



OPTIMALE LÖSUNGEN FÜR LEISTUNGSTRÄGER

Betriebliche Vorsorge für Spitzenkräfte

Spitzenkräfte zu finden und zu binden ist schwer

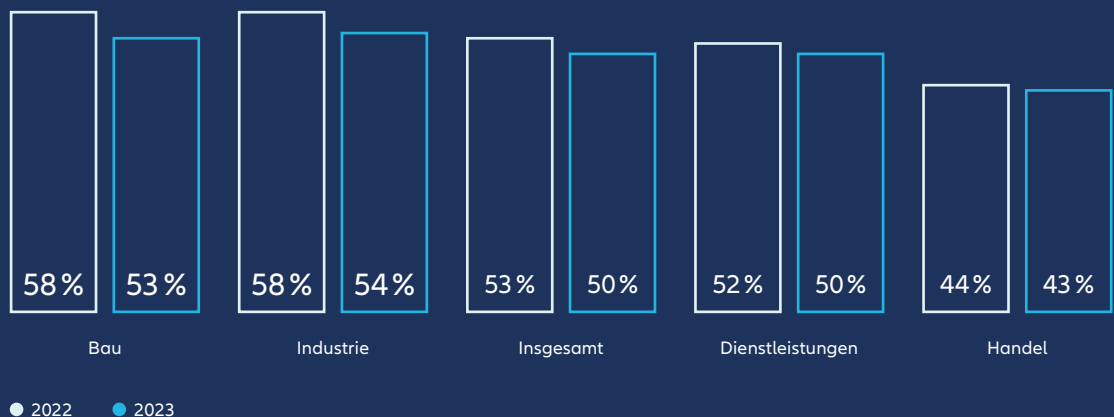
Qualifiziertes Fach- und Führungspersonal zu finden und dauerhaft zu binden wird immer schwerer. Längst reichen ein gutes Gehalt und ein attraktives Arbeitsumfeld nicht mehr aus, um im Wettbewerb um die Besten zu bestehen.

Mehr Jobangebote als Nachfrage

Während die Menschen in Deutschland immer älter werden, sinkt die Geburtenrate stetig. Diese Entwicklung macht sich auf dem Arbeitsmarkt zunehmend bemerkbar: In fast allen Branchen gibt es mehr freie Stellen für Fach- und Führungskräfte als geeignete Bewerber.

51 % aller Unternehmen finden keine passenden Arbeitskräfte

Anteil der Unternehmen, die offene Stellen nicht längerfristig besetzen können



Werden Sie jetzt aktiv und steigern Sie **gezielt** die Attraktivität Ihres Unternehmens



Als Arbeitgeber stehen Sie vor drei zentralen Herausforderungen:

1. Spitzenkräfte finden

Top-Personal zu gewinnen wird immer schwerer:

- Zunehmender Mangel an Hochschulabsolventen und erfahrenen Spitzenkräften bei steigendem Bedarf
- Qualifizierte Fachkräfte haben immer öfter die Wahl und stellen hohe Anforderungen an potenzielle Arbeitgeber

2. Spitzenkräfte halten

Sollen Leistungsträger auf Dauer bleiben, muss die Perspektive stimmen:

- Attraktive Versorgungsmodelle
- Flexible Vergütungsformen mit Steuerspar-Effekt
- Möglichkeiten für einen vorgezogenen Ruhestand oder Altersteilzeit

3. Fluktuation vermeiden

Ständiger Personalwechsel hat erhebliche Folgen:

- Verlust von Wissen und Kundenbeziehungen
- Produktionsausfall, Reputationsverlust
- Erhöhte Ausbildungs- und Schulungskosten
- Mehrkosten für die Mitarbeitersuche



Möchten Sie ...

am Arbeitsmarkt Spitzenkräfte erfolgreich ansprechen? Fach- und Führungskompetenz in Ihrer Firma dauerhaft halten und ausbauen? Leistungsträger mit der Aussicht auf einen gesicherten Ruhestand zusätzlich motivieren? Ihre Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig und kostengünstig stärken?



