



Versorgungsordnung
für Deine persönliche Vorsorge





„Was nicht aus dem Herzen kommt, wird ein anderes Herz nicht erreichen“ (Phil Bosmans)

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

zufriedene Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital für unser Unternehmen. Aus diesem Grund bietet die *Ing. Kurt Schade GmbH & Co KG* Euch als Arbeitnehmern im Rahmen einer **Versorgungsordnung attraktive betriebliche Zusatzleistungen** an.

Altersvorsorge und eine **Absicherung gegen die finanziellen Folgen einer Berufsunfähigkeit** zählen zu den wichtigsten Versicherungen für Arbeitnehmer. Die gesetzliche Rente reicht schon längst nicht mehr aus, um den gewohnten Lebensstandard im Alter zu halten und das Risiko, berufsunfähig zu werden, nimmt immer mehr zu und zählt zu dem größten Armutsrisiko in Deutschland. Mit unserer **betrieblichen Altersvorsorge** und unserer **Berufsunfähigkeitsversicherung** bieten wir Euch passende Vorsorgelösungen an.

Weiterführende Informationen findet Ihr auf den folgenden Seiten.

Herzlichst,
Eure Geschäftsleitung

00 Präambel

Die nachstehenden Bestandteile dieser Versorgungsordnung gelten für alle Mitarbeiter. Sollten für einzelne Bestandteile dieser Verordnung bereits Betriebsvereinbarungen oder Regelungen aus nachwirkenden Tarifverträgen gelten, so haben diese weiterhin Gültigkeit.

01 Altersversorgung mittels Direktversicherung durch Entgeltumwandlung

Auf Wunsch kannst Du Dir über eine **Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung eine Altersrente aufbauen**, an der wir uns als **Arbeitgeber beteiligen**.

Dein umgewandeltes Entgelt zahlen wir für Dich in eine **Rentenversicherung** bei der *Allianz Lebensversicherungs AG* mit den Vorgaben des § 3 Nr. 63 EStG ein. Hier erhältst Du besonders günstige **Gruppenkonditionen**.

Aus der Direktversicherung erhältst Du ab dem Rentenbeginn, frühestens mit dem vollendeten 62. Lebensjahr, eine **lebenslange monatliche**

Rentenzahlung. Die Höhe der Renten- oder Kapitaleistung sowie weitere Details zu der Versorgung richten sich nach der Versorgungszusage, den einzelvertraglichen Vereinbarungen, der Entgeltumwandlungsvereinbarung, dem Versicherungstarif und den Versicherungsbedingungen des Versicherers.

Als Versicherungstarif bieten wir Dir einen Tarif mit einer ausgewogenen Anlage zwischen Sicherheit und Aktien. Wir garantieren Dir, dass Du bei Ablauf der Versicherung **mindestens die Beitragssumme** zur Verfügung haben wirst. Es besteht somit **kein Verkustrisiko** für Dich.

"Wir möchten Deine Betriebstreue belohnen!"

Ein Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht für alle Arbeitnehmer, die ihr **erstes Arbeitsverhältnis mit Lohnsteuerklasse 1-5** bei uns haben und für **geringfügig Beschäftigte auf 450 € Basis** ohne weiteres Dienstverhältnis.

Für die Entgeltumwandlung kannst Du Bestandteile Deines Arbeitseinkommens und evtl. Sonderzahlungen verwenden. Der Höchstbeitrag beträgt insgesamt 8% der aktuellen Beitragsbemessungsgrenze West. Im Jahr 2019 sind das 536 €. Davon sind monatlich 4% der Beitragsbemessungsgrenze **sozialversicherungs- und steuerfrei** und weitere 4 % der Beitragsbemessungsgrenze nur **steuerfrei**.

Die monatlichen Beiträge können also zwischen 30 € und insgesamt 536 € (ges. Höchstgrenze 2019) frei gewählt werden.

Wenn Du an der Entgeltumwandlung teilnimmst, erhältst Du einen **Arbeitgeberzuschuss zu Deiner Altersversorgung in Höhe von 25%**. (bis zum Höchstbeitrag in Höhe von 4% der o.g. BBG SV- und steuerfrei als Maximalbeitrag – d.h. Entgeltumwandlung inkl. Arbeitgeberzuschuss = max. 268 € in 2019)

- Erstmals Anspruch auf diesen Zuschuss hast Du nach Beendigung Deiner Probezeit.
- Der Antrag auf Entgeltumwandlung muss dem Arbeitgeber einen Monat vor Entgeltumwandlungsbeginn schriftlich vorliegen.
- Soweit das Entgelt Bemessungsgrundlage für sonstige Vergütungen ist, wird der Arbeitnehmer, der sich für die Entgeltumwandlung entschieden hat, hausintern so gestellt, als ob eine Umwandlung nicht erfolgt wäre.

