



Die Deutsche Unterstützungskasse
stellt sich vor





Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Wie funktioniert das Konzept der kongruent rückgedeckten Versorgung in der Deutschen Unterstützungskasse?	4
Wir über uns	6
Vorgehensweise zur Einrichtung von Zusagen in der Deutschen Unterstützungskasse	8
Der Formulargenerator	8
Für welche Zielgruppen eignet sich eine Versorgungszusage über die Deutsche Unterstützungskasse besonders gut?	9
DUK:PortfolioKonzept	10
DUK:FirmenRente	12
DUK:TantiemenModell	14
Sonderthema: Entgeltumwandlung bei kommunalen und öffentlichen Betrieben	17
Weitere Besonderheiten und Vorteile der Deutschen Unterstützungskasse	18
Versicherungspartner der Deutschen Unterstützungskasse	21

Altwerden ist natürlich kein reines Vergnügen.
Aber denken wir an die einzige Alternative.

Liebe Leserin, lieber Leser,
liebe Freundinnen und Freunde der
betrieblichen Altersversorgung,

Christian Willms, Vorstand Deutsche Unterstützungskasse



Wir unterstützen Beraterinnen und Berater sowie Unternehmen bei der Entwicklung von Versorgungskonzeptionen und verstehen uns als Diskussionspartner zu sämtlichen Themen der betrieblichen Altersversorgung.

seit jeher sind wir bei der Deutschen Unterstützungskasse als Verwalter kongruent rückgedeckter Zusagen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit höheren Versorgungsansprüchen besonders gefragt.

Denn: Eine Zusage über die Deutsche Unterstützungskasse kann steuerlich begleitet und periodengerecht stets auch in der Höhe ausfinanziert werden, wie sie für eine auskömmliche Altersrente dieser Zielgruppe nötig ist. Und die Steuer- und Handelsbilanz des Unternehmens bleibt unbeeinflusst.

Neu allerdings ist, dass die betriebliche Altersversorgung (bAV) aufgrund des demographischen Wandels inzwischen eine immer stärker wahrnehmbare Bedeutung zur Personalgewinnung und -bindung für Unternehmen erlangt hat.

Mittlerweile übersteigt in vielen Branchen seit Jahren die Nachfrage nach Arbeitskräften deutlich das Angebot. Und zwar völlig unabhängig davon, ob es sich um die Besetzung einer Position auf sachbearbeitender, gruppenleitender, abteilungsleitender Ebene oder eine Position in der Geschäftsführung oder im Vorstand handelt.

Als eine Reaktion auf diese Entwicklung erteilen Unternehmen firmenfinanzierte Versorgungszusagen und können dadurch regelmäßig leistungs- und potenzialstarke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und langfristig begeistern.

Dabei reicht das Spektrum des Engagements von echten zusätzlichen firmenfinanzierten Zusagen über „matching contribution“-Modelle bis hin zu Zuschüssen zur Entgeltumwandlung.

Und für all diese Spielarten bietet das Konzept der kongruent rückgedeckten Versorgung in der Deutschen Unterstützungskasse einen besonderen Vorteil.

Nämlich, dass die gesetzlich beschränkten Entgeltumwandlungspotentiale, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Direktversicherung zustehen, vollständig erhalten bleiben, wenn die Dotierung des Unternehmens über die Deutsche Unterstützungskasse investiert wird.

Wird die Betriebsrente stattdessen über die Direktversicherung finanziert, reduziert jeder Euro, den das Unternehmen zahlt, den Spielraum der Beschäftigten. Folge: Die Bindungswirkung der Betriebsrente ist deutlich reduziert.

Fazit: Die Deutsche Unterstützungskasse eröffnet interessante Möglichkeiten, mit beitragsorientierten Versorgungskonzeptionen ergänzend zur Direktversicherung die Bindungswirkung der betrieblichen Altersversorgung für das Personalmanagement zu nutzen.

Ein guter Grund für mich Sie herzlich einzuladen, uns auf den kommenden Seiten näher kennenzulernen.

Viele Grüße

Wie funktioniert das Konzept der kongruent rückgedeckten Versorgung in der Deutschen Unterstützungskasse?

Die Unterstützungskasse ist die älteste Form der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland.

Ein Unternehmen (Trägerunternehmen) erteilt bei einer Versorgungszusage über die Deutsche Unterstützungskasse an einen oder mehrere Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter (Versorgungsanwärterinnen bzw. -anwärter) eine Zusage auf eine Alters- bzw. Hinterbliebenen- bzw. Invaliditätsversorgung.

Das Trägerunternehmen beauftragt dafür die Deutsche Unterstützungskasse mit der Durchführung und Verwaltung der Zusagen und diese führt dann die damit verbundenen Maßnahmen durch (siehe Schaubild).

Zur Finanzierung der Versorgungsleistungen leistet das Trägerunternehmen Dotierungen an die Deutsche Unterstützungskasse, welche im Versorgungsfall die Auszahlung der

Versorgungsleistungen übernimmt. Die Dotierungen können entweder durch Entgeltumwandlung oder vom Trägerunternehmen – oder auch durch eine Kombination aus Beidem – geleistet werden.

Hauptwesensmerkmal der kongruent rückgedeckten Unterstützungskasse ist dabei, dass die finanziellen Risiken, die für das Trägerunternehmen aus der Versorgungszusage heraus resultieren können, vollständig auf Versicherungsunternehmen ausgelagert werden.

Das wird von der Deutschen Unterstützungskasse sichergestellt, indem die vom Trägerunternehmen erteilten Renten- oder Alterskapitalzusagen, sowie etwaig zugesagte Invaliditätsversorgungen und Hinterbliebenenversorgungen komplett über garantierte Leistungen aus den hierfür abgeschlossenen Rückdeckungsversicherungen abgesichert werden.

Spricht: Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält eine Zusage in Höhe der garantierten Werte der Rückdeckungsversicherung, die zur Ausfinanzierung ausgewählt wurde.

