

## Swiss Institutional Survey (www.institutionalsurvey.ch)

Nyon/Zürich, 23. Oktober 2006 – **Die 7. Ausgabe des Swiss Institutional Survey hat sich mit dem aktuellen Thema „Interne Governance und Führung der Vorsorgeeinrichtung“ beschäftigt. Die Studie mit Stichdatum 30.06.2006 befragt Schweizer institutionelle Anleger, vor allem Vorsorgeeinrichtungen, zu Anlagethemen. Die vorliegenden Ergebnisse liefern interessante Einsichten in die zur Zeit kontroversen Fragen zur Führung der Pensionskassen.**

**Folgende Erkenntnisse können aus der Studie gewonnen werden:**

- **Die schweizerischen Vorsorgeeinrichtungen weisen nach eigener Meinung keine namhaften strukturellen Mängel in den Bereichen Organisation, Betrieb und interne Governance auf.** Die aktuelle Situation erfordert daher keine neuen Gesetzesbestimmungen sondern vielmehr die Umsetzung effizienter, angemessener Lösungen im Rahmen der geltenden Vorschriften.
- **Die Mitglieder der Organe werden mehrheitlich nicht entlohnt; eine Minderheit wird zu einem tiefen Ansatz, zumeist einem Sitzungsgeld, entlohnt.** Die Vertreter werden für die übernommene persönliche und kollektive Verantwortung, die komplexen Aufgaben bei der Verwaltung der beruflichen Vorsorge sowie die Zeit und Energie, die für die Verwaltung der Vorsorgeeinrichtung und die Kontrolle der laufenden Geschäfte aufgewendet wird, grundsätzlich nicht angemessen entschädigt.
- **Finanzielle Anreizsysteme sind selten. Generell erachten es die Institutionen nicht als erforderlich, die Entlohnung ihrer Hauptverantwortlichen von der Erreichung finanzieller Ziele abhängig zu machen.** Nur 1 von 10 Institutionen hat ein finanzielles Anreizsystem hinsichtlich der erzielten Ergebnissen für die Mitglieder der Organe und/oder die internen Fachstellen geschaffen. Während die Entlohnung in zahlreichen Wirtschaftszweigen in Verbindung mit den erzielten Ergebnissen steht, konnte sich dieser Ansatz im Bereich der beruflichen Vorsorge nicht durchsetzen. Diese Tatsache ist einerseits darauf zurückzuführen, dass es sich hier um einen *Non-Profit*-Sektor handelt, der unter die Sozialversicherungen fällt. Andererseits werden zahlreiche Institutionen immer noch als Bestandteil des Unternehmens betrachtet.
- **Mit einer durchschnittlichen Vergütung pro Mitglied und Jahr im Bereich von CHF 3'400.- bis CHF 4'400.- ist die finanzielle Entschädigung der Mitglieder des obersten Führungsgremiums im Verhältnis zur Verantwortung tief angesetzt.** Wird die jährliche Entlohnung mit der Anzahl der Mitglieder des obersten Führungsorgans oder der Anlagekommission multipliziert, bleibt die Gesamtentlohnung für diese 2 Organe tief: Auf Grundlage der durchschnittlichen Mitgliederzahl des obersten Führungsorgans beläuft sich die durchschnittliche Gesamtentschädigung für das oberste Führungsorgan auf CHF 36'337.-. Bei

der Anlagekommission (für Wertschriften) sind es durchschnittlich CHF 19'890.-.

- **Die wichtigsten Zuständigkeits- und Interventionsbereiche des obersten Führungsgremiums der Institutionen sind die Wahl der Anlagekategorien sowie die strategische Gewichtung und die Festlegung der Anlagebandbreiten. Im Weiteren die Ernennung von a) der Geschäftsführung, b) den Kommissionen c) des Pensionskassenexperten und d) der Revisionsstelle.**
- **Die Tätigkeitsbereiche der Anlagekommission sind weniger klar begrenzt und fokussiert;** sie umfassen die taktische Positionierung des Vermögens, die Wahl der kollektiven Anlagevehikel und die Wahl der Portfoliomanager. Die Entscheidungskompetenz bei der Wahl der externen Portfoliomanager liegt teils beim obersten Führungsgremium, teils bei der Anlagekommission.
- **Weniger als ein Drittel der Teilnehmer verfügt über ein internes Portfoliomanagement: Sie ziehen es vor, die Vermögensverwaltung extern zu delegieren. Nur die Hälfte der Kassen besitzt eine interne Administration.** Der Anteil ist bei den grossen Institutionen und bei den Vorsorgeeinrichtungen der öffentlichen Hand (62%) am höchsten.
- **Bei den kleinen und mittleren Institutionen wird das Engagement der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter für die Institution in den meisten Fällen als zusätzlicher Bestandteil ihrer beruflichen Tätigkeit für das Unternehmen aufgefasst.** Die Autonomie der Institution wird dadurch vermindert, und der Arbeitgeber ist oft sehr präsent; so ist er beispielsweise oft für die Ernennung der Geschäftsführung zuständig.
- **Die paritätische Vertretung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite ist nicht nur die Norm im obersten Führungsgremium; sie ist ebenfalls in den Fach- und Sonderkommissionen sehr verbreitet, insbesondere in den Anlage- und Leistungskommissionen.** Die Vorsorgeeinrichtungen der öffentlichen Hand scheinen die paritätische Vertretung in grösserem Umfang und systematischer auszuüben.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Organe mehrheitlich nicht entlohnt werden. Wird ein Honorar ausgerichtet, so ist es nur in den wenigsten Fällen abhängig vom erzielten Ergebnis; finanzielle Anreizsysteme haben sich noch kaum durchgesetzt. Bezüglich der Parität ist festzustellen, dass diese nicht nur im obersten Führungsgremium umgesetzt wird, sondern auch mehrheitlich in den Fach- und Sonderkommissionen. Interessant ist im Weiteren die Erkenntnis, dass weniger als ein Drittel der Teilnehmer über ein eigenes, internes Portfoliomanagement verfügt; die Mehrheit der Befragten hat die Vermögensverwaltung an einen externen Partner delegiert.

Der 1. Teil der Ergebnisse – VorSorge-Barometer, Performance, Asset Allokation, Volatilität, Deckungsgrad, Wertschwankungsreserven - wurde am 3. Oktober veröffentlicht. Er ist beim Veranstalter, Lusenti Partners LLC, erhältlich.

**Weitere Informationen finde Sie unter:**  
**[www.institutionalsurvey.ch](http://www.institutionalsurvey.ch)**

**Pressekontakt, zusätzliche Erläuterungen, Zahlen und Grafiken:**



Dr. Graziano Lusenti  
Lusenti Partners LLC  
Rue Juste-Olivier 22, CH - 1260 Nyon (VD)  
Tél: ++41-22-365.70.70, Mobile: ++41-79-20.23.967  
Fax: ++41-22-361.07.36  
E-mail: [g.lusenti@lusenti-partners.ch](mailto:g.lusenti@lusenti-partners.ch)  
Internet: [www.lusenti-partners.ch](http://www.lusenti-partners.ch)