

Stadtratssitzung vom 26. Oktober 2017

Bericht Nr. 16/2017

Teilrevision des Personalvorsorgereglements der Stadt Thun (PVR)

Anpassung der technischen Parameter per 1. Januar 2019

1. Das Wichtigste in Kürze

Die Städtische Pensionskasse steht vor einer grossen Aufgabe. Sie ist gefordert, aufgrund der veränderten demografischen Bedingungen - die Menschen werden immer älter - aber auch wegen den anhaltend tiefen Kapitalrenditen, eine neue Balance zwischen der Finanzierungs- und Leistungsseite zu finden. Mit einer Teilrevision des Personalvorsorgereglements (Kompetenz Stadtrat) und der Personalvorsorgeverordnung (Kompetenz Pensionskassenkommission) sollen die Eckwerte der Pensionskasse angepasst werden.

Auf den **1. Januar 2019** sollen der technische Zinssatz von 3 Prozent auf 1.75 Prozent und der Umwandlungssatz von 5.6 Prozent auf 5.0 Prozent gesenkt werden.

Unterschiedliche Umsetzungsvarianten wurden geprüft. Der Gemeinderat hat sich für eine **Mittelvariante** entschieden, bei der das fehlende Rentnerdeckungskapital von 16.8 Mio. Franken (Anteil Stadt 12.2 Mio. Franken = 72.49 %; Anteil angeschlossene Arbeitgeber 4.6 Mio. Franken = 27.51 %) mit einem einmaligen Arbeitgeber-Beitrag finanziert wird. Die entstehende Kapitallücke bei den Vorsorgekapitalien der Versicherten soll dagegen mit folgenden Massnahmen ausgeglichen werden:

- Erhöhung des ordentlichen Rücktrittsalters von 64 auf 65 Jahre → Rente im Alter 65 entspricht der bisherigen Rente im Alter 64.
- Erhöhung der Sparbeiträge um 1.5 Prozentpunkte → Umsetzung erfolgt durch Umverteilung von Risikobeiträgen in Sparbeiträge im Umfang von 0.4 Prozentpunkten und Umverteilung von Beiträgen in den Sonderfonds (Teuerungszulage Renten) in Sparbeiträge im Umfang von 1.1 Prozentpunkten. Diese Erhöhung ist für die Arbeitnehmer wie für die Arbeitgeber kostenneutral.
- Durch die Pensionskasse finanziert ein einmaliger Ausgleichsbetrag an alle Versicherten von rund 12.6 Mio. Franken → Trotz Erhöhung des Rücktrittsalters und Erhöhung der Sparbeiträge ist diese Summe nötig, um das heutige Rentenversprechen auch im Alter 65 einhalten zu können.

Die Anpassung der technischen Parameter führt zu jährlich wiederkehrenden Entlastungen für die Arbeitgeber von total 0.74 Mio. Franken (Anteil Stadt 0.51 Mio. Franken = 69.32 %; Anteil angeschlossene Arbeitgeber 0.23 Mio. Franken = 30.68 %). Dieser Betrag setzt sich aus den folgenden zwei Summen zusammen:

- Minderkosten bei der Verzinsung der Differenz zum Zieldeckungsgrad → jährlich wiederkehrende Einsparungen 0.63 Mio. Franken (Anteil Stadt 0.437 Mio. Franken; Anteil angeschlossene Arbeitgeber 0.193 Mio. Franken).
- Wegfall der Arbeitgeberbeteiligung an die AHV-Überbrückungsrente der Männer (Alter 64 zu 65) → jährlich wiederkehrende Einsparungen 0.11 Mio. Franken (Anteil Stadt 0.076 Mio. Franken; Anteil angeschlossene Arbeitgeber 0.034 Mio. Franken).

Damit diese Revision erfolgreich umgesetzt werden kann, unterbreitet der Gemeinderat dem Stadtrat eine für alle Beteiligten (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Pensionskasse, Rentner) ausgewogene Vorlage.

Wer beteiligt sich wie?

Arbeitgeber (Stadt und angeschlossene Betriebe)

- Einmalige Kosten von rund 16.8 Mio. Franken (Anteil Stadt rund 12.2 Mio. Franken; Anteil angeschlossene Arbeitgeber 4.6 Mio. Franken) zur einmaligen Finanzierung des fehlenden Rentnerdeckungskapitals.
- Jährlich wiederkehrende Minderkosten von 0.74 Mio. Franken (Anteil Stadt 0.51 Mio. Franken; Anteil angeschlossene Arbeitgeber 0.23 Mio. Franken) bei der Verzinsung der Differenz zum Zieldeckungsgrad und bei der AHV-Überbrückungsrente der Männer.

Arbeitnehmer

- Erhöhung des ordentlichen Rücktrittsalters von 64 auf 65 Jahre. Damit wird vermieden, dass die Umsetzung der Revision über zusätzliche Lohnabzüge für z.B. höhere Jahres- oder sogar Sanierungsbeiträge erfolgen muss. Die vorliegende Revision führt zu keinen Härtefällen. Die Rentendifferenz beträgt (je nach Lohnklasse) zwischen 0 und 3,7 %. Je tiefer die Lohnklasse, desto kleiner die Rentendifferenz. Bei den Lohnklassen 1 bis 4 führt die Revision zu keiner Rentendifferenz.

Pensionskasse

- Einmaliger Ausgleichsbetrag von rund 12.6 Mio. Franken. Netto, d.h. mit Berücksichtigung der bereits in der Pensionskassenbilanz bestehenden Rückstellungen von 10 Mio. Franken sind es noch rund 2.6 Mio. Franken.
- Einmaliger Anteil am zusätzlichen Rentnerdeckungskapital von 0.34 Mio. Franken für jene Betriebe, die den Anschlussvertrag aufgelöst und ihre Verpflichtungen gegenüber den Rentnern bei der Städtischen Pensionskasse ausgekauft haben.

Rentner

- Der Anfang 2019 bestehende Saldo des Sonderfonds für Teuerungszulagen auf den Renten von rund 3.0 Mio. Franken wird an die Finanzierung des fehlenden Rentnerdeckungskapitals angerechnet.
- Ein weiterer indirekter "Beitrag" der Rentnerinnen und Rentner besteht darin, dass in Zukunft weniger Mittel in den Sonderfonds für Teuerungszulagen auf den Renten fließen werden. Bisher waren es jährlich rund 0.53 Mio. Franken (1.25 % der versicherten Löhne von 42.7 Mio. Franken). Inskünftig werden es noch 0.15% oder 0.064 Mio. Franken sein. Eine Kürzung der laufenden Renten ist jedoch kein Thema. Eine solche wäre aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen auch nicht möglich.
- Die Pensionskassenkommission soll die Möglichkeit haben, in Jahren mit hohen Teuerungsraten und bei fehlenden Mitteln im Sonderfonds einen Teuerungsausgleich auf den Renten zu Lasten der Pensionskasse gewähren zu können. Eine solche Rententeuerung soll jedoch nur dann beschlossen werden können, wenn ein Mindestdeckungsgrad von 100 % besteht und die Wertschwankungsreserve zu mindestens einem Drittel gebildet ist.

