



Live-Webinar vom 10. April 2025

Arbeitnehmerbeteiligung in Frankreich

Neue gesetzliche Verpflichtungen

mit Unterstützung der



Ihre Referenten



Christophe Baumann
Direktor



Lisa Deparis
Avocat



Patrick Flick
Firmenkundenbetreuer



Aurélia Heim
Avocat



Ihre Moderatorin



Paula Schulenburg
Kommunikation &
Partnernetzwerk



I. Rechtliches zur Arbeitnehmerbeteiligung

1. Allgemeines
2. In Unternehmen ab 50 Arbeitnehmern
3. In kleinen Unternehmen
4. Checkliste

II. Finanzielle Optionen zur Einführung einer Arbeitnehmerbeteiligung

1. Vermögenswirksame Leistungen (VL): *Participation, intéressement, abondement* und Prämie zur Arbeitnehmerbeteiligung (PPV)
2. Anlageoptionen: Unternehmenssparplan (PEE) und Rentensparplan (PERECO)

Hintergründe zur Einführung von Arbeitnehmerbeteiligung:

- Die Arbeitnehmergewinnbeteiligung hat in Frankreich eine reiche Geschichte und tiefe Wurzeln
- Zunächst freiwillig, bevor sie teilweise verpflichtend wurde

Ziele:

- Die Beteiligung der Arbeitnehmer am gemeinsamen Erfolg stärken.
- Förderung der Mitarbeiterersparnisse durch die Gewährung steuerliche Vorteile für den Arbeitgeber als den Arbeitnehmer

Die verschiedenen Formen der Arbeitnehmerbeteiligung:

- *Participation* bezeichnet die gesetzlich vorgeschriebene Gewinnbeteiligung.
- *Intéressement* ist eine freiwillige Gewinnbeteiligung durch das Unternehmen.
- *Abondement* ist ein zusätzlicher Beitrag des Arbeitgebers,
- *Prime de Partage de la Valeur*, kurz *PPV-Prämie*, ist eine Prämie zur Arbeitnehmerbeteiligung am Unternehmenswert.

I. Rechtliches zur Arbeitnehmerbeteiligung

1. Allgemeines

Gesetz 2023-1107 vom 29. November 2023

Kerngedanke

- Arbeitnehmerbeteiligung am Unternehmenswert entwickeln
- Mitarbeiterbindung und Kaufkraft der Arbeitnehmer stärken

Wie wird der Schwellenwert zur Mitarbeiterzahl beurteilt, um zu bestimmen, ob die Einführung einer Arbeitnehmerbeteiligung verpflichtend ist oder nicht?

- Die Mitarbeiterzahl wird unter Berücksichtigung aller in Frankreich gelegenen Einrichtungen des Unternehmens ermittelt.
- Bei einem ausländischen Unternehmen berücksichtigt die Mitarbeiterzahl nur die in Frankreich beschäftigten Arbeitnehmer.

I. Rechtliches zur Arbeitnehmerbeteiligung

2. In Unternehmen ab 50 Arbeitnehmern

Worin besteht die neue Pflicht?

Bei Aushandlung einer *participation* oder eines *intéressement*:
Verhandlungspflicht über die Folgen einer außergewöhnlichen Erhöhung des steuerlichen Nettogewinns

- Definieren, was eine außergewöhnliche Erhöhung ihres steuerlichen Nettogewinns darstellt, unter Berücksichtigung von insbesondere
 - Größe des Unternehmens
 - Tätigkeitsbereich
 - In den Vorjahren erzielte Gewinne
 - Außergewöhnliche Ereignisse außerhalb des Unternehmens, die vor Erzielen des Gewinns eingetreten sind
- Festlegen der Modalitäten der sich daraus ergebenden Arbeitnehmerbeteiligung

I. Rechtliches zur Arbeitnehmerbeteiligung

2. In Unternehmen ab 50 Arbeitnehmern

Welche Unternehmen sind von der neuen Verhandlungspflicht betroffen?

Unternehmen, die

- zur Einführung einer *participation* verpflichtet sind (mit anderen Worten: Unternehmen mit mind. 50 Beschäftigten) und
- mindestens einen Gewerkschaftsvertreter haben.

I. Rechtliches zur Arbeitnehmerbeteiligung

2. In Unternehmen ab 50 Arbeitnehmern

Welche Fristen gelten für die Einführung dieser neuen Verhandlungspflicht?

- Bei existierender Kollektiv- oder Betriebsvereinbarung zur *participation* oder *intéressement* zum 29.11.2023:
Aufnahme von Verhandlungen vor dem 30. Juni 2024 (*außer die geltende Kollektiv-/Betriebsvereinbarung enthält bereits eine besondere Klausel über die außergewöhnlichen Gewinne*)
- Bei fehlender Kollektiv-/Betriebsvereinbarung zur *participation* oder *intéressement* zum 29.11.2023:
Pflicht ab Aufnahme von Verhandlungen zur Einführung einer *participation* oder *intéressement*

3. In Unternehmen ab 11 und bis 49 Arbeitnehmern

Ist der Arbeitgeber verpflichtet eine Arbeitnehmerbeteiligung einzuführen?

