

Betriebliche Vorsorgelösungen

Einfach clever vorsorgen mit Allianz



Betriebliche Vorsorgelösungen

Unternehmen stehen generell vor großen Herausforderungen, aber auch vor großen Chancen. Die Rahmenbedingungen ändern sich zunehmend rasant und Themen wie Globalisierung, Digitalisierung und demografischer Wandel mit fortwährendem Fachkräftemangel beeinflussen den Erfolg von Unternehmen zusehends. Dazu kommen in Österreich hohe Steuer- und Abgabenbelastungen für Unternehmen und den wichtigen Faktor Arbeit.

Deshalb ist es wichtig, sich als Unternehmen zu den Möglichkeiten der betrieblichen (Alters)Vorsorge (BAV) zu informieren und fachkundig beraten zu lassen. Denn betriebliche Altersvorsorge ist ein zeitgemäßes Instrument für fortschrittliche Unternehmen, um Abgaben zu sparen, Kosten zu senken und die Motivation der Mitarbeiter:innen zu steigern!

Darüber hinaus wird es im Kampf um die besten Köpfe immer wichtiger, sich als attraktiver, sozialer und fürsorglicher Arbeitgeber zu positionieren. Hier spielt die betriebliche Vorsorge eine maßgebliche Rolle!

Die betriebliche Vorsorge umfasst 3 wesentliche Themenbereiche und bietet dazu wichtige und vorteilhafte Lösungen an.



Eigenvorsorge für Geschäftsführung und wichtige Mitarbeiter:innen

Bedarf: Firmenpensionen bzw. Firmenvermögen steuerbegünstigt ins Privatvermögen transferieren, Absicherung der eigenen Arbeitskraft und Absicherung der Familie im Todesfall.

Lösung: Pensionszusagen mit und ohne Berufsunfähigkeitsabsicherung und Familienvorsorge.

Beispiel: Eine GmbH erteilt ihrer Gesellschafter-Geschäftsführerin eine Pensionszusage mit 1.500 Euro monatlicher Altersversorgung ab dem 65. Lebensjahr, die bei Bedarf auch in Form eines Einmalkapitals abgerufen werden kann. Zusätzlich wird die Geschäftsführerin in der aktiven Tätigkeit gegen die drohenden Gefahren einer Berufsunfähigkeit versichert und die engsten Familienmitglieder werden im Todesfall finanziell abgesichert. Die Prämien werden auf Seiten des Unternehmens als gewinnmindernde Betriebsausgaben angesetzt. **Details siehe Abschnitt 1.**

Mitarbeitervorsorge & Mitarbeiterbindung

Bedarf: Mitarbeiter:innen finden und binden

Lösung: Intelligente Gehaltsmodelle durch abgaben- und steuerbegünstigte Zuwendungen oder Absicherungen für Mitarbeiter:innen, lohnnebenkostenbefreite Beiträge in betriebliche Mitarbeiterpensionen, betriebliches Vorsorge- und Gesundheitsmanagement

Beispiel: Eine Firma schließt im Rahmen der Zukunftssicherung nach § 3 (1) Z 15a EStG eine umfassende Unfallvorsorge für die Belegschaft ab. Im Falle eines Unfalls können die betroffenen Mitarbeiter:innen Sonderklasseleistungen bei notwendigen Spitalsbehandlungen genießen und sind im Rahmen einer kollektiven Unfallversicherung umfassend gegen die finanziellen Folgen eines Unfalls geschützt. **Details siehe Abschnitt 2.**



Vorsorge für finanzielle Verpflichtungen

Bedarf: gesetzliche oder kollektivvertragliche Verpflichtungen strategisch planen und finanzieren

Lösung: Mitarbeitervorsorgekasse, Vorsorge für Abfertigung-ALT & Jubiläumsgeldverpflichtungen

Beispiel: Das Unternehmen hat langjährige Mitarbeiter:innen, die bereits vor 2003 beschäftigt waren. Für diese Mitarbeiter:innen sind Rückstellungen zu bilden und bei Pensionsantritt hohe Abfertigungssummen aufzubringen. Durch eine Abfertigungsauslagerung werden diese Verpflichtungen per Einmalzahlung auf die Allianz übertragen und mit laufenden Beiträgen in der Zukunft finanziert. Die finanzielle Verpflichtung wird kontinuierlich und planbar aufgebaut, die Bilanzoptik deutlich verbessert. **Details siehe Abschnitt 3.**

Ein Beispiel wie betriebliche Altersvorsorge funktionieren kann:

Steuern und Lohnnebenkosten sparen mit BAV

	Private Vorsorge	Betriebliche Vorsorge
Aufwand Unternehmen	€ 130,44	€ 100,00
Lohnnebenkosten	€ 30,44	—
Bruttobezug	€ 100,00	€ 100,00
Sozialversicherung	€ 18,12	—
Einkommenssteuer	€ 28,93	—
Netto = Ansparbetrag	€ 52,95	€ 100,00

Besteuerung der Rente
nach Kapitalverzehr
(Ausnahme Zukunftsvorsorge)

Brutto für Netto-Veranlagung;
Besteuerung der Rente
im Leistungsfall, SV-frei

Berechnungsbasis Beispiel: (Stand 2024)

Mitarbeiter:innen in Wien;
Gehalt € 40.000,- p.a. +
Betriebliche Vorsorgekasse

Lohnnebenkosten DG:
30,44% (SV-DGA + sonstige LNK +
Betriebliche Vorsorgekasse)

Sozialversicherung DN:
18,12%, 17,12% für Sonderzahlungen

Grenzsteuersatz:
40,00% (ab € 34.513,-),
6% für Sonderzahlungen





BAV — ABSCHNITT 1

Eigenvorsorge – Geschäftsführung und wichtige Mitarbeiter:innen

INHALTE:

- Meine Pensionszusage

Einfach clever vorsorgen

Eine Pensionszusage ist ein Leistungsversprechen des Unternehmens an Geschäftsführer:innen und Leistungsträger:innen, ihnen ab Pensionsantritt eine Firmenpension zu leisten.

Diese Firmenpension mit Rückdeckungsversicherung rechnet sich für alle: Vorteilhaft für die Begünstigten und das Unternehmen durch Abgaben- und Steuerbefreiung während der Aktivphase.



Kurz und bündig

Die Firmenpension im Rahmen einer direkten Leistungszusage mit Rückdeckungsversicherung ist ein ideales Instrument für Unternehmen, ihre Leistungsträger:innen ans Unternehmen zu binden!

Auch der Unternehmer selbst kann seine Firmenpension – steuerbegünstigt und abgabenfrei – auf Firmenkosten ansparen. Die passende Rückdeckungsversicherung gewährleistet 100%ige Finanzierung und Insolvenzschutz.

Was ist eine Firmenpension?

Eine Pensionszusage ist eine direkte Leistungszusage des Unternehmens an ausgewählte Mitarbeiter:innen und Führungskräfte oder auch geschäftsführende Gesellschafter einer GmbH. Risiken wie Hinterbliebenenvorsorge und Berufsunfähigkeit können ebenfalls aufgenommen werden.

Vorteile für Begünstigte:

Der wesentliche Vorteil für die begünstigte Person ist der, dass **keine Sozialversicherungsbeiträge** für den Ansparbetrag fällig werden! Und die Lohnsteuer wird erst in der Pension bei Auszahlung der Rente fällig – für viele Pensionsbezieher:innen bedeutet das eine **niedrigere Lohnsteuerbelastung**.

