



Fokus Vorsorge

Mai 2025

Kantonale Pensionskassen Neue Normalität **1e** Versicherte und Arbeitgeber zu 1e-Vorsorge
Konsolidierung der Kassenlandschaft Globaler Trend zu Grösse und Beitragsprimat
Echt jetzt? Oder warum Sammeleinrichtungen Antidepressiva nehmen sollten **News** Infos und Aktuelles



Claudio Zemp
Redaktor «Fokus Vorsorge»

Kollektive Betroffenheit

Was geht mich das an? Wieso soll mich das interessieren? Was habe ich davon? In unserer individualisierten Gesellschaft sind die Reflexe stark, zuerst danach zu fragen, was der persönliche Profit einer Sache darstellt. Entsprechend dürften 1e-Pläne, die per Definition nur für die Teppichetage gedacht sind, nur wenige interessieren. Oder etwa doch nicht?

Aus Sicht des Arbeitgebers war die Idee von 1e ursprünglich ein sogenanntes Derisking. Indem das Unternehmen die Anlagerisiken an die versicherte Person überträgt, entlastet es seine Bilanz. Dem Versicherten werden die Risiken mit den möglichen Börsengewinnen schmackhaft gemacht, nach amerikanischem Vorbild. Weil die wenigen 1e-Versicherten sehr hohe Löhne haben, ist der Markt auch für Anbieter interessant, die sich fantastisches Wachstum ausmalen. Allerdings sind im siebten 1e-Jahr erste Anbieter schon wieder ausgestiegen. Einen Überblick über die 1e-Landschaft finden Sie in dieser Ausgabe von Fokus Vorsorge.

Es gibt Alternativen zu 1e für die Kadervorsorge. Auf jeden Fall hat die Ausgestaltung der Vorsorge des Kaderns aber Auswirkungen auf alle Versicherten eines Kollektivs, auch auf die Basis. Deswegen gibt es ein begründetes Interesse dafür, in einer kollektiven Versicherung wie der 2. Säule. Ob Sie nun unmittelbar von 1e betroffen sind oder nicht, wir wünschen Ihnen bei der Lektüre viel Vergnügen.

Kantonale Pensionskassen

Neue Normalität

ho. Um die kantonalen Pensionskassen ist es ruhig geworden. Nach verschiedenen Ausfinanzierungs- und Verselbständigungsk(r)ämpfen in den letzten 20 Jahren zeigt sich nun ein weitgehend solides Bild: Auch dank der guten letzten beiden Anlagejahre weist keine kantonale Pensionskasse mehr eine Unterdeckung aus. Auf den ersten Blick mag dies bei einigen Kassen anders aussehen, doch sind diese im System der Teilkapitalisierung geführt (in der Grafik blau hinterlegt). Sie schiessen teils weit über die magische 80 %-Grenze hinaus, die per Gesetz eigentlich erst Ende 2051 erreicht werden muss. Im Tessin gibt die kantonale Pensionskasse, angesichts der Deckung wenig erstaunlich, noch am meisten zu debattieren.

Die Verzinsung der Kassen ist hier nicht abgebildet. Im Schnitt liegt sie bei knapp 3 %, dies bei einer Spannweite von 1.25 % (sprich dem BVG-Mindestzins) bei der Pensionskasse Schwyz bis zu 6 % bei der Pensionskasse Graubünden. Damit liegt die Verzinsung der kantonalen Kassen insgesamt etwas unter derjenigen privater Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen (SGE), doch deutlich über dem Mindestzins wie auch über dem technischen Zins der Rentenverpflichtungen (dieser liegt bei den kantonalen Kassen bei gut 1.8 %).

Jahresabschlüsse sind immer Momentaufnahmen. Ein Börsencrash genügt, um die Situation wieder kräftig durchzuschütteln – der April gab hier schon einmal einen ersten Eindruck. Doch deuten die gegenwärtigen Reserven wie auch die Entwicklung der letzten Jahre und Jahrzehnte daraufhin, dass kantonale Pensionskassen mittlerweile anderen SGE ziemlich ähnlich geworden sind. Also recht normal.

Ein Excel mit detaillierten Angaben zu allen kantonalen Pensionskassen können Sie [hier](#) downloaden.

Die orange markierten Pensionskassen sind vollkapitalisiert (VK).

Die blau markierten sind teilkapitalisiert (TK).

Die mit einem * versehenen Kassen weisen Werte auf, die noch nicht revidiert oder noch nicht vom obersten Organ genehmigt wurden.

Quelle: Recherche Schweizer Personalvorsorge

Kanton	Pensionskasse	Netto-performance 2024	Techn. Zinssatz ab 1.1.2025	Verzinsung aktiv Versicherte (2025 prospektiv)
AG	Aargauische Pensionskasse*	7.68 %	2.25 % (Generationentafel GT)	1.85 % (2025: 1.85 %)
AR	Pensionskasse Appenzell Ausserrhoden*	7.2 %	1.5 % (GT)	3 % (2025: 1.25 %)
AI	Kantonale Versicherungskasse Appenzell Innerrhoden*	6.6 %	1.25 % (GT)	3.25 % (2025: 1.25 %)
BL	Basellandschaftliche Pensionskasse	7.6 %	2.25 % (GT)	1.25–5 % (2025: 1.25–2 %)
BS	Pensionskasse Basel-Stadt*	7.26 %	1.75 % (Periodentafel PT)	1.75 % (1.75 % (TK)) 0–2.75 % (1–2.75 % (VK))
BE	Bernische Pensionskasse (BPK)*	8.52 %	1.75 % (GT)	4 % (2025: 1.25 %)
	Bernische Lehrerversicherungskasse (BLVK)	8.26 %	1.5 % (GT)	3.75 % (2025: 1.25 %)
FR	Caisse de prévoyance de l'État de Fribourg*	6.4 %	2.25 % (PT)	2.5 % (2025: 1.25 %)
GE	Caisse de prévoyance de l'État de Genève (CPEG)*	6.3 %	1.75 % (GT)	n.a., da Leistungsprimat
GL	Glarner Pensionskasse	8.5 %	1.75 % (GT)	3 % (2025: 1.25 %)
GR	Pensionskasse Graubünden*	7.5 %	1.75 % (GT)	6 % (2025: 1.25 % unterjährige Geschäftsfälle)
JU	Caisse de pensions de la République et Canton du Jura*	7.94 %	2 % (PT)	3 % (2025: 0.25 %)
LU	Luzerner Pensionskasse	6.3 %	1.75 % (GT)	2.5 % (2025: 2.75 %)
NE	Caisse de pensions Canton de Neuchâtel (CPCN)*	8.0 %	1.75 % (PT)	3.25 % (2025: 0.5 %)
NW	Pensionskasse des Kantons Nidwalden*	8.26 %	1.75 % (GT)	3 % (2025: k. A.)
OW	Personalvorsorgekasse Obwalden*	7.21 %	1.5 % (GT)	3 % (2025: 1.25 %)
SG	St. Galler Pensionskasse*	9.76 %	2.5 % (GT)	3 % (2025: 1.25 %)
SH	Pensionskasse Schaffhausen (PKSH)*	8.9 %	1.5 % (GT)	1.5 % (2025: 4.5 %)
SO	Pensionskasse Kanton Solothurn*	7.93 %	2 % (GT)	4 % (2025: 1.25 %)
SZ	Pensionskasse des Kantons Schwyz*	8.46 %	1.75 % (PT)	1.25 % (2025: 2 %)
TG	Pensionskasse Thurgau	7.24 %	2 % (GT)	2.5 % (2025: 3.5 %)
TI	Istituto di previdenza del Cantone Ticino (IPCT)*	6.10 %	2 % (GT)	1.75 % (2025: 1.75 %)
UR	Pensionskasse Uri*	7.4 %	1.75 % (GT)	3 % (2025: 1.25 %)
VD	Caisse de pensions de l'État de Vaud (CPEV)*	6.7 %	2 % (PT)	n.a., da Leistungsprimat
VS	Caisse de prévoyance du Canton du Valais (CPVAL)*	6.7 %	2.5 % (PT)	4 % (2025: 1.25 %)
ZG	Zuger Pensionskasse	9.39 %	1.25 % (PT)	3.25 % (2025: 1.25 %)
ZH	BVK	8.1 %	2 % (GT)	1.75 % (2025: 2 %)
Mittelwerte		7.61 %	1.84 %	2.96 %

