



ASN
Services for Expatriates





Willkommen bei ASN!

Liebe Leserin, lieber Leser

Ich sollte Ihnen an dieser Stelle vermutlich kunstvoll getextete Sätze präsentieren, mit Wörtern wie «optimale Lösung», «Erfahrung», «dynamisch und innovativ», «effektiv und effizient», «praxisnah» usw. Denn für all dies – und für einiges mehr, wie Sie in der vorliegenden Broschüre lesen werden – steht ASN, Ihr Partner und führender Experte für Expatriation, selbstverständlich.

Aber an dieser Stelle ist es mir vor allem ein Anliegen, Ihnen die Werte vorzustellen, für die ich als Geschäftsführer von ASN und als Person stehe. Werte, die unsere Arbeit prägen und bei denen es mir wichtig ist, dass sie von allen Mitgliedern des ASN-Teams mitgetragen werden.

Der Erfolg unseres Unternehmens wäre nicht möglich, ja ASN wäre nicht ASN ohne offene, neugierige und interessierte Mitarbeitende, die dank eben diesen Eigenschaften über aussergewöhnlichen Servicegeist und Kooperationswillen, ein umfassendes und detailliertes Fachwissen, aber auch ausgeprägte Sozialkompetenz verfügen. Kurz – sie sind eben nicht einfach «dynamisch», «innovativ» und «kompetent», sondern es ist ihnen auf eine möglicherweise vielleicht sogar etwas altmodische Art wichtig, gute Arbeit im Sinne ihrer Kunden zu leisten. Dabei behandeln sie sich gegenseitig wie auch unsere Kunden stets respektvoll. Unser Klima ist geprägt von Offenheit und Transparenz, denn ich bin davon überzeugt, dass wir nur so Vertrauen schaffen und fördern können.

Was uns aber – last, but not least – auch ausmacht, sind unsere Freude an der Arbeit sowie unser Enthusiasmus. Beides zusammen, angereichert mit einer Prise Humor, hilft uns immer wieder, komplexe Probleme aus einem frischen, kreativen Blickwinkel zu betrachten und zu lösen.

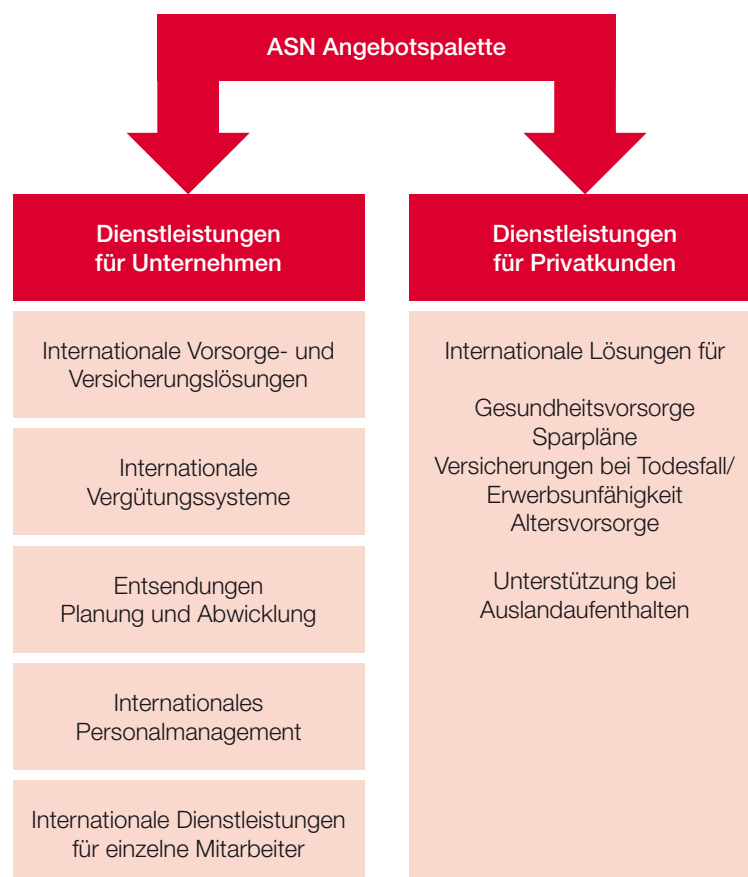
Liebe Leserin, lieber Leser – wir sind überzeugt, dass Sie für alle Fragen der Expatriation bei uns an der richtigen Adresse sind. Und wir freuen uns darauf, für Sie arbeiten zu dürfen.

