



Canada Life™

frischer wind. klare flüsse. feste wurzeln.

GEMEINSAM SICHERHEIT SCHAFFEN

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG



„In wenigen Jahren konnten wir uns zu dem Top-Anbieter betrieblicher Altersversorgung nach angelsächsischem Prinzip entwickeln – ein Erfahrungsreichtum, den wir zum Wohle unserer Kunden einsetzen.“

Günther Soboll, *Hauptbevollmächtigter Canada Life Europe*



LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,



betriebliche Altersversorgung (bAV) ist nicht nur ein fester Bestandteil der Vorsorge eines Einzelnen. Vielmehr bietet sie Unternehmen die Chance, sich als attraktiver Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren. Dazu ist es unerlässlich, sich für eine zielgruppengerechte bAV-Lösung zu entscheiden, die den Ansprüchen der verschiedenen Mitarbeiter gerecht wird. Ob Angestellter, Team- bzw. Bereichsleiter oder aber Mitglieder der Geschäftsleitung – im Idealfall gibt es eine Lösung für alle.

Uns, der Canada Life, ist es als finanzstarker Anbieter innovativer Altersvorsorgelösungen wichtig, Ihnen eine renditeorientierte Anlage für die bAV zu bieten. Denn nur so ist sichergestellt, dass sowohl Ihr Unternehmen als auch Ihre Mitarbeiter mit der gewählten bAV-Lösung zufrieden und ausreichend abgesichert sind.

Mit GENERATION business, einer fondsbasierten Rentenversicherung nach dem sogenannten Unitised-With-Profits-Prinzip, konnten wir uns in nicht mal einem Jahrzehnt zu einem der Top-Partner für unabhängige Versicherungsmakler entwickeln. Und stetig arbeiten wir daran, unser Angebot für Sie weiter zu verbessern.

Ihr

Günther Soboll

*Vorstand und Hauptbevollmächtigter
Canada Life Assurance Europe Limited*

01	CANADA LIFE – IHR STARKER PARTNER	04
02	GENERATION BUSINESS	08
03	KONZEPTIONELLE BAV	10
04	DIREKTVERSICHERUNG	12
05	VL DIREKT	13
06	UNTERSTÜTZUNGSKASSE	15
07	DIREKTZUSAGE (PENSIONSZUSAGE)	16
08	DIE MUSTER GMBH	17
09	DIE PRESSE ÜBER CANADA LIFE	19

SICHERHEIT FÜR DIE FINANZIELLE ZUKUNFT UNSERER KUNDEN

Canada Life wurde 1847 als erste kanadische Lebensversicherung gegründet und entwickelte sich in mehr als 160 Jahren zu einem Finanzdienstleister der internationalen Spitzenklasse. Die Muttergesellschaft Great-West Lifeco Inc. gehört zu den weltweit größten Lebensversicherungsgesellschaften. Die Finanzstärke der Canada Life Gruppe – und damit ihre Zahlungsfähigkeit im Leistungsfall – wird von führenden Ratingagenturen als exzellent bewertet:

- **Moody's Investors Service** Aa3 (ausgezeichnet)
- **Standard & Poor's** AA (sehr stark)
- **A.M. Best Company** A+ (hervorragend)
- **FitchRatings** AA+ (sehr stark)



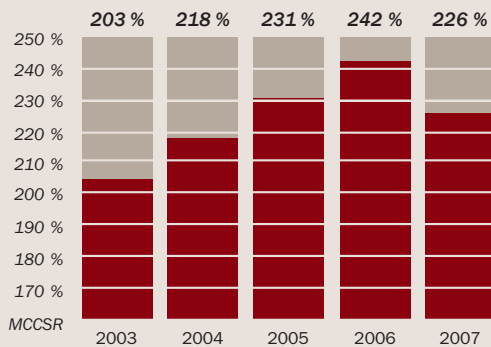
Stand: Juni 2007 – Ratings für Canada Life Assurance Company

01 CANADA LIFE – IHR STARKER PARTNER

Canada Life hat sich in wenigen Jahren einen Namen als solider Partner für die bAV erarbeitet. Das kommt nicht von ungefähr – unsere Stärke beruht auf modernen Versicherungslösungen, einem renditeorientierten Investment sowie auf unserer Finanzstärke und Zuverlässigkeit.

Fragt man Kunden nach den Anforderungen an ihren Versicherungspartner, so stehen Solidität des Unternehmens und das Einlösen von Sicherheits- und Renditeversprechen für ihre Vorsorge an vorderster Stelle. Dies ist unsere Verpflichtung Ihnen gegenüber.

**SOLVABILITÄTSDECKUNG
HOHES NIVEAU ÜBER JAHRE**

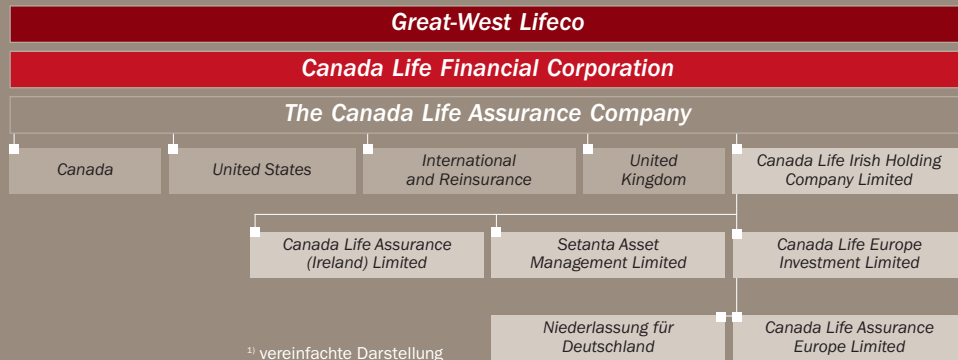


Solvabilitätsdeckung der Canada Life Gruppe zum Bilanzstichtag; MCCR ratio: MCCR = Minimum Continuing Capital and Surplus Requirements

SOLVABILITÄT

Neben einem hervorragenden Finanzstärke-Rating, das Canada Life schon seit Jahren immer wieder bestätigt wird, ist die Solvabilitätsdeckung der wichtigste Indikator zur Einschätzung der Finanzstärke und -sicherheit einer Versicherungsgesellschaft. Sie gibt Auskunft über die Fähigkeit des Unternehmens, unerwartete Entwicklungen bezüglich des Kapitalanlage- und versicherten Risikos durch eigene Mittel aufzufangen. Derzeit verfügt die Canada Life Gruppe über mehr als das Doppelte an Eigenkapitalreserve als von der kanadischen Aufsichtsbehörde gefordert.

