



# Ich wi// sinnvoll in die Zukunft meines Unternehmens investieren.

Sicherheit bedeutet Stabilität für jedes Unternehmen.

Die **betriebliche Altersvorsorge** der DONAU setzt die Produkte der Lebens-, Kranken-, Unfall-, Risiko- und Berufsunfähigkeitsversicherung im für Unternehmen geltenden gesetzlichen Rahmen ein.

Ich wi// zur DONAU.

# Mitarbeiter:innen sind das Kapital eines Unternehmens

Eine Investition in Mitarbeiter ist eine Investition des Unternehmens in eine sichere Zukunft. Sicherheit bedeutet Stabilität für jedes Unternehmen. Die betriebliche Altersvorsorge der DONAU Versicherung setzt die Produkte der Lebens-, Kranken-, Unfall-, Risiko- und Berufsunfähigkeitsversicherung im für Unternehmen geltenden gesetzlichen Rahmen ein.

Dies ermöglicht auch die Nutzung der steuerlichen Vorteile für den Aufbau von Liquidität und für die Absicherung von Ansprüchen und personenbezogenen Risiken im Unternehmen.

## Betriebliche Kollektivversicherung

Die betriebliche Kollektivversicherung ist ein System, um definierten Gruppen von Mitarbeitern eines Unternehmens den Zugang zu einer Betriebspension zu ermöglichen.

Vom Prinzip her handelt es sich um eine Gruppenrentenversicherung mit garantierter Rentenleistung ab Pensionsantritt.

## Abfertigung

Kennen Sie den genauen Unterschied zwischen Abfertigung ALT und NEU? Wir informieren Sie darüber und auch, was das für Sie als Arbeitgeber bedeutet.

## Direkte Leistungszusage gemäß § 14 EStG

Sorgen Sie für Ihre Mitarbeiter mit einer Firmenpension vor. Dieses Modell steht auch geschäftsführenden Gesellschaftern, Geschäftsführern sowie leitenden Angestellten zur Verfügung. Das zahlt sich nicht nur für Arbeitnehmer aus und stärkt die Mitarbeiterbindung, auch Sie als Unternehmer profitieren. Die Prämien gelten als Betriebsausgabe und sind entsprechend gewinnmindernd.

## Zukunftssicherung gemäß § 3 Abs. 1 Ziff. 15 lit a EStG 1988

Sichern Sie Ihre Mitarbeiter (bzw. deren Angehörige) für den Fall von Krankheit, Invalidität sowie des Alters oder des Todes ab.



# Ihre Möglichkeiten bei der betrieblichen Altersvorsorge

Je nach Unternehmensform ergeben sich unterschiedliche Varianten und Lösungsansätze. Auf den Folgeseiten geben wir einen kurzen Überblick zu den einzelnen Themen. Auf alle Fälle empfehlen wir ein persönliches Gespräch mit unseren BAV-Spezialisten, die bei den komplexen Themen rund um die betriebliche Altersvorsorge rasch mit Tipps zur Seite stehen können.

