


Die  Finanzgruppe –
Sparkasse
Landesbank Baden-Württemberg
LBS
SV Versicherungen
DGZ-Deka Bank

SV Lebensversicherung AG
Mannheim/Stuttgart

SV Gebäudeversicherung AG
Stuttgart/Mannheim

Telefon Mannheim (0621) 45 4-0
Telefon Stuttgart (0711) 89 8-0
www.sv-versicherungen.de

„**TOPGEHÄLTER,** Tantiemen ... und das alles, um gute Leute in diese Gegend zu bekommen. Aber was kann ich sonst noch machen?“



So binden Sie gute Mitarbeiter an Ihr Unternehmen.

Die arbeitnehmerfinanzierten
Varianten der betrieblichen Altersversorgung.

RISKIEREN SIE WAS. SIE HABEN JA UNS.


Versicherungen



„DIENSTWAGEN, Sonderurlaub, Fortbildung ...

was soll ich denn noch tun, damit mir die Konkurrenz nicht meine besten Leute wegholt?“

Wie viel sind Ihnen Ihre besten Leute wert? Eine ganze Menge? Dann zeigen Sie es ihnen auch.

Erfolg ist ein komplexes Geschäft geworden. Schön, dass bei der betrieblichen Altersversorgung vieles einfacher wird.

„AN ALTERNATIVEN DENKEN.“

Angemessene, leistungsgerechte Bezahlung ist heutzutage eine Selbstverständlichkeit. Doch qualifizierte Arbeit ist mehr wert als nur Geld. Jedes Unternehmen muss sich deshalb so manches einfallen lassen, um seine Arbeitnehmer zu motivieren und langfristig an sich zu binden.

Eine geradezu ideale Möglichkeit hierfür ist die betriebliche Altersversorgung.

Besonders bei Arbeitnehmern mit einem höheren Gehalt trägt diese Form der Vergütung dazu bei, ihren Lebensstandard auch im Rentenalter zu erhalten. Ein Punkt, der für jeden immer wichtiger wird.

Doch auch für den Arbeitgeber gibt es eine ganze Reihe unternehmerisch begründeter Argumente, seinen Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung zu bieten:

- ▶ Reduzierung der Fluktuationskosten
- ▶ Bindung qualifizierter Kräfte
- ▶ Motivation des Arbeitnehmers zu mehr Engagement und Leistung
- ▶ Imagegewinn des Unternehmens durch Betonung der sozialen Kompetenz
- ▶ Verbesserung der Wettbewerbschancen

Diese Vorteile sind noch nicht einmal mit großen Kosten für das Unternehmen verbunden. Denn seit dem Rentenreformgesetz 1999 sind weitere Modelle möglich. Der Arbeitnehmer kann durch die Umwandlung von Bezügen seine betriebliche Altersversorgung selbst finanzieren.



„BETRIEBLICHE Altersversorgung? Das klingt kompliziert und nach viel Arbeit. Wie soll denn das funktionieren?“

„EINFACHER DENN JE.“

Früher wurde die betriebliche Altersversorgung grundsätzlich vom Arbeitgeber finanziert. Seit dem Rentenreformgesetz hat sich das geändert. Jetzt können auch **kleine und mittlere Unternehmen** diese Leistung anbieten, die für alle Seiten viele Vorteile hat.

Vorteile für den Arbeitgeber:

- ▶ Finanzierung der Versorgungsleistung durch Arbeitnehmer
- ▶ Lebensrisiken der teilnehmenden Mitarbeiter sind je nach Versorgungsvariante durch eine Versicherung gedeckt
- ▶ Geringer administrativer Aufwand (Abwicklung über eine Servicegesellschaft)

Da die betriebliche Altersversorgung zu unseren Kernkompetenzen als Versicherer gehört, können wir Sie bei diesem Thema auf allen Ebenen unterstützen. Eigens zu diesem Zweck haben die SV Versicherungen eine Servicegesellschaft mitgegründet, die gegen eine geringe Gebühr die **komplette Abwicklung für Sie übernimmt**. So haben Sie kaum Aufwand und Kosten, aber dafür jede Menge Wettbewerbsvorteile und zufriedene Mitarbeiter.

Kaum Kosten und Aufwand, stattdessen Wettbewerbsvorteile und zufriedene Mitarbeiter.

