

Informationsveranstaltungen für die Arbeitgeber und Personalverbände

Info-Veranstaltungen für Arbeitgeber

Mittwoch, 7. Juni 2017, 18:00 Uhr

Verkehrshaus Luzern und

Mittwoch, 14. Juni 2017, 17:00 Uhr

Verkehrshaus Luzern

Info-Veranstaltung für Personalverbände (ALP-Mitglieder)

Dienstag, 13. Juni 2017, 18:00 Uhr

Sitzungszimmer 581, LUPK

LUPK-Reglementsänderung 2019

Informationsveranstaltungen für die Arbeitgeber und Personalverbände

Traktandum 1

Begrüßung

Rebekka Renz, Präsidentin

Traktanden

1. Begrüssung
2. Ausgangslage und Zuständigkeiten
3. Gründe für die LUPK-Reglementsänderung
4. Wichtigste Änderungen des LUPK-Reglements per 1. Januar 2019
5. Kommunikation und Zeitplan
6. Ihre Fragen

Informationsveranstaltungen für die Arbeitgeber und Personalverbände

Traktandum 2

Ausgangslage und Zuständigkeiten
Rebekka Renz, Präsidentin

Ausgangslage und Zuständigkeiten

Zuständigkeiten gemäss geltender Rechtsordnung

- **Verselbständigung LUPK per 1.1.2014**
- **Kantonsrat bestimmt als Arbeitgeber die Grundsätze und Eckwerte im Personalgesetz**
 - AG-Beiträge max. 11,5% der versicherten AHV-Löhne
 - AG-Beiträge mind. 55% und max. 60% der Gesamtkosten
 - AG-Sanierungsbeiträge max. 3% der vers. AHV-Löhne
- **Vorstand erlässt auf Basis Personalgesetz das LUPK-Reglement**
- **Regierungsrat wählt Arbeitgeber-Vertretung**

Informationsveranstaltungen für die Arbeitgeber und Personalverbände

Traktandum 3

Gründe für die LUPK-Reglementsänderung
Rolf Haufgartner, Geschäftsführer a.i.

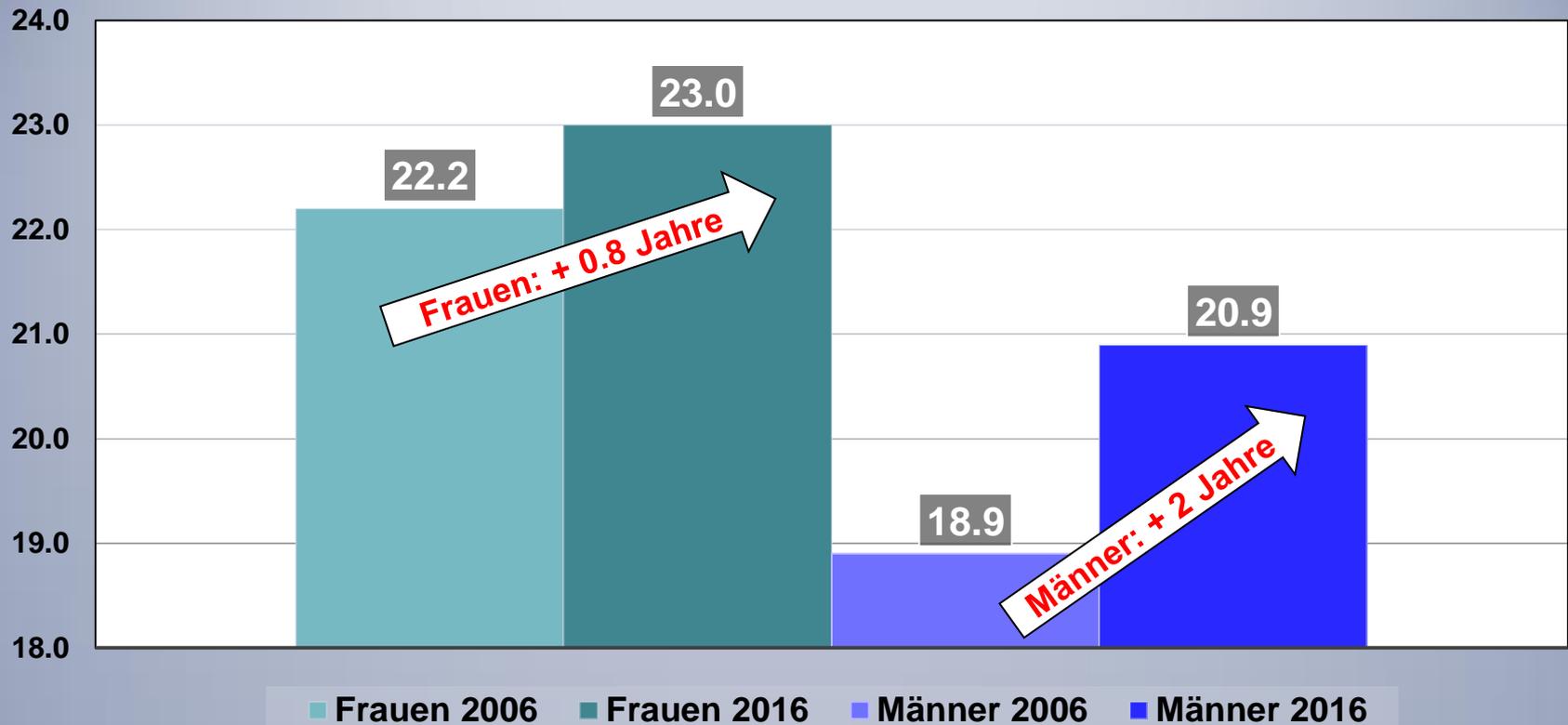
Gründe für die LUPK-Reglementsänderung

Demografische Entwicklung und tiefere Renditeaussichten

- Letzte Senkung Umwandlungssätze: 1.1.2010
- Funktion Umwandlungssatz (UMWS):
 - Vorhandenes Altersguthaben x UMWS = jährliche Altersrente
- Umwandlungssatz hängt von 3 Faktoren ab:
 - Lebenserwartung (Rentenbezugsdauer)
 - Verzinsung des Vorsorgekapitals Renten
 - Anwartschaften (z.B. Höhe Ehegattenrente)
- Entwicklung in den letzten Jahren:
 - Zunahme Lebenserwartung und stark sinkendes Zinsumfeld
 - Zu hohe Umwandlungssätze / Pensionierungsverluste
 - Umverteilung von aktiv Versicherten zu den Neupensionierten
 - Gefährdung der finanziellen Stabilität

