



PORTRÄTS

Unternehmensgründer

Swiss on off,
Tremplin,
RK Events

S.6

Bleu Horizon

#07

2. SÄULE
Was die
paritätische
Verwaltung bringt

S.2

RISIKEN
Was den
Unterschied
ausmacht

S.4



CIEPP
Caisse Inter-Entreprises
de Prévoyance Professionnelle

ZKBV - Zwischenbetriebliche Kasse für Berufliche Vorsorge
CIPP - Cassa Interaziendale di Previdenza Professionale

Paritätische Verwaltung, soziale Demokratie

Das BVG ist ein Rahmengesetz, das sich auf die Sozialpartnerschaft stützt und der paritätischen Verwaltung einen obligatorischen Charakter verleiht.

Seit langer Zeit, seit Mitte des 19. Jahrhunderts und insbesondere ab Beginn des 20. Jahrhunderts ist mit dem Aufkommen zahlreicher Gesamtarbeitsverträge (GAV) die berufliche Vorsorge ein bevorzugtes Tätigkeitsfeld für Sozialpartner und Berufsverbände.

Weit vor dem 1. Januar 1985, dem Datum des Inkrafttretens des BVG, haben sich private und öffentliche Arbeitgeber darum bemüht, Vorsorgeeinrichtungen in den unterschiedlichsten Formen zu schaffen.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber werden bei allen bedeutenden Entscheidungen auf die gleiche Stufe gestellt

In seinem Buch «La prévoyance professionnelle suisse depuis ses origines» (Die berufliche Vorsorge in der Schweiz seit ihren Anfängen) nennt Meinrad Pittet den Zürcher Maschinenbauer Escher, Wyss et Cie als «eines der ersten Unternehmen, das eine soziale Absicherung für seine Mitarbeitenden eingerichtet hat». Es schuf, so heisst es in dem Buch, «in den Jahren 1835, 1837 und 1858 drei Unterstützungskassen, deren Ziel es war, die Mitarbeitenden gegen die

Risiken von Krankheit, Invalidität und Abwesenheit infolge von Militärdienst oder aussergewöhnlichen Situationen abzusichern». Ab Anfang der 1950er Jahre ergriffen auch zahlreiche Berufsverbände die Initiative und schlugen die Schaffung von Strukturen für kleine und mittlere Unternehmen vor.

1985 erhielten die paritätische Verwaltung, der Status gleichberechtigter Partner und das Recht auf Information für die Versicherten obligatorischen Charakter und kamen zur Dimension der «Sozialpartnerschaft» der Vorsorge hinzu.

Diese Situation sollte zwanzig Jahre später noch weiter gefestigt werden. Die erste Revision des BVG im Jahr 2005 verbesserte die Konsultation der Versicherten in allen Einrichtungen.

Seither hat Artikel 51 des BVG die paritätische Verwaltung auf alle Vorsorgeeinrichtungen ausgeweitet, indem er vorsieht, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber das Recht haben, «die gleiche Zahl von Vertretern» in die Organe der Vorsorgeeinrichtung zu entsenden. Arbeitnehmer und Arbeitgeber werden bei allen bedeutenden Entscheidungen auf die gleiche Stufe gestellt.

Das bedeutet konkret, dass alle Stiftungsräte paritätisch besetzt sind, d. h. dass sie sich aus ebenso vielen Vertretern des oder der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer zusammensetzen. Ihre Mitgliederzahl und deren Ernennungsverfahren können von Vorsorgeeinrichtung zu Vorsorgeeinrichtung unterschiedlich sein. Der Stiftungsrat der ZKBV setzt sich beispielsweise aus zehn Mitgliedern

zusammen: fünf Arbeitgebervertreter und fünf Arbeitnehmervertreter. Erstere werden von der Fédération des Entreprises Romandes ernannt. Letztgenannte kommen aus Gewerkschaftsorganisationen, die in den 160 in der ZKBV vertretenen Wirtschaftszweigen eine bedeutende Rolle spielen. Eine unter den Pensionskassen seltene paritätische Besetzung, die aber zum Modell werden sollte!

