

Meet Your Experts

# Statutory and Company Pension Systems in Germany

## Gesetzliche und betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung in Deutschland

### Table of Contents

Occupational retirement provision (bAV) provided by HDI - competences and strengths .....	2
HDI Pensionsmanagement - the in-house advisor on occupational retirement provision the Talanx Group .....	3
The German social security system .....	4
Company pensions in Germany.....	5
Pension plan vehicles.....	6
Direct Insurance .....	11
The book-reserved pension promise .....	15
Reinsured Support Fund .....	18
Pensionskasse (pension scheme) .....	21
Pensionsfonds .....	23
Summary .....	27
<i>Appendix</i>	
Summary of the German Company Pension Act .....	28

### Inhaltsverzeichnis

HDI in der betrieblichen Altersversorgung (bAV): Kompetenz & Stärken .....	2
HDI Pensionsmanagement: Der bAV-Berater im Talanx Konzern.....	3
Allgemeines zur Sozialversicherung in Deutschland .....	4
Die betriebliche Altersversorgung in Deutschland .....	6
Durchführung der betrieblichen Altersversorgung.....	9
Direktversicherung.....	11
Die Pensionszusage .....	15
Rückgedeckte Unterstützungskasse .....	18
Pensionskasse .....	21
Pensionsfonds.....	23
Zusammenfassung .....	27
<i>Anhang</i>	
Wesentliche Information zum Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung .....	28

## Occupational retirement provision provided by HDI: competences and strengths

HDI Life Insurance constitutes part of the Talanx Group. The Talanx Group operates in more than 150 countries with 23,500 employees (status 12/2020) and it is the third largest insurance group in Germany with EUR 41.1 billion in premium volume (status 12/2020). HDI Life Insurance is one of Germany's leading pension insurers in the sphere of occupational retirement provision. Thanks to our multiple award-winning specialised know-how and long experience, we are able to advise and implement occupational retirement provision taking into account tax, and regulatory implications under business and employment law. We support companies of any size and their staff in all lines of business with a high level of expertise, world-class products and a range of different services.

Our strengths:

- HDI Life is one of the largest pension managers (source Map Report)
- HDI Life manages 16,000 group contracts
- HDI offers a wide array of products for occupational retirement provision with different risk profiles
- HDI manages collective agreement concepts
- HDI provides nationwide support for the design, implementation and management of company pension plans through experts in occupational retirement provision
- HDI offers systematic employee counselling – both in the form of personal sessions or online employee portals.
- HDI offers employers an online portal free of charge to administer contracts for occupational retirement provision
- HDI ranks among the leading partners for realignment and capital-market oriented outsourcing of existing pension obligations
- Talanx is a cooperation partner in the social model “The German Company Pension”

HDI expertise in occupational retirement provision received several awards with the **best ranking of “EXCELLENT”** from the Institute for Financial Planning and Provisions (IVFP).



Find out more:  
[www.hdi.de/bav](http://www.hdi.de/bav)

## HDI in der bAV: Kompetenz & Stärken

Die HDI Lebensversicherung AG ist integraler Bestandteil des Talanx Konzerns. Der Talanx Konzern ist mit ca. 23.500 Mitarbeitern (Stand 12/2020) in mehr als 150 Ländern aktiv und ist mit 41,1 Mrd. EUR Prämieinnahmen drittgrößten Versicherungsgruppe in Deutschland (Stand 12/2020). Die HDI Lebensversicherung AG zählt auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung (bAV) zu den führenden Versicherern in Deutschland. Das Unternehmen verfügt über mehrfach ausgezeichnetes Know-how und die langjährige Erfahrung, um steuerliche, betriebswirtschaftliche und arbeitsrechtliche Aspekte rund um die bAV fundiert zu beraten und umzusetzen. Mit hoher Expertise, erstklassigen Produkten und vielfältigen Services unterstützen wir Betriebe und Belegschaften über alle Branchen jeder Unternehmensgröße.

Unsere Stärken im Überblick:

- HDI Leben zählt zu den größten bAV-Bestandsverwaltern (Quelle map-Report)
- HDI Leben verwaltet ca. 16.000 Kollektivverträge
- HDI bietet eine große Bandbreite bAV-spezifischer Produkte mit unterschiedlichen Risikoprofilen
- HDI betreut tarifvertragliche Branchenkonzepte
- HDI bAV-Experten unterstützen bundesweit bei der Gestaltung, Einrichtung und laufenden Betreuung betrieblicher Versorgungssysteme
- HDI bietet Lösungen für die systematische Mitarbeiterberatung – persönlich oder auch durch Online-Mitarbeiterportale
- HDI bietet Arbeitgebern ein kostenfreies Online-Portal zur Verwaltung der bAV-Verträge
- HDI zählt zu den führenden Partnern für die Neuordnung und kapitalmarktorientierte Auslagerung bestehender Pensionsverpflichtungen
- Talanx ist Kooperationspartner im Sozialpartnermodell „Die Deutsche Betriebsrente“

Die bAV Kompetenz von HDI wurde durch das Institut für Finanzplanung und Vorsorge (IVFP) mehrfach mit der **Bestnote „EXZELLENT“** ausgezeichnet.



Mehr erfahren:  
[www.hdi.de/bav](http://www.hdi.de/bav)

## HDI Pensionsmanagement: in-house advisor on occupational retirement provision of Talanx Group

The company pension expertise of our company is complemented by HDI Pensionsmanagement AG. HDI Pensionsmanagement AG supports the risk carriers within the Talanx Group nationwide as a Service and Competence Centre with pension advisor status where special and complex company pension issues are concerned. A diversified team has a wealth of specialised know-how and extensive experience in relation to the following services:

- Legal services for company pensions, etc.:
  - Preparation and auditing of pension schemes
  - Legal support for complex issues such as realignment, outsourcing, CTA concepts, adjustment audits and due diligence
  - Preparation of legal expert reports relating to occupational retirement provision
  - Legal services for occupational retirement provision and the associated legal areas (employment, tax and social security legislation)
- Actuarial services for commercial and financial valuations of pension liabilities
  - Expert report for pension accruals, phased retirement and long-service obligations
  - Calculations for national and international accounting standards and short audit opinions for PSVaG
  - Actuarial expert reports for external pension providers (death-benefit funds, Pensionsfonds, etc.)
  - Forecasts and long-term analyses for existing pension systems
- Individual expert support for complex cases, such as the funding and outsourcing of pension liabilities
- Management of pension plans:
  - Takeover of administrative activities relating to company pension systems
  - Collection/disbursement of contributions and benefits
  - Takeover of pension payment management, incl. auditing of pension adjustment
  - Processing of pension reconciliations

Find out more at: [www.pm.hdi.de](http://www.pm.hdi.de)

## HDI Pensionsmanagement: Der bAV-Berater im Talanx Konzern

Ergänzt wird die bAV-Kompetenz unseres Hauses durch die HDI Pensionsmanagement AG. Als Kompetenz- und Dienstleistungszentrum mit Rentenberater-Status unterstützt die HDI Pensionsmanagement AG alle Risikoträger im Talanx Konzern bundesweit in Spezialfragen und Highlevel-Themen der bAV. Ein breit aufgestelltes Team verfügt über spezialisiertes Know-how und ausgeprägte Erfahrung. Dabei stehen folgende Leistungen im Vordergrund:

- Juristische Services zur betrieblichen Altersversorgung, u.a.:
    - Erstellung und Prüfung von Versorgungsordnungen
    - Juristische Begleitung komplexer Themen wie Neu-Ordnung, Auslagerung, CTA-Konzepte, Anpassungsprüfungen und Due Diligence
    - Erstellung rechtlicher Gutachten rund um die bAV
    - Rechtsdienstleistungen zur bAV und den damit verbundenen Rechtsgebieten (Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht)
  - Aktuarielle Dienstleistungen für die betriebs- und finanzwirtschaftliche Bewertung von Versorgungsverpflichtungen:
    - Gutachten für Pensionsrückstellungen, Alterszeit- und Jubiläumsverpflichtungen
    - Berechnungen nach nationalen und internationalen Rechnungslegungsstandards sowie Kurztestate für den PSVaG
    - Versicherungsmathematische Gutachten für externe Versorgungsträger (Sterbekassen, Pensionsfonds etc.)
    - Prognosen und Langzeitanalysen für bestehende Versorgungssysteme
  - Individuelle Highlevel bAV-Unterstützung vor Ort bei komplexen Praxisfällen wie z.B. Ausfinanzierung und Auslagerung von Pensionsverpflichtungen
  - Management externer Versorgungswerke:
    - Übernahme von Verwaltungstätigkeiten rund um betriebliche Versorgungssysteme
    - In-/ Exkasso von Beiträgen und Leistungen
    - Übernahme des Rentenzahlungsmanagements inkl. der Prüfung von Rentenanpassungen
    - Abwicklung von Versorgungsausgleichen
    - Ausführung von Treuhandeltätigkeiten zur Sicherung von Versorgungsanwartschaften
- Mehr erfahren: [www.pm.hdi.de](http://www.pm.hdi.de)**

## The German social security system

Germany takes the social security of its citizens extremely seriously. Contributions to the social security system are therefore compulsory. The falling level of state pensions is compensated by the state promoting the implementation of supplementary funded pensions. Apart from individual pensions, there is a growing interest in occupational retirement provision.

Employees earning a gross monthly income exceeding EUR 5,362.50 can contract out of the statutory medical insurance system and take out a private medical insurance. Alternatively, it is possible to stay covered by the statutory medical system on a voluntary basis.

Workers' compensation contributions are exclusively payable by the employer. The contributions to the other social security covers are generally shared by employers and employees on a fifty-fifty basis.

The social security system is mandatory and is subdivided in five categories. A survey of insured pensions, **the most important covers** and finance is provided below:

Social Security System	Insured	Benefits	Funding
Pension Insurance	as a rule all employees	disability pension old age pension dependant's pension rehabilitation benefits	Total contributions: 18.6 % of gross monthly income up to a current maximum of EUR 7,050 monthly (in West 2022)
Medical Insurance	as a rule all employees and pensioners up to a maximum gross monthly income of EUR 5,362.50	medical expenses including hospital care, pregnancy, preventive care, early diagnosis and medical rehabilitation	Total contributions: approx. 15.9 % (general contribution rate incl. a supplementary contribution depending the institution (average 1.3 %) in West) of gross monthly income up to a maximum of EUR 4,837.50,
Unemployment Insurance	as a rule all employees	cash payments in the event of job loss; counselling and employment services	Total contributions: 2.4 % of gross monthly income up to a maximum of EUR 7,050 (in West 2022)
Workers' Compensation Insurance	as a rule the working population	prevention of occupational illness and accidents, lump-sum payments and pensions to compensate the financial loss	Total contributions depending on job risks
Long Term Care Insurance	as a rule all employees and pensioners up to a maximum gross monthly income of EUR 4,837.50.	Social and financial support or benefits in kind for those requiring long-term care	Total contributions: 3.05 % of gross monthly income up to a maximum of EUR 4,837.50, as necessary contribution subsidy of 0.35 % for persons with no children

## Allgemeines zur Sozialversicherung in Deutschland

Der sozialen Sicherung der Bürger wird in Deutschland besondere Bedeutung zugewiesen. Sie ist deshalb gesetzlich geregelt. Zum Ausgleich der sinkenden Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung wird der Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersversorgung gefördert. Hierbei kommt neben der privaten Vorsorge insbesondere der bAV in Deutschland eine immer größere Bedeutung zu.

Sofern ein Bruttoeinkommen von monatlich aktuell 5.362,50 EUR überschritten wird, besteht die Möglichkeit, aus der gesetzlichen Krankenversicherung in eine private Krankenversicherung zu wechseln. Alternativ kann die gesetzliche Krankenversicherung als freiwillige Versicherung fortgeführt werden.

Die Finanzierung der Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung erfolgt ausschließlich durch Beiträge des Arbeitgebers. Die Beiträge zu den übrigen Bereichen der gesetzlichen Sozialversicherung werden in der Regel je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen.

Bei der gesetzlichen Sozialversicherung handelt es sich um eine Zwangsversicherung, die sich in fünf Bereiche untergliedern lässt. Eine übersichtliche Darstellung hinsichtlich versicherter Personen, **der wesentlichen Leistungen** und Finanzierung liefert die folgende Aufstellung:

<b>Sozialversicherung</b>	<b>Versicherte Personen</b>	<b>Leistungen</b>	<b>Finanzierung</b>
Gesetzliche Rentenversicherung	in der Regel alle Arbeitnehmer; einzelne selbständige Tätigkeiten; freiwillige Versicherung möglich	Rentenleistungen im Alter, bei Erwerbsminderung, Tod und bei Rehabilitationsleistungen	Beiträge in Höhe von z. Zt. 18,6 % des Bruttoeinkommens, max. von z.Zt. 7.050 EUR monatlich (in West 2022)
Gesetzliche Krankenversicherung	in der Regel alle Arbeitnehmer bis zu einem mtl. Bruttoeinkommen von z. Zt. 5.362,50 EUR, Rentner sowie Familienversicherung; freiwillige Versicherung möglich	Leistungen zur Behandlung bei Krankheit, Schwangerschaft und Mutterschutz sowie zur Früherkennung von Krankheiten; medizinische Rehabilitation	Beiträge in Höhe von z. Zt. ca. 15,9 % (allgemeiner Beitragsatz inkl. eines kassenindividuellen Zusatzbeitrages (Ø 1,3%) in West) des Bruttoeinkommens, max. von z. Zt. 4.837,50 EUR monatlich
Gesetzliche Arbeitslosenversicherung	in der Regel alle Arbeitnehmer; Versicherung auf Antrag für Selbstständige möglich	Arbeitslosengeld bei Verlust des Arbeitsplatzes; Berufsberatung und Arbeitsvermittlung	Beiträge in Höhe von z. Zt. 2,4 % des Bruttoeinkommens, max. von z. Zt. 7.050 EUR monatlich (in West 2022)
Gesetzliche Unfallversicherung	in der Regel alle Erwerbstätigen; freiwillige Versicherung von Unternehmen möglich	Verhütung von Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen sowie Kapital- und Rentenleistungen zur Milderung der Krankheits- bzw. Unfallfolgen in finanzieller Hinsicht	Unternehmensbezogene Beiträge in Abhängigkeit der betrieblichen Gegebenheiten, insb. der Gefahrenklasse
Gesetzliche Pflegeversicherung	wie gesetzliche Krankenversicherung	Dienst-, Sach- und Geldleistungen bei Pflegebedürftigkeit	Beiträge in Höhe von 3,05 % des Bruttoeinkommens, max. von z. Zt. 4.837,50 EUR monatlich ggf. Beitragszuschlag für Kinderlose von 0,35 %

## Occupational retirement provision in Germany

### The importance of company pension plans

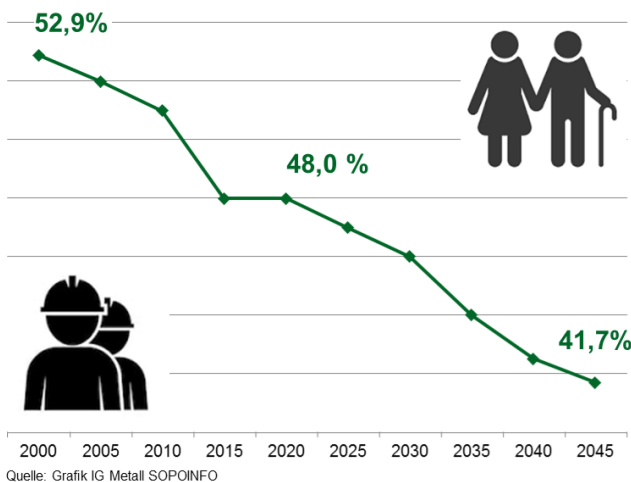
Occupational retirement provision (bAV) in the Federal Republic of Germany is meant to supplement statutory pension benefits.