*Pascal Fanti
Geschäftsführer ASN*

Ihr unabhängiger Partner für Entsendungen

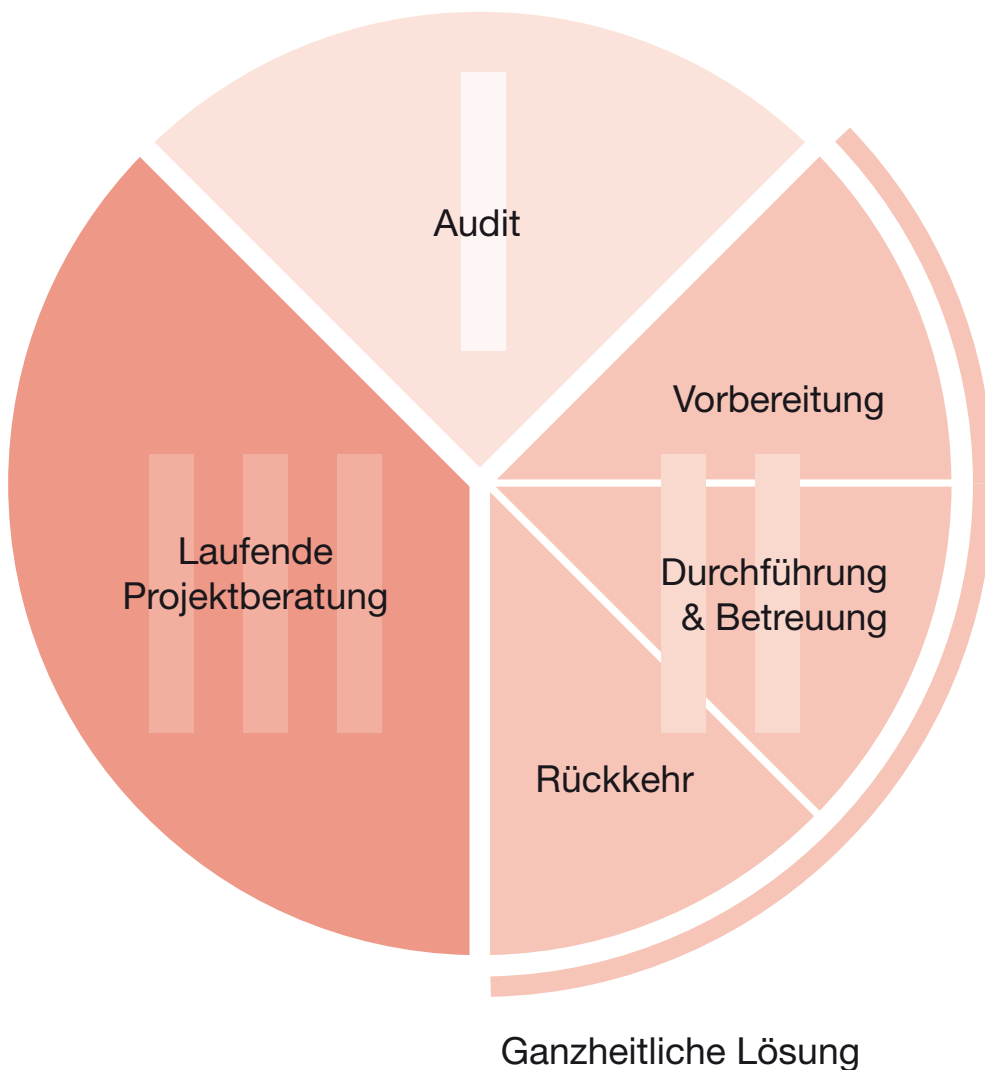
In einer vielfältigen, von Globalisierung und Mobilität geprägten Welt sind Fachleute gefragt, welche sich mit Mitarbeiterentsendungen und Auslandsaufenthalten auskennen und alle damit verbundenen Herausforderungen kennen und meistern. Denn alle Entsandte (Expatriates), egal, ob angestellte Mitarbeiter, Freelancer im Auftragsverhältnis oder selbstständig erwerbende Spezialisten, befinden sich in jedem Fall in einer äusserst komplexen Situation und sind auf kompetente Unterstützung angewiesen.

