

A photograph of three business professionals in a modern office setting. In the foreground, a woman with long brown hair, wearing a light grey blazer over a dark blue top, looks directly at the camera with a slight smile, her hands clasped in front of her. Behind her to the left, an older woman with short blonde hair and glasses, wearing a grey blazer over a white top, smiles. To the right, a man with dark curly hair and a beard, wearing a light blue shirt, a striped tie, and a grey blazer, also smiles. The background shows a modern office interior with large windows and structural elements.

**Ein starkes Jahr
für Ihre Vorsorge**

Editorial



Peter Fries, Vorsitzender der Geschäftsleitung

Liebe Leserinnen, liebe Leser

Das Börsenjahr 2025 war für Anleger in der Schweiz erfreulich, auch wenn die Aufwertung des Frankens die Erträge aus Investitionen im Ausland schmälerte. Im Vergleich zum Jahresstart 2026 mit der Festnahme des venezolanischen Präsidenten im eigenen Land, den territorialen Ansprüchen auf Grönland seitens der USA und dem von deren Präsidenten Donald Trump nach Belieben dominierten WEF bot die Geopolitik 2025 kaum Überraschungen. Trotz der Kriege im Nahost und in der Ukraine, dem längsten Stillstand der Regierungsgeschäfte in der US-Geschichte sowie Spannungen im Welthandel haben sich die globalen Märkte 2025 als widerstandsfähig erwiesen, auch wenn Anleger aufgrund der Volatilität immer wieder starke Nerven brauchten. Gepflegt wurden diese nicht zuletzt auch durch Zinssenkungen der Notenbanken in den wichtigsten Währungsräumen, darunter auch der Schweizerischen Nationalbank (SNB). Einen Schockmoment gab es für die Schweiz aber doch: die just zur Bundesfeier am 1. August bekanntgemachten Strafzölle der USA von 39 Prozent, die nach weiteren Verhandlungen aber auf 15 Prozent entschärft werden konnten. Nach dem Entscheid des Supreme Court, wonach die von Donald Trump erlassenen Zölle illegal seien, bleibt die Lage unsicher.

Sie partizipieren an unserem Anlageerfolg

Der SMI ging Ende Jahr mit einem Plus von fast 18 Prozent aus dem Handel. An den globalen Handelsplätzen blieb die Technologiebranche der Motor, was die US-Börsen Nasdaq und S&P 500 um rund 20 Prozent avancieren liess, beide Indizes erreichten neue Höchststände. Die Schwäche der Autoindustrie, namentlich der deutschen, und natürlich der seit Jahren stetig härter werdende Franken setzten der hiesigen Industrie zu. Vor gut elf Jahren – im Januar 2025 wurde die Eurountergrenze von 1.20 Franken von der Nationalbank aufgehoben – wäre

ein Euro deutlich unter der Parität undenkbar und Grund für grosse Rezessionsängste gewesen.

Die PKG Pensionskasse vermochte das Momentum an den Börsen zu nutzen und ihr Portfolio gegen Volatilität und Frankenaufwertung zu schützen. Das Anlagevermögen der PKG Pensionskasse wuchs im Jahresverlauf von 10,6 Milliarden auf 12 Milliarden Franken. Die höchsten Renditen erzielten 2025 Aktienanlagen, besonders Schweizer Aktien und kotierte Schweizer Immobilienaktien. Positiv ins Gewicht fielen auch Schweizer Obligationen.

Verankert in der Wirtschaft, verwurzelt im Leben

Wie immer ist die PKG Pensionskasse bestrebt, positive Anlageergebnisse an ihre Versicherten weiterzugeben. Mit 4 Prozent liegt die Verzinsung des Vorsorgekapitals 2025 deutlich über dem vom Bundesrat festgelegten Mindestsatz von 1,25 Prozent. Der Umwandlungssatz wurde auf 5,2 Prozent bestätigt. Seit Anfang 2025 sind die Umwandlungssätze – nach einer Übergangsphase seit der 2022 angenommenen AHV-Reform AHV 21 – für Männer und Frauen gleich. Mit einem Deckungsgrad von 116,6 Prozent bürgt die PKG Pensionskasse für die Zuverlässigkeit ihrer Leistungen, auch in Zukunft. Dieses Mass für die Solidität konnte in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesteigert werden. Die PKG Pensionskasse beweist damit, dass die berufliche Vorsorge ein verlässlicher Anker bleibt, der die Arbeitnehmer mit dem wirtschaftlichen Erfolg der Schweiz verbindet und gleichzeitig an den Prinzipien von Vorsicht und Stabilität festhält.

