



Die beitragsorientierte Leistungszusage

Stand April 2009



Inhalt

1. Die unternehmerische Herausforderung
2. Sonderzahlungen richtig verwendet
3. Die Umsetzung
4. Die Wirkung der aufgeschobenen Vergütung



1. Die unternehmerische Herausforderung

Schlüsseltrends

Die unternehmerische Herausforderung stellt sich heute durch drei Schlüsseltrends:

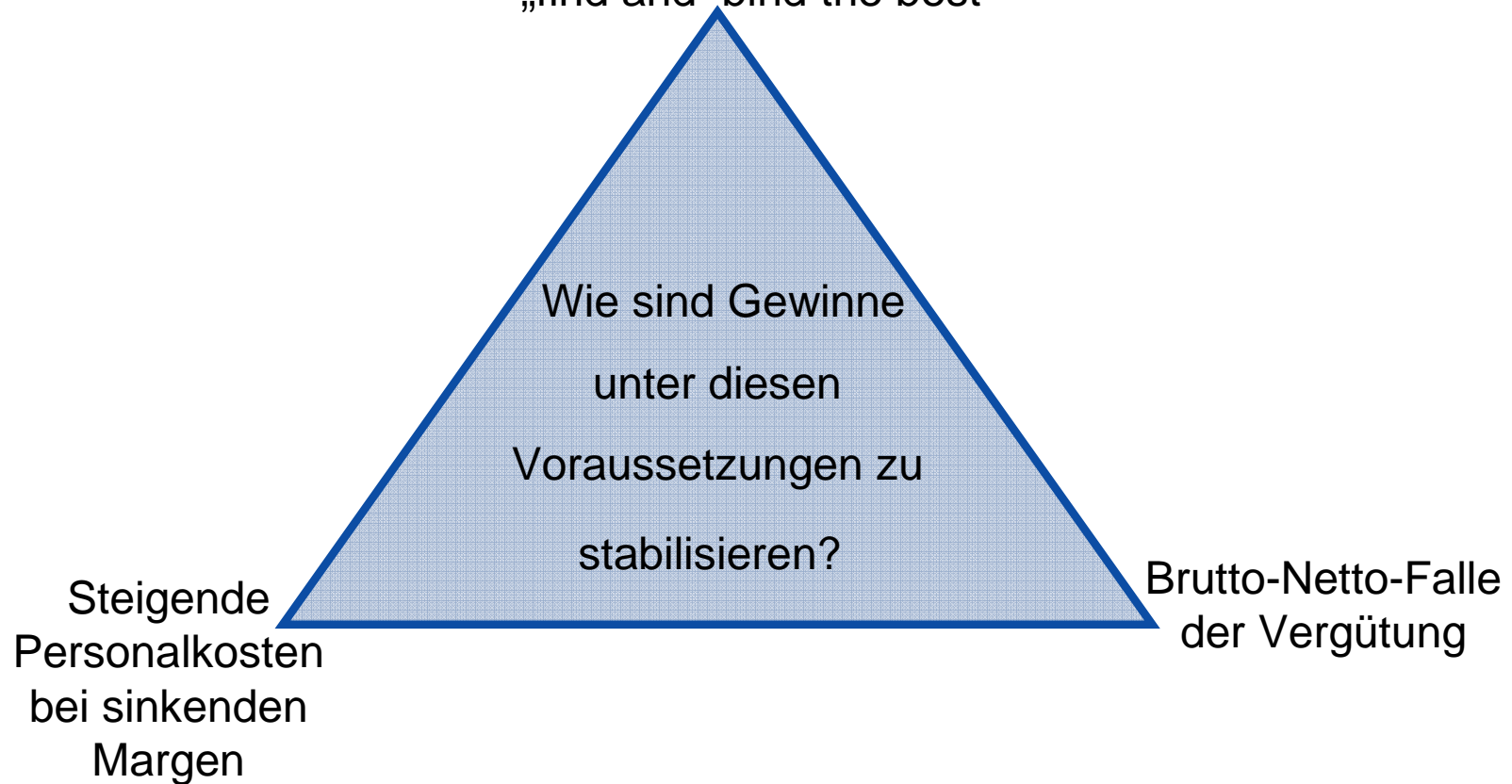
- Steigende Personalkosten bei sinkenden Margen
- Geringer Wirkungsgrad der Brutto-Vergütung
- Die Besten sind knapp



1. Die unternehmerische Herausforderung

Gewinnstabilisierung

Voraussetzung für dynamische Leistungssteigerung:
„find and bind the best“



Die beitragsorientierte Leistungszusage



1. Die unternehmerische Herausforderung

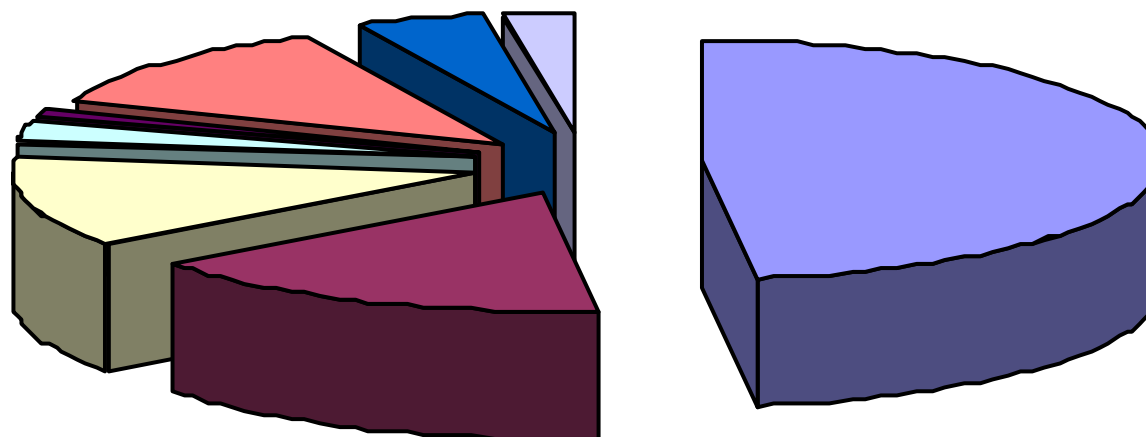
Brutto-Netto-Falle der Vergütung

Was kommt von einem EURO noch beim Mitarbeiter an?

