

# KMMU Impulse

Ein Magazin von UBS, Handelszeitung und Le Temps

## Demografischer Wandel

Chancen und Herausforderungen  
für die Schweizer Wirtschaft

## Belegschaft

Mit flexiblen Vorsorgelösungen  
als Arbeitgeber attraktiv bleiben

## Sammelstiftungen

Warum die Dr. Wild & Co. ihre  
eigene PK aufgehoben hat



## Berufliche Vorsorge

### Der Guide für Unternehmen

präsentiert von



UBS

# Wir können nur vermuten, wie Calciumaluminat die Formensprache von Gebäuden beeinflussen



© UBS 2020. Alle Rechte vorbehalten.

Aber wir wissen, wie Sie Ihr Geschäftsmodell in schwierigen  
Zeiten anpassen können.

Experten für Experten:  
**UBS-Beratung für Unternehmer**

**Mehr zur Liquiditätsplanung für KMU:**  
[ubs.com/unternehmer](https://ubs.com/unternehmer)



#### 4 Demografischer Wandel

Chancen und Herausforderungen für die Schweizer Wirtschaft.

#### 10 Belegschaft

Mit flexiblen Vorsorgelösungen als Arbeitgeber attraktiv bleiben.

#### 14 Beratung

Der Mehrwert der neuen UBS-Dienstleistung für KMU.

#### 18 Sammelstiftungen

Warum die Dr. Wild & Co. ihre eigene PK aufgehoben hat.

#### 22 Vorsorgelösungen

Überblick: Die optimale Vorsorgelösung finden.

#### 24 Nachhaltig anlegen

Die Strategie von Victorinox ist von ESG-Kriterien geprägt.

#### 26 In Kürze

Multibanking für Unternehmen und weitere UBS-News.

**Impressum:** KMU Impulse richtet sich an die Unternehmenskunden von UBS in der Schweiz und an die Abonnenten der Handelszeitung und von Le Temps / Herausgeber: UBS Switzerland AG, Postfach, 8098 Zürich / E-Mail: redaktion-ubs-impulse@ubs.com / Redaktionsrat: Alain Conte, Thomas Sommerhalder, Alexandre Prêtre, Hannes Weibel, Jackie Bauer, Matthias Zettel, Nicolas Steiner, Sava Stanisic, Juan Colmenero, Stefan Barmettler / Inhaltliche und visuelle Konzeptionierung und Realisierung: Ringier Axel Springer Schweiz AG, Zürich / Übersetzung: SprachWeberei AG, Zürich / Druck: Swissprinters AG, Zofingen / Erscheint in deutscher, französischer und italienischer Sprache / Nr. 80440D-2002 Transparenzhinweis: Dieses Produkt wird von UBS finanziert und inhaltlich mitgestaltet.

Die porträtierten Unternehmer wurden von UBS vorgeschlagen. Die Inhalte werden redaktionell von Ringier Axel Springer Schweiz AG betreut. Disclaimer: Diese Publikation dient nur zur Information und ist für den persönlichen Gebrauch bestimmt. Sie ist nicht als Empfehlung, Offerte oder Aufforderung zur Offertstellung für Anlage- oder andere spezifische Produkte zu verstehen. Sie stellt keine Anlage-, Rechts- oder Steuerberatung dar und sollte nicht als Grundlage für Anlageentscheidungen dienen. Sie sollten sich professionell beraten lassen, bevor Sie eine Anlageentscheidung treffen. UBS behält sich das Recht vor, Dienstleistungen, Produkte und Preise jederzeit ohne Vorankündigungen zu ändern. Einzelne Dienstleistungen und Produkte unterliegen rechtlichen Restriktionen. Sie können deshalb nicht uneingeschränkt weltweit angeboten werden. UBS lehnt jede Haftung für falsche oder unvollständige Informationen ab. Die wiedergegebenen Meinungen externer Autoren können von der offiziellen Meinung von UBS abweichen. Die Zahlen und Ausführungen beziehen sich, sofern nicht anders vermerkt, auf den Stand per Redaktionsschluss (16. Oktober 2020). Die vollständige oder teilweise Reproduktion ohne ausdrückliche Erlaubnis von UBS ist untersagt. © UBS 2020. Das Schlüsselssymbol und UBS gehören zu den geschützten Marken von UBS. Alle Rechte vorbehalten. 650171

Titelfoto: Valeriano Di Domenico; Foto Editorial: Valeriano Di Domenico



Stefan Barmettler und Alain Conte (von links)

## Bereit für die Zukunft

Mit der Wahl der beruflichen Vorsorgelösung entscheiden Unternehmer nicht nur über ihre eigene Zukunft, sondern vor allem auch über jene ihrer Belegschaft. Und diese möchte immer häufiger mitreden, wenn es um die richtige Anlageform ihres Alterskapitals geht. Deshalb und in Anbetracht der einschneidenden Veränderungen, die der demografische Wandel bei der 2. Säule mit sich bringt, verdient eine solche Wahl besondere Beachtung.

Wie man als Arbeitgeber in Bezug auf die berufliche Vorsorge attraktiv ist und bleibt, das erfahren Sie in der vorliegenden Ausgabe. Darin finden Sie ausserdem Antworten auf die Frage, welche Faktoren es bei der Wahl des passenden Vorsorgemodells zu berücksichtigen gilt, worin der Mehrwert einer fundierten Beratung besteht und welche Rolle ESG-Kriterien in der 2. Säule spielen.

Ich wünsche Ihnen eine inspirierende Lektüre.

**STEFAN BARMETTLER**  
Chefredaktor Handelszeitung

## Ein neutraler Blick

Die 2. Säule zu verstehen, ist mittlerweile so diffizil, dass wohl nur noch Experten den Durchblick haben. Die wachsende Komplexität der beruflichen Vorsorge ist mit ein Grund, warum sich jedes Jahr rund 100 autonome Pensionskassen auflösen und einer Sammelstiftung anschliessen.

Gerade in herausfordernden Zeiten müssen Sie sich als Verantwortliche voll und ganz auf das Wohl Ihres Unternehmens konzentrieren können. Bei dieser unternehmerischen Aufgabe unterstützen wir Sie mit unserem neuen Beratungsangebot zur beruflichen Vorsorge.

Als starker Partner der Schweizer Unternehmen suchen (und finden) wir für Sie eine BVG-Lösung, die optimal auf die Ansprüche und Bedürfnisse Ihres Unternehmens abgestimmt ist.

Egal, ob Sie ein neues Vorsorgemodell wählen, zu einer anderen Sammelstiftung wechseln oder einfach wissen wollen, ob Ihre aktuelle Lösung noch passt: Wir beraten Sie neutral und absolut transparent.

**ALAIN CONTE**  
Leiter Corporate & Institutional Clients Schweiz, UBS

Abonnieren Sie den E-Newsletter UBS Impulse für Unternehmen auf [ubs.com/impulse](https://ubs.com/impulse).

# Berufliche Vorsorge heute und morgen – Herausforderungen für die Schweizer Wirtschaft

Wir leben immer länger. Wir haben weniger Kinder. Die Auswirkungen einer alternden Gesellschaft auf Politik und Gesellschaft sind tiefgreifend. Unternehmen, die sich frühzeitig darauf einstellen, können vom Wandel aber auch profitieren. von Fredy Hämmerli

**E**igentlich ist es eine erfreuliche Tatsache: Wir werden immer älter, und dies oft bei guter Gesundheit. Lag die Lebenserwartung für Schweizerinnen und Schweizer mit Geburtsjahr 1900 noch bei unter 50 Jahren, so dürfen Männer mit Geburtsjahr 2000 in der Regel davon ausgehen, dass sie rund 77 Jahre alt werden, Frauen sogar 83 Jahre alt. Wer das 65. Altersjahr heute erreicht hat, wird – zumindest im statistischen Durchschnitt – noch einmal 20 (Männer) beziehungsweise 23 Jahre (Frauen) weiterleben. Zu verdanken haben wir das dem medizinischen Fortschritt und unserem Wohlstand, einer gesunden Ernährung sowie sportlichen Aktivitäten, die uns ein gesundes Leben bis ins hohe Alter ermöglichen.

Die Kurve der Lebenserwartung flacht zwar ab, steigt aber weiter. Das bestätigt

auch die Anzahl der 100-Jährigen in der Schweiz. Noch vor 70 Jahren waren sie eine seltene Ausnahme im ganzen Land. Heute sind sie vor allem unter den Frauen bereits weit verbreitet. Und viele von uns haben gute Aussichten, diese Schwelle ebenfalls zu überschreiten.

## Viele Rentner, wenig Kinder

Die Folge ist eine stetig wachsende Bevölkerung in der Schweiz. Problematisch daran: Die ältere Generation wächst

stärker als die jüngere. Die Geburtenrate sinkt kontinuierlich: Im Durchschnitt der vergangenen Jahre bringt jede Frau in der Schweiz 1,5 Kinder zur Welt. Um die Bevölkerung ohne Alterung stabil zu halten, müssten es über viele Generationen hinweg 2,1 sein.

Dies hat Auswirkungen auf das gesamte politische und soziale Gefüge – speziell auf das Rentensystem, die AHV und die berufliche Vorsorge. Aber auch Unternehmen sind vom demografischen Wandel direkt betroffen. Sie müssen eine Menge Fragen klären: Welche Produkte und Dienstleistungen sind für eine zunehmend älter werdende Gesellschaft relevant? Wo finden sie künftig ihre Fachkräfte? Wie könnten sich Wirtschaftswachstum, Inflation, Zinsen und Steuern aufgrund des demografischen Wandels verändern? Wie wirkt sich die Alterung auf die betriebliche Vorsorgelösung und die Sozialabgaben aus? Unternehmen, die ihr geschäftliches und wirtschaftliches Umfeld unter Be- ►

**Unternehmen sind vom demografischen Wandel direkt betroffen.**



**Demografischer Wandel  
im Kanton Zürich: Bis  
2045 soll Zürichs Wohn-  
bevölkerung auf über  
1,9 Millionen wachsen.  
Der Altersquotient – die  
Anzahl der Einwohner  
über 64 Jahren pro hun-  
dert 20- bis 64-jähriger  
Einwohner – erhöht sich  
von heute 27 auf  
36 im Jahr 2045.**







Auch im Kanton Waadt ist der demografische Wandel spürbar: Bis 2045 soll die Bevölkerung auf knapp eine Million Personen wachsen. Der Altersquotient erhöht sich von heute 27 auf 37 im Jahr 2045.

► rücksichtigung demografischer Kriterien analysieren, erkennen neue Chancen schneller und entwickeln robustere Betriebsmodelle, da sie Geschäftsrisiken antizipieren.