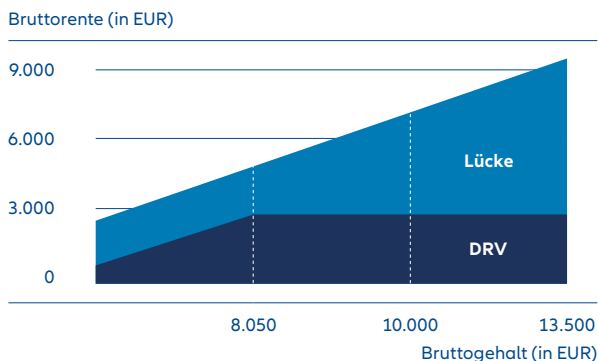
Betriebliche Vorsorge der Allianz ist der Schlüssel zur Lösung:

- Sie steigern Ihre Attraktivität als Arbeitgeber
- Sie bieten Anreize, um Spitzenkräfte dauerhaft zu binden
- Sie reduzieren Ihre Personalsuch- und -einarbeitungskosten
- Sie stärken kostengünstig und nachhaltig die Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens

Was Fach- und Führungskräfte bewegt

Nicht nur die Frage „was verdiene ich“, sondern auch „wie sichere ich das Erreichte für mich und meine Familie“ ist bei Spitzenkräften sehr präsent. Das ist Ihre Chance, als Arbeitgeber mit hochwertigen Versorgungskonzepten zu überzeugen.

Je höher das Einkommen, desto größer die Versorgungslücke
Schematische Darstellung



Altersversorgung

Steigt das Monatsgehalt über die Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Rentenversicherung¹, wächst der Rentenanspruch nicht mehr weiter. Besserverdiener müssen bei Renteneintritt auf einen Schlag mit erheblich weniger als gewohnt auskommen. Bieten Sie Ihren Spitzenkräften eine Betriebsrente, mit der Sie sich vom Markt abheben!

Arbeitskraftsicherung

Leistungsträger im Unternehmen sind meist enormen Belastungen ausgesetzt. Psychische Erkrankungen wie Burnout sind inzwischen die Hauptursache dafür, dass jeder vierte² Arbeitnehmer berufsunfähig wird. Die gesetzliche Erwerbsminderungsrente bei voller Erwerbsminderung liegt im Durchschnitt bei nur rund 972 Euro.³ Für Spitzenkräfte ist zusätzliche Vorsorge darum besonders wichtig, um im Fall der Fälle über die Runden zu kommen!

Hinterbliebenenversorgung

Stirbt der Versorger, wird die Familie nicht nur mit persönlichem Leid, sondern auch mit finanziellen Schwierigkeiten konfrontiert. Lebensunterhalt, Ausbildung



der Kinder oder Immobiliendarlehen – all das muss weiter finanziert werden. Selbst die gesetzliche Witwenrente leistet durchschnittlich nur ca. 727 Euro für Frauen.

Unterstützen Sie Ihre Fach- und Führungskräfte beim Aufbau einer zusätzlichen Hinterbliebenenabsicherung.

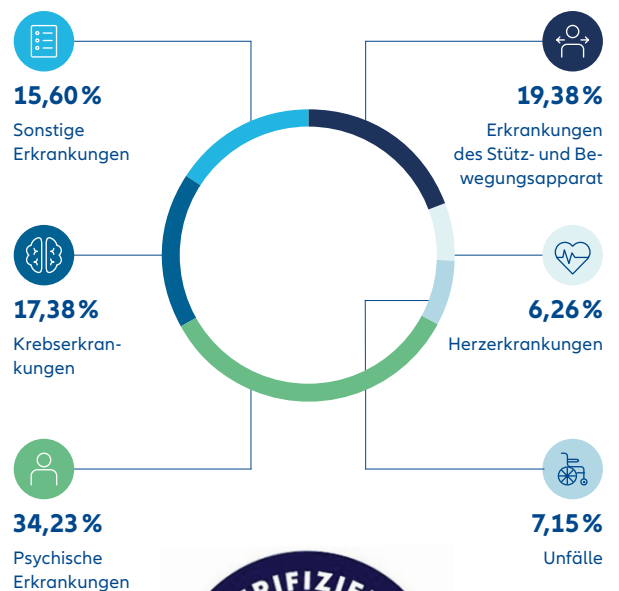
Wichtige Merkmale eines professionellen Vorsorgekonzeptes

Leistung, Effizienz und Flexibilität: Was Fach- und Führungskräfte im Berufsleben auszeichnet, das können sie auch von ihrer betrieblichen Vorsorge erwarten:

- **Leistung:** Transparente, einfache Konzepte eines starken Partners
- **Effizienz:** Verringerung ihrer Steuern und Abgaben
- **Flexibilität:** Variabilität in der Beitrags- und Leistungsphase

Mit den Allianz Lösungen für betriebliche Vorsorge finden Sie die passende Antwort auf diese Herausforderungen.

