



Endlich haben wir das  
Richtige gefunden.

Die betriebliche Altersversorgung.

Marketing-Unterlage



**zukunfts  
fonds.**  
Medien · Druck · Papier

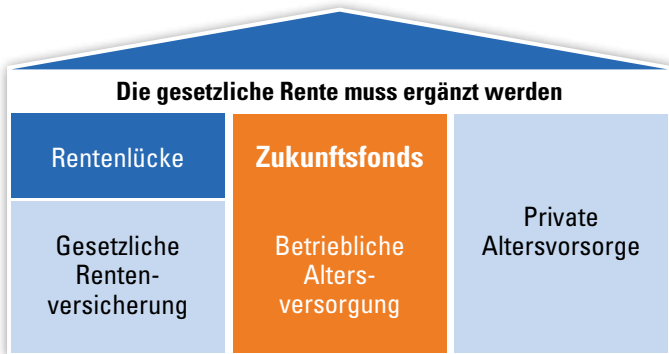
[www.zukunftsfonds-medien-druck-papier.de](http://www.zukunftsfonds-medien-druck-papier.de)

**bvdm.**  **hpv**



**HDI**

## Investieren Sie in Ihre Zukunft und ergänzen Sie die gesetzliche Rente!



### Die gesetzliche Rentenversicherung ist heute schon nur noch eine Grundversorgung!

- Immer weniger Beitragszahler müssen für immer mehr Rentner sorgen.
- Steigende Lebenserwartung

Die demografische Entwicklung macht weitere Absenkungen in Zukunft unausweichlich!

## Der Zukunftsfonds – Anspruch auf Entgeltumwandlung

Seit dem 01.01.2002 wurde die **staatliche** Förderung für den eigenverantwortlichen Aufbau einer Zusatzrente verbessert. So besteht für alle rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der **Rechtsanspruch**, Entgeltbestandteile zu Gunsten einer betrieblichen Versorgungszusage für das Alter umzuwandeln. Die betriebliche Altersversorgung bietet Ihnen die Möglichkeit, steuerbegünstigt in Ihre Zukunft zu investieren.

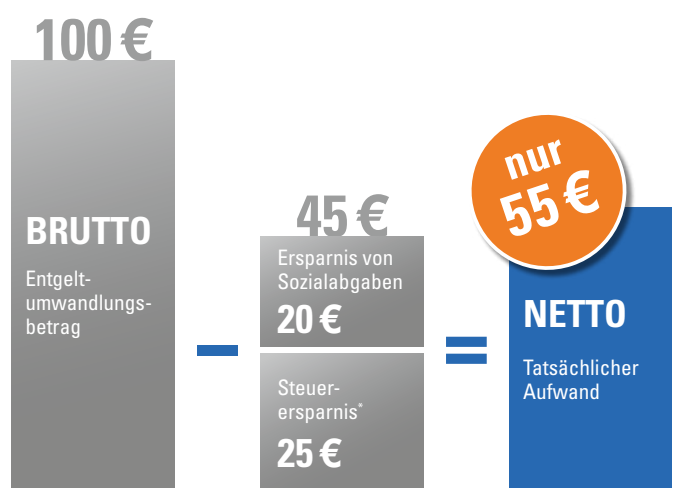
Ihr Arbeitgeber nutzt diese Chance mit dem Zukunftsfonds, der Tarifvertraglichen Altersvorsorge speziell für Ihre Branche. Profitieren Sie von dieser Möglichkeit, etwas für Ihre Altersversorgung zu tun und damit Ihre künftige Lebenssituation entscheidend zu verbessern.

### Der besondere Vorteil der Entgeltumwandlung

Die Beiträge sind bei Einzahlung in die Direktversicherung bis 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung West (Renten-BBG) **einkommensteuerfrei** und auch **sozialabgabenfrei**. Weitere 4 % der Renten-BBG sind jährlich zusätzlich **steuerfrei**.

Erst die Auszahlungsbeträge sind zu versteuern und unterliegen der Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung. Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung fallen im Alter nicht an.

### Entgeltumwandlung pro Monat:



\* Unverbindliches Beispiel, bei einer angenommenen Steuerersparnis Einkommensteuer zzgl. Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag von ca. 30 %

### Das bedeutet für Sie:

Sie zahlen 100 Euro. Dafür müssen Sie aus Ihrem Nettoeinkommen nur 55 Euro aufwenden.



