

Nachfolgeplanung meistern: Komplexität verstehen und Zukunft sichern

Die Übergabe eines Unternehmens ist ein entscheidender Schritt, der weitreichende Konsequenzen für alle Involvierten hat. Oft wird die Komplexität dieses Prozesses unterschätzt, was zu unerwarteten Herausforderungen führen kann. Die folgenden Ausführungen beleuchten die Vielschichtigkeit der Nachfolgeplanung und zeigen Wege auf, wie Sie diesen Prozess erfolgreich gestalten können. [WEITER AUF SEITE 2 >](#)

➤ FORTSETZUNG

Nachfolgeplanung meistern: Komplexität verstehen und Zukunft sichern

AUTOREN



Philipp Steinmann

philipp.steinmann@truvag.ch
MSc Business Administration
dipl. Wirtschaftsprüfer
zugelassener Revisionsexperte



Patrick Tschan

patrick.tschan@truvag.ch
MSc Business Administration
Banking & Finance

Verschiedene Facetten

Die Nachfolgeplanung ist weit mehr als nur die Übertragung der Geschäftsführung oder der Eigentumsanteile. Sie umfasst rechtliche Rahmenbedingungen, steuerliche Optimierungen, betriebswirtschaftliche Strategien und persönliche Ziele.

Dabei spielen auch die Sicherung von unternehmerischem Wissen, die Vermittlung und Weitergabe der Unternehmenskultur sowie die strategische Ausrichtung der Unternehmung eine entscheidende Rolle. Familieninterne Dynamiken, Mitarbeiterbindung und Kundenbeziehungen sind ebenfalls zu berücksichtigen.

Die erfolgreiche Nachfolgeplanung erfordert die ganzheitliche Betrachtung aller relevanten Aspekte, damit der Übergabeprozess mit möglichst wenig Reibungsflächen gestaltet und erfolgreich abgewickelt werden kann. So kann der langfristige Fortbestand des Unternehmens gesichert werden, was auch aus volkswirtschaftlicher Sicht äusserst wertvoll ist.

Nutzung von Chancen dank Vorsprung

Eine frühzeitige und gut durchdachte Nachfolgeplanung eröffnet zahlreiche Möglichkeiten, Ihr Unternehmen für die Zukunft zu stärken. Sie haben die Chance, Unternehmenswerte und -kultur aktiv an die nächste Führungsgeneration weiterzugeben und so die strategischen Weichen zu stellen, damit neue Marktchancen genutzt und Innovationen vorangetrieben werden können. Nachfolgend werden die dabei wesentlichen Schlüsselfaktoren kurz beschrieben.

Indem Sie diese Faktoren berücksichtigen, erhöhen Sie die Chancen für eine erfolgreiche und damit nachhaltige Unternehmensübergabe. Die frühzeitige Nachfolgeplanung ist eine unternehmerische Pflicht, verbunden mit der einmaligen Gelegenheit, Ihr Lebenswerk für die Zukunft zu sichern.

Nachfolgereife. Das Unternehmen muss für die Übergabe vorbereitet werden. Dies erfordert möglicherweise eine rechtliche Umstrukturierung und/oder eine «Verschlankung» des Unternehmens. Der Verkauf oder die Abspaltung von nicht betriebsnotwendiger Substanz machen das Unternehmen «leichter» und erhöhen die Übergabechancen. Prozesse und Strukturen sollten optimiert werden, damit das Unternehmen durch die neuen Eigentümer effizient weitergeführt werden kann.

Nachfolgesuche. Oft ist unklar, wer die Nachfolge antreten kann oder soll. In Zusammenarbeit mit dem Eigentümer ist der ideale Nachfolger mit einem strukturierten Suchprozess zu evaluieren. Auch wenn der Nachfolger bereits feststeht, ist es ganz wichtig, dass die gegenseitigen Erwartungen und Vorstellungen abgeglichen und klärende Gespräche geführt werden.

Kaufpreisbestimmung und Administratives. Die Einigung über den Kaufpreis ist essenziell. Eine fundierte Unternehmensbewertung ermöglicht konstruktive Verkaufs- und Preisverhandlungen mit potenziellen Käufern. Darüber hinaus gilt es Formalitäten wie Geheimhaltungsvereinbarungen (NDA), Absichtserklärungen (LOI), Aktionärsbindungsverträge (ABV) sowie schlussendlich dann den eigentlichen Kaufvertrag auszuarbeiten und abzuschliessen.

