



Herzlich Willkommen

FÜHRUNGSORGAN IM SPANNUNGSFELD ZWISCHEN ANSPRUCH UND WIRKLICHKEIT

PPCMETRICS 3. JUNI 2016



Programm

- Ansprüche
- Wirklichkeit
- Schlussfolgerung

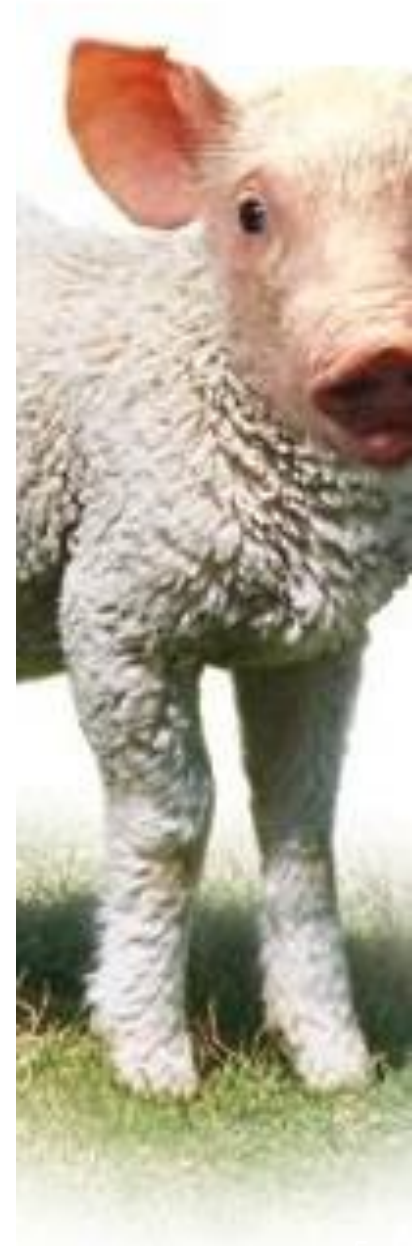


ANSPRÜCHE

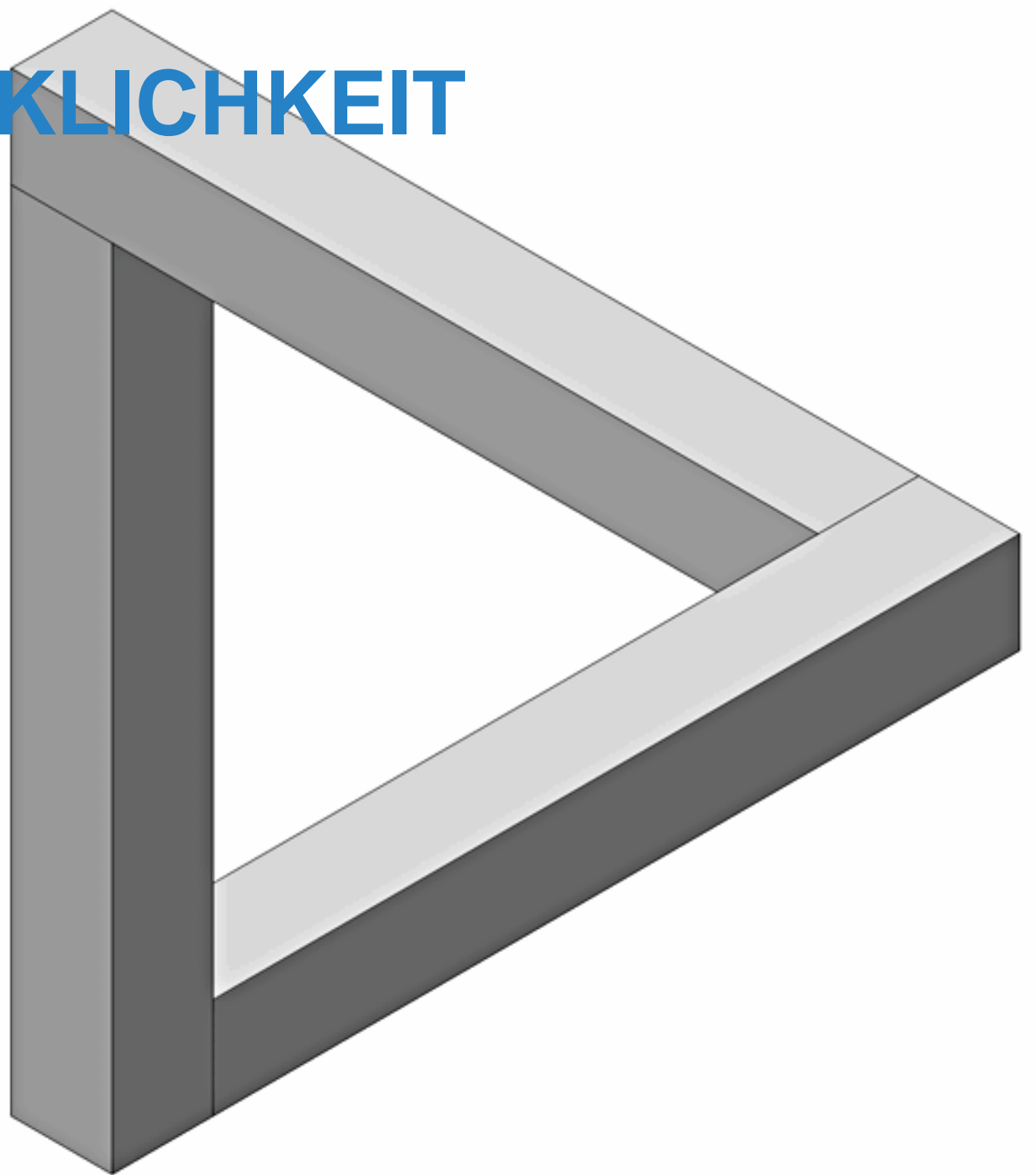


Ansprüche

- Objektiv, sachlich, im Interesse der Stiftung
- Fachwissen in Vermögensanlagen, Versicherung, Finanzen, Management, Kommunikation, BVG formell
- Vorausschauend, strategisch, unternehmerisch führend
- Bereit zu entscheiden und übernimmt Verantwortung für Entscheide
- Entscheide als Ergebnis des Gesamtgremiums
- Mit Engagement und Verschwiegenheit



WIRKLICHKEIT



Objektiv, sachlich, im Interesse der Stiftung

Rollenkonflikte:

- Verschiedene Erwartungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer an ihre Vertreter im Stiftungsrat
- Persönliche Interessen / Motivationen

Beispiele:

- Arbeitgeber in der dritten Entlassungswelle: Mut der Arbeitnehmervertreter zu anderer Meinung?
- Arbeitnehmervertreter auf der Karriereleiter: Motivation zu anderer Meinung?
- Motivation Verzinsungsentscheid / Senkung Umwandlungssatz bei Räten vor dem Pensionierungsalter
- Entlastung Unternehmensbilanz nach IAS 19
- Erhöhung Beiträge bei schwieriger Situation Arbeitgeber



Fachwissen in allen Bereichen

- Für ein Milizorgan in diesem Umfang und Tiefe sehr schwer möglich
- Beizug Berater / Delegation an Geschäftsführung resp. Ausschüsse nötig:
 - Auswahl und Zusammensetzung
 - Enthftung
 - Information Gesamtrat
 - Entscheidungsfreiheit im Gesamtrat



Vorausschauend, strategisch, unternehmerisch führend

- Rentenversprechen der letzten 10 Jahren
- Duration der Obligationen in den letzten 5 Jahren
- Unternehmerische, strategische Erfahrung bei echten Arbeitnehmervertretern
- Diskussion über Firmen-Logo versus Diskussion über die künftige Strategie einer Gemeinschaftsstiftung
- Strategisch in der heutiger Zeit der jederzeitigen und vollen Transparenz und kurzfristigen Optik