Weitere Vorteile sind:

- höhere Erträge durch „Brutto-für-Netto“-Ansparung
- Ersparnis von privater Lohn-/Einkommensteuer in der Aktivzeit
- Steueraufschub in die Rentenphase und meist geringere Steuerbelastung auf Basis des Renteneinkommens
- Auszahlung erfolgt in Rentenform, aber auch Kapitalablöse möglich
- gesichertes Pensionskapital auch bei Insolvenz des Unternehmens durch Verpfändung der Rückdeckungsversicherung
- steuerbegünstigter Kapitaltransfer in den Privatbereich bei Kapitalablöse im Zuge der Unternehmensaufgabe / Pensionierung

Vorteile fürs Unternehmen

Auch Ihr Unternehmen profitiert von dieser Lösung:

- keine Lohnnebenkosten
- keine Sozialversicherungsbeiträge
- motivierte Leistungsträger:innen mit hoher Unternehmensbindung
- Risikoabsicherung ist vollständig als Betriebsausgabe absetzbar
- ein einziges Finanzierungsinstrument für alle zugesagten Leistungen
- gleichbleibende, planbare und kalkulierbare Ansparprämien
- betriebsfremde Risiken werden ausgelagert
- geringere Steuerbelastung da Prämienzahlung und Pensionsrückstellung gewinnmindernd wirken
- konstanter Aufbau von Firmenvermögen durch Aktivierung der Rückdeckungsversicherung

30 %

Firmenpensionen sind um ca. 30 % günstiger als Barlohn für ein Unternehmen!

18 %

Arbeitnehmer:innen sparen 18 % an SV-Beiträgen auf die Prämienzahlung des Unternehmens (sofern Verdienst unter HBG).



Meine Berechnung

Hier finden Sie ein Musterbeispiel, das den Vergleich zwischen einer unternehmensfinanzierten Firmenpension und einer aus dem Nettoeinkommen finanzierten privaten Altersvorsorge darstellt.

Vergleichsberechnung zu Firmenpension und privater Vorsorge

Grunddaten		
Alter		35
Jahres-Bruttoeinkommen		€ 60.000
Gehaltserhöhung/ gewünschter Ansparbetrag		€ 12.000
Ergebnis		
jährlich/e	Private Vorsorge	Firmenpension
Gehaltserhöhung brutto	€ 12.000	€ 12.000
tatsächlicher Ansparbetrag netto	€ 6.393	€ 12.000
Rente brutto	€ 10.293	€ 19.386
Rente netto	€ 10.293	€ 13.570

Ihr persönlicher Vorteil durch die Firmenpension:
Die voraussichtliche Rente aus der Firmenpension ist 32 % pro Jahr netto in der Pension höher als eine private Vorsorgelösung mit gleicher Performance.



Berechnungsgrundlagen

Allgemeine Informationen zur Berechnung

Bei den angegebenen Werten handelt es sich um das Ergebnis einer Musterberechnung. Die Berechnung stellt keinen Vorschlag oder Antrag dar.

Berechnungsgrundlagen für Sozialversicherung und Lohnsteuer

Die Sozialversicherungsbeiträge werden entsprechend der Veröffentlichung des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (Fassung 1.1.2024 ASVG) berechnet – siehe www.sozialversicherung.at. Die Lohnsteuerberechnung erfolgt gemäß den aktuell gültigen Grenzsteuersätzen (abgerufen am 10.06.2024), veröffentlicht durch das Bundesministerium für Finanzen auf seiner Homepage unter www.bmf.gv.at/steuern.

Berechnungs- und Tarifgrundlagen für Versicherungswerte

Firmenpension (Rückdeckungsversicherung)
Grundlage für die Berechnung der Pensionsrückdeckungsversicherung bildet der Tarif RB einzel, mit aktuellem Rechenzins, Gewinnbeteiligung 2024 2,25 %, jährliche Prämienzahlweise, Bonusrente 1,5 %, Rentenzahlweise nachschüssig.

Da die in den künftigen Jahren erzielbaren Überschussanteile nicht vorausgesehen werden können, beruhen die Angaben über die Gewinnbeteiligung auf Berechnungen, denen die gegenwärtigen Verhältnisse zugrunde liegen. Die Höhe der zukünftigen Gewinne hängt vom künftigen Risiko- und Kostenverlauf ab. Die Angaben sind daher für die Zukunft unverbindlich und aus ihnen können keine Rechtsansprüche – gleichgültig welcher Art abgeleitet werden.

Private Vorsorge

Der Berechnung liegt die Annahme zugrunde, dass der private Ansparbetrag in eine Pensionsvorsorgeform investiert wird, die sich ident zur Performance der Pensionsrückdeckungsversicherung entwickelt. Die Rente aus der privaten Vorsorge wird steuerpflichtig bei Erreichen des kapitalisierten Wertes.





BAV — ABSCHNITT 2

Mitarbeiter:innen finden und binden

STEUERFREIE ZUKUNFTSSICHERUNG GEMÄSS § 3 (1) Z 15A EStG

- Die steuerfreie Gehaltserhöhung
- Durch Gehaltsumwandlung sparen
- Die steuerfreie Unfallvorsorge
- Die steuerfreie Risikovorsorge

BETRIEBLICHE KOLLEKTIVVERSICHERUNG/PENSIONS KASSE

- Allianz Betriebliche Kollektivversicherung (BKV)
- Allianz Pensionskasse (PK)

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSVERSICHERUNG

- Die arbeitgeberfinanzierte Lösung
- Betriebliche Gesundheitsversicherung (BGV): optimale medizinische Versorgung
- Betriebliche Gesundheitsversicherung (BGV): Wahlarztpaket Comfort

Die steuerfreie Gehaltserhöhung

Durch dieses Steuergeschenk sichern Sie Ihren Mitarbeiter:innen in vielen Fällen einen Zusatzertrag von mehreren Tausend Euro im Vergleich zu einer privaten Vorsorge.

Wie geht das?

Gemäß § 3 (1) Z 15a des Einkommensteuergesetzes (EStG) dürfen Sie als Arbeitgeber bis zu 300 Euro pro Jahr für alle Ihre Mitarbeiter:innen oder bestimmte Gruppen in eine Lebensversicherung einzahlen. Diese Einzahlungen gelten nicht als Entgelt im Sinne des § 49 Abs. 1 oder 2 ASVG und sind daher völlig steuer- und lohnnebenkostenfrei (keine Lohnsteuer, keine Sozialversicherung usw.)!

Ihre Top-Vorteile

- Motivation für Mitarbeiter:innen
- Positionierung als attraktiver Arbeitgeber bei der Suche von neuen Mitarbeiter:innen
- Enormer Mehrertrag durch staatliches Steuergeschenk
- Kapitalauszahlung komplett steuerfrei

Der Vergleich zahlt sich aus

	Gehaltszahlung und private Vorsorge	Direktversicherung nach § 3 (1) Z 15a
Belastung für das Unternehmen	€ 391,32	€ 300,00
Bruttogehalt p.a.	€ 300,00	—
Nettogehalt	€ 147,38	—
erwartete* Kapitalauszahlung	€ 5.207,00	€ 12.022,00
erwarteter* Mehrertrag (ggü. der privaten Vorsorge)		+ € 6.815,00 +131%

Berechnungsbasis Beispiel: (Stand 2024)

35-jährige Person, Pensionsalter 65,
Erlebensversicherung, Laufzeit 30 Jahre
Lohnnebenkosten DG: 30,44 %
Sozialversicherung DN: 18,12 %
Grenzsteuersatz: 40,00 %

Hinterlegter Versicherungstarif:
Allianz Erlebensstarif 904/944F0

* Die Zahlenangaben über erwartete Gewinnbeteiligungen beruhen auf Schätzungen, denen die gegenwärtigen Verhältnisse zugrunde gelegt sind. Diese Werte sind daher unverbindlich.