UNTERNEHMENSSTRUKTUR CANADA LIFE GRUPPE¹⁾

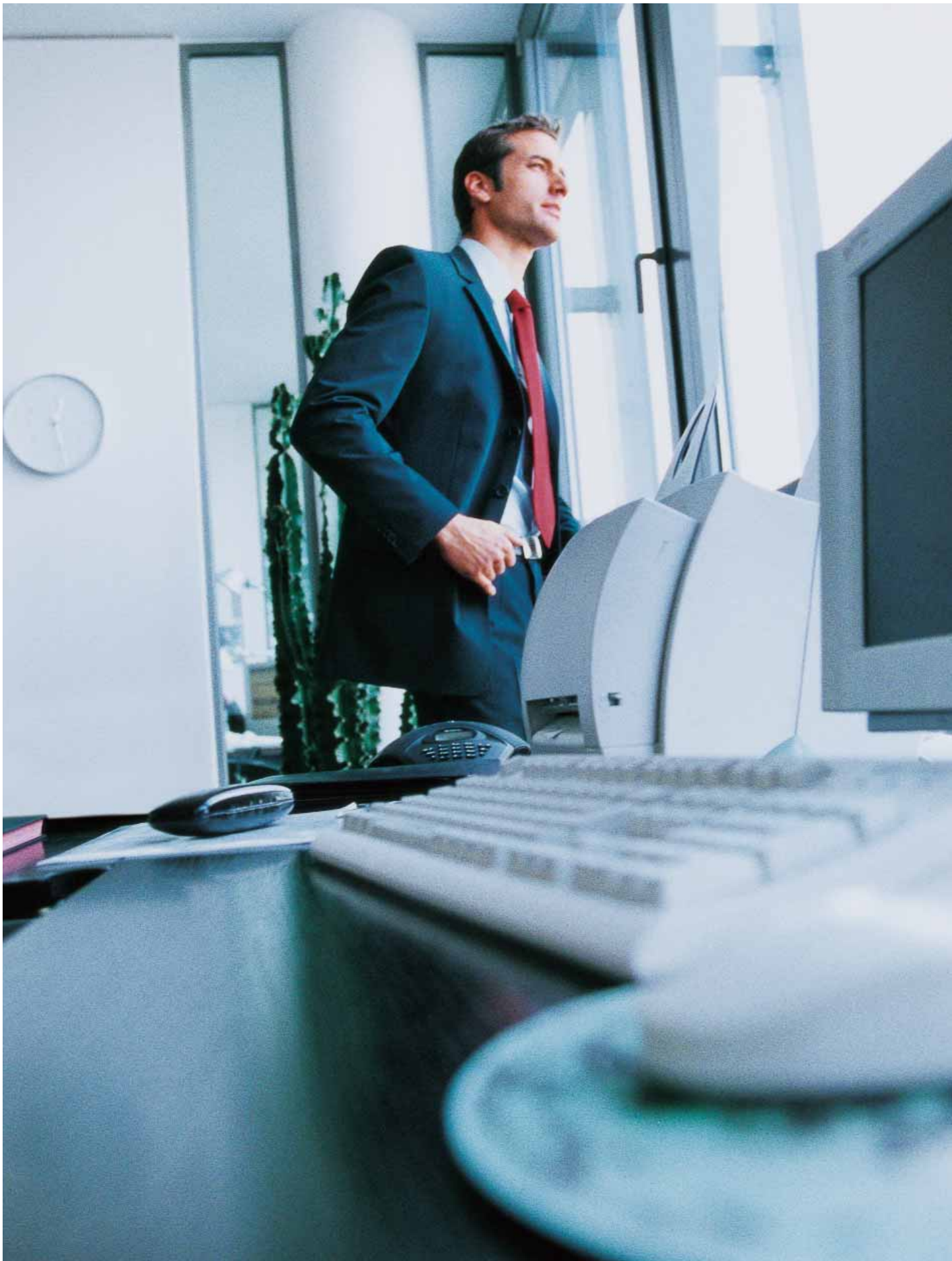


FINANZAUF SICHT

Canada Life ist der Aufsicht von drei Aufsichtsbehörden unterworfen: der deutschen, der irischen und der kanadischen Aufsicht. Damit werden die Rechte der Kunden dreifach gesichert.

Der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) obliegt die Rechtsaufsicht und die sekundäre Finanzaufsicht über die Canada Life Assurance Europe Limited. Das bedeutet, dass das Unternehmen in Deutschland an deutsche gesetzliche Vorschriften gebunden ist, die den Verkauf von Versicherungsprodukten regeln. Für die Versicherungsverträge gilt das deutsche Vertragsrecht. Auch der Gerichtsstand ist in Deutschland. Da sich der Hauptsitz der Canada Life Assurance Europe Limited in Irland befindet, liegt die primäre Zuständigkeit für die Rechts- und Finanzaufsicht bei der Aufsichtsbehörde in Irland, dem Financial Regulator. Aus diesem Grund kann Canada Life den irischen Anlagerichtlinien gemäß investieren.

