

Vorsorge

**Mit der betrieblichen Altersversorgung
kann ich gute Mitarbeiter an mein
Unternehmen binden.**



**Betriebliche
Altersversorgung**





Gute und motivierte Mitarbeiter sind Ihr Kapital

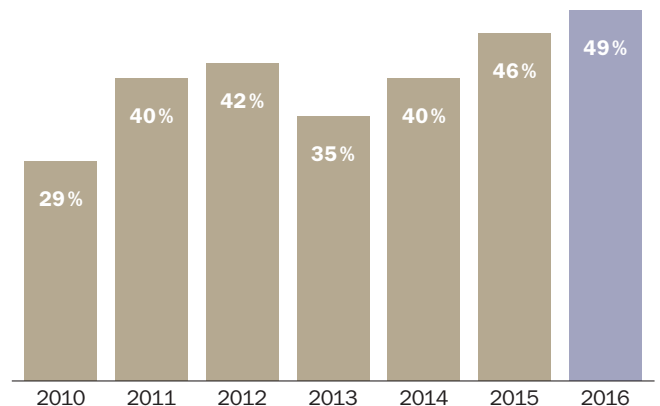
Ob Beschäftigte in der Produktion, Sachbearbeiter, Fach- oder Führungskräfte: Sie alle machen mit ihrem Wissen, ihren Erfahrungen und ihrer Zuverlässigkeit den Erfolg eines Unternehmens aus. Deshalb ist die Personalpolitik eines Unternehmens oft auch der Schlüssel zu seinem Erfolg.

Gute Mitarbeiter haben bei der Stellensuche freie Wahl

Der demografische Wandel macht sich zunehmend auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar: In vielen Branchen gelten qualifizierte Mitarbeiter bereits als Mangelware. Dementsprechend besorgt sind viele deutsche Unternehmen, dass sie in naher Zukunft nicht mehr das gewünschte Personal finden. Die Schlüsselfrage lautet: „**Wie motiviere ich Arbeitnehmer, sich für mein Unternehmen zu entscheiden und sich langfristig zu binden?**“ Denn nur wenn Sie Bewerbern und Mitarbeitern entsprechende Perspektiven bieten können, werden Sie sie auf Dauer im Unternehmen halten können.

Ihr Engagement zahlt sich nicht nur für Ihre Beschäftigten aus: Sie als Arbeitgeber profitieren von höherer Produktivität und geringerer Fluktuation.

Fachkräftemangel: Tendenz steigend¹



¹Quelle: Studie Fachkräftemangel 2016, ManpowerGroup, www.manpower.de/neuigkeiten.

Nicht nur das Gehalt entscheidet

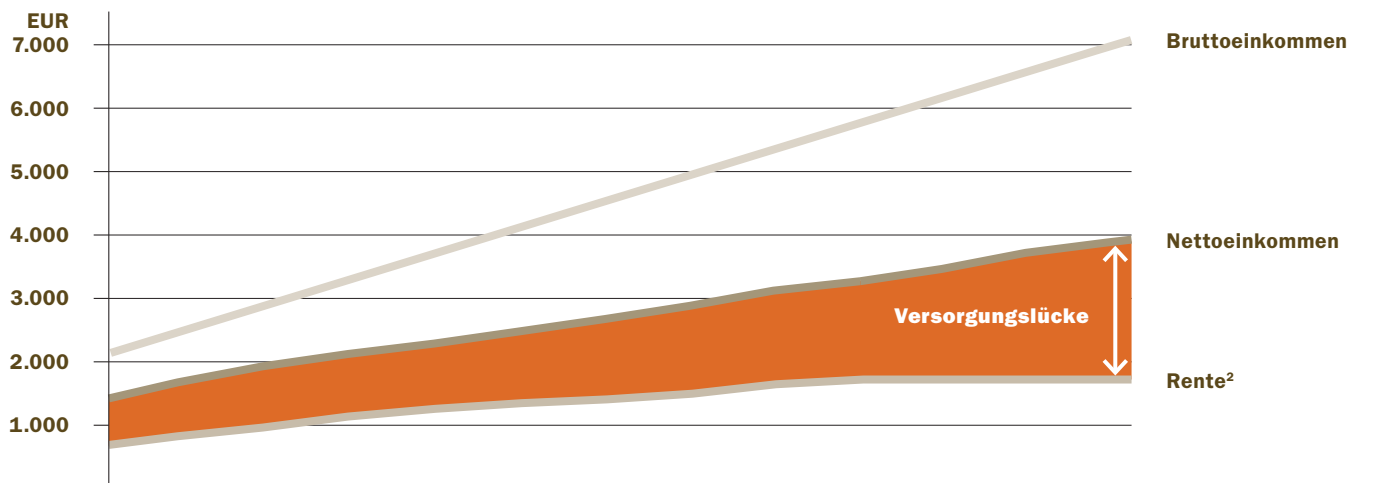
Für immer mehr Mitarbeiter spielen neben der Höhe des Gehalts noch viele weitere Faktoren bei der Wahl des Arbeitgebers eine Rolle. Denn in Zeiten niedriger Renten wird der Wunsch, den Lebensstandard auch im Alter zu erhalten, immer wichtiger. Das ist Ihre Chance als Arbeitgeber, mit vorausschauenden Versorgungskonzepten zu überzeugen. Zum Beispiel durch die Unterstützung bei der Altersvorsorge, bei der Einkommensabsicherung im Fall einer Berufsunfähigkeit sowie bei der Absicherung der Familie.