1e

Versicherte und Arbeitgeber zu 1e-Vorsorge

Der 1e-Markt ist seit 2017 Jahr für Jahr gewachsen und wird von vier grossen Anbietern dominiert. Erstmals wurden nun in einer Studie nicht nur die Anbieter von 1e-Vorsorgeplänen, sondern auch 1e-Versicherte und Unternehmen mit und ohne 1e-Lösung befragt. Daraus gehen Erkenntnisse darüber hervor, wie Arbeitgeber und Versicherte zur 1e-Vorsorge stehen.

1e-Vorsorgepläne haben auch 2024 zunehmend an Bedeutung gewonnen. Sie bieten Versicherten durch die Wahl der eigenen Anlagestrategie mehr Flexibilität im Anlagebereich, und Versicherte partizipieren direkt an der Rendite der ausgewählten Anlagestrategie. Die Reduzierung von Arbeitgeberrisiken und die Möglichkeiten, 1e-Vorsorgepläne als Beitragsprimatsplan nach internationaler Rechnungslegung zu bilanzieren, machen 1e-Pläne auch für Arbeitgeber attraktiv.

Marktstudie mit erweitertem Fokus

PwC Schweiz beobachtet den 1e-Markt bereits seit der Gesetzesänderung 2017 und veröffentlichte 2024 zum sechsten Mal in Folge die Ergebnisse ihrer 1e-Marktstudie, an der 14 1e-Sammelstiftungen und 6 firmeneigene 1e-Stiftungen teilgenommen haben.¹

Erstmals wurden nun auch Unternehmen und 1e-Versicherte befragt. Dabei wurden Erkenntnisse darüber gewonnen, wie zufrieden 1e-Versicherte tatsächlich sind und welche Argumente aus Sicht der Versicherten und Unternehmen für oder gegen

die Einführung eines 1e-Plans sprechen. An dieser Umfrage nahmen über 400 Versicherte und 53 Unternehmen teil.²

Stetiges Wachstum mit Potenzial

Der 1e-Markt verzeichnet seit der Gesetzesänderung 2017 ein stabiles Wachstum (mit Ausnahme der Pandemiejahre). Das 1e-Vorsorgevermögen hat sich zwischen 2017 und 2023 fast verdreifacht. Im Vergleich zum Vorjahr stieg 2023 das in 1e-Plänen verwaltete Vermögen auf 9.5 Mrd. Franken – ein Anstieg von 23 % gegenüber Ende 2022. Dennoch macht dieses Vermögen nur etwa 1 % des gesamten Vermögens der 2. Säule aus. Hauptursache ist die gesetzliche Lohnentryschwelle, die den Zugang zu diesen Plänen begrenzt und den 1e-Markt damit zu einem Nischenmarkt macht.

Auch die Anzahl der Versicherten stieg in den letzten zwei Jahren konstant um 13 bis 14 % an und verzeichnete Ende 2023 etwa 46 000 versicherte Personen. Mit einem geschätzten Marktpotenzial von 520 000 Personen decken die per Ende 2023 Versicherten lediglich rund 9 % des Marktpotenzials ab – ein Indikator für weiteres Wachstumspotenzial, der auch im Einklang mit den ambitionierten Wachstumszielen der befrag-



Annabelle Bürkle

Senior Manager, PwC Switzerland
Stiftungsrätin der mps Pensionskasse (PwC)



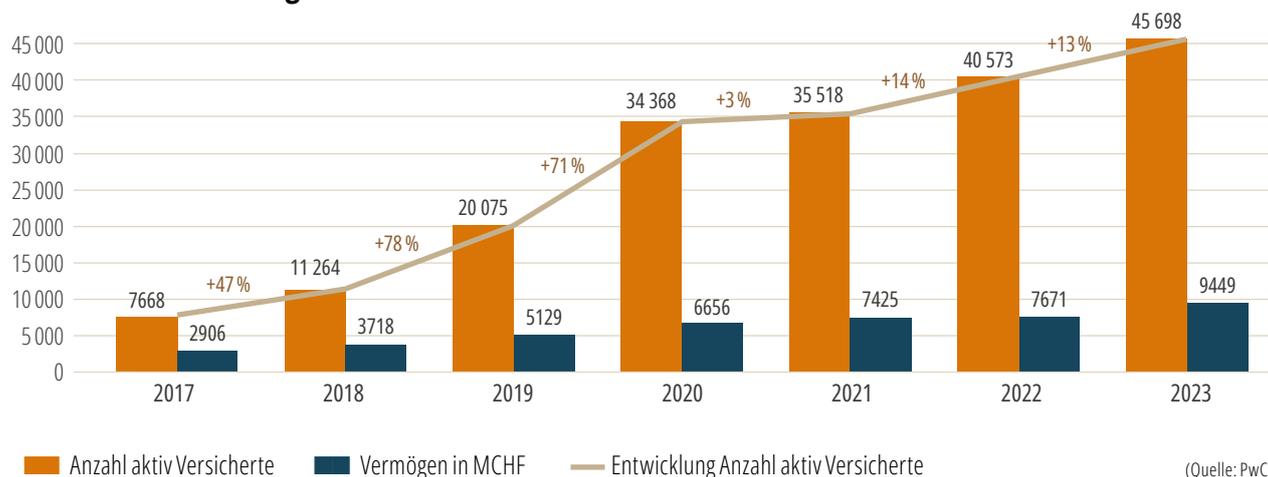
Selina Mühlemann

Manager, PwC Switzerland

¹ Im Jahr 2024 hat PwC Schweiz drei umfassende Studien zu 1e-Vorsorgeplänen durchgeführt und dabei 1e-Anbieter, Versicherte in 1e-Plänen und Unternehmen befragt. Diese Studien bieten wertvolle Einblicke in Entwicklung, Wahrnehmung und Herausforderungen von 1e-Plänen in der Schweiz.

² Die ganze Studie in englischer Sprache ist hier verfügbar: bit.ly/1e_PwC_24

1e-Marktentwicklung



ten Anbieter steht. Gemäss Umfrage rechnen Anbieter in den nächsten fünf Jahren mit einer jährlichen Wachstumsrate des Vorsorgevermögens von 20 %.

