



Pensionskasse

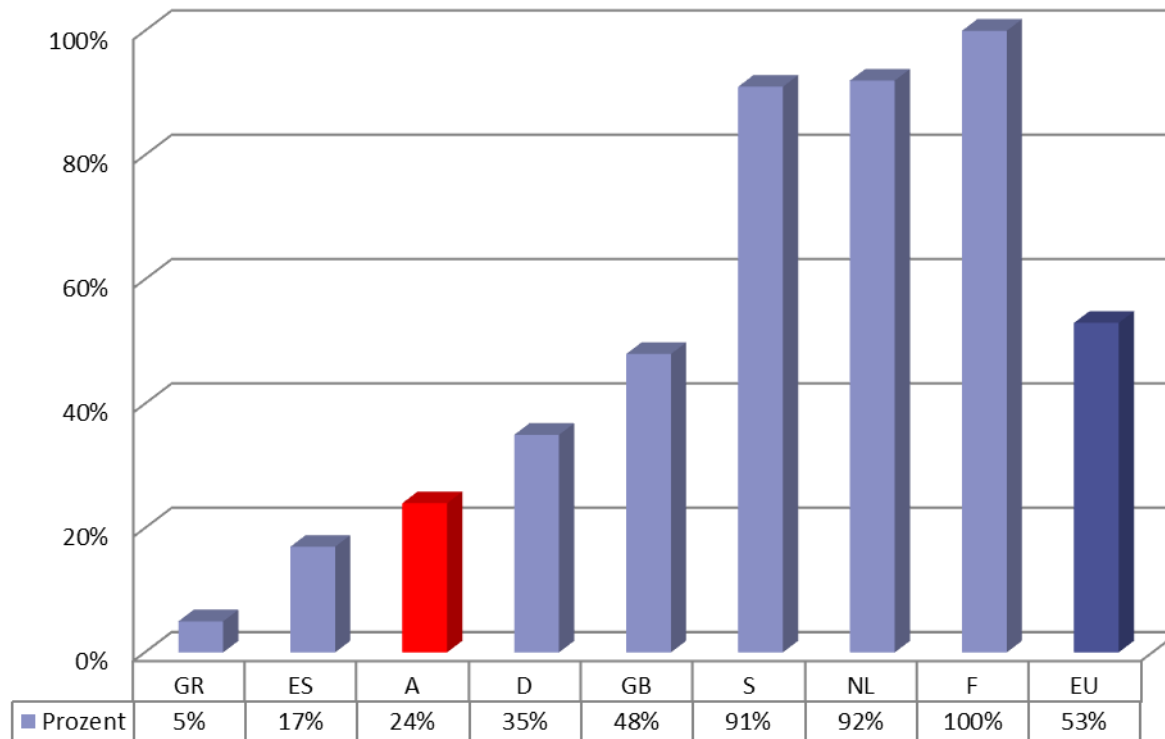
Flexible Betriebspensionsmodelle für attraktive Arbeitgeber

Mag. Rudolf Simader, Leiter Beratung und Vertrieb,
VBV-Pensionskasse AG



Ausgangslage I

Arbeitnehmer mit einer betrieblichen Altersvorsorge gemessen an der Anzahl der Beschäftigten:



Ausgangslage II

Firmenpension - einer der wichtigsten Employee-Benefits überhaupt, aber in der Praxis abhängig von:

- Branche - Branchendominanz (Banken, Versicherungen, ehemalige verstaatlichte Industrie, Chemie- und Pharma Branche)
- Unternehmensgröße - Großbetriebe versus KMU
- Hierarchieebene – TOP-DOWN-Ansatz in vielen Unternehmen

Vorteile einer Pensionskassenlösung für den Arbeitgeber

- Pensionskassenbeiträge sind als Betriebsausgabe absetzbar!
- Es entstehen keine Lohnnebenkosten (keine Sozialversicherung, keine Kommunalsteuer usw.)
- Keine Aktivierungspflicht in der Bilanz für Pensionskassenbeiträge, keine Rückstellungen, kein versicherungsmathematisches Gutachten
- Zusagen sind kostengünstiger als Gehaltserhöhungen
- Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen

Vorteile einer Pensionskassenlösung für den Arbeitnehmer

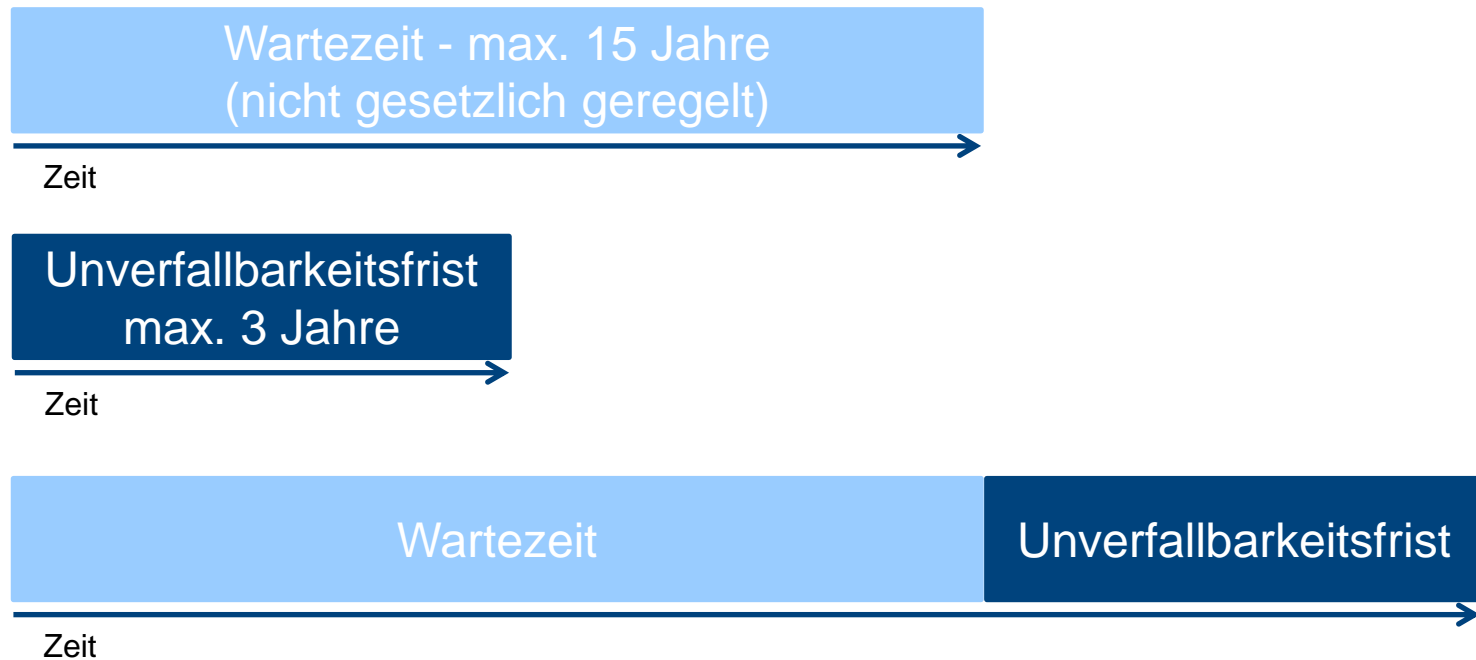
- Arbeitgeber-Beiträge sind kein Gehaltsbestandteil und daher **befreit von:**
 - Lohnsteuer
 - Sozialversicherungsabgaben
- Erträge sind **KESt-befreit**
- Pensionskassen-Beiträge sind vor Arbeitgeber- oder Gläubigerzugriff geschützt
- Eigenbeiträge möglich

Aktuelle Zielsetzungen an zeitgemäße Firmenpensionsmodelle

- Attraktivierung als Arbeitgeber
- Motivation der Mitarbeiter und Mitarbeiterbindung
- Gezielte Motivation jener Mitarbeiter, die eine betriebliche Pensionsvorsorge besonders wertschätzen (Durchbrechung des „Gießkannen-Prinzips“) durch Matching-Contribution-Modelle
- Firmenpensionsmodelle als Teil eines erfolgsabhängigen modernen Vergütungssystems