01 Altersversorgung

mittels Direktversicherung durch Entgeltumwandlung

- Bitte beachte die Besonderheiten zur Hinterbliebenenregelung, die Du auf der Entgeltumwandlungsvereinbarung erklärt findest. Wenn Du nicht verheiratet bist und eine eheähnliche Gemeinschaft benennen möchtest, beachte bitte, dass wir hierfür ein gesonder-tes Formular von Dir benötigen.
- Wenn Du als neuer Mitarbeiter bereits eine betriebliche Altersvorsorge in Form einer Pensionskasse oder einer Direktversicherung bei einem anderen Anbieter hast und mit in das Beschäftigungsverhältnis bei uns einbringst, so hast Du das Recht nach § 4 Abs. 3 BetrAVG, den Übertragungswert auf den Gruppenvertrag der Allianz Lebensversicherungs AG im Rahmen unserer Versorgungsordnung zu übertragen und die Versorgung bei uns fortzuführen.
- Ansonsten bedürfen Verträge bei anderen Anbietern (schon aus Haftungsgründen) der ausdrücklichen Zustimmung der Geschäftsführung.

Deine Vorteile einer betrieblichen Altersvorsorge auf einen Blick:

01	Direktversicherung durch Entgeltumwandlung
02	Gruppentarif mit besonders günstigen Konditionen
03	Arbeitgeberzuschuss → 25% des eigenen Beitrages
04	Garantierte Auszahlung der Beitragssumme → kein Verlustrisiko
05	Steuern und Sozialabgaben durch staatl. Förderung sparen
06	Vertragübernahme bei Arbeitgeber-Wechsel möglich



Weitere rechtliche Hinweise:

- Die Versorgungszusagen werden auf Veranlassung des Arbeitgebers vom Versicherer erstellt. Bei den Versorgungszusagen handelt es sich um eine Beitragszusagen mit Mindestleistungen gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG. Für die Direktversicherung erhält der Arbeitnehmer ein unwiderrufliches Bezugsrecht ohne Vorbehalt.
- Der Beginn der Versorgungszusage ist bei der Direktversicherung der Versicherungsbeginn. Scheidet der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Unternehmen aus, wird die **Direktversicherung zur weiteren privaten oder betrieblichen Verwendung freigegeben**.
- Die Vereinbarung über die Direktversicherung und der Arbeitgeberzuschuss gilt solange, wie der Arbeitnehmer Ansprüche auf Bezüge aus dem Beschäftigungsverhältnis hat.
- Besteht das Beschäftigungsverhältnis ohne Entgeltanspruch fort (z. B. bei Mutterschutz, Erziehungszeit, Wehrdienst, Krankheit nach Ablauf der Entgeltfortzahlungspflicht, unbezahltem Urlaub, u. a.), so erlischt die Vereinbarung über die Entgeltumwandlung und der Arbeitgeber entrichtet für diese Zeit keine Beiträge mehr an den Versicherer.
- Der Versicherungsvertrag wird in diesem Fall in eine prämienfreie Versicherung umgestellt. Der Arbeitnehmer hat jedoch auch die Möglichkeit, die Beiträge aus eigenen Mitteln weiter zu zahlen.

02 Absicherung Berufsunfähigkeit

mittels Direktversicherung im Gruppentarif

Wir möchten unsere Mitarbeiter gern bei „**der wichtigsten Versicherung für Arbeitnehmer**“ tatkräftig unterstützen. Für die finanzielle Absicherung im Fall der Berufsunfähigkeit kannst Du eine **Berufsunfähigkeitsabsicherung** in einem **Gruppenvertrag** bei der *AXA Lebensversicherung AG* abschließen. Die *AXA* zeichnet sich durch beste Bedingungen und ein sehr gutes Preis-/Leistungsverhältnis im Bereich der ‚Berufsunfähigkeit‘ aus, was durch mehrere Ratings und Tests bestätigt wurde. Durch den **Gruppentarif** erhältst Du einen **Beitragsvorteil in Höhe von rund 10%** im Vergleich zu einem **Einzeltarif**. Darüber hinaus werden **vereinfachte Gesundheitsfragen** abgefragt.

Du kannst je bis zu einer monatlichen Gesamtrente von 1.250 € (inkl. der nicht garantierten Überschüsse) den Tarif mit einer vereinfachten Gesundheitsprüfung abschließen.

Für die Berechnung Deines Beitrages ist die Risikoeinstufung Deines Berufes relevant. Sollte Dein Beruf bei der *AXA* als nicht versicherbar

eingestuft werden, können wir Dir über diese Lösung keinen Versicherungsschutz anbieten.

