



Quartalsletter

IV/2011

In dieser Ausgabe:

Mutterschutz in der betrieblichen Altersversorgung - Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 28.04.2011 (Az. 1 BvR 1409/10)	Seite 2
Berechnung der insolvenzgeschützten Betriebsrentenanwartschaften – keine Altersdiskriminierung - BAG-Urteil vom 19.07.2011 (3 AZR 434/09)	Seite 2
Prognose des PSV-Beitragssatzes für 2011	Seite 3
Probezeit bei einer Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgung im Durchführungsweg rückgedeckte Unterstützungskasse	Seite 4
Beitragspflicht in der Gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung für Leistungen aus privat fortgeführten Direktversicherungen - keine Übertragung der „neuen“ Handhabung auf Pensionskassen	Seite 6
Revision der Rechnungslegungsvorschrift IAS 19	Seite 6

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen den vierten Quartalsletter in diesem Jahr zur Verfügung stellen zu können. In dieser Ausgabe möchten wir Sie in gewohnter Weise über Neuerungen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung informieren. So finden Sie in dieser Ausgabe unter anderem die Vorschau auf den Beitragssatz für die gesetzliche Insolvenzversicherung für das Jahr 2011. Ebenfalls möchten wir Sie auf eine wichtige Änderung in der internationalen Rechnungslegung betreffend die Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen hinweisen, die für Wirtschaftsjahre, die nach dem 31.12.2012 beginnen, gelten wird.

Wir freuen uns darauf, die Reihe der Quartalsletter im kommenden Jahr fortzusetzen und verbleiben bis dahin

mit freundlichen Grüßen

Ihr Thomas Zimmermann

**Mutterschutz in der betrieblichen Altersversorgung -
Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 28.04.2011 –
Az. 1 BvR 1409/10**

Im Urteil vom 28.04.2011 (Az. 1 BvR 1409/10) musste sich das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) mit einem Fall auseinandersetzen, in dem es um die Berücksichtigung von Mutterschutzzeiten in der betrieblichen Altersversorgung ging.

Der Fall

Eine Arbeitnehmerin im öffentlichen Dienst hatte eine betriebliche Altersversorgung in Form einer Zusatzversorgung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL).

In der Satzung der VBL war eine Wartezeit von 60 sog. Umlagemonaten vorgesehen. Als Umlagemonat galt ein Monat, für den der Arbeitgeber eine Umlage für steuerpflichtigen Arbeitslohn der Arbeitnehmer an die VBL geleistet hat. D.h. das zusatzversorgungsrelevante Entgelt war als steuerpflichtiges Arbeitsentgelt definiert.

Eine Arbeitnehmerin war nach insgesamt 59 umlagefähigen Monaten und rund 3 Monaten in Mutterschutz bei ihrem Arbeitgeber ausgeschieden. Sie hatte somit die Wartezeit von 60 Monaten für das Erlangen eines betrieblichen Versorgungsanspruchs nicht erfüllt und klagte gegen die Nichtberücksichtigung der Mutterschutzzeiten bei der Warte-

zeit.

Die Entscheidung

Das BVerfG gab der Arbeitnehmerin Recht. Eine Regelung, wonach Zeiten des Mutterschutzes nicht bei der Wartezeit berücksichtigt werden, stellt einen Verstoß gegen Art. 3 des Grundgesetzes, d.h. den allgemeinen Gleichheitssatz, dar. So liegt eine Ungleichbehandlung gegenüber Männern vor, deren Erwerbstätigkeit naturbedingt nicht durch Mutterschutzzeiten unterbrochen wird. Weiter liegt im konkreten Fall eine Ungleichbehandlung gegenüber Beschäftigten vor, die Krankengeld und Krankengeldzuschuss des Arbeitgebers erhalten. Denn die Satzung der VBL hat für Krankheitszeiten eine Ausnahmeregelung beinhaltet, wonach Krankheitszeiten bei der Wartezeit mit berücksichtigt werden.

Damit müssen Mutterschutzzeiten bei den anrechenbaren Monaten für die Wartezeit berücksichtigt werden. Auch wenn das Urteil dies nicht explizit fordert, ist wohl davon auszugehen, dass die Zeiten des Mutterschutzes grundsätzlich auch in die Berechnung der Höhe der Versorgungsleistungen mit einbezogen werden müssen. (Dr. Claudia Veh)

**Berechnung der insolvenzgeschützten Betriebsrentenanwartschaften –
keine Altersdiskriminierung**

BAG-Urteil vom 19.07.2011 - 3 AZR 434/09

Sachverhalt

Der Pensions-Sicherungs-Verein aG (PSV) schützt betriebliche Altersversorgung für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers. Er tritt für die gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften ein und für laufende Renten.