Persönliche Vorsorge. Ein wesentlicher Teil der Nachfolgeplanung ist die persönliche Vorsorge des Unternehmers. Wie wird der Lebensunterhalt nach der Firmenübergabe gesichert? Welche Rolle spielt der Verkaufserlös in der Zukunftsplanung? Zudem sind auch wichtige rechtliche Absicherungen wie Vorsorgeauftrag, Patientenverfügung, Ehe- und Erbvertrag oder Testament frühzeitig zu besprechen und verbindlich zu regeln.

Nachfolgecheck: Ihr erster Schritt zur erfolgreichen Übergabe

Um Sie bei diesem komplexen Prozess zu unterstützen, hat die Truvag den Nachfolgecheck entwickelt. Dieses kostenlose Tool ermöglicht Ihnen eine umfassende Ersteinschätzung Ihrer persönlichen Ausgangslage rund um den anstehenden Nachfolgeprozess. Durch den Nachfolgecheck erhalten Sie einen wertvollen Überblick über die Herausforderungen und Möglichkeiten Ihrer Nachfolgeplanung. Er hilft Ihnen, frühzeitig die richtigen Weichen zu stellen und mögliche Fallstricke zu vermeiden.



VORTEILE TRUVAG-NACHFOLGECHECK

- ✓ **Detaillierte Analyse.** Identifizierung der wichtigsten Handlungsfelder in Ihrer Nachfolgeplanung.
- ✓ **Konkrete Empfehlungen.** Massgeschneiderte Vorschläge für die nächsten Schritte.
- ✓ **Orientierungshilfe.** Ein klarer Fahrplan, der als Leitplanke für den weiteren Prozess dient.

FAZIT

Die Nachfolgeplanung ist ein komplexer, aber unvermeidbarer Prozess, bei dem jeder Unternehmer schlussendlich selbst entscheidet, ob er diesen erfolgreich durchlaufen will. Mit der richtigen Vorbereitung und dank professioneller Unterstützung können auch Sie sicherstellen, dass Ihr Lebenswerk erfolgreich in andere Hände übergeht. Nutzen Sie unseren kostenlosen Nachfolgecheck als ersten Schritt, um Ihre Unternehmenszukunft zu sichern und den Übergabeprozess proaktiv zu gestalten. ●

Immobilien-Lebenszyklus – Auswirkung auf Wert und Preis

AUTOREN



Stefan Müller

stefan.mueller@truvag.ch
Immobilien-Bewerter FA
Techn. Kaufmann FA



Adelina Bürgler

adelina.buergler@truvag.ch
Innenarchitektin HF, CAS Innenarchitektur
CAS Energie in der Gebäudeerneuerung
GEAK Expertin

Die Lebenszykluskosten einer Immobilie werden von vielen Eigentümern unterschätzt. Für den Betrieb, die Instandhaltung und die Sanierungen während der gesamten Lebensdauer der Immobilien wird im Vergleich zu den reinen Baukosten ein

Vielfaches an Kapital benötigt. Die regelmässige Planung und Umsetzung von Sanierungsmassnahmen sind wichtig, will man hohe Folgekosten vermeiden. Ein guter Modernisierungsplan ist der Schlüssel, um den Überblick über den Sanierungsbedarf zu behalten. Auch aus steuerlicher Sicht lohnt sich die Sanierungsplanung. Unsere Experten unterstützen Sie nicht nur bei den erwähnten Themen, sondern wissen auch, welche Fördergelder für Sanierungen beantragt werden können.

Investitionen lohnen sich

Die fundierte Sanierungsplanung trägt dazu bei, den Wert der Immobilie langfristig zu erhalten. Gut geplante Sanierungs- und Instandhaltungsmassnahmen wirken sich positiv auf den Wert und somit auch auf einen allfälligen Verkaufspreis der Immobilie aus. Es versteht sich von selbst, dass eine Immobilie in gutem Zustand um einiges besser verkauft werden kann. Bei einer überdurchschnittlichen Ausstattung, etwa durch hochwertige Küchen oder moderne Badezimmer, lohnen sich Investitionen erst recht. ●

IMMOBILIEN-LEBENSZYKLUS

1 Wert erhalten. Eine Immobilie benötigt – ähnlich wie ein Auto – regelmässige Pflege, um ihren Wert zu erhalten. Ohne Instandhaltung verliert sie langfristig an Wert, was sich auch im Verkaufspreis niederschlägt. Für die Planung zukünftiger Unterhaltskosten ist es entscheidend, die Lebensdauer einzelner Bauelemente zu kennen. Nur so lässt sich abschätzen, wann Renovationen oder gar komplette Erneuerungen notwendig sind und welche Kosten diese auslösen werden.