| Rechtsform                                | Pensionsvorsorge        |                    |                                     |                          | Abfertigungsvorsorge |     |                                |
|-------------------------------------------|-------------------------|--------------------|-------------------------------------|--------------------------|----------------------|-----|--------------------------------|
|                                           | Direkte Leistungszusage | Zukunfts-sicherung | Betriebliche Kollektiv-versicherung | Pensions-kassen-vorsorge | ALT                  | NEU | Selbst-ständigen-vorsorge      |
| <b>AG</b>                                 |                         |                    |                                     |                          |                      |     |                                |
| Vorstand                                  | ✓                       | ✓                  | ✓                                   | ✓                        | ✓                    | –   | ✓<br>neue Verträge ab 1.1.2008 |
| Arbeitnehmer                              | ✓                       | ✓                  | ✓                                   | ✓                        | ✓                    | ✓   | –                              |
| <b>Einzelunternehmen und freie Berufe</b> |                         |                    |                                     |                          |                      |     |                                |
| Arbeitgeber                               | –                       | –                  | –                                   | –                        | –                    | –   | ✓                              |
| Arbeitnehmer                              | ✓                       | ✓                  | ✓                                   | ✓                        | ✓                    | ✓   | –                              |
| <b>GmbH und FlexCo</b>                    |                         |                    |                                     |                          |                      |     |                                |
| Gesellschafter GF (≥ 50 %)                | ✓                       | –                  | –                                   | –                        | –                    | –   | –                              |
| Gesellschafter GF (> 25 %)                | ✓                       | –                  | –                                   | –                        | –                    | –   | ✓<br>wenn Sperrminorität       |
| Gesellschafter GF (≤ 25 %)                | ✓                       | ✓                  | ✓                                   | ✓                        | ✓                    | ✓   | ✓<br>wenn Sperrminorität       |
| Arbeitnehmer                              | ✓                       | ✓                  | ✓                                   | ✓                        | ✓                    | ✓   | –                              |
| <b>KG</b>                                 |                         |                    |                                     |                          |                      |     |                                |
| Komplementär                              | –                       | –                  | –                                   | –                        | –                    | –   | ✓<br>wenn GSVG Pflicht-KV      |
| Kommanditist                              | –                       | –                  | –                                   | –                        | –                    | –   | –                              |
| Arbeitnehmer                              | ✓                       | ✓                  | ✓                                   | ✓                        | ✓                    | ✓   | –                              |
| <b>OG</b>                                 |                         |                    |                                     |                          |                      |     |                                |
| Gesellschafter                            | –                       | –                  | –                                   | –                        | –                    | –   | ✓<br>wenn GSVG Pflicht-KV      |
| Arbeitnehmer                              | ✓                       | ✓                  | ✓                                   | ✓                        | ✓                    | ✓   | –                              |
| <b>Genossenschaften</b>                   |                         |                    |                                     |                          |                      |     |                                |
| Genossenschafter                          | –                       | –                  | –                                   | –                        | –                    | –   | –                              |
| Arbeitnehmer                              | ✓                       | ✓                  | ✓                                   | ✓                        | ✓                    | ✓   | –                              |

# Direkte Leistungszusage gemäß § 14 EStG

## Erkennen Sie die Vorteile. Für Ihre Mitarbeiter und für sich als Unternehmer

Die Direkte Leistungszusage als Firmenpension ist ein System, einzelnen Leistungsträgern oder Gruppen von Leistungsträgern eines Unternehmens den Zugang zu einer Betriebspension zu ermöglichen. Die rechtliche Grundlage dafür ist die Pensionszusage.

### Pensionszusage

Das Unternehmen sagt einem oder bestimmten leitenden Mitarbeitern eine Firmenpension zu. Aufgrund dieses schriftlichen, rechtsverbindlichen und unwiderruflichen Pensionszusagevertrages geht das Unternehmen eine Verpflichtung ein. Dafür werden in der Bilanz gewinnmindernde Pensionsrückstellungen gebildet, wodurch das Ausmaß der KöSt gesenkt wird. Diese Rückstellung ist im jeweiligen folgenden Wirtschaftsjahr zur Hälfte mit einer Mindestbedeckung auszustatten.

**Unser Tipp:** Dieses Modell steht auch geschäftsführenden Gesellschaftern, Geschäftsführern, Vorständen sowie leitenden Angestellten zur Verfügung.

## Das bietet die Direkte Leistungszusage

### Vorteile für das Unternehmen

- ▶ gewinnmindernder Aufbau einer Pensionsrückstellung
- ▶ Prämien für Rückdeckungsversicherung sind Betriebsausgabe
- ▶ lohnnebenkostenfrei, sozialversicherungsabgabenfrei
- ▶ geringstes Liquiditätsrisiko durch eine Rückdeckungsversicherung mit Rententafelgarantie
- ▶ zeitversetzte Umwandlung von Betriebsvermögen in Privatvermögen
- ▶ durch gleichmäßige Aufwandsbelastung sind Ausgaben kalkulierbar
- ▶ Mitarbeiterbindung an das Unternehmen

