

Mehr wissen!

Newsletter der MetallRente Beratungseinheit

Ausgabe 1/2013

Liebe Leserinnen und Leser,

etwas früher im Jahr als gewohnt erhalten Sie den ersten MetallRente-Newsletter des Jahres 2013. Im Gegensatz zu den letzten Jahren hat sich der Gesetzgeber mit Neuerungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung zurückgehalten. Der Schwerpunkt dieses Newsletters liegt daher auf Fragen des praktischen Umgangs mit den Veränderungen der letzten Monate, wie etwa der Einführung der Unisex-Tarife zum 21. 12. 2012.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.

In dieser Ausgabe:

- ➔ Erwerbsunfähigkeit oft nur unzureichend abgesichert
Seite 2
- ➔ Erhalt der Bisex-Tarife durch Übernahme der Versorgungszusage bei Wechsel des Arbeitgebers
Seite 2
- ➔ Senkung des Beitrags zur gesetzlichen Rentenversicherung für zusätzliche Vorsorge nutzen
Seite 3
- ➔ Nachgefragt zur Vorteilhaftigkeit der betrieblichen Altersversorgung
Seite 4
- ➔ Rahmenvereinbarung zu Metall.Zeitwertkonten aktualisiert
Seite 5
- ➔ Kleines Finanzweltlexikon: Bewertungsreserven
Seite 6
- ➔ Überblick betriebliche Krankenversicherung
Seite 6
- ➔ In eigener Sache: Änderungen im Konsortium der MetallRente
Seite 7

Erwerbsunfähigkeit oft nur unzureichend abgesichert

Das Hauptanliegen des Versorgungswerks MetallRente ist es, den Beschäftigten der Branchen, die MetallRente angeschlossen sind, eine attraktive zusätzliche kapitalgedeckte Altersversorgung zu ermöglichen.

Die verschiedenen Tarifverträge zur Entgeltumwandlung geben den Beschäftigten ausdrücklich die Möglichkeit, nicht nur für das Alter vorzusorgen, sondern auch das Risiko der Berufsunfähigkeit abzusichern. In der Praxis bleibt dieser Aspekt häufig außer Betracht. Tritt jedoch der Fall der Berufsunfähigkeit ein, sind die Betroffenen über die gesetzliche Erwerbsminderungsrente kaum ausreichend abgesichert.

Eine volle Erwerbsminderungsrente wird nur dann gezahlt, wenn der Betroffene weniger als drei Stunden pro Tag in der Lage ist, zu arbeiten. Außerdem können die Betroffenen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verwiesen werden. Einen Berufsschutz, wie er im bis zum 31. 12. 2000 geltenden Recht verankert war, können nur die Beschäftigten in Anspruch nehmen, die vor dem 2. 1. 1960 geboren sind. Die durchschnittliche Erwerbsminderungsrente beträgt lediglich ca. 30% des bisherigen Bruttoeinkommens.

Aus diesem Grund ist es ein Anliegen von MetallRente, den Beschäftigten die verschiedenen Möglichkeiten der Absicherung der Berufsunfähigkeit aufzuzeigen. MetallRente bietet auch hier für jeden Bedarf die passenden Produkte. Eine Berufsunfähigkeitsabsicherung kann innerhalb der betrieblichen Altersversorgung erfolgen – und zwar sowohl als Baustein einer Direktversicherung oder einer Pensionskasse als auch als eigenständige Direktversicherung. Es kann jedoch auch eine Absicherung über einen Privatvertrag erfolgen. Eine pauschale Empfehlung, welches der angebotenen Produkte sich am besten in die bestehende Versorgung einfügt, kann jedoch nicht gegeben werden. Dies hängt von den persönlichen Vorstellungen eines jeden Einzelnen sowie den jeweiligen finanziellen Rahmenbedingungen ab. Auch ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die Absicherung des Risikos der Berufsunfähigkeit über die betriebliche Altersversorgung anzubieten. Fest steht lediglich, dass sich jeder Beschäftigte mit dem Thema auseinandersetzen sollte.

