

Pannónia Pro Befektetési Életbiztosítás

Költséghatékony és rugalmas eszköz a vállalat számára felső- és középvezetők ösztönzéséhez

Költséghatékony

- A Pannónia Pro Befektetési Életbiztosítás (a továbbiakban: Pannónia Pro Életbiztosítás) **díja a befizetett összeg nagyságától függetlenül adómentes**, azaz a díj megfizetésekor sem a szerződő vállalatnak, sem a biztosított magánszemélynek nincs adó-, illetve járulékfizetési kötelezettsége.
- Amennyiben a szerződés biztosította a szerződő vállalat munkavállalója, vezető tisztségviselője vagy tevékenységében személyesen közreműködő tagja, a szerződés kedvezményezettje pedig magánszemély, úgy a díj a vállalat személyi jellegű kifizetése között **költségként elszámolható**, amely az adózás előtti eredményt csökkenti. Ilyen esetekben **az eseti díjak is teljes egészében a tárgyévi eredmény terhére költségként elszámolhatók** (nincs időbeli elhatárolási kötelezettség).
- A vállalat mint szerződő helyébe belépett magánszemély (aki egyben a biztosított is) számára kifizetett visszavásárlási összeg a magánszemély egyéb jövedelmének minősül, amely után az annak megszerzésekor hatályos jogszabályoknak megfelelően kell adózni. A Pannónia Pro Életbiztosítással megszerzett egyéb jövedelem után **kamatadót nem kell fizetni**.
- A vállalati igényeket szem előtt tartva, kidolgoztunk egy kizárólag vállalati szerződőknek szóló, úgynevezett Üzleti Bónuszt is, valamint szintén csak nálunk érhető el az eseti befizetésekre nyújtott bónuszrendszer.

Biztosítási védelem

A Pannónia Pro Életbiztosítás a vállalati gondoskodás kedvező eszköze, melynek segítségével a vállalat egy tragédia esetére a biztosított **munkavállaló családjáról is gondoskodhat**. A szolgáltatás a **magánszemély adómentes bevétele** (sem öröklési illeték, sem a 16 százalékos kamatadó, sem más adó, illetve járulék nem terheli).

Széleskörű befektetési lehetőség

- A CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt. **három lehetséges portfóliót** állított össze annak érdekében, hogy az ügyfelek a kockázatviselési hajlandóságuknak leginkább megfelelő portfólió-összetételt tudják választani. Lehetőség van arra is, hogy a szerződő az eszközalapokból a hozamvárásainak legjobban megfelelő, **egyedileg kialakított portfóliót** állítson össze.
- A Pannónia Pro Életbiztosításon keresztül számos vonzó eszközalap érhető el, köztük a világ egyik leggazdagabb emberének cégébe fektető **Warren Buffett Pro Részvény Eszközalap**. Azon munkavállalóknak, akik inkább alacsony kockázatú eszközalapot választanának, ideális választás a **Tőke- és Hozamvédett Pro Eszközalap**. Ez az eszközalap mérsékelt kockázatú eszközök felhasználásával kiegyensúlyozott hozamot biztosít. Ügyfelünk befektetési döntését a tartam során bármikor, a mindenkori aktuális pénz- és tőkepiaci helyzetnek megfelelően módosíthatja.

Rugalmas juttatási lehetőség

- A Pannónia Pro Életbiztosítás **biztosította a futamidő során módosítható**, így a vállalat rugalmasan, a mindenkori helyzetének megfelelően alakíthatja ki a juttatásban részesülő munkavállalók körét.
- **Menedzsment biztosításként** a Pannónia Pro Életbiztosítás a vállalatban érdekelt üzlettársak érdekeit is támogatja arra az esetre, ha a vezetők bármelyikével tragédia történne. A Pannónia Pro Életbiztosítás kedvezményezettjeként maga a szerződő vállalat, vagy annak tulajdonosai is megjelölhetők, ebben az esetben a Pannónia Pro szolgáltatását a kedvezményezett új menedzser megszerzésére is felhasználhatja.