2 Sanierungen planen. Regelmässige Investitionen und eine durchdachte Planung helfen, die Immobilie in einem guten Zustand zu halten. Immobilien sind häufig langfristige Kapitalanlagen, die mehrere Jahrzehnte gehalten werden und idealerweise eine kontinuierliche Rendite abwerfen. Ihre Lebensdauer setzt sich aus Komponenten mit unterschiedlichen Unterhaltsintervallen und Erneuerungszyklen zusammen. Diese variieren je nach Bauelement. Die diesbezügliche vorausschauende Planung der anfallenden Investitionen ist für Eigentümer unerlässlich. Wer nicht oder falsch plant, riskiert überdurchschnittlich hohe Sanierungskosten mit negativer Auswirkung auf die Rendite und den Wert des Gebäudes.

3 Rückstellungen bilden. Es wird empfohlen, jährlich 1% bis 1.5% des Neuwertes des Gebäudes als Rückstellung beiseitezulegen. Diese Rücklagen verhindern, dass das notwendige Kapital für die im Laufe der Zeit anstehenden Sanierungen im gegebenen Zeitpunkt fehlt. Für die korrekte Ermittlung des Sanierungsbedarfs ist eine Zustandsanalyse wertvoll, mit welcher der Sanierungsbedarf auch auf der Zeitachse eingeschätzt und budgetiert werden kann. Dabei spielt die Restlebensdauer der Bauteile eine wichtige Rolle. Doch wie lange halten die verschiedenen Bauteile einer Immobilie?

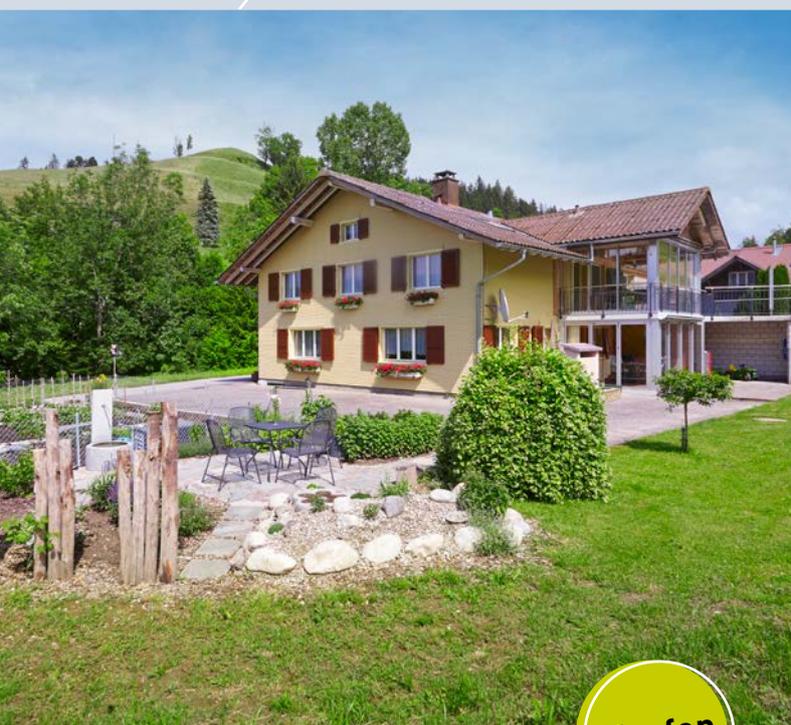
4 Restlebensdauer ermitteln. Eine genaue Analyse der Bausubstanz gibt Aufschluss darüber, welche Bauteile wann saniert werden müssen. Beim Erwerb oder der Übernahme einer Immobilie, ob Neubau oder Altbau, ist es ratsam, auch den Sanierungsbedarf zu ermitteln.