Was bringt die paritätische Verwaltung? In einem 1990 veröffentlichten Artikel weist der Professor und Rechtsanwalt, Jacques-André Schneider, Fachmann für Sozialversicherungen, darauf hin, dass «ein solches gleiches Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer in einem auf nicht-staatlicher Basis organisierten Sozialversicherungssystem drei Funktionen sicherstellen muss». Als erstes nennt er eine «demokratische Funktion». «Die Mitbestimmung in der beruflichen Vorsorge hat eine Vorbeugungsfunktion», fügt er hinzu und erklärt, dass «das Risiko, dass den Zielen der Stiftung zuwiderlaufende Entscheidungen getroffen werden, weniger gross ist, wenn die Entscheidungsorgane sich aus Mitgliedern zusammensetzen, die gleichermassen Begünstigte und Arbeitnehmer des Unternehmens sind». Die «Schutzfunktion» unterscheidet sich schliesslich von der Vorbeugung. Ihr wesentliches Ziel ist es, die Rechte der Begünstigten zu wahren.

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass die paritätische Verwaltung einen tiefgreifenden Einfluss auf die Führung einer Vorsorgestiftung hat.

IN ZAHLEN

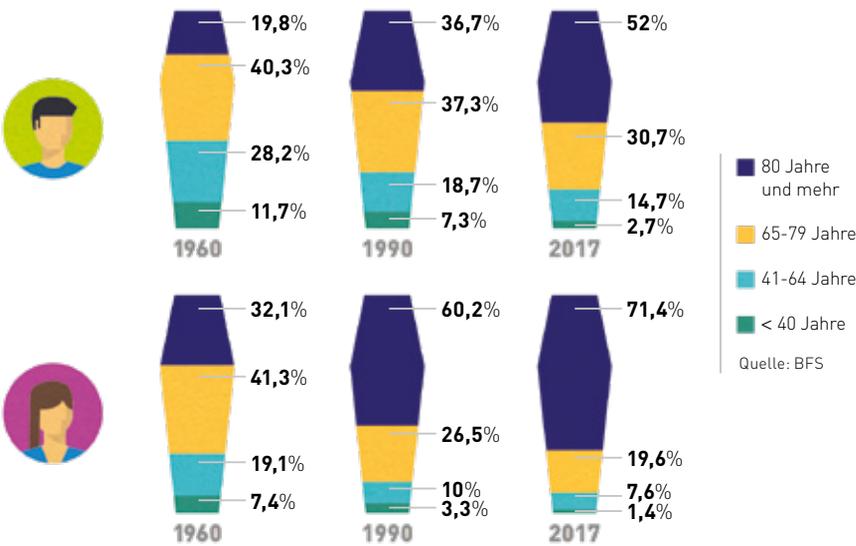
Ende 2016 gab es in der Schweiz 1713 Vorsorgeeinrichtungen, die 4,09 Millionen Versicherte betreuten.



In welchem Alter stirbt man in der Schweiz?

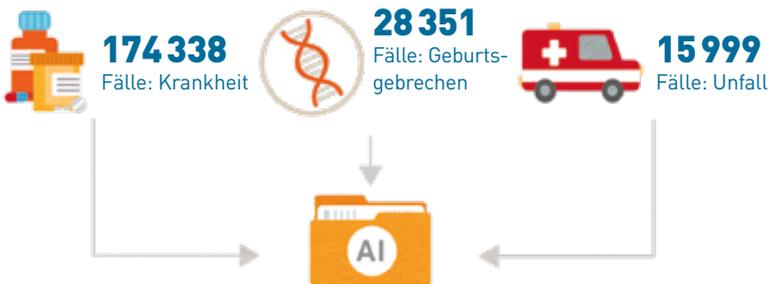
In den letzten 60 Jahren ist die Lebenserwartung stark gestiegen.

Todesfälle nach Alter und Geschlecht



Ende 2017, 218 688 Invaliditätsfälle in der Schweiz

Der Grund für die Invalidität:



EDITO



→ José Agrelo
Direktion der ZKBV

Der Unterschied

Die Tarifgestaltung für Todesfall- und Invaliditätsrisiken gehört zu den entscheidenden Kriterien bei der Unterscheidung von Vorsorgeeinrichtungen im Hinblick auf die Kosten. Denn bei gleichen Leistungen (Sparen und Risiko) und unter alleiniger Berücksichtigung des Kostenaspekts können sich nur die Tarifgestaltung der Risiken und die Verwaltungskosten unterscheiden.

