

Dr. Hüsing   
Aktuar GmbH

Versicherungsmathematik und Beratung  
für Betriebliche Altersversorgung



DEFERRED COMPENSATION

*Chancen für Arbeitgeber und Mitarbeiter*

# DEFERRED COMPENSATION

## Chancen für Arbeitgeber und Mitarbeiter

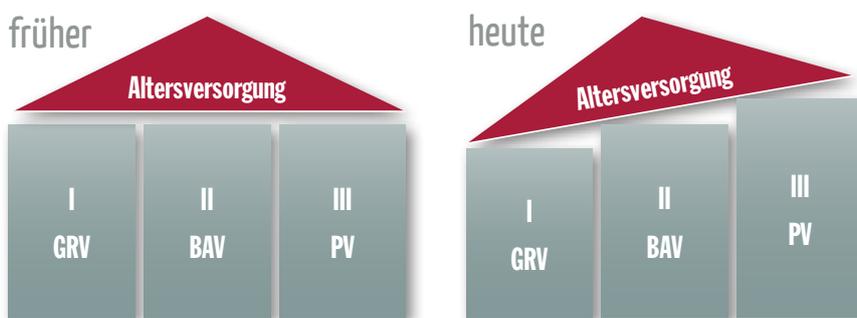


*Es ist hinlänglich bekannt, dass die Gesetzliche Rentenversicherung nicht ausreichen wird, um den gewohnten Lebensstandard im Alter zu sichern.*

### Eine ergänzende Vorsorge jedes Einzelnen ist unverzichtbar.

- Ausgehend von einem gewünschten Versorgungsniveau im Alter von 70–80 % der letzten Bruttobezüge ergibt sich eine Versorgungslücke von mindestens 20–30 % des Gehaltes.
- Ein gut verdienender Mitarbeiter muss sogar mit einer größeren Versorgungslücke rechnen.
- Zu beachten ist, dass für Gehaltsteile oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze (2012 West: 5.600 € Ost: 4.800 € monatlich) keine Rente aus der Gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt wird, da hierfür auch keine Beiträge entrichtet werden.

### Die drei Säulen der Altersversorgung



GRV: Gesetzliche Rentenversicherung  
BAV: Betriebliche Altersversorgung  
PV: Private Vorsorge

- Die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung nehmen ab
- Zusätzliche Versorgungsmaßnahmen bekommen ein stärkeres Gewicht
- Mitarbeiter haben Anspruch auf Entgeltumwandlung (Betriebliche Altersversorgung)

## Soll nun jeder Mitarbeiter seine Altersversorgung ausschließlich in seiner privaten Sphäre absichern?

Oder gibt es andere – vorteilhaftere – Lösungen?

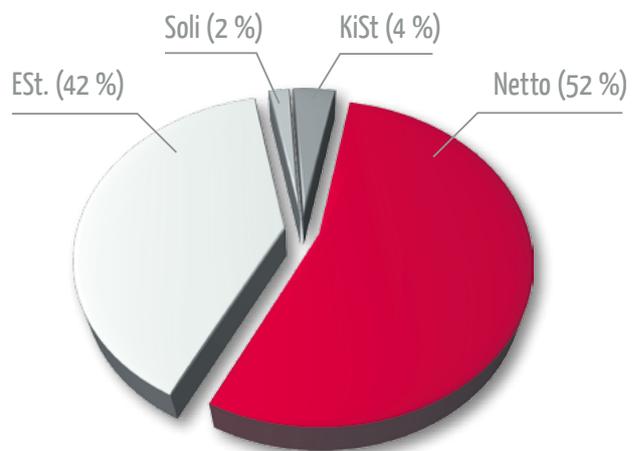
Der Gesetzgeber fördert die eigenverantwortliche Altersvorsorge der Mitarbeiter durch die Brutto-Entgeltumwandlung über den Arbeitgeber (auch »Deferred Compensation«, im Folgenden »DC«).

Die Altersversorgung über den Betrieb wird durch Entgeltumwandlung ausschließlich vom Mitarbeiter selber finanziert. Der Mitarbeiter zahlt die Altersversorgungsbeiträge aus seinem Bruttoeinkommen, hat dadurch steuerliche Vorteile<sup>1</sup>.