Vorteile für den Arbeitnehmer:

- ▶ Absicherung des eigenen Lebensstandards im Rentenalter und ggf. der Familie und der Arbeitskraft
- ▶ Hohe Rendite durch Versorgung aus niedriger versteuertem oder un versteuertem Gehalt oder Sonderzahlungen
- ▶ Steuervorteile
- ▶ Ggf. Ersparnisse aus Sozialversicherungsbeiträgen, was sich geringfügig auf Leistungen aus der Sozialversicherung auswirken kann.

Die SV Versicherungen beraten Sie umfassend zu allen Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung.

Profilieren Sie sich als zeitgemäßer, vorausdenkender Unternehmer, indem Sie Ihren Mitarbeitern diese zukunftsorientierte Form der Vergütung anbieten. In einem ausführlichen Beratungsgespräch finden wir gemeinsam die Variante heraus, die am besten zu Ihrer Situation passt.

„DASS die staatliche Rente nicht mehr ausreicht,
trifft irgendwann natürlich auch meine Mitarbeiter.
Aber wie kann ich da schon helfen?“

„MIT EINER DIREKTVERSICHERUNG DURCH GELTSSUMWANDLUNG.“

Ein intelligenter, aber unkomplizierter Baustein für die persönliche Altersversorgung. Dieser eignet sich für jeden Arbeitnehmer als Grundabsicherung.

Die Direktversicherung durch Gehaltsumwandlung ist für jeden Arbeitnehmer die einfachste und unkomplizierteste Möglichkeit, vom Staat noch einen satten Zuschuss für einen gesicherten Lebensabend zu bekommen.

Das funktioniert so:

Sie, der Arbeitgeber, schließen für Ihren Mitarbeiter eine Lebens- oder Rentenversicherung ab. Die Beiträge dafür ziehen Sie von seinem Bruttogehalt ab. So müssen diese nicht mit dem individuellen Lohnsteuersatz, sondern nur pauschal mit 20 % versteuert werden. Diese 20 % übernimmt oftmals der Arbeitgeber. Bis zu 284,- DM monatlich oder 3.408,- DM jährlich werden so vom Staat steuerlich begünstigt.

Ist ideal für Gehaltserhöhungen und für Sonderzahlungen.

Ihre Firma hat damit kaum zusätzlichen Aufwand, und für Ihre Mitarbeiter ergibt das eine renditestarke Anlage, die mit einer privaten Lebens- oder Rentenversicherung allein nicht zu erzielen ist.

Für wen ist die Direktversicherung empfehlenswert?

Völlig unabhängig von Art und Größe des Unternehmens sowie vom Gehalt des Mitarbeiters eignet sich die Direktversicherung für jeden Arbeitnehmer als Grundabsicherung.

„WENN das so einfach und effektiv ist,
warum hat dann noch nicht jeder eine Direktversicherung?“

„GUTE FRAGE.“

Die Direktversicherung durch Gehaltsumwandlung ist für jeden Arbeitnehmer eine optimale Möglichkeit, sicheres Kapital für das Rentenalter aufzubauen. Sie bietet eine Grundversorgung, die entsprechend der eigenen Situation erweitert werden kann.

Vorteile für den Arbeitgeber:

- ▶ Bestätigung und Motivation des Mitarbeiters
- ▶ Einfache Abwicklung
- ▶ Minderung der Sozialversicherungsbeiträge, wenn Sonderzahlungen umgewandelt werden

Vorteile für beide Seiten: Sowohl das Unternehmen als auch der Arbeitnehmer bekommen so noch Geld vom Staat.

Vorteile für den Arbeitnehmer:

- ▶ Pauschale Lohnsteuer von 20 % anstatt höherer individueller Steuer (+ Kirchensteuer und Soli)
- ▶ Beiträge aus Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld sind darüber hinaus sozialversicherungsfrei, was sich geringfügig auf Leistungen aus der Sozialversicherung auswirken kann
- ▶ Steuerfreie Kapitalauszahlung nach mind. 12 Jahren Laufzeit
- ▶ Flexibilität: Die Beitragszahlungen können jederzeit eingestellt, unterbrochen und auch wieder aufgenommen werden, z. B. nach einem Erziehungsurlaub

Beispiel für Direktversicherung

Beispiel 1:*
Arbeitnehmer, 45, verheiratet, 1 Kind, Alleinverdiener
Bruttogehalt 70.000,- DM jährlich, Laufzeit 20 Jahre