Quelle: Steuerzahlerbund Bsp. Ehepaar 1 Kind Brutto 4.000

Steuern und Abgaben 52 Cent

Es bleiben 48 Cent



■ Es bleiben	■ Rentenversicherung	■ Krankenkasse	■ Arbeitslosenver.
■ Pflege	■ Lohnsteuer	■ Mehrwertst.	■ andere Steuern

Die beitragsorientierte Leistungszusage



1. Die unternehmerische Herausforderung

Strategischer Ansatz

Maßnahmen der Kostenreduzierung allein können im globalen Markt keinen Wettbewerbsvorteil bewirken.

Maßnahmen der Vergütungspolitik wirken kurzfristig und bleiben oft wirkungsarm.

„Gerecht“ empfundene Vergütung wirkt motivierend.

Die absolute Höhe der Vergütung ist nicht entscheidend für die Mitarbeiterzufriedenheit. Entscheidend ist die Höhe der eigenen Vergütung im Vergleich mit der Vergütung der „Anderen“.

Lösungsansatz: Nur die besten Köpfe bewirken Innovationen im Unternehmen, die für auskömmliche Margen sorgen. Doch diese Mitarbeiter bleiben auch künftig knapp.



1. Die unternehmerische Herausforderung

Strategischer Ansatz

Es sind Maßnahmen zu fördern, die der Anwerbung und Bindung der Leistung tragenden Mitarbeiter dienen.

Betriebliche Altersversorgung wird von dieser Zielgruppe als attraktiver Teil der Vergütung wahrgenommen und bei der Arbeitgeberauswahl oft vorausgesetzt.

Für die Mitarbeiter sind hohe Netto-Auszahlungen und Sicherheit der Anlage der betrieblichen Versorgung wichtig; geringe Kosten, Ausfinanzierung und geringe Haftung sind für das Unternehmen wichtig.



2. Sonderzahlungen richtig verwendet

Bonussysteme

Als Reaktion auf diese 3 Schlüsseltrends haben viele Unternehmen Bonussysteme eingeführt.

Wirkung:

Brutto – Netto Falle bei Auszahlung: Von 1.000 € Bonus bleiben ca. 480 € Netto.

- Motivation:

?



2. Sonderzahlungen richtig verwendet

Betriebserfolg und Leistung mit Zielvereinbarung

Die bessere Lösung: Aufschieben

Bonusbaustein für
Betriebserfolg + Leistung mit Zielvereinbarung
nicht auszahlen lassen, sondern unversteuert anlegen. Bonus
wird in betriebliche Altersversorgung (aufgeschobener Bonus)
investiert.

- Wirkung: Brutto für Netto

!



2. Sonderzahlungen richtig verwendet

Einzahlung Brutto für Netto

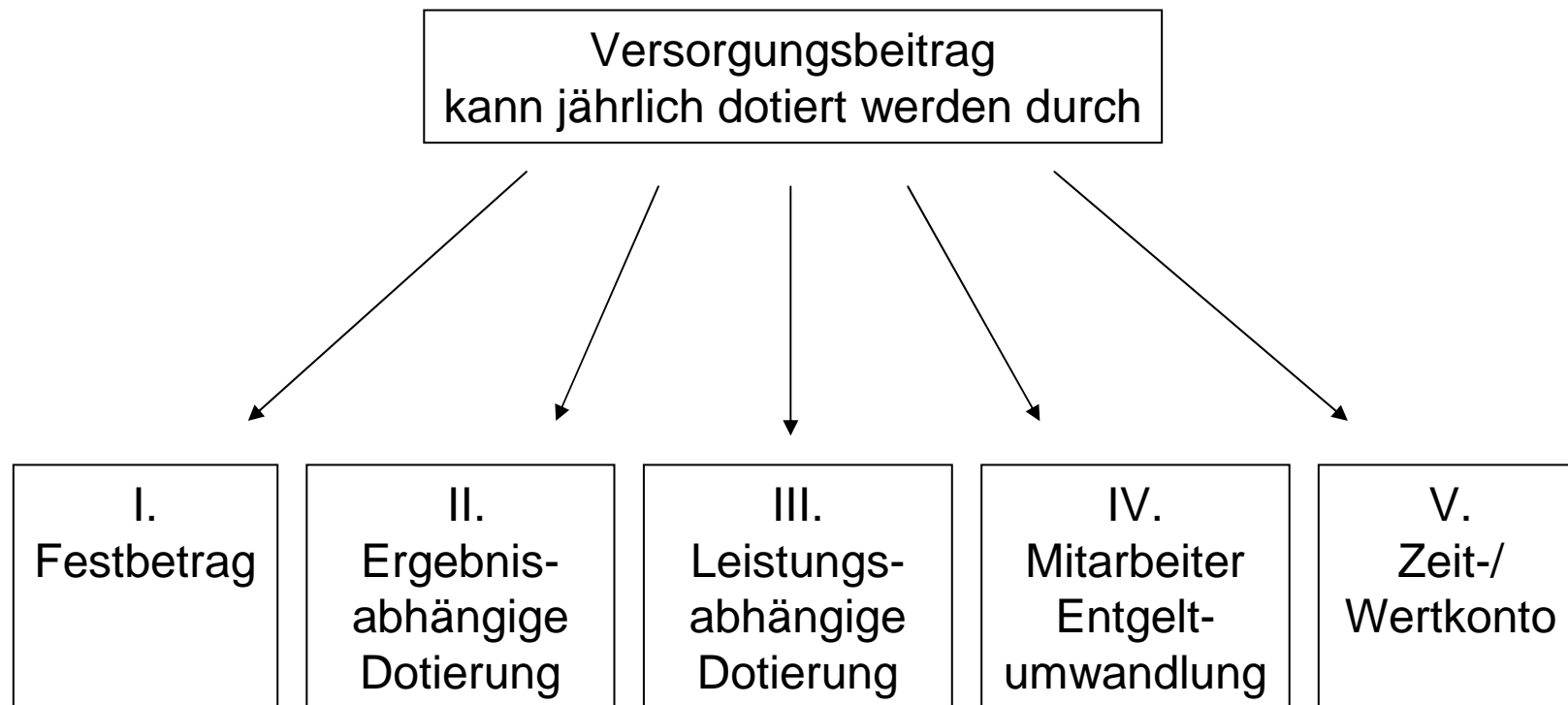
Bonus = 1.000 €		Barauszahlung	Einzahlung Versorgungskonto
Arbeitnehmer		Arbeitnehmer	
Bonus	1.000 €	Bonus	1.000 €
Abzüge	- 520 €	Abzüge -	0 €
Auszahlung		1.000 € *	
Monatsbrutto 5.000 €			
AOK versichert			
Steuerklasse I/0			
Römisch-katholisch			

