

- Die für das Seminar ausgeschriebene Zeitdauer hinterlegen wir als Fortbildungsnachweis über Ihre Vermittlernummer. Sie können jährlich bei Erfüllung nachstehender Voraussetzungen über Ihren Betreuer einen Bericht aller Webmeetings erhalten, an denen Sie erfolgreich teilgenommen haben.
- WWK Q Nummer, über die Neugeschäft eingereicht wird, muss korrekt eingetragen werden!
 - (Q gefolgt von 7 Ziffern ohne Sonderzeichen)
- Gerne akzeptieren wir alternativ Ihre korrekt eingetragene „gut beraten“ Kontonummer
 - (16 Ziffern inklusive 2 Sonderzeichen 88888888-666666-22) IHK Anforderungen von Teilnehmerzertifikaten können wir nachträglich bei gut beraten nicht liefern! Webbeschreibung aus dem System während des Webmeetings herunterladen und für IHK Rückfragen mindestens 5 Jahre speichern.
 - Liegt weder „Q Nummer“ noch „gut beraten“ vor, wenden Sie sich an ihren WWK Betreuer
 - IDD Zeiten werden in diesem Fall nicht gutgeschrieben.
- Selbstverständlich waren Sie pünktlich und entsprechend der angegebenen Dauer im Meeting, haben als einziger Teilnehmer über ihre Mailadresse nur einmal am gleichen Webmeeting, gleichen Tages teilgenommen, haben ihren Namen und Vornamen korrekt eingetragen, damit Sie eine Bestätigung auch erreicht, sollten aus ihrem Haus mehrere Teilnehmer dabei gewesen sein. Der Rechtsweg bleibt wie immer ausgeschlossen.





Eine starke Gemeinschaft



BAV AUF GRÜN STELLEN – MIT DER ZUSAGEQUALIFIZIERUNG 2.0 ...UND DEN ESG RICHTLINIEN!

Björn Farr

bAV Senior Consultant

Daniel Meisinger

bAV Senior Consultant

19.08.2022

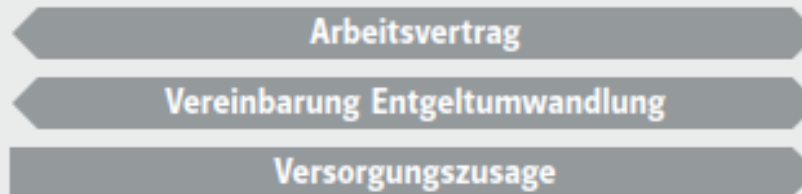
Agenda

- **Grundsatz:** Wie funktioniert die bAV?
- **Warum** Zusagequalifizierung?
- **Handlungsfelder**
- **Warum jetzt?**
- **Unsere Empfehlung, Dokumente und Praxisbeispiel**

Grundsatz: Wie funktioniert die bAV?

Arbeitsrechtliche Versorgungszusage Ebene 1

§ 1 Abs. 1 Satz 3 Betriebsrentengesetz (BetrAVG): „...Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt...“ sog. Durchgriffshaftung!



Finanzierungsinstrument Ebene 2



Die Versorgungszusage des Arbeitgebers sollte mit dem Finanzierungsinstrument deckungsgleich sein.

Warum Zusagequalifizierung?



Das Gestern betrachten, um für Morgen bestens aufgestellt zu sein



Vergangenheit



Zusagequalifizierung



Handlungsbedarf bAV-Bestand

Handlungsfelder: Übersicht

Aktuelle Handlungsfelder in der bAV

I

Erfüllung der Informationspflichten
nach BAG-Urteil vom 21.01.2014 in Verbindung
mit § 4a BetrAVG

Hinweis- und
Aufklärungspflichten

II

Rund um die
Entgeltumwandlungsvereinbarung

Arbeitgeberpflichten bei
Entgeltumwandlung

III

Haftungsbegrenzung bei Ausscheiden eines
Mitarbeiters

Ausstellungsverfahren

IV

Umsetzung der Verpflichtung zur
Förderung der bAV nach BRSg

Arbeitgeberzuschuss BRSg

Handlungsfeld I

I

Erfüllung der Informationspflichten
nach BAG-Urteil vom 21.01.2014 in Verbindung
mit § 4a BetrAVG / Nachweisgesetz

Hinweis- und
Aufklärungspflichten

II

Rund um die
Entgeltumwandlungsvereinbarung

Arbeitgeberpflichten bei
Entgeltumwandlung

III

Haftungsbegrenzung bei Ausscheiden eines
Mitarbeiters

Ausstellungsverfahren

IV

Umsetzung der Verpflichtung zur
Förderung der bAV nach BRSg

Arbeitgeberzuschuss BRSg

- **Informationsverpflichtung** des Arbeitgebers:
 - Derzeitiger und zukünftiger **Durchführungsweg** im Unternehmen
 - Identität des konkreten **Versorgungsträgers**
 - **Zusageart**
 - **Versorgungs- und Versicherungsbedingungen** des externen Versorgungsträgers
 - ...

Handlungsfeld II

I

Erfüllung der Informationspflichten
nach BAG-Urteil vom 21.01.2014 in Verbindung
mit § 4a BetrAVG / Nachweisgesetz

Hinweis- und
Aufklärungspflichten

II

Rund um die
Entgeltumwandlungsvereinbarung

Arbeitgeberpflichten bei
Entgeltumwandlung

III

Haftungsbegrenzung bei Ausscheiden eines
Mitarbeiters

Ausstellungsverfahren

IV

Umsetzung der Verpflichtung zur
Förderung der bAV nach BRSg

Arbeitgeberzuschuss BRSg

- Rund um die Entgeltumwandlungsvereinbarung
- Jeder Arbeitgeber muss **beschreiben** und **dokumentieren**, welche Gehaltsbestandteile in bAV umgewandelt werden (können).
- Sofern der Arbeitgeber die bAV fördert, muss dies ebenfalls entsprechend **dokumentiert** werden.
- Wie kann der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nach Dokumentation nachkommen?
 - Die **Entgeltumwandlungsvereinbarung** und eine **Versorgungsordnung** sorgen für eine ordnungsgemäße Durchführung der bAV.

Handlungsfeld III

I

Erfüllung der Informationspflichten
nach BAG-Urteil vom 21.01.2014 in Verbindung
mit § 4a BetrAVG

Hinweis- und
Aufklärungspflichten

II

Rund um die
Entgeltumwandlungsvereinbarung

Arbeitgeberpflichten bei
Entgeltumwandlung

III

**Haftungsbegrenzung bei Ausscheiden eines
Mitarbeiters**

Ausstellungsverfahren

IV

Umsetzung der Verpflichtung zur
Förderung der bAV nach BRSg

Arbeitgeberzuschuss BRSg

- Mit Änderung des Betriebsrentengesetzes, welches am 24.06.2020 in Kraft getreten ist, ist die versicherungsvertragliche Lösung bei Direktversicherung und Pensionskassen als Standardfall vorgesehen, da hier nicht mehr auf das Verlangen des Arbeitgebers abgestellt wird.
- Soziale Auflagen bleiben jedoch weiterhin unverändert bestehen.
- Das Gesetz bezieht sich auch auf bereits bestehende Verträge.

