

# Checkliste Unterstützungskasse

## Wer bekommt welche Unterlagen? Was ist zu tun?

Unterlagen für die Abwicklung (Antragstellung)			benötigte Anzahl	Verbleib beim Arbeitgeber	Verbleib beim Arbeitnehmer	Weitergeben an Continentale <sup>***)</sup>	
Einmalig bei Neueinreichung der Unterstützungskassen-Versorgung	Durchführungsvertrag (Bitte stets Beiratsmitglied eintragen!)	# UK1	2	■		■	
	Leistungsplan Arbeitnehmerfinanziert	Rente	# 3426	2	■		■
		Kapital	# 3428				
	Arbeitgeberfinanziert	Rente	# 3434				
		Kapital	# 3438				
Beitragsordnung (nur für Arbeitgeber)	# UK3	1	■				
Gesellschaftsvertrag (nur für Arbeitgeber)	# UK4	1	■				
Einzureichen bei Neuanmeldungen zu versichernden Personen	Anmeldung zur CUK	# 3425	2	■		■	
	Anmeldung - Rente - Kapital (Name, Geburtsdatum, Beitrag etc.)	Bei mischfinanzierter Versorgung sind immer <u>zwei</u> Anmeldungen erforderlich!	# 3448	2	■		■
			# 3449				
			# 3449				
	SEPA-Lastschriftmandat	# UK5	2	■		■	
	Individuelle Vertragsinformationen		3	■	■	■	
Allgemeine Vertragsinformationen		2	■	■			
Bei Vereinbarung der flexiblen oder teildynamischen Gewinnrente <sup>*)</sup>							
Nachtrag zum Leistungsplan	# 3420	2	■			■	
Bei arbeitnehmerfinanzierten Zusagen zusätzlich							
Vereinbarung zur Entgeltumwandlung	# 3424	3	■	■		■	
Verpfändungsvereinbarung <sup>**)</sup>	# 3148	2		■		■	
Falls BUZ/EUZ als EasyBUZ/EasyEUZ beantragt wird							
Dienstobliegenheitserklärung des Arbeitnehmers	# 3103	3	■	■		■	
Falls Gesundheitsfragen zu beantworten sind							
Gesundheitserklärung der jeweiligen zu versichernden Person	# 3039	2		■		■	

<sup>\*)</sup> nur für beherrschende GGF möglich

<sup>\*\*)</sup> auch bei arbeitgeberfinanzierter GGF-Versorgung empfehlenswert

<sup>\*\*\*)</sup> grundsätzlich bitten wir um die Zusendung der Original-Unterlagen; akzeptieren jedoch auch die Anmeldung per Mail/Fax

Bitte nur auf Blanko-Papier drucken!

# Checkliste Unterstützungskasse

## Diese Dokumente erhält der Arbeitgeber... ...vom Vermittler:

Individuelle Vertragsinformationen	ein Exemplar zum Verbleib beim Arbeitgeber von der CUK an den Arbeitnehmer versandt
Allgemeine Vertragsinformationen	ein Exemplar zum Verbleib beim Arbeitgeber von der CUK an den Arbeitnehmer versandt

## ...von der CUK:

Durchführungsvertrag	von der CUK gegengezeichnetes Exemplar zum Verbleib beim Arbeitgeber
Leistungsplan und ggf. Nachtrag zum Leistungsplan	von der CUK gegengezeichnetes Exemplar zum Verbleib beim Arbeitgeber
Anmeldung (#3448/#3449)	von der CUK gegengezeichnetes Exemplar zum Verbleib beim Arbeitgeber
Versicherungsschein (Durchschrift)	bei arbeitnehmerfinanzierter Zusage: von der CUK an den Arbeitnehmer versandt bei arbeitgeberfinanzierter Zusage: ein Exemplar zum Verbleib beim Arbeitgeber
Verpfändungsvereinbarung	von der CUK an den Arbeitnehmer bzw. GGF versandt
Versorgungsschein (2x)	Kopie zum Verbleib

## Was ist noch zu beachten?

Bei Vereinbarung der BUZ bzw. EUZ	Versicherungs- und Leistungsendalter ist immer das Rentenbeginnalter der Rentenversicherung bzw. das Endalter der Kapitalversicherung
Garantierte Rentensteigerung	Bei Vereinbarung einer Rentenversicherung mit BUZ-Rente ist die garantierte Rentensteigerung immer einheitlich zu vereinbaren (d. h. 0% bei der Alters- und BUZ-Rente oder 1% bei beiden Renten)
PSV-Pflicht	Der Arbeitgeber ist verpflichtet, gesetzlich unverfallbare UK-Anwartschaften und laufende UK-Leistungen dem PSV zu melden und PSV-Beiträge zu zahlen (Ausnahme: beherrschende GGF)
Das Rentenbeginnalter sollte das Endalter des Anstellungsvertrags nicht überschreiten.	
Erhöhung von Zuwendungen	Wenn eine arbeitgeberfinanzierte UK-Versorgung erhöht werden soll, muss ein Nachtrag zum Leistungsplan vereinbart werden. Hierfür bitte das Formular #UK18 ausgefüllt einreichen.

# Checkliste Unterstützungskasse

## Wichtige Hinweise für den Gesellschafter-Geschäftsführer

Einzuhaltende Fristen für steuerliche Anerkennung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ GGF Persönliche „Probezeit“ von 2 bis 3 Jahren (entspricht einer „Bewährungszeit“)</li> <li>■ Neu gegründete Gesellschaft Anerkennung grundsätzlich erst nach 5 Jahren</li> </ul>
Angemessenheit der Unterstützungskassenzusage – keine Überversorgung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 75%-Grenze beachten: Vorhandene gRV-Versorgung + andere bAV (Direktvers., Pensionszusage, Pensionskasse, Pensionsfonds) = max. 75% sämtlicher Aktivbezüge (zum Bilanzstichtag)</li> <li>■ Aktivbezüge i.S.d. §2 LStDV das heißt fixe und variable Barbezüge (Gehalt, Tantieme etc.) + Sachbezüge (z. B. Dienstwagen)</li> </ul>
Grundsatz der Üblichkeit	<p>Unterstützungskassenzusage muss dem Grundsatz der Üblichkeit entsprechen. Unüblich sind z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Witwen- bzw. Witwerrenten von mehr als 60% der Altersrente</li> <li>■ überhöhte Dynamikprozentsätze von mehr als 3% in der Anwartschafts- bzw. Rentenphase</li> </ul>
Erdienbarkeit der Unterstützungskassenzusage	<p>Grundsätzlich gelten die zugesagten Leistungen als noch erdienbar, wenn zwischen dem Zusagetermin und dem vorgesehenen Eintritt in den Ruhestand ein Zeitraum von mindestens 10 Jahren liegt.</p> <p>Bei einem nichtbeherrschenden GGF reicht ein Zeitraum von drei Jahren aus, wenn der GGF zum Zeitpunkt der Zusageerteilung dem Unternehmen mindestens 12 Jahre angehört hat.</p> <p>Unabhängig von der Restdienstzeit ab Erteilung der Unterstützungskassenzusage fehlt es stets an der Erdienbarkeit, wenn der beherrschende GGF bei Erteilung bereits das 60. Lebensjahr vollendet hat.</p>
Gesellschafterbeschluss	<p>Für die zivilrechtliche Wirksamkeit einer Versorgungszusage im Durchführungsweg Unterstützungskasse, die einem GGF erteilt wird, ist ein Beschluss der Gesellschafterversammlung erforderlich.</p>