Wenn Du die Versicherung als Direktversicherung abschließt, erhältst Du von uns einen **Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 100 % Deines eigenen Beitrages**.

Dieses Angebot inklusive der vereinfachten Gesundheitsprüfung gilt ab Beginn der Versorgungsordnung für unsere Mitarbeiter 12 Monate. Danach gilt dies nur für Mitarbeiter mit einer Dienstzugehörigkeit von unter 12 Monaten.

01 Gruppenvertrag/Gruppentarif
→ Beitragsvorteil rund 10%

02 Vereinfachte
Gesundheitsprüfung

03 Arbeitgeberzuschuss
→ 100% des eigenen Beitrages

Weitere Infos unter:

www.axa.de/berufsunfaehigkeitsversicherung



Hinweise zum Vertrag:

- Dieser Vertrag ist nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG eine beitragsorientierte Leistungszusage.
- Im Leistungsfall treten wir als Versicherungsnehmer in den Hintergrund und Du beantragst die Leistung direkt beim Versicherer.
- Solltest Du aus der Lohnfortzahlung fallen (z.B. bei längerer Krankheit, Elternzeit, ...) so empfehlen wir Dir dringend, die Beitragszahlung zum Erhalt des Versicherungsschutzes privat zu übernehmen.
- Diesen Vertrag kannst Du sofort mitnehmen und privat fortführen, wenn Du bei uns aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidest.
 - Es gilt die Versicherungsvertragliche Lösung nach § 2 Abs. 2 bzw. 3 BetrAVG)
 - Der Vertrag ändert sich von den Bedingungen nicht, lediglich die Rabatte der Gruppenversicherung können wegfallen.

03 Deine Ansprechpartner

Bei Fragen zur Versorgungsordnung sprich gerne Deinen Vorgesetzten oder die Personalabteilung an.

Dirk Schade, Geschäftsführung

Ing. Kurt Schade GmbH & Co. KG
Visbeker Straße 31 | 27793 Wildeshausen

Tel.: +49 (0)4431 7480-0

Fax: +49 (0)4431 7480-148

info@schade-maschinenbau.de

www.schade-maschinenbau.de

Für die Fragen zu den Versicherungen steht Dir unser Versicherungsmakler zur Verfügung:

Michael Wolf

Versicherungskontor Wolf & Haase GmbH
Flensburger Chaussee 62 | 25813 Husum

Tel.: +49 (0) 48 41 / 77 92 000

Fax: +49 (0) 48 41 / 77 92 00 25

Wolf@verskontor.de

www.verskontor.de

Rechtlicher Vorbehalt

Wir behalten uns vor, die zugesagten Arbeitgeberzuschüsse dieser Versorgungsordnung zu kürzen oder einzustellen, wenn die bei Erteilung der Versorgung maßgebenden Verhältnisse sich nachhaltig so wesentlich geändert haben, dass uns die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen auch unter objektiver Beachtung der Belange des Versorgungsberechtigten nicht mehr zugemutet werden kann. Das Recht zur Kürzung der Zuschussleistung oder deren Einstellung ist insbesondere dann gegeben, wenn:

- die wirtschaftliche Lage unseres Unternehmens sich nachhaltig so wesentlich verschlechtert hat, dass uns eine Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann
- oder die Versorgungsberechtigten Handlungen begehen, die in grober Weise gegen Treu und Glauben verstoßen oder zu einer fristlosen Entlassung berechtigen würden.
- oder die beitragsrechtliche Situation der Direktversicherung in der Sozialversicherung sich grundlegend verändert, so dass durch die Entgeltumwandlung keine Verringerung der Sozialversicherungsbeiträge mehr erfolgt.

Sollten einzelne Bestimmungen auf Grund von Rechtsprechung oder Gesetzeslage ungültig sein oder weist diese Zusage Regelungslücken auf, werden die entsprechenden Bestimmungen so angepasst und die Lücken so geschlossen, wie sie bei entsprechender Kenntnis ursprünglich formuliert worden wären. Die Neuformulierungen sind nach billigem Ermessen vorzunehmen.

Die vorliegende Versorgungsordnung kann durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung abgelöst werden, und zwar auch zum Nachteil der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer. **Diese Versorgungsordnung tritt zum 01.05.2019 unbefristet in Kraft** und ersetzt vorausgegangene Versorgungsordnungen oder Betriebsvereinbarungen.

Alphabetische Informationen zur betrieblichen Altersversorgung

Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG Ausscheiden aus der Firma/ Arbeitgeberwechsel

Bei Ausscheiden bleiben die Versorgungsansprüche gemäß der vereinbarten Versicherungszusage erhalten.