* Die Auszahlung ist Steuer-, KV- und Pflegeversicherungspflichtig



2. Sonderzahlungen richtig verwendet

Anwendungsmöglichkeiten der Beitragsorientierten Leistungszusage



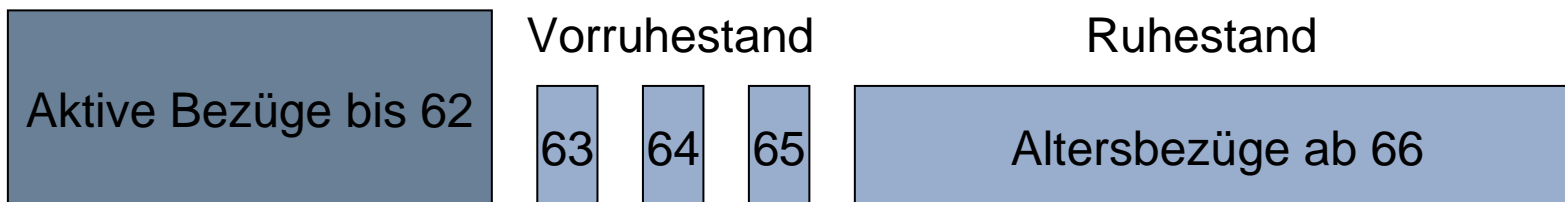


2. Sonderzahlungen richtig verwendet

Ausgestaltungsmöglichkeit

Jedes Jahr kann der Mitarbeiter zwischen Barauszahlung und betrieblicher Anlage (aufgeschobener Bonus) wählen.

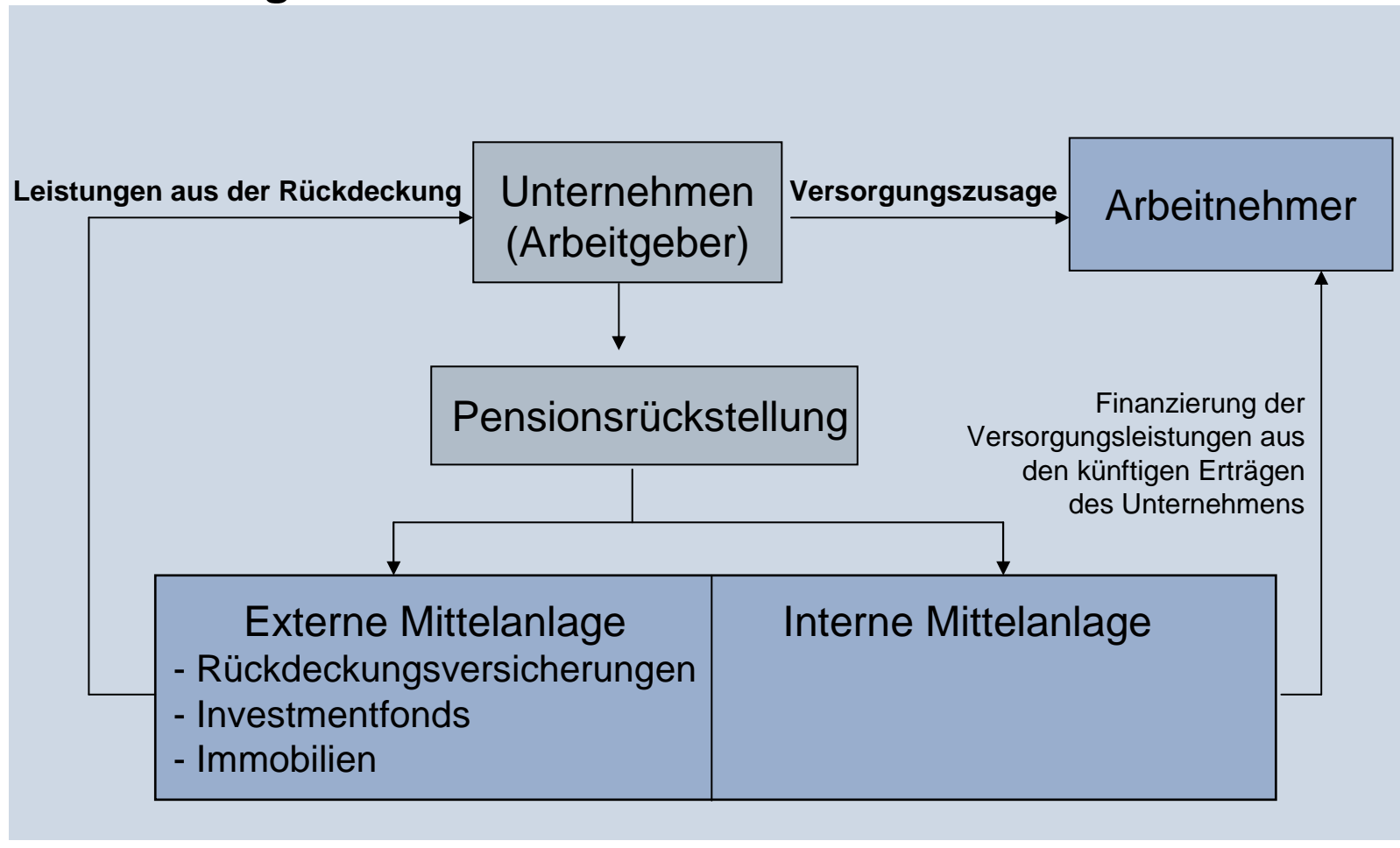
Durch Auszahlung in Raten kann der individuelle Vorruhestand ermöglicht werden !