The average employee with an uninterrupted working career up to the regular pensionable age of 67 (when born after 1964) will receive a taxable state pension of 40-45 % of final gross earnings, provided their salary does not exceed the Social Security Contribution Ceiling (in the Western Federal States 2022: EUR 7,050 per month).

For salary elements exceeding the Social Security Contribution Ceiling, no statutory pension is payable.

### Pension level in Germany

The pension level describes the ratio of average income and standard pension (45 salary points).



## Die betriebliche Altersversorgung in Deutschland

### Die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung

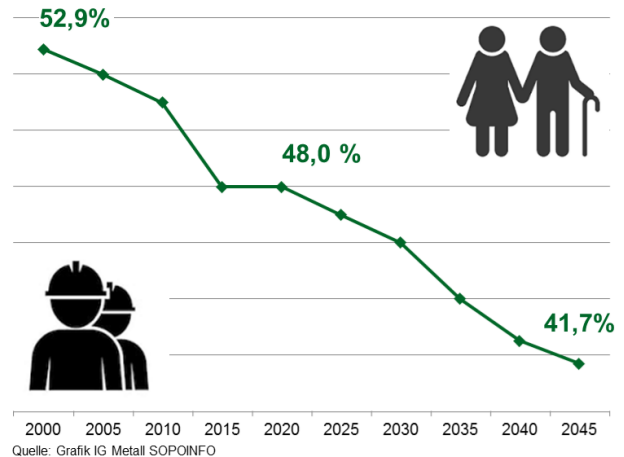
Die bAV in der Bundesrepublik Deutschland dient dazu, die Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu ergänzen.

Ein Durchschnittsarbeitnehmer, der ohne Unterbrechung bis zur Regelaltersgrenze (für Jahrgänge ab 1964 = 67. Lebensjahr) berufstätig ist, erhält aus der gesetzlichen Rentenversicherung eine steuerpflichtige Altersrente in Höhe von 40-45 % seines letzten Bruttogehalts, sofern sein Gehalt die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (in West 2022: 7.050 EUR mtl.) nicht überschritten hat.

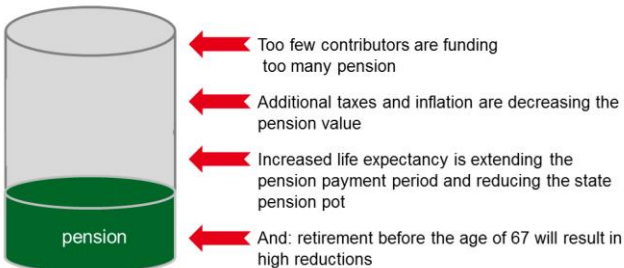
Für Gehaltsteile, die über der Beitragsbemessungsgrenze liegen, erhält er keine Leistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

### Rentenniveau in Deutschland

Das Rentenniveau beschreibt das Verhältnis von Durchschnittseinkommen und Standardrente (45 Entgeltpunkte).

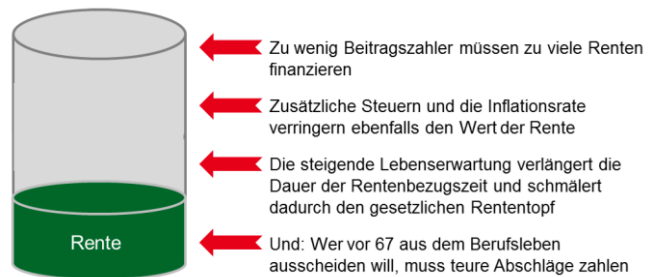


### State pension benefits are decreasing



If a retirement pension of approx. 80 % of net salary is assumed to be an appropriate objective, it is clear that retirement pension provision exposes a massive gap. For the salary element above the Social Security Ceiling this gap is ever larger. Occupational retirement provisions are there to close

### Der gesetzliche Rentenanspruch schmilzt



Geht man von einem angemessenen Versorgungsziel in Höhe von ca. 80 % des letzten Nettogehaltes aus, so besteht für Arbeitnehmer in Deutschland in der Regel eine massive Versorgungslücke. Bei Gehaltsteilen oberhalb der

this gap as much as possible.

In particular, pension provision models co-funded by the employer offer a future-oriented and modern occupational retirement provision.

### Measures for strengthening company pensions in Germany

Up to now, some 50 % of employees working in the private sector have taken advantage of occupational retirement provision. On 01.01.2018, lawmakers enacted a comprehensive package of reforms in the form of the Act to Strengthen Company Pensions (Betriebsrentenstärkungsgesetz, BRSG) with the aim of making company pension benefits more widespread.

The core measure defined in the act is the introduction of a social partner model. This new form of alternative pension provision offers the opportunity of having a company pension solely as a defined contribution promise within the scope of collective agreements. Further details of the special features of this model are not provided in this specialist information. Talanx has joined forces with insurer Zurich Versicherung to offer a social partner model: "The German Company Pension".

Find out more about this at:

[www.diedeutschebetriebsrente.de](http://www.diedeutschebetriebsrente.de)

Other changes relate to legal framework conditions for tax and social insurance in respect of occupational retirement provision. The following important measures were included:

- **Increasing the tax-free support framework** in accordance with para. 3 No. 63 Income Tax Act (EStG) from 4 % to 8 % of the Social Security Ceiling for the statutory pension insurance West (Renten-BBG)
- **Introduction of a mandatory employer subsidy** amounting to 15 % for deferred compensation (salary sacrifice), provided that the employer saves social security contributions as a result of the deferred compensation. This applies to deferred compensation carried out within the scope of direct insurance, Pensionskasse or Pensionsfonds – from 01.01.2022 also for existing contracts.
- **Granting a low-earner supplement** for employer-financed contributions to occupational retirement provision. The tax incentive amounts to 30 % for contributions of up to EUR 240 to max. EUR 960 p.a. The gross income of the low earner must not exceed EUR 2,575 in the month of the contribution payment. The contributions must only be invested in non-zillmerised contracts under direct insurance, a Pensionskasse or the Pensionsfonds.

Beitragsbemessungsgrenze ist die Versorgungslücke noch ausgeprägter. Die Aufgabe der bAV ist es, diese Versorgungslücke soweit wie möglich zu schließen.

Insbesondere betriebliche Versorgungsmodelle, welche die Arbeitgeber in die Finanzierung der zugesagten Leistungen einbinden, liegen im Trend der zukunftsorientierten und modernen Gestaltung der bAV.

### Maßnahmen zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland

Bislang haben gut 50 % der Arbeitnehmer in der freien Wirtschaft Anspruch auf eine bAV. Um die Verbreitung betrieblicher Versorgungsleistungen zu stärken, hat der Gesetzgeber zum 01.01.2018 mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) ein umfangreiches Reformpaket verabschiedet.

Kernmaßnahme des Gesetzes ist die Einführung eines Sozialpartnermodells. Diese neue Form der Altersversorgung bietet die Möglichkeit, im Rahmen von Tarifverträgen eine Betriebsrente als reine Beitragszusage durchzuführen. Die Besonderheiten dieses Modells werden in dieser Fachinformation nicht weiter beschrieben. Talanx bietet in Kooperation mit der Zurich Versicherung ein Sozialpartnermodell an: „Die Deutsche Betriebsrente“.

Mehr erfahren Sie hierzu unter:

[www.diedeutschebetriebsrente.de](http://www.diedeutschebetriebsrente.de)

Weitere Änderungen betreffen die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen der bAV. Unter anderem wurden folgende wichtige Maßnahmen ergriffen:

- **Erhöhung des steuerfreien Förderrahmens** gem. § 3 Nr. 63 EStG von 4 % auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung West (Renten-BBG)
- **Einführung eines verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses** in Höhe von 15 % zur Entgeltumwandlung, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung eine Sozialversicherungsersparnis realisiert. Gilt für eine Entgeltumwandlung im Rahmen der Direktversicherung, Pensionskasse oder des Pensionsfonds – seit 01.01.2022 auch für bestehende Verträge.
- **Gewährung einer Geringverdiener-Förderung** für arbeitgeberfinanzierte Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung. Die steuerliche Förderung beträgt 30 % für Beiträge von 240 bis max. 960 EUR p.a. Das Bruttoeinkommen des Geringverdieners darf 2.575 EUR im Monat der Beitragszahlung nicht überschreiten. Die Beiträge dürfen nur in so genannte ungezillmerte Verträge im Rahmen der Direktversicherung, Pensionskasse oder des Pensionsfonds investiert werden.

- An additional base exempt amount of EUR 224.50 a month (in 2022) for **crediting supplementary pensions to the basic social insurance** was introduced in order also to provide employees on low incomes with incentives to build up an additional retirement pension.
- Any pension benefits due from a **Riester-sponsored retirement pension** have been exempt from social insurance since 01.01.2018. Furthermore, the basic allowance for the Riester subsidy was increased to EUR 175.
- As part of a collective agreement, a binding, automatic deferred compensation (**option system**) can also be introduced for existing employment relationships. Strict statutory regulations must be observed for implementation and rights of objection.
- Um auch Arbeitnehmern mit geringen Einkünften beim Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung Unterstützung zu bieten, wurde für die **Anrechnung von Zusatzrenten auf die Grundsicherung** ein zusätzlicher Freibetrag eingeführt, der aktuell 224,50 EUR p.m. beträgt.
- Fällige Versorgungsleistungen aus einer **Riester-geförderten betrieblichen Altersversorgung** bleiben seit 01.01.2018 sozialversicherungsfrei. Zudem wurde die Grundzulage zur Riester-Förderung auf 175 EUR angehoben.
- Im Rahmen eines Tarifvertrags kann eine verpflichtende, automatische Entgeltumwandlung (**Optionssystem**) auch für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse eingeführt werden. Für die Umsetzung und Widerspruchsrechte sind enge gesetzliche Vorgaben zu beachten.

To relieve pensioners in the statutory medical insurance a lump-sum allowance has been introduced on 01.01.2020 contenting the following regulations:

- The lump-sum allowance applies to benefit payments which exceed the exemption limit (para. 226 section 2, 2nd sentence of Volume V of the Social Act (SGB V)).
- Lump-sum allowance in 2022: EUR 164.50 pension per month/ EUR 19,740 for lump-sum payments
- The lump-sum allowance does only affect statutory medical insurance and its mandatory members (except voluntary members).

Zusätzlich hat der Gesetzgeber einen Freibetrag zur Entlastung von Betriebsrentnern in der gesetzlichen Krankenversicherung eingeführt:

- Seit 01.01.2020 gilt ein Freibetrag für Versorgungsbezüge (§ 226 Absatz 2 Satz 2 SGB V), die die Freigrenze überschreiten.
- 2022 bundeseinheitlich: 164,50 EUR p.m. Rente/ 19.740 EUR für Kapitaleistungen Der Freibetrag greift nur für die gesetzliche Krankenversicherung und nur für gesetzlich Pflichtversicherte.



## Pension plan vehicles

In Germany, the following five vehicles are available to provide company retirement provision:

- Direct insurance
- Book reserved pension promises (direct promise)
- Support fund
- Pension scheme (Pensionskasse)
- Pensionsfonds (pension fund)

From a labour-law perspective, occupational retirement provision is as follows:

a) implemented **either** by means of:

- a collective agreement concluded between the unions and the relevant employers' association,
  - a company agreement concluded between the works council and the employer
  - a unilateral promise on the part of the employer,
- an individual agreement between the employer and the individual employee

b) The employer **must consult the works council**

- regarding decisions concerning the pension scheme design (allocation of the funds provided).

c) Employees have a legal entitlement **to deferred compensation (salary sacrifice)**

- Each employee subject to social security contributions has a legal entitlement to convert part of their salary into occupational retirement provision up to 4 % of the pension Social Security Ceiling (2022: EUR 3,384 each year). Salaries regulated by collective agreements are subject to an escape clause.
- Employees can also claim a subsidy in accordance with para. 10a Income Tax Act (EStG) (Riester subsidy) for deferred compensation.
- The implementation of this entitlement must be regulated between employer and employee. If there is no regulation and the employer does not provide a Pensionskasse solution or a Pensionsfonds, the employee is al-

## Durchführung der betrieblichen Altersversorgung

Zur Durchführung einer bAV in Deutschland existieren fünf gesetzlich verankerte Durchführungswege:

- Direktversicherung
- Pensionszusage (auch Direktzusage genannt)
- Unterstützungskasse
- Pensionskasse
- Pensionsfonds

Der allgemeine arbeitsrechtliche Rahmen, in den die bAV eingebettet ist, lässt sich wie folgt darstellen:

a) Betriebliche Altersversorgung wird **entweder**:

- durch einen Tarifvertrag, der in der Regel zwischen der Gewerkschaft und dem entsprechenden Arbeitgeberverband geschlossen wird,
- oder durch eine Betriebsvereinbarung zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber,
- oder durch eine einseitige Zusage des Arbeitgebers an seine Mitarbeiter,
- oder durch eine Einzelvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer eingeführt.

b) Der Arbeitgeber **hat den Betriebsrat einzuschalten**

- bei der Entscheidung über die inhaltliche Gestaltung des Versorgungsplans (u.a. Verteilung der zur Verfügung gestellten Mittel)

c) Der Arbeitnehmer hat einen **Rechtsanspruch auf die Umwandlung seines Entgelts**:

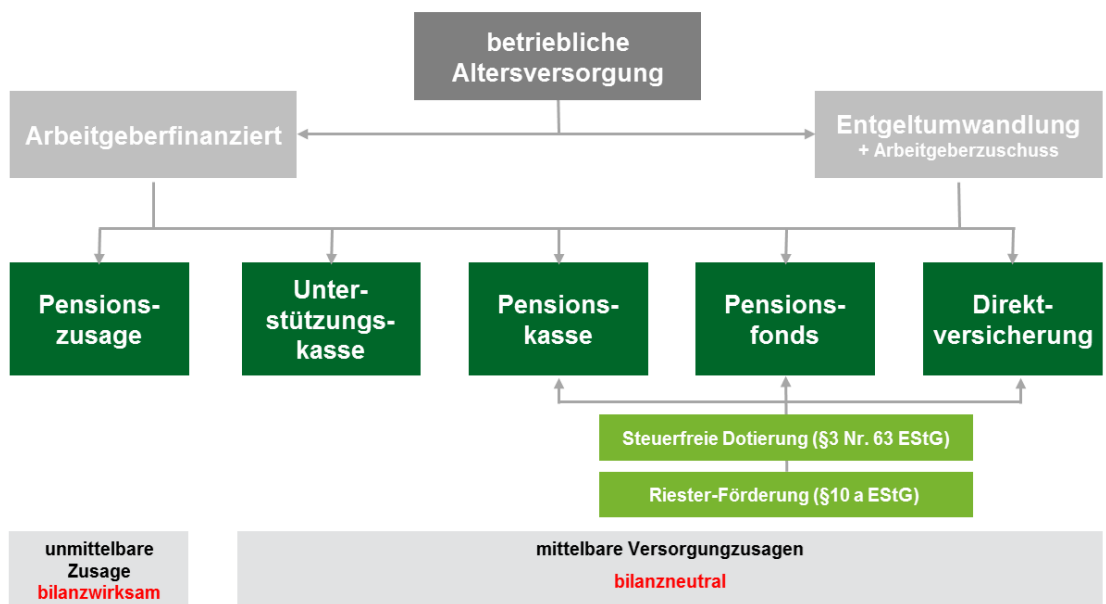
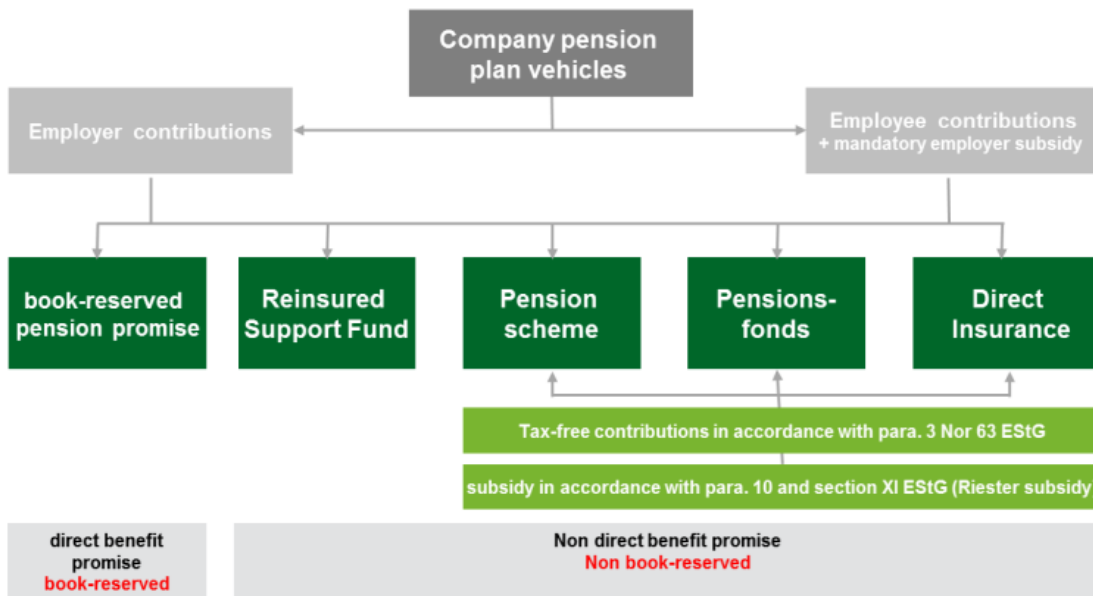
- Jeder in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmer hat gegenüber seinem Arbeitgeber einen Rechtsanspruch auf Umwandlung seines Arbeitsentgelts in eine bAV. Ab Beschäftigungsbeginn steht dem Arbeitnehmer ein gesetzlicher Dotierungsrahmen in Höhe von max. 4 % der Renten-BBG zu (2022: 3.384 EUR p.a.). Bei Tarifentgelten ist für die Entgeltumwandlung eine tarifvertragliche Öffnungsklausel erforderlich.
- Insoweit kann der Arbeitnehmer für die Entgeltumwandlung statt der Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG alternativ eine Förderung gem. § 10a EStG (Riester-Förderung) in Anspruch nehmen.
- Die Durchführung dieses Anspruches ist durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu regeln. Gibt es keine entsprechende Einigung

lowed to take out a direct insurance.

und bietet der Arbeitgeber weder eine Pensionskasse noch einen Pensionsfonds an, kann der Arbeitnehmer die Entgeltumwandlung zugunsten einer Direktversicherung verlangen.

- d) Furthermore, if not otherwise regulated by an applicable collective agreement, the employer is free to:
- establish employer-financed company occupational retirement provision,
  - determine the contributions to fund occupational retirement provision,
  - select specific groups of employees eligible for these benefits, subject to the rules and regulations of the Gender Equality Act,
  - to close or to reduce an existing pension plan for new entrants.

- d) Darüber hinaus ist der Arbeitgeber – soweit nicht anders lautende tarifvertragliche Regelungen existieren – frei,
- eine arbeitgeberfinanzierte bAV einzurichten,
  - die finanziellen Mittel, die er für die bAV aufwenden will, festzulegen,
  - unter Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes einzelne Gruppen von Arbeitnehmern, die Leistungen erhalten sollen, auszuwählen,
  - eine bestehende bAV für neu in das Unternehmen eintretende Arbeitnehmer zu schließen oder zu reduzieren.



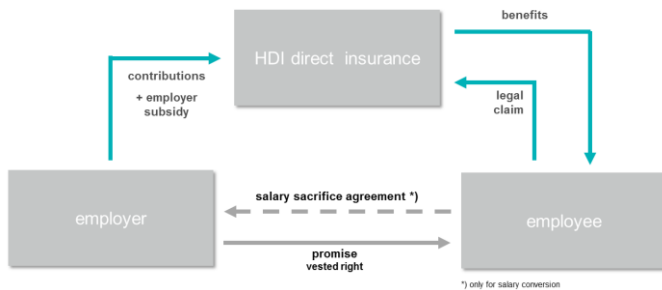
## Direct Insurance

### a) General

A direct insurance as regulated by para. 3 No. 63 EStG is a life insurance that the employer (the policyholder) takes out on behalf of the employee (the insured). Beneficiaries are the employee and their designated dependants.

Eligible beneficiaries are the employee's widow(er), or partner and children as regulated by German Income Tax Act para. 32, section 3, section 4 1st sentence, nos. 1-3 and section 5.

A direct insurance is a suitable instrument to establish a transparent, uncomplicated and tax-efficient claim for occupational retirement provision.



### Module I:

In this savings model, amounts up to 8 % of the Social Security Ceiling West (in 2022: EUR 564 per month) are considered tax-free contributions. Tax-free contributions in accordance with para. 3 No. 63 EStG are subject to an existing taxable primary employment relationship (tax-brackets I-V). Up to 4 % of the Social Security Ceiling West for statutory pension insurance (in the year 2022: EUR 282 each month) can be spent without paying social security contributions. Contributions are payable to occupational retirement provision from gross salary. Any employer contributions under the low-income subsidy (see module V below) are deducted from the social security-free amount. Applicable collective agreements must be observed.

### Module II:

In the event that the employer provides employees with asset creating contributions, these can be converted to pension contributions, provided the employee is in agreement. In this respect, the tax and social security limits set out in Module I apply. Applicable collective agreements must be observed.

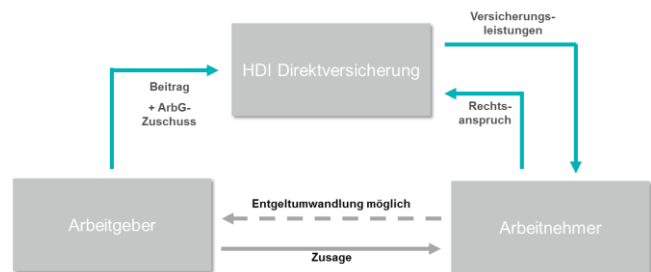
## Direktversicherung

### a) Grundsätzliches

Die Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG ist eine Lebensversicherung, die der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer auf das Leben seines Arbeitnehmers (versicherte Person) abschließt. Bezugsberechtigt sind der Arbeitnehmer oder seine versorgungsberechtigten Hinterbliebenen.

Als versorgungsberechtigte Hinterbliebene im steuerlichen Sinne kommen die Witwe bzw. der Witwer des Arbeitnehmers oder der Lebensgefährte / Lebenspartner und die Kinder i.S.d. § 32 Abs. 3, Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 und Abs. 5 EStG in Betracht.

Die Direktversicherung ist ein geeignetes Instrument, um bAV-Ansprüche transparent, unbürokratisch und gefördert zu gestalten.



### Baustein I:

Bei diesem Ansparmodell können – arbeitgeber- wie mitarbeiterfinanziert – bis zu 8 % der BBG West der gesetzlichen Rentenversicherung (im Jahr 2022: 564 EUR monatlich) steuerfrei in einen Vertrag angelegt werden. Voraussetzung für die steuerfreie Zuwendungen gemäß § 3 Nr. 63 EStG ist das Vorliegen eines ersten Lohnsteuerverhältnisses (Steuerklassen I-V). Sozialversicherungsfrei können bis zu 4 % der BBG West der gesetzlichen Rentenversicherung (im Jahr 2022: 282 EUR monatlich) aufgewendet werden. Der aus einer Entgeltumwandlung finanzierte Beitrag fließt aus dem Bruttogehalt in die bAV. Auf den sozialversicherungsfreien Betrag werden etwaige Arbeitgeberbeiträge im Rahmen der Geringverdienerförderung (vgl. unten Baustein V) angerechnet. Ggf. geltende tarifvertragliche Vorgaben sind zu beachten.

### Baustein II:

Erhält der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber vermögenswirksame Leistungen (VL) können auch diese mit Zustimmung des Mitarbeiters zur Entgeltumwandlung im Rahmen der bAV genutzt werden; insoweit gelten die in Baustein I genannten steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Dotierungsgrenzen. Ggf. geltende tarifvertragliche Vorgaben sind zu beachten.

### Module III:

In addition to modules I and II, the employer must pay a 15 % flat rate of the deferred amount as an employer subsidy to direct insurance, provided the employer saves social security contributions as a result of the deferred compensation. This also applies in the case of a conversion of VL, insofar as the employer achieves a social insurance saving through the conversion. The regulation applies to individual and collective legally deferred compensation agreements that were concluded before 01.01.2019, from 01.01.2022. For agreements concluded from 01.01.2019, from this point in time. The employer can also voluntarily pay subsidies.

### Module IV:

The subsidy in accordance with para. 10a and section XI EStG can also be claimed (Riester subsidy) for direct insurance premiums which are paid out of net income. The retirement pension is subsidised by a state allowance and – if this is more cost-effective – by a special expenses deduction. The allowance subsidy is made up of a basic allowance and children's allowances. The basic allowance is EUR 175 each year. The maximum level for the statutory children's allowance is EUR 185 per child every year. In the case of a child born after 31.12.2007, the children's allowance increases to EUR 300. The full allowance is only granted if the employee pays a minimum own contribution each year (basic and children's allowance) amounting to 4 % of the income subject to social security earned in the previous calendar year to statutory pension insurance. The maximum sum of the contributions eligible for subsidy is limited to EUR 2,100 every year. The minimum contribution is EUR 60. In the absence of savings in social security contributions, there is no obligation to pay a subsidy in this case.

### Module V:

Employer contributions to occupational retirement provision for low earners receive tax subsidies in accordance with para. 100 EStG. Employers receive a reimbursement of 30 % for contributions of EUR 240 to EUR 960 p.a. This is provided the payment is based on an unzillmerized insurance tariff and the gross income of the low earner amounts to max. EUR 2,575.

#### b) Legal treatment of direct insurance

If contributions have already been subject to lump-sum tax for the employee in accordance with para. 40b EStG a.F. under a direct insurance or Pensionskasse (up to EUR 1,752 p.a.), the contributions must be deducted from the tax-free funding framework in accordance with para. 3 No. 63 EStG (max. 8 % of the Social Security Ceiling West of the statutory pension insurance). A precondition for the tax-free allowances in accordance with para. 3 No. 63 EStG is the existence of a primary wage-tax relationship (tax brackets I-V). Up to 4 % of the Social Security Ceiling West can be paid into the statutory pension insurance with no payment of social security contributions (in the year 2022: EUR 282 each month). The contribution is taken out of the gross salary and paid into occupational retirement provision. If the subsidy in accordance with para. 3

### Baustein III:

Zusätzlich zu den beschriebenen Bausteinen (I+II) muss der Arbeitgeber pauschal 15 % des umgewandelten Beitrags zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Dies gilt auch bei einer Umwandlung von VL, soweit der Arbeitgeber durch die Umwandlung eine Sozialversicherungsersparnis erzielt. Die Vorschrift gilt für individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 01.01.2019 geschlossen worden sind, seit dem 01.01.2022. Für ab dem 01.01.2019 abgeschlossene Vereinbarungen ab diesem Zeitpunkt. Freiwillig kann der Arbeitgeber auch höhere Zuschüsse leisten.

### Baustein IV:

Für Direktversicherungsprämien, die aus dem Netto-Einkommen gezahlt werden, kann grundsätzlich auch die Förderung nach § 10a und Abschnitt XI EStG in Anspruch genommen werden (Riester-Förderung). Die Altersvorsorge wird staatlich durch eine Zulage und – sofern dies günstiger ist – durch einen Sonderausgabenabzug gefördert. Die Zulagenförderung setzt sich aus einer Grundzulage und Kinderzulagen zusammen. Die Grundzulage beträgt jährlich 175 EUR. Die maximale Höhe der staatlichen Kinderzulage beläuft sich für jedes Kind auf jährlich 185 EUR. Für ein nach dem 31.12.2007 geborenes Kind erhöht sich die Kinderzulage auf 300 EUR. Die volle Förderung wird nur gewährt, wenn der Arbeitnehmer jährlich einen sogenannten Mindesteigenbeitrag leistet, der zusammen mit der Zulage (Grund- und Kinderzulage) jährlich 4 % der im vorangegangenen Kalenderjahr erzielten beitragspflichtigen Einnahmen zur gesetzlichen Rentenversicherung beträgt. Der Höchstbetrag der förderungsfähigen Beiträge ist im Jahr auf maximal 2.100 EUR begrenzt. Der Mindestbeitrag beträgt 60 EUR. Eine Zuschussverpflichtung besteht mangels einer Ersparnis bei den Sozialversicherungsbeiträgen in diesem Fall nicht.

### Baustein V:

Arbeitgeber-Beiträge zur bAV zugunsten von Geringverdienern sind gem. § 100 EStG steuerlich gefördert. Arbeitgeber erhalten eine Erstattung von 30 % für Beiträge von 240 EUR bis 960 EUR p.a. vorausgesetzt es liegt ein ungezillmerter Versicherungstarif zugrunde und das Bruttoeinkommen des Geringverdieners beträgt max. 2.575 EUR monatlich.