Inhaltsverzeichnis

1.	Das Wichtigste in Kürze	Seite 01
2.	Wieso eine Revision?	Seite 04
3.	Revisionsthemen im Überblick.....	Seite 05
3.1	Technischer Zinssatz	Seite 05
3.2	Umwandlungssatz.....	Seite 05
3.3	Jahresbeiträge	Seite 06
3.4	Risikobeiträge	Seite 06
3.5	Sonderfonds.....	Seite 06
3.6	Ordentliches Rücktrittsalter... ..	Seite 07
3.7	Frühestmögliches Rücktrittsalter.....	Seite 08
4.	Umsetzung der Reglementsrevision.....	Seite 08
4.1	Grundsatz.....	Seite 08
4.2	Rentnerdeckungskapital	Seite 08
4.3	Vorsorgekapital der Versicherten.....	Seite 09
4.4	Lösungsansatz zum Ausgleich des Vorsorgekapitals der Versicherten	Seite 10
5.	Finanzielle Auswirkungen	Seite 11
5.1	Finanzierung des fehlenden Rentnerdeckungskapitals	Seite 11
5.2	Finanzierung des zusätzlichen Vorsorgekapitals der Versicherten	Seite 12
5.3	Minderkosten bei der Verzinsung der Differenz zum Zieldeckungsgrad	Seite 12
6.	Ergebnis aus der Vernehmlassung.....	Seite 13
7.	Meinung der Pensionskassenkommission	Seite 13
8.	Inkraftsetzung.....	Seite 13
9.	Antrag an den Stadtrat	Seite 13
Anhang:	Die Städtische Pensionskasse Thun im Überblick	
Beilage:	Teilrevision Personalvorsorgereglement (Synopsis)	

2. Wieso eine Revision?

Die Pensionskassen sind aufgrund finanzieller, gesetzgeberischer und demographischer Veränderungen einem starken Anpassungsdruck unterworfen. Die anhaltend tiefen Zinsen sowie die zukünftigen Ertragsaussichten bei den Finanzmärkten haben diesen Druck in den letzten Jahren noch verstärkt. Diesen Entwicklungen muss sich auch die Städtische Pensionskasse Thun stellen und ihr Reglement anpassen.

Nach dem Wechsel vom Leistungs- ins Beitragsprimat (2008), der Anpassung des technischen Zinssatzes und des Umwandlungssatzes (2013) sowie der Umwandlung der Rechtsform in eine selbständig öffentlich-rechtliche Anstalt (2014) ist die anstehende Revision die 4. innerhalb der letzten 10 Jahre. Dies zeigt, in welcher Dynamik sich die Rahmenbedingungen der beruflichen Vorsorge ändern. Mit vorausschauendem Handeln haben die Pensionskassenverantwortlichen und die Politik bis heute dazu beigetragen, dass die Städtische Pensionskasse Thun nie zum Sanierungsfall wurde.

"Wir können nicht mehr ausgeben, als wir einnehmen, und wir dürfen nicht Leistungen versprechen, die wir später nicht bezahlen können." Diese zwei Aussagen bringen es auf den Punkt. Zurzeit gilt bei der Städtischen Pensionskasse ein technischer Zinssatz von 3 Prozent. Dieser Zinssatz stimmt aber nicht mit den aktuellen Renditeerwartungen überein.

Technischer Zins

Der technische Zinssatz dient als Rechnungsannahme: Wie hoch kann das für die Rentenzahlungen zurückgestellte Kapital verzinst werden? Diese Annahme hängt von der Erwartung der Entwicklung der Finanzmärkte ab. Je nach Renditeerwartung ergibt sich für dasselbe Kapital eine höhere oder tiefere Rente. Zu berücksichtigen ist zusätzlich auch noch die Lebenserwartung. Der technische Zins hat nichts mit der Verzinsung der Altersguthaben der aktiven Versicherten zu tun.

Quelle: ASIP

Die Sollrendite (= benötigte Rendite, um den Deckungsgrad konstant zu halten) der Städtischen Pensionskasse beträgt laut Berechnungen der Pensionsversicherungsexpertin gegenwärtig 2.55 Prozent. Die erwartete Anlagerendite beträgt dagegen nur 2.08 Prozent. Das zeigt sich zum Beispiel an den gegenwärtigen Zinssätzen für Obligationen der Eidgenossenschaft. Bei einer Laufzeit von 10 Jahren ist der Zins mittlerweile in den Negativbereich gesunken.

"Die Schweizerinnen und Schweizer werden immer älter." Diese an und für sich erfreuliche Feststellung hat auch eine Schattenseite. Die Pensionskassen sind gefordert, die Finanzierungs- und Leistungsseite in Balance zu halten. Laut dem Bundesamt für Statistik ist in den letzten Jahren die Lebenserwartung kontinuierlich angestiegen:

Entwicklung der Lebenserwartung - im Alter von 65 Jahren

Durchschnittliche Anzahl Lebensjahre	1981	1991	2001	2011	2015
Männer	14.3	15.6	17.3	19.2	19.2
Frauen	18.2	19.8	21.1	22.2	22.2

Lesebeispiel:

Ein 65-jähriger Mann hatte im Jahr 2001 eine Lebenserwartung von 17.3 Jahren. Im Jahr 2015 dagegen betrug die Lebenserwartung bereits 19.2 Jahre. Für die Pensionskassen bedeutet diese Steigerung, dass sie die Renten fast zwei Jahre länger auszurichten hat.

Die tiefen Kapitalrenditen und die gestiegene Lebenserwartung zwingen die Pensionskassen, den technischen Zinssatz aber auch den Rentenumwandlungssatz anzupassen. An dieser Stelle ist es wichtig, die folgenden zwei Begriffe zu kennen:

Altersguthaben

Das Altersguthaben ist das Geld, das wir im Verlauf unseres Arbeitslebens zusammen mit dem Arbeitgeber in die 2. Säule einzahlen (Sparbeiträge, Einkäufe etc.) und das uns eines Tages mit den Zinsen zur Verfügung steht. Das Altersguthaben kann mit einem Konto verglichen werden, das man nicht bei einer Bank, sondern bei einer Pensionskasse hat.