➔ **Ihr MetallRente-Berater erläutert Ihnen die bestehenden Möglichkeiten im Rahmen des Versorgungswerks MetallRente. Sprechen Sie Ihren MetallRente-Berater an.**

Erhalt der Bisex-Tarife durch Übernahme der Versorgungszusage bei Wechsel des Arbeitgebers

Seit dem 21. 12. 2012 können neue MetallRente-Verträge ausschließlich in geschlechtsneutral kalkulierten Tarifen abgeschlossen werden. Arbeitnehmer, die den Arbeitgeber wechseln und bereits einen MetallRente-Vertrag abgeschlossen haben, stellen sich die Frage, wie sie die alten, für sie vorteilhaften Konditionen erhalten können.

Bietet sowohl der alte als auch der neue Arbeitgeber MetallRente an, hat im Falle eines Arbeitgeberwechsels bisher der neue Arbeitgeber den bestehenden Vertrag übernommen und fortgeführt. Arbeitsrecht-

lich hat der neue Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine neue Zusage erteilt. Nach der neuen Rechtslage würde dies allerdings bedeuten, dass mit der Neuzusage auch ein Neuvertrag mit den nun anzuwendenden Unisex-Tarifen eingerichtet werden müsste. Der bisherige geschlechtsspezifisch kalkulierte Tarif kann jetzt nur erhalten werden, wenn der neue Arbeitgeber die vom alten Arbeitgeber erteilte Versorgungszusage gem. § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG komplett übernimmt. Damit verbleibt es dauerhaft bei einer vor dem 21. 12. 2012 erteilten Zusage. Die geschlechtsspezifische Kalkulation bleibt dann zulässig.

Mit der kompletten Übernahme der bestehenden Zusage übernimmt der neue Arbeitgeber allerdings auch die gesamte Verpflichtung, die sich aus den beim alten Arbeitgeber erworbenen Ansprüchen ergibt. Um das daraus entstehende Risiko abschätzen zu können, sollte dem neuen Arbeitgeber die bisherige Zusage vorliegen.

Die Übernahme von MetallRente-Verträgen und den damit verbundenen Zusagen erfolgt mit einem eigens dafür entwickelten Formular. Mit diesem Formular kann die übernommene Zusage an die Gegebenheiten beim neuen Arbeitgeber angepasst werden. Auch ein Wechsel in der Art der Finanzierung kann hierüber erfolgen. Dies ist etwa dann erforderlich, wenn der alte Arbeitgeber einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung geleistet hat, der neue Arbeitgeber jedoch keinen Zuschuss gewährt.

Will der neue Arbeitgeber die Zusage nicht übernehmen, stehen folgende Alternativen zur Auswahl:

1. Deckungskapitalübertragung

Dieses Verfahren wurde bereits in der Vergangenheit insbesondere dann praktiziert, wenn der neue Arbeit-

geber die betriebliche Altersversorgung mit einem anderen Anbieter umsetzt als der alte Arbeitgeber.

2. Neuabschluss

Der bisherige Vertrag wird beitragsfrei gestellt bzw. privat fortgeführt. Der Arbeitgeber schließt für die betriebliche Altersversorgung einen neuen Vertrag mit den aktuell geltenden Rechnungsgrundlagen ab. Es fallen dadurch allerdings erneut Abschlusskosten an.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der Kreis der mit dem Arbeitgeberwechsel zusammenhängenden Fragen umfangreicher geworden ist. Es ist jedoch damit zu rechnen, dass sich insbesondere bei den von MetallRente angebotenen externen Durchführungswegen die Übernahme der Zusage zunehmend etablieren wird.

➔ Ihr MetallRente-Berater informiert Sie über die Möglichkeiten bei Arbeitgeberwechsel. Sie erhalten von ihm auch das Formular „Erklärung zur betrieblichen Weiterführung“ für die Übernahme einer bestehenden Zusage.