#### b) Wie wird eine Direktversicherung rechtlich behandelt?

Werden für den Arbeitnehmer bereits Beiträge gem. § 40b EStG a.F. im Rahmen einer Direktversicherung oder Pensionskasse pauschalversteuert (bis 1.752 EUR p.a.), müssen diese Beiträge vom steuerfreien Dotierungsrahmen gem. § 3 Nr. 63 EStG (max. 8 % der BBG West der gesetzlichen Rentenversicherung) in Abzug gebracht werden. Voraussetzung für die steuerfreie Zuwendungen gemäß § 3 Nr. 63 EStG ist das Vorliegen eines ersten Lohnsteuerverhältnisses (Steuerklassen I-V). Sozialversicherungsfrei können bis zu 4 % der BBG West der gesetzlichen Rentenversicherung (im Jahr 2022: 282 EUR monatlich) aufgewendet werden. Der Beitrag fließt aus dem Bruttogehalt in die bAV. Sofern für Beitragszahlungen an eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds bereits die Förde-

No. 63 p. 1 and 2 EStG (independently of the type of finance) or the subsidy in accordance with para. 100 section 6 p. 1 EStG have already been applied for contribution payments to a direct insurance, a Pensionskasse or a Pensionsfonds, these contribution payments are attributed to the maximum contribution free of social security.

Direct insurance contributions can be financed by deferred compensation and by the employer. Tax-exempt contributions to the direct insurance reduce the employee's tax burden during the investment period. Pension benefits, however, are subject to tax in the same way as other income in accordance with para. 22 No. 5 of the German Income Tax Act (deferred taxation). The tax rates during the employee's retirement period are likely to be considerably less than during the period of active employment.

Employer contributions to a direct insurance are tax deductible as operating expenses.

Insofar as the beneficiary is a (voluntary) member of statutory medical insurance, all direct insurance benefits are subject to contributions to the statutory medical and long-term-care insurance. Since 01.01.2020 a lump-sum allowance applies to benefit payments which exceed the exemption limit (para. 226 section 2, 2<sup>nd</sup> sentence of Volume V of the Social Act (SGB V)). The lump-sum allowance in 2022 is EUR 164.50 pension per month or EUR 19,740 for lump-sum payments. It does only affect statutory medical insurance and its mandatory members (except voluntary members).

Benefits based on Riester-subsidised contributions are exempt from contributions for employees with compulsory insurance in statutory health and long-term-care insurance.

If the employee leaves early, the accumulated pension funded by employee contributions is vested. The same applies to employer funded occupational retirement provision, provided the statutory vesting period has been completed. To comply with this condition, the leaving employee must be at least 21 years of age. Pension promises made after 01.01.2018 must have existed for at least three years.

If an employee changes employer, vested benefits are portable and can be transferred to the next employer. Alternatively, the insured contract can be transferred to the employee, or be continued with private contributions.

### c) General overview of advantages of direct insurance

- as a rule no liabilities in the balance sheet
- no additional operational cost and expenses
- uncomplicated settlement for early leavers

nach § 3 Nr. 63 S. 1 und 2 EStG (unabhängig von der Finanzierungsart) bzw. die Förderung nach § 100 Abs. 6 S. 1 EStG angewendet wird, sind diese Beitragszahlungen auf den maximalen sozialversicherungsfreien Beitrag anzurechnen.

Die Finanzierung der Direktversicherungsbeiträge kann sowohl durch Entgeltumwandlung als auch durch den Arbeitgeber erfolgen. Durch die Steuerfreiheit der Beiträge zur Direktversicherung reduziert sich die anfallende Steuerbelastung des Arbeitnehmers in der Anwartschaftsphase. Erst die später im Rentenalter fällig werdenden betrieblichen Versorgungsleistungen sind als sonstige Einkünfte in vollem Umfang nach § 22 Nr. 5 EStG steuerpflichtig (nachgelagerte Besteuerung). In der Regel sind jedoch die Steuersätze im Rentenalter deutlich geringer als in der aktiven Phase.

Die vom Unternehmen aufgewendeten Prämien für eine Direktversicherung sind zudem als Betriebsausgaben abzugsfähig.

Sofern die bezugsberechtigte Person in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig oder pflichtversichert ist, unterliegen sämtliche Leistungen aus einer bAV, d.h. auch aus einer Direktversicherung grundsätzlich der Beitragspflicht für die Kranken- und Pflegeversicherung. Seit 01.01.2020 gilt ein Freibetrag für Versorgungsbezüge (§ 226 Absatz 2 Satz 2 SGB V), die die Freigrenze überschreiten. Der Freibetrag beträgt 2022 bundeseinheitlich 164,50 EUR p.m. Rente bzw. 19.740 EUR für Kapitalleistungen und gilt nur für die gesetzliche Krankenversicherung und gesetzlich Pflichtversicherte.

Leistungen, die auf Riester-geförderten Beiträgen beruhen sind für Pflichtversicherte in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung beitragsfrei.

Im Fall des vorzeitigen Ausscheidens bleiben die durch die Entgeltumwandlung finanzierten Versorgungsanwartschaften auf Grund des unwiderruflichen Bezugsrechts zugunsten des Arbeitnehmers uneingeschränkt erhalten. Für die arbeitgeberfinanzierte bAV gilt gleiches, wenn die Anwartschaft gesetzlich unverfallbar ist. Um diese Voraussetzung zu erfüllen, muss für (arbeitgeberfinanzierte) Zusagen ab 01.01.2018 der Mitarbeiter bei Ausscheiden mindestens 21 Jahre alt sein und die Zusage bereits seit mindestens 3 Jahren bestehen.

Wechselt der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber, können gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaften im Rahmen der Portabilität auch auf den Nachfolgearbeitgeber übertragen werden. Alternativ findet die Übertragung des Versicherungsvertrages auf den ausgeschiedenen Mitarbeiter (versicherungsvertragliche Lösung) statt, so dass eine Fortsetzung mit privaten Beiträgen möglich ist.

### c) Die Vorteile der Direktversicherung im Gesamtüberblick:

- grundsätzlich keine bilanziellen Belastungen
- keine betrieblichen Zusatzkosten und -aufwände
- unbürokratische Abwicklung bei Ausscheiden eines

- compliant with the legal entitlement to a company pension
- contributions are exempt from taxes and social security contributions in accordance with para. 3 No. 63 of the German Income Tax Act as well as para. 1 No. 9 of the Social Security Compensation Directive
- Possibility of Riemer subsidy in accordance with para. 10a EStG
- as a rule no deductions from unemployment benefit II
- in the event of a company insolvency, the benefit is secured. In the event of an irrevocable entitlement without cession or pledging, no contributions are payable to the German Mutual Pension Assurance Association
- compliant with the review and adjustment requirement in accordance with para. 16 of the German Company Pension Act (possible in the event of full profit sharing)

#### Mitarbeiters

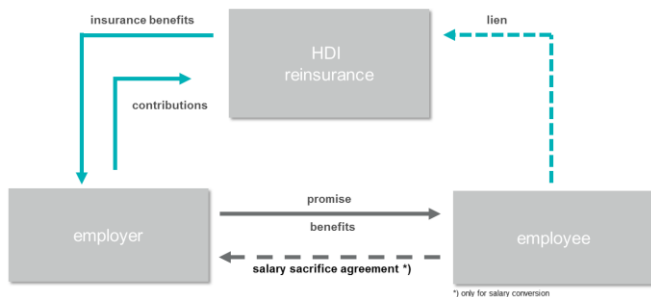
- Erfüllung des Rechtsanspruchs auf bAV
- Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Beträge gemäß § 3 Nr. 63 EStG i.V.m. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV
- Möglichkeit der Riemer-Förderung gem. § 10a EStG
- grundsätzlich keine Anrechnung auf Arbeitslosengeld II
- Sicherstellung der Leistung auch bei Insolvenz des Unternehmens (bei unwiderruflichem Bezugsrecht ohne Abtretung / Beleihung keine Beitragspflicht an den PSVaG)
- Erfüllung der Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 BetrAVG möglich (bei Weitergabe aller Überschussanteile)

## The book-reserved pension promise

### a) General

A book-reserved pension promise is a direct benefit promise made by the employer to the employee and their potential dependants, which must be reported in the balance sheet. The employer undertakes to pay benefits from the company assets in the event of retirement, death and disability of the employee. In order to fund the benefits, the promise is usually insured and/or hedged by an investment fund, or possibly in combination with a trust agreement or further pledges. The pension promise is an appropriate instrument to establish a pension plan for managing directors of corporations.

As a rule, for the beneficiaries, employer funded pension promises are exempt from tax and social security contributions during the accrual period. Employee contributions are exempt from social security contributions up to 4 % of the Social Security Ceiling West. At due date, however, benefits are subject to tax and social security contributions to the statutory medical and long-term-care insurance.



### b) How are book-reserved pension promises reported in the balance sheet?

Book-reserved pension promises must be reported as an expense in the company's balance sheet in accordance with para. 6a of the German Income Tax Act. Allocations to the book reserves reduce the company's profits. The liquidity increase resulting from the tax savings can be used to fund a reinsurance cover. Reinsurance covers are to be allocated to the company assets and must therefore be activated in the balance sheet. Reinsurance contributions can be deducted as a business expense.

Pension benefit liabilities are to be reported as pension provisions in the commercial balance sheet in accordance with para. 249 section 1, sentence 1 of the German Commercial Code. Existing promises dating from before 01.01.1987 and indirect pension liabilities (para. 28, section 1 of the Introductory Act to

## Die Pensionszusage

### a) Grundsätzliches

Die Pensionszusage ist ein unmittelbares, bilanzierungspflichtiges Versorgungsversprechen eines Arbeitgebers an seine Mitarbeiter und ggf. dessen versorgungsberechtigte Hinterbliebenen. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, im Alter, Todesfall oder auch bei Invalidität des Arbeitnehmers Leistungen aus eigenem Betriebsvermögen zu erbringen. Zur planmäßigen Finanzierung der Versorgungsleistungen wird die Zusage in der Regel durch eine Versicherung und / oder Investmentfonds rückgedeckt, ggf. in Kombination mit einer Verpfändung oder einem Treuhandmodell.

Die Pensionszusage ist ein geeignetes Instrument zum Aufbau einer Unternehmensversorgung von Kapitalgesellschaften.

Für den Versorgungsberechtigten sind arbeitgeberfinanzierte Pensionszusagen in der Anwartschaftsphase grundsätzlich in unbegrenzter Höhe steuer- und sozialabgabenfrei. Die Aufwendungen eines Arbeitnehmers bleiben bis zu 4 % der jeweiligen BBG West zur gesetzlichen Rentenversicherung sozialabgabenfrei. Erst bei Fälligkeit sind die Versorgungsleistungen nachgelagert steuer- und sozialabgabenpflichtig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.



### b) Wie wird eine Pensionszusage bilanziell behandelt?

Mit Erteilung einer Pensionszusage sind im Unternehmen gemäß § 6a EStG gewinnmindernde Pensionsrückstellungen bilanziell auszuweisen, die grundsätzlich zu einer ertragsabhängigen Steuerersparnis des Unternehmens führen. Die aus der Steuerentlastung realisierte Liquiditätserhöhung kann zur Finanzierung einer Rückdeckung eingesetzt werden. Rückdeckungsversicherungen sind dem Betriebsvermögen des Unternehmens hinzuzurechnen und deshalb in der Bilanz zu aktivieren. Prämien einer Rückdeckungspolice können als Betriebsausgaben in Abzug gebracht werden.

Altersversorgungsverpflichtungen sind nach § 249 Abs. 1 S. 1 HGB (Handelsgesetzbuch) als Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz auszuweisen. Eine Ausnahme bilden Altzusagen (Zusageerteilung vor dem 01.01.1987) und mittelbare Pensionsverpflichtungen

the German Commercial Code) are excepted. Valuations of the liabilities are subject to a sound commercial assessment of the required settlement amount (para. 253, section 1 of the German Commercial Code). Reinsurance covers that are meant to fund the pension promise must be reported in the balance sheet with the current market value, the so-called fair value. The pension provision must be offset with any assets in accordance with para. 246, section 2 of the German Commercial Code. Pension assets are to be defined as items of property that are protected against all other creditors and exclusively aim to fulfil the obligations resulting from pension liabilities (exclusivity principle).

If the pension promise is a defined contribution promise with a full benefit cover, the promise is considered a unit-linked promise. This promise is to be valued with the active value of the reinsurance cover. The identical values on the active and on the passive side of the balance sheet completely offset each other, which results in a zero value, and hence a reduction in total assets in the commercial balance sheet.

### c) Pension promise designs

Apart from pure retirement, death or disability benefits, it is possible to offer one-off lump sum retirement and dependent payments. During the accrual period it is possible to index the pensions to inflation. If the German Company Pension Act applies during the retirement period, adjustments in line with para. 16 of this law are obligatory.

To protect vested pension rights against insolvency of the employer, these are insured through the Pension Protection Association. It is advisable to take out additional insolvency insurance cover under private law, e.g. by pledging the reinsurance cover. This especially applies to beneficiaries with the (legal) status of controlling managing-director. A private insolvency insurance cover is required for these persons, as the insolvency regulations in paras 7 ff. of the German Company Pension Act relating to the Pension Protection Association do not apply.

A pension plan for majority-shareholder managing-directors is subject to particular tax and formal conditions. Apart from the fact that the pension promise must be a shareholders' resolution made in writing, the promise is subject to criteria such as customariness, seriousness, proper timeframe, waiting period, financial feasibility and appropriateness.

(Art. 28 Abs. 1 EGHGB). Die Bewertung der Verpflichtung hat mit dem nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung notwendigen Erfüllungsbetrag zu erfolgen (§ 253 Abs. 1 HGB). Rückdeckungsversicherungen, die der Finanzierung der Pensionszusage dienen, sind mit dem beizulegenden Zeitwert, dem sog. Aktivwert handelsbilanziell anzusetzen. Liegt Deckungsvermögen vor, ist die Pensionsrückstellung gemäß § 246 Abs. 2 HGB mit dem Deckungsvermögen zu saldieren. Um Deckungsvermögen handelt es sich, wenn Vermögensgegenstände dem Zugriff aller übrigen Gläubiger entzogen sind und ausschließlich der Erfüllung von Schulden aus Altersversorgungsverpflichtungen (Zweckexklusivität) dienen.

Wird die Pensionszusage in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage mit vollständiger leistungskongruenter Rückdeckung gestaltet, so erfüllt diese Zusage die Voraussetzungen zur Einordnung als wertpapiergebundene Zusage. Diese wird mit dem Aktivwert der Rückdeckungsversicherung bewertet. Durch die somit identischen Wertansätze auf der Aktiv- und Passivseite der Bilanz wird eine vollständige Saldierung auf den Wert „0“ und damit insoweit eine Bilanzverkürzung in der Handelsbilanz erreicht.

### c) Gestaltungsmerkmale einer Pensionszusage

Neben reinen Rentenleistungen im Alter, Tod- oder auch bei Invalidität können insbesondere für das Alter und die Hinterbliebenenabsicherung auch einmalige Kapitalzahlungen vereinbart werden. Darüber hinaus sind in der Anwartschaftsphase dynamische Verläufe zum Ausgleich inflationärer Entwicklungen möglich. Soweit der Mitarbeiter in der Rentenphase unter das Betriebsrentengesetz fällt, ist eine Anpassung nach § 16 BetrAVG zwingend.