3. Die Umsetzung

Direktzusage

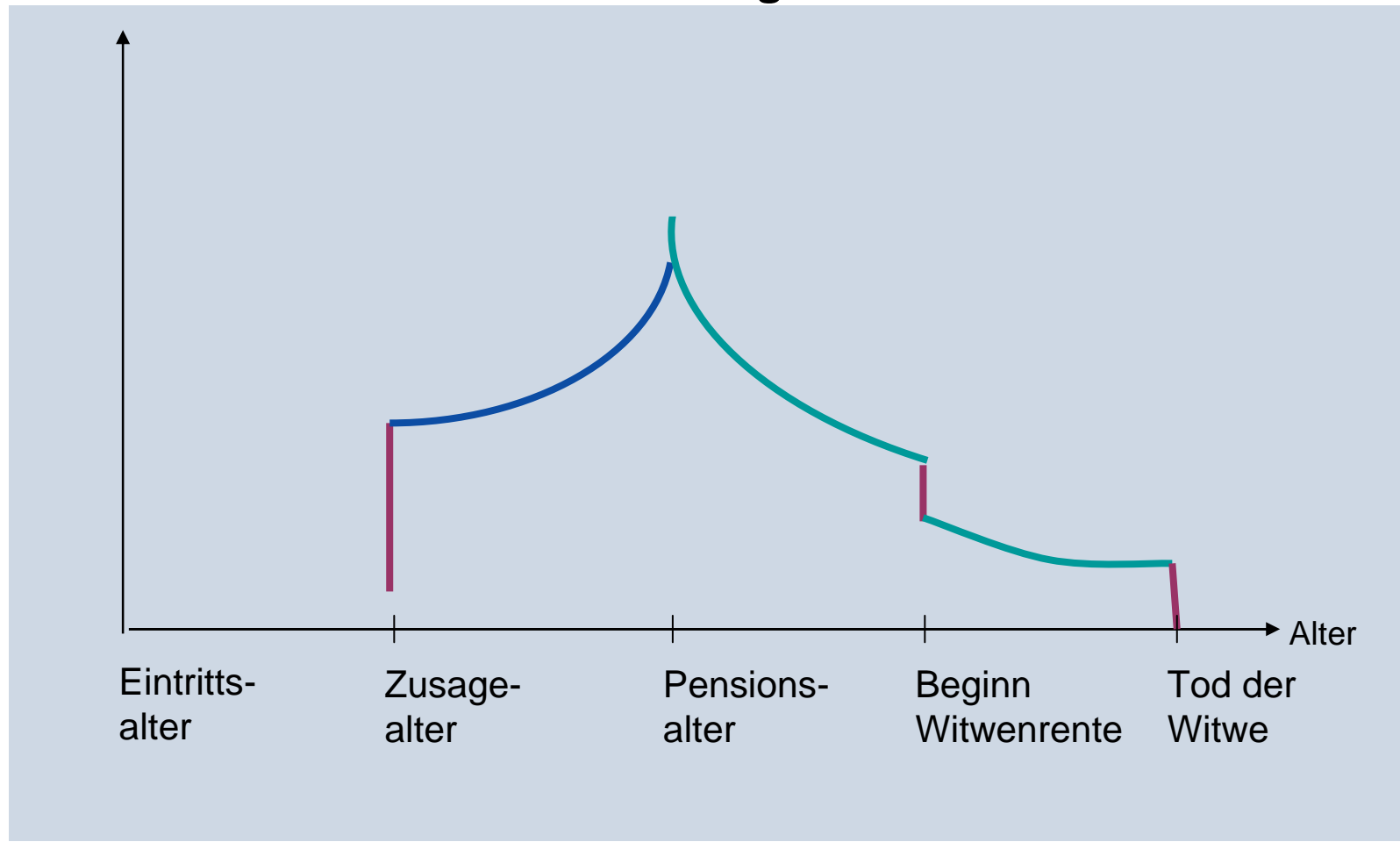


Die beitragsorientierte Leistungszusage



3. Die Umsetzung

Teilwertverlauf einer Rentenzusage



Die beitragsorientierte Leistungszusage



3. Die Umsetzung

Rückdeckungsformen

- Versicherungen
 - Leibrentenversicherungen
 - Kapitalversicherungen (Kapitalauszahlung zum Rentenbeginn)
 - Britische Lebensversicherungen
- Investmentfonds
 - Aktienfonds
 - Rentenfonds
 - Offene Immobilienfonds
- Vermögensverwaltung
 - Aktiv gemanagtes Depot
- Beteiligungsprodukten
 - Immobilienfonds
 - Schiffsbeteiligungen
 - Private-Equity-Fonds



3. Die Umsetzung

Rückdeckung mit Lebensversicherungen

Versicherungsprämie im Jahr der Zahlung als Betriebsausgabe voll abzugsfähig

Aktivierung des Versicherungsanspruchs mit dem geschäfts-planmäßigen Deckungskapital / Zeitwert zuzüglich eines Guthabens aus Beitragsrückerstattungen

→ **keine Bildung stiller Reserven möglich**



3. Die Umsetzung

Rückdeckung mit Investmentfonds

Kauf von Fondsanteilen stellt reinen Aktivtausch dar
(Ausgabeaufschlag gehört zu den Anschaffungskosten)

Außerordentliche Erträge Dividende und Kursgewinne
bleiben steuerfrei, aber 5% Hinzurechnung der Erträge als
fiktive nicht abziehbare Betriebsausgabe

→ **teilweise Steuerstundung**

→ **Bildung stiller Reserven möglich**



3. Die Umsetzung

Merkmale der Direktzusage

- zusätzliche Liquidität aus Steuerstundung
- Rückdeckung: Ja oder Nein

JA → keine zusätzliche Liquidität, aber Risikoreduzierung

Nein → zusätzliche Liquidität, aber keine Risikoauslagerung



3. Die Umsetzung

Varianten der Zusagegestaltung in der Direktzusage

- **Klassische Leistungszusage**
- Festbetragszusage
- Endgehaltsabhängige Zusage
- Bausteinsysteme

