



Berufliche Vorsorge – unterschätzte Chance

Die berufliche Vorsorge bietet viel Raum für Individualität. Standardisierte BVG-Pläne können eine adäquate Lösung sein. Oft werden aber aus Unwissenheit Optimierungsmöglichkeiten vernachlässigt. Wann haben Sie den Vorsorgeplan für Ihr KMU das letzte Mal überprüft?

Die Pflicht

Die gesetzlichen Grundlagen regeln die Mindestleistungen, welche die Mitarbeitenden im Falle von Invalidität und Tod sowie im Alter finanziell absichern sollen. Spezifikationen der einzelnen Unternehmungen wie z. B. starke Lohnunterschiede werden dabei nicht berücksichtigt. Es liegt in der Verantwortung des Unternehmers, Besonderheiten zu eruieren und zweckmässig in die Vorsorgelösung einzubinden.

Die Kür

Arbeiten Ihre Mitarbeitenden Schicht oder Teilzeit? Handelt es sich um junge Familienmütter und -väter? Stehen etliche Mitarbeitende vor der Pensionierung? Eine Kurzanalyse bringt Vorsorgelücken oder Verbesserungschancen zu Tage. Die Ausrichtung auf die effektiven Bedürfnisse und ein optimaler Sparplan können langfristig Existenzen sichern. Wo liegen die Besonderheiten in Ihrem Unternehmen? Flüssen diese in den aktuellen Vorsorgeplan ein?

Der optimale Partner

Professionelle Beratung ist Voraussetzung für massgeschneiderten Schutz. Auch kleine und mittlere Unternehmen defi-

nieren oft verschiedene Kategorien, um Beiträge und Leistungen bestmöglich auf das Team, Kadermitarbeitende und Geschäftsführungsmitglieder auszurichten. Für 13 500 Versicherte führt die FUTURA über 2500 Vorsorgepläne. Die Jahresgespräche beim Kunden vor Ort stellen sicher, dass der Vorsorgeschutz immer den Bedürfnissen entsprechend angepasst ist. Wir nehmen Ihre Vorsorge persönlich – Sie auch?

Der Nebeneffekt

Neben Steueroptimierungen und Leistungsverbesserungen im Alter (durch höhere Sparstaffelungen) für die Versicherten sind fortschrittliche Vorsorgeleistungen Teil der Unternehmenskultur und wichtiger Punkt in der Rekrutierung. Die Pensionskasse und die Beiträge seitens Arbeitgeber als Lohnnebenleistungen werden heutzutage verglichen. Schneiden Sie den perfekten Vorsorgeschutz für Ihr Team und sich selbst. Wir helfen gerne dabei.

Claudia Meeser



Leiterin Beratung & Vertrieb FUTURA Vorsorge
Eidg. dipl. Pensionskassenleiterin



Einzigartig wie Sie.

Die Stellhebel im Überblick

Parameter	gesetzliche Mindestvorgabe	Optionen	Vorteile
Bruttolohn	massgebender AHV-Lohn, max. CHF 84 600 p. a.	Lohn auf höherem Niveau begrenzen, nach oben offen lassen	höhere Basis für die Berechnung der Leistungen
Eintrittsschwelle	CHF 21 150 p. a.	Reduzieren oder ganz weglassen	Vorsorge / Absicherung auch für Kleinverdiener
Koordinationsabzug	Fix CHF 24 675	Abzug reduzieren, streichen oder an Teilzeitbeschäftigung anpassen	höhere Basis für die Berechnung der Leistungen
Spargutschriften	Alter 25–34: 7 % Alter 35–44: 10 % Alter 45–54: 15 % Alter 55–64/65: 18 %	Prozentsätze (tw. Abstufungen) frei definierbar Beispiel Sparstaffelung: 12 % / 16 % / 20 % / 24 %	höherer Sparanteil, höhere Renten
IV-Rente / Ehegattenrente	in Abhängigkeit des vorhandenen Altersguthabens	in % des versicherten Lohnes	bessere Planbarkeit; vorteilhafte Lösung für junge Mitarbeitende
Lebenspartnerrente	–	Einschluss möglich	Absicherung Lebenspartner, auch ohne Heirat
Todesfallkapital	vorhandenes Altersguthaben, wenn keine Renten fällig	zusätzlich zu Renten fixes Todesfallkapital versicherbar (z. B. 100 % des versicherten Lohnes)	zusätzliche Absicherung des Partners
Rückgewähr von Einkäufen	–	Einschluss möglich	Freiwillige Einkäufe werden im Todesfall unabhängig von Rentenleistungen an Hinterbliebene zurückbezahlt
Finanzierung	50 % Arbeitgeber 50 % Arbeitnehmer	andere Aufteilung möglich Beispiel: 60 % Arbeitgeber 40 % Arbeitnehmer	Benefit für Mitarbeitende soziale Unternehmenskultur