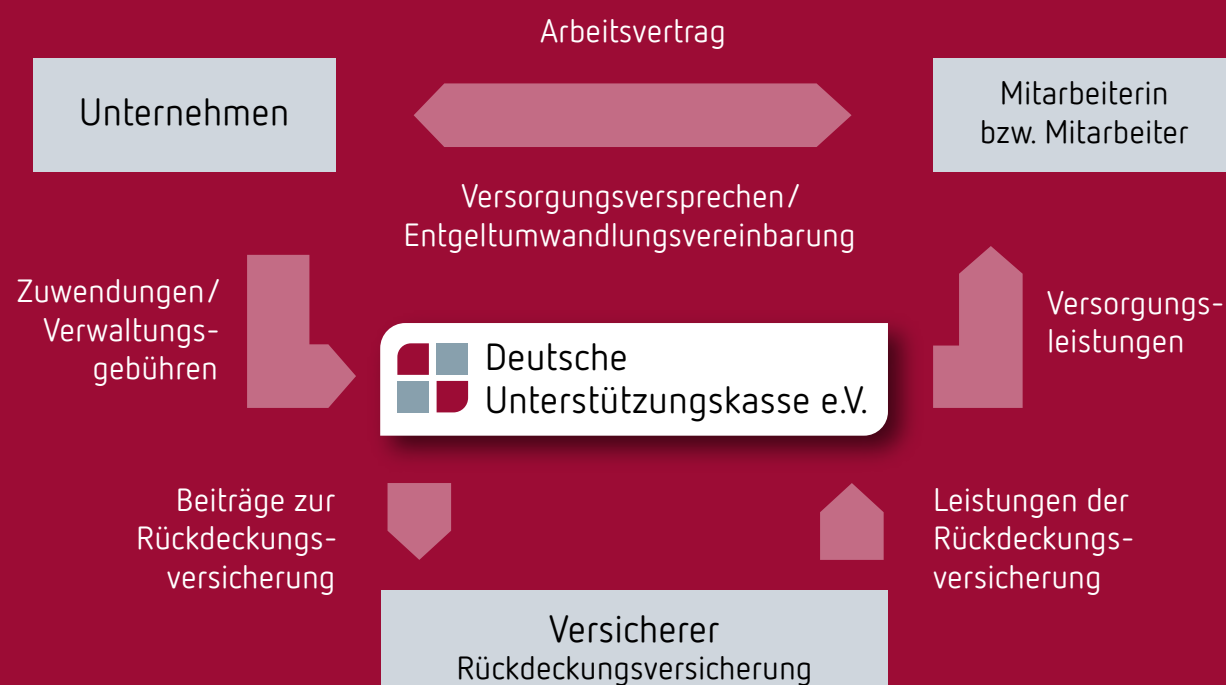
Ergebnis: Bei Eintritt des Versorgungsfalles ist die versprochene Leistung und die Leistung aus der Rückdeckungsversicherung stets deckungsgleich (kongruent).

Und: Sämtliche darüber hinausgehende Wertentwicklungen und Überschüsse in der Rückdeckungsversicherung erhöhen die Versorgungszusage der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters.

Übrigens: die Deutsche Unterstützungskasse bietet mit dem Konzept der kongruenten Rückdeckung den Vorteil, dass die Versorgungszusagen – im Gegensatz zur Pensionszusage und zur pauschaldotierten Unterstützungskasse – vollständig steuerwirksam, periodengerecht und bilanzneutral ausfinanziert werden können ohne steuerliche Begrenzung des § 3 Nr. 63 EStG für Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.

Davon profitieren sowohl die Unternehmen als auch die Versorgungsanwärterinnen bzw. -anwärter in besonderem Maße.

Funktionsweise der kongruent rückgedeckten Unterstützungskasse



Kurz und knapp

Die Besonderheit der kongruenten Rückdeckung über die DUK besteht darin, dass

- die finanziellen Risiken, die für das Trägerunternehmen aus der Versorgungszusage heraus resultieren können, komplett auf Versicherungsunternehmen ausgelagert sind,
- die Versorgungszusagen – ohne dass es eine steuerliche Begrenzung gibt – vollständig steuerwirksam, periodengerecht und bilanzneutral ausfinanziert werden können.

Wir über uns

Gegründet im Mai 2004 mit dem Ziel als freie Unterstützungskasse unabhängig von Versicherungsgesellschaften eine intelligente Abwicklungsplattform für Unterstützungskassenzusagen anzubieten, gehört die Deutsche Unterstützungskasse inzwischen zu den führenden Anbietern im Markt.

Wir handeln ausschließlich im Sinne der Unternehmen, in deren Auftrag wir die Zusagen verwalten und durchführen – völlig unabhängig von den Interessen einzelner Versicherungsgesellschaften. Das ist sicherlich eines der Hauptunterscheidungskriterien im Vergleich zu einer von einer Versicherungsgesellschaft betriebenen Unterstützungskasse. Genauso wie die Tatsache, dass für die Ausfinanzierung jeder Zusage ein Versicherungsprodukt eines anderen Versicherungsunternehmens gewählt werden kann.

Mit Gründung haben wir als erste Unterstützungskasse einen Leistungsplan entwickelt, mit dem ein Portfolio-Ansatz bei der Ausfinanzierung von Zusagen umgesetzt werden kann, das DUK:PortfolioKonzept. Das DUK:Portfolio-Konzept ermöglicht das Verteilen des Dotierungsbetrages auf mehrere Versorgungszusagen mit unterschiedlichen Rückdeckungsversicherungen und somit eine Streuung des Kapitalanlagerisikos.

Für jede Versorgungsanwärterin und jeden Versorgungsanwärter kann ein eigenes Zusage-Portfolio individuell und bedürfnisgerecht zusammengestellt werden. Dabei kann zur Ausfinanzierung der Zusagen aus den klassischen und wertpapierorientierten Tarifen von nahezu allen relevanten bAV-Anbietern ausgewählt werden.

Die nachfolgend aufgeführten Konzepte haben wir mit dem Ziel entwickelt, den Wirkungsgrad und die Effizienz von Versorgungszusagen zu optimieren



Zahlen, Daten, Fakten

- Im Unterstützungskassenbereich werden Versorgungszusagen für mehr als 3.600 Unternehmen verwaltet (Stand 31.12.2021).
- Über 46 Millionen Euro laufender Beitrag in 2021 an die Versicherungsunternehmen weitergeleitet.
- Verwaltungsmandate mit einem Beitragsvolumen von etwas mehr als 155 Millionen Euro in 2021 neu hinzugekommen.
- Die in der Unterstützungskasse einsetzbaren Tarife von 18 Versicherungsgesellschaften stehen zur Verfügung.

sowie neue Wege bei der Personalbindung und Personalgewinnung zu eröffnen:

- **DUK:PortfolioKonzept**, Risikostreuung und Anlagemanagement bei Unterstützungskassenzusagen
- **DUK:TantiemenModell**, eine einmalige Sonderzahlung in eine Unterstützungskassenzusage umwandeln
- **DUK:FirmenRente**, das firmenfinanzierte Baustein-Konzept zur Personalbindung

Darüber hinaus bieten wir im passwortgeschützten Bereich für Vermittlerinnen und Vermittler mit dem „Formulargenerator“ ein leistungsstarkes Online-Tool zur Erzeugung sämtlicher Unterlagen, die zur Einrichtung der Zusagen benötigt werden.

Wir stehen auch gern jederzeit als Ansprechpartner bei der Entwicklung und Einrichtung von Versorgungskonzepten für Versicherungsvermittlerinnen bzw. -vermittler, die Unternehmen und deren steuerliche Beraterinnen und Berater sowie für Versorgungsanwärterinnen und -anwärter zur Verfügung. Außerdem verstehen wir uns als Diskussionspartner zu sämtlichen Themen der betrieblichen Altersversorgung – probieren Sie es herzlich gerne aus!

Kurz gesagt: Wir möchten für alle an den Versorgungszusagen beteiligten Parteien deutliche Unterschiede machen und erlebbare Mehrwerte erzeugen.

