

## **Gehaltsdynamische Zusage über Swiss Life Unterstützungskasse** *Beiträge bedarfsgerecht gestalten*

Sehr geehrte Damen und Herren,

in der Ausgabe „bAV Vertrieb“ vom 30.07.2019 haben wir Sie über die gehaltsabhängige Dynamik, eine unserer neuen Produktmerkmale des Rückdeckungstarifs *Swiss Life Maximo*, in der Unterstützungskasse und in der Pensionszusage informiert.

In der aktuellen Ausgabe möchten wir Ihnen einen ersten vertrieblichen Ansatz aufzeigen, den Sie bei einem Ihrer nächsten Beratungstermine zur Gesellschafter-Geschäftsführer(GGF)-Versorgung nutzen können.

Werfen wir nochmals einen kurzen Blick auf die Funktionsweise der gehaltsabhängigen Dynamik:

Diese Dynamikform orientiert sich an einem zu definierenden Festgehalt (je nach Beitragszahlungsweise ist das z. B. ein monatliches oder jährliches Grundgehalt). Die Umsetzung der Gehaltsdynamik erfolgt im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage. Der Beitrag kann entweder als Prozentsatz vom jeweiligen Gehalt oder mit zwei unterschiedlichen Prozentsätzen für Gehaltsteile bis zur bzw. über der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West (BBG) festgelegt werden. Bei der Einrichtung von GGF-Versorgungen wird regelmäßig die erste Variante zum Tragen kommen.

### **Die gesetzliche Rentenversicherung als Maßstab nehmen**

Die Praxis zeigt, dass Unterstützungskassenversorgungen sehr oft mit einem monatlichen Beitrag von 500 Euro oder 1.000 Euro eingerichtet werden. Im Folgenden wollen wir der Frage nachgehen, ob dieser Ansatz zu einer bedarfsgerechten Versorgung für den GGF führt.

Betrachten wir in einem ersten Schritt einen Arbeitnehmer und einen GGF mit einem Gehalt oberhalb der BBG von aktuell 6.700 Euro monatlich. Für den Arbeitnehmer beträgt der (Höchst-)Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) in diesem Fall 1.246,20 Euro monatlich und wird jeweils zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer eingebracht.

### **Funktionsweise**

### **Bedarfsgerechte Beitragsgestaltung**

Vor diesem Hintergrund kann in einem zweiten Schritt einem GGF nur empfohlen werden, dass sich der Aufwand für seine Versorgung an dem Mindeststandard des Arbeitnehmers, also an einem Beitragsaufwand i. H. v. 1.246,20 Euro monatlich, orientiert. Dies gilt umso mehr für GGF, die von der Sozialversicherung befreit sind (\*) und wenig bis keine Versorgung aus der GRV zu erwarten haben, sodass deren Versorgungslücke damit entsprechend groß ist.

Selbst mit Erfüllung des Mindeststandards sind weder Gehaltsteile oberhalb der BBG noch zukünftige Steigerungen der BBG berücksichtigt. Die Altersversorgungslücke des GGF vergrößert sich weiter!

### **Beitrag in Prozent zum Gehalt umgestalten!**

Es empfiehlt sich daher, anstelle eines festen Monatsbeitrags in Höhe von 1.246,20 Euro eine gehaltsabhängige Zusage in Höhe von 18,6 % des Monatsgehalts zu vereinbaren. Dieser Prozentsatz entspricht dem aktuellen Beitragsatz in der GRV. Bei einem angenommenen Monatsgehalt von 10.000 Euro und einer Beitragsformel in Höhe von 18,6 % beläuft sich der Monatsbeitrag in diesem Beispiel auf 1.860 Euro.

Dieser dynamische Ansatz erfasst auch Gehaltsteile oberhalb der BBG und führt zu einem Versorgungsaufwand, der regelmäßig höher und bedarfsgerechter angesetzt wird. Selbst wenn die GmbH bzw. der GGF zu einem geringeren statischen Beitrag tendiert, wird sich dieser zumindest an einer höheren Benchmark orientieren.

In jedem Fall und unabhängig von der gewünschten Beitragshöhe empfehlen wir, den Beitrag in Abhängigkeit von der Gehaltsentwicklung festzulegen. Nur so ist gewährleistet, dass sich die Versorgung adäquat zum Gehalt entwickelt und regelmäßig bis zum Rentenbeginn an den individuellen Versorgungsbedarf angepasst wird. Übrigens: Bei üblichen Gehaltssteigerungen ist in diesem Fall bis zum Rentenbeginn keine erneute Prüfung der Erdienbarkeit erforderlich.

*Beispiel:* Der GGF mit einem Monatsgehalt von 10.000 Euro entscheidet sich für einen Monatsbeitrag in Höhe von 1.500 Euro. Statt eines statischen Beitrags empfehlen wir, diese Versorgung im Rahmen einer gehaltsdynamischen Zusage in Höhe von 15 % des Monatsgehalts einzurichten.

### **Höhere Renditechancen über die renditeorientierte Variante**

Ein weiterer wichtiger Baustein zum Aufbau einer bedarfsgerechten Altersversorgung ist ein starkes Investment in eine renditestarke Kapitalanlage. Gerade für GGF, die oftmals über eine ausgeprägte Affinität zu Investments verfügen, ist es wichtig, die Renditechancen am Kapitalmarkt optimal zu nutzen. Die Swiss Life Unterstützungskasse stellt als eine der wenigen Unterstützungskassen eine fondsgebundene Rückdeckungsversicherung zur Verfügung – seit 01.04.2019 zusätzlich in der renditeorientierten Variante. Mit einem zu Beginn auf Basis von 80 % der Beitragssumme festgelegten Garantieniveau ist ein schnelleres und insgesamt stärkeres Fondsinvestment möglich. Zusätzlich erhöht diese Variante die Chancen, in freie Fonds – z. B. Dimensional Fonds – zu investieren.

(\*) Für einen sozialversicherungsfreien GGF besteht die Möglichkeit, eine Versorgung auch ohne Einhaltung einer Probezeit einzurichten. Unter dem Stichwort „Ersetzende Zusage“ lesen Sie hierzu mehr in der GGF-Info von SLPM vom 30.07.2019 (Folge 107).

**Benchmark:  
GRV-Höchstbeitrag**

**Kriterium Erdienbarkeit  
erfüllt**

**Große Fondsauswahl,  
höhere  
Renditechancen**

**Haben wir Ihr Interesse geweckt?** Ihr bAV-Spezialist steht Ihnen mit Rat und Tat zur Seite.

Mit freundlichen Grüßen

Swiss Life Deutschland

ppa. Michael Schicker

i. A. Teresa Höntsch