Was macht Unternehmen attraktiv für Mitarbeiter?



Je höher das Einkommen, desto größer die Versorgungslücke

Durchdachte Versorgungskonzepte sind für alle Mitarbeiter wichtig, für Besserverdienende aber besonders entscheidend. Denn mit steigendem Einkommen wächst auch die Versorgungslücke bei der gesetzlichen Altersrente.



²Zu erwartender Rentenanspruch für einen heute 40-Jährigen, Steuerklasse 1, mit Rentenbeginn ab 67 und 46 Versicherungsjahren.

Wer auf die gewachsenen Anforderungen im Arbeitsmarkt mit überzeugenden Angeboten der betrieblichen Altersversorgung (bAV) antwortet, stärkt seine Position im Wettbewerb um die besten Mitarbeiter deutlich. Gleichzeitig nutzen Sie den Rechtsanspruch Ihrer Mitarbeiter auf eine Entgeltumwandlung als Ihre Chance zur Mitarbeiter-sicherung und Mitarbeitermotivation.

Die betrieblichen Vorsorgelösungen von AXA

Mit dem neuen **Betriebsrentenstärkungsgesetz** bietet der Gesetzgeber ab Januar 2018 attraktive ergänzende Fördermöglichkeiten zum Aufbau einer bAV. Ob Mitarbeiter, Führungskraft oder Geschäftsleitung: AXA bietet für jeden die optimale staatlich geförderte bAV-Lösung mit positiven Effekten für eine hohe Mitarbeiterbindung.

Versorgungslösung	Zielgruppe	Vorteile /wichtige Merkmale
Unterstützungskasse	Aufbauversorgung für <ul style="list-style-type: none"> ■ Spezialisten/ Fach- u. Führungskräfte ■ GmbH-(Gesellschafter-)Geschäftsführer ■ Vorstände einer AG 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Beitragshöhe nicht begrenzt ■ Laufende Beiträge ■ Alle Finanzierungsvarianten möglich
Direktversicherung zur alleinigen Hinterbliebenenabsicherung	Zusatzversorgung für den Todesfall für <ul style="list-style-type: none"> ■ alle Mitarbeiter (inkl. Minijobber) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Günstiger Todesfallschutz ■ Rein arbeitgeberfinanziert ■ Ohne oder mit staatlicher Förderung
Direktversicherung mit Riester-Förderung (als Ergänzung oder Alternative zur steuer- und sozialabgabenfreien Direktversicherung)	Grundversorgung für <ul style="list-style-type: none"> ■ alle Mitarbeiter (inkl. Minijobber) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Staatliche Zulagenförderung ■ Ggf. zusätzliche Steuerersparnis ■ Kann im Einzelfall günstiger sein als die steuer- und sozialabgabenfreie Förderung der Beiträge
Direktversicherung (steuer- und sozialabgabenfrei) Selbstständige Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsversicherung als Direktversicherung (steuer- und sozialabgabenfrei)	Grundversorgung für <ul style="list-style-type: none"> ■ alle Mitarbeiter (inkl. Minijobber) 	<p>Arbeitnehmer-, arbeitgeber- oder mischfinanziert:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Beitrag steuerfrei bis 8% der BBG GRV West¹ p. a. ■ Beitrag sozialabgabenfrei bis 4% der BBG GRV West¹ p. a. ■ laufende Beiträge, einmalige Zuzahlungen, Einbringung vermögenswirksamer Leistungen (VL) <p>Zusätzlich rein arbeitgeberfinanziert für Mitarbeiter mit einem Gehalt bis zu 2.200 Euro mtl.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Beitrag zwischen 240 Euro p. a. und max. 480 Euro p. a. ■ bAV-Förderbetrag für Arbeitgeber (30% Sofortabzug bei der mtl. Lohnsteuerabführung an das Finanzamt)³