Gründe für die LUPK-Reglementsänderung

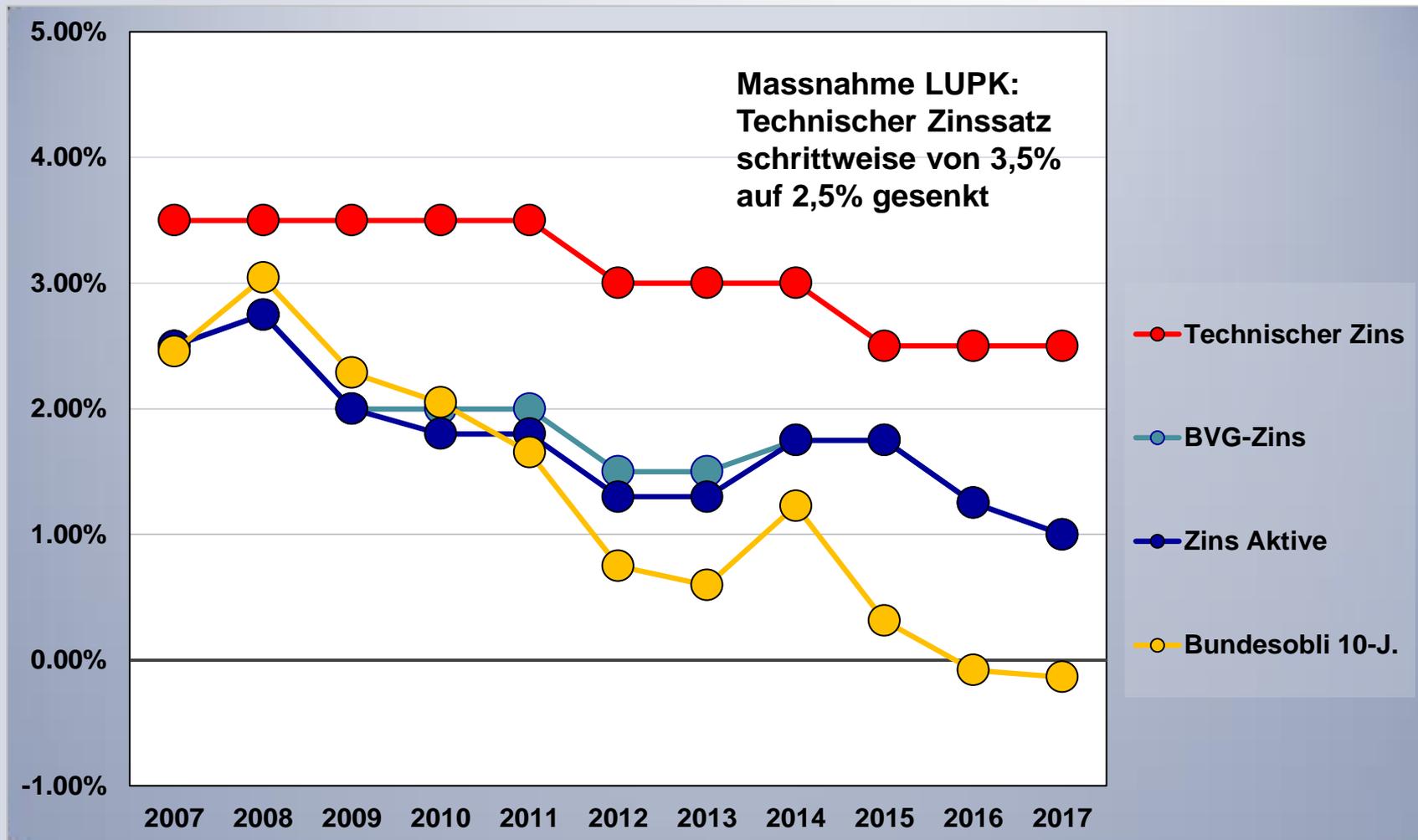
Zunahme Lebenserwartung (Anzahl Jahre, Basis Alter 65)



Basis Lebenserwartung nach VZ 2005 (Jahr 2006) und VZ 2015 (Jahr 2016)