Deshalb haben wir 1995 ASN AG gegründet. Entstanden 1991 aus einem spezialisierten Bereich der Swiss Life sind wir inzwischen zum führenden Anbieter unabhängiger Fachberatung und Dienstleistungen rund um das Thema Entsendungen geworden, und zwar für Unternehmen jeder Grösse wie auch für Privatpersonen. Seit 2002 ist ASN AG eine unabhängige Firma. Von unserem Sitz in Zürich aus können wir weltweit optimale Lösungen anbieten – dank einem umfassenden eigenen Netzwerk von Spezialisten. Dabei liegt unser Fokus stets darauf, Ihre individuellen Bedürfnisse optimal abzudecken.



Unterstützung nach Mass

Unser gesamtes Dienstleistungsangebot ist auf Ihre Bedürfnisse abgestimmt. Sie können unsere Leistungen als komplettes Paket in Anspruch nehmen – oder Sie wählen einfach Beratung und Unterstützung in den Bereichen, in denen Sie sie gerade benötigen.

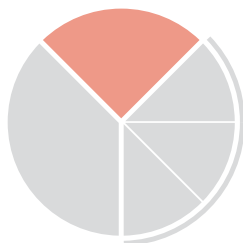


Internationale Mobilität von Fach- und Führungskräften ist heute einer der entscheidenden Erfolgsfaktoren. Mit jeder internationalen Expansion wächst auch die Notwendigkeit, die richtigen Mitarbeitenden zur richtigen Zeit am richtigen Ort einzusetzen. Entsendungen sind aber auch ein wirkungsvolles Instrument zum Aufbau von Spezialisten und zukünftigen Führungskräften. Und: Entsendungen sind immer verhältnismässig aufwendig, ob sie nun strategisch zur Nachwuchsförderung oder punktuell zur Problemlösung eingesetzt werden. Den Bedürfnissen von Entsandten vor, während und nach Einsätzen im Ausland gerecht zu werden, ist eine der vielen anspruchsvollen Aufgaben des Personalmanagements.

In diesem komplexen Umfeld können Sie auf ASN als kompetenten und erfahrenen Partner zählen. Egal, ob Sie als Einzelperson unser Know-how nutzen oder als Unternehmen, unabhängig davon, ob Sie einen einzigen Auslandseinsatz organisieren oder regelmässig Fach- und Führungskräfte entsenden – wir unterstützen Sie dabei. Mit der effektiven und effizienten Betreuung von Entsandten, bei der Sie alle Versicherungs- und Vorsorgeaspekte einbeziehen, setzen Sie als Personalverantwortlicher Massstäbe in Ihrem Unternehmen.

Unabhängige Bewertung

Audit

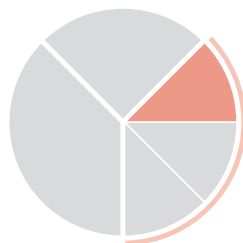


Auf Wunsch halten wir für Sie Ihre bestehenden Abläufe im Bereich Auslandseinsätze fest, analysieren sie, spüren eventuelle Hindernisse und Herausforderungen auf und evaluieren allfällige Lücken und Verbesserungsbedarf. Wir richten dabei unser Augenmerk auf Prozesse, Richtlinien, Kostenplanung, Auswahl- und Fördermassnahmen, Verträge, Entlohnung, Versicherung, Vorsorge und Umsetzung der Entsendungen.

