BETRIEBLICHE VORSORGE

Altersvorsorge
Betriebliche Kollektiv-Versicherung

Unter den Flügeln des Löwen.

GENERALI

Die Betriebliche Vorsorge der Generali

Betriebliche Altersvorsorge

Zukunftssicherung
gemäß § 3 (1) 15a EStG

Betriebliche Kollektiv-Versicherung
Betriebliche Garantiepension

Firmenpension
Pensionsrückdeckungsversicherung

Betriebliche Abfertigungs-vorsorge

Abfertigungs-Auslagerungsversicherung/ Abfertigungs-Rückdeckungsversicherung
Abfertigung ALT
(Eintrittsdatum vor dem 1.1.2003)

Betriebliche Gesundheitsvorsorge

MedCare: Easy
Basisvorsorge

Gesundheitsvorsorge in der Gruppe
umfassende Vorsorge

Auslandsreisekrankenversicherung
für Dienstreisen

MedCare: Expatriates
Gesundheitsvorsorge für Auslandsaufenthalte

Betrieblicher Kollektiv-Unfallschutz

Kollektiv-Classic/Premium-Unfallschutz
für Mitarbeiter/Mitglieder von Betrieben, Vereinen, Blaulichtorganisationen und Bildungseinrichtungen

Die Betriebliche Kollektiv-Versicherung sichert eine **entspannte Zukunft.**

Als Unternehmer wollen Sie gerade in wirtschaftlich turbulenten Zeiten bei dem wichtigen Thema Pensionsvorsorge für Ihre Mitarbeiter auf absolute Sicherheit setzen. Nutzen Sie mit der Betrieblichen Kollektiv-Versicherung alle Vorteile einer klassischen Pensionsversicherung. Die Generali bietet Ihnen damit ein einzigartiges Modell für die zweite Säule der Pensionsvorsorge in Form einer betrieblichen Garantiepension.

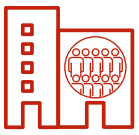
Die Vorteile der betrieblichen Garantiepension sprechen für sich:

- **Garantierte Mindesthöhe der späteren Zusatzpension bereits bei Einstieg in das Vorsorgemodell.**
- **Jährliche Zuweisungen variabler Gewinnanteile können zusätzlich**
  - **in der Ansparphase zur Erhöhung der garantierten Leistung bzw.**
  - **in der Auszahlungsphase zu steigenden Pensionen führen, die nicht mehr unter den Vorjahreswert sinken können*.**
- **Keine Kürzungen der garantierten Pension aufgrund von steigenden Lebenserwartungen oder negativen Entwicklungen der Finanzmärkte.**

Ihr **Generali BusinessCoach** erarbeitet gerne gemeinsam mit Ihnen die maßgeschneiderte betriebliche Vorsorgelösung für Ihr Unternehmen. Profitieren Sie von der individuellen Beratung durch unsere Spezialisten für betriebliche Vorsorge.

Mehr Infos unter www.generali.at/bkv.

* ausgenommen Bonuspensionen



Garantierte Zusatzpension ohne Lohnnebenkosten für Ihr Unternehmen.

Mit der Betrieblichen Kollektiv-Versicherung (BKV) profitieren Ihre Mitarbeiter von einer sicheren, lebenslangen Pension, indem Sie den Vorteil eines garantierten Rechnungszinses der betrieblichen Garantiepension nutzen. Zusätzlich erhöhen Gruppenkonditionen die Leistung im Vergleich zu einer privaten Vorsorge. Und als Unternehmer sparen Sie Lohnnebenkosten und Sozialabgaben und fördern die Bindung Ihrer Mitarbeiter an Ihr Unternehmen.

Betriebliche Kollektiv-Versicherung – für alle Mitarbeiter?

- Die Betriebliche Kollektiv-Versicherung ist grundsätzlich für alle Mitarbeiter möglich.
- Sie können aber auch gewisse Gruppen definieren, die diese Form der betrieblichen Vorsorge erhalten sollen.
- Für eine Gruppenbildung sind ausgewogene und sachliche Kriterien heranzuziehen, z. B. die Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen.

