



ALTE LEIPZIGER

ZUKUNFT BEGINNT HEUTE.

Betriebliche Altersversorgung

Informationen für Arbeitgeber

UNTERSTÜTZUNGSKASSE

**Auch im Alter sorgenfrei leben –
mit der Unterstützungskasse.**

Offen für alle.

Verdiente Mitarbeiter verdienen Anerkennung. Und eine gesicherte Zukunft.

Um gute Mitarbeiter zu finden, langjährig an Ihr Unternehmen zu binden und sie kontinuierlich zu motivieren, müssen Sie ihnen Perspektiven bieten. Nicht nur für die berufliche Karriere, sondern auch für die Zeit danach. Mit einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) bieten Sie Ihren Mitarbeitern ein attraktives Zusatzeinkommen im Alter.



So funktioniert die Unterstützungskasse.

Für die Finanzierung leisten Sie als Trägerunternehmen so genannte Zuwendungen an die ALTE LEIPZIGER Unterstützungskasse. Im Versorgungsfall erbringt die Unterstützungskasse die zugesagten Leistungen, die Sie dann an die versorgungsberechtigten Personen auszahlen.

Zur Absicherung der erteilten Versorgungszusagen schließt die Unterstützungskasse bei der ALTE LEIPZIGER Leben eine Rückdeckungsversicherung auf das Leben des jeweiligen Arbeitnehmers ab. Damit wird eine deckungsgleiche Absicherung der vereinbarten Versorgungsleistungen gewährleistet. Klingt komplizierter als es ist, aber mit der Abwicklung haben Sie als Arbeitgeber nichts weiter zu tun.

Die ALTE LEIPZIGER Unterstützungskasse bietet Ihnen die Möglichkeit, Versorgungsverpflichtungen vollständig aus Ihrem Unternehmen auszulagern. Damit bleibt Ihre Bilanz von der betrieblichen Altersversorgung unberührt. Ein Vorteil, den viele Unternehmen auch für die Versorgung von Fach- und Führungskräften sowie Gesellschafter-Geschäftsführern nutzen können.

Zusätzliche Altersversorgung ist heute unumgänglich.

Dies sieht auch der Gesetzgeber so. Um den Bürgern die Möglichkeit zu geben, eine zusätzliche Altersversorgung aufzubauen, hat er verbesserte Grundlagen geschaffen, insbesondere für die betriebliche Altersversorgung. Steuervorteile und die Abschaffung vieler administrativer Hürden sorgen dafür, dass sie für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen attraktiv ist.

Mit einer betrieblichen Altersversorgung bieten Sie Ihren Mitarbeitern eine attraktive Lösung, um dem Problem der sinkenden gesetzlichen Rente zu begegnen. Der angenehme Nebeneffekt: Sie tragen zur Motivation Ihrer Mitarbeiter bei, binden sie fester an den Betrieb und tun auch noch etwas für das Image Ihres Unternehmens. Faktoren, die Ihre Position im Wettbewerb nachhaltig stärken.

**Unterstützungskasse: Flexible Lösungen
und hohe Einzelversorgungen
problemlos möglich.**

Die arbeitgeberfinanzierte Lösung.

Die Finanzierung übernehmen Sie.

Bei der arbeitgeberfinanzierten Variante tragen Sie als Arbeitgeber wirtschaftlich die Zuwendungen an die Unterstützungskasse. Auf Grund von steuerrechtlichen Anforderungen müssen diese bis zum Rentenbeginn fortlaufend, gleich bleibend oder steigend vorgesehen werden. Einmalige oder variable Zuwendungen an eine rückgedeckte Unterstützungskasse sind für den Aufbau zukünftiger Versorgungsleistungen nicht möglich.

