

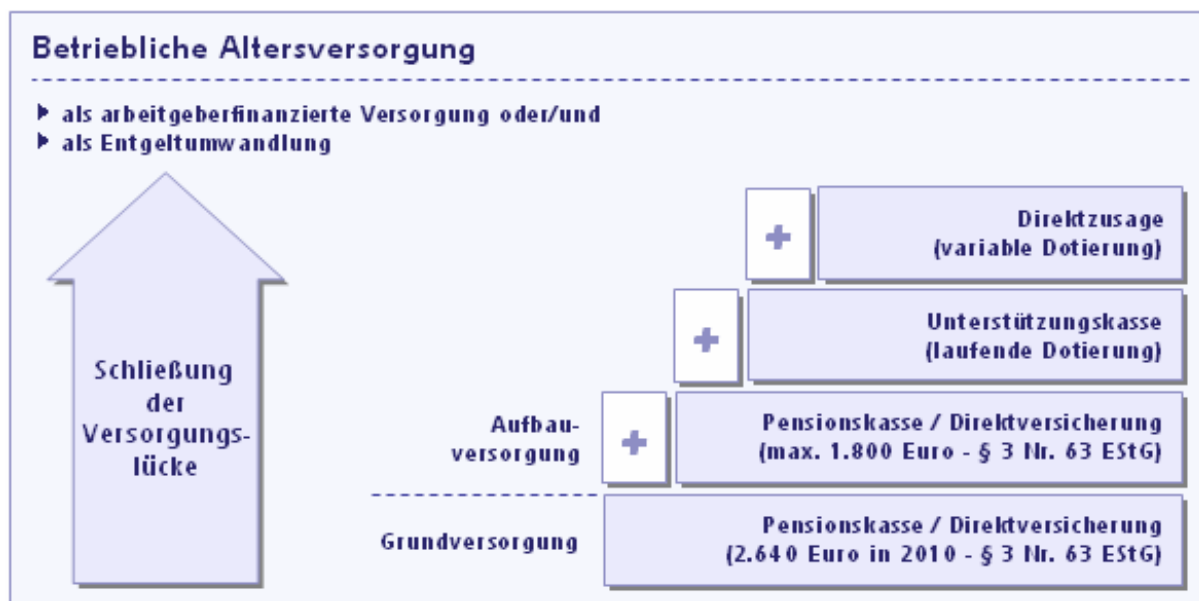
# Betriebliche Altersvorsorge

## Lösungsmöglichkeit für Ihr Unternehmen



### Bedarfsgerechter Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung

Als Einstieg in eine solide betriebliche Altersvorsorge empfiehlt sich die Pensionskasse bzw. Direktversicherung als Grundversorgung. Der Arbeitnehmer kann von seinem Gehalt jährlich bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze West (2.640 Euro im Jahr 2010) einkommenssteuerfrei in die Pensionskasse einzahlen. Außerdem sparen Sie und Ihre Mitarbeiter die Sozialversicherungsbeiträge auf den gezahlten Beitrag. Das Produktspektrum der Pensionskasse bzw. Direktversicherung reicht von der klassischen bis zur fondsgebundenen Rentenversicherung.



### Mehr Spielraum für Ihre Mitarbeiter in der Altersversorgung

Hier empfiehlt sich ebenfalls die Einrichtung einer Pensionskasse bzw. Direktversicherung als Aufbauversorgung. Ihre Mitarbeiter können in der Regel zusätzlich zu der bereits dargestellten Grundversorgung nochmal bis zu 1.800 Euro investieren. Der Vorteil: Auch hier sparen Sie bzw. Ihre Mitarbeiter die Steuern auf die Beitragszahlung. Allerdings sind auf die Beitragszahlungen Sozialversicherungsabgaben zu zahlen. Das Produktspektrum der Pensionskasse bzw. Direktversicherung reicht von der klassischen bis zur fondsgebundenen Rentenversicherung.

### Mitarbeiter mit überdurchschnittlich gutem Verdienst

Pensionskasse und Direktversicherung werden - aufgrund der begrenzten Beitragszahlungsmöglichkeiten - nicht ausreichen, um den gewohnten Lebensstandard von Mitarbeiter mit überdurchschnittlich gutem Verdienst auch im Alter aufrechterhalten zu können. Möchten Sie diesen Mitarbeitern helfen, optimiert für ihr Alter vorzusorgen, empfehlen wir Ihnen die Einrichtung einer Unterstützungskasse bzw. einer Direktzusage.

In beiden Durchführungswegen können Sie bzw. Ihre Mitarbeiter nahezu unbegrenzt steuerfrei Beiträge zahlen. Begrenzungen werden lediglich hinsichtlich der Leistungen gesetzt. Bei der Unterstützungskasse und der Direktzusage gibt es Leistungsobergrenzen, die entweder durch die Satzung der Unterstützungskasse bzw. durch eine allgemeine Begrenzung der Versorgungsleistungen vorgegeben sind.

### **Riesterförderung in der betrieblichen Altersversorgung**

Wird die betriebliche Altersversorgung über die Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung angeboten, dann kann Ihr Mitarbeiter die sog. "Riesterförderung" verlangen. Hierbei entsteht für Sie als Arbeitgeber durch das Zulagenverfahren allerdings ein immenser Verwaltungsaufwand sowie aus falsch übermittelten Informationen ein großes Haftungspotential.

Die Lösung: Sie bieten Ihren Mitarbeitern die Riester-Rente über einen privaten Riestervertrag an. Hierzu schließen Sie - als Arbeitgeber - mit der AXA eine Rahmenvereinbarung ab, die Ihren Mitarbeitern günstige Rahmenkonditionen für ihren Privatvertrag bietet.

### **Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung**

Macht Ihr Mitarbeiter seinen Rechtsanspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung geltend, so werden die Beiträge natürlich durch Ihren Mitarbeiter finanziert. Darüber hinaus besteht immer die Möglichkeit sich als Arbeitgeber an der Finanzierung der Beitragszahlungen zu beteiligen oder eine arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung zu erteilen.