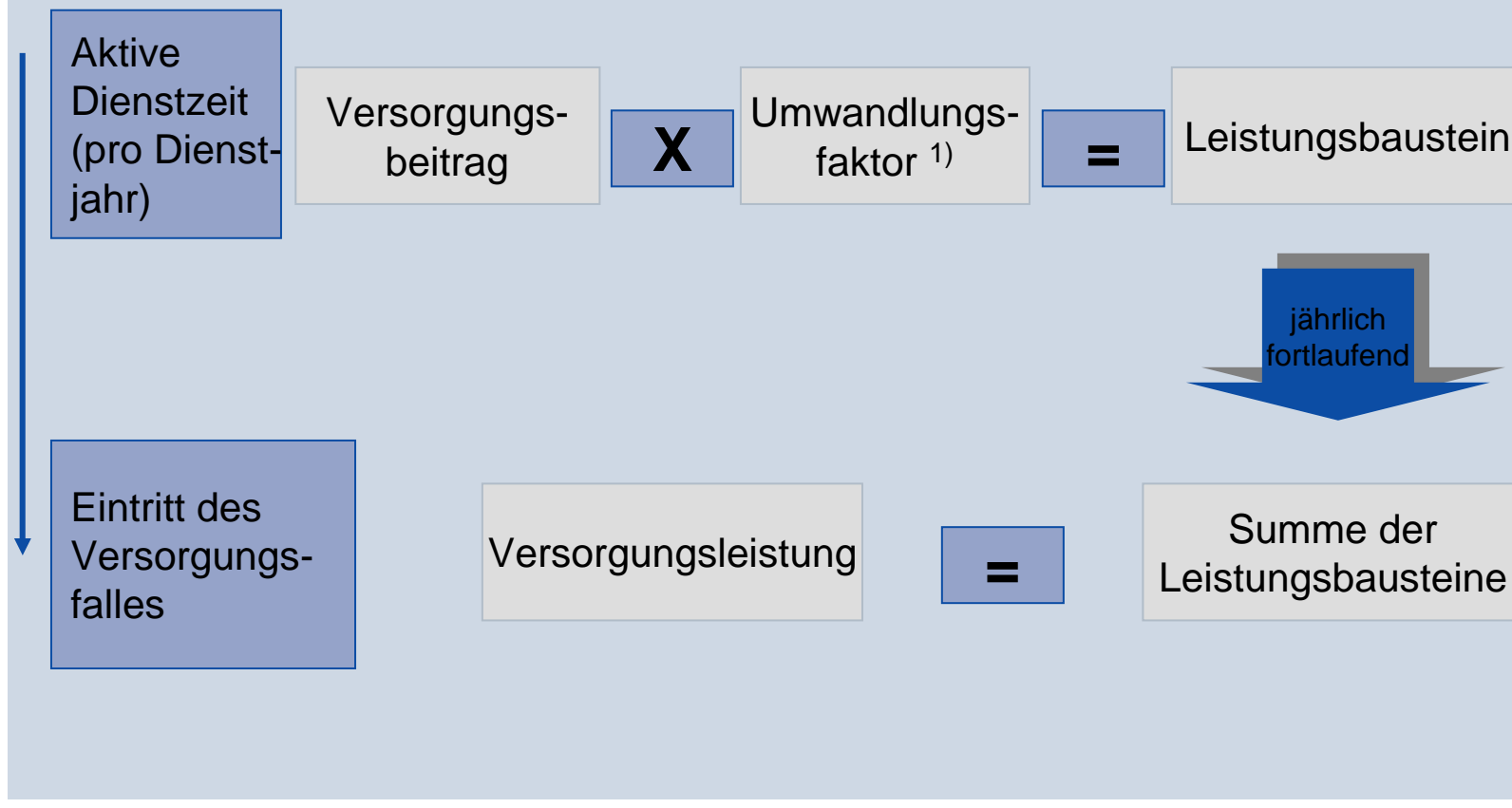
Die beitragsorientierte Leistungszusage



3. Die Umsetzung

Beitragsorientierte Leistungszusage ohne Kapitalmarktbezug

Beispiel: jährlich fortlaufender Beitrag



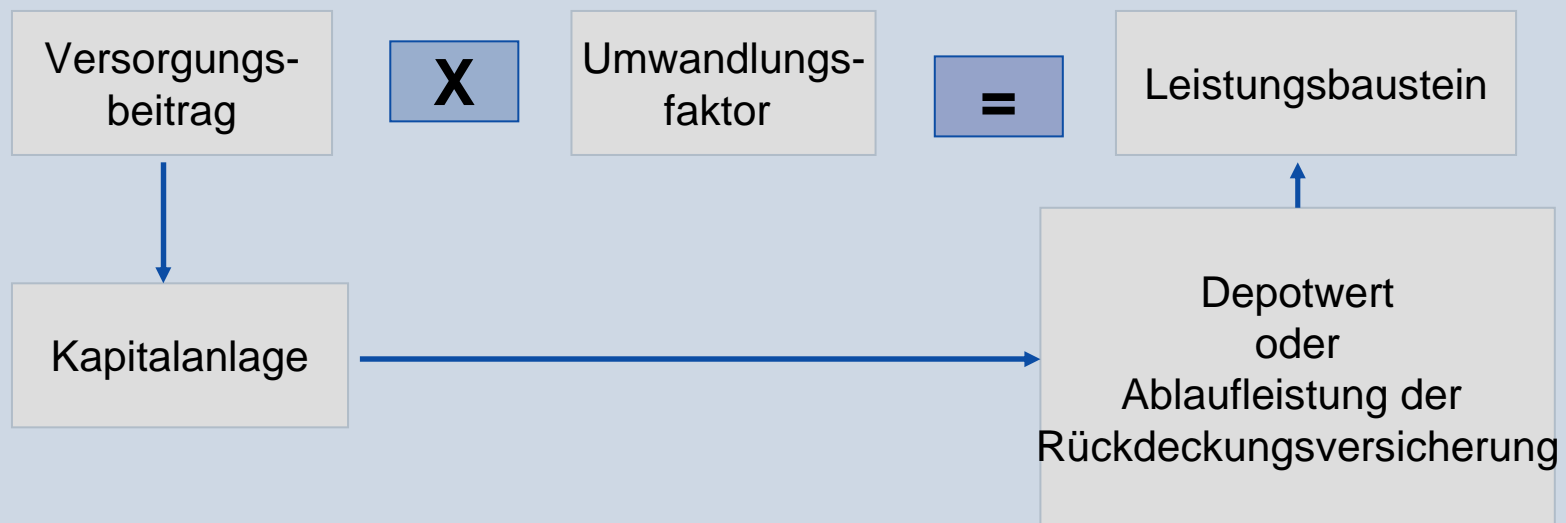
Die beitragsorientierte Leistungszusage



3. Die Umsetzung

Beitragsorientierte Leistungszusage mit Kapitalmarktbezug

Beispiel: Einmalbeitrag



Die beitragsorientierte Leistungszusage



3. Die Umsetzung

Umwandlungstabelle

Der Umwandlungsfaktor wird der Umwandlungstabelle entnommen.

Alter	Umrechnungsfaktor für Alterskapital
39	1,901
40	1,856
41	1,811
42	1,768
43	1,726
44	1,684
45	1,644
.....
.....
64	1,025

Die beitragsorientierte Leistungszusage



3. Die Umsetzung

Umwandlungstabelle

Beispiel:

Alter	Versorgungsbeitrag	Umrechnungsfaktor	Versorgungsbaustein
40	1.200,- EUR	1,856	2.227,20 EUR
41	1.200,- EUR	1,811	2.173,20 EUR
42	1.200,- EUR	1,768	2.121,60 EUR
43
44
45
....
64	1.200,- EUR	1,025	1.230,- EUR
Erreichte Versorgungsbausteine			<u>42.195,60 EUR</u>