Diese erlauben zum Beispiel bei der Kapitalanlage eine höhere Aktienquote als die deutschen Bestimmungen. Gleichzeitig können zum Rentenbeginn Ablaufgarantien als Sicherheitselement gewährt werden.



CANADA LIFE: FÜHRENDER ANGELSÄCHSISCHER VERSICHERER IM BAV-BEREICH

2007	Gesellschaft	2006	2005
1	Allianz	1	3
2	Volkswohlbund	3	4
3	Swiss Life	2	1
4	HDI Gerling	7 und 6	6 und 10
5	Nürnberger	4	3
6	Canada Life	5	5
7	Standard Life	8	8
8	Alte Leipziger	n.a.	n.a.
9	Volksfürsorge	n.a.	n.a.
10	Aachener und Münchener	9	9

Quelle: bbg, Studie zum bAV-Award 2005-2007



GESCHÜTZTES SICHERUNGSVERMÖGEN

Nach irischem Recht ist Canada Life verpflichtet, die Vermögenswerte ihrer Versicherungsverträge als Sicherungsvermögen einzurichten. Dieses Sicherungsvermögen muss in einer öffentlichen Liste geführt werden. Im Insolvenzfall haben die Versicherungsnehmer vorrangigen Anspruch auf das Sicherungsvermögen. Somit genießen Versicherungsnehmer einen besonderen Schutz im Insolvenzfall eines Versicherers. Das irische Recht entspricht in dieser Hinsicht grundsätzlich dem deutschen Recht, da beide auf einer für alle EU-Mitgliedstaaten geltende Richtlinie beruhen.

AUSZEICHNUNGEN

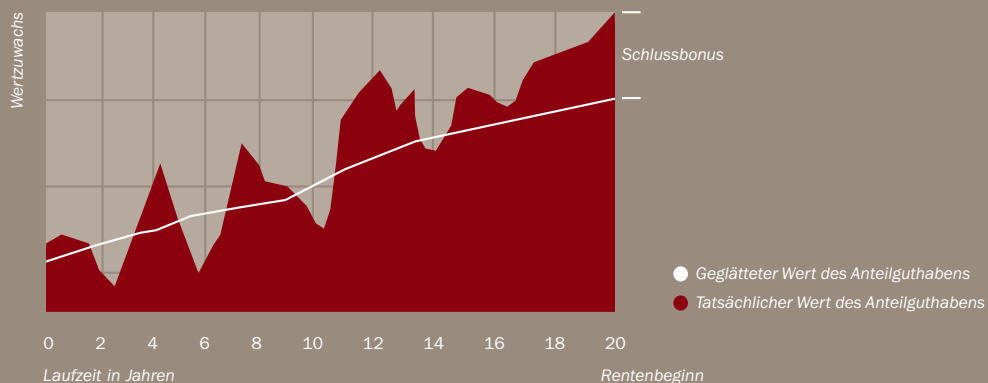
In den letzten Jahren zählten wir mit unserem Tarif GENERATION business immer wieder zu den Top 10 der beliebtesten bAV-Anbieter. Insbesondere im Bereich der Direktversicherungen wurde Canada Life von bis zu 99 % der befragten, unabhängigen Versicherungsmakler als gut, sehr gut oder ausgezeichnet bewertet.*

Gründe für diesen Erfolg sind ein auf die Anforderungen der bAV hin optimierter Tarif, eine konsequente Kundenorientierung inklusive zielgruppengerechter Vorsorgekonzepte und nicht zuletzt das Engagement unserer Mitarbeiter. bAV-Spezialisten im Vertrieb und in den Service-Teams unterstützen bei der erfolgreichen Implementierung einer bAV im Unternehmen – von der Konzeptentwicklung bis hin zur Information der Mitarbeiter bei Betriebsversammlungen.

BAV MASSGESCHNEIDERT, NICHT VON DER STANGE!

* Quelle: psychonomics AG, bAV-Produkt-Award 2004

DAS UNITISED-WITH-PROFITS-PRINZIP (UWP)



02 GENERATION BUSINESS

bAV-Lösungen gibt es viele am Markt. GENERATION business von Canada Life ist einzigartig! GENERATION business ist eine fondsbasierte Rentenversicherung, die sich durch ihre innovative zukunftsweisende Art der Kapitalanlage auszeichnet.

Natürlich bietet GENERATION business alle Eigenschaften einer soliden bAV-Lösung, wie z.B. eine Beitragsgarantie oder eine 1%ige Rentensteigerung, wodurch Ihr Haftungsrisiko als Arbeitgeber gemindert wird. Das Besondere an GENERATION business ist aber der hinterlegte Anlage-Fonds: der GENERATION UWP-Fonds I.

RENDITECHANCEN

Das wichtigste Merkmal des GENERATION UWP-Fonds I ist die hohe Renditechance aufgrund einer überdurchschnittlich hohen Aktienquote von bis zu 90 %. Denn für einen langfristigen Vermögensaufbau ist die Wahl der geeigneten Anlageklassen entscheidend, um Chancen auf eine hohe Rendite zu erreichen. Der hohe Aktienanteil im GENERATION UWP-Fonds I stellt langfristig höhere Erträge in Aussicht als beispielsweise festverzinsliche Wertpapiere. Und zusätzliche, vertraglich garantierte Bonuszuweisungen (sogenannte Treueboni) belohnen zudem vertragstreue Kunden und steigern das Anteilguthaben.

SICHERHEIT

Das Plus: Die Anlage wird zum Rentenbeginn durch eine garantierte Mindestwertentwicklung in Höhe von 1,5 % p.a. und ein spezielles Glättungsverfahren gesichert. Im GENERATION UWP-Fonds I werden die Schwankungen des Aktienmarktes durch den

EINZIGARTIG: MARKTOPTION

Mit der Marktoption muss man die Rentenart nicht schon heute festlegen, sondern erst dann, wenn Sie oder Ihre Mitarbeiter wissen, wie der jeweilige Bedarf aussieht – bei Rentenbeginn.