- Soziale Auflagen, welche zum Ausscheiden eines Mitarbeiters erfüllt sein müssen:
 - Spätestens 3 Monate nach Ausscheiden des Arbeitnehmers ist ein unwiderrufliches Bezugsrecht eingeräumt; darüber hinaus ist weder eine Beleihung, Abtretung oder ein Beitragsrückstand vorhanden
 - Überschüsse wurden nur zur Leistungsverbesserung verwendet
 - Der ausgeschiedene Arbeitnehmer hat das Recht, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzuführen

Nur wenn ALLE sozialen Auflagen erfüllt sind, darf die versicherungsvertragliche Lösung angewendet werden.

Handlungsfeld IV

I

Erfüllung der Informationspflichten
nach BAG-Urteil vom 21.01.2014 in Verbindung
mit § 4a BetrAVG

Hinweis- und
Aufklärungspflichten

II

Rund um die
Entgeltumwandlungsvereinbarung

Arbeitgeberpflichten bei
Entgeltumwandlung

III

Haftungsbegrenzung bei Ausscheiden eines
Mitarbeiters

Versicherungsvertragliche Lösung

IV

Umsetzung der Verpflichtung zur
Förderung der bAV nach BRSg

Arbeitgeberzuschuss BRSg

- Umsetzung der Verpflichtung zur Förderung der bAV nach BRSG
- Das BRSG führt erstmals die Verpflichtung des Arbeitgebers ein, die bAV (Entgeltumwandlung) seiner Arbeitnehmer zu fördern.
 - Die Entgeltumwandlung in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds
 - wird vom Arbeitgeber mit 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages bezuschusst,
 - soweit für den Arbeitgeber aus der Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers eine Sozialversicherungsersparnis entsteht.

Warum jetzt?

- **Fehler und Versäumnisse** im Rahmen der bAV begleiten den Arbeitgeber somit unwissentlich über Jahrzehnte.
- Sobald der Arbeitgeber **klare Versorgungsregelungen** schafft und diese entsprechend dokumentiert, können diese **Haftungsrisiken minimiert** werden.
- **Unsere Empfehlung:**
 - Eine Versorgungsordnung hilft dem Arbeitgeber sowie seinen Nachfolgern, die Versorgungsregelungen im Unternehmen klar und eindeutig zu formulieren und damit evtl. später eintretende Ansprüche von Versorgungsberechtigten zu vermeiden.

Prüfauftrag

Prüfauftrag

Prüfaufrag zur Zusagequalifizierung		
Arbeitgeber 	Makler / Vermittler 	
☐ Der Arbeitgeber entscheidet sich gegen weitere Maßnahmen: Ich bin vollständig informiert. Ich möchte keine weiteren Maßnahmen ergreifen. Ich wünsche keine weiteren Informationen, Auskünfte oder Hinweise und stelle den o. g. Makler / Vermittler von jeglicher weiteren Verpflichtung frei.		...
Der Arbeitgeber entscheidet sich für die kostenpflichtige ¹ Beurteilung der aktuellen Situation über die KLEFFNER Rechtsanwälte: ☐ Ich bitte um ein schriftliches Kurzgutachten der KLEFFNER Rechtsanwälte Rechtsanwaltskanzlei mbH und um Beurteilung der aktuellen Situation und Prüfung, ob im Unternehmen mehr als die üblichen arbeitsrechtlichen Haftungsrisiken in der bAV bestehen. (bitte nutzen Sie hierfür die „Checkliste zur Risikoanalyse in der betrieblichen Altersversorgung“) ☐ Ich möchte für mein Unternehmen eine Versorgungsordnung zur betrieblichen Altersversorgung durch KLEFFNER Rechtsanwälte Rechtsanwaltskanzlei mbH erstellen lassen. (bitte nutzen Sie hierfür die „Checkliste und Auftrag zur Einrichtung eines Versorgungswerks“)		...
☐ Der Arbeitgeber entscheidet sich für die Beurteilung der aktuellen Situation über folgenden Berater / Rechtsanwalt: 		...
☐ Der Arbeitgeber erteilt einen kostenfreien Prüfaufrag im Rahmen der Zusagequalifizierung: Ich wünsche die Durchführung der Zusagequalifizierung im Unternehmen durch den o. g. Makler / Vermittler. Die Zusagequalifizierung wird zur Klärung von Finanzierungs- und Absicherungsfragen (Bestandsaufnahme, Bedarfsanalyse, Deckungslückenprüfung und Deckungskonzept für die bAV) durchgeführt. Das Ergebnis der Zusagequalifizierung wird mit dem Arbeitgeber besprochen. Bitte beachten Sie Die Zusagequalifizierung stellt keine Rechtsberatung i. S. d. Rechtsdienstleistungsgesetzes dar. Als Finanzdienstleister widmen wir uns ausschließlich den Finanzierungs- und Absicherungsfragen. Zu konkreten einzelfallbezogenen Fragen des Arbeits-, Steuer- oder Sozialversicherungsrechts wenden Sie sich bitte an Ihren Rechts- oder Steuerberater! Datenschutz Die Verarbeitung der Beschäftigtendaten durch den Makler / Vermittler erfolgt auf Basis einer „Interessensabwägung zur Angebotserstellung und persönlichen Beratung“ (Art.6 I DSGVO). Der jeweilige Makler / Vermittler erhält Zugang zu allen für die Zusagequalifizierung erforderlichen Unterlagen / Daten und verpflichtet sich in diesem Zusammenhang zur Vertraulichkeit und zur angemessenen gesetzlichen Verschwiegenheitspflicht. Die erforderlichen Unterlagen sowie ein abschließbarer Raum zur Durchführung der beauftragten Zusagequalifizierung werden vom Auftraggeber zur Verfügung gestellt.		...
Ort _____	Datum _____	Unterschrift Arbeitgeber _____
Ort _____	Datum _____	Unterschrift Makler / Vermittler _____

¹ Siehe hierzu die entsprechende Honorarvereinbarung der KLEFFNER Rechtsanwälte; weitere Vergütungsvereinbarungen wurden nicht geschlossen.
 Stand: 08.04.2020