## Der Zukunftsfonds. Ihre Vorteile auf einen Blick:

- Sicherer Aufbau einer Zusatzversorgung mit Steuerspareffekt
- Zahlung einer garantierten lebenslangen Altersrente
- Wahlrecht bei Fälligkeit auf eine 100%ige Kapitalleistung
- Beiträge sind im Rahmen der gesetzlichen Grenzen steuer- und sozialversicherungsfrei
- Wertvolle Sonderkonditionen durch den Zukunftsfonds
- Zukunftsorientiertes, effizientes Produkt mit sehr gutem Preis-Leistungs-Verhältnis und exzellentem Service

## Hier erhalten Sie weitere Informationen!

Informationen und Downloads zum Zukunftsfonds finden Sie im Internet:

[www.zukunftsfonds-medien-druck-papier.de](http://www.zukunftsfonds-medien-druck-papier.de)

Außerdem erreichen Sie uns montags bis freitags von 9 bis 17 Uhr unter:

**0800 7236674 \***

Über diese Hotline erreichen Sie Experten, die Ihnen Ihre Fragen zum Zukunftsfonds gerne beantworten.

\* Kostenloser Anruf

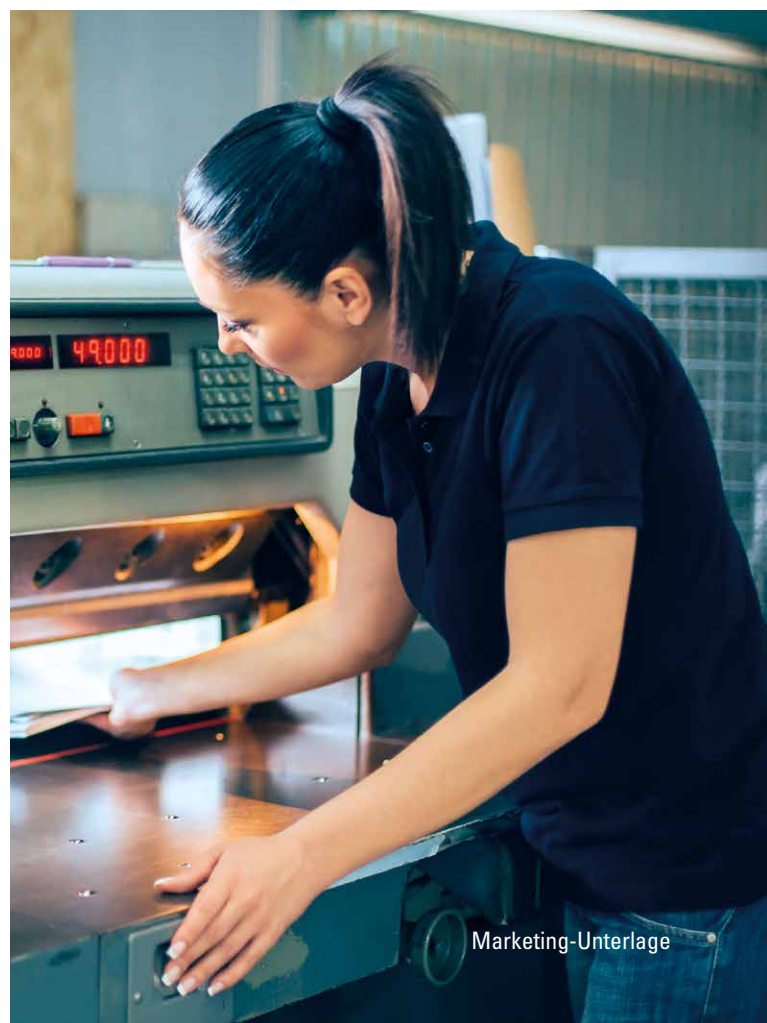


### **Sie sind schon überzeugt?**

Füllen Sie das beiliegende Entgeltumwandlungsformular aus und geben Sie es unterschrieben Ihrer Personalabteilung, die alles Weitere für Sie veranlasst!

### **Zukunft war noch nie so einfach:**

Entscheiden Sie sich heute noch für den Zukunftsfonds!



