



# VBV - VORSORGE LÖSUNGEN

**Steuern sparen  
Beispiele aus der Praxis**

# Mehr Sicherheit



## Steht für Sie Sicherheit beim Thema Pension an erster Stelle?

Die Finanzierung von Betriebspensionen erfolgt durch regelmäßige Beitragszahlungen des Arbeitgebers für ausgewählte Arbeitnehmer. Der gesamte Verwaltungsaufwand ist dabei in die Pensionskasse ausgelagert. Im Leistungsfall wird die Pension von der Pensionskasse direkt an den ehemaligen Arbeitnehmer ausbezahlt.

Die für die einzelnen Arbeitnehmer angesparten Guthaben werden auf individuellen Konten verwaltet und stehen ausschließlich für die Alterspensions-, Hinterbliebenen- und Berufsunfähigkeitsleistungen zur Verfügung. Eine jährliche Information über die Beitrags- und Kapitalentwicklung sorgt für Transparenz und Klarheit über die erworbenen Ansprüche. Damit wird für den begünstigten Arbeitnehmer doppelte Sicherheit gewährleistet:

Jährliche Informationen sorgen für Transparenz

- Das angesparte Pensionsguthaben ist vom weiteren wirtschaftlichen Schicksal des Unternehmens unabhängig.
- Die Veranlagung der Pensionsgelder erfolgt in eigenen Rechnungskreisen (sogenannten Veranlagungs- und Risikogemeinschaften, kurz: VRGen), strikt getrennt vom sonstigen Vermögen der Pensionskasse.

### Kompetenz und Qualität

Wünschen Sie sich einen kompetenten Partner, der Ihnen maßgeschneiderte Problemlösungen für Ihre Betriebspensionen bieten kann? Erfolgreiche Unternehmen brauchen individuelle Lösungen für ihre betriebliche Pensionsvorsorge. Die VBV-Pensionskasse bietet eine innovative Produktpalette und individuelle, auf die spezielle Unternehmenssituation abgestimmte Lösungsansätze für ein maßgeschneidertes Vorsorgekonzept.

# Erfolgreiche Modelle

Unsere Modelle überzeugen durch Kreativität und Qualität. Sie wurden gemeinsam mit hunderten Topunternehmen entwickelt.

### Beispiel: VBV-Managerpension

In vielen Unternehmen gehört die VBV-Managerpension bereits zu einem fixen Bestandteil des Dienstvertrages von Führungskräften. Dieses leistungsorientierte Pensionskassenmodell ist die ideale Firmenpension für angestellte Geschäftsführer und leitende Angestellte in Kapitalgesellschaften. Die Pensionshöhe wird exakt definiert und auf die zu erwartende Pensionslücke abgestellt. Eine ergänzende Vorsorge für Berufsunfähigkeit und Hinterbliebene ergänzt das Vorsorgepaket, welches zur Gänze über Betriebsausgabe finanziert werden kann.

### Beispiel: VBV-Lebensphasenmodell

Die VBV bietet für jeden Arbeitnehmer die Möglichkeit, bei Einbeziehung in das Pensionsmodell zwischen drei unterschiedlichen Veranlagungsportfolien zu wählen. Damit kann sich erstmals jeder Arbeitnehmer nach seiner individuellen Risikobereitschaft entscheiden. Noch wichtiger: Auch während der Ansparphase kann die Veranlagungs- und Risikogemeinschaft gewechselt werden. Und für die Leistungsbezieher gibt es eine eigene „Pensionisten-VRG“, welche auf stabile Erträge optimiert wird.

### Beispiel: VBV-Zukunftspension

Die VBV-Zukunftspension ist eines der beliebtesten Pensionsmodelle. Bereits mehr als 100.000 Mitarbeiter können sich über dieses beitragsorientierte Pensionskassenmodell freuen. Die Beiträge können bei diesem Modell als Fixbeitrag oder als Prozentsatz des Bruttoeinkommens definiert werden. Durch die Vereinbarung von Wartefristen und gestaffelten Beitragshöhen, z.B. nach Betriebszugehörigkeit, können wichtige Mitarbeitergruppen stärker ans Unternehmen gebunden werden und die Betriebstreue besonders belohnt werden.



Die VBV-Pensionskasse betreut rund

- 4.800 Unternehmen
- 255.000 Arbeitnehmer und Pensionisten
- und veranlagt ein Kapital von über Euro 4,5 Mrd.

