

## Meine Firmenpension Pensionszusage



Eine Marke von UNIQA Österreich Versicherungen AG

### Optimieren Sie Ihre Pensionsvorsorge durch Sicherung und Nutzung von Steuervorteilen in Ihrem Unternehmen!

Gerade Sie und Ihre Leistungsträger im Unternehmen sind von den Entwicklungen der Pensionsreformen in den letzten Jahren besonders betroffen. Speziell GSVG-Versicherte „leiden“ in der Pension, weil sich durch eine steueroptimierte Gewinngestaltung ebenfalls die gesetzlichen Pensionsbeiträge reduzieren.

### Kennen Sie Ihre aktuelle Pensionslücke?

Gerne können wir Ihnen diese Pensionslücke darstellen. Der Pensionsvorsorgerechner der Raiffeisen Versicherung hilft Ihnen, sich ein Bild davon zu machen:

[www.raiffeisen-versicherung.at/pensionsluecke.at](http://www.raiffeisen-versicherung.at/pensionsluecke.at)

Zusätzliche Pensionsvorsorge ist daher dringend notwendig, um Ihnen und Ihren Mitarbeitern auch im Alter den gewohnten Lebensstandard zu sichern.

### Sie entscheiden ...

Die Pensionszusage über die Raiffeisen Firmenpension ist flexibel. Sie kann ausgewählten MitarbeiterInnen zugute kommen, aber auch geschäftsführenden Gesellschaftern einer GmbH (unabhängig vom Beteiligungsausmaß).

Je nach Wunsch wird die Alterspension mit einer Absicherung bei Berufsunfähigkeit oder einer Hinterbliebenenvorsorge kombiniert. Auch die Art der Auszahlung kennt mehrere Varianten:

- a) lebenslange Rente
- b) einmalige Abfindung der Rente

Sie haben es in der Hand.



### Vorteile für das Unternehmen:

- Flexible Gestaltungsmöglichkeit
- Kein Lohnbestandteil während der Aktivzeit (keine Steuern und Abgaben) für den DN
- Frei von Lohnnebenkosten und Sozialabgaben
- Zinseffekt aus der Rückstellungsdotierung und derer zukünftiger Auflösung
- Motiviert und bindet wertvolle Schlüssel- und Führungskräfte

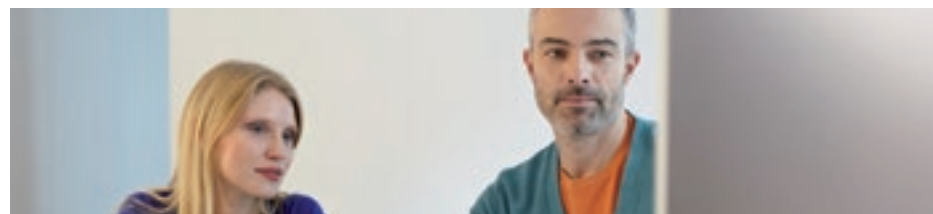
### Vorteile für geschäftsführende Gesellschafter und die Mitarbeiter/innen:

- Finanzielle Sicherheit in der Pension
- Aufgrund der Ersparnis von Lohnnebenkosten und Sozialversicherungsbeiträgen erzielt man bei einer betrieblichen Pensionszusage eine höhere Rente als bei einer Privatvorsorge, welche aus bereits versteuertem Kapital finanziert wird (z. B. über eine sofortige Gehaltserhöhung).
- Steuern fallen erst in der Pensionsphase an
- Garantie auf die einbezahlten Sparprämien (damit sind Versicherungsprämien abzüglich Versicherungssteuer gemeint) während der gesamten Laufzeit, auch im Falle des Rückkaufs
- Vorsorgevariante nach Wunsch, auch mit Absicherung der Familie
- Schutz bei Insolvenz des Dienstgebers (Verpfändung des Vertrages zugunsten der begünstigten Person aus der Pensionszusage möglich)

# Meine Firmenpension Pensionszusage

## Weitere Vorteile der Firmenpension:

- Die Pensionszusage ist so gestaltbar, dass der Mitarbeiter bei vorzeitiger Selbstkündigung lediglich einen Anspruch in Höhe des sogenannten Unverfallbarkeitsbetrages hat. Dieser Betrag entspricht nur einem Bruchteil der tatsächlichen Leistung. Aus diesem Grund stellt die Pensionszusage ein sehr probates Mitarbeiterbindungsinstrument dar.
- Individuelle Gestaltung (auch für geschäftsführende Gesellschafter bis zu 100 % Beteiligung) möglich.



