



Gut versichert – gut vorgesorgt

Die optimale Lösung: für Sie, Ihr Unternehmen,
Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wie sieht Ihre Wunschvorstellung aus?

Bitte kreuzen Sie alle Wünsche an, die Sie für Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeiter haben.

Das wünsche ich mir für mich und meine Firma:

- Einen Berater, der sich um die berufliche Vorsorge zuverlässig und kompetent kümmert
- Eine bedürfnisgerechte Beratung
- Eine einfache und verständliche Vorsorgelösung
- Jemanden, der sicherstellt, dass sich die Versicherungslösung mit meiner Firma entwickelt oder mit meiner Firma wächst
- Sicherheit in der Vorsorge – auch in finanziell unsicheren Zeiten
- Aussicht auf höhere Rendite beim Sparkapital
- Steueroptimierte Vorsorgelösung
- Gutes Preis-Leistungs-Verhältnis
- Flexible Zahlungsmöglichkeiten – nicht nur zu Beginn eines Jahres
- Online-Einsicht in die Vertragsunterlagen
- Online-Abwicklung administrativer Tätigkeiten – wie Ein- und Austritte meiner Mitarbeiter
- Rat und Tat für einen geregelten Generationenwechsel
 - aus der Familie
 - aus den Reihen der bestehenden Mitarbeiter
 - aus externen Kandidaten
- Ich habe keine speziellen Wünsche
- Ich habe andere/weitere Wünsche

.....
.....
.....
.....

Das wünsche ich mir für meine Mitarbeiter:

- Optimale Risikoabsicherung für alle Mitarbeiter
- Spezielle Lösung für das Kader
- Jemanden, der meinen Mitarbeitern das BVG verständlich erklärt
- Flexibles Rentenalter – sowohl vor als auch nach dem ordentlichen Pensionierungsalter
- Wahl zwischen Altersrente oder Kapitalbezug – bis kurz vor der Pensionierung
- Möglichst wenig administrativen Aufwand
- Ich habe andere/weitere Wünsche

.....
.....
.....
.....

Wenn Sie wissen möchten, wie Ihre Wünsche in Erfüllung gehen: Sprechen Sie mit uns.



«Mich bewegt die Welt von morgen»

Designer, Tüftler, Erfinder – Tobias Wülser ist alles und noch viel mehr. Nur nicht blauäugig. Deshalb ist er versichert, deshalb sorgt er vor. So gut er sich das als Jungunternehmer leisten kann.

Winterthur, Zürcherstrasse 300 – die Autobahneinfahrt Töss Richtung Zürich. Ein fabrikneuer Porsche gibt Vollgas. Die Mochtegern-Sportwagen hinter ihm ebenfalls. Motorengedröhn. Es durchdringt das ganze Gebäude.

An diesem Ort arbeiten Tobias Wülser und sein Team daran, dass Motorenlärm bald Musik in unseren Ohren sein wird. Dann, wenn sie nur noch ein Surren von sich geben. Wenn sie kein Gramm CO₂ ausstossen. Wenn sie rein elektrisch betrieben werden.

«Das ist die Zukunft», stellt Tobias Wülser klar. Und er weiss auch, wie sie aussieht. Sie steht vor uns. Ein Vehikel, das wie ein Motorrad daherkommt – aber ähnlich wie ein Flugzeug über zwei seitlich angebrachte Stützräder verfügt, die nach dem Start eingezogen und vor dem Anhalten wieder ausgefahren werden.

Begegnet ist Tobias Wülser diesem Gefährt an einem Rotlichtsignal. «Ich war sofort davon fasziniert.» Er fuhr ihm hinterher, lernte den Fahrer kennen – und der entpuppte sich als Felix Wagner, Hersteller des Kabinenmotorrads MonoTracer®. Man verstand sich. Und fortan arbeitete Wülser für Wagner. Geplant waren 2½ Monate. Am Schluss waren es 2½ Jahre.

Wülser verpasste dem MonoTracer® ein neues Design. Jetzt arbeitet er an seinem Meisterwerk: einem optisch fast identischen Kabinenmotorrad, das aber nicht mit Benzin, sondern mit Strom betrieben wird. Zerotracer heisst es. Gewisse Teile stammen aus dem Motorrad-Serienbau, andere werden eigenhändig entwickelt.

Ist alles fertig, geht der Zerotracer auf Weltreise – ein Werbefeldzug für die E-Technologie. Von Genf via Brüssel–Moskau–Almaty–Shanghai–Vancouver–Los Angeles–Mexiko City–Casablanca nach Genf.

In 80 Tagen um die Welt. Für einen wie Tobias Wülser ein Schneckentempo. Beim Formel-1-Rennstall Sauber Petronas war er in der Rennabteilung tätig, zuständig für die Front- und Heckspoiler.

Doch nicht so schnell. Tobias Wülser wächst in Wetzikon auf und besucht in Winterthur die Schule – die Rudolf-Steiner-Schule. «Dort lernte ich, anders zu denken.» Es folgen eine Lehre als technischer Modellbauer in einem Schreinereibetrieb, das Studium an der Fachhochschule in Aarau, ein Semester an der Fahrzeugdesign-

Schule in Graz, ein halbjähriges Praktikum bei Audi und ein Jahr Neuseeland, studien- und ferienhalber.

Wohin Design führt, bringt schon ein Poster am Empfang der Design Werk GmbH zum Ausdruck: «Design won't save the world». Tobias Wülser deutet sein Verständnis von Design aus: «Design ist nicht nur eine schöne Linie. Design ist auch das Gefühl, wenn man etwas sieht – und wenn man es anfasst und spürt.» Einen entscheidenden Anteil an diesem Erlebnis hat die Materialwahl. Und für die Umsetzung einer Idee die Geschwindigkeit, mit der sich etwas produzieren lässt.

Über all diese Faktoren denkt Tobias Wülser oft und lange nach. 10 bis 14 Stunden pro Tag. Entsprechend wenig Zeit bleibt für andere Dinge. Zum Beispiel für Versicherungen und Vorsorge. Tobias Wülser ist durch Empfehlung zu Swiss Life gekommen. Und durch mehrere Gespräche zu einer Lösung, die für ihn und seine Leute stimmt. Dazu gehören eine Taggeldversicherung bei Unfall und Krankheit, natürlich auch das BVG. Eine dritte Säule ist kein Bestandteil der Vorsorge – noch nicht. «Wir brauchen das Geld im Moment für unsere Firma.»

Der Zerotracer schafft mit 7 kW Strom 100 km (bei 80 km/h). Das entspricht einem halben Liter Benzin. Eine Batterieladung reicht für 300 km. Die Spitzengeschwindigkeit ist elektronisch auf 250 km/h beschränkt. Von 0 auf 100 km/h ist er in weniger als 4,5 Sekunden.

Was die Sportwagen schon heute ziemlich alt aussehen lässt. ■

Hometrainer und Gokart

Ein Redesign der Espressomaschine schlechthin – der «Bilatti». Das war die Diplomarbeit von Tobias Wülser an der Industrie-Designerschule in Aarau. Der Clou: Die Maschine ist auch die Tasse, bzw. die Tasse ist auch die Maschine.

Aktuelle Werke und Erfolge von Tobias Wülser und dem Team Frank Loacker, Alain Brideson, Thomas Bering und David Roth:

- Ein Hometrainer, der aus der Drehbewegung beim Treten genug Strom gewinnt, damit man gleichzeitig schwitzen und fernsehen kann.
- Der Tomkart – ein Gokart mit Elektroantrieb.
- Der Sieg beim «Race around the world» mit dem Zerotracer.



«Es braucht immer Ideen»

Jean-Jacques Merlet ist im Alter von 32 Jahren beruflich dort angelangt, wo andere nie hinkommen: ganz oben. Bis er sich eines Tages fragt, ob er so weiterarbeiten oder etwas ganz anderes machen soll.

Die Arbeiterin sitzt an einem leicht erhöhten Tisch. Erhöht, damit sie den Kopf nicht so weit nach unten beugen muss. Den braucht sie den ganzen Tag. Genauso die Lupe und die Pinzette. Damit ergreift sie ein Stanzteil von wenigen Millimetern. Zum Uhrmachen benötigt man Sorgfalt. Und vor allem erst einmal Arbeit.

Die ist hier in Montfaucon – hoch oben im Jura – nicht selbstverständlich. Für Christine Dubois (Name geändert) schon gar nicht. Auch nicht für ihre Kolleginnen und Kollegen. Sie sind mehrheitlich invalid – teilinvalid, vorübergehend invalid, je nach Schicksal. Ein Unfall, eine Krankheit. Hier – in der Firma Dressa SA – hat Invalidität viele Namen und viele Gesichter.

«Als ich diese Menschen zum ersten Mal sah, da wusste ich – das ist es, was ich suche, was ich in Zukunft machen will.» Jean-Jacques Merlet sagt es mit der Zuneigung des typischen Patrons.

Wie viele Jurassier entdeckt er in jungen Jahren seine Liebe zur Präzisionsmechanik. Aller Anfang ist eine Mechanikerlehre. Er wird Versuchsmechaniker, Werkstattchef, schon bald Direktor.

Am Job in der obersten Etage reizt ihn weniger die hierarchische Position, als vielmehr das Tüfteln. Zum Beispiel, als er vor der Frage steht, wie man für die Common-Rail-Dieselseltechnik von Automobilen die nötigen Löcher in Hartmetall bohrt. Präzis 0,1 mm Durchmesser und 1 mm tief.

18 Jahre lang ist Jean-Jacques Merlet bei derselben Firma tätig. Weitere neun Jahre bei einem anderen Unternehmen und dort verantwortlich für 150 Leute.