- Allgemeiner Fall: keine gesetzliche Pflicht
- Ausnahme: Pflicht zur Einführung einer Arbeitnehmerbeteiligung, wenn bestimmte Bedingungen **kumulativ** erfüllt sind:

Neu!

- Unternehmen mit **11 bis 49 Arbeitnehmern**,
- die während 3 aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren einen steuerlichen Nettogewinn in Frankreich von mindestens 1 % des Umsatzes erzielt haben.

I. Rechtliches zur Arbeitnehmerbeteiligung

3. In Unternehmen ab 11 und bis 49 Arbeitnehmern

Welche Art der Arbeitnehmerbeteiligung ist möglich, wenn das Unternehmen zur Einführung verpflichtet ist?

- *Participation* oder
- *Intéressement* oder
- Arbeitgeberzuschuss in **Sparplan** (PEE, PEI oder Rentensparpläne PERCO usw.) oder
- Prämie zur Arbeitnehmerbeteiligung am Unternehmenswert (sog. **PPV-Prämie**)

Wann? Ab 2025

- Bedingungen für 2025 werden anhand der Geschäftsjahre 2022, 2023, und 2024 beurteilt
- Einführung versuchsweise ab 29. November 2023 bis zum 29. November 2028

4. Checkliste

1) Pflicht – Unternehmen mit 11 bis 49 Arbeitnehmern

- Ihr Unternehmen beschäftigt zwischen 11 und 49 Arbeitnehmer.
 - Ihr Unternehmen hat während 3 aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren einen steuerlichen Nettogewinn in Frankreich von mindestens 1 % des Umsatzes erzielt.
 - Ihr Unternehmen hat für das laufende Geschäftsjahr noch kein/e(n) *participation, intéressement*, Arbeitgeberzuschuss in Unternehmenssparplan oder Rentensparplan oder PPV-Prämie gezahlt.
- Sind alle oben genannten Bedingungen kumulativ erfüllt, müssen Sie eine Arbeitnehmerbeteiligung einführen.

4. Checkliste

2) Pflicht – Unternehmen ab 50 Arbeitnehmern

- Ihr Unternehmen beschäftigt mindestens 50 Arbeitnehmer.
- Ihr Unternehmen hat einen oder mehrere Gewerkschaftsvertreter.
- Ihr Unternehmen nimmt Verhandlungen über eine *participation* oder ein *intéressement* auf.

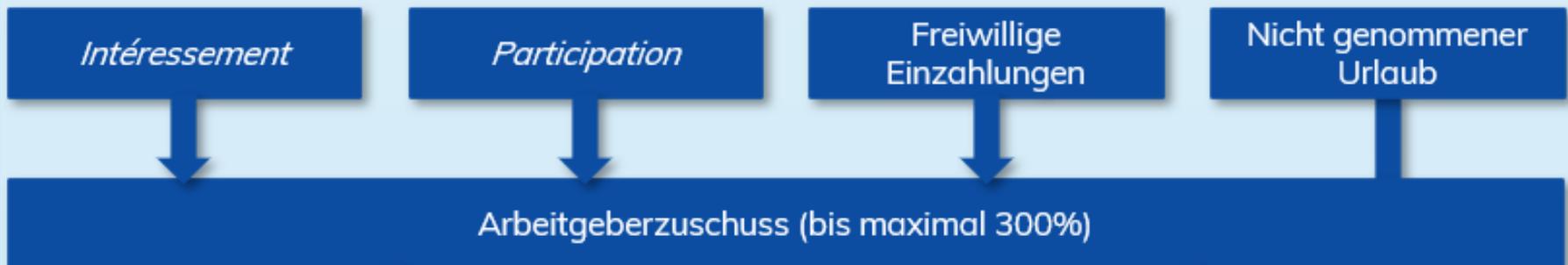
→ Sind alle oben genannten Bedingungen kumulativ erfüllt, muss die Verhandlung:

- Die Definition einer außergewöhnlichen Erhöhung des steuerlichen Nettogewinns beinhalten,
- Sowie die Modalitäten der sich daraus ergebenden Arbeitnehmerbeteiligung.

II. Finanzielle Optionen zur Einführung einer Arbeitnehmerbeteiligung

1. Vermögenswirksame Leistungen

Übersicht



II. Finanzielle Optionen zur Einführung einer Arbeitnehmerbeteiligung

1. Vermögenswirksame Leistungen

1) Gesetzlich vorgeschriebene Gewinnbeteiligung (*Participation*)

Prinzip:

- Auszahlung eines Teils des Gewinns
- Alle Mitarbeiter begünstigt
- Sonderfall: leitende Angestellte (*cadre*)

Verteilung:

- Für alle Mitarbeiter gleich
- Prozentual zum Gehalt jedes Mitarbeiters (eine Unter- und/oder Obergrenze können definiert werden).
- Prozentual zur Arbeitszeit während des Geschäftsjahres
- Eine Kombination aus diesen drei Modalitäten

Auszahlung:

- Sofort
- Einzahlung in Unternehmens- und/oder Rentensparplan
- Kombilösung

II. Finanzielle Optionen zur Einführung einer Arbeitnehmerbeteiligung

1. Vermögenswirksame Leistungen (VL)

1) Gesetzlich vorgeschriebene Gewinnbeteiligung (*Participation*)

| Vorteile für Arbeitnehmer | Vorteile für das Unternehmen |
|--|--|
| Sozialabgabenfrei (außer CSG/CRDS) | Sozialabgabenfrei (Arbeitgeberanteil) |
| Einkommenssteuerbefreit, bei Investition in VL oder Rentensparplan | Pauschalabgabepflichtig: <ul style="list-style-type: none">• In Höhe von 20 % (ggf. Befreiung für Unternehmen mit <50 Mitarbeitern).• Ermäßigung auf 16 % für Zahlungen auf Rentensparpläne mit standardmäßig gesteuertem Management und mindestens 10 % für Aktien von KMU. |
| Kapitalerträge und -Gewinne sind (CSG/CRDS ausgenommen) steuerfrei | Abzugsfähig von Berechnungsgrundlage der Körperschaftsteuer |

II. Finanzielle Optionen zur Einführung einer Arbeitnehmerbeteiligung

1. Vermögenswirksame Leistungen

2) Freiwillige Gewinnbeteiligung (*Intéressement*)

Prinzip:

- Leichte & freiwillige Umsetzung
- Ab einem Mitarbeiter
- Kollektive Prämie bei Zielerreichung
- Vorteilhafter sozialversicherungsrechtlicher und steuerlicher Rahmen
- Ersetzt keine bestehende Vergütung

Berechnungsformel:

- Betrifft alle Arbeitnehmer, messbar
- Anhand verschiedener Kriterien (Ertrag, Produktivität, Qualität)
- Bonus als definierter Betrag (€) oder % eines Indikators (mit evtl. Minimum & Maximum)

II. Finanzielle Optionen zur Einführung einer Arbeitnehmerbeteiligung

1. Vermögenswirksame Leistungen

2) Freiwillige Gewinnbeteiligung (*Intéressement*)

Verteilung:

- Für alle Mitarbeiter gleich
- Prozentual zum Gehalt jedes Mitarbeiters (eine Unter- und/oder Obergrenze können definiert werden).
- Prozentual zur Arbeitszeit während des Geschäftsjahres
 - ✓ Eine Kombination aus diesen drei Modalitäten

- Proportional zum Gehalt
- Proportional zur Anwesenheitsdauer während des Geschäftsjahres
- Einheitlich (Paket/Anzahl der Mitarbeiter)
 - ✓ Eine Kombination aus diesen Kriterien

II. Finanzielle Optionen zur Einführung einer Arbeitnehmerbeteiligung

1. Vermögenswirksame Leistungen

2) Freiwillige Gewinnbeteiligung (*Intéressement*)

| Vorteile für Arbeitnehmer | Vorteile für das Unternehmen |
|---|---|
| Sozialabgabenfrei (außer CSG/CRDS) | Sozialabgabenfrei (Arbeitgeberanteil) |
| Einkommenssteuerbefreit, bei Anlage (Unternehmensspar- und/oder Rentensparplan) | Pauschalabgabepflichtig |
| Kapitalerträge und -gewinne sind (CSG/CRDS ausgenommen) steuerfrei | Abzugsfähig von Berechnungsgrundlage der Körperschaftsteuer |

II. Finanzielle Optionen zur Einführung einer Arbeitnehmerbeteiligung

1. Vermögenswirksame Leistungen

3) Arbeitgeberzuschuss (*Abondement*)

Prinzip:

- Individuelle freiwillige Ansparzahlungen der Mitarbeiter
- Arbeitgeberzuschüsse bis zu 300 % des Beitrags des Sparers
- Jährliche Anpassung des Arbeitgeberzuschusses

| Vorteile für Arbeitnehmer | Vorteile für das Unternehmen |
|---|---|
| Einfache, selbstbestimmte Umsetzung | Arbeitgeberzuschuss jährlich anpassbar |
| Arbeitgeberzuschuss bis zu 300 % des investierten Betrags | Sozialabgabenfrei (Arbeitgeberanteil) |
| Sozialabgabenfrei (außer CSG/CRDS) | Pauschalabgabepflichtig |
| Einkommenssteuerbefreit, bei Anlage (Unternehmensspar- und/oder Rentensparplan) | Abzugsfähig von Berechnungsgrundlage der Körperschaftsteuer |
| Kapitalerträge und -gewinne sind (CSG/CRDS ausgenommen) steuerfrei | |

II. Finanzielle Optionen zur Einführung einer Arbeitnehmerbeteiligung

1. Vermögenswirksame Leistungen

4) Prämie zur Arbeitnehmerbeteiligung am Unternehmenswert (PPV-Prämie)

Wie wird die PPV-Prämie eingeführt?

- Durch Aushandlung einer Betriebsvereinbarung
- Oder durch einseitigen Beschluss des Arbeitgebers
 - nach Stellungnahme des frz. Betriebsrats (sog. *Comité social et économique, CSE*), falls vorhanden
 - andernfalls nach Information aller Arbeitnehmer durch jedwedes Mittel

II. Finanzielle Optionen zur Einführung einer Arbeitnehmerbeteiligung

1. Vermögenwirksame Leistungen

4) Prämie zur Arbeitnehmerbeteiligung am Unternehmenswert (PPV-Prämie)

Wer kann eine PPV-Prämie beziehen?