Quelle: ASIP

Umwandlungssatz

Das Altersguthaben kann mit einem Kuchen verglichen werden. Der Umwandlungssatz legt fest, wie gross die Kuchenstücke sind, die wir jährlich abschneiden dürfen. Je tiefer der Umwandlungssatz, desto länger reicht der Kuchen und umgekehrt.

Quelle: ASIP

3. Revisionsthemen im Überblick

3.1 Technischer Zinssatz

Die Pensionsversicherungsexpertin empfiehlt, den technischen Zinssatz von heute 3 Prozent auf neu 1.75 Prozent zu senken. Diese Senkung hat auf das Vorsorgekapital den folgenden Einfluss:

- **Das Rentnerdeckungskapital** (= Kapital, das zur Bezahlung der gewährten, zurzeit laufenden und auch künftig noch zu bezahlenden Renten reserviert ist) muss bei einem technischen Zinssatz von 1.75 Prozent per 1. Januar 2019 von heute rund 167.7 auf 191.7 um rund 24 Mio. Franken erhöht werden.
→*Lösungsvorschlag vgl. Kap. 4.2*
- **Das Vorsorgekapital der Versicherten** (= angespartes Kapital der versicherten Mitarbeiter/innen) müsste bei einem technischen Zinssatz von 1.75 Prozent per 1. Januar 2019 um rund 34.3 Mio. Franken höher sein, wenn keine Kürzung des Rentenversprechens oder keine Erhöhung des Pensionierungsalters von heute 64 auf 65 Jahre erfolgen soll.
→*Lösungsvorschlag vgl. Kap. 4.3 und 4.4*

3.2 Umwandlungssatz

Die Pensionsversicherungsexpertin hat berechnet, dass aufgrund der neuesten Lebenserwartungen bei einem technischen Zinssatz von 1.75 Prozent der Umwandlungssatz im Alter 64 von heute 5.6 Prozent auf neu 4.85 Prozent gesenkt werden muss. Wird das Pensionierungsalter gleichzeitig vom Alter 64 auf 65 erhöht, so ist der Umwandlungssatz von 5.6 Prozent auf rund 5.0 Prozent zu senken. Wird diese Anpassung nicht vorgenommen, werden zu hohe Renten versprochen, respektive mit jeder Pensionierung auch ausbezahlt, ohne dass die Finanzierung sichergestellt ist. Dies hätte ein schrittweises Absinken des Deckungsgrades der Pensionskasse zur Folge, was mittelfristig einen Sanierungsfall auslösen würde, wenn nicht gleichzeitig überdurchschnittliche Renditen auf den Kapitalmärkten erzielt werden könnten. Diese langfristig hohen Kapitalerträge zeichnen sich gegenwärtig jedoch nicht ab.

Würde die Senkung des Umwandlungssatzes einseitig zu Lasten der Versicherten gehen, hätte dies eine Kürzung des Rentenversprechens um rund 10.7 Prozent zur Folge. Eine solche Anpassung ist nicht zumutbar und auch aus personalpolitischer Sicht - die Stadt Thun und die bei der Pensionskasse angeschlossenen Betriebe sind verlässliche Arbeitgeber - nicht zu vertreten.

→*Lösungsvorschlag vgl. Kap. 4.4*

Übrigens: Eine Senkung des Umwandlungssatzes bei der Städtischen Pensionskasse Thun steht nicht im Widerspruch zur schrittweisen Senkung des BVG-Mindestumwandlungssatzes von 6.8 Prozent auf 6.0 Prozent, wie sie im Reformpaket „Altersvorsorge 2020“ vorgesehen ist. Die gesetzlichen Mindestanforderungen sind bei einer Senkung des Umwandlungssatzes auf neu 5.0 Prozent immer noch vollumfänglich erfüllt. Die Städtische Pensionskasse Thun ist eine sogenannte „umhüllende Kasse“. Das bedeutet, sie versichert mehr als nur die gesetzlichen Minimalleistungen nach BVG.

3.3 Jahresbeiträge

Die Jahresbeiträge setzen sich aus Altersgutschriften (Sparbeiträge) und Risikobeiträgen zusammen. Altersgutschriften sind jener Teil der Jahresbeiträge, die zum Ansparen des Altersguthabens dienen. Erhöht man die Altersgutschriften, so können dadurch bei einer Anpassung des Umwandlungssatzes allfällige Kürzungen der künftigen Renten gemildert werden. Bereits heute bezahlen die Versicherten und die Arbeitgeber recht hohe Jahresbeiträge. Eine Erhöhung dieser Beiträge soll daher durch eine teilweise „Umwandlung“ der Risiko- in Sparbeiträge sowie bei den Beiträgen für den Sonderfonds (Rententeuerung) vollständig kompensiert werden.

→Lösungsvorschlag vgl. Kap. 4.4

3.4 Risikobeiträge

Diese decken die Risiken Tod und Invalidität in einer Pensionskasse ab. Es ist eine Art Versicherung, die vom Arbeitnehmer wie vom Arbeitgeber mit gegenwärtig je 1.75 Beitragsprozenten bezahlt wird. Nach den neuesten Berechnungen der Pensionsversicherungsexpertin haben die Sterbe- und Invalidisierungswahrscheinlichkeiten abgenommen. Heute müsste bei einem technischen Zinssatz von 1.75 Prozent und unter Berücksichtigung der neusten versicherungstechnischen Grundlagen ein Risikobeitrag von rund 3.1 Prozent statt 3.5 Prozent erhoben werden. Die Pensionsversicherungsexpertin bestätigt, dass somit im Rahmen der anstehenden Revision Risikobeiträge im Umfang von gesamthaft 0.4 Prozentpunkten (je 0.2 % Arbeitnehmer und 0.2 % Arbeitgeber) in Sparbeiträge „umgewandelt“ werden können.

→Lösungsvorschlag vgl. Kap. 4.4

3.5 Sonderfonds

Der Sonderfonds soll die Finanzierung der Teuerungszulagen auf den Renten sicherstellen. Besteht ein versicherungstechnischer Fehlbetrag, dient der Fonds ausschliesslich zur Behebung der Unterdeckung. Jährlich entrichten die Arbeitgeber 1.25 Prozent der versicherten Löhne von rund 42.7 Mio. Franken, also rund 0.53 Mio. Franken, zur Äufnung des Sonderfonds. Ende 2016 befinden sich Mittel im Umfang von rund 2 Mio. Franken im Fonds. Vorausgesetzt, dass die Pensionskassenkommission in den kommenden zwei Jahren keinen Teuerungsausgleich auf den Renten beschliesst, wird der Fondsbestand per 1. Januar 2019 rund 3 Mio. Franken betragen. Es stellt sich die Frage, welche Rentenerhöhungen mit den 3 Mio. Franken finanziert werden könnten. Um alle laufenden Renten 0.1 Prozent erhöhen zu können, wird die Summe von rund 0.19 Mio. Franken benötigt. Das heisst, mit den 3 Mio. Franken könnten ab 2019 die Renten um rund 1.5 Prozent erhöht werden.

