Pensionszusage

01 Was ist eine Pensionszusage? 02
Funktionsweise der Pensionszusage
Zusagearten

02 Steuerliche Behandlung beim Arbeitgeber 03
Pensionsrückstellungen in der Steuerbilanz
Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz
Finanzierung mit einer Rückdeckungsversicherung

03 Steuerliche Behandlung beim Arbeitnehmer 08
Anwartschaftsphase
Leistungsphase

04 Vorteile und Nachteile der Pensionszusage 09
Vorteile für den Arbeitgeber
Nachteile für den Arbeitgeber
Vorteile für den Arbeitnehmer
Nachteile für den Arbeitnehmer
Regelmäßige Überprüfung bestehender Zusagen

05 Rückdeckung mit Canada Life 11
Tarife von Canada Life CLE
Erstattung der Gutachterkosten

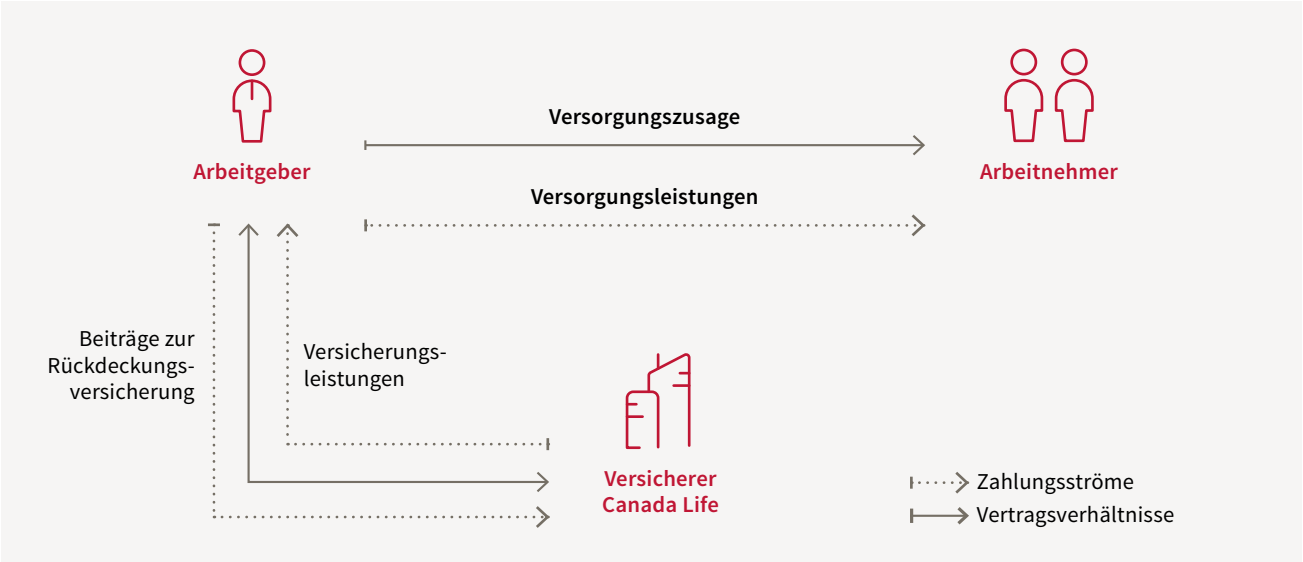
01 Was ist eine Pensionszusage?

Die Pensionszusage (auch Direktzusage) ist der älteste Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung (bAV). Sie wird auch als unmittelbare Zusage bezeichnet. Die Pensionszusage wird oft für die Versorgung von Gesellschafter-Geschäftführern (GGF)[1] genutzt.

Funktionsweise der Pensionszusage

Bei der Pensionszusage verspricht der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer, dass er ihm im Alter, bei Berufsunfähigkeit und/oder im Todesfall an die Hinterbliebenen eine Versorgungsleistung zahlt. Der Arbeitgeber selbst ist dabei Träger der Versorgung. Deshalb muss er dafür sorgen, dass er im Leistungsfall die notwendigen finanziellen Mittel dafür hat. Dabei kann er die Finanzierung frei wählen. Er kann eine Geldanlage, Immobilien oder andere Sachwerte nutzen. Oftmals schließt der Arbeitgeber eine Rückdeckungsversicherung bei einem Versicherer seiner Wahl ab. Damit bekommt er eine gewisse Planungssicherheit.

