

Auf was sollten Sie achten, wenn es um die berufliche Vorsorge geht?

EINE HILFREICHE CHECKLISTE – IN ZEHN PUNKTEN

- 01** Sprechen Sie das Thema berufliche Vorsorge an einem Bewerbungsgespräch proaktiv an. Zeigen Sie den Bewerbenden, welche Leistungen in der 2. Säule versichert sind. Ihre Pensionskasse kann Ihnen entsprechende Leistungsübersichten zur Verfügung stellen.
- 02** Seien Sie gut vorbereitet, wenn Mitarbeitende Fragen zum Thema berufliche Vorsorge haben. Erarbeiten Sie zusammen mit Ihrer Pensionskasse einen einfachen und verständlichen Informationsflyer, welcher an Mitarbeitende abgegeben werden kann.
- 03** Führen Sie regelmässig Infoveranstaltungen zum Thema berufliche Vorsorge durch. Die Mitarbeitenden sollen kontinuierlich informiert werden, welche Neuerungen, Änderungen und Gestaltungsmöglichkeiten (BVG-Einkauf, WEF-Bezug usw.) es in der 2. Säule gibt. Ihre Pensionskassenspezialisten unterstützen Sie gerne, wenn es um Mitarbeiter-Infoveranstaltungen geht.
- 04** Lesen Sie das Vorsorgereglement Ihrer Pensionskasse regelmässig durch, damit mögliche Änderungen an die Mitarbeitenden weitergeleitet werden können. Überprüfen Sie auch regelmässig die eigene Vorsorgelösung und zögern Sie nicht, bei Unklarheiten oder Fragen auf die zuständigen Personen bei der Pensionskasse oder den engagierten Broker zuzugehen. Die aktuellen Reglemente und aktuelle Neuigkeiten finden Sie jeweils auf der Internetseite Ihrer Pensionskasse.
- 05** Führen Sie Wahlpläne bei Ihrer Unternehmung ein, damit Mitarbeitende Ihre Vorsorge freiwillig verbessern können. Sie fördern damit aktiv das Mitbestimmungsrecht und die Identifikation Ihrer Mitarbeitenden mit Ihrem Unternehmen.

Wahlplan 1 «Standard»

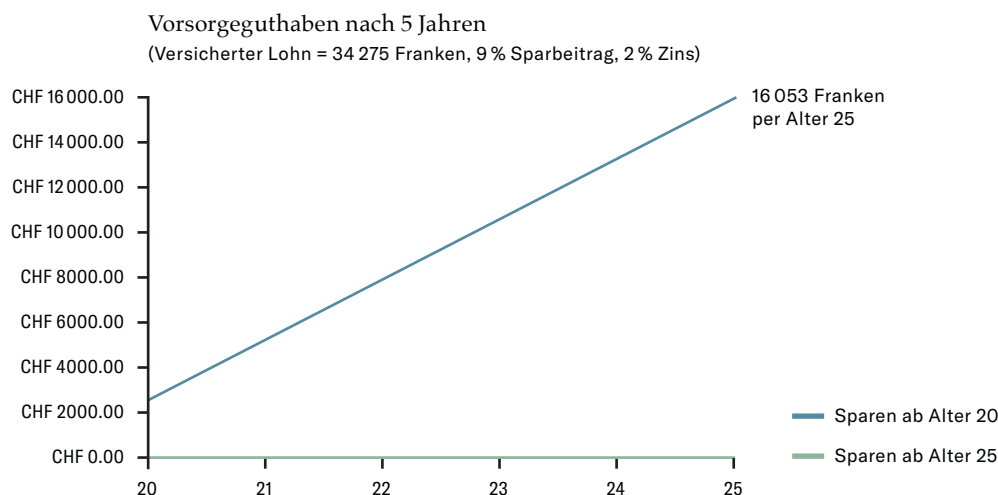
Sparbeitrag AN	Sparbeitrag AG	Total Sparbeitrag
2%	5%	7%
3%	7%	10%
5%	10%	15%
7%	11%	18%

Wahlplan 2 «Erweitert»

Sparbeitrag AN	Sparbeitrag AG	Total Sparbeitrag
4%	5%	9%
5%	7%	12%
7%	10%	17%
9%	11%	20%

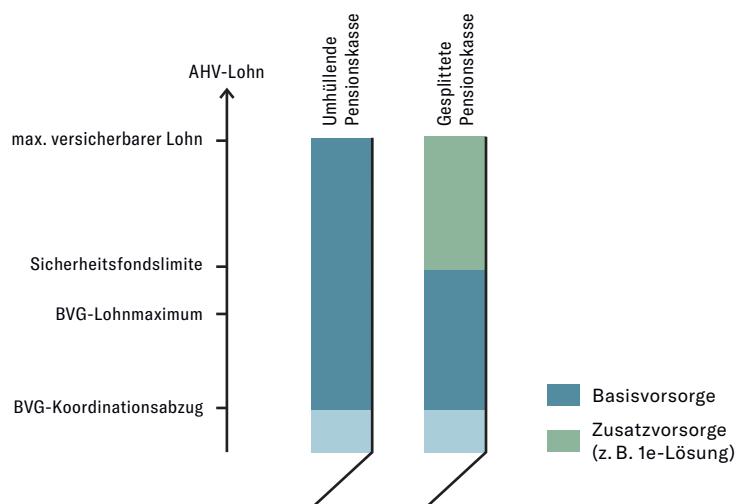
- 06** Teilzeitarbeit wird immer stärker gelebt, auch von Fach- und Führungskräften. Berücksichtigen Sie dieses Arbeitsmodell, heben Sie sich ab und machen Sie Ihr Unternehmen attraktiv für diese neue Lebens- und Arbeitsform. Passen Sie je nachdem den Koordinationsabzug am Beschäftigungsgrad an oder eliminieren Sie diesen gänzlich.

- 07** Überprüfen Sie Möglichkeiten wie beispielsweise das Sparen ab Alter 18 oder 20, damit auch junge Mitarbeitende bereits ein Alterskapital in der beruflichen Vorsorge aufbauen und vom Zinseszinsseffekt noch stärker profitieren können. Zeigen Sie diesen Vorteil anhand von Vergleichsgrafiken auf. Sie kompensieren diese Mehrkosten mit Reduktion der Fluktuation und damit die Rekrutierungs- sowie Einarbeitungskosten.



- 08** Erhöhen Sie die Sparbeiträge über das gesetzliche Minimum hinaus, damit Ihre Mitarbeitenden besser versichert sind und Steuern sparen. Eine Vorsorgeanalyse durch Pensionskassenspezialisten kann Ihnen Potenziale – ebenfalls anhand von Vergleichsgrafiken – aufzeigen.

- 09** Punkten Sie bei Ihrem Personal mit fortschrittlichen Vorsorgelösungen und prüfen Sie die Möglichkeit von gesplitteten Vorsorgelösungen, beispielsweise durch Ergänzung mittels eines 1e-Plans. Moderne Vorsorgekonzepte können massgeschneidert werden und sind ein Pluspunkt in der Rekrutierung.



- 10** Vergleichen Sie die eigene Pensionskassenlösung mit anderen Unternehmen und tauschen Sie sich regelmässig aus, um zu sehen, wie andere Unternehmungen dieses Thema bewirtschaften.