Für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers besteht für Arbeitnehmeransprüche bei Vorliegen einer gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft eine gesetzliche Sicherungspflicht des Arbeitgebers über den Pensionssicherungsverein (PSVaG). Eine zusätzliche privatrechtliche Insolvenzsicherung bspw. durch eine Verpfändung der Rückdeckungsversicherung ist grundsätzlich zu empfehlen. Dies trifft insbesondere für versorgungsberechtigte Personen zu, die den Status eines (arbeitsrechtlich) beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) innehaben. Dort ist ein privatrechtlicher Insolvenzschutz geboten, da für diesen Personenkreis das BetrAVG mit den Regelungen zur Insolvenzsicherung der §§ 7 ff. über den PSVaG keine Gültigkeit hat.

Bei dem Personenkreis der GGF sind bei der Gestaltung einer Unternehmerversorgung besondere steuerliche und formelle Anforderungen zu erfüllen. Neben der Schriftform und einem Gesellschafterbeschluss sind beispielsweise die Kriterien der Üblichkeit, Ernsthaftigkeit, Erdienbarkeit, Probezeit, Finanzierbarkeit und der Angemessenheit der Versorgung zu beachten.



#### d) Pension benefits

Payable pension benefits are subject to income tax. Pension benefits are taxable as income from employment in accordance with para. 19 section 2 of the German Income Tax Act. Personal allowances may apply.

If the pension is paid as a one-off lump sum, a reduced tax rate may apply in accordance with para. 34 of the German Income Tax Act (the so-called "payment in fifths method").

When an insured event occurs, the benefit payments are subject to contributions to medical and long-term-care insurance, if the beneficiary is a member of a statutory medical plan. Since 01.01.2020 a lump-sum allowance applies to benefit payments which exceed the exemption limit (para. 226 section 2, 2<sup>nd</sup> sentence of Volume V of the Social Act (SGB V)). The lump-sum allowance in 2022 is EUR 164.50 pension per month or EUR 19,740 for lump-sum payments. It does only affect statutory medical insurance and its mandatory members (except voluntary members).

#### e) Advantages of a reinsured book-reserved pension promise

- internal funding capabilities on behalf of occupational retirement provisions
- virtually unlimited pension allocations
- flexible annual tax-free funding
  
- adequate instrument to fund pension promises for managers and managing directors
- only payable pension benefits are subject to tax and social security contributions to the statutory medical and long-term-care insurance
- employee contributions are exempt from social security contributions up to 4 % of the Social Security Ceiling West
- pension promises to employees are protected by the Pension Protection Association – employer contributions are required

#### d) Versorgungsleistungen

Fällige Rentenleistungen aus einer Pensionszusage unterliegen der Lohn- bzw. Einkommensteuer. Die Leistungen sind nach § 19 Abs. 2 EStG als Versorgungsleistungen wie Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit zu versteuern. Ggf. werden Freibeträge gewährt.

Bei der Zahlung der Versorgungsleistung in Form eines einmaligen Kapitalbetrages kann die ermäßigte Besteuerung nach § 34 EStG, die sog. „Fünftelungsmethode“ angewendet werden.

Bei Eintritt des Versorgungsfalls sind die Versorgungsbezüge grundsätzlich beitragspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung, wenn der Versorgungsempfänger Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung ist. Seit 01.01.2020 gilt ein Freibetrag für Versorgungsbezüge (§ 226 Absatz 2 Satz 2 SGB V), die die Freigrenze überschreiten. Der Freibetrag beträgt 2022 bundeseinheitlich 164,50 EUR p.m. Rente bzw. 19.740 EUR für Kapitalleistungen und gilt nur für die gesetzliche Krankenversicherung und gesetzlich Pflichtversicherte.

#### e) Die Vorteile einer rückgedeckten Pensionszusage:

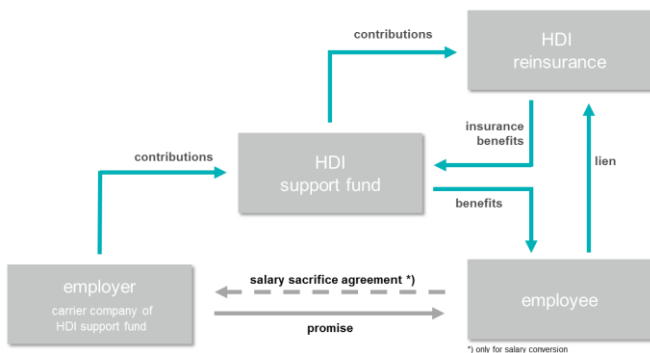
- Nutzung bilanzieller Innenfinanzierungseffekte zugunsten der bAV
- nahezu unbegrenzter Dotierungsrahmen
- jährlich variable, steuerfreie Finanzierungsbausteine möglich
- geeignetes Instrument zur Versorgung von Führungskräften und Geschäftsführern
- erst die fälligen Leistungen unterliegen der Steuer- und Sozialversicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner (KVdR)
- Beiträge sind bei Entgeltumwandlung bis zu 4 % der BBG West zur gesetzlichen Rentenversicherung sozialversicherungsfrei
- Insolvenzschutz für Arbeitnehmer-Zusagen über den Pensionssicherungsverein (aber Beitragspflicht des Arbeitgebers)

## Reinsured Support Fund

### a) General

A support fund is an independent legal pension provider, which supplies occupational retirement provision on behalf of the employer. Support funds can be funded with employee or employer contributions. The employee receives a pension promise through the support fund. The support fund takes out a reinsurance contract in order to secure the funded pension promise. The reinsured support fund is a suitable instrument to bridge larger pension gaps and to design a company pension plan that does not impact the balance sheet.

Support funds can only provide legally non-binding pension provisions. Due to this restriction, support funds are not subject to the Insurance Supervisory Authority. In spite of this feature, beneficiaries can claim a benefit in accordance with para. 1 of the German Company Pension Act. In the event that a support fund is no longer able to provide benefits, the beneficiary has a direct legal claim against the employer.



### b) How does the support work?

Apart from life-long pension and dependant's benefits, it is possible to include disability benefits. The pension scheme can also provide pure lump-sum benefits. The beneficiary decides on the right balance between security and opportunity. HDI offers innovative products to support this decision.

### c) Taxation and social security aspects of the support fund

A support fund can be funded by employee and employer contributions. Contributions are tax exempt up to a virtually unlimited amount. However, contributions must be regular and must consist of constant or increasing amounts.

## Rückgedeckte Unterstützungskasse

### a) Grundsätzliches

Die Unterstützungskasse ist eine eigenständige Versorgungseinrichtung, die im Auftrag eines Arbeitgebers bAV gewährt. Die Finanzierung kann sowohl im Wege des Entgeltverzichts als auch durch Aufwendungen des Arbeitgebers erfolgen. Im Gegenzug erhält der Mitarbeiter eine Zusage auf betriebliche Versorgung über die Unterstützungskasse. Die Unterstützungskasse schließt zur Finanzierung ihrer Versorgungsversprechen eine Rückdeckungsversicherung ab. Die rückgedeckte Unterstützungskasse ist ein geeignetes Instrument, um steuerfrei auch größere Versorgungslücken zu schließen und die bAV für den Arbeitgeber bilanzneutral zu gestalten.

Unterstützungskassen können Leistungen im Rahmen der bAV nur auf der Basis rechtlich unverbindlicher Leistungsversprechen gewähren. Aufgrund dieser Einschränkung unterliegen Unterstützungskassen nicht der Versicherungsaufsicht. Ungeachtet dieses unverbindlichen Charakters von Unterstützungskassenleistungen besteht gemäß § 1 BetrAVG ein Erfüllungsanspruch des Leistungsberechtigten: Für den Fall, dass die Unterstützungskasse nicht mehr leistet, hat der Leistungsberechtigte einen direkten rechtlichen Anspruch gegen den Arbeitgeber.



### b) Gestaltungsmerkmale einer Unterstützungskasse

Neben lebenslangen Altersleistungen und Hinterbliebenenrenten, können auch zusätzlich Invalidenrenten vereinbart werden. Der Leistungsplan kann auch reine Kapitalzusagen berücksichtigen. Der Versorgungsberechtigte entscheidet über die richtige Kombination aus Sicherheit und Chance. HDI bietet hier innovative Vorteile in der Produktauswahl.

### c) Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten der Unterstützungskasse

Eine Unterstützungskasse kann sowohl durch Arbeitgeberwie auch Arbeitnehmerbeiträge finanziert werden. Zuwendungen zu Gunsten einer Unterstützungskasse sind in nahezu unbegrenzter Höhe steuerfrei. Die Beiträge müssen jedoch grundsätzlich in gleichbleibender oder steigender Höhe laufend entrichtet werden.

Employee contributions up to 4% of the Social Security Ceiling West are free of social security contributions. Employer contributions are completely free of social security contributions.

Pension benefits are subject to tax and social security contributions to the statutory medical and long-term-care insurance. Until 2040 certain allowances apply.

A reduced tax rate may apply to lump-sum benefits, in accordance with para. 34 of the German Income Tax Act (so-called "payment in fifths method"). Contributions are tax deductible for the carrier company, insofar as the assets of the support fund do not exceed the allowed level of support fund assets (see para. 4d of the German Income Tax Act).

When an insured event occurs, the benefit payments are subject to contributions to medical and long-term-care insurance, if the beneficiary is a member of a statutory medical plan. Since 01.01.2020 a lump-sum allowance applies to benefit payments which exceed the exemption limit (para. 226 section 2, 2<sup>nd</sup> sentence of Volume V of the Social Act (SGB V)). The lump-sum allowance in 2022 is EUR 164.50 pension per month or EUR 19,740 for lump-sum payments. It does only affect statutory medical insurance and its mandatory members (except voluntary members).

#### d) The HDI multi-employer support fund

HDI has developed a reinsured multi-employer support fund, which substantially simplifies the design of a company pension plan. This pension scheme is structured as follows

- The company in question joins the **"Confederation of the HDI support funds for clients"** (HUK)
- For a fee, the confederation creates a company support fund, which it administers and for which it provides actuarial assistance. As a result, the company is relieved of almost all administrative overheads.

#### e) The advantages of a support fund

- As a rule no balance sheet implications
- Cost-effective outsourcing of the administration
- Virtually unlimited tax-free pension allocations
- Employee contributions are exempt from social security contributions up to 4 % of the Social Security Ceiling West
- Employer contributions are fully exempt from social security contributions during the accrual period
- Only payable pension benefits are subject to tax and social security contributions to the statutory medical and long-term-care insurance
- For the employer, support fund contributions are fully deductible as a business expense.

Die Aufwendungen eines Arbeitnehmers bleiben bis zu 4 % der jeweiligen BBG West zur gesetzlichen Rentenversicherung sozialabgabenfrei. Erfolgt die Finanzierung der Beiträge durch den Arbeitgeber, entfällt die Sozialabgabenpflicht. Die späteren fälligen Versorgungsleistungen sind nachgelagert steuerpflichtig. Doch greifen bis 2040 noch verschiedene Freibeträge.

Bei einer Kapitalleistung kann die Steuerbelastung nach § 34 EStG (sog. „Fünftelungsmethode“) ermäßigt werden.

Die Zuwendungen sind für das Trägerunternehmen nur solange als steuermindernder Aufwand abzugsfähig, wie das Vermögen der Unterstützungskasse das zulässige Kassenvermögen nicht übersteigt (siehe § 4d EStG).

Bei Eintritt des Versorgungsfalls sind die Versorgungsbezüge grundsätzlich beitragspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung, wenn der Versorgungsempfänger Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung ist. Seit 01.01.2020 gilt ein Freibetrag für Versorgungsbezüge (§ 226 Absatz 2 Satz 2 SGB V), die die Freigrenze überschreiten. Der Freibetrag beträgt 2022 bundeseinheitlich 164,50 EUR p.m. Rente bzw. 19.740 Euro für Kapitalleistungen und gilt nur für die gesetzliche Krankenversicherung und gesetzlich Pflichtversicherte.

#### d) Überbetriebliche HDI Unterstützungskasse

HDI hat ein Versorgungsmodell entwickelt, das dem Unternehmen die Gestaltung der bAV in Form einer überbetrieblichen rückgedeckten Unterstützungskasse wesentlich erleichtert. Dieses Versorgungsmodell gestaltet sich wie folgt:

- Das jeweilige Unternehmen wird Mitglied im **„Dachverband der HDI Unterstützungskassen e. V.“**.
- Gegen ein entsprechendes Honorar führt der Verband die Gründung, Verwaltung und versicherungsmathematische Betreuung der Unterstützungskasse des jeweiligen Unternehmens durch, das somit von nahezu allen administrativen Aufwänden befreit wird.

#### e) Vorteile einer Unterstützungskasse

- grundsätzlich keine bilanziellen Belastungen
- kostengünstige Auslagerung der Administration
- nahezu unbegrenzter steuerfreier Dotierungsrahmen
- Beiträge sind bei Entgeltumwandlung bis zu 4 % der BBG West zur gesetzlichen Rentenversicherung sozialversicherungsfrei
- rein arbeitgeberfinanzierte Beiträge sind in voller Höhe sozialversicherungsfrei in der Anwartschaftsphase
- erst die fälligen Leistungen unterliegen der Steuer- und Sozialversicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner (KVdR)
- die Zuwendungen an die rückgedeckte Unterstützungskasse sind für den Arbeitgeber in voller Höhe als Be-

- Employee promises are as a rule protected against insolvency through the Pension Protection Association – employer contributions are required
  - Efficient accrual of a higher supplementary pension
  - Suitable instrument for an employer funded company pension, possibly as a supplement to an employee funded direct insurance
  - adequate instrument to fund pension promises for managers and managing directors
  - Benefit security in the event of insolvency or when in receipt of unemployment benefit II
- triebsausgaben abziehbar
  - grundsätzlich Insolvenzschutz für Arbeitnehmer-Zusagen über den Pensionssicherungsverein (PSVaG; Beitragspflicht durch den Arbeitgeber)
  - effizienter Aufbau einer höhervolumigen zusätzlichen Versorgung
  - passendes Instrument zum Aufbau arbeitgeberfinanzierter Betriebsrenten (ggf. in Ergänzung einer arbeitnehmerfinanzierten Direktversicherung)
  - geeignet zur Versorgung von Führungskräften und Geschäftsführern
  - Sicherstellung der Leistung bei Insolvenz und Arbeitslosengeld II-Bezug

## Pensionskasse (pension scheme)

### a) General

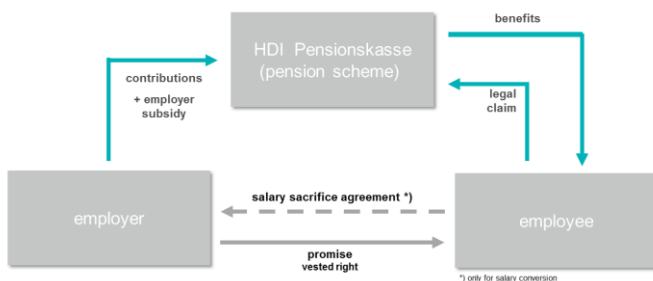
The Pensionskasse is a legal pension institution that provides employees and their surviving dependants a legal entitlement to pension provisions. The Pensionskasse is an independent Life Insurer, registered either as an association or a corporation, and is subject to the Insurance Supervisory Authority.