Rechtsbeziehungen rückgedeckte Pensionszusage



Zusagearten

Für die Pensionszusage kommen als Zusageart die Leistungszusage und die beitragsorientierte Leistungszusage in Betracht.

Leistungszusage

Die Leistungszusage ist die ursprüngliche Zusageart der bAV und daher vor allem bei alten Zusagen noch weit verbreitet. Sie findet man besonders bei Pensionszusagen.

Bei einer Leistungszusage wird die Leistung unabhängig vom notwendigen Aufwand der Finanzierung für die einzelnen Versorgungsfälle nach Art und Höhe konkret benannt. So kann der Arbeitgeber beispielsweise eine feste monatliche Altersrente oder einen bestimmten Prozentsatz des letzten Gehaltes bei Rentenbeginn zusagen.

1 Nähere Informationen für Gesellschafter-Geschäftsführer finden Sie in unserer Fachinformation „GGF-Versorgung – steuerliche Anerkennung einer bAV“.

Beitragsorientierte Leistungszusage

Die beitragsorientierte Leistungszusage (BOLZ) ist eine Variante der klassischen Leistungszusage. Sie wird vor allem in der Direktversicherung, in der rückgedeckten Unterstützungskasse (verpflichtend) und in der modernen Pensionszusage (wertpapiergebundene Zusage mit handelsbilanzieller Neutralität) genutzt.

Die Höhe der Leistung orientiert sich dabei an dem dafür benötigten Aufwand. Der Arbeitgeber verpflichtet sich bei der BOLZ, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf eine Versorgungsleistung umzuwandeln.[2]

Die BOLZ ermöglicht eine kongruent Rückdeckung und hat daher eine effektiv haftungsbegrenzende Wirkung für den Arbeitgeber. Deshalb, und aufgrund einer besonderen Bewertung in der Handelsbilanz, zeichnet sich ein starker Trend zur BOLZ bei Pensionszusagen ab.

02 Steuerliche Behandlung beim Arbeitgeber

Wenn der Arbeitgeber eine Pensionszusage erteilt, geht er eine Verpflichtung gegenüber seinem Arbeitnehmer ein. Diese stellt eine ungewisse Verbindlichkeit im bilanziellen Sinne dar. Der Arbeitgeber muss sie sowohl in der Steuerbilanz als auch in der Handelsbilanz des Unternehmens ausweisen.

Pensionsrückstellungen in der Steuerbilanz

Die Verpflichtung muss der Arbeitgeber nach § 6a EStG in der Steuer-Bilanz des Unternehmens passivieren (Passivseite). Der Arbeitnehmer „erdient“ sich den Anspruch auf seine Versorgungsleistung erst nach und nach. Dadurch kommt es zu jährlichen Erhöhungen der Rückstellungen in der Bilanz.

Die erste Bildung und auch die jährlichen Erhöhungen von Pensionsrückstellungen während der Ansparphase stellen für den Arbeitgeber einen Aufwand dar. Diesen kann er auch schon geltend machen, wenn noch keine Zahlungen an den Arbeitnehmer geflossen sind. In Höhe der durch diesen Aufwand gesparten Steuern hat der Arbeitgeber zunächst einen Liquiditätsgewinn.

Bei einer reinen Rentenzusage erreichen die Pensionsrückstellungen zum Eintritt des Versorgungsfalls – also bei Rentenbeginn – ihren höchsten Stand. Danach verringert sich mit jeder laufenden Rentenzahlung die Verbindlichkeit gegenüber dem Arbeitnehmer. Ebenso werden auch die Pensionsrückstellungen nach und nach aufgelöst. Im Fall einer einmaligen Kapitalleistung muss dagegen die Pensionsrückstellung sofort aufgelöst werden, da die Versorgungsverpflichtung damit bereits erfüllt ist. Die Auflösung der Verbindlichkeit wirkt sich zunächst gewinnerhöhend aus, obwohl der Arbeitgeber keine Einnahmen hat.