- Das Beispiel zeigt, dass bei einer Brutto-Entgeltumwandlung von 10.000 € das verwendete Netto-Einkommen des Mitarbeiters hier nur ca. 5.200 € (52 %) beträgt. Gleichzeitig werden aber die vollen 10.000 € in die Betriebliche Altersversorgung einbezahlt.
- Die spätere Versorgungsleistung ist zwar als Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit zu versteuern und ggfs. in der Kranken- und Pflegeversicherung<sup>2</sup> zu verbeitragen. Bei – im

### DC bietet steuerliche Vorteile

Die letzten 10.000 € brutto teilen sich auf in...  
(Jahreseinkommen 110.000 € – Splittigtabelle)



Regelfall – im Alter niedrigeren zu versteuernden Einkünften als während der aktiven Dienstzeit verbleibt aber häufig ein zum Teil deutlicher Steuervorteil zugunsten der Entgeltumwandlung.

- Dies bedeutet, dass eine Altersvorsorge über den Betrieb häufig deutlich effizienter ist, als im privaten Bereich (vielfach wird ein Plus von 20 % und mehr erzielt). Anhand des folgenden Beispiels wird dies verdeutlicht.

<sup>1</sup> Bei einer Entgeltumwandlung unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) spart der Mitarbeiter ggfs. zusätzlich Sozialversicherungsbeiträge (maximal für eine Umwandlung von 4 % der BBG).

<sup>2</sup> Siehe Hinweise zur Kranken- und Pflegeversicherung auf dem Beiblatt.

## Es rechnet sich in jedem Fall:

### Was bringt die Entgeltumwandlung konkret?

Für eine Modellrechnung wird unterstellt, dass ein Mitarbeiter im Rahmen einer neuen Vergütungsgestaltung sich zukünftig einen Bruttobetrag von jährlich 10.000 € nicht mehr als Barvergütung auszahlen lässt, sondern dass dieser Betrag in voller Höhe (Brutto-Entgeltumwandlung) in eine Betriebliche Altersversorgung eingebracht wird, d.h. er reduziert sein Bruttoeinkommen, spart dadurch Steuern und legt aber den vollen Bruttobetrag als Betriebliche Altersversorgung an. Als Vergleich dazu wird eine alternative Anlage als private Lebensversicherung dargestellt.

Bei der Betrieblichen Altersversorgung ist die spätere Ver-

sorgungsleistung als Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 EStG zu versteuern. Bei einer Anlage als private Lebensversicherung steht dem Mitarbeiter nur der Nettogehaltsbetrag als Beitrag für die Lebensversicherung zur Verfügung; die spätere Kapitalleistung ist nach § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG zu versteuern<sup>3</sup>.

Zur steuerlichen Betrachtung wird von dem derzeit geltenden Steuertarif<sup>4</sup> ausgegangen. Es wird unterstellt, dass der Bruttobetrag von 10.000 € der Spitzenbesteuerung (45 % zzgl. 5,5 % Soli) unterliegt. Die Steuersätze im Alter wurden mit 40 % zzgl. 5,5 % Soli angenommen. Krankenversicherungsbeiträge wurden nicht berücksichtigt<sup>5</sup>.

## DC aus Mitarbeitersicht

### Männliche Person, Alter 45 Jahre

	Deferred Compensation	Private Vorsorge
<b>Jahresaufwand</b>		
■ Brutto	10.000	10.000
■ Steuer <sup>I</sup>	4.748	4.748
■ Netto	5.252	5.252
<b>Jährliche Anlage</b>	10.000	5.252
<b>Rentenbeginnalter 67</b>		
<b>Versorgungsleistungen einschl. Überschüsse<sup>II</sup></b>		
■ Alterskapital brutto	355.106	180.907
■ davon steuerpflichtig <sup>III</sup>	355.106	32.681
■ Steuer <sup>IV</sup>	149.855	13.791
■ Alterskapital netto <sup>V</sup>	205.251	167.116
<b>Die Kapitalleistung aus DC ist höher um</b>	22,82 %	

<sup>I</sup> Nach heutigem Steuertarif (ohne Gewähr für die Zukunft); im Jahr 2012 = 45 % ESt, 5,5 % Soli

<sup>II</sup> Werte einer Versicherung einschließlich Überschüsse (heutige Sätze ohne Gewähr); Leistung PV mit 3 % Abschlag für erhöhte Kosten

