

Swisscanto Forum 2014

Graubündner Kantonalbank



Davide Pezzetta, Geschäftsführer
Swisscanto Sammelstiftung

Swisscanto Forum 2014: Sicherheit des Vorsorge

Programm

■ 18.10 Uhr Begrüssung / Rückblick & Aussichten

Davide Pezzetta, Geschäftsführer, Swisscanto Sammelstiftung

■ 18.25 Uhr Work-life-balance und Burnout-Prävention

Dr. Dieter Kissling, Leiter ifa Institut für Arbeitsmedizin, Baden

■ 19.40 Uhr Lebensphasenorientierte Beratung

Remo Casutt, Leiter Finanz- und Vorsorgeplanung, Graubündner Kantonalbank

Anschliessend
Fragerunde / Diskussion

■ 20.00 Uhr Apéro Riche im Foyer

Swisscanto Forum 2014: Sicherheit des Vorsorge

Agenda

Herausforderungen an die Vorsorge-Systeme

Wo steht die Swisscanto Sammelstiftung

Kontakt und Service

Swisscanto Forum 2014: Sicherheit des Vorsorge

Herausforderungen an die Vorsorge-Systeme (i)

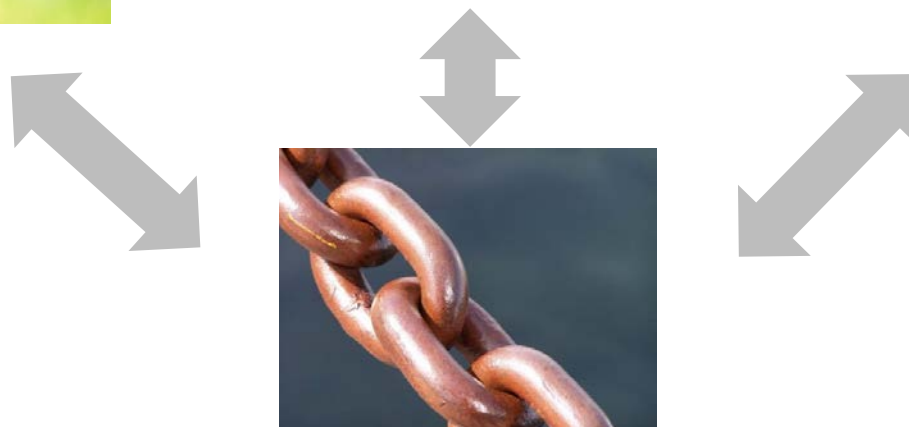
**Zunehmende
Lebenserwartung**



**Demographischer
Wandel**



**Erschwerte
Anlagemöglichkeiten**



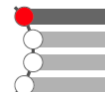
Ziel: Stabilität des Systems & sichere Renten

Swisscanto Forum 2014: Sicherheit des Vorsorge

Herausforderungen an die Vorsorge-Systeme (ii)

Finanzielle Lage der PK's in der Schweiz hat sich verbessert.

Weitere Verbesserung per Ende August 2014



Vermögensgewichtete Deckungsgrade

31.08.2014

31.12.2013

Privatrechtliche Kassen

→ 114.4 %

→ 110.3 %

Öffentlich-rechtliche Kassen Vollkapitalisierung

→ 104.8%

→ 100.7%

Öffentlich-rechtliche Kassen Teilkapitalisierung

→ 76.9%

→ 74.6%

3


© Swisscanto Vorsorge AG, September 2014



Quelle
Swisscanto

Swisscanto Forum 2014: Sicherheit des Vorsorge

Herausforderungen an die Vorsorge-Systeme (iii)

Die Schweiz steht im internationalen Vergleich  sehr gut da!

Jedoch Reformbedarf!

Reformpaket
"Altersvorsorge 2020"

Bewertung von Altersvorsorgesystemen verschiedener Länder				
Land	2014	Leistungen (40%)	Unterkategorien	
	Punktzahl Index		Finanzierung (35%)	Integrität (25%)
Dänemark	82,4	77,5	86,5	84,5
Australien	79,9	81,2	73,0	87,8
Niederlande	79,2	75,3	76,3	89,4
Finnland	74,3	72,2	64,7	91,1
Schweiz	73,9	71,9	69,7	83,1
Schweden	73,4	67,2	74,7	81,6
Kanada	69,1	75,0	58,6	74,3
Chile	68,2	57,3	68,7	85,0
Grossbritannien	67,6	69,8	52,4	85,4
Singapur	65,9	56,4	68,5	77,4
Deutschland	62,2	75,8	37,6	75,0
Irland	62,2	77,6	36,0	74,1
USA	57,9	55,2	58,5	61,2
Frankreich	57,5	76,4	37,7	54,9
Polen	56,4	61,7	41,4	68,9
Südafrika	54,0	48,3	44,6	76,3
Österreich	52,8	67,5	18,9	76,6
Brasilien	52,4	61,8	26,2	74,2
Italien	49,6	68,1	13,4	70,7
Mexiko	49,4	49,9	53,1	43,5
China	49,0	62,5	33,0	49,9
Indonesien	45,3	37,5	37,8	68,3
Japan	44,4	48,0	28,5	60,9
Südkorea	43,6	42,6	42,5	46,7
Indien	43,5	37,1	40,6	57,7
Durchschnitt	60,6	63,0	49,7	71,9

QUELLE: MERCER

Rscannnzz-Vn9vQ



Swisscanto Forum 2014: Sicherheit des Vorsorge

Wie sicher sind die Renten bei Swisscanto?

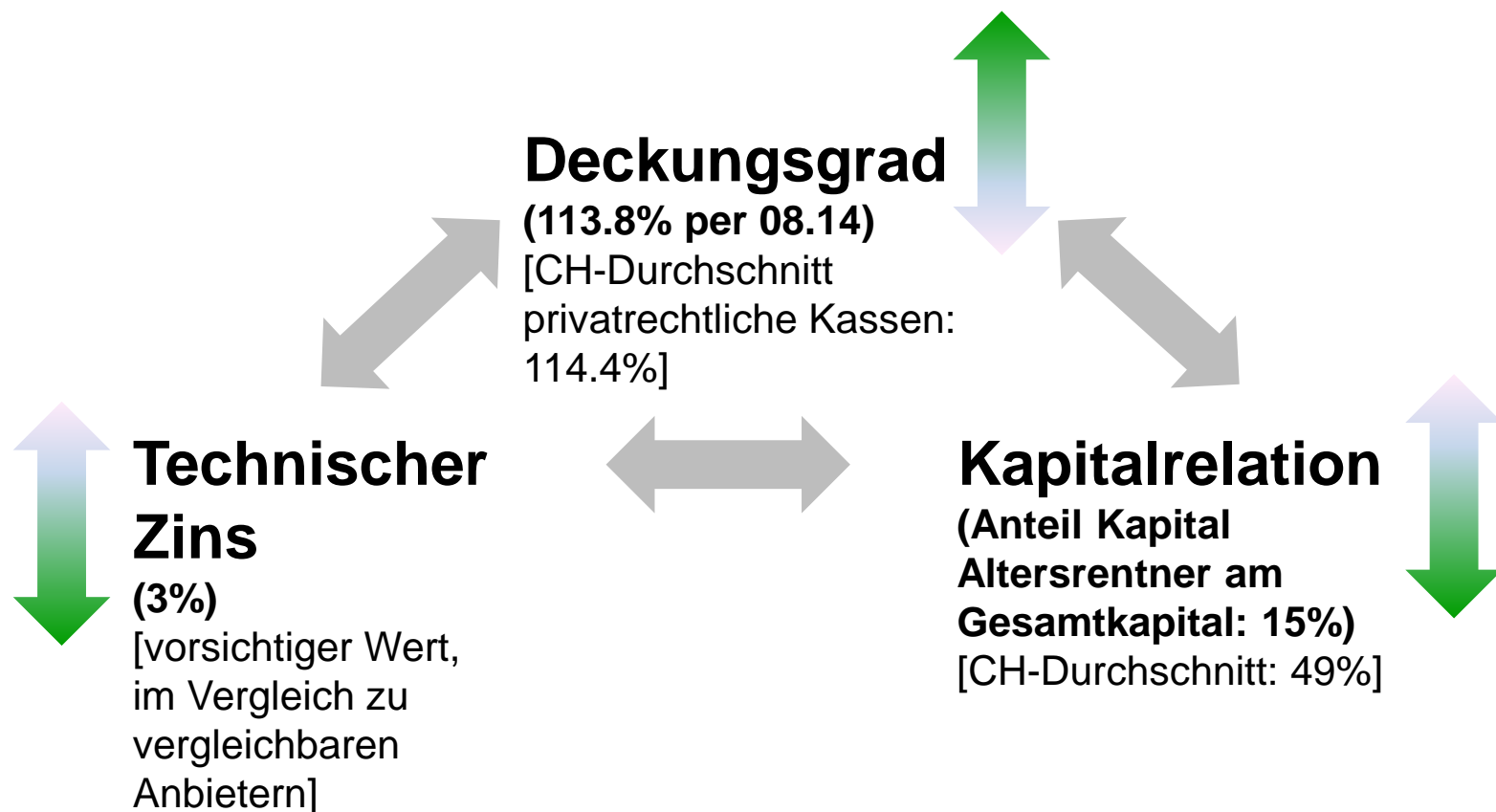


Swisscanto Forum 2014: Sicherheit des Vorsorge

Wo steht die Swisscanto Sammelstiftung (i)



Privatrechtliche Pensionskassen: Die Mischung macht's



Swisscanto Forum 2014: Sicherheit des Vorsorge

Wo steht die Swisscanto Sammelstiftung (ii)

Unter Beachtung der relevanten Zusammenhänge kann die Lage der Swisscanto Sammelstiftung als sehr stabil bezeichnet werden.

Die Sicherheit der Vorsorgeversprechen ist für den Stiftungsrat und Geschäftsleitung der Swisscanto die massgebende strategische Ausrichtung!

Stabilität  **Sichere Renten**



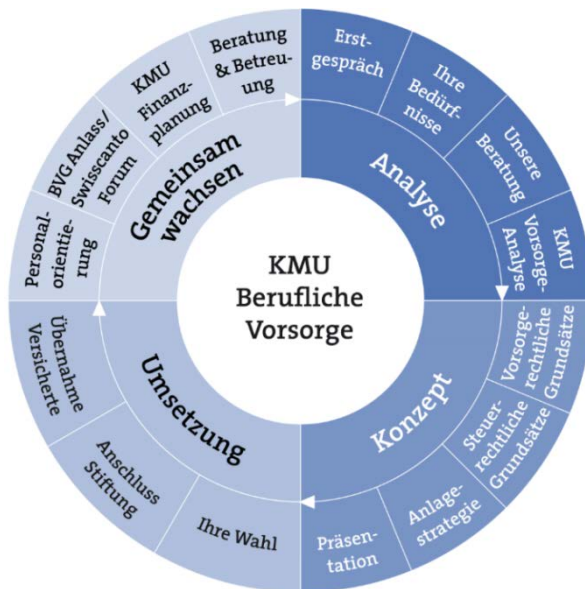
Swisscanto Forum 2014: Sicherheit des Vorsorge Kontakt und Service

 **Verband Schweizerischer Kantonalbanken**
Union des Banques Cantionales Suisses
Unione delle Banche Cantionali Svizzere

 **Swisscanto**

**Swisscanto
Sammelstiftung
Basel**

**Swisscanto Supra
Sammelstiftung
Basel**



Graubündner Kantonalbank

Vorsorge KMU

Postfach

7002 Chur

Vorsorge-kmu@gkb.ch



Kurt Kamer

Leiter Vorsorge KMU

Mitglied des Kaders

T +41 81 256 91 37

kurt.kamer@gkb.ch

FINMA Register-Nr. 28145



Jan Baumgärtner

Kundendienst Vorsorge KMU

T +41 81 256 92 17

Jan.baumgaertner@gkb.ch

Swisscanto Forum 2014: Sicherheit des Vorsorge

Ihre Fragen und Diskussion



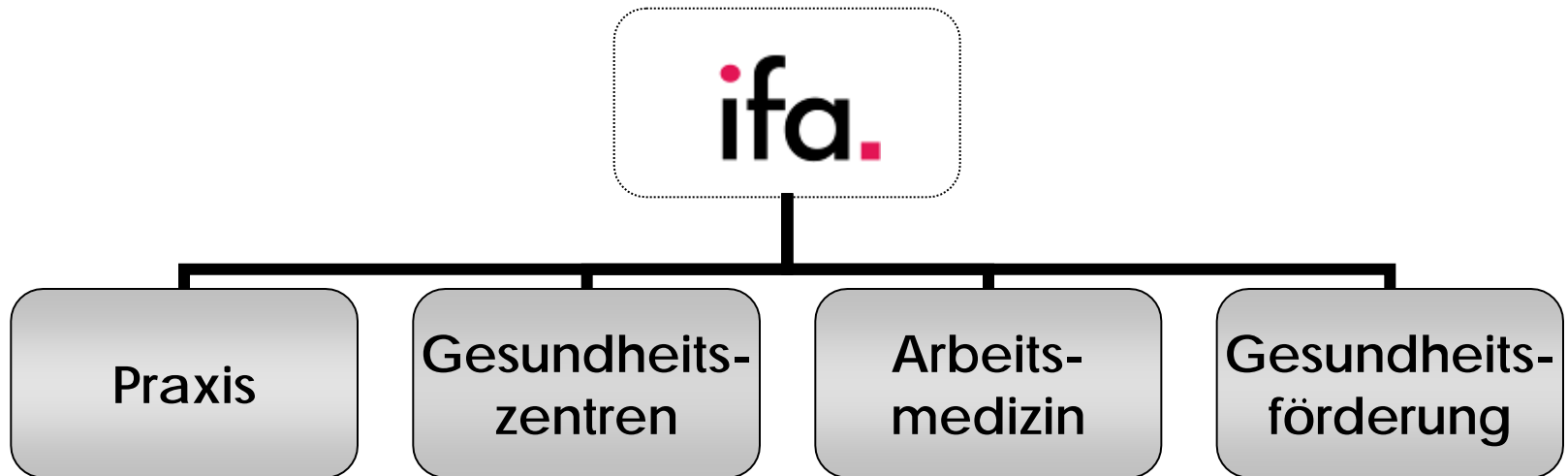
Work-life-balance und Burnout-Prävention

Swisscanto Forum 2014

22. Oktober 2014

Auditorium Graubündner Kantonalbank
7002 Chur

Wer sind wir?



All in one Anbieter für Dienstleistungen
rund um die **Gesundheit** in Betrieben

Veränderung der Arbeitswelt und der Gesellschaft?