- Bestandsaufnahme von Reglementen, Verträgen, Versicherungen und Prozessen
- Analyse: Soll-Ist-Vergleich
- Lücken aufzeigen und Vorschläge zu deren Schliessung, Umsetzung

Ganzheitliche Lösung

Vorbereitung



Wie stellt man den Erfolg von Entsendungen sicher? Die gründliche Vorbereitung, Planung und Durchführung jeder Phase – von den ersten Verhandlungen bis zur Rückkehr oder zu einem weiteren Einsatz – trägt wesentlich zu einem positiven Ergebnis bei. Massgeschneiderte Dienstleistungen, präzise Zeitplanung und exakte Ausrichtung auf die Beteiligten sind von zentraler Bedeutung.

Klare Zielvorgaben definieren und kommunizieren

Die eindeutige Definition der unternehmerischen Erwartungen vor dem Einsatz ist unerlässlich. Mitarbeitende und Vorgesetzte müssen durch das Unternehmen klar über ihre Aufgaben, die Dauer und die Ziele der Entsendung informiert werden.

Lückenloser Informationsfluss

Grundsätzlich wichtig ist auch, dass die Zielvorgaben und Werte wie Gleichbehandlung, Transparenz und Effizienz im gesamten Unternehmen, auf allen Stufen, bekannt und verankert sind. Die Personalabteilung ist dafür verantwortlich, dass die Informationen sowohl intern als auch bei den Kontaktpersonen im Gastland jederzeit bekannt sind.

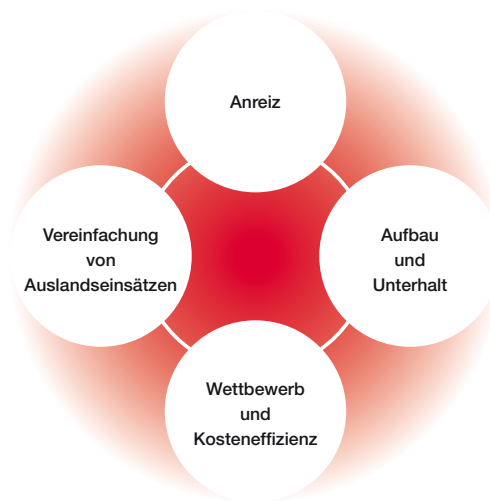
Klare, umfassende Verträge und Reglemente

Die Grundsätze für Auslandseinsätze müssen sich mit Ihrer Personal- bzw. Unternehmensstrategie decken. Denn diese prägen das Bild, das sie von Ihrer Unternehmenskultur vermitteln. Dazu müssen sie mit den Branchenstandards, dem Arbeits- und Steuerrecht übereinstimmen. Stellen Sie sicher, dass Auslandseinsätze im Einklang mit Ihren Entsendungsrichtlinien vertraglich geregelt werden und dass den gesetzlichen Vorschriften im Heimat- und im Gastland adäquat Rechnung getragen wird. Ebenso wichtig ist die vollständige Dokumentation aller Einsatzbedingungen.

Zielgerechte, flexible und transparente Vergütungssysteme

Bei jeder Entsendung sind natürlich auch Vergütungs- und Vorsorgefragen ein zentrales Thema. Da sie Steuerfolgen haben, empfiehlt sich kompetente Beratung – für das Unternehmen und für den Mitarbeiter. So lassen sich kostspielige Überraschungen vermeiden. Auch die Abwicklung der Gehaltsberechnung (Balance Sheet) sowie die Einhaltung der Sozialversicherungsvorschriften und die Möglichkeit von Zusatzdeckungen sind für den Entsendungserfolg entscheidend. Gehälter und Zusatzleistungen fallen in einzelnen Ländern unterschiedlich aus, da Lebenshaltungskosten, Steuern und Kaufkraftunterschiede sowie landesspezifische Vergütungssysteme zu berücksichtigen sind. Kombiniert man diese Faktoren mit der Wechselkurs- und Inflationsproblematik, so stellt sich sehr bald heraus, dass der Aufbau eines kohärenten, fairen und wettbewerbs-

Die grosse Zahl der Variablen, die sich gegenseitig beeinflussen, macht die Situation äusserst komplex



fähigen internationalen Vergütungssysteme hohe Anforderungen stellt.

Als Richtlinie für die Gestaltung internationaler Vergütungssysteme gelten Ihre Unternehmensziele und insbesondere die Ziele der Personalarbeit.