Senkung des Beitrags zur gesetzlichen Rentenversicherung für zusätzliche Vorsorge nutzen

Zum 1. 1. 2013 wurde der Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung von 19,6% auf 18,9% gesenkt. Nach den aktuellen Berechnungen der Deutschen Rentenversicherung kann der Beitrag in dieser Höhe für die kommenden sechs Jahre, also bis 2019, stabil gehalten werden. Erst dann wären die aktuellen Reserven der gesetzlichen Rentenversicherung so weit abgeschmolzen, dass der Beitrag wieder erhöht werden müsste. Für einen Arbeitnehmer mit einem Bruttoeinkommen i. H. v. 3.000,- Euro bedeutet dies eine Entlastung von 10,50 Euro monatlich.

Diese Entlastung darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass zur Sicherung des Lebensstandards eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersversorgung unerlässlich ist. Aus diesem Grund bietet es sich an, die Entlastung in der gesetzlichen Rentenversicherung weiter für die Vorsorge zu verwenden. So kön-

nen die im Beispiel genannten 10,50 Euro monatlich dazu verwendet werden, die betriebliche Altersversorgung aufzustocken. Ebenso kann damit der Grundstein für eine private Berufsunfähigkeitsabsicherung gelegt werden.

Für Arbeitgeber, die sich mit dem Gedanken eines Zuschusses zur Entgeltumwandlung oder der Erhöhung der tariflichen altersvorsorgewirksamen Leistungen auf 30,- Euro tragen, ist die Absenkung des Beitrags zur gesetzlichen Rentenversicherung die Möglichkeit, Arbeitgeberleistungen „zum Nulltarif“ – evtl. auch zeitlich befristet – zu gewähren.

➔ Über die verschiedenen Möglichkeiten klärt Sie Ihr MetallRente-Berater auf. Auch Informationen über Modelle, die in Betrieben Ihrer Umgebung bereits eingeführt sind, können Sie dort erhalten.

Nachgefragt zur Vorteilhaftigkeit der betrieblichen Altersversorgung



Jürgen Zenger ist Teamleiter in München. Er betreut mit seinem Team an den Standorten München und Nürnberg Unternehmen aller Größenordnungen in Bayern.

Frage: Herr Zenger, in der letzten Zeit ist die Kritik an der betrieblichen Altersversorgung lauter geworden. Insbesondere wurde zunehmend deren Vorteilhaftigkeit in Frage gestellt. Lohnt sich die betriebliche Altersversorgung überhaupt?

Jürgen Zenger: Diese Frage ist ohne Wenn und Aber eindeutig mit Ja zu beantworten, denn die Vorteilhaftigkeit ergibt sich aus mehreren Komponenten. Zum einen fördert der Staat den Ansparprozess, indem ein Betrag von bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung steuer- und beitragsfrei eingezahlt werden kann. Das sind für das Jahr 2013 immerhin 2.784,- Euro. Weiter bietet MetallRente attraktive Sonderkonditionen. Diese Konditionen gelten unabhängig von der Größe des Unternehmens.

Frage: Die Kritik zielt ja vor allem in Richtung Kosten, aber auch in Richtung Abgaben in der Leistungsphase. Wie sieht es damit konkret aus?

Jürgen Zenger: Auch in den Produkten von MetallRente sind Kosten mit einkalkuliert. Etwas anderes zu behaupten, wäre lebensfremd. Denn sowohl die Beratung vor Ort als auch die Verwaltung der Verträge kostet Geld. Diese Kosten können aufgrund der Größe des Versorgungswerks MetallRente jedoch niedrig gehalten werden. Die Kosten sind auf jedem MetallRente-Angebot exakt ausgewiesen, sodass jeder Interessierte das Angebot bewerten und ggf. mit anderen Angeboten vergleichen kann. Interessant ist die betriebliche Altersversorgung mit MetallRente dann, wenn sich der Arbeitgeber an der Finanzierung beteiligt, etwa durch einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung. Letztlich bedeutet das eine Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten. Dies macht die betriebliche Altersversorgung einmalig.

