

Berufliche Vorsorge Schweiz

helvetia.ch/kadervorsorge

Berufliche Vorsorge. Besondere Bedürfnisse.



Brillant ergänzt.

Helvetia Kadervorsorge.

einfach. klar. helvetia 
Ihre Schweizer Versicherung

Weiterführende Informationen

- Die wichtigste Internetseite für den Arbeitgeber:
www.helvetia.ch/arbeitgeber
- Die wichtigste Internetseite für den Arbeitnehmer:
www.helvetia.ch/arbeitnehmer
- Der Online-Zugriff auf Daten im geschützten Bereich für Arbeitgeber (Registrierung erforderlich):
www.bvgonline.ch
- Der Online-Zugriff auf Daten im geschützten Bereich für Arbeitnehmer (Registrierung erforderlich):
www.helvetia.ch/kundenportal

Besondere Mitarbeitende haben besondere Vorsorgebedürfnisse.

Entwickeln Sie mit uns eine flexible, individuelle Lösung.

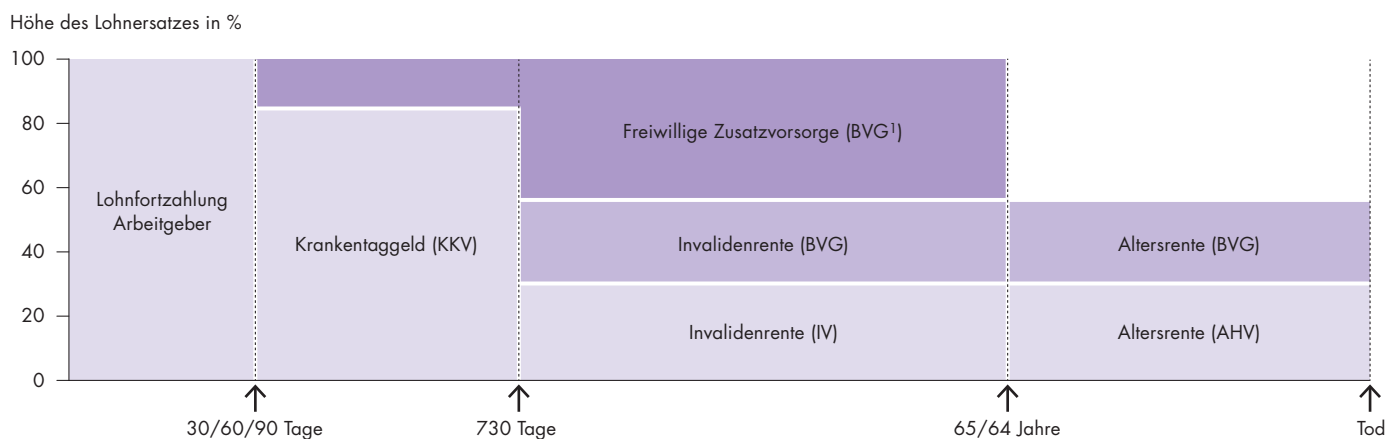
Eine Kadervorsorgelösung von Helvetia deckt den zusätzlichen Bedarf von Mitarbeitenden mit besonderen Vorsorgebedürfnissen: Meistens sind dies Kadermitarbeitende, deren Vorsorgeschutz aufgrund ihres höheren Lohns oft deutliche Lücken aufweist, und die für ihre Altersleistungen mehr Flexibilität wünschen.

Mit einer Lösung, die optimal auf die individuellen Bedürfnisse Ihres Unternehmens und Ihrer Mitarbeitenden abgestimmt ist, fügen wir Basis- und Kadervorsorge nahtlos zu einem harmonischen Ganzen zusammen.

Entsprechend den Bedürfnissen, die je nach Unternehmens- und Personalstruktur ganz unterschiedlich sein können, zeigt Ihnen Helvetia die Möglichkeiten auf, wie Sie zielgenau die Altersleistungen oder den Risikoschutz verbessern können. Unsere Vorschläge koordinieren die Kadervorsorge mit dem Gesamtsystem der Sozialversicherungen und berücksichtigen in jedem Fall die gesetzlich vorgesehenen Abzugsmöglichkeiten bei den Steuern.

Die flexiblen Vertragsbausteine, die bei Helvetia zur Ausgestaltung eines massgeschneiderten Vorsorgeplans zur Verfügung stehen, ermöglichen eine rasche Reaktion auf veränderte Bedürfnisse und Rahmenbedingungen. Vorteile, die Sie von der Helvetia Basisvorsorge her kennen – wie etwa den Vorbezug oder die Verpfändung der Vorsorgekapitalien für Wohneigentumsförderung –, nutzen Sie auch in der Kadervorsorge.