Im Rahmen der Marktoption stehen Ihnen auf Wunsch bei Rentenbeginn Angebote anderer Versicherer zur Verfügung. Wenn Sie sich für ein Rentenangebot eines anderen Anbieters entscheiden, bleibt Canada Life dabei natürlich Ihr Vertragspartner.

Die Marktoption stellt ein zusätzliches Serviceangebot der Canada Life dar und bietet ein hohes Maß an Flexibilität. Oder wissen Sie schon heute, welche Gesellschaft in der Zukunft besonders interessante oder starke Renten anbieten wird?

Ihre Vorteile: individuellere und flexiblere Ausgestaltung der bAV, höhere Attraktivität des bAV-Angebots und Haftungsreduzierung!



jährlichen, geglätteten Wertzuwachs abgedeckt. Und gerade hier unterscheidet sich Canada Life von anderen Anbietern. Denn Canada Life bietet mit einem geglätteten Wertzuwachs in Höhe von 3,5 % p.a. (Stand: 2008) zum neunten Mal in Folge den höchsten Wertzuwachs im Segment für fondsbasierte Rentenversicherungen mit Garantie auf dem deutschen Markt.

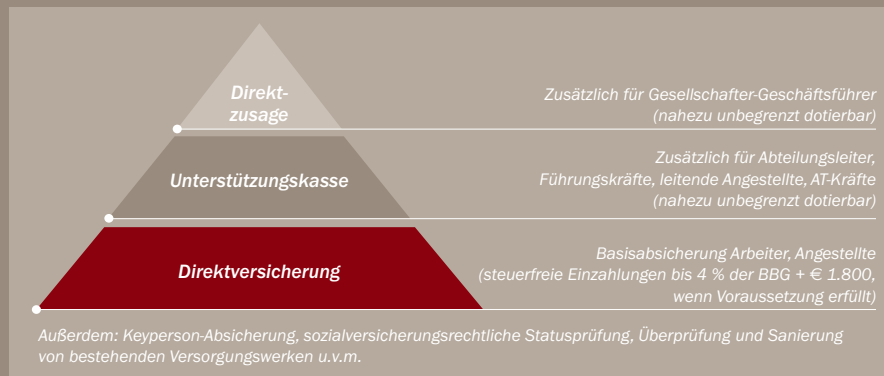
Liegt das tatsächliche Anteilguthaben bei Rentenbeginn dann gegebenenfalls sogar über dem geglätteten Wertzuwachs, gewähren wir diese positive Differenz obendrein als Schlussbonus. Damit erhalten Sie zum ursprünglichen Rentenbeginn den höchsten von drei Werten: Mindestwertentwicklung, geglätteter Wertzuwachs oder tatsächliches Anteilguthaben.

MASSGESCHNEIDERTE BAV MIT GENERATION BUSINESS

Zahlreiche Optionen bieten die Möglichkeit, GENERATION business den individuellen Ansprüchen Ihrer Mitarbeiter anzupassen. Hier eine Auswahl:

- Zum vereinbarten Versorgungszeitpunkt kann eine garantierte Rente oder wahlweise eine Kapitalabfindung bezogen werden.
- Die Zusatzoption Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit sichert das Versorgungsziel ab.
- Eine zusätzliche Anlage von Boni oder Gratifikationen mittels Zuzahlungen ist möglich.
- Neben der bedingungsgemäßen Beitragsfreistellung ist ein vorübergehender Beitragsurlaub von bis zu 12 Monaten im Fall von Elternzeit, Scheidung, Arbeitslosigkeit oder Ende der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall möglich.

UNSER GRUNDPRINZIP FÜR DIE BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG IM UNTERNEHMEN



03 KONZEPTIONELLE BAV

GENERATION business in Verbindung mit den Durchführungswegen Direktversicherung, Unterstützungskasse und Direktzusage bietet Ihnen ein ganzheitliches Versorgungskonzept – für ein maßgeschneidertes bAV-Konzept im Unternehmen.

Die Form der betrieblichen Altersversorgung, die Sie für Ihr Unternehmen wählen, ist im Wesentlichen eine Unternehmensentscheidung. Canada Life bietet Ihnen mit GENERATION business und dem Prinzip der konzeptionellen bAV den nötigen Gestaltungsspielraum. Denn ein ganzheitliches Versorgungskonzept in Ihrem Unternehmen bietet die Möglichkeit individueller Lösungen für Ihre Mitarbeiter.

GENERATION business ist in den Durchführungswegen Direktversicherung, rückgedeckte Unterstützungskasse und rückgedeckte Direktzusage (Pensionszusage) verfügbar. Diese Durchführungswege ermöglichen es Ihnen, passende bAV-Lösungen für Ihre Mitarbeiter anzubieten – sei es für Arbeiter bzw. Angestellte, Führungskräfte bzw. leitende Angestellte oder aber Gesellschafter bzw. Geschäftsführer.

EXKURS: KEYPERSON-ABSICHERUNG

Zu einer umfassenden Vorsorge für Ihre Mitarbeiter gehört nicht nur eine Altersversorgung. Auch ist es sinnvoll, das finanzielle Risiko eines krankheitsbedingten Ausfalls von Mitarbeitern in Schlüsselpositionen besonders abzusichern. Denn falls solche Mitarbeiter längerfristig erkranken, benötigt Ihr Unternehmen Kapital, um diesen Ausfall abzufedern. Canada Life ist Marktführer im Bereich „Schwere Krankheiten Vorsorge“. Dabei handelt es sich um eine Risikolebensversicherung, die im Fall einer schweren Erkrankung des versicherten Mitarbeiters eine Einmalzahlung leistet. Der Clou: die Beiträge im Rahmen einer Keyperson-Absicherung sind für Ihr Unternehmen als Betriebsausgaben steuerlich absetzbar.