### Von Baby- zu Erwachsenenwindeln

«Harley-Davidson ist ein anschauliches Beispiel dafür, wie es Unternehmen ergehen kann, wenn sie die demografischen Veränderungen ignorieren», warnt Dr. Veronica Weisser, Leiterin Retirement & Pension Solutions Schweiz, UBS. Vor rund 15 Jahren begann die Generation der Babyboomer in den USA, das mittlere Lebensalter zu überschreiten. Entsprechend rückläufig war die Anzahl Männer im Alter von 40 bis 50 Jahren – das wichtigste Kundensegment für Harleys. Der Umsatz der Motorradikone brach nicht nur wegen der grossen Finanzkrise, sondern vor allem auch infolge des demografischen Wandels deutlich ein. Harley-Davidson konnte den drohenden Untergang mit Produktionskürzungen und massiven Kosteneinsparungen abwenden. Ausserdem expandierte das Unternehmen zunehmend in ausländische Märkte mit einem wachsenden Anteil von Männern mittleren Alters. Dennoch hat Harley-Davidson nie mehr zur alten Grösse zurückgefunden.

Unternehmen, die solche demografischen Veränderungen hingegen frühzeitig bemerken und darauf reagieren, können einen anderen Kurs einschlagen. So erkannte etwa Unicharm, ein japanischer Hersteller von Babywindeln, dass sein Kernmarktsegment – Babys und Kleinkinder – infolge der anhaltend niedrigen Geburtenraten schrumpfen würde. Das Unternehmen begegnete diesem Problem, indem es hochwertige Erwach-

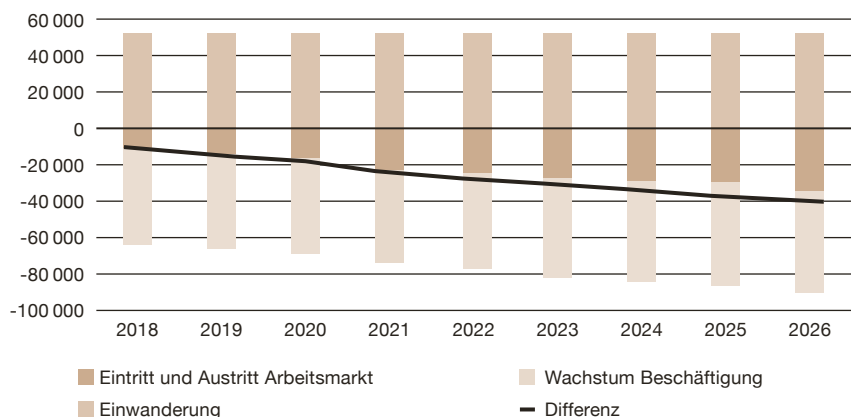
senenwindeln für das ansteigende Segment der älteren Menschen entwickelte und grossflächig auf den Markt brachte. Dank dieser Pionierrolle war Unicharm seiner Konkurrenz weit voraus. Heute liegt der Umsatz von Erwachsenenwindeln in Japan deutlich über jenem der Babywindeln.

### Mit Flexibilität gegen Fachkräftemangel

«Unternehmen sollten sich vorausschauend ein paar fundamentale Fragen stel-

## Arbeitsmarkt Schweiz

Über 9 Jahre kumuliert fehlen in der Schweiz aufgrund der Pensionierung der Babyboomer etwa eine halbe Million Arbeitskräfte.



Quelle: BIS, UBS

len», rät Veronica Weisser. Benötigen meine heutigen Kunden meine Produkte auch in Zukunft noch? Welche Altersgruppe könnte ich künftig ansprechen? Wie verändern sich die Bedürfnisse meiner Kunden im Alter? In welchen Ländern bin ich mit meinem Angebot am besten positioniert?

Japan war das erste Land, das einen Rückgang der Bevölkerung im Erwerbsalter verzeichnete. Doch in vielen anderen Ländern, darunter in Deutschland, in Italien, in China und auch in der Schweiz, vollzieht sich momentan eine vergleichbare Entwicklung (vgl. Grafik links). Unternehmensinhaber und Führungskräfte können einige Lehren aus den Erfahrungen Japans ziehen.

Einheimische Unternehmen haben auf den Arbeitskräftemangel primär mit zwei Massnahmen reagiert: Förderung der Automatisierung und Robotik, um den Mangel an jungen Arbeitskräften zu kompensieren, sowie Ermutigung der Beschäftigten, über ihr gesetzliches Rentenalter hinaus – oft als Teilzeitkräfte – zu arbeiten. Die OECD schätzt, dass das effektive Rentenalter in Japan aufgrund dieser flexiblen Beschäftigungsverhältnisse derzeit bei knapp 70 Jahren liegt. Der Fachkräftemangel ist jedoch nach wie vor ein erhebliches Problem für die japanische Wirtschaft.

«Aus unternehmerischer Sicht stellt sich also die Frage, ob auch in Zukunft genügend qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen», erklärt Veronica Weisser. Ziel muss es sein, die Mitarbeitenden ständig weiterzubilden und ihnen die künftig erforderlichen Kompetenzen zu vermitteln. Zudem gilt es, das Potenzial voll auszuschöpfen – beispielsweise durch ein Umfeld, in dem qualifizierte Frauen Beruf und Familie leichter miteinander vereinbaren können. Flexible Arbeitszeiten und eine ausreichende Anzahl günstiger Kitaplätze können dabei helfen. Der beste- ▶

„Die Frage ist, ob es künftig noch genügend Fachkräfte gibt.“

DR. VERONICA WEISSER, LEITERIN RETIREMENT & PENSION SOLUTIONS SCHWEIZ, UBS

## Berufliche Vorsorge für KMU: Gestaltungsspielraum nutzen

Kleinunternehmern und Selbstständigen bieten sich neben der Pensionskasse auch weitere interessante Lösungen an.

Bei vielen Eignern steckt die Altersvorsorge im Betrieb. Doch die Hoffnung, die eigene Firma dereinst gewinnbringend verkaufen zu können, erweist sich für viele oft als trügerisch. Für Kleinunternehmer und selbstständig Erwerbende empfiehlt sich deshalb eine zusätzliche Vorsorge.

### Vollversichert bis autonom

Sind Angestellte vorhanden, bevorzugen die meisten Kleinbetriebe eine Vollversicherung. Sie übernimmt die Risiken bei Todesfall sowie Invalidität und auch das Anlagerisiko. Entsprechend hoch sind aber die Prämien. Günstiger sind teilautonome Lösungen, bei denen nur die Versicherungsrisiken ausgelagert werden. Das Anlagerisiko trägt die Vorsorgestiftung selbst – letztlich also der Arbeitgeber. Für grössere Unternehmen kommt auch eine rein autonome Lösung infrage. Um den hierfür notwendigen Risikoausgleich innerhalb der eigenen Belegschaft zu finden, braucht es mindestens ein paar Hundert Mitarbeitende.

### 1e-Pläne ohne Umverteilung

Als Eigentümer muss man sich nicht der 2.-Säule-Lösung seines Unternehmens anschliessen. In den meisten Fällen ist das aber die günstigste Form. Das gilt insbesondere dann, wenn man für sich und seine Kadermitarbeitenden einen 1e-Plan einrichtet. Ab einem Einkommen von 129 060 Franken (2021) darf bei 1e-Plänen die Anlagestrategie selbst gewählt werden. Es können bis zu zehn unterschiedlich riskante Strategien zur Verfügung stehen. Vorteil: Wer voll auf Aktien setzt, hat langfristig die besten Renditechancen. Und eine Umverteilung erfolgt für diese Lohnbestandteile nicht. Allerdings tragen 1e-Versicherte auch das Anlagerisiko persönlich.

### 3a für Selbstständige

Selbstständige können sich ebenfalls einer 2.-Säule-Lösung anschliessen. Sie haben in der Regel die Wahl zwischen einer Vorsorgelösung ihrer eigenen Branche oder der BVG-Auffangeinrichtung, die allerdings nur die gesetzlichen Minimalleistungen bietet. Besser fahren viele Selbstständige mit der Säule 3a. Vorteile:

1. Der Wechsel zu einer anderen Bank oder ein Zahlungsunterbruch ist jederzeit möglich.
2. Mit einem 3a-Wertschriftenkonto lassen sich oft bessere Renditen erzielen.
3. 3a-Sparer können mehrere Konten eröffnen und sie in den letzten Jahren vor der Erwerbsaufgabe gestaffelt auflösen, womit sich Steuern sparen lassen.

Um ergänzende Risikoversicherungen muss man sich allerdings selbst kümmern. Und die Einzahlungen sind auf 20 Prozent des Nettoerwerbseinkommens bzw. höchstens 34 416 Franken jährlich begrenzt (2021). Dieses Maximum ist bei gut 170 000 Franken Jahreseinkommen erreicht. Wer mehr verdient, könnte mit einer 2.-Säule-Lösung besser fahren, da die versicherbare Einkommensgrenze mit 86 040 Franken (2021) sehr hoch liegt.

### Attraktive Betriebsaufgabe

Wenn alles rund läuft, ist aber auch die eigene Firma eine gute Form der Altersvorsorge: Verkauft oder liquidiert man sein Unternehmen, so muss man in den letzten beiden Jahren aufgebaute stille Reserven lediglich zum Vorzugssatz einer Kapitalleistung versteuern. Beim Bund entspricht dies zum Beispiel einem Fünftel der normalen Einkommenssteuer. Voraussetzung ist, dass die Betriebsaufgabe frühstens mit Alter 55 erfolgt.





Berns Bevölkerung soll bis 2045 auf rund 1,1 Millionen Personen wachsen. Der Altersquotient erhöht sich von heute 36 auf 52 im Jahr 2045.

► henden Belegschaft bietet man ausserdem mit geeigneten Angeboten einen Anreiz, über das reguläre Pensionsalter hinaus im Unternehmen zu bleiben. Denn ältere Arbeitskräfte legen mehr Wert darauf, ihr Wissen weiterzugeben und flexibel wie auch in Teilzeit arbeiten zu können sowie zu wissen, dass ihr Beitrag geschätzt wird und dass sie gebraucht werden.

## Von Diamanten und Kerzen

Der demografische Wandel beeinflusst Wirtschaftswachstum, Inflation, Währungen, Immobilienpreise und Finanzmärkte. Die Auswirkungen sind indes von Land zu Land verschieden. So befinden sich etwa Deutschland, die Schweiz, Japan und die Niederlande alle im fortgeschrittenen «Diamant»-Stadium (vgl. Grafik rechts) dieses Wandels. Hier dürfte die lokale Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen in den nächsten 10 bis 20 Jahren langsamer wachsen als das vorhandene Angebot. Dies könnte das Wirtschaftswachstum und die Preisanstiege drosseln.

In China ist tendenziell mit einem abflauenden Druck auf Inflation und Zinsen zu rechnen. In den USA präsentiert sich der demografische Aufwärtsdruck auf die Inflations- und Zinssätze zurzeit einigermaßen ausgeglichen («Kerzen»-Stadium).

## Bevölkerungsstrukturen verändern Gesellschaft und Wirtschaft

Noch befindet sich die Schweiz im «Diamant»-Zeitalter: Die aktive Bevölkerung muss sich um relativ wenig Kinder und alte Menschen kümmern. Doch die Schwelle zur überalterten Gesellschaft (Urnenform) naht.