LEBENSDAUERTABELLE

Der Hauseigentümerverband (HEV) hat gemeinsam mit dem Mieterinnen- und Mieterverband (MV) eine Lebensdauertabelle erstellt. Diese ist als Orientierungshilfe wertvoll. Hier ein paar Beispiele für Lebensdauer und Unterhaltsintervalle von wichtigen Bauteilen:

	Lebensdauer	Unterhaltsintervall
Bodenheizung	30 Jahre	jährlich
Abwasserleitungen	50 Jahre	alle 5 Jahre
Ziegeldach	50 Jahre	jährlich
Kunststofffenster	25 Jahre	alle 6–8 Jahre
Holzfenster	30 Jahre	alle 10 Jahre
Lamellenstoren	25 Jahre	alle 7–8 Jahre





Kaufen

Chrutzi 2, 6156 Luthern

Einmaliges Wohnhaus im Grünen

Idyllisch gelegen mit absoluter Ruhe.
Diese attraktive Liegenschaft bietet
maximale Privatsphäre mit Blick ins Grüne.

- Wohnhaus mit Wagenschopf
- 3½- und 6½-Zimmer-Wohnung
- Gesamtfläche von 4'345 m²
- Moderner Ausbau mit viel Charme
- Installierte PV-Anlage und E-Ladestation

Bezug nach Vereinbarung
Kaufpreis auf Anfrage
Kontakt stefan.mueller@truvag.ch
+41 41 818 77 88



Mieten

Hauptgasse 15/17, 6130 Willisau

Topmoderne Ladenfläche

Suchen Sie eine Gewerbeimmobilie an bester
Lage mitten im Willisauer Städtli? Diese einzig-
artigen Ladenflächen bieten mehr als nur
einen optimalen Standort für Ihre individuellen
Dienstleistungen.

- Drei Etagen mit insgesamt 295 m²
- Optionale Einzelflächen ab 97 m²
- Flexible Nutzungsmöglichkeiten
- Moderner Innenausbau
- Öffentliche Parkplätze
- Aufzug vorhanden

Bezug ab 1. Mai 2026
Mietzins ab CHF 1'720 netto
Kontakt andrina.kromer@truvag.ch
+41 41 818 77 78

Mehrwert durch digitale Tools in der Personaladministration

Die strategische Ausrichtung als attraktiver Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt gilt als Kernaufgabe des Personalmanagements. Arbeitnehmende haben gegenwärtig die Qual der Wahl – sie können auswählen. In diesem Umfeld ist es für Unternehmen wichtig, sich auf ihre Stärken zu konzentrieren und diese auch aktiv zu kommunizieren, um «die richtigen» Mitarbeitenden zu finden und zu halten.

AUTOREN



Dominik Schnider

dominik.schnider@truvag.ch
BSc Business Administration



Daniel Büttiker

daniel.buettiker@truvag.ch
dipl. Treuhandexperte
zugelassener Revisor

Herausforderungen als Arbeitgeber

Die verschiedenen administrativen Tätigkeiten beanspruchen über 60% der dem Personalmanagement zur Verfügung stehenden Arbeitszeit. Diese beinhalten beispielsweise die Mitarbeiterrekrutierung, bei der diverse Daten für die Entscheidungsprozesse der Vorgesetzten aufzubereiten sind. Dazu kommen die Organisation und die Koordination eines qualitativ guten und dadurch nachhaltigen Einführungsprozesses (Onboarding), welche einerseits viel Zeit beanspruchen und andererseits ist hier wichtig, dass nichts vergessen geht. Das Thema Mitarbeiterentwicklung, welches aus strategischer Sicht im aktuellen Arbeitsmarkt noch wichtiger geworden ist, kommt oft zu kurz. Auch steht häufig zu wenig Zeit zur Verfügung, um sich mit flexiblen Arbeitsmodellen (New Work) oder der Mitarbeiterbindung auseinanderzusetzen.

Unterstützung durch digitale Hilfsmittel

Die Abacus HR-Tools unterstützen dabei das Personalmanagement, effizienter zu werden und die Daten und Prozesse im Personalbereich strukturierter zu bearbeiten. Viele Aufgaben beim On- und Offboarding von Mitarbeitenden sind repetitiv und können daher leicht standardisiert werden. Hier setzen die Tools von Abacus an. Unternehmen, welche bereits die Lohnbuchhaltung und das MyAbacus-Mitarbeiterportal im Einsatz haben, können die entsprechenden Module wie das Bewerbermanagement, Arbeitszeugnisse, Mitarbeitergespräche, digitales Mitarbeiterdossier oder die digitale Spesen- und Zeiterfassung als Ergänzung nutzen. Die erwähnten Module bauen auf MyAbacus auf, wodurch das Unternehmen die Prozessoptimierung individuell definieren kann. Die so freiwerdende Zeit eröffnet dem Personalmanagement die Chance, sich auch um die anstehenden strategischen Aufgaben angemessen zu kümmern.