A Pannónia Pro Befektetési Életbiztosítás felhasználásának bemutatása néhány példán keresztül

Az alábbiakban bemutatásra kerül, hogy egy vállalatvezető hogyan tudja felső- és középvezetőit a hagyományos, bérnövekmény jellegű bónusz kifizetésének költségével megegyező kiadással mind évente, mind összességében nézve magasabb összeggel jutalmazni, ha munkavállalójának Pannónia Pro Életbiztosítást vásárol. A példaszámítások során nem számoltunk azzal, hogy a munkavállalónak van-e gyermeke.

Az első példában egy évente bruttó 6 000 000 forint jövedelemmel rendelkező középvezetőt feltételezünk, akinek a vállalat évente bruttó 500 000 forint bónusz kifizetését tervezi. Ez a bónusz – a 2012. január 1-én hatályos jogszabályok értelmében – a vállalatnak évente 642 500 forintjába kerül, míg a munkavállaló ebből a bruttó 500 000 forintból a közterhek levonását követően a következő összegeket kapja kézhez nettó bónuszként:

Juttatás éve	Bruttó bónusz	Munkáltató költsége	Nettó bónusz
2012	500 000 Ft	642 500 Ft	305 900 Ft
2012 után	500 000 Ft	642 500 Ft	327 500 Ft

Amennyiben a munkáltató 10 éven keresztül szeretné a munkavállalóját ekkora mértékű bónusszal jutalmazni, akkor az bérnövekmény jellegű kifizetesként teljesítve a vállalatnak 6 425 000 forintba kerülne, míg a munkavállaló ennek az összegnek csak alig több mint felét, 3 253 400 forintot kapna kézhez.

A nettó kifizetések értékének évek közötti eltéréseinek oka, hogy míg a munkavállaló bruttó bónuszából levonandó személyi jövedelemadó – melynek mértéke 16 százalék – alapja 2012-ben a bruttó bónusz 1,27-szerese, addig 2012 után ilyen adóalap-növelő összegekkel nem kell számolni.

Amennyiben a munkáltató úgy dönt, hogy középvezetője hosszú távú megtakarításának, öngondoskodásának ösztönzése érdekében 10 éven keresztül az évi bruttó 500 000 forint értékű bónusz költségét, 642 500 forintot inkább Pannónia Pro Életbiztosításba fizeti be, a középvezetőnek kifizetett juttatás mind évről évre, mind összességében nagyságrendekkel haladja meg a bérnövekményként kifizetett bónusz mértékét.

Jelen számpéldánkban 40 éves középvezetőt feltételeztünk, akinek javára a munkáltató 10 éven keresztül évente 642 500 forint befizetést teljesít a Pannónia Pro Életbiztosításra. A feltételezett éves nettó hozam 8 százalék, a díjfizető pedig a befizetett díjak egyik felét rendszeres díjként, másik felét eseti díjként teljesíti.

Mivel a Pannónia Pro-ra befizetett díj mentes a közterhektől, ezért az megfizetéskor sem a szerződő vállalatra, sem a biztosított magánszemélyre nem határoz meg adó-, illetve járulékfizetési kötelezettséget, ellentétben a munkabér jellegű bónuszkifizetéssel, ahol a munkáltató költségének alig 50 százalékát kapja meg a középvezető nettó kifizetesként.

A bónusz költségéből a középvezetőnek juttatható rész munkabér növekményként, illetve Pannónia Pro életbiztosításon keresztül



Amennyiben a Pannónia Pro Életbiztosítás 10. évfordulóját követően, szerződőváltás után az addigi biztosított középvezető mint szerződő a Pannónia Pro Életbiztosítása visszavásárlása mellett dönt, a következő mértékű nettó kifizetéshez juthat egyéb jövedeleként történő közteherfizetést követően:

Melyik év szerinti adózással számolva?	Visszavásárlási érték	Egészségügyi hozzájárulás (27%)	Személyi jövedelemadó (16%)	Nettó kifizetés a 10. évfordulót követően
2012	7 491 942 Ft	1 592 775 Ft	1 198 711 Ft	4 700 456 Ft
2012 után	7 491 942 Ft	1 592 775 Ft	943 867 Ft	4 955 300 Ft