Bis er sich 2006 sagt: Jetzt ist genug. Er entscheidet sich für die Dressa SA. Und für die Integration von Invaliden in den Arbeitsprozess, die er in Kooperation mit der Invalidenversicherung betreibt. Ähnlich wie schon der vorherige Firmeninhaber.

Von ihm übernimmt er zusammen mit seinem Geschäftspartner – einem Freund aus gemeinsamen Zeiten als Ingenieurstudenten – nebst Aktien, Personal und Geschäftsidee auch das ganze Sozialversicherungspaket mit Swiss Life.

«Wir sind keine Spezialisten für Versicherungen», schränkt er seine Kompetenz auf diesem Gebiet ein. Und verweist auf seinen Swiss Life-Berater. «Wir haben

einen sehr guten Kontakt mit ihm. Man kann anrufen, und er kommt.»

Allzu oft musste er bis jetzt nicht kommen. Pensionskasse, Unfallversicherung, Krankenkasse – «wir haben alles nach gängigen Standards gelöst». Ausnahmen sind die höheren Kaderangestellten. «Für uns haben wir zusätzliche Leistungen versichert.»

Sie bestehen in einem höheren Sparanteil in der beruflichen Vorsorge. Damit das Kapital bzw. die Rente eines Tages höher ausfällt.

Zusätzlich haben die beiden Inhaber je eine private Lebensversicherung abgeschlossen. Sie sichert bei Invalidität oder Tod des einen Partners die Weiterexistenz der Firma. Weil der Überlebende begünstigt wird. Und die Mittel erhält, um seinen Aktienanteil von 50 Prozent substanziell erhöhen zu können.

«Es gibt immer zwei Interessen», sinniert Jean-Jacques Merlet, «die Firma und die Familie. Beides muss weitergehen.» Und er fügt dezidiert hinzu: «Wir sind verantwortlich für unsere Leute. Das ist unsere Pflicht.»

Denkbar, dass sie eines Tages das Unternehmen übernehmen. Denkbar auch, dass Jean-Jacques Merlet dann erneut etwas ganz anderes anpackt. So wie er einst ein Gerät für die Vermietung von DVDs an Tankstellen erfunden hat. Und so wie er derzeit an einer neuen Uhr und einem neuen Vertriebsmodell tüftelt: Gehäuse und Zifferblätter, deren Farbe und Design man selber bestimmen kann – im Internet.

Die Herstellung von Uhren ist eben wie das ganze Leben: ein Riesenpuzzle. ■

Modern Times

Jean-Jacques Merlet (*1954) ist einer, der mit der Zeit geht. Und ihr immer wieder voraus ist.

Einst entwickelte und konstruierte er ein Gerät für die DVD-Miete an Tankstellen. Später hatte er die Idee für ein Medikamenten-Abgabegerät, die sich aber nicht realisieren liess. Weil sie – noch – nicht mit den gesetzlichen Vorschriften vereinbar war. Aktuell beschäftigt ihn UCS (Urban Color Style) – eine Uhr, die man sich nach Lust und Laune selber konfigurieren kann. Im Internet.



«Unsere Kunden legen Wert auf Etiket»

Sein Geschäft ist Wasser – Mineralwasser. Doch hier geht es nicht um Flaschen und Harrasse. Sondern um ein ganzes Unternehmen, das verkauft bzw. zurückgekauft wurde. Mit allen Folgen. Auch für die Vorsorge.

Wasser ist Wasser. Egal, ob es aus dem Leitungshahn sprudelt oder aus der Flasche. Denkt man. Bis man nach Passugg kommt. Und erfährt: Leitungswasser wird oft mit Ozon, UV «oder sonst wie behandelt». Mineralwasser aus der Flasche ist 100% naturrein. So will es das Gesetz, das einzig die Filtrierung erlaubt.

Und was ist der Unterschied zwischen Allegra, Passugger und allen anderen Mineralwässern? «Wir verkaufen ein Stück Graubünden – die Einzigartigkeit und Fragilität unserer Natur.»

Die Allegra Passugger Mineralquellen AG tut dies sehr erfolgreich. Vor allem im Bündnerland und im Raum Zürich. Anteil am steigenden Zuspruch haben das Produkt selber, das Unternehmen und seine Philosophie – und natürlich Patrik Hemmi als Verkaufsdirektor und Stellvertreter des CEO.

Das Produkt? Erwähnung fand es erstmals 1562, so richtig fliesst es seit Mitte des 19. Jahrhunderts, als der Churer Sattlermeister Ulrich Anton Sprecher auf der Suche nach Gold auf einen Hirtenjungen und dank ihm auf die Quelle stiess.

Das Unternehmen? Vor einigen Jahren gehörte es einem Bierkonzern. Bis fünf Einheimische zur Überzeugung kamen, dass eine Bündner Mineralquelle in Bündner Hände gehört – und dafür auch das Geld aufbrachten. Einer von ihnen: CEO Urs Schmid. «Seine und meine Bürotüre steht jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter jederzeit ohne Voranmeldung offen», erläutert Patrik Hemmi die familiäre Grundstimmung, die in dem rund zwei Dutzend Menschen umfassenden Betrieb herrscht.

Patrik Hemmi ist einerseits Chef. Andererseits betätigt er sich selber als Verkäufer – «um nicht die Nähe zu den Kunden zu verlieren».

Angefangen hat er in Davos. Dort reizte ihn das Kreative bei der Herstellung von Torten und Crèmeschnitten. Er absolvierte eine Lehre als Konditor, ging nach Amerika, besuchte ein College und pendelte fortan zwischen den Welten. Im Sommer Florida, im Winter Davos, wo er Sportartikel verkaufte.

Das Kreative und das Verkäuferische – in Patrik Hemmi steckt beides. Er geht förmlich mit der Wunschelrute durch die Welt, um mit Marketing und Verkauf neue Quellen zu ergründen. Und Bestehendes zu hinter-

fragen. Auch die Beziehung zur vorherigen Vorsorgeeinrichtung. Sie bestand seit Jahren. Nach dem Eigentümerwechsel wurde sie einer neutralen Prüfung unterzogen. Ein Versicherungsbroker verglich Leistung und Preis verschiedener Anbieter. Beim Entscheid für Swiss Life spielten weitere Faktoren eine Rolle.

Der Faktor Kontinuität: «Das Personal sollte nicht unnötig verunsichert werden.»

Der Faktor Kompetenz: «Der Swiss Life-Unternehmensberater hat uns absolut gut beraten.»

Der Faktor persönliche Beratung: «Der Swiss Life-Unternehmensberater hat jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter einzeln über die Vorsorgelösung informiert.»

Das Sahnehäubchen war die Fach- und Sozialkompetenz des Swiss Life-Beraters: «Er hat nicht versucht, uns etwas zu verkaufen.»

Patrik Hemmi legt dieselbe Haltung an den Tag. Alle Gaststätten haben bereits ihr Mineralwasser. «Trotzdem kommen wir miteinander ins Geschäft. Weil wir 100% auf die individuellen Wünsche eingehen.» Dazu gehört, dass man bereits ab einer Palette PET-Flaschen mit individuellem Aufdruck auf der Etiket» haben kann.

Der Unterschied zwischen einem Mineral und einem Passugger ist eben mehr als bloss das Wasser. ■

Die Nominalwert- und Zinsgarantie: die Sicherheit, die ein Unternehmen braucht.

Bei der Wahl der Vorsorgelösung kann ein Unternehmen ein grösseres oder kleineres Risiko eingehen. Die Allegra Passugger Mineralquellen AG entschied sich für: Risiko null.

«Als junges Unternehmen wollten und konnten wir nicht Rückstellungen für einen allfälligen Sanierungsbedarf machen», sagt Patrik Hemmi. Deshalb entschied man sich für eine Vollversicherung bei Swiss Life. Oder anders gesagt: für eine Nominalwertgarantie.

Swiss Life garantiert die Verzinsung der Vorsorgegelder. Beispiel 2009: Der Gesetzgeber schrieb für den obligatorischen Teil 2% vor. Swiss Life richtete für den obligatorischen Teil 2,4% und für den überobligatorischen 2,8% aus.

Die Verzinsung wird jeweils im Voraus für die Dauer eines Jahres garantiert. Unabhängig davon, wie sich die Börse entwickelt.

Fragen, die sich für Ihr Unternehmen stellen

Frage 1

*Falls Sie ausfallen – oder einer Ihrer wichtigsten Mitarbeiter:
Was passiert dann?*

Stellen Sie sich einen Unfall mit Folgen vor. Oder eine Krankheit, die länger dauern kann. Vielleicht wird jemand invalid. Oder stirbt. Das alles kann jeden Tag passieren. Ihnen oder Ihrer Stellvertretung. Oder sonst einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter aus Ihrer Belegschaft.

Verfügen Sie über ein Risk Management? Haben Sie Vorkehrungen getroffen, damit ein Unglück nicht zur Existenzfrage wird? Für Sie? Für Ihre Familie? Für Ihr Kader? Für Ihr gesamtes Personal?

Frage 2

*Welche strategischen Pläne haben Sie für die Zukunft?
Wie geht es Ihrem Unternehmen finanziell?*

Eine nachhaltige BVG-Lösung basiert auf stichhaltigen Fakten. Dazu gehören Finanzaufstellungen, Positionierung, Strategie.

Steht Ihr Unternehmen noch am Anfang? Oder hat es die ersten kritischen Jahre hinter sich? Sind die Erträge stabil? Oder volatil? Sind die Zukunftsaussichten gut? Oder eher unsicher? Hat das Unternehmen seine Zielgrösse erreicht? Oder soll es wachsen? Oder sogar ins Ausland expandieren?