Fest im Leben verwurzelt sind unterdessen auch die Protagonisten unserer langfristig angelegten Kampagne, mit der wir Noah, Sofia, Luca, Emma und Mia in ihre berufliche Zukunft begleiten. Sie sind Eltern geworden, wollen Eigenheim erwerben, ein Unternehmen gründen, heiraten oder packen die Koffer und wandern aus. Da stellt sich natürlich die eine oder andere Frage bezüglich Vorsorge. Und wenn das so weitergeht, werden sie vielleicht bald unsere seit Juni 2025 aktive Pensionierungsberatung in Anspruch nehmen.

Ich wünsche Ihnen nun eine anregende Lektüre.
Peter Fries, Vorsitzender der Geschäftsleitung

Pensionierungs- beratung: Arbeiten Sie noch oder leben Sie schon?

Seit Mitte Juni 2025 ist sie aktiv, unsere Pensionierungsberatung. Schauen Sie doch einmal rein. «Rentnern» ist nämlich eine Tätigkeit, die professionell angegangen sein will. Eine frühzeitige Planung der Pensionierung ermöglicht es, mit finanzieller Sicherheit und Gelassenheit in die grosse Freiheit nach dem Berufsleben zu starten. Unsere neu geschaffene Stelle unterstützt unsere Versicherten bei diesem wichtigen Schritt mit umfassenden Beratungen rund um das Thema Pensionierung.

Wussten Sie etwa, dass es neben der ordentlichen Pensionierung die vorzeitige, die aufgeschobene sowie die Teilpensionierung gibt? Zudem können Sie wählen, ob Sie Ihr Altersguthaben bei der Pensionierung in Form einer lebenslänglichen Altersrente oder ganz oder teilweise in Kapitalform beziehen wollen.

Ordentliche Pensionierung

Das reglementarische Referenzalter entspricht jenem des AHV-Referenzalters von 65 Jahren. Die Höhe der Altersrente errechnet sich nach dem erworbenen Altersguthaben multipliziert mit dem Umwandlungssatz im Rücktrittsalter. Bei einer ordentlichen Pensionierung brauchen Ihr Arbeitgeber und Sie nichts zu unternehmen.

Vorzeitige Pensionierung: Eine vorzeitige Pensionierung ist frühestens ab dem vollendeten 58. Altersjahr möglich. Dabei wird die Altersrente gekürzt. Massgebend für die Berechnung der Altersrente sind das vorhandene Altersguthaben sowie der Umwandlungssatz, der dem vorgezogenen Rücktrittsalter entspricht.

Aufschub der Pensionierung: In Absprache mit dem Arbeitgeber können Pensionierung und Auszahlung der Altersrente bis zum vollendeten 70. Altersjahr aufgeschoben werden. Die Höhe der

Altersrente entspricht dem erworbenen Altersguthaben multipliziert mit dem Umwandlungssatz im Rücktrittsalter. Ein Aufschub der Pensionierung wird der Vorsorgeeinrichtung vom Arbeitgeber gemeldet.

Teilpensionierung: Die Pensionierung kann auch schrittweise erfolgen. Bei einer Teilpensionierung entspricht die Höhe des vorbezogenen Altersguthabens der jeweiligen prozentualen Reduktion des Beschäftigungsgrades.

Rente oder Kapitalbezug: Mit einem **Kapitalbezug** bestimmen Sie selbst, wie Ihr Vorsorgevermögen angelegt wird – sowie wann und wie viel davon aufgebraucht werden soll. Der Bezug von Kapital drängt sich auf, wenn es für einen bestimmten Zweck wie einen Immobilienkauf oder die Amortisierung einer Hypothek dienen soll. Dabei sollte sichergestellt sein, dass nach dem Kapitalverzehr andere Einkommensquellen den Lebensunterhalt finanzieren. Einige Pensionskassen schränken den Kapitalbezug zudem ein. Die **lebenslange, monatliche Rente** bietet Sicherheit und Planbarkeit. Der Rentenbezug hat aber nicht nur Vorteile. Einige Pensionskassen passen die Rente nicht an die Inflation an. Steuerlich betrachtet ist der Kapitalbezug ausserdem langfristig oft besser. Für den Bezug von Vorsorgevermögen wie 3a-, Freizügigkeits- und PK-Kapital kennt die Schweiz eine spezielle Kapitalauszahlungssteuer. Diese «Vorsorgesteuer» fällt einmalig beim Bezug an und ist tiefer als die Einkommenssteuer. Da sie aber ebenfalls progressiv ist, sollten Vorsorgevermögen gestaffelt werden. Die lebenslange Rente unterliegt dagegen der Einkommenssteuer, und zwar für den Rest des Lebens, denn AHV- und Pensionskassen-Renten zählen zum Einkommen. Im Todesfall kann das noch nicht verzehrte Vermögen eines Kapitalbezugs vererbt werden, bei einer Rentenlösung geht das nicht verzehrte PK-Kapital an die PK. Ausnahmen gibt es für Waisen, Witwen oder Witwer: Der überlebende Ehepartner erhält in der Regel 60 Prozent der Rente.