A Pensionskasse can be a:

- **Company Pensionskasse**  
Restricted to pension provision for employees of a single company
- **Corporation Pensionskasse**  
Relating to pension provision for employees of a group of companies.
- **Multi-employer Pensionskasse**  
Relating to pension provision for employees of different independent companies that have become a member of the Multi-employer Pensionskasse.

Contributions paid to the Pensionskasse are deductible business expenses (para. 4c of the German Income Tax Act)

Pensionskassen can be employer or employee funded.



### b) Legal status of a Pensionskasse in accordance with para. 3 No. 63 of the German Income Tax Act

Each year, annual employer or employee contributions can be paid to a Pensionskasse, for which up to 8 % of the Social Security Ceiling West are exempt from taxes. If contributions paid for an employee in accordance with para. 40b EStG a.F. have already been subject to a lump-sum tax amount (max. 8 % of the Social Security Ceiling West of the statutory pension insurance) under a direct insurance or Pensionskasse (up to EUR 1,752), these contributions must be deducted from the tax-free funding framework in accordance with para. 3 No. 63 EStG. A precondition for the tax-free allowances in accordance with para. 3 No. 63 EStG is the existence of a primary wage-tax relationship (tax brackets I-V). Up to 4 % of the Social Security Ceiling West for the statutory pension insur-

## Pensionskasse

### a) Grundsätzliches

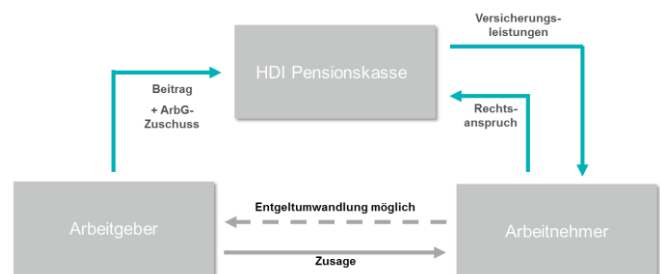
Die Pensionskasse ist eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung, die dem Arbeitnehmer oder seinen Hinterbliebenen einen Rechtsanspruch auf Versorgungsleistungen gewährt. Sie ist ein selbständiges Lebensversicherungsunternehmen, in der Rechtsform des VVaG oder der AG, das der Versicherungsaufsicht unterliegt.

Nach dem Wirkungsbereich der Pensionskasse unterscheidet man zwischen:

- **Firmen-Pensionskassen**  
Beschränkung auf Versorgung von Arbeitnehmern eines einzelnen Unternehmens.
- **Konzern-Pensionskassen**  
Versorgung der Arbeitnehmer mehrerer wirtschaftlich untereinander verbundener Unternehmen.
- **Gruppen-Pensionskassen/Wettbewerbs-Pensionskassen**  
Absicherung der Mitarbeiter verschiedener, untereinander unabhängiger Unternehmen, die sich der Gruppen-Pensionskasse angeschlossen haben.

Die an die Pensionskasse geleisteten Zuwendungen der Arbeitgeber stellen für diesen Betriebsausgaben dar (§ 4c EStG).

Eine Versorgung über eine Pensionskasse ist sowohl arbeitgeberfinanziert als auch durch Entgeltumwandlung möglich.



### b) Wie wird eine Pensionskasse nach § 3 Nr. 63 EStG rechtlich behandelt?

Jährlich können bis zu 8 % der jeweiligen BBG West zur gesetzlichen Rentenversicherung – durch Entgeltumwandlung oder vom Arbeitgeber finanziert – zu Gunsten einer Pensionskasse steuerfrei aufgewendet werden. Werden für den Arbeitnehmer bereits Beiträge gem. § 40b EStG a.F. im Rahmen einer Direktversicherung oder Pensionskasse pauschalversteuert (bis 1.752 EUR p.a.), müssen diese Beiträge vom steuerfreien Dotierungsrahmen gem. § 3 Nr. 63 EStG (max. 8 % der BBG West der gesetzlichen Rentenversicherung) in Abzug gebracht werden. Voraussetzung für die steuerfreien Zuwendungen gemäß § 3 Nr. 63 EStG ist das Vorliegen eines ersten Lohnsteuerverhältnisses (Steuerklassen I-V). Sozialversicherungsfrei können bis zu 4 % der BBG West der gesetzlichen Rentenversicherung (im

ance (in the year 2022 EUR 282 each month) can be spent free of social security insurance. The contribution is paid from the gross salary into occupational retirement provision. If the subsidy in accordance with para. 3 No. 63 p. 1 and 2 EStG (independently of the type of finance) or the subsidy in accordance with para. 100 Section 6 p. 1 EStG has already been paid to a direct insurance, a Pensionskasse or a Pensionsfonds, these contribution payments should be credited to the maximum contribution free of social security.

Benefits are fully subject to tax in accordance with para. 22 No. 5 of the German Income Tax Act (EStG), as well as to social security contributions for medical and long-term-care insurance. Since 01.01.2020 a lump-sum allowance applies to benefit payments which exceed the exemption limit (para. 226 section 2, 2<sup>nd</sup> sentence of Volume V of the Social Act (SGB V)). The lump-sum allowance in 2022 is EUR 164.50 pension per month or EUR 19,740 for lump-sum payments. It does only affect statutory medical insurance and its mandatory members (except voluntary members).

Recognised dependent beneficiaries are the employee's widow or widower, partner and children in accordance with para. 32 section 3, sentence 1 No. 1 to 3 and section 5 of the German Income Tax Act.

Furthermore, essentially the same legal tax, employment and social security framework conditions apply to the Pensionskasse as in the case of direct insurance. Over recent years, a continuous and significant shift in demand has been observed from the Pensionskasse to direct insurance.

This is why HDI also decided to focus on designing workforce pensions based on the promise through direct insurance.

### c) Advantages of a Pensionskasse

- no balance sheet implications
- no additional operational cost or expenses
- uncomplicated settlement for early leavers
- contributions are exempt from taxes and social security contributions in accordance with para. 3 No. 63 of the German Income Tax Act, as well as with para. 1 No. 9 of the Social Security Compensation Directive
- no deductions from unemployment benefit II
- in the event of a company insolvency, the benefit is secured
- no contributions to the Pension Protection Association for deregulated pension funds open to the market
- compliant with the legal entitlement to deferred compensation (salary sacrifice)
- continued private contributions possible for leavers
- portability of accrued benefits to the new employer or their pension fund

Jahr 2022: 282 EUR monatlich) aufgewendet werden. Der Beitrag fließt aus dem Bruttogehalt in die bAV. Sofern für Beitragszahlungen an eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds bereits die Förderung nach § 3 Nr. 63 S. 1 und 2 EStG (unabhängig von der Finanzierungsart) bzw. die Förderung nach § 100 Abs. 6 S. 1 EStG angewendet wird, sind diese Beitragszahlungen auf den maximalen sozialversicherungsfreien Beitrag anzurechnen.

Erst die fälligen Versorgungsleistungen sind nach § 22 Nr. 5 EStG voll steuerpflichtig sowie in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sozialabgabenpflichtig. Seit 01.01.2020 gilt ein Freibetrag für Versorgungsbezüge (§ 226 Absatz 2 Satz 2 SGB V), die die Freigrenze überschreiten. Der Freibetrag beträgt 2022 bundeseinheitlich 164,50 EUR p.m. Rente bzw. 19.740 EUR für Kapitalleistungen und gilt nur für die gesetzliche Krankenversicherung und gesetzlich Pflichtversicherte.

Als versorgungsberechtigte Hinterbliebene im steuerlichen Sinne kommen die Witwe bzw. der Witwer des Arbeitnehmers oder der Lebensgefährtin / Lebenspartner und die Kinder i.S.d. § 32 Abs. 3, 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 und Abs. 5 EStG in Betracht.

Darüber hinaus gelten für die Pensionskasse im Wesentlichen die gleichen steuer-, arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen wie in der Direktversicherung. In den vergangenen Jahren konnte am gesamten Markt eine kontinuierliche und deutliche Verschiebung der Nachfrage von der Pensionskasse zur Direktversicherung beobachtet werden.

Aus diesem Grund hat sich auch HDI entschlossen, sich bei der Gestaltung von Belegschaftsversorgungen auf den Durchführungsweg der Direktversicherung zu fokussieren.

### c) Die Vorteile einer Pensionskasse

- keine bilanziellen Belastungen
- keine Zusatzkosten und -aufwände
- unbürokratische Abwicklung bei Ausscheiden eines Mitarbeiters
- Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Beträge gemäß § 3 Nr. 63 EStG i.V.m. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV
- keine Anrechnung auf Arbeitslosengeld II
- Sicherstellung der Leistung auch bei Insolvenz des Unternehmens
- keine Beitragspflicht zum PSV für deregulierte, marktöffene Pensionskassen
- Recht auf Entgeltumwandlung erfüllt
- private Weiterführung nach Ausscheiden möglich
- bei Ausscheiden eines Mitarbeiters Übertragung auf neuen Arbeitgeber bzw. dessen Versorgungsträger möglich

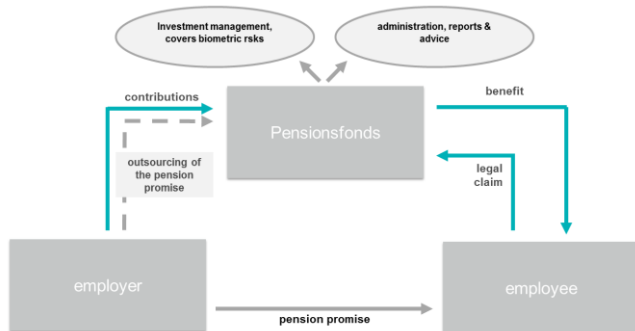


## Pensionsfonds

### a) General

The German Pensionsfonds is a legal pension institution that resembles an insurer and provides employees and their surviving dependants with a legal entitlement to pension provisions. Apart from being a vehicle for deferred compensation (salary sacrifice) in accordance with para. 3 No. 63 of the German Income Tax Act, the Pensionsfonds is a suitable instrument to outsource existing pension liabilities as described in para. 3 No. 66 of the German Income Tax Act.

The information below is therefore restricted to the outsourcing of existing pension liabilities to a capital-market based pension plan.



German lawmakers have generally defined the Pensionsfonds as an insurance-based pension vehicle that hedges longevity risks, as well as death and disability. It is also possible to opt for a non-insured pension vehicle, in the form of a non-insured or capital-market based pension plan, in accordance with para. 112 section 1a of the German Insurance Supervisory Act.

Pensionsfonds are subject to the Insurance Supervisory Authority. More liberal investment protection rules enable a Pensionsfonds to use a greater range of investments, taking into account the prudence principle, as well as the common rules and regulations of risk-spreading, portfolio mix and fulfillment of liabilities. The outsourcing of pension liabilities and the related improved equity ratios especially enable internationally listed companies to obtain more favourable financing conditions

### b) How does a Pensionsfonds work and what solution does HDI offer in accordance with para. 3 No. 33 EStG?

In smaller and medium-sized companies, the book-reserved pension promise continues to be the most frequently used pension vehicle for occupational retirement provision. However, there is a growing interest in the outsourcing of pension liabilities and the resulting balance sheet contraction.

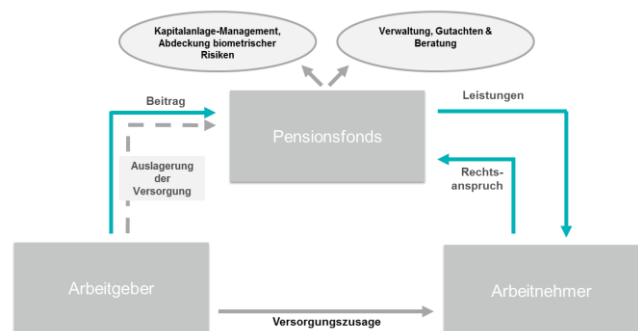
It is possible to outsource the past service of direct pension liabilities to a Pensionsfonds in a tax-effective way, in accordance with para. 3 No. 66 of the German Income Tax Act. The

## Pensionsfonds

### a) Grundsätzliches

Der Pensionsfonds in Deutschland ist eine versicherungsähnliche, rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung, die dem Arbeitnehmer oder seinen Hinterbliebenen einen Rechtsanspruch auf ihre Leistungen gewährt. Neben der Abbildung einer Entgeltumwandlung nach § 3 Nr. 63 EStG ist der Pensionsfonds schwerpunktmäßig ein geeignetes Instrument zur bilanziellen Auslagerung bestehender Pensionsverpflichtungen nach § 3 Nr. 66 EStG.

Alle weiteren Ausführungen beziehen sich daher ausschließlich auf die Auslagerung von bestehenden Pensionsverpflichtungen auf den sog. kapitalmarktorientierten Pensionsplan.



Der Gesetzgeber hat den Pensionsfonds im Grundsatz als versicherungsförmigen Durchführungsweg ausgestaltet, der im Wege des Kapitaldeckungsverfahrens das Risiko der Langlebigkeit wie auch der Invalidität oder Tod absichert. Es ist aber auch eine Abweichung von der „versicherungsförmigen Durchführung“ möglich, welche durch einen nicht versicherungsförmigen oder aber auch kapitalmarktorientierten Pensionsplan nach § 236 Abs. 2 VAG abgebildet wird.

Pensionsfonds unterliegen der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). Durch Liberalisierung von Anlageschutzregelungen besitzt er Anlagefreiheiten, die sich grundsätzlich nach dem Vorsichtsprinzip und allgemeinen Regelungen zur Streuung, Mischung und dem Grundsatz der Erfüllbarkeit von Verpflichtungen richten. Dies eröffnet insbesondere für Unternehmen, die sich am internationalen Kapitalmarkt finanzieren, die Möglichkeit, über die Auslagerung von Pensionsrückstellungen und die damit verbundene Verbesserung ihrer Eigenkapitalrelationen günstigere Finanzierungskonditionen zu erhalten.

### b) Welche Gestaltungsmerkmale bietet ein Pensionsfonds nach § 3 Nr. 66 EStG und welche Lösung bietet HDI?

Noch immer ist die unmittelbare Pensionszusage – auch bei kleineren und mittleren Unternehmen – ein häufig genutzter Durchführungsweg der bAV. Doch zunehmend sind die Auslagerung und eine damit einhergehende Befreiung der Bilanz von den Pensionsrückstellungen für Unternehmen von Interesse.

Eine Möglichkeit zur Auslagerung der verdienten Anwartschaft (Past Service) stellt die im Rahmen des § 3 Nr.66 EStG geschaffene steuerfreie Übertragungsmöglichkeit von unmittel-

Pensionsfonds becomes the primary debtor for the pension claims, while the beneficiary obtains a direct claim against the Pensionsfonds. In the event that the Pensionsfonds cannot fulfil its obligation to pay the transferred benefits, the company becomes the subsidiary debtor, based on the original direct promise.

According to the circular from the Federal Ministry of Finance dated 26.10.2006, the future service of active employees can only be outsourced to a Pensionsfonds, when regular contributions are being paid, as laid down in para. 3 No. 63 of the German Income Tax Act. Moreover, annual tax-free contributions paid on behalf of the beneficiary are limited. Furthermore, employee contributions have often already exhausted this tax break. It is therefore advisable to pay future service contributions to a book-reserved pension promise. In the event of a claim, the related future service can be transferred to a Pensionsfonds in accordance with para. 3 No. 66 of the German Income Tax Act. Alternatively, the future service can be funded with regular contributions to a reinsured support fund.