<sup>III</sup> Für privates Kapital 50 % des Wertzuwachses (= Kapital abzgl. Beitragssumme) steuerpflichtig (wenn Laufzeit >= 12 Jahre und Alter >= 62 Jahre)

<sup>IV</sup> Nach heutigem Steuertarif (ohne Gewähr für die Zukunft); im Jahr 2012 = 40 % ESt, 5,5 % Soli

<sup>V</sup> Ohne Abzug von Krankenversicherungsbeiträgen

Das Beispiel zeigt, dass hier die **Anlage als Betriebliche Altersversorgung ein deutlich besseres Ergebnis (+ 22,82 %)** im Vergleich zur Anlage als private Lebens-

versicherung bringt. Bei geringer zu versteuernder Einkünfte im Alter ergibt sich ein noch besseres Ergebnis für eine Betriebliche Altersversorgung.

<sup>3</sup> Bei Versicherungsverträgen, die nach dem 31.12.2011 abgeschlossen werden: Steuerpflichtig ist die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der Versicherungsleistung und der Summe der entrichteten Beiträge, wenn die Versicherungsleistung nach Vollendung des 62. Lebensjahres und nach Ablauf von 12 Jahren gezahlt wird.

<sup>4</sup> Die tatsächlich zu zahlende Steuer richtet sich nach dem jeweils gültigen Steuertarif und der individuellen steuerlichen Situation; eine Gewähr für die dargestellten Beispielszahlen kann nicht übernommen werden.

<sup>5</sup> Siehe Hinweise zur Kranken- und Pflegeversicherung auf dem Beiblatt.

## Chancen nutzen:

*Mit der Altersversorgung durch Entgeltumwandlung hat ein Arbeitgeber das Instrument, seinem Mitarbeiter eine sehr attraktive Sozialleistung anzubieten.*

Erfolgreiche Unternehmen zeichnen sich durch klare Ziele und Werte aus. Im Rahmen einer ganzheitlichen Unternehmenspolitik stellen die Mitarbeiter einen wesentlichen Erfolgsfaktor dar.

Nur mit guten und zufriedenen Mitarbeitern kann ein Unternehmen auf Dauer erfolgreich sein. Doch was motiviert Mitarbeiter? Sicherlich nicht nur die Arbeitsbedingungen, ein Firmenwagen und ein gutes Gehalt.

## Motivation: Gehalt, Benefits und Soft Facts



Im Rahmen einer Gesamtvergütungsstrategie spielen die Betriebliche Altersversorgung und darüber hinaus gehende Zusatzleistungen (»flexible benefits«) eine tragende Rolle.

Eine optimale Kombination von materiellen und immateriellen Anreizsystemen ist notwendig, um die vielfältigen Motive der Mitarbeiter zu erfüllen.



Dr. Jörg Hüsing und Dieter Friedrich  
Die Geschäftsführer der Dr. Hüsing Aktuar GmbH

## Über die Dr. Hüsing Aktuar GmbH

Als unabhängiges inhabergeführtes Beratungs- und Dienstleistungsunternehmen betreuen wir unsere Firmenkunden und ihre Mitarbeiter in allen Fragen zur betrieblichen Altersversorgung und der darüber hinaus gehenden Zusatzleistungen (»flexible benefits«).

### Unsere Unternehmensziele

- Wir betrachten unsere Unternehmensziele gleichzeitig als die Vorteile, die wir unseren Kunden bieten:
- Wir sind **objektiver Berater** unserer Kunden. Eine Abhängigkeit, z. B. von Produkthanbietern, darf in keinem Fall gegeben sein.
- Als **strategischer Partner** kennen wir die Ziele unserer Kunden und richten unsere Arbeit ausschließlich hier-nach aus.
- Wir setzen auf jahrzehntelange **Erfahrung, strenges Qualitätsmanagement und ständige Weiterentwicklung.**
- Wir wollen **verlässlich und persönlich** sein. Ein Kunde soll Vertrauen haben und uns als Berater auch persönlich schätzen.
- Wir wollen **alle Dienstleistungen weitestgehend abdecken** und umgehend neue entwickeln, wenn der Markt es erfordert.
- **Zufriedene Kunden** und professionelle Arbeitsweisen bringen uns den Erfolg.