- Arbeitnehmer (mit befristetem oder unbefristetem Arbeitsvertrag, in Voll- oder Teilzeit, Auszubildende mit Ausnahme von Praktikanten)
- Zeitarbeitskräfte
- Gesellschaftsmandatsträger mit Arbeitsvertrag

Kann der Arbeitgeber Arbeitnehmer von der PPV-Prämie ausschließen?

Der Arbeitgeber kann die PPV-Prämie auszahlen an:

- **alle Arbeitnehmer** des Unternehmens oder
- **an einen Teil der Arbeitnehmer** deren Vergütung einen bestimmten Höchstbetrag nicht übersteigt

II. Finanzielle Optionen zur Einführung einer Arbeitnehmerbeteiligung

1. Vermögenswirksame Leistungen

4) Prämie zur Arbeitnehmerbeteiligung am Unternehmenswert (PPV-Prämie)

Kann der Arbeitgeber den Betrag der PPV-Prämie an jeden Begünstigten anpassen?

Nach Wahl:

- Derselbe Betrag für alle Arbeitnehmer oder
- Anpassen des Betrags der Prämie an jeden Begünstigten, je nach:
 - Vergütung,
 - Einstufungsniveau,
 - Betriebszugehörigkeit im Unternehmen,
 - Dauer der tatsächlichen Anwesenheit im vergangenen Jahr,
 - Im Arbeitsvertrag vorgesehene Arbeitszeit.

II. Finanzielle Optionen zur Einführung einer Arbeitnehmerbeteiligung

1. Vermögenswirksame Leistungen

4) Prämie zur Arbeitnehmerbeteiligung am Unternehmenswert (PPV-Prämie)

Kann der Arbeitgeber in einem Jahr mehrere PPV-Prämien auszahlen?

- Möglichkeit, bis zu 2 PPV-Prämien pro Kalenderjahr auszuzahlen
- Auszahlung in Raten möglich, bis zu einer Auszahlung pro Quartal im selben Kalenderjahr

Neu!

Anlage der PPV-Prämie in Unternehmenssparplan oder Rentensparplan

- Seit dem 01.07.2024: Möglichkeit der Anlage in Unternehmenssparplan (PEE, PEI, PERCO) oder Rentensparplan (PERECO oder PERO)
- Möglicher Arbeitgeberzuschuss

II. Finanzielle Optionen zur Einführung einer Arbeitnehmerbeteiligung

1. Vermögenswirksame Leistungen

4) Prämie zur Arbeitnehmerbeteiligung am Unternehmenswert (PPV-Prämie)

Wie lautet der Höchstbetrag der PPV-Prämie im Jahr 2025?

Der Betrag der Prämie wird von der Betriebsvereinbarung oder dem einseitigen Beschluss des Arbeitgebers frei bestimmt.

Aber: Globale Obergrenze für die Sozialabgaben- und Steuerbefreiungen

- Bis 3.000 € pro Begünstigten pro Jahr
- Bis zu 6.000 € pro Begünstigten pro Jahr, wenn im selben Jahr bereits eine Kollektiv-/Betriebsvereinbarung zur Auszahlung einer *participation* oder *intéressement* im Unternehmen gilt.

II. Finanzielle Optionen zur Einführung einer Arbeitnehmerbeteiligung

1. Vermögenswirksame Leistungen

4) Prämie zur Arbeitnehmerbeteiligung am Unternehmenswert (PPV-Prämie)

Wie ist der Schwellenwert der Mitarbeiterzahl für die Befreiung zu beurteilen?

- Auf Unternehmensebene alle Einrichtungen zusammen
- Durchschnitt der Anzahl der Personen, die im Laufe eines jeden Monats des vorherigen Kalenderjahres beschäftigt wurden



Bei einem ausländischen Unternehmen berücksichtigt die Mitarbeiterzahl alle in Frankreich und im Ausland ansässigen Einrichtungen.