# Beispiele aus der Praxis

Möchten Sie bei Ihrer Betriebspension vom Know-how des Marktführers profitieren?

## Maßgeschneiderte Lösungen

Betriebspensionen sind heute die sinnvollste und wichtigste Sozialleistung, die ein Unternehmen seinen Mitarbeitern bieten kann!



### Wirtschaftstreuhand (18 Mitarbeiter)

Alle Arbeitnehmer, die mindestens ein Jahr im Unternehmen beschäftigt sind, erhalten eine Pensionszusage. Der Arbeitgeber zahlt monatlich € 100,- an die VBV-Pensionskasse, ab dem 7. Dienstjahr € 150,-, ab dem 16. Dienstjahr € 200,-. Die Arbeitnehmer erwerben allerdings erst nach fünf Beitragsjahren einen Anspruch auf die eingezahlten Beiträge. Diese Pensionsregelung belohnt die Firmentreue und senkt die Fluktuationsrate insbesondere in den ausbildungsintensiven Anfangsjahren.

### Mittelbetrieb (65 Mitarbeiter)

Das Unternehmen wird von 4 Gesellschafter-Geschäftsführern geführt, die jeweils zu 25% an der GmbH beteiligt sind und Arbeitnehmerstatus besitzen. Die GmbH erteilt allen Geschäftsführern eine Pensionszusage in Form einer VBV-Managerpension, mit der die Pensionslücke zwischen letztem Aktiveinkommen und der zu erwartenden ASVG Pension durch eine fix definierte Pensionsleistung ausgeglichen wird. Die VBV-Managerpension bietet darüber hinaus eine erhöhte Ablebens- und Berufsunfähigkeitsvorsorge und damit einen über Betriebsausgabe finanzierten Rundumschutz.



Die VBV-Pensionskasse AG gehört als führendes Unternehmen zu den Leitbetrieben Austria.

### Gewerbebetrieb (38 Mitarbeiter)

Eigeninitiative soll besonders belohnt werden. Der Unternehmer zahlt 1% des Jahresbruttogehalts als Pensionskassenbeitrag. Für alle Mitarbeiter die selbst Eigenbeiträge entrichten wird dieser Arbeitgeberbeitrag verdoppelt. So kann der Unternehmer sicher sein, dass jene Mitarbeiter einen höheren Beitrag erhalten, denen eine Vorsorge besonders wichtig ist. Der Vorteil dieses Modells: Durch die aktive Beteiligung der Mitarbeiter am Modell kann auch für jüngere Personen eine solide Pensionsvorsorge aufgebaut werden und die Identifikation und Zufriedenheit mit der Vorsorgelösung ist besonders hoch.



### Industriebetrieb (650 Mitarbeiter)

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, zur Finanzierung der Betriebspension folgende Beiträge zu entrichten, welche als Prozentsatz des Jahresbruttogehalts definiert sind:

- für Mitarbeiter der Kollektivvertragsstufe 1: 2%
- für Mitarbeiter der Kollektivvertragsstufe 2: 3%
- für Mitarbeiter der Kollektivvertragsstufe 3: 4%

jeweils bis zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage. Für Lohn- und Gehaltsbestandteile über der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage werden die doppelten Beiträge entrichtet, weil dafür keine Pensionsversicherungsbeiträge bezahlt werden. Mit diesem Modell wird ein Ausgleich für Personen mit einem höheren Einkommen angestrebt, da diese besonders von der „Pensionslücke“ betroffen sind.

# Steuern sparen

Suchen Sie eine betriebliche Altersvorsorge mit maximalen Steuervorteilen für Unternehmen und Mitarbeiter?

## Die Vorteile für den Arbeitgeber

- Die Pensionskassenbeiträge sind Betriebsausgaben
  - in beitragsorientierten Systemen bis zu 10% der Lohn- und Gehaltssumme
  - in leistungsorientierten Systemen grundsätzlich ohne Höchstgrenze
- Die Beiträge sind von Lohnnebenkosten befreit
- Eine zeitliche Befristung der Pensionszusage ist möglich
- Die Abwicklung ist einfach, rasch und unbürokratisch

## Die Vorteile für den Arbeitnehmer

- Die Beiträge sind frei von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen
- Die erworbenen Ansprüche werden sofort (bzw. spätestens nach 5 Jahren) unverfallbar
- Das Sparen für die Pension ist von der Kapitalertragsteuer befreit
- Die Pensionsleistungen können durch eigene, zusätzliche Beiträge erhöht werden (siehe z.B. „1.000- Euro-Eigenvorsorge“: mit staatlicher Förderung!)