Die beitragsorientierte Leistungszusage



3. Die Umsetzung

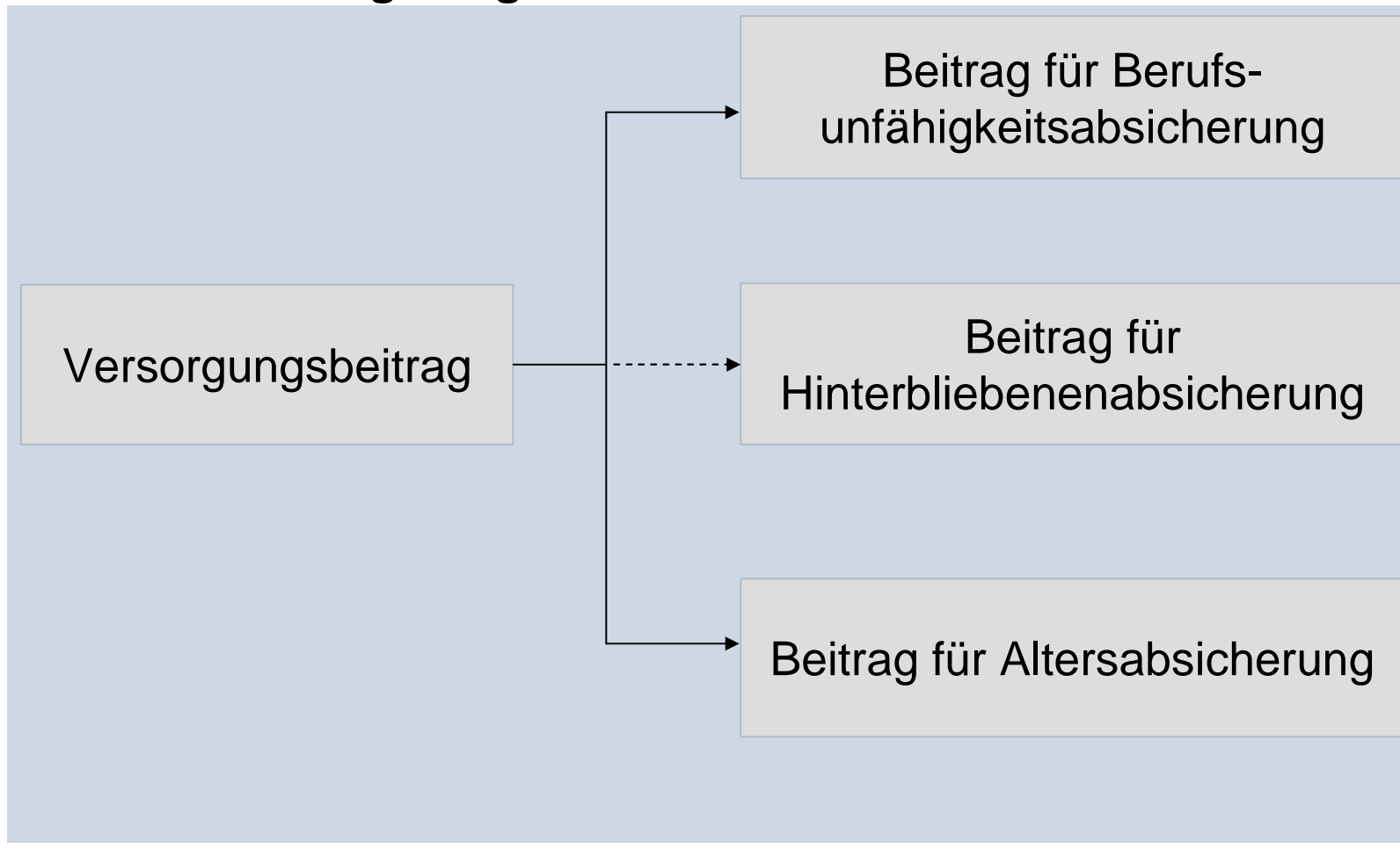
Varianten der Zusagegestaltung

- **Beitragsorientierte Leistungszusage**
 - Mit Garantieverzinsung ohne explizite Weitergabe einer Anlageperformance
 - Mit „geringer“ Garantieverzinsung mit expliziter Weitergabe einer Anlageperformance



