



Unternehmensberatung für die betriebliche Altersvorsorge

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz und Möglichkeiten für Ihr Unternehmen

Allianz 

Unsere Themen für Sie

- Unsere Expertise – Ihr Mehrwert
- Eckpunkte Betriebsrentenstärkungsgesetz
- Herausforderungen rund um die bAV
- Kompetente Betreuung und Service



Unsere Expertise – Ihr Mehrwert

Allianz Leben ist die Nummer 1 in der betrieblichen Altersvorsorge

→ Uns vertrauen ...

- über 80 der 100 größten Unternehmen in Deutschland
- Wir sind Deutschlands Nummer 1 in der betrieblichen Altersversorgung, mit über 30 % Marktanteil im Neugeschäft

→ Wir sind Partner ...

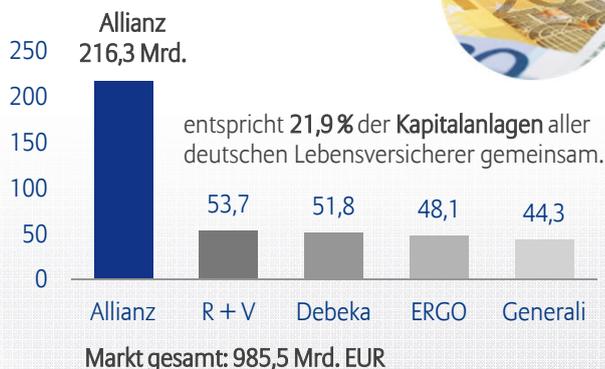
- bei zahlreichen wichtigen Tarif- und Konsortialverträgen
- der größten Versorgungswerke wie MetallRente, KlinikRente, HWP, TSL, Presse, BdASW und GaLaBau

→ Die bAV-Lösungen der Allianz bieten ...

- Haftungssicherheit für Arbeitgeber
- Minimalen Verwaltungsaufwand (FirmenOnline)
- Komplettangebot: alle fünf Durchführungswege plus Zeitwertkonten und Berufsunfähigkeitsschutz

→ Kapitalanlagevolumen¹

(in Mrd. Euro, Stand 31.12.2015)



→ Gesamtreserven²

(in Mrd. Euro, Stand 31.12.2015)



Quellen: Geschäftsberichte der Gesellschaften

¹ Marktwerte der Kapitalanlagen

² Gesamtreserven = Summe aus Aktiv- und Passivreserven; Auswahl der Lebensversicherer mit den höchsten Kapitalanlagevolumen 2015

Eckpunkte des Betriebsrentenstärkungsgesetzes

Inkrafttreten am 01.01.2018

Verbesserung der Rahmenbedingungen

EstG, VAG
und SGB XII

- **Freibetrag in der Grundsicherung** (für Leistungen aus bAV, Riester- und Basisrente) !
- **Förderbetrag für Geringverdiener** mit mtl. Einkommen bis zu 2.200 Euro !
- **Erhöhung des steuerlichen Förderrahmens** von 4 % auf 8 % der BBG/West¹ !
- **Riesterrente**
 - **Beseitigung der Doppelverbeitragung in der bAV** (in der KV- und Pflegeversicherung)
 - Sonstige **Verbesserungen bei Riester**, u. a. Erhöhung der Grundzulage auf 175 Euro

Sozialpartnermodell

BetrAVG

- Möglichkeit der reinen **Beitragszusage für Tarifvertragsparteien**
- Umsetzung der reinen Beitragszusage als garantielose **Zielrente** (für die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionsfonds, Pensionskasse)
- **Zwingende Beteiligung der Tarifparteien an der Steuerung der bAV**



- Automatische Entgeltumwandlung mit **Opting-out Möglichkeit** (auf Basis von Tarifverträgen)
- Pflicht des Arbeitgebers zur **Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis** im Rahmen der **Entgeltumwandlung** (15 % des umgewandelten Entgelts)²

¹ Weiterhin nur 4 % der BBG/West sozialversicherungsfrei

² Gilt für reine Beitragszusagen. Darüber hinaus für alle Neuzusagen ab dem 01.01.2019; für bestehende Zusagen erst ab dem 01.01.2022



Freibetrag in der Grundsicherung

Künftig kann ein **Freibetrag** für Leistungen aus Betriebsrenten, Riesterrenten und Basisrenten (zusätzliche Altersvorsorge) abgesetzt werden.