Die vertrieblichen Aktivitäten der Deutschen Unterstützungskasse werden von der ConceptIF Pensions AG umgesetzt. Sie ist ebenfalls Ansprechpartner für Versicherungsgesellschaften sowie für Beraterinnen bzw. Berater und organisiert zusammen mit der Deutschen Unterstützungskasse die Durchführung der Versorgungszusagen für die Trägerunternehmen.

Referenzen

Ausgewählte Referenzunternehmen, für die die Deutsche Unterstützungskasse Zusagen verwaltet:

- Atlas Copco Energas GmbH
- Bechtle AG
- Bertrandt AG
- De Lage Landen Leasing GmbH
- Delivery Hero Germany GmbH (Lieferheld)
- HHLA Container Terminals GmbH
- Hilfiger Holdings Germany GmbH & Co.KG
- Intersport Deutschland e.G.
- Jung von Matt AG
- Krankenhäuser Landkreis Freudenstadt gGmbH
- Mainova AG
- Mitsubishi HiTecPaper Europe GmbH
- ORACLE Deutschland B.V. & Co.KG
- SKF Lubrication Germany GmbH
- SoundCloud Ltd.
- Stadtwerke Marburg GmbH
- Street One GmbH
- SumUP Services GmbH
- Tomra Systems GmbH
- VisitDenmark – Dänemarks offizielle Tourismuszentrale
- VOTUM Verband unabhängiger FD-Unternehmen in Europa e.V.
- wedi GmbH
- Willy Bogner GmbH & Co. KGaA
- Zusatzversorgungswerk für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft

Vorgehensweise zur Einrichtung von Zusagen über die Deutsche Unterstützungskasse

Die arbeitsrechtlichen Musterunterlagen zur Einrichtung der Zusagen stehen im „Formularcenter“ auf www.deutsche-ukasse.de zur Verfügung oder können von registrierten Vermittlerinnen und Vermittlern über den Formulargenerator erzeugt werden.

Bei allen Themen rund um die Einrichtung der Zusagen stehen wir selbstverständlich als Ansprechpartner für alle Beteiligten für Fragen und Wünsche zur Verfügung.

Beim Auswahlprozess der Rückdeckungsversicherungen, die zur Finanzierung der Zusagen verwendet werden sollen, lassen sich die Unternehmen in der Regel von Versicherungsvermittlerinnen bzw. -vermittlern beraten.

Nach der Auswahl der Rückdeckungsversicherungen werden die Unterlagen zur Einrichtung einer Versorgung bei der Deutschen Unterstützungskasse zusammen mit den Anträgen zum Abschluss der Rückdeckungsversicherungen eingereicht.

Die Deutsche Unterstützungskasse prüft dann die Unterlagen zur Erteilung der Zusagen sowie die Rückversicherungsanträge, zeichnet sie als Versicherungsnehmerin gegen und sendet sie an die Versicherungsgesellschaften.

Übrigens: Einer gesonderten Vereinbarung zur Nutzung der

Deutschen Unterstützungskasse bedarf es für Vermittlerinnen und Vermittler nicht.

Die Unternehmen beauftragen die Deutsche Unterstützungskasse vertraglich mit der Durchführung der Versorgungszusagen. Die Deutsche Unterstützungskasse erhebt hierfür beim Trägerunternehmen Gebühren laut Gebührenordnung. Diese finden Sie ebenfalls im „Formularcenter“ in der jeweils aktuellen Fassung.

Nach Vorlage der Versicherungspolice erstellt und versendet die Deutsche Unterstützungskasse die Leistungsausweise und kümmert sich von nun an um Durchführung und Verwaltung der Zusagen in der Anwartschafts- und Rentenphase.

Auch noch wichtig: Die Vergütung, die die Vermittlerinnen und Vermittler für die Vermittlung der Rückdeckungsversicherungen erhalten, fließt grundsätzlich wie gewohnt direkt über bestehende Vereinbarungen mit den Versicherungsgesellschaften bzw. in Form von Honorar beim Trägerunternehmen. Je nach Versicherungsunternehmen, Region, Vertriebsweg oder auch Aktualität der Vereinbarung können Sonderregelungen gelten oder ist ein Nachtrag zur Vereinbarung notwendig. Bitte informieren Sie sich hierzu beim jeweiligen Versicherungsunternehmen.

Vermittlerinnen und Vermittler können nach Anmeldung auf www.deutsche-ukasse.de im passwortgeschützten Bereich den Formulargenerator nutzen.

Der Formulargenerator erzeugt einen Zip-Ordner mit vorausgefüllten PDF-Dateien, die DSGVO-konform mit einem Passwort geschützt werden können. Der Zip-Ordner enthält sämtliche Unterlagen, die zur Einrichtung der Zusagen benötigt werden.



Der Formulargenerator – Online-Tool für Vermittlerinnen und Vermittler zur Einrichtung der Unterstützungskassenzusage

Für welche Zielgruppen eignet sich eine Versorgungszusage über die Deutsche Unterstützungskasse besonders gut?

Bei der Höhe der Dotierung für Zusagen über die Deutsche Unterstützungskasse gibt es steuerlich keine Begrenzung* und die Zusagen sind – im Gegensatz zu Pensionszusagen und Zusagen über die pauschaldotierte Unterstützungskasse – stets vollständig steuerwirksam, periodengerecht und bilanzneutral ausfinanziert.

Deswegen sind aus unserer Sicht Zusagen über die Deutsche Unterstützungskasse besonders interessant für Unternehmen, die

- firmenfinanzierte Zuschüsse über die Deutsche Unterstützungskasse dotieren, damit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Spielraum in der Entgeltumwandlung vollständig erhalten bleibt,
- ihre Leistungen an eine Eigenbeteiligung der Beschäftigten binden wollen, „matching contribution“-Modell, z.B. Direktversicherung aus Entgeltumwandlung, Zuschuss über die Deutsche Unterstützungskasse,
- das betriebsfremde Risiko und den Verwaltungsaufwand einer Versorgungszusage auslagern wollen,
- im Zusammenhang mit Pensionsverpflichtungen keine Rückstellungen bilden können oder wollen.

Und für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- mit höheren Einkommen und somit höherem Versorgungsbedarf.
- im zweiten Dienstverhältnis – das geht über die Deutsche Unterstützungskasse, während der Einsatz der Direktversicherung auf das erste Dienstverhältnis beschränkt ist!

Sowie für

- (Gesellschafter-)Geschäftsführerinnen und -Geschäftsführer sowie Vorstandsmitglieder.*
- Ältere Beschäftigte, die noch keine bzw. ungenügende Altersvorsorge aufgebaut haben.*
- Selbständige und freiberuflich tätige Personen, die eine auf Dauer angelegte Geschäftsbeziehung mit einem Unternehmen führen.

* Die steuerlich geförderte Entgeltumwandlung für Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds ist gemäß § 3 Nr. 63 EStG begrenzt, die Umwandlung in der Deutschen Unterstützungskasse ist unbegrenzt möglich.