Prüfprotokoll

Prüfprotokoll zur Zusagequalifizierung vom _____			
Arbeitnehmer: ☐ laufendes Arbeitsverhältnis ☐ ausgeschieden am _____			Datum _____
Name	Vorname	Geburtsdatum	Dienst Eintritt
Personalnummer		Sozialversicherungsnummer	
Handlungsfeld I (Hinweis- und Aufklärungsspflichten)			
Arbeitsrechtliche Versorgungszusage			
Durchführungsweg: ☐ Direktversicherung (§ 10 Abs. 2 BetrAVG) ☐ Pensionskasse (§ 10 Abs. 3 BetrAVG) ☐ Pensionsfonds (§ 10 Abs. 3 BetrAVG) ☐ Unterstützungskasse (§ 10 Abs. 4 BetrAVG) ☐ Direktzusage (§ 1 Abs. 1 BetrAVG) Versorgungsträger: _____ Zusageart: ☐ Zusageart ist nicht dokumentiert ☐ Leistungszusage (§ 1 Abs. 1 BetrAVG) ☐ Beitragsorientiert Leistungszusage (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG) ☐ Beitragszusage mit Mindestleistung (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG) ☐ Beitragszusage nach BRSg (§ 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG) Zusageform: ☐ Zusageform ist nicht dokumentiert ☐ Rentenversicherung ☐ Kapitalzusage ☐ Altersversorgung ☐ Invaliditätsversicherung ☐ Hinterbliebenenversorgung Transparenzgebot: ☐ Klar definierter Versorgungsbeitrag ☐ Garantierte Versorgungsleistung ab Beginn der Zusage bekannt Vereinbarung Entgeltumwandlung bzw. Arbeitgeberfinanzierung: ☐ liegt vor ☐ liegt nicht vor		Steuerliche Förderung der Versorgungszusage: ☐ § 3 Nr. 63 EStG ☐ § 40 b EStG a. F. ☐ § 4 d EStG (Unterstützungskassenzusage) ☐ § 10 a EStG (Rente-Förderung) Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG: ☐ entfällt gem. § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG, da die laufenden Leistungen jährlich um wenigstens 1 % angepasst werden. ☐ entfällt gem. § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG im Durchführungsweg Direktversicherung und/oder Pensionskasse, da ab dem Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallende Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden. ☐ entfällt gem. § 16 Abs. 3 Nr. 3 BetrAVG, da eine Beitragszusage mit Mindestleistung zugesagt wurde. muss vom Arbeitgeber durchgeführt werden. Informationsumfang an die Arbeitnehmer: ☐ Derzeitiger und künftiger Durchführungsweg ☐ Identität des konkreten Versorgungsträgers ☐ Zusageart ☐ Versorgungs- und Versicherungsbedingungen ☐ Ob und wie eine Anwartschaft auf bAV erworben wird ☐ Wie hoch der Anspruch ist und zum Ende sein wird ☐ Entwicklung der Anwartschaft nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Informationsweg: _____	
Finanzierungsinstrument			
Finanzierungsart: ☐ Arbeitnehmerfinanzierung (Entgeltumwandlung) ☐ Arbeitgeberfinanzierung ☐ Mischfinanzierung Entgeltumwandlungsbetrag _____ EUR Arbeitgeberbeitrag _____ EUR Gesamtbetrag _____ EUR Ausgestaltung: ☐ Klassiktarif ☐ Fondstarif ☐ _____ Details Fondstarif: ☐ mit Garantie Höhe Garantieniveau _____ % ☐ ohne Garantie Versicherungsbeginn _____ Beitragszahlungsdauer bis _____ Rahmen-/Gruppenvertrag ☐ ja ☐ nein Erhalt der Gruppenkonditionen ☐ ja ☐ nein dokumentiert ☐ ja ☐ nein dokumentiert in _____		Details Klassiktarif: Überschussverwendung ☐ VZA ☐ Bonus ☐ Indexpolice ☐ _____ Zahlweise: ☐ monatlich ☐ vierteljährlich ☐ halbjährlich ☐ jährlich Unterlagen vorhanden: ☐ Antrag ☐ Fondsauswahl ☐ Versicherungsbedingungen ☐ Police mit VSNR. ☐ Nachträge ☐ Wertstandsmitteilungen ☐ Gehaltsabrechnungen Status: ☐ aktiv (laufend beschäftigt) ☐ beitragsfrei ☐ VN-Eigenschaft wurde übertragen	
Anmerkungen / Handlungsbedarf: _____			

Stand: 23.09.2021

Stand: 23.09.2021

Prüfprotokoll Seite 1

Prüfprotokoll zur Zusagequalifizierung vom _____ Datum _____

Arbeitnehmer: ☐ laufendes Arbeitsverhältnis ☐ ausgeschieden am _____

Name _____ Vorname _____ Geburtsdatum _____ Dienst Eintritt _____

Personalnummer _____ Sozialversicherungsnummer _____

Handlungsfeld I (Hinweis- und Aufklärungspflichten)

Arbeitsrechtliche Versorgungszusage

Durchführungsweg:

- ☐ Direktversicherung (§ 1b Abs. 2 BetrAVG)
- ☐ Pensionskasse (§ 1b Abs. 3 BetrAVG)
- ☐ Pensionsfonds (§ 1b Abs. 3 BetrAVG)
- ☐ Unterstützungskasse (§ 1b Abs. 4 BetrAVG)
- ☐ Direktzusage (§ 1 Abs. 1 BetrAVG)

Versorgungsträger:

Zusageart:

- ☐ Zusageart ist nicht dokumentiert
- ☐ Leistungszusage (§ 1 Abs. 1 BetrAVG)
- ☐ Beitragsorientierte Leistungszusage (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG)
- ☐ Beitragszusage mit Mindestleistung (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG)
- ☐ Beitragszusage nach BRSg (§ 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG)

Zusageform:

- ☐ Zusageform ist nicht dokumentiert
- ☐ Rentenzusage ☐ Kapitalzusage
- ☐ Altersversorgung
- ☐ Invaliditätsversorgung
- ☐ Hinterbliebenenversorgung

Transparenzgebot:

- ☐ Klar definierter Versorgungsbeitrag
- ☐ Garantierte Versorgungsleistung ab Beginn der Zusage bekannt

Vereinbarung Entgeltumwandlung bzw.

Arbeitgeberfinanzierung:

- ☐ liegt vor ☐ liegt nicht vor

Steuerliche Förderung der Versorgungszusage:

- ☐ § 3 Nr. 63 EStG
- ☐ § 40 b EStG a. F.
- ☐ § 4 d EStG (Unterstützungskassenzusage)
- ☐ § 10 a EStG (Rister-Förderung)

Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 BetrAVG:

- ☐ entfällt gem. § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG, da die laufenden Leistungen jährlich um wenigstens 1 % angepasst werden.

- ☐ entfällt gem. § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG im Durchführungsweg Direktversicherung und/oder Pensionskasse, da ab dem Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallende **Überschussanteile** zur **Erhöhung der laufenden Leistungen** verwendet werden.

- ☐ entfällt gem. § 16 Abs. 3 Nr. 3 BetrAVG, da eine **Beitragszusage mit Mindestleistung** zugesagt wurde.

muss vom Arbeitgeber durchgeführt werden.