Frage: Und wie sieht es mit den Belastungen in der Leistungsphase aus?

Jürgen Zenger: Die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind mit dem Zahlbetrag steuerpflichtig. Das ist im Übrigen ein Prinzip der Besteuerung. Entweder erfolgt die Besteuerung der Beiträge oder aber der Leistungen. Das ist bei privaten Riester-Verträgen, die in der Ansparphase steuerlich gefördert werden, nicht anders. Ein gravierender Unterschied zur privaten Altersvorsorge ist jedoch, dass die Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung zur Kranken- und Pflegeversicherung beitragspflichtig sind. Aber auch hier gilt: Zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss, erhöht dies die Rendite der vom Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung aufgewendeten Beträge. Gleiches gilt für die altersvorsorgewirksamen Leistungen in der Metall- und Elektroindustrie, die ausschließlich für die Altersvorsorge verwendet werden können. Es handelt sich also faktisch um einen tariflich festgeschriebenen Arbeitgeberzuschuss.

Frage: Was macht Vorsorge mit MetallRente sonst noch attraktiv?

Jürgen Zenger: Es sind noch eine Reihe von Faktoren, die sich nicht auf den ersten Blick erschließen. Wie bei allen externen Durchführungswegen in der betrieblichen Altersversorgung ist es auch bei MetallRente möglich, dass ein Arbeitnehmer seinen Vertrag nach Ausscheiden aus dem Unternehmen privat weiterführt. Der Arbeitnehmer kann seinen Vertrag zu den Konditionen weiterführen, zu denen er abgeschlossen wurde. Bei vielen anderen Anbietern ist mit dem Verlassen des Arbeitnehmerkollektivs auch eine Änderung des Tarifs verbunden. Versicherungstechnisch sprechen wir in diesem Fall von einem Wechsel von einem Gruppentarif in einen Einzeltarif. Die Unterschiede können enorm sein. Deswegen ist im Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung auch festgehalten, dass in den Fällen, in denen ein Arbeitgeber die Entgeltumwandlung über eine andere Direktversicherung als MetallRente anbietet, diese Direktversicherung in Kosten und Leistungen der MetallDirektversicherung entsprechen muss.

Zumindest in Bezug auf den Erhalt der Sonderkonditionen nach Ausscheiden dürfte dies bei vielen anderen Anbietern nur schwerlich möglich sein. Als weiterer Punkt kann die jetzt erfolgte Kalkulation der Unisex-Tarife genannt werden. Bei der Kalkulation von MetallRente wurde dem Umstand Rechnung

getragen, dass die Beschäftigtenstruktur in der M+E-Industrie „männerlastig“ ist. Daher sind die Unisex-Tarife von MetallRente näher an den alten „Männer-Tarifen“, als solche, für deren Kalkulation beispielsweise die gesamte Bevölkerungsstruktur der Bundesrepublik herangezogen wurde.

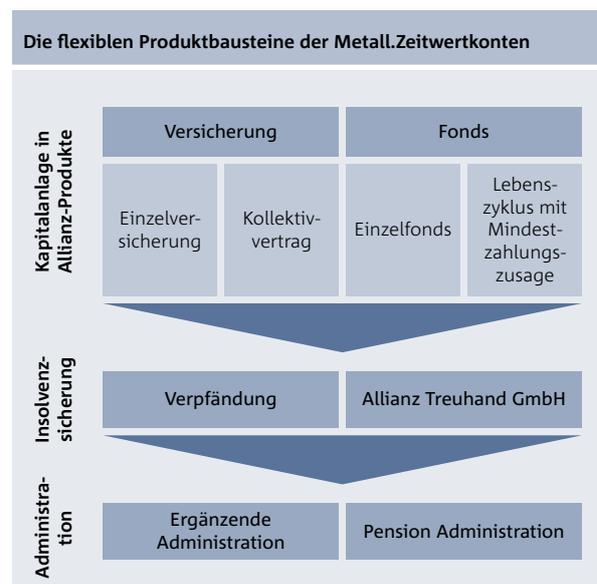
Rahmenvereinbarung zu Metall.Zeitwertkonten aktualisiert

Bereits im Jahr 2007 hat der Arbeitgeberverband Gesamtmetall mit der Allianz eine Rahmenvereinbarung abgeschlossen, die verbandsgebundenen Unternehmen eine attraktive Möglichkeit zur Rückdeckung und Insolvenzversicherung von Langzeitkonten bietet. Mit Inkrafttreten des Flexi-II-Gesetzes war es notwendig geworden, diese Rahmenvereinbarung den geänderten gesetzlichen Bedingungen anzupassen.