Für die überwiegende Zahl der Rückdeckungstarife können über den Formulargenerator ebenfalls die Berechnungen und Antragsunterlagen erstellt werden. Außerdem können bereits angelegte Versorgungszusagen verwaltet bzw. ergänzt und gespeicherte Vorgänge aktualisiert oder finalisiert werden.

Gern zeigen wir Ihnen die Funktionsweise des Formulargenerators im Rahmen einer individuellen Online-Vorführung.

Sie möchten den Formulargenerator gern näher kennenlernen?

Rufen Sie uns unter +49 (0) 40 696 355-500 an oder senden Sie uns eine E-Mail mit dem Stichwort: „Vorstellung Formulargenerator“ an info@deutsche-ukasse.de und wir vereinbaren mit Ihnen einen Termin zur Vorstellung.

Das DUK:PortfolioKonzept – Risikostreuung und Anlagemanagement bei Unterstützungskassenzusagen

Mit der Gründung der Deutschen Unterstützungskasse in 2004 haben wir das DUK:PortfolioKonzept entwickelt.

Ein Konzept, bei dem der Dotierungsbetrag auf mehrere Versorgungszusagen verteilt wird, die mit unterschiedlichen Rückdeckungsversicherungen ausfinanziert werden – möglich macht dies der Leistungsplan der Deutschen Unterstützungskasse.

Hierbei wird in erster Linie das Kapitalanlagerisiko bei der Finanzierung der Zusagen gestreut. Frei nach dem Motto von John D. Rockefeller: „Don't put all your eggs in one basket“ können dafür Rückdeckungsversicherungen aus dem Angebot von nahezu allen relevanten bAV-Anbietern ausgewählt, individuell zusammengestellt und kombiniert werden.

Ab einem Dotierungsbetrag von 400 Euro im Monat lohnt es sich unserer Meinung nach über die Worte von John D. Rockefeller nachzudenken und den Dotierungsbetrag auf zwei Zusagen mit unterschiedlichen Rückdeckungsversicherungen zu verteilen.

Das DUK:PortfolioKonzept steht für eine intelligente und flexible Lösung, die folgende Vorteile in sich vereint:

Sobald für eine Versorgungsanwärterin bzw. einen Versorgungsanwärter der Dotierungsbetrag auf mehr als eine Zusage verteilt wird, sprechen wir von einem „Portfolio“.

Beraterinnen und Berater, Unternehmen sowie Versorgungsanwärterinnen und -anwärter können Portfolios von zwei oder mehr Zusagen, die mit unterschiedlichen Tarifen rückgedeckt sind, bedürfnisgerecht und individuell zusammenstellen.

Ergebnis: Beraterinnen und Berater, die mit dem DUK:PortfolioKonzept arbeiten, erbringen eine Consulting-Dienstleistung mit entsprechender Wertigkeit und Wahrnehmung bei den Unternehmen.

Und auch die Unternehmen, die das DUK:PortfolioKonzept einsetzen, punkten in den Bereichen Personalbindung und Personalgewinnung.

DUK:PortfolioKonzept



Vorteil 1: Alles unter einem Dach

Ein Ansprechpartner, eine Verwaltung und eine Rechnungslegung für das Unternehmen. Und gleichzeitig können Zusagen mit den Rückdeckungsversicherungen von nahezu allen relevanten bAV-Anbietern ausfinanziert werden.



Vorteil 2: Kombination unterschiedlicher Tarif-Konzepte im Portfolio

Für jede Versorgungsanwärterin und jeden Versorgungsanwärter kann ein eigenes Zusagen-Portfolio mit unterschiedlichen Produktkonzepten individuell und bedürfnisgerecht zusammengestellt werden.



Vorteil 3: Vermeidung von „Kumulrisiken“

Der Dotierungsbetrag kann auf mehrere Zusagen verteilt werden. So wird eine Streuung des Kapitalanlagerisikos bei der Ausfinanzierung der Zusagen erreicht.



Vorteil 4: Das Portfolio „atmet“ bei Erhöhungen der Dotierung

Im Laufe der Zeit ist das Portfolio mit zusätzlichen Zusagen erweiterbar. Attraktive Neuprodukte können das bestehende Portfolio ergänzen – zukünftige Marktentwicklungen werden dadurch berücksichtigt und integriert.

DUK:FirmenRente

Die DUK:FirmenRente – Das firmenfinanzierte Baustein-Konzept zur Personalbindung

Seit einigen Jahren übersteigt die Nachfrage nach Arbeitskräften in vielen Branchen deutlich das Angebot. Und zwar völlig unabhängig davon, ob es sich um die Besetzung einer Position auf sachbearbeitender, gruppenleitender, abteilungsleitender Ebene oder die Position einer Geschäftsführerin bzw. eines Geschäftsführers oder eines Vorstandsmitglieds handelt.

Die firmenfinanzierte Betriebsrente – Investment in die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen

Als Reaktion darauf finanzieren immer mehr Unternehmen ihren Beschäftigten zusätzlich zu deren Gehalt eine Betriebsrente, um sie an das Unternehmen zu binden bzw. als Instrument zur Personalgewinnung. Hierbei sagt das Unternehmen bestimmte Beträge zur Ausfinanzierung der Versorgungszusage zu und überführt diese in einen der Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung (in der Regel in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage im Sinne von § 1 Abs. 2 Nr. 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, BetrAVG).

Optimale Wirkung über Deutsche Unterstützungskasse

Die optimale Wirkung zur Personalbindung oder Personalgewinnung entfaltet die firmenfinanzierte Betriebsrente dann,

wenn sie wie bei der Deutschen Unterstützungskasse über den Durchführungsweg der kongruent rückgedeckten Unterstützungskasse durchgeführt wird. Denn:

- So behalten die Beschäftigten die Potentiale der Direktversicherung für eine eigene Entgeltumwandlung. Wird die Betriebsrente stattdessen über die Direktversicherung finanziert, reduziert jeder Euro, den das Unternehmen zahlt, deren Spielraum. Folge: Die Bindungswirkung ist deutlich reduziert.
- Der Einsatz der Deutschen Unterstützungskasse ist für das Trägerunternehmen bilanzneutral.

Aber: Langfristige Verpflichtung wirkt auf manche Unternehmen abschreckend. Trotz der Vorteilhaftigkeit der firmenfinanzierten Betriebsrente als Personalbindungsinstrument scheuen sich manche Unternehmen, eine Betriebsrentenzusage zu erteilen.

Denn mit der Erteilung einer firmenfinanzierten Versorgungszusage verpflichtet sich das Unternehmen verbindlich den zugesagten Betrag während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters aufzuwenden – auch in Jahren, in denen die Gewinnsituation nicht so rosig aussieht.

Die DUK:FirmenRente löst dieses Dilemma – das Baustein-Prinzip

Mit Hilfe der DUK:FirmenRente kann die Personalbindungswirkung einer arbeitgeberfinanzierten Zusage über die Deutsche Unterstützungskasse genutzt werden, ohne dass die zukünftige finanzielle Verpflichtung zur Belastung wird.

Wie geht das?