→| Übersicht Steuerbilanz (vereinfachte Darstellung für Leistungszusagen)

Ansparphase – Bildung der Rückstellung	Rentenphase – Auflösung der Rückstellung
= gewinnmindernd	= gewinnerhöhend
= steuermindernd	= steuererhöhend
= liquiditätserhöhend	= liquiditätsmindernd
Steuerstundungseffekt	

2 Nähere Informationen finden Sie in unserer Fachinformation „Beitragsorientierte Leistungszusage (BOLZ)“.

In Höhe der auf die Rückstellungsauflösung entfallenden Steuer verliert das Unternehmen Liquidität. Damit führt eine Pensionszusage beim Arbeitgeber durch die Rückstellungsbildung in der Ansparphase zu einer Steuersenkung. Und in der Rentenphase zu einer Steuererhöhung. Deshalb spricht man auch vom „Steuerstundungseffekt" der Pensionszusage. In der Rentenphase sind die ausgezahlten Versorgungsleistungen in voller Höhe Betriebsausgaben. Dies führt dann für jede Rentenauszahlung zu einer Steuerersparnis.

Voraussetzungen des § 6a EStG[3]

Eine Pensionszusage darf der Arbeitgeber nur dann steuerlich wirksam in die Steuerbilanz einstellen, wenn die Voraussetzungen des § 6a EStG erfüllt sind:

- zivilrechtliche Wirksamkeit
- Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf die zugesagte Leistung
- schriftlich erteilte Zusage (Schriftformerfordernis)
- eindeutige Angaben zu Art, Form, Voraussetzungen und Höhe der Leistungen (Klarheitsgebot)
- kein schädlicher Widerrufsvorbehalt
- keine Abhängigkeit der Leistung von zukünftigen Gewinnen
- Mindestalter von 23 Jahren bei Arbeitgeberfinanzierung (bei Entgeltumwandlung nicht erforderlich)

Sind alle Voraussetzungen erfüllt, darf und muss der Arbeitgeber Pensionsrückstellungen bilden.

Höhe der Rückstellung in der Steuerbilanz

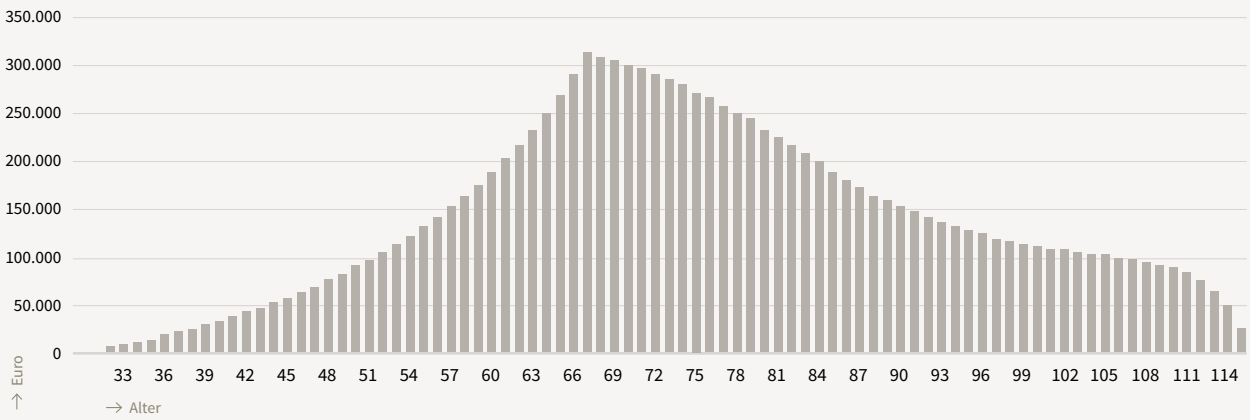
Die Bildung der Pensionsrückstellung muss der Arbeitgeber auf die gesamte Betriebszugehörigkeit bis zum voraussichtlichen Rentenbeginn des Arbeitnehmers verteilen. Frühestens gilt dies ab Erreichen des Mindestalters bei Arbeitgeberfinanzierung. Die Berechnung ab Betriebseintritt gilt auch, wenn die Zusage erst viel später erteilt wird. In diesen Fällen entsteht dann eine hohe Erstrückstellung.

