



## FAQ's: Häufig gestellte Fragen und Antworten zum Trans-Fair-Plan.

### 1. Wie funktioniert der Trans-Fair-Plan?

Sie vereinbaren mit Ihrem Arbeitgeber, dass Sie einmalig auf einen Teil Ihres Einkommens zu Gunsten einer Pensionszusage verzichten. Diese Vereinbarung können Sie jedes Jahr neu abschließen.

Der Verzichtsbeitrag wird von Ihrem Arbeitgeber für den Abschluss einer so genannten Rückdeckungsversicherung bei HDI-Gerling Leben verwendet. Diese Rückdeckungsversicherung wird nach einem aktuellen Tarif von HDI-Gerling Leben ausgefertigt.

Analog zu den Leistungen der Rückdeckungsversicherung erhalten Sie eine Versorgungszusage. Man spricht deshalb auch von einer wertgleichen Zusage.

### 2. Auf welchen Betrag kann verzichtet werden?

Den Betrag, auf den Sie zu Gunsten einer Pensionszusage aus dem Trans-Fair-Plan verzichten möchten, legen Sie selbst fest. Der erklärte Verzicht ist einmalig und kann jedes Jahr neu vereinbart werden.

### 3. Welche Gehaltsteile können umgewandelt werden?

Es können nur künftige Gehaltsbestandteile umgewandelt werden. Das heißt, die Gehaltsbestandteile dürfen zum Zeitpunkt der Umwandlung (Entgeltumwandlungsvereinbarung) noch nicht – auch nicht teilweise – fällig geworden sein. Daher ist zum Beispiel eine Umwandlung des Urlaubsgeldes jeweils spätestens bis zum 15.04. des jeweiligen Urlaubsjahres zu erklären, weil aus organisatorischen Gründen ein entsprechende Vorlaufzeit notwendig ist.

### 4. Wirkt sich die Entgeltumwandlung nachteilig auf die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung oder auf zukünftige Gehaltserhöhungen oder sonstige gehaltsabhängige Leistungen (Sonderzahlungen, Jubiläumszuwendungen usw.) aus?

Bestehende Anwartschaften oder Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung werden nicht nachteilig berührt.

Für zukünftige Gehaltserhöhungen sowie für die Bemessung gehaltsabhängiger Leistungen bleiben Ihre bisherigen Bezüge ohne die Entgeltumwandlung maßgeblich. Die bisherigen

Bezüge werden als sogenanntes Schattengehalt von der Gehaltsabrechnung weitergeführt.

### 5. Welche Auswirkungen hat die Entgeltumwandlung auf die gesetzliche Sozialversicherung (Arbeitslosenversicherung, Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Rentenversicherung)?

Die Entgeltumwandlung bewirkt, dass sich Ihr beitragspflichtiges Einkommen um den Verzichtsbeitrag mindert. Das heißt, dass für den Verzichtsbeitrag bis zur Höhe von 4 % der BBG keine Beiträge in die gesetzliche Sozialversicherung abgeführt werden. Vielmehr wird der Verzichtsbeitrag „Brutto für Netto“ für den Aufbau der zusätzlichen Altersversorgung verwendet. Die Steuer- und Sozialabgabensparnis ist also umso größer, je eher Sie die Gehaltsumwandlung vornehmen. Für die Beiträge, die über 4 % der BBG liegen, besteht keine Befreiung von der Sozialversicherungspflicht.

Mitarbeiter, die privat krankenversichert sind, sollten zudem darauf achten, dass ihr Arbeitsentgelt durch die Entgeltumwandlung nicht unter die Jahresarbeitsentgeltgrenze (in 2011: 44.550 Euro) absinkt, da dies andernfalls Auswirkungen auf ihren Versicherungsstatus hat.

Hinsichtlich der gesetzlichen Rentenversicherung ist zu bedenken, dass sich durch die niedrigeren Beiträge auch die Rentenansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung vermindern können. Genauere Angaben zur Höhe einer etwaigen Rentenminderung kann nur der zuständige Rentenversicherungsträger erteilen.

### 6. Wie lange gilt die Entgeltumwandlung?

Die Umwandlung gilt jeweils immer nur einmalig und kann jedes Jahr neu vereinbart werden.

### 7. Wann werden die Leistungen aus dem Trans-Fair-Plan fällig?

Aus Gründen der steuerlichen Optimierung sollten die Leistungen zum Rentenalter fällig werden.

### 8. Was passiert mit der Versorgung bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Unternehmen?

Mit Erteilung der Pensionszusage erhalten Sie ab Beginn einen gesetzlich unverfallbaren Anspruch. Die Höhe der

unverfallbaren Anwartschaft ergibt sich aus den bis zum Ausscheiden tatsächlich gezahlten Finanzierungsbeiträgen („finanzierte Anwartschaft“). Das bedeutet, dass die Rückdeckungsversicherung prämienfrei aufrecht erhalten wird und sich das angesammelte Guthaben bis zum Rentenalter weiter verzinst. Gegebenenfalls ist eine Übernahme durch einen neuen Arbeitgeber möglich, sofern der Arbeitnehmer und beide Arbeitgeber einverstanden sind.

#### **9. Wie sicher ist die Pensionszusage?**

Ein möglicher Insolvenzschutz ist gemäß Betriebsrentengesetz (BetrAVG) durch den Pensionssicherungsverein gegeben. Durch die Verpfändung der Rückdeckungsversicherung an Sie bzw. Ihre Hinterbliebenen besteht zusätzlich ein nach derzeitiger Rechtslage umfassender Insolvenzschutz auf privatrechtlicher Basis.

#### **10. Kann der Trans-Fair-Plan genutzt werden, wenn schon eine Direktversicherung besteht?**

Ja, das ist möglich und sogar empfehlenswert. Durch die Begrenzung der Beiträge, die steuerbegünstigt in eine Direktversicherung eingezahlt werden können, ist hierdurch allein ein befriedigendes Versorgungsniveau häufig

nicht zu erreichen. Insofern ist der Trans-Fair-Plan eine optimale Ergänzung zu einer bereits bestehenden Direktversicherung.

#### **11. Kann ich die Riester-Förderung nach § 10a EStG auch über den Trans-Fair-Plan bekommen?**

Nein. Die so genannte Riester-Förderung kann über die Pensionszusage nicht genutzt werden. Auch steuersystematisch wäre dies nicht sinnvoll, da die Beiträge für den Trans-Fair-Plan ohnehin zu 100 % steuerbefreit sind.

#### **12. Welche entscheidenden Vorteile bietet die Entgeltumwandlung zu Gunsten des Trans-Fair-Plans?**

- Erhebliche Steuerersparnisse.
- Erst die Leistungen im Rentenalter sind zu versteuern – bei dann aber niedrigen Steuersätzen und Nutzung von Freibeträgen.
- Renditestarkes Versorgungsinstrument.
- Die Direktversicherung statt Barbezüge (z.B. Umwandlung sonstiger Sonderzahlungen) kann zusätzlich genutzt werden. Allerdings können Gehaltsbestandteile nur einmal umgewandelt werden.
- Über den Verzicht kann jedes Jahr neu entschieden werden.