ABACUS

Optimale
Zusammen-
arbeit im
Team

LOHNBUCHHALTUNG

- Personalstamm
- Lohnverarbeitung
- Übermittlung mit ELM 4.0/5.0
- Controlling/Budgetierung

ZEITERFASSUNG

- Einsatzplanung
- Erfassung
- Kontrolle/Absenzen
- Berechnung

SPESEMANAGEMENT

- Erfassung
- Freigabe
- Auswertung
- Verarbeitung

HUMAN RESOURCES

- Onboarding
- Personaladministration
- Personalentwicklung
- Offboarding

Human Resources. Der Fokus der HR-Lösungen von Abacus liegt in der vernetzten Zusammenarbeit der verschiedenen Anspruchsgruppen. Entscheidungsträger können im Bewerbermanagement die eingegangenen Bewerbungsdossiers beurteilen und kommentieren. Die Informationen sind für weitere involvierte Personen verfügbar, da die Daten zentral und digital im System abgelegt werden. Jederzeit kann der Status sowie der Verlauf des Bewerbungsprozesses eingesehen werden.

Mitarbeitergespräch. Vorgesetzte und Mitarbeitende können anhand eines digitalen Bewertungsbogens die Leistungen und Kompetenzen beurteilen. Zugriffsrechte und Prozesse regeln den Ablauf der Beurteilung. Zielvereinbarungen und Massnahmen, welche zur Mitarbeiterentwicklung beitragen, können auf derselben Plattform definiert werden. Mitarbeitende und Vorgesetzte führen das Gespräch digital durch und sämtliche Daten und Beschlüsse sind jederzeit auf dem MyAbacus-Mitarbeiterportal einsehbar und werden dort archiviert.

Spesenmanagement. Spesenbelege können ganz einfach über die AbaClik-App via Smartphone erfasst und in die Abacus Business Software übertragen werden. Der Freigabeprozess gilt mit bis zu drei Instanzen für Vorgesetzte, HR-Verantwortliche und für die Geschäftsleitung als Kontrollinstrument. Die Spesen werden nach der Freigabe über die Lohnbuchhaltung vergütet und in der Finanzbuchhaltung automatisch verbucht. Der digitale Beleg, welcher durch den Mitarbeitenden erfasst wurde, wird direkt auf der Buchung revisionstauglich abgelegt.

FAZIT

Mit der Digitalisierung der HR-Prozesse wird das Personalmanagement entlastet. Den Vorgesetzten steht gleichzeitig ein wertvolles Führungsinstrument zur Verfügung, welches ihnen erlaubt, gezielter auf Mitarbeiterbedürfnisse einzugehen und im veränderten Arbeitsmarkt proaktiv zu agieren. Mit Abacus Human Resources wird sichergestellt, dass die Prozesse im Unternehmen einheitlich ablaufen, die Personenabhängigkeit im HR abnimmt und die Bearbeitungsqualität nachhaltig hoch bleibt. Zudem sind die Daten digital so strukturiert und abgelegt, dass der Mitarbeitende jederzeit Zugriff auf sein Personal-dossier hat, was viele Rückfragen beim HR erübrigt, und der Arbeitgeber die neuen Datenschutzerfordernungen bezüglich Datenhaltung jederzeit erfüllen kann. Der grösste Mehrwert für das Unternehmen ergibt sich aus der Zusammenarbeitskultur unter den verschiedenen Anspruchsgruppen, welche die integrale Lösung von Abacus ermöglicht. Machen auch Sie den nächsten Schritt – wir unterstützen Sie gerne dabei. ●

Gesetzliche Änderungen ab 1. Januar 2025

Luzerner Steuergesetz-Revision

Mit der Steuergesetzrevision will der Kanton Luzern seine Attraktivität erhalten. Die Steuerentlastungen sollen teilweise mit Mehreinnahmen aus der OECD-Mindestbesteuerung kompensiert werden. Per 01.01.2025 treten im Kanton Luzern Steuerentlastungen in Kraft.