### Vorteile für die Begünstigten

- ▶ Reduktion der Einkommenslücke in der Pension
- ▶ gesichertes Pensionskapital auch im Insolvenzfall
- ▶ Hinterbliebenenvorsorge und Vorsorge für den Fall der Berufsunfähigkeit ist möglich
- ▶ aus steuerlicher Sicht: aufschiebende steuerliche Wirkung, die Leistung ist sozialversicherungsabgabenfrei
- ▶ betrieblich Vorsorgen – privat Nutzen

## Die maximale Höhe der Zusage

Für die Firmenpension(en) gilt eine Obergrenze von 80 % des letzten Aktivlohns. Jedenfalls dürfen Firmenpensionen und ASVG bzw. GSVG – Pensionen in Summe 100 % des letzten Aktivbezuges nicht übersteigen.

$$\text{Pension} + \text{ASVG (GSVG)} \leq \text{letzter Aktivbezug}$$



# Abfertigung ALT

Für jedes vor dem 1. Jänner 2003 begründete Arbeitsverhältnis wird entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses eine Abfertigungszahlung fällig, wenn:

- ▶ eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber erfolgt
- ▶ ein Arbeitnehmer nach seinem Tod versorgungspflichtige Hinterbliebene hinterlässt
- ▶ der Arbeitnehmer in Pension geht
- ▶ der Betriebe liquidiert wird

Die Abfertigungsansprüche können durch rechtzeitige Vorsorge in Form einer Rückdeckungsversicherung oder einer Auslagerung der Ansprüche gemäß EStR 2000 RZ 3369a mit regelmäßiger, kalkulierbarer Prämienzahlung an eine Versicherung angespart werden.

## Höhe der Abfertigung

Eine rechtzeitige Rückdeckung oder Auslagerung ist eine sinnvolle betriebswirtschaftliche Verteilung zukünftiger Verbindlichkeiten bis zur Fälligkeit der Ansprüche. In der Regel reichen ca. 7 % der Jahreslohnsumme für die 100 %ige Abdeckung der Abfertigungsansprüche.

| 3 Jahre                      | 5 Jahre                      | 10 Jahre                     | 15 Jahre                     | 20 Jahre                     | 25 Jahre                     |
|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| 2/12tel des Jahres-entgeltes | 3/12tel des Jahres-entgeltes | 4/12tel des Jahres-entgeltes | 6/12tel des Jahres-entgeltes | 9/12tel des Jahres-entgeltes | ein komplettes Jahresentgelt |

## Abfertigung NEU

Seit 1. Jänner 2008 gilt die „Abfertigung NEU“ übrigens auch verpflichtend für freie Dienstverträge, die dem ASVG unterliegen und für Selbstständige, die gemäß GSVG eine Pflichtversicherung in Österreich haben.

Wahlrecht für die „Abfertigung NEU“ haben nur freiberuflich Selbstständige sowie Land- und Forstwirte. Diese können entscheiden, ob sie überhaupt eine Abfertigung wollen.

Für alle Dienstverhältnisse, die nach dem 1. Jänner 2003 neu abgeschlossen wurden, gilt das betriebliche Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz (BMSVG). 1,53 % des Bruttoentgelts werden vom Arbeitgeber an eine betriebliche Vorsorgekasse bezahlt.

**Unsere Partnergesellschaft – die VBV Vorsorgekasse AG – managt die „Abfertigung NEU“.**



# Zukunftssicherung gemäß § 3 Abs. 1 Ziff. 15 lit a EStG 1988

## Sorgen Sie für Ihre Mitarbeiter und deren Angehörige vor

Mit der Zukunftssicherung sind Ausgaben für Versicherungs- oder Versorgungseinrichtungen gemeint, die Arbeitnehmer (und deren Angehörige) im Falle von Krankheit, Invalidität, Alter oder Tod absichern. Die rechtliche Grundlage bildet der § 3 Abs. 1 Ziff. 15 lit a Einkommensteuergesetz 1988.

Das gilt auch für andere freiwillige soziale Zuwendungen, die der Arbeitgeber für alle Arbeitnehmer oder für bestimmte Gruppen zur Zukunftssicherung seiner Arbeitnehmer aufwendet.