### Komplettes Dienstleistungsangebot

- **Beratung und Betreuung**  
Umfassende Analyse der Ist-Situation und Wege zum Erreichen der personal- und finanzwirtschaftlichen Unternehmensziele.
- **Aktuariat und Gutachten**  
Komplette versicherungsmathematische Analysen und Bewertungen für bilanzielle und betriebswirtschaftliche Zwecke.
- **Finanzierungsservice**  
Bewertungen aller bestehenden Versorgungs- und Finanzierungsrisiken und Lösungen für das Finanzmanagement.
- **Kommunikation**  
Wir vermitteln Ihren Mitarbeitern die zahlreichen Vorteile der betrieblichen Altersversorgung.
- **Verwaltung**  
Professionelles Management rund um die Verwaltung betrieblicher Sozialleistungen.

*... komplette Leistung auch für öffentliche und internationale Unternehmen!*

Am Mohrenshof 2a : 28277 Bremen  
Tel. 0421.696 629-0 : Fax 696 629-20

Meerkamper Kirchweg 36 : 41238 Mönchengladbach  
Tel. 02166.18 94 731 : Fax 18 94 732

Ludwig-Thoma-Straße 21 : 49377 Vechta  
Tel. 04441.995 883 : Fax 995 884

[info@huesing-aktuar.de](mailto:info@huesing-aktuar.de) : [www.huesing-aktuar.de](http://www.huesing-aktuar.de)

Seit dem 1. Januar 2002 können Mitarbeiter von ihrem Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung verlangen, wenn Sie bereit sind, dafür auf Entgelt zu verzichten (gesetzlicher Anspruch auf Entgeltumwandlung gemäß § 1a BetrAVG). Dies gilt auch für Mitarbeiter in Teilzeitarbeit und selbst für geringfügig Beschäftigte, sofern sie in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind.

Das Recht des Mitarbeiters auf Entgeltumwandlung besteht bis zu einem Betrag in Höhe von jährlich 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Rentenversicherung. Im Jahr 2012 sind das EURO 2.688. Die Höhe des Umwandlungsanspruches ist nicht vom individuellen Gehalt des einzelnen Mitarbeiters abhängig, sondern besteht immer bis zu diesem Höchstbetrag. Das Recht auf Entgeltumwandlung ist ein gesetzlicher Mindestanspruch, der im Betriebsrentengesetz festgeschrieben ist. Aufgrund freiwilliger Vereinbarung zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber kann auch ein höherer Entgeltumwandlungsbetrag vereinbart werden.

Der Arbeitgeber ist auf Wunsch des Mitarbeiters auch verpflichtet, die Entgeltumwandlung so zu gestalten, dass dieser die steuerliche Förderung nach § 10a EStG (»Riester-Förderung«) nutzen kann. Dies ist allerdings nur dann möglich, wenn als Durchführungsweg für die betriebliche Altersversorgung die Direktversicherung oder die Pensionskasse oder der Pensionsfonds ausgewählt wird.

Soweit Entgeltansprüche auf einen Tarifvertrag beruhen, kann für diese eine Entgeltumwandlung nur vorgenommen werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder durch Tarifvertrag zugelassen ist.

## Bewertung der Durchführungswege

### Für die Entgeltumwandlung aller Mitarbeiter

Ganz generell sind die Direktversicherung, die Pensionskasse und auch der Pensionsfonds sehr gut geeignet für die normale Entgeltumwandlung der Mitarbeiter.

Normalerweise reicht die hier zutreffende steuerliche Förderung gemäß § 3 Nr. 63 EStG in Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze zuzüglich eines Betrages von jährlich 1.800 € (kann nur in Anspruch genommen werden, wenn nicht schon eine Lohnsteuerpauschalierung gemäß § 40b a.F. EStG erfolgt) für Mitarbeiter mit einem gewissen Einkommen auch aus, um den Versorgungsbedarf abzudecken.

### Für die Entgeltumwandlung der Führungskräfte und höherverdienenden Mitarbeiter

Grundsätzlich können die Führungskräfte und höherverdienenden Mitarbeiter an den Entgeltumwandlungssystemen teilnehmen, die auch für die übrigen Mitarbeiter gelten. Bezogen auf die Direktversicherung, die Pensionskasse bzw. den Pensionsfonds ist die steuerbegünstigte Förderung allerdings limitiert gemäß § 3 Nr. 63 EStG (siehe oben; im Jahre 2012 EURO 2.688 ggfs. zuzüglich 1.800 €). Darüber hinaus besteht häufig bei dieser Zielgruppe Bedarf, auch größere Entgeltumwandlungen vorzunehmen. Ein ergänzendes System kann z.B. über den Durchführungsweg Direktzusage (ohne/mit Rückdeckung) oder rückgedeckte Unterstützungskasse gestaltet werden.