Es stellt sich die Frage, ob kleinere Anbieter hier mithalten können. Derzeit werden zwei Drittel der Vermögenswerte von den vier grössten Anbietern gehalten.³ 2025 ist bereits eine Übernahme einer 1e-Vorsorgeeinrichtung geplant, was die Frage nach einer zukünftigen Marktkonsolidierung aufbringt.

Mehrheit der befragten Unternehmen wird zukünftig 1e-Pläne anbieten

Die Mehrheit der in der PwC-Studie befragten Unternehmen sind international tätige Konzerne. Während 46 % bereits eine 1e-Lösung anbieten, planen 29 % der Unternehmen, die derzeit keinen 1e-Plan haben, eine Einführung in den nächsten Jahren. Ein klarer Branchentrend zeichnet sich noch nicht ab, jedoch zählen Financial Services (17 %) sowie Manufacturing and Trade (17 %) zu den dominanteren Branchen in der Umfrage.

Bei den befragten Arbeitgebern gibt es klare Gründe für, aber auch gegen eine solche Lösung: Oft ist die Entscheidung politisch getrieben. Als wichtigste Gründe für die Implementierung eines 1e-Plans wurden die Reduktion von Risiken wie Unterdeckungen (54 %), grössere Flexibilität für Mitarbeitende (50 %) und die Optimierung der Vorsorgeverpflichtungen nach IFRS oder US GAAP (46 %) von den befragten Unternehmen genannt.

Interessant ist, dass frühere Befürchtungen, Arbeitgeber könnten 1e-Pläne einführen, ausschliesslich um ihre Pensionsverpflichtungen in der Bilanz zu reduzieren, nur teilweise der Realität entsprechen.

Das verwaltete 1e-Vermögen macht nur etwa 1 % des gesamten Vermögens der 2. Säule aus – Hauptursache ist die gesetzliche Lohn Eintrittsschwelle, die den Zugang zu diesen Plänen begrenzt und den 1e-Markt damit zu einem Nischenmarkt macht.

Auf die Frage, was gegen die Einführung spricht, wurden tatsächlich der zusätzliche Verwaltungsaufwand und die Komplexität durch separate Vorsorgepläne (54 %) sowie das zu hohe Risiko für Versicherte (53 %) angeführt. Gemäss der befragten 1e-Versicherten zeigt sich jedoch ein anderes Bild.

Risikoaverse 1e-Versicherte?

Lediglich 21 % der 1e-Versicherten äusserten Bedenken bezüglich selbständiger Übernahme des Anlage Risikos. Stattdessen wurden die begrenzten Anpassungs- bzw. Auswahlmöglichkeiten der Anlageoptionen bemängelt (27 %). Viele wünschen mehr Mitbestimmung bei der Vermögensaufteilung und ein grösseres Angebot an nachhaltigen Anlagemöglichkeiten.

Die Vorteile überwiegen jedoch deutlich: 87 % der befragten Versicherten schätzen die Flexibilität betreffend die eigenständige Auswahl der Anlagestrategie,

und 63 % sehen die Möglichkeit höherer Renditen als positiven Aspekt.

Dies zeigt sich auch im Risikoappetit der Versicherten: 66 % haben in ihrer Anlagestrategie eine Aktienquote von über 40 % und 48 % sogar von mehr als 60 %. Im Vergleich dazu liegt die durchschnittliche Aktienquote in der Vermögensallokation bei den befragten 1e-Stiftungen bei nur 38 %. Deren Median-Rendite lag 2023 bei 5.2 %, während ein Vergleich mit dem Pictet-LPP-40-Index eine Rendite von 7.2 % aufweist. Daraus folgt, dass mit mehr Risiko auch mehr Rendite hätte erwirtschaftet werden können. Ob sich das Risiko langfristig auszahlt, bleibt eine Frage, die 1e-Pläne und deren Versicherte auch weiterhin beschäftigen wird.

Ungebrochenes Interesse, trotz Herausforderungen

Anbieter, Arbeitgeber und Versicherte erkennen den Mehrwert von 1e-Plänen. Trotz administrativer Herausforderungen und der begrenzten Marktgrösse bleibt das Interesse ungebrochen. Insbesondere der Wunsch nach mehr Flexibilität und einer eigenverantwortlichen Gestaltung der Altersvorsorge treibt das Wachstum dieses dynamischen Nischenmarkts voran. Wie sich das Marktpotenzial künftig entfalten wird, bleibt abzuwarten – ebenso wie das Fortschreiten einer möglichen Marktkonsolidierung und der Einfluss des technologischen Wandels, etwa durch den Einsatz künstlicher Intelligenz, generell auf den Vorsorgemarkt.

1e-Vorsorgepläne

1e-Vorsorgepläne versichern ausschliesslich Lohnanteile über dem anderthalbfachen oberen Grenzbetrag gemäss Art. 8 Abs. 1 BVG – derzeit 136 080 Franken. Versicherte können ihre eigene Anlagestrategie aus max. zehn Strategien wählen, profitieren somit direkt von der Rendite, tragen dabei aber auch das Anlage Risiko.

³ Die Umfrage von PwC wird anonym durchgeführt, weshalb die Anbieter nicht genannt werden. Die Website www.sge.vps.ch lässt Vergleiche von 1e-Stiftungen zu.

Konsolidierung der Kassenlandschaft

Globaler Trend zu Grösse und Beitragsprimat

In vielen Ländern ist ein klarer Trend zu erkennen: Die Anzahl der Pensionskassen nimmt stetig ab. Die Gründe dafür und die Ausprägungen dieser Konsolidierung sind jedoch vielfältig. Eine internationale Tour d'Horizon.

In diesem Artikel werfen wir einen Blick auf die Konsolidierungsprozesse der Pensionskassenlandschaften in verschiedenen Ländern. Dabei analysieren und beschreiben wir die wichtigsten Tendenzen in Bezug auf die Konsolidierung und vergleichen diese mit der Situation in der Schweiz.

Tendenzen zum Kassensterben trotz Wachstum im Inland

Ähnlich wie in der Schweiz gibt es auch in angelsächsischen Ländern wie England, den USA oder in den Niederlanden eine klare Tendenz zur Abnahme der Anzahl an Pensionskassen. In der Schweiz geht es bei diesem Trend vor allem um eine Art Konzentration, wobei die Pensionskassenpläne und die Finanzierung der Pensionskassen grundsätzlich unverändert bleiben. Obwohl die Anzahl der Versicherten und somit auch das Gesamtvolumen der Pensionskassen in der Schweiz stetig wächst, gibt es immer weniger Pensionskassen. Grund dafür ist, dass es immer weniger firmeneigene Pensionskassen gibt und immer mehr Arbeitgebende sich einer Pensionskasse mit mehreren Arbeitgebenden anschliessen.

Dieser Konzentrationsprozess wird dabei hauptsächlich von steigender Komplexität, zunehmender Regulierung und höherer Effizienz bei grösseren Pensionskassen dominiert.

Ein genauer Blick auf die Anzahl der Pensionskassen in der Schweiz verdeutlicht die Konsolidierung: Die Anzahl der Pensionskassen reduzierte sich in den letzten 30 Jahren von rund 15 000 auf rund 1300, was einer Reduktion um mehr als 90 % entspricht.

Das Beispiel der Niederlande – die Zukunft der Schweiz?