Bei der vorliegenden Revision des Personalvorsorgereglements darf zu Recht die Frage gestellt werden, welchen Beitrag die heutigen Rentnerinnen und Rentner zur langfristigen Sicherstellung der Finanzierung respektive zur Vermeidung einer allfälligen Unterdeckung leisten. Vorab dies: die laufenden Renten können und sollen nicht gekürzt werden. Ein indirekter „Beitrag“ der Rentnerinnen und Rentner an die fehlenden 24 Mio. Franken Rentnerdeckungskapital, welche die Senkung des technischen Zinssatzes von 3 Prozent auf 1.75 Prozent verursachen, könnte wie folgt aussehen:

- Umverteilung resp. Aufteilung der heutigen 1.25 Beitragsprocente wie folgt:
 - 1.1 Prozentpunkte werden für die Erhöhung der Sparbeiträge Arbeitgeber eingesetzt.
 - 0.15 Prozentpunkte werden als Arbeitgeberbeitrag an den Sonderfonds für die Rententeuerung beibehalten.
- Bestand des Sonderfonds von rund 3.0 Mio. Franken wird Anfang 2019 als Beitrag an das fehlende Rentnerdeckungskapital angerechnet.

→ Lösungsvorschlag vgl. 4.4

Anmerkung zur Finanzierung der Rententeuerung durch die Arbeitgeber:

Nach Aussage der Pensionsversicherungsexpertin findet sich diese Finanzierungsform in der Praxis nur noch selten. In der Regel sind es die Pensionskassen, die dieses Risiko tragen und die Finanzierung sicherstellen. Berechtigt ist sicher die Frage, welche Rententeuerung mit den noch verbleibenden 0.15 Arbeitgeber-Beitragsprozenten (0.064 Mio. Franken pro Jahr) finanziert werden könnten. Es sind gerade mal noch 0.1 Prozent alle drei Jahre.

Eine Neuregelung bei der Rententeuerung ist daher vorgesehen:

- Die Pensionskassenkommission soll die Möglichkeit haben, in Jahren mit hohen Teuerungsraten und bei fehlenden Mitteln im Sonderfonds, einen Teuerungsausgleich auf den Renten zu Lasten der Pensionskasse gewähren zu können. Eine solche Rententeuerung soll jedoch nur dann beschlossen werden können, wenn ein Mindestdeckungsgrad von 100 Prozent besteht und die Wertschwankungsreserve zu mindestens einem Drittel gebildet ist.
- In Jahren mit hohen Teuerungsraten sind oft auch hohe Zinsen auf den Kapitalmärkten feststellbar. Von diesen profitieren wiederum die Pensionskassen. Eine indirekte Verknüpfung der Rententeuerung mit dem Erfolg (resp. einem Mindestdeckungsgrad) einer Pensionskasse ist unter diesem Blickwinkel vertretbar.

3.6 Ordentliches Rücktrittsalter

Das ordentliche Rücktrittsalter der Städtischen Pensionskasse Thun liegt heute für Frauen und Männer beim Alter 64. Viele Pensionskassen haben in den letzten Jahren das Pensionierungsalter auf das Alter 65 festgelegt. Würde der technische Zinssatz von 3 Prozent auf 1.75 Prozent gesenkt, jedoch das ordentliche Rücktrittsalter bei 64 belassen, müssten nach Berechnungen der Pensionsversicherungsexpertin 34.3 Mio. Franken (Stand Ende 2016) in die Pensionskasse einbezahlt werden, um bei zusätzlich 1.5 Prozentpunkten höheren Jahresbeiträgen allen Versicherten das heutige Rentenniveau mittels individueller Ausgleichsbeträge weiter garantieren zu können. Die Erhöhung des Rücktrittsalters ist eine mögliche Massnahme, um die Balance zwischen den Leistungen und der Finanzierung wieder herzustellen.

→Lösungsvorschlag vgl. 4.4

Was ist ein individueller Ausgleichsbetrag?

Wird der Umwandlungssatz angepasst und soll im Zeitpunkt der Anpassung die bisherige individuelle frankenmässige Altersrente beibehalten werden, so ist das vorhandene Sparkapital um einen sogenannten Ausgleichsbetrag zu erhöhen. Beim Austritt aus der Städtischen Pensionskasse wird dieser Betrag jedoch nicht als Freizügigkeit mitgegeben.

Anmerkung zur AHV-Überbrückungsrente:

Mit der Erhöhung des ordentlichen Rücktrittsalters von Alter 64 auf 65 fällt die Kostenbeteiligung an die AHV-Überbrückungsrenten weg. Nach der heute gültigen Regelung übernehmen die Arbeitgeber die halben Kosten der AHV-Überbrückungsrenten der Männer zwischen dem Alter 64 und 65. Eine Kostenbeteiligung erfolgt, weil gegenwärtig die Frauen noch das AHV-Referenzalter 64 und die Männer 65 kennen. Die durch den Wegfall der Beteiligung erzielten Einsparungen betragen, im Durchschnitt der letzten 5 Jahre gerechnet, jährlich 0.11 Mio. Franken (Anteil Stadt 0.076 Mio. Franken = 69.32 %). Selbstverständlich ist nach wie vor ein Bezug der AHV-Überbrückungsrente für Frauen und Männer - zwischen dem vorzeitigen Rücktrittstermin und dem Alter 65 - möglich. Der freiwillige Bezug der AHV-Überbrückungsrente wird aber mit einer entsprechenden Kürzung der Pensionskassenrente von den Versicherten vollumfänglich selbst getragen.

Anmerkung zur Reform „Altersvorsorge 2020“:

Am 17. März 2017 hat das eidg. Parlament im Rahmen der Reform „Altersvorsorge 2020“ das ordentliche Rentenalter (=Referenzalter) bei der AHV für die Frauen von 64 auf 65 erhöht. Das Stimmvolk kann am 24. September 2017 darüber befinden. Bei den Männern liegt das AHV-Referenzalter bereits heute bei 65. Unabhängig davon, ob die Reform vom Stimmvolk angenommen wird, ist eine Erhöhung des ordentlichen Rücktrittsalters von 64 auf 65 in der Städtischen Pensionskasse unumgänglich.