Der Arbeitnehmer erhält von der Unterstützungskasse eine schriftliche Zusage über eine betriebliche Altersversorgung. Da es keine steuerliche Begrenzung über die Höhe der Zuwendungen gibt, liegen diese im Prinzip in Ihrem freien Ermessen. Es gibt jedoch Beschränkungen hinsichtlich der Höhe der Leistungen, die eine Unterstützungskasse an Versorgungsberechtigte leisten darf. Einzelheiten sind in der Körperschaftsteuer-Durchführungsverordnung geregelt. So können Sie unter Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bestimmten Schlüsselpersonen, die für das Unternehmen besonders wichtig sind, eine zusätzliche Altersversorgung zukommen lassen – bis hin zu Gesellschafter-Geschäftsführern.

Sie genießen die Steuervorteile.

Die Zuwendungen können Sie in voller Höhe als Betriebsausgaben geltend machen. Dies vermindert Ihren steuerpflichtigen Gewinn. Bei der Auszahlung der Leistungen ergeben sich für Ihr Unternehmen keine steuerlichen Folgen.

In der Bilanz müssen Ihre Verpflichtungen aus der betrieblichen Altersversorgung nicht ausgewiesen werden. So bleiben Ihre Unternehmenskennzahlen durch die Zusagen unberührt.

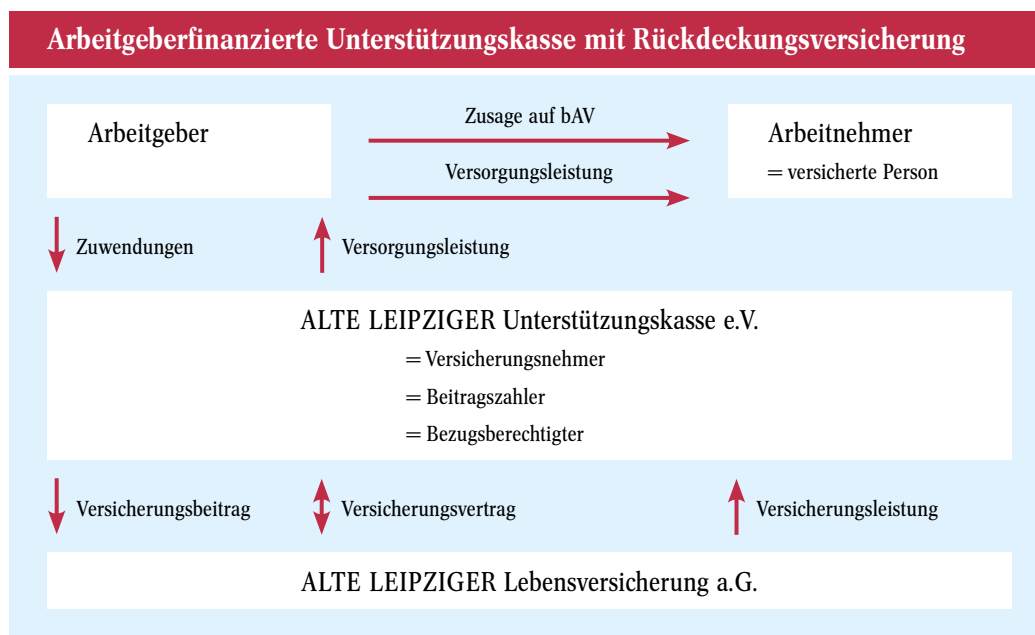
Versteuerung der Leistungen erst im Rentenalter

Die Leistungen gelten als nachträglicher Arbeitslohn, der einkommensteuerpflichtig ist, egal ob sie als Rente oder als Kapitalleistung erbracht werden. Um die Steuerprogression zu mindern, wird bei einer Kapitalauszahlung die vorteilhafte Fünftelungsregelung angewendet.

Auch Sozialversicherungsbeiträge fallen in der Finanzierungsphase nicht an. Dabei spielt es keine Rolle, wie hoch Ihre Zuwendungen sind. Für Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung besteht für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung grundsätzlich Beitragspflicht zur Krankenversicherung der Rentner sowie zur Pflegeversicherung.