Veränderung der Arbeitswelt

- **Höhere Verausgabung**

- Arbeitsverdichtung, Intensität, Komplexität, Termindruck
- Ausdehnung der Arbeitszeit, Wegzeit, Verkürzung der Erholungszeit
- Zunahme irregulärer Arbeitszeiten
- Rascher Wechsel von Arbeitsaufgaben, Vorgesetzten, Arbeitskollegen und -umgebung
- Zunahme der Emotionsarbeit

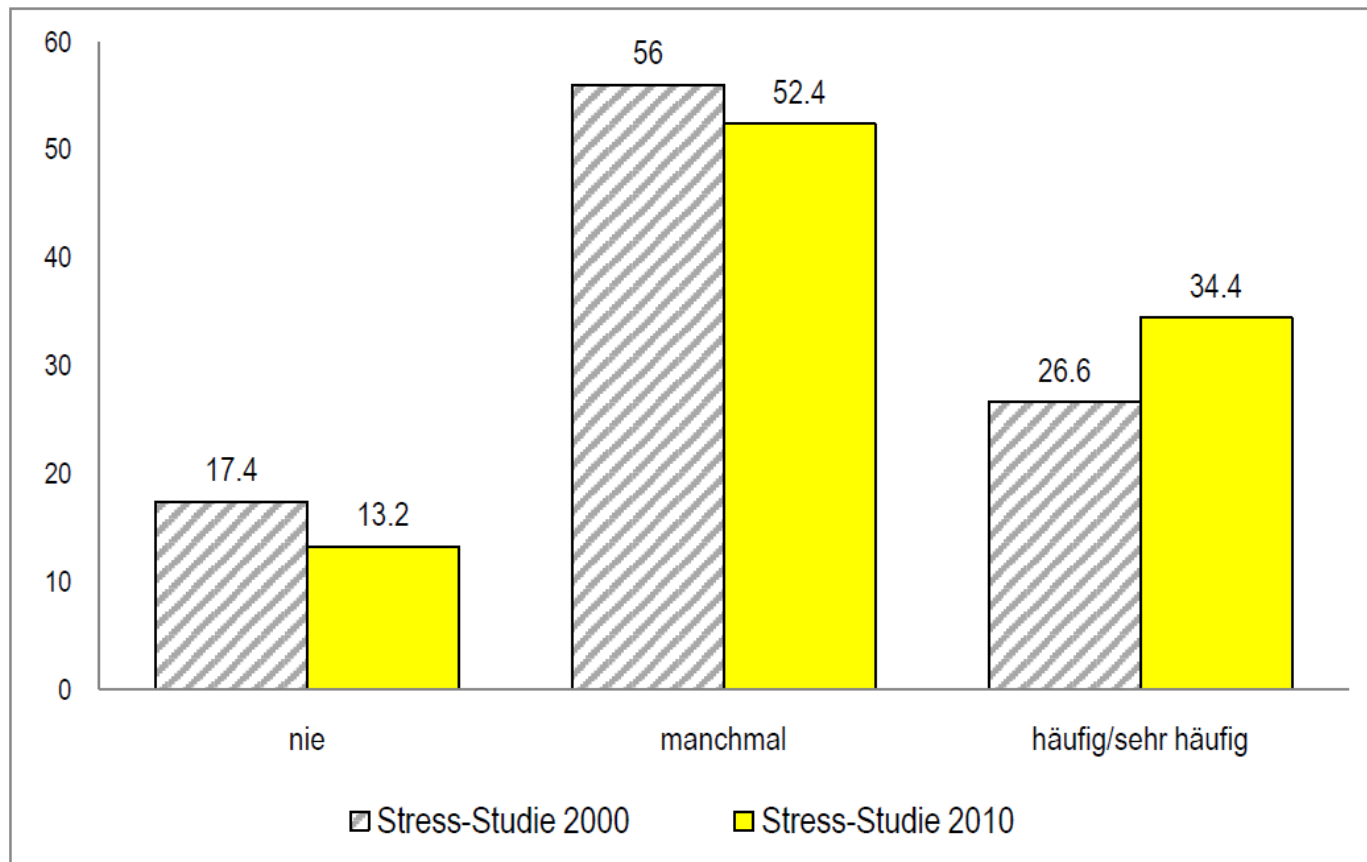
- **Geringere Belohnung**

- Zunahme der Arbeitsplatzunsicherheit / Loyalitätsveränderung AG → AN; AN → AG
- Risiken von beruflichem Abstieg, Versetzung, unfreiwilliger Berentung
- Reduzierte Aufstiegschancen, Lohneinbussen, Wegfall von Vergünstigungen
- Verschlechterung von Betriebsklima, Fairness / Verfahrensgerechtigkeit und Respekt in Organisationen
- Führungszeiten verkürzt / Führen auf Distanz

Folgen

Zunahme Stressempfinden SECO-Studie

Abbildung 3. Stressempfinden im Jahr 2000 (N = 906) und 2010 (N = 1'003), Erwerbstätige in Prozent



Schweizerische Gesundheitsbefragung 2012

Die grosse Mehrheit der Bevölkerung schätzt ihre Gesundheit (83%) und ihre Lebensqualität (92%) als gut oder sehr gut ein. Trotzdem sind 18 Prozent durch psychische Belastungen beeinträchtigt.

Hohe Anforderungen im beruflichen Leben können zu gesundheitlichen und psychischen Belastungen beitragen. 17 Prozent der Erwerbstätigen erleben immer oder meistens Stress bei der Arbeit, zusätzliche 44 Prozent manchmal. 18 Prozent der Erwerbstätigen stimmen eher oder vollständig der Aussage zu, sich bei der Arbeit emotional verbraucht zu fühlen.

Dies kann als Anzeichen einer Burnout-Gefährdung betrachtet werden. Personen, die viel Stress bei der Arbeit erleben oder Burnout gefährdet sind, weisen eine fünf respektive sechs Mal höhere Wahrscheinlichkeit für eine Depression auf als Erwerbstätige, die diesen Belastungen nicht ausgesetzt sind.

Schweizerische Gesundheitsbefragung 2012

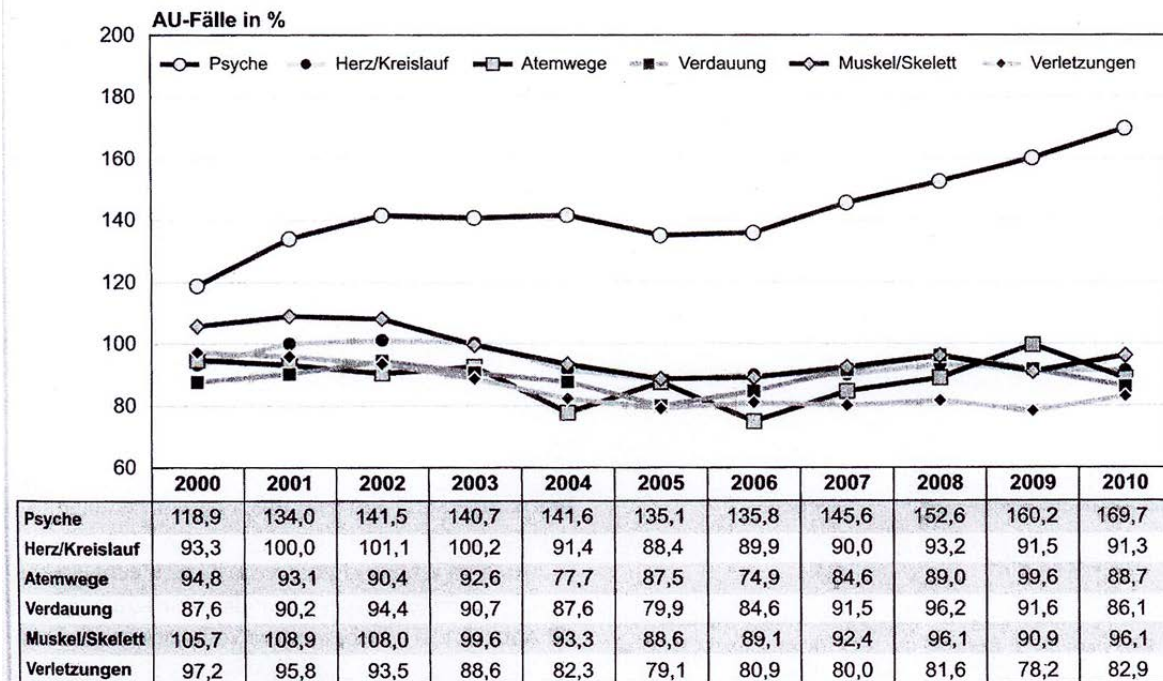
Soziale Unterstützung hilft

Soziale Unterstützung ist eine wichtige Ressource, um depressiven Verstimmungen entgegenzuwirken und die hohen Anforderungen im Leben bewältigen zu können. 39 Prozent können auf eine starke soziale Unterstützung zurückgreifen, bei zwölf Prozent ist diese nur schwach.

Die Wahrscheinlichkeit für eine Depression ist bei einer geringen sozialen Unterstützung rund drei Mal höher als bei mittlerer oder starker sozialer Unterstützung.

Veränderungen der Arbeitswelt...

- Weg von den körperlichen Belastungen, hin zur Emotionsarbeit
- Weg von den körperlichen Erkrankungen, hin zu den psychischen Erkrankungen

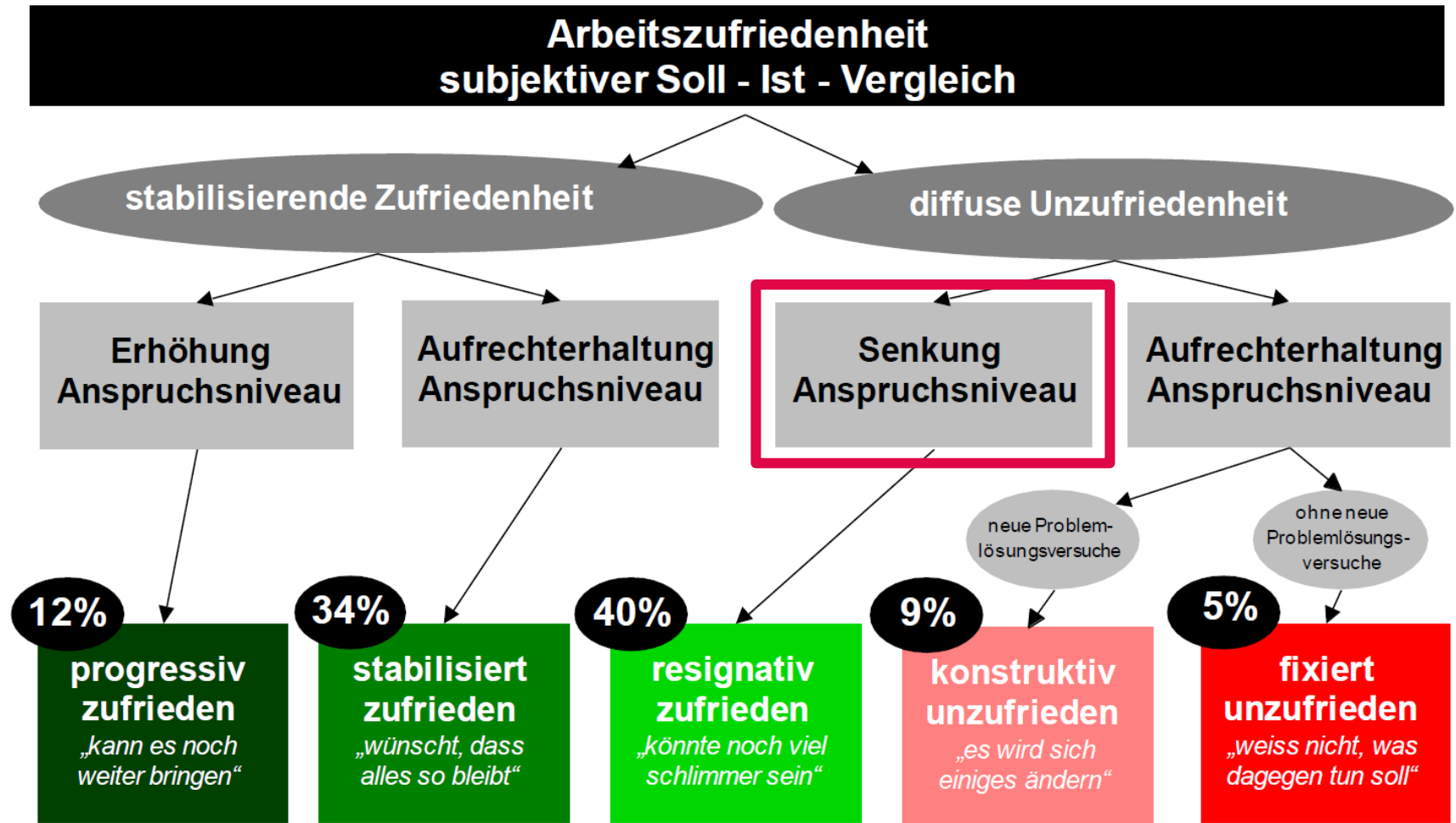


Quelle: Wissenschaftliches Institut der AOK (WiDO)

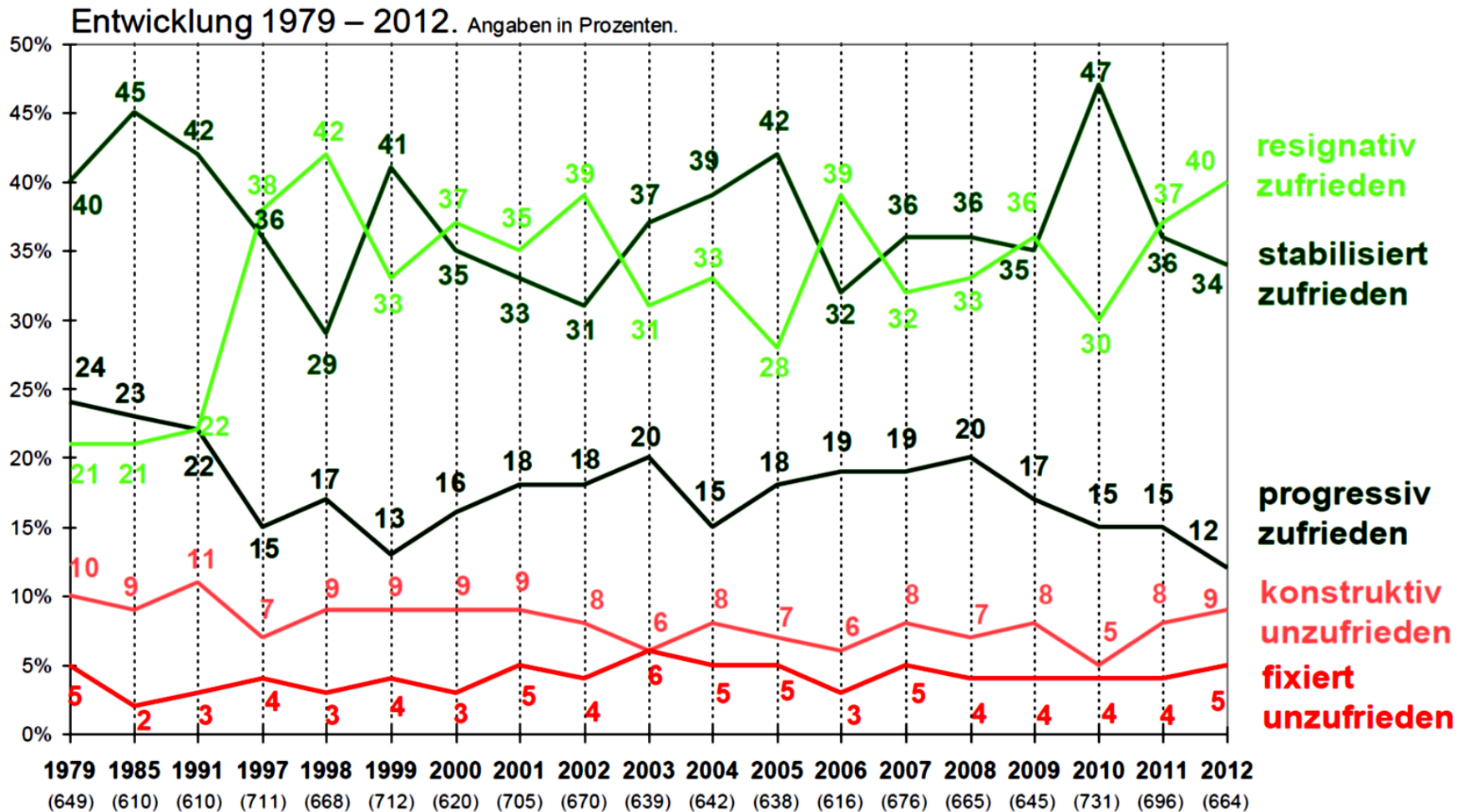
Fehlzeiten-Report 2011

■ Abb. 22.1.28 Fälle der Arbeitsunfähigkeit der AOK-Mitglieder nach Krankheitsarten in den Jahren 2000–2010, Indexdarstellung (1999 = 100 %)

