



Arbeitgeber

- > Betriebliche Altersversorgung
- > Direktversicherung

## Denn Betriebsrente ist Chefsache.

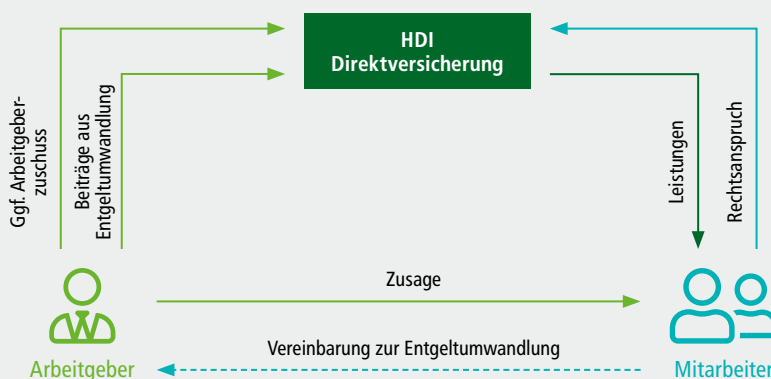
Mit einer Betriebsrente bieten Sie Ihren Angestellten mehr finanzielle Sicherheit – besonders im Alter. Gleichzeitig stärken Sie das Image Ihres Unternehmens und binden qualifizierte Mitarbeiter langfristig.

### Betriebsrente als Direktversicherung – die Basis für Ihre Belegschaft.

Der einfachste Weg zur Betriebsrente führt über die Direktversicherung: Als Arbeitgeber richten Sie eine Rentenversicherung zugunsten Ihres Mitarbeiters ein und überweisen die Beiträge an HDI. Die Finanzierung erfolgt entweder durch Entgeltumwandlung des Mitarbeiters oder

durch Sie als Arbeitgeber. Auch Mischfinanzierungsmodelle sind möglich. Der Vorteil: Betriebliche Versorgungszusagen im Rahmen der Direktversicherung sind jederzeit ausfinanziert und einfach in der Handhabung.

### So funktioniert die Direktversicherung.



#### Leistungsspektrum

- lebenslange Altersrente
- Kapitaloption
- Berufsunfähigkeitsabsicherung
- Hinterbliebenenabsicherung

### Gut zu wissen.

Ihre Mitarbeiter haben einen rechtlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung zugunsten einer Betriebsrente. Mit einer Direktversicherung können Sie diesen einfach und sicher erfüllen. Der Staat fördert betriebliche Altersversorgung (bAV). Für die Direktversicherung gibt es zwei Förderoptionen:

Variante 1: Die Beiträge sind pro Jahr bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der Deutschen Rentenversicherung (West) steuerfrei und bis zu 4 % sozialabgabenfrei. So lässt sich eine Versorgung effizient aufbauen, ohne die Lohnnebenkosten zu belasten. Wandelt der Mitarbeiter Entgelt zugunsten einer Direktversicherung um, hat er Anspruch auf bis zu 15 % Arbeitgeberzuschuss in Höhe des Entgeltumwandlungsbetrags, soweit das Unternehmen durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Freiwillig ist auch ein höherer Zuschuss möglich. Erst die fälligen Versorgungsleistungen sind für den Mitarbeiter steuer- und sozialabgabenpflichtig. Doch dann ist

der Steuersatz geringer und es greift i.d.R. ein Freibetrag in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Variante 2: Neben einer Bruttoentgeltumwandlung können Ihre Mitarbeiter ihren Beitrag auch aus dem Nettogehalt zahlen. Und profitieren damit von der / den Riester-Zulage[n] und ggf. einem Sonderausgabenabzug im Rahmen der Riester-Förderung. Der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss entfällt in diesem Fall. Doch Achtung: Der Mitarbeiter kann die Riester-Förderung in der bAV verlangen.