**Pyramide**  
Viele Junge – wenig Alte



**Kerze**  
Mehrheit im arbeitsfähigen Alter



**Diamant**  
Signifikant weniger Kinder und steigende Lebenserwartung erhöhen den Anteil der älteren Bevölkerung



**Urne**  
Viele Alte im traditionellen Rentenalter und ausserhalb des Arbeitsmarktes

Somit dürfte hier die Alterung der Bevölkerung bis 2030 mit einer leichten Erhöhung von Inflation und Zinsen einhergehen.

In alternden Gesellschaften sind Steuer-, Abgaben- und Gebührenerhöhungen zu erwarten. Staatsbeiträge an Renten, Aufwendungen für Gesundheit und Langzeitpflege erzeugen finanziellen Druck. So haben jene Länder, die im Alterungszyklus am weitesten fortgeschritten sind, darunter Deutschland, Japan und Italien, die Mehrwertsteuer in den vergangenen Jahren teilweise stark erhöht. Auch die Sätze der staatlichen Vorsorgebeiträge (Alters-/Rentenversicherung) und Krankenkassenbeiträge sowie die persönliche Einkommenssteuer steigen in der Regel. In Ländern wie den USA und Grossbritannien, welche die Steuer- und Abgabenerhöhungen begrenzen wollen, nimmt die Staatsverschuldung zu.

Es stellt sich die Frage, wie man als Unternehmerin oder Unternehmer auf absehbare neue Regulierungen oder Steuererhöhungen reagieren soll. Ausweichen kann eine Strategie sein. Vielmehr sollten Unternehmen aber die Chancen nutzen, die sich daraus ergeben: Ein Staat unter Kostendruck kann ein interessanter Kunde beispielsweise in Bezug auf effiziente Logistik- oder IT-Systeme sein.



# „Wir alle sollten unsere Altersrente selbst finanzieren.“

Eine Kurzeinschätzung der vier BVG-Reformvorschläge von Veronica Weisser, Leiterin Retirement & Pension Solutions Schweiz, UBS.

## Die berufliche Vorsorge der Schweiz ist sanierungsbedürftig. Welche Lösungsansätze gibt es?

Veronica Weisser: Es liegen vier Hauptvorschläge auf dem Tisch (vgl. Tabelle unten), wie die obligatorische berufliche Vorsorge auf ein stabileres Fundament gestellt werden könnte.

## Ein solides Fundament heisst tiefere Renten?

Nicht zwangsläufig. Das grundsätzliche Ziel muss sein, den Umwandlungssatz zu senken – was alle Vorschläge erfüllen. Aber gleichzeitig braucht es auch die Möglichkeit, mehr Vorsorgekapital anzusparen.

## Welcher Vorschlag erfüllt dies am besten?

Das ist eine politische Konzession. Der «Mittelweg» als Lösungsvorschlag verschiedener Branchenverbände enthält



Dr. Veronica Weisser

insgesamt eine ausgeglichene, sozialverträgliche Lösung.

## Sind die anderen Lösungsvorschläge weniger ausgeglichen?

Das Modell der Sozialpartner will der Übergangsgeneration das Ja mit einem Rentenzuschuss schmackhaft machen. Während 15 Jahren sollen monatlich bis zu 200 Franken zusätzliche Rente ausgerichtet werden. Der Zuschuss soll im Umlageverfahren erfolgen, das in der 2. Säule nie vorgesehen war.

## Wer soll diesen Zuschuss finanzieren?

Einmal mehr würden die Jungen zur Kasse gebeten, um der älteren Generation die Rente aufzubessern.

## Das klingt alles andere als fair ...

Ist es auch nicht. Mit der Lösung der Sozialpartner wird zwar der Umwandlungssatz gesenkt, doch die Umverteilung, die dadurch hätte gesenkt werden sollen, wird sogar ausgeweitet.

## Wie wichtig ist es, dass bald eine Lösung gefunden wird?

Es besteht die Gefahr, dass eine unheilige Allianz aus Links und Rechts die Sanierung der 2. Säule scheitern lässt. Das wäre meines Erachtens fatal. Irgendjemand muss die Rentenlast tragen. Und es er-schliesst sich mir nicht, warum das nur die Jungen und künftige Generationen sein sollen. In der beruflichen Vorsorge sollten wir alle unsere Altersrenten selbst finanzieren.

## Die vier Vorschläge zur Reform der beruflichen Vorsorge im Überblick

	BVG aktuell	«Mittelweg» (u.a. Detailhandel, Banken, Baumeister)	Pensionskassenverband Asip	Bundesrat, Gewerk- schaften, Arbeitgeber («Sozialpartner»)	Schweizerischer Gewerbeverband
Mindestumwandlungssatz	6,8%	6%	5,8%	6%	6%
Startalter	25	20	20	25	25
Schlussalter (M/F)	65/64	65	65	65	65
Höhe Koordinationsabzug*	24 885 CHF**	60% des AHV-Lohns, max. 21 330 CHF	60% des AHV-Lohns, max. 21 330 CHF	12 443 CHF	24 885 CHF
Gutschriften 20.–24. Altersjahr	0%	9%	9%	0%	0%
Gutschriften 25.–34. Altersjahr	7%	9%	9%	9%	9%
Gutschriften 35.–44. Altersjahr	10%	12%	12%	9%	14%
Gutschriften 45.–54. Altersjahr	15%	16%	16%	14%	16%
Gutschriften 55.–64. Altersjahr	18%	16%	18%	14%	18%
Rentenzuschlag		(Teil-)Kompensation Ausfall der Übergangs- generation (10 Jahre)	(Teil-)Kompensation Ausfall der Übergangs- generation (10 Jahre)	100-200 CHF/Monat an Übergangsgeneration (15 Jahre)	(Teil-)Kompensation Ausfall der Übergangs- generation (10 Jahre)
Finanzierung		aus bestehenden Rückstellungen	aus bestehenden Rückstellungen	Umlage eines Lohn- beitrages von 0,5% (1,8 Mrd. CHF)	Abgaben der Vorsorge- einrichtungen an Sicher- heitsfonds (200 Mio. CHF)
«Mehrkosten» gegenüber heute		1,6 Mrd. CHF	1,85 Mrd. CHF	3,05 Mrd. CHF	1,3 Mrd. CHF

\* Abzug vom versicherten Lohn, der bereits durch die AHV versichert ist; \*\* Max. AHV-Rente 28 440 CHF  
Quellen: Bundesrat, SAV, SBV, Asip, c-alm

## Selbstbewusst

Viele Junge haben genaue Vorstellungen, wie ihr Leben verlaufen soll. Entsprechend wünschen sie sich auch mehr Mitspracherecht, wenn es um die berufliche Vorsorge geht.



# Flexibilität als Trumpf

Um als Arbeitgeber im Zusammenhang mit der 2. Säule attraktiv zu bleiben, sollten Unternehmer ihrer Belegschaft Vorsorgelösungen anbieten, die ihnen mehr Mitspracherecht einräumen und Umverteilungen auf ein Minimum reduzieren, rät Finanzexpertin Yvonne Seiler Zimmermann. von Jasmine Alig

# U

nternehmer treffen mit der Wahl eines Vorsorgemodells einen wichtigen Entscheid. Nicht nur für sich selbst, sondern vor allem auch für ihre Angestellten. Davon ausgehend, dass ihren Mitarbeitenden vor allem die Sicherheit – sprich die Abdeckung möglichst vieler Risiken – am Herzen liegt, setzten bislang viele KMU auf Vollversicherungen.

Viele Indizien sprechen dafür, dass sich die Einstellung der Belegschaft zur beruflichen Vorsorge in den vergangenen Jahren grundlegend gewandelt hat. Sei es, weil dem Thema medial mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird und man das Geschehen kritischer mitverfolgt, weil sich die individuellen Lebensentwürfe verändert haben oder weil man mehr Eigenverantwortung übernehmen will: Fakt ist, dass vier von fünf aktiv Versicherten regelmässig über das Thema nachdenken und sich entsprechend informieren. Je näher das Pensionsalter rückt, desto mehr gewinnt die Vorsorgefrage an Gewicht. Zu diesem Schluss kommt Yvonne Seiler Zimmermann, Professorin für Banking und Finance am Institut für Finanzdienstleis-

tungen Zug IFZ der Hochschule Luzern, in ihrer Studie über das Interesse und den Wissensstand der Versicherten bezüglich der beruflichen Vorsorge.

## Zeit für Reformen

«Das Interesse am Thema hängt vom Vertrauen eines Menschen in die Altersvorsorge ab», betont die Expertin. Und dieses Vertrauen ist laut aktuellen Marktstudien seit ein paar Jahren rückläufig. «Die Bevölkerung vertraut der 2. Säule weniger als früher», weiss Seiler Zimmermann. Die Ursachen dafür sieht sie vor allem bei den tiefen Zinsen: Renditen können nur noch mit erhöhten Risiken erwirtschaftet werden. «Die Probleme der Pensionskassen sind in den Medien allgegenwärtig, und den Leuten wird bewusst, dass es Zeit ist für Reformen.» Das nage am Vertrauen, und zwar über alle Altersklassen hinweg.

«Am meisten Vertrauen haben noch die Älteren, denn bei ihnen besteht eine relativ hohe Wahrscheinlichkeit, dass sie den

Betrag, der in ihrem Vorsorgeausweis steht, auch tatsächlich erhalten», erklärt die Professorin. Anders sehe die Perspektive der Jungen aus, die noch etliche Reformen vor sich haben und bei denen unklar sei, was sie am Schluss effektiv noch ausbezahlt bekommen. «Aus der Perspektive von 25-jährigen Angestellten wird das heutige System der beruflichen Vorsorge bis zu ihrer Pensionierung aller Voraussicht nach anders ausgestaltet sein.»

## Attraktive Bedingungen schaffen

Die Beschäftigten würden, so Yvonne Seiler Zimmermann, von ihrer beruflichen Vorsorgelösung vor allem eines erwarten: ein gutes Preis-Leistungs-Verhältnis. Diese Einstellung zeige sich bei sämtlichen Altersklassen. Während Jüngere sich aber noch wenig mit der Altersvorsorge auseinandersetzen würden und bei der Jobsuche primär auf die Höhe des ausbezahlten Einkommens fixiert seien, achte man mit zunehmendem Alter sehr wohl darauf, wie attraktiv die Vorsorgelösung eines potenziellen Arbeitgebers ausgestaltet ist.

«Da sie selbst letztlich das Risiko tragen, sollten Versicherte mehr Wahlmöglichkeiten und Mitspracherecht haben, wenn es darum geht, wie ihr Altersgeld angelegt wird», erklärt die Expertin. Deshalb tun Unternehmer gut daran, für ihre Angestellten das Spektrum zu erweitern. Mit den 1e-Lösungen besteht diese Möglichkeit für Personen mit Lohnbestandteilen über 129060 Franken bereits. Der ▶

**„KMU müssen das BVG-Spektrum erweitern.“**

YVONNE SEILER ZIMMERMANN





► oder die Mitarbeitende kann selbst über die Anlagestrategie entscheiden, trägt aber auch das Risiko. Seiler Zimmermann: «Gerade für junge Menschen sind solche Pläne sehr attraktiv, denn aufgrund ihres längeren Zeithorizonts können sie einen höheren Aktienanteil wählen.» Wünschenswert sei dies auch für BVG-Versicherte.

