



Vorteile, die überzeugen

Für Sie als Arbeitgeber

- **Gesetzliche Anforderung erfüllen**
Erfüllen Sie den gesetzlichen Anspruch auf bAV durch Entgeltumwandlung und binden Sie gleichzeitig Ihre Mitarbeitenden enger an Ihr Unternehmen.
- **Mitarbeitende motivieren**
Durch die Direktversicherung sparen Sie Lohnnebenkosten.

Die Ersparnisse müssen an Ihre Mitarbeitenden weitergegeben werden. Dies bedeutet eine zusätzliche Motivation für Ihre Mitarbeitenden.

- **Geringer Verwaltungsaufwand**
Als Arbeitgeber veranlassen Sie lediglich die An- und Abmeldung Ihrer Mitarbeitenden. Die Beitragszahlung erfolgt einfach per Lastschriftverfahren.
- **Kein Bilanzausweis**
Die Direktversicherung hat keine Auswirkungen auf Ihre Unternehmensbilanz.
- **Keine Beiträge zur Insolvenzsicherung nötig**
Dank der optimalen Vertragsgestaltung sind keine Beiträge für die Insolvenzsicherung erforderlich.
- **Neue Fördermöglichkeiten für Geringverdiener und Teilzeitkräfte**
Arbeitgeber können den Aufbau der bAV für Arbeitnehmer mit geringem Einkommen zukünftig stärker fördern.

Für Ihre Mitarbeitenden

- **Lebenslange Rente sichern**
Sichern Sie Ihren Mitarbeitenden eine lebenslange Rente. Diese wird erst im Alter versteuert, wenn in der Regel der Steuersatz wesentlich niedriger ist als im aktiven Berufsleben. Pflichtversicherte oder freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte müssen aus diesen Leistungen zusätzlich Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung entrichten.
- **Wahlmöglichkeit**
Anstelle einer lebenslangen Rente kann eine einmalige Kapitalauszahlung gewählt werden. Alternativ ist auch eine Teilkapitalisierung von bis zu 30 % des Kapitals mit anschließender Restverrentung möglich.
- **Steuervorteile nutzen**
Mit der Entgeltumwandlung nutzen Ihre Mitarbeitenden Steuervorteile und senken gleichzeitig die Sozialversicherungsabgaben.
- **Absicherung bei Invalidität**
Das Einkommen Ihrer Mitarbeitenden kann durch den Einschluss einer Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung individuell abgesichert werden.
- **Unkompliziertes Prozedere**
Scheiden Ihre Mitarbeitenden aus Ihrem Unternehmen aus oder gehen sie z. B. in Elternzeit, gibt es vielfältige Möglichkeiten für Ihre Mitarbeitenden, den Vertrag fortzuführen.
- **Sicherheit bei Insolvenz**
Bei einer Entgeltumwandlung ist die Anwartschaft sofort unverfallbar. Unverfallbarkeit bedeutet: Ansprüche auf eine bAV gehen nicht mehr verloren – selbst dann nicht, wenn das Arbeitsverhältnis nicht mehr besteht.
- **Sicherheit bei Arbeitslosigkeit**
Gesetzlich unverfallbare Anwartschaften auf bAV sind nicht verwertbar und damit Hartz-IV-sicher.



Zurich Deutscher Herold
Lebensversicherung AG
50427 Köln
www.zurich.de

521011860 2201



Flexibilität, Sicherheit, Wachstum. Hier ist alles für Sie drin.

Direktversicherung –
Informationen für den Arbeitgeber





Staatliche Unterstützung nutzen – Mitarbeitende motivieren

Gerade heute ist es wichtiger denn je, engagierte Mitarbeitende zu finden und zu binden. In vielen erfolgreichen Unternehmen sind gut ausgebildete und motivierte Mitarbeitende der wichtigste Faktor für Wachstum und Beständigkeit. Attraktive Zusatzleistungen sind deshalb gefragt.

Eine betriebliche Altersversorgung (bAV) trifft dabei genau den Nerv der Zeit. Dass die gesetzliche Rente im Alter nicht reicht und wir von ihr nur noch als Grundversorgung sprechen, ist ein „alter Hut“.