## Steuerfreiheit ist unter den folgenden Voraussetzungen gegeben:

- ▶ Aufwendungen müssen der Zukunftssicherung des Arbeitnehmers dienen
- ▶ Geltung für alle Arbeitnehmer oder für bestimmte Gruppen
- ▶ maximal EUR 300,- jährlich pro Arbeitnehmer sind möglich

### Zukunftssicherung durch den Arbeitgeber

100 % anerkannte Sozialleistung ohne Nebenkosten, die Prämienzahlung erfolgt durch den Arbeitgeber, die Leistung erfolgt direkt steuerfrei an den Arbeitnehmer.

### Bezugsumwandlung

Die Prämienzahlung erfolgt aus dem Bruttoeinkommen des Arbeitnehmers, damit 100 % steuerfrei. Die Bezugsumwandlung wird durch den Arbeitgeber durchgeführt.

**Je nach Steuerprogression ist die Prämie dadurch um bis zu 50 % mehr wert.**

## Das bietet die Zukunftssicherung

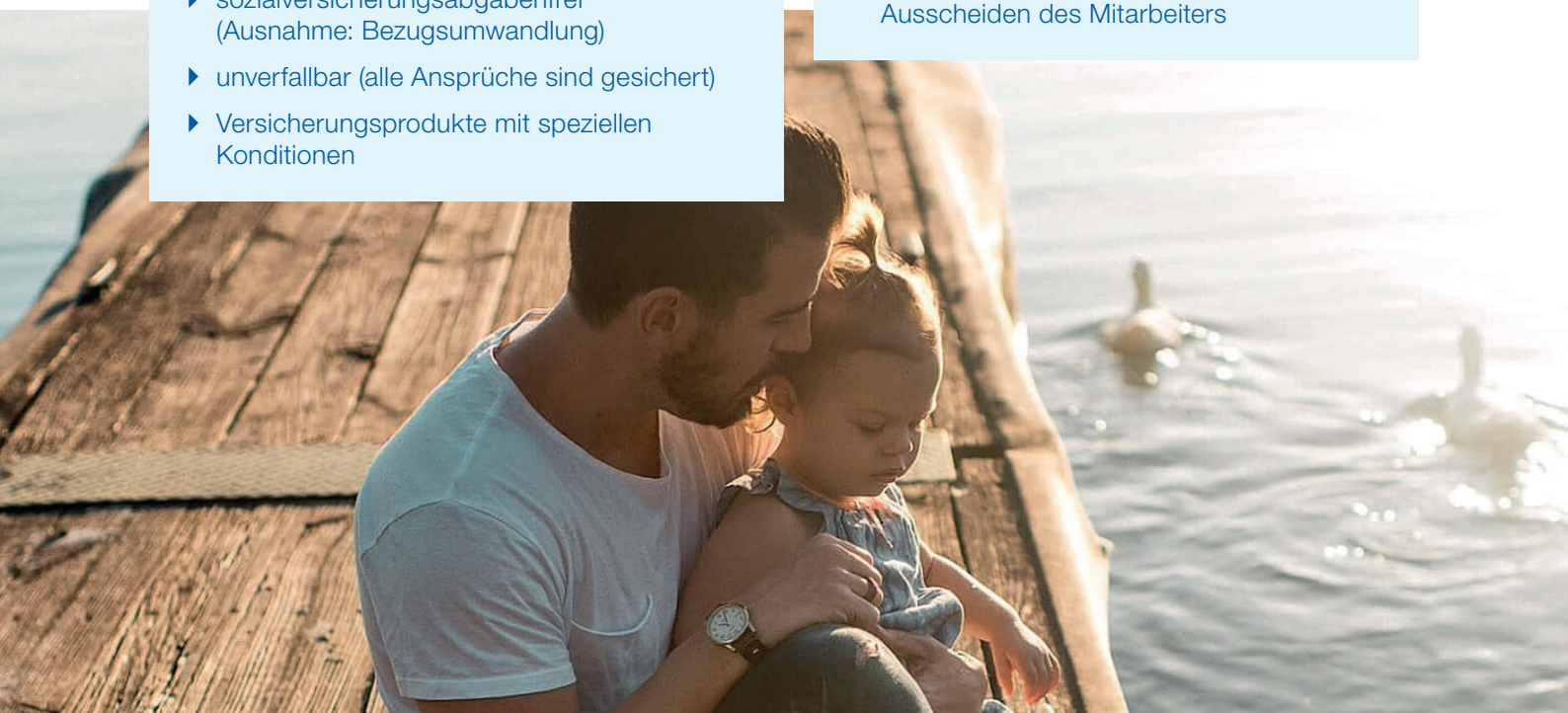
- ▶ sie ist für alle Arbeitnehmer eines Unternehmens oder objektiv definierte Gruppen möglich
- ▶ je nach Tarif gilt eine Laufzeit bis zum gesetzlichen Pensionsalter oder eine Mindestlaufzeit von 15 Jahren