Experten-Tipp:

Auch folgende Personen können in dieses Vorsorgemodell eingeschlossen werden:

- Geschäftsführende Gesellschafter bis 25 % Beteiligung
- Angestellte Geschäftsführer
- Mitglieder des Vorstandes, die Einkünfte aus nicht selbständiger Arbeit beziehen

Die **Modelle** der Betrieblichen Kollektiv-Versicherung.

Die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen:

- **Die beitragsorientierte Variante:**
  - Die Höhe der laufenden Prämie wird in der arbeitsrechtlichen Grundlagenvereinbarung (Betriebsvereinbarung, Einzelvereinbarung gemäß Vertragsmuster oder Kollektivvertrag) festgelegt.
  - Die Pensionshöhe ergibt sich aus dem daraus angesparten Kapital.
  - Sie als Arbeitgeber haften nicht für die Höhe der Leistung.

  Ihr Steuervorteil: Die Prämien bis zu 10 % der Lohn- und Gehaltssumme aller einbezogenen Mitarbeiter sind steuerlich absetzbar.
- **Die leistungsorientierte Variante:**
  - Die Höhe der künftigen Pension wird mit den Mitarbeitern in der arbeitsrechtlichen Grundlagenvereinbarung festgelegt. Daraus ergeben sich die dafür erforderlichen Prämien.
  - Falls es für das Erreichen der vereinbarten Leistung notwendig ist, müssen diese im Laufe des Vertrages entsprechend angepasst werden.

  Ihr Steuervorteil: Die Prämien für Leistungen bis zu 80 % des letzten laufenden Aktivbezuges sind steuerlich absetzbar.

Die Gestaltung der Hinterbliebenen- bzw. Berufsunfähigkeitsvorsorge:

Die Höhe der Alterspension (bzw. einer Partnerpension bei Ableben des Pensionsbeziehers) ergibt sich aus der Verrentung des bis zum Pensionsantritt angesparten Kapitals.

Für die Ansparphase – d. h. vor Beginn der Alterspension – haben Sie folgende Wahlmöglichkeiten:

- **Das Sparmodell:**
  - **Hinterbliebenenvorsorge:**
    Der Schwerpunkt liegt in der Erzielung einer maximalen Alterspension, es erfolgt keine erhöhte Risikovorsorge. Die Leistungen für Partner und Waisen im Falle des Ablebens ergeben sich aus dem bis dahin angesparten Kapital.
  - **Berufsunfähigkeitsvorsorge:**
    Bei Berufsunfähigkeit kann eine Berufsunfähigkeitspension in Anspruch genommen werden, die später als Alterspension lebenslang weiterbezahlt wird. Die Höhe ergibt sich aus der Verrentung des bei Eintritt der Berufsunfähigkeit vorhandenen Kapitals.
- **Das Risikomodell:**
  - **Hinterbliebenenvorsorge:**
    Es kann von Beginn an eine erhöhte Risikovorsorge in Form einer Partner- und Waisenpension in Höhe eines fixen Prozentsatzes der Alterspension mitversichert werden.
  - **Berufsunfähigkeitsvorsorge:**
    Für die Dauer der Berufsunfähigkeit wird eine Pension in einer bestimmten Höhe vereinbart. Diese wird längstens bis zum vertraglichen Beginn der vereinbarten Alterspension ausbezahlt. Zusätzlich übernimmt die Generali für die Dauer der Berufsunfähigkeit die weitere Prämienzahlung zur Finanzierung der geplanten Alterspension.

Maximale Flexibilität für Sie und Ihre Mitarbeiter.

Arbeitgeberprämien:

- **Fix vereinbarte Grundprämien:**
  - Die Prämienhöhe kann als fixer Betrag (mit/ohne Wertsicherung) oder als Prozentsatz einer Bemessungsgrundlage (z. B. Jahresbruttobezug) festgelegt werden.
  - Die Prämienzahlung erfolgt laufend (monatlich, viertel-, halbjährlich oder jährlich).
- **Variable Prämien:**
  - Zusätzlich zu den fixen Grundprämien können Sie auch variable Prämien bis zur Höhe der Grundprämie einzahlen.
  - Betragen die fixen Grundprämien mindestens 2 % des laufenden Entgelts, ist auch die Vereinbarung höherer variabler Prämien möglich. Voraussetzung dafür ist, dass sie in Relation zu bestimmten betrieblichen Kennzahlen (z. B. Gewinn, Umsatz etc.) festgelegt werden.