3.7 Frühestmögliches Rücktrittsalter

Eine vorzeitige Alterspensionierung oder Teilpensionierung ist heute frühestens ab vollendetem 59. Altersjahr möglich. Nach der Reform „Altersvorsorge 2020“ können Vorsorgeeinrichtungen ein Mindestalter für den Bezug der Altersrenten von 60 Jahren festlegen, sofern das ordentliche Rücktrittsalter nicht über 65 Jahren liegt. Das Mindestalter ist somit bei der Städtischen Pensionskasse von 59 auf neu 60 zu erhöhen. Sollte die „Altersvorsorge 2020“ vom Volk abgelehnt werden, könnte rechtlich gesehen, das frühestmögliche Rücktrittsalter in der Städtischen Pensionskasse beim Alter 59 belassen werden. Das hätte aber zur Folge, dass die heutige Beteiligung der Arbeitgeber an vorzeitige Pensionierungen um ein Jahr verlängert würde. Eine solche Ausdehnung steht im Widerspruch zur Erhöhung des Rentenalters und ist daher nicht vorgesehen.

Nach der Personalvorsorgeverordnung kann die Alterspensionierung heute bis zum Alter 70 aufgeschoben werden, sofern das Arbeitsverhältnis über das ordentliche Rücktrittsalter fortgesetzt wird. Diese Möglichkeit soll unverändert beibehalten werden. Die Praxis zeigt, dass der Aufschub der Alterspensionierung nur in wenigen Fällen stattfindet.

4. Umsetzung der Reglementsrevision

4.1 Grundsatz

Die vorliegende Reglementsrevision mit den Kernelementen „Senkung technischer Zinssatz“, „Senkung Rentenumwandlungssatz“, „Erhöhung der Sparbeiträge“ und „Erhöhung des ordentlichen Rücktrittsalters“ kann nur erfolgreich umgesetzt werden, wenn eine vertretbare Lösung für alle Beteiligten

- Arbeitgeber
- Arbeitnehmer
- Pensionskasse und
- Rentenbezüger (indirekt)

gefunden werden kann. Natürlich könnte auch - nach dem Prinzip Hoffnung - auf den 3. Beitragszahler „gesetzt“ werden. Gemeint sind hier mögliche künftige Kapitalerträge, welche die Kosten dieser Reglementsrevision „finanzieren“. Dieser Weg würde bei den gegenwärtigen Finanzmärkten, mit ihren unsicheren Rahmenbedingungen (z.B. Negativzinsen), eine Scheinlösung darstellen und letztendlich die kommenden Generationen belasten.

4.2 Rentnerdeckungskapital

Wie bereits ausgeführt, ist zur Finanzierung der zurzeit laufenden Renten bei der Städtischen Pensionskasse Ende 2016 eine Summe von rund 167.7 Mio. Franken reserviert. Die Senkung des technischen Zinssatzes von 3 Prozent auf 1.75 Prozent hat zur Folge, dass auf einen Schlag für die laufenden Renten 191.7 Mio. Franken reserviert werden müssen, also rund 24.0 Mio. Franken mehr.

Wie könnte der Ausgleich des fehlenden Rentnerdeckungskapitals erfolgen?

In den letzten Jahren hat die Pensionskasse Rückstellungen gebildet, die im Zuge dieser Revision aufgelöst werden können. Die Mittel des Sonderfonds (Teuerungszulagen Renten) sollen ebenfalls zum Ausgleich beitragen. Das ergäbe die folgende Zwischenbilanz (Angaben in Mio. Franken):

Zusätzlich benötigtes Rentnerdeckungskapital bei technischem Zinssatz von 1.75 %. Gerechnet mit den versicherungstechnischen Daten VZ 2015/P 2017	24.0
Auflösung der Rückstellungen für gestiegene Lebenserwartung der Rentner	- 4.2
Auflösung Sonderfonds (Mittel hochgerechnet auf Januar 2019)	- 3.0
Fehlendes Rentnerdeckungskapital - einmalige Zahlung durch die Arbeitgeber	16.8

Warum soll diese Summe vollumfänglich durch die Arbeitgeber getragen werden?

Seit Beginn der BVG-Pflicht (1985) waren die Leistungen der Städtischen Pensionskasse nicht voll ausfinanziert, das heisst, die Arbeitgeber machten zu hohe Rentenversprechen, resp. die Versicherten und Arbeitgeber zahlten zu wenig Beiträge. Der Deckungsgrad betrug Anfang der 90er Jahre nur rund 75 Prozent. Aus heutiger Sicht betrachtet, hätte damals wohl eine Sanierung der Pensionskasse, getragen durch die Arbeitgeber und die Versicherten, durchgeführt werden müssen. Durch gute Renditen auf den Kapitalmärkten konnte die Deckungslücke geschlossen werden. Hätte vor über 25 Jahren keine Unterdeckung bestanden, wäre es möglich gewesen, mit den guten Kapitalerträgen eine substantielle Wertschwankungsreserve aufzubauen, die nun den Arbeitgebern wie den Versicherten zu Gute käme. Ein Teil dieser Wertschwankungsreserven (Ende 2016 beträgt sie 9.5 Mio. Franken) könnte nun bei der Senkung des technischen Zinssatzes eingesetzt werden. Es ist daher angezeigt, dass sich sowohl die Arbeitgeber an der anstehenden Revision mit 16.8 Mio. Franken, wie auch die Versicherten mit der Erhöhung des Rücktrittsalters von 64 auf 65 beteiligen.

Müsste an Stelle der Arbeitgeber die Pensionskasse die 16.8 Mio. Franken übernehmen, wäre die Ausgewogenheit der Vorlage nicht mehr gegeben. Zusätzlich hätte dies Einfluss auf den Deckungsgrad. Dieser würde von 102.9 Prozent (Stand Ende 2016) um rund 5.0 Prozentpunkte auf 97.9 Prozent zurückgehen. Die 16.8 Mio. Franken würden somit pauschal auf die Versicherten und die Arbeitgeber überwältzt, die Pensionskasse fiel in eine Unterdeckung und Sanierungsmassnahmen müssten geprüft werden.

Wie wird diese einmalige Verpflichtung der Arbeitgeber geregelt?

Im zu revidierenden Personalvorsorgereglement (vgl. Beilage) wird in den Übergangsbestimmungen der neue Artikel 36c aufgenommen. Die Arbeitgeber haben den einmaligen Beitrag im ersten Quartal 2019 zu leisten. Basis für die Berechnung der Verpflichtung ist der heute bekannte Rentnerbestand und die Rentnerdeckungskapitalien per Ende 2016.