Die Direktzusage ist grundsätzlich der flexibelste Durchführungsweg. Allerdings erfordert die Direktzusage einen Ausweis in der Steuerbilanz. In der Handelsbilanz ist ein Ausweis bei Vorliegen von qualifizierten Deckungsmitteln (dies ist bei einer entsprechenden richtigen Gestaltung bei einer Entgeltumwandlung erfüllt) nicht vorgesehen. Über eine Direktzusage lassen sich Einmalumwandlungen und auch laufende, variable Umwandlungen sehr gut abbilden.

Die rückgedeckte Unterstützungskasse erfordert keinen Bilanzausweis. Hier sind auch größere Umwandlungen möglich. Es sind laufende gleich bleibende oder steigende jährliche Umwandlungen zu vereinbaren. Ist es Ziel des Unternehmens, einen Bilanzausweis gänzlich zu vermeiden, so ist dies eine empfehlenswerte Gestaltung. Allerdings sind hier keine Einmalumwandlungen möglich.

## Betriebliche Altersversorgung und Sozialversicherung

Die sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge und Zuwendungen im Rahmen der Betrieblichen Altersversorgung richtet sich nach den Vorschriften der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) bzw. nach dem Vierten Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB IV).

Zum einen kann ein Mitarbeiter sein Gehalt in Höhe von bis zu 4 % der jeweils im Kalenderjahr geltenden Beitragsbemessungsgrenze (BBG) beitragsfrei für eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds aufwenden. Maßgeblich ist hier § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV, der steuerfreie Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG aus einer Entgeltumwandlung für eine Direktversicherung, an eine Pensionskasse bzw. einen Pensionsfonds in Höhe von bis zu 4 % der BBG ausdrücklich beitragsfrei stellt.

Zum anderen kann eine Entgeltumwandlung in Höhe von bis zu 4 % der BBG beitragsfrei in eine Pensionszusage (laufend oder einmalig) oder in eine Unterstützungskassenversorgung (laufend) investiert werden. Maßgeblich ist hier § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV, wodurch ausdrücklich eine über eine Pensionszusage oder Unterstützungskasse durchgeführte Entgeltumwandlung nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt deklariert wird, soweit der Betrag der Entgeltumwandlung 4 % der BBG nicht übersteigt.

Generell gilt, dass Sozialversicherungsbeiträge gespart werden können, soweit das sozialversicherungspflichtige Gehalt die BBG des jeweiligen Sozialversicherungszweigs unterschreitet. Ist der Arbeitnehmer z. B. privat versichert, dann kann auch keine Sozialversicherungsersparnis für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung erreicht werden.

Die Entgeltumwandlung führt zu einer reduzierten Bemessungsgrundlage für die Leistungen aus den gesetzlichen Sozialversicherungen (bei Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung) und ggf. anderen Sozialleistungen (z. B. des

Elterngeldes). Dadurch kann es später zu entsprechend geringeren Leistungen aus diesen Systemen kommen.

Leistungen aus einer Betrieblichen Altersversorgung sind in der Auszahlungsphase beitragspflichtig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Dies gilt grundsätzlich, sofern der Leistungsempfänger in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. **Für einen in der privaten Krankenversicherung versicherten Rentner fallen für eine Betriebsrente keine zusätzlichen Beiträge an.**

Die BBG der Krankenversicherung beträgt im Jahre 2012 EURO 3.825 monatlich, d.h. es fallen Beiträge für ein Gesamtsozialversicherungspflichtiges Einkommen bis zu dieser Grenze an. Bei sehr hohen Renten (Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung zzgl. Betriebsrente) ist es möglich, dass zusätzliche Sozialbeiträge nur teilweise anfallen. Dies kann auch gelten, wenn der Rentner in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht pflichtversichert (Normalfall) sondern freiwillig versichert ist. Dann werden alle Einkünfte für die Höhe der Beiträge berücksichtigt (d.h. Renten, Mieten, Pacht, private Lebensversicherungen oder Kapitalerträge usw.).