Sie als Arbeitgeber sollten Ihre Mitarbeitenden daher beim flexiblen und sicheren Aufbau einer zusätzlichen Versorgung unterstützen.

Mit den Vorteilen einer Direktversicherung ermöglichen Sie sich und Ihren Mitarbeitenden die folgenden Pluspunkte:

- Ihre Mitarbeitenden erlangen mehr finanzielle Sicherheit durch den Aufbau einer zusätzlichen bAV.
- Sie motivieren Ihre Mitarbeitenden langfristig und binden sie so an Ihr Unternehmen.
- Die Identifikation mit Ihrem Unternehmen wird gestärkt.
- Sie erweitern das Spektrum Ihrer betrieblichen Sozialleistungen – ohne finanziellen Mehraufwand.
- Ihr Image als attraktiver Arbeitgeber wird gestärkt, und bei der Gewinnung neuer Mitarbeitender sichern Sie sich einen Wettbewerbsvorsprung.



Der Staat fördert die Direktversicherung in Form von Ersparnissen bei Lohnsteuer und Lohnnebenkosten.

So funktioniert die Direktversicherung durch Entgeltumwandlung

- Als Arbeitgeber schließen Sie auf das Leben Ihres Mitarbeitenden eine Direktversicherung ab. Sie sind dabei Versicherungsnehmer und Beitragszahler.
- Die Beiträge werden aus dem un versteuerten Bruttoeinkommen des Mitarbeitenden entnommen.
- Ihr Mitarbeitender erhält ein unwiderrufliches Bezugsrecht auf die Versicherungsleistung.
- Die Leistungen werden direkt an Ihren Mitarbeitenden oder seine Hinterbliebenen gezahlt.
- Mit der Direktversicherung baut Ihr Mitarbeitender eine Altersversorgung auf und sichert sich auf Wunsch gleichzeitig gegen Berufsunfähigkeit ab.

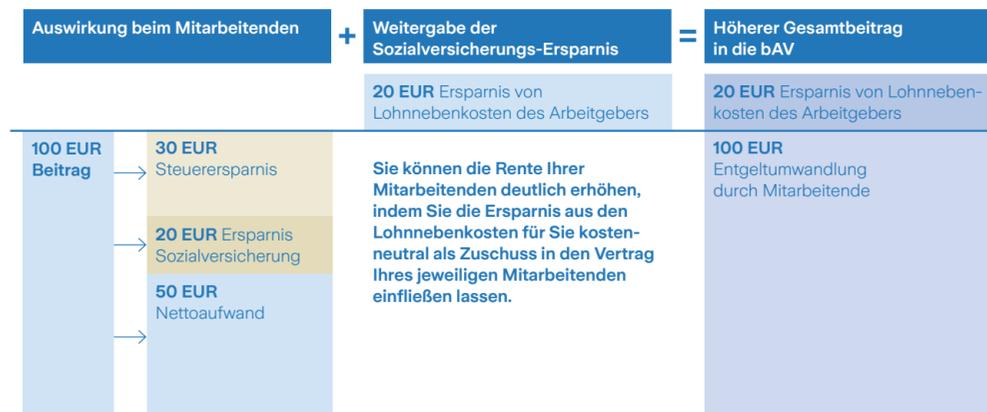
Weniger Lohnsteuer, weniger Sozialversicherungsbeiträge

Mit einer Direktversicherung durch Entgeltumwandlung können Sie nur gewinnen. Ihre Mitarbeitenden sparen Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge und sorgen gleichzeitig für das Alter vor.

Der einfache Weg zur optimalen Absicherung



Wie aus 50 EUR Nettoaufwand des Mitarbeitenden 120 EUR für die Altersversorgung werden



Annahmen: Mann, 30 Jahre, Steuerklasse 1, Sozialversicherungspflicht, keine Kinder, monatliches Einkommen 3.000 EUR, Werte gerundet

Die Direktversicherung macht es Ihnen und Ihren Mitarbeitenden leicht

Wie können Sie Ihre Mitarbeitenden am besten unterstützen?