4.3 Vorsorgekapital der Versicherten

Das Vorsorgekapital der Versicherten beträgt Ende 2016 rund 127.6 Mio. Franken. Würde der Umwandlungssatz ohne Begleitmassnahmen von heute 5.6 Prozent auf neu 5.0 Prozent reduziert, hätte dies Kürzungen der künftigen Renten von rund 10.7 Prozent zur Folge. Ein Mitarbeiter, der z.B. mit einem Alterskapital von rund 600'000 Franken bisher mit einer monatlichen Rente von 2'800 Franken rechnen durfte, hätte in Zukunft noch eine Rente von rund 2'500 Franken, das sind total rund 3'600 Franken weniger pro Jahr. Diese „**minimale Variante**“ würde nur die Arbeitnehmer belasten, nicht jedoch die Arbeitgeber oder die Pensionskasse.

Wählt man eine „**maximale Variante**“, bei welcher sämtlichen Versicherten die bisherige Rentenhöhe sowie das bisherige ordentliche Rentenalter 64 weiter garantiert werden, müssten nach den Berechnungen der Pensionsversicherungsexpertin die Jahresbeiträge (Sparbeiträge) um 1,5 Prozentpunkte erhöht sowie mit einmaligen Kosten von rund 34.3 Mio. Franken gerechnet werden. Dieser Betrag müsste dann zur Stärkung der Alterskapitalien in Form von einmaligen Ausgleichsbeträgen den Versicherten gutgeschrieben werden. Die Finanzierung könnte durch eine einmalige Arbeitgeber-Einlage erfolgen. Eine weitere Möglichkeit wäre, die gesamte Summe der Städtischen Pensionskasse zu belasten. Dies hätte aber zur Folge, dass der Deckungsgrad von heute 102.9 Prozent um rund 9.8 Prozentpunkte auf rund 93.1 Prozent zurückginge, was eine klare Schwächung der Pensionskasse wäre. In der Folge müssten Sanierungsmassnahmen eingeleitet werden. Die „**maximale Variante**“ ist daher nicht weiterzuverfolgen.

Quintessenz:

Sowohl für die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer wie auch die Pensionskasse ist eine Variante angezeigt, die zwischen der Minimal- und Maximalvariante liegt. Diese „**Mittelvariante**“ soll im Folgenden skizziert werden.

4.4 Lösungsansatz zum Ausgleich des Vorsorgekapitals der Versicherten

Parameter	Bemerkungen	Anpassungen
Technischer Zinssatz von 3 % auf 1.75 %		Personalvorsorgeverordnung (PVV), Kompetenz liegt bei Pensionskassenkommission
Umwandlungssatz von 5.6 % auf 5.0 %		PVV
Erhöhung des ordentlichen Rücktrittsalters von 64 auf 65 Jahre	Die Risiko- und Sparbeiträge sind ein Jahr länger zu entrichten, jedoch ohne dass die heutige Rente ansteigen würde. Sie ist im Alter 65 gleich gross wie bisher im Alter 64. Beispiel: Mitarbeiter der Lohnklasse 12 will 2019 im Alter 64 in Pension gehen. Nach altem Reglement hätte er eine Rente von 32'878 Franken gehabt. Nach neuem Reglement eine von 32'385 Franken. Die Differenz beträgt 493 Franken (1.5 %). Die vorliegende Revision führt zu <u>keinen</u> Härtefällen. Die Rentendifferenz beträgt (je nach Lohnklasse) zwischen 0 und 3,7 %.	Personalvorsorgereglement (PVR), Kompetenz liegt beim Stadtrat <ul style="list-style-type: none"> • Art. 7 Abs. 1 • Art. 13 Abs. 4
Erhöhung der Sparbeiträge um durchschnittlich 1.5 Prozentpunkte und Senkung der Risikobeiträge von 3.5 % auf 3.1 %	<ul style="list-style-type: none"> • Umverteilung der Mittel für nicht benötigte Risikobeiträge in Sparbeiträge im Umfang von 0.4 % Prozentpunkte (0.2 Anteil Arbeitnehmer und 0.2 Anteil Arbeitgeber). • Umverteilung resp. Aufteilung der heutigen 1.25 Beitragsprozente, welche die Arbeitgeber jährlich für die Rententeuerung in den Sonderfonds einzahlen, wie folgt: <ul style="list-style-type: none"> • 1.1 Prozentpunkte werden für die Erhöhung der Sparbeiträge Arbeitgeber eingesetzt. • 0.15 Prozentpunkte werden als Arbeitgeberbeitrag an die Rententeuerung beibehalten. <p>Es handelt sich für die Arbeitnehmer wie für die Arbeitgeber um eine kostenneutrale Erhöhung.</p>	PVR <ul style="list-style-type: none"> • Art. 13 Abs. 2 • Art. 15 Abs. 1 und 3
Gewährung eines einmaligen Ausgleichsbetrags an alle Versicherten von 12.62 Mio. Franken	Trotz der Erhöhung des Rentenalters und der Erhöhung der Sparbeiträge um 1.5 Prozentpunkte ist noch eine Summe von rund 12.6 Mio. Franken nötig, um das heutige Rentenversprechen einhalten zu können. Diese Summe könnte durch die folgenden zwei Massnahmen verrechnet werden: <ul style="list-style-type: none"> • Auflösung von den durch die Pensionskasse bereits gebildeten und für die Anpassung der technischen Parameter reservierten Rückstellungen von 10 Mio. Franken. • Die restlichen rund 2.6 Mio. Franken werden ebenfalls durch die Pensionskasse getragen, indem ein leichtes Sinken des Deckungsgrades um 0.8 Prozentpunkte von 102,9 auf 102.1 in Kauf genommen wird. 	Die Auflösung der 10 Mio. Franken Rückstellungen und Verbuchen des restlichen Vorsorgekapitals der Versicherten erfolgt durch die Pensionskassenkommission in der Jahresrechnung 2019.

5. Finanzielle Auswirkungen

5.1 Finanzierung des fehlenden Rentnerdeckungskapitals

Die Stadt Thun und die angeschlossenen Betriebe zahlen - nach ihrem Anteil an den Vorsorgekapitalien der Rentner (Basis Ende 2016) - einen einmaligen Beitrag in die Städtische Pensionskasse ein.

Sollten die Arbeitgeber dazu nicht in der Lage sein, gewährt die Städtische Pensionskasse den Arbeitgebern ein grundpfandgesichertes Darlehen, welches zu marktüblichen Konditionen zu verzinsen ist. Anmerkung: Die Grundpfandsicherung ist nötig, weil, wenn eine Pensionskasse in Unterdeckung geraten sollte, dem Arbeitgeber keine ungesicherten Darlehen gewährt werden dürfen.