Arbeitszufriedenheit Schweiz 2012



Arbeitszufriedenheit Schweiz 1979-2012



©by TransferPlus AG, CH-6362 Stansstad

Basis: Berufstätige der Deutsch- und Westschweiz

Grafik 2

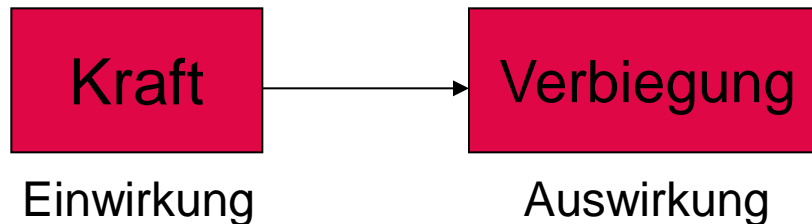
Quelle: Transferplus, 2013

Psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz

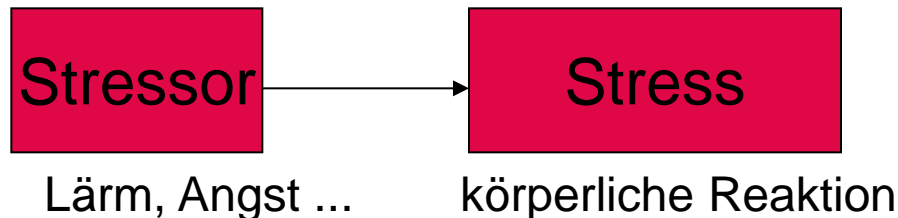
Stress

Was heisst Stress?

Materialprüfung



Stresskonzept nach Selye



Definition

körperliche, seelische und verhaltensmässige Reaktion einer Person, um sich an innere und äussere Belastungen anzupassen.

Sinn des Stressmechanismus



**Stress ist eine reflexartige
Lebenserhaltungsreaktion
durch grosse Bereitstellung
von Energie.**

**Stress ist somit ein
natürlicher
Verteidigungsmechanismus**

Stress früher - heute



Von der Notbereitschaft zum Daueralarm

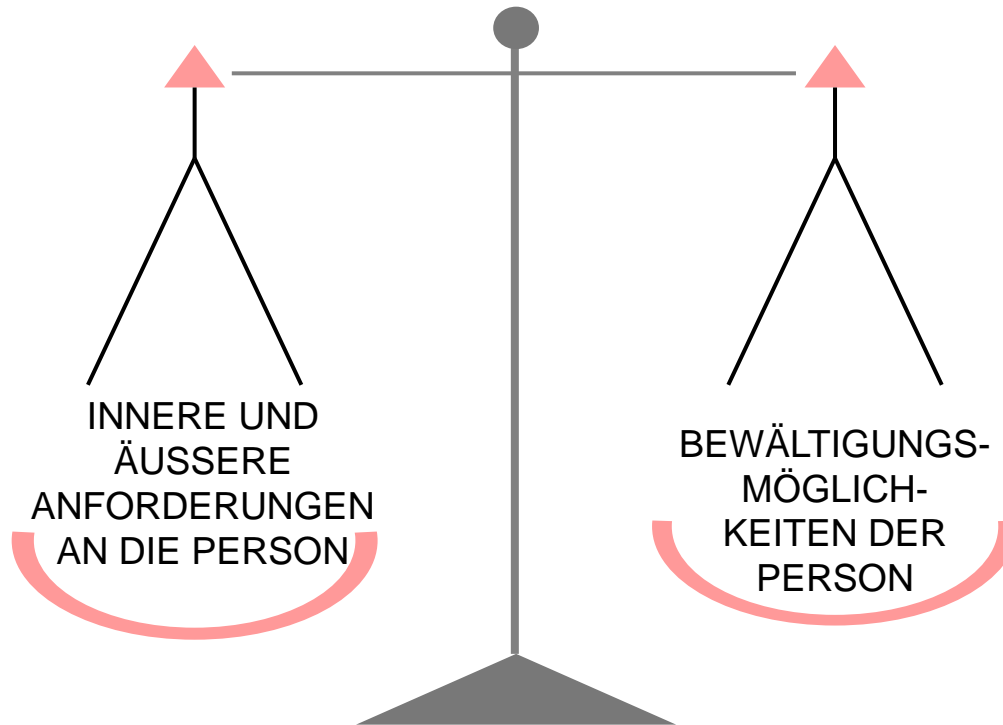
früher „Kampf oder Flucht“ als **Selbsterhaltungstrieb**

heute „Hilflosigkeit und Unterordnung“

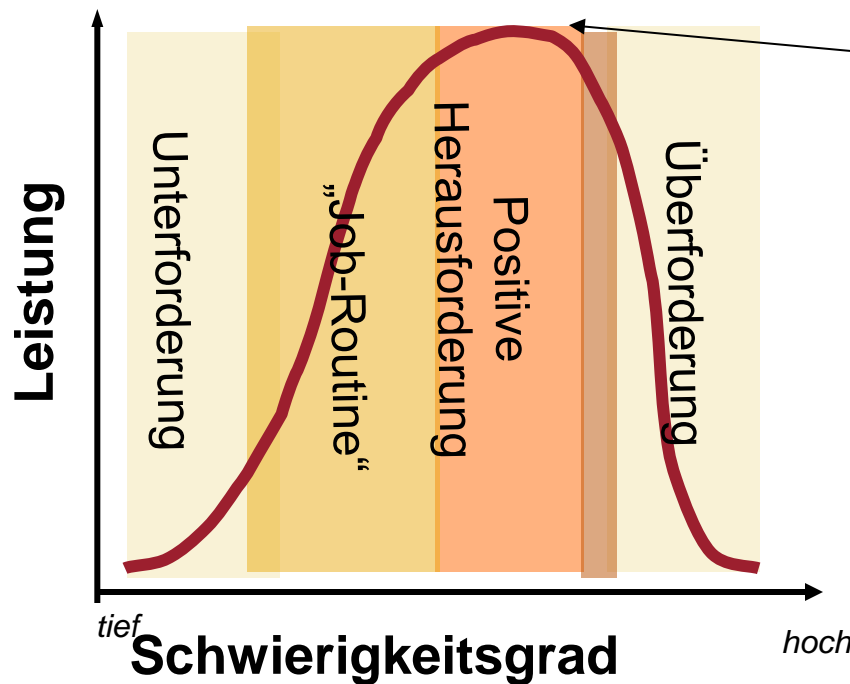
immer wiederkehrende
psychische Bedrohung, die kein
körperliches
Handeln mehr erfordert

Konsens Stressdefinitionen

Stress ist ein Ungleichgewicht zwischen den Anforderungen und den persönlichen Handlungsmöglichkeiten. Dieser Zustand ist persönlich bedeutsam.



Anforderung - Überforderung



auf Frühwarnzeichen
von Überforderung
achten und reagieren

Stressreaktion

2 Systeme

Neuronale
Reizweiter-
leitung

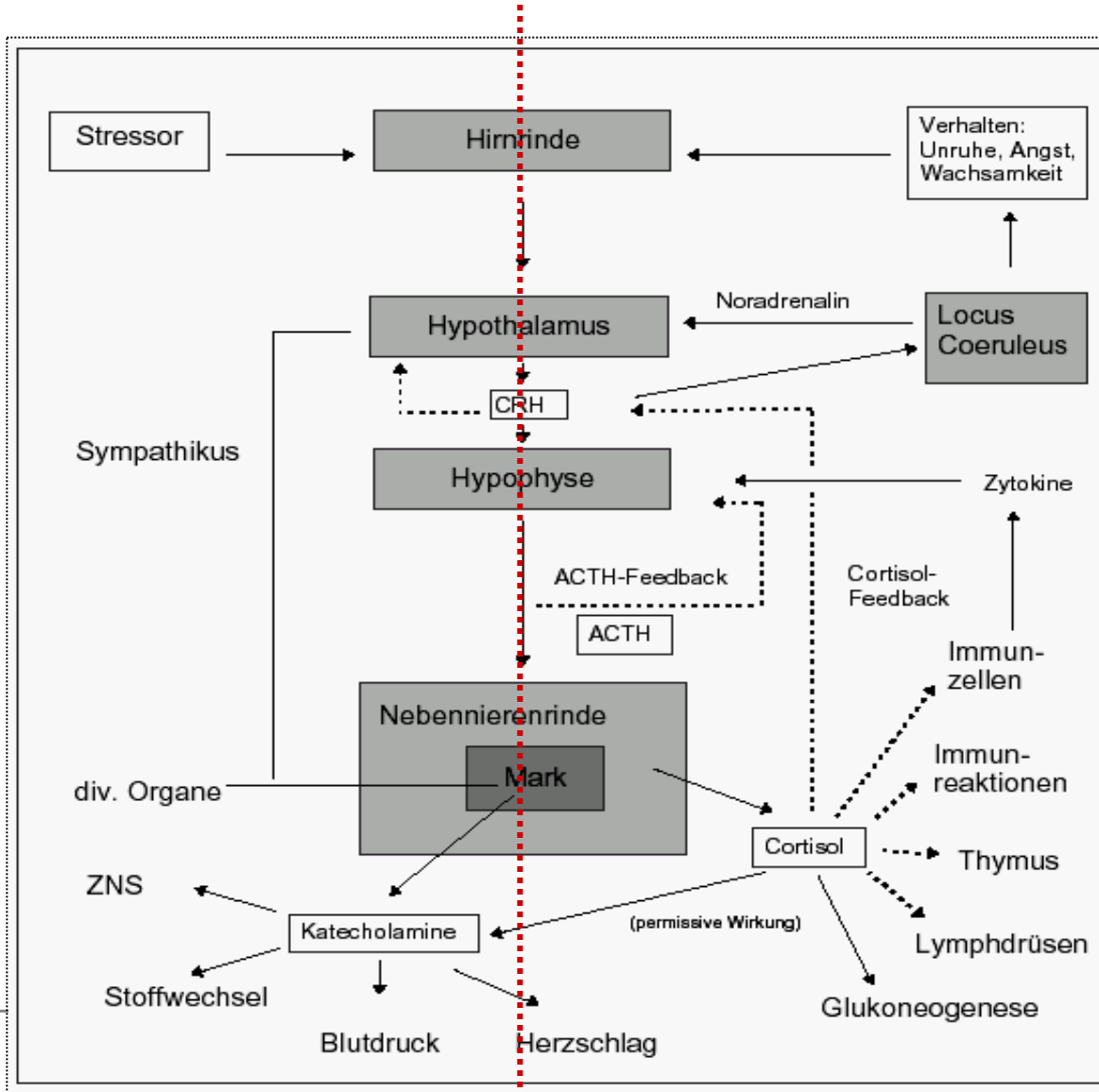
Humorale
Steuerung

SAM

Sympathico-
adreno-
medulläres
System

HHNR

Hypothalamus-
Hypophysen-
Nebennieren-
rinden-Achse



fördernd

hemmend

Frühsymptome

Körperliche Stresssymptome

akut

chronisch

Herz-KL-System	Puls steigt, Blutdruck steigt	Hypertonie, Herzrhythmusstörungen, Risiko für Herzinfarkt
Atmungsorgane	Atmung schnell, oberflächlich	Keine Langzeitfolgen
Magen-Darm	Verlangsamung, Stopp	Verstopfung, Durchfall, Blähung, Flatulenz
Bewegungsapparat	Muskeltonus steigt	Muskelverspannungen, Rückenschmerzen, Migräne
Haut	Blässe, Schweiss	Ausschläge, Schuppen, chr. Hauterkrankungen
Uro-Genitalsystem	Stopp	Impotenz, Zyklusstörungen, Lustlosigkeit
Gehirn	Fokussierung, ‚Tunnelblick‘	Konzentrations- & Gedächtnisprobleme, Depression
Blutgerinnung	Gerinnung aktiviert	gehäuft Infarkte, Thrombosen

kognitive Symptome

- Vergesslichkeit, Zerstreuung
→ Unzuverlässigkeit
- Konzentrationsstörungen
- Beeinträchtigung des Urteilsvermögens
- Nervosität

affektive Symptome

- Apathie, Traurigkeit, Freudlosigkeit
- Affektlabilität
 - Weinanfälle
- Hoffnungslosigkeit, Verzweiflung
- Misstrauen, Gereiztheit
- Zynismus

