

Betriebliche Altersversorgung

Hier profitieren Sie als Arbeitgeber und Ihre Mitarbeiter.

Je nach Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung können die Vorteile für Sie und Ihre Mitarbeiter wie folgt aussehen:

Ihre Vorteile als Arbeitgeber:

- Ersparnis der Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeberanteil)
- Beiträge als Betriebsausgaben steuerlich abzugsfähig
- Mitarbeitermotivation und -bindung
- Erfüllung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung
- keine Zusatzkosten und geringer Verwaltungsaufwand

Vorteile für Ihre Mitarbeiter:

- Beiträge im Rahmen der Fördergrenzen steuer- und sozialabgabefrei
- Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge
- Flexibilität auch bei Arbeitgeberwechsel
- Hartz-IV-sicher
- nachgelagerte Besteuerung

Rundumeratung für komplette Konzepte

Auch privat vorsorgen

Nicht nur für Ihre Mitarbeiter ist Altersvorsorge ein wichtiges Thema, sondern auch für Sie persönlich. Denn Selbstständige müssen sich in der Regel selbst darum kümmern. Und dabei gilt es, neben dem Erhalt des Lebensstandards im Alter auch die Familie abzusichern und Risiken wie z. B. Berufsunfähigkeit abzudecken.

Die Commerzbank hilft Ihnen, Ihre Altersvorsorge strukturiert und im Zusammenhang mit Ihren sonstigen Vermögenswerten aufzubauen. Dabei wird das Konzept auf Ihren individuellen Bedarf ausgerichtet. Natürlich wird ebenfalls geprüft, ob geförderte Produkte den Aufbau Ihrer Altersvorsorge erleichtern können.

Wir freuen uns auf das Gespräch mit Ihnen!

Altersvorsorge ist kein Thema, das noch länger warten kann. Vereinbaren Sie gleich einen Termin bei Ihrem Commerzbank Berater und sprechen Sie mit ihm und unseren Vorsorgespezialisten darüber.



Altersvorsorge für Sie und Ihre Mitarbeiter

Mit starken Argumenten für beide Seiten

Für Arbeitgeber

Wer früher beginnt, ist schneller am Ziel

Beim Thema Altersvorsorge wird gute Beratung zunehmend wichtiger und kann bares Geld wert sein.

Die betriebliche Altersversorgung bietet Vorteile für Sie als Arbeitgeber und für Ihre Mitarbeiter. Die Reduzierung der Lohnnebenkosten und der Aufbau einer Altersvorsorge sind starke Argumente für beide Seiten – ein echtes Instrument der Mitarbeiterbindung.

Aber in welcher Form? Die Unterschiede in den möglichen Konzepten sind zum Teil erheblich. Hier eine Entscheidung zu fällen, die sich auch über lange Jahre als die richtige erweist, ist ohne Beratung durch einen Fachmann kaum möglich.

Ein Team von erfahrenen Vorsorgespezialisten steht Ihnen genau hierfür – aber auch für Ihre private Altersvorsorge – zur Verfügung. Nutzen Sie ihr Fachwissen und ihre Erfahrung und sprechen Sie über das Thema – je früher, desto besser. Alle wichtigen Aspekte werden konzeptionell berücksichtigt, wie z.B.:

- Mitarbeiterbindung/-motivation
- Senkung der Lohnnebenkosten
- Auswirkung auf die Bilanz
- praktikable und kostengünstige Umsetzung

Die fünf Durchführungswege für die betriebliche Altersversorgung

Altersvorsorge liegt im Trend. Während die Versorgungslücke aufgrund der stagnierenden gesetzlichen Rente wächst, steigt die Bereitschaft, vorzusorgen. Einen großen Stellenwert nimmt dabei die betriebliche Altersversorgung ein, da diese verstärkt gefördert wird. Zudem sind Sie als Arbeitgeber seit einiger Zeit dazu verpflichtet, Ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung zu ermöglichen. Fünf Durchführungswege führen zum gleichen Ziel – aber mit unterschiedlichen Auswirkungen für Unternehmen und Mitarbeiter.

- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfonds
- Unterstützungskasse
- Direktzusage

Die einzelnen Formen sind unterschiedlich flexibel und unterscheiden sich erheblich. Gemeinsam mit unseren Vorsorgespezialisten finden wir schnell den passenden Weg für Sie.

Sie haben die Wahl:

- Ihre Mitarbeiter finanzieren die Versorgung auf dem Weg der Entgeltumwandlung oder
- Sie bieten mit einer arbeitgeberfinanzierten Versorgung eine besondere Leistung für Ihre Mitarbeiter.

Auch eine Kombination aus beidem ist jederzeit möglich.

Vorsorge für Ihre Mitarbeiter – Ersparnis für Ihr Unternehmen. Ein Beispiel:

Sie vereinbaren mit Ihrem Mitarbeiter eine betriebliche Altersversorgung durch Gehaltsumwandlung und zahlen beispielsweise jeden Monat 100 Euro direkt von seinem Bruttolohn in seine Altersvorsorge ein. Dadurch sinkt bei Ihrem Mitarbeiter das sozialabgaben- und steuerpflichtige Einkommen. Für Sie als Arbeitgeber reduzieren sich damit gleichzeitig die Lohnnebenkosten.

Einzahlung in eine betriebliche Altersversorgung jährlich 1.200 Euro

Jährliche Lohnnebenkostenersparnis	(Stand 1.1.2010)
Rentenversicherung	119,40 EUR
Arbeitslosenversicherung	16,80 EUR
Krankenversicherung	84,00 EUR
Pflegeversicherung	11,70 EUR
Ersparnis pro Jahr für einen Mitarbeiter	231,90 EUR

Berechnungsgrundlagen: unterstellter Arbeitgeberanteil GRV 9,95 %, ALV 1,4 %, GKV 7,0 % und PV 0,975 %, Mitarbeiter pflichtversichert in der GKV

Übrigens: je mehr Mitarbeiter sich beteiligen, desto größer der Effekt.

	Pro Jahr	In 5 Jahren	In 10 Jahren
1 Mitarbeiter	231,90 EUR	1.159,50 EUR	2.319,00 EUR
10 Mitarbeiter	2.319,00 EUR	11.595,00 EUR	23.190,00 EUR
25 Mitarbeiter	5.797,50 EUR	28.987,50 EUR	57.975,00 EUR

Sie können die betriebliche Altersversorgung auch clever zur Motivation Ihrer Mitarbeiter oder als Argument in anstehenden Gehaltsverhandlungen nutzen.