Zu den gesetzlichen Änderungen kamen noch produktimmanente Weiterentwicklungen, wie etwa die Gründung der Allianz Treuhand GmbH als Vehikel für die Insolvenzversicherung.

Diese Entwicklungen haben in die nun aktualisierte Rahmenvereinbarung Eingang gefunden. Den Unternehmen und denjenigen ihrer Mitarbeiter, die sich für Langzeitkonten interessieren, kann jetzt ein attraktives Angebot entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu Langzeitkonten angeboten werden. Das Angebot besteht aus den Modulen Kapitalanlage, Administration, Insolvenzversicherung und Beratung. Bei den einzelnen Modulen sind unterschiedliche Ausgestaltungen möglich, die teilweise miteinander kombiniert werden können. So ist gewährleistet, dass für jedes Unternehmen ein Zeitkontenmodell gefunden wird, das den jeweiligen Anforderungen entspricht. Und das zu gewohnt attraktiven Konditionen.

Wesentliche Änderungen durch das Flexi-II-Gesetz	
<p>Portabilität Erstmals kann der Beschäftigte bei Erreichen bestimmter Schwellenwerte den Übertrag auf die Deutsche Rentenversicherung Bund verlangen. Die Kosten der Kapitalanlage werden dann dem Wertguthaben entnommen.</p>	Arbeitsrechtliche Implikationen
<p>Führen ausschließlich „in Geld“ zulässig Bei Wertguthabenvereinbarungen ist außer in Übergangsfällen ausschließlich das Führen als Entgeltguthaben zulässig.</p>	
<p>Werterhaltungsgarantie Zum Zeitpunkt der voraussichtlichen Inanspruchnahme des Wertguthabens muss der Arbeitgeber mindestens die Summe der angelegten Beträge auskehren.</p>	Rückwirkungen auf die Kapitalanlage
<p>Anlage des Wertguthabens Für die Kapitalanlage von Wertguthaben gelten die Vorschriften des Vierten Abschnitts SGB IV entsprechend. Damit ist das Wertguthaben unter Maßgabe der §§ 80 ff. SGB IV anzulegen (SGB-konform).</p>	
<p>70 % Wertuntergrenze Zu jedem Zeitpunkt müssen mindestens 70% der angelegten Beträge als Wertguthaben vorhanden sein.</p>	
<p>➔ Die Vorgaben aus Flexi II bilden eine wesentliche Grundlage für die Ausgestaltung geeigneter Kapitalanlage-Modelle für Langzeitkontenlösungen.</p>	



Kleines Finanzweltlexikon

Bewertungsreserven. Als Ende letzten Jahres die Beteiligung der Versicherungsnehmer an den Bewertungsreserven für festverzinsliche Wertpapiere geändert werden sollte, hat dies nach heftiger Kritik dazu geführt, dass das bereits vom Bundestag beschlossene Gesetz vom Bundesrat in den Vermittlungsausschuss verwiesen wurde. Der Vermittlungsausschuss wird sich am 26.2. 2013 mit dem Gesetz befassen. „Bewertungsreserven“ ist ein Begriff aus der Versicherungswirtschaft. Synonym kann auch der Begriff „stille Reserven“ verwendet werden. Die Bewertungsreserven beschreiben die Differenz zwischen dem Marktwert von Kapitalanlagen und dem Buchwert dieser Anlagen.