Attraktive Mischfinanzierungsmodelle von AXA

Aufwandsneutraler Arbeitgeberbonus

Finanzierungsmodell, bei dem der Arbeitgeber sich auf einfachstem Wege an der Altersversorgung seiner Mitarbeiter beteiligt, indem er ihnen seine eingesparten Sozialabgaben (i. d. R. ca. 20%) als Bonus zukommen lässt.²

Oder

Matchingmodell

Finanzierungsmodell, bei dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinschaftlich in eine Direktversicherung einzahlen (ggf. mit Unterstützungskasse).

Oder

Stufenplan

Finanzierungsmodell für betriebstreuere Mitarbeiter, bei dem der Arbeitgeber entweder allein oder gemeinsam mit dem Arbeitnehmer in eine Direktversicherung einzahlt (ggf. mit Unterstützungskasse). Der Arbeitgeber- und/oder Arbeitnehmeranteil steigt dabei stufenweise an.

Für alle Durchführungswege sind zusätzliche Bausteine zur Einkommensabsicherung im Falle einer **Berufs-/Erwerbsunfähigkeit** und zur **Hinterbliebenenabsicherung** im Falle des vorzeitigen Todes abschließbar.

Als weitere ergänzende Versorgung zur Schließung besonders hoher Versorgungslücken von Top-Führungskräften, GmbH-(Gesellschafter-)Geschäftsführern und Vorständen einer AG bietet sich die **rückgedeckte Pensionszusage** an.

Informieren Sie sich im Detail zum neuen Betriebsrentenstärkungsgesetz ab 2018: www.axa.de/betriebsrente2018.

Die Grundversorgung über die Direktversicherung

Mit der Direktversicherung können Sie den Rechtsanspruch Ihrer Mitarbeiter auf eine Entgeltumwandlung am einfachsten erfüllen. Ihre Mitarbeiter wandeln einen Teil ihres Gehalts um und bauen sich so eine attraktive Grundversorgung auf.

Die wichtigsten Vorteile

- Staatliche Förderung der Beitragszahlungen durch Ersparnisse bei der Einkommensteuer und den Sozialabgaben
- Einfache Verwaltung, keine zusätzlichen Kosten, Bilanzneutralität
- Auch als attraktive Versorgungslösung zur alleinigen Absicherung des Berufs-/Erwerbsunfähigkeitsrisikos: die selbstständige Berufs-/Erwerbsunfähigkeitsversicherung als Direktversicherung (siehe Seite 6)
- Der ideale Durchführungsweg zum Aufbau einer vom Arbeitgeber mitfinanzierten bAV – auf Basis der attraktiven Mischfinanzierungsmodelle von AXA

Als rein arbeitgeberfinanzierte Lösung bietet sich die Direktversicherung insbesondere für Geringverdiener mit einem Bruttoeinkommen von bis zu 2.200 Euro monatlich an. Arbeitgeber profitieren in diesem Fall von einer zusätzlichen steuerlichen Entlastung von 30% (sog. bAV-Förderbetrag, Beitrag mindestens 240 Euro p. a. und maximal 480 Euro p. a.).³

Als Ergänzung oder Alternative zur herkömmlichen Direktversicherung gegen Entgeltumwandlung kann auch eine Direktversicherung mit Riester-Förderung (staatliche Zulagenförderung und ggf. zusätzliche Steuerersparnisse für den Mitarbeiter) aufgebaut werden. Die Riester-Förderung kann im Einzelfall für den Mitarbeiter günstiger sein als die steuer- und sozialabgabenfreie Förderung der Beiträge. AXA unterstützt Sie bei der Umsetzung der für Ihre Mitarbeiter besten Lösungen.