Je nach Pensionskasse können **Rente und Kapitalbezug kombiniert** werden, wobei die lebenslange Rente natürlich umso geringer ausfällt, je mehr PK-Kapital bezogen wird.

Haben Sie Fragen oder wünschen Sie eine persönliche Beratung? Gerne steht Ihnen unser Berater für Pensionierungsplanung, Pascal Küng, zur Verfügung. pascal.kueng@pkg.ch | Tel. 041 418 51 33

Fachseminare 2026: Gesundheitliche Risiken für Mitarbeitende sind auch Risiken für Unternehmen

Kennen Sie jemanden, der Erfahrungen mit einer Erschöpfungsdepression, einem Burnout, gemacht hat? Fast sicher. Psychische Gesundheit ist ein Thema, das nicht nur in den Medien, sondern auch im Privaten diskutiert wird und das Unternehmen ernst nehmen müssen. Einerseits, um ihre Mitarbeitenden zu schützen – denn Unternehmen haben Fürsorgepflichten –, aber auch, um sich selbst vor Schaden zu bewahren. Der krankheitsbedingte Ausfall von Mitarbeitenden ist für Betroffene meist ein einschneidender Moment in ihrer Biografie, beruflich wie privat. Für das Unternehmen ist es mit persönlichem Verlust von Kollegen, aber auch dem Verlust von Knowhow und mit Kosten der Wiedereingliederung verbunden.

Achtsamkeit, Work-Life-Balance und New Work sind daher mehr als mediale Schlagwörter. Aber wie bereit sind wir alle am Arbeitsplatz, um menschlich schwierigen Situationen zu begegnen? Frühzeitiges Erkennen von solchen Belastungen bei Mitarbeitenden und das rechtzeitige Einleiten gezielter Interventionen kann darüber entscheiden, ob und wie schnell Betroffene sich erholen.

Prävention dank Wissen

Die Fachseminare unseres Rückversicherers PK Rück helfen, mit präventiven Massnahmen arbeitsbedingte Belastungen zu reduzieren, Gesundheit zu fördern, entsprechendes Wissen in den Betriebsalltag einzuflechten und Kosten zu senken. Die Seminare vermitteln Führungskräften und Personalverantwortlichen Wissen zu Prävention und Gesundheitsförderung, sowie Tools, um Risiken zu erkennen und Massnahmen gezielt umzusetzen.

Das Angebot 2026 für ein gesundes und leistungsfähiges Arbeitsumfeld

Das diesjährige Programm bietet eine breite Palette an Fachseminaren rund um betriebliche Gesundheit, mentale Stärke und zukunftsfähige Arbeitsgestaltung. Im Zentrum stehen das Wohlbefinden, Leistungsfähigkeit und psychische Gesundheit von Mitarbeitenden und Führungskräften.

Behandelt werden etwa psychologische Sicherheit, mentale Gesundheit am Arbeitsplatz, Selbstfürsorge, Resilienz sowie der Umgang mit Stress, Burnout und Konflikten. Die Seminare zeigen, wie Unternehmen präventiv handeln, gesundheitsfördernde Kulturen entwickeln und Mitarbeitende bei Belastungen oder Wiedereingliederung wirksam unterstützen. Aktuelle Entwicklungen wie Arbeit 5.0, Digitalisierung, Automatisierung und der sinnvolle Einsatz von Künstlicher Intelligenz im HR-

und Führungsalltag werden aufgegriffen – stets mit Blick auf Gesundheit, Entlastung und nachhaltige Leistungsfähigkeit. Hier die neuen Seminare im Überblick:

- Mentale Gesundheit am Arbeitsplatz: Strategien für die Selbstfürsorge 24.03.2026
- Betriebliches Gesundheitsmanagement in Organisationen 30.03.2026
- Psychologische Sicherheit: Mentale Gesundheit unterstützen und Leistung fördern 23.04.2026 (NEU)
- Absenzenmanagement und Wiedereingliederung für berufliche Kontinuität 19.05.2026
- Mentale Gesundheit im Employee Life Cycle (ELC): Handlungssicherheit für HR und Führung 02.06.2026 (NEU)
- Resilienz stärken: Mitarbeitende und Führungskräfte nachhaltig unterstützen 22.06.2026
- Von der Automatisierung zur Sinnorientierung: Arbeiten von 4.0 bis 5.0 als Chance für Menschen und Unternehmen 31.08.2026 (NEU)
- Generationen verbinden: Prävention und Zusammenarbeit zwischen Jung und Alt 08.09.2026
- Konflikte am Arbeitsplatz mit Mediation sinnvoll lösen 19.10.2026
- Burnout ist kein persönliches Versagen: Es ist ein Weckruf 27.10.2026 (NEU)
- KI wirkungsvoll nutzen: Entlastung für HR und Führungskräfte 23.11.2026 (NEU)

Die Fachseminare werden von der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit im Auftrag von und in Zusammenarbeit mit der PK Rück durchgeführt. Sie sind für Kunden der PK Rück sowie für die angeschlossenen Betriebe der PKG Pensionskasse kostenlos. Mehr Infos unter

www.hslu.ch/praeventionsseminare26

Reintegrationsberatung durch Fachpersonen

PK Tel bietet kostenlose telefonische Beratung bei gesundheitsbedingten Absenzen im Betrieb an. Fachpersonen unterstützen bei Fragen zur Arbeitsunfähigkeit, dem Meldeprozess an die Pensionskasse und zur Reintegration. Das Angebot richtet sich an Betriebe, deren Pensionskasse am Präventionsprogramm der PK Rück teilnimmt. Mehr dazu finden Sie im Abschnitt Case Management gleich hier im Anschluss.

Case Management: klarer Nutzen für Versicherte und angeschlossene Betriebe

Die Gesundheit der Mitarbeitenden ist ein zentraler Erfolgsfaktor für Unternehmen. Mit gezielten Massnahmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement tragen Arbeitgebende wesentlich zur Prävention und Wiedereingliederung sowie zur Stabilität ihrer Belegschaft bei. Die PKG Pensionskasse unterstützt ihre angeschlossenen Betriebe dabei aktiv und bietet in Zusammenarbeit mit PK Rück ein kostenloses Case Management für Versicherte an.

Während die PKG Pensionskasse ihre Arbeitgebenden für die Bedeutung einer frühzeitigen Meldung sensibilisiert, bringt die PK Rück ihre Expertise in der Triage, der Risikobeurteilung und mit ihrem Case Management-Partnernetzwerk ein. Ziel ist es, arbeitsunfähige Personen frühzeitig und koordiniert auf dem Weg zurück in den Arbeitsalltag zu begleiten und so mögliche Invaliditätsfälle zu vermeiden.

Was ist Case Management?

Case Management zielt darauf ab, arbeitsunfähige Versicherte durch frühe Intervention (idealerweise ab 30 Tagen) und Begleitung zurück in den Beruf zu führen. Dabei koordiniert ein externer Case Manager die Zusammenarbeit zwischen Versicherten, Arbeitgebern, Ärzten und Versicherungen. Dieser Prozess umfasst eine individuelle Bedarfsanalyse, Zielvereinbarungen (z.B. Arbeitstraining, Umschulung) und eine engmaschige Begleitung. Case Management wirkt nachhaltig: Es stärkt die Gesundheit der Versicherten, unterstützt diese, entlastet Arbeitgebende und trägt zur langfristigen Stabilisierung der Invaliditätskosten bei.

Wann ist Case Management sinnvoll?

Case Management eignet sich besonders bei komplexen oder länger andauernden Arbeitsunfähigkeiten, bei denen medizinische, berufliche und soziale Faktoren zusammenspielen. Häufige Krankheitsbilder, bei denen Case Management unterstützen kann, sind psychische Erkrankungen, Beschwerden des Bewegungsapparates sowie akute oder chronische Erkrankungen wie Long Covid, Multiple Sklerose, Diabetes oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen.

Frühzeitige Meldung erhöht die Erfolgschancen

Der Erfolg eines Case Managements hängt stark vom Zeitpunkt der Meldung ab. Wird eine Arbeitsunfähigkeit frühzeitig gemeldet, prüft die PK Rück im Rahmen der Triage das Risiko einer Invalidisierung und entscheidet, ob ein Case Management angezeigt ist. Die Wirksamkeitsstudie der PK Rück zeigt: In den ersten drei Monaten nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit sind die Wiedereingliederungschancen am höchsten. Mit zunehmender Dauer sinken diese deutlich. Liegt die Dauer bis zur Meldung unter 90 Tagen, sinkt das Invaliditätsrisiko um 20 Prozent. Bei früher Intervention ist eine Wiedereingliederung in rund 70 Prozent der Fälle möglich. Nach sechs Monaten sinkt die Quote dagegen unter 50 Prozent, nach einem Jahr auf unter 20 Prozent. Die PKG Pensionskasse empfiehlt daher, Arbeitsunfähigkeiten spätestens nach 30 Tagen zu melden.