Nach dem seit 2008 geltenden Recht sind die Versicherungsnehmer an den Bewertungsreserven zu 50% zu beteiligen. Die Beteiligung der Versicherungsnehmer an den Bewertungsreserven darf jedoch nicht dazu führen, dass dem Versicherer das notwendige Eigenkapital zur Erfüllung der Verpflichtungen fehlt. Gerade in einer Niedrigzinsphase, wie sie aktuell am Kapitalmarkt herrscht, kann der in den vergangenen Jahren geltende Garantiezins kaum erwirtschaftet werden. Daher sollte durch die nun gestoppte Gesetzesänderung den Versicherern die Möglichkeit eingeräumt werden, Teile der Bewertungsreserven zur Sicherung künftiger Ansprüche einzusetzen. Auslaufende Verträge könnten dann nicht wie bisher an diesen Bewertungsreserven beteiligt werden.

Für die Wahl des „richtigen“ Versicherungsunternehmens ist es daher unerlässlich, die finanzmathematischen Kennzahlen zu kennen. Da der „Normalbürger“ hiermit in der Regel überfordert ist, schafft ein Angebot wie MetallRente Sicherheit. Denn die am Konsortium der MetallRente beteiligten Versicherer gehören zu den finanzkräftigsten Versicherern Deutschlands. Dass dies auch so bleibt, ist Aufgabe des Versorgungswerks MetallRente.

➔ Informationen zum Gesetzgebungsverfahren zur Neuordnung der Bewertungsreserven erhalten Sie von Ihrem MetallRente-Berater.

Überblick betriebliche Krankenversicherung

Sowohl die Unternehmen als auch die Mitarbeiter können von der betrieblichen Krankenversicherung profitieren. Die Vorteile im Überblick:

<p>Vorteile der bKV für Arbeitgeber:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivation für die Belegschaft durch sofort erlebbare Mehrwerte • Verstärkte Unternehmensattraktivität • Hohe Mitarbeiterbindung • Reduktion von Krankentagen und damit Steigerung der Produktivität • Günstige Beiträge • Steuerliche Ansetzbarkeit der bKV-Beiträge 	<p>Pluspunkte der bKV für Arbeitnehmer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beiträge übernimmt der Arbeitgeber • Keine Gesundheitsprüfung • Keine Wartezeiten • Private Weiterführung ist möglich 	<p>Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen interessant:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einfache Prozesse vom Antrag bis zur Leistung: einfach – schnell – transparent • Beiträge zur bKV sind Sachlohn und können somit steuer- und sozialversicherungsfrei sein* <p><small>* Urteil des Bundesgerichtshof vom 14.04.2011, AZ: VI R 24/10</small></p>
--	---	---

Mit der betrieblichen Krankenversicherung können vor allem gesetzlich Versicherte ihre Vorsorge optimieren. Im Rahmen der betrieblichen Krankenversicherung bieten wir folgende Bausteine an:

Vorsorge	Zahnersatz	Zahnbehandlung	Krankentagegeld	Heilpraktiker	Sehhilfe	Reisekrankenversicherung
Übernahme der Kosten für bestimmte Vorsorgeuntersuchungen	Zusätzliche Leistungen bei Zahnersatz zur Verringerung des Eigenanteils	Die perfekte Ergänzung zur Kassenvorsorge	Finanzielle Absicherung im Krankheitsfall nach Ende der Lohnfortzahlung	Teilweise Erstattung der Kosten für einen Heilpraktiker	Bis zu 150,- Euro für Brillen und Kontaktlinsen innerhalb von 24 Monaten	Auch unterwegs im Krankheitsfall abgesichert

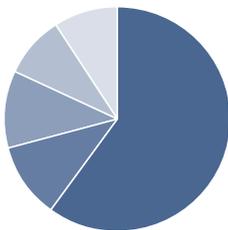
In eigener Sache: Änderungen im Konsortium der MetallRente