Daniel Linggi

daniel.linggi@truvag.ch
BSc Betriebsökonomie
Immobilien, MAS FH in Swiss
and International Taxation
MAS FH in MWST/VAT

Natürliche Personen. Für diese wird ein neuer Sozialabzug eingeführt, von welchem Personen und Familien mit tiefen und mittleren Einkommen (Alleinstehende bis CHF 50'000 und Familien bis CHF 80'000 Reineinkommen) profitieren sollen. Weiter wird der steuerlich zulässige Abzug für Kinderfremdbetreuungskosten auf CHF 20'000 pro Kind (bisher CHF 5'000) erhöht sowie der Kinderabzug leicht angehoben (auf CHF 8'000, bisher CHF 6'700 bzw. CHF 7'200 je nach Alter des Kindes). Schliesslich wird der Abzug für Eigenbetreuung der Kinder von bisher CHF 1'100 auf CHF 2'000 angehoben. Zudem wird die Steuerbelastung auf Kapitalauszahlungen aus Vorsorge in zwei Schritten gesenkt. Für die Jahre 2025, 2026 und 2027 beträgt der einfache Steuersatz 0.5% für die ersten CHF 40'000 und 1.4% ab CHF 40'000. Ab dem Jahr 2028 wird der Steuersatz für Kapitaleistungen aus Vorsorge über CHF 40'000 voraussichtlich auf 1% gesenkt. Damit wird Luzern im kantonalen Vergleich eine sehr tiefe Besteuerung auf Kapitaleistungen aus Vorsorge haben.

Juristische Personen. Hier wird die Kapitalsteuer massgebend reduziert, und zwar wird diese für die Jahre 2025 bis 2027 auf 0.25 Promille reduziert (bisher 0.50 Promille). Die feste

Kapitalsteuer auf Beteiligungen, Konzernforderungen und Patente bleibt weiterhin auf 0.01 Promille. Ab dem Jahr 2028 gilt eine feste Kapitalsteuer von 0.01 Promille auf dem gesamten Kapital. Zudem wird der steuerlich zulässige Abzug für Erträge aus der sogenannten Patentbox erhöht (von 10% auf 90%) und – sofern der Regierungsrat zustimmt – ein zusätzlicher Abzug für Forschungs- und Entwicklungs-Aufwände eingeführt.

Mehrwertsteuergesetz-Teilrevision

Ziel der Teilrevision ist die Weiterentwicklung der Mehrwertsteuer. Die per 01.01.2025 in Kraft tretenden Änderungen lassen sich in die Bereiche Digitalisierung/Internationalisierung, Vereinfachungen, Steuerreduktionen und Betrugsbekämpfung unterteilen.

Hauptbestandteil der Teilrevision ist die sogenannte Plattformbesteuerung. Neu werden Verkäufe von Gegenständen, die über Online-Versandhandelsplattformen abgewickelt werden, mehrwertsteuerlich der Plattform zugerechnet. Unternehmen, die Produkte über elektronische Plattformen vertreiben, sollten abklären, ob die Plattform von den neuen Regelungen betroffen ist und wie sie diese umsetzt, damit die mehrwertsteuerliche Abwicklung der Verkäufe korrekt abgestimmt ist. Aber auch für die übrigen Mehrwertsteuerpflichtigen hält die Teilrevision einige Änderungen parat. So ergeben sich für Anwender der Saldosteuerersatzmethode zahlreiche «Vereinfachungen» und Änderungen.

Für gewisse Mehrwertsteuerpflichtige soll es möglich werden, die MWST jährlich abzurechnen. Weiter werden neue MWST-Ausnahmen (in den Branchen Reisebüros, Kultur, Heilbehandlungen, Spitex, Anbieten von Anlagegruppen und Anlagestiftungen) sowie eine neue Reduktion des MWST-Satzes (Produkte der Monatshygiene) eingeführt. ●

AHV/IV/EO/ Familienzulagen/BVG

Die AHV/IV-Renten werden per 01.01.2025 erhöht. Die Minimalrente steigt um CHF 35 von CHF 1'225 auf CHF 1'260 pro Monat, die Maximalrente von CHF 2'450 auf CHF 2'520 (Beträge bei voller Beitragsdauer). Diese Erhöhung hat Auswirkungen auf die Mindestbeiträge der Selbstständigerwerbenden und der Nichterwerbstätigen für die AHV, IV und EO sowie die freiwillige AHV/IV. Ebenfalls hat es Auswirkungen auf die Grenzbeträge in der beruflichen Vorsorge sowie auf die Maximalbeträge in der Säule 3a. Die neuen Grenzbeträge sind auf unserem Sozialversicherungs-Kennzahlenblatt ersichtlich.