Ganz allgemein empfiehlt es sich, für junge Beschäftigte Rahmenbedingungen zu schaffen, die den veränderten Lebensstil und die zunehmende Individualisierung berücksichtigen, findet Salomè Vogt, Leiterin Avenir Jeunesse beim Think Tank Avenir Suisse. «Die Biografien haben sich gewandelt. Heute sind wir nicht mehr ein Leben lang im gleichen Betrieb beschäftigt, sondern bilden uns weiter, nehmen Sabbaticals, entscheiden uns für Auslandsaufenthalte, wollen Familie und Job unter

## Die Finanzexpertin

Yvonne Seiler Zimmermann ist Professorin für Banking und Finance am Institut für Finanzdienstleistungen Zug IFZ der Hochschule Luzern. Nach der Promotion zum Dr. rer. pol. an der Universität Basel war sie bei der Eidgenössischen Bankenkommision in der Gruppe Risikomanagement tätig und wechselte anschliessend als Dozentin und Projektleiterin zur Hochschule Luzern.

einen Hut bringen und arbeiten deshalb Teilzeit und von zu Hause aus.» Diese veränderten Lebensentwürfe würden nach flexiblen Vorsorgelösungen verlangen, die sich den persönlichen Bedürfnissen anpassen lassen. «Bei jungen Angestellten können Unternehmen zudem dadurch punkten, dass sie diese bereits ab dem 20. anstatt erst ab dem 25. Lebensjahr versichern», rät Vogt. Eine weitere Lösung: freiwillig den Koordinationsabzug senken beziehungsweise proportional zum Beschäftigungsgrad definieren und damit überobligatorische Leistungen anbieten. «Mit solchen Instrumenten können sich KMU erfolgreich am Markt positionieren.»

## Weitsichtig handeln

Um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben und sich bei der Belegschaft zu profilieren, lohnt es sich gemäss Yvonne Seiler Zimmermann darüber hinaus, den Fokus auf die nachhaltige Finanzierung der gewählten Vorsorgelösung zu legen. «Ist diese nicht gegeben oder können die zugesagten Leistungen am Kapitalmarkt nicht erwirtschaftet werden, entstehen zwangsläufig Umverteilungseffekte, und zwar vom Überobligatorium ins BVG und von Jung zu Alt», gibt sie zu bedenken. Im Interesse der Beschäftigten seien Unternehmer folglich gefordert, weitsichtig zu handeln und bei der Wahl der Vorsorgelösung auch künftige mögliche Umverteilungen im Auge zu behalten. «Aus Sicht der Arbeitnehmerschaft sind Umverteilungen unfair», hält die Expertin fest. Ihrer Meinung nach sollten Unternehmen bei der Wahl von Vorsorgeplänen darauf achten, dass diese fair bewertet sind. Zudem sollten KMU ihre Vorsorgelösung regelmässig dahin gehend überprüfen, ob sie noch zur Altersstruktur und zur Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen passt, «denn je jünger die Altersstruktur der Belegschaft, desto grösser ist der Spielraum, attraktivere Konditionen auszuhandeln».

Ein ausgewogener Generationenmix unter den Angestellten trägt gemäss Seiler Zimmermann dazu bei, dass ein Unternehmen bei der Vorsorgelösung gute Konditionen vereinbaren kann. «Auf der einen Seite ist es politisch erwünscht, dass Unternehmer mehr ältere Personen einstellen. Gleichzeitig werden die Bedingungen, um diese in der 2. Säule zu versichern, im-

mer unattraktiver», erklärt sie. Stelle man aber für jeden älteren Mitarbeitenden zusätzlich einen jüngeren ein, würden sich die Kosten in etwa die Waage halten. «Somit bietet der Generationenmix für KMU eine sinnvolle Lösung, um bei den Vorsorgekonditionen im Mittelfeld zu liegen.»

### Eigenverantwortung fördern

Arbeitnehmende sehen nicht nur die Arbeitgeberseite, sondern auch sich selbst in der Pflicht. «Je mehr die Leute wissen, wie es um die 2. Säule steht, desto eher erkennen sie, wie wichtig Eigenverantwortung ist», bringt es die Professorin auf den Punkt. Diese übernehmen sie in Form von individuellem Sparen: entweder mit Einzahlungen in die steuerbegünstigte Säule 3a oder über andere Formen der persönlichen Vorsorge. «Vor allem die Jungen haben noch genügend Handlungsspielraum und sind in der Lage, sich der Situation anzupassen.» Unternehmen sollten ihre Angestellten bei der Ausgestaltung dieser Pläne angemessen unterstützen. Sie tragen hierdurch dazu bei, dass ihre Mitarbeitenden nach der Pensionierung über genügend finanzielle Mittel verfügen, um ihren gewohnten Lebensstandard aufrechtzuerhalten. •

## Junge Angestellte und berufliche Vorsorge

Für die junge Generation ist die berufliche Vorsorge ein wichtiges Thema, wie aktuelle Studien belegen. Was sie sich von einer BVG-Lösung wünscht, verrät Avenir-Jeunesse-Leiterin Salomé Vogt.



«Viele Unternehmen sind nicht vorbereitet auf die Bedürfnisse der jungen Generation», weiss Salomé Vogt, Leiterin Avenir Jeunesse des Think Tank Avenir Suisse.

Für KMU sei es wichtig, der jungen Belegschaft in Bezug auf die berufliche Vorsorge flexible Lösungen anzubieten, die sich den veränderten Lebensumständen anpassen lassen. Das ganze Interview auf [ubs.com/impulse](https://ubs.com/impulse)

## Key Talents binden

Um sich als Arbeitgeber erfolgreich am Markt zu positionieren, können verschiedene Massnahmen ergriffen werden, etwa vorteilhafte Anstellungsbedingungen oder vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten. Aber auch im Bereich der beruflichen Vorsorge bieten sich diverse Möglichkeiten, um attraktive Bedingungen zu schaffen:



### Lohnnebenleistungen

Das Gesetz sieht vor, dass Arbeitgeber mindestens gleich viel in die Pensionskasse einzahlen wie die Mitarbeitenden. Arbeitgebern steht es allerdings offen, einen höheren Beitrag einzuzahlen, der den Angestellten als Lohnnebenleistung angerechnet wird. Bislang nutzt jedes dritte KMU diese Option.

### 1e-Lösungen

Über die Kaderversicherung können Unternehmer ihre Angestellten zusätzlich an sich binden. Von diesen sogenannten 1e-Lösungen profitieren vor allem Mitarbeitende mit höheren Löhnen, denn für sie kann es sich besonders lohnen, freiwillig höhere Sparbeiträge zu leisten. Erfreulicher Nebeneffekt: Je nach Rechnungslegungsstandard wird durch 1e-Pläne zugleich die Bilanz des Unternehmens entlastet.



### Flexibilität

Im Hinblick auf die Pensionierung sind flexible Lösungen wie Frühpensionierung, Teilpensionierung oder Aufschub der Pensionierung für Angestellte attraktiv. Mehr Flexibilität erweist sich übrigens auch beim Bezug des Altersguthabens als vorteilhaft: Gesetzlich ist vorgesehen, dass Versicherte mindestens 25 Prozent ihres Guthabens als Kapital beziehen dürfen. Viele Kassen setzen die Bezugslimite höher oder erlauben sogar den Bezug des gesamten Pensionskassenguthabens.



# „Periodische Überprüfung ist wichtig.“

Im Gespräch zeigt Hannes Weibel auf, welche Vorteile sich für KMU durch die neue UBS-Dienstleistung der Beratung berufliche Vorsorge für Firmenkunden ergeben. **Interview: Eckhard Baschek**

**G**ehen wir davon aus, Sie hätten kürzlich einen Schreiberbetrieb übernommen. Wie gehen Sie als Inhaber bei der Prüfung der bestehenden BVG-Lösung vor? Als Erstes durchleuchte ich die aktuelle Geschäftslage: Was sind die Fakten, welche Faktoren haben sich in den vergangenen Jahren verändert? Dann überprüfe ich die vorhandene Vorsorgelösung auf Kosten, Performance, Risiken, Personenkreis, PK-Reglement, juristische Vorgaben und so weiter. Gleichzeitig engagiere ich einen Spezialisten, der den Markt für mich analysiert. Anhand dieser Analyse entscheide ich, ob meine bestehende Vorsorgelösung angepasst werden muss oder ob allenfalls ein Anbieterwechsel nötig ist.

## Wie oft sollte die aktuelle Lösung überprüft werden?

In diesen unsicheren Zeiten zweifellos jetzt und dann alle drei Jahre. Das hängt auch von den laufenden individuellen Veränderungen eines jeden Unternehmens ab. ▶

## Aktuelle Marktdaten

Eine UBS-eigene Datenbank erlaubt den Zugriff auf aktuelle Marktdaten von Einrichtungen, die Lösungen der 2. Säule anbieten. Dieses moderne Analysewerkzeug trägt dazu bei, die beste Vorsorgelösung für Ihr Unternehmen zu evaluieren. Dank der quantitativen und qualitativen Analyse der Anbieter und Offerten sowie einer fundierten, auf Ihre Bedürfnisse ausgerichteten Beratung werden Sie schliesslich durch die BVG-Experten von UBS bei Ihrer Entscheidungsfindung begleitet.





**„WIR VERFOLGEN  
EINEN TRANSPARENTEN,  
KOSTENDECKENDEN  
ANSATZ.“**

HANNES WEIBEL

Ist von der  
Wichtigkeit des  
Themas Vor-  
sorge überzeugt:  
Hannes Weibel.



## Der Experte

Hannes Weibel verantwortet im Bereich institutioneller Kunden schweizweit alle Versicherungen und die Fachführerschaft bei Sammel- und Gemeinschaftsstiftungen. Gegenstand seiner Beratungen ist die berufliche Vorsorge, also die 2. Säule, aus Sicht der Kundenunternehmen mit Blick auf ihre Beschäftigten ab einer Grösse von rund 20 Mitarbeitenden. Weibel arbeitet zudem mit anderen Leistungsbereichen zusammen, etwa mit der Einheit Retirement & Pension Solutions, welche die Produkte im Bereich Vorsorgeberatung, 3a, Freizügigkeit und 1e betreut, oder mit den Spezialisten aus dem Individualkundengeschäft.

Der 40-Jährige wurde in Bern geboren. Er studierte bis 2006 Betriebswirtschaft mit Schwerpunkt Banking & Finance sowie Unternehmenskommunikation an der Fachhochschule Bern und erwarb 2016 einen MBA an der Booth School of Business. Hannes Weibel lebt mit seiner Frau und seinen zwei Kindern in Adliswil, ist sportlich sehr aktiv, reist gerne, liest viel Fachliteratur und interessiert sich für Politik. Seit 1996 arbeitet er bei UBS.