Informationsumfang an die Arbeitnehmer:

- ☐ Derzeitiger und künftiger Durchführungsweg
- ☐ Identität des konkreten Versorgungsträgers
- ☐ Zusageart
- ☐ Versorgungs- und Versicherungsbedingungen
- ☐ Ob und wie eine Anwartschaft auf bAV erworben wird
- ☐ Wie hoch der Anspruch ist und zum Ende sein wird
- ☐ Entwicklung der Anwartschaft nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Informationsweg:

Finanzierungsinstrument

Finanzierungsart:

- ☐ Arbeitnehmerfinanzierung (Entgeltumwandlung)
- ☐ Arbeitgeberfinanzierung
- ☐ Mischfinanzierung

Entgeltumwandlungsbetrag _____ EUR

Arbeitgeberbeitrag _____ EUR

Gesamtbeitrag _____ EUR

Ausgestaltung: ☐ Klassiktarif ☐ Fondstarif ☐ _____

Details Fondstarif:

- ☐ mit Garantie Höhe Garantieniveau _____ %
- ☐ ohne Garantie

Versicherungsbeginn _____

Beitragszahlungsdauer bis _____

Rahmen-/Gruppenvertrag ☐ ja ☐ nein

Erhalt der Gruppenkonditionen ☐ ja ☐ nein

dokumentiert ☐ ja ☐ nein

dokumentiert in _____

Details Klassiktarif: Überschussverwendung

☐ VZA ☐ Bonus ☐ Indexpolice ☐ _____

Zahlweise:

☐ monatlich ☐ vierteljährlich ☐ halbjährlich ☐ jährlich

Unterlagen vorhanden:

- ☐ Antrag
- ☐ Fondsauswahl
- ☐ Versicherungsbedingungen
- ☐ Police mit VSNR. _____
- ☐ Nachträge

☐ Wertstandsmitteilungen

☐ Gehaltabrechnungen

Status:

- ☐ aktiv (laufend beschäftigt)
- ☐ beitragsfrei
- ☐ VN-Eigenschaft wurde übertragen

Anmerkungen / Handlungsbedarf:

Hinweis:

Die Pflichten des Arbeitgebers in der betrieblichen Altersversorgung gehen über die erweiterten Auskunftspflichten nach § 4a BetrAVG hinaus. Dem Arbeitgeber wird dringend empfohlen Maßnahmen zu ergreifen, um die Erfüllung dieser Pflichten sicherzustellen, z.B. die Erstellung einer Versorgungsordnung zu beauftragen.

Prüfprotokoll Seite 2

Handlungsfeld II (Arbeitgeberpflicht bei Entgeltumwandlung)

Datum der Entgeltumwandlungsvereinbarung _____

Unterschriften (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) vorhanden ☐ ja ☐ nein

Finanzierungsart und Zahlweise korrekt dargestellt?
▶ in der Entgeltumwandlungsvereinbarung ☐ ja ☐ nein
▶ in der Gehaltsabrechnung ☐ ja ☐ nein
▶ in der Versicherungspolice ☐ ja ☐ nein

Anmerkungen / Handlungsbedarf:

Handlungsfeld III (Ausstellungsverfahren)

Handlungsempfehlung:

Sofern ein Arbeitnehmer ausscheidet, sollte umgehend geprüft werden, ob alle sozialen Auflagen erfüllt sind.

Anmerkungen / Handlungsbedarf:

Handlungsfeld IV (Arbeitgeberzuschuss nach BRSG)

Erhält der Arbeitnehmer bereits eine Arbeitgeberbeteiligung / einen Arbeitgeberzuschuss? ☐ ja ☐ nein

Wie hoch ist die Arbeitgeberbeteiligung / der Arbeitgeberzuschuss?
☐ prozentuale Beteiligung am Entgeltumwandlungsbetrag in Höhe von %
☐ Festbetrag in Höhe von EUR

Von welchen Voraussetzungen ist die Arbeitgeberbeteiligung / der Arbeitgeberzuschuss abhängig?

Welche Unverfallbarkeitsfristen wurden für die Arbeitgeberbeteiligung / den Arbeitgeberzuschuss vereinbart?

- ☐ sofortige vertragliche Unverfallbarkeit
- ☐ gesetzliche Unverfallbarkeit nach BetrAVG

Umsetzung des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses nach BRSG?

- ☐ Klarstellungsvereinbarung
- ☐ Anpassung der Versorgungsordnung

Anmerkungen / Handlungsbedarf:

Prüfprotokoll Seite 2 / „Die Ampel“

Aufgrund der durchgeführten Zusagequalifizierung wird der **Handlungsbedarf** eingeschätzt und mit folgendem **Warnhinweis** versehen:

☐ (1) dringend Handlungsbedarf dringend und zeitnah berücksichtigen, um eine mögliche Arbeitgeberhaftung zu minimieren	☐ (2) gegeben im Einzelfall könnte eine Arbeitgeberhaftung entstehen	☐ (3) nicht gegeben derzeit kein Handlungsbedarf festgestellt
---	---	--

☐ Die Versorgungszusage kann aufgrund der Gestaltung (z. B. GGF-Versorgung, tarifvertragliche Regelung, etc.) nicht in allen Prüfpunkten der Zusagequalifizierung geprüft werden. Eine individuelle Betrachtung ist erforderlich.

Bitte beachten Sie:

Die Zusagequalifizierung umfasst ausschließlich die hier aufgeführten Prüfpunkte! Weitere Einzelheiten der arbeitsrechtlichen Versorgungszusage sowie des Finanzierungsinstrumentes werden generell nicht geprüft und sind somit kein Bestandteil der beauftragten Zusagequalifizierung.

Die Zusagequalifizierung stellt keine Rechtsberatung i. S. d. RDG dar. Als Finanzdienstleister widmen wir uns ausschließlich den Finanzierungs- und Absicherungsfragen. Zu konkreten einzelfallbezogenen Fragen des Arbeits-, Steuer- oder Sozialversicherungsrechts wenden Sie sich bitte an Ihren Rechts- oder Steuerberater!

Unsere Empfehlung

- Jeder Arbeitgeber sollte das Thema bAV in **drei Schritten** angehen:

Schritt 1:

Eine Zusagequalifizierung sollte durchgeführt werden, um einen Überblick zu bekommen, an welcher Stelle **Handlungsbedarf** besteht.

Schritt 2:

Der Arbeitgeber sollte eine **Versorgungsordnung** erlassen bzw. bestehende Versorgungsordnungen sollten ergänzt oder überarbeitet werden.
Dies kann helfen, **Haftungsrisiken** zu **vermeiden** bzw. zu **reduzieren**.
Vor diesem Hintergrund sollten auch bestehende **Entgeltumwandlungsvereinbarungen** geprüft werden.

Schritt 3:

Der Arbeitgeber sollte **klare Regelungen** schaffen!
Eine Regelung der bAV durch Einführung einer Versorgungsordnung, in der alle Hinweise und Informationen enthalten sind, schafft **Rechtssicherheit** für alle Beteiligten und **reduziert** vor allem die **Haftungsrisiken** des Arbeitgebers