- Anreiz, Motivation und Bindung qualifizierter Mitarbeiter
- Aufbau und Unterhalt eines kohärenten und fairen Vergütungssystems für die ganze Unternehmensgruppe
- Vereinfachung von Auslandseinsätzen
- Wettbewerbsfähige und kosteneffiziente Vergütungsstrukturen

Die gesamte Vergütung besteht in der Regel aus

- Grundgehalt
- (variablen) Leistungszulagen
- finanziellen Anreizen
- Sachleistungen
- Vorsorge- und Versicherungsbeiträgen
- anderen Sonderzahlungen

Hinzu kommen allenfalls

- Mobilitätsprämien
- Zulagen für Unterkunft, Ausbildung, Umzug
- Zulagen zum Ausgleich von Lebensqualitätsunterschieden

Die grosse Anzahl der Variablen, die sich in einem solchen Vergütungssystem gegenseitig beeinflussen, macht die Situation äusserst komplex. Zu beachten sind unter anderem Berechnungsgrundlagen, Sozialversicherungsbeiträge, allfällige Zusatzversicherungen, Entschädigungen, steuerliche Konsequenzen, ausserdem der Status des

Expatriates (angestellt, Freelance, TCN) und dessen vertragliche Situation.

Die Lösung für Ihr Unternehmen beruht auf dem Grad der Internationalisierung sowie Ihrer Unternehmensstruktur und Ihren Grundsätzen. Kompetente, unabhängige und neutrale Beratung ist hier unabdingbar – ASN ist Ihr optimaler Partner.

Internationale Vorsorge- und Versicherungslösungen

Im stetigen Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter auch im internationalen Bereich bildet eine umfassende Alters-, Risiko- und Gesundheitsvorsorge (inklusive Krankenversicherung) einen wichtigen Bestandteil der Personalrekrutierung, -bindung und -motivation. Angemessene, bedarfsgerechte Vorsorgeleistungen stärken das Vertrauen der Mitarbeitenden, sollen aber auch wirtschaftlichen Gesichtspunkten und Unternehmenszielen Rechnung tragen. Dies alles selbstverständlich nachhaltig und kosteneffizient. Häufig genügen die klassischen Möglichkeiten (Weiterführung der Vorsorge im Heimatland oder Eintritt ins System des Gastlandes) den Ansprüchen nicht. Innovative, zeitgemässe Lösungen müssen den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und gleichzeitig der Unternehmensstrategie entsprechen. Hierfür gibt es selten vorgefertigte Lösungen. Für Massarbeit wenden Sie sich an ASN.

Was ist zu beachten?

Geschäftsreisende:

Sind die Mitarbeiter, Gäste und die mitreisenden Personen auf Geschäftsreisen optimal versichert? Oft sind lokale Lösungen ungenügend.

Sozialversicherungen:

Bei Einsätzen in anderen Ländern verlieren internationale Mitarbeitende oft Ansprüche und Schutz durch die Sozialversicherung. Daher steht die Übertragbarkeit der Versicherungslösung im Zentrum. Pläne, die sich auf ein bestimmtes System beziehen, genügen unter Umständen bei einem Wechsel nicht mehr. Wie schliesst man hier Lücken?

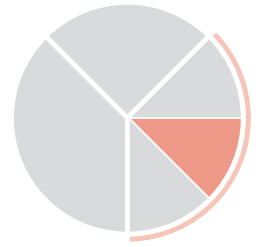
Zusatzversicherungen:

Allfällige Versicherungslücken werden mit privaten Versicherungsplänen geschlossen. Diese sind in den Bereichen der Altersvorsorge, Risikoabdeckung und internationalen Krankenversicherung möglich. So können aus dem Unternehmen und aus dem aktiven Berufsleben ausscheidende Mitarbeiter die Versicherung unabhängig vom Unternehmen weiterführen.

