

## **Gehaltsdynamische Zusage über Swiss Life Unterstützungskasse** *Der dynamische Leistungsplan*

Sehr geehrte Damen und Herren,

was bisher bereits für kollektive Versorgungszusagen gängige Praxis ist, wird nun auch für Einzelzusagen möglich. Swiss Life hat zum 01.07.2019 mit der gehaltsabhängigen Dynamik ein neues Produktmerkmal in der Unterstützungskasse und in der Pensionszusage eingeführt. So können jetzt auch Monats- bzw. Jahresbeiträge in Prozent des Monats- bzw. Jahresgehalts eingezahlt werden. Im Folgenden zeigen wir auf, wie sich die gehaltsdynamische Zusage über die Swiss Life Unterstützungskasse gestalten lässt.

### **Vorteile der Gehaltsdynamik**

Aus Sicht des Mitarbeiters bzw. Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) ist es von primärer Bedeutung, eine Versorgung aufzubauen, die der Gehaltsentwicklung folgt. Bei einer statischen Versorgung würde jede Gehaltserhöhung eine entsprechende Versorgungslücke nach sich ziehen, weil die Unterstützungskassenversorgung auf dem ursprünglichen Niveau verbleiben würde. Insofern ist die gehaltsabhängige Dynamik ein wichtiger Baustein für eine Altersversorgung, der sich am jetzigen und zukünftigen Versorgungsbedarf orientiert.

**Anpassung an  
Versorgungsbedarf**

Im Gegensatz zu einer festen Beitragsdynamik – z. B. in Höhe von 3 % p. a. – bietet die gehaltsabhängige Dynamik die für Unternehmen erforderliche Planungssicherheit. Der Beitrag an die Unterstützungskasse ist fester Bestandteil der Gehaltssumme und wächst nur dann, wenn das Gehalt steigt.

**Planungssicherheit**

Für GGF ist bei Einrichtung oder Erhöhung einer Unterstützungskassenversorgung die Erdienbarkeitsfrist einzuhalten. Zwischen dem Zeitpunkt der Einrichtung bzw. Erhöhung und dem Bezug der Versorgungsleistungen müssen mindestens zehn Jahre liegen – das gilt sowohl für beherrschende als auch für nicht beherrschende GGF. Für nicht beherrschende GGF gilt alternativ eine Erdienbarkeitsfrist von drei Jahren, sofern seit dem Diensteintritt zwölf Jahre absolviert wurden. Eine Erhöhung des Beitrags im Zusammenhang mit einer Gehaltserhöhung und im Einklang mit der gehaltsabhängigen Zusage ist jedoch bis kurz vor Rentenbeginn möglich. Das heißt, bei üblichen Gehaltssteigerungen müssen keine erneuten Erdienbarkeitsfristen beachtet werden. Damit ist gewährleistet, dass sich die Versorgung bis zum Rentenbeginn am Versorgungsbedarf orientiert und entsprechend angepasst wird.

**Keine erneute Prüfung der  
Erdienbarkeit**

## **Renditeorientierte Variante in der Swiss Life Unterstützungskasse**

**Große Fondsauswahl,  
höhere Renditechancen**

Seit 01.04.2019 steht Swiss Life Maximo nun auch in der renditeorientierten Variante zur Verfügung. Ein reduziertes Garantieniveau sorgt für ein schnelleres und insgesamt stärkeres Fondsinvestment. Im Fokus steht die Zielgruppe GGF, da hier oftmals erhebliche Versorgungslücken bestehen und der Zeitraum zum Aufbau einer angemessenen Altersversorgung relativ gering ist.

## **Gehalt definieren und Beitragsformel festlegen**

**Funktionsweise**

Mit Vereinbarung der Gehaltsdynamik wird ein zu definierendes Festgehalt, ohne Berücksichtigung variabler Gehaltsbestandteile, zugrunde gelegt, zum Beispiel das Bruttogehalt in dem Monat, in dem die Anpassung an das aktuelle Gehalt stattfinden soll.

Die Umsetzung erfolgt im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage. Der Beitrag kann entweder als Prozentsatz vom jeweiligen Gehalt festgelegt werden oder mit zwei unterschiedlichen Prozentsätzen über die sogenannte gespaltene Beitragsformel berechnet werden: Hier beziehen sich die Prozentsätze auf die Gehaltsteile bis zur bzw. über der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West (BBG).

In der Praxis wird bei der Versorgung von GGF die erste Variante zum Tragen kommen. Die gespaltene Beitragsformel wird hingegen regelmäßig bei Angestellten im Rahmen einer Führungskräfteversorgung angewandt werden. Dabei wird in der Regel ein höherer Prozentsatz oberhalb der BBG gewählt, um dem Sachverhalt gerecht zu werden, dass oberhalb der BBG keine Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung aufgebaut werden und damit eine Versorgungslücke von 100 Prozent für das Einkommen oberhalb der BBG entsteht.

## **Zwei Dynamikformen...**

**Dynamik für alle Fälle**

... stehen zur Verfügung und reagieren unterschiedlich auf ein rechnerisches Absinken der Beiträge aufgrund einer Gehaltsreduzierung bzw. auf Fälle mit gespaltener Beitragsformel, bei denen die BBG stärker ansteigt als das Gehalt.

- Der Beitrag wird reduziert (\*) (Dynamikform T)
- Der Beitrag bleibt unverändert (Dynamikform U)

Mit dieser Flexibilität wird der Handlungsspielraum der Firma erheblich erhöht.

*(\*) In der Unterstützungskasse gilt – zur steuerlichen Anerkennung der Beiträge als Betriebsausgabe – das Prinzip gleichbleibender oder steigender Beiträge. Die Finanzverwaltung hat jedoch Ausnahmeregelungen festgelegt. „So ist beispielsweise eine Beitragsreduzierung infolge eines Wechsels von einem Vollzeit- zu einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis steuerunschädlich für einen Betriebsausgabenabzug nach § 4d EStG“ (BMF-Schreiben vom 31.01.2002).*

**Gut zu wissen!**

Die Unterstützungskasse ist insbesondere für GGF aufgrund der unbegrenzt steuerfreien Dotierungsmöglichkeiten der prädestinierte Durchführungsweg zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung. Mit einer gehaltsabhängigen Zusage wird die Altersversorgung zusätzlich bis zum Rentenbeginn an den wachsenden Versorgungsbedarf angepasst. Als weiterer und genauso wichtiger Baustein zum Aufbau einer bedarfsgerechten Altersversorgung ist ein starkes Investment in renditestarke Kapitalanlagen unabdingbar. Mit der renditeorientierten Variante sichert sich der GGF eine stärkere Partizipation an den Aktienmärkten und vergrößert zusätzlich die Chancen, in freie Fonds – zum Beispiel Dimensional Fonds – investieren zu können. Dies ist ein Alleinstellungsmerkmal der Swiss Life Unterstützungskasse!

**Fazit**

Zu guter Letzt: Im Rahmen der Swiss Life Unterstützungskasse kann auch eine Person mit Unternehmerstatus aufgenommen werden, ohne dass zusätzliche Arbeitnehmer der Firma aufgenommen werden müssen.

**Sind Sie neugierig geworden?** In den nächsten Ausgaben erhalten Sie verschiedene Beratungsansätze zur Einrichtung gehaltsdynamischer Zusagen über die Swiss Life Unterstützungskasse.

**Ausblick**

Ihr bAV-Spezialist bei Swiss Life freut sich auf den Austausch mit Ihnen!

Mit freundlichen Grüßen

Swiss Life Deutschland

ppa. Michael Schicker

i. A. Teresa Höntsch