aber, dass Produkte langfristig geplant werden müssen. Mit einer guten Planung ist Flexibilität auch im Leistungsprimat möglich. Etwas vereinfacht gesagt, bietet das Leistungsprimat mehr Garantien, und das Beitragsprimat erlaubt eine schnellere Flexibilität. Dieselbe Leistung ist in beiden Primaten genau gleich teuer. Über den Preis kann die Frage nicht abgehandelt werden. ■

Besten Dank für das Gespräch.

Interview: Peter Schnider
peter.schnider@vps.ch