



# Deferred Compensation

...macht das Sinn?



### Was ist unter Deferred Compensation zu verstehen?

Bei Deferred Compensation (aufgeschobene Vergütung) wird ein Teil des vereinbarten Barlohnes in Vorsorgelohn „umgewandelt“ (z.B. statt Jahresbezug € 28.000,- (btto) € 25.200,- und € 2.800,- werden für betriebliche Altersvorsorge verwendet (einen Vergleich finden Sie auf der letzten Folie).

Da der Gesetzgeber eine Umwandlung von Bezügen auf die ein arbeitsrechtlicher Anspruch besteht untersagt ( § 26 Z. 7a EStG), empfiehlt sich Deferred Compensation (nur) zum Zeitpunkt einer neu zu gestaltenden Vergütungsvereinbarung; also in der Regel beim Eintritt ins Unternehmen.



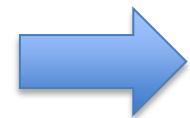
## Was geschieht mit dem umgewandelten Bezugsteil?

Dieser – von der Lohnsteuer bzw. den Sozialabgaben und Nebenkosten nicht erfassten – Bezugsteil wird der betrieblichen Altersvorsorge gewidmet.

Dabei sind folgende Varianten möglich:

- *Erteilung einer direkten Leistungszusage und Rückdeckung der Verpflichtungen mittels umgewandelten Bezugsteiles*
- *Erteilung einer Leistungszusage in Form*
  - *eines Pensionskassenmodells, oder*
  - *eines betrieblichen Kollektivversicherungsmodells*

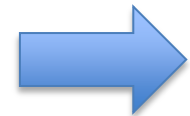
wobei der umgewandelte Bezugsteil als Arbeitgeberbeitrag zu werten ist



## Worauf ist noch zu achten?

Dass, ...

- ... die Vorsorge unverfallbar gestaltet wird („Rucksack-Prinzip“)
- ... der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz eingehalten wird
- ... das Vorsorgemodell arbeits- und steuerrechtlich richtig gestaltet wird
- ... der Mittelverwalter (Versicherung, Pensionskasse) – am besten durch Ausschreibung – ermittelt wird
- ... das Modell sorgfältig fachkundig eingerichtet und laufend gewartet wird



Welcher Effekt läßt sich damit erzielen?

jahresbezug brutto	28.000,00
sozialversicherung	5.019,60
lohnsteuer	2.908,88
jahresbezug netto	20.071,52

Und wie viel Dienstgeberbeiträge zusätzlich anfallen, wissen Sie ja nur allzu gut:

sozialversicherung	6.092,40
db, dz	1.372,00
kommunalsteuer	840,00
betriebliche vorsorge	428,40
summe	8.732,80

Fazit: Von € 36.732,80 Personalaufwand kommen also nur € 20.071,52 netto beim Dienstnehmer an, das sind gerade einmal 54,6 %. Und dieser Wert wird niedriger, je höher der Bezug ist.

Stand Mai 2014. Angaben sorgfältig recherchiert, jedoch ohne Gewähr.

jahresbezug brutto	25.200,00
jahresbezug netto	18.511,12
beitrag betriebl. vorsorge <sup>*)</sup>	2.800,00
gesamtvergütung netto	21.696,64
mehr netto	1.625,12
firmenpension p. a. netto <sup>**)</sup>	4.670,50

Auch für den Dienstgeber reduzieren sich die Abgaben:

sozialversicherung	5.483,16
db, dz	1.234,80
kommunalsteuer	756,00
betriebliche vorsorge	385,56
summe	7.859,52
ersparnis	873,28

<sup>\*)</sup> Als Pensionskasse, betriebliche Kollektivversicherung oder direkte Leistungszusage gestaltbar

<sup>\*\*)</sup> Annahmen: Dienstnehmer, geb. 1. 1. 1977, Pensionsantritt 1. 2. 2042, ASVG-Erhöhung 2 % p. a., Gehaltssteigerung 2 % p. a., Performance betriebliche Vorsorge 4 % p. a., Einkommensteuersatz 36,5 %

Da es sich bei Deferred Compensation um ein relativ komplexes Modell handelt bei dem zahlreiche

- arbeits-,
- steuer-,
- sozialversicherungs-, sowie
- vertragsrechtliche Bestimmungen einzuhalten sind,

sollten Sie sich fachkundig begleiten lassen. Zum Beispiel durch uns!

[Wir stehen gerne zur Verfügung!](#)