Jahresbeitrag brutto	2.000,- DM
Ersparnis Steuer + Sozialvers.:	912,- DM
Gehaltsverzicht netto:	1.088,- DM
Garantierte Leistung:	43.642,- DM
Überschussleistung:	29.488,- DM**
Voraussichtl. Ablaufleistung:	73.130,- DM**

Mehrleistung gegenüber einer privaten Lebensversicherung bei gleichen Nettobeiträgen: 86 % oder 33.747,- DM

Beispiel für Direktversicherung

Beispiel 2:*
Arbeitnehmerin, 35 Jahre, ledig
Bruttogehalt 50.000,- DM jährlich, Laufzeit 30 Jahre

Jahresbeitrag brutto:	2.000,- DM
Ersparnis Steuer + Sozialvers.:	1.131,- DM
Gehaltsverzicht netto:	869,- DM
Garantierte Leistung:	79.989,- DM
Überschussleistung:	88.491,- DM**
Voraussichtl. Ablaufleistung:	168.480,- DM**

Mehrleistung gegenüber einer privaten Lebensversicherung bei gleichen Nettobeiträgen: 134 % oder 96.408,- DM

Als Überschussvermehrung wurde die vereinfachte Ansatzung angesehen.
* Unter der Voraussetzung, dass der Arbeitgeber die pauschale Lohnsteuer übernimmt.
** Die Überschussleistung basiert auf Zahlen des Jahres 2000 und kann nicht garantiert werden. Kann sich geringfügig auf Leistungen aus der Sozialversicherung auswirken.

„AUCH wenn jemand keine Tantiemen bekommt, kann er gut verdienen. Gibt's denn für diesen Fall auch eine Möglichkeit?“

„KLAR: DIE S-GEHALTSRENTE.“

Bei der S-GehaltsRente werden nicht Sonderzahlungen, sondern **regelmäßig Teile des Gehalts** für die private Altersversorgung umgewandelt.

Das funktioniert so:

Die regelmäßigen Beiträge fließen vom Arbeitgeber über die **Unterstützungskasse** „Förderung der betrieblichen Altersversorgung e.V.“ in eine Lebensversicherung der SV Versicherungen.

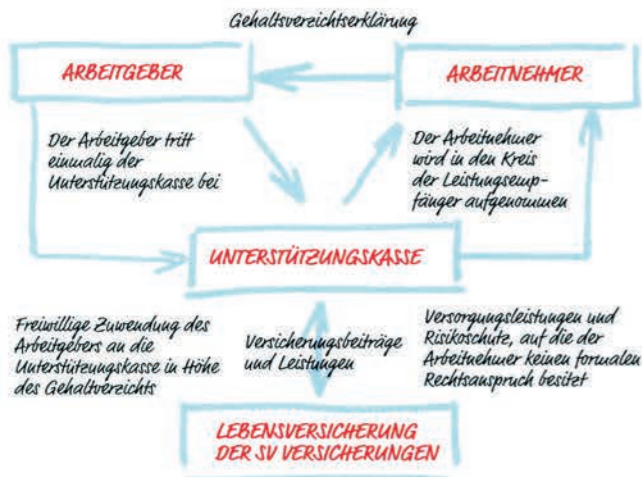
Als Arbeitgeber können Sie Ihren Mitarbeitern diese neue Form der Altersversorgung ermöglichen, indem Sie diesem Verein beitreten. Er wird von mehreren Unternehmen getragen und ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung. Der Arbeitnehmer leistet seine Beiträge aus unversteuertem Gehalt. Die Besteuerung findet erst bei der Auszahlung im Rentenalter statt,

dann in der Regel zu einem deutlich niedrigeren Steuersatz. So ergibt sich für den Arbeitnehmer eine sehr hohe Rendite, die mit privaten Vorsorgemaßnahmen aus versteuertem Gehalt kaum erzielt werden kann.

Für wen ist die S-GehaltsRente empfehlenswert?

Die S-GehaltsRente ist für Mitarbeiter ab dem 30. Lebensjahr mit außertariflicher Bezahlung oder besonderen tarifvertraglichen Regelungen geeignet. Sie ist schon ab einem jährlichen Beitragsaufkommen von **936,- DM** möglich, die nicht nur nach dem Vermögensbildungsgesetz, sondern auch für die betriebliche Altersversorgung aufgebracht werden können.