Durch Gehaltsumwandlung jetzt Lohnsteuer sparen

Erzielen Sie z.B. 5.916 Euro mehr Ertrag!

Machen Sie mehr aus Ihrem Gehalt und
nutzen Sie das Angebot Ihres Arbeitgebers,
steuerfrei für Ihre Pension vorzusorgen!

Wie das geht?

Gemäß § 3 (1) Z 15a des Einkommensteuergesetzes (EStG) müssen Sie für 25 Euro Ihres monatlichen Bruttogehalts keine Lohnsteuer bezahlen, wenn Sie diesen Betrag über Ihre Arbeitsstelle in eine Pensionsvorsorge investieren!

Ihr Arbeitgeber überweist der Allianz monatlich 25 Euro für Ihre Pensionsvorsorge. Davon übernimmt der Staat 5 Euro bis 12,50 Euro (je nach Steuerklasse), und Sie zahlen lediglich 12,50 Euro bis 20 Euro Ihres Nettogehalts!

Durch dieses Steuergeschenk sichern Sie sich auf völlig risikofreie Weise lukrative Zusatzgewinne von mehreren Tausend Euro. Vergleichen Sie selbst!

Ihre Top-Vorteile

- Höherer Gewinn durch staatliches Steuergeschenk
- Höhere Rendite durch spez. Gruppenkonditionen
- Kapitalauszahlung komplett steuerfrei



Der Vergleich zählt sich aus

	Gehaltszahlung und private Vorsorge	Vorsorge über Dienststelle
monatlicher Bruttobetrag	€ 25,00	€ 25,00
– zu zahlende Lohnsteuer	– € 7,50	—
monatlich verbleibender Nettobetrag zum Ansparen	€ 17,50	€ 25,00
erwartete* Kapitalauszahlung	€ 9.220,14	€ 15.136,52
erwarteter* Mehrertrag (ggü. der privaten Vorsorge)		+ € 5.916,38

Berechnungsbasis Beispiel: (Stand 2024)

30-jährige Person, Pensionsalter 65,
Erlebensversicherung, Laufzeit 35 Jahre;
Bruttogehalt: € 2.500,- monatlich
Grenzsteuersatz: 30,00 %

Hinterlegter Versicherungstarif:
Allianz Erlebensstarif 904/944F0

* Die Zahlenangaben über erwartete Gewinnbeteiligungen beruhen auf Schätzungen, denen die gegenwärtigen Verhältnisse zugrunde gelegt sind. Diese Werte sind daher unverbindlich.



Gehaltsumwandlung zu Gunsten einer steuerfreien Vorsorge

Welche Vorteile bringt mir das?

- Sie können monatlich 25 Euro Ihres Bruttogehalts lohnsteuerfrei in eine Erlebensversicherung einzahlen lassen
- Diese Erlebensversicherung ist eine KEST-freie Sparform
- Gruppentarif: Sonderkonditionen für Mitarbeiter:innen



Was heißt Gehaltsumwandlung?

Die Mitarbeiter:in unterzeichnet den beiliegenden Antrag, dass von ihrem Bruttogehalt monatlich 25 Euro für die Bezahlung der Versicherungsprämie verwendet werden soll. Die Gehaltsumwandlung ist generell lohnsteuerfrei und kann von allen Arbeitnehmer:innen in Anspruch genommen werden.

Was passiert bei Ausscheiden, Kündigung, Tod der Arbeitnehmer:in?

Bei Ausscheiden (aus welchen Gründen auch immer) tritt die Arbeitnehmer:in als neue Versicherungsnehmer:in in den Versicherungsvertrag ein und hat somit alle Rechte. (Auszahlung, weiterführen oder beitragsfrei stellen.)

Wie lange ist die Laufzeit des Versicherungsvertrages?

Der Vertrag wird bis zum Endalter 65 abgeschlossen (für Mann und Frau). Mit einer Zusatzklausel (Start 55) hat man die Möglichkeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses ab dem 55. Lebensjahr den Versicherungsvertrag ohne Rückkaufsabschlag aufzulösen.

Welches Produkt wird angeboten?

Eine klassische Erlebensversicherung mit Gewinnbeteiligungssystem. Die Gesamtverzinsung beträgt derzeit 2,25 %. Die Netto-Rendite des Gruppentarifes ergibt je nach Laufzeit zwischen 0,2 und 2,25 %. Da jedoch der Netto-Prämienaufwand der Mitarbeiter:in niedriger ist, ergibt sich tatsächlich eine weit höhere Rendite für dieses Modell.

Die gesetzlichen Voraussetzungen:

Einerseits sind die Rahmenbedingungen im § 3 (1) Z 15a EStG zusammengefasst, andererseits regeln die Lohnsteuer-richtlinien 2002 in RZ 81 die Ausgestaltung dieser Zukunftssicherung.

Wie funktioniert das?

Füllen Sie einfach die „Einverständniserklärung“ zur Gehaltsumwandlung aus und geben Sie diese in der Lohnverrechnung oder bei Ihrem Betriebsrat ab.



Blicktarif ab 01.01.2024

Zukunftssicherung gem. § 3 Abs. (1) Z 15a EStG

Alter	Prämienzahlungsdauer in Monaten	Versicherungssumme garantiert (1)	Ablaufleistung inkl. Gewinn (2)
15	600	13.188,55	27.425,00
16	588	12.925,57	26.457,02
17	576	12.662,37	25.512,32
18	564	12.398,91	24.590,65
19	552	12.135,20	23.691,20
20	540	11.871,29	22.813,68
21	528	11.607,08	21.956,97
22	516	11.342,63	21.121,65
23	504	11.077,91	20.306,85
24	492	10.812,90	19.511,91
25	480	10.547,62	18.735,77
26	468	10.282,09	17.979,50
27	456	10.016,27	17.241,90
28	444	9.750,18	16.522,62
29	432	9.483,83	15.820,60
30	420	9.217,19	15.136,52
31	408	8.950,26	14.469,52
32	396	8.683,07	13.819,00
33	384	8.424,35	13.205,10
34	372	8.165,39	12.606,20
35	360	7.906,14	12.022,00
36	348	7.646,64	11.452,30
37	336	7.386,88	10.896,55
38	324	7.126,85	10.354,58
39	312	6.866,59	9.826,26
40	300	6.606,06	9.314,63
41	288	6.345,26	8.812,61
42	276	6.084,22	8.323,08
43	264	5.822,93	7.846,14
44	252	5.561,37	7.381,27
45	240	5.299,56	6.928,31
46	228	5.037,49	6.486,97
47	216	4.775,16	6.057,06
48	204	4.512,57	5.638,29
49	192	4.249,72	5.230,33
50	180	3.986,59	4.833,10
51	168	3.731,46	4.458,35
52	156	3.474,85	4.091,39
53	144	3.216,80	3.732,27
54	132	2.957,22	3.380,98
55	120	2.696,14	3.037,28
56	108	2.433,56	2.701,89
57	96	2.169,43	2.373,25
58	84	1.906,35	2.055,07
59	72	1.645,00	1.747,72
60	60	1.380,10	1.445,36
61	48	1.111,33	1.147,76
62	36	835,89	852,00
63	24	558,85	563,49
64	12	280,23	280,29

Erlebensversicherung nach Tarif 904F0/944F0

Es gelten die AVB für die Lebensversicherung mit Kapitalzahlung (AVB1500) bzw. die AVB für die lebenslange Kapitalversicherung (AVL150LO)

Monatsprämie € 25,00 (3)

Endalter für Männer und Frauen 65 Jahre
gültig ab 5 Personen

(1) Die Versicherungssumme wird nach Ablauf der vereinbarten Versicherungsdauer fällig. Bei Ableben der versicherten Person während der Prämienzahlungsdauer werden k/m-Teile der Versicherungssumme (k = begonnene Versicherungsjahre, m = Prämienzahlungsdauern in Jahren) erstattet. D.h. z.B. bei halber abgelaufener Prämienzahlungsdauer die Hälfte der Versicherungssumme (zuzüglich des vorhandenen Gewinn Guthabens).