Koordination Sozialversicherungen (bei Krankheit)



¹ Abhängig von den reglementarisch festgelegten Koordinationsbestimmungen.

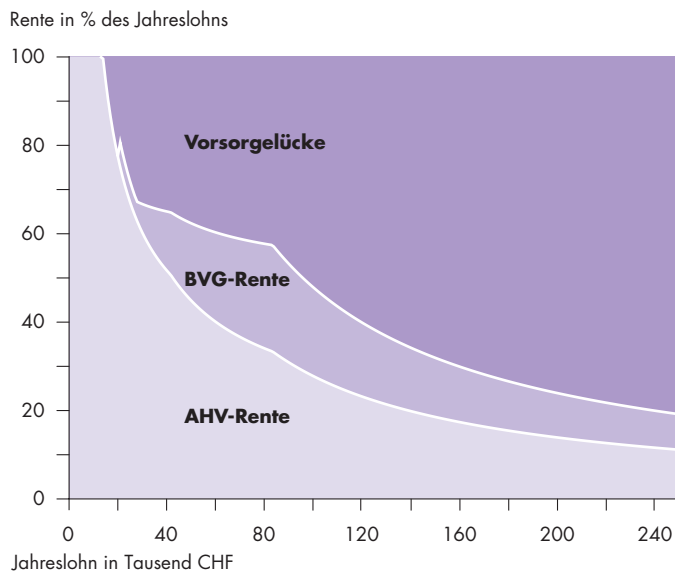
Ihre Kadervorsorge lässt sich individuell ausgestalten. Entscheiden Sie aufgrund der Bedürfnisse Ihres Unternehmens und Ihrer Mitarbeitenden: 100% sicher!

Vorsorgelücken erkennen und schliessen.

Umfassender Vorsorgeschutz für Ihre wichtigsten Mitarbeitenden.

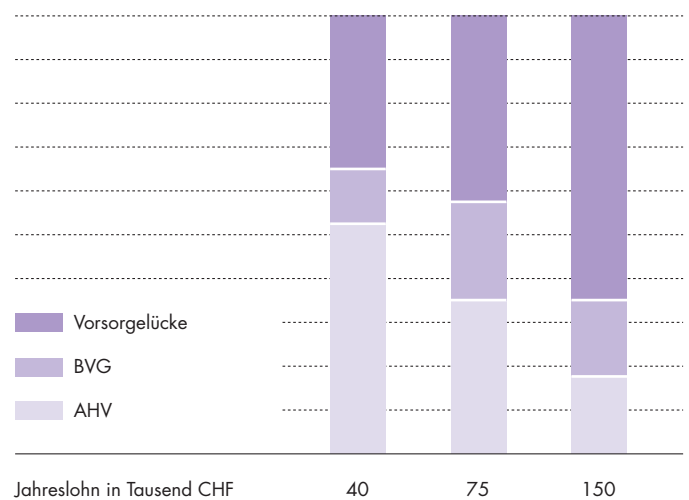
Mit einer Kadervorsorgelösung von Helvetia stellen Sie sicher, dass Mitarbeitende im höheren Lohnsegment ihre gewohnte Lebenshaltung auch nach der Pensionierung oder bei Invalidität weiterführen können. Dasselbe gilt im Todesfall für deren Hinterbliebene.

Vorsorgelücke im Schweizer Sozialversicherungssystem



In der obligatorischen Versicherung liegt die Obergrenze des versicherbaren Lohns beim dreifachen Betrag der maximalen einfachen AHV-Rente. Darüberliegende Lohnteile sind nicht versichert und damit auch nicht rentenbildend. Das führt zu Einkommenseinbussen im Alter oder bei Invalidität.

Je höher das Einkommen, desto grösser die relative Vorsorgelücke



Am Beispiel von drei verschiedenen Jahreslöhnen wird deutlich, wie die Leistungen aus der 1. und 2. Säule (AHV und BVG) im Verhältnis zum Gesamtlohn abnehmen und wie die Vorsorgelücke dadurch immer grösser wird, je höher das Einkommen steigt – selbst dann, wenn man z.B. von einem Vorsorgeziel in der Höhe von 80% des letzten Lohns ausgeht.

Die Betrachtung der steuerlichen Situation führt oft dazu, dass Löhne z.B. durch reale Ersatzwerte tief gehalten werden. Als Folge resultieren automatisch tiefere Risiko- und Altersleistungen. Die Kadervorsorge verfügt über interessante Steuerprivilegien für Unternehmen und Mitarbeitende. Steuerliche Aspekte und Vorsorgeleistungen können mit einer Kaderlösung optimal geplant werden.