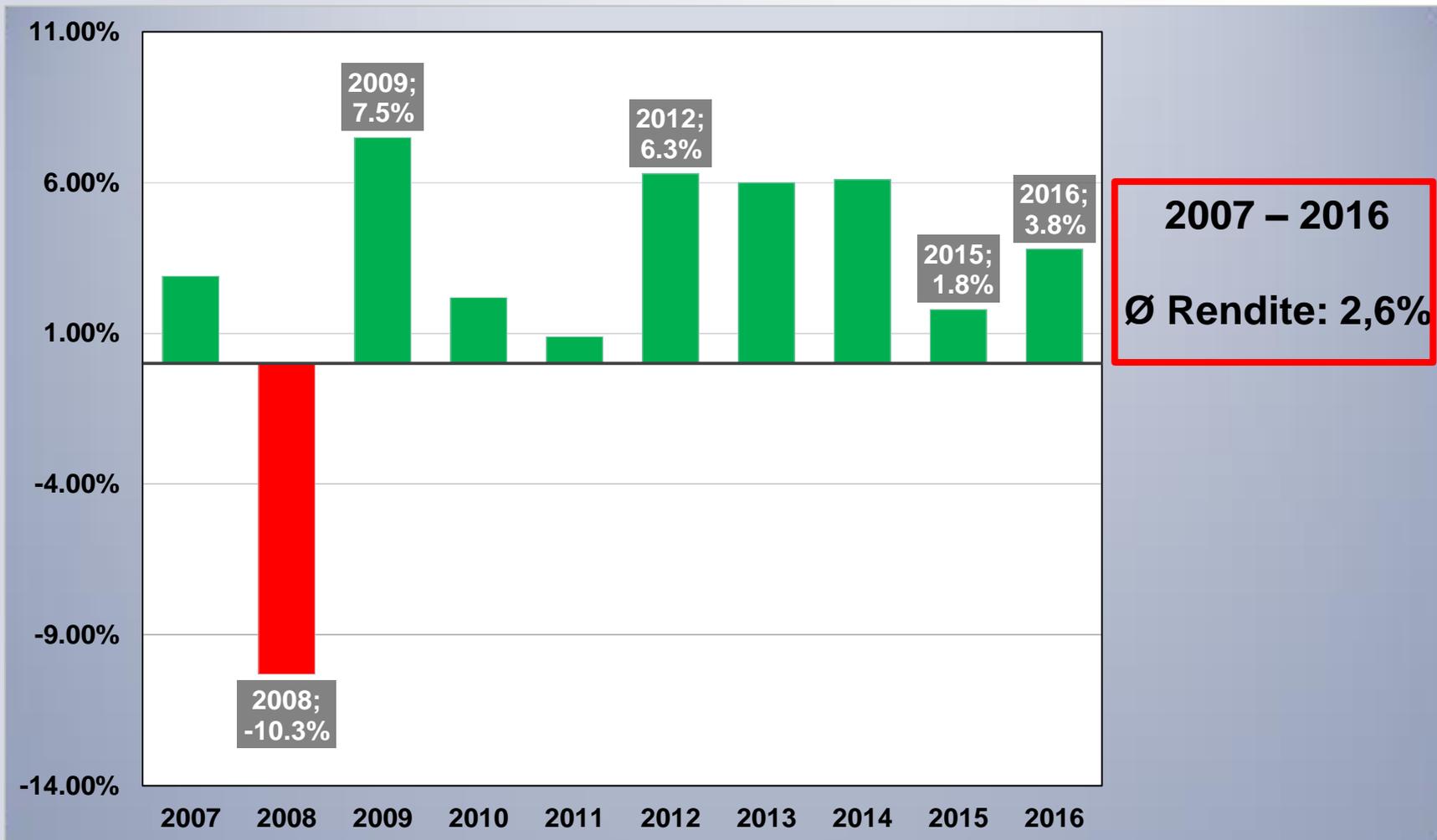
Gründe für die LUPK-Reglementsänderung

Zinsentwicklung der letzten 10 Jahre (2007 – 2017)



Gründe für die LUPK-Reglementsänderung

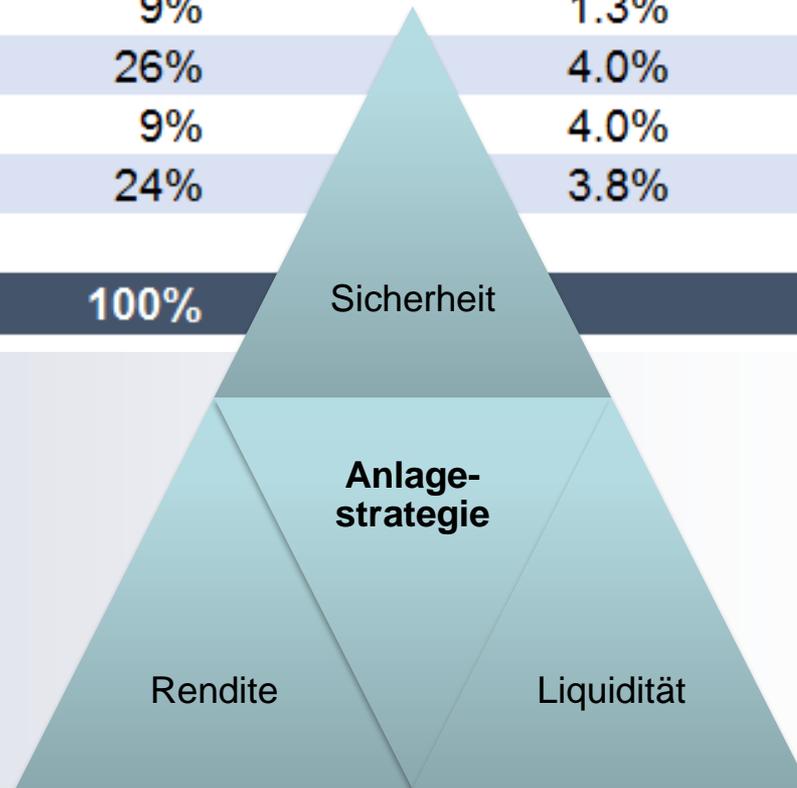
Jahresrenditen LUPK der letzten 10 Jahre (2007 – 2016)



Gründe für die LUPK-Reglementsänderung

Anlagestrategie – Erwartete Rendite

Anlagekategorie	Strategiewert	Erwartete Rendite	Renditebeitrag
Festverzinsliche Anlagen	32%	0.2%	0.1%
Hypotheken	9%	1.3%	0.1%
Aktien	26%	4.0%	1.0%
Alternative Anlagen	9%	4.0%	0.4%
Immobilien	24%	3.8%	0.9%
Total	100%		2.5%