Arbeitnehmerprämien:

Mitarbeiter können auf freiwilliger Basis durch Eigenbeiträge (aus dem versteuerten Einkommen) ihre Vorsorgeleistungen erhöhen.

Folgende Möglichkeiten stehen zur Verfügung:

- **Prämiengeförderte Arbeitnehmerprämien:**
  - Für Arbeitnehmerprämien bis zu EUR 1.000,– p. a. kann eine staatliche Prämienförderung geltend gemacht werden (§ 108a EStG).
  - Die Prämienhöhe kann unabhängig von der Höhe der Arbeitgeberprämie jedenfalls bis zu EUR 1.000,– p. a. betragen.
- **Sonstige Arbeitnehmerprämien:**
  - Die Prämienhöhe darf die Arbeitgeberprämie nicht überschreiten.

Damit sorgen Sie nicht nur optimal für Ihre Mitarbeiter vor, sondern ermöglichen diesen auch den Zugang zu einer Vorsorge mit Gruppenkonditionen, die im Vergleich zu einer privaten Vorsorge eine höhere Leistung bietet.

Arbeitgeberprämien durch Bezugsumwandlung:

- Einige Kollektivverträge* sehen die Möglichkeit vor, dass Mitarbeiter Teile ihres Bruttobezuges als steuerfreie Prämien in die Betriebliche Kollektiv-Versicherung umwandeln können.
- Für Ihre Mitarbeiter ist diese Bezugsumwandlung lohnsteuer- und sozialabgabenfrei, für Sie als Unternehmer entfallen die Lohnnebenkosten auf den umgewandelten Bezugsteil.
- Die Prämien werden vom Mitarbeiter als fixer Betrag oder Prozentsatz des Jahres- bzw. Monatsbruttobezuges festgelegt.

Achtung: Der im Kollektivvertrag festgelegte Mindestbezug (inkl. jährlicher KV-Erhöhungen) muss jedenfalls ausbezahlt werden und darf durch die Bezugsumwandlung nicht unterschritten werden.

* derzeit: Kollektivverträge für Baugewerbe und Bauindustrie, für Versicherungsunternehmen, für Spedition und Logistik sowie für Holz- und Sägeindustrie (Stand Dezember 2019)

Die **Wechselmöglichkeiten** in die betriebliche Garantiepension.

Gerade in wirtschaftlich turbulenten Zeiten ist es besonders wichtig, mehr Sicherheit für die betrieblichen Pensionen Ihrer Mitarbeiter zu bieten. Eine Gesetzesnovelle schafft seit 1.1.2013 die Möglichkeit, eine bestehende Pensionskassen-Vorsorge in eine BKV zu übertragen. Ihre Mitarbeiter können ab Vollendung des 55. Lebensjahres selbst entscheiden, ob sie in die Betriebliche Kollektiv-Versicherung mit Garantiepension wechseln möchten. Schaffen Sie jetzt die Rahmenbedingungen dafür.

Was passiert bei einem Wechsel?

Das in der Pensionskasse angesparte Kapital wird aus der Pensionskasse in die BKV übertragen:

- Zum Zeitpunkt des Wechsels wird die künftige garantierte Pensionshöhe verbindlich festgelegt.
- Alle weiteren laufenden Beiträge werden ab diesem Zeitpunkt in die BKV einbezahlt.
- Dadurch können sich Ihre Mitarbeiter eine Mindestpensionshöhe sichern.

Voraussetzung für die Nutzung der Wechseloption (§ 5a (1) BPG)

Grundvoraussetzung für die Möglichkeit eines Umstiegs ist der Abschluss eines BKV-Rahmenvertrages sowie die Ergänzung der Wechseloption in der Vereinbarung mit dem Mitarbeiter (bzw. in der Betriebsvereinbarung).