**Nutzen Sie schon die Firmenpension für sich und Ihre Mitarbeiter?**

| Ausgangssituation   | Investition Unternehmen   | Variante 1: Firmenpension  | Variante 2: Gehaltserhöhung   |  |
|---|---|--|---|--|
| <p>Arbeitnehmer, 40 Jahre alt, derzeitiges laufendes Brutto-Gehalt € 3.500,00 p.m. Das laufende Jahresgehalt beträgt sohin € 42.000,00 (Sonderzahlungen werden hier nicht behandelt).</p> <p><b>Der Arbeitgeber stellt den Arbeitnehmer vor die Wahl:</b></p> <p><b>Variante 1:</b> Jährliche Einzahlung iHv € 10.000 in eine Raiffeisen Rentenversicherung (Tarif RBB66) mit Laufzeit 25 Jahre (Firmenpension) oder</p> <p><b>Variante 2:</b> Jährliche Investition iHv € 10.000 in eine Gehaltserhöhung. Von diesem Betrag müssen jedoch die Lohnnebenkosten, der SozVers-Dienstgeberanteil und der MVK-Beitrag (Abfertigung-Neu) in Abzug gebracht werden. Daraus resultiert dann die eigentliche Brutto-Gehaltserhöhung, von welcher dann wiederum der SozVers-Dienstnehmeranteil und die Lohnsteuer abgezogen werden.</p> <p>Das Ergebnis ist die Netto-Gehaltserhöhung, welche als Versicherungsprämie in eine Privat Vorsorge (Tarif RBB66) einbezahlt wird.</p> |   | <p><b>Brutto</b> € 10 000,00 p.a.<sup>1</sup></p> <p>SozVers-Dienstnehmer € 0,00 p.a.<sup>2</sup></p> <p>Lohnsteuer € 0,00 p.a.<sup>3</sup></p> <p><b>Netto</b> € 10 000,00 p.a.</p> <p>Versicherungsprämie € 10 000,00 p.a.</p> <p><b>Rentenleistungen</b></p> <p>Brutto € 762,82 p.m.<sup>4</sup></p> <p>Netto € 442,44 p.m.<sup>5</sup></p> | <p><b>Brutto</b> € 7 689,94 p.a.<sup>1</sup></p> <p>SozVers-Dienstnehmer € 1 393,42 p.a.<sup>2</sup></p> <p>Lohnsteuer € 2 644,54 p.a.<sup>3</sup></p> <p><b>Netto</b> € 3 651,98 p.a.</p> <p>Versicherungsprämie € 3 651,98 p.a.</p> <p><b>Rentenleistungen</b></p> <p>Brutto € 278,58 p.m.<sup>4</sup></p> <p>Netto € 278,58 p.m.<sup>5</sup></p> |  |
|   | <b>Vorteil Pensionszusage bezogen auf die Netto-Rente: 58,82%</b>     |  |   |  |
|   |   | <p><b>Abfindungskapital</b></p> <p>Brutto € 283 274,83<sup>4</sup></p> <p>Netto € 144 486,50<sup>5</sup></p>   | <p><b>Abfindungskapital</b></p> <p>Brutto € 103 451,20<sup>4</sup></p> <p>Netto € 103 451,20<sup>5</sup></p>  |  |
|   | <b>Vorteil Pensionszusage bezogen auf die Netto-Abfindung: 39,67%</b> |  |   |  |

<sup>1</sup> Bei Variante 1 zahlt der Arbeitgeber die vollen € 10.000 pro Jahr in eine Rentenversicherung ein, SozVers und Lohnnebenkosten fallen nicht an, die Lohnsteuer fällt erst in der Pensionsphase an; bei Variante 2 investiert der Arbeitgeber zwar auch € 10.000,00 pro Jahr, jedoch werden von diesem Betrag der SozVers-Dienstgeber-Anteil, DB, DZ (Wien), KommSt und MVK-Beitrag (30,04%) in Abzug gebracht und verringern somit den Betrag, welcher für die Gehaltserhöhung übrig bleibt (hier laut Beispiel sind das € 7.689,94 pro Jahr), von dieser Brutto-Gehaltserhöhung sind der SozVer-Dienstnehmer-Anteil und die Lohnsteuer abzuziehen; der verbleibende Betrag wird als Versicherungsprämie in eine Privat Vorsorge investiert

<sup>2</sup> SozVers Dienstnehmer-Anteil (18,12%)

<sup>3</sup> Unter Annahme eines bestehenden Gehalts von € 3.500,00 p.m. ergibt sich für die Gehaltserhöhung ein Grenzsteuersatz von 42 %

<sup>4</sup> Da in künftigen Jahren erzielbare Überschüsse nicht vorhergesehen werden können, beruhen Zahlenangaben über die Gewinnbeteiligung auf Schätzungen, denen die gegenwärtigen Verhältnisse zugrunde gelegt sind. Unsere hier angeführten Angaben erfolgen daher unverbindlich

<sup>5</sup> Unter Annahme einer gesetzlichen Pension von € 2.800,00 p.m. ergibt sich ein Grenzsteuersatz im Falle einer Verrentung der Firmenpension in Höhe von 42 %, im Falle einer Abfindung von 48,99 % (dieser Grenzsteuersatz setzt sich aus den beiden Grenzsteuerstufen 48 % und 50 % zusammen); die Verrentung der Privatvorsorge würde erst ab Überschreitung der „Gegenleistungsrente“ zu einer Versteuerung führen, die Abfindung der Privatvorsorge ist nicht steuerhängig; keine Berücksichtigung von diversen Steuerentlastungen wie bspw. Familienbonus etc.; Sonderausgaben (13. und 14. Gehalt) bleiben unberücksichtigt

Es handelt sich hier um eine beispielhafte Darstellung und dient rein zu Illustrationszwecken.

Diese Werbeunterlage ist eine unverbindliche Erstinformation. Sie stellt kein Angebot, keine Beratung und keine individuelle Empfehlung dar. Alle Produktdetails entnehmen Sie bitte Ihrem Versicherungsantrag, der Polizze und den Bedingungen. Irrtümer, Druckfehler und Änderungen vorbehalten.

**Versicherer:** UNIQA Österreich Versicherungen AG, Untere Donaustraße 21, A-1029 Wien, Telefon +43 1 211 19-0, Telefax +43 1 211 19-1419, Service Center: 0800/22 55 88, service@raiffeisen-versicherung.at, www.raiffeisen-versicherung.at, Sitz: Wien, FN 63197m Handelsgericht Wien, UID-Nr.: ATU 15362907

**Impressum:** Medieninhaber/Versicherer: UNIQA Österreich Versicherungen AG, 1029 Wien, Hersteller: Eigendruck, Verlagsort: Wien, Stand: Juli 2020.