Ihre Mitarbeitenden haben einen gesetzlichen Anspruch auf eine bAV durch Entgeltumwandlung. Dem kommen Sie nach, indem Sie als Arbeitgeber bei der Zurich Deutscher Herold Lebensversicherung AG eine Direktversicherung für Ihre Mitarbeitenden abschließen.

Wie funktioniert die Entgeltumwandlung?

Sie vereinbaren mit Ihrem Mitarbeitenden, dass ein Teil seines Gehalts unmittelbar in eine Direktversicherung einbezahlt wird.

Dadurch sinken sowohl die Lohnsteuer als auch die Sozialversicherungsabgaben auf Mitarbeitenden- wie auf Arbeitgeberseite. Aus diesen eingesparten Beträgen speist sich ein großer Teil des Aufwands für die Direktversicherung.

Die Beiträge zur Direktversicherung sind jährlich bis zu 8% der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der allgemeinen Rentenversicherung (West) steuerfrei und bis zu 4% der BBG (West) sozialabgabenfrei. Beiträge, die für einen bestehenden, nach § 40 b EStG geförderten Vertrag aufgewendet werden, sind hiervon abzuziehen.

Wie können Sie die Altersversorgung Ihres Mitarbeitenden bezuschussen?

Die Beiträge für die Direktversicherung werden unmittelbar vom Bruttogehalt Ihres Mitarbeitenden gezahlt. Durch das niedrigere Bruttogehalt sinken die Lohnnebenkosten. Diese Ersparnis lassen Sie Ihrem Mitarbeitenden als Bonus zukommen, indem der eingesparte Betrag zusätzlich in die Direktversicherung Ihres Mitarbeitenden einfließt. Für Sie entsteht kein finanzieller Aufwand, für Ihren Mitarbeitenden bedeutet dies aber später mehr Rente.

Der Staat nimmt Sie in die Pflicht. Bei Entgeltumwandlungen besteht eine Zuschusspflicht für Arbeitgeber, sofern Sie durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge sparen.

Welche Leistungen erhält Ihr Mitarbeitender?

- Bei Einschluss einer Abruf- bzw. Verfügungsphase ist ab Vollendung des 62. Lebensjahres der Rentenbeginn flexibel wählbar.
- Ihr Mitarbeitender erhält eine lebenslange monatliche Rente. Auf Wunsch ist auch eine einmalige Kapitalauszahlung möglich.

Wie sieht es mit der steuerlichen Auswirkung aus?

- Die Rente wird erst im Alter versteuert, wenn der Steuersatz in der Regel niedriger ist als in der Ansparphase.

Welche zusätzliche Möglichkeit einer Absicherung gibt es?

- Die Absicherung der Arbeitskraft ist unverzichtbar. Ganz auf den individuellen Bedarf abgestimmt, können Ihre Mitarbeitenden die Direktversicherung mit einer Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung kombinieren.
- Eine Absicherung der Hinterbliebenen ist ebenfalls möglich.
- Bestimmen Sie zusammen mit Ihrem Mitarbeitenden die Höhe der Garantieleistung. Wir bieten Ihnen verschiedene Alternativen an.
- Die Leistung selbst kann durch den Einschluss von dynamischen Anpassungen der Beiträge auch während der Laufzeit erhöht werden.



Es stehen drei Varianten zur Auswahl

- **Entgeltumwandlung – allen Mitarbeitenden eine geförderte Vorsorge ermöglichen**
Die einfachste Art, den gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung zu erfüllen.
- **Mischfinanzierung – wichtige Mitarbeitende motivieren**
Bei der Mischfinanzierung wird ein Teil des Beitrages durch den Arbeitgeber und ein Teil durch den Mitarbeitenden finanziert. Eine gute Variante für alle, die ihrer gesetzlichen Verpflichtung bereits jetzt nachkommen und ihre Mitarbeitenden motivieren möchten.
- **Arbeitgeberfinanzierung – besonders qualifizierte Mitarbeitende dauerhaft binden**
Sie übernehmen die Beiträge, zum Beispiel als Alternative zu einer Gehaltserhöhung.