### Vorteile für die Mitarbeiter

- ▶ Möglichkeit des sofortigen Versicherungsschutzes – auch für Hinterbliebene
- ▶ einkommenssteuerfrei
- ▶ sozialversicherungsabgabenfrei (Ausnahme: Bezugsumwandlung)
- ▶ unverfallbar (alle Ansprüche sind gesichert)
- ▶ Versicherungsprodukte mit speziellen Konditionen

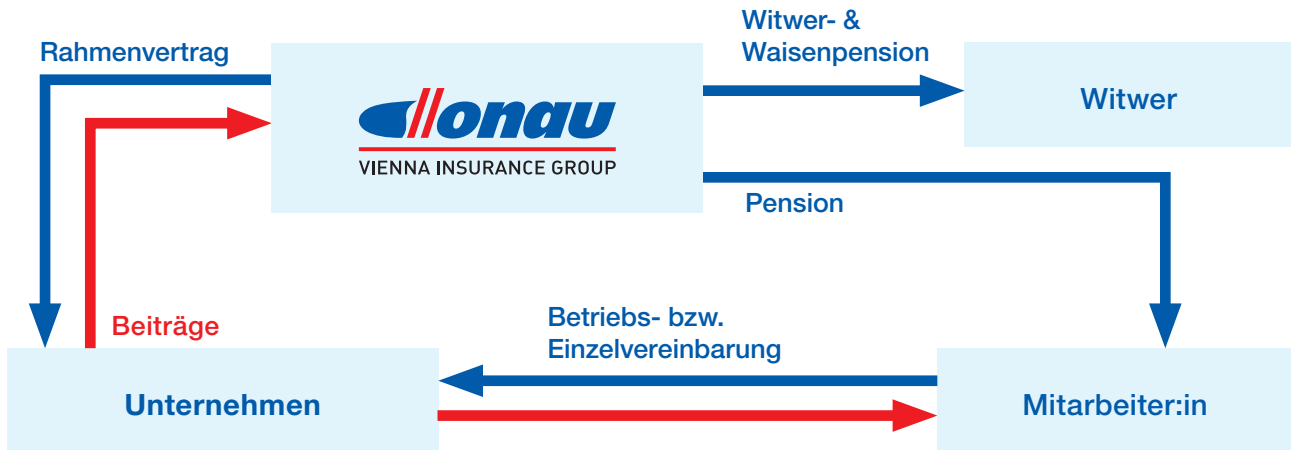
### Vorteile für das Unternehmen

- ▶ lohnnebenkostenfrei
- ▶ 100 % Betriebsausgabe
- ▶ keine Aktivierungspflicht
- ▶ Vertrag endet mit dem Ausscheiden des Mitarbeiters



# Betriebliche Kollektivversicherung

Die betriebliche Kollektivversicherung ermöglicht definierten Gruppen von Mitarbeitern den Zugang zu einer Betriebspension. Die BKV (Betriebliche Kollektivversicherung) ist vom Prinzip her eine Gruppenrentenversicherung mit garantiertem Wertzuwachs, jährlich unverfallbaren Gewinnzuteilungen und einer garantierten Rentenleistung in der Pensionsphase.