Verhaltens-Symptome

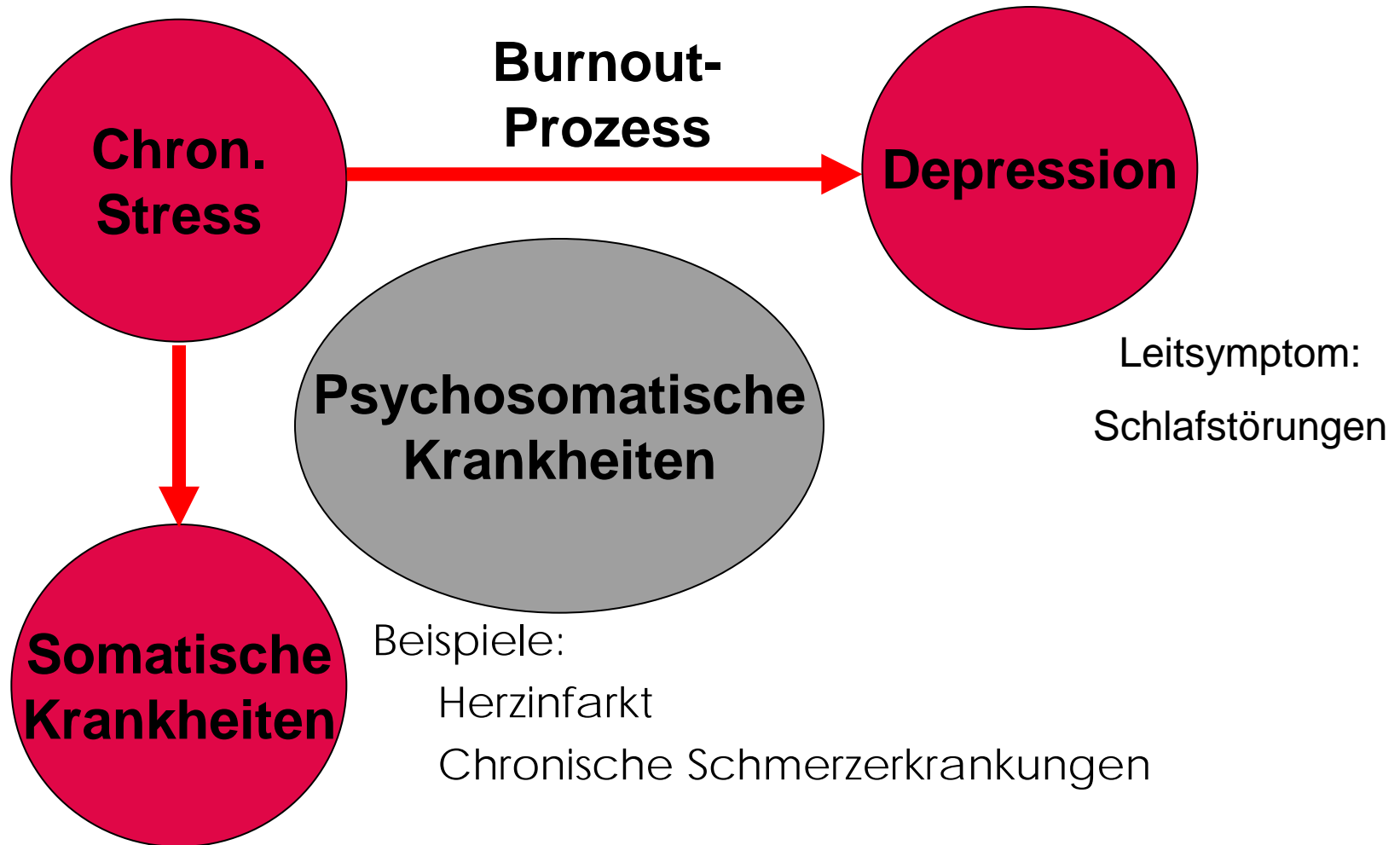
- Demotivation
- Verlangsamung
- Desorganisation
- Zunahme von Fehlern
- Abnahme von Leistung
- Suchtentwicklung

soziale Symptome

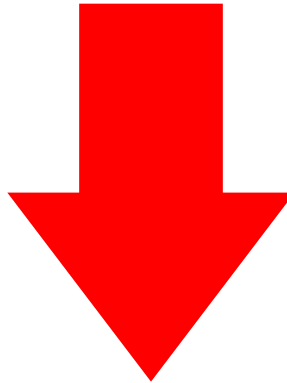
- Rückzug vom Team/ Familie
- Interesselosigkeit am Tagesgeschehen
- Verslossenheit
- Gereiztheit bis zur Aggressivität
- geringe Frustrationstoleranz

Burnout

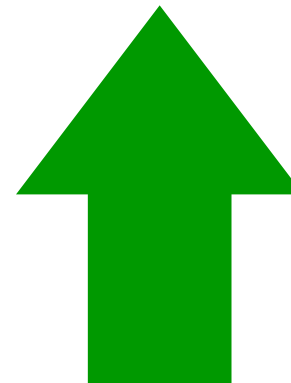
Modell der Stresserkrankungen



Ressourcen und Belastungen



Reduktion von
Belastungen



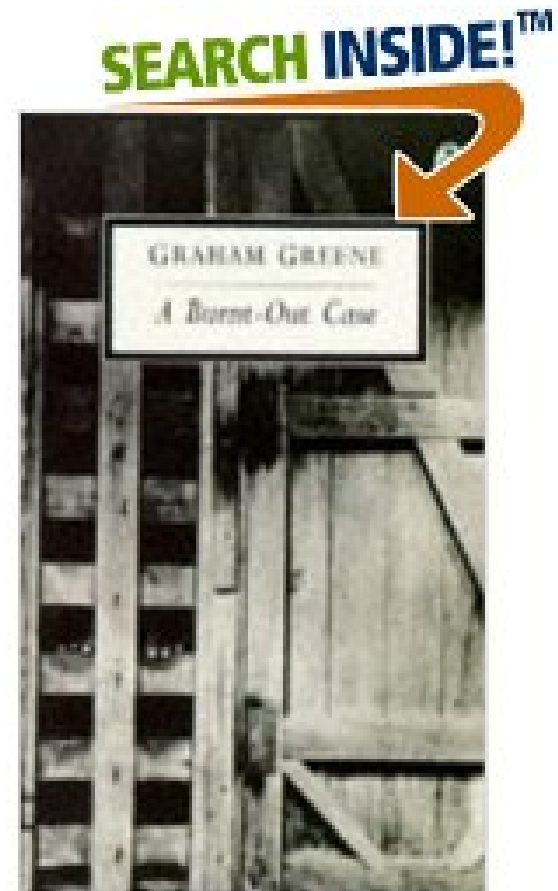
Förderung von
Ressourcen

Belastungen und Ressourcen



Historisches: „a burnt-out case“

1967 schreibt Graham Greene eine Novelle über einen desillusionierten und zynisch gewordenen ehemals erfolgreichen und kreativen Architekten.



J. Freudenberger 1974

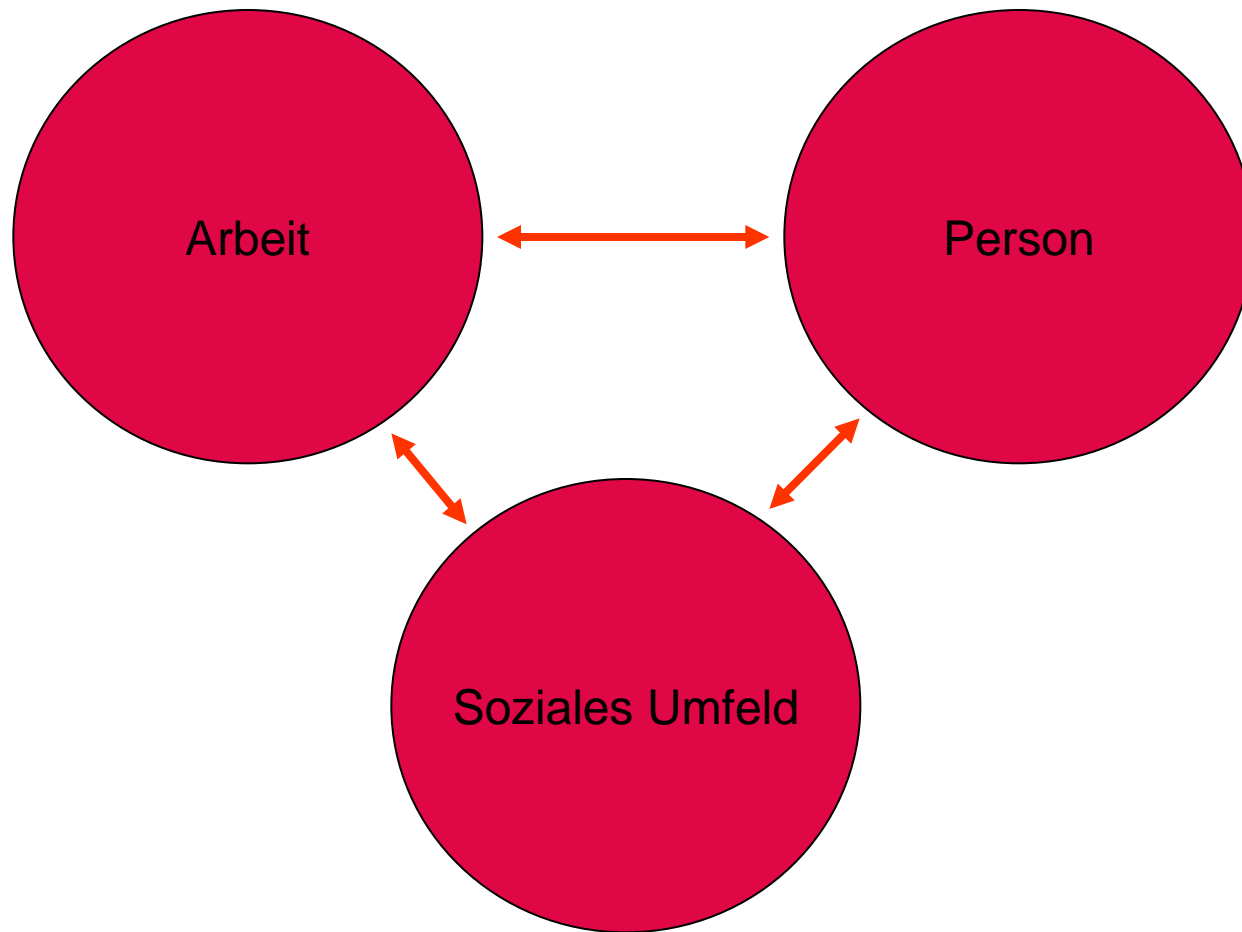
- Beschreibt Burnout erstmals wissenschaftlich
 - Hohe Leistungserwartung
 - Hohes persönliches Engagement
- Burnout ist ein Prozess und kein Zustand
- Verwandlung vom mitfühlenden Zeitgenossen zum depressiven Zyniker

Kernelemente des Burnout nach Maslach und Jackson 1981

- Erschöpfung
Emotionale und körperliche Erschöpfung und Entkräftung
- Distanzierung
Distanzierte, gleichgültige Einstellung gegenüber der Arbeit,
Zynismus
- Ineffektivität
Gefühl beruflichen Versagens; Verlust des Vertrauens in die
eigenen Fähigkeiten

Schaufeli et al. 1996, nach B. Schulze USZ, 2005

Beeinflussungsfelder, die zum Burnout führen



Burnout Syndrom – Wen trifft's?

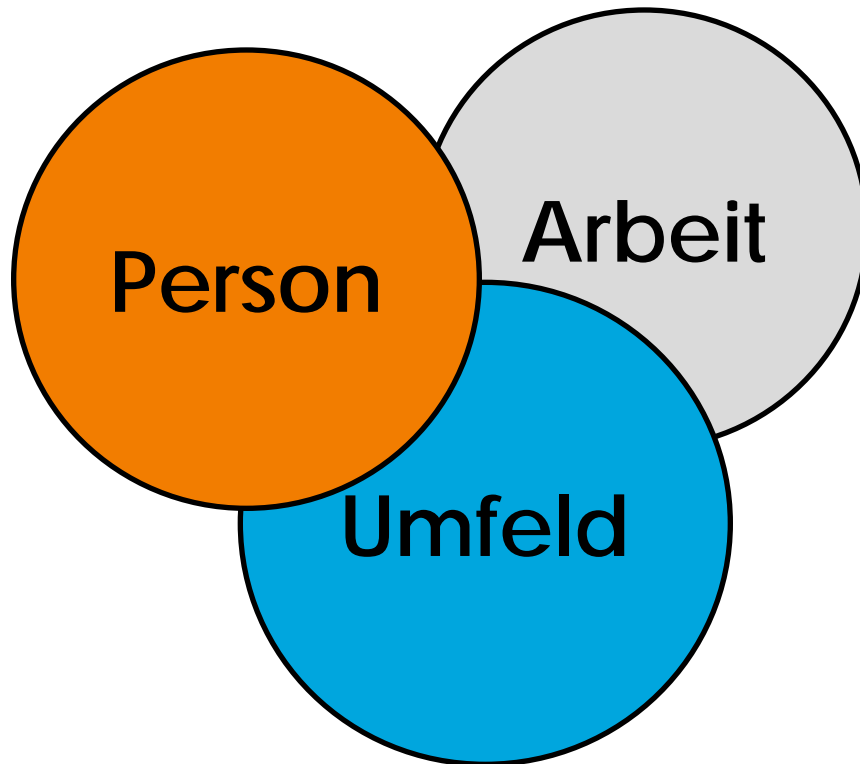
- hoher Grad an Pflichtbewusstsein
- hohe Leistungsbereitschaft
- starke Identifikation mit Arbeit
- Neigung zu Perfektionismus
- abhängig von Bestätigung anderer
 - Selbstwert, Ängstlichkeit
- Vernachlässigung eigener Bedürfnisse
- geringe Sensibilität für eigene Gefühle

Endzustand des Burnout Prozesses

Sehr oft endet der Burnout Prozess in einer tiefen Depression mit

- Verzweiflung, Apathie
- Sinnkrise
- Selbstwertzerstörung
- Zukunftsängsten
- Sozialphobien
- Selbstmordgedanken

Behandlung von Burnout



- Voraussetzung: Gründliche Analyse der persönlichen Situation sowie derjenigen am Arbeitsplatz
- Rehabilitation verläuft sehr individuell, so wie das Burnout selbst
- Behandlung: Ambulant als auch stationär möglich
- **Wichtig: Nicht nur die Person behandeln, sondern auch den Arbeitsplatz und das Umfeld einbeziehen**

Reintegration nach einem Burnout

Reintegration in die Arbeitswelt nach einem Burnout (bei stationärer Behandlung)