Urs Koller

urs.koller@truvag.ch
Treuhand FA
Sozialversicherungsfachmann FA

Beiträge. In Betrieben, nicht aber in Privathaushalten, sind geringfügige Löhne nicht beitragspflichtig. Es handelt sich um Lohnzahlungen von bisher maximal CHF 2'300 pro Jahr und Arbeitgeber. Ab 01.01.2025 wird dieser Ansatz auf CHF 2'500 erhöht. Auf Verlangen der Arbeitnehmenden muss der Arbeitgeber aber abrechnen.

Mindestansätze der Familienzulagen. Die Beträge der Kinder- und Ausbildungszulagen werden per 01.01.2025 angehoben. Die Kinderzulage wird von CHF 200 auf CHF 215 pro Monat und die Ausbildungszulage von CHF 250 auf CHF 268 erhöht. Es handelt sich um die erste Anpassung seit Inkrafttreten des Familienzulagengesetzes im Jahr 2009. Wir empfehlen, die ab 01.01.2025 geltenden Änderungen in der Lohnbuchhaltung zu berücksichtigen.

Berufliche Vorsorge. Der Mindestzinssatz bleibt auch im kommenden Jahr bei 1.25%. ●

Sozialversicherungs-Kennzahlen ab 01.01.2025		01.01.2024	01.01.2025
Staatliche Sozialversicherungen (1. Säule)			
Minimale Monatsrente	CHF 1'225	CHF 1'260	
Maximale Monatsrente	CHF 2'450	CHF 2'520	
Berufliche Vorsorge (2. Säule)			
Minimale Beiträge (Selbstständig)	CHF 1'225	CHF 1'260	
Maximale Beiträge (Selbstständig)	CHF 2'450	CHF 2'520	
Berufliche Vorsorge (3. Säule)			
Minimale Beiträge (Arbeitgeber)	CHF 2'300	CHF 2'500	
Maximale Beiträge (Arbeitgeber)	CHF 2'300	CHF 2'500	

Die neuen Grenzbeträge entnehmen Sie unserem Factsheet

IN EIGENER SACHE

Erfolgreiches Geschäftsjahr 2023 / 2024

Die Truvag AG ist seit zwei Jahren mit einer schlanken Unternehmensleitung und eigenen Geschäftsleitungen für die Geschäftsfelder Treuhand und Immobilien in den Marktgebieten Mitte (Hauptsitz Sursee), West (Standorte Reiden und Willisau) und Süd (Standort Luzern) unterwegs. Das 63. Geschäftsjahr wurde mit einem Honorarertrag von CHF 19.5 Mio. (Vorjahr CHF 19.1 Mio.) per 30. Juni 2024 erfolgreich abgeschlossen.



Im Geschäftsfeld Treuhand konnten neben Steuer- und Abschlussberatungen sowie Nachfolgeplanungen/-regelungen verschiedene Digitalisierungsprojekte begleitet werden. Bei öffentlichen Institutionen sind Dienstleistungen auch aufgrund von personellen Engpässen gefragt. Rund um die persönliche Finanz-, Vorsorge- und Steuerplanung nutzen immer mehr Privatpersonen unsere Dienstleistungen.



Digitalisierungsprozesse prägen auch das Geschäftsfeld Immobilien. In der Bewirtschaftung stossen Baumanagement-Dienstleistungen (Zustandsanalysen, Begleitung von Sanierungsprojekten) auf reges Interesse. Die Bewertung und Vermarktung von Immobilien durch Fachleute mit fundierten Marktkenntnissen schaffen Mehrwerte, welche die Kunden schätzen. In der Immobilien-Beratung dürfen wir bei spannenden Projekten mitwirken.

Die vielfältigen Herausforderungen können durch das gelungene Zusammenspiel unserer Kunden und Mitarbeitenden erfolgreich gemeistert werden. Dafür ein herzliches Dankeschön!