In dieser Ausgabe von Bleu Horizon konzentrieren wir uns auf den Risikoaspekt. So wie die Analysen, die von den verschiedenen Akteuren der beruflichen Vorsorge durchgeführt werden, ist auch diese Komponente immer in den Vergleichen zu finden. Was selten oder aber gar nicht auftaucht, sind die Gründe für die eventuellen Unterschiede! Wie kommt es, dass es so viele Unterschiede zwischen den verschiedenen Akteuren gibt? Bleiben diese Unterschiede im Laufe der Zeit unverändert? Wie kommt es, dass es manchen Akteuren gelingt, Tarife anzubieten, die sich aus mathematischer Sicht nicht erklären lassen? Gibt es Überkreuzfinanzierungen? Gibt es Finanzierungen über die Performance? Mit der Thematik, die auf den folgenden Seiten behandelt wird, versuchen wir, Ihnen die Schlüsselemente zu vermitteln, sowie die Vision und die Praxis der ZKBV im Bereich Risiko. Mit unserer langfristigen Sichtweise und der Stabilität, die wir im Gegenzug für das Vertrauen unserer Mitglieder bieten, haben wir Antworten auf all diese Fragen. Wir haben all diese Aspekte im Griff. Hierdurch haben wir alle Prozesse unter Kontrolle. Abschliessend möchte ich noch einmal die Botschaft meines letzten Leitartikels in Verbindung mit den Werten bekräftigen (siehe Bleu Horizon Nr. 3), weil sie bei all unserem Handeln zum Tragen kommen. Unsere Einrichtung muss sich natürlich angesichts der Herausforderungen von morgen weiterentwickeln. Eines steht jedoch fest: Die Werte werden dieselben bleiben!



Todesfall- und Invaliditätsrisiken: was den Unterschied ausmacht

Wie organisiert sich eine Vorsorgeeinrichtung, um ihren Verpflichtungen gerecht zu werden? Welche Rolle spielen die Versicherungen, oder auch nicht? Übersicht über einige wesentliche Punkte, die den Unterschied zwischen Pensionskassen ausmachen.

von Ignace Jeannerat

Zunächst einmal wollen wir daran erinnern, was Todesfall- und Invaliditätsrisiken sind. Beim Tod eines erwerbstätigen Versicherten erbringt die Pensionskasse Hinterlassenenleistungen wie eine Rente für den Ehegatten, eine Waisenrente oder ein Todesfallkapital. Bei Invalidität eines Versicherten vor dem Rentenalter zahlt die Kasse Leistungen wie eine Invalidenrente oder eine Invaliden-Kinderrente und stellt die Person für den Zeitraum der Invalidität von den Beitragszahlungen (Befreiung) frei.

Was tut die Organisation?

Die Vorsorgeeinrichtung entscheidet über ihren Stiftungsrat, gestützt auf die Empfehlungen ihres Experten, ob sie selbst die Deckung der Risiken

übernehmen möchte oder ob sie sie (vollständig oder teilweise) an eine Versicherungsgesellschaft überträgt. In diesem Fall spricht man von Rückversicherung.

Welche Arten von Rückversicherungen gibt es?

Bei der «Stop-Loss»-Lösung übernimmt die Vorsorgeeinrichtung die Kosten bis zu einem bestimmten Gesamtbetrag. Was darüber hinausgeht, übernimmt der Rückversicherer. Bei der «Excess-of-Loss»-Lösung legt die Einrichtung die maximalen Kosten fest, die sie pro Schadenfall übernimmt. Wenn ein eingetretener Schadenfall den festgelegten Betrag übersteigt, tritt die Versicherung ein. Darüber hinaus gibt es mehrere Zwischenlösungen.