ARBEITGEBER-ENTSCHEIDUNGSMATRIX FÜR DIE DURCHFÜHRUNGSWEGE

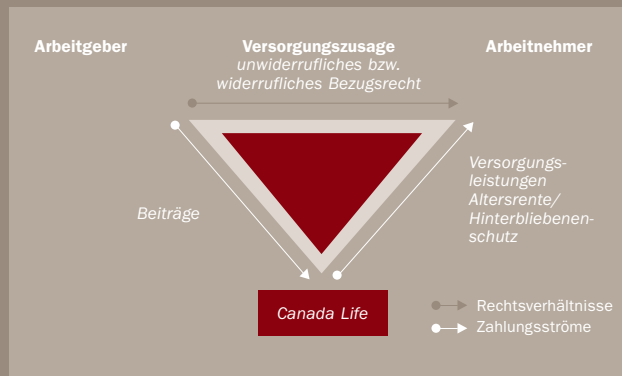
	Bilanzberührung	Verwaltungsaufwand	Beitragspflicht Pensionssicherungsverein	Sozialversicherungsersparnis
rückgedeckte Direktzusage	ja	hoch	grundsätzlich ja	ja
rückgedeckte Unterstützungskasse	nein	mittel	grundsätzlich ja	ja
Direktversicherung	nein	gering	grundsätzlich nein	ja



DIE DURCHFÜHRUNGSWEGE IM ÜBERBLICK

- **DIREKTVERSICHERUNG** – Bei der Direktversicherung schließen Sie als Arbeitgeber für Ihren Mitarbeiter eine Direktversicherung ab. So werden z.B. bei der Entgeltumwandlung die Beiträge aus dem Bruttoeinkommen des Mitarbeiters entnommen. Die Direktversicherung ist für Unternehmen interessant, die keine Bilanzberührung und einen minimalen Verwaltungsaufwand wünschen.
- **RÜCKGEDECKTE UNTERSTÜTZUNGSKASSE** – Sie als Arbeitgeber erteilen Ihrem Mitarbeiter eine Versorgungszusage und leisten die Zuwendungen an eine Unterstützungskasse. Diese schließt eine Rückdeckungsversicherung ab und zahlt Ihrem Mitarbeiter bei Rentenbeginn die vereinbarte Rente aus. Die Unterstützungskasse ist für Unternehmen interessant, die den gesamten Verwaltungsaufwand auslagern möchten. Da keine Obergrenze für Beiträge existiert, ist eine Vollversorgung möglich.
- **RÜCKGEDECKTE DIREKTZUSAGE (PENSIONS-ZUSAGE)** – Bei der Pensions- oder Direktzusage verpflichten Sie sich als Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer bei Eintritt des Versorgungsfalls die jeweils vereinbarte Leistung in Form einer Rentenzahlung oder einer Kapitalleistung zu zahlen. Ihnen obliegt die Finanzierung der Versorgungsleistungen, die in der Regel während der Anwartschaftszeit über Pensionsrückstellungen erfolgt. Zur finanziellen Absicherung Ihrer Verpflichtung wird eine Rückdeckungsversicherung auf das Leben Ihres Mitarbeiters abgeschlossen. Auch hier ist eine Vollversorgung möglich.

RECHTSBEZIEHUNGEN DIREKTVERSICHERUNG



04 DIREKTVERSICHERUNG



Eine Direktversicherung ist eine Lebensversicherung, die durch den Arbeitgeber auf das Leben des Arbeitnehmers abgeschlossen wird. Die Leistungen aus dieser Versicherung fließen ganz oder teilweise dem Arbeitnehmer oder seinen Hinterbliebenen zu.

Bei der Direktversicherung wird ein Jahresbeitrag von max. € 2.544 steuerlich gefördert.* Der Arbeitnehmer profitiert doppelt:

- **STEUERSTUNDUNGSEFFEKT**, das heißt, die Besteuerung wird ins Alter verlegt. Hierbei fällt der Steuersatz im Alter regelmäßig geringer aus als im aktiven Erwerbsleben.
- **HOHER ZINSTRÄGER**, da die Beiträge jahrzehntelang steuerfrei verzinst werden.

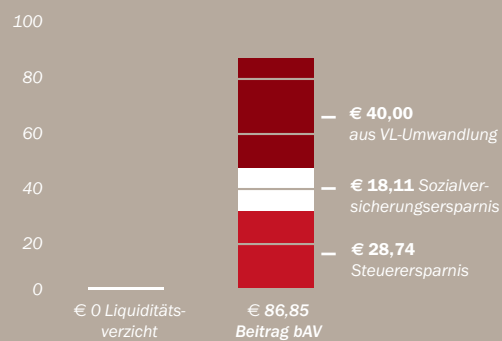
WEITERE VORTEILE IM ÜBERBLICK

- Steuerbefreite Beiträge bis max. € 4.344 p.a.
- Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge bis zu einem Betrag von € 2.544.
- Vertrag kann im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch privat weitergeführt werden oder bei einem neuen Arbeitgeber zur Übernahme vorgelegt werden.
- Verträge, die der betrieblichen Altersvorsorge dienen, sind vor der Anrechnung auf Arbeitslosengeld II geschützt.

* Dieser Betrag erhöht sich sogar noch um weitere € 1.800, sofern nicht noch die Altregelung der Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG genutzt wird.

VL DIREKT: BEISPIEL FÜR EINEN 30-JÄHRIGEN ANGESTELLTEN

- Direktversicherung bei einem monatlichen Bruttoeinkommen von € 2.500
- Steuerklasse I, inkl. Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag
- Bundesland Bayern
- Sozialversicherungspflichtig, Pflegeversicherung ohne Kinderzuschlag
- Beitragssatz zur Krankenversicherung 14,5 % (Stand 01/2008)



05 VL DIREKT



Nahezu alle Arbeitnehmer erhalten vermögenswirksame Leistungen (VL) von ihrem Arbeitgeber. In vielen Fällen kann eine betriebliche Altersversorgung anstelle der VL für den Arbeitnehmer, aber auch für den Arbeitgeber von Vorteil sein.