Fehlende Beiträge in der AHV oder im BVG

Besonders grosse Lücken ergeben sich für Mitarbeitende mit höheren Löhnen, wenn in der 1. Säule (AHV) Beitragsjahre fehlen oder wenn sich die Beiträge im Rahmen der 2. Säule (BVG) nicht über die gesamte Erwerbsdauer erstrecken. In diesen Fällen wird nach Erreichen des Rentenalters lediglich eine reduzierte Altersleistung ausbezahlt. Mit einer Kadervorsorge kann diese wieder bis zur Höhe des Vorsorgeziels ergänzt werden, fehlende Beitragsjahre können steuerbegünstigt eingekauft werden.

Auch Kadermitarbeitende, die sich vorzeitig pensionieren lassen wollen, müssen eine empfindliche Leistungseinbusse hinnehmen. Höhere private Aufwendungen (wie etwa die Amortisation von Wohneigentum, Hypothekarzinsen etc.) oder Wünsche, die für die Zeit nach der Pensionierung aufgeschoben worden sind, können unter Umständen nicht mehr finanziert werden. Entsprechende Komponenten in der ergänzenden Vorsorge machen es möglich, dass der Traum vom vorgezogenen Ruhestand erfüllbar wird – und gleichzeitig Steuervorteile im Rahmen der gesetzlich vorgesehenen Möglichkeiten genutzt werden.

Variable Lohnteile

Nicht garantierte Lohnteile – Boni, Gratifikationen, Provisionen etc. – machen gerade bei Kadermitarbeitenden einen immer gewichtigeren Teil der Gesamtbezüge aus. Allerdings sind die angewandten Systeme zur Berechnung der variablen Lohnteile in jedem Unternehmen verschieden. Eine passende Lösung, die dem Lohnsystem in Ihrem Unternehmen und dem Bedürfnis Ihrer Mitarbeitenden Rechnung trägt, wird im persönlichen Gespräch zusammen mit Ihrem Helvetia Berater oder Ihrer Helvetia Beraterin entwickelt.

«Dank dem Vollversicherungsmodell sind die Leistungen jederzeit garantiert.»



Kadervorsorge nach Mass.

Umhüllende oder separate Lösung? Mehr Flexibilität und Individualisierung? Lassen Sie sich beraten.

Die Kadervorsorge für Ihr Unternehmen können Sie ganz einfach in Form einer eigenen Kategorie innerhalb des bestehenden BVG-Basisvorsorge-Vertrags lösen (sogenannte umhüllende Lösung). Es kann aber auch gute Gründe dafür geben, einen separaten Kadervorsorge-Vertrag abzuschliessen.

Bei einer umhüllenden Lösung ergänzen Sie Ihre Basisvorsorge gemäss BVG-Obligatorium mit einer oder mehreren zusätzlichen Kategorien, die sich oberhalb des BVG-Obligatoriums bewegen. Die Leistungen können so ausgestaltet werden, dass sie die Bedürfnisse der für die jeweilige Kategorie definierten Mitarbeitergruppen ideal abdecken. Umhüllende Lösungen sind im Basisvorsorge-Vertrag integriert und unterstehen – auch im überobligatorischen Bereich – den gesetzlichen Minimalvorschriften des BVG. Die gewählte paritätische Vorsorgekommission ist für die wichtigen Entscheide aller im Vertrag enthaltenen Kategorien zuständig. Es existiert nur ein Vertrag und für jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin nur eine Police; somit fallen auch die pro Vertrag und Police definierten Kosten nur einmal an. Die Vorsorgegelder der Lohnanteile, die über das BVG-Obligatorium hinausgehen, werden somit entsprechend dem Basisvorsorge-Vertrag angelegt und verwaltet.

Zahlreiche Betriebe ziehen es vor, die Kadervorsorge in einem separaten Vertrag zu regeln. In diesem Fall steht Ihnen Helvetia Prisma zur Verfügung: Helvetia Prisma ist eine Sammelstiftung für die ergänzende Personalvorsorge. Sie bietet ausschliesslich Leistungen im überobligatorischen Bereich an.

Die Ausgestaltung der Vorsorgeleistungen ist flexibel, weil diese Sammelstiftung nicht an die Minimalvorschriften des BVG gebunden ist. Das eröffnet Ihnen alle Möglichkeiten, um ergänzende Vorsorgeleistungen nach Mass für Ihre Kadermitarbeitenden zu versichern: So können etwa spezielle Finanzierungsmodelle vereinbart oder zusätzliche Leistungskomponenten eingebaut werden, welche die Bedürfnisse der versicherten Mitarbeiter ideal abdecken.