Zusammensetzung des Freibetrags

- Sockelbetrag von 100 EUR
- zuzüglich von 30 % des den Sockelbetrag übersteigenden Einkommens aus der zusätzlichen Altersvorsorge
- insgesamt „gedeckt“ auf 50 % der Regelbedarfsstufe 1 nach SGB XII (in 2017 204,50 EUR)

Beispiel

Ein Grundsicherungsempfänger erhält neben der Altersrente aus der GRV eine Betriebsrente¹ von 300 EUR/Monat.

Betriebsrente ¹	300,00 EUR
Sockelfreibetrag	100,00 EUR
zzgl. 30 % der den Sockelfreibetrag übersteigenden Betriebsrente ¹ (30 % von 200 EUR)	60,00 EUR
= Freibetrag	160,00 EUR
max. 50 % der Regelbedarfsstufe 1 nach SGB XII	204,50 EUR
anzurechnende Betriebsrente ¹ (300,00 – 160,00 EUR)	140,00 EUR

Erhöhung des steuerlichen Förderrahmens von 4 % auf 8 % der BBG/West²

Der steuerfreie Höchstbeitrag nach § 3 Nr. 63 EStG wird von **4 % auf 8 % der BBG/West² angehoben**.

Der zusätzliche Steuerfreibetrag von 1.800 EUR pro Jahr entfällt.

Beiträge zu Gunsten einer nach § 40b EStG pauschalbesteuerten Versorgung werden von den 8 % der BBG/West abgezogen.

Die Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge bleibt weiterhin auf 4 % der BBG/West begrenzt.

Riesterrente

Die bestehende „**Doppelverbeitragung**“ bei Riester in der bAV wird aufgehoben – Sozialversicherungsbeiträge werden in der Anwartschaftsphase erhoben, die KVdR/PVdR-Pflicht auf die Leistungen entfällt.

Die **Grundzulage** wird von **154 EUR auf 175 EUR jährlich erhöht**.

Der **Sonderausgabenabzug** (2.100 EUR jährlich) und die **Kinderzulage** (185 EUR jährlich – geboren vor 2008 bzw. 300 EUR jährlich – geboren nach 2007) bleiben unverändert.

Förderung für Geringverdiener

Wer

- Beschäftigte im ersten Dienstverhältnis mit **laufendem** Bruttolohn von max. 2.200 EUR monatlich

Was

- Arbeitgeberfinanzierte Beiträge von mindestens 240 EUR bis maximal 480 EUR jährlich
- die ab 2018 zusätzlich gezahlt werden
- in einen ungezillmerten Tarif einer Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds

Wie

- 30% des Arbeitgeberbeitrags werden dem Arbeitgeber erstattet (72 EUR bis max. 144 EUR im Jahr)
- Der Förderbetrag fließt durch Verrechnung mit der vom Arbeitgeber abzuführenden Lohnsteuer. Er ist zurückzahlen, wenn der Arbeitnehmer mit verfallbaren Anwartschaften ausscheidet

Verpflichtende Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis

Voraussetzungen

- Entgeltumwandlung
- in eine Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds
- der Arbeitgeber spart tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge

Folgen

- pauschaler Zuschuss in Höhe von 15 % des umgewandelten Entgelts
- in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds

Geltung

- neue Entgeltumwandlungen ab dem 01.01.2019
- bestehende Entgeltumwandlungen ab dem 01.01.2022

Vervielfältiger und Nachdotierung nach § 3 Nr. 63 EStG

Bei vorzeitigem Ausscheiden oder zum Rentenübergang können pro Dienstjahr, max. jedoch 10 Dienstjahre, 4 % der BBG steuerfrei eingezahlt werden.

Hat das **erste Dienstverhältnis** geruht, bspw. aufgrund von Elternzeit oder eines Auslandsaufenthaltes, so ist die Nachholung unterlassener Dotierungen steuerfrei möglich (§ 3 Nr. 63 EStG).

Pro Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis **durchgehend** (vom 01.01. bis 31.12.) geruht hat, können jeweils 8 % der BBG für max. 10 Kalenderjahre nachgezahlt werden. Maßgeblich ist die BBG des Jahres der Nachzahlung.

¹ Gilt gleichermaßen für Betriebs-, Basis- und Riesterrenten.

² Weiterhin nur 4 % der BBG/West sozialversicherungsfrei.