Marketing-Unterlage



# Vereinbarung zur Entgeltumwandlung Direktversicherung (§ 3 Nr. 63 EStG)

zwischen dem/der Arbeitgeber/Arbeitgeberin – im Folgenden Arbeitgeber genannt –

Arbeitgeber

und dem/der Mitarbeiter/Mitarbeiterin – im Folgenden Mitarbeiter genannt –

Frau  Herr

Name  Vorname

Geburtsdatum  Personalnummer

wird in Abwandlung des Dienstvertrages in der zuletzt gültigen Fassung Folgendes vereinbart:

## 1. Versorgungsvereinbarung

### 1a. Entgeltumwandlung

In Höhe des nachfolgend genannten Umwandlungsbetrages wird der Anspruch des Mitarbeiters auf die nachfolgend genannten Entgeltbestandteile<sup>\*)</sup> in eine wertgleiche betriebliche Versorgungszusage über eine Direktversicherung umgewandelt: Die Wertgleichheit ergibt sich aus dem zu Grunde gelegten Tarif der bei der HDI Lebensversicherung AG (nachfolgend HDI Leben) abzuschließenden Direktversicherung.

Vermögenswirksame Leistungen ab  Monat/Jahr in Höhe von  EUR

Soweit vermögenswirksame Leistungen umgewandelt werden, entfällt hierfür der Anspruch auf staatliche Förderung gem. dem 5. Vermögensbildungsgesetz (Arbeitnehmersparzulage etc.). Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer einen bestehenden VL-Vertrag mit eigenen Beiträgen aus dem Nettoeinkommen fortsetzt.

- Der bisherige VL-Vertrag des Arbeitnehmers soll ruhen.
- Der bisherige VL-Vertrag des Arbeitnehmers soll zusätzlich zur bAV weiterlaufen. Der Arbeitnehmer finanziert die Beiträge zu dem VL-Vertrag aus seinem Nettoeinkommen.
- Der Arbeitnehmer hatte bisher keinen VL-Vertrag.

Laufendes Gehalt ab  Monat/Jahr in Höhe von  EUR

Vorrangig aus Überstunden. Sind nicht ausreichend Überstunden vorhanden, wird laufendes Gehalt umgewandelt.

Sonstige Gehaltsbestandteile  ab  Monat/Jahr in Höhe von  EUR

### 1b. Arbeitgeberzuschuss

Zusätzlich wird ein arbeitgeberfinanzierter Beitragsanteil in Höhe von

EUR gezahlt. Dieser Festbetrag wird bei einer möglichen Dynamik nicht erhöht.

% (entspricht derzeit  EUR) gezahlt. Der Arbeitgeber beteiligt sich bei einer möglichen Dynamik entsprechend diesem Prozentsatz an dem Erhöhungsbeitrag.

Der arbeitgeberfinanzierte Beitragsanteil wird entsprechend der o.g. Zahlungsweise gezahlt, solange die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung gilt und die Gesamt-Beiträge zur Direktversicherung aus Entgeltumwandlung und Arbeitgeberzuschuss nicht zum sozialversicherungspflichtigen Einkommen zählen.

- Dynamische Anpassung:  bAV-Dynamik mit jährlich  % Steigerung, maximal bis auf 4 % der BBG (West)  BBG-Dynamik (entsprechend dem Steigerungssatz der BBG)  Ich verzichte ausdrücklich auf mein Erhöhungsrecht.
- Steuerliche Förderung:  max. 8 % der BBG West p. a.  steuerfreier Zusatzbetrag: weitere 4% der BBG West; aufgewendete pauschalbesteuerte Beiträge gem. § 40b EStG a.F sind in Abzug zu bringen

Falls neben den genannten Entgeltbestandteilen einmalig „Sonderzahlungen“ geleistet werden sollen, ist die Vereinbarung „Sonderzahlung“ zu verwenden. Bei steuerlicher Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG wird zuerst der Arbeitgeberzuschuss berücksichtigt; eine steuerlich geförderte Entgeltumwandlung ist nur in Höhe des verbleibenden Restbetrages möglich (siehe Anlage).

\*) Die Umwandlung der Entgeltbestandteile steht unter der Voraussetzung, dass der Umwandlung weder gesetzliche noch tarifliche Vorschriften entgegenstehen. Eine Umwandlung von Entgeltbestandteilen, die auf einer Betriebsvereinbarung beruhen, ist nur dann zulässig, wenn der Betriebsrat nach § 77 Abs. 4 BetrAVG zugestimmt hat.