Wenn die Vorsorgeeinrichtung finanziell einen Teil der Risiken übernimmt, muss sie zusätzlich zu der Rückversicherungslösung eine Rückstellung für Risikoschwankungen bilden, die ihr ermöglicht, einen ungünstigen Schadenverlauf über einen bestimmten Zeitraum zu tragen. Bei der ZKBV ist diese Rückstellung in Artikel 7 des Reglements für die Passiven mit versicherungsmathematischem Charakter definiert. Mit den eingenommenen Beiträgen, der Höhe der Deckung des «Stop-Loss»-Vertrages und der gebildeten Rückstellung für Risikoschwankungen verfügt die ZKBV über die erforderlichen Reserven, um einen aussergewöhnlichen Schadenverlauf über zwei aufeinanderfolgende Jahre zu tragen.

Um den organisatorischen Aspekt abzuschliessen, ist es wichtig zu wissen, welche Organisation die Bearbeitung der Dossiers verwaltet. Gemäss ihrem Willen, ihren Kunden so nahe wie möglich zu sein, hat die ZKBV schon bei ihrer Gründung beschlossen, eine Abteilung von fünfzehn Personen, unterstützt von zwei Juristen einzurichten, welche die Rentenbezüger gerecht und gleich behandelt und professionell begleitet. Die von der ZKBV gewählte Organisation findet man selten. Oft werden Schadenfälle vom Rückversicherer oder von Gutachtern verwaltet.

Wie wird der Risikobeitrag berechnet?

Grundsätzlich ergibt sich die Prämie aus den erwarteten Schadenkosten und hängt von mehreren Faktoren ab, insbesondere von den Beträgen der versicherten Leistungen, von der Wahrscheinlichkeit des Eintretens des Schadenfalls oder aber vom technischen Zinssatz.

Für die Wahrscheinlichkeiten des Eintretens des Schadenfalls verwenden die Einrichtungen versicherungsmathematische Tabellen, die auf der Grundlage der von den grossen Vorsorgeeinrichtungen (VZ, BVG) eingereichten Daten ausgearbeitet wurden oder von den Lebensversicherern anhand ihrer eigenen Daten (GRM/F) erstellt wurden. Die Auswahl der Tabelle trifft der Verwaltungsrat der Vorsorgeeinrichtung. Diese Tabellen werden alle fünf Jahre neu überarbeitet.

Welche Tabelle soll man wählen?

Periodentafel oder Generationentafel: zwei Namen und bedeutende Unterschiede. Die Periodentafel berechnet für ein bestimmtes Jahr die Sterblichkeit der versicherten Personen von ihrer Geburt bis zum Tod. Die Generationentafel schätzt und berücksichtigt, auf der Grundlage der Vergangenheit, die künftigen Entwicklungen von der Eröffnung der Rente bis zu ihrer Schliessung. Um dichter an der Realität zu sein, verwendet die ZKBV die Periodentafel und bildet jedes Jahr eine Langbleibigkeitsrückstellung.

Die Wahl der versicherungsmathematischen Tabelle ist nicht ohne Konsequenzen. Hierbei handelt es sich um einen bedeutenden strategischen Entscheid. Er muss im Zusammenhang mit den typischen Eigenschaften der Arbeitsplätze, die in der Vorsorgeeinrichtung vertreten sind (Wirtschaftszweig, Beschwerlichkeit usw.), und mit der Versichertenstruktur gesehen werden.

Einer der Faktoren bei der Berechnung der Risikobeiträge ist die Renditeerwartung (technischer Zinssatz). Beispiel: Bei der Eröffnung einer Invalidenrente berechnet der Experte die erforderliche Summe (mathematische Reserve), mit der sich diese Rente finanzieren lässt. Hierzu berücksichtigt er bei seiner Berechnung alle Wahrscheinlichkeiten der verwendeten versicherungsmathematischen Tabelle und die Renditeerwartung. Die mathematische Reserve oder die Kosten für die Einrichtung sind umso höher je niedriger der technische Zinssatz ist.

Wo findet man diese Informationen?

Jede Vorsorgeeinrichtung muss in ihrem Jahresbericht die Wahl der verwendeten versicherungsmathematischen Tabelle und ihren technischen Zinssatz veröffentlichen. Bei der ZKBV findet man diese Information auf Seite 25 des Jahresberichts 2017: «BVG2015 (P2015) 3%».

Die von den verschiedenen Akteuren der Vorsorge angewandte Methodik sorgt für die grössten Unterschiede zwischen den Einrichtungen.