(2) Da die in den künftigen Jahren erzielbaren Überschussanteile nicht vorausgesehen werden können, beruhen die Angaben über die Gewinnbeteiligung auf Berechnungen, denen die gegenwärtigen Verhältnisse zugrunde liegen (aktuelle Gesamtverzinsung 2,25%, das ist der garantierte Rechnungszinssatz plus Zinsgewinnsatz). Die Genauigkeit von Gewinnbeteiligungshochrechnungen sinkt daher, je weiter man in die Zukunft blickt. Die Höhe der zukünftigen Gewinne hängt von der Entwicklung der Kapitalmärkte, den tatsächlichen Kapitalerträgen sowie dem künftigen Risiko- und Kostenverlauf ab. Die Angaben sind daher unverbindlich. Die angeführten Werte dienen Illustrationszwecken, sie stellen keine Ober- bzw. Untergrenze dar. Gewinnbeteiligungssystem: ZA Ansammlungs- und Schlussgewinn, Gewinnverband: Großleben; Teilabrechnungsverband FP 2017. Tarifbereich: Gruppe

(3) Diese Prämie enthält 4,00% Versicherungssteuer. Die Nettoprämie ist die Prämie ohne Versicherungssteuer. Eine nachträgliche Versicherungssteuer von 7% der Prämie wird vorgeschrieben, wenn eine Kapitalversicherung oder Rentenversicherung nach Prämienfreistellung innerhalb von 15 Jahren ab Vertragsabschluss rückgekauft bzw. mit einer Kapitalzahlung abgefunden wird. Die nachträgliche Versicherungssteuer von 7% der Prämie wird auch vorgeschrieben, wenn ein Vertrag mit einer Laufzeit, die kürzer als 15 Jahre ist, prämienfrei gestellt wird. Wenn die versicherten Personen im Zeitpunkt des Abschlusses des Versicherungsvertrages das 50. Lebensjahr vollendet haben, treten anstelle der 15 Jahre 10 Jahre. Die unterjährige Zahlweise wird bei Berechnung der Gewinnbeteiligung berücksichtigt. Gruppenkonditionen gelten ab 5 Personen. Eine ärztliche Untersuchung ist nur für Ablebenssummen über 350.000,00 Euro erforderlich. Die vorliegenden Berechnungen beruhen auf zu Grunde liegenden Parametern und Tarifierungen der aktuellen Tarifgeneration, des aktuellen Versicherungsjahres und der Annahme eines fiktiven Geburtsdatums zum jeweils 01.01. Aufgrund dieser Prämissen kann es bei gewissen Altersgruppen zu Abweichungen im kalkulatorischen Eintrittsalter und den dadurch berechneten und im Versicherungsvertrag ausgewiesenen Werten kommen. Berechnungszeitpunkt: 03.10.2023



Zukunftssicherung gem. § 3 (1) Z 15a EStG Gehaltsumwandlung

Arbeitgeber und Arbeitnehmer:in kommen überein, dass der Arbeitgeber vom Monatsgehalt der Arbeitnehmer:in lohnsteuerfrei einen Betrag von 25 Euro, die der Arbeitnehmer:in der Zukunftssicherung widmen will, dem Versicherungsunternehmen Allianz Elementar Lebensversicherungs-AG überweist. Der Versicherungsvertrag weist als Versicherungsnehmer den Arbeitgeber aus, die Arbeitnehmer:in ist unwiderruflich Begünstigte. Die Versicherungspolizze ist beim Arbeitgeber zu hinterlegen.

Der Ordnung halber wird festgehalten, dass dadurch der Anspruch auf Sonderzahlungen, eine allfällige Abfertigung oder allfällige Überstundenentgelte unverändert bleiben. Kollektive Gehalts- bzw. Lohnerhöhungen werden unbeschadet der Zuwendungen für die Zukunftssicherung errechnet und bleiben daher unverändert. Ebenso bleibt die Bemessungsgrundlage für die Sozialversicherungsbeiträge unverändert.

Die Arbeitnehmer:in ist berechtigt, die gegenständliche Verwendung zur Zukunftssicherung schriftlich zu widerrufen. Der Widerruf wird mit dem übernächsten Monat nach Zugang dieser Willenserklärung wirksam. Die Pflicht des Arbeitgebers zur Erbringung von Zuwendungen an das Versicherungsunternehmen endet damit gleichzeitig. Die Versicherung wird bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses prämienfrei gestellt.

Für Zeiträume in denen die Arbeitnehmer:in keine Bezüge erhält (z.B. bei Karenzurlauben, Beschäftigungsverboten, Bezugseinstellung sowie bei Ableistung des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes) oder in denen der Bezug im Kalendermonat unter der Geringfügigkeitsgrenze gem. § 5 Abs.2 des ASVG liegt oder in denen die Arbeitnehmer:in über die Bezüge nicht rechtswirksam frei verfügen kann (das ist insbesondere bei Lohnpfändungen der Fall), wird keine Prämienzahlung an die Allianz Elementar Lebensversicherungs-AG erbracht. Die Prämienzahlung endet jedenfalls mit Beendigung des Dienstverhältnisses.

Die Arbeitnehmer:in nimmt zur Kenntnis, dass die automationsunterstützte Ermittlung und Verarbeitung der arbeitgeber- und personenbezogenen Daten durch den Arbeitgeber sowie die Übermittlung dieser Daten an die Allianz Elementar Lebensversicherungs-Aktiengesellschaft und die anschließende Verarbeitung der Daten durch die Allianz bzw. einen Auftragsverarbeiter im Sinne des Datenschutzgesetzes und der DSGVO zum Zweck der Verwaltung und Feststellung der Anwartschaften und Leistungsansprüche erforderlich ist und entsprechend stattfinden wird.

Bitte ausfüllen:

Ja, ich nehme am Zukunfts-
sicherungsmodell teil.

Nein, ich nehme am Zukunfts-
sicherungsmodell nicht teil.

Name der Arbeitnehmer:in

Geburtsdatum der Arbeitnehmer:in

Im Ablebensfall bezugsberechtigte Person/en
(falls keine Angaben: gemäß gesetzlicher Erbfolge)

Ort, Datum und Unterschrift der Arbeitnehmer:in



Die steuerfreie Unfallvorsorge für Mitarbeiter:innen

Die Kombination „Kollektiv-Unfallversicherung“ und „Unfall-Sonderklasse“ bietet das Beste aus beiden Welten: Eine Absicherung der finanziellen Folgen eines Unfalles und die Vorteile einer Sonderklasseversicherung in Folge eines Unfalls! Schon ab 5 Mitarbeiter:innen möglich.