## 2. Versorgungszusage

Soweit bereits eine Versorgungszusage besteht, bzw. bei Nutzung des Zusatzbetrages, gilt: Die Leistungen nach dieser Vereinbarung werden unabhängig von etwa schon bestehenden oder künftigen Versorgungszusagen versprochen. Rechte, Anwartschaften und Unverfallbarkeitsfristen aus verschiedenen Versorgungszusagen sind voneinander unabhängig.

a) Zusageform

Die Versorgungszusage erfolgt in Form einer Beitragsorientierten Leistungszusage:

- TwoTrust Selekt mit HDI als Federführer eines Konsortiums (RX)
- TwoTrust Kompakt mit HDI als Federführer eines Konsortiums (RK)

b) Rechtsgrundlagen der Versorgungszusage

Der Inhalt der Versorgungszusage richtet sich nach den Bestimmungen dieser Entgeltumwandlungsvereinbarung, einer ggf. bestehenden Versorgungsordnung sowie nach dem Direktversicherungsvertrag (insbesondere dem Versicherungsschein und den zugrunde liegenden Versicherungsbedingungen). Diese werden inhaltlich vollständig Bestandteil der Versorgungszusage.

Die Erteilung der Versorgungszusage erfolgt nur in dem Umfang, wie HDI das versicherte Risiko übernimmt. Die Zusage steht unter der Bedingung, dass der Mitarbeiter die für die Direktversicherung erforderlichen Voraussetzungen erfüllt, insbesondere etwaige Altersgrenzen einhält oder das Ergebnis einer versicherungsmedizinischen oder finanziellen Risikoprüfung – soweit HDI eine solche verlangt – dem Versicherungsabschluss nicht entgegen steht. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, HDI sämtliche für den Abschluss des Versicherungsvertrages erforderlichen Erklärungen abzugeben, Unterlagen und Angaben zur Verfügung zu stellen und sich gegebenenfalls ärztlich untersuchen zu lassen. Verletzt der Mitarbeiter seine diesbezüglichen Obliegenheiten, so besteht für die Zeit der Pflichtverletzung kein Anspruch auf Versicherungs- oder Versorgungsleistungen. Kann in dem Direktversicherungsvertrag nur eine geringere Leistung als beantragt

versichert werden, werden die Versorgungsleistungen gemäß dieser Versorgungszusage entsprechend gemindert. Verlangt HDI einen Prämienzuschlag, ist die Entgeltumwandlungsvereinbarung entsprechend anzupassen; andernfalls reduziert sich die Leistung aus Versicherung und Versorgungszusage entsprechend. Fordert HDI einen Leistungsausschluss für bestimmte Fälle, steht dem Mitarbeiter ein Rücktrittsrecht von der abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarung zu. Dieses ist gegenüber dem Arbeitgeber innerhalb einer Frist von einem Monat ab Kenntnis des Mitarbeiters von dem Leistungsausschluss auszuüben.

Hat HDI das Recht, von dem Versicherungsvertrag zurückzutreten, ihn anzufechten, zu kündigen oder zu anderen Bedingungen fortzuführen, weil der Mitarbeiter seine vorvertragliche Anzeigepflicht nach § 19 VVG verletzt hat, entfällt oder reduziert sich der Anspruch aus der Versorgungszusage in demselben Umfang. Kommt der Mitarbeiter bei der Prüfung des Versicherungsfalls einer Mitwirkungsobliegenheit nicht nach und wird deshalb keine Versicherungsleistung fällig oder ist HDI deshalb von der Leistungspflicht befreit, besteht in demselben Umfang auch kein Anspruch aus der Versorgungszusage.

### Nachteile der Prämienfreistellung/Kündigung des Versicherungsvertrages:

Die Prämienfreistellung oder die Kündigung des Versicherungsvertrages ist mit wirtschaftlichen Nachteilen für den Mitarbeiter verbunden. In der Anfangszeit der Direktversicherung sind wegen der Verrechnung von Abschluss- und Vertriebskosten nur geringe Beträge zur Bildung des Wertes der Versicherung bzw. des Rückkaufwertes vorhanden. Der Wert der Versicherung bzw. der Rückkaufwert erreicht auch in den Folgejahren nicht unbedingt die Summe der umgewandelten Entgeltbeträge. Zudem erfolgt im Fall einer Kündigung ein angemessener Stornoabschlag. Dasselbe gilt bei Prämienfreistellung der Versicherung (außer bei dem Tarif TwoTrust Selekt). Bei Einstellung der Prämienzahlung stehen die spätere Weitergeltung der Entgeltumwandlungsvereinbarung und damit die Wiederaufnahme der Zuwendungen unter der Bedingung, dass die Prämienzahlung zur Direktversicherung weiterhin möglich ist.