### ► Was meinen Sie mit «unsicheren Zeiten»?

Grundsätzlich sind Schweizerinnen und Schweizer im internationalen Vergleich sehr gut versichert. Dieser Zustand kann aber eine trügerische Sicherheit vermitteln. Unterschätzt wird häufig die Tatsa-

che, dass das Umfeld und die Strukturen nicht mehr so stabil sind wie noch vor 20 Jahren.

### In welche Richtung entwickelt sich der Markt der beruflichen Vorsorge in der Schweiz?

Der Markt ist im Umbruch. Am deutlichsten zeigt sich das bei den autonomen Pensionskassen, wo die starke Konsolidierung anhalten wird. Jedes Jahr verschwinden rund 100 Autonome – hauptsächlich, weil sie zu klein sind, um allein zu überleben. Solche Vorsorgewerke schliessen sich häufig einer Sammelstiftung an.

### Also geht der Trend in Richtung Sammelstiftungen?

Einerseits ja, denn dieses Segment wächst und profitiert am meisten von den Entwicklungen bei den Autonomen und bei den Versicherungen. Andererseits ist ihr Geschäft aufwendiger geworden, weil die Kunden individuellere Lösungen und konkretere Informationen verlangen. Sammelstiftungen sind zum Wachstum verdammt: Sie brauchen Skaleneffekte, um profitabel zu arbeiten – trotz grösserem Aufwand, Tiefzinsumfeld und individualisierten Angeboten. Deshalb herrscht in diesem boomenden Markt ein zunehmender Verdrängungswettbewerb. Ich gehe davon aus, dass es auch bei den Sammel-

# „DIE ZEITEN VON ‚ONE SIZE FITS ALL‘ SIND DEFINITIV VORBEI.“

HANNES WEIBEL

stiftungen in zehn Jahren weniger und dafür grössere Anbieter geben wird.

## Welches Vorsorgemodell eignet sich für KMU am besten?

Alle drei Modelle haben ihre Vor- und Nachteile. Einem Start-up beispielsweise bietet eine Vollversicherung wahrscheinlich die beste und einfachste Lösung. Und für Grossunternehmen ist eine autonome Pensionskasse auch heute noch sehr attraktiv. In jedem Fall sollten KMU darauf achten, ihre berufliche Vorsorge periodisch zu überprüfen und dem Lebenszyklus des Unternehmens anzupassen. Unter dem Strich dürften Sammelstiftungen und Gemeinschaftseinrichtungen den meisten Schweizer KMU in Sachen Vorsorge die beste Option bieten. Die Lösungen unterscheiden sich jedoch erheblich voneinander und müssen analysiert werden.

## Wie haben sich die Bedürfnisse von KMU in Bezug auf ihre Vorsorgelösungen verändert?

Erstens verlangen sie nach flexiblen, personalisierbaren Lösungen, die Zeiten von «one size fits all» sind definitiv vorbei. Zweitens wollen sie auch den überobligatorischen Teil individueller anpassen können. Drittens hat sich das Informationsbedürfnis der Destinatäre geändert: Sie verlangen mehr, detailliertere und vor allem aktuelle Information über ihr Vorsorgevermögen. Gerade dieser Druck von der Basis ist nicht zu unterschätzen – sind dessen Grenzen erreicht, wird das Vorsorgewerk einen Anbieter suchen, der seine Bedürfnisse erfüllt.

## Wie gelingt es KMU, eine passende Vorsorgelösung zu finden?

Genau da setzen wir mit unserer Beratung an. Zuerst analysieren wir die Situation sowie die Bedürfnisse und Ansprüche des Unternehmens bei der 2. Säule. Anhand dieses Profils suchen wir dann nach Anbietern, die den Anforderungen entsprechen, und präsentieren unserem Kunden mindestens drei Vorschläge. Je nach Kundenwunsch holen wir anschliessend Offerten ein oder vereinbaren eine Präsentation. Ähnlich beraten wir auch autonome Pensionskassen oder vollversicherte Unternehmen, die zu einer Sammelstiftung wechseln wollen.

## Was sind aus Ihrer Sicht die grössten Herausforderungen für Unternehmer im Umgang mit der beruflichen Vorsorge?

Am Anfang muss die Bereitschaft stehen, sich als Verantwortliche eingehend mit der

Situation zu beschäftigen. Viele schieben diese wichtige Aufgabe vor sich her. Wir wollen mit der Beratung auch diese Hemmschwelle senken. Mithilfe unseres breiten und fundierten Wissens können wir zudem klar aufzeigen, wo die Vorsorge eines Unternehmens positioniert ist und wo sie hingehen kann und sollte. Im weiteren Verlauf gilt es, ausgewogene Leistungen zu definieren und die Belegschaft dazu ins Boot zu holen.

## Was bekommen die KMU mit der Beratung – und zu welchen Konditionen?

Das hängt vom Aufwand, also von der Anzahl der Stunden, ab. Ein Basispaket kostet rund 15 000 Franken und beinhaltet das Einholen von mehreren Offerten, deren neutrale Analyse mit der Auflistung aller Vor- und Nachteile sowie eine Dokumentation für den Kunden. Damit endet die Beratung, sofern keine weiteren Bedürfnisse bestehen, die dann je nachdem separat verrechnet werden. Wichtig ist: Es handelt sich um eine Beratung, und wir präsentieren am Ende keine fertige «Lösung». Wir verfolgen einen transparenten, kostendeckenden Ansatz, ohne Anreizmodelle im Hintergrund – was meines Erachtens ein Alleinstellungsmerkmal im Markt darstellt. Da konnten wir auch von einzelnen Mitbewerbern lernen.

## Wer sitzt bei einem Beratungsgespräch typischerweise am Tisch?

Das Gespräch führt seitens UBS eine Firmenkundenberaterin oder ein -berater, die oder der den Kunden schon länger betreut, das entsprechende Vertrauen genießt und mit den Verhältnissen im Unternehmen vertraut ist. Von Unternehmensseite nimmt neben der Geschäftsleitung in der Regel die für den Bereich Finanzen zuständige Führungskraft an der Besprechung teil. Hierzu gehören in vielen Fällen auch Mitglieder des Stiftungsrats oder der Anlegerkommission.

## Ist die Beratung wirklich neutral?

Wir verstehen uns als Berater, und Anschlussgeschäfte mit UBS sind nicht Bestandteil dieser Aufgabe. Der Fokus richtet sich auf eine gute Rundumdienstleistung. In diese transparente Richtung bewegt sich ohnehin die gesamte Wirtschaft. ●

## Beratung zur beruflichen Vorsorge

Die berufliche Vorsorge wird künftig noch wichtiger werden. Mit der neutralen und unabhängigen Beratung von UBS finden Sie eine Lösung, die optimal auf Ihr Unternehmen ausgerichtet ist. Wir unterstützen Sie auch bei der Überprüfung Ihrer aktuellen Situation.

### Ihre Vorteile

- Neutrale, unabhängige Beratung auf Honorarbasis durch ausgewiesene Spezialisten (UBS erhält weder Retrozessionen noch Provisionen)
- Individuelle, auf Ihre Bedürfnisse abgestimmte Begleitung bei der Entscheidungsfindung
- Zugriff auf aktuelle Marktdaten von Einrichtungen, die Lösungen der 2. Säule anbieten
- Quantitative und qualitative Analyse der Anbieter und Offerten

[ubs.com/bvg](https://ubs.com/bvg)



Marcel Wild und  
Christoph L. Wild haben  
hohe Qualitätsansprüche.  
Das gilt auch in Bezug auf  
die Vorsorgelösung.



# Punktlandung bei der Vorsorgelösung

Das Pharmaunternehmen Dr. Wild & Co. hat die eigene Pensionskasse aufgehoben und sich einer Sammelstiftung angeschlossen. Ein aufwendiger Schritt, der sich gelohnt hat. von Werner Rüedi



Die Mitarbeitenden der Dr. Wild & Co. durften beim Wechsel der Vorsorgelösung mitbestimmen.

Seit Marcel Wild und Christoph L. Wild am Ruder sind, wurde nicht nur die BVG-Lösung gewechselt, sondern auch auf hochmoderne Robotikabfüllanlagen umgestellt.



ser Unternehmen noch nicht abschliessend beurteilen lassen», wie CEO Marcel Wild betont.

Die Dr. Wild & Co. ist mit ihrem Portfolio aus Medikamenten, Oral-Care-Artikeln, Kosmetika, Medizinprodukten und einem Nahrungsergänzungsmittel in den Teilmärkten Gesundheit und Wohlbefinden tätig. Da sie ihre Erzeugnisse in der Schweiz über Vertriebskanäle wie OTC, Ärzte, Spitäler und Dentalhandel anbietet und vermarktet, wirken sich geschlossene oder eingeschränkt zugängliche Fachhandels-Verkaufsstellen kaum auf das Unternehmen aus. Zudem vertreibt die Firma viele Produkte mit Unterstützung langjähriger Partner und Distributoren in über 40 Ländern mit einem Fokus auf Europa, den Nahen und den Mittleren Osten sowie Asien. Der Eigenproduktionsanteil (vor allem Mundpflegeartikel) beträgt 60 Prozent, 40 Prozent (primär Heilmittel) entfallen auf die Lohnherstellung. Die wohl bekannteste Marke Contra-Schmerz wird bereits seit 1933 angeboten.

### Mit grossen Schritten in eine sicherere BVG-Zukunft

Trotz der erfolgreichen Historie ist in den vergangenen Jahren kaum ein Stein auf dem anderen geblieben. Neben dem Aufbau weiterer Exportmärkte hat das Unternehmen seine Fertigungsprozesse von Handarbeit auf automatisierte Fertigungstechnologie umgestellt. So kommen heute etwa in der Produktion vorwiegend Roboter zum Einsatz. Das Familienunternehmen, welches operativ von Marcel Wild als CEO und seinem Cousin Christoph L. Wild als stellvertretendem CEO geleitet wird, hat aber auch in Bezug auf die Vorsorge einen grossen Schritt vollzogen. Dieser bestand aus dem Wechsel von einer eigenen Pensionskasse hin zum Anschluss an eine Sammelstiftung, ►

**A**n der Hofackerstrasse 8 im basel-landschaftlichen Murtenschlösschen herrscht auch während der Corona-Pandemie hektischer Betrieb. Kurzarbeit wegen Covid-19 war am Sitz der Dr. Wild & Co. bisher kein Thema, «obschon sich die Auswirkungen der Corona-Krise auch für un-

„Wir haben nicht die Katze im Sack gekauft.“

MARCEL WILD, CEO



## SAMMELSTIFTUNGEN

► in der die Vorsorge für verschiedene Unternehmen gemeinsam organisiert ist.

Die zweite Generation – die Väter von Marcel und Christoph – hatten damals für die Beschäftigten eine eigene Pensionskasse gegründet. Die Weichenstellung hin zu einer Neuausrichtung der Vorsorgepolitik erfolgte im Juni 2016, als der PK-Stiftungsrat beschloss, den Wechsel zu einer Sammelstiftung einzuleiten. Binnen drei Monaten wurde ein Auswahlverfahren durchgeführt. Mehrere Banken und Sammelstiftungen präsentierten ihre Lösungsvorschläge.