Auch in den Niederlanden liegen der Abnahme der Anzahl Pensionskassen ein Konzentrationsprozess und ein Trend hin zu grossen Sammelstiftungen zugrunde. Die dort zu beobachtende Konzentration ist eindrücklich und deutlich weiter fortgeschritten als in der Schweiz. Die Anzahl der Pensionskassen hat sich in den Niederlanden in der Periode von 1997 bis 2020 von 957 auf 141 reduziert, also um 85 %.¹ Grund dafür sind hauptsächlich Skaleneffekte und Kosteneinsparungen, die bei den mehrheitlich standardisierten Pensionskassenplänen in den Niederlanden durch die Konsolidierung erreicht werden können.



Bálint Keserü

Head Consulting Zürich, Wealth Solutions,
Eidg. dipl. Pensionsversicherungsexperte,
Aon Schweiz AG



Andrea Ritzmann

Actuarial Consultant,
Eidg. dipl. Pensionsversicherungsexpertin,
Aon Schweiz AG

¹ Siehe Samuel Neukomm: «Die Niederlande setzen auf das Beitragsprimat ohne Garantien», SPV 03/23 sowie Peter Zanella: «Spicken beim Klassenbesten», SPV 05/18.

USA: vom Leistungs- zum Beitragsprimat

Überblick Vorsorgepläne USA	Total	DB Single- employer	DB Multi- employer	DC Single- employer	DC Multi- employer	Total
Anzahl der Pläne	1984	165 732	2 283	435 681	738	604 434
	2022	44 989	1 519	749 213	5 649	801 370
Anzahl der aktiven Versicherten	1984	24 216 000	5 857 000	29 675 000	875 000	60 618 000
	2022	6 643 000	4 690 000	83 260 000	9 342 000	103 935 000
Vermögen (in Mio. USD)	1984	608 703	91 966	338 670	5 246	1 044 585
	2022	2 065 371	855 674	745 914	621 614	11 001 803

Quelle:

Private Retirement Systems and Sustainability: United States, Principles for Responsible Investment (PRI), 2020.

Private Pension Plan Bulletin: Abstract of 2022 from 5500 Annual Reports, U.S. Department of Labor,

Employee Benefits Security Administration (EBSA), 2024.

Fraglich ist, ob sich aus der beobachteten Entwicklung ableiten lässt, dass auch in der Schweiz eine Abnahme der Anzahl an Pensionskassen auf wenige Hunderte zu erwarten ist. Trotz des ähnlichen Trends der Konzentration in der Schweiz gibt es wichtige Unterschiede in den beiden Pensionskassensystemen und Gründe zur Annahme, dass der Konzentrationsprozess in der Schweiz nicht so weit fortschreiten wird und sich die Anzahl der Pensionskassen nicht so stark reduzieren wird wie in den Niederlanden. Dazu gehören vor allem die deutlich weniger standardisierten Pensionskassenpläne und ein stärkeres System des Wettbewerbs in der Schweiz.

England und USA: Finanzierungslogik

In England und in den USA ist die Abnahme der Anzahl an Pensionskassen vielmehr mit einer Änderung der Pensionskassenpläne beziehungsweise der Finanzierungslogik als mit einem Konzentrationsprozess und einer Verbreitung von Sammelstiftungen zu erklären. Aufgrund von regulativen Rahmenbedingungen und Kostenaspekten zeichnet sich ein Wechsel von leistungsorientierten (Defined Benefit = DB) Plänen zu beitragsorientierten (Defined Contribution = DC) Plänen ab.

Wichtig zu wissen ist, dass Pensionskassenpläne in der Schweiz nach internationalen Rechnungslegungsvorschriften wie IFRS oder US GAAP grundsätzlich als leistungsorientierte Pläne eingestuft werden, wobei die Klassifizierung nicht derjenigen nach der lokalen Rechnungslegung in der Schweiz in Leistungs- und Beitragsprimat entspricht. Der Wechsel zu den beitragsorientierten Plänen in England und in den USA führt dazu, dass die existierenden leistungsorientierten Pläne zwar nicht zwingend aufgelöst, aber geschlossen werden und somit noch jahre- oder jahr-

zehntelang existieren, aber langsam schrumpfen bzw. via Insurance Buyouts auch liquidiert werden.²

Die Anzahl der Versicherten in leistungsorientierten Plänen reduziert sich seit Jahrzehnten sowohl in England als auch in den USA, da praktisch alle neuen Vorsorgepläne beitragsorientiert sind.

Die Grenzen von Vergleichen

Die Konsolidierung der Pensionskassen in England und den USA ist deswegen mit der Situation in der Schweiz schwierig zu vergleichen: Die Teilnehmenden der beitragsorientierten Pläne in diesen Ländern bilden nicht mehr eine Risikogemeinschaft, da alle Risiken an die Einzelpersonen übertragen wurden. Aus diesem Grund können die beitragsorientierten Pläne nicht als klassische Pensionskassen gesehen werden.

Betrachtet man in den USA oder in England lediglich die Pensionskassenlandschaft in der Welt der beitragsorientierten Pläne, so zeigen sich ähnliche Tendenzen wie in der Schweiz: Die Skalierbarkeit, die Professionalisierung, die Effizienz des Assetmanagements sowie der Zugriff zu speziellen Anlageklassen sind Aspekte, die überall zu einer Konzentration der Pensionskassenlandschaft beitragen. Die Verbreitung der DC Master Trusts in Grossbritannien und die Zunahme der Anzahl von Multiemployer Pension Schemes im Bereich der beitragsorientierten Pläne in den USA sind klare Anzeichen für diese Tendenz.

² Insurance Buyout: Die Verantwortung für die Pensionsverpflichtungen wird an eine Versicherung übertragen, die zukünftig die Rentenleistungen auszahlt.

ECHT JETZT?

von Svenja Schmidt | Dr. oec. HSG

Oder warum Sammeleinrichtungen Antidepressiva nehmen sollten

Betrübliche 20 % der Schweizer Bevölkerung leiden an Depressionen. 10 % weisen sogar mittel-schwere bis schwere Depressionssymptome auf. Falls Sie sich fragen, ob auch in Ihrem Umfeld jemand betroffen sein könnte, dann halten Sie nach Frauen (12 %) und jungen Menschen (19 %) Ausschau. Personen ab 65 Jahren können Sie hingegen getrost ausser Acht lassen. In dieser Bevölkerungsgruppe leiden nämlich gerade einmal 4 % an Depressionen. Eine saftige Rente macht eben offenbar glücklich.



Sollte es in Ihrem Umfeld jedoch weniger glückliche, von Depression betroffene Menschen geben, so dürften Sie das möglicherweise an den Inhalten Ihrer Gespräche mit der Person bemerken. Die nämlich wiederholen sich. In Endlosschleife. Immer und immer wieder die immer selben Sorgen und Probleme, immer wieder von vorne. Problemendlosschleifen aber sind vor allem eines: nicht hilfreich. Sie kosten Kraft, die fürs Handeln fehlt, und sie führen in ihrer Monotonie zu keiner Lösung. Echt jetzt.

Monoton ist übrigens auch alles, was mir zur Themenvorgabe für diesen Text einfällt: Aktuelle Herausforderungen für Sammeleinrichtungen. Immer wieder Zinsumfeld. Immer und immer wieder demografischer Wandel. Immer und immer wieder digitale Transformation. Immer wieder regulatorische und rechtliche Änderungen. Immer und immer wieder Vertrauen und Transparenz. Immer und immer wieder Risikomanagement. Immer wieder von vorne. Immer und immer und immer wieder. Echt jetzt?