In der Praxis definieren alle Akteure die theoretische Risikoprämie, die den erwarteten Schadenfällen von Tod und Invalidität jedes erwerbstätigen Versicherten entspricht. Doch Versicherer oder die meisten privatrechtlichen Einrichtungen passen die Prämie nach Alter, Geschlecht, Risiken in Verbindung mit dem Wirtschaftszweig des Versicherten oder aber dem Schadenverlauf im Laufe der Zeit an. Sicherheit und Solidarität bekommen einen relativen Charakter.

Was ist die Mission der ZKBV?

«Die ZKBV vertritt seit je her eine andere

Sichtweise des Prinzips von Versicherung und Sicherheit, die sie für ihre Mitglieder gewährleisten muss», erläutert Fabrice Merle, Direktor der Einrichtung. «Wir prüfen jedes Dossier sehr sorgfältig, wir berechnen die Wahrscheinlichkeit, mit der ein Schadenfall für jeden Versicherten eintritt, aber wir verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz pro Vorsorgeplan. Die Prämie ist für alle Unternehmen, die den ein oder anderen Plan gewählt haben, dieselbe, und die ZKBV ändert nicht jedes Jahr den Betrag der Risikobeiträge, die den angeschlossenen Unternehmen in Rechnung gestellt werden. Wir haben eine langfristige Sichtweise und bieten einen auf Dauer stabilen und kontrollierten Tarif an. Es gehört zu unseren Werten, diese Stabilität anzubieten und für eine Versicherung einzutreten, die auf Solidarität basiert, die in unserer Gesellschaft tendenziell abnimmt. Das ist das Grundprinzip der Versicherung! Ist es normal, die Beiträge zu erhöhen, wenn ein Schadenfall eintritt, obwohl das Unternehmen und sein Mitarbeitender für dessen Invalidität nicht verantwortlich sind?»

Funktioniert das?

«Ja», antwortet Fabrice Merle. «Der Beweis dafür ist, dass die Risikobeiträge sich seit 20 Jahren nicht verändert haben, mit Ausnahme des Plans OPTIMA, bei dem sie sich im Jahr 2015 verringert haben.»

Und wenn die Prämie auf Dauer zu hoch ist?

«Wenn bei einer Kasse wie der ZKBV, einer nicht gewinnorientierten Stiftung, die keine Aktionäre vergütet, ein Gewinn auf das Risiko entsteht, verbleibt der Überschuss in der Kasse. Er wird neu zugewiesen und kommt allen zugute: Mitgliedern, Versicherten und Pensionierten», erläutert Fabrice Merle. Und wenn die Prämie zu niedrig ist? «Hier stellt sich die Frage, ob es sich dabei um einen kurz- oder langfristigen (strukturellen) Verlust handelt. Im ersten Fall wird der Verlust aus den Reserven oder aus der Wertentwicklung der Anlagen finanziert, im zweiten Fall wird die Prämie angepasst».

von Ignace Jeannerat | Fotos David Wagnières

Swiss made Schalter

In der Schweiz ästhetisch ansprechende, hochwertige Produkte zu wettbewerbsfähigen Preisen produzieren – das ist die Herausforderung von **Swiss on off**.



Loïc Danière

Sortimente von elektrischen Schaltern und Steckdosen anbieten, die in der Westschweiz konzipiert und entworfen und vollständig hier gefertigt werden, ist das Ziel der 2015 in Genf gegründeten Swiss on off. Anders ausgedrückt: schöne Artikel zu wettbewerbsfähigen Schweizer Preisen herstellen, die den aussergewöhnlichsten Erwartungen von Architekten, Bauherren, Elektrikern und Endkunden gerecht werden.

Bei Swiss on off spricht man wie in der Haute-Couture von «Kollektionen»

Eine Herausforderung, die Loïc Danière und sein Teilhaber gemeistert haben: Swiss on off hat seinen Platz auf dem Markt gefunden. Das Unternehmen beschäftigt drei Mitarbeitende. Es

strebt an, die Grenzen der Westschweiz bald zu überschreiten und einen neuen Mitarbeitenden einzustellen, der seine Produkte jenseits der Saane vertreibt. In der Zwischenzeit werden bedeutende Vorstösse in Europa gemacht.