Informationsveranstaltungen für die Arbeitgeber und Personalverbände

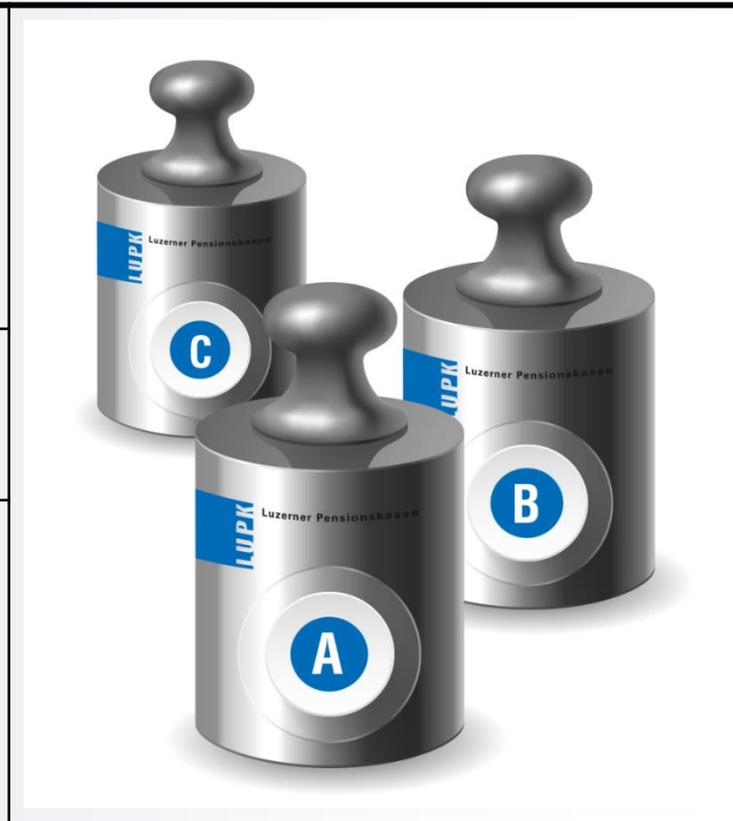
Traktandum 4

**Wichtigste Änderungen des
LUPK-Reglements per 1. Januar 2019**

Herbert Meier, Leiter Versicherung

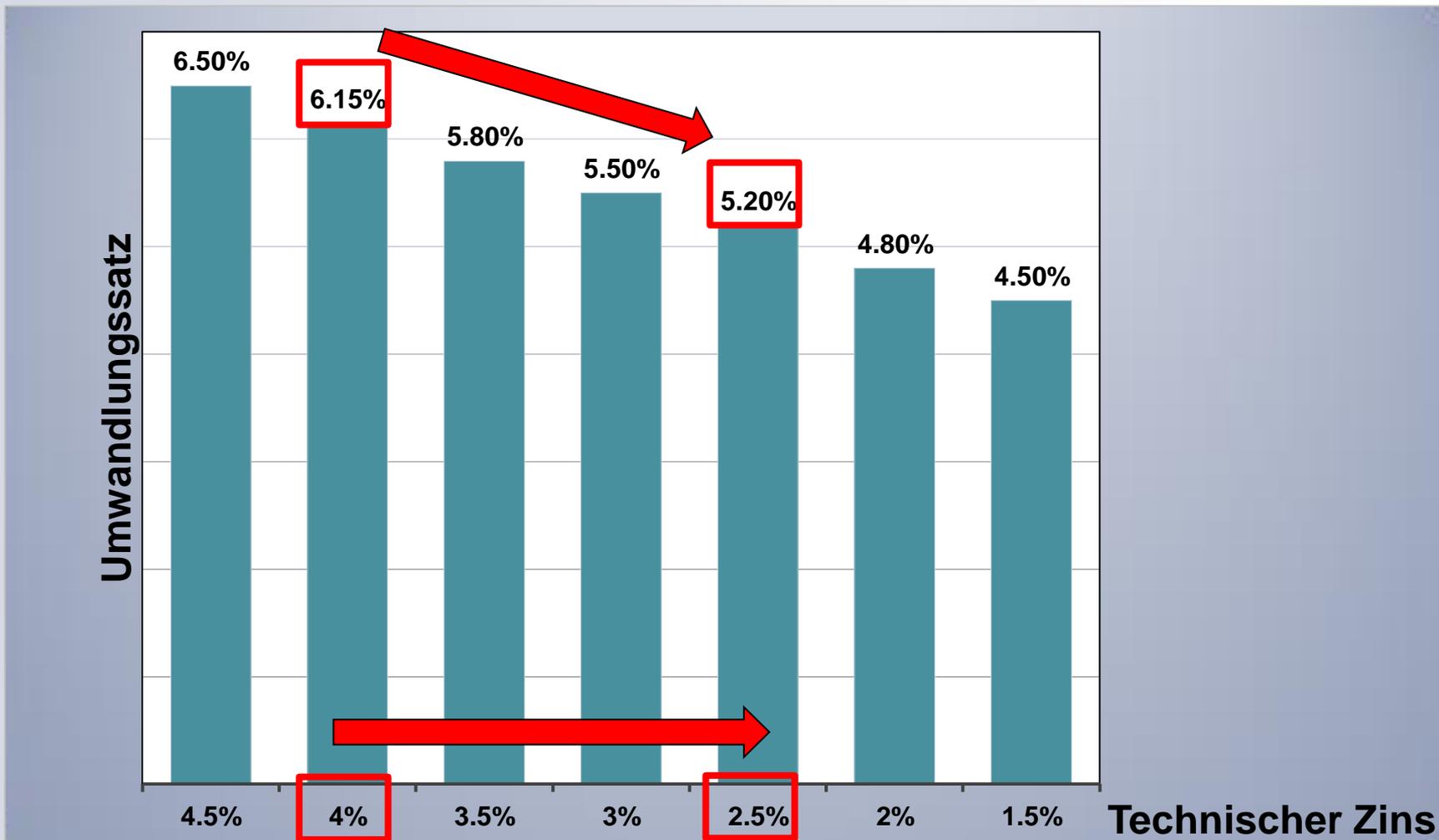
Wichtigste Änderungen des LUPK-Reglements per 1. Januar 2019

A	Senkung des Umwandlungssatzes <ul style="list-style-type: none">▪ auf Basis Alter 65▪ von 6,15% auf 5,2%
B	Erhöhung des Rentenalters <ul style="list-style-type: none">▪ von Alter 63 auf Alter 65
C	Wegfall der vom Arbeitgeber finanzierten AHV-Ersatzrente ab Alter 62 <ul style="list-style-type: none">▪ mit Übergangsregelung