Der BKV-Rahmenvertrag

- verpflichtet Sie nicht – erhöht aber Ihre Fürsorgekompetenz als **Arbeitgeber.**
- verpflichtet Ihre Mitarbeiter nicht – **erweitert aber deren persönliche Wahlmöglichkeiten.**

Mögliche Zeitpunkte für einen Wechsel (§ 5a (2) BPG)

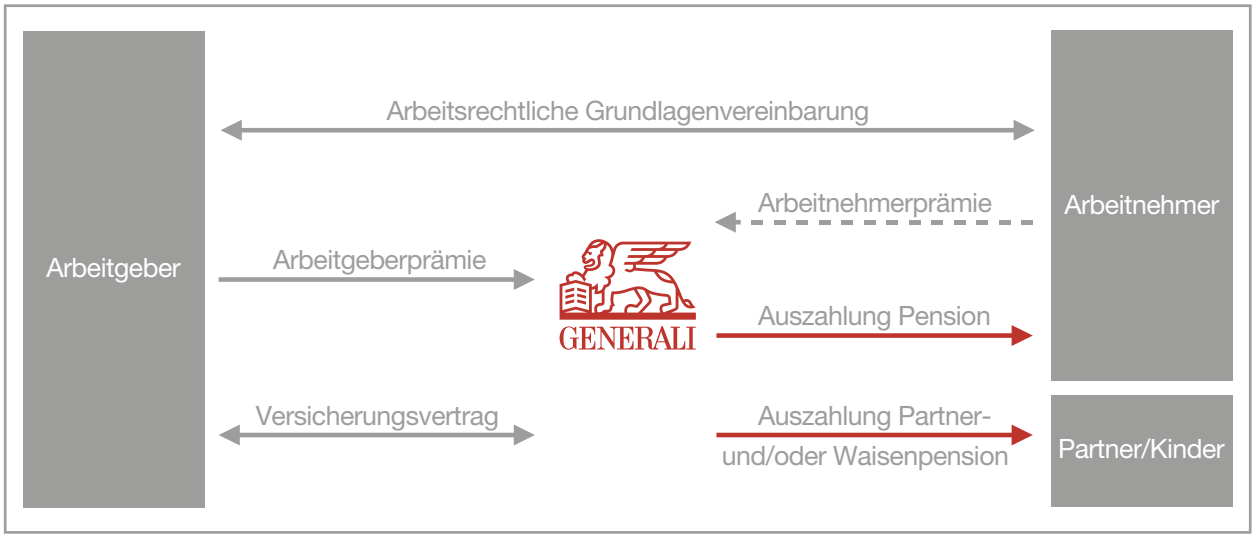
- **Als Anwartschaftsberechtigter ab Vollendung des 55. Lebensjahres:**
  Der Wechsel ist einmalig jeweils zum 1.1. möglich, sofern eine schriftliche Beantragung bis 31.10. des Vorjahres erfolgt ist.
- **Bei Pensionsbeginn:**
  Die späteste Möglichkeit, in die betriebliche Garantiepension zu wechseln, besteht bei Pensionsantritt. In diesem Fall ist der Wechsel auch unterjährig möglich.

Experten-Tipp:
Sobald Sie einen BKV Rahmenvertrag abgeschlossen haben, können Sie auch neu eintretenden Mitarbeitern die Wahlmöglichkeit zwischen den verschiedenen betrieblichen Vorsorgemodellen anbieten.

Wenig Aufwand, offen **für alle.**

Der einfache Weg zur Betrieblichen Kollektiv-Versicherung.

- Als Arbeitgeber treffen Sie die Entscheidung, in Ihrem Unternehmen eine betriebliche Vorsorge in Form einer Betrieblichen Kollektiv-Versicherung einzurichten.
- Dabei legen Sie fest, ob alle Ihre Mitarbeiter oder bestimmte Gruppen von Mitarbeitern in den Genuss dieser betrieblichen Vorsorge kommen sollen und in welcher Höhe Sie Prämien einzahlen wollen.
- Darüber schließen Sie mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung ab. Falls es keinen zuständigen Betriebsrat gibt, sind Einzelvereinbarungen gemäß Vertragsmuster mit den Arbeitnehmern abzuschließen.



Experten-Tipp:
Durch die Befreiung von Sozialabgaben und sonstigen Lohnnebenkosten ist die Betriebliche Kollektiv-Versicherung wesentlich kostengünstiger als eine Lohn- oder Gehaltserhöhung.