Die Berechnung der Höhe der Rückstellung ergibt sich nach § 6a EStG. Sie hängt vom Geschlecht des Arbeitnehmers, den zugesagten Leistungen und dem Alter bei Betriebseintritt der bereits zurück gelegten Betriebszugehörigkeit ab. Dabei werden die Richttafeln nach Heubeck zugrunde gelegt sowie der vorgeschriebene Rechnungszins von 6 %. Daraus entsteht der Barwert der zugesagten Pensionsleistungen, der sogenannte Anwartschaftsbarwert.

Die Rückstellung erhöht sich jedes Jahr um den Teilwert laut dem Teilwertverfahren nach § 6a EStG. Dieser berechnet sich aus der Differenz von Anwartschaftsbarwert und dem Barwert der fiktiven Nettoprämie (Prämienbartwert). Für die fiktive Nettoprämie nimmt man einen gleichbleibenden Beitrag an. Das ist der Beitrag, der bei regelmäßiger Zahlung notwendig wäre, damit der Anwartschaftsbarwert bei Rentenbeginn erreicht wird. Ab Renteneintritt verringert sich der Anwartschaftsbarwert wegen der ausgezahlten Renten und die Rückstellung wird schrittweise aufgelöst.

3 Ergänzende Informationen finden Sie in unserer Fachinformation „GGF-Versorgung – Steuerliche Anerkennung einer bAV"

→| Schematische Darstellung der Rückstellung (Teilwert)



Annahmen: männlicher leitender Angestellter; Zusage auf 2.000 € Alters- und Invalidenrente; Erteilung der Zusage im Alter von 32 Jahren; Altersrente mit 67 Jahren; 1 % Dynamik der Anwartschaft (Alters- und Invalidenrente)

Tipp: Die Höhe der Rückstellung kann der Arbeitgeber oft nicht selbst ermitteln. Normalerweise geben Unternehmen deshalb ein versicherungsmathematisches Gutachten in Auftrag. Aus dem Gutachten ist erkennbar, wie die Pensionsverpflichtung am jeweiligen Bilanzstichtag bewertet werden muss – und wie hoch die Zuführungen zur Pensionsrückstellung sein dürfen.

Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz

In der Handelsbilanz muss der Arbeitgeber nach § 249 HGB die Verpflichtung aus der Pensionszusage ebenfalls ausweisen. Es ergeben sich die gleichen Auswirkungen für den Arbeitgeber wie in der Steuerbilanz.

Der Unterschied liegt aber vor allem in der Höhe der Pensionsrückstellung. Außerdem darin, dass die strengen steuerlichen Anforderungen zur Bildung der Pensionsrückstellung in der Steuerbilanz nicht erfüllt sein müssen.

Höhe der Rückstellung in der Handelsbilanz

Die Höhe Rückstellung in der Handelsbilanz ergibt sich nach § 253 Absatz 2 HGB. Demnach muss sie mit dem nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung notwendigen Erfüllungsbetrag angesetzt werden. Der jeweils maßgebliche Zinssatz entspricht dabei dem Marktzins. Für die HGB-Bewertung wird der 10-Jahres-Durchschnitt des Zinssatzes von Staatsanleihen mit 15-jähriger Restlaufzeit angewendet. Die Deutsche Bundesbank veröffentlicht monatlich die aktuell gültigen durchschnittlichen Marktzinsen. Neben dem Marktzins muss man auch eine realistische Lebenserwartung, Gehaltstrends und Rentenanpassungen berücksichtigen.

Auswirkung des Unterschieds zwischen Steuer- und Handelsbilanz

Die Höhe der Rückstellung in der Steuerbilanz ist im Vergleich zur Handelsbilanz geringer. Grund: Der aktuelle Marktzins liegt momentan unter 6 %. Damit weist die Steuerbilanz eine Rückstellung aus, die das übernommene Risiko aus Sicht des Unternehmens zu optimistisch einschätzt. Es kommt deshalb zu einer deutlichen Unterbewertung der Pensionsverpflichtung in der Steuerbilanz.