Arbeitgeber	Rentnerdeckungs- kapital in Franken 31.12.2016	Rentnerdeckungska- pital in Prozenten 31.12.2016	Anteil am fehlenden Rentnerdeckungskapital in Franken *
Stadt Thun	121'553'699	72.49	12'178'320
Energie Thun AG	27'867'956	16.62	2'792'160
Stiftung WiA – Woh- nen im Alter	13'857'029	8.26	1'387'680
Parkhaus Thun AG	1'021'378	0.61	102'480
Diverse Städtische Pensionskasse **	3'393'937	2.02	339'360
Total	167'693'999	100.00	16'800'000.--

* Das benötigte zusätzliche Rentnerdeckungskapital beträgt 24.0 Mio. Franken. Bringt man von dieser Summe die Auflösung der Rückstellungen für gestiegene Lebenserwartung von 4.2 Mio. Franken sowie die Mittel des Sonderfonds Rentnererteuerung (Stand Januar 2019) von 3.0 Mio. Franken in Abzug, ergibt dies das fehlende Rentnerdeckungskapital von 16.8 Mio. Franken.

** Hierbei handelt es sich um Vorsorgekapitalien von Einzelmitgliedern sowie ehemals angeschlossenen Betrieben, die den Vertrag aufgelöst und ihre Verpflichtungen gegenüber den Rentnerinnen und Rentnern ausgekauft haben. Den Anteil von 0.34 Mio. Franken trägt somit die Pensionskasse. Der Deckungsgrad nimmt dadurch minim um 0.1 Prozentpunkte ab.

Finanzierung und Tilgung Arbeitgeberanteil Stadt Thun

Der Gemeinderat beabsichtigt, den Arbeitgeberanteil der Stadt Thun an der Finanzierung in der Stadtrechnung erfolgsneutral auszugestalten. Ob der Beitrag sodann mit liquiden Mitteln beglichen oder durch Abgabe von Bauland zur Erstellung von Wohnbauten abgegolten werden soll, wird derzeit vertieft geprüft. Im Einzelnen kann dazu Folgendes ausgeführt werden:

Die Beteiligung der Stadt Thun an der Finanzierung der Revision führt zu einem einmaligen, nicht budgetierten Mehraufwand von 12.2 Mio. Franken. Gestützt auf Artikel 1 Absatz 3 des Reglements über die Spezialfinanzierung Investitionen kann dieser einmalige Mehraufwand durch eine Entnahme aus der Spezialfinanzierung Investitionen ausgeglichen und damit erfolgsneutral gestaltet werden. Es ist vorgesehen, über eine Entnahme aus der Spezialfinanzierung Investitionen im Rahmen der Beschlussfassung zur Jahresrechnung 2017 zu befinden.

Der Gemeinderat wird gestützt auf die Wohnstrategie und seine Wohnbaupolitik zudem prüfen, ob die Stadt der Pensionskasse Land verkaufen kann, auf welchem die Pensionskasse Mietwohnungen erstellen kann. In Frage kommen könnten dafür etwa das Areal der WBG Freistatt oder das Casino Areal. So könnte der Arbeitgeberanteil an den Kosten der Revision teilweise in Form einer Abgabe von Immobilien getilgt werden und die Pensionskasse könnte ihr erklärtes Ziel, den Anteil der Direktanlagen in Immobilien zu erhöhen, erreichen, was für die langfristige finanzielle Stabilität der Pensionskasse vorteilhaft ist und daher auch im Interesse der Stadt liegt. Mit einer derartigen Abgabe von Bauland könnten sodann auch Ziele der städtischen Wohnstrategie verknüpft werden. Durch diese Verknüpfung könnten somit mehrere langfristige Ziele der Stadt und der Pensionskasse erreicht werden, ohne dass der städtische Finanzhaushalt liquide Mittel bereitstellen müsste. Der Gemeinderat hat das Amt für Stadtliegenschaften daher beauftragt, aufzuzeigen, ob und allenfalls welche Grundstücke der Stadt sich zur Übertragung an die Pensionskasse eignen würden.

Der für den Beitrag der Stadt Thun notwendige Nachkredit liegt in der Kompetenz des Stadtrates. Der entsprechende Betrag wird vorerst als Rückstellung (CHF 12'178'320; Jahresrechnungen 2017 / 2018) bzw. Schuld gegenüber der Pensionskasse bilanziert und entsprechend verzinst (ab 1. Januar 2019).

5.2 Finanzierung des zusätzlichen Vorsorgekapitals der Versicherten

Das zusätzlich benötigte Kapital der aktiv Versicherten beträgt für den einmaligen Ausgleichsbetrag (gemäss dem Lösungsansatz im Kapitel 4.4) rund 12.6 Mio. Franken. Die per Ende 2016 in der Bilanz der Städtischen Pensionskasse für die Anpassung der technischen Parameter reservierten technischen Rückstellungen von 10 Mio. Franken können aufgelöst werden, so dass ein Nettobetrag von noch rund 2.6 Mio. Franken besteht. Dieser wird durch die Pensionskasse getragen, was ein verantwortbares Absinken des Deckungsgrades von heute 102.9 Prozent auf 102.1 Prozent, also um 0.8 Prozentpunkte, zur Folge hat.

5.3 Minderkosten bei der Verzinsung der Differenz zum Zieldeckungsgrad

Da die Arbeitgeber die Differenz zwischen dem effektiven Deckungsgrad und dem Zieldeckungsgrad (zurzeit 119.8 %) verzinsen, löst das leichte Absinken um 0.8 Prozentpunkte zwar jährlich wiederkehrende Mehrkosten von gesamthaft rund 55'000 Franken aus. Per Saldo resultieren wegen dem tieferen technischen Zinssatz von 1.75 Prozent jährlich wiederkehrende Minderkosten, wie das nachfolgende Beispiel auf der Zahlenbasis 2016 zeigt:

Arbeitgeber	Anteil an den versicherten Löhnen Ende 2016 in %	Kosten Verzinsung 2016 (Technischer Zins 3 %, Deckungsgrad Ende 2016: 102.9 %)	Kosten Verzinsung neu (Technischer Zins 1.75 %, Deckungsgrad 102.1 %)*	Minderkosten
Stadt Thun	69.32	1'140'119	703'050	437'069
Café Mokka	0.28	4'605	2'840	1'765
Energie Thun AG	13.05	214'636	132'354	82'282
Parkhaus Thun AG	0.92	15'131	9'331	5'800
Stiftung WiA – Wohnen im Alter	16.43	270'227	166'634	103'593
Total	100	1'644'718	1'014'209	630'509

* Deckungsgrad nach Verrechnung von rund 2.6 Mio. Franken für den einmaligen Ausgleichsbetrag

6. Ergebnis der Vernehmlassung

Im Juli 2017 wurde beim Personalverband, den Abteilungsleitenden, der Rentnervereinigung und den angeschlossenen Betrieben eine Vernehmlassung durchgeführt. Die Notwendigkeit einer Teilrevision wird allgemein anerkannt. Die Ausgewogenheit der Vorlage wird attestiert. Kritik wird zur Erhöhung des frühestmöglichen Pensionierungstermins (von heute 59 auf neu 60) und zum Umsetzungstermin 1. Januar 2019 geäußert.