II. Finanzielle Optionen zur Einführung einer Arbeitnehmerbeteiligung

1. Vermögenswirksame Leistungen

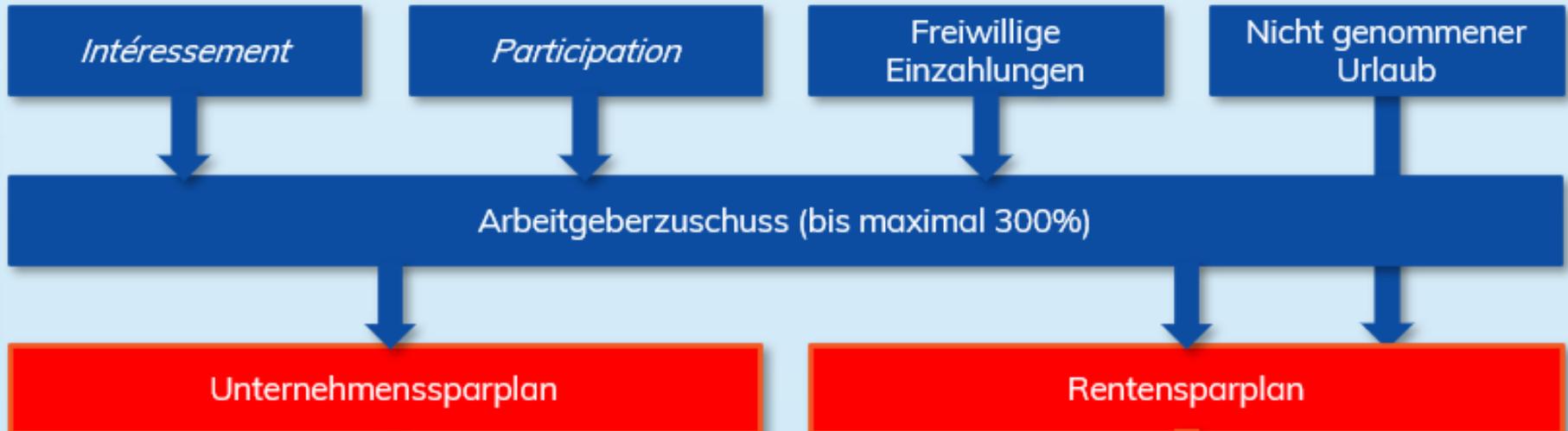
4) Prämie zur Arbeitnehmerbeteiligung am Unternehmenswert (PPV-Prämie) Steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Rahmen ab dem 1. Januar 2025

| | < 50 Arbeitnehmer (zwischen dem 01.01.2024 und 31.12.2026 ausgezahlte Prämien) | | ≥ 50 Arbeitnehmer |
|---|--|--|---|
| | Vergütung < 3 frz. Mindestlohn (zurzeit < 64.864 € brutto pro Jahr) (*) | Vergütung ≥ 3 frz. Mindestlohn (zurzeit ≥ 64.864 € brutto pro Jahr) (*) | Alle Arbeitnehmer |
| Allgemeine Sozialabgaben | Befreit | Befreit | Befreit |
| CSG-CRDS-Abgabe | Befreit | Geschuldet | Geschuldet |
| Arbeitgeberseitige Sozialabgabenpauschale (<i>forfait social</i>) | Befreit | Befreit | < 250 Arbeitnehmer: Befreit ≥ 250 Arbeitnehmer: Geschuldet |
| Einkommensteuer | Befreit | Geschuldet, außer bei Anlage in Unternehmenssparplan oder Rentensparplan | Geschuldet, außer bei Anlage in Unternehmenssparplan oder Rentensparplan |

(*) Für eine Vollzeitarbeit von 35 Stunden pro Woche.

II. Finanzielle Optionen zur Einführung einer Arbeitnehmerbeteiligung

2. Anlageoptionen: PEE und PERECO



II. Finanzielle Optionen zur Einführung einer Arbeitnehmerbeteiligung

2. Anlageoptionen: PEE und PERECO

1) Unternehmenssparplan (*Plan d'Epargne Entreprise/PEE*)

Prinzip:

- Flexibles Sparprogramm über 5 Jahre
- Günstiger steuerlicher Rahmen
- Ab 1 Mitarbeiter
- Obligatorisch, wenn Abschluss einer Gewinnbeteiligungsvereinbarung gesetzlich vorgeschrieben

Umsetzung:

- Mit Betriebsrat (CSE) und/oder Gewerkschaftsdelegierte (DS): Vereinbarung aushandeln -> einseitiger Beschluss des Arbeitgebers möglich
- Ohne CSE/DS: einseitiger Beschluss des Arbeitgebers

Begünstigte:

- Alle Arbeitnehmer
- Mögliche Voraussetzung: Betriebszugehörigkeit von 3 Monaten
- Teilnahme der Arbeitnehmer freiwillig
- Bei unter 250 Arbeitnehmern: Sparplan auch für Geschäftsführer & *cadres*

II. Finanzielle Optionen zur Einführung einer Arbeitnehmerbeteiligung

2. Anlageoptionen: PEE und PERECO

1) Unternehmenssparplan (*Plan d'Epargne Entreprise/PEE*)

Einzahlung:

- Beiträge aus Gewinnbeteiligung, Bonuszahlungen, individuelle freiwillige Einzahlungen → max. 25 % des Jahresbruttogehalts
- Arbeitgeberzuschüsse (jährliche Prüfung) → max. 300 % des Sparbeitrags, max. 8 % der Beitragsbemessungsgrenze *PASS* ($\approx 3\,768\text{ €}$ in 2025)

Verfügbarkeit der Spareinlagen:

- Für 5 Jahre gesperrt
- Vorzeitiger Zugriff ohne steuerliche Einbußen, bei:
Hochzeit, Eintragung einer eheähnlichen Gemeinschaft; Geburt des 3. Kindes; Scheidung; Beendigung des Arbeitsvertrags; Überschuldung; Behinderung; Tod; Erwerb des Hauptwohnsitzes; Unternehmensgründung; Naturkatastrophe

II. Finanzielle Optionen zur Einführung einer Arbeitnehmerbeteiligung

2. Anlageoptionen: PEE und PERECO

1) Unternehmenssparplan (*Plan d'Epargne Entreprise/PEE*)