Swiss on off entstand aus einer Überlegung zum Vierzigsten von Loïc Danière, der bereits mehrere Jahre im Vertrieb von Elektroinstallationsmaterial tätig gewesen war. Die Frage lautete, «weitermachen wie bisher in einem fest abgesteckten Rahmen oder die Erfahrung des Unternehmertums wagen und Mut zeigen». Seine Zukunft sollte sich also auf einem bekannten Terrain – elektrisches Installationsmaterial – abspielen, auf dem er über ein weitreichendes Netz von Kontakten verfügte, aber mit «Artikeln, die dem Ruf der Schweiz für gehobene, luxuriöse und hochwertige Produkte gerecht werden». Und das mit der Bereitschaft, eine geringere Marge zu vereinnahmen als bei Produkten, die beispielsweise in den europäischen Nachbarländern hergestellt werden.

Für die Produktion dieser Artikel, zu denen die gängigsten elektrischen Bauteile (Steckdosen, Thermostate, TV-Steckdosen usw.) für unterschiedliche Anwendungen gehören (Klimasteuerung, Alarm, Bedienfelder für Gegensprechanlagen usw.), hat Loïc Danière eine Partnerschaft mit einem

westschweizerischen Familienunternehmen geknüpft, das über einen grossen Erfahrungsschatz in der Uhren- und Schmuckbranche verfügt. Bei Swiss on off spricht man wie in der Haute-Couture von «Kollektionen»: Kollektion Mont rose für das Sortiment in Messing, Kollektion Lac Léman für Ausführungen in Nickel und Kollektion Lion de Lucerne bei Gold.

Die Stärken von Swiss on off als Vermittler zwischen Architekten, Elektrikern und Kunden, sagt Loïc Danière, «ist unsere Reaktionsfreudigkeit bei Anfragen. Wir lehnen nie eine Herausforderung ab. Wir können Massarbeit anbieten und jedes Mal ein 3D-Modell präsentieren. Dann geht es um die Qualität der Produkte und um die Begleitung unserer Kunden vom Anfang bis zum Ende ihres Projekts, was auf diesem Tätigkeitsfeld unverzichtbar ist. Zudem sind die Lieferzeiten kürzer. Wir sind bei diesen Produkten sehr wettbewerbsfähig. Wir schaffen 4-6 Wochen, statt 6-8 Wochen bei unseren Mitbewerbern».

Bei der beruflichen Vorsorge hat Swiss on off sich für die ZKBV entschieden. «Wir wollten eine hochwertige Einrichtung, die mit uns auf Augenhöhe ist», sagt Loïc Danière. «Die ZKBV hat einen ausgezeichneten Ruf. Sie ist seriös, effizient, schnell und präzise in ihren Antworten auf unsere Anfragen».



Matthieu Salvy und sein Team

Projektbegleiter

Eine Website erstellen, ein e-Commerce-Modul konzipieren, Strahlkraft in den sozialen Netzwerken erzeugen, einen Newsletter auflegen: **Tremplin** steht Unternehmern zur Seite, die hier mitunter ratlos sind.

Unternehmer, Handwerker, Selbstständigerwerbende – Viele von ihnen sind bei der Gründung ihres Unternehmens ratlos, wenn es darum geht, eine Website zu erstellen, ein e-Commerce-Modul zu konzipieren, eine digitale Marketing-Kampagne durchzuführen, einen Newsletter einzuführen oder für Strahlkraft in den sozialen Netzwerken zu sorgen. Zu komplex, zu teuer, zu zeitaufwendig. Getting Digit, ein im April 2016 gegründetes und kürzlich in Tremplin umbenanntes Unternehmen, stellt sich diesen Herausforderungen.

