

PRODUKTÜBERSICHT

ÖSA FirmenRente Flexibel



Mit dieser Unterlage geben wir Ihnen einen Überblick über die Produktdetails. Diese Übersicht ist kein Bestandteil des Versicherungsvertrages. Grundlage für den Versicherungsschutz sind ausschließlich der individuelle Versicherungsvertrag und die Versicherungsbedingungen.

PRODUKTDDETAILS IM ÜBERBLICK	ÖSA FirmenRente flexibel
Mindesteintrittsalter	14 Jahre
Maximales Eintrittsalter	73 Jahre
Frühester Rentenbeginn	62 Jahre
Spätester Rentenbeginn	85 Jahre
Mindestaufschubzeit bei laufender Beitragszahlung	2 Jahre
Mindestbeitrag	
bei laufender Beitragszahlung	10 EUR
steuerfrei (in 2024) bis	604 EUR
sozialversicherungsfrei (in 2024) bis	302 EUR
Beitragszahlungsdauer	flexibel
Mindestrente im Rentenbezug (mtl.)	1 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 des vierten Buches Sozialgesetzbuch
Zuzahlungsmöglichkeiten	bis 8 % der BBG in der allgemeinen Rentenversicherung
Beitragsfreistellung	
Zeitpunkt	jederzeit
Wiederaufnahme	jederzeit
Teilkapitalauszahlung	max. 30 % bei Rentenbeginn möglich und Verrentung des restlichen Vertragsguthabens vor Rentenbeginn sind grundsätzlich keine Entnahmen möglich
Schutz vor Insolvenz und Verwertung bei Bürgergeld-Bezug	ja
Hinterbliebenenschutz	
vor Rentenbeginn	Deckungskapital
im Rentenbezug	Kapitalabfindung abzgl. gezahlter Renten und vor Vollendung des 90. LJ.
Erlebensfalleistung	Rente oder Kapital
Kapitalleistung bei schweren Erkrankungen	nein
Günstigerprüfung zum Rentenbeginn	
Zum Rentenbeginn werden die Rechnungsgrundlagen der garantierten Rentenfaktoren mit den zu diesem Zeitpunkt gültigen Rechnungsgrundlagen für eine sofort beginnende Rentenversicherung verglichen. Ergibt sich mit den zu diesem Zeitpunkt gültigen Rechnungsgrundlagen ein höherer garantierter Rentenfaktor, wird dieser zur Ermittlung der Rente verwendet.	
Zeitrentenoption	nein
Optionale Verlegung des Rentenbeginns	ja
Überschussverwendung	
Aufschubzeit	Anlage im ÖSA StrategieFonds
Rentenbezug	steigende Überschussrente
Zusatzoptionen	
Dynamik	nein
Zusatzversicherungen	nicht möglich
steuerliche Förderung nach § 100 EStG	möglich

Zukunftssichere betriebliche Altersvorsorge

Vieles ist in Veränderung. Eines ist sicher. Die Altersversorgung ist allein mit der gesetzlichen Rentenversicherung nicht mehr zu gewährleisten. Eine zusätzliche Vorsorge ist unerlässlich. Die betriebliche Altersvorsorge ist eine attraktive Form der Altersvorsorge, die zum einen sicher ist, außerdem vom Staat steuerlich gefördert wird und zusätzliche Vorteile in der Sozialversicherung bringt.

Jeder Arbeitnehmer hat einen gesetzlichen Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge in Form der so genannten Entgeltumwandlung. Das heißt, ein Teil des laufenden Gehalts, Sonderzahlungen oder gegebenenfalls vermögenswirksame Leistungen können in Beiträge zu einer betrieblichen Altersvorsorge umgewandelt werden. Aber auch der Arbeitgeber profitiert von zahlreichen Vorteilen.

Die ÖSA bietet unter dem Dach der ÖSA StrategieRente mit der ÖSA FirmenRente flexibel eine sichere und ertragreiche Variante. Sie kombiniert eine garantierte Rente mit zusätzlichen Renditechancen am Kapitalmarkt. Die erwirtschafteten Überschüsse partizipieren direkt an der strategischen Kapitalanlage der ÖSA.