Das Wichtigste kurz erklärt:

- **Ausnutzung des Steuerfreibetrages** in Höhe von 300 Euro jährlich (§ 3 (1) Z 15a EStG). Bieten Sie Ihren Mitarbeiter:innen eine steuerfreie Unfallvorsorge.
- **Attraktive Sozialleistungen:** Verantwortungsbewusste betriebliche Unfallvorsorge für Ihre Mitarbeiter:innen – ganz ohne Lohnnebenkosten.
- **Sie motivieren Ihre Mitarbeiter:innen:** Motivierte Mitarbeiter:innen leisten mehr und bleiben länger beim Unternehmen.
- **Keine Gesundheitsprüfung erforderlich.** Unkomplizierte Bearbeitung.
- Sie zahlen nur, **solange die Mitarbeiter:in** im Unternehmen **beschäftigt ist**.

Durch eine Kombination aus Unfallvorsorge und Sonderklasse nach Unfall sichern Sie Ihre Mitarbeiter:innen optimal vor den finanziellen Folgen eines Unfalles ab. (Deckung gültig während der Arbeitszeit, aber auch in der Freizeit).

Welche Leistungen sind inkludiert?

Kollektives Unfall-Modell (12,50 Euro/Mitarbeiter:in und Monat):

Leistungen	nicht manuell tätig	manuell tätig
Dauernde Invalidität	€ 250.000,-	€ 150.000,-
Maximalleistung	€ 750.000,-	€ 450.000,-
Todesfall	€ 70.000,-	€ 50.000,-
Unfallkosten	€ 5.000,-	€ 5.000,-
Privatarzt	€ 3.000,-	€ 3.000,-
Such- und Bergelkosten	€ 15.000,-	€ 15.000,-

Sonderklasse nach Unfall (12,50 Euro/Mitarbeiter:in und Monat):

Mit der Sonderklasse nach Unfall erhalten Ihre Mitarbeiter die bestmögliche Behandlung im Krankenhaus.

- Sonderklasse Zweibettzimmer nach Unfall in allen Vertragskrankenhäusern
- Freie Arztwahl
- Kostengarantie in Österreich
- Europagarantie
- Zuschuss für Reha-Aufenthalte



Die steuerfreie Risikovorsorge für Mitarbeiter:innen

Die Absicherung der finanziellen Folgen einer körperlichen Beeinträchtigung oder des Ablebens von Mitarbeiter:innen Ihres Unternehmens steht bei der steuerfreien Risikovorsorge im Vordergrund. Einfach, unkompliziert und lohnnebenkostenfrei! Schon ab 5 Mitarbeiter:innen möglich.

Das Wichtigste kurz erklärt:

- **Ausnutzung des Steuerfreibetrages** in Höhe von 300 Euro jährlich (§ 3 (1) Z 15a EStG). Bieten Sie Ihren Mitarbeiter:innen eine steuerfreie Risikovorsorge.
- **Attraktive Sozialleistungen:** Verantwortungsbewusste betriebliche Risikovorsorge für Ihre Mitarbeiter:innen – ganz ohne Lohnnebenkosten.
- **Sie motivieren Ihre Mitarbeiter:innen:** Motivierte Mitarbeiter:innen leisten mehr und bleiben länger im Unternehmen.
- **Vereinfachte Gesundheitsprüfung bereits ab kleinen Gruppen möglich.** Unkomplizierte Bearbeitung.
- Sie zahlen nur, **solange die Mitarbeiter:in** im Unternehmen **beschäftigt ist**.

Je nach Bedarf und Branche bieten wir folgende Varianten einer Risikovorsorge an:

Beispiel Ablebensschutz:

Gruppen-Ablebensversicherung für alle Mitarbeiter:innen mit 300 Euro Jahresprämie. Versicherungsschutz bis zum 65. Lebensjahr bzw. bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Schon ab 5 Mitarbeiter:innen mit vereinfachter Risikoprüfung möglich.

Ein 40-jähriger Mitarbeiter verstirbt aufgrund eines Auto-unfalles: Seine Familie erhält direkt von der Allianz **eine Auszahlung von 125.000 Euro!**

Beispiel Grundfähigkeitsversicherung:

Körperkasko-Versicherung für alle Mitarbeiter:innen mit manueller Tätigkeit mit 300 Euro Jahresprämie. Versicherungsschutz bei Beeinträchtigung körperlicher Fähigkeiten für mindestens 12 Monate. Ab 10 Mitarbeiter:innen mit vereinfachter Risikoprüfung möglich.

Ein 35-jähriger Mitarbeiter kann aufgrund einer Verletzung einen Arm/ein Bein nicht bewegen bzw. nicht sitzen oder stehen: Die Allianz leistet eine **jährliche Rente von 4.000 Euro** an den Mitarbeiter für die Dauer der Beeinträchtigung (maximal bis zum 65. Lebensjahr).

Beispiel Berufsunfähigkeits-Schutz:

Berufskasko-Versicherung für alle Mitarbeiter:innen mit einer kaufmännischen Tätigkeit mit 300 Euro Jahresprämie. Versicherungsschutz bei dauerhafter Berufsunfähigkeit (mindestens für 6 Monate). Ab 10 Mitarbeiter:innen mit vereinfachter Risikoprüfung möglich.

Eine 30-jährige Mitarbeiterin kann aufgrund einer Krankheit ihren Beruf bzw. einen vergleichbaren Beruf nicht mehr ausüben: Die Allianz leistet eine **jährliche Rente von 5.800 Euro** an die Mitarbeiterin für die Dauer der Berufsunfähigkeit (maximal bis zum 65. Lebensjahr).



Die BKV

Betriebliche Kollektivversicherung

Vorsorgen und dabei Steuern sparen,
Kosten senken und die Motivation der
Mitarbeiter:innen steigern?
Die Allianz BKV macht's möglich!

Vorteile für das Unternehmen

- **Steuervorteil:** Beiträge bis zu 10% des Bruttojahresgehaltes gelten als steuermindernder Betriebsaufwand
- **Lohnnebenkostenfrei:** rund 30% Kostenersparnis im Vergleich zur Lohnzahlung
- **Geringer administrativer Aufwand** durch schnelle und unkomplizierte Abwicklung
- **Breitgefächerte Beitragsgestaltung** für unterschiedliche Mitarbeiter:innengruppen möglich
- **Bindung und Motivation von Mitarbeiter:innen** durch unverfallbare Beiträge im Rahmen dieser freiwilligen Sozialleistung
- **Modernes Instrument** der Leistungsvergütung
- **Exakt planbare Kosten** und langfristige Kalkulierbarkeit für das Unternehmen

Vorteile für Mitarbeiter:innen

- **Betriebliche Zusatzpension** finanziert durch den Arbeitgeber
- **Brutto für Netto ansparen:** steuerliche Auswirkungen erst in der Rentenphase
- **Veranlagungserträge** werden zur Gänze dem Lebensversicherungsvertrag gutgeschrieben
- **Erhöhung der Zusatzpension** durch freiwillige Eigenbeiträge möglich
- **Staatliche Prämie:** Förderungen der Eigenbeiträge bis zu 1.000 Euro pro Jahr möglich (Pension aus diesen Beiträgen ist zu 100% steuerfrei!)
- **Pensionszahlung** erfolgt direkt durch die BKV
- **Insolvenzschutz:** Betriebspension unabhängig vom wirtschaftlichen Schicksal des Arbeitgebers

Ihre Teilnahme an einem BKV-Modell

Ihr Unternehmen kann für alle Mitarbeiter:innen oder für einzelne Gruppen von Mitarbeiter:innen ein BKV-Modell abschließen. Voraussetzung ist die Arbeitnehmereigenschaft im steuerrechtlichen Sinn (max. 25% Beteiligung am Unternehmen). **Wichtig:** Für BKV-Regelungen gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz gem. § 18 BPG.