3. Die Umsetzung

Die Absicherungsmöglichkeiten

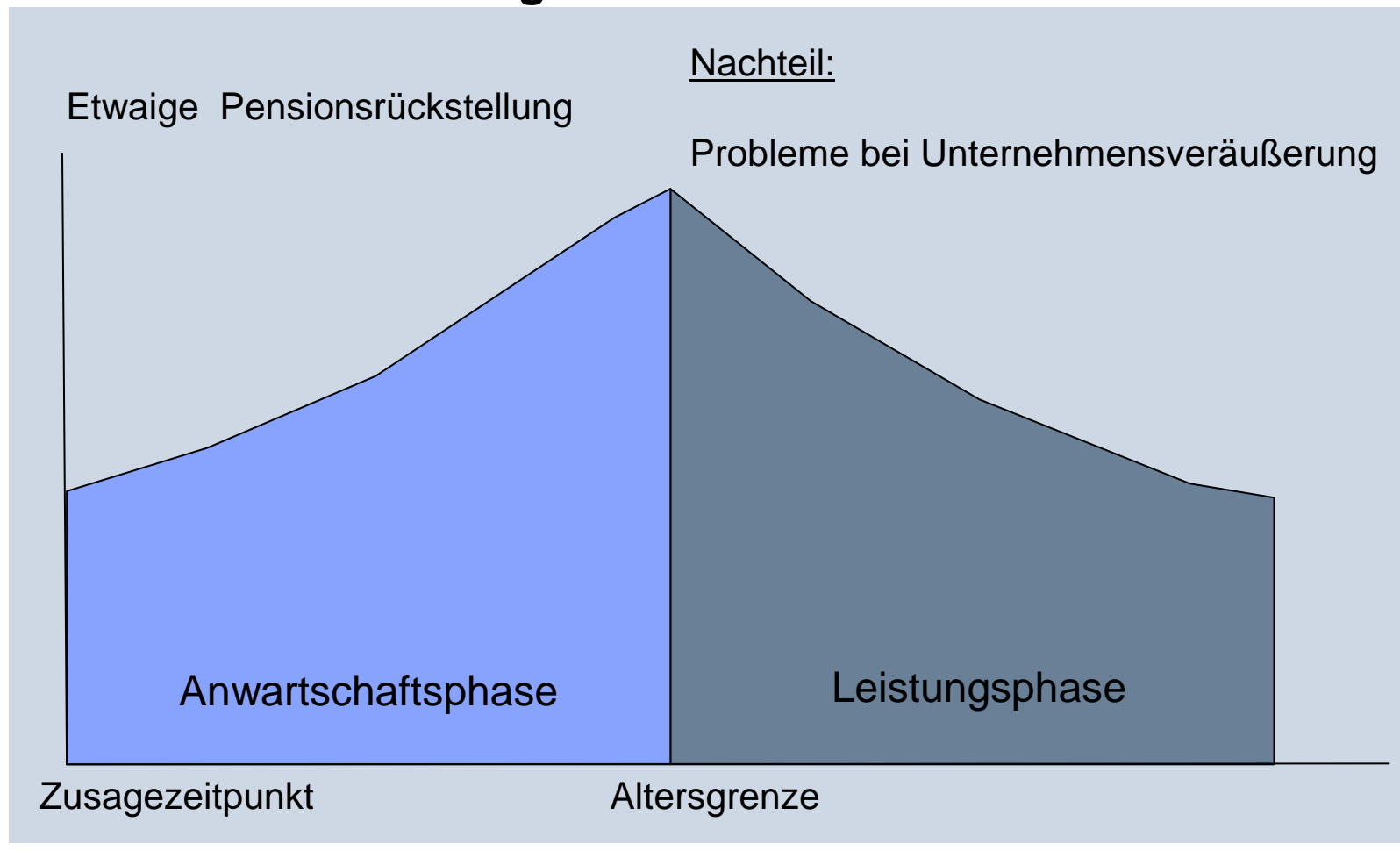


Die beitragsorientierte Leistungszusage



3. Die Umsetzung

Die alte Pensionszusage

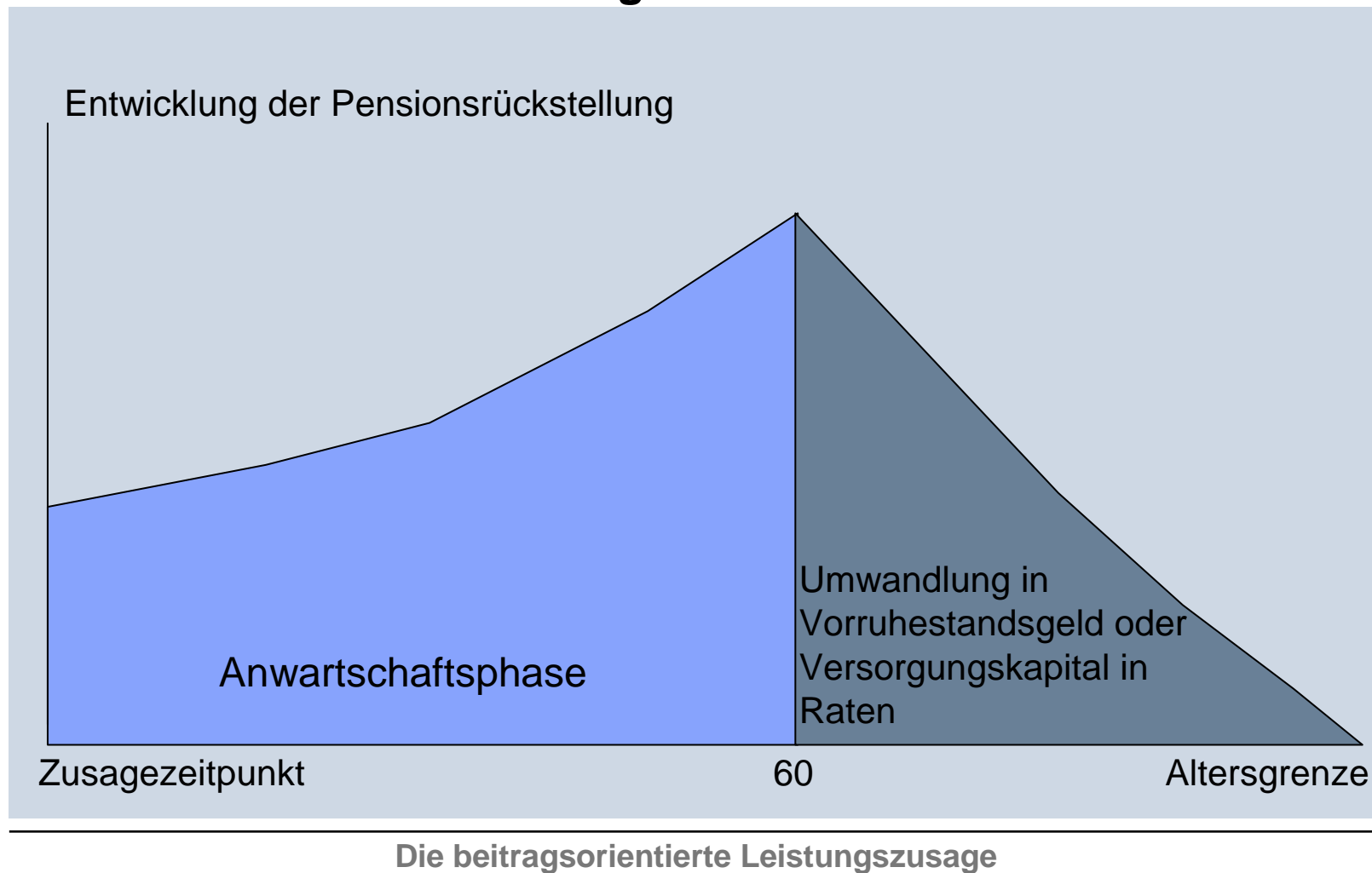


Die beitragsorientierte Leistungszusage



3. Die Umsetzung

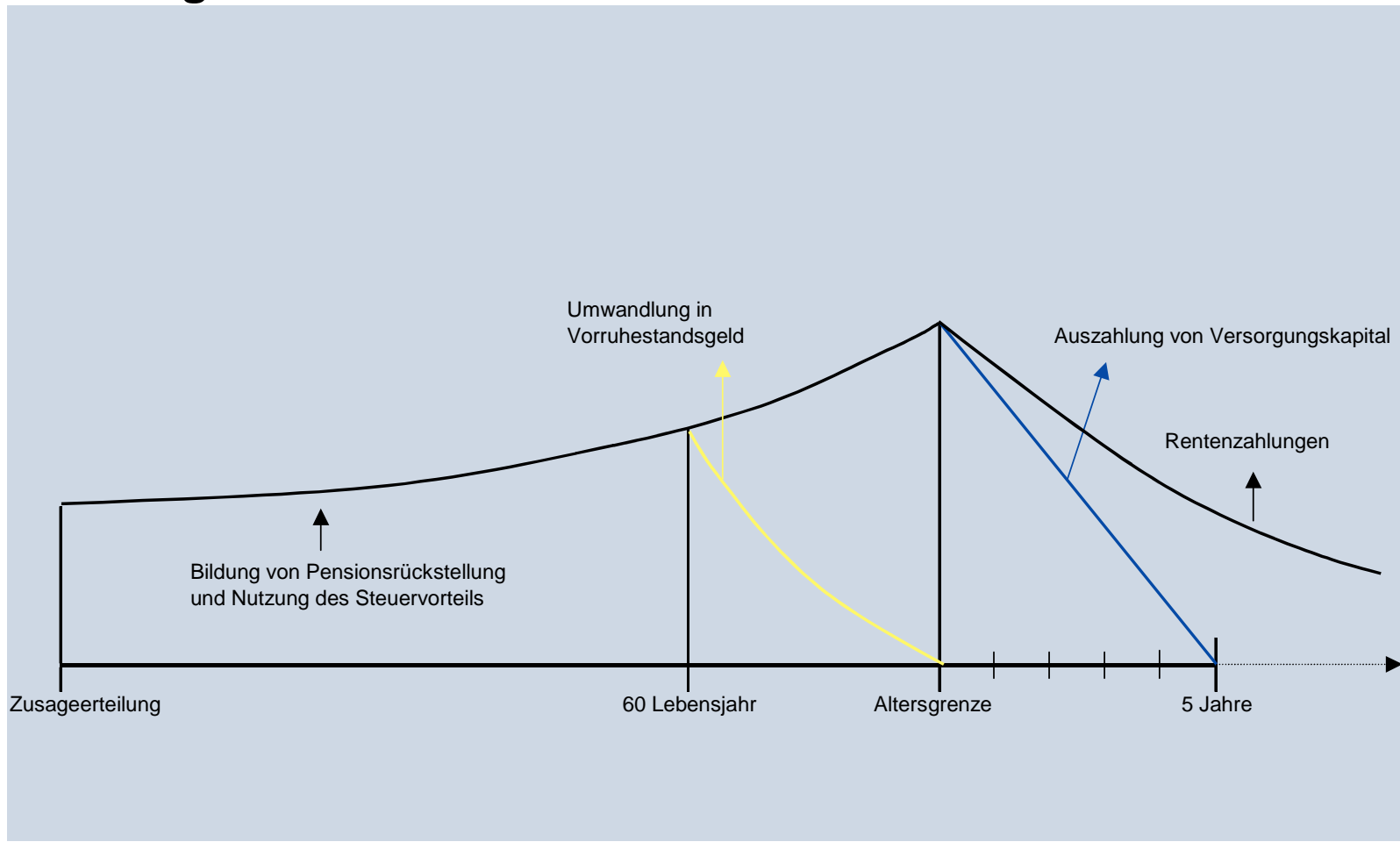
Die moderne Pensionszusage





3. Die Umsetzung

Planung des individuellen Ruhestands



Die beitragsorientierte Leistungszusage



3. Die Umsetzung

Finanzierung der Versorgungsleistungen

- Kontrollierte Innenfinanzierung
- Rückdeckungsversicherungen
- Rückdeckung mit Investmentfonds
- Aktiv gemanagte Vermögensverwaltung



3. Die Umsetzung

Art der Versorgungsleistungen

- Versorgungskapital
- Lebenslängliche Rente
- Wertguthaben für Ruhestand

Die beitragsorientierte Leistungszusage



4. Die Wirkung der aufgeschobenen Vergütung

Gleicher Steuersatz bei Anlagebeginn und im Ruhestand

Steuersatz	40,00	% bis 64
Steuersatz	40,00	% ab 65
Anlage-Rendite vor St.	4,00	%
Versorgungsbeitrag	100,00 €	monatlich

Start-Alter	Kapitalauszahlung DC	Vorteil DC	Rendite vor St.	Rendite nach Steuer
32	52.310 €	14.225 €	6,7%	4,0%
42	29.265 €	5.708 €	6,7%	4,0%
52	13.697 €	1.600 €	6,7%	4,0%
62	3.180 €	123 €	6,7%	4,0%



4. Die Wirkung der aufgeschobenen Vergütung

Geringerer Steuersatz im Ruhestand

Steuersatz	40,00	% bis 64
Steuersatz	35,00	% ab 65
Anlage-Rendite vor St.	4,00	%
Versorgungsbeitrag	100,00 €	monatlich

Start-Alter	Kapitalauszahlung DC	Vorteil DC	Rendite <u>vor St.</u>	Rendite <u>nach Steuer</u>
32	56.669 €	18.584 €	7,3%	4,4%
42	31.704 €	8.146 €	7,6%	4,6%
52	14.838 €	2.741 €	8,4%	5,0%
62	3.445 €	388 €	12,2%	7,3%

Die beitragsorientierte Leistungszusage