Die Ermittlung der unverfallbaren Anwartschaften erfolgt gemäß den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG). Dies bedeutet z.B. bei einer Leistungszusage im Durchführungsweg Direktzusage, dass die Höhe der unverfallbaren Anwartschaften

zeitratierlich erfolgt, d.h. die Höhe der zugesagten Leistungen wird mit dem Verhältnis der tatsächlichen zur möglichen Dienstzeit bis zum Pensionsalter gewichtet. Diese Berechnung kann natürlich dazu führen, dass ein Arbeitnehmer, der mit jungen Jahren in eine Firma eingetreten ist, eine geringere unverfallbare und über den PSV geschützte Anwartschaft hat als ein Arbeitnehmer, der erst später in eine Firma eingetreten ist. Dies soll anhand eines Beispiels verdeutlicht werden:

Arbeitnehmer A und B sind zum gleichen Termin bei einer Firma eingetreten. Arbeitnehmer A war bei Diensteintritt 30 Jahre alt, Arbeitnehmer B 40. Die für beide geltende Versorgungsordnung sieht eine monatliche Altersrente in Höhe von 1.000 EUR ab vollendetem 65. Lebensjahr vor.

Nach 10 Jahren geht die Firma in die Insolvenz. Beide haben die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen des § 1b BetrAVG erfüllt: Sie sind mindestens 25 Jahre alt und die Versorgungszusage hat mindestens 5 Jahre bestanden.

Die über den PSV gesicherte Anwartschaft von Arbeitnehmer A ermittelt sich gemäß § 2 Abs. 1 BetrAVG wie folgt: $10/35 \times 1.000 \text{ EUR} = 285 \text{ EUR}$ monatliche Altersrente ab 65. (Zwischen Diensteintritt und Insolvenz liegen 10 Jahre, bis zum Pensionsalter wären von Alter 30 bis Alter 65 35 Jahre möglich gewesen).

Bei Arbeitnehmer B errechnet sie sich wie folgt: $10/25 \times 1.000 \text{ EUR} = 400 \text{ EUR}$ monatliche Altersrente ab 65. (Zwischen Diensteintritt und Insolvenz liegen 10 Jahre, bis zum Pensionsalter wären von Alter 40 bis Alter 65 25 Jahre möglich gewesen).

D.h., obwohl beide Arbeitnehmer gleich lang in den Diensten der Firma gestanden haben und beide ohne vorzeitiges Ausscheiden mit Alter 65 eine gleich hohe Altersrente erhalten würden, ist durch den Eintritt der Insolvenz bei Arbeitnehmer A eine geringere An-

wartschaft über den PSV gesichert als bei Arbeitnehmer B.

Hiergegen klagte ein Arbeitnehmer vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG). Er sieht hierin einen Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung und forderte, eine höhere Anwartschaft als die zeitratierlich ermittelte in den PSV-Schutz einzubeziehen.

Das Urteil

Das BAG gab dem Arbeitnehmer nicht Recht. Ein Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung liege nicht vor. Die Ungleichbehandlung sei durch ein rechtmäßiges Ziel von Allgemeininteresse gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels seien angemessen und erforderlich. So sei es rechtmäßig, die betriebliche Altersversorgung als Gegenleistung für die gesamte mögliche Betriebszugehörigkeit zwischen dem Beginn des Arbeitsverhältnisses und der festen Altersgrenze anzusehen.

Bislang liegt nur die Pressemitteilung des BAG zu diesem Urteil vor.

Am selben Tag wurde auch ein Fall entschieden, in dem ein ausgeschiedener Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber auf Feststellung einer höheren Betriebsrentenanwartschaft pochte. Auch hierzu liegt noch kein Urteilstext vor. Es ist nach dieser aktuellen Pressemitteilung jedoch davon auszugehen, dass die oben skizzierte Berechnung von unverfallbaren Anwartschaften seitens des BAG nicht beanstandet wird. (Dr. Claudia Veh)

Prognose des PSV-Beitragssatzes für 2011

Der Pensions-Sicherungs-Verein aG (PSV) hat im Juli eine Vorausschau auf den möglichen Beitragssatz zur gesetzlichen Insolvenzversicherung für 2011 gegeben. Die Vorausschau basiert auf der Insolvenzentwicklung des ersten Halbjahres 2011. Hieraus ergäbe sich ein Beitragssatz von 2,6 Promille. Da die Entwicklung der Insolvenzen für die zweite Jahreshälfte ungewiss ist, können sich beim endgültigen Beitragssatz natürlich Abweichungen nach oben oder unten von dem prognostizierten Beitragssatz ergeben.

Einen Vorschuss für 2011 wird der PSV nicht erheben. Der endgültige Beitragssatz für 2011 wird im Laufe des Novembers bekannt gegeben werden.

Der PSV hatte im Jahr 2009 erstmals von der im Jahr 2006 ins Betriebsrentengesetz eingefügten Möglichkeit Gebrauch gemacht, Teile der notwendigen Beiträge zur Finanzierung der insolvenzbedingten Schäden eines Jahres auch auf die nächsten vier Jahre zu verteilen (§ 10 Abs. 2 S. 5 BetrAVG). Unternehmen, die diese Möglichkeit genutzt ha-

ben, müssen somit zum Beitragssatz für 2011 noch 1,5 Promille der Beitragsbemessungsgrundlage aus dem Jahr 2009 bezahlen.