HDI has therefore developed a provision concept in which the pension promise can, in part or completely, be outsourced to a Pensionsfonds.

The HDI Pensionsfonds offers an efficient outsourcing model for the transfer and funding of pension benefits.

#### The capital-market based pension plan

A capital-market based Pensionsfonds pension plan does not provide insurance-based guarantees in terms of interest and biometry. The calculated contributions are based on a market-based discount rate (currently between 0.9 % and 5 %). As a result, the single premium is normally an amount between the taxable pension reserves in accordance with para. 6a of the German Income Tax Act, and the single premium for an insurance-based plan. The employer bears the investment risk and, as a rule, also the biometric risks. In the event that the Pensionsfonds assets are not sufficient, the employer will be liable for extra payments. This is possible, if the assumed investment income at the moment of transfer, and the development of the biometric risks do not correspond with reality.

#### **c) Legal treatment of a Pensionsfonds in accordance with para. 3 No. 66**

If the pension vehicle of an existing promise for occupational retirement provision is changed, the range of benefits provided by the pension promise often needs to be adapted. This normally involves additional administrative and commercial expense.

As a rule, the capital-market based pension plan, implemented through a Pensionsfonds, takes over the existing pension promise with all its particularities. This means that a legal amendment agreement is not required. Lump-sum pension benefits are legally possible with effect from 2013. Hence, Pen-

baren Pensionsverpflichtungen auf einen Pensionsfonds dar. Der Pensionsfonds übernimmt die Versorgungsverpflichtungen als Primärschuldner; der Versorgungsberechtigte erhält einen unmittelbaren Rechtsanspruch gegen den Pensionsfonds. Das Unternehmen haftet aber aus seiner Einstandspflicht, wenn der Pensionsfonds die auf ihn übertragenen Leistungen nicht bzw. nicht in voller Höhe gewährt.

Eine Auslagerung der noch künftig zu erdienenden Ansprüche (Future Service) von aktiven Mitarbeitern auf einen Pensionsfonds ist gemäß BMF-Schreiben vom 26.10.2006 i.V.m. dem BMF-Schreiben vom 12.08.2021 nur mit laufenden Beiträgen nach § 3 Nr. 63 EStG umsetzbar. Dabei sind die jährlichen Beiträge, die für die versorgungsberechtigte Person lohnsteuerfrei aufgewendet werden können, der Höhe nach begrenzt. Zudem ist diese Form der steuerlichen Förderung häufig bereits durch Entgeltumwandlung ausgeschöpft. Deshalb empfiehlt es sich, den Future Service zunächst weiterhin im Rahmen der Direktzusage zu erdienen und diesen dann bei Eintritt eines Leistungsfalls auf einen Pensionsfonds gemäß § 3 Nr. 66 EStG auszulagern. Alternativ kann die Ausfinanzierung des Future Service mit laufenden Beiträgen über eine rückgedeckte Unterstützungskasse realisiert werden.

HDI hat ein Versorgungskonzept entwickelt, bei dem die Pensionszusage ganz oder teilweise auf einen Pensionsfonds ausgelagert werden kann.

Der HDI Pensionsfonds bietet im Rahmen der Auslagerung einer Pensionszusage ein leistungsstarkes Modell zur Übernahme und Finanzierung der Versorgungsleistungen an.

#### Kapitalmarktorientierter Pensionsplan

Beim kapitalmarktorientierten Pensionsplan erteilt der Pensionsfonds keine versicherungsförmigen Garantien hinsichtlich Zins und Biometrie. Die Beitragskalkulation basiert auf einem marktorientierten Kalkulationszins (aktuell zwischen 0,9 % und 5 %). Dadurch liegt der Einmalbeitrag i.d.R. zwischen der steuerlichen Pensionsrückstellung nach § 6a EStG und dem Einmalbeitrag für einen versicherungsförmigen Pensionsplan. Der Arbeitgeber trägt hier das Risiko der Kapitalanlage und i.d.R. auch die biometrischen Risiken. Er bleibt für den Fall nachschusspflichtig, wenn die dem Pensionsfonds überlassenen Mittel nicht ausreichen. Dies ist möglich, sofern die im Zeitpunkt der Übertragung zugrundegelegten Annahmen zu Kapitalerträgen und der Entwicklung der biometrischen Risiken, in der Realität nicht eintreten.

#### **c) Wie wird ein Pensionsfonds nach § 3 Nr. 66 EStG rechtlich behandelt?**

Wird bei einer bestehenden bAV-Zusage ein Wechsel des Durchführungswegs vorgenommen, so führt dies häufig dazu, dass das Leistungsspektrum der Versorgungszusage angepasst werden muss. Das ist administrativ und wirtschaftlich in der Regel mit zusätzlichem Aufwand verbunden.

Der Pensionsfonds übernimmt im Rahmen des kapitalmarktorientierten Pensionsplans die bestehende Pensionszusage grundsätzlich mit all ihren individuellen Besonderheiten. Somit entfällt i.d.R. auch die Erstellung einer individuellen



sionsfonds are now also allowed to provide capital payments as a pension benefit.

In the event that an individual beneficiary is subject to the rules and regulations of the German Company Pension Act, which is often not the case with controlling managing directors, the employer has a joint liability for the promised benefits as a secondary debtor, in accordance with para. 1 section 1 of the German Company Pension Act.

If a pension promise is subject to statutory insolvency insurance through the Pension Protection Association (PPA), the obligatory contributions to the PPA must also be continued after the transfer to the Pensionsfonds. For a Pensionsfonds pension promise, the contributions to the PPA are only 20 % of the contributions that are normally payable for a pension promise. The company must notify the PPA and continue to pay contributions.

If a beneficiary opts for a lump-sum payment within the agreed time limit, there will be no further benefit claims against the company. The pension promise has been fulfilled, so that no more contributions to the PPA are payable for this promise.

**d) Tax treatment of a pension promise outsourced to a Pensionsfonds in accordance with para. 3 No. 66 of the German Income Tax Act**

If direct pension promises are outsourced to a Pensionsfonds, the pension reserves in the balance sheet kept in accordance with para. 6a of the German Income Tax Act, must be released. This will increase the profits for the relevant business year.

As a rule, the single premium payable to the Pensionsfonds could be fully deducted as a business expense for the year in which the transfer is carried out, since the payment results from the pension promise, and is business-related. In this case, however, the payment to the Pensionsfonds is taxable income for the employee.

In order for pension promises to employees to remain free of tax in accordance with para. 3 No. 66 of the German Income Tax Act, the employer must file a request in accordance with para. 4e section 3 of the German Income Tax Act with the responsible internal revenue office. This irrevocable request entails a temporal distribution of operational cost.

In this case, the payments to the Pensionsfonds are deductible in the amount of the released pension reserves during the course of the business year when the transfer was carried

arbeitsrechtlichen Änderungsvereinbarung. Die Möglichkeit, dass der Pensionsfonds eine einmalige Kapitalzahlung als Altersleistung vornehmen kann, besteht erst seit einer Gesetzesänderung im Jahr 2013. Soweit eine arbeitsrechtliche Versorgungszusage als Altersleistung eine einmalige Kapitalleistung vorsieht, kann diese nun auch durch den Pensionsfonds erfüllt werden.

Fällt die einzelne versorgungsberechtigte Person unter die Bestimmungen des BetrAVG (dies ist bei beherrschenden GGF regelmäßig nicht der Fall), so verbleibt für den Arbeitgeber betriebsrentenrechtlich eine Mithaftung für die Erfüllung der zugesagten Leistungen als Sekundärschuldner gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG.

Soweit eine Versorgungszusage der gesetzlichen Insolvenzversicherungspflicht beim Pensionssicherungsverein aG (PSVaG) unterliegt, gilt die Beitragspflicht zum PSVaG auch nach der Übertragung auf den Pensionsfonds. Allerdings betragen die Beiträge an den PSVaG im Rahmen der Pensionsfondszusage nur 20 % der PSV-Beiträge, die im Rahmen der Pensionszusage zu zahlen wären. Die Meldung an den PSVaG und die Beitragszahlung erfolgen weiterhin durch das Unternehmen.

Wählt eine versorgungsberechtigte Person innerhalb der vereinbarten Fristen vor Bezug der Altersrente als Altersleistung eine einmalige Kapitalleistung, bestehen anschließend keine Versorgungsansprüche mehr gegen das Unternehmen. Das Versorgungsverhältnis ist damit beendet, so dass nach der Auszahlung der Versorgungsleistung keine PSV-Beiträge mehr für diese Versorgungszusage an den PSVaG gezahlt werden müssen.

**d) Steuerrechtliche Behandlung einer Versorgungszusage bei Auslagerung auf einen Pensionsfonds nach § 3 Nr. 66 EStG**

Werden unmittelbare Versorgungsverpflichtungen auf einen Pensionsfonds ausgelagert, sind die für die Pensionszusage nach § 6a EStG in der Bilanz gebildeten Pensionsrückstellungen im Jahr der Auslagerung insoweit Gewinn erhöhend aufzulösen.

Der an den Pensionsfonds zu leistende Einmalbeitrag könnte vom Arbeitgeber im Jahr der Übertragung grundsätzlich in voller Höhe als Betriebsausgabe angesetzt werden, da er aufgrund der Pensionsfondsversorgung geschuldet und betrieblich veranlasst ist. Bei dieser Variante ist die Zahlung des Arbeitgebers an den Pensionsfonds jedoch steuerpflichtiger Arbeitslohn des Arbeitnehmers.

Damit die Übernahme der Versorgungsverpflichtungen für den Arbeitnehmer gemäß § 3 Nr. 66 EStG steuerfrei erfolgt, muss der Arbeitgeber vor der Auslagerung beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt einen Antrag nach § 4e Abs. 3 EStG stellen. Dieser unwiderrufliche Antrag bewirkt eine zeitliche Verteilung des Betriebsausgabenabzugs.

Die Leistungen an den Pensionsfonds können bei dieser Variante im Wirtschaftsjahr der Übertragung in Höhe der aufgelösten Pensionsrückstellungen als Betriebsausgabe

out. Moreover, starting with the business year following the year of the transfer, the difference between single premium and released pension reserves is recognised as a business expense, equally distributed over a period of ten years.

In the event of a claim, the transfer to the Pensionsfonds as a rule changes the tax-scope. Whereas benefit payments from a pension promise are taxable as "income from a salaried occupation" in accordance with para. 19 of the German Income Tax Act, future benefits from a Pensionsfonds are to be qualified as "other income" in accordance with para. 22 No. 5 of the German Income Tax Act. This is independent of the beneficiary's option for either an annuity or a lump-sum payment. A lump-sum payment is not subject to preferential tax treatment (payment-in-fifths in accordance with para. 34 of the German Income Tax Act is not possible).

A transfer to a Pensionsfonds does not affect medical and long-term-care care insurance, as the statutory framework for both systems is the same. This also applies to private medical insurance.

**e) How does a Pensionsfonds work in accordance with para. 3 No. 66 of the German Income Tax Act?**

- outsourcing of pension liabilities
- preferential tax treatment of the financial transfer
- guaranteed fulfilment of future pension promises (in the event of necessary additional payments, flexible funding is possible)
- reduction of the insolvency protection cost
- individual management of required liquidity and risk tolerance when selecting HDI TopPension options
- facilitation of a company sale or succession
- separation of pension promises from the operational business

abgezogen werden. Darüber hinaus ist der Differenzbetrag zwischen Einmalbeitrag und aufgelöster Pensionsrückstellung ab dem Wirtschaftsjahr, das der Übertragung folgt, gleichmäßig verteilt über 10 Jahre als Betriebsausgabe zu berücksichtigen.

Die Übertragung auf den Pensionsfonds hat grundsätzlich eine Änderung der Besteuerungsgrundlage im Leistungsfall zur Folge: Während Versorgungsleistungen aus einer Pensionszusage als „Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit“ gemäß § 19 EStG zu besteuern sind, sind die künftigen Leistungen des Pensionsfonds für den Leistungsempfänger als „sonstige Einkünfte“ gemäß § 22 Nr. 5 EStG steuerpflichtig. Dies gilt unabhängig davon, ob die versorgungsberechtigte Person später statt einer Rentenleistung eine einmalige Kapitalzahlung wählt. Diese Kapitalzahlung unterliegt keiner weiteren steuerlichen Begünstigung (Fünftelungsregelung des § 34 EStG nicht möglich).

Im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung ergibt sich bei einer Übertragung auf den Pensionsfonds im Regelfall keine wirtschaftliche Veränderung, da die gesetzlichen Rahmenbedingungen für beide Systeme gleich sind.

**e) Welche Vorteile bietet ein Pensionsfonds nach § 3 Nr. 66 EStG?**

- Bilanzielle Auslagerung von Pensionsverpflichtungen
- Steuerliche Begünstigung der Übertragung
- Sicherstellung der künftigen Erfüllbarkeit des Versorgungsversprechens (ggf. flexibler Finanzierungsplan bei erforderlichen Nachschüssen möglich)
- Reduzierung der Insolvenzsicherungskosten
- Individuelle Steuerung der Liquiditätsbindung und Risikobereitschaft bei Auswahl der Variante des HDI TopPension
- Erleichterung eines Unternehmensverkaufs oder einer Unternehmensnachfolge
- Trennung des Pensionsgeschäfts vom operativen Geschäft

## Summary

Since the statutory pension insurance only offers a basic income in the Federal Republic of Germany, company pension plans are an essential part of the employee's social security, especially for higher wage earners.

There are obvious reasons to opt for a company pension plan from a human resources point of view and owing to a number of economic issues, there are obvious reasons to opt for a company pension plan. A company pension plan is an effective marketing tool to recruit and retain the required qualified specialists. It stabilises employee turnover and enhances the atmosphere in the workplace.

A company can make a selection from various pension vehicles based on a variety of funding methods that are treated in different ways from a tax perspective. The appropriate pension tool depends on the pension amounts, the number of employees and the company's economic situation. HDI Life Insurance has a great deal of experience in this field and offers extensive professional support for all matters relating to company pensions. We are confident that our experts will find the right solution for your company.

## Talk to us!

## Zusammenfassung

Die bAV in Deutschland ist ein wesentlicher Bestandteil der sozialen Sicherung der Arbeitnehmer, da die gesetzliche Rentenversicherung, insbesondere für Besserverdienende, nur eine Grundversorgung bieten kann.

Neben den personalpolitischen Gesichtspunkten gibt es jedoch auch eine Reihe von wirtschaftlichen Aspekten, die für die Einrichtung einer bAV sprechen. Sie ist ein wirksames Mittel, dem Unternehmen im Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt die erforderlichen qualifizierten Arbeitskräfte zu sichern. Sie wirkt der Fluktuation entgegen und fördert ein gutes Betriebsklima.