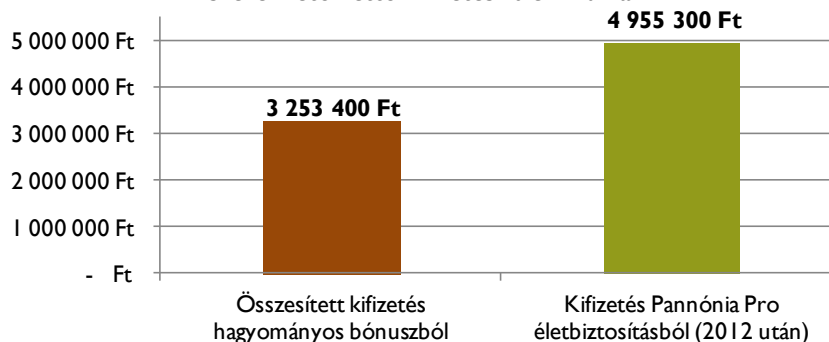
A Pannónia Pro Életbiztosítás visszavásárlási értékéből mint egyéb jövedelemből a nettó kifizetés megállapítása a következő metódus alapján történik:

A szerződés visszavásárlási értéke magában foglalja a visszavásárlást kezdeményező szerződőt illető bruttó kifizetést és az az után fizetendő egészségügyi hozzájárulást, melynek mértéke a bruttó kifizetés 27 százaléka. A fenti példában a 2012-es évben hatályos adózást példaként véve a középvezető által visszavásárolt Pannónia Pro Életbiztosítás visszavásárlási értéke 7 491 942 forint, melyből a bruttó kifizetés 5 899 167 forint, az egészségügyi hozzájárulás mértéke pedig ennek az összegnek a 27 százaléka, tehát 1 592 775 forint.

A levonandó személyi jövedelemadó alapja a bruttó kifizetés adóalap-növelő összeggel megemelt mértéke, mely adóalap-növelő összeg 2012-ben a bruttó kifizetés 27 százaléka, míg 2012 után az adóalap-növelő összeg 0 százalék. A személyi jövedelemadó mértéke az adóalap 16 százaléka. Ezek alapján a 2012-re vonatkozó adószabályokat alapul véve a személyi jövedelemadó a bruttó kifizetés (5 899 167 forint) 27 százalékkal növelt mértékének (7 491 942 forint) 16 százaléka, azaz 1 198 711 Ft.

A biztosító által a szerződő középvezetőnek juttatott nettó kifizetés a visszavásárlási összeg egészségügyi hozzájárulással és személyi jövedelemadóval csökkentett összege, azaz – a 2012 után érvényes adószabályokat alapul véve – 4 955 300 forint, mely több mint 50 százalékkal haladja meg a 10 év alatt bérnövekményként összesen kifizetett bónusz összegét.

A hagyományos bónuszból és a Pannónia Pro életbiztosításból szerezhető nettó kifizetés 10 év múlva



2. Második példánk az első példától annyiban különbözik, hogy itt a juttatást a vállalat egy felsővezetője kapja, akinek az éves bruttó jövedelme 12 000 000 forint. A vállalat által neki juttatott bruttó bónusz mértéke éves bruttó jövedelmének 30 százaléka, azaz évente bruttó 3 600 000 forint. Ez a bónusz – a 2012. január 1-én hatályos jogszabályok értelmében – a vállalatnak évente 4 626 000 forintjába kerül, míg a munkavállaló ebből a bruttó 3 600 000 forintos bónuszból a közterhek levonását követően a következő összeget kapja kézhez nettó bónuszként:

Juttatás éve	Bruttó bónusz	Munkáltatói költsége	Nettó bónusz
2012	3 600 000 Ft	4 626 000 Ft	2 562 480 Ft
2012 után	3 600 000 Ft	4 626 000 Ft	2 718 000 Ft

Amennyiben a vállalat 15 éven keresztül szeretné felsővezetőjét ekkora mértékű bónusszal jutalmazni, akkor az bérnövekmény jellegű kifizetesként teljesítve a vállalatnak 69 390 000 forintba kerülne, míg a munkavállaló ennek az összegnek kevesebb mint 60 százalékát, 40 614 480 forintot kapna kézhez. Az első példához képest – ahol ennél kevesebbet, 50 százalékot kapna kézhez a munkavállaló – a különbség annak tudható be, hogy ez a juttatás már a járulékfizetési plafon (2012-ben 7 942 200 forint/év) feletti juttatásnak minősül, ami után már nem kell megfizetni a 10 százalék mértékű nyugdíjjárulékot. A nettó kifizetések évek közötti eltéréseinek oka ugyanaz, mint az első példában.