Das anhaltend niedrige Zinsniveau stellt Sammelstiftungen vor die Herausforderung, ausreichende Renditen zu erzielen, um ihre Versprechen gegenüber den versicherten Personen zu erfüllen. In einem Umfeld, in dem sichere Anlagen nur geringe Erträge abwerfen, sind sie gezwungen, risikantere Anlageklassen zu berücksichtigen, womit neben der Ertragschance auch das Verlustrisiko steigt. Immer wieder Zinsumfeld also.

Steigen tut auch unsere Lebenserwartung. Zusammen mit der Überalterung der Gesellschaft führt dies dazu, dass die Zahl der Rentenbeziehenden wächst, während die Zahl der Erwerbstätigen

sinkt. Damit Sammelstiftungen langfristig und generationengerecht funktionieren können, müsste also länger gearbeitet, mehr angespart und weniger Rente ausbezahlt werden – wofür sich in einer überalternden Bevölkerung keine Mehrheit finden lässt. Immer und immer wieder demografischer Wandel.

Sammelstiftungen stehen im Wettbewerb zueinander. Sie versuchen immerzu, so viele Arbeitgebende und Versicherte wie möglich für sich zu gewinnen. Nur so erreichen und erhalten sie Vorteile am Anlagemarkt, und nur so meinen sie überlebensfähig zu sein. Eine steigende Zahl an Arbeitgebenden und Versicherten lässt sich für die Sammelstiftungen aber nur dann bewerkstelligen, wenn moderne Technologien Effizienzgewinne bringen und die Verwaltung vereinfachen. Das wiederum bedeutet Kosten. Kosten, die von den versicherten Personen zu tragen sind. Rentnerinnen und Rentner bleiben – zu ihrem Glück – verschont von Kosten und Depressionen. Immer und immer und immer wieder digitale Transformation also.

Sammelstiftungen müssen sich regelmässig an Änderungen in Regulation und Gesetzgebung anpassen, gerne auch rückwirkend. Das bringt grossen Aufwand mit sich, den die versicherten Personen berappen müssen. Weshalb Rentnerinnen und Rentner weniger depressiv sind, wissen Sie ja bereits. Immer wieder regulatorische und rechtliche Änderungen gleichwohl.

Dass Regulation und Gesetzgebung immer wieder verschärft werden, kommt nicht von ungefähr. Wo Wettbewerb herrscht, herrscht auch Druck, sind die Anreize für Fehlverhalten und Manipulation

gross. Nicht umsonst wurde das Vertrauen in Finanzinstitutionen immer wieder erschüttert. Als solche müssen Sammelstiftungen deshalb transparent und verantwortungsvoll arbeiten, um das Vertrauen ihrer Versicherten und der Öffentlichkeit zu wahren. Auch das eine regulatorische Vorschrift übrigens. Immer und immer wieder Vertrauen und Transparenz jedenfalls.

Wenig vertrauenerweckend ist die aktuelle geopolitische Lage. Angesichts der vielfältigen globalen Unsicherheiten wie politischen Krisen, Pandemien und Klimawandel müssen Sammelstiftungen ihr Risikomanagement ständig weiterentwickeln, um auch in Krisenzeiten alle Rentenansprüche bedienen zu können. Dass Menschen jenseits der 65 aus gutem Grund weniger Sorgen haben, wurde eingangs ja bereits erwähnt. Immer und immer und immer wieder Risikomanagement immerhin.

Zinsumfeld, demografischer Wandel, digitale Transformation, regulatorische und rechtliche Änderungen, Vertrauen und Transparenz, Risikomanagement. Immer und immer und immer wieder. Immer wieder von vorne. In Endlosschleife. Einer Endlosschleife, für die nicht nur bei Depressionsbetroffenen, sondern auch bei Pensionskassen gilt: nicht hilfreich. Stattdessen hiesse es, die ausgetretenen Gedankenschleifen zu verlassen und ins Handeln zu kommen. Doch vermutlich hatte Albert Einstein Recht, indem er gesagt haben soll, dass sich Probleme niemals mit derselben Denkweise lösen lassen, durch die sie entstanden sind. Weil das aber ein allzu deprimierendes Schlusswort wäre, zitieren wir ihn lieber wie folgt: «Nur wer von Herzen negativ denkt, kann positiv überrascht sein».



Wahlpläne: Flexibilität und Attraktivität in der Beruflichen Vorsorge

In der Schweiz ist es verbreitet, dass in der Pensionskasse nicht nur das gesetzliche Minimum versichert wird. Unternehmen setzen auf Wahlpläne, um ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Diese bieten den Versicherten die Möglichkeit, ihre Altersgutschriften individuell anzupassen und somit die Altersvorsorge nach persönlichen Bedürfnissen und finanzieller Lage zu gestalten.

Dass in der Pensionskasse nur das gesetzliche Minimum versichert wird, ist in der Schweiz immer seltener. Massnahmen wie eine höhere Sparquote, die Berücksichtigung überobligatorischer Lohnbestandteile und die Anpassung des Koordinationsabzugs an das Teilzeitpensum sind weit verbreitet.

Aufgrund des Fachkräftemangels und der Herausforderung, genug geeignetes Personal zu finden, ist es für Unternehmen wichtig, auch beim Benefit «Vorsorgelösung» attraktiv aufgestellt zu sein.



Wahlpläne

Wahlpläne erfreuen sich in den letzten Jahren einer immer grösseren Beliebtheit und Bedeutung. Sie spielen eine wichtige Rolle bei der Gestaltung der Vorsorgepläne seitens der Arbeitgeber für deren Pensionskasse. Mit einem Wahlplan haben Versicherte die Möglichkeit, die Höhe der Altersgutschriften aus bis zu drei verschiedenen Varianten zu wählen. Je nach persönlichen Bedürfnissen und der finanziellen Ausgangslage, kann der eigene monatliche Sparbeitrag zur Erhöhung der künftigen Altersleistungen festgesetzt werden. Die Wahl gilt jeweils für ein Kalenderjahr, erfolgt per Eintritt in die Pensionskasse und kann im Anschluss jährlich per 1. Januar angepasst werden.

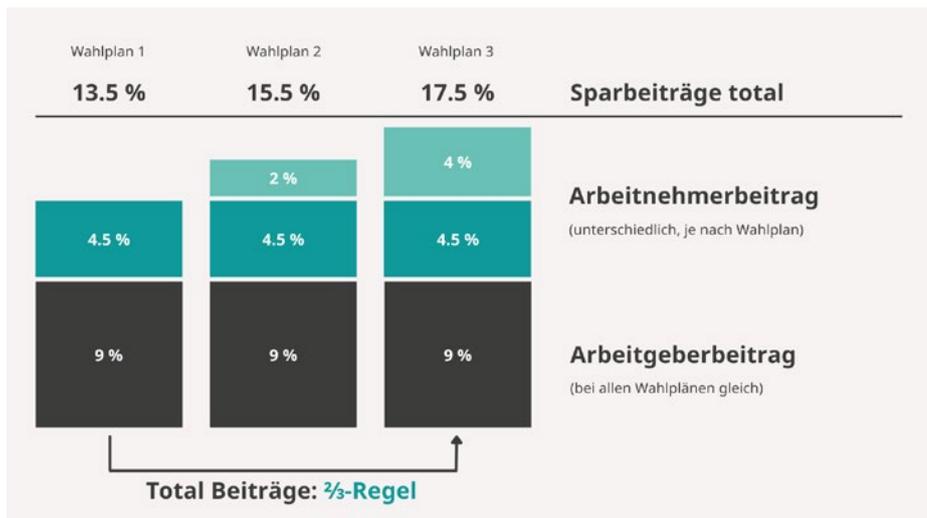
Gesetzliche Rahmenbedingungen

Für die Gestaltung eines Wahlplans müssen von Gesetzes wegen folgende Punkte beachtet werden:

Art. 1 d BVV 2, Wahlmöglichkeiten zwischen Vorsorgeplänen

1. Die Vorsorgeeinrichtung oder das Vorsorgewerk können für die Versicherten jedes Kollektivs bis zu drei Vorsorgepläne anbieten.
2. Die Summe der Beitragsanteile von Arbeitgeber und Arbeitnehmern in Lohnprozenten muss beim Vorsorgeplan mit den niedrigsten Beitragsanteilen mindestens $\frac{2}{3}$ der Beitragsanteile beim Vorsorgeplan mit den höchsten Beitragsanteilen betragen. Der Beitragssatz des Arbeitgebers muss in jedem Plan gleich hoch sein.

Beispielgrafik Wahlplan



Der Sparbeitrag von Wahlplan 1 muss mindestens 2/3 des Sparbeitrags von Wahlplan 3 entsprechen

Fazit

In der Praxis haben sich Wahlpläne etabliert. Arbeitgeber mit diesem Angebot werden im Markt als attraktiv und modern wahrgenommen.

Funk unterstützt Sie gerne bei der Initialisierung und Einführung eines Wahlplan Modelles.

Vorteile eines Wahlplanes

- Wahlpläne reflektieren einen modernen Arbeitgeber und helfen bei der Rekrutierung neuer Talente.
- Versicherte haben die Möglichkeit, ihre Beiträge und Leistungen innerhalb der definierten Grenzen zu beeinflussen. Dies bedeutet, dass sie ihre Altersvorsorge individuell, je nach ihren finanziellen Möglichkeiten und Bedürfnissen, gestalten können.
- Wahlpläne ermöglichen es den Versicherten, ihre Altersvorsorge an ihre persönliche Lebenssituation anzupassen. Beispielsweise entscheiden sich jüngere Versicherte für niedrigere Beiträge, während ältere höhere Beiträge wählen, um ihre Altersvorsorge zu maximieren.
- Höhere Beiträge an die Pensionskasse werden während der Erwerbsphase steuerlich abgesetzt, was zu einer Reduzierung des steuerbaren Einkommens führt. Dies ist insbesondere für Versicherte mit höherem Einkommen vorteilhaft.
- Bei einer Planvariante mit höheren Altersgutschriften, erhöht sich nicht nur das Altersguthaben, sondern auch das Einkaufspotential für den Versicherten. Bezüglich persönlicher Einkäufe verweisen wir auf den Fokus Vorsorge Beitrag vom März 2025.
- Auch wenn verschiedene Personenkategorien zur Anwendung kommen, können diese innerhalb der Kategorie mit einem Wahlplan abgebildet werden.

Nachteile eines Wahlplanes

- Wahlpläne sind eine Investition in die Vorsorge der Mitarbeitenden und sind für den Arbeitgeber mit zusätzlichen Kosten verbunden. Auch Mitarbeitende, die sich für höhere Altersgutschriften entscheiden, bezahlen bewusst mehr in die Vorsorge ein.
- Administrativ etwas aufwändiger ist der jährliche Prozess beim Entscheid für die Planvariante der Mitarbeitenden. Allerdings wird die Vorsorge jährlich im Betrieb thematisiert und das ist im Sinne aller Beteiligten positiv.



Marco Ronchi
Senior Broker
Personenversicherungen

marco.ronchi@funk-gruppe.ch
Telefon +41 58 311 05 26

Kontakt

Für eine persönliche Beratung oder weitere Informationen stehen unsere Spezialistinnen und Spezialisten aus dem Fachbereich Personenversicherungen gerne zur Verfügung.

infobvg@funk-gruppe.ch
Telefon +41 58 311 05 00

Funk Gruppe
www.funk-gruppe.ch



News

Invaliditätsfälle

Zunahme der Neurenten

Eine neue Studie der PK Rück bestätigt die Vorhersagen der IV-Studie von 2014. Die Zahl der IV-Neurenten stieg ab 2017 an. Von 2012 bis 2023 betrug die Zunahme der IV-Neurenten insgesamt 42 %, ab der BVG-Eintrittsschwelle 34 %. Bezüglich der Krankheitsbilder als Ursache neuer IV-Renten zeigt sich eine auffällige Zunahme bei den psychischen Erkrankungen in nahezu allen Altersgruppen. Für die Studie wurden insgesamt 606 Fachpersonen der 2. Säule befragt, die verschiedene berufliche Hintergründe ausweisen. 80 % erwarten, dass die Invalidisierungen in den kommenden Jahren um mindestens 10 % zunehmen werden. Weiter hält die Studie fest, dass Faktoren wie die Arbeitsunfähigkeitsdauer bis zum Zeitpunkt der Meldung, die Verfahrensdauer bis zur Entscheidung der IV-Stelle sowie die Einkommenssituation die Invalidisierungswahrscheinlichkeit erheblich beeinflussen. Die Studie enthält auch Handlungsempfehlungen.



Unfallversicherung

50 % mehr Velounfälle in zehn Jahren

Die Zahl der Velounfälle in der Schweiz ist in den letzten zehn Jahren um 50 % gestiegen. 84 % der Unfälle sind Selbstunfälle, oft verursacht durch Ablenkung und mangelnde Aufmerksamkeit. Häufigste Ablenkungsfaktoren sind Kopfhörer und Smartphones. Bei 15- bis 29-Jährigen sind Kopfhörer die häufigste Ablenkung, während sich 30- bis 44-Jährige sowohl durch Kopfhörer als auch durch Smartphones ablenken lassen. Die Suva empfiehlt vorausschauendes Fahren, volle Konzentration im Strassenverkehr und den Verzicht auf Kopfhörer zur Unfallvermeidung.

Teilliquidation

MPK informiert über die erste Phase der Restrukturierungen

Die Migros-Pensionskasse (MPK) hat in einem Newsflash über die Teilliquidationen informiert, die sich aus der Fokussierung der Migros-Gruppe auf das Kerngeschäft ergeben. In einer ersten Phase sind die Migros Supermarkt AG, die Delica AG und die melectronics Fachmärkte betroffen. Der Hauptteil dieser Austritte erfolgte im 4. Quartal 2024. Es werden aber auch Austritte in dieser Teilliquidation berücksichtigt, die wegen längerer Kündigungsfristen erst 2025 erfolgen. Rentenbezüger der Migros Supermarkt AG, der Delica AG sowie der melectronics Fachmärkte sind von der Teilliquidation nicht betroffen. Sie bleiben bei der MPK versichert. Über Teilliquidationen aufgrund von weiteren Restrukturierungen (z. B. von SportX, BikeWorld und weiteren Fachmärkten sowie der Mibelle AG) soll zu einem späteren Zeitpunkt informiert werden. Das Vorgehen wird gleich sein.

