

## Vorgehen bei der Wahl eines Vorsorgeplans

Bei der Wahl eines Vorsorgeplanes sind einerseits finanzielle Überlegungen ausschlaggebend, andererseits sind auch Faktoren wie z.B. die Unternehmenskultur und das Unternehmensklima oder mögliche Wettbewerbsvorteile am Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. Der Vorsorgeschutz sollte von den Mitarbeitern als Lohnnebenleistung erkannt und geschätzt werden. Sein Wert muss die individuellen Kosten übersteigen und Bestand haben.

Eine Vorsorgelösung muss in einer Vorsorgekommission zusammen mit dem Personal, d.h. dem Personalausschuss, definiert werden. Dabei sind hauptsächlich folgende Überlegungen anzustellen:

### 1. Wollen wir ausschliesslich die gesetzlichen Vorgaben erfüllen oder wollen wir unser Personal im Überobligatorium versichern?

Überobligatorische Lösungen sind sowohl im Beitrags- als auch im Leistungsprimat möglich. Im Beitragsprimat können mit dem Plan BVG die gesetzlichen Mindestanforderungen abgedeckt werden.

### 2. Welches Primat kommt für unseren Betrieb in Frage?

In einem Umfeld mit gut voraussagbaren Lohnkarrieren, beschränkter Bedeutung der Mobilität auf dem Arbeitsmarkt und moderaten Inflations- und Finanzmarktrisiken überwiegen die Vorteile des Leistungsprimats.

In einer Wirtschaft mit hoher Arbeitsmarktmobilität, schwierig zu prognostizierenden Lohnkarrieren und volatilen Finanzmärkten überwiegen die Vorteile des Beitragsprimats.

Hier eine kurze Gegenüberstellung der beiden Primat:

Leistungsprimat	Beitragsprimat
Finanzierung schwer nachvollziehbar (Demographie, techn. Zinssatz)	Transparente, nachvollziehbare Finanzierung
Verwendung von Zinsüberschüssen unklar Technischer Zins unabhängig von effektiver Rendite	Verzinsung kann abhängig von Rendite gemacht werden
Risiko einer Unterdeckung grösser	Risiko einer Unterdeckung geringer
Transparente zukünftige Rente	Rentenhöhe unklar (Umwandlungssatz, Zinssatz)
Kollektives Finanzierungsrisiko	Individuelles Finanzierungsrisiko
Nachzahlung bei Loherhöhung	Keine Zusatzbeiträge bei Lohnerhöhung
Schwierige Budgetierung der Beiträge	Einfache Budgetierung der Beiträge
In der Regel tiefere Freizügigkeitsleistungen bei jungen Versicherten	In der Regel höhere Freizügigkeitsleistungen bei jungen Versicherten
Ausgeprägte Solidaritäten	Geringere Solidaritäten
Aufwändige Handhabung bei schwankendem Beschäftigungsgrad	Einfache Handhabung bei schwankendem Beschäftigungsgrad
Immer mehr Kassen wechseln zum Beitragsprimat	Entspricht dem aktuellen Trend in der beruflichen Vorsorge

Die Previs bietet neben zwei Plänen im Leistungsprimat verschiedene Pläne im Beitragsprimat an, welche modular miteinander verbunden werden können.

Falls Sie sich für das Leistungsprimat entscheiden, haben sie die Wahl zwischen zwei Plänen: im Plan 55 belaufen sich die Beiträge auf 16.5% und sichern eine Altersrente von 55% des rentenberechtigten Lohns. Im Plan 60 sind die Beiträge 18% und die Altersrente beträgt 60% des rentenberechtigten Lohns.

### **3. Wie sieht es mit der Finanzierungskraft und -bereitschaft des Unternehmens aus?**

Je nach finanzieller Möglichkeit und Bereitschaft des Betriebs, kann ein mehr oder weniger umhüllender Vorsorgeplan gewählt werden. Kostengünstige Lösungen finden Sie bei der Previs in den Plänen BVG und BVG+. Die Pläne Sparen 3 und Sparen 5 sind von den Altersleistungen her attraktiver, allerdings sind auch die Beiträge höher.

### **4. Wie hoch sollen die individuellen Kosten sein?**

Der Arbeitgeber übernimmt die vorgeschriebenen laufenden Beitragskosten zu 50 % oder er kann den Beitragsverteiler zu Lasten des Arbeitgebers anders gewichten (z.B. 60% Arbeitgeber, 40% Arbeitnehmer).

### **5. Wie hoch wird das Risiko Invalidität gewichtet?**

Im Beitragsprimat fallen die Beiträge und Leistungen bei Invalidität je nach gewähltem Plan höher aus. Falls der Betrieb die Wiedereingliederung (z.B. durch Case Management) unterstützt, können Invaliditätsleistungen weniger attraktiv gestaltet werden.

### **6. Wie wichtig ist die Möglichkeit der Finanzierung von vorzeitigen Pensionierungen?**

Wie können sich für zusätzliche Sparbeiträge zur Vorfinanzierung der frühzeitigen Pensionierung entscheiden. Diese betragen 2%, 4%, 6%, 8% oder 10% des versicherten Lohnes und können auch einen Primatswechsel abfedern. Der Beitragsverteiler entspricht demjenigen der ordentlichen Beiträge.

### **7. Wird das gesamte Personal im selben Plan versichert?**

Sie haben die Möglichkeit, mehrere Personalkategorien (z.B. Monatslöhner/Stundenlöhner, Kader/Nichtkader, Betrieb/Verwaltung, etc.) zu bilden, die in unterschiedlichen Plänen versichert werden. Diese Kategorien sind bindend und nicht frei wählbar durch die Versicherten.

Für eine individuelle Beratung stehen wir Ihnen selbstverständlich jederzeit gerne zur Verfügung.