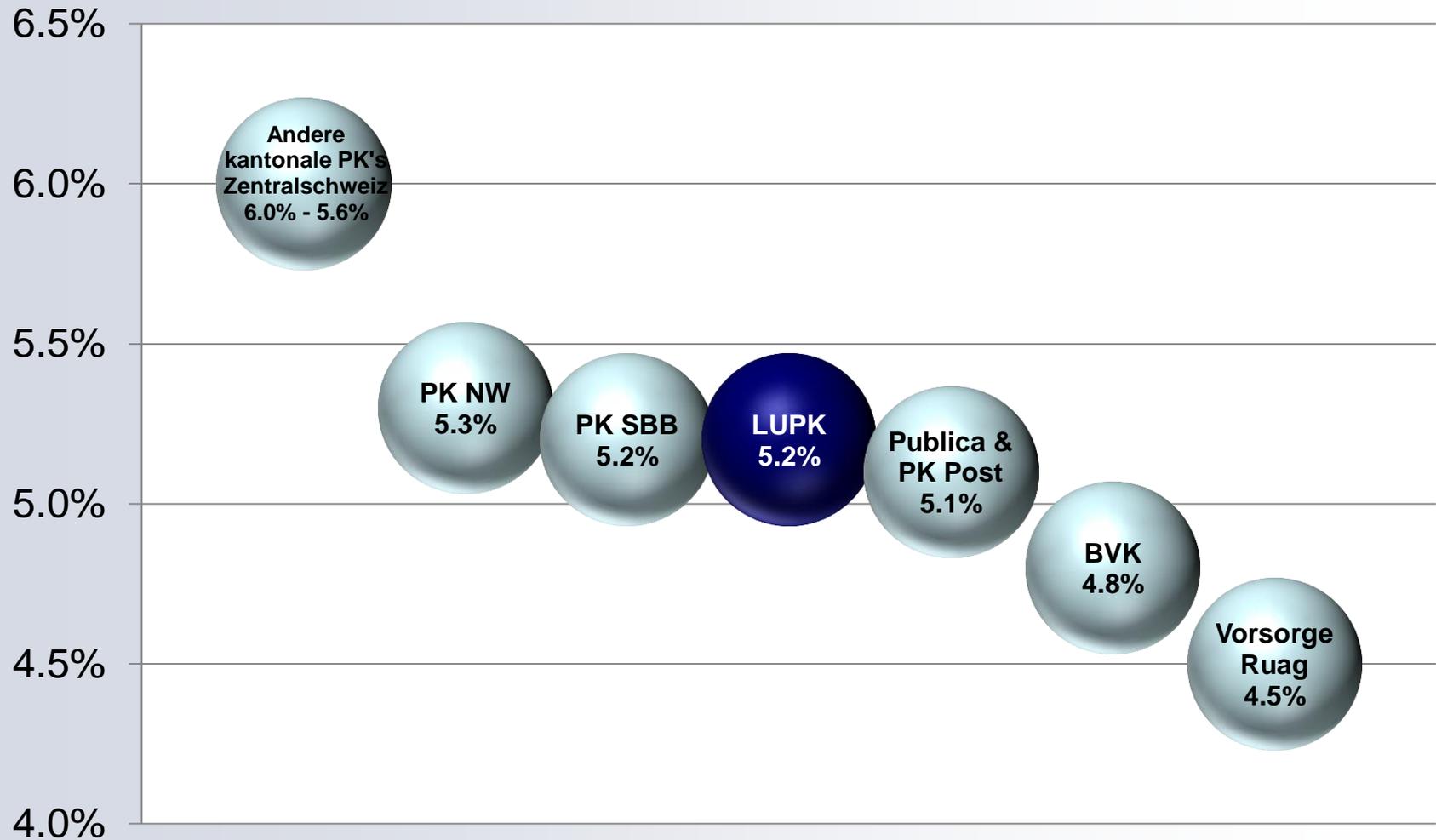
Senkung des Umwandlungssatzes

Zinsversprechen aus Umwandlungssatz im Alter 65



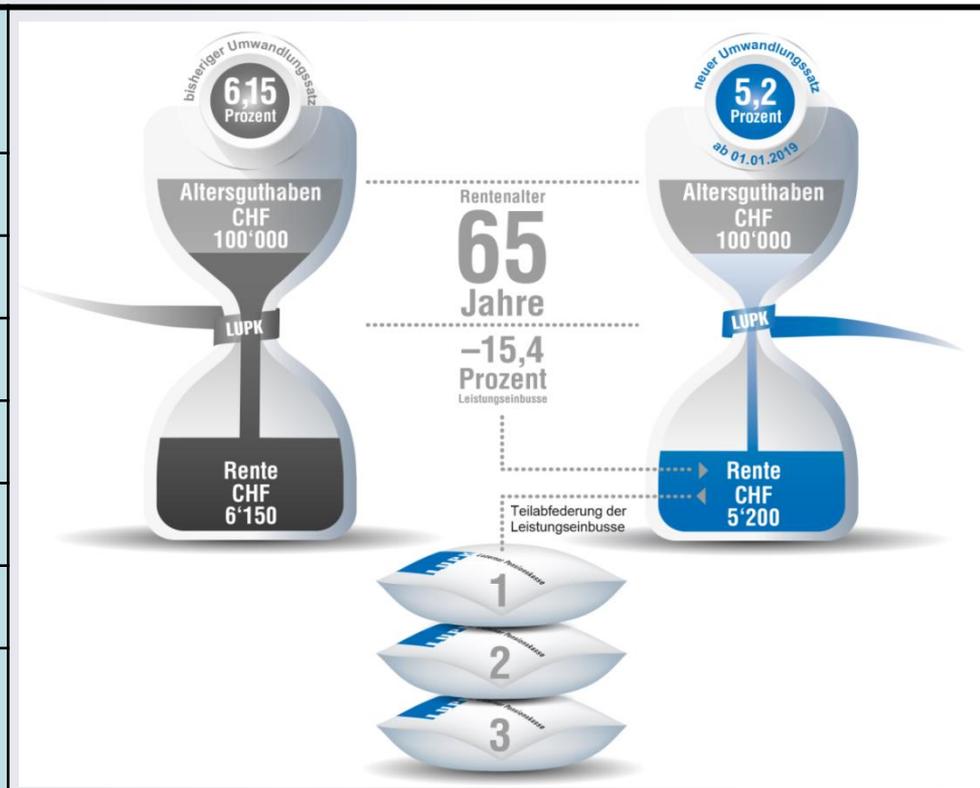
Senkung des Umwandlungssatzes

Was machen andere Pensionskassen?



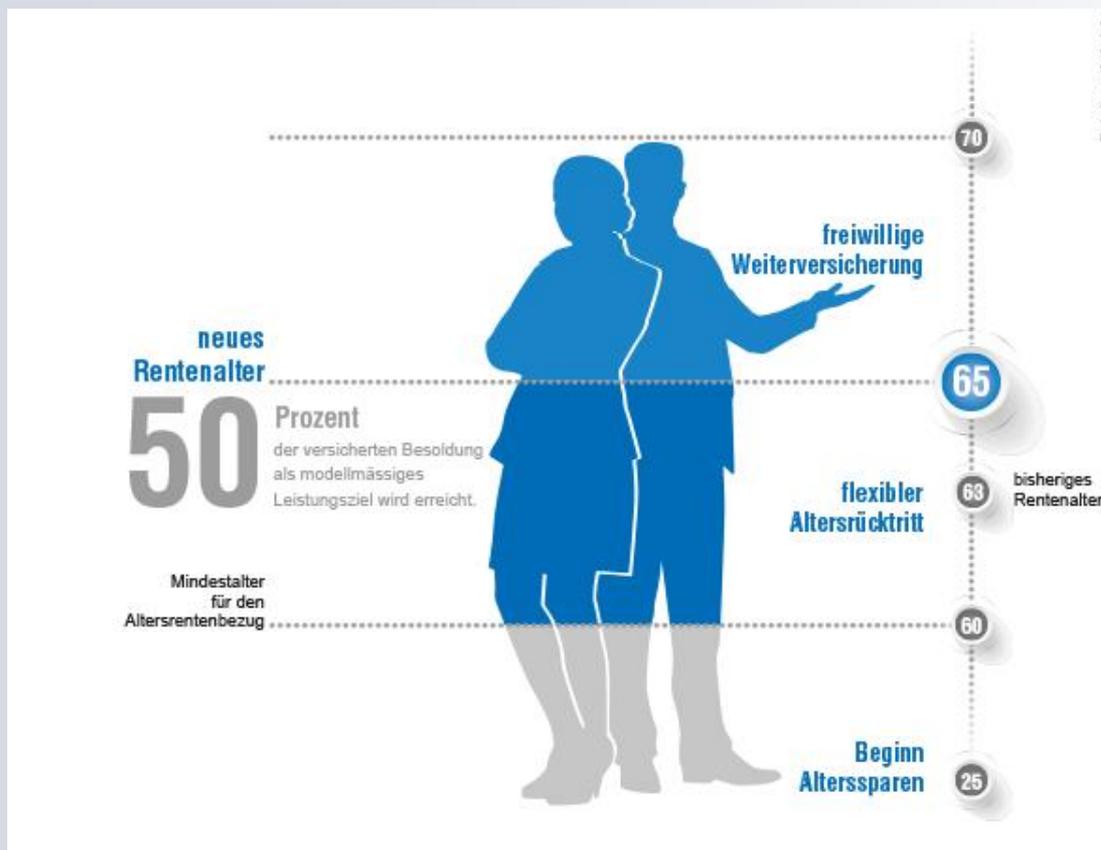
A) Senkung des Umwandlungssatzes auf 5,2 Prozent