Amennyiben a munkáltató úgy dönt, hogy felsővezetője hosszú távú megtakarításának, öngondoskodásának ösztönzése érdekében 15 éven keresztül az évi bruttó 3 600 000 forint értékű bónusz költségét, 4 626 000 forintot inkább Pannónia Pro Életbiztosításba fizeti be, a felsővezetőnek kifizetett juttatás mind évről évre, mind összességében nagyságrendekkel haladja meg a bérnövekményként kifizetett bónusz mértékét.

Mostani számpéldánkban szintén egy 40 éves felsővezetőt feltételeztünk, akinek javára a munkáltató 15 éven keresztül évente 4 626 000 forint befizetést teljesít a Pannónia Pro Életbiztosításra. A feltételezett éves nettó hozam 8 százalék, a díjfizető a befizetett díjból 600 000 forintot rendszeres díjként, a fennmaradó részt pedig eseti díjként teljesíti.

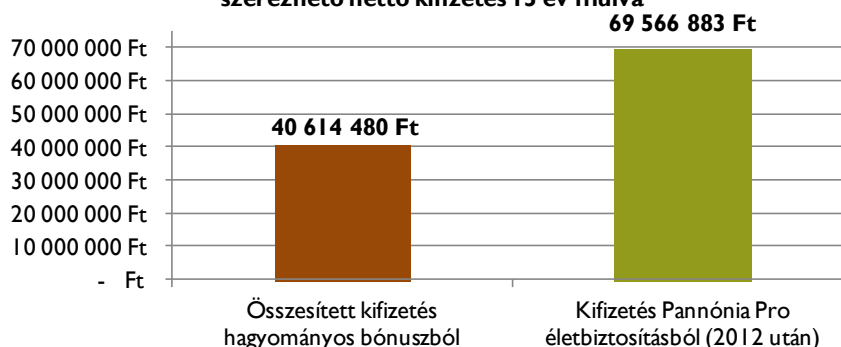
Amennyiben a Pannónia Pro Életbiztosítás 15. évfordulóját követően, szerződőváltás után az addigi biztosított felsővezető mint szerződő a Pannónia Pro Életbiztosítás visszavásárlása mellett dönt, a következő mértékű nettó kifizetéshez juthat egyéb jövedelemként történő közteherfizetést követően:

Melyik év szerinti adózással számolva?	Visszavásárlási érték	Egészségügyi hozzájárulás (27%)	Személyi jövedelemadó (16%)	Nettó kifizetés a 15. évfordulót követően
2012	105 178 503 Ft	22 360 784 Ft	16 828 560 Ft	65 989 159 Ft
2012 után	105 178 503 Ft	22 360 784 Ft	13 250 836 Ft	69 566 883 Ft

A Pannónia Pro Életbiztosítás visszavásárlási értékéből mint egyéb jövedelemből a nettó kifizetés megállapítása szintén az első példában már részletezett metódus alapján történik.

A biztosító által a szerződő felsővezetőnek juttatott nettó kifizetés a visszavásárlási összeg egészségügyi hozzájárulással és személyi jövedelemadóval csökkentett összege, azaz – a 2012 után érvényes adószabályokat alapul véve – 69 566 883 Ft forint, mely több mint 70 százalékkal haladja meg a 15 év alatt munkabérnövekményként összesen kifizetett bónusz összegét.

A hagyományos bónuszból és a Pannónia Pro életbiztosításból szerezhető nettó kifizetés 15 év múlva



3. Harmadik példánkban egy olyan, 45 éves cégvezetőt (aki egyben a cég tulajdonosa, tagja is) feltételeztünk, aki évente nettó 4 millió forintot vesz ki osztalékként a cégből 20 éven keresztül, hogy abból megteremtse nyugdíjas évei anyagi biztonságát. Amennyiben a cégvezető azt az összeget, amennyivel az adózás előtti eredményt csökkenteni kell ahhoz, hogy a 4 millió forint nettó osztalékot kivehesse a cégből, hagyományos osztalék kifizetés helyett Pannónia Pro Életbiztosításba fekteti be (melyre befizetett díjat a cég teljes egészében költségként elszámolhat), nagyságrendekkel jobban jár.