Per Stichtag 30. Juni 2024 beschäftigt die Truvag AG insgesamt 148 Mitarbeitende (Vorjahr 140), was umgerechnet 123 (117) Vollzeitstellen entspricht. Über alle Standorte werden aktuell acht Lernende ausgebildet. Hier nicht mitgezählt werden die Mitarbeitenden der Netzwerkfirma Truvag Revisions AG.

Prüfungserfolge

Herzliche Gratulation



Laura Oehler

Immobilien-Vermarkterin FA



Adelina Bürgler

CAS Energie in der Gebäudeerneuerung



Jan Krummenacher

dipl. Steuerexperte



Sahra Dushi

Kauffrau EFZ



Luca Walther

Kaufmann EFZ Profil M



Pascal Ehrler

dipl. Wirtschaftsprüfer



Nina Baumann

Treuhanderin FA

Standort Sursee

Leopoldstrasse 6
6210 Sursee
+41 41 818 77 77

Standort Luzern

Am Mattenhof 16a
6010 Kriens
+41 41 818 78 78

Standort Reiden

Hauptstrasse 36
6260 Reiden
+41 41 818 76 76

Standort Willisau

Bahnhofplatz 5
6130 Willisau
+41 41 818 75 75

Truvag AG

info@truvag.ch

Mitglied TREUHAND | SUISSE



Wechsel im Verwaltungsrat

Auf die Generalversammlung vom 29. November 2024 hat Peter Brunner seinen Rücktritt als Präsident und Mitglied des Verwaltungsrates der Truvag AG erklärt. Peter Brunner wurde vor 17 Jahren in den Verwaltungsrat gewählt, den er in den letzten 15 Jahren als um- und weitsichtiger Präsident engagiert führte. In dieser Zeit haben sich Honorarertrag und Anzahl der Mitarbeitenden verdoppelt, was die eindruckliche Weiterentwicklung dokumentiert. Insbesondere für die wertvollen Erfahrungen aus anderen Gremien und für seine grosse Vernetzung danken ihm der gesamte Verwaltungsrat und die Unternehmensleitung herzlich. Seine grosse Verbundenheit mit der Truvag und ihren Mitarbeitenden werden wir vermissen. Wir wünschen Peter alles Gute für die Zukunft.



Peter Brunner



René Kaufmann

Neu wurde René Kaufmann von der Generalversammlung in den Verwaltungsrat und als neuer Verwaltungsratspräsident gewählt. Seine aktuelle Funktion als CEO der Truvag AG wird er in einer Übergangsphase bis Mitte 2025 weiterhin ausüben, um sich danach wieder vermehrt in der Beratung und Begleitung von Kunden bei verschiedensten Projekten zu engagieren.

Änderungen in der Unternehmensleitung per 1. Juli 2025

Im Rahmen der Nachfolgeplanung hat der Verwaltungsrat weitere Weichen bereits gestellt. Roland Thürig, der in der Unternehmensleitung das Geschäftsfeld Treuhand leitet, wird per 1. Juli 2025 zum neuen CEO ernannt – eine Funktion, die ihm als bisheriger CEO-Stellvertreter bereits vertraut ist. Dank breiter Aus- und Weiterbildung (dipl. Bankfachmann, dipl. Treuhandexperte, dipl. Finanzplanungsexperte) ist er in diversen Funktionen seit über 20 Jahren für die Truvag tätig und kennt die Treuhand- und Immobilienwelt bestens.



Roland Thürig



Philipp Steinmann

Philipp Steinmann wird per 1. Juli 2025 zum neuen Vorsitzenden der Geschäftsleitung Treuhand ernannt und gleichzeitig in die Unternehmensleitung befördert. Als Betriebswirtschaftler und dipl. Wirtschaftsprüfer ist er seit 15 Jahren in Fach- und Führungsfunktionen für die Truvag tätig. So hat er beispielsweise den Standort Willisau weiterentwickelt. Aktuell ist er als Mitglied der Geschäftsleitung Treuhand für das Kompetenzzentrum Wirtschaftsberatung zuständig. Neben der Beratung von KMU wirkt er auch in Mandaten der öffentlichen Hand.

Damit können bewährte Persönlichkeiten mit Fach- und Führungserfahrung aus den eigenen Reihen in anspruchsvolle Funktionen weiterbefördert werden. Dies zur grossen Freude des Verwaltungsrates, der herzlich gratuliert.