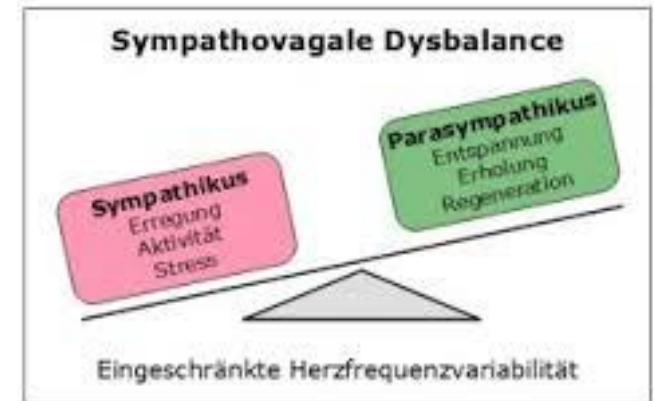
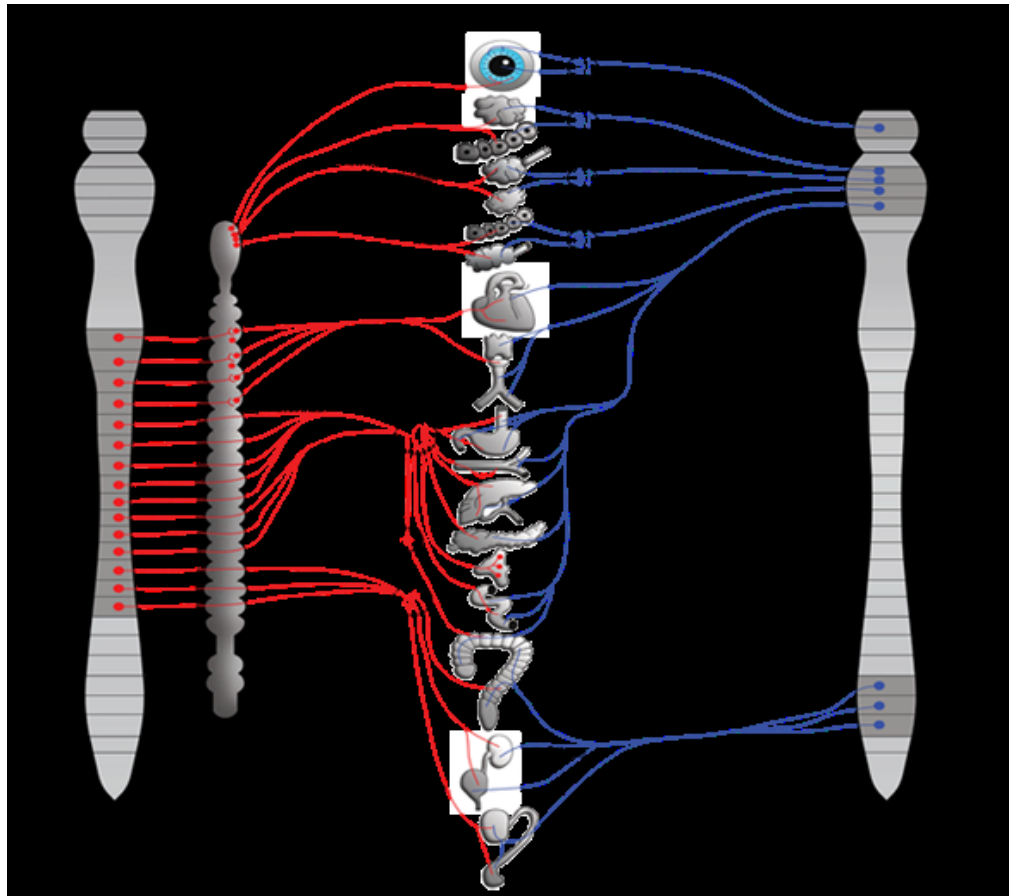
- 38 Prozent: an alter Stelle (z.T. mit reduzierter Arbeitsbelastung)
- 41 Prozent: Stellenwechsel
- 25 Prozent: Berufliche Neuorientierung
- 13 Prozent: Stellenverlust
- 8 Prozent: Bezug von IV-Gelder

(Mehrfachnennungen waren möglich)

Untersuchung der Privatklinik Meiringen

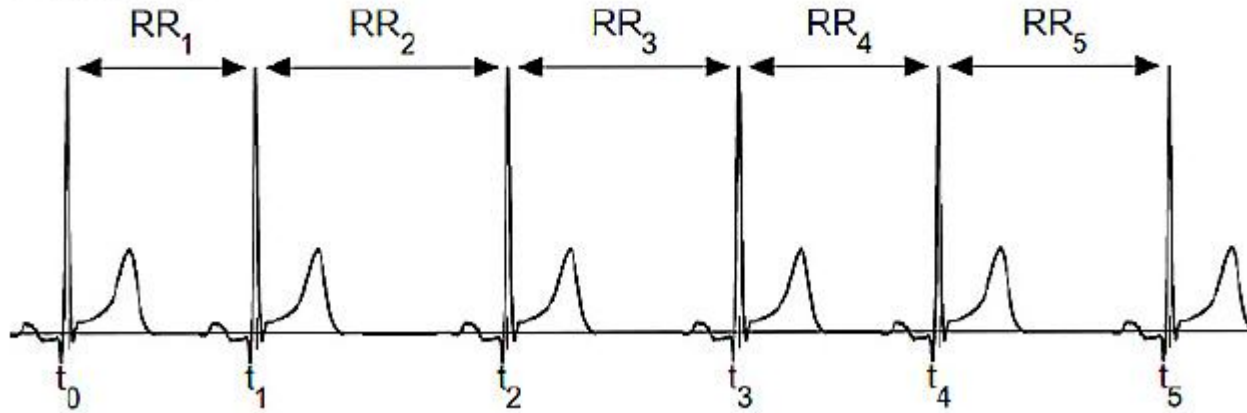
Medizinische Diagnostik

Das vegetative Nervensystem



Messung persönliche Entspannung

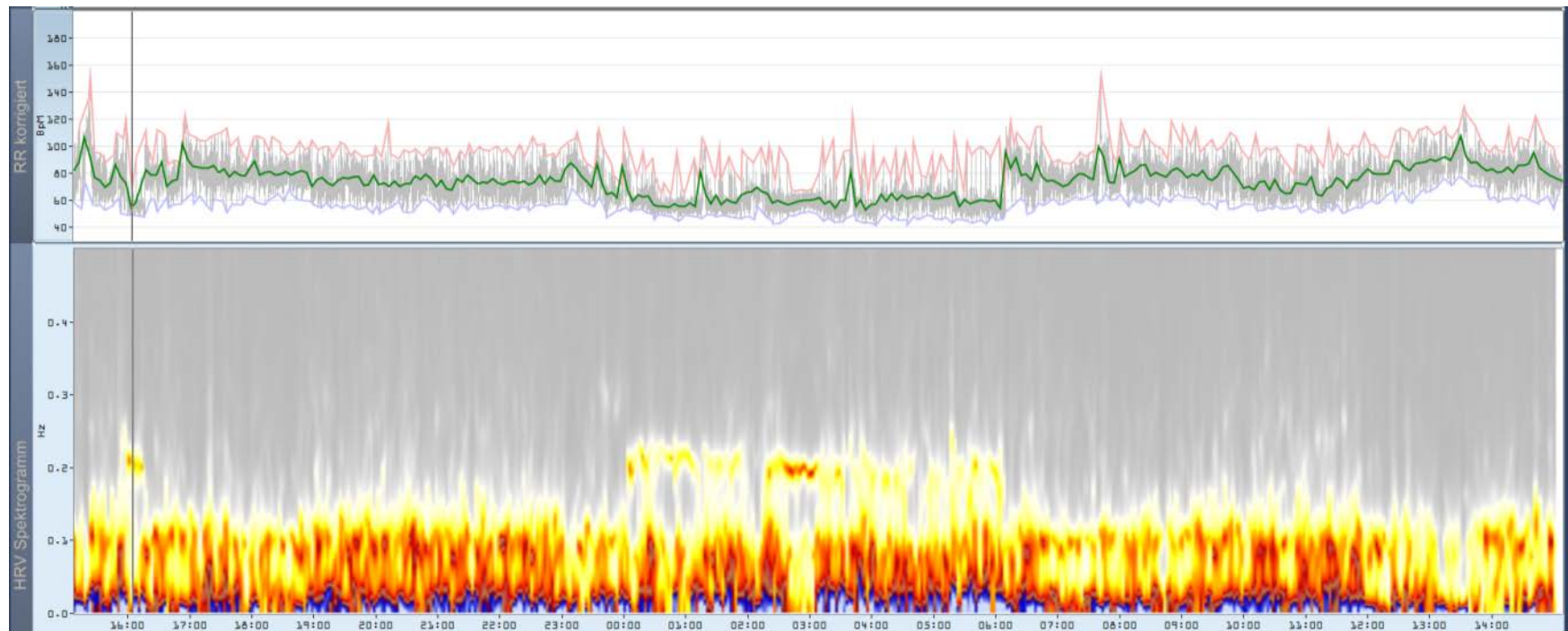
- Derived RR intervals



- An Mitarbeitenden können individuell und in kurzer Zeit Entspannungs- und Konzentrationsfähigkeit gemessen werden. Die autonome Balance wird an der HRV gemessen

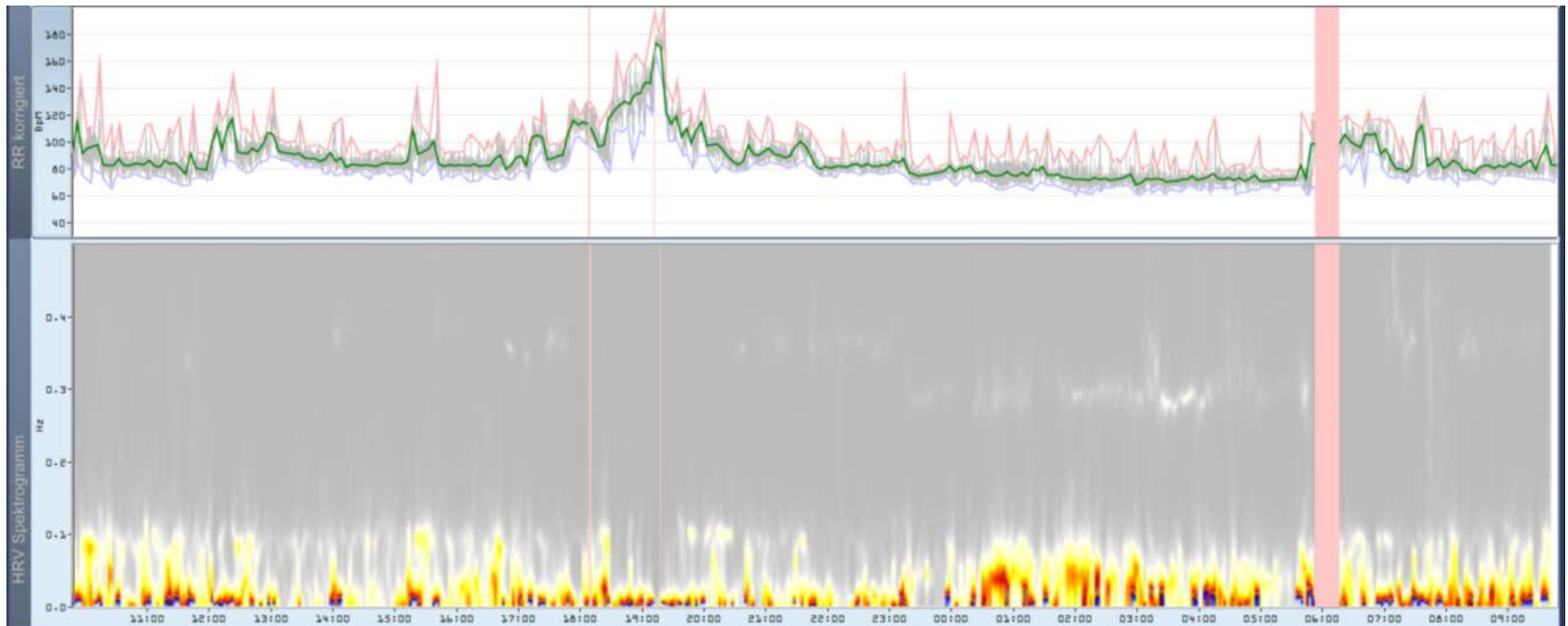
44-jähriger Arzt in Führungsfunktion

- Leitender Arzt
- Gute Abgrenzungsstrategien
- Arbeitet 80%
- Wohlbefinden



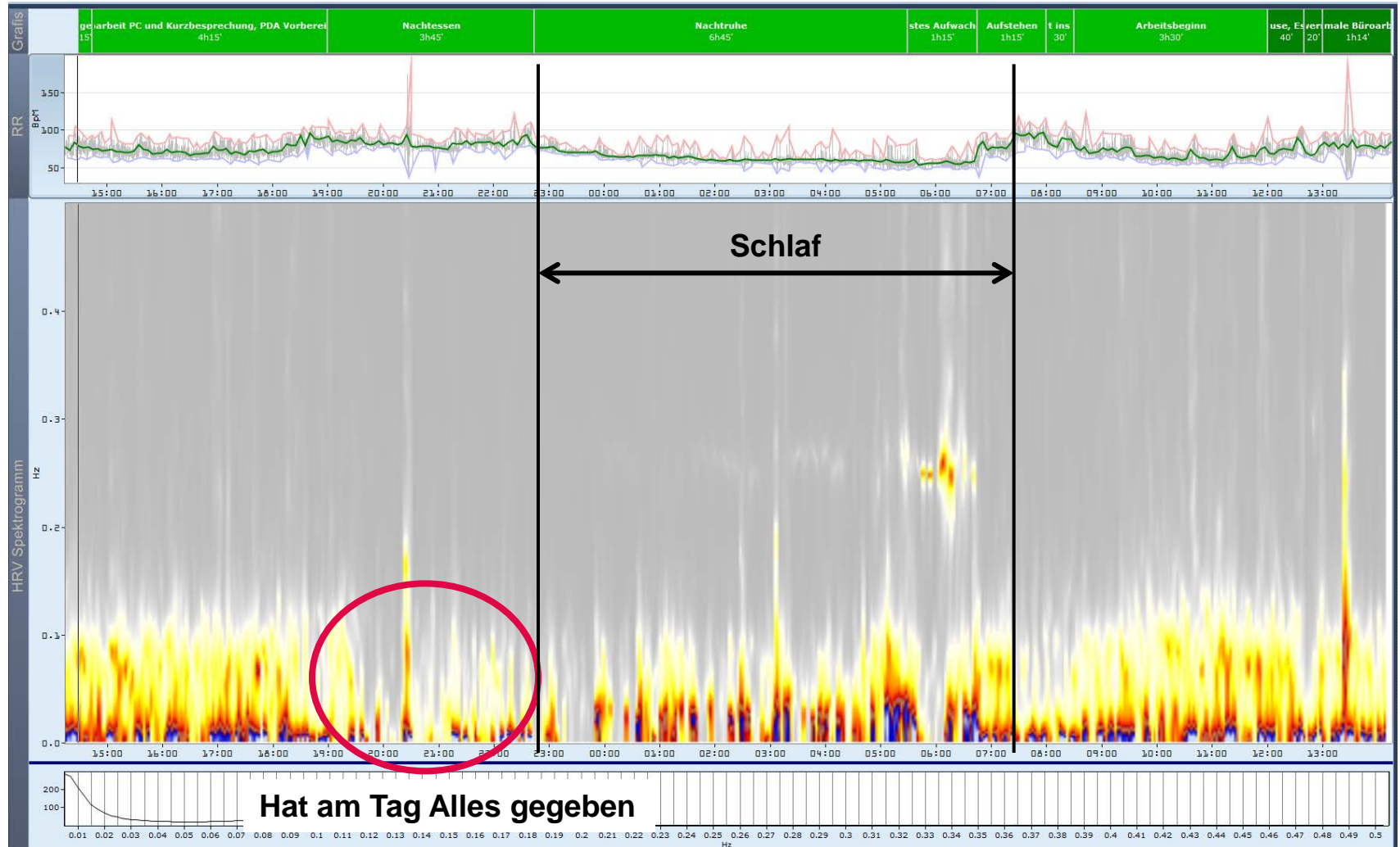
Beispiel Erschöpfung

- 39-jährige hoch leistungsorientierte Ärztin
 - 2 Facharzttitle + Psychotherapietitel
- ständig erreichbar
- Hohe Anforderungen an sich beruflich und Sport
- Fühlt sich subjektiv gut