Die Aufbauversorgung über die Unterstützungskasse

Für Ihre Leistungsträger (Spezialisten, wichtige Fachkräfte) und Ihre Führungskräfte empfiehlt sich die Unterstützungskasse als ideale Aufbauversorgung. Denn dank ihrer hohen staatlichen Förderung können die hier bestehenden großen Versorgungslücken effektiv geschlossen werden. Damit heben Sie sich gezielt vom Wettbewerb um diese stark umkämpfte Mitarbeitergruppe ab.

Die wichtigsten Vorteile

- Die Beiträge zur Unterstützungskasse sind für Mitarbeiter unbegrenzt steuerfrei.⁴
- Zusätzliche unbegrenzte Sozialabgabenfreiheit der Beiträge bei arbeitgeberfinanzierter Versorgung. Bei Entgeltumwandlung begrenzt auf 4% der BBG GRV West¹
- Kostengünstige Betreuung des Arbeitgebers und der Versorgungsberechtigten. Auslagerung des gesamten Verwaltungsaufwands auf die Unterstützungskasse von AXA gegen eine geringe Verwaltungsgebühr
- Keine Bilanzierung

Die Unterstützungskasse bietet sich bei Kapitalgesellschaften aber auch bestens zur Versorgung der Geschäftsleitung an.

On-top-Versorgung über die Pensionszusage

Die Pensionszusage bietet sich insbesondere für Top-Führungskräfte und die Geschäftsleitung von Kapitalgesellschaften an, wenn größere Einmalzahlungen – wie z. B. Tantiemen, Boni, Sonderzahlungen – steuerbegünstigt angelegt werden sollen.

Dank ihrer hohen Flexibilität bietet die Pensionszusage hier die idealen Lösungen, die über eine Rückdeckungsversicherung von AXA adäquat finanziert werden und so einen Gegenposten zur notwendigen Rückstellungsbildung in der Bilanz bilden.

Die wichtigsten Vorteile

- Unbegrenzt steuerfreie⁴ und sehr variable Beitragszahlung
- Besonders attraktiv für die Umwandlung von hohen Einmalzahlungen
- Umfangreiche Serviceleistungen von AXA wie z. B. Erstellung von versicherungsmathematischen Gutachten

¹Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung West.

²Finanziert aus den Sozialabgabenersparnissen durch die Entgeltumwandlung der Mitarbeiter. Ab 2019 gilt: Soweit der Arbeitgeber bei einer Entgeltumwandlung der Mitarbeiter Sozialabgaben spart, besteht für Neuverträge ab 2019 (und für Altverträge ab 2022) eine Verpflichtung zur Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses von 15%.

³bAV-Förderbetrag (§ 100 EStG) als Anreiz für den Aufbau einer arbeitgeberfinanzierten bAV für Geringverdiener (max. Bruttoeinkommen von 2.200 Euro mtl.). Entscheidend sind alle Gehaltsbestandteile, für die Sie als Arbeitgeber Lohnsteuer einbehalten müssen. Die Beitragszahlungen für eine andere bAV bleiben hiervon steuerlich unberührt, sofern das Gehalt des Mitarbeiters die Einkommensgrenze von mtl. 2.200 Euro nicht übersteigt.

⁴Bei Arbeitgeberfinanzierung gilt eine steuerliche Begrenzung durch das Verbot der Überversorgung (75%-Grenze).

Attraktive Bausteine zur Existenzsicherung Ihrer Mitarbeiter

Die gesetzlichen Ansprüche im Falle einer Berufsunfähigkeit reichen meist nicht aus

Für den Fall, dass ein Mitarbeiter nicht mehr arbeiten kann, bietet der Staat nur wenig Unterstützung. Für nach dem 01.01.1961 Geborene wurde der gesetzliche Berufsunfähigkeitsschutz abgeschafft. Stattdessen wird nur noch eine Erwerbsminderungsrente gezahlt, die sich am verbleibenden Leistungsvermögen orientiert.