Pensionskassen

Schwache Performance im März

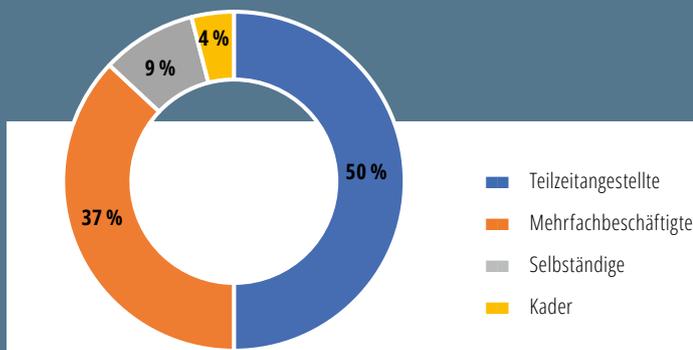
Die von der UBS in der Studie «Pensionskassen-Performance» untersuchten Pensionskassen erzielten im März eine durchschnittliche Performance von -1.5 %. Nach den zwei positiven Monaten Januar (1.7 %) und Februar (0.3 %) ergibt sich für das gesamte Quartal immerhin noch ein Plus von 0.5 %. Im März war die Performance in den meisten Anlageklassen negativ, einzig Immobilien und der Bereich Infrastruktur waren im grünen Bereich. Am schwächsten war die Performance bei Aktien (ohne Schweiz) mit -4.7 %. Mit Blick nach vorne dürfte manch eine Pensionskasse ein eher mulmiges Gefühl beschleichen. So brachen die Aktienmärkte weltweit ein, nachdem Donald Trump hohe Importzölle für fast alle Länder in den USA angekündigt hatte.

FRAGE DES MONATS

Vorsorge

Verbesserungen für Teilzeitangestellte haben Priorität

In der letzten Frage des Monats wollten wir wissen, für wen die 2. Säule prioritär verbessert werden sollte. Die Hälfte der Umfrageteilnehmer (50 %) wünscht sich Verbesserungen für Teilzeitangestellte. An zweiter Stelle folgen die Mehrfachbeschäftigten mit 37 % der Stimmen. 9 % der Umfrageteilnehmer sind der Meinung, dass es Verbesserungen für Selbständige geben sollte. 4 % finden, dass es Verbesserungen für Kader braucht.



Nehmen Sie an der neuen Frage des Monats teil:

Sollen Pensionskassen ihre Umwandlungssätze (UWS) nun wieder erhöhen?

ABSTIMMEN >

News

AHV

SGK-S für Lohnabzüge und mehr Mehrwertsteuer für 13. Rente

Die 13. AHV Rente und eine allfällige Aufhebung der Heiratsstrafe bei der AHV sollen mit einem gemeinsamen Konzept finanziert werden. Die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit (SGK) des Ständerats will dafür in zwei Schritten die Mehrwertsteuer erhöhen und auch die Lohnbeiträge nach oben anpassen. Gemäss dem Antrag der SGK sollen die Lohnbeiträge für die AHV am 1. Januar 2028 um 0.4 Prozentpunkte erhöht werden. Gleichzeitig sollen die Beiträge an die Arbeitslosenversicherung um 0.2 Prozentpunkte sinken. Damit würden die Lohnbeiträge unter dem Strich um je 0.1 Prozentpunkte für Arbeitgeber und Arbeitnehmer steigen. Parallel dazu soll die Mehrwertsteuer in zwei Schritten um bis 1 Prozentpunkt angehoben werden. Die sofortige erste Erhöhung um einen halben Prozentpunkt soll der Finanzierung der 13. AHV-Rente dienen. Mit dem zweiten Schritt soll eine allfällige Abschaffung oder Erhöhung der Rentenplafondierung für Ehepaare finanziert werden. (sda)

Wohnbevölkerung

Über 9 Millionen Einwohner, trotz Geburtenrückgang

Die ständige Wohnbevölkerung der Schweiz erreichte per 31. Dezember 2024 mit 9 048 900 Einwohnerinnen und Einwohnern einen neuen Höchststand. Die Geburtenhäufigkeit ging im dritten Jahr in Folge zurück. Die durchschnittliche Anzahl Kinder pro Frau fiel auf den tiefsten je gemessenen Wert. Die Anzahl Todesfälle blieb stabil und die Lebenserwartung stieg weiter an. Während die Einwanderung gegenüber dem Rekordjahr 2023 markant zurückging, wurde bei den Auswanderungen ein Plus registriert. Dies sind einige provisorische Ergebnisse für das Jahr 2024 der Statistik der Bevölkerung und der Haushalte sowie der Statistik der natürlichen Bevölkerungsbewegung des Bundesamts für Statistik (BFS).

Eingliederung

Bund und Travail.Suisse vereinbaren Massnahmen

Menschen mit gesundheitlichen Problemen sollen möglichst im ersten Arbeitsmarkt verbleiben oder rasch wieder eingegliedert werden. Mit diesem Ziel haben Travail.Suisse und das Eidgenössische Departement des Innern im April 2025 eine Zusammenarbeitsvereinbarung unterzeichnet, teilt das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) mit. Die Vereinbarung ermöglicht es, Sensibilisierungs- und Schulungsmassnahmen für Arbeitnehmende anzubieten, um psychische Risiken am Arbeitsplatz vorzubeugen und frühzeitig zu erkennen. Zudem soll die Information über bestehende Instrumente verstärkt werden.

Die Börse...

... hat im April wilde Sprünge hingelegt. Stellvertretend sei der 7. April genannt, an dem der amerikanische Börsenindex S&P aufgrund eines falschen Gerüchts kurzfristig um 2400 Milliarden Dollar an Wert gewann, nur um die Gewinne bis Handelsende wieder weitgehend einzubüssen.

Je grösser Zahlen sind, desto abstrakter und desto schwerer sind sie zu begreifen. Gerne möchten wir die Rubrik Geld diesen Monat dazu verwenden, diese 2400 Milliarden Dollar oder rund 2000 Milliarden Franken – ein Tagesausschlag des amerikanischen Aktienmarkts – greifbarer zu machen.

- Die Weltbevölkerung entspricht aktuell rund 8.25 Milliarden Menschen. Somit liessen sich davon jedem Menschen auf Erden 242 Franken auszahlen. Trägt man der Tatsache Rechnung, dass fast die Hälfte der Weltbevölkerung in Armut lebt, so liesse sich diesen Personen je 500 Franken auszahlen.
- Die Summe entspricht dem Wert von rund zwei Drittel des gesamten Schweizer Immobilienbestands oder der doppelten Summe, die alle Schweizer Pensionskassen zusammen für ihre Versicherten verwalten.

