



Information für Unternehmen

Betriebliche Altersversorgung mit der GLS Bank – gut für Unternehmen, Mitarbeiter, Umwelt und Gesellschaft

Auf immer weniger junge kommen immer mehr ältere Menschen – das ist ein deutlicher Trend in der Bevölkerungsentwicklung in Deutschland. Gleichzeitig sinkt die Zahl der versicherungspflichtig Beschäftigten. Die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung können deshalb im bisherigen Umfang nicht mehr aufrecht erhalten werden und die betriebliche Altersversorgung wird zunehmend wichtiger.

Viele Vorteile

Die Angebote der GLS Bank zur betrieblichen Altersversorgung sichern Unternehmen und Mitarbeiter/innen nicht nur wirtschaftliche Vorteile wie niedrigere Lohnnebenkosten und Steuerersparnis. Sie geben Arbeitgebern auch die Möglichkeit, ihre Attraktivität am Arbeitsmarkt zu steigern und die Mitarbeiter/innen zu motivieren und am Gewinn zu beteiligen. Von der konsequenten Vermögensanlage nach ökologischen und sozialen Kriterien profitieren Umwelt und Gesellschaft. Unternehmen zeigen damit, dass Nachhaltigkeit für sie Bestandteil ihrer Geschäftspolitik ist.

Seit 2002 haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung durch Umwandlung eines Teils ihres Gehaltes, sofern ihr Arbeitgeber nicht bereits eine eigene betriebliche Altersversorgung anbietet. Betriebliche Altersversorgung sind alle Zusagen über Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenleistungen, die ein Arbeitgeber seinen Beschäftigten macht.

Vorteile für Arbeitgeber bei der betrieblichen Altersversorgung

- | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>arbeitgeberfinanziert</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beiträge sind voll als Betriebsausgaben abzugsfähig • Einsparung der Sozialversicherungsbeiträge • Wert der bAV ist kein Betriebsvermögen • Versicherung zahlt alle Leistungen an den Arbeitnehmer • Versorgungsrisiko liegt beim Versicherer |
| <p>arbeitnehmerfinanziert</p> <ul style="list-style-type: none"> • keine Kostenbelastung • geringer Verwaltungsaufwand • Einsparung der Sozialversicherungsbeiträge |

Die Angebote der GLS Bank – ökologisch und sozial

Es gibt fünf Wege der betrieblichen Altersversorgung: Die Direktversicherung, die Pensionszusage, die Pensionskasse, die Unterstützungskasse und den Pensionsfonds.

Die GLS Bank bietet

- eine **Direktversicherung** (Direkt-Rente) sowie
- eine **Unterstützungskasse** (Cordial Versorgungsmanagement e.V.) an.

Beides in Zusammenarbeit mit der oeco capital, dem ersten Lebensversicherer in Deutschland, der die Kundengelder zu 100% sozial und umweltverträglich anlegt und diese Anlagepolitik in seiner Satzung festgeschrieben hat (s. Rückseite).

Die Angebote der GLS Bank (Fortsetzung)

Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung

Finanziert der Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung ganz oder teilweise, wird in der Regel die Unterstützungskasse gewählt. Erfolgt die betriebliche Altersversorgung durch Gehaltsumwandlung, bietet sich die Direktversicherung an. Bei beiden Angeboten spart der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge.

Für wen ist welcher Durchführungsweg empfehlenswert?

Direktversicherung:	für kleinere Unternehmen bis zu 50 Mitarbeiter/innen
Unterstützungskasse:	für Unternehmen ab 50 Mitarbeiter/innen

Eckpunkte der oeco capital Direkt-Rente

Die Direkt-Rente ist eine Rentenversicherung, die der Arbeitgeber für seine/n Arbeitnehmer/in abschließt. Sie kann mit einer Berufsunfähigkeitsversicherung kombiniert werden. Versicherte Person ist der/die Arbeitnehmer/in, das Bezugsrecht ist unwiderrufbar und besteht sofort mit Vertragsabschluss. Beim Wechsel der Arbeitsstelle kann die Direkt-Rente vom/von der Arbeitnehmer/in „mitgenommen“ werden.