Wir heilen Ihre ungelösten Fälle

Aktion bis
31.12.2022



5 Fragen für arbeitsrechtliche Sicherheit

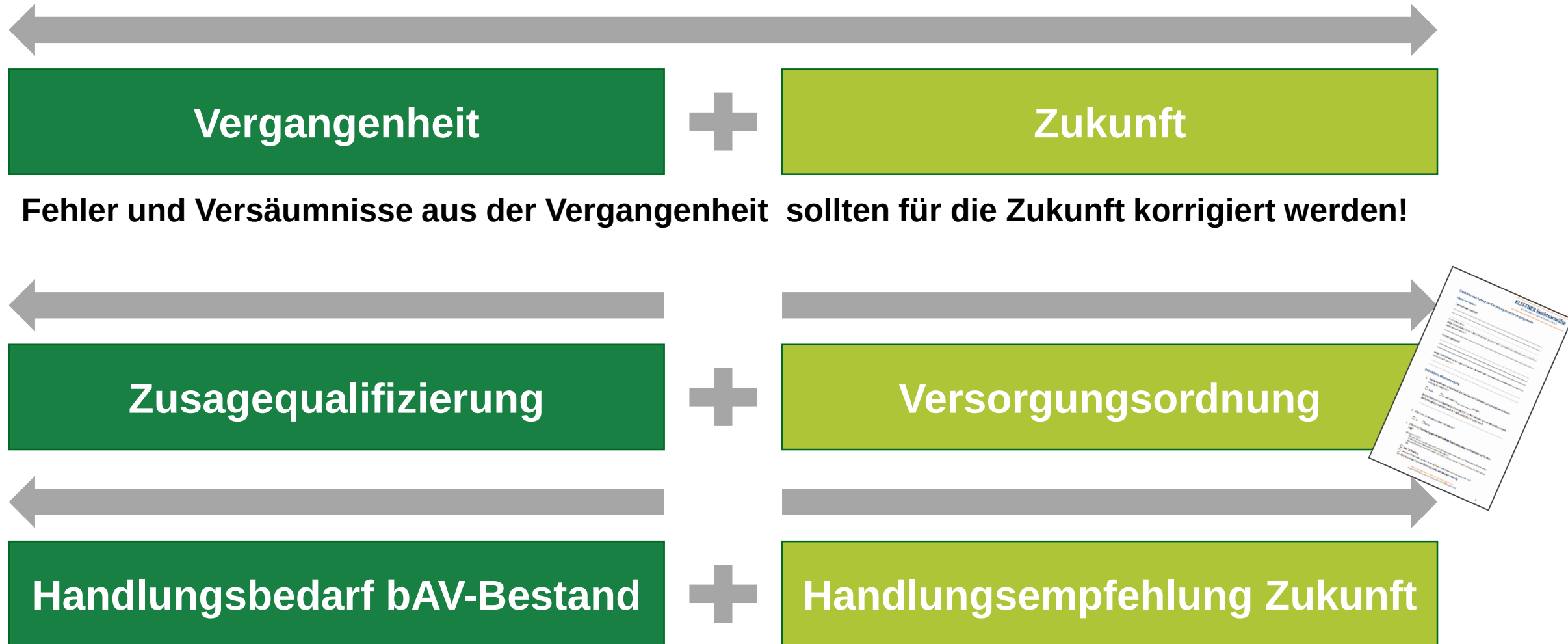
- Alle arbeitsrechtlichen Unterlagen
- Vollständige VO mit nur fünf Fragen



KVA22 – Ihre BRSg-Lösung

- Mindestbeitrag 10,00 EUR
- Mindestens 10 Mitarbeiter im Unternehmen + VO exklusiv mit der WWK

Heute schon an Morgen denken



Infoblatt Zusagequalifizierung (Kleffner)

KLEFFNER Rechtsanwälte – WICHTIGE INFORMATION

Handlungsbedarf erkennen und noch heute in Angriff nehmen!

Zusagequalifizierung

Der Arbeitgeber hat in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) eine ganze Reihe von Verpflichtungen, die jüngst auch durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) sowie das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie noch erweitert wurden. Arbeitgeber sehen dies zwar gelegentlich als Problem, erkennen aber oftmals auch die positiven Aspekte eines betrieblichen Versorgungssystems. Durch eine Zusagequalifizierung lassen sich

Vorteile nutzen und Risiken vermeiden.

Die Zusagequalifizierung beinhaltet vier aktuelle Handlungsfelder:

- I Erfüllung der Informationspflichten nach BAG-Urteilen in Verbindung mit § 4a BetrAVG
- II Rund um die Entgeltumwandlungsvereinbarung
- III Haftungsbeschränkung bei Ausscheiden eines Mitarbeiters
- IV Umsetzung der Verpflichtung zur Förderung der bAV nach BRSG

Alle genannten Handlungsfelder und weitere Rahmenbedingungen in der bAV werden erfüllt, wenn eine entsprechende Versorgungsordnung erlassen wird.

§ 1 Abs. 1 Satz 3 Betriebsrentengesetz (BetrAVG): „... Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt...“ → sog. **Durchgriffshaftung!**

Arbeitsvertrag
Vereinbarung Entgeltumwandlung
Versorgungszusage

Arbeitgeber
Arbeitnehmer

Ebene 1

Die Versorgungszusage des Arbeitgebers sollte mit dem Finanzierungsinstrument deckungsgleich sein.

Ebene 2

Copyright: © Rechtsanwalt Markus Kleffner, Marktlending, 20.08.2020
Nachdruck ohne Genehmigung des Autors untersagt!

Hinweis- und Aufklärungspflichten

Informationspflichten nach 1.01.2014 (3 AZR 807/11)

BAG-Urteile

zu klären: muss ein Arbeitgeber über den Rechtsanspruch nach § 1a Abs. 1 BetrAVG informieren?

Landesarbeitsgerichts: „...nein, es ist deutlich entschieden, dass der Arbeitgeber keinen Informationsanspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1 BetrAVG hat.“

g des § 4a BetrAVG zum eine Pflicht des Arbeitgebers Recht zur Entgeltumwandlung gegeben sein. Dort heißt es in Arbeitgeber verpflichtet ist, auf Verlangen darüber zu informieren wie eine Anwartschaft auf Versorgung erworben werden

bestehen

Folgendes: Sobald sich der Arbeitgeber für eine Entgeltumwandlung entschieden hat, treffen die obigen Hinweis- und Aufklärungspflichten zu.

seiner Entscheidung ganz dafür, worüber der Arbeitgeber zu informieren ist.

Informationsverpflichtung werden genannt:

Arbeiten bislang gewählte Durchführungswege, konkreten Versorgungsträger, Versicherungsbedingungen, Versicherungsträger.

Dabei handelt es sich wohlgerne um Beispiele. Die Aufzählung kann daher nicht abschließend verstanden werden.

Erfüllung der Informationspflichten nach BAG-Urteil vom 18.02.2020 (3 AZR 206/18)

Nach dieser Entscheidung hat der Arbeitgeber keine allgemeinen Beratungspflichten gegenüber den Arbeitnehmern. Jedoch können den Arbeitgeber in bestimmten Situationen gesteigerte Informationspflichten treffen, z. B. wenn eine für den Arbeitnehmer nachteilige Vereinbarung auf Veranlassung (z. B. durch Kündigung) des Arbeitgebers geschlossen wird, wenn der Arbeitgeber Informationen besitzt oder - anders als der Arbeitnehmer - ohne weiteres beschaffen kann. Der Arbeitgeber kann zudem verpflichtet sein, über Änderungen der Rechtslage zu informieren, wenn für den Arbeitgeber ersichtlich ist, dass dies für den Arbeitnehmer von besonderer Bedeutung ist.

Fazit 1:

Über den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung zugunsten einer bAV muss der Arbeitgeber nicht informieren.

Jedoch bestätigt das BAG durchaus **Aufklärungs- und Informationspflichten** des Arbeitgebers, sobald sich sein Arbeitnehmer für eine Entgeltumwandlung in bAV entschieden hat.