7. Meinung der Pensionskassenkommission

Die Pensionskassenkommission ist das paritätische Organ der Städtischen Pensionskasse Thun. Sie hat an ihrer Sitzung vom 21. August 2017 der vorliegenden Teilrevision des Personalvorsorgereglements einstimmig zugestimmt. Sie stellt fest, dass bei Personen primär in tiefen Lohnklassen, durch die Beteiligung der Arbeitgeber an einer vorzeitigen Pensionierung, keine (gilt für Mitarbeitende in den Lohnklassen 1 bis 4) oder nur eine geringe Rentenkürzung erfolgt. Die Teilrevision führt somit zu keinen Härtefällen.

8. Inkraftsetzung

Die Inkraftsetzung der Reglementsrevision soll auf den 1. Januar 2019 erfolgen. Obwohl eine raschere Umsetzung auf den 1. Januar 2018 aus finanzieller Sicht durchaus wünschenswert wäre, will der Gemeinderat den Mitarbeitenden, die vor einer vorzeitigen oder ordentlichen Pensionierung stehen ein Jahr Zeit einräumen, um mögliche persönliche Entscheidungen zu treffen. Eine spätere Inkraftsetzung, wie teilweise in der Vernehmlassung angeregt, unterstützt der Gemeinderat nicht. Eine solche führte zu Ungerechtigkeiten, weil dadurch zusätzliche Pensionierungen mit einem zu hohen Umwandlungssatz ermöglicht würden.

Dass das ordentliche Rücktrittsalter von 64 auf 65 Jahre erhöht wird, dürfte für die Mitarbeitenden nicht überraschend kommen. Sie wurden in verschiedenen Schreiben über diesen notwendigen und bevorstehenden Schritt informiert.

9. Antrag an den Stadtrat

Gestützt auf diese Ausführungen wird Zustimmung beantragt zu folgendem

Stadtratsbeschluss:

Der Stadtrat von Thun, gestützt auf Artikel 38 Buchstabe a Stadtverfassung und nach Kenntnisnahme vom gemeinderätlichen Bericht vom 15. September 2017, beschliesst:

1. Die Teilrevision des Personalvorsorgereglements wird genehmigt.
2. Sie tritt auf den 1. Januar 2019 in Kraft.
3. Der Beitrag der Stadt Thun von CHF 12'178'320 wird in den Jahresrechnungen 2017 und 2018 als Rückstellung und ab 1. Januar 2019 als Schuld der Stadt gegenüber der Pensionskasse bilanziert.
4. Kenntnisnahme, dass der Gemeinderat beabsichtigt, die Schuld gegenüber der Pensionskasse ganz oder teilweise durch die Abgabe von Land für die Realisierung von Wohnbauten zu tilgen.
5. Kenntnisnahme, dass im Rahmen der Beschlussfassung zur Jahresrechnung 2017 über eine Entnahme aus der Spezialfinanzierung Investitionen zur erfolgsneutralen Verbuchung des städtischen Beitrages an die Pensionskasse zu befinden sein wird.
6. Ziffer 1 dieses Beschlusses unterliegt dem fakultativen Referendum.
7. Der Gemeinderat wird mit der Ausführung dieses Beschlusses beauftragt.

Thun, 15. September 2017

Für den Gemeinderat der Stadt Thun

Der Stadtpräsident
Raphael Lanz

Der Stadtschreiber
Bruno Huwyler Müller

Anhang

Die Städtische Pensionskasse Thun im Überblick

Beilage

Teilrevision Personalvorsorgereglement (Synopsis)

Anhang Die Städtische Pensionskasse Thun im Überblick

Die nachfolgenden Angaben sind aus dem Geschäftsbericht 2016.

Rechtsform	Selbständige, öffentlich-rechtliche Körperschaft							
Gründungsjahr	1923							
Primat	Beitragsprimat (seit 2008)							
Anzahl Aktivversicherte	995 (davon 643 Stadt Thun)							
Anzahl Rentenbezüger	546 (davon 351 Stadt Thun)							
Leistungen an Destinatäre	<ul style="list-style-type: none"> • Altersrenten • Ehegattenrenten, Kinder- und Waisenrenten • Invalidenrenten 							11,4 Mio. 2,2 Mio. 0,5 Mio.
Ordentliches Rücktrittsalter	64 für Männer und Frauen							
Vorzeitige Pensionierung	Ab Alter 59 Der Umfang der Rentenkürzung richtet sich nach der Lohnklasse. Je grösser der Lohn, desto grösser die Kürzung. Die Kosten der AHV-Überbrückungsrente werden durch die Arbeitnehmer getragen. Ausnahme: Männer zwischen Alter 64 und 65 tragen nur die halben Kürzungskosten.							
Finanzierung	Die Jahresbeiträge in Prozenten des versicherten Verdienstes betragen:							
			Versichertenbeitrag			Arbeitgeberbeitrag		
	Alter	Total Beitrag Vers. und AG	Sparen	Risiko	Total	Sparen	Risiko	Total
	18–24	3,50	-	1,75	1,75	-	1,75	1,75
	25–29	15,50	6,00	1,75	7,75	6,00	1,75	7,75
	30–34	17,50	7,00	1,75	8,75	7,00	1,75	8,75
	35–39	20,00	8,25	1,75	10,00	8,25	1,75	10,00
	40–44	23,00	9,50	1,75	11,25	10,00	1,75	11,75
	45–49	25,00	9,75	1,75	11,50	11,75	1,75	13,50
	50–54	28,00	10,50	1,75	12,25	14,00	1,75	15,75
55–59	31,50	11,00	1,75	12,75	17,00	1,75	18,75	
60 und älter	33,50	11,00	1,75	12,75	19,00	1,75	20,75	
Versicherte Lohnsumme	42,7 Mio. (davon 30 Mio. Stadt Thun)							
Deckungsgrad	102,9 % (Versicherungstechnische Grundlagen VZ 2010)							
Kontrollstelle	PricewaterhouseCoopers AG, Bern							
Interne Revisionsstelle	Finanzinspektorat der Stadt Thun							
Expertin	Nadja Paulon, Prevanto AG, Zürich							
Aufsichtsbehörde	BBSA, Bernische BVG- und Stiftungsaufsicht, Bern							