Dem Unternehmen steht eine Reihe von Durchführungswegen in der bAV offen, die verschiedene Finanzierungsmethoden erfordern und steuerlich unterschiedlich behandelt werden. Welcher Durchführungsweg für ein Unternehmen der geeignete ist, hängt von der Höhe der Versorgung, der Anzahl der Mitarbeiter und der wirtschaftlichen Situation der Firma ab. Die HDI Lebensversicherung Aktiengesellschaft ist als ein Versicherer mit großer Erfahrung auf diesem Gebiet in der Lage, in allen Fragen der bAV eine umfassende Beratung anzubieten. Wir sind davon überzeugt, dass unsere Fachleute auch für Ihr Unternehmen die richtige Lösung finden werden.

## Sprechen Sie mit uns!

## Appendix

### Summary of the German Company Pension Act

In 1974, the German Company Pension Act came into force. This relates to legislation governing labour protection and it regulates the following key issues:

1. Attributes of a company pension
2. Claim to deferred compensation (salary sacrifice)
3. Vesting
4. Indexation of pensions in payment
5. The role of the Pension Protection Association

#### 1. Attributes of a company pension

In accordance with para. 1 section 1 BetrAVG, retirement, invalidity and/or dependant benefits are defined as company retirement provision if they are promised to the employee owing to their employment relationship.

The legislation distinguishes between the following forms of promise;

- **Benefit promise**  
The level of pension benefits are concretely defined independently of the necessary finance expense to fund them
- **Defined contribution promise**  
The employer makes a commitment to pay a defined contribution, which is then converted into a benefit using actuarial principles
- **Contribution promise with minimum benefit**  
The employer commits to paying a defined contribution to an external pension provider. The pension benefit corresponds at least to the contributions paid in incl. the resulting income (less the contributions for biometric risks)
- **Contribution promise**  
The employer is committed to pay a contribution to an external pension provider on the basis of a collective agreement. The target pensions determined do not contain any guarantees and the level of benefit may fluctuate.

#### 2. Claim to deferred contribution

Employees who are compulsorily insured under statutory pension insurance have a legal entitlement to deferred compensation amounting to 4 % of the relevant Social Security Ceiling West in pension insurance for a company pension. In the case of collective pay, an opening clause under a collective agreement is necessary for deferred compensation.

## Anhang

### Wesentliche Informationen zum Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung

Im Jahre 1974 wurde das „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ (kurz Betriebsrentengesetz; BetrAVG) erlassen. Dieses Gesetz ist ein Arbeitnehmerschutzgesetz und regelt z.B. Punkte wie:

1. Merkmale einer betrieblichen Altersversorgung
2. Anspruch auf Entgeltumwandlung
3. „unverfallbare Anwartschaft“
4. Anpassung von laufenden Firmenrenten
5. Zuständigkeit des „Pensions-Sicherungs-Verein“

#### 1. Merkmale einer betrieblichen Altersversorgung

Gem. § 1 Abs. 1 BetrAVG werden Alters-, Invaliditäts- und/oder Hinterbliebenenleistungen dann als betriebliche Altersversorgung definiert, wenn sie dem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses zugesagt werden.

Das Gesetz unterscheidet zwischen folgenden Zusagenformen;

- **Leistungszusage**  
Die Versorgungsleistungen werden unabhängig vom erforderlichen Finanzierungsaufwand der Höhe nach konkret benannt
- **Beitragsorientierte Leistungszusage**  
Der Arbeitgeber verpflichtet sich zur Entrichtung eines bestimmten Beitrages, der nach versicherungsmathematischen Grundsätzen in eine Leistung umgewandelt wird
- **Beitragszusage mit Mindestleistung**  
Der Arbeitgeber verpflichtet sich zur Entrichtung eines bestimmten Beitrages an einen externen Versorgungsträger. Die Versorgungsleistung entspricht mind. den eingezahlten Beiträgen inkl. der daraus erzielten Erträge (abzüglich der Beiträge für biometrische Risiken)
- **reine Beitragszusage**  
Der Arbeitgeber wird durch oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zur Entrichtung eines Beitrags an einen externen Versorgungsträger verpflichtet. Die ermittelten Zielrenten enthalten keine Garantien und können der Höhe nach schwanken.

#### 2. Anspruch auf Entgeltumwandlung

Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind, haben einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung in Höhe von 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze West in der Rentenversicherung zugunsten einer Betriebsrente. Bei Tarifentgelten ist für die Entgeltumwandlung eine tarifvertragliche Öffnungsklausel erforderlich.

In addition, the employer must also contribute 15 % of the deferred compensation to the Pensionsfonds, the Pensionskasse or the direct insurance, provided the employer saves social security contributions. This regulation can be excluded on the basis of a collective agreement.

Furthermore, the employee can request that the preconditions are met for the subsidy in accordance with para. 10a EStG (Riester subsidy).

### 3. Vesting

#### - Employer contributions

In accordance with the German Company Pension Act for improving occupational retirement provision, a beneficiary of a pension promise made after 01.01.2018 who leaves a company early, has acquired vested pension rights from occupational retirement provision, if at the time of leaving

- The employee has reached the age of twenty-one **and**
- the pension promise on the employee's behalf has existed for at least three years

Transitional provisions for existing pension promises can be found in para. 30f of the German Company Pensions Act.

#### - Employee contributions

Pension promises funded by employee contributions, in accordance with para. 1b section 5 of the German Company Pension Act, vest immediately.

#### - Amount of vested benefits

The amount of employer-funded vested benefits depends on the actually completed period of service in relationship to the projected period of service, in the event that the employee had not left the company early (for defined benefits, see para. 2 section 1 of the German Company Pension Act).

In the case of pension promises based on deferred compensation (salary sacrifice) or accrued benefits derived from defined contribution plans, the vested benefit is limited to the actual value of the paid contributions (see para. 2 section 5 of the German Company Pension Act).

Alternatively, a defined contribution scheme with a guaranteed minimum benefit can be granted, in accordance with para. 1 section 2 No. 2 of the German Company Pension Act. In this case the employer promises to pay a capital sum based on the paid contributions and the resulting amounts, with a guaranteed minimum of the promised contributions, insofar as these were not already technically used to offset a biometric risk (see also para. 2 section 6 of the German Company Pension Act).

Der Arbeitgeber muss 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Tarifvertraglich kann diese Vorschrift abbedungen werden.

Zudem kann der Arbeitnehmer verlangen, dass die Voraussetzungen für die Förderung gem. § 10a EStG (Riester-Förderung) erfüllt werden.

### 3. Die unverfallbare Anwartschaft

#### - Arbeitgeberfinanziert

Nach dem Gesetz zur Verbesserung der bAV gilt für Zusagen ab 01.01.2018, dass ein Versorgungsberechtigter, der vorzeitig aus der Firma ausscheidet, eine unverfallbare Anwartschaft auf Leistungen aus der bAV behält, wenn er zum Zeitpunkt des Ausscheidens

- mindestens das 21. Lebensjahr vollendet hat **und**
- die Versorgungszusage für ihn mindestens 3 Jahre bestanden hat

Übergangsregelungen für ältere Zusagen ergeben sich aus § 30f BetrAVG.

#### - Arbeitnehmerfinanziert

Für Versorgungszusagen, die auf Entgeltumwandlung im Sinne des § 1b Abs. 5 BetrAVG beruhen, gilt die gesetzliche Unverfallbarkeit ab Beginn.

#### - Höhe der unverfallbaren Anwartschaft

Die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft bemisst sich bei arbeitgeberfinanzierter Altersversorgung nach dem Verhältnis der tatsächlich zurückgelegten Dienstzeit zu jener Dienstzeit, die ohne vorzeitiges Ausscheiden insgesamt erreichbar gewesen wäre (bei Leistungszusagen, siehe § 2 Abs. 1 BetrAVG, sog. rätierlicher Anspruch).

Bei Zusagen im Rahmen der Entgeltumwandlung und bei Anwartschaften, die auf beitragsorientierten Leistungszusagen beruhen, ist der Anspruch bei Ausscheiden auf die bis dahin aus den tatsächlich geleisteten Finanzierungsbeiträgen erreichte Anwartschaft beschränkt (siehe § 2 Abs. 5 BetrAVG).

Alternativ kann auch eine Beitragszusage mit Mindestleistung gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG zugesagt werden. Bei dieser Zusage verpflichtet sich der Arbeitgeber, im Versorgungsfall das aus den eingezahlten Beiträgen und den daraus resultierenden Erträgen entstehende Kapital, mindestens jedoch die Summe der zugesagten Beiträge (Mindestleistung) zu leisten, soweit diese nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden (siehe auch § 2 Abs. 6 BetrAVG).

If the employee leaves the company, the position as policyholder of the direct insurance contract is transferred to him/her (so-called insurance-contract solution - in the case of direct insurance, the vested entitlement can also be settled at the employer's discretion by handing over the insurance policy (see Section 2 (2) sentence 2 BetrAVG). The employee leaving the company can then continue the contract privately.

The same applies to the pension fund. You can find out more about this topic in the specialist information "Application of the contractual insurance solution".

#### 4. Adjustment of company pensions in payment

Once every three years, the employer must carry out a review to ascertain if the pensions in payment have to be adjusted to an increased cost of living index, or to the net wage performance of active employees, as laid down in para. 16 of the German Company Pension Act.

In this context, both the interests of the pensioners and the economic situation of the employer must be taken into consideration.

According to the German Company Pension Act, an indexation adjustment is not required, if

- the employer has committed themselves to index the pensions in payment with a minimum of 1 %. For employee contributions (salary sacrifice) indexation is obligatory
- in the event of direct insurance policies, or a Pensionskasse promise, all surplus payments are used to increase the pensions in payment.

For defined contribution schemes with a guaranteed minimum benefit, the benefits are not subject to an indexation review (see para. 16 section 3 No. 3 of the German Company Pension Act). The same applies to a promised lump-sum benefit.

#### 5. The Pension Protection Association

This association was founded as a private-sector institution by the

- BDA (Federal Union of German Employer Federations),
- BDI (Federal Confederation of German Industry),
- DVL (German Federation of Life Assurance Companies)

The Pension Protection Association (PPA) assumes the employer's benefit obligations

- to any employee with a claim under a company pension plan (pensioner)
- to any beneficiary with a vested claim who has left the company early (vested pensioner)

Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Unternehmen aus, wird ihm die Stellung als Versicherungsnehmer des Direktversicherungsvertrages übertragen (sog. versicherungsvertragliche Lösung – siehe § 2 Abs. 2 S. 2 BetrAVG). Der Ausgeschiedene kann den Vertrag dann privat fortführen.

Entsprechendes gilt für den Durchführungsweg der Pensionskasse. Mehr zum Thema erfahren Sie in der Fachinformation „Anwendung der versicherungsvertraglichen Lösung“.

#### 4. Anpassung laufender Firmenrenten

Gemäß § 16 BetrAVG hat der Arbeitgeber alle 3 Jahre zu prüfen, inwieweit die laufenden Leistungen der bAV an die Steigerung der Lebenshaltungskosten oder Nettolohnentwicklungen noch aktiver Arbeitnehmer anzupassen sind.

Dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen.

Das Betriebsrentengesetz sieht vor, dass eine Anpassungspflicht dann entfällt, wenn

- sich der Arbeitgeber zu einer Anpassung der laufenden Leistungen jährlich um mindestens 1 % verpflichtet (bei Entgeltumwandlung ist der Arbeitgeber hierzu verpflichtet) oder
- bezogen auf Direktversicherungen oder Pensionskassenzusagen ab Rentenbeginn sämtliche Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden.

Bei der Beitragszusage mit Mindestleistung müssen die Leistungen keiner Anpassungsprüfung unterzogen werden (siehe § 16 Abs. 3 Nr. 3 BetrAVG). Eine Anpassungsprüfung ist ebenfalls nicht erforderlich insofern eine Kapitalleistung im Versorgungsfall zugesagt wurde.

#### 5. Der Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG)

Dieser Verein wurde als private Einrichtung von

- der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände,
- dem Bundesverband der Deutschen Industrie und
- dem heutigen Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft gegründet.

Der PSVaG übernimmt gemäß den Vorgaben der §§ 7 ff. BetrAVG die Leistungsverpflichtung des Arbeitgebers

- gegenüber allen Versorgungsempfängern mit Ansprüchen aus einem betrieblichen Versorgungsversprechen (Betriebsrentner);
- gegenüber allen Versorgungsberechtigten, die mit einer gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft vorzeitig ausgeschieden sind

if

- the employer becomes insolvent;
- insolvency proceedings are rejected, because of insufficient assets
- there is an out-of-court settlement
- business activities are ended, without the filing of an insolvency application

Benefits provided by the PPA are limited in accordance with para. 7 section 3 of the German Company Pension Act.

The PPA is funded by means of employer contributions. As a rule, the PPA does not provide benefits resulting from promises and amendments of promises, made in the last two years prior to insolvency (see para. 7 section 5 sentence 3 of the German Company Pension Act).

Exceptions are made for salary sacrifice promises up to 4 % of the Social Security Ceiling for pensions made after 2002 (also see para. 7 section 5 sentence 3 No. 1 of the German Company Pension Act). The same applies to transfers (portability), if the transfer value does not exceed the Social Security Ceiling for pensions (see para. 7 section 5 sentence 3 No. 2 of the German Company Pension Act).

Furthermore, as of January 1, 2022, there will be statutory insolvency protection via the PSVaG in the case of a non-performing, regulated pension fund (e.g., a company pension fund) if, at the same time, the corresponding liability of the employer ceases due to insolvency. In contrast, no insolvency protection obligation applies to the so-called competition pension funds, which fall under the protection fund of Protektor Lebensversicherung AG.

im Falle

- der Insolvenz des Arbeitgebers;
- der Abweisung des Insolvenzverfahrens mangels Masse;
- des außergerichtlichen Vergleichs;
- der Beendigung der Betriebstätigkeit ohne Stellung eines Insolvenzantrages

Für die Leistungen des PSVaG gelten Höchstgrenzen gemäß § 7 Abs. 3 BetrAVG.

Die Mittel für die Durchführung der Insolvenzversicherung werden durch Beiträge der Arbeitgeber aufgebracht. Ein Anspruch gegen den PSVaG besteht grundsätzlich nicht bei Zusagen und Verbesserungen von Zusagen, die in den beiden letzten Jahren vor dem Eintritt des Sicherungsfalles erfolgt sind (siehe § 7 Abs. 5 S. 3 BetrAVG).

Von der gesetzlichen Insolvenzversicherung über den PSVaG dagegen erfasst sind ab 2002 erteilte Entgeltumwandlungszusagen bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (siehe auch § 7 Abs. 5 S. 3 Nr. 1 BetrAVG) sowie im Rahmen von Übertragungen erteilte Zusagen (Portabilität), wenn der Übertragungswert die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt (siehe § 7 Abs. 5 S. 3 Nr. 2 BetrAVG).

Weiterhin besteht grundsätzlich ab 01.01.2022 ein gesetzlicher Insolvenzschutz über den PSVaG im Falle einer notleidenden, regulierten Pensionskasse (z.B. einer Firmen-Pensionskasse), wenn zugleich die entsprechende Haftung des Arbeitgebers insolvenzbedingt ausfällt. Keine Insolvenzversicherungspflicht gilt dagegen für die sog. Wettbewerbs-Pensionskassen, die unter den Sicherungsfonds der Protektor Lebensversicherung AG fallen.