Organisation:

Wie lassen sich Gruppenversicherungen für Mitarbeitende mit unterschiedlichen Bedürfnissen mit geringem Aufwand optimal aufstellen und verwalten? Hier sind nicht nur Leistungen und Prämien wichtig, sondern auch die Aufnahmebedingungen und speziellen Eigenschaften wie z.B. die Möglichkeit, die Versicherung auch nach der Rückkehr oder dem Ausscheiden aus der Gruppe weiterzuführen oder die Deckung auch in Ländern mit hohen Risiken aufrechtzuerhalten.

Ganzheitliche Lösung Durchführung & Betreuung



Kosteneffizienz:

Verschiedene Faktoren beeinflussen die Kosteneffizienz von Versicherungsverträgen. Da ist einerseits die Prämienhöhe, andererseits aber auch das Dienstleistungsniveau der Versicherungsgesellschaften und ihrer Berater. Wir von ASN kennen alle Versicherungsgesellschaften und deren Produkte. Darüber hinaus bieten wir umfassende administrative Dienstleistungen sowie ein Helpdesk in vier Sprachen für Expatriates und Personalverantwortliche.

Gleichbehandlung:

In jedem Gastland gelten eigene Regelungen. Wie kann man unterschiedlichen Ansprüchen bei Auslandseinsätzen gerecht werden? Wie stellt man sicher, dass alle Expatriates bei der Vorsorge gleich fair behandelt werden?

Steuerliche Konsequenzen:

Es empfiehlt sich, die steuerlichen Aspekte der einzelnen Vorsorgesysteme sorgfältig zu prüfen. Gelten Leistungen bzw. Arbeitgeberbeiträge für Mitarbeitende als steuerpflichtiges Einkommen? Welche Steuerfolgen ergeben sich für das Unternehmen?

Wenn Sie wissen wollen, was eine bestimmte internationale Vorsorgelösung bietet und wie Sie das Beste aus Ihren Beiträgen machen, sind Sie bei ASN richtig. Wir stehen Ihnen mit Rat und Tat zur Seite. Nutzen Sie unsere Erfahrung, um Lösungen zu erarbeiten, die Ihren organisatorischen, finanziellen und individuellen Ansprüchen entsprechen.



Bei der Gestaltung von internationalen Vorsorge- und Versicherungslösungen muss eine Vielzahl von Komponenten berücksichtigt werden

Offene Kommunikation

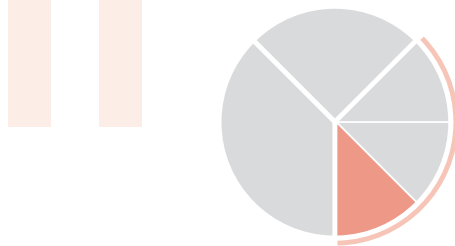
Die laufende und eingehende Orientierung des oder der entsandten Mitarbeitenden sowie seiner oder ihrer Familie/Partner ist in jeder Phase sicherzustellen. Eine Reise der ganzen Familie ins Gastland vor Beginn des Einsatzes, Sprachkurse und kulturelle Trainings leisten wertvolle Dienste.

Auf die Vorbereitungs- und Entscheidungsphase folgt die Umsetzung. Auch hier stellt sich eine Reihe von Fragen: Welche Vorkehrungen sind etwa für das Haus im Heimatland zu treffen? Wie sucht man nach geeigneten Wohnobjekten, Schulen, Vereinen und Clubs im Gastland? Haben Sie sichergestellt, dass Gesundheitsnachweise, Aufenthaltsbewilligung sowie Visum und Anmeldung vorhanden sind und die Integration reibungslos verläuft? Nutzen Sie alle Mittel zur Vereinfachung und Beschleunigung des Prozesses, sodass der Zeitaufwand auf ein Minimum reduziert wird und entsandte ihre Aufgaben am Einsatzort sofort angehen können und ihre Familien/Partner sich schnell und reibungslos im Gastland eingliedern und zurechtfinden.

Kommunikation ist entscheidend

Der Informationsfluss zwischen allen Beteiligten ist als kontinuierlicher Prozess zu gestalten. Dies betrifft sowohl Mitarbeitende und ihre Familien und Partner, die Personal- und Linienverantwortlichen im Gast- und im Heimatland als auch sämtliche Stellen, die Dienstleistungen erbringen. Denn jeder Entsendungserfolg beruht letztlich auf nachhaltiger, klarer und koordinierter Kommunikation.