Frage 3

Wie setzt sich Ihre Belegschaft zusammen? Und welche Anforderungen ergeben sich daraus für die berufliche Vorsorge?

Wenn es um die berufliche Vorsorge geht, ist ein Mitarbeiter nicht gleich ein Mitarbeiter. Einerseits kommt es auf die Anzahl an. Und andererseits auf die Durchmischung. Je nachdem ergibt sich eine andere BVG-Lösung für Ihr Unternehmen.

Wie viele Mitarbeiter gehören welcher Alterskategorie an? Wie viele haben einen fixen Lohn? Und wie viele haben einen flexiblen Lohn oder flexible Lohnanteile? Wie viele leisten ein Vollzeitpensum? Und wie viele ein Teilzeitpensum? Wie viele zählen zum Kader?

**Auf all diese Fragen gibt es nur eine Antwort:
Reden Sie mit uns. Jetzt. Je früher, desto besser.**

Soziale Sicherheit hat viele Namen

Die Sozialleistungen eines Unternehmens im Überblick.

1. Säule

AHV/IV

Die Alters- und Hinterlassenen-Versicherung (AHV) und die Invalidenversicherung (IV).

Sie sind das Rückgrat der schweizerischen Sozialversicherungen.

Sinn und Zweck

Die Leistungen der AHV/IV sollen das Existenzminimum sichern:

- bei Lohnausfall wegen Invalidität → IV-Rente
- bei Tod des Versorgers → Witwen-/Witwerrente
- im Alter → AHV-Rente

AHV/IV funktionieren nach dem Umlageverfahren: Die unter 64/65 Jahre alten Menschen zahlen Beträge, die laufend den über 64/65 Jahre alten Menschen zugute kommen.

Swiss Life-Tipp:
Gutes Management zahlt sich für Ihr Unternehmen aus.

Die AHV/IV nimmt regelmässig Kontrollen vor – damit sichergestellt ist, dass die gesetzlichen Vorschriften erfüllt sind. Was im Interesse aller Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist.

Ergibt die Kontrolle für Ihr Unternehmen ein gutes Resultat, können Sie damit rechnen, dass die nächste Kontrolle erst in fünf Jahren stattfindet. Andernfalls ist Ihr Unternehmen bereits in zwei Jahren wieder an der Reihe.

ALV

Die Arbeitslosenversicherung (ALV) – sie zahlt nicht nur bei Arbeitslosigkeit.

Sinn und Zweck

Den Arbeitnehmern soll kein finanzieller Schaden entstehen. Weder durch Arbeitslosigkeit noch durch Kurzarbeit. Aber auch nicht durch witterungsbedingte Arbeitsausfälle oder durch Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers.

EO

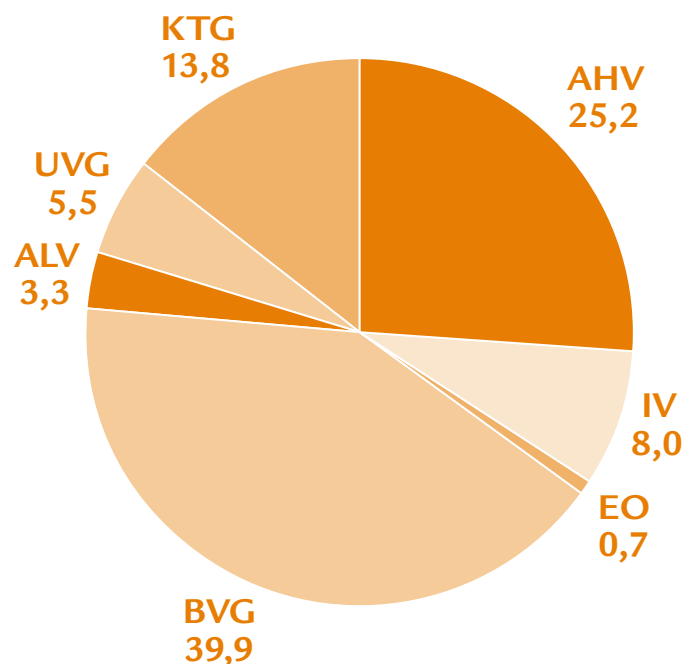
Die Erwerbsersatzordnung (EO) – sie zahlt bei Erwerbsausfall wegen Dienstpflicht und Mutterschaft.

Sinn und Zweck

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Lohnfortzahlung zu leisten. Die EO leistet den Lohn für die Arbeitnehmer bei Dienstpflicht in der Armee, im Zivildienst und im Rotkreuzdienst sowie im Mutterschaftsurlaub.

Anteile der Sozialversicherungskosten (in %)

Sozialkostenverteilung Quelle: Bundesamt für Sozialversicherung, Bereich Statistik



2. Säule

BVG

Das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ab einer bestimmten Lohnsumme die Arbeitnehmer zu versichern. Selbständig-erwerbende können sich freiwillig der beruflichen Vorsorge anschliessen.

Sinn und Zweck

Das BVG soll zusammen mit der 1. Säule die Lebenshaltungskosten sichern – bei Invalidität oder Tod der versicherten Person und im Alter:

- Lohnausfall wegen Invalidität → Rente
- Tod des Versorgers → Witwen-/Witwerrente, Kinderrente
- Alter → Rentenzahlung oder auf Wunsch Kapitalauszahlung

Die Pensionskasse stellt für jedes Unternehmen eine erhebliche Ausgabenposition dar. Deshalb zahlt es sich aus, wenn Sie sich vertieft mit der Lösung für Ihr Unternehmen beschäftigen, sich Optimierungsmöglichkeiten aufzeigen lassen und sich strategische Optionen zu Nutze machen.

Swiss Life-Tipp: Machen Sie Ihre Pensionskasse zu einem strategischen Vorteil für Ihr Unternehmen.

Manche Arbeitgeber sehen in ihrer Pensionskasse eine reine Notwendigkeit und beschränken sich auf das gesetzliche Minimum. Andere Arbeitgeber erkennen in der Pensionskasse strategische Chancen – und nutzen sie: als Motivationsmöglichkeit für alle Mitarbeiter und/oder als Bonus und Anreiz für das Kader und damit so oder so als Mittel zur Gewinnung und zur Bindung von Mitarbeitern.

UVG

Das Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) – die obligatorische Versicherung für alle Arbeitnehmer mit mindestens Zwölf-Stunden-Woche.

Sinn und Zweck

Das UVG verlangt, dass alle Arbeitnehmer für die gesundheitlichen, wirtschaftlichen und immateriellen Folgen von Unfällen und Berufskrankheiten versichert sind. Arbeitgeber und Arbeitnehmer teilen sich die Prämien – wie bei den anderen Sozialversicherungen.

KTG

Die kollektive Krankentaggeld-Versicherung (KTG) – sie zahlt bei Krankheit den Lohn des Arbeitnehmers – und ist damit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber von Vorteil.

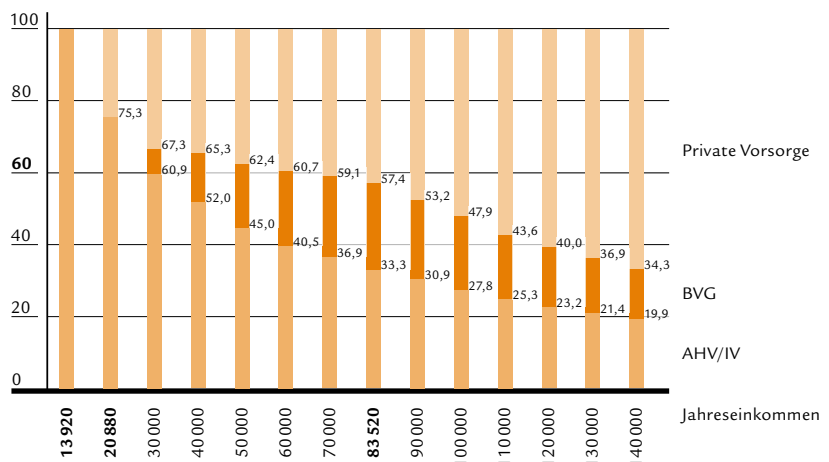
Sinn und Zweck

Durch Krankheit soll kein finanzieller Schaden entstehen. Weder für den Arbeitnehmer noch für den Arbeitgeber. Die kollektive Krankentaggeld-Versicherung erbringt ihre Leistungen während maximal zwei Jahren. Wie lange das Taggeld ausbezahlt wird, richtet sich nach der Dauer der Anstellung. ■

Koordination mit anderen Sozialleistungen

Beispiel: Invalidenrente infolge Krankheit

Rente in % des Jahreseinkommens



1. Säule: minimale AHV-Rente CHF 13 920
massgebender maximaler AHV-Lohn CHF 83 520
2. Säule: Eintrittsschwelle BVG CHF 20 880
3. Säule: Ihre persönliche (private) Vorsorge

Eine Frage – viele Möglichkeiten

Welches ist die beste Wahl für Ihr Unternehmen?

Die Auswahl der geeigneten Vorsorgeform könnte für Ihr Unternehmen kaum vielfältiger sein. Entscheidend sind zwei Fragen:

- 1 Wie stark möchten Sie sich selbst involvieren und entscheiden?
- 2 Welche Risiken können und möchten Sie und Ihre Mitarbeiter selbst tragen?