## Die maximale Höhe der Firmenpension

Die maximale Höhe der beitragsorientierten Firmenpension ergibt sich aus den Beiträgen, die maximal 10 % der Jahreslohnsumme zuzüglich 2,5 % Versicherungssteuer betragen können. Die Mitarbeiter können zusätzlich staatlich geförderte Eigenbeiträge im Rahmen des § 108a EStG leisten.

## Begünstigter Personenkreis

Alle ASVG-versicherten Mitarbeiter bzw. alle Mitarbeiter, die in eine objektiv definierte Gruppe fallen (z. B. Betriebszugehörigkeit ab fünf Jahren; alle Mitarbeiter, die im Abfertigungssystem NEU und mindestens drei Jahre im Unternehmen sind, uvm.).

## Das bietet die betriebliche Kollektivversicherung

### Vorteile für das Unternehmen

- ▶ die Beiträge für die betriebliche Kollektivversicherung sind Betriebsausgabe
- ▶ lohnnebenkostenfrei und sozialversicherungsabgabenfrei
- ▶ Bindung von qualifizierten Mitarbeitern
- ▶ Mitarbeitermotivation

### Vorteile für die Mitarbeiter

- ▶ garantierte lebenslange Pension
- ▶ Reduktion der Einkommenslücke in der Pension
- ▶ gesichertes Pensionskapital auch im Insolvenzfall
- ▶ Hinterbliebenenvorsorge und Vorsorge für den Fall der Berufsunfähigkeit ist inkludiert
- ▶ aus steuerlicher Sicht: aufschiebende steuerliche Wirkung, die Leistung ist sozialversicherungsabgabenfrei
- ▶ erworbene Ansprüche werden sofort unverfallbar

# Kontakte auf einen Blick

Für nähere Informationen stehen Ihnen unsere Spezialisten zur betrieblichen Altersvorsorge gerne unter **bav@donauversicherung.at** zur Verfügung.

## Landesdirektion Wien

Schottenring 15  
1010 Wien

Telefon: +43 50 330-70110  
wien@donauversicherung.at

## Landesdirektion Steiermark

Brockmannsgasse 32  
8020 Graz

Telefon: +43 50 330-70140  
stmk@donauversicherung.at

## Landesdirektion Salzburg

Friedensstraße 11  
5033 Salzburg

Telefon: +43 50 330-70170  
sbg@donauversicherung.at

## Landesdirektion Niederösterreich

Schulring 23  
3100 St. Pölten

Telefon: +43 50 330-70120  
noe@donauversicherung.at

## Landesdirektion Kärnten

St. Veiter Ring 13  
9010 Klagenfurt

Telefon: +43 50 330-70150  
ktn@donauversicherung.at

## Landesdirektion Tirol

Schlossergasse 1  
6020 Innsbruck

Telefon: +43 50 330-70180  
tirol@donauversicherung.at

## Landesdirektion Burgenland

Ruster Straße 8  
7000 Eisenstadt

Telefon: +43 50 330-70130  
bgld@donauversicherung.at

## Landesdirektion Oberösterreich

Untere Donaulände 40  
4020 Linz

Telefon: +43 50 330-70160  
ooe@donauversicherung.at

## Landesdirektion Vorarlberg

Arlbergstraße 15  
6850 Dornbirn

Telefon: +43 50 330-70190  
vbg@donauversicherung.at

## Ich wi// zur DONAU.

Hinweis: Zweck dieser Unterlage ist eine kurze und geraffte Information über unser Produkt. Es ist kein Angebot im rechtlichen Sinn. Der Inhalt wurde sorgfältig erarbeitet, doch kann die verkürzte Darstellung zu missverständlichen oder unvollständigen Eindrücken führen. Für verbindliche Informationen verweisen wir auf die vollständigen Antragsunterlagen, die Polizen und die diesen zugrunde liegenden Versicherungsbedingungen.

Medieninhaber & Hersteller: DONAU Versicherung AG Vienna Insurance Group  
Verlags- & Herstellungsort: Wien | Bildnachweis: shutterstock.com



Serviceline 050 330 330  
donau@donauversicherung.at  
donauversicherung.at



#ichwillzurDONAU