Bereit zu entscheiden / Verantwortung für Entscheide

- A oder B?
- Viele Entscheide betreffen die Zukunft, sind Entscheide in Ungewissheit: Erfahrung, Mut?
- CH-Fehlerkultur: Entscheidungsfreude?
- Verantwortung für Fehlentscheide in einer Pensionskasse, z.B. bei Vermögensanlagen: was bedeutet das konkret? Ersatz des Schadens, Rücktritt, Bedauern?



Entscheide im Gesamtgremium

- Art der Abstimmung: «Gegenstimmen oder Enthaltungen?»
- Absprachen vor der Sitzung?
- Gruppendynamik, Zufallsentscheide?
- Prägung durch Vorsitzenden?
- Verhältnis Berater – SR-Mitglieder am Tisch: Entscheidungsfreiheit?



Engagement und Verschwiegenheit

- Stark gestiegene Anforderungen als SR-Mitglied versus ständig steigender Druck am Arbeitsplatz
- Enthaltungen bei wichtigen Abstimmungen
- 15 Jahre im Stiftungsrat und keine Weiterbildung
- Arbeitnehmer, die in ihrer Funktion als SR-Mitglieder Vertrauliches über den Arbeitgeber erfahren (Entlassungswelle)
- Arbeitgebervertreter gegenüber GL-Kollegen in der Unternehmung



Schlussfolgerung

System funktioniert dennoch

- System funktioniert trotz Herausforderungen sehr gut:
 - Fachwissen steigt mit Anforderungen und ist heute höher denn je
 - Führungsorgane haben mehrere Krisen gut bewältigt
 - Wenig Haftungsklagen bei einem System von 800 Mrd.
 - Nachwuchs vorhanden, motiviert und interessiert



Schlussfolgerung

Wichtige Voraussetzungen

- Engagement
- Gesunder Menschverstand
- Offenheit
- Mut
- Vertrauen und Kontrolle
- Teamfähigkeit



Schlussfolgerung

Wichtige Voraussetzungen

Entscheidungsfähig sein:

- komplexe Dinge -> verständlich erklären lassen
 - Delegation:
 - Auswahl Geschäftsführung + Berater -> fachkompetent, Erfahrung, sollen sich exponieren und klare Meinungen vertreten (keine Disclaimers!)
 - Information -> vollständig, klar, keine gefilterten Unterlagen
 - Achtung: keine Enthaltung!
- ⇒ Resultat: bewusstes, überzeugtes und fundiertes «Ja» oder «Nein». Keine Enthaltungen.





Fragen