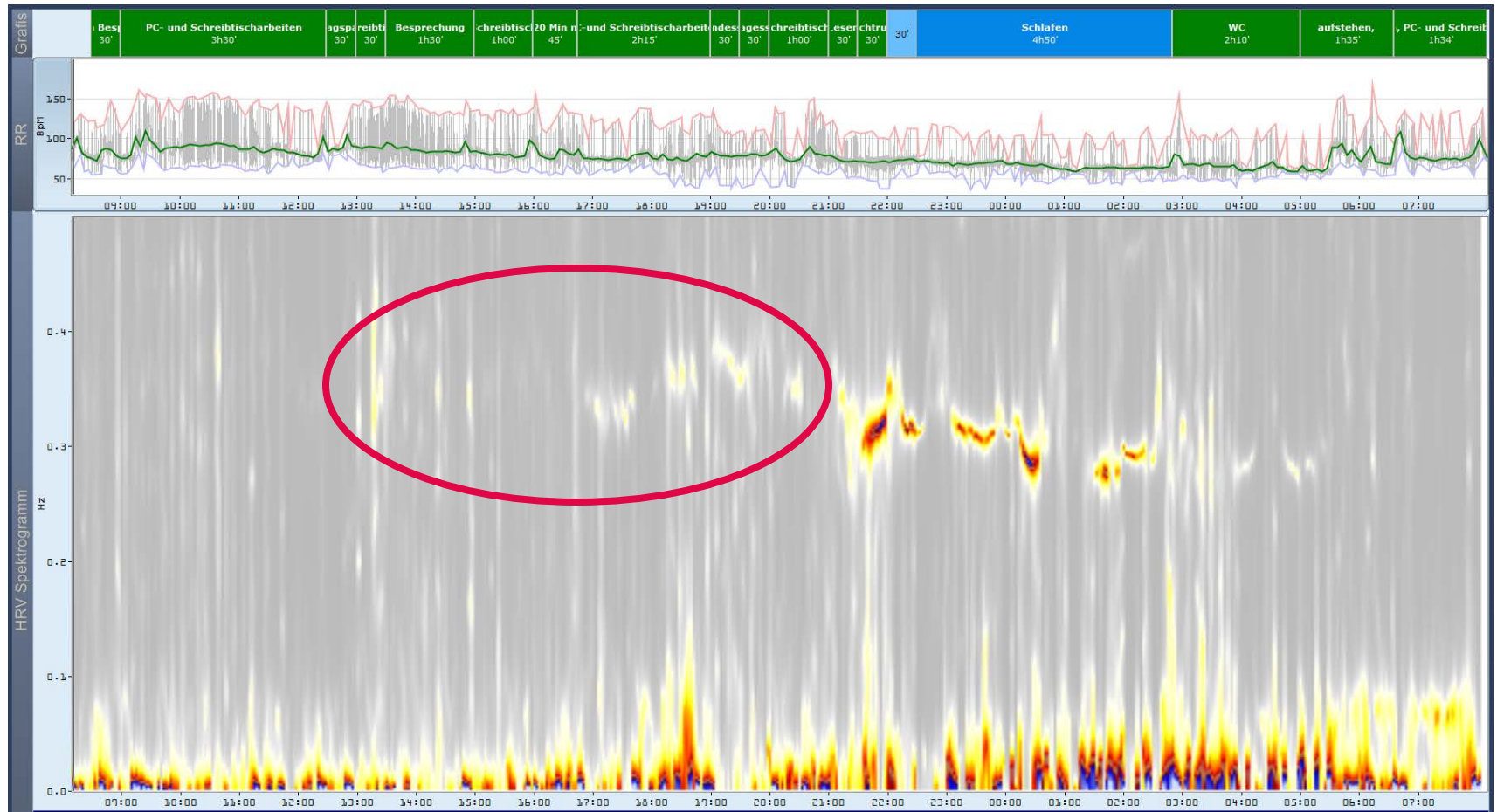


50-jähriger Manager

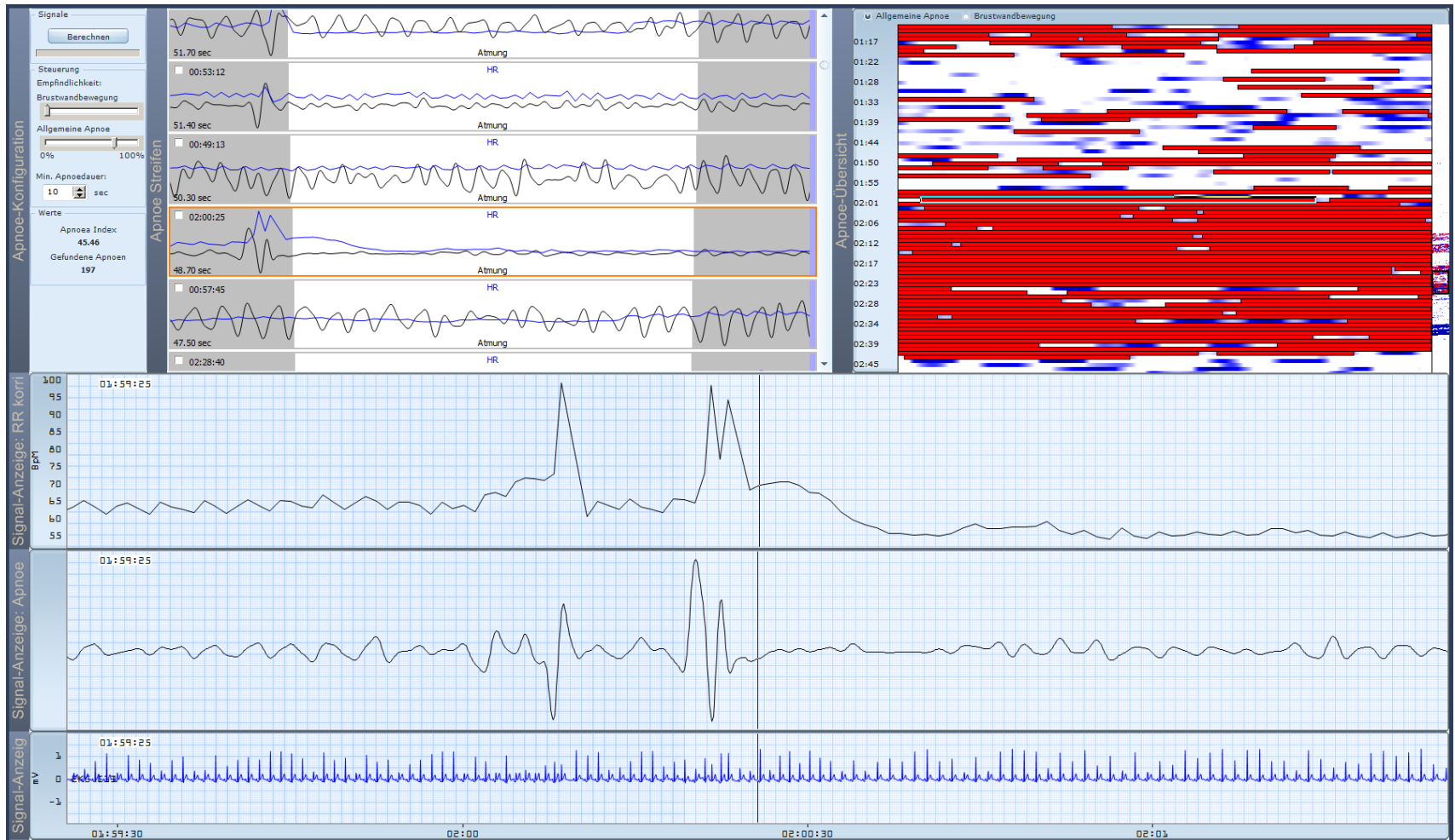
SDNN 130 (Norm 130)
pNN 3.41 (Norm > 5.0; ideal >10)
Total Power 1926 (Norm > 5000)
log LF/HF: 0,873 (Norm 0.5)



Patient mit ausgeprägter Tagesmüdigkeit



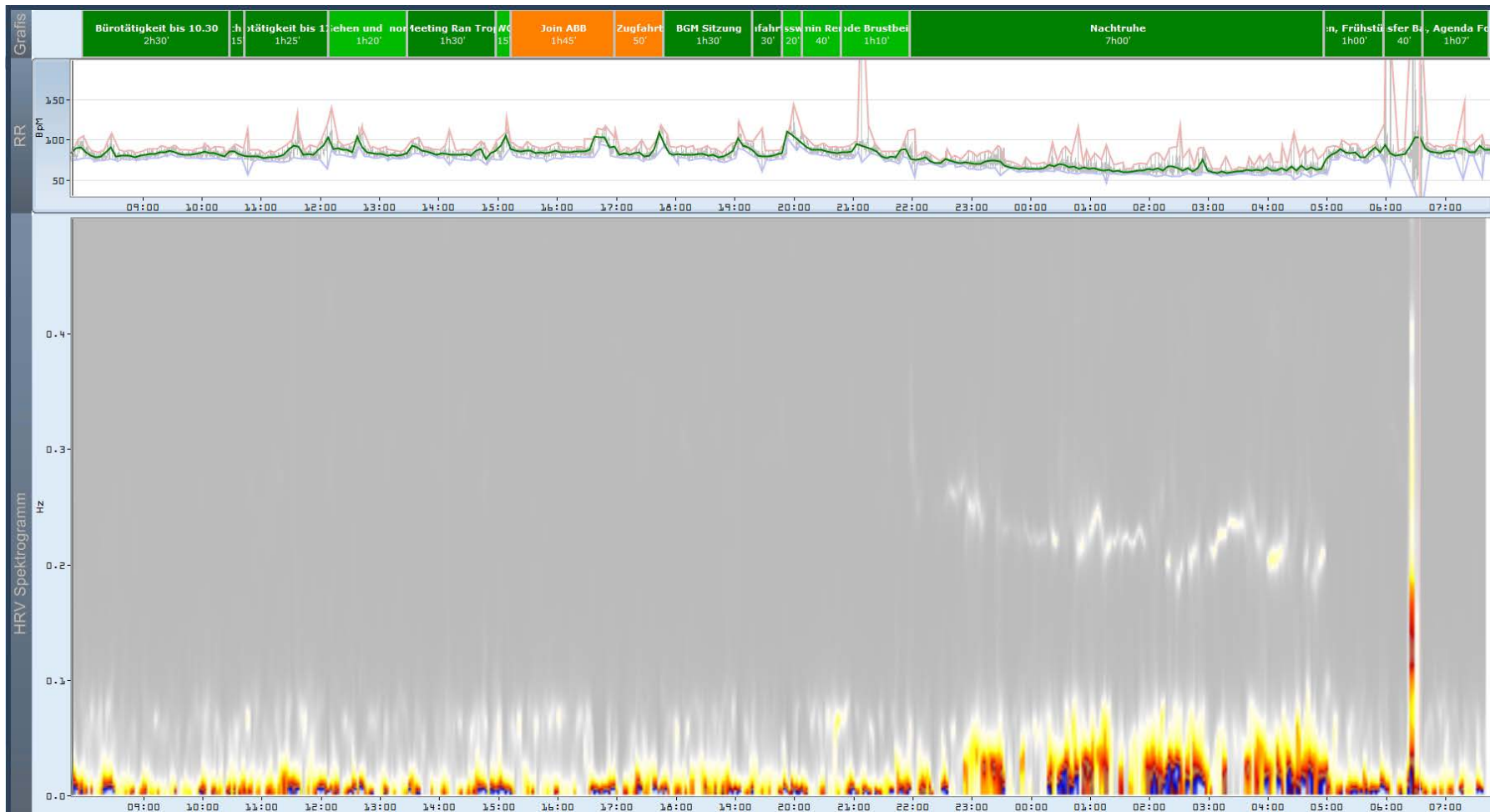
Patient mit ausgeprägter Tagesmüdigkeit



56-jähriger Mann

Fühlt sich gut, gutes Resultat Stressnostress-FB
Jahrelange chronische Überlastung beruflich
Hohes Engagement, hoher Perfektionismus

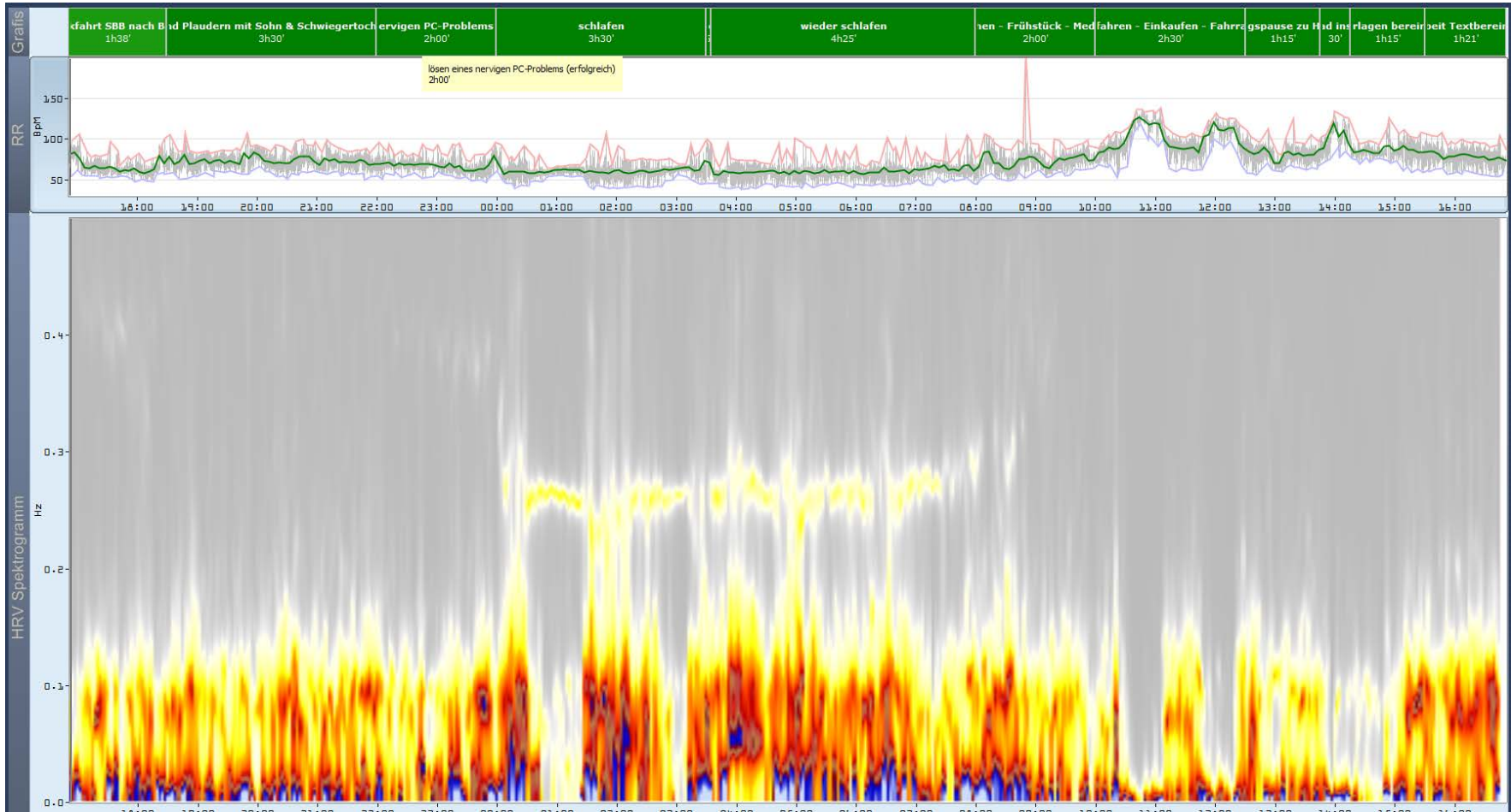
Total Power 966 (Norm > 5000)
pNN 0.19 (Norm > 5.0)
SDNN 110 (Norm > 121 alterskorreliert)
log LF/HF 0.817 (Norm 0.500)



Burnout?