Das Unternehmen sollte eine Größe ab 25 Mitarbeitern haben bzw. es sollten mindestens 10 Personen teilnehmen.



Geeignet für Arbeitnehmer ab dem 30. Lebensjahr, die außertariflich oder nach einem Tarifvertrag mit Öffnungsklausel bezahlt werden.

„SIEHT ganz so aus, als hätte auch diese Variante jede Menge Vorteile für unsere Mitarbeiter.“

„UND FÜR IHRE FIRMA.“

Welche Form der betrieblichen Altersversorgung Sie auch wählen: Sie werden sich immer als innovativer, sozial kompetenter Arbeitgeber profilieren. Und können so eine ganze Menge dazu beitragen, dass Ihre Mitarbeiter auch im Rentenalter einen angemessenen Lebensstandard haben.

Die Vorteile für den Arbeitgeber:

- ▶ Kein zusätzlicher finanzieller Aufwand (Gesamtvergütung bleibt gleich)
- ▶ Neutral für Betriebsaufwand und -ergebnis (keine Bilanzwirkung)
- ▶ Kein zusätzliches Risiko im Todesfall
- ▶ Minimaler Administrationsaufwand

Die Vorteile für den Arbeitnehmer:

- ▶ Sehr gute Rendite
- ▶ Auszahlung mit Beginn der Altersrente und Versteuerung in der Regel mit deutlich niedrigerem Steuersatz, hohe Freibeträge
- ▶ Festgelegter Versorgungsplan mit regelmäßigen Informationen über den jeweils erreichten Stand
- ▶ Absicherung der Familie
- ▶ Ggf. Ersparnisse aus Sozialversicherungsbeiträgen, was sich geringfügig auf Leistungen aus der Sozialversicherung auswirken kann

Profilieren Sie sich als innovativer, sozial kompetenter Arbeitgeber.

Vergleichbare Renditen lassen sich mit privaten Vorsorgemaßnahmen allein nicht erzielen.

Beispiel 1:
Arbeitnehmer, 45, verheiratet, 1 Kind, Alleinverdiener
Bruttogehalt 100.000,- DM jährlich, Laufzeit 20 Jahre

Jahresbeitrag brutto:	5.000,- DM
Ersparnis Steuer + Sozialvers.:	2.300,- DM*
Gehaltsverzicht netto:	2.700,- DM
Garantierte Leistung:	109.881,- DM
Überschussleistung:	74.219,- DM**
Voraussichtl. Ablaufleistung:	184.100,- DM**
Nach Versteuerung mit augen. Steuersatz im Rentenalter i. H. v. 18 %:	150.962,- DM**
Mehrleistung gegenüber einer privaten Lebensversicherung bei gleichen Nettobeträgen:	52 % oder 51.934,- DM

Beispiel 2:
Arbeitnehmerin, 35 Jahre, ledig
Bruttogehalt 70.000,- DM jährlich, Laufzeit 30 Jahre

Jahresbeitrag brutto:	2.000,- DM
Ersparnis Steuer + Sozialvers.:	1.131,- DM*
Gehaltsverzicht netto:	869,- DM
Garantierte Leistung:	79.989,- DM
Überschussleistung:	88.491,- DM**
Voraussichtl. Ablaufleistung:	168.480,- DM**
Nach Versteuerung mit augen. Steuersatz im Rentenalter i. H. v. 18 %:	138.154,- DM**
Mehrleistung gegenüber einer privaten Lebensversicherung bei gleichen Nettobeträgen:	92 % oder 66.082,- DM

Als Überschussverwendung wurde die vereinbarte Auszahlung angesetzt.
* Kann sich geringfügig auf Leistungen aus der Sozialversicherung auswirken.
** Die Überschussleistung basiert auf Zahlen des Jahres 2000 und kann nicht garantiert werden.

„GIBT es noch eine andere Möglichkeit der betrieblichen Altersversorgung?“

„DIE S-BONUSVORSORGE.“

Die S-BonusVorsorge ist geeignet für die Leistungsträger Ihres Unternehmens mit einem Gehalt über der Beitragsbemessungsgrenze.

Bei der S-BonusVorsorge werden die Beiträge des Arbeitnehmers in den Deka-bAV Fonds, einen internationalen Aktienfonds, investiert. Das beinhaltet zum einen deutlich höhere Renditechancen. Diese sind jedoch auch mit einem höheren Risiko verbunden. Die S-BonusVorsorge sollte deshalb als ergänzende Maßnahme eingesetzt werden, wenn bei Ihren Mitarbeitern bereits eine sicherheitsorientierte Grundlage der privaten Altersversorgung vorhanden ist.