Als «Vollsortimenter» bietet Swiss Life mit einer umfassenden Angebotspalette für jedes Unternehmen die richtige Lösung:

- 1 Vollversicherungslösung für sicherheitsorientierte Unternehmen
- 2 Teilautonome Lösungen für renditeorientierte Unternehmen
- 3 Modulare Lösungen für firmeneigene Stiftungen und Verbände

Wir stellen Ihnen hier Funktionsprinzip, Nutzen und Vorteil der drei Varianten vor – und geben Ihnen unsere Empfehlung ab. Damit Sie auf die Frage nach der besten Lösung für Ihr Unternehmen eine erste Antwort erhalten.

1. Vollversicherungslösung



Das Funktionsprinzip

Risikoteil Swiss Life versichert die Risiken Invalidität und Tod.

Sparteil Swiss Life legt die Vorsorgekapitalien an und trägt das Anlagerisiko. Sie bestimmt die Anlagestrategie und die versicherungstechnischen Rahmenbedingungen wie Zinssatz und Umwandlungssatz. Sie trägt das Risiko der Langlebigkeit.

Zur Wahl stehen unterschiedliche Vorsorgepläne mit allen Optionen für Ihr Unternehmen: vom gesetzlichen BVG-Minimum bis zur voll ausgebauten Vorsorgelösung mit höheren Risikoleistungen und höheren Spargutschriften.

Ihre Vorteile

- Sie erhalten eine Lösung aus einer Hand und können sich ganz auf Ihre Kernkompetenzen als Unternehmer konzentrieren.
- Die Leistungen bei Tod und Invalidität richten sich exakt nach den Wünschen und Möglichkeiten Ihres Unternehmens.
- Swiss Life deckt alle Versicherungs- und Anlagerisiken jederzeit zu 100%.
- Eine Unterdeckung ist nicht möglich.
- Ihre Vorsorgeeinrichtung kommt in den Genuss allfälliger Überschüsse.

Unsere Empfehlung

Die Vollversicherung zahlt sich für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) aus. Ganz besonders, wenn die Sicherheit der Vorsorgekapitalien höchste Priorität hat.

2. Teilautonome Lösung



Das Funktionsprinzip

Risikoteil Swiss Life versichert die Risiken Invalidität und Tod.

Sparteil Die Stiftung Ihres Vorsorgewerks definiert die Anlagestrategie und trägt das Anlagerisiko – und somit das Langleberisiko. Sie bestimmt die Anlagestrategie und die versicherungstechnischen Rahmenbedingungen wie Zinssatz und Umwandlungssatz.

Swiss Life bietet mehrere teilautonome Lösungen an. Im Folgenden wird eine Lösung für kleinere und mittlere Unternehmen beschrieben. Zur Wahl stehen unterschiedliche Vorsorgepläne mit Optionen für Ihr Unternehmen: vom gesetzlichen BVG-Minimum bis zur voll ausgebauten Vorsorgelösung mit höheren Risikoleistungen und höheren Spargutschriften.

Ihre Vorteile

- Sie erhalten eine Lösung aus einer Hand, brauchen sich nicht um die Vorsorgeeinrichtung zu kümmern und können sich ganz auf Ihre Kernkompetenzen als Unternehmer konzentrieren.
- Die Leistungen bei Tod und Invalidität richten sich exakt nach den Wünschen und Möglichkeiten Ihres Unternehmens.
- Swiss Life deckt die Versicherungsrisiken Invalidität und Tod.

- Mit dem Sparkapital partizipieren Sie an der Entwicklung der Finanzmärkte – sowohl bei Aufwärts- als auch bei Abwärtsbewegungen. Dadurch ergeben sich für Sie Chancen auf langfristig höhere Renditen.
- Die Anlagen werden von Swiss Life Asset Management AG professionell nach dem «Swiss Life Best Select Invest Plus®»-Ansatz verwaltet.

Unsere Empfehlung

Die teilautonome Lösung zahlt sich für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) aus. Ganz besonders, falls sie höhere Renditen ins Auge fassen – und dafür höhere Risiken in Kauf nehmen.

Für mittlere und grössere Unternehmen mit dem Wunsch, die Anlagestrategie selber mitzubestimmen, bieten wir teilautonome Lösungen auf Stufe Vorsorgewerk an.

Swiss Life Best Select Invest Plus®

Die Swiss Life Sammelstiftung 2. Säule nutzt für die Kapitalanlagen den neuen Ansatz «Swiss Life Best Select Invest Plus®» der Anlagestiftung Swiss Life.

Die Philosophie der Anlagestiftung Swiss Life basiert auf einer objektiven Auswahl der bestmöglichen Vermögensverwalter in Kombination mit einer modernen Portfoliostruktur.

Die Anlagestiftung Swiss Life richtet ihre Anlagelösungen exklusiv auf die Bedürfnisse steuerbefreiter schweizerischer Personalvorsorgeeinrichtungen aus.

3. Modulare Lösung für firmeneigene Stiftungen



Wer über eine firmeneigene Stiftung verfügt, hat sehr genaue Vorstellungen davon, was er von der Vorsorge erwartet und welche Dienstleistungen er bei welchem Partner einkaufen möchte.

Die Stiftung entscheidet je nach Risikofähigkeit und Risikoappetit, nach vorhandenem Fachwissen und verfügbarer Zeit, welche Risiken sie selbst tragen möchte und welche Aufgaben sie selbst übernimmt oder delegiert: von der Vermögensanlage über die Administration und die Buchhaltung bis hin zur Korrespondenz mit den Aufsichtsbehörden.

An diesen vielfältigen Bedürfnissen orientiert sich unsere Angebotspalette:

- Rückdeckung von Versicherungs- und/oder Anlagerisiken
- Anlagelösungen über Swiss Life Asset Management AG und von der Anlagestiftung Swiss Life
- Geschäftsführung
- Administration
- Wahrnehmung der Aufgabe als Pensionskassenexperte
- Risikomanagement, ALM-Studien

Unsere Empfehlung

Unser umfangreiches Versicherungs- und Dienstleistungsangebot richtet sich an alle firmeneigenen Stiftungen und Verbände, die Risiken teilweise oder ganz delegieren möchten oder Unterstützung in der Vermögensverwaltung, der Administration oder weiteren Bereichen suchen. ■

Firmeneigene Stiftung und Sammelstiftung: der Unterschied

Sie gründen zur Durchführung der beruflichen Vorsorge für Ihr Unternehmen eine eigene Stiftung. Deren Stiftungsrat ist u.a. für die Administration der Stiftung, den Erlass und den Vollzug der Reglemente zuständig.

Möchten Sie keine eigene Stiftung gründen, kann sich Ihr Unternehmen einer Vorsorgestiftung (Sammelstiftung) anschliessen. Die Sammelstiftung richtet für die Personalvorsorge Ihres Unternehmens ein separat verwaltetes Vorsorgewerk ein – mit eigener Organisation und Rechnung. Für die Verwaltung und den Vollzug des Reglements ist eine Verwaltungskommission zuständig, die aus Ihrer Belegschaft gebildet wird.

Zu Ihren Diensten:

Swiss Life Pension Services AG (SLPS)

Auf Wunsch unterstützen wir Ihre Vorsorgeeinrichtung mit einer Reihe von Serviceleistungen. Das Angebot ist modular aufgebaut. Das heisst: Sie können wahlweise einzelne Leistungen oder das ganze Leistungsspektrum nutzen. Die strategische Verantwortung behält in jedem Fall der Stiftungsrat Ihrer Vorsorgeeinrichtung.

Das Leistungsspektrum

1 Strategieberatung

- Prüfung und Sicherstellung des finanziellen Gleichgewichts
- IFRS/US GAAP/FER Berichterstattung und Konsolidierung

2 Risikomanagement und Governance inklusive

- Versicherungstechnische Gutachten
- Finanzierung der Risiken Invalidität und Tod
- ALM-Studie
- Risikoanalysen und Rückdeckungskonzepte
- Prozessanalyse von Entscheidungswegen und Organisation
- Zweitmeinungsstudien

3 Administration der Vorsorgeeinrichtung

- Kommunikationskonzepte
- Technische Verwaltung
- Kaufmännische Verwaltung
- Stiftungsbuchhaltung

Swiss Life Asset Management AG (SLAM)

Die Vermögensverwaltung gehört seit 150 Jahren zum Kerngeschäft von Swiss Life. Die Swiss Life Asset Management AG ist mit der Verwaltung der Vorsorgegelder aus den Vollversicherungslösungen beauftragt. Ihre Dienstleistungen und Vorteile:

- Umfassende Expertise in der Anlage von Pensionskassen- und Versicherungsvermögen
- Ausgewiesene Kernkompetenz im Management von Obligationenmandaten, insbesondere auch im Bereich der Unternehmensanleihen
- Aktive taktische Steuerung der Anlagekategorien basierend auf eigenem volkswirtschaftlichem Research
- Kein Interessenkonflikt dank Unabhängigkeit von Banken und Brokern
- Hohe Transparenz dank GIPS-Zertifizierung (sie stellt eine korrekte Berechnung und einen einheitlichen Ausweis von Anlageresultaten sicher)
- Einhaltung der Grundsätze der ASIP-Charta (Verhaltenskodex des schweizerischen Pensionskassenverbandes)

Die Anlagestiftung Swiss Life (SLAST)

Die Anlagestiftung Swiss Life wurde im Jahr 2001 gegründet. Sie verwaltet in 13 Anlagegruppen ein Gesamtvermögen von rund CHF 1,7 Mrd. für 275 steuerbefreite Vorsorgeeinrichtungen (Pensionskassen) und Vorsorgewerke von Sammeleinrichtungen.

