

Im Blickfeld

KMU SWISS Podium
vom Donnerstag, 15. Sept. 2016
CAMPUSSAAL Kultur + Kongresse



Tamara Sedmak, Moderatorin



Helene Hartmann, Arbeitsintegration, und Dr. Markus Zwicky, Zwicky Windlin & Partner



Dr. h.c. Adolf Ogi, alt Bundesrat

Bilder: ©Herby Meyer



Lukas Flüeler, Torwart ZSC Lions



Dr. Adrian Steiner, Das Zeit



Lukas Voegele und Dieter Hausherr, P. Graf Kaffeerösterei



Marlies Widmer und Armin Baumann, KMU SWISS, und Adolf Ogi, alt Bundesrat, und Ewa Ming, SuisseEMEX



Martin Frutig, Martin Frutig Consulting, und André Hagenbuch, aha-Coach



Michèl Wiseli, World Vision, und Michaela Schäfer, fit for profit GmbH



Philippe Freyre und Roger Müller, VASCO, und Christian Keller, Keller Ziegeleien



Stefan Rüssli, Assessa, und Giacomo Garaventa, Nachfolger.ch



Daniel Kneuss, Ernst Kneuss Geflügel AG



Zsolt Bandy, Vivanta, mit Jessica Wüthrich und Kira Hussinger, business campaigning



Albert und Armin Baumann mit Adolf Ogi



Gut gelaunte Gäste am Podium



dankt allen Teilnehmerinnen, Teilnehmern und Sponsoren



RAIFFEISEN



Bis bald am KMU SWISS Forum 23. März 2017: www.kmuswiss.ch/forum

Ein Kassenwechsel kann sich lohnen

Berufliche Vorsorge

In der zweiten Säule haben Firmen viel Spielraum. Wählen sie den Anbieter klug aus, können sie die Vorsorge verbessern.

Viele Unternehmer und Mitarbeitende sorgen sich um die Vorsorge. Pensionskassen senken die Umwandlungssätze, weil die Menschen immer älter werden. Dadurch sinken die künftigen Renten. Doch die Lage ist nicht so trüb, wie sie oft dargestellt wird. Trotz tiefen Zinsen wachsen die Ersparnisse in der Vorsorge stärker als in den angeblich guten Jahren. Dies liegt daran, dass die Teuerung heute negativ ist und den realen Wert der Ersparnisse trotz Tiefzinsen wachsen lässt. In früheren Zeiten mit Zinsen um 4 Prozent frass die hohe Teuerung einen vergleichsweise grösseren Teil der Erträge gleich wieder weg. Ebenfalls positiv ist: Im Gegensatz zur einheitlichen AHV bestehen heute in der 2. Säule viele unterschiedliche Angebote. Kluge Unternehmer wählen daraus jenes aus, das am besten zur Firma passt und die Ersparnisse der Mitarbeitenden am stärksten wachsen lässt. Eine regelmässige Überprüfung der Konditionen – allenfalls verbunden mit einem Wechsel der Stiftung – lohnt sich.

Hohe Renten oder volle Sicherheit?

Am Anfang geht es um die Wahl eines Versicherungsmodells respektive um die Frage: Ist eine Firma bereit, einen Teil der Risiken in der Vorsorge selber zu tragen? Ist sie dies, wählt sie eine teilautonome Stiftung. Firmen und Mitarbeitende tragen dabei das Risiko, das durch Kursschwankungen bei den investierten Ersparnissen entsteht. Der Anbieter kommt für die versprochene Altersleistung auf respektive dafür, wenn Mitarbeitende invalid werden oder sterben. Der Vorteil dieses Modells liegt darin, dass Firmen in stark ertragsorientierte Anlagestrategien investieren können. Gute Renditen ermöglichen später höhere Renten. Um Schwankungen auf den Märkten aufzufangen, legen teilautonome Stiftungen eine Wertschwankungsreserve an. In guten Jahren äufnen sie die Reserve, um für schlechte gerüstet zu sein. Im unwahrscheinlichen Fall einer erheblichen Unterdeckung müssten Firmen und ihre Mitarbeitenden einen Sanierungsbeitrag leisten. Will eine Firma in der Vorsorge keine Anlagerisiken tragen, wählt sie ein Vollversicherungsmodell. Im Gegensatz zu teilautonomen Stiftungen dürfen Vollversicherer aber nur in stark sicherheitsorientierte Anlagestrategien investieren. Dadurch tragen die Mitarbeitenden das Risiko entgangener Zinseinnahmen. Die späteren Renten fallen tiefer aus. Volle Sicherheit hat ihren Preis.