Muss sonst noch etwas beachtet werden?

Bei laufenden Renten besteht eine Anpassungsprüfungspflicht im Abstand von drei Jahren. Sie entfällt, wenn eine jährliche Anpassung der Leistungen von mindestens 1% vereinbart ist. Bei Kapitalleistungen besteht keine Anpassungsprüfungspflicht.



Die arbeitnehmerfinanzierte Lösung.

Die Finanzierung übernimmt hier der Arbeitnehmer.

Bei der arbeitnehmerfinanzierten Unterstützungskasse mit Rückdeckungsversicherung werden die Zuwendungen an die Unterstützungskasse wirtschaftlich vom Arbeitnehmer getragen. Ansonsten entspricht diese Lösung dem arbeitgeberfinanzierten Modell. In beiden Fällen sind Sie als Arbeitgeber Vertragspartner der Unterstützungskasse.

Im ersten Schritt vereinbaren Sie mit dem Arbeitnehmer den Betrag, der regelmäßig für seine Altersversorgung verwendet werden soll. Dieser wird im Rahmen der so genannten Entgeltumwandlungsvereinbarung schriftlich festgelegt. Ab dem vereinbarten Zeitpunkt wird die gewünschte Summe direkt, also vor Steuern, von seinem Bruttoentgelt abgezogen und von Ihnen der Unterstützungskasse zugewendet.

Wie viel kann ein Mitarbeiter für die Versorgung umwandeln?

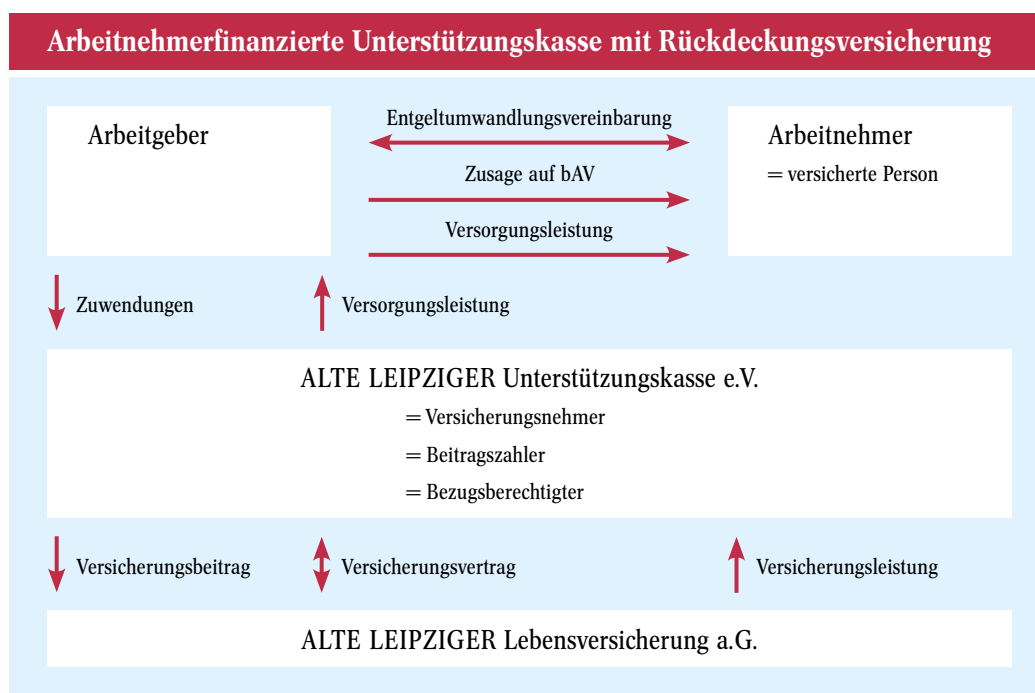
Steuerlich gesehen bestehen keine Begrenzungen für die Höhe der Zuwendungen. Es gibt jedoch Beschränkungen hinsichtlich der Höhe der Leistungen, die eine Unterstützungskasse an Versorgungsberechtigte leisten darf.