## 1.000,- Euro Eigenvorsorge (Steuermodell 108a)

Eigenvorsorge wird vom Staat gefördert! Grundsätzlich ist Eigenvorsorge in Pensionskassenmodellen gesetzlich mit der Höhe der jährlichen Arbeitgeberbeiträge begrenzt. Als Sonderregelung gilt jedoch: Arbeitnehmer können prämiengefördert Eigenbeiträge von bis zu € 1.000,- auch dann einzahlen, wenn der jährliche Beitrag des Arbeitgebers unter € 1.000,- liegt!



## Lohnnebenkosten sparen

Pensionskassenbeiträge sind von sämtlichen Lohnnebenkosten befreit. Das führt zu einem geringeren effektiven Aufwand als bei einer Gehaltserhöhung und bringt sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer mehr!

Lohnnebenkosten sparen	Kosten für den Arbeitgeber	Ergebnis für den Arbeitnehmer
Bei einem Pensionskassenbeitrag von €1.000,-	€1.000,-	€1.000,-
Bei einer jährlichen Gehaltserhöhung von €1.000,-	€1.310,-	€ 520,- (-SV, -Lohnsteuer)
	€ 310,- (Vorteil für AG)	€ 480,- (Vorteil für AN)

Die Tabelle ist als vereinfachtes Rechenbeispiel zu verstehen (Ausgangssituation ist ein Jahresbruttogehalt von € 28.000,-). Es kann dabei zu individuellen Abweichungen kommen.

# Die beste Vorsorgelösung

Eine Pensionskasse arbeitet für Sie.

Pensionskassen sind private Dienstleistungsunternehmen, die den Arbeitgeber bei der Organisation und Verwaltung von betrieblichen Pensionsmodellen unterstützen.

## Vertrag für die Zukunft

Die Pensionszusage erfolgt durch Einzelvereinbarung bzw. durch eine Betriebsvereinbarung, in der die Rahmenbedingungen des Pensionsmodells festgelegt werden, wie zum Beispiel die:

- Versorgungsleistungen
- Beitragshöhe
- Definition der begünstigten Mitarbeitergruppe
- Voraussetzungen für ein Einstellen der Beiträge bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten

Auf Grundlage dieser Pensionszusage schließt der Arbeitgeber dann einen Pensionskassenvertrag mit der Pensionskasse ab.

## Objektive Kriterien

Den Unternehmen steht es frei, nur bestimmte Gruppen von Mitarbeitern in ihre betriebliche Pensionsvorsorge einzubeziehen. In diesem Fall erfolgt die Auswahl der relevanten Mitarbeiter nach objektiven Kriterien, wie zum Beispiel:

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Erreichung eines bestimmten Lebensalters
- Höhe des Einkommens
- Dienstzugehörigkeit bei Pensionskassenvertragsabschluss (Stichtag)
- Verwendungsgruppe laut Kollektivvertrag
- Position in der Unternehmenshierarchie

Für die begünstigten Arbeitnehmer wird ein persönliches Konto bei der Pensionskasse eingerichtet. Die Pensionskasse informiert automatisch einmal jährlich über die Beitrags- und Kapitalentwicklung.

Über einen eigenen Zugangscode können aktuelle Veranlagungsergebnisse und andere nützliche Informationen auf unserer Homepage abgerufen werden.

[www.vbv.at](http://www.vbv.at)



Obere Donaustraße 49-53  
1020 Wien  
Tel: 01/240 10-0  
Fax: 01/240 10-7261  
E-Mail: [office@vbv.at](mailto:office@vbv.at)  
[www.vbv.at](http://www.vbv.at)

Firmensitz Wien FN 68567i  
Handelsgericht Wien  
DVR 0641685

Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung ist ausgeschlossen.  
Bei personenbezogenen Bezeichnungen wurde aus Gründen der besseren Lesbarkeit die männliche Bezeichnung gewählt. Selbstverständlich beziehen sich diese auch auf das weibliche Geschlecht.