Das Sozialpartnermodell

(Umsetzung hängt vom Abschluss entsprechender Tarifverträge ab)

Neue Zusageart möglich – die reine Beitragszusage

- Arbeitgeber zahlt einen Beitrag in einen Pensionsfonds, Pensionskasse, Direktversicherung
- keine Subsidiärhaftung des Arbeitgebers, keine Insolvenzversicherung
- ausschließlich lebenslanglich laufende Rentenzahlungen möglich
- bei Entgeltumwandlung – Zahlung eines 15 %-Zuschusses durch den Arbeitgeber
- Sicherheitsbeitrag zum Ausgleich der Leistungsschwankungen (kann, muss nicht)

Finanzierung

- keine Garantien
- separaten Anlagestock / Sicherungsvermögen
- Durchführung und Steuerung der bAV unter Beteiligung der TV-Parteien

Nicht tarifgebundene Arbeitgeber können sich anschließen, wenn

- einschlägiger Tarifvertrag eine reine Beitragszusage vorsieht und
- den Beitritt nicht tarifgebundener Arbeitgeber und Arbeitnehmer erlaubt und
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Geltung dieses Tarifvertrages vereinbaren

Opting-out

Meistens ist die betriebliche Altersvorsorge in Unternehmen so gestaltet, dass sich die Beschäftigten aktiv für den Abschluss einer bAV entscheiden müssen. Wer nicht aktiv wird, baut keine Betriebsrente auf.

Opting-out kehrt dieses System um: es werden alle Beschäftigten zu einem definierten Zeitpunkt, etwa nach Ende der Probezeit, angemeldet. Nur wer aktiv widerspricht, nimmt nicht an der Entgeltumwandlung teil.

Ab 2018 wird Opting-out nun durch **tarifvertragliche Vereinbarungen** gesetzlich geregelt.

Nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Geltung einschlägiger tarifvertraglicher Regelungen zu Opting-out vereinbaren. Einschlägig ist ein Tarifvertrag dann, wenn er für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten würde, wären sie tarifgebunden.

Für bereits bestehende Opting-out-Vereinbarungen gilt ein **Bestandsschutz**, wenn sie bis zum 02.06.2017 vereinbart wurden.



Herausforderungen rund um die bAV

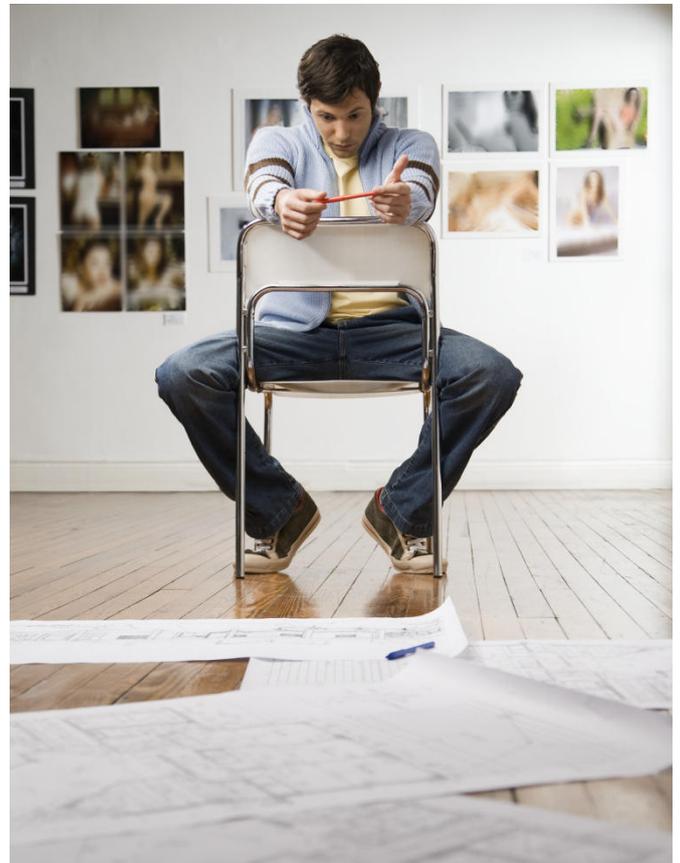
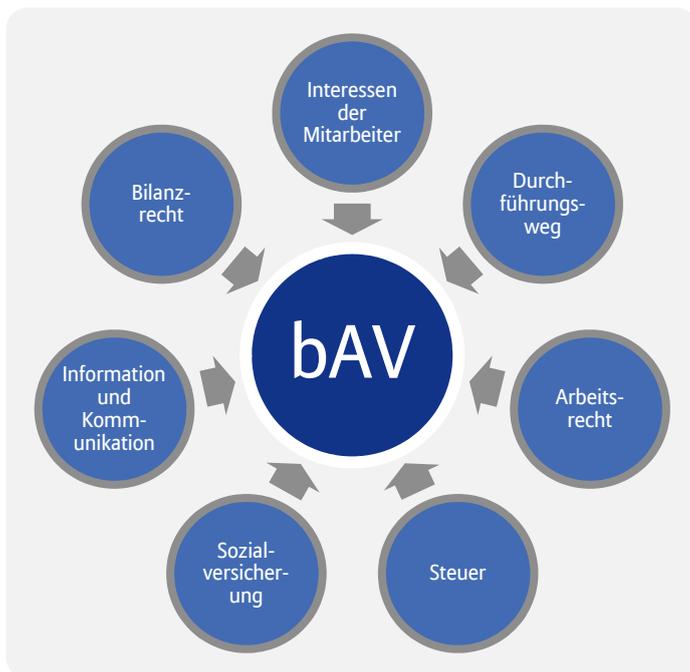
Was gestern maßgeschneidert war, kann heute schon nicht mehr ausreichend sein. Mit der Einrichtung ist es allein nicht getan! Damit Ihre Betriebsrente für Sie und Ihre Mitarbeiter zu einer Erfolgsgeschichte wird, stehen wir an Ihrer Seite.

