

Ein Herz für Mitarbeiter – Das VDMA-Vorsorgemanagement

Der VDMA bietet seinen Mitgliedsunternehmen alle Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung. Nachfolgend stellen wir Ihnen drei Beispiele vor.

Die **Pensionskasse** zeichnet sich durch folgende Merkmale aus:

- rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung,
- unterliegt der Versicherungsaufsicht,
- nachgelagerte Besteuerung der Leistungen,
- Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze West (in 2002 = 2 160,- € jährlich), sofern keine Pauschalversteuerung erfolgt (bei Entgeltumwandlung nur noch bis 2008),
- keine Beitragspflicht gegenüber dem Pensions-Sicherungs-Verein.

Der Arbeitnehmer hat einen Rechtsanspruch auf die zugesicherten Leistungen und erhält von der Pensionskasse die Versicherungsleistungen. Es ist kein Ausweis in der Bilanz erforderlich.

Bei einer arbeitnehmerfinanzierten Versorgung kann der Arbeitnehmer den vorhandenen Wert der Versorgung auf den neuen Arbeitgeber oder einen Versorgungsträger des neuen Arbeitgebers übertragen, wenn dieser ebenfalls den Durchführungswege Pensionskasse anbietet.

Die **Direktversicherung nach § 40 b EStG** bietet folgende Vorteile:

- Pauschalversteuerung der Beiträge bis 1 752,- € p. a. (max. 2 148,- € im Rahmen der Durchschnittsbildung),
- hierdurch im Regelfall steuerfreie Kapitalzahlung bzw. nur Ertragsanteilbesteuerung einer Rentenzahlung,
- Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge bei Entgeltumwandlung bis 2008, sofern Zahlungen aus Einmalbezügen (z. B. Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld),
- Auslagerung des Risikos auf einen Versicherer,
- bei Arbeitgeberwechsel Übertragung des Vertrages auf neuen Arbeitgeber,

- sehr geringer Verwaltungsaufwand im Unternehmen.

Die **Unterstützungskasse** ist eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung des Arbeitgebers, auf deren Leistungen ein „Quasi-Rechtsanspruch“ besteht. Sie zeichnet sich durch folgende Vorteile aus:

- Zuwendungen an die Unterstützungskasse sind im Rahmen der steuerlichen Vorschriften Betriebsausgaben,



- kein Ausweis in der Steuerbilanz,
- keine Pauschalsteuer,
- alle Versorgungsrisiken gegenüber dem Arbeitnehmer werden auf die Unterstützungskasse ausgelagert,
- alle benötigten Mittel werden bereits in der Anwartschaftszeit des Arbeitnehmers planmäßig und extern angesammelt,
- der Arbeitgeber wird weitgehend von Verwaltungsaufgaben befreit,
- durch den Abschluss einer Rückdeckungsversicherung ist die Finanzierung der Versorgungszusage dauerhaft sichergestellt,
- durch Verpfändung der Rückdeckungsversicherung an den Arbeitnehmer erhält dieser Insolvenzschutz,
- **kein** Nachfinanzierungsrisiko für den Arbeitgeber.

Mögliche Nachteile der Unterstützungskasse sind:

- keine Übertragungsmöglichkeit auf einen anderen Arbeitgeber – bei Aus-

scheiden des Arbeitnehmers wird dessen Anspruch begrenzt auf den Wert, der sich aufgrund der bisherigen Beitragszahlung ergibt,

- Beitragspflicht gegenüber dem Pensions-Sicherungs-Verein.

Vorteile des VDMA-Vorsorgemanagements

Folgende Punkte sprechen für unser Angebot:

- geringe Verwaltungskosten durch Nutzung der modernen Infrastruktur der Konsortialpartner,
- attraktive Rendite durch Kapitalanlagen in Zusammenarbeit mit Allianz, Victoria und Zürich Agrippina.

Unsere Tarife

Für unsere Versorgungsmodelle bieten wir bereits **ab der ersten versicherten Person erheblich rabattierte Gruppensondertarife.** ▶ VSMA-9

Kontakt:

VSMA – ein Unternehmen der VDMA-Gruppe,
Jürgen Debusmann,
 Tel. 069/6603-1545,
 jdebusmann@vsma.org

@ siehe auch:
www.vsma.de

Letzte Meldung!

Rekord an Insolvenzen verteuert die betriebliche Altersversorgung für viele Unternehmen +++ Pensions-Sicherungs-Verein erhöht Beitrag für das laufende Jahr von 2,5 % auf mindestens 4,0 % +++ Keine Auswirkung auf Pensionskassen.