Finanzierung mit einer Rückdeckungsversicherung

Der Arbeitgeber muss im Leistungsfall die Verpflichtung aus der Pensionszusage gegenüber dem Arbeitnehmer einlösen können. Dazu muss er die notwendigen finanziellen Mittel haben. Bei der Wahl für die Finanzierung ist er völlig frei. Oftmals schließt der Arbeitgeber eine Rückdeckungsversicherung ab. Damit vermeidet er Bilanzsprungrisiken bei Leistungseintritt. Bei dieser Versicherung ist der Arbeitgeber Versicherungsnehmer und Bezugsberechtigter. Der Arbeitnehmer ist die versicherte Person. Alle Gestaltungsrechte und späteren Leistungen daraus stehen deshalb dem Arbeitgeber zu.

Idealerweise nutzt der Arbeitgeber eine identische, sogenannte kongruente Rückdeckungsversicherung. Das bedeutet, dass die Zusage vollständig den Leistungen aus der Rückdeckungsversicherung entspricht. Das ist mit einer beitragsorientierten Leistungszusage am einfachsten umsetzbar.

Bilanzielle Auswirkungen der Rückdeckungsversicherung

Die Rückdeckungsversicherung muss der Arbeitgeber in der Steuer- und Handelsbilanz auf der Aktivseite führen. Die Höhe des Aktivwerts der Versicherung teilt der Versicherer jährlich dem Arbeitgeber mit. In der Ansparphase bewirkt die Einstellung der Rückdeckungsversicherung eine Gewinnerhöhung, so dass eine Versteuerung der Erträge erfolgt. Dadurch geht die durch die Pensionsrückstellung gewonnene Liquidität teilweise wieder verloren.

Tipp: In der Handelsbilanz ist eine Saldierung von Pensionsrückstellungen mit zweckgebundenen Deckungsmitteln möglich. Bei einer Pensionszusage über eine BOLZ mit einer kongruenten Rückdeckungsversicherung kann so die Eigenkapitalquote erhöht werden.

Beispiel: Vorteil einer beitragsorientierten Leistungszusage (in der Handelsbilanz)

- Die Höhe der zugesagten Leistung entspricht immer dem aktuellen Wert der Rückdeckungsversicherung.
- Bilanzneutralität
- Bewertung der Rückdeckungsversicherung in Höhe der Rückstellungen
- Die Zusage ist ausfinanziert.
- kein Nachfinanzierungsrisiko für das Unternehmen

Aktiva	Passiva
100.000 € ~~Rückdeckung 25.000 €~~	~~25.000 € Rückstellung~~ 50.000 € Verbindlichkeiten 50.000 € Eigenkapital
~~125.000 €~~ **100.000 €**	**~~125.000 €~~** **100.000 €**

Eigenkapitalquote	=	50.000 €	:	125.000 €	×	100
Eigenkapitalquote	=	40 %				

Eigenkapitalquote	=	50.000 €	:	100.000 €	×	100
Eigenkapitalquote	=	**50 %**				

! Durch das Saldierungsgebot kann der Arbeitgeber die Eigenkapitalquote verbessern!

Vorteile der Rückdeckungsversicherung

Der Abschluss einer Rückdeckungsversicherung bietet in erster Linie für den Arbeitgeber mehrere Vorteile:

- Absicherung vorzeitiger Risiken, beispielsweise bei Berufsunfähigkeit
- bilanzieller Gegenpol zur Pensionsrückstellung durch den Aktivwert
- dadurch Erhalt der Kreditwürdigkeit des Unternehmens
- Möglichkeit der Saldierung in der Handelsbilanz
- Planungssicherheit durch vorausschauende Finanzierung
- Beiträge sind als Betriebsausgaben absetzbar

03 Steuerliche Behandlung beim Arbeitnehmer

Anwartschaftsphase

Eine Steuerpflicht tritt immer nur dann für den Arbeitnehmer ein, wenn er Leistungen erhalten hat (§ 11 Absatz 1 EStG). Die Pensionszusage ist nur ein Versprechen und löst deshalb noch keine Lohn- bzw. Einkommenssteuer aus. Die Bildung der Rückstellung beim Arbeitgeber und der Abschluss einer Rückdeckungsversicherung wirken sich beim Arbeitnehmer steuerlich nicht aus.