Schritt 1: Der Arbeitgeber definiert einen Gesamtbetrag, der eine Versorgungszusage ausfinanzieren soll und zahlt diesen komplett auf einem gesonderten Firmenkonto ein, welches an die beschäftigte Person verpfändet wird.

Schritt 2: Mit Hilfe der von der DUK entwickelten Versorgungszusage wird vereinbart, dass die Deutsche Unterstützungskasse von diesem Konto gleichmäßig verteilt auf die Jahre bis zum Rentenbeginn der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters Gelder zur Ausfinanzierung der Zusage einzieht und in die hierfür abgeschlossenen Rückdeckungsversicherungen überführt – unabhängig davon, ob die beschäftigte Person noch bei dem Unternehmen tätig ist oder nicht.

Schritt 3: Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält eine Zusage in Höhe der garantierten Werte der Rückdeckungs-

versicherung, die zur Ausfinanzierung ausgewählt wird. Weitere Wertentwicklungen bzw. Überschüsse erhöhen die Betriebsrentenzusage.

Ergebnis: Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält den ersten Baustein einer vom Unternehmen finanzierten Betriebsrente, deren Höhe unabhängig von seinem weiteren beruflichen Werdegang bereits heute feststeht – ein attraktiver Gedanke.

Und auch dem Unternehmen fällt es leichter die Bindungswirkung der betrieblichen Altersversorgung für das Personalmanagement zu nutzen, weil bei Zusageerteilung bereits sämtliche Gelder zur Ausfinanzierung der Zusage zur Verfügung stehen – zukünftige wirtschaftliche Engpässe haben keinen Einfluss auf die Finanzierung der Zusage.

Und sobald die Idee der DUK:FirmenRente einmal zur Umsetzung kommt, kann das Unternehmen zukünftig je nach wirtschaftlicher Lage jederzeit weitere Zusagen für Betriebsrenten-Bausteine erteilen.

Dabei kann sowohl die bestehende Zusage erhöht als auch eine weitere hinzugefügt werden, denn das DUK:PortfolioKonzept macht auch bei der DUK:FirmenRente den Unterschied.

DUK:FirmenRente

Die Vorteile der DUK:FirmenRente

- Von Beginn an stehen die finanziellen Mittel zur Ausfinanzierung der Zusage vollständig zur Verfügung – unabhängig von der zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens.
- Wann immer es die wirtschaftliche Lage des Unternehmens zulässt, kann ein weiterer Betrag definiert und ein weiterer Baustein zugesagt werden.
- Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält den ersten Baustein einer vom Unternehmen finanzierten Betriebsrente unabhängig vom weiteren beruflichen Werdegang.

Das DUK:TantiemenModell – Eine einmalige Sonderzahlung in eine Unterstützungskassenzusage umwandeln

Situation: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine hohe einmalige Tantieme, eine Abfindung oder Sonderzahlung erwarten, würden sich freuen, wenn sie diese gegen eine Betriebsrente tauschen dürfen. Denn während Sonderzahlungen dieser Art häufig mit sehr hohen Abzügen belastet sind, kann bei Erhalt einer Betriebsrente mit deutlich geringeren Abzügen gerechnet werden.

So wird es gemacht

Die geplante Einmalgehaltszahlung verbleibt im Unternehmen und die beschäftigte Person erhält stattdessen eine beitragsorientierte Leistungszusage aus Entgeltumwandlung (gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG).

Spruch: Das Unternehmen verpflichtet sich Beiträge in Höhe der umgewandelten Einmalgehaltszahlung zur Ausfinanzierung der Versorgungszusage zu verwenden und sagt daraus resultierend eine lebenslange Rente bzw. eine Kapitalzahlung zum Rentenbeginn bereits heute verbindlich zu.

Welcher Durchführungsweg – Vorteil Deutsche Unterstützungskasse

Nachdem sich ein Unternehmen dafür entschieden hat, die Umwandlung von hohen Einmalgehaltszahlungen in eine Versorgungszusage zu ermöglichen, stellt sich als Nächstes die Frage nach dem Durchführungsweg.

Wegen der Höhe der umgewandelten Beträge kommt regelmäßig nur die Pensionszusage (Direktzusage) oder die Unterstützungskasse als Durchführungsweg in Frage. Hier bietet die Deutsche Unterstützungskasse mit dem System der kongruenten Rückdeckung im Gegensatz zur Pensionszusage und zur pauschaldotierten Unterstützungskasse entscheidende Vorteile.

Hauptvorteile: Die Ausfinanzierung der Versorgungszusage erfolgt sowohl **vollständig steuerwirksam** als auch **komplett bilanzneutral**.

Ein weiterer Vorteil des Systems der kongruenten Rückdeckung ist, dass die finanziellen Risiken, die dem Unternehmen aus der erteilten Versorgungszusage heraus entstehen können, komplett auf Versicherungsunternehmen ausgelagert werden.

Die Renten- oder Alterskapitalzusagen werden in vollem Umfang über die garantierten Leistungen aus den von der Deut-

schen Unterstützungskasse abgeschlossenen Rückdeckungsversicherungen abgesichert.

Effekt: Im Versorgungsfall ist die vom Unternehmen geschuldete Leistung und die Leistung, die aus der Rückdeckungsversicherung über die Deutsche Unterstützungskasse an die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter fließt, exakt deckungsgleich (kongruent).

Besonderheit: die Ausfinanzierung der Zusage erfolgt mit laufenden Beiträgen.

Die wichtigste steuerliche Bestimmung bei Zusagen über die Deutsche Unterstützungskasse ist, dass Zuwendungen des Unternehmens zur Ausfinanzierung der Zusage in Form von „gleichbleibenden Beiträgen“ über die gesamte Dauer von der Erteilung der Zusage bis zum geplanten Rentenbeginn erfolgen muss.

Spruch: Das Unternehmen hat sich zwar verpflichtet, die umgewandelte Sonderzahlung zur Ausfinanzierung der Versorgungszusage zu verwenden, darf dies aus steuerlichen Gründen aber nicht in Form einer einmaligen Zahlung tun.

Daher besteht die Hauptaufgabe des DUK:TantiemenModells darin, aus der umgewandelten Einmalgehaltszahlung den „gleichbleibenden Beitrag“ abzuleiten, den das Unternehmen bis zum geplanten Rentenbeginn verbindlich schuldet und der darüber hinaus die gesetzlichen Anforderungen der „Wertgleichheit“ erfüllt.

Hierzu wird das Guthaben aus der umgewandelten Einmalgehaltszahlung einmalig aufgezinster* und durch die Jahre bis zum Rentenbeginn geteilt. In der Tool-Box auf www.deutsche.ukasse.de unter „Beitragsberechnung Tantiemenmodell“ finden Sie ein Rechentool, mit dessen Hilfe Sie aus der umgewandelten Einmalgehaltszahlung den zu dotierenden Jahresbeitrag ermitteln können.

Diese Vorgehensweise in unserem Konzept wird durch ein Rechtsgutachten, welches unter arbeits-, steuer- und insolvenzrechtlichen Gesichtspunkten die Zulässigkeit bestätigt, abgesichert. Versicherungsunternehmen bestätigen ebenfalls die Unbedenklichkeit dieser Vorgehensweise.