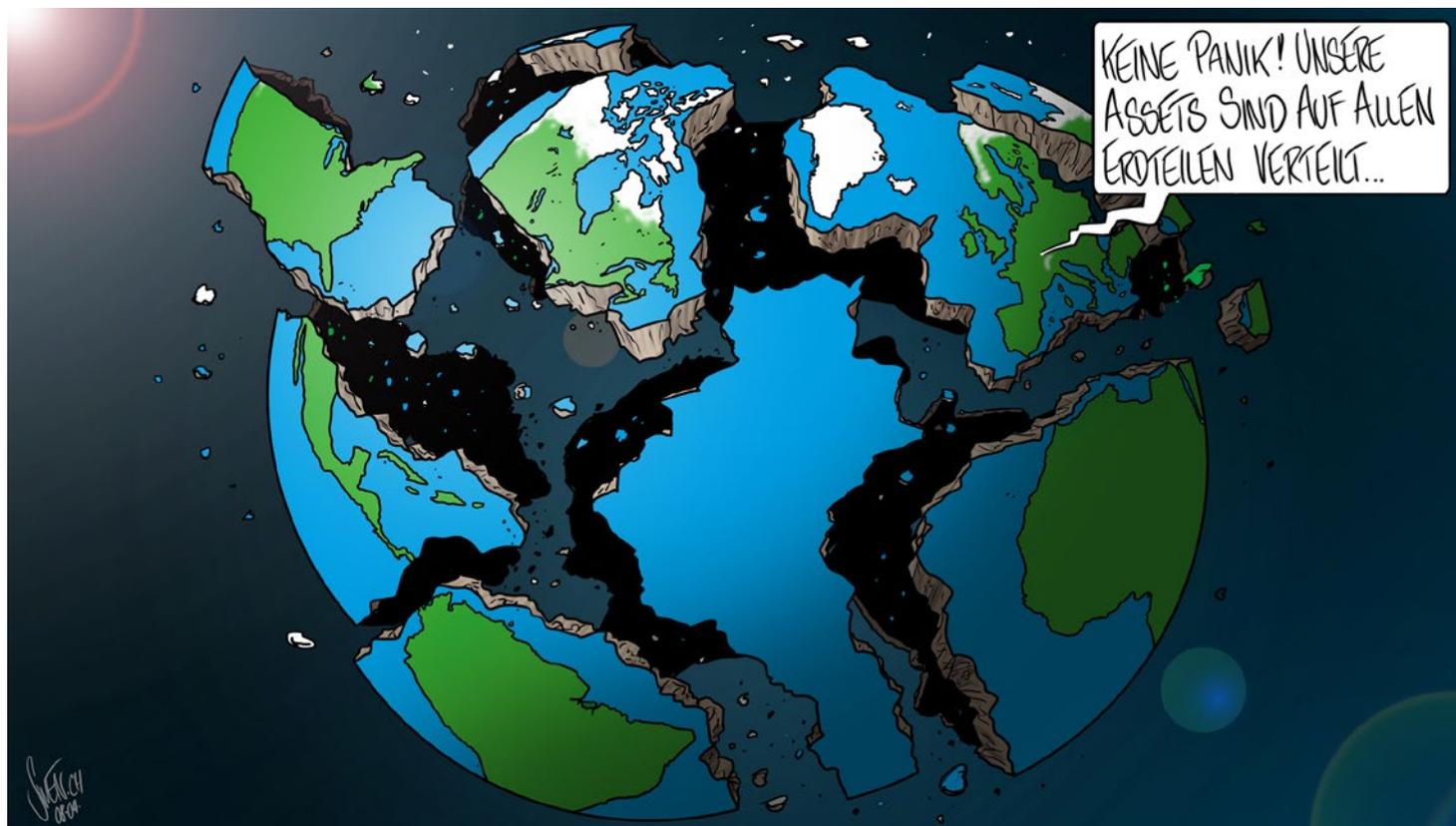
- Alle Tiere des Zoo Zürichs liessen sich damit knapp 2.5 Millionen Jahre füttern.
- In der Schweiz liessen sich damit 2000 Milliarden Bio-Eier kaufen. Gehen wir von rund einer halben Million Kinder aus, die sich an Ostern jeweils ans Suchen machen, so steht jedem von ihnen eine wahre Herkulesaufgabe bevor: Jedes von ihnen muss 4 Millionen Eier finden.
- Bleiben wir kurz bei den Schweizer Kindern und bringen ihre Augen zum Leuchten und ihre Kinderzimmer zum Bersten: Jedem Kind lassen sich mit dem Geld 40 000 handelsübliche Lego- oder Playmobilsets für 100 Franken schenken.
- Sinnvoller wäre es sicher, denjenigen zu helfen, die es nötig haben – so sind aktuell durch den Krieg im Sudan über 12 Millionen Menschen vertrieben worden – jedem von ihnen könnte mit gut 160 000 Franken geholfen werden.



So viel Sinnvolles oder Unsinniges liesse sich mit der gigantischen Summe anstellen – wenn sie denn nicht innert Stunden wieder verpufft wäre an der amerikanischen Börse.

News

Karikatur des Monats



Einkommen

Armutsquote bei rund 8 %

Im Jahr 2023 waren in der Schweiz 8.1 % der Bevölkerung oder rund 708 000 Personen von Einkommensarmut betroffen. 6.3 % hatten mindestens zwei Arten von Zahlungsrückständen in den letzten zwölf Monaten und 5.5 % mussten aus finanziellen Gründen auf wichtige Güter, Dienstleistungen und soziale Aktivitäten verzichten. Der allgemeine Lebensstandard in der Schweiz gehört jedoch nach wie vor zu den höchsten in Europa. Dies sind einige Ergebnisse der Erhebung 2023 über die Einkommen und Lebensbedingungen (SILC) des Bundesamts für Statistik (BFS).

International

EU-Kommission steckt 1.3 Mrd. in digitale Technologien

Die EU-Kommission will digitale Technologien mit 1.3 Mrd. Euro fördern. Das Geld fliesst von 2025 bis 2027 in Bereiche wie Künstliche Intelligenz (KI), Cloud-Dienste, Cybersicherheit und digitale Weiterbildung. Ein Schwerpunkt liegt auf generativer KI. Mit dem Geld sollen etwa KI-Anwendungen für den Gesundheits- und Pflegesektor entwickelt werden. Auch die Umsetzung des neuen EU-KI-Gesetzes sowie der Aufbau gemeinsamer, energieeffizienter Datenräume sind Teil der Förderung. (sda)

ALV

Positiver Jahresabschluss

Der Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung (ALV) schloss das Rechnungsjahr 2024 mit einem Gesamtertrag von 8.9 Mrd. Franken (2023: 9.1) und Gesamtaufwendungen von insgesamt 7.5 Mrd. Franken (2023: 6.4) ab. Der Einnahmenüberschuss betrug 1.4 Mrd. Franken (2023: 2.8). Im Jahresdurchschnitt waren 112 563 Arbeitslose bei der ALV registriert. Dies entspricht einer Arbeitslosenquote von 2.4 % (2023: 93 536; 2 %), teilt das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) mit. Die Arbeitslosenquote verharrte im März 2025 bei 2.9 %.



Themenvorschau

Die Juniausgabe behandelt das Thema «Standardisierung und Effizienz in der beruflichen Vorsorge».

VORSORGE

SYMPOSIUM

DE PREVOYANCE

Grösster PK-Event
der Schweiz

symposium-2.ch

Reservieren Sie Ihren Platz für das Vorsorge-Symposium!

Für Stiftungsräte, Geschäftsführer und Mitarbeiter von Pensionskassen | CEOs und CFOs von Firmen, die sich mit dem Thema Vorsorge beschäftigen | Mitglieder von Vorsorgekommissionen | Broker



Kostenlose Anmeldung!

4./5. Juni 2025

Messe Zürich

Hauptsponsoren



die Mobiliar

Know-how-Partner



Co-Sponsoren



Vontobel

REICHMUTH & CO



GOLDING



Kooperationspartner



Organisateur



vps.epas