Das Versorgungswerk MetallRente hat die Kapitalanlage der in die Produkte der MetallRente eingezahlten Gelder einem Konsortium von Versicherern übertragen. Die Zusammensetzung des Konsortiums wird anhand festgelegter Kriterien regelmäßig überprüft. Änderungen im Konsortium können sich aber auch aus gesellschaftsrechtlichen Veränderungen ergeben, wie etwa der Umbenennung der Gesellschaften im ERGO Konzern. Die Konsortialquote der einzelnen Versicherer ist je nach Durchführungsweg unterschiedlich. Seit dem 1. 12. 2012 gelten folgende Konsortialquoten:

1. Direktversicherung

MetallRente.Direktversicherung

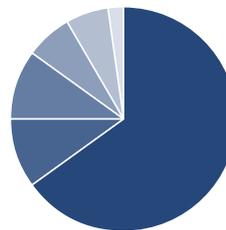
(Versicherung gegen laufende Beitragszahlung)



■ Allianz Lebensversicherungs-AG	60%
■ ERGO Lebensversicherung AG	11%
■ R+V Lebensversicherung AG	11%
■ Generali Lebensversicherung AG	9%
■ Swiss Life AG, Niederlassung für Deutschland	9%

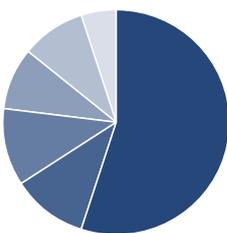
MetallRente.VarEB

(Direktversicherung gegen variablen Einmalbeitrag)



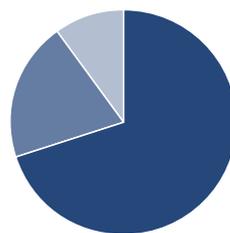
■ Allianz Lebensversicherungs-AG	65%
■ ERGO Lebensversicherung AG	10%
■ R+V Lebensversicherung AG	10%
■ Generali Lebensversicherung AG	6,5%
■ Swiss Life AG, Niederlassung für Deutschland	6,5%
■ PB Lebensversicherung AG	2%

2. Pensionskasse



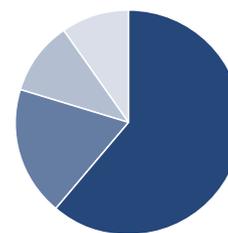
■ Allianz Pensionskasse AG	55%
■ ERGO Pensionskasse AG	11%
■ R+V Pensionskasse AG	11%
■ R+V Gruppenpensionskasse AG	9%
■ Swiss Life Pensionskasse AG	9%
■ PB Pensionskasse AG	5%

3. Unterstützungskasse



■ Allianz Lebensversicherungs-AG	70%
■ ERGO Lebensversicherung AG	20%
■ PB Lebensversicherung AG	10%

4. Pensionsfonds



■ Allianz Pensionsfonds AG	58%
■ ERGO Pensionsfonds AG	17,5%
■ R+V Gruppenpensionsfonds AG	15,5%
■ Swiss Life Pensionsfonds AG	9%

Beim Pensionsfonds ist die Konsortialquote seit dem 1. 1. 2012 unverändert.

Die MetallRente Beratungseinheit ist in ganz Deutschland präsent:



Kontaktieren Sie Ihren persönlichen MetallRente-Berater unter info@metallpp.com oder 0800 – 7 23 50 92 (kostenfrei)

Impressum

Herausgeber:
MetallRente Beratungseinheit
Beratung durch Allianz Pension Partners GmbH
Dieselstraße 8
85774 Unterföhring

Redaktion:
Dr. Albrecht Eisenreich

Stand:
Februar 2013



- Handy mit Reader-Software auf den Code richten und fotografieren.
- Ihr Handy verbindet sich direkt mit der Website.

www.allianzpp.com

Diese Broschüre wurde mit größter Sorgfalt erstellt. Die Angaben beruhen auf Quellen, die wir für zuverlässig halten, für deren Richtigkeit und Vollständigkeit wir jedoch keine Gewähr übernehmen können. Zahlen und Fakten beruhen auf aktuellen Rechtsgrundlagen. Für steuerliche Fragen wenden Sie sich bitte an Ihren Steuerberater.