

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 ^{***)}
Einmalig bei Neueinreichung der Unterstützungskassen-Versorgung	Durchführungsvertrag (Bitte stets Beiratsmitglied eintragen!)	# UK1	2	■		■
	Leistungsplan	# 3426	2	■		■
	Rente	# 3428				
	Kapital					
	Beitragsordnung (nur für Arbeitgeber)	# UK3	1	■		■
	Gesellschaftsvertrag (nur für Arbeitgeber)	# UK4	1	■		■
Einzureichen bei Neuanmeldungen zu versichernder Personen	Anmeldung zur CUK	# 3425	3	■	■	■
	Anmeldung		2	■		■
	- Rente	# 3448				
	- Tarif RC	# 3526				
	- Tarif RCP	# 3527				
	- Tarif RIG					
	- Kapital	# 3449				
	(Name, Geburtsdatum, Beitrag etc.)					
Fondsauswahl (für Tarif RIG)	# 3513	3	■	■	■	
SEPA-Lastschriftmandat	# UK5	2	■		■	
Individuelle Vertragsinformationen		3	■	■	■	
Allgemeine Vertragsinformationen		2	■	■		
Bei Vereinbarung der flexiblen oder teildynamischen Gewinnrente ^{*)}						
	Nachtrag zum Leistungsplan	# 3420	2	■		■
Bei arbeitnehmerfinanzierten Zusagen zusätzlich						
	Vereinbarung zur Entgeltumwandlung	# 3424	3	■	■	■
	Verpfändungsvereinbarung ^{**)}	# 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		■	■

^{*)} nur für beherrschende GGF möglich

^{**)} auch bei arbeitgeberfinanzierter GGF-Versorgung empfehlenswert

^{***)} 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/#3526/#3527/#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	Der Einschluss einer garantierten Rentensteigerung ist empfehlenswert, wenn die versorgungsbegünstigte Person unter den Schutz des BetrAVG fällt. 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 für Versorgungsleistungen, die vor Juni 2021 erteilt wurden, ein Nachtrag zum Leistungsplan vereinbart werden. Hierfür bitte das Formular #UK18 ausgefüllt einreichen. Für Versorgungsleistungen, die ab Juni 2021 erteilt wurden, ist eine Änderungsmitteilung mit dem Formular #UK 26 an die CUK einzureichen.

Checkliste Unterstützungskasse

Wichtige Hinweise für den Gesellschafter-Geschäftsführer

Einzuhaltende Fristen für steuerliche Anerkennung	<ul style="list-style-type: none"> ■ GGF Persönliche „Probezeit“ von 2 bis 3 Jahren (entspricht einer „Bewährungszeit“) ■ Neu gegründete Gesellschaft Anerkennung grundsätzlich erst nach 5 Jahren
Angemessenheit der Unterstützungskassenzusage – keine Überversorgung	<ul style="list-style-type: none"> ■ 75%-Grenze beachten: Vorhandene gRV-Versorgung + andere bAV (Direktvers., Pensionszusage, Pensionskasse, Pensionsfonds) = max. 75% sämtlicher Aktivbezüge (zum Bilanzstichtag) ■ Aktivbezüge i.S.d. §2 LStDV das heißt fixe und variable Barbezüge (Gehalt, Tantieme etc.) + Sachbezüge (z. B. Dienstwagen)
Grundsatz der Üblichkeit	<p>Unterstützungskassenzusage muss dem Grundsatz der Üblichkeit entsprechen. Unüblich sind z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Witwen- bzw. Witwerrenten von mehr als 60% der Altersrente ■ Dynamikprozentsätze von mehr als 3% in der Anwartschafts- bzw. Rentenphase
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>