Alter	UMWS bisher	UMWS neu
60	5,40 %	4,60 %
61	5,55 %	4,72 %
62	5,70 %	4,84 %
63	5,85 %	4,96 %
64	6,00 %	5,08 %
65	6,15 %	5,20 %
66 - 70	6,30 % - 6,90 %	5,32 % - 5,80 %



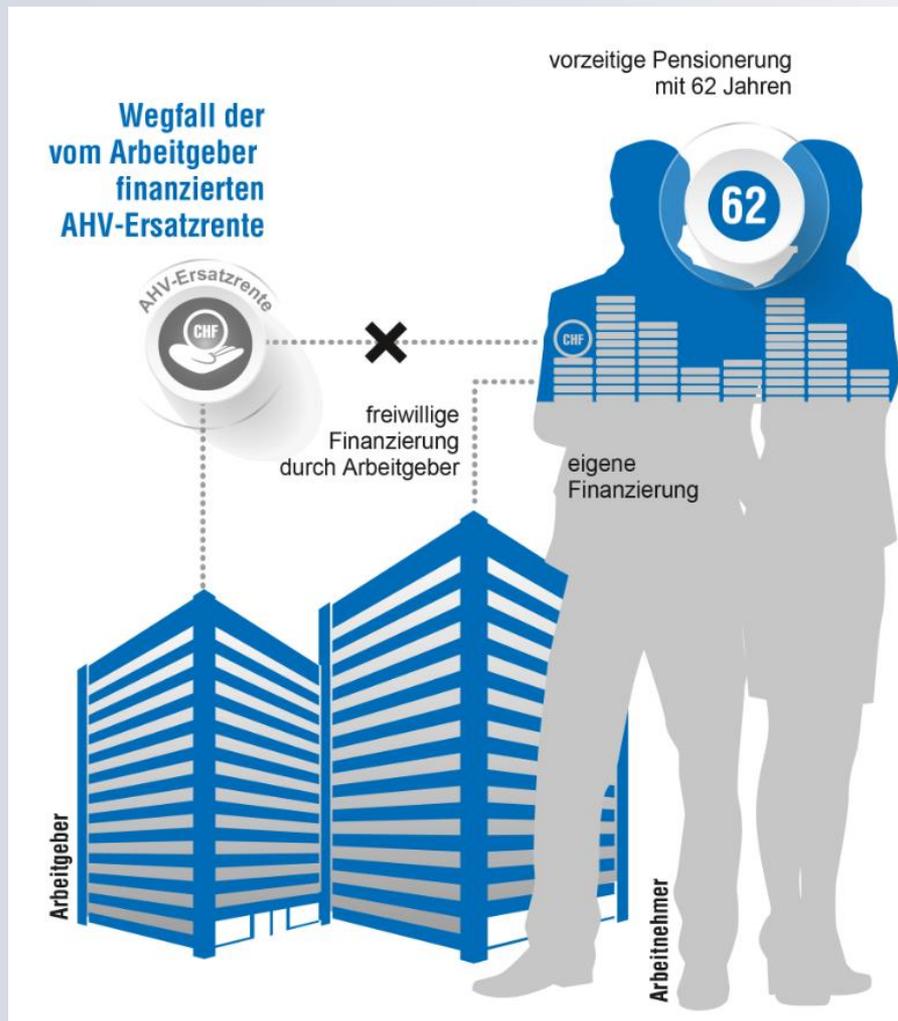
- Vermeidung von Pensionierungsverlusten / Umverteilung
- Sicherstellung der finanziellen Stabilität der LUPK

B) Erhöhung des reglementarischen Rentenalters auf 65 Jahre



- Demografische Entwicklung
 - Erwarteter Fachkräftemangel
 - «Baby-Boomer»-Generation geht in Pension
 - Modellmässiges Leistungsziel wird neu im Alter 65 (bisher 63) erreicht
- Mindestalter für Pensionierung ab Alter 60 mit Übergangsregelung

C) Wegfall der vom Arbeitgeber finanzierten AHV-Ersatzrente ab Alter 62



- Folge der Erhöhung Rentenalter auf 65
- Arbeitgeber kann im Einzelfall weiterhin auf freiwilliger Basis eine AHV-Ersatzrente finanzieren
- Übergangsregelung

C) Übergangsregelung zum Wegfall der vom Arbeitgeber finanzierten AHV-Ersatzrente ab Alter 62

(Teil-)Pensionierung
bis 31.12.2018



Anspruch besteht
uneingeschränkt
nach bisherigem
Recht

(Teil-)Pensionierung
nach dem 1.1.2019



Ansprüche nach
bisherigem
Recht werden
**längstens
bis 31.12.2021
ausbezahlt**

Beispiel Übergangsregelung

Mann Alter 61 (geb. 12/1957)

Variante 1 Pensionierung per 31.12.2018 (Alter 61):

Anspruch auf die AHV-Ersatzrente ab Alter 62 nach bisherigem Recht besteht bis zum AHV-Rententalter:

Beginn Anspruch	01.01.2020 (Alter 62)
Ende Anspruch	31.12.2022 (Alter 65)

Variante 2 Pensionierung per 30.06.2019 (Alter 61.5):

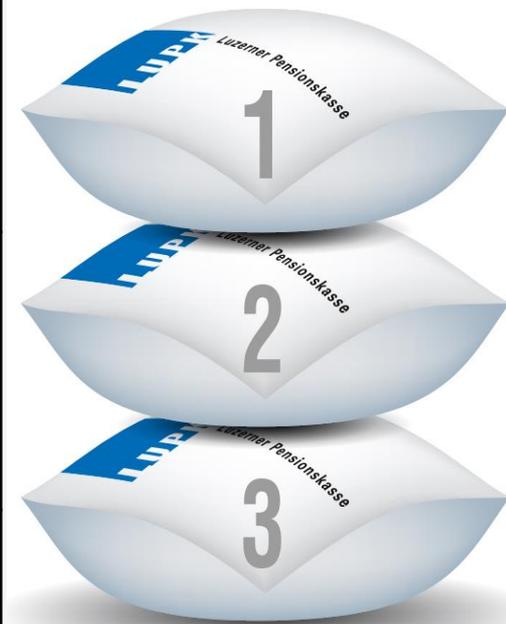
Anspruch auf die AHV-Ersatzrente ab Alter 62 nach bisherigem Recht besteht noch längstens bis 31.12.2021:

Beginn Anspruch	01.01.2020 (Alter 62)
Ende Anspruch	31.12.2021 (Alter 64)

Fehlender Anspruch bei Variante 2 für ein Jahr kann auf freiwilliger Basis bei der Pensionierung auf eigene Kosten finanziert werden.