Die Zahlung von VL an Ihre Mitarbeiter hat diverse Nachteile:

- VL sind durch den Arbeitnehmer zu versteuern, daneben werden Sozialabgaben fällig, die durch Entgeltumwandlung finanziert werden.
- Relativ niedrige Einkommensgrenzen in Bezug auf die Arbeitnehmer-Sparzulage
 - ▶ vielfach erhält Ihr Mitarbeiter keine staatliche Förderung.
- Häufig kurze Anlagedauer von VLs ▶ kein optimales Kapitalwachstum der Anlage.

DIE CLEVERE ALTERNATIVE – VL DIREKT!

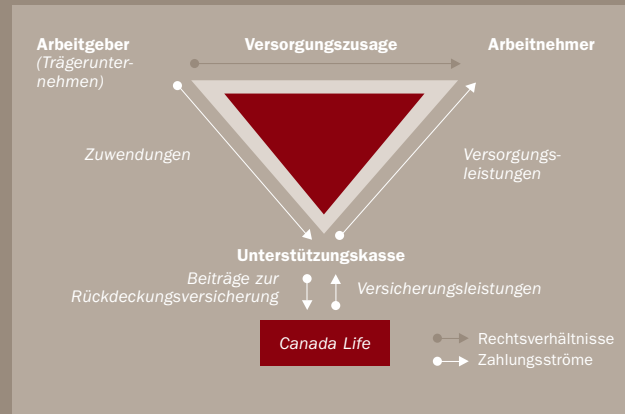
Bei VL direkt handelt es sich um eine steuerlich begünstigte Direktversicherung, die durch Entgeltumwandlung finanziert wird. Dabei verzichtet Ihr Arbeitnehmer auf seinen Anspruch auf VL. Ihr Arbeitnehmer wandelt den Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen in Ansprüche aus einer betrieblichen Altersversorgung um. Hierbei ergeben sich nicht unerhebliche Steuer- und Sozialversicherungsvorteile.

DIE VORTEILE

- Die Anlage ist nicht auf € 480 der VL-Anlage beschränkt.
- Steuerbefreiung und zusätzlich Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge.
- Bei gleich hohem Nettoeinkommen wird ein deutlich höherer Anlagebetrag im Vergleich zur klassischen VL-Anlage erzielt.
- Verträge, die der betrieblichen Altersversorgung dienen, sind vor der Anrechnung auf Arbeitslosengeld II geschützt.



RECHTSBEZIEHUNGEN RÜCKGEDECKTE UNTERSTÜTZUNGSKASSE



06 UNTERSTÜTZUNGSKASSE



Bei der rückgedeckten Unterstützungskasse versprechen Sie Ihrem Arbeitnehmer eine zusätzliche Altersrente oder eine einmalige Kapitalleistung. Sie erteilen ihm eine Versorgungszusage und zahlen die monatlichen Beiträge an die Unterstützungskasse. Diese übernimmt den Verwaltungsaufwand und schließt über alle gegebenen Versorgungszusagen Rückdeckungsversicherungen ab.

DIE VORTEILE

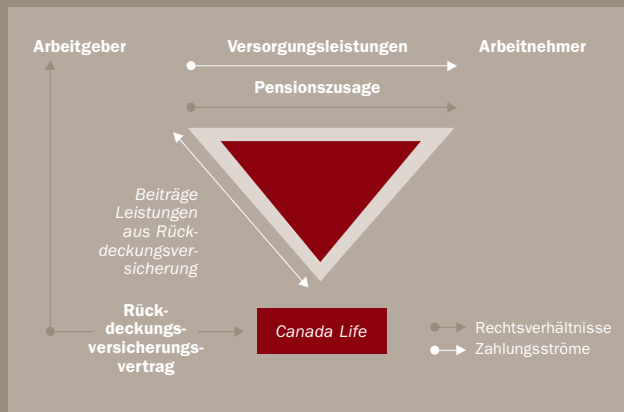
- Beiträge sind steuer- und sozialversicherungsfrei und in ihrer Höhe praktisch unbegrenzt.*
- Die Steuerpflicht wird ins Rentenalter verlagert. Hier ist die Steuerbelastung i.d.R. deutlich geringer als während der Erwerbstätigkeit.
- Gegenüber Mitarbeitern eingegangene Verpflichtungen sind bilanzneutral.
- Die Verwaltung der bAV wird von der Unterstützungskasse übernommen.

SO FINDEN SIE EINE UNTERSTÜTZUNGSKASSE

Wir kooperieren mit verschiedenen externen Gruppen-Unterstützungskassen. Diese Anbietervielfalt ermöglicht es uns, Ihnen eine individuelle Problemlösung anzubieten. Denn u.U. ist eine Unterstützungskasse z.B. auf eine bestimmte Branche spezialisiert. Falls Sie nicht schon mit einer Unterstützungskasse kooperieren, können wir Ihnen auf Wunsch gerne einige Unterstützungskassen nennen, mit denen wir im Bereich der betrieblichen Altersversorgung erfolgreich zusammenarbeiten.

* Sozialabgabenfreiheit bei der Entgeltumwandlung ist der Höhe nach auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung pro Jahr begrenzt.

RECHTSBEZIEHUNGEN RÜCKGEDECKTE DIREKTZUSAGE



07 DIREKTZUSAGE



Die Direktzusage bzw. Pensionszusage ist immer noch die häufigste Form der bAV. Über die Hälfte aller Deckungsmittel sind nach wie vor in diesem Durchführungsweg angelegt. Insbesondere für Gesellschafter oder Geschäftsführer stellt sie eine interessante Form der bAV dar.