Die Anlagestiftung Swiss Life hat viele Vorteile:

- Professionell gemanagte Anlagegruppen (fondsähnliche Produkte) in Obligationen, Aktien, Immobilien sowie BVG-Mischvermögen
- Unabhängigkeit dank «Swiss Life Best Select Invest Plus®»-Ansatz
- Günstige Konditionen auch bei kleinen Volumen

Die SLAST ist in der Konferenz der Geschäftsführer von Anlagestiftungen (KGAST) vertreten und wird durch das Bundesamt für Sozialversicherungen beaufsichtigt.

Worauf die Lösung für Ihr Unternehmen basiert

Einige Faktoren sind gegeben, andere können Sie beeinflussen.

Faktor 1

Ihre Mitarbeiter

Der erste Faktor ist die Grösse Ihrer Belegschaft und deren Zusammensetzung. Zum Beispiel:

- Die Anzahl Frauen und Männer
- Die Altersverteilung pro Geschlecht
- Die Anzahl Vollzeit- und Teilzeitarbeitnehmer
- Die Anzahl unterstützungspflichtiger Arbeitnehmer. Und die Anzahl nicht unterstützungspflichtiger Arbeitnehmer

Die Lösung für ein Unternehmen mit relativ vielen jungen Arbeitnehmern sieht anders aus als die Lösung für ein Unternehmen mit relativ vielen Arbeitnehmern, die Verpflichtungen haben. Weil die Bedürfnisse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer für die Vorsorgeeinrichtung im zweiten Fall anders sein können.

Stichwort verheiratet – nicht verheiratet

Für Ihre verheirateten Mitarbeiter sind höhere Todesfallleistungen sinnvoll.

Faktor 2

Ihre Branche

Die Risiken sind nicht nur je nach Branche anders. Sondern auch je nach Ausrichtung innerhalb der Branche, je nach Arbeitszeiten, je nach Pensionierungsalter.

Stichwort Konkurrenzvergleich

Gerade für Ihre Kadermitarbeiter ist die berufliche Vorsorge ein wichtiges Element der Entlohnung. Versichern Sie Ihre Kadermitarbeiter in einem zusätzlichen Versicherungsvertrag, der zum Beispiel mit erhöhten Leistungen geführt werden kann. Wir helfen Ihnen gerne, eine Lösung zu finden, mit der Sie im Branchenvergleich gut dastehen.

Faktor 3

Ihre Ertragslage

Manche Unternehmen erwirtschaften über Jahre hinweg dieselben Erträge. Bei anderen Unternehmen schwankt der Ertrag von Jahr zu Jahr. Und bei manchen Unternehmen gibt es sogar innerhalb eines Jahres enorme Schwankungen beim Ertrag bzw. bei der Liquidität.

Stichwort Saisonbetrieb

Die Mitarbeiter von Wintersport-Bergbahnen werden im Herbst angestellt und müssen sich im Frühling neu orientieren. Damit Saisonbetriebe nicht jedes Jahr eine neue Vorsorgelösung abzuschliessen brauchen und den administrativen Aufwand klein halten können, bieten wir eine auf diese Situation abgestimmte Lösung an.

Faktor 4

Ihre Unternehmensstrategie

Soll Ihr Unternehmen langsam, aber gedeihlich wachsen? Oder streben Sie ein rasches Wachstum an? Wollen Sie weitere Filialen oder Niederlassungen eröffnen?

Soll die Expansion mit eigenen Mitteln oder mit Fremdmitteln finanziert werden? Planen Sie den Gang an die Börse? Wollen Sie einen Mitbewerber übernehmen? Oder Fuss im Ausland fassen? Steht die Ausweitung Ihrer Dienstleistungs- oder Produktpalette an? Wollen Sie diversifizieren?

Oder planen Sie das Gegenteil? Wollen Sie bestimmte Bereiche abstoßen oder aufgeben oder generell die Geschäftstätigkeit und das Volumen reduzieren?

Stichwort Fusion

Welche der bestehenden Lösungen soll übernommen werden? Ist die gewählte Lösung noch die richtige? Welche Anpassungen sind jetzt sinnvoll und welche erst später? Wir geben Ihnen auf diese und weitere Fragen gerne Antwort und erarbeiten zusammen mit Ihnen ein optimales Lösungsszenario für Ihre berufliche Vorsorge.

Faktor 5

Ihre Rechtsform

Ob Einzelfirma, Gesellschaft mit beschränkter Haftung, Aktiengesellschaft oder eine andere Rechtsform: Vielleicht stellt sich für Sie die Frage, ob Sie die Rechtsform beibehalten oder ändern möchten. Zum Beispiel wegen einer veränderten Unternehmensstrategie. Oder weil Partner dazukommen oder ausscheiden. Oder weil Sie die Nachfolge regeln wollen.

Stichwort Aktiengesellschaft und Einzelfirma

Ist Ihre Firma eine Aktiengesellschaft, können Sie durch eine optimale Abstimmung zwischen Lohn und Dividende Ihre Altersvorsorge optimieren. Selbstverständlich immer unter Einhaltung sämtlicher rechtlicher Rahmenbedingungen. Auch als Einzelfirma können Sie sich der beruflichen Vorsorge anschliessen und in diesem Zusammenhang Ihre Steuern optimieren.

Faktor 6

Ihre Perspektiven

Wie lassen sich die Zukunftsaussichten Ihres Unternehmens beurteilen? Wo liegen die Chancen? Wo lauern die Gefahren? Welche Vorkehrungen treffen Sie?

Wie entwickelt sich die Branche? Sind Sie vorne mit dabei? Besteht Handlungs- und Investitionsbedarf?

Taucht die Nachfolgeregelung am Horizont auf? Oder ist sie noch weit davon entfernt?

Unsere Vorsorgelösung lässt sich jederzeit auf Ihre Bedürfnisse anpassen. ■

Unsere Beratung: Schritt für Schritt zum Ziel

Schritt 1 – Information

Ihre Absichten

Denkbar ist fast alles: Sie möchten die bestehende Lösung Ihres Unternehmens einer Überprüfung unterziehen. Sie sind daran interessiert, Sparpotenziale zu identifizieren. Sie möchten gezielt einzelne Elemente Ihrer Vorsorge- oder Versicherungslösung optimieren. Zum Beispiel den Versicherungsschutz bei Erwerbsunfähigkeit durch Invalidität. Oder Sie möchten Ihren Kaderangehörigen eine Vorsorgelösung anbieten, die dem Verhältnis ihres Einkommens und ihren Verpflichtungen optimal entspricht.

Es gibt viele weitere Absichten und Möglichkeiten. Wir helfen Ihnen, die Ziele und Vorstellungen zu definieren, und veranlassen darauf basierend gerne die weiteren Schritte mit Ihnen.

Schritt 2 – Analyse

Unsere Empfehlungen

Ihre Ziele und Wünsche sind die Grundlage für unsere Arbeit: Wir analysieren Ihre Situation und Ihre Möglichkeiten. Wir entwickeln und diskutieren mit Ihnen optimale Lösungsansätze.

Schritt 3 – Lösung

Ihre Entscheidung

Entscheiden Sie sich für diese oder jene Lösungsvariante, bereiten wir alle Unterlagen für Sie vor und überreichen Ihnen nach der technischen Verarbeitung Ihren persönlichen Ordner. Zudem erhalten Sie Zugriff auf die Online-Plattform Swiss Life myLife.

Auf Wunsch informieren wir Ihr Personal über die Vorsorgelösung. Zeit und Ort bestimmen selbstverständlich Sie. Und auch die Art der Information: einzeln, in Gruppen oder die ganze Belegschaft auf einmal.

Schritt 4 – Betreuung

Unser Wiedersehen von Zeit zu Zeit

Gleichgültig, ob bei Ihnen alles nach Plan läuft oder nicht. Es lohnt sich, wenn wir uns bisweilen sehen. Damit wir gemeinsam überprüfen können, ob die Lösung immer noch Ihren Bedürfnissen entspricht. Oder ob Anpassungen vorgenommen werden sollten.

Wo steht Ihr Unternehmen?