Zielsetzung I - Mitarbeiter-Bindung

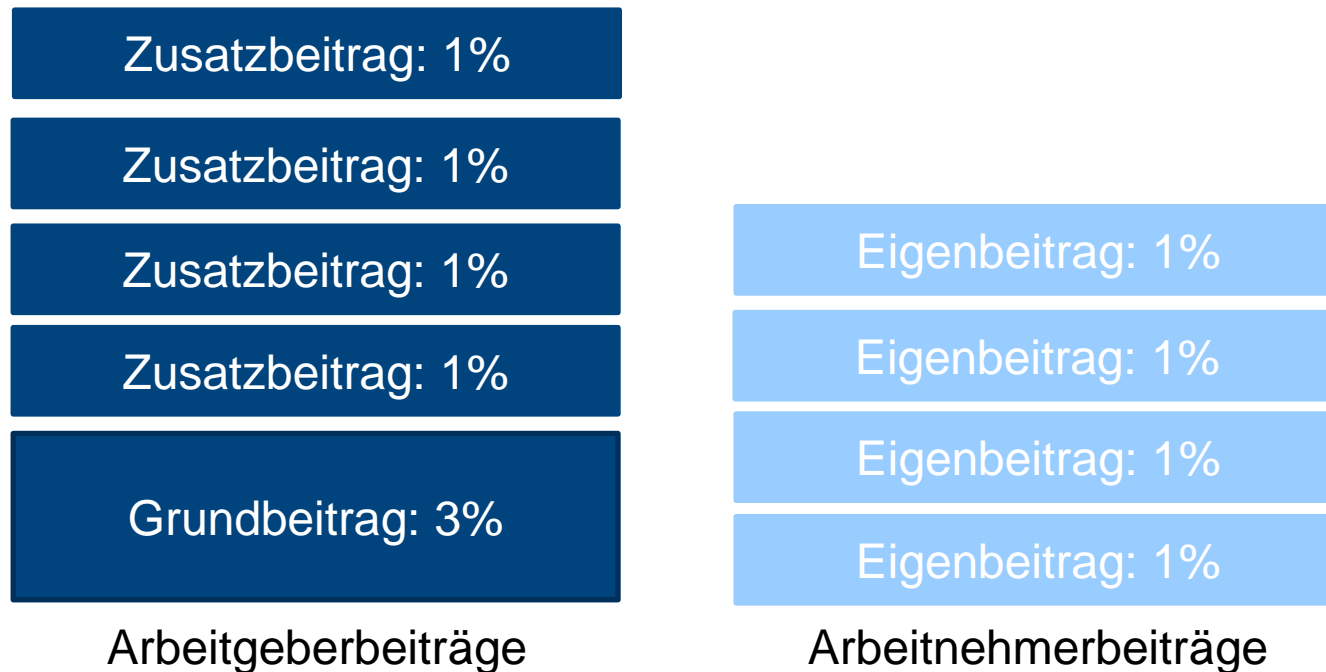
Wartezeit / Unverfallbarkeit



Wartezeit und Unverfallbarkeitsfrist können auch additiv verwendet werden (wobei 15 Jahre nicht überschritten werden sollen).

Zielsetzung II – Vermeidung des „Gießkannen-Prinzips“

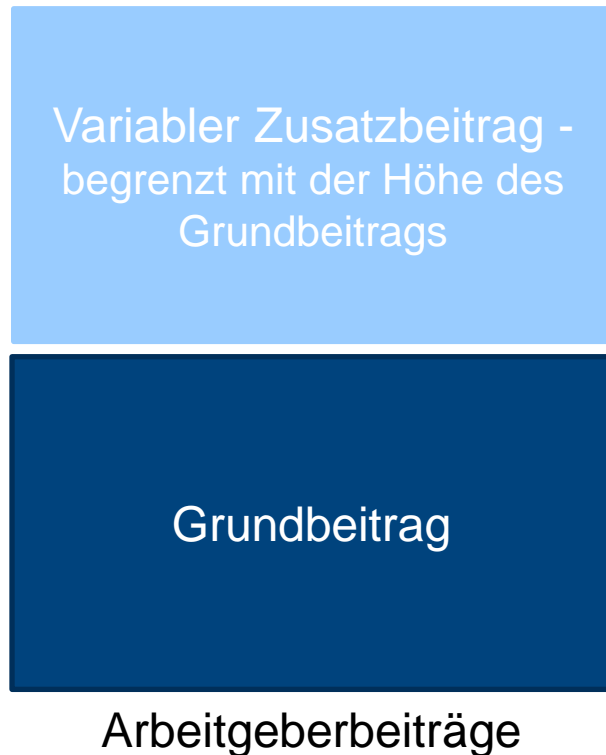
durch **Matching-Contribution-Modelle**, wie zum Beispiel



Auf Basis eines Arbeitgeber-Grundbeitrags löst jeder Arbeitnehmerbeitrag einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag aus.