### 3. Bezugsrecht

Der Mitarbeiter ist von Beginn der Versicherung an uneingeschränkt unwiderruflich bezugsberechtigt für die Leistung im Erlebensfall. Soweit für den Todesfall Leistungen an Hinterbliebene zugesagt sind, sind die Hinterbliebenen des Mitarbeiters gemäß Erklärung zur Direktversicherung bzw. Regelung des Firmenvertrages von Beginn der Versicherung an uneingeschränkt unwiderruflich bezugsberechtigt für die Leistung im Todesfall. Das Bezugsrecht bezieht sich auch auf die erwirtschafteten Überschussanteile. Diese werden zur Erhöhung der Leistung aus der Direktversicherung verwendet.

### 4. Unverfallbarkeit

Die Ansprüche des Mitarbeiters und ggf. der Hinterbliebenen sind von Beginn an unverfallbar.

### 5. Einwilligung

Der Mitarbeiter erteilt die Einwilligung zum Abschluss eines Direktversicherungsvertrags auf das eigene Leben bei HDI Leben.

### 6. Sozialversicherungsansprüche

Beiträge zu einer Direktversicherung sind bis zu einer Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze West sozialversicherungsfrei. Bereits zum Zeitpunkt der Unterzeichnung der Entgeltumwandlung nimmt der Mitarbeiter zur Kenntnis, dass eine Minderung seiner Sozialversicherungsansprüche hiermit einher gehen kann, soweit sich hieraus eine Reduzierung des sozialversicherungspflichtigen Einkommens ergibt (gesetzliche Rente, Arbeitslosengeld und andere Sozial-

versicherungsleistungen wie das Elterngeld etc.). Zudem kann die Entgeltumwandlung einen Verlust der Krankenversicherungsfreiheit gemäß SGB V bewirken. Die späteren Versorgungsleistungen sind sozialversicherungspflichtig, sofern der Mitarbeiter im Zeitpunkt des Leistungsbezugs gesetzlich krankenversichert ist.

### 7. Besteuerung

Bei Besteuerung der Beiträge zur Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG (nur möglich bei Beiträgen aus einem ersten Dienstverhältnis) erfolgen die Beitragszahlungen durch den Arbeitgeber steuerfrei für den Mitarbeiter; die späteren Versorgungsleistungen werden bei Auszahlung in voller Höhe bei dem Mitarbeiter einkommensteuerpflichtig als sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 5 EStG. Liegt kein erstes Dienstverhältnis vor, sind die Beiträge individuell zu versteuern.

### 8. Entgelt als Bemessungsgrundlage

Alle betrieblichen Leistungen, für die die vertraglich vereinbarten Bezüge die Bemessungsgrundlage bilden, sind von dieser Vereinbarung nicht berührt.

### 9. Widerrufsfrist / bisherige Entgeltumwandlungsvereinbarungen

Die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung gilt bis auf Widerruf. Der Widerruf kann mit einer Frist von 4 Wochen zum nächsten Umwandlungstermin erklärt werden. Durch diese Vereinbarung werden sämtliche bisher getroffenen Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung und zum Arbeitgeberzuschuss über eine Direktversicherung mit steuerlicher Förderung gemäß § 3 Nr. 63 EStG nicht berührt.

Datum/Stempel und Unterschrift des Arbeitgebers

Datum/Unterschrift des Mitarbeiters

## Vereinbarung zur Entgeltumwandlung Direktversicherung (§ 3 Nr. 63 EStG) Sonderzahlung

zwischen dem/der Arbeitgeber/Arbeitgeberin – im Folgenden Arbeitgeber genannt –

Arbeitgeber

und dem/der Mitarbeiter/Mitarbeiterin – im Folgenden Mitarbeiter genannt –

Frau  Herr

Vorname

Geburtsdatum Personalnummer

wird in Abwandlung des Dienstvertrages in der zuletzt gültigen Fassung Folgendes vereinbart:

### 1. Entgeltumwandlung

In Höhe des nachfolgend genannten Umwandlungsbetrages wird der Anspruch des Mitarbeiters auf die nachfolgend genannten Entgeltbestandteile<sup>\*)</sup> **einmalig** in eine wertgleiche betriebliche Versorgungszusage über eine Direktversicherung umgewandelt:

Laufendes Gehalt im Monat/Jahr in Höhe von EUR

Vorrangig aus Überstunden. Sind nicht ausreichend Überstunden vorhanden, wird laufendes Gehalt umgewandelt.