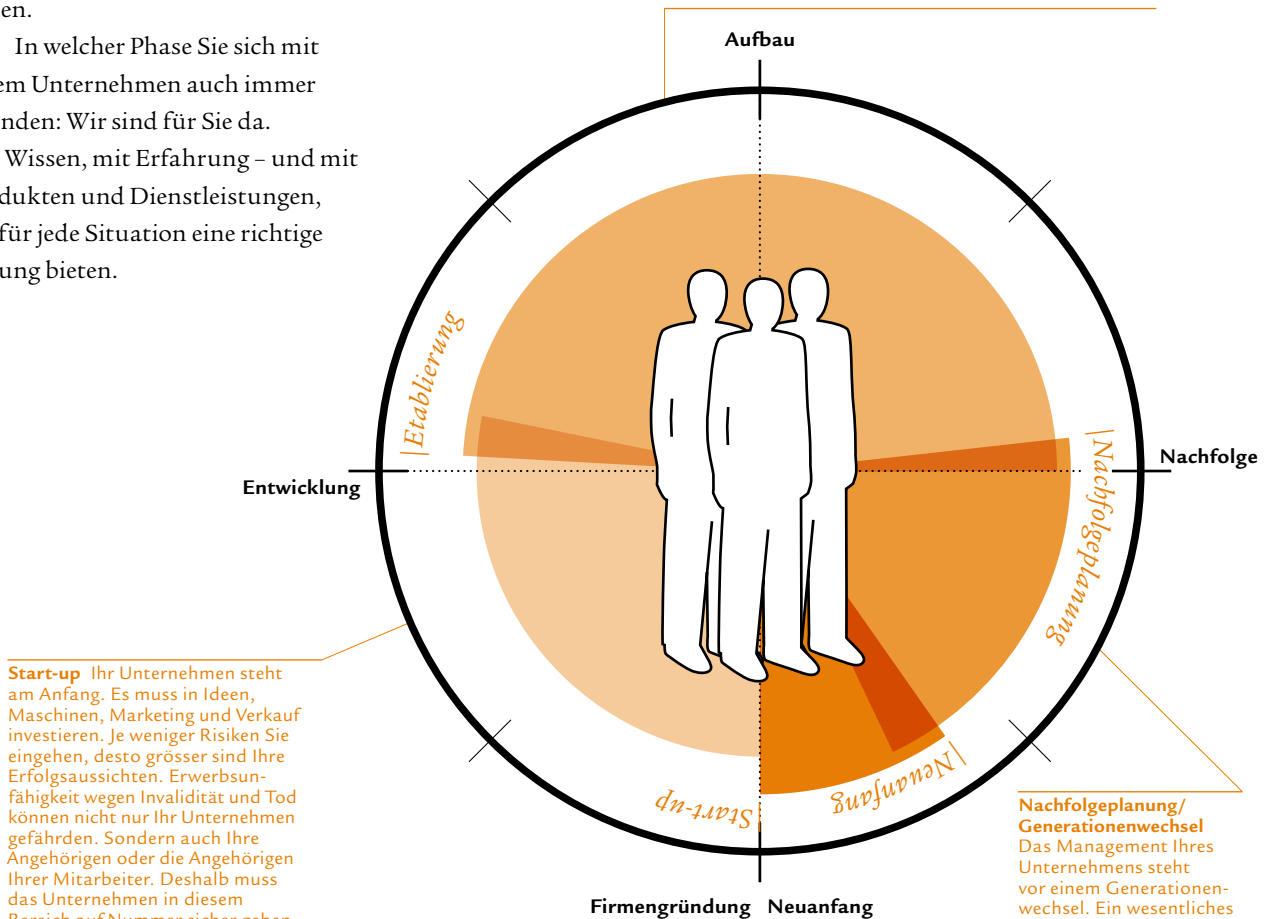
Wir sind in jeder Phase für Sie da.

Ein Unternehmen lässt sich mit einer natürlichen Person vergleichen. Weil auch ein Unternehmen ganz verschiedene Phasen durchläuft. Weil es bestimmte Dinge planen kann. Aber auch gegen Dinge gewappnet sein muss, die sich nicht voraussehen lassen.

In welcher Phase Sie sich mit Ihrem Unternehmen auch immer befinden: Wir sind für Sie da. Mit Wissen, mit Erfahrung – und mit Produkten und Dienstleistungen, die für jede Situation eine richtige Lösung bieten.

Reden Sie mit uns. Denn Sie können die Gewichtung der drei Leistungskomponenten – Alter, Invalidität, Tod – jederzeit den Bedürfnissen anpassen. ■

Etablierung Ihr Unternehmen hat die kritische Phase hinter sich. Jetzt ist Stabilisierung oder Wachstum angesagt. Und Weitblick. Dazu gehört der Einbezug der Sozialleistungen in das unternehmerische Denken. Für eine umfassende Vorsorge für alle Fälle und fürs Alter.



Start-up Ihr Unternehmen steht am Anfang. Es muss in Ideen, Maschinen, Marketing und Verkauf investieren. Je weniger Risiken Sie eingehen, desto grösser sind Ihre Erfolgsaussichten. Erwerbsunfähigkeit wegen Invalidität und Tod können nicht nur Ihr Unternehmen gefährden. Sondern auch Ihre Angehörigen oder die Angehörigen Ihrer Mitarbeiter. Deshalb muss das Unternehmen in diesem Bereich auf Nummer sicher gehen.

Nachfolgeplanung/ Generationenwechsel Das Management Ihres Unternehmens steht vor einem Generationenwechsel. Ein wesentliches Element sind die Finanzen. Sowohl für die neue als auch für die alte Generation. Frühzeitige Weichenstellungen tragen dazu bei, dass der Übergang fließend vonstatten geht. Und dass die Steuerbelastung tragbar bleibt.

Swiss Life und der Lebenszyklus eines Unternehmens

Start-up

Die ersten Jahre des Unternehmens: Sicherheit geht über alles.

Etablierung

Das Unternehmen hat Erfolg: Die Vorsorgeeinrichtung erscheint mehr und mehr in neuem Licht – als strategische Chance für den unternehmerischen Gesamterfolg.

Nachfolgeplanung

Das Unternehmen kommt in andere Hände – ein doppelter Neuanfang: für die neuen und die ehemaligen Besitzer.

Neuanfang

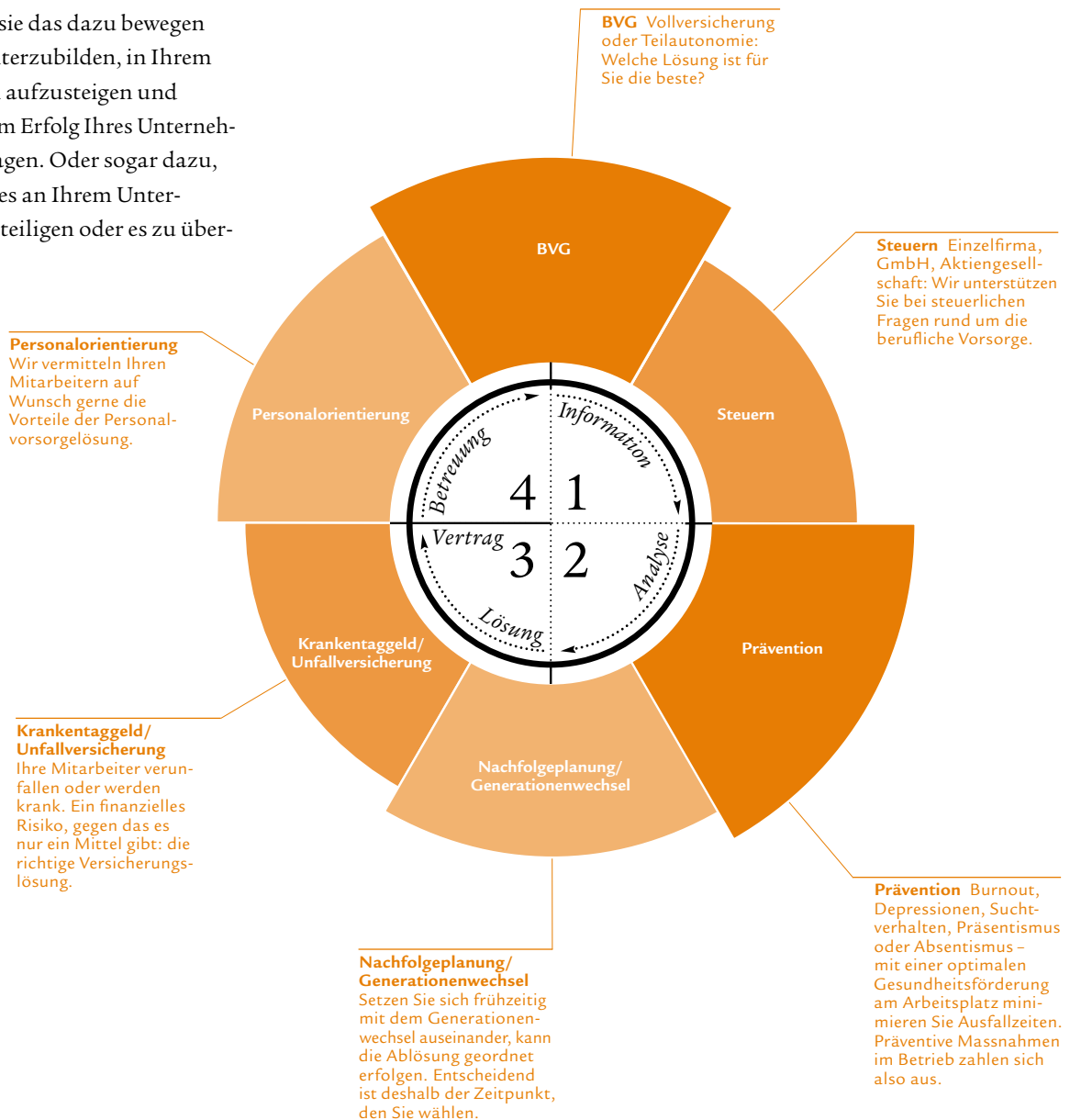
Nach dem Besitzerwechsel beginnt der Zyklus von vorne.

Unsere Beratung führt stets zum selben Ziel: Sicherheit.

Wir möchten, dass Sie sicher sind, die für Ihr Unternehmen beste Lösung gewählt zu haben. Aber auch die beste für Ihre Mitarbeiter. Und die beste für sich selber.

Wir möchten, dass nicht nur Sie sicher sind. Sondern auch alle Mitarbeiter. Weil sie das dazu bewegen kann, sich weiterzubilden, in Ihrem Unternehmen aufzusteigen und nachhaltig zum Erfolg Ihres Unternehmens beizutragen. Oder sogar dazu, sich eines Tages an Ihrem Unternehmen zu beteiligen oder es zu übernehmen.

Die Sicherheit, die wir meinen, ist alles umfassend. Sie basiert auf dem Wissen, das Sie über Ihr Unternehmen haben – und unserem Wissen, welche Lösungen für Sie in Frage kommen. ■





«Was ist Ihr Nutzen? Darum geht es»

Fabio Candeloro, Swiss Life-Unternehmensberater: aus kleinen Anfängen zum grossen Erfolg

Sein Sessel sieht aus wie ein Platz auf der Ersatzbank der AC Milan: rotes Leder mit eingenähtem Logo. «Mein Lieblingsclub. Und der meines Sohnes Leonardo.»