58-jähriger Mann als Burnout behandelt
4 Monate 100% arbeitsunfähig

SDNN 170 (Norm > 100)
pNN 11.24 (Norm > 5.00)
Total Power: 3884 (Norm > 5000)
log LF/HF: 0.814
Herzschläge: 104'666

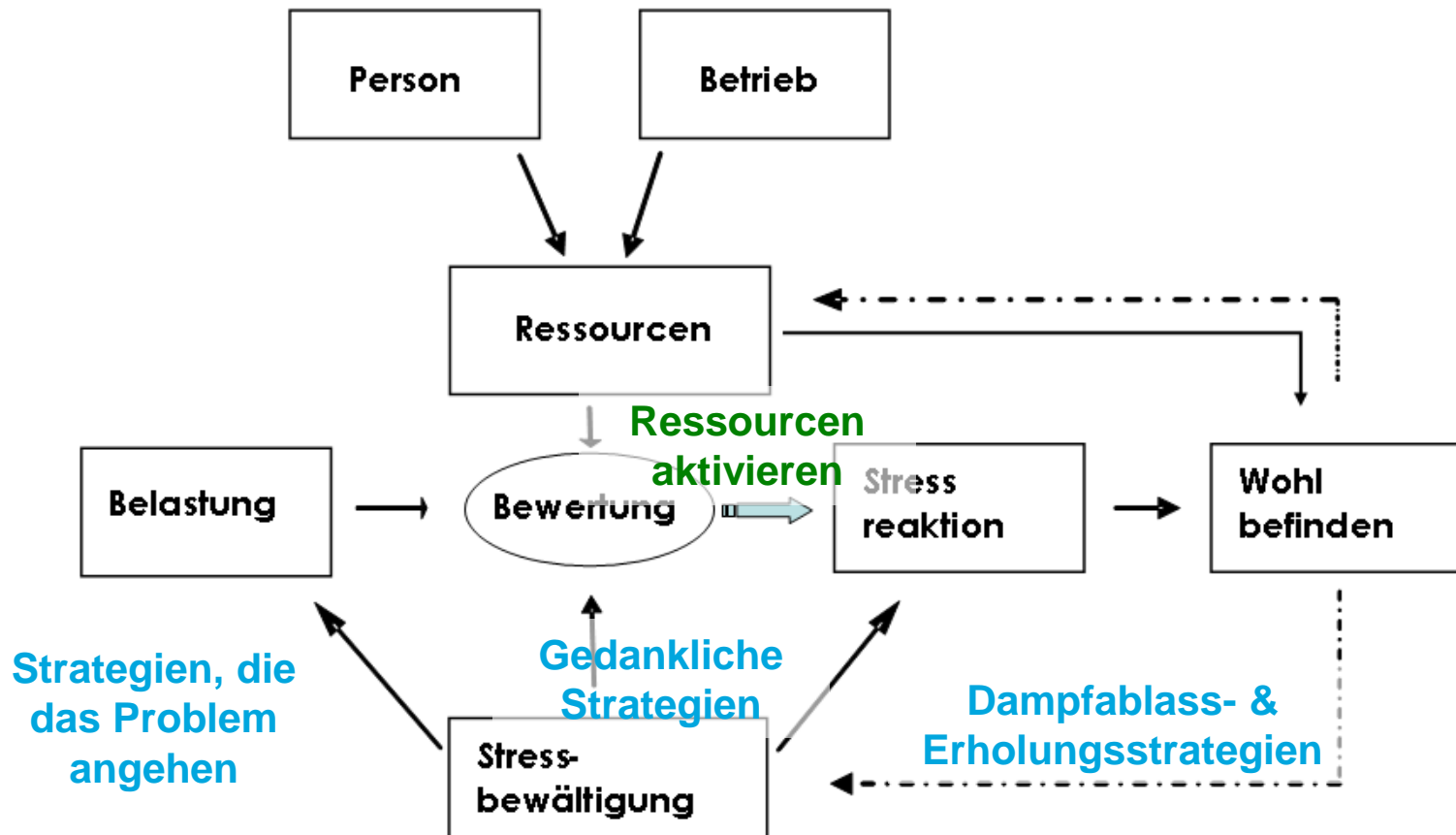


**Stressbewältigung gehört heute
zur Grundkompetenz jedes
Arbeitnehmenden**

Stressprävention

- Individuelle Massnahmen
- Stressprävention durch die Organisation

Individ. Stressbewältigungsstrategien



Dampfablass- und Erholungsstrategie

Dampfablass- und Erholungsstrategie

- Regelmässige Bewegung
- Regelmässiges Anwenden von Entspannungstechniken
- Pflege ausserberuflicher sozialer Kontakte
- Ausgleich durch Hobbys und Freizeitaktivitäten
- Die kleinen Dinge des Alltags geniessen
- Ausreichend Schlaf
- Mikropausen

Die Bewegungspyramide



Work-life-balance
oder besser:
life-domain-balance



Wird zu:
Work-life-blending

[Fließende Grenze zwischen
geschäftlich und privat]

Gedankliche Strategien

Es sind oft mehrere Sichtweisen möglich



Gedankliche Strategien

- Perfektionistische Leistungsansprüche kritisch hinterfragen
- Eigene Leistungsgrenzen akzeptieren
- Schwierigkeiten nicht als Bedrohung sondern als Herausforderung sehen
- Mehr innere Distanz wahren

Instrumentelle Strategien

Instrumentelle Stressbewältigung

- Fachliche Kompetenzen erweitern (z.B. Sprachen....)
- Selbstmanagement: persönliche Arbeitsorganisation optimieren
- Sozialkommunikative Kompetenzen steigern
 - Nein – Sagen lernen
 - Unterstützung suchen
 - Netzwerk aufbauen
 - Etwas positiv sagen
- Problemlösekompetenzen entwickeln
- Arbeitsorganisatorische Verbesserungen

Organisationale Stressbewältigung

Effort – Reward Balance

- Was geben Sie Ihrem Unternehmen → **Effort**?
- Was erhalten Sie von Ihrem Unternehmen → **Reward**?

Berufliche Gratifikationskrisen - Modell

Modell beruflicher Gratifikationskrisen (J. Siegrist, 1996)

Extrinsische Komponente

- Anforderungen
- Verpflichtungen

Veraus-
gabung

Erwartung
(‘übersteigerte
Verausgabungsneigung’)

- Lohn, Gehalt
- Aufstiegsmöglichkeiten
- Arbeitsplatzsicherheit
- Wertschätzung

Beloh-
nung

Erwartung
(‘übersteigerte
Verausgabungsneigung’)

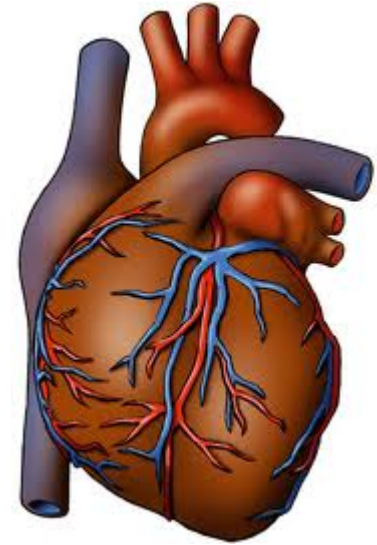
Intrinsische Komponente

Gesundheitlich relevante Folgen von

- Gratifikationskrise

und

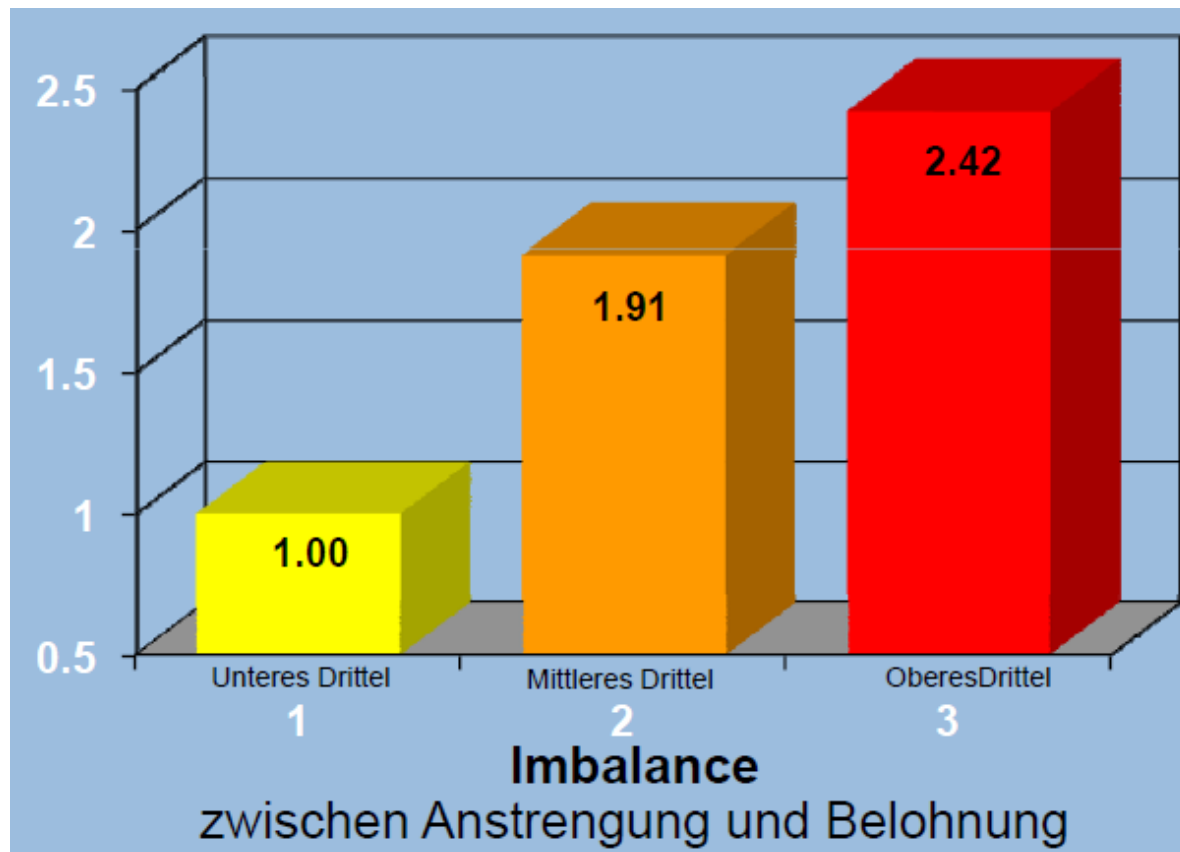
- Kontrollverlust / geringer Kontrolle



Folgen für das Herz?

Imbalance & kardiovaskuläre Krankheiten

Das Risiko, im Verlauf von 25 Jahren an kardiovaskulären Krankheiten zu sterben, beträgt...



**Wer seine
Anstrengungen
nicht gewürdigt
sieht, stirbt früher!**

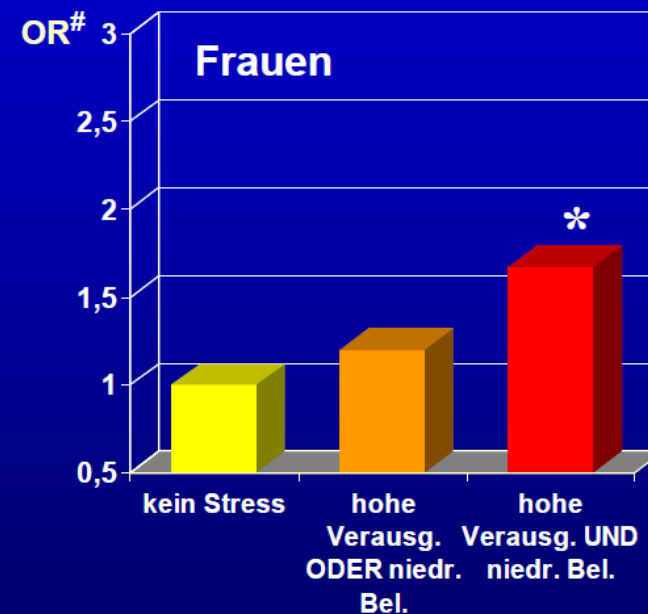
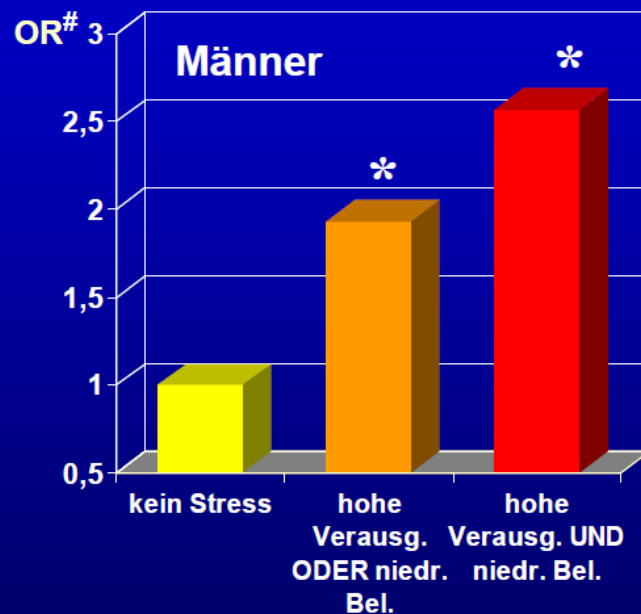
Kivimäki et al., 2002



Folgen für die Psyche?