Urlaubsgeld im Monat/Jahr in Höhe von EUR

Weihnachtsgeld im Monat/Jahr in Höhe von EUR

Sonstige Gehaltsbestandteile im Monat/Jahr in Höhe von EUR

Steuerliche Förderung:  Grundbetrag: max. 8 % der BBG West p. a. Pauschalbesteuerte Beiträge gem. § 40b EStG a.F. sind in Abzug zu bringen.

Im Übrigen bleibt die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung von laufenden Gehaltszahlungen/Sonderzahlungen/VL in der zuletzt gültigen Fassung unberührt.

\*) Die Umwandlung der Entgeltbestandteile steht unter der Voraussetzung, dass der Umwandlung weder gesetzliche noch tarifliche Vorschriften entgegenstehen.

Eine Umwandlung von Entgeltbestandteilen, die auf einer Betriebsvereinbarung beruhen, ist nur dann zulässig, wenn der Betriebsrat nach § 77 Abs. 4 BetrAVG zugestimmt hat.

### 2. Versorgungszusage

Soweit durch die Sonderzahlung der Zusatzbetrag gemäß § 3 Nr. 63 S. 3 EStG genutzt werden soll, gilt: Die Leistungen nach dieser Vereinbarung werden unabhängig von etwa schon bestehenden oder künftigen Versorgungszusagen versprochen. Rechte, Anwartschaften und Unverfallbarkeitsfristen aus verschiedenen Versorgungsversprechen sind voneinander unabhängig.

Datum/Stempel und Unterschrift des Arbeitgebers

Datum/Unterschrift des Mitarbeiters

## Anlage zur Vereinbarung zur Entgeltumwandlung Informationen zur steuerlichen Förderung (§ 3 Nr. 63 EStG)

Die nachstehenden Ausführungen geben einen allgemeinen Überblick über die zurzeit geltenden Steuerregelungen. Sie beruhen auf den bis zum 01.09.2017 veröffentlichten Gesetzen und Vorschriften der Finanzverwaltung und geben ohne Anspruch auf Vollständigkeit die Grundzüge wieder und behandeln nicht jede einzelne Besonderheit.

Der Maximalbetrag für die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG gilt unabhängig von der Art der Finanzierung (Entgeltumwandlung oder Arbeitgeberfinanzierung) und dem Durchführungsweg; er beträgt max. 8 % p.a. der jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (BBG) West.

Sofern eine Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG a.F. oder die Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG unabhängig von der Finanzierungsart bereits angewendet werden, so sind die daraus sich ergebenden Beitragszahlungen auf den maximalen Umwandlungsbetrag von 8 % der BBG (West) anzurechnen; eine steuerlich geförderte Entgeltumwandlung ist dann nur in Höhe des verbleibenden Restbetrages möglich.

**Beratungsgrundlage**

Wir beraten ausschließlich im Bereich der betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung bezogen auf den vom Arbeitgeber festgelegten Durchführungsweg.

**Daten des Arbeitnehmers bezogen auf den Zukunftsfonds**

Firma:

Name:

Vorname:   weibl.  männl.

Geburtsdatum:

Telefon-Nr.:

Straße, Nr.:

PLZ, Ort:

Sozialversicherungs-Nr.:

Steuerklasse:  Kirchensteuerpflicht:  ja  nein

Kinder:  Nationalität:

Beruf:

Bruttoeinkommen:  EUR

geldwerter Vorteil:  EUR

steuerl. Freibetrag:  EUR

Eintrittsdatum:

Krankenkasse:  privat  gesetzlich  freiwillig gesetzlich

**Ziele und Wünsche bezogen auf die betriebliche Altersversorgung**

**Vorhandene betriebliche Altersversorgung**

Der Arbeitnehmer hat bereits eine bAV  ja  nein

Wenn ja, welche(r) Durchführungsweg(e) und Finanzierungsart?