Ganzheitliche Lösung Rückkehr



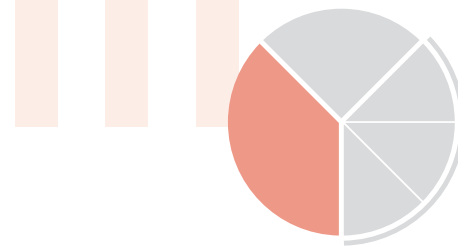
Zielgerichtete und praktische Unterstützung

Immer wieder bringen Auslandseinsätze nicht die erwarteten Ergebnisse oder werden sogar vorzeitig abgebrochen. Woran liegt das? Oft haben Mitarbeitende und ihre Familien/ Partner Schwierigkeiten mit der Eingliederung am Einsatzort. Nicht ausreichende Unterstützung ist einer der Hauptgründe für solche Probleme. Zielgerichtete, professionelle und praktische Hilfestellung für Mitarbeitende und ihre Familien in jeder Lebenslage trägt massgeblich zum Erfolg von Entsendungen bei.

Erstaunlich viele Mitarbeitende verlassen ein Unternehmen kurz nach ihrer Rückkehr ins Heimatland; dies, obwohl der Einsatz durchaus erfolgreich war. Die Kündigung eines solchen Mitarbeiters bedeutet immer einen erheblichen Verlust für das Unternehmen. Nicht nur was den Investitionsaufwand betrifft, sondern vor allem einen Verlust in Sachen Know-how, Wissenstransfer und Kontaktnetz. Warum springen Mitarbeiter in solchen Momenten ab? Häufig ist unzureichende Betreuung während der Entsendung oder mangelnde Sorgfalt bei der Eingliederung nach der Rückkehr der Grund. Nicht selten wird bei der Wahl der Lösungen, wie z. B. von internationalen Versicherungen, der Aspekt der Rückkehr nicht berücksichtigt.

Die sorgfältige Einsatz- und Laufbahnplanung trägt insbesondere nach der Rückkehr des Mitarbeiters dazu bei, dass wertvolle Erfahrungen und Kontakte Ihrem Unternehmen erhalten bleiben und nicht etwa einem Mitbewerber zugute kommen. Wie stellen Sie sicher, dass Entsendungen auch über das Einsatzende hinaus für das gesamte Unternehmen nachhaltige Wirkung haben? Gefragt sind Lösungen für Reintegration, Mitarbeiterbindung und Wissenstransfer. Bei diesen komplexen Abläufen und Fragen lohnt es sich, den Rat von erfahrenen Spezialisten beizuziehen. ASN ist auch in diesen Fragen Ihr optimaler Partner.

Laufende Projektberatung



ASN unterstützt Sie in der Vorbereitung und Durchführung von Auslandseinsätzen und steht auch bei der Einführung von Massnahmen, beim Erstellen von neuen Strukturen und bei der Erarbeitung und Umsetzung von Veränderung und neuen Prozessen an Ihrer Seite. Sie können sich auf praktische, bedürfnisgerechte und massgeschneiderte Unterstützung verlassen. Denn wir wissen genau, wovon wir reden. ASN arbeitet in jedem Fall eng mit Ihnen zusammen, um Ihre Strategien und die Praxis in Ihrem Unternehmen in Einklang zu bringen. Nutzen Sie unser Know-how und unsere Erfahrung, um Auslandseinsätze an jedem Ort weltweit optimal zu gestalten. Mit ASN behalten Sie den Überblick, sowohl bei Routineaufgaben als auch in hektischen Projektphasen, und sparen somit Zeit und Geld. Jedes Projekt steht und fällt mit der Wahl der richtigen Mitarbeiter. Mit ASN haben Sie Fachleute in allen Fragen von Entsendung, internationaler Versicherung und Vorsorge an Ihrer Seite. Damit haben Sie Zugang zu einem hervorragenden, gut ausgebauten Netzwerk an Anbietern. Und Sie profitieren von unserer jahrelangen Erfahrung, von mehrsprachigen Experten und ausgewählten, engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wir setzen teamfähige Fachleute für die Lösungsfindung mit Ihnen ein. Unsere Erfolge zeigen, dass sich dieses Vorgehen bewährt.