Im Fall einer Versorgung im Rahmen einer Direktzusage verpflichten Sie sich als Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer und/oder dessen Hinterbliebenen bei Eintritt des Versorgungsfalls, d.h. im Rentenalter, bei Invalidität oder Tod, die jeweils vereinbarte Leistung zu zahlen. Dabei muss die Pensionszusage nicht unbedingt eine Rentenzahlung darstellen, sie kann auch eine Kapitalleistung vorsehen.

Ihnen obliegt die Finanzierung der Versorgungsleistungen, die in der Regel während der Anwartschaftszeit über Pensionsrückstellungen erfolgt. Zur finanziellen Absicherung Ihrer Verpflichtung wird eine Rückdeckungsversicherung auf das Leben Ihres Mitarbeiters abgeschlossen.

Die grundsätzlich uneingeschränkte steuerliche Dotierungshöhe bietet insbesondere für leitende Angestellte bzw. Geschäftsführer/Gesellschafter interessante Möglichkeiten, die Versorgungslücke im Alter zu schließen.

DER VORTEIL DER DIREKTZUSAGE

Die zugesagten Leistungen sowie deren Höhe können unter Berücksichtigung firmenpolitischer Aspekte flexibel gestaltet werden. Da in der Anwartschaftsphase Pensionsrückstellungen zu bilden sind, wird der Unternehmensgewinn und damit Ihre Steuerlast gesenkt.

DIE MUSTER GMBH, EIN AUFSTREBENDES UNTERNEHMEN DER IT-BRANCHE, HAT 28 MITARBEITER:

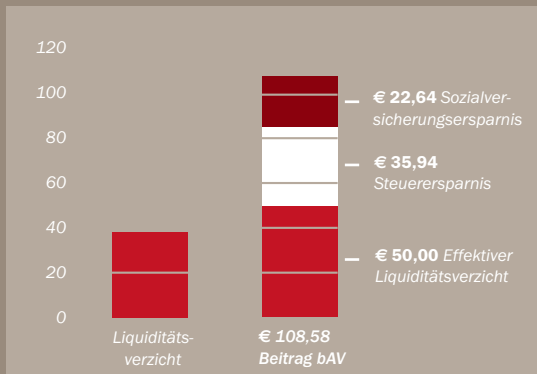
- 1 Gesellschafter-Geschäftsführer
- 1 Geschäftsführer
- 2 Abteilungsleiter
- 2 Verwaltungsangestellte
- 20 Programmierer
- 2 Minijobber auf €-400-Basis im Marketingbereich

08 DIE MUSTER GMBH



- **(GESELLSCHAFTER-) GESCHÄFTSFÜHRER:** Die Geschäftsführer erhalten eine arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung, die gemäß § 3 Nr. 63 EStG auf max. € 362 Monatsbeitrag begrenzt ist. Zusätzlich erhalten diese eine arbeitgeberfinanzierte Pensionszusage, die unbegrenzt dotierbar ist – eine Vollversorgung wird möglich. Alternativ zur Pensionszusage wären Unterstützungskassenzusagen denkbar, wenn keine Bilanzberührung gewünscht wird.
- **ABTEILUNGSLEITER:** Die Abteilungsleiter erhalten eine Direktversicherung sowie eine arbeitgeberfinanzierte Pensions- oder Unterstützungskassenzusage (je nach Präferenz des Unternehmens).
Hierbei könnten die beiden Direktversicherungen auch durch Entgeltumwandlung finanziert sein, während beispielsweise eine Unterstützungskassenzusage in Form einer durch den Arbeitgeber finanzierten Leistung hinzukommt. Auf diese Weise lässt die GmbH den Abteilungsleitern den Raum, über eine Direktversicherung den zulässigen Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG im Wege der Entgeltumwandlung auszuschöpfen.
Der Arbeitgeber kann dann, ohne den Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG zu beeinträchtigen, seinen Teil in eine Unterstützungskasse einzahlen.
- **PROGRAMMIERER UND VERWALTUNGSANGESTELLTE:** Die anderen Mitarbeiter erhalten das Angebot, Entgeltumwandlung im Wege einer Direktversicherung zu betreiben und so aus ihrem Bruttogehalt für das Alter vorzusorgen. Beiträge sind in den Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG steuer- sowie größtenteils sozialabgabenfrei. Sie als Arbeitgeber haben den „Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung“ Ihrer Mitarbeiter erfüllt.

BEISPIELHAFTE DARSTELLUNG DER EINSPARUNGEN FÜR ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER AUFGRUND DER ARBEITNEHMERFINANZIERTEN DIREKTVERSICHERUNG



Verzichten die Arbeitnehmer im Wege der Entgeltumwandlung auf beispielsweise € 50 Liquidität pro Monat (netto), so beträgt der tatsächliche Monatsbeitrag zur Direktversicherung wegen der Steuer- und Sozialabgabenfreiheit der Beiträge (Sparen aus dem Brutto) im Beispiel € 108,58.



FINANZIELLE VORTEILE AUS DER BAV FÜR DIE MUSTER GMBH

Sie als Arbeitgeber werden durch die Entgeltumwandlung Ihrer Arbeitnehmer entlastet, da Sie Ihren Anteil zur Sozialversicherung einsparen. Bei 22 arbeitnehmerfinanzierten Direktversicherungen in Höhe von über € 100 sparen Sie so schnell über € 5.500 pro Jahr.

Für den Fall, dass die Arbeitnehmer weitere Gehaltsbestandteile umwandeln, um so den Höchstbeitrag in eine Direktversicherung einzuzahlen, kann Ihre Ersparnis im Bereich der Lohnnebenkosten schnell bis zu € 12.000 pro Jahr betragen.