§ Die **steuerlichen Rahmenbedingungen.**

Weniger Steuern – mehr Pension:

- Reduzierte Versicherungssteuer:
  Bei laufenden Prämien und Übertragungen von definierten objektiven Gruppen fallen nur 2,50 % statt 4,00 % Versicherungssteuer an
- Die Veranlagungsgewinne sind KÖSt- und KESt-frei.
- Eine Besteuerung findet erst in der Pensionszahlungsphase statt. Dadurch können sich Progressionsvorteile ergeben, die zu einer niedrigeren Steuerbelastung führen.

Die Besteuerung von Pensionsleistungen

Die Steuerpflicht ist davon abhängig, auf welcher Art von Prämie die Leistung beruht:

- **Pensionen aus Arbeitgeberprämien:**
  - Pensionsleistungen aus Arbeitgeberprämien gelten grundsätzlich als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit und sind daher wie laufende Bezüge zu versteuern.
  - Diese unterliegen der Lohnsteuer, die Höhe der Steuer wird gemeinsam mit allen anderen Bezügen (z. B. der staatlichen Pension) ermittelt (gemäß § 25 (1) EStG).
  - Sozialversicherungsabgaben fallen nicht an.
- **Pensionen aus Arbeitnehmerprämien:**
  - Prämiengeförderte Arbeitnehmerprämien:
    Wurde für die Prämien die staatliche Förderung in Anspruch genommen, ist die Leistung daraus gänzlich steuerfrei.
  - Sonstige Arbeitnehmerprämien:
    Diese sind grundsätzlich zu 75 % steuerfrei. 25 % der Leistung unterliegen der Lohnsteuer gemeinsam mit allen anderen Bezügen (gemäß § 25 (1) EStG).

Experten-Tipp:
Die günstigere Besteuerung von Pensionsabfindungen:

Bis zu einem maximalen Auszahlungsbetrag (= Unverfallbarkeitsbetrag) von EUR 12.600,– (Wert 2019/2020) ist anstelle einer laufenden Pension eine steuerbegünstigte Kapitalauszahlung möglich:

- Pensionsabfindungen bis zu einer Höhe von EUR 11.000,-- sind steuerfrei. Wird ein höherer Unverfallbarkeitsbetrag abgefunden, erfolgt die Besteuerung mit der Hälfte des Steuersatzes, der sich bei gleichmäßiger Verteilung des Bezuges auf das Kalenderjahr (Lohnzahlungszeitraum) ergibt (§ 67 (8e) EStG).
- Andere Einkünfte sowie Werbungskosten, Sonderausgaben und außergewöhnliche Belastungen bleiben dabei außer Ansatz.

Die **vielen Vorteile** der Betrieblichen Kollektiv-Versicherung der Generali.

Vorteile für Sie als Unternehmer:

- Höhere Attraktivität als Arbeitgeber für qualifizierte Arbeitskräfte durch zeitgemäße Sozialleistung: ganz ohne Nebenkosten
- Keine Sozialabgaben und sonstige Lohnnebenkosten: deutlich kostengünstiger als eine Lohn- oder Gehaltserhöhung
- Absetzbarkeit der Prämien als Betriebsausgabe*
- Auslagerung der gesamten Pensionsverwaltung inklusive der Besteuerung an die Generali
- Mehr Wahlmöglichkeiten für Ihre Mitarbeiter: die betriebliche Garantiepension als Alternative zu Pensionskassenmodellen
- Individuelle Pensionszusagen können in die Betriebliche Kollektiv-Versicherung übertragen werden (Bilanzbereinigung)

Vorteile für Ihre Mitarbeiter:

- Höchstmaß an Sicherheit durch Veranlagung im klassischen Deckungsstock mit garantiertem Rechnungszins
- Lebenslange Zusatzpension in garantierter Höhe durch garantierte Rententafel
- Möglichkeit einer begünstigten Einzahlung von Eigenbeiträgen – wahlweise mit staatlicher Förderung
- Weniger Steuern – mehr Pension:
  - Reduzierte Versicherungssteuer (in der Regel 2,5 % statt 4 %)
  - Vermögen der Begünstigten wird KÖSt- und KESt-frei veranlagt
  - Progressionsvorteile durch Verschiebung der Besteuerung der arbeitgeberfinanzierten Leistungen in die Pensionszahlungsphase
  - Steuerfreie Pension aus prämiengeförderten Eigenbeiträgen des Arbeitnehmers (§ 108a EStG)
- Unabhängigkeit der Begünstigten von der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens durch direktes Bezugsrecht
- Hinterbliebenenabsicherung durch Partner- und/oder Waisenpension
- Übertragungsmöglichkeiten in eine steuerfreie Garantiepension:
  - aus einer betrieblichen Vorsorgekasse oder
  - aus einer privaten prämienbegünstigten Zukunftsvorsorge (§ 108g EStG)

* In der beitragsorientierten Variante für Prämien bis zu 10 % der Lohn- und Gehaltssumme aller Anwartschaftsberechtigten.

Hinweis: Alle Angaben basieren auf der aktuellen Steuerrechtslage (Stand 12/2019), für Änderungen oder Entfall der steuerlichen Begünstigungen kann daher keine Haftung übernommen werden.

Notizen

Die Generali Versicherung ist immer in Ihrer Nähe.

WIEN
T +43 1 51590 0
office.wien.at@generali.com
Kratochwjlestraße 4
1220 Wien

BURGENLAND
T +43 2682 63146 0
office.bgld.at@generali.com
Esterhazystraße 20-22
7000 Eisenstadt

NIEDERÖSTERREICH
T +43 2742 315 0
office.noe.at@generali.com
Dr.-Karl-Renner-Promenade 37-41
3100 St. Pölten

STEIERMARK
T +43 316 8056 0
office.stmk.at@generali.com
Conrad-von-Hötzendorf-Straße 8
8010 Graz

OBERÖSTERREICH
T +43 732 7636 0
office.ooe.at@generali.com
Adalbert-Stifter-Platz 2
4020 Linz

TIROL
T +43 512 5926 0
office.tirol.at@generali.com
Maria-Theresien-Straße 51-53
6020 Innsbruck

VORARLBERG
T +43 5574 4941 0
office.vlbg.at@generali.com
Quellenstraße 1
6900 Bregenz

SALZBURG
T +43 662 8680 0
office.sbg.at@generali.com
Markus-Sittikus-Straße 12
5024 Salzburg

KÄRNTEN/OSTTIROL
T +43 463 5829 0
office.ktn.at@generali.com
Burggasse 9
9020 Klagenfurt

Ihr persönlicher Betreuer/Vertriebspartner der Generali:

office.at@generali.com generali.at/geschaeftskunden

Schutz und Sicherheit unter den Flügeln des Löwen: Das bietet die Generali seit mehr als 175 Jahren über 70 Millionen Kunden weltweit. Damit ist die Generali eine der führenden Versicherungen, was von namhaften unabhängigen Rating-Agenturen Jahr für Jahr bestätigt wird. Service- und Kundenorientierung haben bei der Generali höchsten Stellenwert. Um die Bedürfnisse jedes Einzelnen zu verstehen, muss man zuhören. Darum sind täglich 5.000 Generali Mitarbeiter an mehr als 100 Standorten österreichweit im Einsatz, um jedem Kunden die für ihn passende Lösung anbieten zu können.

Bei dieser Publikation handelt es sich um eine unverbindliche Werbeunterlage, die ausschließlich als Kundeninformation dient und keinesfalls ein Angebot, eine Aufforderung oder eine Empfehlung zum Kauf darstellt. Die getätigten Aussagen und Schlussfolgerungen sind unverbindlich und allgemeiner Natur. Sie berücksichtigen nicht die persönlichen Bedürfnisse der Versicherungsnehmer und können sich jederzeit ändern. Die vorvertraglichen und vertraglichen Informationen zu Ihrem gewählten Produkt erhalten Sie in den persönlichen Vorschlags- und Antragsunterlagen sowie der Versicherungspolizze und den Vertragsgrundlagen (Versicherungsbedingungen). Eine individuelle Beratung ist notwendig und wird empfohlen. Druckfehler und Irrtümer vorbehalten.

SAP 25407 12.19