Ein attraktiver Lohnzusatz

Wegen der Sorge um die Vorsorge achten Mitarbeitende heute viel stärker auf die Leistungen der Vorsorge eines neuen Arbeitgebers als früher. Wer die besten Talente gewinnen möchte,

bietet klugerweise attraktive Bedingungen an. Firmen, die mehr als die überobligatorischen Beiträge einzahlen, entrichten ihren Mitarbeitenden einen attraktiven Lohnzusatz. Zudem schaffen sie die Möglichkeit, dass die Mitarbeitenden selber mehr fürs Alter sparen. Denn gesetzlich ist geregelt, dass eine Firma mindestens die Hälfte der Beiträge leisten muss. Geht sie dabei über das Obligatorium hinaus, können die Mitarbeitenden ebenfalls freiwillig mehr sparen. Wichtig ist zu beachten: Bei Änderungen von Vorsorgeplänen dürfen die Mitarbeitenden mitreden. Will eine Firma ihre Pläne erfolgreich umsetzen, bezieht sie die Mitarbeitenden am besten frühzeitig ein. Ein angenehmer Nebeneffekt der Vorsorge ist die Möglichkeit, Steuern zu sparen. Tätigen die Mitarbeitenden einen Einkauf in ihr Vorsorgekapital, um ihre künftige Rente zu erhöhen, dürfen sie die einbezahlten Beträge bei den Steuern vom Einkommen abziehen. Firmen können in einem einzelnen Jahr Beitragsreserven für die nächsten fünf Jahre einzahlen. Dadurch können sie in guten Jahren ihren Gewinn schmälern und die Gewinnsteuern senken. Auch verschaffen sie sich finanziellen Spielraum für allfällig schwierigere Zeiten.

Samuel Lisse

Geschäftsführer, Sammelstiftung Vita, Zürich.



Renditefalle Überobligatorium

Zinssätze

Wenn ein Unternehmen überobligatorische Beiträge leistet, muss es sehr genau auf die Verzinsung der Gelder achten. Denn während der Bund im Obligatorium einen Mindestzins vorschreibt, sind die Stiftungen beim Überobligatorium frei. Serviceorientierte Stiftungen bieten in guten Zeiten im Überobligatorium einen Satz an, der über dem Zins der obligatorischen Beiträge liegt. Die Sammelstiftung Vita beispielsweise entrichtet ab einem Deckungsgrad von 100 Prozent zusätzlich 0,25 Prozent zur Basisverzinsung. Liegt der Deckungsgrad bei 105 und mehr Prozent, steigen die Zusatzzinsen im Überobligatorium auf 0,75 Prozent. Nicht alle Anbieter kennen solche Zusatzzinsen. Im Gegenteil verwenden sie die Erträge im Überobligatorium teilweise auch dafür, die Leistungen im Obligatorium zu finanzieren. Dies ist unfair gegenüber den Mitarbeitenden mit überobligatorischen Ersparnissen.

Splitting

Der Gesetzgeber gibt Firmen die Möglichkeit, die überobligatorischen Beiträge gesondert in einer zweiten Stiftung zu versichern. Dieses sogenannte Splitting bringt aber auch Nachteile. Firmen müssen zwei Anbietern die Lohnmeldungen erstatten und alle Mutationen doppelt melden. Die Versicherten erhalten zwei Vorsorgeausweise von unterschiedlichen Stiftungen, was das Verständnis des Vorsorgesystems erschwert.



«Sicher!»