Leistungsphase

Die Leistungen aus einer Pensionszusage muss der Arbeitnehmer komplett als „Einkünfte aus nicht selbstständiger Tätigkeit" versteuern (§ 19 Absatz 1 Nr. 2 EStG). Eine steuerliche Begünstigung erfolgt durch die Gewährung der Freibeträge für Versorgungsbezüge nach § 19 Absatz 2 Satz 1 EStG. Danach bleiben ein nach einem Prozentsatz ermittelter Betrag, der Versorgungsfreibetrag sowie ein Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag steuerfrei. Die Höhe des Freibetrags ist abhängig vom Jahr des Rentenbeginns.

Dazu kommt nach § 9a Satz 1 Nr. 1b EStG ein Werbungskostenpauschbetrag.[4] Dieser darf dabei nach Absatz 2 nur bis zur Höhe der um den Versorgungsfreibetrag geminderten Einnahmen abgezogen werden. Inklusive ist dabei der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag.

Der Versorgungsfreibetrag und der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag sind bei laufenden Rentenzahlungen und auch bei Kapitalauszahlungen möglich. Der Versorgungsfreibetrag wird schrittweise bis 2040 abgebaut. Dabei gilt das Kohortenprinzip. Das bedeutet: Ein Rentner behält den bei Rentenbeginn errechneten Freibetrag sein Leben lang.

Bei einmaligen Kapitalauszahlungen aus Pensionszusagen kann nach § 34 Absatz 2 Nr. 4 EStG die Fünftelungsreglung für eine steuerliche Erleichterung angewendet werden. Dadurch kommt es zu einer reduzierten Steuerprogression und geringeren Steuerzahlung, wenn der Versorgungsberechtigte nicht die höchste Besteuerungsstufe erreicht hat.[5]

Tipp: Im Urteil vom 23.04.2021 (IX R 3/20) hat der BFH entschieden, dass die Fünftelungsregel selbst dann für die einmalige Kapitalauszahlung aus einer arbeitgeberfinanzierten Pensionszusage angewendet werden kann, wenn der GGF zusätzlich eine laufende Rente aus einer Entgeltumwandlung erhält. Hierin wurden zwei getrennte Zusagen gesehen.

4 Nähere Informationen finden Sie auf unserer Infokarte „Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Übersicht".
5 Nähere Informationen sowie ein Rechenbeispiel finden Sie in unserer Fachinformation „bAV-Leistungen in der Auszahlung".

04 Vorteile und Nachteile der Pensionszusage

Wie jeder Durchführungsweg bietet die Pensionszusage für Arbeitgeber und für Arbeitnehmer Vor- und Nachteile. Bei richtigem Einsatz und Berücksichtigung aller steuerlichen Vorgaben ist sie besonders für leitende Angestellte oder GGF und deren Angehörige geeignet.

Vorteile für den Arbeitgeber

- gewinnmindernde und steuersenkende Wirkung durch Rückstellungsbildung in der Bilanz
- jährlich neuer Liquiditätsgewinn durch Steuerstundungseffekt
- vollständige Bilanzneutralität in der Handelsbilanz möglich (Saldierung)
- vollständige Ausfinanzierung durch kongruente Rückdeckungsversicherung möglich
- durch Rückdeckungsversicherung Verringerung von Versorgungs- und Bilanzrisiko
- überwiegende Freiheit bei der Gestaltung von Leistungshöhe und weiteren Zusageinhalten
- Beiträge zur Finanzierung der Pensionszusage als Betriebsausgaben ansetzbar
- Bindung und Motivation von verantwortlichen Mitarbeitern

Nachteile für den Arbeitgeber

- hohes Versorgungsrisiko, beispielsweise durch vorzeitige Versorgungsfälle (eine Rückdeckungsversicherung kann dies verhindern)
- hoher Verwaltungsaufwand
- Bilanzierungspflicht (Steuer- und Handelsbilanz), die zu schlechteren Bilanzkennziffern führen kann
- Pflicht zur Zahlung eines Beitrags zum PSVaG[6] (nicht beim beherrschenden GGF)
- Recht auf Entgeltumwandlung nur bedingt erfüllbar

Tipp: Die richtige Gestaltung der Pensionszusage als beitragsorientierte Leistungszusage und der Abschluss einer kongruenten Rückdeckungsversicherung reduzieren die Risiken auf ein Minimum.