Wir freuen uns auf eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Denn unser Team ist Ihr Team.

Glossar

Hier finden Sie eine Zusammenstellung der gängigsten Begriffe, die im Zusammenhang mit internationalen Mitarbeitern immer wieder angesprochen werden.

Balance Sheet: *Methode zur Einkommensberechnung im Gastland.
Hier wird die Frage beantwortet, wie viel ein entsandter im Gastland brutto verdienen muss, um für sich netto den Lebensstandard des Heimatlandes zu erhalten.*

Entsandte/Entsendung: *Es gibt mehrere Arten von Entsendungen.*

- *Kurzzeit-Entsandte werden für die Dauer von 3 bis 12 Monaten ins Ausland entsandt.*
- *Expatriates sind Langzeit-Entsandte und werden für 2 bis 5 Jahre in ein Gastland entsandt.*
- *Third Country Nationals (TCN) sind Entsandte, die weder Staatsangehörige des Gastlandes noch des Entsendungslandes sind.*
- *Wochenaufenthalter (Commuter Assignees) pendeln zwischen dem Heimatland (Samstag/Sonntag) und dem Gastland (Montag bis Freitag).*
- *Entsandte Freelancer sind spezialisierte, externe Selbstständigerwerbende. Sie werden von einer Firma zu 100 % in verschiedenen Ländern eingesetzt.*

Entsendungsvereinbarung: *Legales Zusatzdokument zum Basisvertrag, in welchem alle Einzelheiten einer Entsendung geregelt werden.*

Entsendungsreglement: *Dokument einer Firma, das alle Aspekte einer Entsendung abdeckt und regelt, wie: Entsendungsphilosophie der Firma, Bezug zur Gesetzgebung des Gastlandes, Steuern im Gastland, Sozialversicherungen, Gehaltsstruktur, Wohnraumkosten, Schule, Transport, Sicherheit usw.*

Über ASN

Gründung

ASN ist 1991 aus einem Bereich der Swiss Life entstanden, der auf die Bedürfnisse von multinationalen Unternehmen spezialisiert war. Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, unser breites Wissen und unsere umfassende Erfahrung in diesen Belangen gezielt zum Nutzen unserer Kunden einzusetzen. Seit 2002 ist ASN AG ein unabhängiges Unternehmen.

Entwicklung

Heute ist ASN einer der führenden Anbieter unabhängiger Fachberatung und Dienstleistungen rund um Entsendungen – auch dank einem umfassenden eigenen Netzwerk von Spezialisten und wichtigen Anbietern auf dem Markt. Unsere besondere Stärke liegt in der Erfahrung und im umfassenden Angebot an Dienstleistungen in allen Bereichen, die bei Mitarbeiterentsendungen und internationaler Mobilität wichtig sind. Als Beratungsunternehmen mit Schweizer Hauptsitz und einem globalen Partnernetzwerk besitzen wir die Expertise und internationale Reichweite, um Ihnen Dienste von der Analyse über die Budgetierung bis zur Erarbeitung und Umsetzung Ihrer Strategien anzubieten.

Mitarbeiter

Die richtigen Mitarbeiter bilden die Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Das ASN Team besteht aus Personalmanagement-Experten und Versicherungsprofis. Unsere ausgewählten, engagierten Fachleute kombinieren ihre jahrelange Erfahrung auf dem Gebiet der internationalen Mobilität mit der professionellen Fähigkeit, die besten Lösungen für Ihre spezifischen Bedürfnisse zu entwickeln und Sie bei deren Umsetzung zu unterstützen. Jedes unserer Teammitglieder verfügt zudem über langjährige Kontakte zu spezialisierten Anbietern von Dienstleistungen.

ASN AG
Bederstrasse 51
Postfach 1585
CH-8027 Zürich
Tel. +41 (0)43 399 89 89
Fax +41 (0)43 399 89 88
info@asn.ch
www.asn.ch