DUK:TantiemenModell



Kurz und knapp

- Die Tantieme bzw. Sonderzahlung verbleibt im Unternehmen.
- Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält stattdessen eine Versorgungszusage über die DUK.
- Die erteilte Versorgungszusage wird bis zum Rentenbeginn mit gleichbleibenden Beiträgen ausfinanziert.
- Die Summe der Beiträge entspricht der umgewandelten Tantieme bzw. Sonderzahlung.
- Die Höhe der Zusage entspricht mindestens den Garantie-Werten der Rückdeckungsversicherung.



Praxis-Tipp für alle, die jedes Jahr Tantiemen- oder Sonderzahlungen erhalten

- Wenn jedes Jahr eine Tantiemen- oder Sonderzahlung in gleicher oder berechenbarer Höhe gezahlt wird, dann empfehlen wir einen Betrag zu definieren, der im Monat der Sonderzahlung für die Ausfinanzierung einer kongruent rückgedeckten Zusage über die DUK „übrig“ ist. Dieser Betrag wird jedes Jahr „gleichbleibend“ mit Hilfe der Entgeltumwandlungsvereinbarung der Deutsche Unterstützungskasse umgewandelt, um die Versorgungszusage wie oben beschrieben mit gleichbleibenden Beiträgen bis zum Rentenbeginn auszufinanzieren.
- Und sollte die Tantiemen- bzw. Sonderzahlung in einem Jahr einmal ausbleiben oder geringer ausfallen und deswegen weniger oder kein Geld für die Finanzierung der Betriebsrente übrig sein, dann darf ausnahmsweise auch der Betrag der Entgeltumwandlung reduziert oder eingestellt werden (gemäß Einkommensteuer-Richtlinie R4d Abs. 9 Satz 5 und 6 EStR 2008).
- Wenn die Tantiemen- oder Sonderzahlungen jedes Jahr unterschiedlich hoch ausfallen, schlagen wir vor, den Durchschnitt der Sonderzahlungen der letzten Jahre zu bilden, bei Bedarf noch einen Sicherheitsabschlag abzuziehen und so den Betrag zu definieren, der jedes Jahr in dem Monat der Sonderzahlung für die Ausfinanzierung einer kongruent rückgedeckten Zusage über die Deutsche Unterstützungskasse umgewandelt werden soll.

Die Vorgehensweise

Schritt 1: Mit Hilfe der von uns entwickelten Entgeltumwandlungsvereinbarung wird der Jahresbeitrag definiert, den das Trägerunternehmen verpflichtet ist bis zum Rentenbeginn der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters zu dotieren.

Gleichzeitig wird die Rückdeckungsversicherung bestimmt, die zur Ausfinanzierung genutzt werden soll.

Schritt 2: Das Unternehmen richtet ein gesonderetes Konto mit einem Guthaben in Höhe der Summe aller zugesagten Beiträge ein und verpfändet es zur Sicherheit an die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter.

Die Deutsche Unterstützungskasse zieht von diesem Konto den Jahresbeitrag ein und überführt ihn bis zum Rentenbeginn in die Rückdeckungsversicherung – unabhängig davon, ob die beschäftigte Person noch bei dem Unternehmen tätig ist oder nicht.

Schritt 3: Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält eine Zusage in Höhe der garantierten Werte der Rückdeckungsversicherung, die zur Ausfinanzierung ausgewählt wurde.

Alle sich bis zum Rentenbeginn ergebenden Wertentwicklungen und Überschüsse in der Rückdeckungsversicherung erhöhen die zugesagte Rente bzw. die zugesagte Kapitalleistung.

Ergebnis: Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat eine hohe Tantieme oder Sonderzahlung in eine Betriebsrentenzusage umgewandelt, deren Höhe unabhängig von dem weiteren beruflichen Werdegang bereits heute feststeht – ein lukrativer Tausch.

Auch die Unternehmen, die ihren Beschäftigten diesen Tausch ermöglichen, punkten in den Bereichen Personalbindung und Personalgewinnung.

Und wenn in den nächsten Jahren mal wieder eine hohe Tantiemen- oder Sonderzahlung ins Haus steht, kann diese ganz oder teilweise mit Hilfe des DUK:TantiemenModells gegen eine weitere Versorgungszusage eingetauscht werden.

**Nach Höfer (§ 1 BertrAVG, RZ. 2570) ist der Zinssatz für die Aufzinsung am Kapitalmarkt auszurichten und soll dem Zins entsprechen, der für relativ sichere langfristige Geldanlagen bei Abschluss der Umwandlungsvereinbarung zu erzielen ist. Der von uns vorgeschlagene Zinssatz für die einmalige Aufzinsung orientiert sich am 10-Jahres-Durchschnitt des monatlich veröffentlichten Wertes der „Einlagefazität“ der Europäischen Zentralbank (EZB), wird jährlich von uns im Dezember aktualisiert und gilt als Orientierungshilfe für das Folgejahr.*



Sonderthema

Entgeltumwandlung bei kommunalen und öffentlichen Betrieben über die Deutsche Unterstützungskasse organisieren

Situation: der Versorgungsgrad im Rentenalter ist inzwischen auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst spürbar gesunken seit Einführung des Punktesystems in den Zusatzversorgungssystemen (ZVK- bzw. VBL-Pflichtversicherung) in 2002.

Die Tarifparteien reagieren in 2003 und ratifizieren den *Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA)*.

Ziel und Zweck des Tarifvertrags: Beschäftigte sollen über Entgeltumwandlung eine Betriebsrente ausfinanzieren und so entstandene Lücken schließen können.

Aber: die Potentiale der Entgeltumwandlung nach § 3 Nr. 63 EStG für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind durch die Arbeitgeberbeiträge in die Zusatzversorgungssysteme zu großen Teilen oder sogar in vollem Umfang verbraucht.

Ergebnis: die Direktversicherung/Pensionskasse ist für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kommunalen und öffentlichen Betrieben eher uninteressant.

Eine mögliche Lösung: Entgeltumwandlung über die Deutsche Unterstützungskasse, denn

- die vollen 4% der BBG stehen dann für steuer- und sozialversicherungsbetragsfreie Entgeltumwandlung stets zur Verfügung,
- Versorgungen können auch oberhalb der Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG vollständig steuerwirksam über Entgeltumwandlung ausfinanziert werden. Ein Vorteil für alle Beschäftigten, die über die Entgeltumwandlung eine höhere Betriebsrente ausfinanzieren möchten.

Wichtig: Gemäß § 6 des TV-EUmw/VKA dürfen nur Tarife von kommunalen Versicherungsunternehmen bzw. der Sparkassen-Finanzgruppe für die Rückdeckung eingesetzt werden.

Und deswegen freut es uns umso mehr, dass wir mit der Versicherungskammer Bayern als Versicherungsanstalt des öffentlichen Rechts für die Entgeltumwandlung bei kommunalen und öffentlichen Betrieben eine tarifkonforme Lösung bieten können!