EXKURS: MINIJOBBER AUF €-400-BASIS

Steigende Stundenlöhne führen bei den beiden Minijobbern dazu, dass sie in die sogenannte Gleitzone des Niedriglohnssektors geraten. Die fälligen Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge würden die Lohnerhöhung zunichte machen und könnten im Extremfall sogar zu einer Senkung des Nettoeinkommens führen. Die Folge könnte eine Verkürzung der Arbeitszeit und damit eine Senkung der Produktivität und Motivation dieser Mitarbeiter sein.

Die Lösung: Anstatt einer Arbeitszeitverkürzung tritt nun an die Stelle höherer Barlöhne eine arbeitgeberfinanzierte bAV. Diese Beiträge zählen nicht als Arbeitsentgelt. Sie sind als Betriebsausgabe absetzbar und bis zu 4 % der jeweils gültigen Beitragsbemessungsgrenze steuer- und sozialversicherungsfrei. Das Ergebnis: Motivation und Bindungswirkung – sozialabgabenfrei!

PRESSESTIMMEN ZU CANADA LIFE

VON DEN ANGELSACHSEN LERNEN

[...] Schneller als erwartet kommt die Canada Life in Deutschland voran – und profitabel obendrein. In den letzten drei Jahren kletterte das Beitragsaufkommen um mehr als das Doppelte von 170 Mio. auf 413 Mio. Euro aus mittlerweile über 320.000 Verträgen. [...]

[...] Finanziell steht das Dachgeschäft Canada Life Assurance Company auf festem Fundament. Für Europa-Chef Acton ist sie „eines der stärksten Unternehmen in der Finanzwirtschaft“. Die Klasse sieht er in den exzellenten Bewertungen nordamerikanischer Rating-Agenturen bestätigt, etwa von Moody's (Aa3), Standard Poor's (AA), A.M. Best (A+) und FitchRatings (AA+). [...]

*Quelle: Ausschnitte aus „Zeitschrift für Versicherungswesen“, Mai 2007

10 DIE PRESSE ÜBER CANADA LIFE



VL UMWANDELN LOHNT SICH WEITER

[...] Arbeitnehmer können sich freuen: Teile des Gehalts können auch über das nächste Jahr hinaus sozialabgabenfrei für eine spätere Betriebsrente eingesetzt werden. [...]

[...] Eine wirkliche produktseitige Alternative bietet Canada Life. Beim Produkt VL direkt wandern die Vorsorgebeiträge auf dem Weg der Direktversicherung in eine Fondsrente. „GENERATION business“ basiert auf dem sogenannten Unitised-With-Profits-Konzept. Für den Arbeitnehmer bedeutet das: 1,5 Prozent pro Jahr sowie jährlich deklarierte Wertzuwächse. [...]

* Quelle: FONDS exklusiv, 01.09.2007

CANADA LIFE: WERTZUWACHS AUF SPITZENNIVEAU

Zum 1. April 2008 wird Canada Life Europe den Kunden einen geglätteten Wertzuwachs von 3,5 Prozent p.a. gutschreiben. Damit bietet das Unternehmen in Deutschland zum neunten Mal in Folge den höchsten Wertzuwachs im Segment für fonds-basierte Rentenversicherungen mit Garantie.

Quelle: VI-Report, Performance, 11.03.2008

STIMMEN ZU GENERATION BUSINESS

[...] Die UWP-Fonds investieren anteilig in Aktien, festverzinsliche Wertpapiere, Immobilien und Bargeld. Dabei können die Beiträge wie bei anderen angelsächsischen Anbietern auch bis zu 90 Prozent in Aktien angelegt werden. So können die Ertragschancen des Aktienmarktes langfristig besser genutzt werden. [...]

Quelle: „Versicherungsmagazin“ 08/2005; Titel: „Canada Life Rentenversicherungen: Königsweg zwischen Rendite und Risiko“

[...] Hohe Zusagen. Mit 1,5 Prozent garantiertem jährlichem Wertzuwachs gewähren die Kanadier die höchste Mindestgarantie. Sie schreiben auch den höchsten Jahresbonus unter den angelsächsischen Policen gut, für 2007 sind das 3,5 Prozent. Zudem dürfen sich Versicherte bereits fünf Jahre vor Vertragsablauf auf alle Garantieelemente verlassen – diese gehen dann auch beim vorzeitigen Ausstieg nicht mehr verloren. [...]

Quelle: „Focus Money“ 33/07, Titel: „Die neue Altersvorsorge“

Canada Life Assurance Europe Limited, Niederlassung für Deutschland
Höninger Weg 153a, 50969 Köln, HRB 34058, AG Köln
Postanschrift: Canada Life Assurance Europe Limited,
Postfach 1763, 63237 Neu-Isenburg
Telefon: 0180 - 30 77 77-3, Telefax: 0180 - 30 77 77-4
(9 Cent pro Minute aus dem deutschen Festnetz, ggf. abweichender Mobilfunktarif)
kundenservice@canadalife.de, www.canadalife.de

Hauptsitz: Canada Life Assurance Europe Limited,
Canada Life House, Temple Road, Blackrock, Co. Dublin, Ireland
Eingetragener Firmensitz in Irland Nr. 297731

Vorstand: Günther Soboll

(Hauptbevollmächtigter der deutschen Niederlassung, deutsch)
William L. Acton (Vorstandsvorsitzender, kanadisch), Raymond L. McFeetors (kanadisch),
David A. Nield (kanadisch), Mary Finan (irisch), William Cotter (irisch), John Lyons (irisch),
Tom Barry (irisch), Dr. Claudia Lang (deutsch), Ruairí O'Flynn (irisch), Hans-Gerd Lindlahr (deutsch),
Declan Bolger (irisch)

Canada Life Assurance Europe Limited unterliegt der allgemeinen
Aufsicht des Financial Regulators in Irland (IFSRA) und der Rechtsaufsicht
der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).

IHR PERSÖNLICHER BERATER



BR MAY 01 01/2008