Empfehlung 1:

Der Arbeitgeber sollte aktiv auf seine Arbeitnehmer zugehen und mit einer **Versorgungsordnung** über die Möglichkeiten, die Chancen und Rahmenbedingungen in der bAV informieren.

Sofern der Arbeitgeber bereits bAV in seinem Unternehmen anbietet, sollte sichergestellt sein, dass die Hinweis- und Aufklärungspflichten vom Arbeitgeber erfüllt werden können.

Hier kann die **Zusagequalifizierung** behilflich sein und evtl. Handlungsbedarf aufzeigen!

Copyright: © Rechtsanwalt Markus Kleffner, Marktlending, 20.08.2020
Nachdruck ohne Genehmigung des Autors untersagt!

Auf einen Blick und in aller Kürze!

Handlungsfelder

BAG zu den **Hinweis- und Aufklärungspflichten des Arbeitgebers** datiert aus dem Jahr 2002. Der Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung wurde im Jahr 2002 eingeführt. Daraus kann sich ein nicht unerhebliches Risiko ergeben. Bestehenden Versorgungsordnungen sollten insofern geprüft werden, ob sie den Anforderungen der BAG-Urteile entsprechen.

schwG muss jeder Arbeitgeber beschreiben und dokumentieren, welche Gehaltsbestandteile auf bAV umgewandelt werden (können). Arbeitgeber die bAV fördern (Arbeitgeberbeteiligung und/oder Arbeitgeberzuschuss) muss entsprechend dokumentiert sein.

g der versicherungsvertraglichen Lösung setzt voraus, dass die drei sozialen Auflagen Daraus kann sich ein nicht unerhebliches Risiko ergeben. Bestehenden Versorgungsordnungen sollten insofern geprüft werden, ob sie den Anforderungen der BAG-Urteile entsprechen.

dem Arbeitgeber u. a. völlig neue Pflichten zur Förderung der bAV auf. Arbeitgeber, die überbeteiligungen zugesagt haben, müssen überprüfen, wie diese Arbeitgeberbeteiligungspflichten den Arbeitgeberzuschuss nach BRSG konform ist und kombiniert oder evtl. ersetzt werden kann.

benen Handlungsfelder ergibt sich

jetzt Handlungsbedarf für jeden Arbeitgeber!

es das Thema bAV in drei Schritten angehen:

1. Zusagequalifizierung sollte durchgeführt werden, um einen Überblick zu gewinnen, an welcher Stelle Handlungsbedarf besteht.

2. Arbeitgeber sollte eine Versorgungsordnung erlassen bzw. bestehende Versorgungsordnungen sollten ergänzt oder überarbeitet werden.

3. Haftungsrisiken zu vermeiden bzw. zu reduzieren.

esem Hintergrund sollten auch bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen geprüft werden.

Arbeitgeber sollte klare Regelungen schaffen! Eine Regelung der bAV durch Erlassung einer Versorgungsordnung, in der alle Hinweise und Informationen enthalten sind, die die Rechtsicherheit für alle Beteiligten und reduziert vor allem die Haftungsrisiken des Arbeitgebers.

ite arbeiten objektiv, neutral und unabhängig. Beratungsleistungen oder Versorgungsprodukte an.

sich für Sie und Ihre Kunden ein Versorgungswerk einzurichten und Sie in allen Angelegenheiten. Bitte sprechen Sie uns an! Nutzen Sie unsere Checkliste zur Einführung einer Versorgungsordnung. Diese finden Sie auf unserer Internetseite unter www.kleffner-rechtsanwaelt.de/betriebliche-alters-versorgungs-werke/vollmacht-und-checkliste/

KLEFFNER Rechtsanwälte
haft mbH
Kleffner
36
[kleffner-rechtsanwaelt.de](https://www.kleffner-rechtsanwaelt.de)
[kleffner-rechtsanwaelt.de](https://www.kleffner-rechtsanwaelt.de)

Copyright: © Rechtsanwalt Markus Kleffner, Marktlending, 20.08.2020
Nachdruck ohne Genehmigung des Autors untersagt!

Prüfprotokoll Seite 2 / „Die grüne Ampel“



(3) nicht gegeben

derzeit kein Handlungsbedarf festgestellt

E_{nvironment} (Umwelt)

S_{ocial} (Soziales)

G_{overnance} (verantwortungsvolle Unternehmensführung)

Agenda

- Auslöser und Ziele von ESG
- Beratungspraxis beim Arbeitgeber
- Mögliche Risiken für Unternehmen

Auslöser und Ziele

Auslöser:

Agenda 2030
Pariser Klimaabkommen

Ziele:

Eindämmung des Klimawandels
Klimafreundliche Umgestaltung der Weltwirtschaft
Ökologisch, wirtschaftlich und sozial nachhaltige Gestaltung der weltweiten Entwicklung

Fragen in der Beratung der Altersversorgung

Fragen zur Nachhaltigkeitspräferenz

ESG 1: Sollen nachhaltige Anlageziele berücksichtigt werden?

☒ Ja ☐ Nein ☐ k.A. ⓘ

ESG 1 a: Nur ökologisch nachhaltige Anlageziele?

☐ Ja ☐ Nein ☒ k.A.

ESG 1 b: Nachhaltige Anlageziele (ökologisch / Unternehmen)?

ESG 2: Sollen ... berücksichtigt werden?

☒ Ja ☐ Nein ☐ k.A. ⓘ

Möchte der Kunde über ... unterstützen?

Wen ...

D ... in wirtschaftliche Tätigkeiten berücksichtigen (z.B. Klimaschutz, ... von Umweltverschmutzung)

Ökologische und soziale Anlageziele sowie gute Unternehmensführung werden gewünscht (z.B. Förderung des sozialen Zusammenhalts, Bekämpfung von Ungleichheiten)

Principal Adverse Impact

Ausschlusskriterien wie z.B. Rüstungsgüter, Tabakproduktion
Investition wie z.B. Schutz der Menschenrechte, Beseitigung und Abschaffung von Zwangs-/Kinderarbeit

Diese Fragen spielen bei der bAV-Beratung noch keine Rolle, aber
Firmen fragen z.B. „wie grün und nachhaltig ist die WWK?“

Deutschlands nachhaltigste Lebensversicherungen



Name	Arbeitgeber in %	Umwelt- aspekte in %	Ökonomische Aspekte in %	Unterneh- menskultur in %	Kunden- zufriedenheit in %	Sonstiges in %	Gesamt- ergebnis in %	Note
PB Leben	88	87	100	100	95	100	93	sehr gut
HDI Leben	88	87	100	100	92	100	93	sehr gut
LVM Versicherung	95	100	74	100	100	100	92	sehr gut
WWK Versicherungen	98	93	84	83	93	100	92	sehr gut
Barmenia Lebensversicherung a. G.	88	93	95	100	87	100	92	sehr gut
AXA Lebensversicherung AG	100	80	89	100	85	100	91	sehr gut
Neue Leben	88	87	100	100	73	100	90	sehr gut
Generali Deutschland Lebensversicherung AG	98	84	74	100	98	100	89	sehr gut
Deutsche Ärzteversicherung AG	100	80	89	100	98	100	89	sehr gut
Targo Leben	88	87	100	100	98	100	89	sehr gut
Alte Leipziger Lebensversicherung auf Gegenseitigkeit	88	87	100	100	76	100	87	sehr gut
Zurich Deutscher Herold Lebensversicherungs AG	86	87	100	100	64	100	86	gut
HanseMerkur	84	87	100	83	89	100	86	gut
Dialog Lebensversicherungs-AG	84	87	74	100	67	100	85	gut
CosmosDirekt Lebensversicherungs AG	84	84	74	100	41	100	82	gut
Stuttgarter Lebensversicherung a. G.	84	76	79	92	94	75	82	gut
Württembergische Lebensversicherung a. G.	93	71	63	100	98	75	80	gut