Als Leonardo ein Baby war, blieb Fabio Candeloro (*1978) weder Zeit für ihn noch für Fussball. Er hatte eben die Lehre bei der damaligen Rentenanstalt abgeschlossen. Kurz danach wurde er Vater. «Weil sich das Leben nicht immer an unsere Pläne hält.» Dieser Kernsatz aus der Swiss Life-Werbung spricht ihm aus dem Herzen. «Ich bin das typische Beispiel dafür», outet sich Fabio Candeloro.

Er besucht in Domat/Ems die 3. Sekundarschulklasse, hat keine Lehrstelle. Weshalb seine Mutter eine Kleinanzeige schaltet: «Lehrstelle als kaufmännischer Angestellter gesucht».

Interesse zeigen das Grundbuchamt der Stadt Chur, ein Treuhandbüro und die Rentenanstalt. Die Mutter bevorzugt die Stadt – Fabio Candeloro die Rentenanstalt, «weil sie sich zuerst gemeldet hat».

Dabei hat er keine Ahnung, auf was er sich einlässt. «Ich wusste damals nicht einmal, dass man mit Geld Zinsen bekommen kann.» Er lernte schnell dazu. Obwohl oder gerade weil er im Ruf stand, der frechste Lehrling zu sein, den die Rentenanstalt je hatte. Schlagzeuger in einer Heavy-Metal-Band, Vize-Schweizermeister im Fliegengewichtsböden – und auch im Job nicht unzimmerlich. «Ich bin eben ein emotionaler Mensch.»

Kurz vor Abschluss der Lehre ist unklar, ob er mit einer Festanstellung bei der Rentenanstalt rechnen kann –

dabei will er unbedingt bei der Rentenanstalt bzw. bei Swiss Life bleiben. Er erhält eine Chance bei der Agentur Chur-Ost als Innendienst-Verantwortlicher, und von da an packt ihn «ein aussergewöhnlicher Ehrgeiz». Er bildet sich zum Personalvorsorge-Berater aus, macht parallel den Fachausweis als Sozialversicherungsfachmann, holt sich dazu das Rüstzeug für Sachversicherungen – alles mit dem Ziel, «der Beste zu werden».

Um seinen Lohn aufzubessern, verkauft er nebenbei Vorsorge- und Versicherungslösungen. Der Kontakt mit den Kunden und ihr Vertrauen bringen ihn auf den Geschmack: Er kündigt seinem Vorgesetzten an, dass er in den Aussendienst wechseln will. Am liebsten für die Akquisition und Pflege von Neukunden im Firmengeschäft. «Zu jung», wird ihm beschieden.

Derselbe Chef, der ihn als Innendienst-Verantwortlichen einstellte, gibt ihm erneut eine Chance, und so fängt Fabio Candeloro mit einem Bestand von 50 BVG-Verträgen an, die er übernehmen kann.

Um ins Gespräch und ins Geschäft zu kommen, ruft er einen Kunden um den anderen an. «Entspricht die bestehende Personalvorsorgelösung noch den aktuellen Bedürfnissen?», damit versucht er sich ein Entrée zu verschaffen.

Nachfragen, Gegenfragen stellen hat Fabio Candeloro gelernt. Die Assistentin des Anwaltskanzlei-Inhabers, die ihn abwimmeln möchte, macht er auf eine Gesetzeslücke aufmerksam. Genauer gesagt auf die damals fehlende Witwerrente. Womit er gleich zwei Termine verbuchen

kann: einen bei der Personalverantwortlichen und einen beim Kanzlei-Inhaber für seine persönliche Vorsorge- und Steuerplanung.

Er hat auch anderweitig Erfolg. Mit einem Credo, das stets auf dasselbe fokussiert: den Nutzen des Kunden. So sind mittlerweile aus den 50 Unternehmenskunden über 250 geworden. Und Fabio Candeloro gehört zu den Besten – mehrfach regional und national ausgezeichnet.

Auch das Privatleben hat Fabio Candeloro eine zweite Chance geschenkt. Für seine Tochter Ylenia (*2006) nimmt er sich die Zeit, die ihm für Leonardo fehlte. Damals, als Fabio Candeloro noch auf der Ersatzbank sass. ■

Hypothek – Vorsorge – Steuern: Dreiecksverhältnis mit Überraschungseffekt

Ein selbständiger Unternehmer hat eine doppelte Hypothek. Einerseits für sein Geschäftsdomizil, andererseits für seine private Immobilie. Die Bank verlangt eine jährliche Amortisation – eine Amortisation in erheblichem Umfang –, obwohl sich die Schulden reduziert haben.

Fabio Candeloro entwickelt eine massgeschneiderte Lösung unter Einbezug der 2. Säule, die sowohl den Unternehmer als auch die Bank verblüfft. Die Bank, weil sie im gewünschten Umfang von CHF 100 000 pro Jahr zu Sicherheiten kommt. Und das auf ganz andere Art, als ihr vorschwebte. Der Kunde, weil er nicht nur die Forderungen der Bank erfüllt, sondern auch nachhaltig Vorsorge betreibt und dabei ganz erheblich Steuern sparen kann – auf Anraten von Fabio Candeloro in Abstimmung mit der Bank und dem Rechtsdienst der zuständigen Steuerbehörde.

Offenheit: für uns mehr als nur ein Wort

Je mehr wir über Sie und Ihr Unternehmen wissen, desto besser können wir Sie verstehen. Je besser wir Sie verstehen, desto besser können wir Sie beraten. Je besser wir Sie beraten, desto näher kommen unsere Lösungsvorschläge Ihren Wunschvorstellungen.

Aller Anfang ist der Austausch von Informationen, Erfahrungen, Erwartungen:

- Bedienen Sie uns mit allen Informationen, die für uns wichtig sein können: über Ihr Unternehmen, Ihre Mitarbeiterstruktur, über Ihre bestehende Vorsorgelösung.
- Schildern Sie uns Ihre Erfahrungen mit der bestehenden oder früheren Vorsorgeeinrichtung Ihres Unternehmens.
- Teilen Sie uns die Erwartungen mit, die Sie hegen – sei es inhaltlicher, zeitlicher oder finanzieller Art.

Damit wir die gleiche Sprache sprechen. ■

Unterlagen, die für unsere Beratung wertvoll sein können

- Personalliste (AHV-Nummer, Lohn, Geschlecht, Zivilstand etc.)
- Aktuelle Vorsorgeausweise bei der bestehenden Vorsorgeeinrichtung
- Reglement der bestehenden Vorsorgeeinrichtung
- Rentnerverzeichnis (aktuelle Rentenbezüger)
- Handelsregisterauszug
- Aktueller Geschäftsbericht mit Erfolgsrechnung und Bilanz inklusive Bericht der Revisionsstelle

Service von A bis Z

Damit Sie den grösstmöglichen Nutzen von unseren Lösungen haben.

Information für Mitarbeiter

Das Schweizer Vorsorgesystem mit seinen drei Säulen gilt als einmalig und weltweit vorbildlich. Das Grundprinzip ist in weiten Kreisen bekannt und politisch fest verankert. Genau deshalb werden die Sozialwerke immer wieder zum Thema in der öffentlichen Diskussion. Meistens dreht sie sich um die Zukunft der Sozialwerke und die Kapitalisierung der einzelnen Pensionskassen. Sind die Rentenauszahlungen langfristig gesichert? Welche Auswirkungen haben die sinkenden Geburtenraten, die steigende Anzahl Rentenbezüger, die höhere Lebenserwartung – und die wirtschaftlichen Schwankungen? Sind Forderungen nach Leistungskürzungen und Beitragserhöhungen gerechtfertigt?

Im Rahmen von Personalorientierungen erhalten Ihre Mitarbeiter darauf Antwort. Aus erster Hand – von uns. Zum Beispiel zu folgenden Themen:

- Frühzeitige oder ordentliche Pensionierung
- Versicherungseinkauf
- Wohneigentumsförderung
- Einfluss einer Teilzeitarbeit auf die versicherten Leistungen
- Und noch vieles mehr

Schulung für Stiftungsräte und Mitglieder von Verwaltungskommissionen

Personalvorsorge ist eine komplexe Angelegenheit – aber auch eine höchst interessante. Vor allem, wenn man als Stiftungsrat oder Mitglied einer Verwaltungskommission mitreden und mitentscheiden kann. Und wenn man die dafür nötigen Voraussetzungen mitbringt: in Form von Know-how.

Dieses Know-how vermitteln wir gern und professionell. Dazu bieten wir Ihnen vier Module an:

- 1 Das Basiswissen → 2 Tage
- 2 Die Vermögensanlage → ½ Tag
- 3 Die Verpflichtung und die Deckung der Pensionskasse → ½ Tag
- 4 Rechnungsführung und Jahresabschluss → ½ Tag

Weitere Informationen über das Angebot:

www.swisslife.ch/pkweiterbildung

Prävention

Erhalt und Förderung von Leistungsfähigkeit und -bereitschaft sind wichtige Führungsaufgaben, weil motivierte Mitarbeiter weniger häufig abwesend sind und effizienter arbeiten. Swiss Life unterstützt Sie dabei, die Kosten im Bereich Invalidität und Langzeitabsenzen in den Griff zu bekommen.