Flankierende Massnahmen zur Abfederung der Leistungseinbusse

1	Erhöhung des Altersguthabens um 6 % <ul style="list-style-type: none">▪ Reduziert die Leistungseinbusse im gleichen Rücktrittsalter▪ Finanziert durch Arbeitgeber-Zusatzbeitrag von 1,5% der versicherten Besoldung
2	Besitzstandsregelung ab Alter 58 <ul style="list-style-type: none">▪ Pensionierung nach 1.1.2019 führt zu einer höheren Altersrente als bei einer Pensionierung per 31.12.2018
3	Kostenneutrale Verlagerung der Risikobeiträge zu Sparbeiträge <ul style="list-style-type: none">▪ Ermöglicht Beibehaltung Leistungsziel im neuen Rentenalter 65



1) Erhöhung des Altersguthabens um 6 Prozent

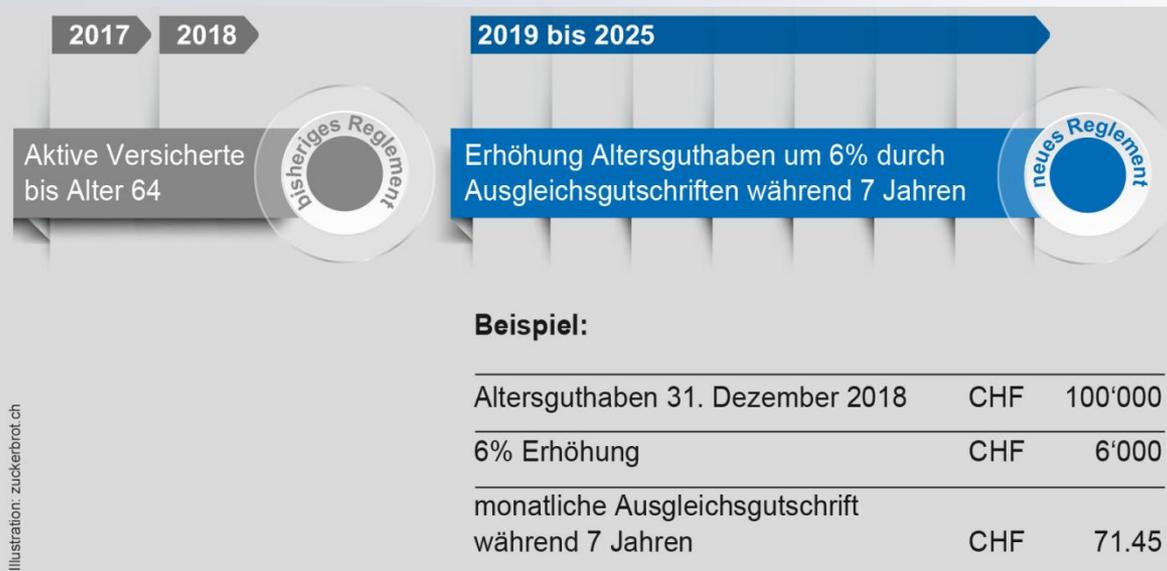


Illustration: zuckerbrot.ch

- Bei Eintritt Vorsorgefall: Sofortige Gutschrift der noch fehlenden Ausgleichsgutschriften
- Dadurch Reduktion der durchschnittlichen Leistungseinbusse im gleichen Rücktrittsalter um ca. einen Drittel
- Bei vorzeitigem Austritt aus der LUPK erlischt der Anspruch auf die noch fehlenden Ausgleichsgutschriften

2) Besitzstandsregelung ab Alter 58



Gilt für Versicherte mit Jahrgang 1954 bis 1960,

- welche sich nach dem 1. Januar 2019 pensionieren lassen
- und seit dem 31.12.2018 bis zur Pensionierung ununterbrochen bei der LUPK versichert sind

2) Beispiel Besitzstandsregelung

Beispiel Alter 63 (geb. 12/1955), Altersguthaben 420'000

Plan Basis, AHV-Lohn 80'000, Pensum 100%, Einkauf zu 70%

Gemäss bisherigem Reglement:

Pensionierung per 31.12.2018:

Altersrente (420'000 x UMWS bisher 5,85%) = CHF 24'570

ohne Besitzstandsregelung:

Pensionierung per 31.01.2019:

Altersrente (446'720 x **UMWS neu 4,96%**) = CHF 22'157

ca. - 9,8%

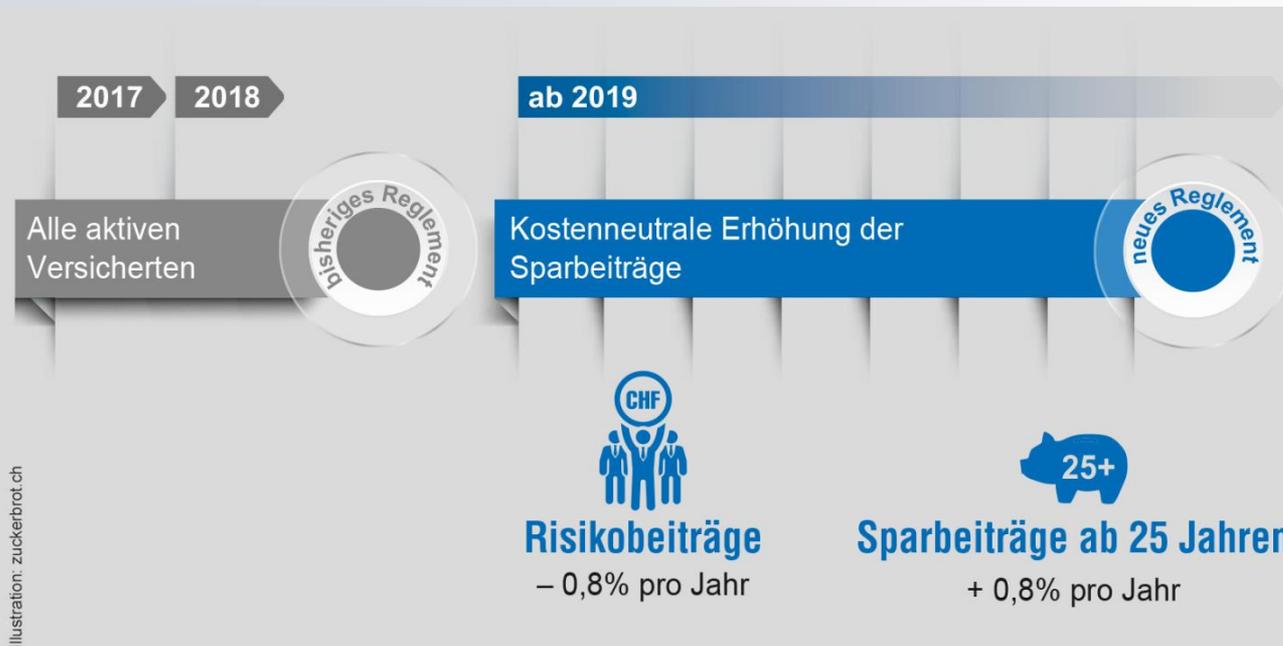
mit Besitzstandsregelung:

Pensionierung per 31.01.2019:

Altersrente (446'720 x **Mindest-UMWS 5,519%**) = CHF 24'654

ca. + 0,3%

3) Kostenneutrale Erhöhung der Sparbeiträge durch Senkung der Risikobeiträge



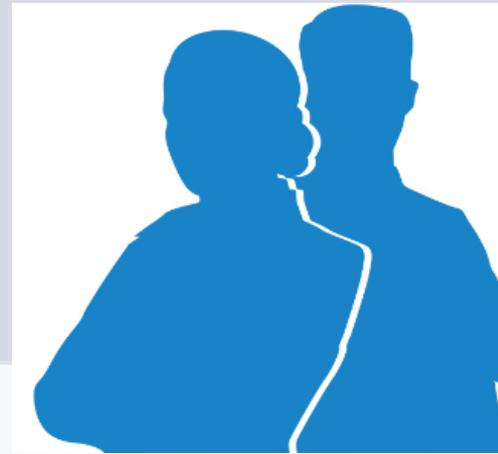
- Möglich dank gutem Schadenverlauf der letzten Jahre
- Ermöglicht die Beibehaltung des heutigen Leistungsziels im neuen Rentenalter 65

Weitere wesentliche Änderungen

...des LUPK-Reglements

- **Weiterführung Versicherung nach Erreichen des Rentenalters 65 (bis 70. Altersjahr)**
 - anstatt Aufschub der Rente
 - mit reduzierter Beitragspflicht für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- **Freiwillige Weiterversicherung des bisherigen Verdienstes (ab Alter 58)**
 - aufgrund Reduktion Pensum oder Positionswechsel
- **Neuer Zusatzplan Plus3**
 - freiwillig höhere Arbeitnehmer-Sparbeiträge (+3%) ab Alter 42
 - Arbeitgeberbeiträge bleiben unverändert
 - modellmässige Altersrente wird bereits etwa im Alter 63,5 erreicht

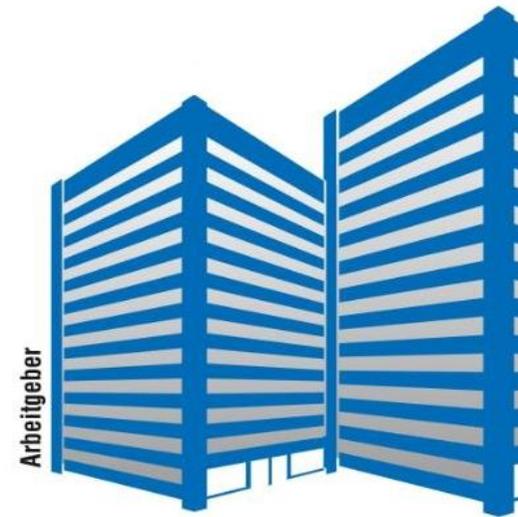
Beteiligung Arbeitnehmende



- müssen künftig rund **2 Jahre länger arbeiten,** um das Leistungsziel zu erreichen

oder
- müssen im Durchschnitt eine **Leistungseinbusse im gleichen Rücktrittsalter von ca. 11%** in Kauf nehmen

Beteiligung Arbeitgeber



■ Arbeitgeber

- Finanzieren die Erhöhung der Altersguthaben von 6% durch eine Erhöhung des Arbeitgeberbeitrags um 1,5 Beitragsprocente (bedeutet eine Zunahme von ca. 13%)
- Reduziert die Leistungseinbusse um ca. einen Drittel
- Dauer ca. 10 Jahre für die Finanzierung der 6%-Erhöhung
- Wegfall AG-Beitrag von 0,7 Beitragsprocente für die AHV-Ersatzrente voraussichtlich bereits ab 2021

Informationsveranstaltungen für die Arbeitgeber und Personalverbände

Traktandum 5

Kommunikation und Zeitplan

Rolf Haufgartner, Geschäftsführer a.i.

Kommunikation und Zeitplan

Termin	Was
7. Juni 2017	1. Infoveranstaltung Arbeitgeber (Verkehrshaus)
13. Juni 2017	Infoveranstaltung für Personalverbände (ALP-Mitglieder)
14. Juni 2017	2. Infoveranstaltung Arbeitgeber (Verkehrshaus)
14. Juni 2017	Versand Info-Schreiben an Versicherte und Arbeitgeber
Anliegen LUPK	Informationssperre bis 16. Juni 2017
16. Juni 2017	Publikation Informations-Dokumente auf LUPK-Homepage
ab September 2017	Individuelle Berechnungen (Pensionierungs-Offerten)
Auf Anfrage	Individuelle Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber
27. November 2017	Versammlung der Versicherten (Messe Allmend)
voraussichtlich Dezember 2017	Definitive Beschlussfassung Vorstand zum revidierten LUPK-Reglement
1. Januar 2019	Inkraftsetzung revidiertes LUPK-Reglement

Informationsveranstaltungen für die Arbeitgeber und Personalverbände

Traktandum 6

Ihre Fragen

Rebekka Renz, Präsidentin

Informationsveranstaltungen für die Arbeitgeber und Personalverbände

Vielen Dank für Ihr Interesse.