Koordiniert, individuell und wirksam

Wird ein Case Management gestartet, übernimmt eine spezialisierte externe Reintegrationsfachperson mit dem Einverständnis der betroffenen Person die Begleitung. In enger Abstimmung mit Ärztinnen und Ärzten, der IV sowie Krankentaggeld- und Unfallversicherern werden individuelle Wiedereingliederungsmassnahmen entwickelt. Die PK Rück stellt die Qualität der Begleitung durch ihre Case Management-Partner mit regelmässigen Auswertungen und Partnergesprächen sicher.

Nachhaltiger Nutzen für alle Beteiligten

Eine jährlich durchgeführte Umfrage bei versicherten Personen jeweils drei Jahre nach Abschluss ihrer Case Management-Begleitung zeigt, dass über 80 Prozent der erfolgreich begleiteten Personen weiterhin arbeitsfähig sind. Rund die Hälfte arbeitet im gleichen oder sogar höheren Pensum als vor der Arbeitsunfähigkeit. Darüber hinaus würden 84 Prozent der Teilnehmenden ein Case Management bei Bedarf erneut in Anspruch nehmen.

Sie finden weitere Infos rund um die Thematik Arbeitsunfähigkeit und Case Management auf:

[Fragen zum Thema Arbeitsunfähigkeit](#)

Willkommen beim «Great Place to Work»

Die PKG Pensionskasse will nicht nur ein sicherer Hafen für ihre Versicherten sein, in den sie jederzeit einlaufen können, um kompetent beraten zu werden. Auch für unsere Mitarbeitenden wollen wir ein Umfeld schaffen, in dem sie sich in einer Arbeit entfalten können, die ihnen die Gestaltung eines selbstbestimmten Lebens ermöglicht. Umso mehr freut es uns, dass wir seit Oktober als «Great Place to Work» zertifiziert sind. 97 Prozent der Mitarbeitenden bei der PKG Pensionskasse sagen, dass dies ein grossartiger Arbeitsplatz ist.

Auch andere Zahlen scheinen uns recht zu geben: unsere bereits tiefe Fluktuation ist von 4,9 Prozent im Vorjahr auf Null gesunken. Auch bei den krankheitsbedingten Absenzen bewegen wir uns weiter auf beneidenswert tiefem Niveau. Wenige Absenzen gelten als Hinweis dafür, wie motiviert die Mitarbeiter sind, zur Arbeit zu gehen – im Grenzfall auch dann, wenn man an einem Tag mal nicht Bäume ausreissen könnte. Im Durchschnitt halten es unsere Mitarbeitenden immerhin fast 8 Jahre bei uns aus. Kein Wunder, dass wir wieder gewachsen sind und nun bereits 48 Mitarbeitende

zählen. 2025 durften wir vier neue Kolleginnen und Kollegen begrüßen: Diego Liechti (Leiter Anlagen und Mitglied der Geschäftsleitung), Pascal Küng (Berater Pensionierungsplanung), Patrick Lang, (Projektleiter Bewirtschaftung) und Dusan Sreckovic (Sachbearbeiter Vorsorge in Ausbildung) – herzlich willkommen!



Die Neuen im PKG-Team

Kampagne: Versprochen ist versprochen



Im Leben der Protagonisten unserer Kampagne war unterdessen einiges los: Luca möchte ein Haus kaufen und fragt sich, wie da ein Vorbezug aus der Pensionskasse helfen könnte. Mia will heiraten und entsprechend wissen, was sie der PKG Pensionskasse melden muss und ob sich dadurch etwas an unseren Leistungen ändert. Noah ist Vater geworden – herzliche Gratulation, und wir haben vollstes Verständnis dafür, dass er sein Arbeitspensum reduziert. Gerne rechnen wir für ihn aus, wie sich das auf seine PK-Leistung auswirkt. Sofia steht derweil mitten in der Gründung ihres eigenen Unternehmens. Sie hat bei uns angeklopft, um zu erfahren, wie sie ihr Geschäft bei der PKG Pensionskasse anmelden soll. Und Emma, tja, Emma wandert aus. Schade, wir lassen sie nach so vielen Jahren nur ungern ziehen. Aber auch wenn seither einige Zeit vergangen ist, versprochen ist versprochen: Wir begleiten unsere Versicherten so lange, wie sie wollen, mit Rat und Tat.



PENSIONSKASSE FÜR KMU