«Wir sind eine Agentur, die Projektträger begleitet», erläutert Matthieu Salvy. «Wir haben ein Ziel: Unseren Kunden die Hilfsmittel an die Hand geben, die sie dabei unterstützen, ihre Projekte umzusetzen. Wir haben einen Marketingassistenten entwickelt, eine Plattform, auf der alle erforderlichen Tools vereint sind. Wir begleiten unsere Kunden in dieser Wachstumsphase ihrer Tätigkeit. Es gibt Software im Überfluss auf dem Markt, aber einen Mangel

an Beratung zu ihrer Anwendung. Durch die Bereitstellung unseres Tools bieten wir Auswege und Lösungen an». Noch nie dagewesen? «Wir sind die ersten, die eine integrierte und massgeschneiderte Palette von Tools anbieten (Website, Suchmaschinenoptimierung, soziale Netzwerke, Online-Werbung usw.), die den Unternehmer begleiten, ihm aber gleichzeitig seine Eigenständigkeit lassen», unterstreicht Matthieu Salvy, früher Spezialist für digitales Marketing bei P&G in Paris und Genf, der eine «extrem komfortable Situation aufgegeben hat, um das Unternehmertum zu leben».

Sommer 2018. Tremplin beschäftigt fünf Mitarbeitende im Alter von 25 bis 39 Jahren – IT-Entwickler und Kundenbetreuer – und hat bereits über 80 Kunden aus verschiedenen Wirtschaftszweigen und unterschiedlichen geografischen Regionen begleitet. Dabei handelte es sich um punktuelle Projektbetreuungen, aber auch um langfristige Unterstützung. «Ich habe mir die Aufbruchstimmung erhalten: Stürz dich rein und nimm alle Angebote an!»

Matthieu Salvy ist überzeugt, dass nicht alles über Bildschirme läuft. Bei seiner Tätigkeit heisst es wie im richtigen Leben physische Präsenz mit digitaler Präsenz verbinden. So kam das Angebot von Schulungs-Workshops zu sozialen Netzwerken und e-Commerce-Strategien zustande, die in den Räumlichkeiten von Tremplin stattfanden. Und so entstand auch die Idee, einen Coworking-Space zu schaffen, der ein Arbeitsumfeld und einen Ort bietet, die das Generieren von Ideen fördern. In einem solchen Bad von Energien ist auch Tremplin selbst gewachsen, im Kulturraum Foound, nur wenige hundert Meter vom Bahnhof Cornavin entfernt.

In drei Jahren sieht Matthieu Salvy Tremplin, nach einer Mittelbeschaffung, zwischen Genf und dem benachbarten Frankreich aufgestellt, mit Kunden in ganz Europa. «Ich glaube ganz fest an den Begriff der integrierten Genfer Metropole», erklärt er. «Es gilt, einen Platz auf dem europäischen Markt zu schaffen. Genf muss das Zentrum des Unternehmertums sein und Tremplin eine europäische Plattform, die junge Unternehmer begleitet.»

«Genf muss das Zentrum des Unternehmertums sein und Tremplin eine europäische Plattform, die junge Unternehmer begleitet»

Tremplin ist seit seiner Gründung der ZKBV angeschlossen. «Die ZKBV kannte ich nicht, aber die FER Genève», erläutert Matthieu Salvy. «Das sagte mir etwas wegen der Qualität ihrer Kommunikation und dem Wort «Unternehmen» in ihrem Namen. Ich suchte ganz nach unserem Motto das «integrierte Ganze» unter einem Dach: Lohnbuchhaltung, AHV und berufliche Vorsorge.»

Das Gespür für Feste

Das Unternehmen für Veranstaltungsorganisation **RK Events** (siehe Foto auf der Titelseite) wurde von Roxane Kupferschmid gegründet, als sie noch Studentin war.

Es war eine Wette. Veranstaltungen organisieren, um ihre Leidenschaft – das Reiten – und ihr Studium an einer Genfer Management- und Business School zu finanzieren. Frühjahr 2016: Roxane Kupferschmid, eine heute 25-jährige Sportlerin auf hohem Niveau, gründet parallel zu ihrem Studium das Unternehmen für Veranstaltungsorganisation.

Wette gewonnen. Zwei Jahre später hat sie ihren Bachelor in Marketing und Management in der Tasche und widmet 100% ihrer Zeit dem Wachstum des Unternehmens RK Events – kleine Anspielung auf die Initialen der Gründerin. Kleiner Zufall in der Geschichte: alle vier Mitarbeitenden, drei Frauen und ein Mann zwischen 25 und 30 Jahren, haben einen Namen oder einen Nachnamen, der mit K beginnt!