Deutschlands nachhaltigste Lebensversicherungen Transparenz ist wichtig – gerade auch bei Nachhaltigkeit. Welche Unternehmen überzeugen. Hier die besten 24 von 57 befragten Unternehmen

WWK – Ihr nachhaltiger bAV-Partner

So könnte Ihre Antwort aussehen

7.3. Umweltbelange

Grundlage – Konzept und Ziel

Unsere Unternehmensstrategie ist von einer nachhaltigen und langfristigen Sichtweise geprägt, sodass auch eine Schonung der natürlichen Ressourcen angestrebt wird. Dies wird explizit in den Unternehmensleitlinien der WWK Lebensversicherung a. G. festgehalten, in der sich diese zur gesellschaftlichen Verantwortung bekennt und einen aktiven und nachhaltigen Beitrag zur Erhaltung einer lebenswerten Umwelt für nachfolgende Generationen einfordert.

Im Rahmen der Teilnahme am Ökoprofit-Programm der Landeshauptstadt München 2010 wurden bereits diverse Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs (Kühlung der Rechenzentren, Umrüstung auf LED-Beleuchtung) durchgeführt.

Mithilfe eines regelmäßigen Energie-Monitorings konnten auch danach viele Einsparpotenziale aufgezeigt und umgesetzt werden. So wurden u. a. die Betriebszeiten der techni-

Ferner wurden zwei Wärmepumpen zur Versorgung der Fassaden- und Fußbodenheizkreise installiert.

Die Tiefgaragenbeleuchtung wurde zwischenzeitlich vollständig auf intelligente LED umgerüstet.

Nach wie vor ist unser Betriebscasino Vorreiter für die bayerischen Leitlinien für Gemeinschaftsgastronomie, deren Leitgedanken Gesundheit, Regionalität, Wertschätzung und Ökologie sind. Nach diesem Prinzip steuern wir unser Speisenangebot, die Lebensmitteleinkäufe und deren Verarbeitung. So werden Lebensmittel ökologisch bewusster u.a. durch Berücksichtigung der Reduzierung von CO₂-Emissionen und teilweise auch direkt vom Erzeuger bezogen. Dadurch konnten noch mehr Lebensmittel aus regionaler Herkunft bezogen werden. Vor allem der Frischkostgrad – also die Verarbeitung von frischen Lebensmitteln – konnte im Berichtszeitraum deutlich gesteigert werden.

Im Rahmen unseres Projekts „energieeffiziente Küche“ konnten wir mit dem gezielten Einsatz modernster thermischer Geräte weitere Einsparungspotenziale von Energie ausschöpfen.

Durch die Vielzahl der umgesetzten Einzelmaßnahmen an den haustechnischen Anlagen und den Rechenzentren konnte der Stromverbrauch in den letzten Jahren um signifikante 30 % gesenkt werden. Neben der damit einhergehenden Energieeinsparung konnte dadurch ein wesentlicher Beitrag für die Umwelt erzielt werden, der sich mit mehr als 1.000 Tonnen weniger CO₂-Ausstoß in diesem Zeitraum beziffern lässt.

Durch ein Meldesystem über die Anwesenheitszahlen in der Zentralküche können wir daraus folgernd die tägliche Tischgastquote ermitteln und die Produktion noch gezielter steuern. Damit können die Lebensmittelabfälle auf ein Minimum reduziert werden.

Wesentliche Risiken

Wesentliche Risiken, die den Umweltbelangen entgegenstehen können, sind aktuell nicht erkennbar, da Maßnahmen aus dem Bereich der Umweltaspekte in aller Regel auch mit neuen Techniken einhergehen, die der Kosteneinsparung dienen. Insofern sind Investments dieser Art allenfalls dann risikobehaftet, wenn sich der damit erhoffte Kosteneffekt nicht bzw. nicht sofort einstellt; negative Folgen für die Umweltziele konnten bisher nicht beobachtet werden.

WWK – Ihr nachhaltiger bAV-Partner

So könnte Ihre Antwort aussehen

7.4. Sozialbelange

Grundlage – Konzept und Ziel

Basierend auf unseren Unternehmensleitlinien leisten wir über unsere eigentliche Geschäftstätigkeit hinaus mit unserem sozialen, kulturellen und sportlichen Engagement einen gesellschaftlichen Beitrag.

In 2004 wurde die WWK Kinderstiftung e. V. ins Leben gerufen, die sich um unschuldig in Not geratene Kinder und Jugendliche in Deutschland kümmert. Seit ihrer Gründung sind der Stiftung über 1 Mio. € an Spendengeldern zugeflossen, die wiederum bedürftigen Kindern zur Verfügung gestellt wurden. Im Schwerpunkt finanziert die WWK Kinderstiftung e. V. Sozialwaisen mit Ferienfreizeiten und individuellen Patenschaften.

Daneben ist die WWK Lebensversicherung a. G. Mitglied in diversen Vereinen und Institutionen und fördert damit Wissenschaft und Forschung, Kultur sowie wirtschaftliche und soziale Belange. Außerdem dienen die Mitgliedschaften dazu, den überbetrieblichen Dialog sowohl inner- als auch außerhalb der Versicherungsbranche zu pflegen.

Weitere Einrichtungen, die die WWK Lebensversicherung a. G. regelmäßig finanziell unterstützt, sind z. B. diverse Schulen in München und Umgebung sowie der Adventskalender für gute Werke der Süddeutschen Zeitung e. V. Darüber hinaus werden fallweise auch Einzelspenden vergeben.

Des Weiteren unterstützen wir mehrere Vereine wie z. B. die Deutsche Gesellschaft für Versicherungs- und Finanzmathematik e. V., den Deutschen Verein für Versicherungswissenschaft e. V., den Verein zur Förderung der Versicherungswissenschaft in München e. V. oder den Förderkreis für das Institut für Versicherungswissenschaften an der Uni Leipzig e. V. Diese Vereine fördern sowohl die Aus- und Weiterbildung im Bereich des Versicherungswesens und des Risikomanagements als auch die Forschung auf diesen Gebieten.

Daneben betreibt die WWK Lebensversicherung a. G. seit vielen Jahren aus fester Überzeugung eine konsequente Sportförderung bzw. Sponsoring, um auch kleinere Vereine in ihrer Arbeit unterstützen zu können.