Frühestes Bezugsalter ist 60 Jahre. Eine Kündigung oder Beileihung durch den/die Arbeitnehmer/in ist nicht möglich. Die Auszahlung ist in Form einer Rente vorgesehen; es besteht aber auch die Option einer Kapitalabfindung. Das ausgezahlte Kapital ist steuerpflichtig.

► Beiträge

Der/die Arbeitnehmer/in wandelt einen Teil seines/ihrer Gehalts um. Damit bezahlt der Arbeitgeber die Beiträge für die Direktversicherung. Es können bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze für die Rentenversicherung (West), (zurzeit 2.640 Euro) eingezahlt werden. Zusätzlich können weitere 1.800 Euro eingezahlt werden, sofern der/die Versicherte nicht noch eine „alte“ Direktversicherung aus der Zeit vor 2005 mit Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG hat.

► Steuerliche Auswirkungen für den/die Arbeitnehmer/in

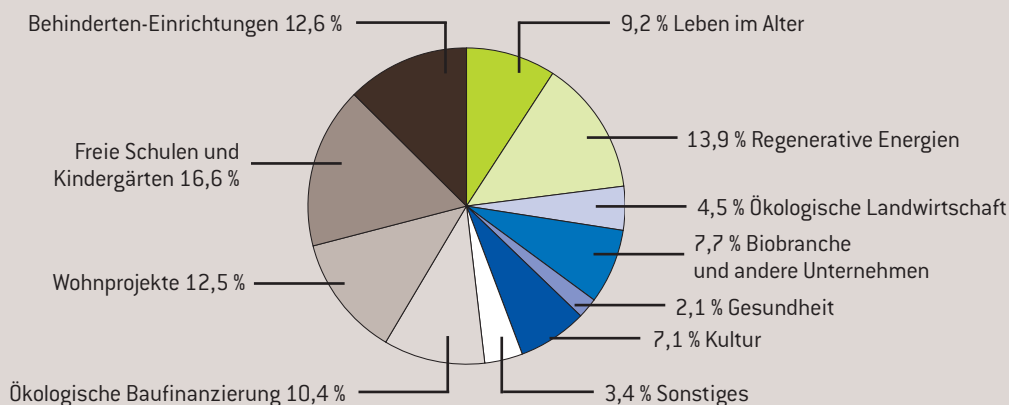
- Die Beiträge werden aus un versteuertem Einkommen gezahlt.
- Die Rente ist bei Bezug steuerpflichtig, allerdings in der Regel mit einem niedrigeren Steuersatz als in Zeiten der Erwerbstätigkeit.

Das Besondere an der GLS Bank

- Sie verfolgt das Ziel eines am Menschen orientierten Umgangs mit Geld.
- Sie bietet bei der Geldanlage die Möglichkeit der Mitbestimmung über die Mittelverwendung.
- Sie finanziert ausschließlich zukunftsgerichtete Projekte im ökologischen, sozialen und kulturellen Bereich.
- Sie verfügt über mehr als 30 Jahre Erfahrung mit kreativen Bankinstrumenten.

Kreditvergabe der GLS Bank

ca. 6.522 Kredite mit einem Volumen von ca. 613,3 Mio. Euro
Stand 31.12.2008



Mehr zur GLS Bank finden Sie auf unseren Internetseiten www.gls.de

► **Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen für den/die Arbeitnehmer/in**

- Bis zur Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (West) sind die Beiträge sozialversicherungsfrei.
- Gesetzlich oder freiwillig Versicherte müssen auf die Leistungen Krankenkassenbeiträge zahlen.
- Für die Direkt-Rente besteht Vermögensschutz. Sie ist Hartz IV-sicher.

Eckpunkte der Unterstützungskasse (Cordial Versorgungs-Management e.V.)

Bei der rückgedeckten Unterstützungskasse Cordial Versorgungs-Management e.V. (CVM) schließt die CVM für den/die Arbeitnehmer/in bei der oeco capital eine Versicherung in Höhe der kompletten Beiträge ab und gibt dem/der Versicherten eine Versorgungszusage. Diese wird in Form einer Kapitalauszahlung fällig.