Leistungen aus der betrieblichen Kollektivversicherung

- **Alterspension (lebenslang):** zusätzlich zur staatlichen Pension, sichert höheren Lebensstandard im Alter
- **Berufsunfähigkeitspension (lebenslang):** kann zusätzlich vereinbart werden, sichert die Mitarbeiter:in bei Berufsunfähigkeit ab
- **Witwenpension (lebenslang):** finanzielle Sicherheit für Ehepartner:innen, eingetragene Partnerschaften sowie auf Wunsch auch für Lebensgefährten:innen

Ihr Weg zur betrieblichen Kollektivversicherung

1. **Parameter des Modells festlegen**
Rahmenbedingungen festlegen (u.a. Beitragsgrundlage, Beitragshöhe, Beginn der Beitragszahlung, Einbeziehungskriterium, Berufsunfähigkeit, Hinterbliebenenvorsorge, Zahlungsweise).
2. **Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung abschließen**
Die Betriebsvereinbarung (für Unternehmen mit Betriebsrat) bzw. Einzelvereinbarung für alle einbezogenen Mitarbeiter:innen wird von uns erstellt.
3. **BKV-Vertrag abschließen**
Auf dieser Basis wird auch der BKV-Vertrag vorbereitet und von uns zur Verfügung gestellt.

Wir unterstützen Sie gerne bei der Umsetzung einer betrieblichen Kollektivversicherung!



Die Pensionskasse

Vorsorgen und dabei Steuern sparen, Kosten senken und die Motivation der Mitarbeiter:innen steigern? Die Allianz Pensionskasse macht's möglich!

Vorteile für das Unternehmen

- **Modernes Instrument der Leistungsvergütung**
- **Exakt planbare Kosten** für das Unternehmen
- **Steuerlich anerkannte Beiträge** bis zu 10% der Brutto-lohnsumme sind steuermindernder Betriebsaufwand
- **Lohnnebenkosten-frei:** rund 30% Kostenersparnis im Vergleich zu einer Lohnzahlung
- **Geringer administrativer Aufwand** durch schnelle und unkomplizierte Abwicklung
- **Breitgefächerte Beitragsgestaltung** durch mögliche Gruppenbildung
- **Motivation der Mitarbeiter:innen** durch Aufnahme in den Firmenpensionsplan
- **Mitarbeiterbindung** durch Frist von bis zu 3 Jahren für die (Un-)Verfallbarkeit des Arbeitgeberbeitrages bei Jobwechsel

Vorteile für Mitarbeiter:innen

- **Zusatzpension finanziert durch den Arbeitgeber**
- **Steuerfreie Arbeitgeberbeiträge** – erst die spätere Pension ist zu versteuern
- **Mehr Zusatzpension** durch freiwillige Eigenbeiträge
- **Gefördert mit staatlicher Prämie** für Eigenbeiträge von bis zu 1.000 Euro pro Jahr – die spätere Pension daraus ist zu 100% steuerfrei!
- **Pensionszahlung** direkt durch die Pensionskasse
- **Insolvenzschutz** Firmenpension unabhängig vom wirtschaftlichen Schicksal des Arbeitgebers

Teilnahme an einem Pensionskassenmodell: 3 verschiedene Veranlagungsstile zur Auswahl

Ihr Unternehmen kann für alle Mitarbeiter:innen oder auch nur für einzelne Gruppen von Mitarbeiter:innen ein Pensionskassenmodell abschließen. Voraussetzung ist die Arbeitnehmereigenschaft im steuerrechtlichen Sinn (max. 25% Beteiligung am Unternehmen) und die Anwendbarkeit des österreichischen Arbeitsrechts.

Wichtig: Für Pensionskassenregelungen gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz gem. § 18 BPG.

Leistungen aus der Pensionskasse

- **Alterspension (lebenslang):** zusätzlich zur staatlichen Pension, sichert höheren Lebensstandard im Alter
- **Berufsunfähigkeitspension (lebenslang):** kann unterschiedlich finanziert werden, sichert die Mitarbeiter:in bei Berufsunfähigkeit ab
- **Witwenpension (lebenslang):** finanzielle Sicherheit für Ehepartner:innen, eingetragene Partnerschaften sowie auf Wunsch auch für Lebensgefährten:innen
- **Waisenpension:** Absicherung für die Kinder für Dauer der Berufs-/Schulausbildung bis max. zum 27. Lebensjahr

Ihr Weg zu einem Pensionskassenmodell

1. **Parameter des Modells festlegen**
wie z.B. Teilnehmer und Voraussetzungen für die Teilnahme, Beitragshöhe und Berechnungsbasis, Beginn der Beitragszahlung und Zahlungsweise, Berücksichtigung von Berufsunfähigkeit und evtl. Lebensgefährten bei der Hinterbliebenenvorsorge, usw.
2. **Betriebsvereinbarung oder Pensionsvereinbarung abschließen**
Die Betriebsvereinbarung (für Unternehmen mit Betriebsrat) bzw. Pensionsvereinbarung für die teilnahmeberechtigten Mitarbeiter:innen wird von uns kostenfrei zur Verfügung gestellt.
3. **PK-Vertrag abschließen**
Auf dieser Basis wird auch der Pensionskassenvertrag vorbereitet und von uns ebenfalls kostenfrei zur Verfügung gestellt.

Wir unterstützen Sie gerne bei der Umsetzung eines individuellen Pensionskassenmodells!

Seit über 25 Jahren steht die Allianz Pensionskasse für

- ✓ Top Ergebnisse
- ✓ Optimale Vorsorge
- ✓ Service als Berufung
- ✓ Ihr Partner für's Leben



Effektive Mitarbeiterbindung durch arbeitgeberfinanzierte Gesundheitsversicherungen

Warum eine betriebliche Gesundheitsversicherung für Sie als Unternehmen sinnvoll ist:

Die besten Mitarbeiter:innen für Ihr Unternehmen zu finden wird immer schwieriger. Sie dauerhaft zu binden ist eine Herausforderung. Mit der betrieblichen Gesundheitsversicherung (BGV) geben Sie Ihren Beschäftigten eine Extraportion Gesundheit und stärken Ihr Unternehmen im Wettbewerb.

Das Wichtigste kurz erklärt:

- Für die Gruppe bis zu **20% Gruppenrabatt** möglich.
- **Übernahme der Prämie für alle beteiligten Mitarbeiter:innen.** Prämie gilt als abgabenpflichtiger Sachbezug. Ausnutzung des Steuerfreibetrages in Höhe von 300 Euro jährlich (§ 3 (1) Z 15a EStG) möglich. Darüber hinaus lohnwerter Vorteil für die Mitarbeiter:in.
- **Sonderlösungen bei der Gesundheitsprüfung möglich.**
- Sie zahlen nur, **solange die Mitarbeiter:in im Unternehmen beschäftigt ist.**

Vorteile für das Unternehmen

- Effektive Bindung der Mitarbeiter:innen an das Unternehmen
- Zeitgemäßes Entlohnungsmodell
- Weniger Krankenstandstage durch schnellere und umfangreichere Behandlung.
- Für qualifizierte Fachkräfte wird Ihr Unternehmen noch attraktiver. Beschäftigte empfehlen Sie als Arbeitgeber gerne weiter.
- Echte Übernahme der Fürsorgepflicht