Sie empfiehlt sich besonders für Arbeitnehmer mit einem unregelmäßigen Einkommen.

Was ist das Besondere an der strategischen Kapitalanlage der ÖSA?

Für die strategische Kapitalanlage nutzt die ÖSA das gesamte Spektrum der Renditechancen auf den weltweiten Kapitalmärkten und kombiniert diese hoch professionell. Das bedeutet Investitionen in sichere, ertragsstarke, zeitgemäße sowie nachhaltige Anlagen. So werden Rendite und Risiko in einem gesunden Verhältnis gehalten. Das bietet Stabilität auch in Zeiten von stärker schwankenden Märkten.

Vorteile der ÖSA FirmenRente flexibel

Für den Arbeitgeber:

- Motivation der Arbeitnehmer
- Bindung an das Unternehmen
- Optimierung der Lohnnebenkosten
- Hohe steuerliche Vorteile und Sozialversicherungsersparnisse
- Attraktive Konditionen durch die ÖSA
- Beiträge sind als Betriebsausgaben voll steuerlich abzugsfähig
- In der Bilanz müssen keine Rückstellungen gebildet werden
- Erfüllung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer
- Erhöhung der Arbeitsplatzattraktivität

Für den Arbeitnehmer

- Einzahlungen sind steuer- und sozialabgabenfrei
- Flexible Beitragszahlung
- Entscheidung für eine lebenslange garantierte Rente oder Kapitalauszahlung möglich
- Einfache Mitnahmemöglichkeit bei Arbeitgeberwechsel
- Flexibler Rentenbeginn ab dem 62. Lebensjahr
- Strenge gesetzliche Rahmenbedingungen und staatliche Aufsicht gewähren Sicherheit
- Ihre bAV-Beiträge sind vor Verwertung bei Bürgergeld-Bezug geschützt
- Keine Anrechnung auf die Grundsicherung im Rahmen der Freibeträge
- Im Falle des Versterbens erhalten die bezugsberechtigten Hinterbliebenen das angesammelte Kapital, mindestens das gesetzliche Sterbegeld

Das besondere Plus: Günstigerprüfung

Ihr Kunde erhält zu Rentenbeginn immer die zu diesem Zeitpunkt höhere Rente. Wir vergleichen zum Rentenbeginn die Rechnungsgrundlagen zu Vertragsbeginn mit denen zu Rentenbeginn. Ergibt sich daraus ein höherer Rentenfaktor und damit ein Vorteil für Ihren Kunden, wird dieser zur Ermittlung der Rente genutzt.

Unser Tipp: Denken Sie an die Absicherung der Arbeitskraft

Zusätzlich empfehlen wir die Absicherung der Arbeitskraft über unsere eigenständigen Produkte der ÖSA Einkommenssicherung (ÖSA Berufsunfähigkeitschutz, ÖSA Start BU oder ÖSA Existenzschutz).

Erfahren Sie mehr unter www.oesa.de.

Steuerliche Regelungen

- ✓ **Befreiung der Beiträge von der Lohnsteuer** bis zu 8 % der BBG West (§3 Nr. 63 EStG) pro Jahr
- ✓ **Befreiung der Beiträge von der Sozialabgabenpflicht:** bis zu 4 % der BBG West (§3 Nr. 63 EStG) pro Jahr
- ✓ **Lebenslange Rentenzahlung:** volle Besteuerung der Rente
- ✓ **Kapitalauszahlung:** volle Besteuerung der Kapitalauszahlung

Besondere Vorteile

- ✓ **Schutz der unverfallbaren Anwartschaft:** bei Insolvenz des Arbeitgebers
- ✓ **Schutz des geförderten Vertragsguthabens bei Bürgergeld-Bezug:** in der Ansparphase
- ✓ **Portabilität:** Übertragung der unverfallbaren Anwartschaften auf einen neuen Versorgungsträger bei Arbeitgeberwechsel