Die betriebliche Altersversorgung ist ein Erfolgsmodell

Ein guter Job und ein gutes Gehalt – das alleine genügt längst nicht mehr, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Mitarbeiter erwarten heutzutage einfach mehr von ihrem Arbeitgeber. Mit einer Betriebsrente bieten Sie einen wichtigen Baustein eines modernen Vergütungssystems und stärken Ihre Position als attraktiver Arbeitgeber.

Einflussfaktoren

Schon bei der Einrichtung spielen viele Faktoren für den Erfolg der Betriebsrente eine große Rolle. Neben dem Wecken des Interesses der Arbeitnehmer zählen unter anderem die Wahl des Durchführungsweges, arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte dazu.



Arbeitgeberhaftung

Bezugsrecht

Versorgungsordnung

Gleichbehandlungsgrundsatz

Entgeltumwandlungsvereinbarung

Kompetente Betreuung und Service

Mit dem Abschluss ist es bei uns nicht getan. Mitarbeiter müssen informiert und beraten, verwaltungstechnische Abläufe eingerichtet und bilanzielle Erfordernisse berücksichtigt werden. Und angesichts häufig wechselnder wirtschaftlicher und rechtlicher Rahmenbedingungen ist eine regelmäßige Überprüfung unumgänglich.

Unser laufendes Serviceangebot

Jahresgespräche und regelmäßige Informationen

- Was hat sich im letzten Jahr getan?
- Wie zufrieden sind Sie mit der Betreuung?
- Welche Themen müssen bearbeitet werden?
- Aktuell informiert: Online-Newsletter FirmenInfo



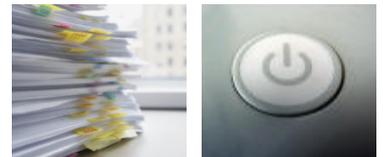
Information und Beratung der Mitarbeiter

- Anschreiben, Aushänge, Präsentationen
- Moderne und interaktive Online-Medien
- Einzelberatungen – gerne auch online
- Anlaufstelle für Mitarbeiterfragen



Unterstützung bei der Einrichtung schlanker Abläufe

- Musterdokumente und Vorlagen
- Firmen-Online zur Verwaltung der Allianz-bAV
- Anbieterneutrale Verwaltungsplattform für Ihre bAV über den Kooperationspartner xbAV



Gutachten-Service

- Daten zur Bilanzierung von Pensionszusagen
- Analyse der Verpflichtungen nach deutschen/internationalen Rechtsvorschriften (HGB, EStG, IFRS, US-GAAP etc.)
- Informationen zur Optimierung der Bilanzoptik



Welche Wünsche haben Sie? Was erwarten Sie von unserer Betreuung und unserem Service?