Vorteile für Mitarbeiter:innen

- Rasche und optimale Behandlung auch in Privatkliniken und beim Wahlarzt (je nach Wahl des Versicherungsschutzes)
- Privatpatient in allen Vertragskrankenanstalten (Tarif Sonderklasse)
- Freie Arztwahl bei Behandlung und Operationen (Tarif Sonderklasse)
- Übernahme der Kosten diverser privater Gesundheitsdienstleistungen (CT, MRT, Labor, ...) bis zum jeweiligen Jahreslimit (Tarif Wahlarzt)
- Mitversicherung von Familienangehörigen zu den gleichen begünstigten Konditionen
- Vorsorgeuntersuchungen



Die optimale medizinische Versorgung für Ihre Mitarbeiter:innen

Warum eine betriebliche Gesundheitsversicherung für Sie als Unternehmen sinnvoll ist:

Gesunde Mitarbeiter:innen = Motivierte Mitarbeiter:innen. Durch die Einführung einer betrieblichen Gesundheitsversicherung ermöglichen Sie Ihren Mitarbeiter:innen die bestmögliche Behandlung nach einer Krankheit oder nach einem Unfall. Vorsorgeuntersuchungen helfen dabei bestimmte Krankheiten erst gar nicht entstehen zu lassen. Durch Gruppenbildung erhalten die Mitarbeiter:innen Rabatte auf die Prämie ihrer privaten Versicherung.

Das Wichtigste kurz erklärt:

- **bis zu 20% Gruppenrabatt**
(ab 20 Personen, mind. Sonderklasse Extra)
- **alle Zusatztarife individuell kombinierbar**
(inkl. Gruppenrabatt)
- **Mitversicherung von Familienangehörigen**
zu den gleichen begünstigten Konditionen

Vorteile für das Unternehmen

- Keine Kostenbeteiligung des Arbeitgebers notwendig.
- Effektive Bindung der Mitarbeiter:innen an das Unternehmen.
- Weniger Krankenstandstage durch schnellere und umfangreichere Behandlung.
- Für qualifizierte Fachkräfte wird Ihr Unternehmen noch attraktiver. Beschäftigte empfehlen Sie als Arbeitgeber gerne weiter.

Vorteile für Mitarbeiter:innen

- Rasche und optimale Behandlung auch in Privatkliniken und beim Wahlarzt (je nach Wahl des Versicherungsschutzes)
- Privatpatient in allen Vertragskrankenanstalten (Tarif Sonderklasse)
- Freie Arztwahl bei Behandlung und Operationen (Tarif Sonderklasse)
- Privatpatient beim Kassen- oder Wahlarzt (Tarif Wahlarzt)
- Übernahme der Kosten diverser privater Gesundheitsdienstleistungen (CT, MRT, Labor, ...) bis zum jeweiligen Jahreslimit (Tarif Wahlarzt)
- Vorsorgeuntersuchungen



Wahlarztpaket als Sozialleistung für Ihre Mitarbeiter:innen

Mit dem Tarif Wahlarzt Comfort bieten Sie Ihren Mitarbeiter:innen eine optimale Ergänzung zur staatlichen Vorsorge im ambulanten Bereich. Bestmögliche Behandlung als Privatpatient bei Kassen – und Wahlärzten – wir übernehmen den Differenzbetrag, den die Sozialversicherung nicht abdeckt.

Das Wichtigste kurz erklärt:

- **Ausnutzung des Steuerfreibetrages** in Höhe von 300 Euro jährlich (§ 3 (1) Z 15a EStG) – (Differenzbetrag als lohnwerter Vorteil)
- **Privatpatient bei Kassen- und Wahlärzten** (inkl. Alternativmedizin)
- **Sonderlösungen bei der Gesundheitsprüfung** möglich
- **Sie motivieren Ihre Mitarbeiter:innen:** Motivierte Mitarbeiter:innen leisten mehr und bleiben länger im Unternehmen.
- **weniger Krankenstandstage** durch schnellere und umfangreichere Behandlung
- Sie zahlen nur, **solange die Mitarbeiter:in** im Unternehmen **beschäftigt ist**.

Als Privatpatient können Ihre Mitarbeiter:innen den Arzt Ihres Vertrauens für die Behandlung auswählen, der sich ausreichend Zeit für Anamnese und Behandlung nehmen kann. Auch eine schnellere Terminvereinbarung ist im Normalfall möglich.

- Arzt- und Facharztkosten inkl. Ganzheitsmedizin: Ordination, ärztliche Sonderleistungen (z.B. Injektionen, Infusionen, EKG)
- Alternativmedizin (sofern durch einen Arzt durchgeführt): Akupunktur, TCM, Homöopathie, Neuraltherapie
- Ambulante und tagesklinische Operationen (bis OP-Gruppe III)
- Vorsorgeuntersuchungen
- Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen
- Telemedizin

Die aktuelle Prämien sowie Jahreslimits können Sie auf allianz.at/mitarbeiterinnen-vorsorge abrufen.





BAV — ABSCHNITT 3

Finanzielle Verpflichtungen im Unternehmen

VORSORGEKASSE

- Allianz Vorsorgekasse: Mit Sicherheit für Sie da!

ABFERTIGUNG ALT

- Alte Abfertigung – neue Lösung

JUBILÄUMSGELD

- Verpflichtungen für Jubiläumsgelder

Mit Sicherheit für Sie da!

Sicherheit als Credo

- die **ausgezeichnete Bonität** unserer Eigentümerin (Allianz SE) sichert die Kapitalgarantie ab, auch in turbulenten Zeiten, über Jahrzehnte hinweg
- **hohe Eigenkapitalausstattung** dient der Vorsorgekasse als Sicherheitspolster
- die Allianz bietet ein **Höchstmaß an Datenschutz**, mehr als gesetzlich gefordert und ist seit Jahren mehrfach ISO zertifiziert

Führend im Kundenservice

- **Top-Noten für unser Kundenservice** und unsere persönliche Betreuung
- **höchste Zustimmungswerte für unsere Anlagestrategie:** langfristig gesicherter Ertrag und ÖGUT-Gold-zertifizierte Veranlagung werden anerkannt
- FAQs in **10 Sprachen**
- **Transparenz:** quartalsweise Veranlagungsberichte und virtuelle Anlageausschüsse zweimal jährlich
- **mit einem Klick den vollen Überblick:** tagesaktueller Kontostand, Details zum Guthaben uvm. im Online-Portal unter www.allianzvorsorge.at/vk

Zertifiziert nachhaltig

ÖGUT-Gold-zertifizierte Veranlagung

Jährlich prüft und zertifiziert die Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT) die betriebliche Vorsorgekassen nach Nachhaltigkeitskriterien auf freiwilliger Basis.



SDG-Bilanz für das gesamte Portfolio

Als erste Vorsorgekasse Österreichs bewerten wir das gesamte Veranlagungsvolumen nach den 17 weltweit anerkannten Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, kurz SDGs). Dafür wurden wir im Herbst 2021 mit dem M4C-Impact-Award (in der Kategorie Cooperation) international ausgezeichnet.