## Deferred Compensation und Insolvenzschutz

Bereits unverfallbare Versorgungsansprüche der Mitarbeiter sind für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers durch den Pensionsversicherungsverein VVaG geschützt. Dies gilt auch bei einer Gestaltung in Form einer Entgeltumwandlung, da hier ein sofortiger unverfallbarer Anspruch eingeräumt wird. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang die besondere Übergangsvorschrift des § 7 Abs. 5 Satz 3 BetrAVG<sup>1</sup> für die ersten zwei Zusagejahre. Nach Ablauf dieser zwei Jahre ist auch für höhere Zusagen der Insolvenzschutz gegeben. Zur Höchstgrenze einer

geschützten Versorgungsanwartschaft ist § 7 Abs. 3 BetrAVG<sup>2</sup> von Bedeutung.

Ein vollständiger Insolvenzschutz – unabhängig von Fristen und Höchstgrenzen – lässt sich beim Vorliegen von speziellen Deckungsvermögen (z.B. Rückdeckungsversicherungen oder Wertpapiervermögen) immer erreichen, sofern diese Deckungsmittel über ein Pfandrecht oder eine Treuhand für die Mitarbeiter gesichert werden.

Bei den einzelnen Durchführungswegen der Betrieblichen Altersversorgung sind Besonderheiten zu beachten. Bei einer Direktzusage oder Unterstützungskassenzusage zahlt der Arbeitgeber Beiträge an den PSVaG. Auch für den Pensionsfonds müssen Beiträge geleistet werden, allerdings nur in Höhe von 20 % des Regelbeitrags. Bei einer Direktversicherung oder Pensionskasse sind bei richtiger Gestaltung keine Beiträge an den PSVaG zu entrichten, da hier die Versorgungsleistungen ausreichend gesichert werden können und insoweit keine Insolvenzschutz durch den PSVaG notwendig ist.

In den 37 Geschäftsjahren des PSVaG bewegte sich der Beitragssatz zwischen 0,3 % (1990) und 14,2 % (2009). Der gewichtete durchschnittliche Beitragssatz über die letzten fünf Jahre beträgt 4,6 %, über die letzten zehn Jahre 4,4 %. Über alle bisherigen 37 Geschäftsjahre beträgt er 3,1 %. Die Beitragssätze in den Jahren 2010 und 2011 betragen jeweils 1,9 %. Die Beitragssätze seit 1975 finden Sie hier<sup>3</sup>.

Sollte ein Arbeitgeber im Fall einer Entgeltumwandlung den Insolvenzschutzbeitrag nicht zusätzlich tragen wollen, so besteht auch die Möglichkeit, dass der Betrag bei der Umrechnung des Bruttogehaltsbeitrages in einen Versorgungsbeitrag berücksichtigt wird. In diesem Fall wird von dem Umwandlungsbetrag ein Insolvenzschutzbeitrag in Abzug gebracht und der Restbetrag als Beitrag für die Anlage in der Altersversorgung zur Verfügung gestellt.



<sup>1</sup> »...Ein Anspruch auf Leistungen gegen den Träger der Insolvenzschutz besteht bei Zusagen und Verbesserungen von Zusagen, die in den beiden letzten Jahren vor dem Eintritt des Sicherungsfalls erfolgt sind, nur 1. für ab dem 1. Januar 2002 gegebene Zusagen, soweit bei Entgeltumwandlung Beträge von bis zu 4 vom Hundert der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung für eine betriebliche Altersversorgung verwendet werden...«

<sup>2</sup> »...Ein Anspruch auf laufende Leistungen gegen den Träger der Insolvenzschutz beträgt jedoch im Monat höchstens das Dreifache der im Zeitpunkt der ersten Fälligkeit maßgebenden monatlichen Bezugsgröße gemäß § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Satz 1 gilt entsprechend bei einem Anspruch auf Kapitalleistungen mit der Maßgabe, dass zehn vom Hundert der Leistung als Jahresbetrag einer laufenden Leistung anzusetzen sind...«; die monatliche Bezugsgröße nach § 18 SGB IV beträgt im Jahre 2012 EURO 2.625 (West) bzw. 2.240 (Ost), so dass im Jahre 2012 der Höchstanspruch monatlich EURO 7.875 (West) bzw. 6.720 (Ost) oder als Kapitalbetrag EURO 945.000 (West) bzw. 806.400 (Ost) beträgt.