4. Die Wirkung der aufgeschobenen Vergütung

Ergebnis 1

Ist der Steuersatz in der Einzahlungsphase und in der Auszahlungsphase gleich hoch (im Beispiel 40%) so gilt für den Aufbau eines bestimmten Privatvermögens:

Will man mit einer privaten Kapitalanlage das gleiche Privatvermögen aufbauen wie in Form der betrieblichen Anlage (z.B. als Kapitalzusage), so muss die private Kapitalanlage eine um den individuellen Steuersatz höhere Rendite erzielen als die betriebliche Anlageform.

Beispiel:

Hat eine betriebliche Altersversorgung eine Rendite von 4%, so müsste eine vergleichbare private Anlage 6,7% erzielen.



4. Die Wirkung der aufgeschobenen Vergütung

Ergebnis 2

Ist der Steuersatz in der Einzahlungsphase höher (z.B. 40%) als in der Auszahlungsphase (z.B. 35%) gilt zusätzlich zum Ergebnis 1:

Die betriebl. Altersversorgung erhöht die Rendite um so mehr, je näher der Einzahlungszeitpunkt am Auszahlungszeitpunkt liegt.

D.h. je älter man zum Einzahlungszeitpunkt ist, desto höhere Renditen kann man mit aufgeschobener Vergütung erzielen!

[Annahmen: es werden ausschließlich Steuereffekte untersucht; die Annahmen sind allgemein und nicht individuell auf den Einzelfall bezogen.

Sozialversicherungsrechtliche Regelungen werden nicht betrachtet.]

Kasper & Vinzentz

Gesellschaft für Altersversorgung mbH



**In diesem Fall gilt:
Aufschieben lohnt sich!**



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ihr Ansprechpartner



Hans-Günter Vinzentz
Dipl.-Volkswirt

>>Für mehr Orientierung
in der Altersversorgung

Kasper & Vinzentz
Gesellschaft für Altersversorgung mbH
Uerdinger Straße 202
47799 Krefeld

Telefon 0 21 51 - 2 56 21
Fax 0 21 51 - 2 51 58
info@kasper-vinzentz.de
Internet: www.kasper-vinzentz.de