Depression

Berufliche Gratifikationskrisen und Auftreten depressiver Störungen (GHQ): Whitehall II-Studie (N=6110, Zeitraum: 5.3 Jahre)



adjustiert für Alter, Angestelltengrad, Wert GHQ bei Eingangsuntersuchung;
Personen im affektiver Störung zu Studienbeginn nicht enthalten

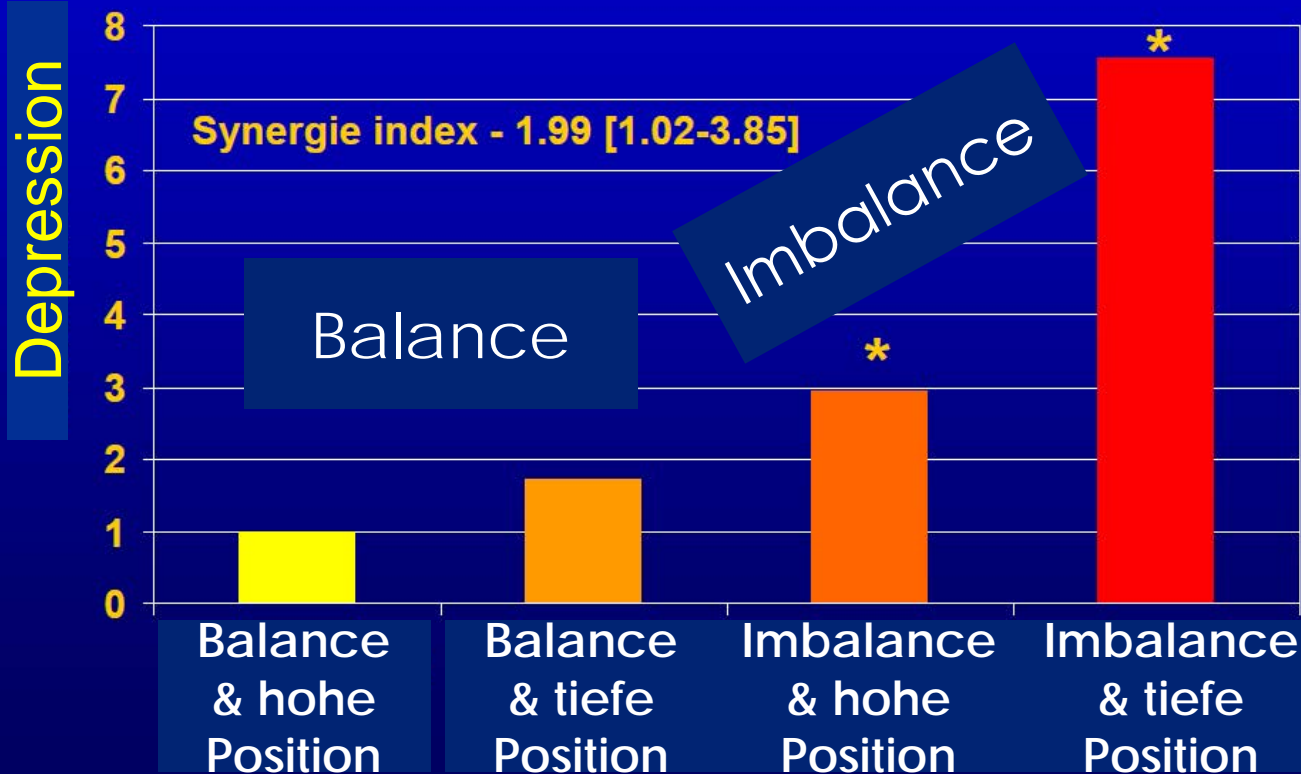
* $p < .05$

Quelle: S.A. Stansfeld et al. (1999), OEM, 56: 302.

Imbalance und Depression

n = 1811 Männer und Frauen zw. 45 und 64 J.

Wer seine Anstrengungen nicht gewürdigt sieht, bekommt eher eine Depression!



Source: N. Wege et al. (2007), JECH (in press)

Und die Motivation

Mögliches Mitarbeiterverhalten

= Distanzierung, Resignation, Demotivation

= Gleichgewicht wieder hergestellt

Lohn, Gehalt

Wertschätzung

Aufstiegsmöglichkeiten

Arbeitsplatzsicherheit

*Prinzip der
Reziprozität*

Anforderungen
Verpflichtungen



Wann ist Arbeit gesund?

Berufsarbeit

- Ermöglicht die Erfüllung wichtiger psychischer Bedürfnisse
 - Bedürfnis nach Selbstwirksamkeit
 - Eigene Fähigkeiten realisieren, etwas leisten und autonom handeln können
 - Bedürfnis nach positivem Selbstwertgefühl
 - Positive Rückmeldung für erbrachte Leistungen, Anerkennung von signifikanten Anderen erhalten
 - Bedürfnis nach Zugehörigkeit
 - Einer Gruppe/Organisation angehören, kooperieren und Unterstützung erhalten können

J. Siegrist, Universität Düsseldorf, März 2009

Anerkennung

- Anerkennung ist nicht nur ein regulatives Prinzip zwischenmenschlicher Beziehungen, sondern auch eine wichtige Ressource psychischer und körperlicher Gesundheit
- Fehlende oder mangelnde Anerkennung im Leistungszusammenhang moderner Erwerbsarbeit verdoppelt das Risiko stress-assoziiierter Erkrankungen (z.B. Herzinfarkt, Depression)
- Anerkennungsfördernde Arbeitsgestaltung trägt zum Schutz der Gesundheit von Beschäftigten bei und fördert eine nachhaltige Unternehmensführung

Zukünftige Herausforderungen für Unternehmen

- Produktivitätssteigerung bei gleicher oder verbesserter Gesundheit der Mitarbeitenden
- Sozialkompetenz der Führungskräfte
 - Gute rekrutieren, Bestehende befähigen oder austauschen
- Demographischer Wandel
 - 50+ Mitarbeitende sind fit und hoch motiviert und werden bis 70 arbeiten!
- Fachkräftemangel → attraktiver Arbeitgeber
- Psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz
 - Präsentismus
 - Stress / Burnout
- Betriebliches Gesundheitsmanagement ist die Antwort

Graubündner Kantonalbank

Lebensphasenorientierte Beratung



Graubündner
Kantonalbank

Graubündner Kantonalbank

Beratungsphilosophie



- Unser Beratungsprozess stützt sich auf die persönlichen Ziele und Wünsche unserer Kunden
- Unter Berücksichtigung der finanziellen und familiären Ausgangslage
- Gesetzliche Rahmenbedingungen

Graubündner Kantonalbank

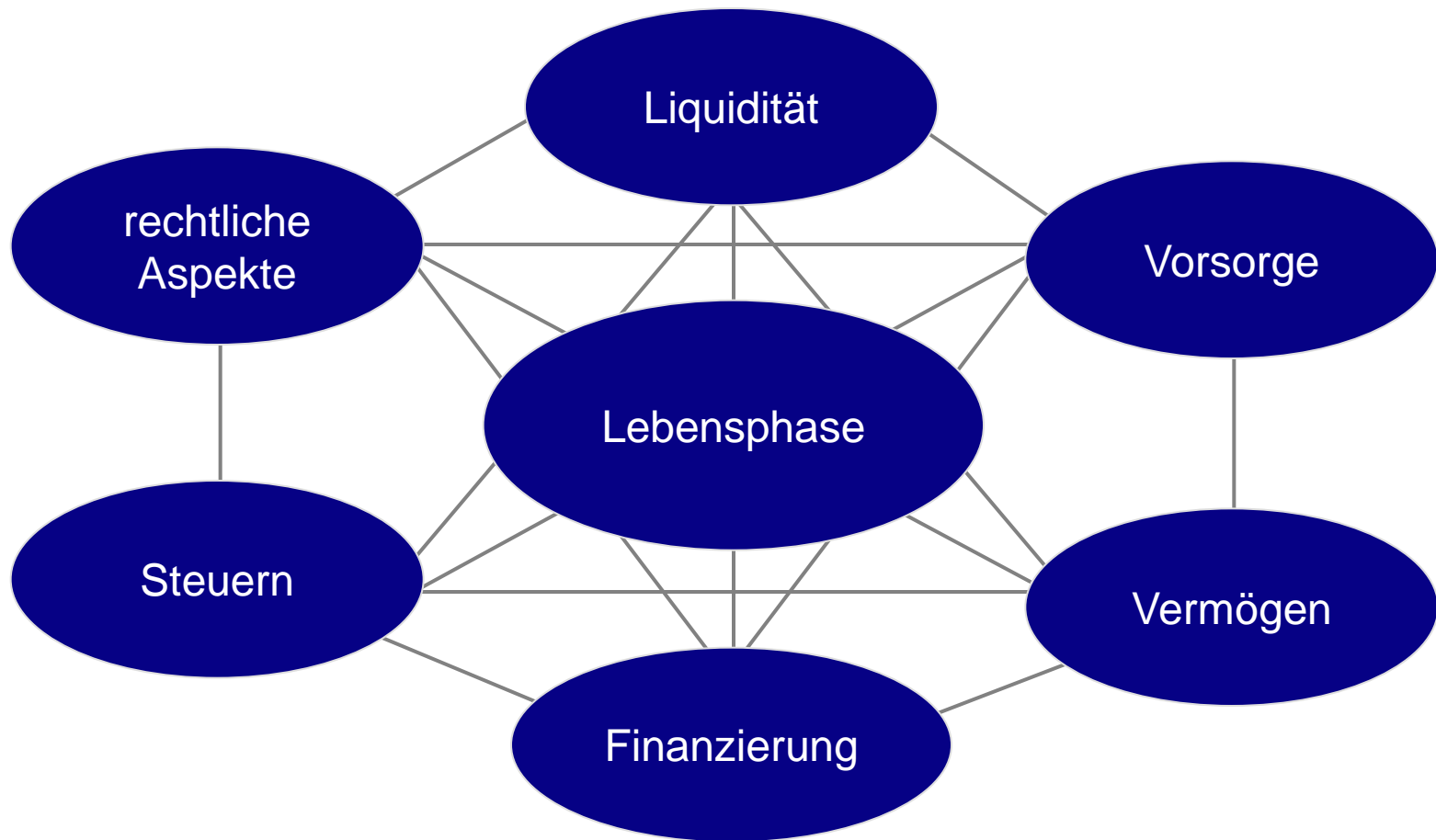
Lebenszyklus

- Je nach Lebensphase stehen unterschiedliche Bedürfnisse im Vordergrund
- Ihre Bedürfnisse dienen uns als Grundlage zur ganzheitlichen und vernetzten Beratung
- Erarbeitung massgeschneiderter Lösungen, welche der jeweiligen Lebensphase und den Bedürfnissen entsprechen



Graubündner Kantonalbank

Vernetzung der finanziellen Aspekte



Graubündner Kantonalbank

Vorsorgeberatung



Ihre Bedürfnisse...

- Mit der Vorsorgeberatung schützen Sie sich und Ihre Liebsten vor finanziellen Sorgen, indem Sie Risiken erkennen und – wo sinnvoll - absichern



Graubündner
Kantonalbank

Graubündner Kantonalbank

Finanzplanung 30+



Ihre Bedürfnisse...

- Ob es um die Realisierung Ihres Eigenheims, um Ihre Karriere oder rund um die Themen Partnerschaft und Familie – wer alle Aspekte vernetzt betrachtet – trifft mit Sicherheit die besseren Entscheidungen.

Graubündner Kantonalbank

Finanzplanung 50+



Ihre Bedürfnisse...

- Ihr wohlverdienter Ruhestand steht bevor. Endlich haben Sie Zeit für Familie und Freunde, Hobbys und Reisen. Alles Dinge womit Sie sich beschäftigen können – finanzielle Sorgen sollten jedoch nicht dazu gehören.

Graubündner Kantonalbank

Liquiditäts- und Vermögensplanung



Ihre Bedürfnisse...

- Optimieren Sie Ihre persönlichen Einkommens- und Vermögensverhältnisse nach der Pensionierung – alle relevanten Aspekte werden perfekt auf Ihre Ziele und Wünsche abgestimmt.

Graubündner Kantonalbank

Erbschaftsplanung



Ihre Bedürfnisse...

- Wenn Sie sich rechtzeitig mit Ihrer Vermögensnachfolge beschäftigen, bleiben Sie finanziell unabhängig und haben gleichzeitig die Gewissheit, dass es Ihren Liebsten in jedem Fall gut geht – Sie gestalten Ihre Vermögensnachfolge aktiv mit.

Graubündner Kantonalbank

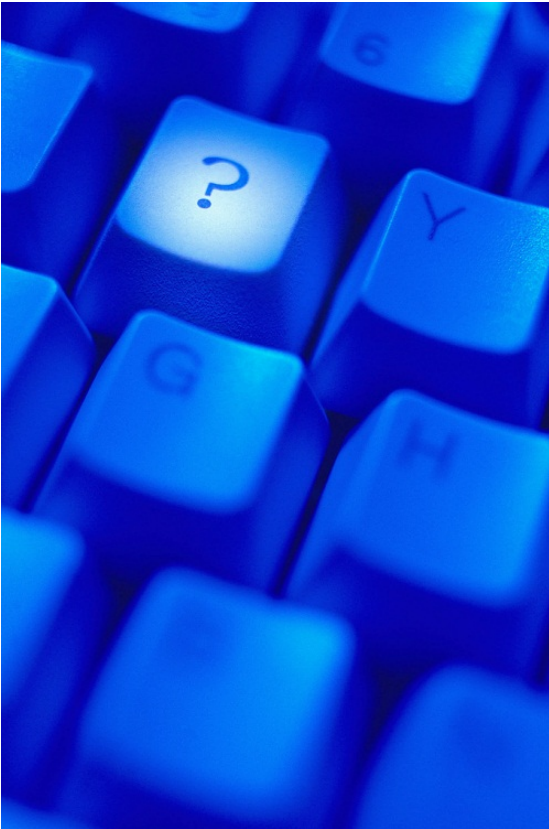
Umsetzung Ihrer Lösung



- Wir zeigen Ihnen Möglichkeiten und Alternativen in jeder Lebensphase auf
- Proaktive Begleitung und Umsetzung Ihrer massgeschneiderten Lösung – zu Ihrer Entlastung
- Laufende Überprüfung und Terminierung sowie Anpassungen an veränderte Gegebenheiten

Graubündner Kantonalbank

Fragen



- Alle unsere Referate und weitere Informationen finden Sie auf unserer Homepage unter folgendem Link

www.gkb.ch/vorsorgekmu



Graubündner
Kantonalbank

Besten Dank



Davide Pezzetta

Geschäftsführer, Swisscanto Sammelstiftung

Dr. Dieter Kissling

Leiter ifa Institut für Arbeitsmedizin

Remo Casutt

Leiter Finanz- und Vorsorgeplanung