Grundsätzlich gilt: Die umgewandelten Entgelteile sind von den Arbeitnehmern in der Einzahlphase nicht zu versteuern. Erst die Auszahlung unterliegt der Besteuerung – genauso wie bei der arbeitgeberfinanzierten Variante.

Sozialversicherungsbeiträge fallen in der Finanzierungsphase bis zur Höhe von 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung nicht an. Im Jahr 2019 entspricht dies einem Betrag von 3.216 €. Allerdings gilt auch hier für Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung die Beitragspflicht zur Krankenversicherung der Rentner sowie zur Pflegeversicherung.

Auch eine Kombination ist möglich.

Selbstverständlich lässt sich auch eine Kombination aus arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierter Unterstützungskasse vereinbaren. Etwa wenn Sie Ihre Mitarbeiter motivieren wollen, mehr für ihre Altersversorgung zu tun. Besonders wirkungsvoll: Sie bieten ihnen an, dass Ihr Betrieb einen von Ihnen bestimm- baren Betrag zusätzlich zahlt. Entweder einen Festbetrag oder in Abhängigkeit vom jeweiligen Umwandlungsbetrag. Eine Unterstützung, die Ihren Mitarbeitern das Gefühl gibt, gemeinsam mit Ihnen für eine sichere Zukunft zu arbeiten.





Gerade für Besserverdienende die passende Lösung

Die Unterstützungskasse eignet sich als Versorgungsweg nicht nur für Normalverdiener, sondern insbesondere für Fach- und Führungskräfte sowie Gesellschafter-Geschäftsführer, bei denen es oft um hohe Versorgungsleistungen geht.

Welche wirtschaftlichen Gründe sprechen für die Unterstützungskasse?

Da gibt es viele. Nummer eins: Die Zuwendungen an die ALTE LEIPZIGER Unterstützungskasse können als Betriebsausgaben geltend gemacht werden und mindern den steuerpflichtigen Gewinn. Außerdem: Da Sie die Verpflichtungen aus der betrieblichen Altersversorgung aus Ihrem Unternehmen auslagern, tauchen sie auch nicht in Ihrer Bilanz auf. Die Risiken sind Sie ebenfalls los. Und Ihr Verwaltungsaufwand ist auf ein Minimum reduziert.

Die Vorteile im Überblick

- Bilanzneutral, da die Versorgungsrisiken ausgelagert werden.
- Durch die externe Abwicklung kaum Verwaltungsaufwand
- Geeignet für Mitarbeiter aller Einkommensklassen, bis hin zum Gesellschafter-Geschäftsführer
- Die Zuwendungen sind abzugsfähige Betriebsausgaben.
- Versorgungsleistung kann als Kapital oder Rente zugesagt werden.
- Ersparnis bei Sozialversicherungsabgaben oder alternativ Arbeitgeberzuschuss möglich
- Arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte Modelle möglich



ALTE LEIPZIGER – unsere Erfahrung für Ihre Zukunft:

Seit über 185 Jahren ein zuverlässiger Partner

- Einer der 10 größten Lebensversicherer in Deutschland
- Einer der führenden bAV-Anbieter am Markt
- Einer der ältesten Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit in Deutschland
- Bestnoten bei Ratings und in der Fachpresse
- Geschäftspolitik richtet sich ausschließlich an den Interessen der Versicherten – unseren Mitgliedern – aus.



S&P Global Ratings
A

Die aktuellsten Ratings finden Sie im Internet unter www.standardandpoors.com. Ratings sind keine Garantie für die Finanzkraft eines Versicherers oder eine Empfehlung für einen Versicherer.

ALTE LEIPZIGER
Lebensversicherung a. G.
Alte Leipziger-Platz 1
61440 Oberursel
leben@alte-leipziger.de
www.alte-leipziger.de
www.alh-newsroom.de