Gesetzlicher Schutz im Fall einer Erwerbsminderung

	Höhe der Rente	Voraussetzung
Volle Erwerbsminderungsrente	Max. ca. 36% des letzten Bruttos	Weniger als 3 Stunden pro Tag arbeitsfähig
Halbe Erwerbsminderungsrente	Max. ca. 18% des letzten Bruttos	Zwischen 3 und 6 Stunden pro Tag arbeitsfähig
Keine Rente		Mehr als 6 Stunden pro Tag arbeitsfähig

Bei Feststellung der Ansprüche zählt nicht, ob der Betroffene tatsächlich arbeitet, sondern nur, ob er theoretisch arbeiten könnte – Ausbildung, Qualifikation und bisherige Tätigkeit spielen keine Rolle.

Mit einer **ergänzenden Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung** können Ihre Mitarbeiter den gewohnten Lebensstandard durch den Bezug einer monatlichen Rente aufrechterhalten. Sollten sie berufsunfähig werden, übernimmt AXA im Fall einer vereinbarten Rentenzahlung auch die Beiträge zur Altersversorgung, damit Ihre Mitarbeiter keine finanziellen Einbußen bei der späteren Rente hinnehmen müssen.

Wird keine Rente vereinbart, empfehlen wir zumindest, für den Fall einer Berufsunfähigkeit die Beiträge zur Altersversorgung über eine kostengünstige Beitragsbefreiungs-Zusatzversicherung abzusichern. Der Einschluss dieses Zusatzschutzes ist bei AXA ohne Gesundheitsprüfung¹ möglich.

Selbstständige Berufsunfähigkeitsversicherung als Direktversicherung (SBV als DV)

Als staatlich geförderte Versorgungslösung zur alleinigen Absicherung des Berufsunfähigkeitsrisikos bietet AXA für Ihre Mitarbeiter die SBV als DV.

Die SBV als DV bietet sich idealerweise an, wenn bereits eine ausreichende Altersabsicherung besteht oder Sie eine isolierte Lösung zur Berufsunfähigkeitsabsicherung Ihrer Mitarbeiter einrichten möchten.

Mit der SBV können Sie sich bei der Rekrutierung neuer Fachkräfte gezielt vom Wettbewerb abheben und wertvolle Mitarbeiter an das Unternehmen binden.

Neu bei AXA: Absicherung des Erwerbsunfähigkeitsrisikos als Basisschutz

Mit dem neuen Basisschutz können sich Ihre Mitarbeiter gegen den vollständigen Verlust der Erwerbsfähigkeit zu einem bezahlbaren Preis absichern. Dieser Basisschutz empfiehlt sich insbesondere für Mitarbeiter, die sich in der Vergangenheit aufgrund einer ungünstigen Berufsgruppeneinstufung einen Berufsunfähigkeitsschutz nicht leisten konnten oder deren Beruf nicht gegen Berufsunfähigkeit versicherbar ist.

Den Erwerbsunfähigkeitsschutz bieten wir als Zusatzversicherung zu einer Altersrente an, aber auch als selbstständige Erwerbsunfähigkeitsversicherung im Rahmen der Direktversicherung (SEV als DV).

Hinterbliebenenschutz: ein wichtiger Baustein in der Mitarbeiterversorgung

Neben einer attraktiven Altersvorsorge und einem kostengünstigen Berufs-/Erwerbsunfähigkeitsschutz sind auch Lösungen für eine ergänzende Hinterbliebenenabsicherung immer gefragter. Denn die gesetzliche Hinterbliebenenversorgung bietet nur einen unzureichenden Grundschutz.

So beträgt z.B. die große Witwen-/Witwerrente nur 55% der vollen Erwerbsminderungsrente des verstorbenen Ehepartners. **Damit beträgt die staatliche Versorgung, umgerechnet auf das letzte Bruttogehalt des Verstorbenen, oftmals nur ca. 20%.²** Ein ergänzender Todesfallschutz für Mitarbeiter und ihre Angehörigen trifft daher den Versorgungsbedarf und stärkt somit die für den Arbeitgeber wichtige Mitarbeiterbindung.

AXA bietet Ihnen und Ihren Mitarbeitern z.B. in Form einer Direktversicherung die passende Lösung als Zusatzversicherung oder als alleinigen Versorgungsbaustein. Wir beraten Sie gerne zu allen Möglichkeiten!

¹Mit nur 3-jähriger Wartezeit.

²Bei einer maximalen Erwerbsminderungsrente von 36% des letzten Bruttogehalts (55% von 36% = ca. 20% des letzten Bruttogehalts).