Welche Förder-Option sich mehr lohnt, hängt ganz von den persönlichen Rahmenbedingungen des Mitarbeiters ab (zum Beispiel Gehalt oder Anzahl der Kinder). Scheidet ein Mitarbeiter vorzeitig aus dem Unternehmen aus, kann dieser die Direktversicherung entweder bei seinem neuen Arbeitgeber oder privat beitragspflichtig fortführen. Alternativ ist es möglich, den Vertrag beitragsfrei zu stellen.

## Immer optimal gefördert – ein einzigartiges Betriebsrentenkonzept.

Wählen Sie eine Direktversicherung, bei der Ihre Mitarbeiter immer von der optimalen Förderung profitieren können – ganz nach Lebensphase. Das macht die Betriebsrente für Ihre Belegschaft attraktiv und für das Unternehmen sicher. In den Tarifen TwoTrust Selekt und TwoTrust Kompakt ist ein Wechsel oder eine Kombination der Förder-Optionen (Brutto- oder Nettoentgeltumwandlung) in nur einem Vertrag flexibel möglich: einfach und kostenfrei während der gesamten Vertragslaufzeit. Das sorgt jederzeit für die bestmögliche steuerliche Förderung.

Wir helfen Ihren Mitarbeitern dabei, den richtigen Weg und die passende Förderart zu finden. Bestimmen Sie mit Ihrem Mitarbeiter per Entgeltumwandlungsvereinbarung die Höhe des Beitrags und des Arbeitgeberzuschusses zur Direktversicherung. Wählen Sie die geeignete Förderart aus. Ändert sich die Situation des Arbeitnehmers, kann der Vertrag jederzeit angepasst werden.

## Eine Lösung, die alle Lebensphasen in nur einem Direktversicherungsvertrag begleitet.



Bedarfsgerechte Anpassung der Förderart zur optimalen Absicherung Ihrer Mitarbeiter.



1) Bitte beachten Sie: Die vorstehenden Ausführungen geben nur einen groben Überblick über die beiden möglichen Förderarten. Bei der Wahl der Förderart sind die individuellen steuerlichen Verhältnisse des jeweiligen Arbeitnehmers, wie z. B. sein Familienstand, ausschlaggebend.  
Fördertopf 1 = § 10a EStG (Zulagen- und Steuerförderung)  
Fördertopf 2 = § 3 Nr. 63 EStG (Steuer- und Sozialversicherungsersparnis mit Arbeitgeberzuschuss)

### Vorteile für Ihre Mitarbeiter:

- ✓ Die Beitragszahlung wird staatlich gefördert.
- ✓ Es gilt ein gesetzlicher Arbeitgeberzuschuss von bis zu 15 % des Entgeltumwandlungsbetrags, wenn Ihr Unternehmen durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.
- ✓ Es sind Zuzahlungen und eine flexible Beitragszahlung möglich.
- ✓ Die Leistungen können ab dem 62. Lebensjahr flexibel abgerufen werden.
- ✓ Eine Kapitalzahlung ist zum Rentenbeginn möglich.
- ✓ Die Betriebsrente ist bei Wechsel des Arbeitgebers übertragbar.

### Vorteile für Sie als Arbeitgeber:

- ✓ Sie erfüllen den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung.
- ✓ Sie finanzieren den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss durch die Ersparnis der Sozialversicherungsbeiträge.
- ✓ Ihre Bilanz wird nicht berührt.
- ✓ Es entstehen keine zusätzlichen Kosten.
- ✓ Scheidet Ihr Mitarbeiter vorzeitig aus der Firma aus, wird der Vertrag automatisch auf ihn übertragen – dieser kann durch seinen neuen Arbeitgeber übernommen oder privat fortgeführt werden

### HDI Best4bAV

Wir unterstützen Sie bei der Gestaltung Ihrer Firmenbetriebsrente, informieren Ihre Belegschaft und führen Einzelberatungen bei Ihren Mitarbeitern durch. Mit unseren vielfältigen Services rund um die Betriebsrente sind wir 1. Wahl. Eben Best4bAV.