Schon ein halbes Jahr später stimmten die über 60 Mitarbeitenden an einer internen Versammlung dem Wechsel zu. «Die Einwilligung unserer Belegschaft ist im Reglement verankert», sagt Marcel Wild. «Dass solch ein weitreichender Entscheid von der Belegschaft und nicht einsam von einem Patron gefällt wird, begrüße ich sehr. Schliesslich geht es um die persönliche Vorsorge», ergänzt Christoph Wild. «Die Mitbestimmung schafft eine ganz andere Legitimität, und das Personal steht hinter dem Resultat.»

Ablehnung habe es keine gegeben. Einzig ältere Beschäftigte, die vor der Pensionierung standen oder auf eine Frühpensionierung hofften, hätten Fragen zu möglichen Einbussen durch den Wechsel gestellt. Diese Bedenken konnten ausgeräumt werden. So war Ende 2016 der Weg frei für die Auflösung der eigenen PK und den Anschluss an eine Sammelstiftung.

### Herausfordernder Wechsel

Die Wahl fiel auf die Transparenta Sammelstiftung für berufliche Vorsorge mit Sitz in Aesch. Ganz einfach war der Wechsel dann aber doch nicht. Marcel Wild: «Das gesamte Anlagevermögen unserer Pensionskasse in Form von Aktienbeständen, das durch eine Bank verwaltet worden war, musste verkauft werden, denn es war nur möglich, Bargeld zu transferieren.» Das führte zu einer grossen Rechnerei: Wie hoch wird damit eine Unterdeckung? Wie lässt sich diese ausgleichen? Welche Sicherheiten sind zu leisten?

«Diese Aufwendungen waren ein weiterer Grund, zu einer Sammelstiftung zu wechseln», so Marcel Wild. «Denn mit so einem Wechsel gehen üblicherweise ein geringerer administrativer Aufwand und allgemein niedrigere Kosten einher. Die hierdurch frei werdenden Mittel kommen



Inspiziert die für den Export vorbereiteten Pakete:  
Christoph L. Wild.

Die Produkte der Dr. Wild & Co. werden in über 40 Ländern vertrieben.

„Durch die Mitbestimmung entsteht eine ganz andere Legitimität.“

CHRISTOPH L. WILD, STELLVERTRETENDER CEO



## Die Firma

Die Dr. Wild & Co. ist ein 1932 gegründetes, im Pharmasektor und insbesondere auch im Bereich Oral Care tätiges Schweizer Familienunternehmen mit über 60 Beschäftigten. Das Sortiment der in Muttenz ansässigen Firma umfasst mehr als 60 Kernprodukte, die in über 40 Ländern vertrieben werden. Seit Mitte 2017 wird das Unternehmen operativ von den Cousins Marcel Wild und Christoph L. Wild geführt.  
[wild-pharma.com](http://wild-pharma.com)

den Destinatären, also den aktiv Versicherten wie auch den Rentenbeziehenden, zuzugute.» Dass die Mitbestimmung bei einer Sammelstiftung geringer ist als bei einer PK, war für Wild kein Hinderungsgrund. «Die Vorteile einer Sammelstiftung überwiegen diejenigen einer eigenen PK. So etwa die Minimierung der Risiken, die bei einer eigenen PK doch erheblich sind, der geringere administrative Aufwand, die vielen Beratungsmandate und die Revisionsstelle, die Buchführung sowie die Vermögensverwaltung für die PK und die Beantwortung von Anfragen von Destina-

tären etwa zu einem Hauskauf. Das alles band enorme Ressourcen.»

Für Christoph L. Wild müssten «KMU-Unternehmerinnen und -Unternehmer heute fast BVG-Spezialisten sein, um eine eigene PK zu führen, oder das erforderliche Fachwissen einkaufen. Wir wollen uns aber auf unsere Produkte und unsere Märkte konzentrieren, die, wie überall, ebenfalls komplex sind. Da wollten wir uns nicht länger auch noch intensiv mit dem BVG beschäftigen.» Kommt hinzu, dass jetzt die Rentenbeziehenden wie auch die noch Aktiven kompetente Ansprechpersonen bei der Sammelstiftung haben.

Der Wechsel fiel interessanterweise zeitlich mit der Wahl von Donald Trump zum US-Präsidenten zusammen. Was das mit der PK der Dr. Wild & Co. zu tun hat? Grundsätzlich nichts, doch es führte zu einem positiven Effekt. «Durch die Wahl Trumps legten die Börsenkurse massiv zu», schmunzelt Marcel Wild. «Aufgrund dessen wurde die Unterdeckung erfreulicherweise fast ausgeglichen.» Eine perfekte Punktlandung also – wenn auch ohne eigenes Zutun.

### Wohlüberlegte Wahl

Eine Vollversicherung stand übrigens nie zur Diskussion, diese Variante wurde schon früh im Entscheidungsfindungsprozess verworfen. Bei Vollversicherungen

ist die Sicherheit ausschlaggebend: Neben den Risiken Tod und Invalidität sind auch die Anlagerisiken vollständig abgesichert, was dieses Modell teuer macht. Doch für Wild überwiegen die Vorteile der Sammelstiftung. Diejenigen Stiftungen, die es in die engere Auswahl schafften, wurden in einem ersten Schritt mittels Kennzahlen durchleuchtet. Marcel Wild: «Wir wollten schliesslich nicht die Katze im Sack kaufen, die Firmenbroschüre reichte also definitiv nicht.» In einer reinen Due-Diligence-Prüfung erfolgte zusammen mit BVG-Beratern ein Vergleich von Kennzahlen wie Deckungsgrad, technischem Zinssatz, Kosten und Rendite.

Eine der grössten Herausforderungen, die es zu überwinden galt, war der Zeitdruck, weil der Wechsel innerhalb von sechs Monaten abgewickelt wurde. Ebenfalls dazu gehörten das Auswahlverfahren, die Sichtung und Bewertung von Unterlagen und Offerten sowie die Abwicklung und die Vermögensübertragung. Insgesamt also ein enormer Aufwand, der sich aber gelohnt hat. So beliefen sich die jährlichen Kosten der bisherigen PK auf etwa eine Viertelmillion Franken und wurden dem PK-Vermögen verrechnet. Neu liegen sie bei rund 150 000 Franken, was einer Einsparung von circa 100 000 Franken entspricht, die in der Kasse verbleiben. Pro Jahr, wohl gemerkt. Die Destinatäre wissen das zu schätzen. ●



Saverio Pavan, CFA  
UBS Switzerland AG, Markt-  
gebietsleiter Firmenkunden,  
Region Basel

**Gesundheit von  
Sammelstiftungen**  
Eine regelmässige  
Überprüfung lohnt sich

### Worauf müssen KMU bei einem Wechsel der Sammelstiftung besonders achten?

Bei der Wahl einer Sammelstiftung ist neben den Verwaltungs- und Risikokosten vor allem auch die Anlagerendite entscheidend. Zudem sollte geprüft werden, ob die Vermögensverwaltungskosten im Einklang mit den Leistungen der angebotenen Anlagestrategie stehen. Nicht zuletzt sind auch die technischen Parameter und die «Gesundheit» der Sammelstiftung von Bedeutung ...

... wobei sich diese über die Jahre hinweg vielleicht

### unbemerkt für das KMU verändert.

Das ist so. Deshalb empfehlen wir auch, die Vorsorgelösung in einem regelmässigen Turnus von drei bis fünf Jahren zu überprüfen.

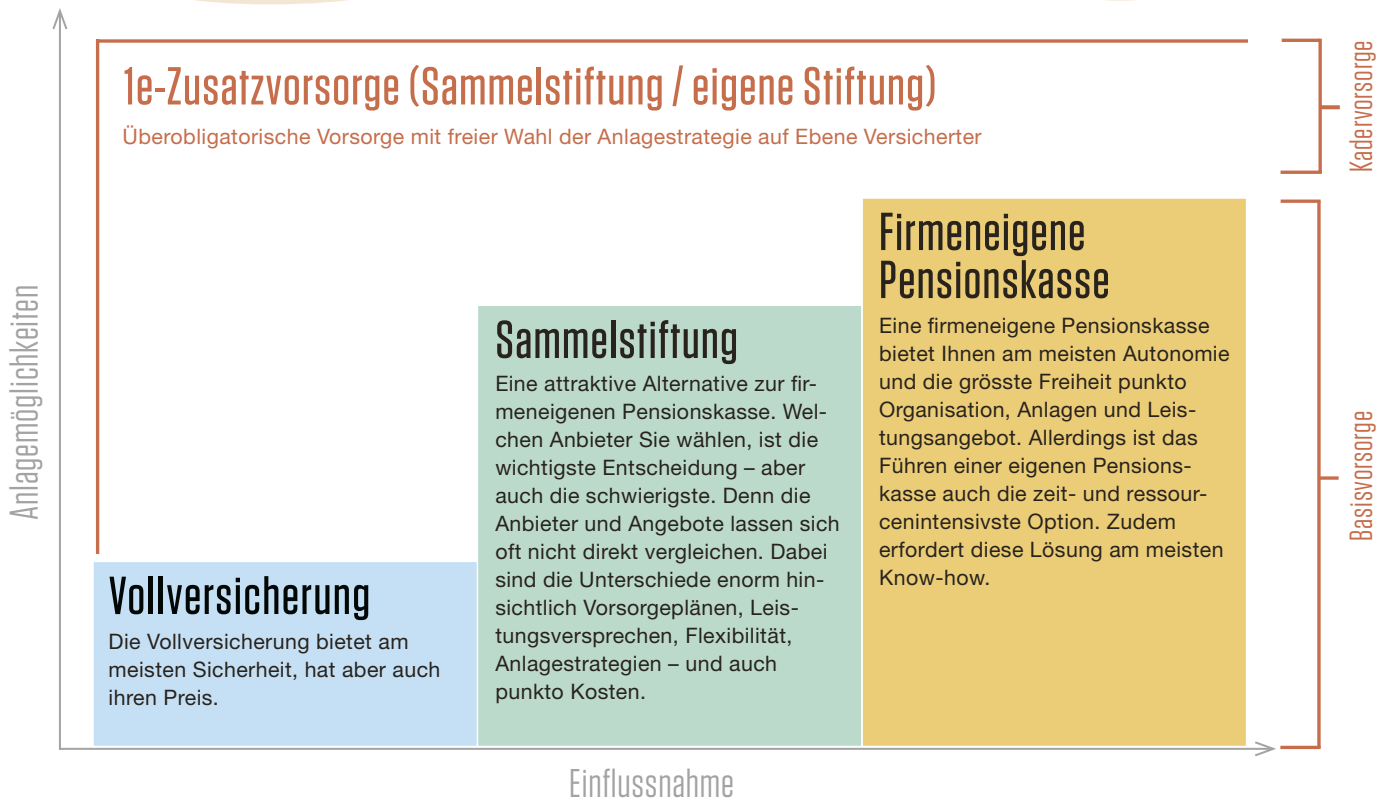
### Welche Kennzahlen sind wichtig?