Risiken

Aktuell sehen wir keine wesentlichen Risiken, die die sozialen Belange in einem für die Lageberichterstattung üblichen Prognosezeitraum und vor dem Hintergrund unserer Unternehmensplanung in Frage stellen könnten.

So könnte Ihre Antwort aussehen

Grundlage – Konzept und Ziel

Die Achtung der Menschenrechte ist eine Grundlage unseres Handelns, die über die durch Gesetze geregelten Vorgaben hinaus grundsätzliche Beachtung findet.

Im Rahmen der Finanzanlage der WWK Lebensversicherung a. G. legen wir großen Wert darauf, dass die Menschenrechte durch ein verantwortungsvolles Management beachtet werden. So werden bei unseren Investitionsentscheidungen Nachhaltigkeitsziele verfolgt, die sich von den Sustainable Development Goals der UN (SDG) ableiten. Hierunter fallen unter anderem die Förderung fundamentaler Menschenrechte durch Bekämpfung weltweiter Tötungsdelikte, Gewalt gegen Kinder und Menschenhandel. Neben weiteren Zielen wie Ernährungssicherheit und Beendigung der Armut sind für uns zudem die Einhaltung anerkannter arbeitsrechtlicher Standards, der Ausschluss von Kinder- und Zwangsarbeit sowie die Einhaltung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes bei unseren Investmententscheidungen von Bedeutung.

Zur Einschätzung der Nachhaltigkeitsrisiken bei Investments nutzen wir Daten eines global führenden Anbieters von unternehmensbezogenen Nachhaltigkeitsanalysen und ESG-Ratings (Environmental, Social, Governance). Somit werden neben Umweltgesichtspunkten auch Menschenrechtsaspekte durch die Social- und Governance-Komponente berücksichtigt. Ausgeschlossen von Neuinvestments sind Unternehmen, welche ein von uns festgelegtes Mindest-ESG-Rating nicht erreichen. Zudem beziehen wir ESG-

Ausschluss von Investments in Unternehmen, die wesentlich an der Herstellung kontroverser Waffen beteiligt sind, sowie die Berücksichtigung des Oslo-Übereinkommens zum Verbot von Streubomben und der Ottawa-Konvention zum Verbot von Antipersonenminen. Zudem werden keine Investments in Unternehmen mit schweren Verstößen gegen den UN Global Impact oder die ILO Kernarbeitsnormen getätigt. Zu den ILO Kernarbeitsnormen zählen unter anderem die Abschaffung von Kinderarbeit und das Verbot von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Risiken

Aktuell sehen wir keine wesentlichen Risiken, die der Achtung der Menschenrechte bei Investitionsentscheidungen in einem für die Lageberichterstattung üblichen Prognosezeitraum und vor dem Hintergrund unserer Unternehmensplanung insbesondere für den Bereich der Kapitalanlage entgegenstehen könnten.

7.5. Achtung der Menschenrechte im Rahmen der Kapitalanlage

So könnte Ihre Antwort aussehen

7.6. Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Grundlage – Konzept und Ziel

Das Vertrauen unserer Kunden und Geschäftspartner ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für den Erfolg der WWK Lebensversicherung a. G. Dieses Vertrauen setzt rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Verhalten voraus.

Dass hierfür eine Vielzahl von gesetzlichen Regelungen geschaffen wurde, ist darüber hinaus Grundlage für zahlreiche Maßnahmen, die das Ziel der Prävention verfolgen: Korruption und Bestechung wird in unserem Unternehmen in keiner Weise geduldet.

Mögliche Risiken für Unternehmen



Unser Team – für Sie vor Ort!



Ruven Simon
ruven.simon@wwk.de
Leitung
bAV Vertrieb
Büro: 0 89 / 5114 3357

Stefan Möller
stefan.moeller@wwk.de
Senior bAV-Consultant
Mobil: 01 51 / 62 40 53 48
Nord



Björn Farr
bjoern.farr@wwk.de
Senior bAV-Consultant
Mobil: 01 62 / 1 01 56 75
Ost und Mitte

Daniel Meisinger
daniel.meisinger@wwk.de
Senior bAV-Consultant
Mobil: 01 60 / 3 62 66 61
Süd



The logo consists of the letters 'WWK' in a bold, green, sans-serif font. A thin orange horizontal line is positioned directly beneath the letters.

Eine starke Gemeinschaft

A close-up photograph of several pairs of hands clapping. The hands are wearing dark blue pinstriped suit sleeves. The background is softly blurred, showing more hands and a warm, golden light, suggesting a celebratory or appreciative atmosphere.

WWK Versicherungen

**VIELEN DANK FÜR
IHRE AUFMERKSAMKEIT.**

Rechtshinweis

Diese Präsentation wurde von der WWK Versicherungsgruppe erstellt und wir behalten uns sämtliche Rechte daran vor.

Die im Rahmen dieser Präsentation verwendeten Folien geben unsere aktuelle Einschätzung auf der Basis der derzeit geltenden Gesetze und ihrer Auslegung wieder (in Abhängigkeit des Zeitpunktes der Erstellung). Die Präsentation erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie ist damit weder geeignet, eine Beurteilung im konkreten Einzelfall abzuleiten, noch kann sie als Basis für vertragliche Vereinbarungen herangezogen werden. Durch die Überlassung der Präsentation wird eine Haftung unseres Unternehmens gegenüber dritten Personen in keiner Weise begründet. Das Geltendmachen von Ansprüchen jeglicher Art ist ausgeschlossen.

WWK Lebensversicherung a.G.
Vorstand: Jürgen Schrameier (V.),
Rainer Gebhart (stv. V.),
Dirk Fassott
Vorsitzender des Aufsichtsrats:
Dr. Frank Schindelhauer
Registergericht
München HR B 211
St. Nr. 143/108/40018
Gl. Id. DE81WWK00000069127

WWK Allgemeine Versicherung AG
Vorstand: Jürgen Schrameier (V.),
Rainer Gebhart (stv. V.),
Dirk Fassott
Vorsitzender des Aufsichtsrats:
Prof. Dr. Peter Reiff
Registergericht
München HR B 5553
St. Nr. 143/108/40026
Vst. Nr. 802/V908 0200 4423
Gl. Id. DE11WWK00000069126

WWK Vermögensverwaltungs
und Dienstleistungs GmbH
Geschäftsführer: Karl Ruffing,
Stefan Sedlmeir
Registergericht
München HR B 76323
St. Nr. 143/108/40050
Gl. Id. DE38WWK00000069125

WWK Pensionsfonds AG
Vorstand: Karl Ruffing,
Heinrich Schüppert
Vorsitzender des Aufsichtsrats:
Dirk Fassott
Registergericht
München HR B 146295
St. Nr. 143/108/40034
Gl. Id. DE65WWK00000069124

Bankverbindung: Bayern LB München (BLZ 700 500 00), Kontonummer: 35 540, IBAN: DE96 7005 0000 0000 0355 40, BIC: BYLADEMMXXX

Hausanschrift: Marsstraße 37, 80335 München (Briefanschrift 80292), Telefon +49 (89) 51 14-0, Fax +49 (89) 51 14-23 37, E-Mail: info@wwk.de, www.wwk.de, info@wwk.at, www.wwk.at