Gegenwart sichern und Zukunft gestalten – das Jahresgespräch als Service für Sie

Wünschen Sie sich einen finanzstarken Partner an Ihrer Seite, der seine vertraglichen Zusagen stets unkompliziert erfüllt? Mit den bedarfsgerechten Firmenprodukten der Allianz erhält Ihr Unternehmen exakt die Rückendeckung, die es benötigt, um erfolgreich am Markt zu agieren.

So könnten die nächsten Schritte in unserem Jahresgespräch aussehen



So sieht das Jahresgespräch im Detail aus

- 1** Analyse der Rahmenbedingungen
→ allgemeiner Teil
Datenerfassung
Rückblick: Was hat sich im letzten Jahr getan?
Ausblick: Welche Themen sind Ihnen wichtig?
- 2** Chancen und Risiken erkennen
Welche Absicherung/Versorgung besteht?
Wo gibt es Versicherungs- und Vorsorgegelücken?
- 3** Gemeinsam Prioritäten setzen
- 4** Gemeinsame Lösungen entwickeln
- 5** Regelmäßige Überprüfung der Ziele

Unser Service für Sie

Vom Schutz gegen die finanziellen Folgen existenzieller Risiken bis hin zu einem ganzheitlichen Konzept zur Versorgung Ihrer Belegschaft: Mit Allianz Lösungen leisten Sie eine sinnvolle Investition für die Zukunft Ihres Unternehmens.

In unseren Jahresgesprächen können wir gemeinsam die für Sie wichtigen Themen priorisieren und optimieren.



Allianz – Ihr verlässlicher Partner

Als Deutschlands größter Vorsorgepartner für die betriebliche Altersversorgung bieten wir Ihnen alle Durchführungswege und Gestaltungsmöglichkeiten für ein Vorsorgeangebot nach Maß.

Ihr starker Partner: Allianz Leben

- Wir haben die Erfahrung: Seit Langem sind wir Marktführer in der betrieblichen Altersversorgung.
- Wir bieten das Know-how: 80 der 100 größten Unternehmen Deutschlands setzen auf unsere Kompetenz und Expertise.
- Wir sind finanzstark: Überdurchschnittliche Gesamtreserven bieten langfristige Sicherheit.
- Wir sind breit aufgestellt: Auch für die Versorgung von geschäftsführenden Gesellschaftern, für die Verwendung von Tantiemen und die Neuordnung oder Ausfinanzierung von Pensionszusagen oder auch Zeitwertkonten haben wir die passenden Lösungen – das können Sie vom Marktführer erwarten.

Erfolgreich im Verbund

Die Allianz ist Partner bei zahlreichen Versorgungswerken und Verbänden, wie beispielsweise bei:

MetallRente

Presse-Versorgung

KlinikRente
VERSORGUNGSWERK

VORSPRUNG FÜR VORSORGE
IPV

TSL
Versorgungswerk Transport, Spedition & Logistik

**Ihre Experten für
Garten & Landschaft**

HWP
Vorsorge HandWerkerPlan

Komplettlösung aus einer Hand

- Individuell anpassbare Lösungen aus einem umfassenden Produktangebot
- Alle fünf Durchführungswege der betrieblichen Vorsorge
- Erweiterbar um Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenvorsorge
- Moderne Vorsorgekonzepte als Antwort auf anhaltend niedrige Zinsen
- Ergänzung durch Zeitwertkonten und Lösungen zu bereits bestehenden Versorgungsverpflichtungen

Das macht die Allianz so besonders

Anerkannte Rating-Agenturen wie MORGEN & MORGEN und das Institut für Vorsorge und Finanzplanung zeichnen die Allianz regelmäßig mit Bestnoten für Qualität, Finanzkraft und Sicherheit aus.



Morgen & Morgen:
Rating „ausgezeichnet“ für Sicherheit bei Kapitalmarktrisiken der Allianz Lebensversicherungs-AG (Stand: 10/2016)



Morgen & Morgen:
Rating „ausgezeichnet“ für „Bilanzjahrgänge 2011-2015“ der Allianz Lebensversicherungs-AG (Stand: 10/2016)



Institut für Vorsorge und Finanzplanung:
Rating „exzellent“ für bAV-Kompetenz der Allianz Lebensversicherungs-AG (Stand: 08/2016)



FOCUS-MONEY:
Rating „fairster betrieblicher Altersversorger“ für die Allianz (Ausgabe: 32/2016)