Anlage der eingezahlten Beträge:

- In Unternehmensfonds (FCPEs) unterschiedlicher Ausrichtungen
- Aufteilung der Beiträge frei wählbar
- Unterschiedliche Arten der Geldanlage (verschiedene Risikostufen)

Sozialversicherung & Steuern:

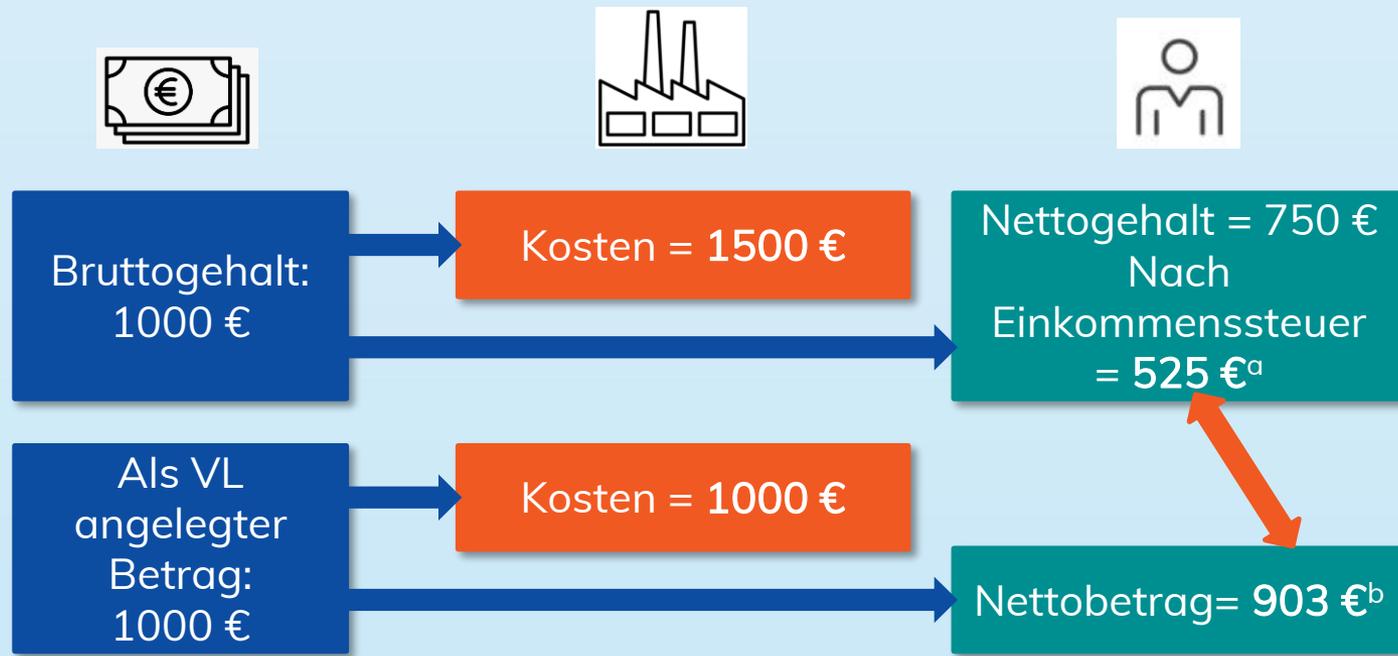
| Vorteile für Arbeitnehmer | Vorteile für das Unternehmen |
|--|---|
| Sozialabgabenfrei (außer CSG/CRDS) | Sozialabgabenfrei (Arbeitgeberanteil) |
| Einkommenssteuerbefreit für in Sparplan eingezahlte Beträge | Pauschalabgabepflichtig (20 % Sozialabgabenpauschale für Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten) |
| Kapitalerträge und -gewinne sind (CSG/CRDS ausgenommen) steuerfrei | Abzugsfähig von Berechnungsgrundlage der Körperschaftsteuer |

II. Finanzielle Optionen zur Einführung einer Arbeitnehmerbeteiligung

2. Anlageoptionen: PEE und PERECO

1) Unternehmenssparplan (Plan d'Epargne Entreprise/PEE)

Gehalt vs. freiwillige Einzahlungen



^a Betrag, den der Mitarbeiter erhält

^b in den Sparplan angelegter Betrag

II. Finanzielle Optionen zur Einführung einer Arbeitnehmerbeteiligung

2. Anlageoptionen: PEE und PERECO

2) Rentensparplan (*PERECO/Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif*)

Ziel:

- Altersvorsorge für Arbeitnehmer und Unternehmensleiter
- Prinzip wie für PEE, aber Sparguthaben für den Ruhestand bestimmt
→ Verfügbarkeit erst ab Rentenanstritt bzw. Renteneintrittsalter

| | 1 Freiwillige Einzahlungen | 2 Mitarbeitersparplan |
|---|----------------------------------|--------------------------|
| Erwerb einer Immobilie als Hauptwohnsitz | Ja | Ja |
| Besondere Ereignisse <ul style="list-style-type: none"> • Invalidität des Inhabers, seines Ehepartners/ Lebenspartners einer eingetragenen Lebenspartnerschaft oder seiner Kinder • Tod des Ehepartners/ Lebenspartners (eingetragene Partnerschaft) • Ablauf des Anspruchs auf Arbeitslosengeld/ Beendigung des sozialen Mandats seit mindestens zwei Jahren • Überschuldung • Aufgabe einer selbstständigen Erwerbstätigkeit infolge der Eröffnung eines Insolvenz-/ Vergleichsverfahrens | Ja | Ja |