Das funktioniert so:

Ihr Mitarbeiter verzichtet auf einen Teil seines Bruttogehalts. Dieses Geld wird nach Abzug eines Beitrags für eine Risikolebensversicherung im Deka-bAV Fonds angelegt. Als Gegenleistung für seinen Gehaltsverzicht erhält Ihr Mitarbeiter von Ihrem Unternehmen eine entsprechende Pensionszusage.

Bilanziell bilden Sie für diese Zusage Pensionsrückstellungen, der Wert der Fondsanteile wird dagegen aktiviert.

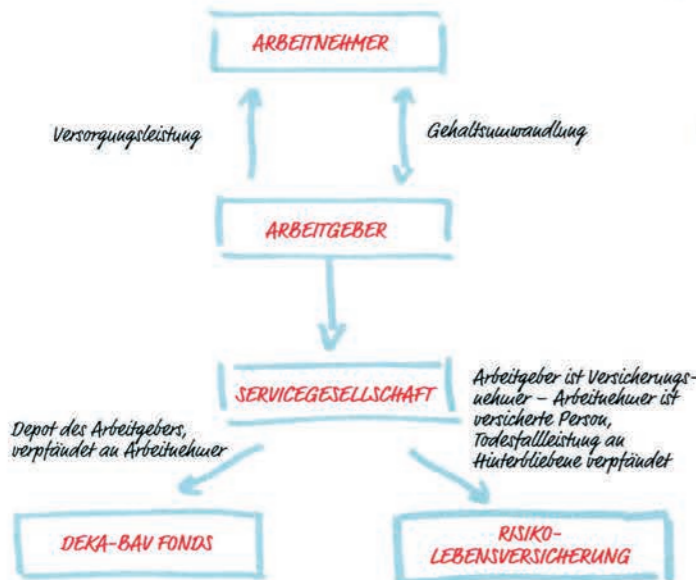
Die gesamte Abwicklung übernimmt auch hier die Servicegesellschaft für Sie.

Für welche Art von Unternehmen ist die S-BonusVorsorge empfehlenswert?

Für bilanzierende Unternehmen und deren Leistungsträger mit einem Gehalt, das über der Beitragsbemessungsgrenze liegt.

Die S-BonusVorsorge ist flexibel durch die Möglichkeit, ein- oder mehrmals Teile des Gehalts umzuwandeln, und ist ab einem Anlagebetrag von 4.000,- DM möglich.

Empfehlenswert für bilanzierende Betriebe, ideal für die Umwandlung von Sonderzahlungen.



„MIT einem internationalen Aktienfonds fürs Alter vorsorgen? Klingt interessant.“

„IST ES AUCH.“

Die S-BonusVorsorge nutzt die Chancen des internationalen Aktienmarkts.

Die Vorteile für Sie als Arbeitgeber sind im Prinzip die gleichen wie bei jeder Form der betrieblichen Altersversorgung. Für die Mitarbeiter sind es – parallel zu dem etwas höheren Risiko – die hohen Renditechancen, die hier ins Auge fallen.

Die Vorteile für den Arbeitgeber:

- ▶ Stärkere Motivation Ihrer Mitarbeiter, höhere Identifikation mit dem Unternehmen
- ▶ Langfristige Kostensenkung durch die Einsparung hoher Fluktuationskosten
- ▶ Positionierung als innovativer, leistungsorientierter Arbeitgeber
- ▶ Kostengünstige und einfache Durchführung

Die Vorteile für den Arbeitnehmer:

- ▶ Steuervorteile durch die Umwandlung von un versteuertem Einkommen
- ▶ Ideal für Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld oder Tantiemen
- ▶ Attraktive Renditechancen durch internationalen Aktienfonds
- ▶ Hohe Flexibilität durch ein- oder mehrmalige Gehaltsumwandlung
- ▶ Transparenz der Kapitalanlage
- ▶ Sicherheit durch Versorgungszusage des Arbeitgebers

Im Verhältnis zum eingesetzten Betrag kann so ein Spitzenresultat erzielt werden.