Bruttobeitrag:  EUR  jährlich  monatlich

**Folgende Themen wurden erläutert**

- bAV durch Entgeltumwandlung
- Individuelle Brutto-/Nettodarstellung
- Steuerliche Behandlung der Beiträge/Rente
- Sozialabgabenbetrachtung
- Hartz IV Sicherheit
- Hinterbliebenenversorgung
- Kosten
- Arbeitgeberwechsel
- Sonstiges:

**Empfehlung / Begründung**

Aufgrund der genannten Ziele und Wünsche des Arbeitnehmers und unter Berücksichtigung bereits bestehender Verträge zur betrieblichen Altersversorgung sowie dem vom Arbeitgeber festgelegten Durchführungsweg empfehlen wir folgenden Abschluss:

**Tarif**

Bruttobeitrag:  EUR  jährlich  mtl.

Bruttobeitrag:  EUR  jährlich  mtl.

Tarif:

**Entscheidung des Arbeitnehmers**

Der Arbeitnehmer nimmt die Empfehlung

uneingeschränkt an  eventuell später an

mit folgenden Änderungen an:

mit folgender Begründung nicht an:

**Anlagen**

Angebot  Vereinbarung zur Entgeltumwandlung

Sonstiges:

Ort, Datum:

Unterschrift des Kunden:

Unterschrift des Beraters:

Erklärung zum Bezugsrecht für die Todesfall-Leistung:  
 Benennung eines/einer nichtehelichen Lebensgefährten/Lebensgefährtin  
 – im Folgenden Lebensgefährte genannt –

Direktversicherung mit steuerlicher Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG

Versicherungsnehmer/in (Arbeitgeber/in)

--

Name des/der versorgungsberechtigten Mitarbeiters/Mitarbeiterin – im Folgenden Mitarbeiter genannt –

--

Antrags-/Versicherungs-Nr.

--

Für die steuerliche Förderung als betriebliche Altersversorgung muss gemäß dem Steuererlass des Bundesfinanzministeriums vom 31.03.2010 die Vererblichkeit von Versorgungsleistungen ausgeschlossen sein. Versorgungsleistungen für Hinterbliebene sind daher nur an einen eng umschriebenen Personenkreis zulässig.

Lebensgefährten der versorgungsberechtigten Person, mit denen diese in einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft lebt, können nur im Einzelfall als Empfänger der Hinterbliebenenleistung benannt werden, wenn die Lebensgemeinschaft eheähnlichen Charakter hat. Anhaltspunkte hierfür sind u.a. eine gemeinsame Wohnsitznahme oder Haushaltsführung oder die vom Lebensgefährten in Textform (z. B. Brief, Fax, E-Mail) bestätigte Kenntnisnahme der in Aussicht gestellten Hinterbliebenenversorgung. Die Lebensgemeinschaft muss im Zeitpunkt des Todes der versorgungsberechtigten Person noch bestehen. Eine Begünstigung des nichtehelichen Lebensgefährten ist nicht möglich, sofern die versicherte Person (noch) verheiratet ist oder in einer gültigen eingetragenen Lebenspartnerschaft lebt.

Die Hinterbliebenenzusage wird daher nur für solche Personen erteilt, die den vorgenannten Anforderungen entsprechen.

**Die Begünstigung entfällt automatisch mit Beendigung der Lebensgemeinschaft oder mit dem Wegfall der o. g. Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung als Hinterbliebene.**

Der Mitarbeiter gibt mit seiner Unterschrift HDI Leben die Zusicherung, dass die von ihm benannte Person die o.g. Anforderungen erfüllt.

Der Lebensgefährte bestätigt mit seiner Unterschrift die Kenntnisnahme der Begünstigung.

**Hinweis:**  
**Dieses Bezugsrecht wird nur und erst dann wirksam, wenn es HDI Leben in Textform (z. B. Brief, Fax, E-Mail) vom Mitarbeiter angezeigt wird.**

**Änderungen der persönlichen Lebensverhältnisse, insbesondere die Beendigung der Lebensgemeinschaft, sind HDI Leben unverzüglich in Textform anzuzeigen; andernfalls erlischt die steuerliche Förderungsfähigkeit der Versicherung.**

**Für das versicherungsvertraglich vereinbarte Todesfall-Bezugsrecht gibt der Mitarbeiter als derzeitigen Lebensgefährten folgende Person an:**

Lebensgefährte

Name		Vorname	
Straße			Haus-Nr.
PLZ	Wohnort	Geburtsdatum	

(bitte unbedingt vollständig ausfüllen)

Ort, Datum, Unterschrift des Mitarbeiters

Ort, Datum, Unterschrift des Lebensgefährten