Online-Tools für die Administration

Mit Swiss Life myLife bieten wir Ihnen umfassende Dienstleistungen über eine geschützte Plattform via Internet an. Dazu gehört der Informationsaustausch zwischen Ihnen und uns sowie Bedienungsanleitungen in Form von Dokumenten oder Videos.

Die Daten, die Sie zum Beispiel abfragen, ausdrucken oder anfordern können:

- Vertragsdaten
- Vorsorgeleistungen (Alters-, Hinterlassenen- und Invaliditätsleistungen)
- Freizügigkeitsleistungen
- Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge
- Vorsorgeausweise, Beitragsrechnung und Kontostand

Zusätzlich können Sie eine Vielzahl von Mutationen selbst durchführen. Zum Beispiel eine Lohnänderung oder den Eintritt eines neuen Mitarbeiters.

Wählen Sie Swiss Life myLife, werden Ihnen alle Dokumente standardmässig elektronisch zur Verfügung gestellt (E-Dokumente). Auf Wunsch informieren wir Sie mit einer Alert-Funktion per SMS oder E-Mail über Dokumenteingänge. Die bevorzugte Zustellungsart (elektronisch oder in Papierform) können Sie jederzeit ändern.

Die einfachen und effizienten Funktionalitäten von Swiss Life myLife sparen Ihnen Zeit. Weil Sie Informationen jederzeit schnell beschaffen können. Und sich das Papier auf ein Minimum reduziert.

Damit Sie nicht Bahnhof verstehen

Kleines Wörterbuch des Versicherungsvokabulars

Wir möchten Sie verstehen. Und wir möchten natürlich auch, dass Sie uns verstehen. Wenn Sie die wichtigsten Begriffe kennen, haben Sie mehr von unserer Beratung.

AHV/IV | AHV = Alters- und Hinterlassenenversicherung, IV = Invalidenversicherung. Zwei staatliche Sozialversicherungen, die für die Existenzsicherung geschaffen wurden und zusammen die 1. Säule der Vorsorge bilden (→ *Drei-Säulen-Prinzip*).

AHV/IV sind für alle obligatorisch – ab Alter 18. Bei Arbeitnehmern werden die Beiträge vom Lohn abgezogen.

Altersguthaben | Das Altersguthaben ist das Kapital, das in einer Vorsorgeeinrichtung für den Versicherten angespart wird. Es besteht aus Altersgutschriften samt Zinsen aus der aktuellen Vorsorgeeinrichtung sowie aus Altersguthaben samt Zinsen aus früheren Vorsorgeeinrichtungen und Versicherungseinkäufen.

Anschlussvertrag | Hat ein Arbeitgeber keine eigene Vorsorgeeinrichtung errichtet, so kann er sich mit einem Anschlussvertrag einer Sammel- oder Gemeinschaftsstiftung zur Durchführung der beruflichen Vorsorge anschliessen.

Berufliche Vorsorge | Das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (→ *BVG*) wurde für die obligatorische berufliche Vorsorge von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geschaffen. Die berufliche Vorsorge bildet die 2. Säule. 1. und 2. Säule sollen zusammen die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise ermöglichen (→ *Drei-Säulen-Prinzip*).

Im Rahmen des BVG sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer obligatorisch versichert, die einen Jahreslohn von mindestens CHF 21 060 (Stand 2013) erzielen.

Die Leistungen des BVG: Alters-, Witwen- und Waisen- sowie Invalidenrenten.

BVG | Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982 (→ *berufliche Vorsorge* und → *Drei-Säulen-Prinzip*).

Drei-Säulen-Prinzip | In der Bundesverfassung seit 1972 festgelegtes Prinzip.

Die 1. Säule: die → *AHV/IV*.

Die 2. Säule: die → *berufliche Vorsorge*.

Die 3. Säule: die Selbstvorsorge.

Säule 3a → *gebundene Vorsorge*,

Säule 3b → *freie Vorsorge*.

Freizügigkeitspolice | Form der Erhaltung des Vorsorgeschutzes im Rahmen der 2. Säule bei einer Versicherung. Die Freizügigkeitspolice ist eine besondere, ausschliesslich und unwiderruflich der Vorsorge dienende Versicherung. Beispiel: Wenn Sie Ihre berufliche Tätigkeit aufgeben und die Ihnen zustehende Freizügigkeitsleistung keiner neuen → *Vorsorgeeinrichtung* überwiesen werden kann, haben Sie die Möglichkeit, den Vorsorgeschutz durch Errichtung einer Freizügigkeitspolice zu erhalten.

Kapitaldeckungsverfahren | Beim Kapitaldeckungsverfahren werden die Sparanteile aus den Beiträgen der Versicherten angelegt, und für jeden einzelnen Versicherten wird ein Deckungskapital gebildet. Nach dem Ansparen werden die Leistungen für den Versicherten daraus bezahlt.

Kapitaloption | Die reglementarischen Bestimmungen in der beruflichen Vorsorge können vorsehen, dass die anspruchsberechtigten Personen anstelle einer Alters-, Ehegatten-/Partner- oder Invalidenrente eine Kapitalabfindung verlangen können.

Koordinationsabzug | Lohnanteil, der im Obligatorium in der beruflichen Vorsorge nicht versicherbar ist. Er entspricht 87.5% der maximalen AHV-Jahresrente.

Mindestzinssatz | Die Vorsorgeeinrichtungen müssen die Altersguthaben der Versicherten im obligatorischen Bereich angemessen verzinsen. Der Bundesrat legt den BVG-Mindestzinssatz fest.

Obligatorische Vorsorge | Das Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge umschreibt den Kreis der Personen und die Lohnanteile, die obligatorisch zu versichern sind. Es handelt sich hauptsächlich um Arbeitnehmer, die das 17. Altersjahr vollendet haben und einen Jahreslohn von mehr als CHF 21 060¹ beziehen. Bis zum 24. Altersjahr sind sie für die Risiken Tod und Invalidität versichert. Nach Vollendung des 24. Altersjahrs kommen Spargutschriften dazu, um das Risiko Alter abzusichern.

Sicherheitsfonds | Der Sicherheitsfonds ist eine nationale Einrichtung in Form einer Stiftung. Er stellt die gesetzlichen Leistungen von Vorsorgeeinrichtungen sicher, die zahlungsunfähig geworden sind. Weiter hat er die Aufgabe, Zuschüsse an Vorsorgeeinrichtungen auszurichten, die eine ungünstige Altersstruktur aufweisen.

Überobligatorische Vorsorge | Das Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge legt die Mindestleistungen fest. Wenn die Vorsorgeeinrichtung höhere Leistungen oder zusätzliche Lohnanteile versichert, spricht man von überobligatorischer Vorsorge oder Kaderversicherung.

Umlageverfahren | Hier werden die Leistungen laufend aus den eingenommenen Beiträgen des gesamten Versichertenbestandes finanziert (System der AHV/IV).

Umwandlungssatz | Der Umwandlungssatz ist der Prozentsatz, mit dem das Altersguthaben im Zeitpunkt der Pensionierung in eine lebenslange Altersrente umgerechnet wird.

Unterdeckung | Eine Vorsorgeeinrichtung mit Unterdeckung hat weniger Mittel in der Kasse, als sie zur Deckung ihrer Verpflichtungen benötigt.

Versicherter Lohn | Der versicherte Lohn entspricht dem massgebenden AHV-Lohn, der in der Regel auf ein Maximum begrenzt und allenfalls um den Koordinationsabzug vermindert wird. Der versicherte Lohn ist die Basis für die Berechnung der Leistungen. Er wird auch koordinierter oder anrechenbarer Lohn genannt.

Versicherungseinkauf | Gemäss Bundesgesetz über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge besteht für die Versicherten bei Eintritt in die Vorsorgeeinrichtung die Möglichkeit, sich bis zu den vollen reglementarischen Leistungen der Vorsorgeeinrichtung einzukaufen. Auch in einem späteren Zeitpunkt bestehen Einkaufsmöglichkeiten, sofern dies im Reglement vorgesehen ist.

Verwaltungskommission (Personalvorsorge-Kommission) | Sammelstiftungen verfügen über ein zweistufiges Führungsorgan: einen Stiftungsrat als oberstes Organ und eine Verwaltungskommission, die das Führungsorgan für das Vorsorgewerk eines angeschlossenen Unternehmens ist. In beiden Gremien sind gleich viele Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber vertreten.

Vorsorgeausweis | Der Vorsorgeausweis ist ein Informationsdokument für die versicherte Person und enthält Angaben über die versicherten Leistungen sowie deren konkrete Höhe.

Vorsorgeeinrichtung | Das BVG verpflichtet die Arbeitgeber, zur Durchführung der beruflichen Vorsorge für ihre Belegschaft entweder eine Vorsorgeeinrichtung («Pensionskasse») zu schaffen oder sich einer bestehenden Vorsorgeeinrichtung anzuschliessen.

Die Vorsorgeeinrichtung bietet Gewähr, dass das Vorsorgevermögen vom Vermögen des Arbeitgebers getrennt ist. So ist es im Falle eines Konkurses des Arbeitgebers geschützt und für die Personalvorsorge gesichert. Vorsorgeeinrichtungen können als Stiftung, Genossenschaft oder Einrichtung des öffentlichen Rechts ausgestaltet sein.

Vorsorgewerk | Anschluss einer Firma an eine Sammelstiftung. Die Sammelstiftung richtet eine separat verwaltete Kasse ein – mit eigener Organisation und Rechnung.

¹ Eintrittsschwelle BVG

Wir verwenden in dieser Broschüre häufig nur die männliche Form. Dabei meinen wir immer auch das weibliche Pendant. Die Beschränkung macht den Text leichter lesbar.



SwissLife
So fängt Zukunft an.