Ursachen für eine Berufsunfähigkeit



1) Beitragsbemessungsgrenze 2025: 8.050 Euro

2) Quelle: Aktuar Aktuell – Mitteilungen der Deutschen Aktuarvereinigung e.V. Ausgabe 55; September 2021

3) Deutsche Rentenversicherung Bund, Rentenversicherung in Zeitreihen vom Oktober 2024

4) Quelle: MORGEN & MORGEN GmbH, Stand 04/2024, © MORGEN & MORGEN, Alle Rechte vorbehalten.

Die Lösung: Das Allianz Spitzenkräfte-Konzept

Positionieren Sie sich am Arbeitsmarkt als verantwortungsvoller Arbeitgeber mit attraktiven Versorgungsmodellen. Das Allianz Spitzenkräfte-Konzept ist hierfür die optimale Lösung.

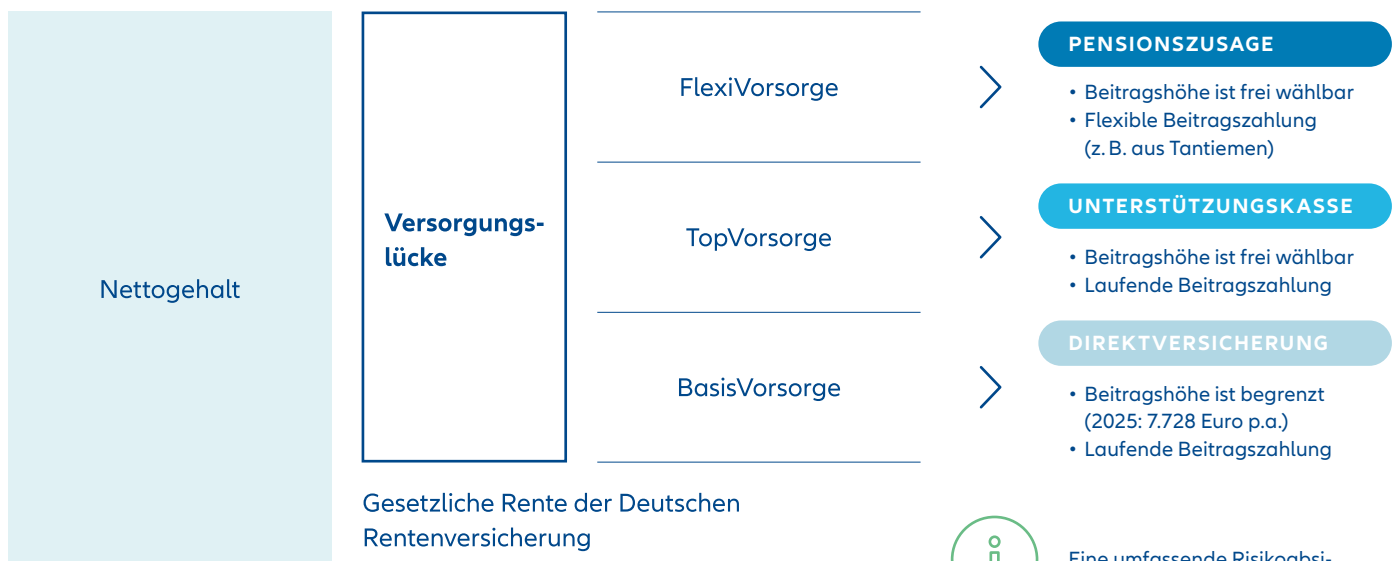
Vollversorgung leicht gemacht

Mit dem Spitzenkräfte-Konzept bieten Sie Ihren Mitarbeitern ein Versorgungspaket, das die hohen Versorgungslücken nicht nur verringern, sondern sogar vollkommen schließen kann.

Finanziert wird die Versorgung sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber. Die Einzahlungen sind grundsätzlich steuerfrei.



Allianz Spitzenkräfte-Konzept – drei attraktive Bausteine:



Eine umfassende Risikoabsicherung mit Arbeitskraft- und/oder Hinterbliebenenschutz kann bei allen Bausteinen mit eingeschlossen werden.