Vorteile für den Arbeitnehmer

- hohe Zusagen für Altersversorgung möglich
- kein steuerlicher Zufluss während der Anwartschaftsphase
- keine sozialversicherungsrechtlichen Abgaben während der Anwartschaftshase (bei Entgeltumwandlung begrenzt auf 4 % der BBG[7])
- Absicherung der Hinterbliebenen möglich
- Insolvenzschutz durch PSVaG und/oder Verpfändung der Rückdeckungsversicherung
- Wahl zwischen lebenslanger Rente und Kapitalzahlung
- steuerliche Vorteile in der Rentenphase (Fünftelungsregelung; Versorgungsfreibetrag)

6 Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit
7 Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (West)

Nachteile für den Arbeitnehmer

- keine staatliche Riester-Förderung nach § 10 a EStG
- keine private Fortführung der Rückdeckungsversicherung nach Ausscheiden (Ausnahme: Insolvenz des Arbeitgebers nach § 8 Absatz 2 S. 3 BetrAVG)

Achtung: Die Pensionszusage ist ein geeignetes und attraktives Mittel, um qualifizierte und wertvolle Mitarbeiter zu gewinnen, zu motivieren und langfristig ans Unternehmen zu binden. Dabei müssen die Vor- und Nachteile für beide Seiten abgewägt und eine regelmäßige Überprüfung der Zusage und ihrer Finanzierung durchgeführt werden. Wegen der großen Freiheit bei der Ausgestaltung und Beitragshöhe eignet sich dieser Durchführungsweg gut für eine angemessene Altersvorsorge von Gesellschafter-Geschäftsführern (GGF).

Regelmäßige Überprüfung bestehender Zusagen

Die Pensionszusage bietet gerade für Gesellschafter-Geschäftsführer einer Firma eine gute Möglichkeit für eine hohe Altersvorsorge. Sie ist auf eine langfristige Anlage ausgerichtet. Wichtig dabei: Für eine steuerliche Anerkennung müssen die oben genannten Voraussetzungen vorliegen, damit sie als wirksam erteilt und rechtssicher eingerichtet gilt. Für GGF gelten zusätzlich besondere Voraussetzungen. In unserer Fachinformation „GGF-Versorgung – steuerliche Anerkennung einer bAV “ können Sie die wesentlichen Punkte nachlesen.

Doch im Laufe der Zeit entwickeln sich Gesetze und Rechtsprechung weiter. Sachverhalte und Gestaltungen können anders beurteilt werden, als dies noch bei Erteilung der Zusage der Fall war. Die langfristige Auslegung der bAV und grundsätzliche Bedeutung für den betroffenen GGF machen eine regelmäßige Überprüfung sinnvoll und notwendig. Dabei sollte die Prüfung aus arbeitsrechtlicher, steuerlicher und auch betriebswirtschaftlicher Sicht sowie unter Berücksichtigung geänderter persönlicher Verhältnisse erfolgen.

Beispielsweise gibt es verschiedene Klauseln mit Ziel, den Verpflichtungsumfang des Arbeitgebers zu begrenzen. Diese können sich auf spät geschlossene Ehen, ein erhöhtes Alter der Partnerin oder des Partners oder auf die Dauer der Ehe beziehen. Es gibt vom Bundesarbeitsgericht (BAG) verschiedene Urteile dazu, in denen je nach der Gestaltung der Begrenzung diese möglich ist oder abgelehnt wird.

Wir empfehlen deshalb, bei solchen Gestaltungen der Zusage vorsichtig zu sein und die aktuelle Rechtsprechung zu berücksichtigen. Ebenso sollte diesbezüglich eine regelmäßige Prüfung der Zusage durchgeführt werden. Dafür können Sie gerne unseren Kooperationspartner Ad Maximum GmbH kontaktieren.[8]

8 Eine kurze Zusammenfassung finden Sie auf der Infokarte „Der Quick Check für Pensionszusagen“.

05 Rückdeckung mit Canada Life

Zur Finanzierung der erteilten Pensionszusage bietet sich eine Rückdeckungsversicherung an. Sie vermeidet Bilanzsprungrisiken im Leistungsfall und sichert die notwendige Liquidität. Bei Ausgestaltung als beitragsorientierte Leistungszusage kann eine vollständige Saldierung von Aktivwert der Rückdeckungsversicherung mit den Pensionsrückstellungen vorgenommen werden. So wird die Handelsbilanz nicht mit der Pensionszusage belastet und verbessert damit die Kreditwürdigkeit des Unternehmens. Außerdem sind die Beiträge zur Rückdeckungsversicherung als Betriebsausgaben abzugsfähig.