<sup>3</sup> <http://www.psvag.de/pdfentwicklung.pdf>

# Deferred Compensation: Hinweise für Arbeitgeber

Stand: 01.07.2012

Nachfolgend sind die wesentlichsten zu beachtenden Aspekte bei der Neueinrichtung eines Deferred Compensation-Modells kurz skizziert. Grundsätzlich sind die Möglichkeiten sehr vielfältig. Auf Basis einer genauen Zielsetzung wird ein konkretes unternehmensspezifisches Versorgungsmodell entwickelt.

## Mögliche Durchführungswege der Betrieblichen Altersversorgung

	Direktzusage	Unterstützungskasse	Direktversicherung	Pensionskasse	Pensionsfonds
<b>Bilanzneutralität</b>	HB möglich, StB nein	ja	ja	ja	ja
<b>Flexible Dotierung</b>	ja	nein	ja	ja	ja
<b>Finanzierung</b>	intern, Rückdeckung möglich	extern	extern	extern	extern
<b>Unbegrenzte steuerliche Förderung</b>	ja	(ja)*	nein	nein	nein
<b>Sozialversicherungsrechtliche Behandlung</b>	Generell beitragsfrei bis max. 4 % der BBG der GRV; bei AG-Finanzierung durch DZ oder UK unbegrenzt beitragsfrei. Die fällige Leistung ist immer zu verbeitragen.				
<b>Beitragspflicht zum PSVaG</b>	ja	ja	nein	nein	geringer Beitrag
<b>Problemlos bei Unternehmenswechsel</b>	mit Zustimmung	mit Zustimmung	ja	ja	ja
<b>Verwaltungsaufwand</b>	minimal	minimal	minimal	minimal	minimal

\*Höchstgrenzen nach §§ 2 und 3 KStDV

Die Direktzusage bietet die flexibelste Möglichkeit; hier sind auch Einmalumwandlungen und jährlich variable Umwandlungen möglich. Eine Begrenzung der Höhe nach gibt es nicht. Es ist zwar ein Ausweis in der Steuerbilanz notwendig. In der Handelsbilanz lässt sich bei entsprechendem Deckungsvermögen aber ein Ausweis vollständig vermeiden. Für hohe, variable Umwandlungen ist dies eine optimale Lösung.

Bei der Unterstützungskasse wird ein Ausweis – auch in der Steuerbilanz – vermieden.

Es sind hier auch hohe Umwandlungen möglich, allerdings müssen diese laufend gleichbleibend oder steigend erfolgen. Für höhere gleichbleibende Umwandlungen ist die Unterstützungskasse sehr gut geeignet.

Die steuerliche Förderung der Entgeltumwandlung ist bei der Direktversicherung, der Pensionskasse und dem Pensionsfonds durch den § 3.63 EStG begrenzt. Diese Durchführungswege sind flexibel und für Umwandlungen bis zu den Höchstgrenzen gut geeignet; ein Bilanzausweis wird vermieden.

## Unterschiedliches Versorgungsplandesign (Kapital oder Rente)



## Generelle Anforderungen an DC-Modelle

- Beitragsorientiertes Bausteinsystem
- Hohe Flexibilität (Leistungen, Beiträge)
- Wahlmöglichkeiten für einzelne Versorgungsbausteine
- Wahlmöglichkeiten zur Kapitalanlage (bei Wertpapierorientierung)
- Konkurrenzfähigkeit (Attraktives Preis-/Leistungsverhältnis)
- Klare verständliche Regeln – Transparenz
- Keine Finanzierungs- oder sonstige Risiken
- Erfüllung der bilanzpolitischen Anforderungen

## Beispiel: DC über unmittelbare Direktzusage

- Jedes Jahr freie und flexible Entscheidung über Einbringung und Höhe (ganz, teilweise oder auch gar nicht)
- Die Anlage der umgewandelten Beträge kann (mit Mindestgarantie) erfolgen in:
  - Firmenvermögen (ohne spezielle Zuordnung)
  - Wertpapiervermögen (ggf. als abgesondertes Treuhandvermögen)
  - Rückdeckungsversicherungen
- Kriterien im Rahmen der Entscheidung für eine Anlagestrategie sind:
  - administrativer Aufwand
  - bilanzieller Ausweis (IFRS, HGB, EStG)
  - zu erwartende Rendite für den teilnehmenden Mitarbeiter

News und Downloads unter [www.huesing-aktuar.de](http://www.huesing-aktuar.de)