1

FlexiVorsorge mit der Allianz Pensionszusage

Bieten Sie Ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, variable Gehaltsbestandteile (z. B. Boni, Tantiemen und Sonderzahlungen) in eine zusätzliche Altersvorsorge zu investieren. Mit einer Rückdeckungsversicherung der Allianz sorgen Sie für eine adäquate Ausfinanzierung der Pensionszusage. Ihre Mitarbeiter profitieren von hohen Steuervorteilen.

Beispiel

Vergleich	Barlohn	FlexiVorsorge
Tantieme	10.000 EUR	10.000 EUR
Steuern	-4.767 EUR	0 EUR ⁷
Nettowert	5.233 EUR	10.000 EUR

Ihr Mitarbeiter spart in diesem Beispiel 4.767 Euro⁶ Steuern. Die 10.000 Euro fließen zu 100% in seine FlexiVorsorge.

Investition ohne Risiko

Scheidet Ihr Mitarbeiter innerhalb der ersten drei Jahre nach Erteilung der Versorgungszusage aus der Firma aus, bleibt das vorhandene Kapital Ihrem Unternehmen erhalten, wenn es durch Beiträge des Arbeitgebers finanziert wurde.

Vorteile:

- ✓ Unbegrenzt steuerfreie, variable Beitragszahlung
- ✓ Saldierung in der Handelsbilanz auf „0“ möglich bei einer Allianz BILMOG-Versorgung (wertpapiergebundenen Pensionszusage)⁵
- ✓ Steuerbegünstigte Kapitalzahlung (Fünftelungsregelung nach § 34 EStG)

2

TopVorsorge mit der Allianz Unterstützungskasse

Investieren Sie für Ihre besten Mitarbeiter regelmäßige Beiträge in die Allianz Unterstützungskasse. Dank der unbegrenzt steuerfreien Beiträge können Sie Ihren Mitarbeitern eine Top-Versorgung bieten und schließen damit deren hohe Versorgungslücken. Damit heben Sie sich vom Wettbewerb beim Finden und Binden von qualifizierten Fach- und Führungskräften ab.

Vorteile:

- ✓ Unbegrenzte steuerfreie Beitragszahlung
- ✓ Verwaltungsarm und bilanzneutral
- ✓ Option im Alter: Einmalige Kapitalzahlung oder lebenslange Rente
- ✓ Steuerbegünstigte Kapitalzahlung (Fünftelungsregelung nach § 34 EStG)

3

BasisVorsorge mit der Allianz Direktversicherung

Mit einer Direktversicherung erfüllen Sie ganz einfach den gesetzlichen Anspruch Ihrer Spitzenkraft auf betriebliche Altersvorsorge. Ihr Mitarbeiter wandelt einen Teil seines Gehalts um und baut sich eine Grundversorgung auf.

Vorteile:

- ✓ Option im Alter: lebenslange Rente oder einmalige Kapitalzahlung.
- ✓ Die Beiträge sind pro Jahr bis zu 8% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung steuerfrei. Sozialversicherungsfreiheit hingegen besteht bis zu 4% der BBG/GRV.
- ✓ Alternativ kann für die Entgeltumwandlung auch die staatliche Förderung mit Zulagen und ggf. Sonderausgabenabzug (sog. Riesterförderung) in Anspruch genommen werden.
- ✓ Gesetzlicher Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung durch Weitergabe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge i.H.V. bis zu 15% an den Arbeitnehmer.
- ✓ Bei Arbeitgeberwechsel: Deckungskapitalübertragung auf bzw. einvernehmliche Fortführung durch den neuen Arbeitgeber möglich. Auch die private Fortführung möglich.

5) Die Rückdeckungsversicherung entspricht in Art, Höhe und Fälligkeit der Pensionszusage und ist an den Arbeitnehmer verpfändet.

6) Steuerfreiheit der Beiträge unbegrenzt, Sozialversicherungsbeiträge die im Rahmen einer der Entgeltumwandlung eingespart werden, müssen dem Arbeitnehmer weitergeben werden. Soweit die Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds sozialabgabenfrei ist, ist der Arbeitgeber zu einem Zuschuss bis zu 15% des umgewandelten Entgelts bis 4% der BBG/DRV verpflichtet.

7) Annahmen: Gehalt über der BBG mit Spitzensteuersatz 45% zzgl. Soli und KiSt 8%

Allianz Lebensversicherungs-AG
Reinsburgstraße 19, 70178 Stuttgart

www.allianz.de

Wir sind gerne für Sie da!