Sie als Arbeitgeber entscheiden, welche Lücken Sie in welchem Umfang schliessen möchten, und bestimmen den richtigen Mix für Ihr Unternehmen. Die Vollversicherungsleistungen von Helvetia garantieren Ihnen sämtliche vereinbarten Leistungen zu jeder Zeit.

Welche Mitarbeiter an der Kadervorsorge teilhaben sollen, bestimmen ebenfalls Sie als Arbeitgeber: das Kader, die Geschäftsleitung, andere bestimmte Mitarbeitergruppen – und nicht zuletzt auch der Inhaber selbst, soweit er das wünscht.

Zufriedene Mitarbeitende sind treue Mitarbeitende. Machen Sie es möglich.

Wenn Ihnen als Arbeitgeber das Wohlergehen Ihrer wichtigsten Mitarbeitenden am Herzen liegt, offerieren Sie ihnen eine grosszügige Vorsorgelösung. Das stärkt Ihr Unternehmen gegenüber den Mitbewerbern bei der Personalgewinnung. Denn gerade für hoch qualifizierte Fachkräfte ist eine gut ausgebaute Kadervorsorge oft ein entscheidendes Kriterium bei der Stellenwahl.

Gegenseitige Wertschätzung verbindet

Eine gut ausgebaute Kadervorsorge ist ein Kernstück nachhaltiger Personalpolitik. Gerade spezialisierte Fachkräfte betrachten eine gut ausgebaute, flexible und individuelle Kadervorsorge zunehmend als Lohnbestandteil.

Als Arbeitgeber profilieren Sie damit Ihr Unternehmen nach aussen; Sie beweisen Ihrem Kader Ihre Wertschätzung und fördern seine Identifikation mit den Unternehmenswerten. Daraus wächst ein starkes gegenseitiges – nicht nur materiell begründetes – Treueverhältnis.

Als selbständig erwerbender Arbeitgeber können Sie sich der Personalvorsorge für Ihr Personal auch selbst anschliessen. Damit profitieren auch Sie von den gesetzlich vorgesehenen Steuervorteilen.

Auf einen Blick: Vorteile für beide Seiten

Für die Kadermitarbeitenden

- Vorsorgelücken können geschlossen werden; die Fortführung der gewohnten Lebenshaltung in einem Vorsorgefall wird weitgehend erreicht.
- Die Leistungen werden mit anderen Sozialversicherungen koordiniert.
- Die Beiträge und Einkaufssummen können von den Steuern abgezogen werden.
- Die Möglichkeit einer vorzeitigen Pensionierung rückt in Griffnähe.
- Die Kadermitarbeitenden profitieren vom günstigen Kollektivtarif und somit vom besten Preis-Leistungs-Verhältnis einer Vorsorgelösung.
- Vorteile wie Kapitaloption oder Vorbezug für die Wohneigentumsförderung gelten auch für die Kadervorsorge.
- Ihre Mitarbeitenden können online auf die eigenen Daten und Dokumente im geschützten Bereich zugreifen. Sie können Berechnungen simulieren, z.B. für freiwillige Einkäufe, den Vorbezug im Sinne der Wohneigentumsförderung oder für die Pensionierung.

Für den Arbeitgeber

- Sie profilieren Ihr Unternehmen als attraktiven und sozialbewussten Arbeitgeber und schaffen sich Vorteile bei der Personalgewinnung.
- Sie binden wichtige Mitarbeitende stärker an das Unternehmen.
- Der Aufwand für die Kadervorsorge kann von den Steuern abgezogen werden.
- Als Firmeninhaber können Sie sich mitversichern und so von zusätzlichen Steuervorteilen profitieren.
- Mit einem separaten Vertrag kann die nötige Diskretion gewahrt werden.
- Auf die Vertragsdaten können Sie online zugreifen und die Administration schnell und einfach abwickeln.

Rufen Sie uns an!

Um für Ihr Unternehmen in der Basis- und in der Kadervorsorge eine individuelle, bedarfsgerechte Lösung zu entwickeln, brauchen Sie den Spezialisten. Rufen Sie uns an! Damit die Helvetia Kadervorsorge für Ihre Mitarbeitenden und für Sie persönlich passt.

Helvetia ist eine führende Schweizer Versicherung mit massgeschneiderten Versicherungs- und Vorsorgelösungen für Unternehmen und Privatkunden – seit 1858. Helvetia unterstützt gesellschaftliche Engagements.



Offizieller Partner von Swiss-Ski seit 2005.



Engagiert im Thema Schutzwald seit 2012.



Presenting Partner des Helvetia Schweizer Cup seit 2016.

Helvetia Versicherungen

T 058 280 10 00 (24h), www.helvetia.ch



einfach. klar. helvetia 
Ihre Schweizer Versicherung