II. Finanzielle Optionen zur Einführung einer Arbeitnehmerbeteiligung

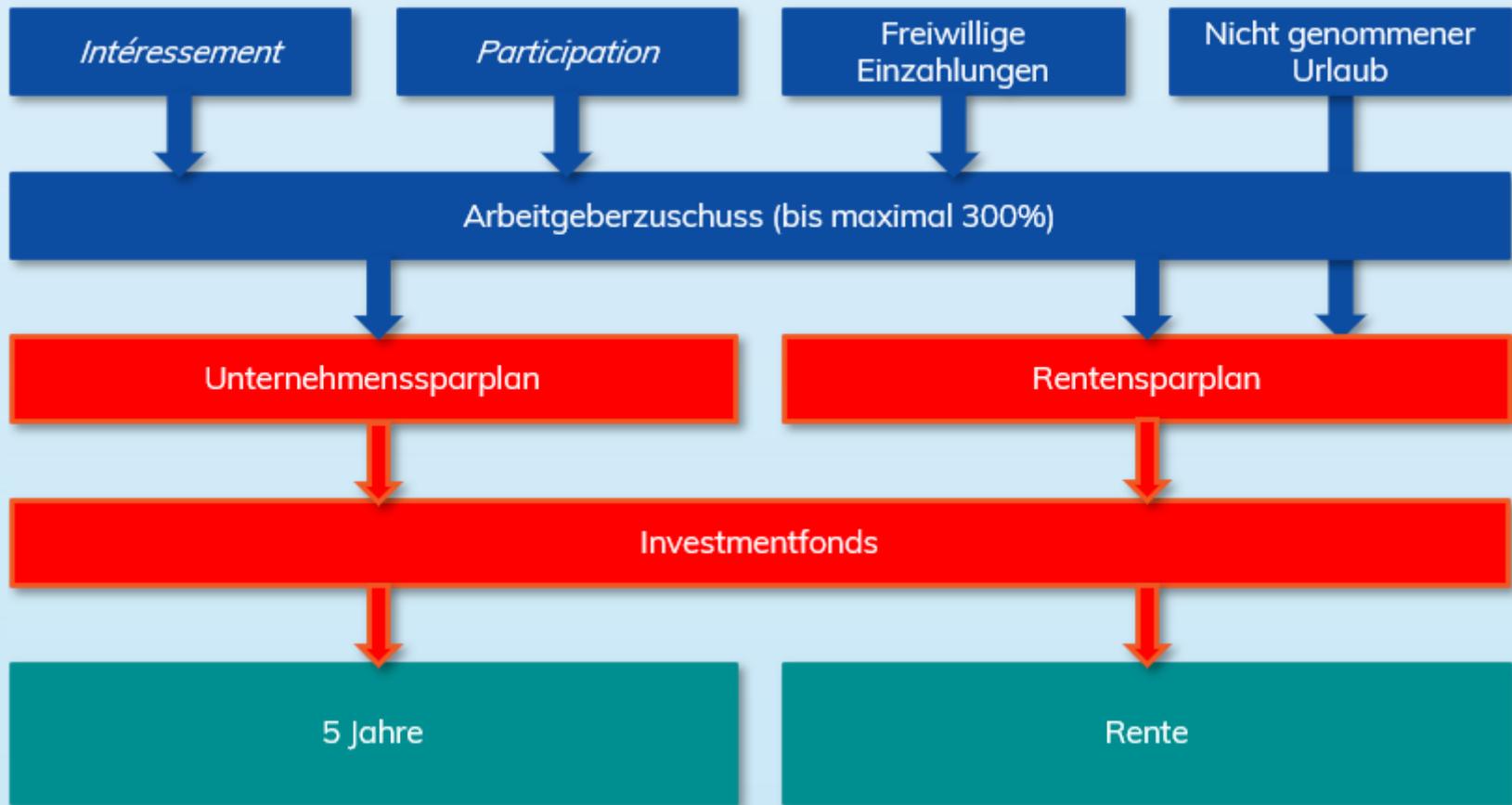
2. Anlageoptionen: PEE und PERECO

2) Rentensparplan (PERECO/Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif)