Flexible Modelle I

Variable, zusätzliche Beiträge



Beispiel:
In wirtschaftlich erfolgreichen Jahren erklärt sich das Unternehmen bereit zusätzliche Beiträge in das Betriebspensionsmodell einzubezahlen. Die Höhe der variablen Beiträge kann ohne Angabe von Gründen jedes Jahr angepasst werden kann.

Flexible Modelle II

Erfolgspension

Variabler Zusatzbeitrag –
erfolgsabhängig von
betrieblichen
Kennzahlen, bis zu 8%

Grundbeitrag -
mindestens 2%

Arbeitgeberbeiträge

Beispiel:

Alle Mitarbeiter erhalten einen Grundbeitrag von 2% ihres Gehalts. Der variable Beitrag wird von der betrieblichen Kennzahl „**Gewinn vor Steuern**“ abhängig gemacht.

Folgende Staffel wird vereinbart:

Gewinn vor Steuern	Zusatzbeitrag
ab EUR 1.000.000,-	2%
ab EUR 3.000.000,-	4%

Flexible Modelle III

Prämienumlenkung als Variante der Erfolgspension

Variabler Zusatzbeitrag –
erfolgsabhängig von
betrieblichen
Kennzahlen, bis zu 8%

Grundbeitrag -
mindestens 2%

Arbeitgeberbeiträge

Beispiel:

Im Rahmen einer Anpassung der Gehalts- und Prämiensysteme wird es den Mitarbeitern ermöglicht, dass Prämien, auf die kein vertraglicher bzw. gewohnheitsrechtlicher Rechtsanspruch besteht, nun als Zusatzbeitrag in das Betriebspensionsmodell eingebracht werden können.

Flexible Modelle IV

Erfolgspension – Vorteil in Zahlen

Arbeitnehmerin 35 Jahre alt, Bruttojahresgehalt € 56.000,- / Beitrag in die Pensionskasse € 5.000,- jährlich verglichen mit einer Barauszahlung und privater Vorsorge / Beitragssteigerung jeweils 3% pro Jahr

Vergleich	Private Vorsorge aus dem versteuerten Einkommen	Pensionskasse „Prämien als Pensionskassenmodell
Wie geht das?		
Aufwand Arbeitgeber	EUR 6.515,50	EUR 5.000,00
Lohnnebenkosten	-EUR 1.515,50	EUR 0,00
Versicherungssteuer (2,5%)	EUR 0,00	-EUR 121,95
	EUR 5.000,00	EUR 4.878,05
	Brutto-Gehaltsbestandteil	als Pensionskassenbeitrag

30%
Lohnnebenkosten
sparen

Ertrag Arbeitnehmer		
Brutto-Beitrag	EUR 5.000,00	EUR 4.878,05
Abzüge (SV, LSt.)	-EUR 2.625,48	
	<u>EUR 2.374,52</u>	
	Netto-Gehaltsbestandteil	KEST- und KÖST-freie Veranlagung
	Privat in eine Veranlagung mit 4,5% (abzüglich KEST)	mit 4,5% durch die Pensionskasse

Alterspension zu Pensionsalter 65 mit einem Witwen-/Witwerübergang von 30%		
Jahrespension	EUR 9.255,16	EUR 22.605,98
bei Steuersatz von 42%	-EUR 0,00	-EUR 9.494,51
Jahresnettopension	EUR 9.255,16	EUR 13.111,47

+40%
mehr

Ihr Ansprechpartner in der VBV

Mag. Rudolf Simader

Leitung Beratung und Vertrieb
seit 1996 in der Pensionskasse



VBV-Pensionskasse AG
Obere Donaustraße 49 – 53
1020 Wien

Tel: 01/240 10-130

Fax: 01/240 10-7280

E-Mail: r.simader@vbv.at

www.vbv.at

Firmensitz Wien FN 68567i,
Handelsgericht Wien