A nettó 4 000 000 forint osztalék kivétele a cégnek évente 5 886 243 forint adózás előtti eredmény-csökkenést jelent, hiszen 2012-ben az osztalék kifizetése a következőképpen történik:

1. Adózás előtti eredmény	5 886 243 Ft
2. Társasági adó (10% ¹)	588 624 Ft
3. Adózás utáni eredmény [1. – 2.]	5 297 619 Ft
4. Egészségügyi hozzájárulás (14%, de maximum 450 000 Ft)	450 000 Ft
5. Osztalékadó (16%)	847 619 Ft
6. Kifizethető nettó osztalék [3. – 4. – 5.]	4 000 000 Ft

¹500 millió forint adóalapig, az a fölötti részre 19 százalék.

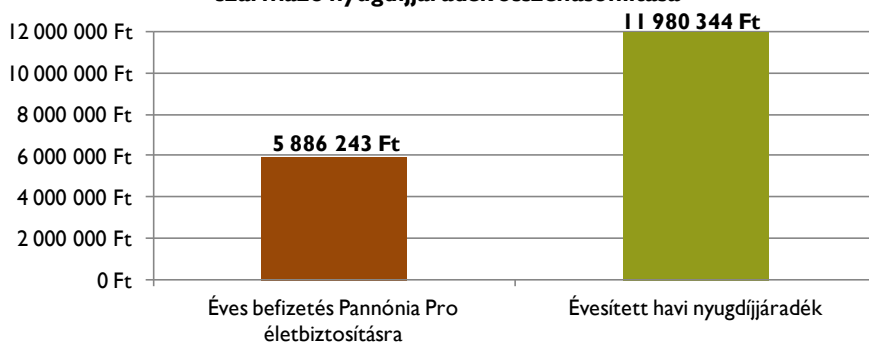
Ha a cégtulajdonos 20 éven keresztül szeretne ekkora mértékű osztalékot a cégből kivenni, akkor ez az adózás előtti eredmény 117 724 860 forint mértékű csökkenését jelenti a cégnek, miközben a tulajdonos az összegnek csak 68 százalékát, 80 000 000 forintot kapna kézhez.

Amennyiben a cég tulajdonosa úgy dönt, hogy nyugdíjas évei anyagi biztonságának megteremtése érdekében 20 éven keresztül az évi 5 886 243 forint adózás előtti eredményt inkább Pannónia Pro Életbiztosításba fizeti be, a kifizetett juttatás nagyságrendekkel haladja meg az osztalékként kifizetett összeget. A feltételezett éves nettó hozam 8 százalék, a díjfizető a befizetett díjából 600 000 forintot rendszeres díjként, a fennmaradó részt pedig eseti díjként teljesíti.

A Pannónia Pro Életbiztosítás 20. évfordulóját követően, szerződőváltás után az addigi biztosított cégtulajdonos mint szerződő a Pannónia Pro visszavásárlása mellett dönt. A 2012 után érvényes közteher mértékek megfizetése után a biztosító nettó kifizetése 137 722 118 forint lesz. Látható, hogy a biztosító által a szerződő cégtulajdonosnak juttatott nettó kifizetés több mint 70 százalékkal haladja meg a 20 év alatt osztalékként kifizetett összeget.

Mivel a cégtulajdonos célja nyugdíjas évei anyagi biztonságának megteremtése volt, ezért a biztosító kifizetéséből egy egyszeri díjas, azonnal induló, 15 év tartamú járadék biztosítást vásárol. A biztosító az akkor 65 éves biztosított cégtulajdonosnak ilyen mértékű egyszeri díjért egy havi 998 362 forint, éves szinten 11 980 344 forint értékű nyugdíjkiegészítő járadékot tud kínálni.

A Pannónia Pro életbiztosításra befizetett éves díj és az abból származó nyugdíjjáradék összehasonlítása



Összességében megállapítható, hogy a 2012-ben hatályos jogszabályok alkalmazása mellett a Pannónia Pro Életbiztosítás lényegesen hatékonyabb módja a munkavállalói ösztönzésnek (közép- és felsővezetőknek egyaránt), mint ha azt bérnövekményként kapnák.

Jogi nyilatkozat

A jelen dokumentumban foglaltak tájékoztató jellegűek, nem minősülnek ajánlattételnek, vagy kötelezettségvállalásnak. További információért kérjük, olvassa el a Pannónia életbiztosítások általános, és különös feltételeit.

2012. január