Beispiel 1:
 Arbeitnehmer, 45, verheiratet, 1 Kind, Alleinvertreter
 Bruttogehalt 12.000,- DM monatlich, Laufzeit 20 Jahre

Einmaliger Gehaltsverzicht brutto:	20.000,- DM
Steuersparnis:	8.109,- DM
Gehaltsverzicht netto:	11.891,- DM
Garantierte Todesfallleistung:	56.966,- DM
Garantiertes Versorgungskapital:	43.820,- DM
Voraussichtl. Versorgungskapital:	101.837,- DM*
Nach Besteuerung mit augen. Steuersatz im Rentenalter i. H. v. 18 %	83.506,- DM*

Beispiel 2:
 Arbeitnehmerin, 35 Jahre, ledig
 Bruttogehalt 10.000,- DM monatlich, Laufzeit 30 Jahre

Einmaliger Gehaltsverzicht brutto:	8.000,- DM
Steuersparnis:	4.194,- DM
Gehaltsverzicht netto:	3.806,- DM
Garantierte Todesfallleistung:	33.727,- DM
Garantiertes Versorgungskapital:	25.944,- DM
Voraussichtl. Versorgungskapital:	97.574,- DM*
Nach Besteuerung mit augen. Steuersatz im Rentenalter i. H. v. 18 %	80.011,- DM*

* Angenommen wurde eine durchschnittliche Wertentwicklung des Deka-bAV Fonds von 7 % p.a. Die Ergebnisse sind Prognosewerte, welche auf Vergangenheitsdaten basieren und für die Zukunft nicht garantiert werden können.

„IN UNSEREM Betrieb arbeiten eine Menge Leute.

Welche Form eignet sich da am besten für unsere leitenden Mitarbeiter?“

„DIE ARBEITNEHMER-DIREKTVERSORGUNG.“

Die Arbeitnehmer-Direktversorgung ist ähnlich wie die S-Bonus-Vorsorge konzipiert. Mit dem Unterschied, dass der umgewandelte Betrag in eine kapitalbildende Lebensversicherung fließt.

Das funktioniert so:

Der Mitarbeiter verzichtet im Rahmen einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber auf einen Teil seiner Bezüge, zum Beispiel auf Tantiemen oder außergewöhnliche Sonderzahlungen. Als Gegenleistung erhält der Mitarbeiter einen Anspruch, der im Rahmen einer Pensionszusage auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung festgeschrieben wird. Dafür schließt Ihr Unternehmen bei den SV Versicherungen zur

Rückdeckung eine Lebensversicherung ab, die vollständig mit den umgewandelten Gehaltsteilen Ihres Mitarbeiters finanziert wird. Bilanziell bilden Sie für diese Zusage Pensionsrückstellungen, der Wert der Lebensversicherung dagegen wird aktiviert. Die umgewandelten Gehaltsteile sind weder lohn- noch einkommensteuerpflichtig, sondern müssen erst bei ihrer Auszahlung zu Beginn des Ruhestands versteuert werden – dann in der Regel mit einem deutlich niedrigeren Steuersatz.

Für welche Unternehmen ist die Pensionszusage zu empfehlen?

Für bilanzierende Betriebe und deren Leistungsträger mit einem Gehalt, das über der Beitragsbemessungsgrenze liegt.

Sie ist flexibel durch die Möglichkeit, ein- oder mehrmals

Teile des Gehalts umzuwandeln und ist ab einem jährlichen Beitragsaufkommen von nur 936,- DM möglich.



Empfehlenswert für bilanzierende Betriebe, die eine betriebliche Altersversorgung professionell aufbauen wollen.

„WER hat denn nun mehr von dieser Sache – das Unternehmen oder die Mitarbeiter?“

„DEN VORTEIL HABEN BEIDE.“

Vorausgesetzt, Ihr Betrieb hat die entsprechende Größe und Sie wählen dafür auch die in Frage kommenden Mitarbeiter aus, liegen Sie mit der Arbeitnehmer-Direktversorgung richtig. Ob sie speziell für Ihr Unternehmen geeignet ist, wird sich im Beratungsgespräch schnell herausstellen.