So profitieren Sie als Arbeitgeber von den betrieblichen Versorgungslösungen von AXA.

- Sie steigern die Attraktivität Ihres Unternehmens für neue Mitarbeiter und stärken die Zufriedenheit und Bindung des bestehenden Personals.
- Sie zeigen soziale Kompetenz und die Bereitschaft zu einer langfristigen Zusammenarbeit.
- Sie nutzen die betriebliche Altersversorgung mit ihrer staatlichen Förderung als effektives Personalinstrument.
- Sie verfügen über ein gutes sozialverträgliches Mittel, um Mitarbeiter mit finanzieller Unabhängigkeit in ihren wohlverdienten Ruhestand zu entlassen.
- Sie senken zusätzlich Ihre Fluktuationskosten.

Wichtige Vorteile durch Kollektivvertrag mit AXA – auch für Mitarbeiter

- Attraktive Konditionen
- Schlanke Verwaltung
- Vereinfachte Gesundheitsprüfung
- Bei Absicherung von Berufs-/ Erwerbsunfähigkeitsleistungen: Möglichkeit der Bildung von kollektiven Berufsgruppen (zwecks Beitragsharmonisierung)
- Bei der SBV als DV bzw. SEV als DV: beitragsfreier Versicherungsschutz im Krankheitsfall nach Wegfall der Lohnfortzahlung für die Dauer von 4 Monaten

TIPP: Denken Sie beim Thema Altersvorsorge auch an sich selbst! AXA bietet passende Versorgungskonzepte für Inhaber und Geschäftsleitung.

Stärken, die uns auszeichnen:

Teil einer starken Gruppe

Der AXA Konzern zählt zu den führenden Versicherungs- und Finanzdienstleistungsgruppen in Deutschland. AXA Deutschland ist Teil der AXA Gruppe, eines der weltweit führenden Versicherungsunternehmen. Mehr als 100 Millionen Privat- und Geschäftskunden vertrauen dem AXA Konzern in den Bereichen Versicherung, Vorsorge, Vermögensbildung und Vermögensübertragung.

Überzeugende Vorteile

- Langjähriger Spezialist in allen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung (bAV)
- Flexible Produkte mit einem attraktiven Preis-Leistungs-Verhältnis
- Einfache Annahmerichtlinien und schlanke Verwaltung
- Erbringung wichtiger Serviceleistungen wie z. B. Konzeption einer eigenen Versorgungsordnung, abgestimmt auf die unternehmensindividuelle Situation
- Einhaltung aller arbeitsrechtlichen Vorschriften und damit weitgehende Enthftung des Arbeitgebers
- Individuelle Beratung der Mitarbeiter, Erstellung von Gehaltsbeilagen und Mitarbeiterinformationen

Ausgezeichnete Leistungen

- Bestätigung unserer exzellenten bAV-Kompetenz (Bereiche: „Haftung“, „Beratung“, „Service“ und „Verwaltung“) durch das Institut für Vorsorge und Finanzplanung (IVFP)
- Seit Jahren Bestnoten für Finanzstärke, Qualität und Sicherheit durch führende Rating-Agenturen für die zum AXA Konzern gehörenden Versicherungsgesellschaften, z. B. für die AXA Lebensversicherung AG:
 - MORGEN & MORGEN, Belastungstest: „Ausgezeichnet“, 10.2016 (gültig bis 09.2017)
 - Institut für Vorsorge und Finanzplanung, Unternehmensrating: „Exzellent“, 11.2016
 - FOCUS-MONEY, Belastungstest: „Besonders stark (Note 1,25)“, Test 15/2017
- Überzeugende Produkte mit Bestnoten renommierter Rating-Agenturen

Individuelle Beratung

Ihr persönlicher Berater steht Ihnen mit seinem Know-how zur Verfügung, wenn es darum geht, Ihre betriebliche Altersversorgung zu gestalten. Egal, ob Neukonzeption oder Neuordnung Ihrer betrieblichen Altersversorgung, er bietet Ihnen die passende Lösung. Sprechen Sie ihn einfach an.

AXA Versicherungen, 51171 Köln
Kostenloser Kundenservice: 0800 320 320 4
Fax: 0800 320 320 8, www.AXA.de