Der Deckungsgrad einer Sammelstiftung sollte gemeinsam mit dem technischen Zinssatz analysiert werden. Andere Faktoren wie der Rentneranteil, die gewährte Mehrverzinsung auf dem Vorsorgekapital und auch der Umwandlungssatz sind ebenfalls zu berücksichtigen.

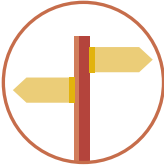
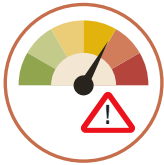




### Sammelstiftungen: Tipps zur Wahl

Im Hinblick auf die Wahl einer Sammelstiftung bieten sich quantitative Kennzahlen zur Vorselektion an. Beispielsweise mehrjährige Vergleiche des Deckungsgrades, technischer Zins, Reserven, Rentneranteil und Leistungs-KPI wie Kosten, Rendite, Gesamtverzinsung, Anzahl versicherte Firmen und Mitarbeitende, aber auch qualitative Faktoren wie Produktangebot, Flexibilität, Anlagekompetenz und Service. [ubs.com/bvg](http://ubs.com/bvg)

# Eine Säule, viele Möglichkeiten



Die berufliche Vorsorge wird für KMU immer wichtiger. Um eine Lösung zu finden, die optimal auf das eigene Unternehmen ausgerichtet ist, lohnt es sich, die Vor- und Nachteile der verschiedenen Modelle sorgfältig gegeneinander abzuwägen.

	Vollversicherung	Sammelstiftung	Firmeneigene Pensionskasse
 <p>Mitbestimmung / Organisation</p>	Wenig bis keine Mitbestimmung, externe Organisation	Vorsorgekommission, Mitbestimmung variiert, aber geringer als bei eigenständiger Pensionskasse, externe Organisation	Stiftungsrat, hohe Mitbestimmung, interne Organisation
 <p>Risiko Langlebigkeit, Tod und Invalidität</p>	Volle Rückdeckung, Langlebigkeitsrisiko wird in der Regel von der Versicherung getragen	Ohne Rückdeckung (autonom) oder mit Rückdeckung (teilautonom), Langlebigkeitsrisiko wird in der Regel von der Stiftung getragen	Ohne Rückversicherungen für Invalidität und Tod (autonom) oder mit Rückversicherung (teilautonom), Langlebigkeitsrisiko wird in der Regel von der Pensionskasse getragen
 <p>Anlagestrategie</p>	An Versicherung delegiert und durch Gesetzgebung stark eingeschränkt	Wird auf Stiftungsebene oder Anschlussebene festgelegt, in jedem Fall muss der Stiftungsrat zustimmen	Frei wählbar
 <p>Renditepotenzial / Verzinsung Altersguthaben</p>	Limitiert, Vorsorgekapital wird in der Regel nur mit dem gesetzlichen Mindestzins verzinst	Entsprechend der gewählten Anlagestrategie / Verzinsung wird von der Vorsorgekommission festgelegt, muss vom Stiftungsrat genehmigt werden	Entsprechend der gewählten Anlagestrategie / Verzinsung wird vom Stiftungsrat festgelegt
 <p>Kosten</p>	Hoch (Prämien hoch, Zinsen tief, Verwaltungsgebühren hoch), Service komplett ausgelagert	Moderat, Skaleneffekte für gemeinsame Leistungen	Moderat bis hoch, je nach Organisation
 <p>Transparenz und Kontrolle fürs Unternehmen</p>	Tief	Mittel	Hoch



# Der Zeit voraus

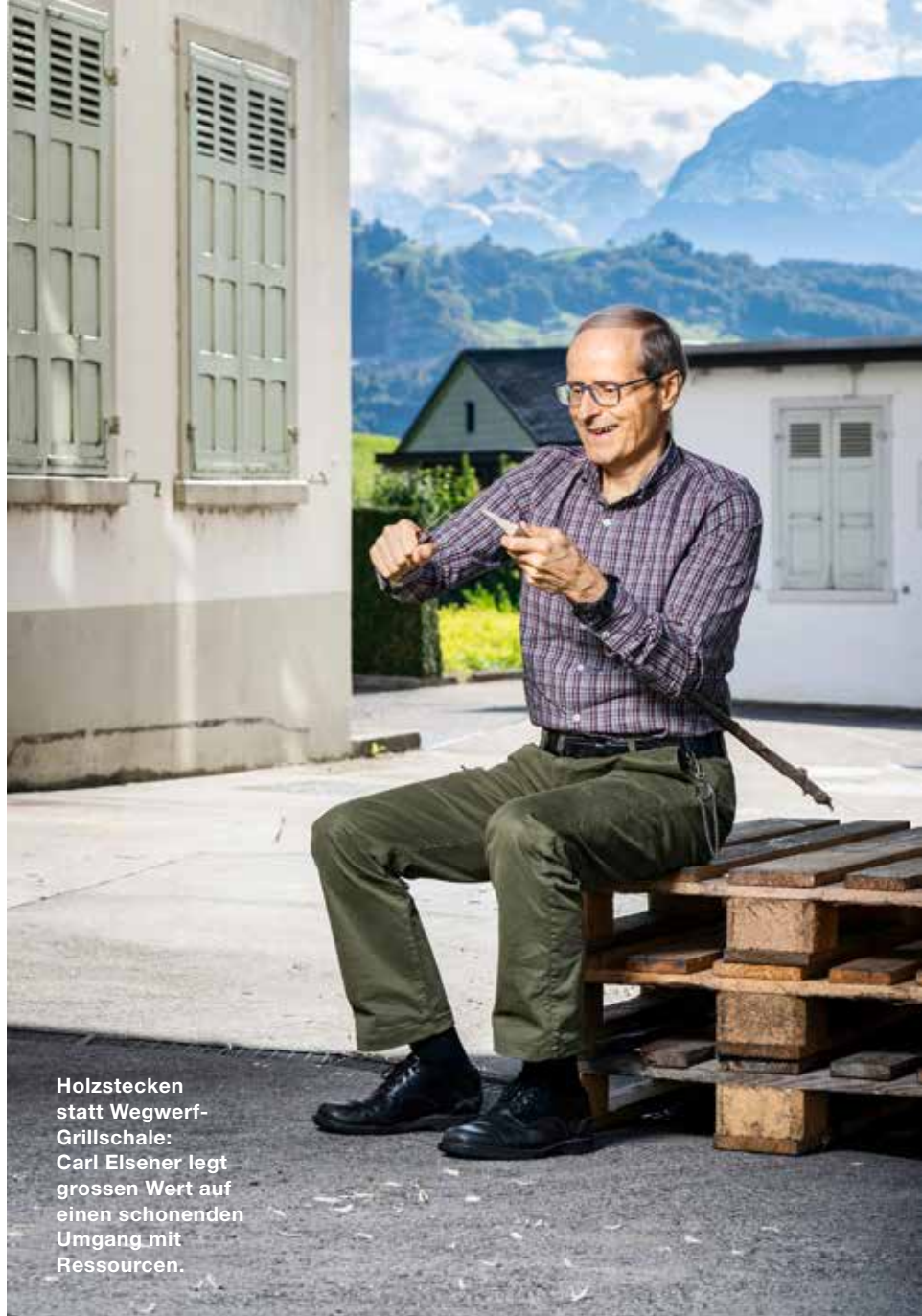
Nachhaltigkeit findet bei Victorinox auf verschiedenen Ebenen statt: etwa bei der Unternehmensführung und den Vorsorgeanlagen. *von Susanne Wagner*

**B**eim Gang durch die Produktionsstätten von Victorinox sind viele Schleifmaschinen zu sehen – und jede Menge Wasser, das beim Arbeitsprozess den Stahl kühlt. Die Abwärme dieses Prozesses dient zum Beheizen der Fabrikgebäude in Ibach, Schwyz, plus 120 Wohnungen – und das schon seit 40 Jahren.

«1980 war das Thema Energiesparen noch wenig in den Köpfen der Menschen», erinnert sich Geschäftsführer Carl Elsener, der das Unternehmen seit 2007 in vierter Generation führt. Victorinox gehörte zu den ersten Unternehmen in der Schweiz, die auch mit der Wärmedämmung der Gebäude auf Energieeffizienz setzten. Mit dieser Investition leistete es nicht nur einen Beitrag für die Umwelt, sondern senkte langfristig seine laufenden Energiekosten.

## Preisverdächtiges Engagement

Unter dem Namen «Grüner Schild» setzte Victorinox bereits in den Nullerjahren eine Reihe von ESG-konformen (Environmental, Social and Governance – zu Deutsch Umwelt, Soziales und Un-



**Holzstecken statt Wegwerf-Grillschale:** Carl Elsener legt grossen Wert auf einen schonenden Umgang mit Ressourcen.

ternehmensführung) Projekten im Unternehmen um und wurde dafür 2008 mit dem Umweltpreis der Schweiz ausgezeichnet. Bei einigen Werkstoffen, etwa Stahl, wird auf Recycling gesetzt. Die pulverförmigen Schleifrückstände werden gefiltert, zu Briketts gepresst und zum Wiedereinschmelzen zurück ans Stahlwerk geliefert. Das führt zu einer Recyclingmenge von 600 Tonnen Stahl im Jahr. Der für Taschenmesser sowie Haushalts- und Berufsmesser verwendete Stahl ist zu 95 Prozent recycelt. Künftig werden auch mehr Lieferungen per Bahn transportiert. Das neu gebaute Verteilzentrum rüstete man zudem komplett mit Fotovoltaikanlagen aus, was jährlich 500 Tonnen CO<sub>2</sub> kompensiert.

Nicht nur darüber würde der Firmengründer und Erfinder des Offiziersmessers Karl Elsener staunen. Der Urgrossvater von Carl Elsener wäre ebenso perplex über das, was seine Nachkommen aus seiner 1884 gegründeten Messerschmiede ge-

**„Als Familienunternehmen denkt man oft in Generationen.“**

CARL ELSENER,  
CEO VICTORINOX

macht haben. Jede Generation trieb die Automatisierung, die Rationalisierung und die Expansion in andere Länder noch intensiver voran. Zugleich stand stets die Verantwortung der Gesellschaft gegenüber im Vordergrund. «Dies vor allem durch die Schaffung und den Erhalt von Arbeitsplätzen und den verantwortungsvollen Umgang mit den natürlichen Ressourcen», bringt es Carl Elsener auf den Punkt.

### Nachhaltig bei den Anlagen

Das nachhaltige Gedankengut spiegelt sich in der Corporate Governance von Victorinox wider. «Mit einer nachhaltigen Unternehmensführung stellen wir sicher, dass wir der nachkommenden Generation ein gesundes Unternehmen übergeben», wird hier festgehalten. Nur mit einer gesunden Balance zwischen ökologischen, sozialen und ökonomischen Zielen sei es möglich, den Ertrag und die Arbeitsplätze nachhaltig zu sichern.