Für bestehende (unverfallbare) Ansprüche hat der Mitarbeiter einen Rechtsanspruch auf Übertragung der Versorgung auf den Versorgungsträger des neuen Arbeitgebers. Es besteht auch die Möglichkeit, den Vertrag privat (beitragsfrei oder beitragspflichtig) fortzuführen.

Finanzieller Engpass

Wenn sich der Mitarbeiter die Beiträge nicht mehr leisten kann, besteht die Möglichkeit, die Beitragszahlung einzustellen. Jedoch reduzieren sich dadurch die Versicherungsleistungen.

„Hartz IV“ (Arbeitslosigkeit)

Gesetzlich unverfallbare Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung nach dem Betriebsrentengesetz (siehe „Ausscheiden“) sind nicht verwertbar und werden grundsätzlich nicht auf das Arbeitslosengeld II („Hartz IV“) angerechnet.

Insolvenz des Arbeitgebers

Sollte der Arbeitgeber insolvent werden, bleibt die Versorgung bei bestehenden Ansprüchen (siehe „Ausscheiden“) unberührt. Der Vertrag kann somit fortgeführt werden.

Kapitalzahlung

Anstelle einer lebenslangen Rente kann zum Rentenbeginn eine einmalige Kapitalzahlung erfolgen. Voraussetzung hierfür ist die rechtzeitige Beantragung vor dem vereinbarten Rentenbeginn.

Auch Rentenansprüche von bezugsberechtigten Hinterbliebenen können kapitalisiert werden, wenn dies vor Auszahlung der ersten Rente beantragt wird.

Privatinsolvenz (des Versorgungsberechtigten)

Während der Anwartschaftsphase besteht im Fall einer Privatinsolvenz in der Regel keine Zugriffsmöglichkeit des Insolvenzverwalters auf die bestehenden Ansprüche der betrieblichen Altersversorgung. Während der Leistungsphase fallen die oberhalb eines pfändungsfreien Betrages insgesamt zur Verfügung stehenden Rentenleistungen in die Insolvenzmasse. Kapitalzahlungen fallen komplett in die Insolvenzmasse.

Renten Anpassung

Bei laufenden Renten ist gemäß Betriebsrentengesetz (§ 16 BetrAVG) alle drei Jahre zu prüfen, ob die Renten vom Arbeitgeber angepasst werden müssen. Diese Anpassungsprüfungspflicht entfällt, wenn ab Rentenbeginn sämtliche Überschüsse zur Erhöhung der Rentenleistungen verwendet werden (Überschussverwendungsart „Zusatzrente“).

Sozialversicherung

Die Beiträge sind bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Deutschen Rentenversicherung für Deutschland West (BBG/DRV) sozialversicherungsfrei. Der zusätzliche Betrag in Höhe von max. 1.800 € ist nicht sozialversicherungsfrei.

Die Entgeltumwandlung führt zu einer reduzierten Bemessungsgrundlage für die Leistungen aus den gesetzlichen Sozialversicherungen (bei Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung) und ggf. anderen Sozialleistungen (z. B. des Elterngeldes). Dadurch kann es später zu entsprechend geringeren Leistungen aus diesen Systemen kommen. Des Weiteren kann die Entgeltumwandlung zu einer Beitragspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung führen.

Die Versorgungsleistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung unterliegen der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, wenn der Rentner pflicht- oder freiwillig Versicherter in einer gesetzlichen Krankenversicherung ist. Privatversicherte sind beitragsfrei.

Steuer

Die Beiträge sind nach § 3 Nr. 63 EStG einkommensteuerfrei, wenn sie im Rahmen eines ersten Dienstverhältnisses (Steuerklasse I – V) gezahlt werden, und soweit sie im Kalenderjahr insgesamt vier Prozent der BBG/DRV (West) nicht übersteigen. Für Neuzusagen (ab dem 01.01.2005) besteht ggf. nach Ausschöpfung der 4 % BBG/DRV (West) ein weiterer Förderrahmen in Höhe von weiteren 4% der BBG steuerfrei, das sind im Jahr 2019 268 €. Die Alters-, Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenleistungen sind als sonstige Einkünfte voll zu versteuern, soweit sie auf Altersvorsorgebeiträgen beruhen, die gemäß § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei belassen wurden (§ 22 Nr. 5 EStG).

Versorgungsunterlagen

Allianz Leben erstellt umfassende Versorgungsunterlagen und jedes Jahr eine Standmitteilung.



Ing. Kurt Schade GmbH & Co. KG
Visbeker Straße 31 | 27793 Wildeshausen

www.schade-maschinenbau.de