| | | 1 Freiwillige Einzahlungen | | 2 |
|----------|---|---|---|---|
| | | abzugsfähig | nicht abzugsfähig | Mitarbeitersparplan (INT, PART, EJ, ABO) |
| Austritt | Kapital* (Rente / Rentensparplan) | Kapital | Kapital | Kapital |
| | | einkommensteuerpflichtig | einkommensteuerfrei | einkommensteuerfrei |
| | | Wertzuwachs | | Wertzuwachs |
| | | Flat Tax (12,8 % + 17,2%) | | Sozialabgaben 17,2 % |
| | *Vorzeitiger Austritt aufgrund von besonderen Ereignissen: Befreiung von Einkommensteuer und Flat Tax, jedoch nicht von den Sozialabgaben in Höhe von 17,2% auf die Erträge | | Individuelle Höchstgrenzen gemäß PASS = Freiwillige Gewinnbeteiligung und gesetzliche vorgeschriebene Mitarbeitergewinnbeteiligung 75% | |
| | Rente | <u>Lebenszeitrente (unentgeltlich)</u> Einkommensteuer Quellensteuer Mit Freibetrag Sozialabgaben 17,2 % davon 6,8 % abzugsfähige CSG auf den steuerbaren Teilbetrag (RVTG-Tabelle) | <u>Lebenszeitrente (entgeltlich)</u> Einkommensteuer Sozialabgaben 17,2 % auf den steuerbaren Teilbetrag (RVTG-Tabelle) | <u>Lebenszeitrente (entgeltlich)</u> Einkommensteuer Sozialabgaben 17,2 % auf den steuerbaren Teilbetrag (RVTG-Tabelle) |

II. Finanzielle Optionen zur Einführung einer Arbeitnehmerbeteiligung

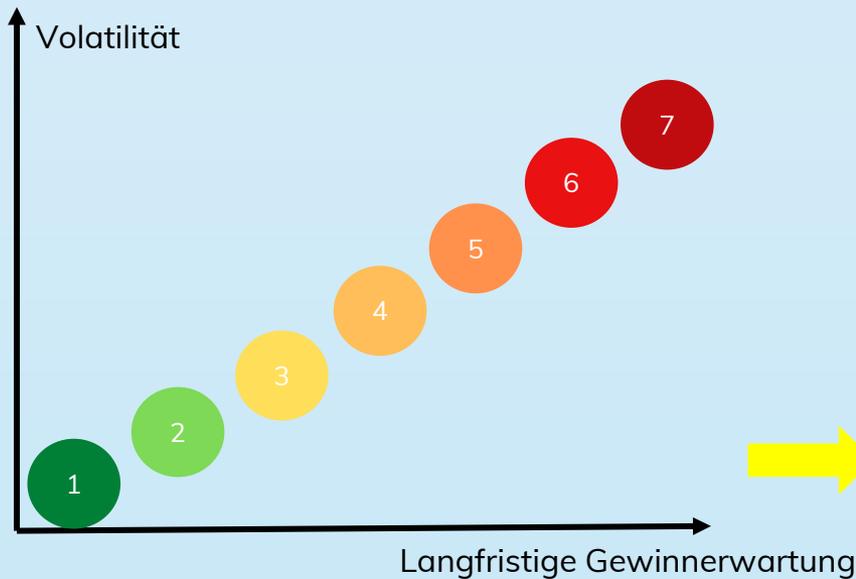
2. Anlageoptionen: PEE und PERECO



II. Finanzielle Optionen zur Einführung einer Arbeitnehmerbeteiligung

2. Anlageoptionen: PEE und PERECO

Investmentfonds Anlagemöglichkeiten



RISIKOSKALA
(Synthetic Risk and Reward Indicator)



Risikoklassen

- Risikoklasse 1: Sicherheit
- Risikoklasse 2: Sicherheitsorientiert
- Risikoklasse 3: Konservativ sicherheitsorientiert
- Risikoklasse 4: Solide ertragsorientiert
- Risikoklasse 5: Konservativ wachstumsorientiert
- Risikoklasse 6: Wachstumsorientiert/spekulativ
- Risikoklasse 7: Spekulativ



ESG-Investmentfonds
(Environmental, Social and Governance)

Haben Sie Fragen?



Gern können Sie uns diese jetzt direkt über die Chatfunktion stellen.

Ihre Referenten



Christophe Baumann

Direktor

baumann@ffu.eu



Lisa Deparis

Avocat

deparis@ffu.eu



Patrick Flick

Firmenkundenbetreuer

flick@ffu.eu



Aurélia Heim

Avocat

heim@ffu.eu



Ihre Moderatorin



Paula Schulenburg

Kommunikation &
Partnernetzwerk

schulenburg@ffu.eu



Sie haben Fragen zu FFU?

Ich bin gerne für Sie da.



Paula Schulenburg

+49 (0) 7221 9227038
schulenburg@ffu.eu



Frankreich für Unternehmen

Schützenstraße 7
D-76530 Baden-Baden



Das kompetente Expertennetzwerk

Cabinet Baeumlin & Associés
EXPERTS COMPTABLES - FRANZÖSISCHER STEUERBERATER

CAISSE D'ÉPARGNE
Grand Est Europe

CBC
Communication &
Business Consulting

CIC Est **DACH Firmenkunden**
Die Partner Bank für
Ihr Frankreichgeschäft

de Hoan **C**onsulting

dms
Expertise-comptable & Audit

EPP RECHTSANWÄLTE
AVOCATS

EURO-DROIT
généralistes et/ouest entreprises/loans

In Extenso
Französischer Steuerberater
und Wirtschaftsprüfer

LIEBICH & PARTNER
Management- und Personalberatung AG

GRUPE ROEDERER

TRANSVERSALE
Unternehmenskultur
Verkauf - Finanzierung

www.ffu.eu