Weitere Besonderheiten und Vorteile der Deutschen Unterstützungskasse

Verlässliche Hinterbliebenenversorgung in der Rentenphase? Vorteil Deutsche Unterstützungskasse!

Situation: Ob eine Versorgungsanwärterin bzw. ein Versorgungsanwärter bei Erreichen der Rentenphase in einer Partnerschaft leben wird, kann bei Einrichtung der Versorgungszusage unmöglich vorhergesehen werden. Genauso wenig wie die Frage, ob diese Person selbst gut genug versorgt ist oder auf eine Hinterbliebenenversorgung aus der Versorgungszusage angewiesen sein wird.

Eine verlässliche Hinterbliebenenversorgung in der Rentenphase kann am besten über eine Hinterbliebenenrente organisiert werden.

Problem: Wie soll bei Einrichtung der Zusage eine Hinterbliebenenrente integriert werden, wenn noch gar nicht sicher ist „für wen“ bzw. „ob überhaupt“?

Eine Lösung aus unserer Sicht bietet die Regelung in Ziffer 3.6. des Leistungsplans der DUK – dort heißt es:

„Hat eine Versorgungsanwärterin bzw. ein Versorgungsanwärter eine Anwartschaft auf Altersrente ohne Einschluss einer Hinter-

bliebenenrente, so kann auf ihren bzw. seinen Antrag eine Versorgung für eine hinterbliebene ... eingeschlossen werden. Der Einschluss ist nur zum vereinbarten Rentenbeginn oder dem früheren Zeitpunkt der Inanspruchnahme einer vorgezogenen Altersrente möglich. Die Höhe der Alters- und Hinterbliebenenrente entspricht den Leistungen, die sich ergeben, wenn die DUK das aus der bisher bestehenden Rentenversicherung zur Verfügung stehende Kapital als Einmalbeitrag für eine sofort beginnende Rentenversicherung auf das Leben des Versorgungsanwärters einschließlich Hinterbliebenenversorgung verwendet.“

Spruch: Wenn zum Rentenbeginn der Bedarf besteht, dass eine in Partnerschaft lebende Person aus der Zusage heraus versorgt sein soll, kann für diese Person eine Hinterbliebenenrente in die Zusage integriert werden.

Sofern dann in der Rentenphase die Leistungsanwärterin bzw. der Leistungsanwärter verstirbt, erhält die überlebende hinterbliebene Person eine lebenslange Hinterbliebenenrente (z.B. in Höhe von 60% der Altersrente).

Auf diese Weise haben Versorgungsanwärterinnen und Versorgungsanwärter die Sicherheit, dass die Menschen, mit denen sie ihren Lebensabend verbringen möchten, verlässlich versorgt werden können.

Hier die Herleitung: Zuerst stellen wir fest, dass die Ansprüche aus der Versorgungszusage unverfallbar geworden sind bzw. von Anfang an waren und belegen dies mit Hilfe der vorliegenden Vereinbarungen.

Dann stellen wir fest, dass die Guthaben aus den von der DUK als Versicherungsnehmerin abgeschlossenen Rückdeckungsversicherungen gar nicht in die Insolvenzmasse fallen können, weil sie dem Trägerunternehmen nicht zustehen und im Übrigen an die beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführerin bzw. den beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer verpfändet sind.

Und da die Ansprüche aus der Rückdeckungsversicherung nicht dem Trägerunternehmen zustehen, kann das Trägerunternehmen und somit auch ein Insolvenzverwalter im Namen des Trägerunternehmens nicht über diese Ansprüche verfügen.

Ergänzend verweisen wir auf die Satzung der Deutschen Unterstützungskasse. Danach darf die Deutsche Unterstützungskasse ausschließlich und unabänderlich Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an Versorgungsanwärterinnen und Versorgungsanwärter erbringen. Leistungen an Trägerunternehmen sind auch satzungsgemäß ausgeschlossen, es sei denn, dass Kassenvermögen oberhalb der Grenze von 125 % des zulässigen Kassenvermögens vorhanden ist. Bei den Zusagen, die die DUK verwaltet, ist das tatsächliche und das zulässige Kassenvermögen einheitlich mit dem Deckungskapital der Rückdeckungsversicherung anzusetzen, so dass sich keine Überdotierung ergibt.

Ebenfalls verweisen wir auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (BAG, 29.9.2010, 3 AZR 107/08) in der das BAG die Klage eines Insolvenzverwalters zur Auskehrung des Rückkaufwertes einer Rückdeckungsversicherung letztinstanzlich abwies. Der Insolvenzverwalter hat hiernach keinen Anspruch auf die Auskehrung des Rückkaufswerts der Versicherung, mit dem die Anwartschaften auf Altersversorgung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Insolvenzschriftschuldnerin von der Gruppenunterstützungskasse rückgedeckt wurde. Dies hat der Bundesarbeitsgerichtshof in seinem Urteil vom 29.09.2010, (AZ: 3 AZR 107/08) auch für Personen geklärt, die nicht unter den Geltungsbereich des BetrAVG fallen, wie zum Beispiel beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführerinnen und -Geschäftsführer.

Insofern glauben wir behaupten zu können, dass die Vermögenswerte zur Ausfinanzierung einer Zusage über die Deutsche Unterstützungskasse über den gesamten Zeitraum bis zur Fälligkeit in vollem Umfang insolvenzgeschützt sind – auch bei Zusagen an beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführerinnen und -Geschäftsführer sowie an beherrschende Vorstandsmitglieder.

Bei Versorgungszusagen an beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführerinnen und -Geschäftsführer sowie beherrschende Vorstandsmitglieder bietet die Deutsche Unterstützungskasse echten Insolvenzschutz

Bei allen Versorgungszusagen, die gesetzlich oder vertraglich unverfallbar den Gesellschafter-Geschäftsführerinnen und -Geschäftsführern bzw. sowie beherrschenden Vorstandsmitgliedern zustehen, bietet eine Zusage über die Deutsche Unterstützungskasse echten Insolvenzschutz.

Situation: Bei Insolvenz eines Trägerunternehmens, das eine Versorgungszusage an eine beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführerin bzw. an einen beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer erteilt hat, versuchen Insolvenzverwalter regelmäßig die Vermögenswerte aus den Rückdeckungsversicherungen der DUK zur Insolvenzmasse zu ziehen.

Dieser Aufforderung zur „Auskehrung“ der Guthaben aus den Rückdeckungsversicherungen können wir auf Basis höchstgerichtlicher Rechtsprechung entgegentreten.

Die Deutsche Unterstützungskasse bietet einen entscheidenden Vorteil für die Personalgewinnung/-bindung im Vergleich zur Direktversicherung

Situation: Seit einigen Jahren übersteigt die Nachfrage nach Arbeitskräften in vielen Branchen deutlich das Angebot. Und zwar völlig unabhängig davon, ob es sich um die Besetzung einer Position auf sachbearbeitender, gruppenleitender und abteilungsleitender Ebene oder die Position einer Geschäftsführerin bzw. eines Geschäftsführers oder eines Vorstandsmitglieds handelt.