Die Vorteile für den Arbeitgeber:

- Kaum zusätzlicher finanzieller Aufwand, da die Gesamtvergütung gleich bleibt
- Steuervorteile durch Rückstellungsbildung
- Lebensrisiken der Mitarbeiter sind durch eine Versicherung abgedeckt
- Image- und Prestigegewinn

Die Vorteile für den Arbeitnehmer:

- Steuervorteile
- Hohe Flexibilität durch ein- oder mehrmalige Gehaltsumwandlung
- Beachtliche Rentabilität (gemessen am eingesetzten Betrag)
- Ggf. Absicherung der Familie

Wie viele Mitarbeiter haben Sie, was verdienen die, welche Vergütungssysteme gibt es? All das spielt für die Wahl der betrieblichen Altersversorgung eine Rolle.

Vorteile: jede Menge. Und wir übernehmen auch noch die komplette Abwicklung für Sie.

Beispiel für Arbeitnehmer-Direktversorgung

Beispiel 1:
Arbeitnehmer, 45, verheiratet, 1 Kind, Alleinverdiener
Bruttogehalt 180.000,- DM jährlich, Laufzeit 20 Jahre

Einmaliger Gehaltsverzicht:	10.000,- DM
Steuersparnis:	4.444,- DM
Gehaltsverzicht netto:	5.556,- DM
Garantierte Leistung:	16.474,- DM
Überschussleistung:	16.353,- DM*
Voraussichtl. Ablaufleistung:	32.832,- DM*
Nach Besteuerung mit augen. Steuersatz im Rentenalter i. H. v. 18 %:	26.922,- DM*

Mehrleistung gegenüber einer privaten Kapitalanlage bei gleichem Nettobehrag: 48 % oder 8.713,- DM

Beispiel für Arbeitnehmer-Direktversorgung

Beispiel 2:
Arbeitnehmerin, 35, ledig,
Bruttogehalt 120.000,- DM jährlich, Laufzeit 30 Jahre

Einmaliger Gehaltsverzicht:	8.000,- DM
Steuersparnis:	4.194,- DM
Gehaltsverzicht netto:	3.806,- DM
Garantierte Leistung:	17.854,- DM
Überschussleistung:	33.182,- DM*
Voraussichtl. Ablaufleistung:	51.036,- DM*
Nach Besteuerung mit augen. Steuersatz im Rentenalter i. H. v. 18 %:	41.850,- DM*

Mehrleistung gegenüber einer privaten Kapitalanlage bei gleichem Nettobehrag: 73 % oder 17.661,- DM

* Als Überschussleistung wurde die vereinbarte Annuität ausgerechnet. Die Überschussleistung basiert auf Zahlen des Jahres 2000 und kann nicht garantiert werden.

„NUR noch eine Frage, wenn's erlaubt ist.

Warum soll ich dieses Projekt denn ausgerechnet mit den SV Versicherungen durchziehen?“

„WARUM EIGENTLICH NICHT?“

Die SV Versicherungen sind ein großer und leistungsstarker Versicherer in Baden-Württemberg und gehören auch national zur ersten Liga. Im Firmenkundengeschäft haben wir eine Tradition von über 240 Jahren. Und durch die Bündelung unserer Kräfte in der Lebens- und Sachversicherung können wir Ihnen ein breites Spektrum an Leistungen bieten.

Die meisten Finanzdienstleister bieten Ihnen nur einen kleinen Ausschnitt dessen, was an betrieblicher Altersversorgung möglich ist. Bei den SV Versicherungen hingegen bekommen Sie das komplette Programm. Die betriebliche Altersversorgung ist bei uns längst zu einem Gebiet geworden, das zu unseren Kernkompetenzen zählt.

Sehen Sie nicht länger zu, wie Ihre besten Leute zum Wettbewerber abwandern. Vergeuden Sie nicht länger Zeit und Geld, um neue Leute einzustellen, wo die Kündigung vermeidbar ist. Zeigen Sie Ihren Mitarbeitern, wie sehr Sie sie schätzen. Das wird nicht zuletzt Ihr eigener Vorteil sein.

Über dem ganzen Wohl Ihrer Mitarbeiter sollten Sie aber auch sich selbst nicht vergessen und zum Beispiel an die Möglichkeiten der Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgung denken. Denn auch Sie werden etwas für Ihre Altersversorgung tun müssen.

Also, worauf warten? Wir freuen uns auf Sie.

SV Versicherungen:
Ihr Ansprechpartner für alle
Fragen der betrieblichen
Altersversorgung.

Haben Sie schon an Ihre eigene
Altersversorgung gedacht?
Auch für Gesellschafter-Geschäftsführer
gibt es intelligente Konzepte,
die vom Staat gefördert werden.