Das nachhaltige Denken kommt darüber hinaus in der Anlagestrategie der haus-eigenen Pensionskasse zum Ausdruck. «Auch hier bedeutet Nachhaltigkeit für uns, verantwortungsvoll, langfristig und diversifiziert zu investieren. Zum Beispiel in ökologische, unternehmensethische und alternative Anlagen», betont Carl Elsener. Die Auswahl erfolgt stets nach ESG-Kriterien. Es ist dem CEO und der Geschäftsleitung wichtig, dass die Anlagepartner dieses Gedankengut ebenfalls pflegen.

Wichtige Positionen hält das Unternehmen deshalb bei alternativen Fonds von UBS, die auf erneuerbare Energien setzen oder Jungunternehmen finanzieren, welche den Fokus auf Innovation, For-

schung und nachhaltige Entwicklung legen.

### In Generationen denken

«Nachhaltiges Handeln und gleichzeitig der schonende Umgang mit Ressourcen sind insbesondere für KMU wichtig, weil sie als Familienunternehmen oft in Generationen denken», betont Carl Elsener, der zehn Geschwister hat. Das gelte auch für die Struktur des eigenen Unternehmens. Seit Victorinox 1980 in eine Aktiengesellschaft umgewandelt wurde, zahlten sich die Inhaber – die Familie – keine Dividenden. Stattdessen investierten sie immer alles ins Unternehmen und bildeten Reserven, die in Krisenzeiten äusserst nützlich sind.

Damit die Reserven im Unternehmen bleiben, entschied sich die Eigentümerfamilie schon im Jahr 2000, im Interesse einer nachhaltigen Entwicklung eine Unternehmensstiftung zu gründen: Dort befinden sich 90 Prozent des Aktienkapitals. Weitere 10 Prozent sind Teil einer karitativen Stiftung, die Projekte in der Schweiz und im Ausland unterstützt – etwa Brunnenbauten in afrikanischen Ländern.

### Verantwortung übernehmen

Carl Elsener ist überzeugt, dass Nachhaltigkeit für KMU künftig immer wichtiger sein wird. «Der Wunsch der Kunden nach ökologischer Verantwortung wird sich ebenso verstärken wie der politische Druck, um umweltpolitische Ziele durchzusetzen.» Er ist zuversichtlich, dass die Schweiz Rahmenbedingungen schaffen wird, die es vor allem kleineren und mittleren Unternehmen erlauben, weltweit konkurrenzfähig zu bleiben. ●



Patrick O. Müller ist Leiter Institutional Clients & Global Asset Servicing, UBS

## Wertvolle Anlagestrategien

Patrick O. Müller über nachhaltige Anlagen und ESG-Kriterien

**Soziale und umweltbezogene Aspekte gewinnen bei Investoren zunehmend an Bedeutung. Wo sehen Sie den Grund dafür?**

Private Investoren erkennen zunehmend die negativen Konsequenzen des Klimawandels und die Herausforderungen durch den demografischen Wandel. Institutionelle Investoren wenden aufgrund regulatorischer Vorgaben und zur Vermeidung von Reputationsrisiken oft eine eher reaktive ESG-Strategie an.

**Welche Produkte werden von den Kunden aktuell am häufigsten nachgefragt?**

Im institutionellen Kontext sehen wir im Bereich von benchmarknahen Strategien die grösste Nachfrage. Die Reduktion des CO<sub>2</sub>-Fussabdrucks steht hier im Zentrum, da der gesellschaftspolitische Druck in diesem Bereich am grössten ist.

**Wie wird sich das Angebot in den kommenden Jahren verändern?**

In Zukunft wird sich weniger die Frage stellen, ob, sondern wie gut nachhaltig investiert wird. Dabei wollen wir UBS als eine der weltweit führenden Institutionen profilieren.

## Die Firma



Victorinox – benannt nach Victoria, der Mutter des Firmengründers, und Inox, der Abkürzung für rostfreien Stahl – ist ein weltweit tätiges Unternehmen. Es beschäftigt in Ibach, Schwyz, 950 Mitarbeitende, die täglich rund 167 000 Messer und Taschenwerkzeuge produzieren. Illustren Besuch erhielt Victorinox 2017 vom kanadischen Astronauten und Schriftsteller Chris Hadfield. Dieser beschrieb im Buch «An Astronaut's

Guide to Life on Earth», wie er mit einem Schweizer Taschenmesser die verklemmte Luke zur russischen Raumstation Mir öffnete. Seine Schlussfolgerung zu dem nützlichen Tool: «Never leave the planet without one.» [victorinox.com](http://victorinox.com)

## Einfach gemeinsam

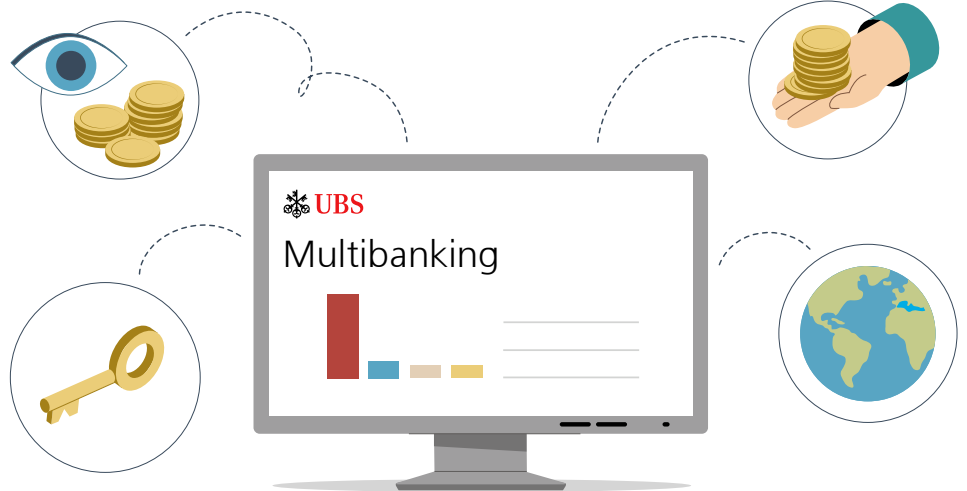
Mit UBS Pay Together können Zahlungsaufträge von UBS-Kunden einfach übertragen und freigegeben werden. Die Erfassung der Zahlungsaufträge erfolgt hierbei durch Dritte – zum Beispiel den Treuhänder –, und die Dateien werden über UBS KeyPort direkt und sicher an UBS übermittelt. Der UBS-Kunde erhält eine Benachrichtigung und kann anschliessend die Rechnungen im E-Banking überprüfen und freigeben.  
[ubs.com/pay-together](https://ubs.com/pay-together)

## Spesen und Liquidität im Griff

Die neue UBS Business Prepaid Card ist ideal für Start-ups und Kleinunternehmen. Sie laden die Karte vor dem Einsatz mit einem frei wählbaren Betrag auf. Danach bezahlen Sie oder Ihre Mitarbeitenden – weltweit und online. Das bringt Ihnen eine transparente Ausgabenkontrolle und erleichtert Ihnen die Planung der Liquidität. Die Prepaid-Karte erhalten Sie ohne Bonitätsprüfung und im ersten Jahr kostenlos.  
[ubs.com/businessprepaid](https://ubs.com/businessprepaid)

## Gutes tun tut gut

Auf der neuen Vermittlungsplattform für Freiwilligenarbeit UBS Helpetica bringt UBS nachhaltige Projekte mit freiwilligen Helferinnen und Helfern zusammen. Gemeinnützige Organisationen haben hier die Möglichkeit, Freiwilligenprojekte in den Bereichen Umwelt, Soziales, Bildung und Unternehmertum auszusprechen, während Privatpersonen nach passenden Einsatzmöglichkeiten suchen oder eigene Projektideen einreichen können.  
[ubs-helpetica.ch](https://ubs-helpetica.ch)



Volle Transparenz, eine Plattform: Multibanking vereinfacht Ihre Bankbeziehungen – entweder im E-Banking oder mit Direktanbindung an Ihr ERP-System

# UBS Multibanking für Unternehmen

## Vereinfachtes Management von mehreren Bankbeziehungen

Zwei Drittel der Schweizer Unternehmen haben mehr als eine Bankbeziehung und loggen sich oft täglich in unterschiedliche E-Banking-Systeme ein. UBS Multibanking vereinfacht das Management mehrerer Bankbeziehungen. Konten von Drittbanken können in das UBS E-Banking integriert und von dort aus bewirtschaftet werden. Die Finanzübersicht auf der E-Banking-Startseite bietet einen Überblick über die gesamte Liquidität des Unternehmens inklusive aller eingebundenen Drittbankkonten.

Multibanking ist zudem mit allen Zahlungsfunktionen ausgestattet. So lassen sich Lieferantenrechnungen zulasten eines Drittbankkontos als Einzelzahlung oder als Zahlungsfile auslösen. Zur Bewirtschaftung von Konten nutzt UBS zwei etablierte und sichere Marktstandards: EBICS für die Schweiz, Deutschland und Österreich und SWIFT für den weltweiten Zugriff. Als einzige Schweizer Bank stellt UBS diese umfassende Funktionalität für Konten in der Schweiz und weltweit zur Verfügung.

Voraussetzung für den Einsatz von Multibanking ist eine einmalige Aktivierung der Drittbankkonten mit E-Banking. Dazu braucht es unter anderem einen Vertrag mit der Drittbank (für EBICS) und mit UBS (falls etwa SWIFT genutzt wird). Aktuell befindet sich das Produkt in einer umfassenden Pilotphase, deren Entwicklung erfolgreich voranschreitet. UBS Multibanking wird in den nächsten Monaten allen Unternehmenskunden zugänglich sein.

### Vorteile im Überblick

- Ideal für Unternehmen mit mehreren Bankbeziehungen
- Enthält alle Zahlungsfunktionen: Erfassen, Freigeben, Filetransfer etc.
- Für beliebig viele Benutzer im E-Banking
- Höchste Sicherheit dank Verschlüsselung und Signaturen
- Zugang zur Multibanking-Lösung ohne weitere Software

[ubs.com/multibanking](https://ubs.com/multibanking)





© UBS 2020. Alle Rechte vorbehalten.

# Bereit für Ihr eigenes Business?

Mit unserem **Alles-drin-Paket** für Gründer und Selbstständige ganz bestimmt. Gemeinsam setzen wir Ihre grossen Ideen in die Tat um.



# Nachhaltig handeln lohnt sich

Energieeffizienz steigern und Betriebskosten senken mit dem **Energie-Check-up**: Experten analysieren Ihr KMU und zeigen Ihnen, wo und wie Sie Ihre Kosten reduzieren können. UBS fördert die Teilnahme am Energie-Check-up der Energie-Agentur der Wirtschaft mit bis zu 4000 Franken. Jetzt anmelden und profitieren: [ubs.com/kmu-energie](https://ubs.com/kmu-energie)