Als Reaktion darauf finanzieren immer mehr Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusätzlich zum Gehalt eine Betriebsrente, um sie an das Unternehmen zu binden bzw. als Instrument zur Personalgewinnung.

Die optimale Wirkung zur Personalbindung oder Personalgewinnung entfaltet die firmenfinanzierte Betriebsrente dann, wenn sie über die DUK im Durchführungsweg der kongruent rückgedeckten Unterstützungskasse durchgeführt wird. Denn:

- So behalten die Beschäftigten die vollen Potentiale der Direktversicherung für eine eigene Entgeltumwandlung. Wird die Betriebsrente stattdessen über die Direktversicherung finanziert, reduziert jeder Euro, den das Unternehmen zahlt, den Spielraum der 4% in der Renten BBG, der den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Entgeltumwandlung zur Verfügung steht. Folge: die Bindungswirkung ist deutlich reduziert.

- Der Einsatz der Deutschen Unterstützungskasse (DUK) ist für das Unternehmen – im Gegensatz zur Pensionszusage und zur pauschaldotierten Unterstützungskasse – bilanzneutral.

Diese Vorteile für die Personalgewinnung und -bindung sind für Unternehmen regelmäßig so gewichtig, dass die DUK-Gebühren und PSV-Beiträge sowie das Risiko, dass die Zusage bei Dienstaustritt beim Trägerunternehmen verbleibt, eine untergeordnete Rolle spielen.

Und mit dem Konzept DUK:FirmenRente können Unternehmen die betriebliche Altersversorgung zur Personalbindung und Personalgewinnung sogar nutzen, ohne dass zukünftige wirtschaftliche Engpässe einen Einfluss auf die Finanzierung der Zusage haben können.



Der DUK:Rechner hilft bei der Auswahl der Rückdeckungsversicherung(en)

Häufig stellt sich die Frage, welche Versicherungsgesellschaft bzw. Tarife zur Rückdeckung der Versorgungszusage verwendet werden sollen.

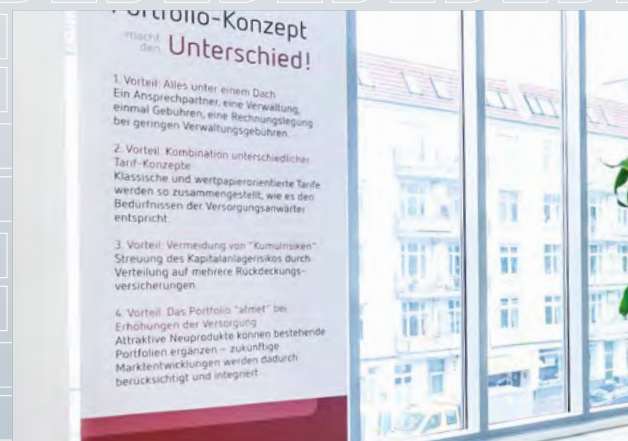
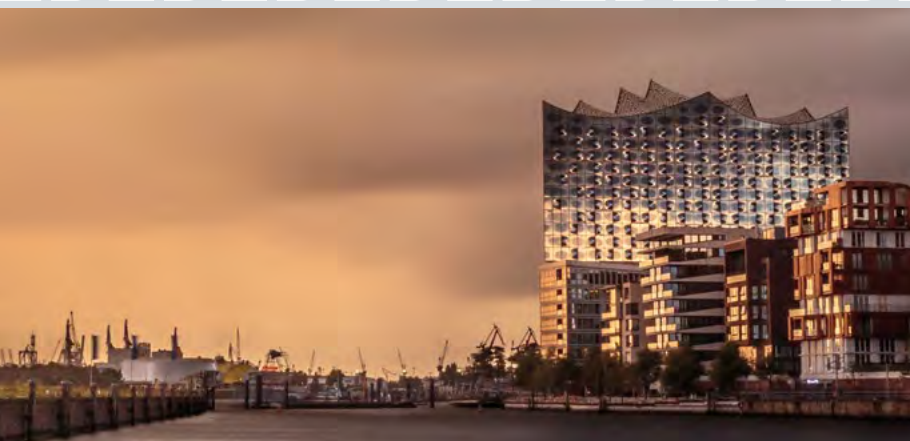
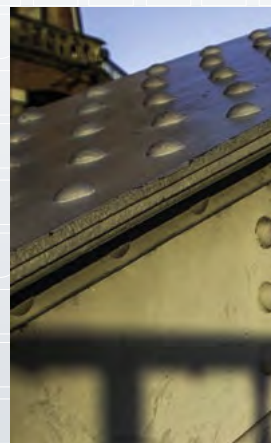
Als Unterstützung für die Auswahl der Rückdeckungsversicherungen zu den Zusagen bieten wir allen registrierten Vermittlerinnen und Vermittlern im passwortgeschützten Bereich auf der Webseite unter „Toolbox“ den DUK:Rechner an – ein für die Deutsche Unterstützungskasse entwickeltes Tarifvergleichstool, das die Originalrechenkerne der Versicherungsgesellschaften verwendet.

Unter Angabe von Geburtsdatum, Rentenbeginnalter sowie gewünschtem Betrag und Zahlweise wird Ihnen eine tabellarische Übersicht der Ergebnisse auf Basis der Einzeltarife angezeigt.

Diese Übersichten sollen helfen – zusammen mit den anderen für die Auswahl relevanten Informationen – die Rückdeckungsversicherungen für die Ausfinanzierung der Zusagen zu ermitteln.

Versicherungspartner der Deutschen Unterstützungskasse

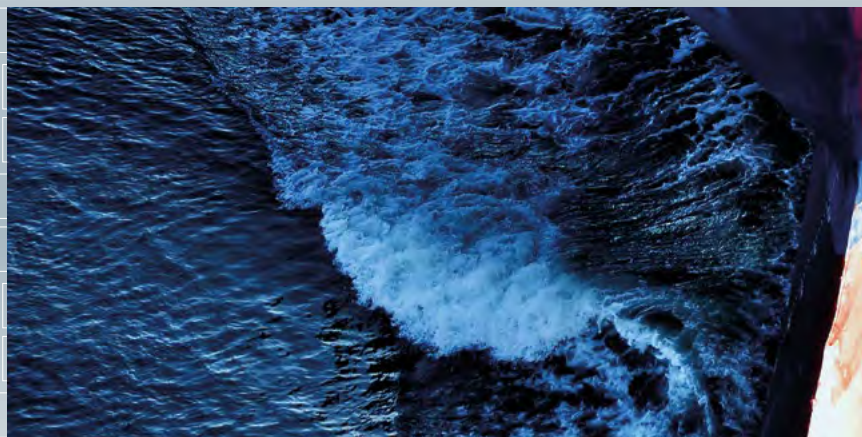




Deutsche Unterstützungskasse e.V.

Barmbeker Straße 2-6
22303 Hamburg
Tel: 040 - 69 63 55 - 500
info@deutsche-ukasse.de

Eingetragen im
Vereinsregister Hamburg VR 18 285



www.deutsche-ukasse.de