► **Beiträge**

Der Arbeitgeber bietet die Unterstützungskasse als Alternative zur Gehaltserhöhung an. Er kann in unbegrenzter Höhe Beiträge einzahlen. Zusätzlich kann der/die Arbeitnehmer/in weitere Beiträge (bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung (West) plus 1.800 Euro) einzahlen.

► **Steuerliche Auswirkungen für den/die Arbeitnehmer/in**

- Beitragszahlungen sind in den o.g. Grenzen aus unbesteuerter Einkommen möglich.
- Die Kapitalabfindung wird steuerlich auf fünf Jahre gestreckt.

► **Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen für den/die Arbeitnehmer/in**

- Gehaltsumwandlungen sind bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West) sozialabgabenfrei.
- Gesetzlich oder freiwillig Versicherte müssen auf die Leistungen Krankenkassenbeiträge zahlen.
- Für die Unterstützungskasse besteht Vermögensschutz. Sie ist Hartz IV-sicher.

Beispiele

Vergleich Gehaltserhöhung und CVM-Vergütungssystem. Für eine Firma mit 10 Mitarbeiter/innen und 1.800 Euro Aufwand pro Mitarbeiter/in und Jahr

Lohn/Gehaltserhöhung

Erhöhung p.a.	18.000 Euro
Lohnnebenkosten	5.400 Euro
Gesamtkosten	23.400 Euro

CVM-Vergütungssystem

Zuwendung p.a.	18.000 Euro
Verwaltungskosten	200 Euro
Gesamtkosten	18.200 Euro

Ersparnis durch CVM-Vergütungssystem 5.200 Euro

Einem/r Mitarbeiter/in (35 Jahre, verheiratet, Lohnsteuerklasse III, keine Kinder) bleiben nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen von der monatlichen Gehaltserhöhung über 150 Euro 83,78 Euro. Seinen/ihren Arbeitgeber kostet die Lohnerhöhung 192 Euro monatlich.

Wird für eine/n Mitarbeiter/in jährlich ein Betrag von 1.800 Euro in ein CVM-Vergütungssystem eingezahlt, erhält der Mitarbeiter nach 30 Jahren 78.843 Euro, die Mitarbeiterin 78.711 Euro.

Anlagekriterien der oeco capital

Die oeco capital investiert das Kapital ihrer Versicherten zu 100 % nach sozialen und ökologischen Kriterien. Ein unabhängiger Ökologischer Beirat wacht darüber, dass die Geschäftstätigkeit mit der in der Satzung festgelegten ökologischen Grundausrichtung übereinstimmt. Es gibt „O.K.“- und „K.o.“-Kriterien.

► Beispiele für O.K.-Kriterien sind:

- umweltfreundliche, regenerative Energiegewinnung
- effizientere Nutzung von Ressourcen und Energie
- Technologien zur Verringerung bzw. Beseitigung von Lärm und Schadstoffbelastungen
- umweltschonende Produktionsmethoden, umweltorientierte Forschung
- Abfallvermeidung und schonende Entsorgung
- Erstellung einer Ökobilanz oder eines Umweltberichtes
- Chancengleichheit ohne Ansehen von Geschlecht, Rasse oder Religion
- Ökologische Produktgestaltung

► Beispiele für K.o.-Kriterien sind:

- Herstellung von Kriegswaffen und Militärgütern
- Erzeugung von Atomenergie
- Erzeugung von und Handel mit umweltschädigenden Technologien und Produkten
- Verstöße gegen das Umwelt- oder Tierschutzrecht
- Ausbeutung von Flora, Fauna, Meeren und Böden
- Verschwendung von natürlichen Ressourcen (Wasser, Energie)
- Störung der Lebensgrundlage indigener Völker
- Kinderarbeit

Sie wollen mehr zu den GLS-Angeboten zur betrieblichen Altersvorsorge wissen?

Unsere Mitarbeiter/innen beraten Sie gerne ausführlich. Schicken Sie uns einfach den Antwortcoupon oder rufen Sie uns an, Telefon **0234 5797-200**

GLS Bank
Postfach 10 08 29
44708 Bochum
Telefon 0234 5797-100
Telefax 0234 5797-133
kundenberatung@gls.de
www.gls.de

GLS Bank

das macht Sinn