«Obwohl ich aufgrund der Tätigkeit meines Vaters schon als ganz kleines Mädchen in dieses Umfeld eingebunden war, war Veranstaltungsorganisation nicht mein Kindheitstraum. Ich dachte eher an etwas im Bildungsbereich.» Dennoch hatte sie die Eigenschaften und den Charakter, um etwas in diesem Bereich zu unternehmen: Kreativität, Organisationstalent, Koordinationsfähigkeiten, Freude an Festen und genug Energie, um mit dem

Ansturm der Kunden und den zuweilen dehnbaren Arbeitszeiten umzugehen.

Mit einer Freundin packt sie gleich zu Anfang ein richtig grosses Ding an: die Neuauflage der Lake Parade im Jahr 2017. Die Veranstaltung, die ihr Vater vor mehr als zwei Jahrzehnten ins Leben gerufen hatte, sollte ihre zwanzigste Ausgabe erleben. «Zehn Monate Organisation für zwölf Stunden Veranstaltung», fasst Roxane Kupferschmid zusammen, um die Bedeutung der Vorbereitungsarbeit zu unterstreichen.

Auf das Konto von RK Events gehen viele private Abende und Unternehmensveranstaltungen wie der Mitarbeiterabend des Genfer Flughafens (500 Gäste), Le Shogun, eine Bar mit Unterhaltungsprogramm mitten in den Fêtes de Genève, eine Beteiligung am Rendez-vous du Lac, das Management der Leinwände bei der Footarena 2018 usw. Im Jahr 2018 war die Tätigkeit von RK Events bisher von der Realisierung eines Stands in der Fan Zone von Plainpalais während der Fussballweltmeisterschaft gekennzeichnet, d. h. der Rückkehr von Le Shogun im Erdgeschoss und einem VIP-Restaurant auf der Etage, in Partnerschaft mit einem Betrieb aus Sézégny. Insgesamt 600 Meter Fläche waren einzurichten, zu bewirtschaften, zu managen.

Eine neue, laufende grosse Herausforderung für das Team: das Management aller Etappen bis zum grossen Finale im Januar 2019 des Wettbewerbs Miss & Mister Suisse romande. Neben der Veranstaltungsorganisation, der technischen Unterstützung und der Vermietung von Ausrüstung hat Roxane Kupferschmid bei RK Events einen Beratungs- und Unterstützungsservice für Unternehmenskommunikation eingerichtet.

Die Unternehmensleiterin Roxane Kupferschmid gesteht, dass sie mehr Freude am «kreativen» Teil als an der «administrativen» Komponente hat. «Ich mag es ganz besonders, private Abende zu planen. Jede Veranstaltung ist einzigartig. Die Kunden wünschen sich Kreativität und Originalität. Darauf müssen wir reagieren und unser Know-how, unseren Mehrwert und die Vorstellungskraft eines jungen Teams einbringen». In drei Jahren möchte RK Events seinen Aktionsradius auf das gesamte Genferseegebiet ausweiten, bis zu den Toren des Wallis.

Welche Veranstaltung zu organisieren ist Ihr Traum? «Ich würde gerne ein Reitturnier in einem untypischen Umfeld organisieren, in einem aussergewöhnlichen Rahmen.»

Für die Vorsorge hat sich Roxane Kupferschmid für die ZKBV entschieden. «Mein Vater hat mit seinen Unternehmen der ZKBV vertraut. Seine sehr positive Erfahrung hat mich überzeugt. Deshalb habe ich bei der Gründung meines Unternehmens diese Wahl getroffen.»

**WIR
HABEN EIN
OFFENES
OHR FÜR SIE!**



Wir begleiten Sie bei einer **Vorsorgelösung** und bei einer **Planänderung**, bei der Wahl **neuer Leistungen** für Sie und Ihre Mitarbeiter und antworten auf Ihre Fragen...

GENÈVE
Rue de Saint-Jean 67
Tel. 058 715 31 11

BULLE
Rue Condémine 56
Tel. 026 919 87 40

FREIBURG
Rue de l'Hôpital 15
Tel. 026 350 33 79

NEUENBURG
Av. du 1^{er} Mars 18
Tel. 032 727 37 00

PORRENTRUÏ
Rue de la Perche 2
Tel. 032 465 15 80