Tarife von Canada Life CLE

Bei Canada Life gibt es für die Rückdeckung einer Pensionszusage den GENERATION business. Unsere GARANTIE INVESTMENT RENTE können beherrschende GGF in Form einer Rentenzusage nutzen.

GENERATION business ist eine innovative fondsgebundene Versicherungslösung für eine erstklassige bAV. Sie bietet mit dem Unitised-With-Profits-Prinzip (UWP-Prinzip) ein jahrelang bewährtes System, das Renditechancen mit Garantien einzigartig verbindet. Das Herzstück des Tarifs ist der GENERATION UWP-Fonds III, ein aktiv gemanagter Mischfonds. Die Renditechancen können durch eine Anlage mit hohem Aktienanteil entstehen. Gleichzeitig bietet das UWP-Prinzip Sicherheit durch einen jährlich festgesetzten geglätteten Wertzuwachs, der nicht negativ sein kann. Dies gilt, wenn bestimmte Voraussetzungen für die Garantie erfüllt sind. Bei kurzen Laufzeiten von unter 12 Jahren sorgt unser Automatisches Portfolio Management (APM (Serie bAV)) für einen renditeorientierten Vermögensaufbau. Zusätzlich ist in der Rentenphase eine jährliche Rentensteigerung von 1 % garantiert.[9]

GARANTIE INVESTMENT RENTE ist eine fondsgebundene Rentenversicherung gegen Einmalbeitrag. Sie verbindet eine attraktive, lebenslang garantierte Rente, die nur steigen kann, mit maximaler Flexibilität. Dieser Tarif ist nur für beherrschende GGF geeignet, da keine garantierte Rentendynamik von 1 % p. a. versicherbar ist. Deshalb kann die Anpassungspflicht nach § 16 BetrAVG nicht garantiert erfüllt werden.[10]

Der Aktivwert der Rückdeckungsversicherung teilt Canada Life dem Arbeitgeber am Anfang jeden Jahres mit.

Erstattung der Gutachterkosten

Die Pensionszusage muss jedes Jahr für die Steuer- und Handelsbilanz bewertet werden. Dafür eignen sich externe Gutachter, die dann die Höhe der erstmaligen oder erneuten Zuführung zur Pensionsrückstellung benennen.

Canada Life arbeitet dabei mit febs Consulting GmbH zusammen. Wir übernehmen unter bestimmten Voraussetzungen die Kosten für beide Gutachten. Diese finden Sie in unserem Formular „Auftrag zur Erstellung eines Bilanz-Gutachtens für Firmenkunden der CLE“. Bitte senden Sie uns dieses einmalig zu, wenn Sie Ihren Antrag stellen.

9 Nähere Informationen finden Sie in der „Vermittlerinformation GENERATION business“.
10 Nähere Informationen finden Sie in der „Vermittlerinformation GARANTIE INVESTMENT RENTE“.

Canada Life Assurance Europe plc,
Niederlassung für Deutschland
Hohenzollernring 72, 50672 Köln HRB 34058, AG Köln
Postanschrift: Canada Life Assurance Europe plc
Postfach 1763, 63237 Neu-Isenburg
Telefon: 06102-306-1900, Telefax: 06102-306-1901
maklerservice@canadalife.de, www.canadalife.de

Hauptsitz: Canada Life Assurance Europe plc
14/15 Lower Abbey Street, Dublin 1, Ireland
Eingetragener Firmensitz in Irland Nr. 297731

Canada Life Assurance Europe plc unterliegt der allgemeinen Aufsicht der Central Bank of Ireland und der Rechtsaufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).

Nutzungsumfang, Haftungsausschluss: Diese bAV-Fachinformation informiert in allgemeiner Form und gibt Hinweise über Grundsätze im Bereich betriebliche Altersversorgung (bAV). Sie kann eine steuerliche oder rechtliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Es wird keine Haftung für Aktualität oder Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen übernommen.