Papierlos & Sozial

- **rasch und unkompliziert zur Auszahlung:** Unser Onlineservice bietet neben aktuellem Kontostand und jährlichen Kontonachrichten auch die praktische Online-Auszahlung
- **heute für morgen:** mit unseren sozialen Projekten unterstützen wird seit Jahren Kinder und Jugendliche in Österreich

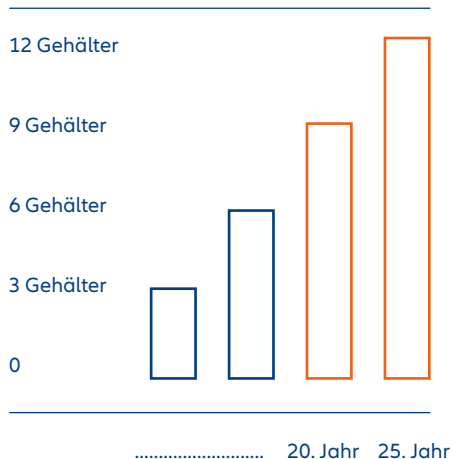


Alte Abfertigung – neue Lösung

Bilanzoptimierung mit maßgeschneidertem Allianz-Kombimodell

Die Ausgangslage

Die meisten Unternehmen haben Mitarbeiter:innen beschäftigt, die seit 20 Jahren oder länger ein unverzichtbarer Teil ihres unternehmerischen Erfolgs sind. Mit deren Unternehmens-treue steigt auch deren Anspruch auf Abfertigung, bis Pensionsbeginn. Denn: diese langjährigen Mitarbeiter:innen gehen auch bei Ihrem Unternehmen in Pension.



Die bessere Alternative

Das spezielle Allianz-Kombimodell vereint die Stärken zweier Finanzierungswege und bietet Ihnen eine bilanzoptimierte, planbare Finanzierung dieser Verpflichtungen für die Zukunft

- **betriebliche Vorsorgekasse (Abfertigung Neu) und**
- **klassische Auslagerungsversicherung nach Rz 3369a EStR**

vom Profi für Ihr Unternehmen,
alles aus einer Hand!



Nutzen Sie das Know-how
unseres Expertenteams, um
auch für Ihr Unternehmen die
optimale Lösung zu finden.

Die Problemstellung

Vielfach gehen mehrere Mitarbeiter:innen zeitgleich in Pension. In diesen Jahren wird besonders viel Liquidität benötigt. Viele Unternehmen haben die ehemals verpflichtenden Wertpapiere bereits verkauft, daher belasten Abfertigungszahlungen das jeweilige Wirtschaftsjahr! Zudem bedeuten hohe Abfertigungsrückstellungen eine schlechte Bilanzoptik, gerade bei steigendem Dotierungsbedarf.

Wissen Sie die Antwort auf folgende Fragen?

- Wie viele Mitarbeiter:innen beschäftigen Sie im alten Abfertigungsrecht?
- Kennen Sie die derzeitigen Abfertigungsansprüche Ihrer Mitarbeiter:innen?
- Und die voraussichtlichen Ansprüche zum Pensionsantritt?
- Wissen Sie, dass diese möglichen Zahlungen Ihre Bilanz belasten?
- Sorgen Sie derzeit für die Abfertigungszahlungen vor?
- Oder zahlen Sie derzeit Verwahrungsentgelt für Bankguthaben?





Die Lösung

**MITARBEITER:INNEN
< 50/55**

**MITARBEITER:INNEN
50/55+**

**MITARBEITER:INNEN
MIT DIENSTBEGINN
2003 UND SPÄTER**

offen:

Pensionsantritt noch kein Thema,
Fluktuation möglich

**Auslagerungsversicherung nach
Rz 3369a EStR mit Mitarbeiterbindung**

- weiterhin Logik der Abfertigung Alt:
keine Abfertigung bei Selbstkündigung
und damit eine echte Mitarbeiter-
innenbindung in Österreich
- Bilanzoptimierung durch Wegfall der
Abfertigungsrückstellungen
- bei einer Restlaufzeit > 10 Jahren
lukrative Veranlagung ohne Risiko mit
Höchststandsgarantie
 - keine Versicherungssteuer,
keine KEST
 - Gewinnbeteiligung dzt. 2,25 %
(0 % garantiert)
 - keine Abschläge bei vorzeitiger
Vertragsauflösung
- keine Zustimmung des MA erforderlich
- geringer Verwaltungsaufwand
- Prämienvorschreibung inkl. aller für
die Bilanz benötigten Jahreswerte
werden zur Verfügung gestellt

offen:

gehen bald bei Ihnen in Pension,
keine Fluktuation

**Übertragung in die betriebliche
Vorsorgekasse**

- durch Wegfall der Rückstellungs-
bildung, keine Belastung der
Finanzergebnisse kommender Jahre
- Gehaltsveränderungen wirken sich
nur noch im Vorsorgekassenbeitrag
(GuV) aus
- Abfertigungsansprüche richten
sich direkt an die VK, somit kein
Diskussionsthema bei innerbetrieb-
lichen Verhandlungen, wie
 - Altersteilzeit, Reduzierung von
Arbeitszeiten
 - vorzeitige Beendigung des
Dienstverhältnisses
 - vorzeitiger Pensionsantritt
- Übertritts-Angebot an MA
- Umsetzung im gewohnten
VK-Ablauf

Schon geregelt:

Abfertigung Neu seit Beginn in der
Betrieblichen Vorsorgekasse



Für beides gilt:

- Bilanzoptimierung: Auflösung der Abfertigungs-
rückstellung führt zu besserer Eigenkapitalquote
- heute vorhandene Liquidität sinnvoll für künftige
Abfertigungsverpflichtungen nutzen



Verpflichtungen für Jubiläumsgelder

eine unterschätzte Belastung
für viele Unternehmen

Für Sie als Unternehmer:in ist Risikomanagement und Liquiditätsplanung essentiell.

Liquiditätsengpässe zum Zeitpunkt einer notwendigen Zahlung können zu einer wirtschaftlichen Bedrohung werden. Verpflichtungen bergen genau diese Gefahr in sich.

Dieses wichtige Thema haben Sie bisher möglicherweise noch nicht bedacht!

Mehr als 1,4 Mio. Dienstnehmer:innen in Österreich werden nach einem Kollektivvertrag entlohnt, der die Verpflichtung zur Zahlung von Jubiläumsgeldern vorsieht.

Insgesamt können je Mitarbeiter:in dadurch viele Tausend Euro an Verpflichtung entstehen, unter Berücksichtigung der anfallenden Lohnnebenkosten und Dienstgeberabgaben noch deutlich mehr.

Wir überprüfen gerne, ob Ihr Unternehmen von diesen ungewissen, zukünftigen Verpflichtungen betroffen sein könnte und erstellen Ihnen Ihr maßgeschneidertes Vorsorge-Konzept.

Nutzen Sie folgende Vorteile

- gleichmäßig planbarer finanzieller Aufwand
- entstehende Jubiläumsgeldansprüche können inkl. Lohnnebenkosten ausfinanziert werden
- Verbesserung der Bilanzoptik durch Reduktion/Auflösung von Jubiläumsgeldrückstellungen
- Hohe Effektivrendite aufgrund Wegfall gewinn erhöhender Aktivierung in der Bilanz und Befreiung von der Versicherungssteuer



Betriebliche Vorsorgelösungen

Einfach clever vorsorgen mit Allianz

Warum Allianz?

Durch die Zusammenarbeit von Allianz Elementar Versicherung, Allianz Elementar Lebensversicherung, Allianz Pensionskasse, Allianz Vorsorgekasse sowie Allianz Invest KAG ist die Allianz in Österreich der einzige BAV-Komplettanbieter und liefert alles aus einer Hand. Wir freuen uns, dass unsere Kompetenz durch den AssCompact Award in der Kategorie „Betriebliche Altersvorsorge“ ausgezeichnet wurde.

Nutzen Sie die Möglichkeit einer umfassenden Beratung zum Thema betriebliche Vorsorgelösungen bei Ihrem Allianz-Berater oder Makler. Wir helfen Ihnen gerne bei der Konzeption und Installation von maßgeschneiderten Lösungen in Ihrem Unternehmen!