Der durchschnittliche Beitragssatz über alle bisherigen 36 Geschäftsjahre des PSV be-

trägt übrigens 3,2 Promille. Damit wären 2,6 Promille eine Größenordnung, die gemessen an den Durchschnittszahlen seitens der insolvenzversicherungspflichtigen Unternehmen nicht als außerordentlich hoch empfunden werden sollte. (Dr. Claudia Veh)

Probezeit bei einer Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgung im Durchführungsweg rückgedeckte Unterstützungskasse

Der Durchführungsweg rückgedeckte Unterstützungskasse erfreut sich auch bei Gesellschafter-Geschäftsführern (GGF) großer Beliebtheit, da im Rahmen dieses Durchführungswegs auch hohe Versorgungszusagen ohne Bilanzberührung darstellbar sind.

In der Praxis taucht immer wieder die Frage auf, ob man bei einer GGF-Versorgung im Durchführungsweg rückgedeckte Unterstützungskasse die für Pensionszusagen bekannten Kriterien für die steuerliche Anerkennung wie z.B. Angemessenheit, Erdienbarkeit und Probezeit einhalten muss.

Kriterien für die steuerliche Anerkennung auch bei Unterstützungskasse zu beachten

Gemäß § 4d Abs. 1 S. 1 EStG dürfen Zuwendungen an eine Unterstützungskasse von dem Unternehmen, das die Zuwendungen leistet (Trägerunternehmen), als Betriebsausgaben abgezogen werden, soweit die Leistungen der Kasse, wenn sie vom Trägerunternehmen unmittelbar (also als Direktzusage) erbracht würden, bei diesem betrieblich veranlasst wären.

Die betriebliche (und nicht die gesellschaftsrechtliche) Veranlassung liegt genau dann vor, wenn die bekannten Kriterien wie Ernsthaftigkeit, Erdienbarkeit und Angemessenheit (vgl. R 36 Abs. 2 und 38 KStR) bejaht werden. D.h. anhand dieser Kriterien wird seitens der Finanzverwaltung geprüft, ob die betriebliche Altersversorgung betrieblich veranlasst ist oder ob der Anlass für die Zusage vielmehr darin liegt, dass es sich bei der durch die Versorgung begünstigten Person um einen GGF handelt.

Aufgrund des Erfordernisses einer betrieblichen Veranlassung im § 4d Abs. 1 S. 1 EStG

gelten für eine Versorgung über eine Unterstützungskasse grundsätzlich die gleichen speziellen Voraussetzungen wie für die steuerliche Anerkennung einer Pensionszusage. Hierzu gehört auch das Einhalten einer angemessenen Probezeit bis zur Einrichtung einer Versorgung über eine Unterstützungskasse. Die angemessene Frist beträgt laut BMF-Schreiben vom 14.05.1999 (IV C 6 – S 2742 – 9/99) 2-3 Jahre ab Diensteintritt bzw. mindestens 5 Jahre bei einer Firmenneugründung. Ausnahmen von dieser Grundregel sind im Einzelfall möglich, z.B. bei einer Betriebsaufspaltung oder einer Umwandlung einer Einzelunternehmung in eine Kapitalgesellschaft.¹

Folgen eines Verstoßes gegen die angemessene Probezeit

Wird eine GGF-Versorgung im Durchführungsweg rückgedeckte Unterstützungskasse zu früh eingerichtet, d.h. noch vor Ablauf einer angemessenen Probezeit, ergeben sich für die Firma gravierende Folgen:

1. Kein Betriebsausgabenabzug der Zuwendungen bis zum Ablauf der Probezeit

Da die betriebliche Veranlassung der Zuwendungen gemäß § 4d Abs. 1 S. 1 EStG bis zum Ablauf der Probezeit zu verneinen ist, werden die Zuwendungen in dieser Zeit nicht als Betriebsausgaben anerkannt.

Sie erhöhen jedoch das tatsächliche Kassenvermögen in der Unterstützungskasse.

¹ Auch wenn das o.g. BMF-Schreiben von einer Probezeit nur in Bezug auf beherrschende GGF spricht, fordert der Bundesfinanzhof (BFH) im Urteil vom 28.04.2010 (IR 78/08) das Einhalten einer Probezeit bis zur Erteilung einer Pensionszusage auch bei einem nicht-beherrschenden GGF. Vgl. auch Fußnote 2.

2. Kein Betriebsausgabenabzug der Zuwendungen nach Erfüllung der Probezeit

Nach Erfüllung der Probezeit wäre zwar die betriebliche Veranlassung des § 4d Abs. 1 S. 1 EStG erfüllt, aber hier kommt R 4d (13) S. 1 EStR zum Tragen:

„Zuwendungen an eine Unterstützungskasse sind beim Trägerunternehmen nur abziehbar, soweit am Schluss des Wirtschaftsjahres der Kasse das tatsächliche Kassenvermögen nicht höher ist als das zulässige Kassenvermögen.“

Die Rückdeckungsversicherung ist nur dann beim zulässigen Kassenvermögen anzusetzen, wenn die Beitragszahlungen die Voraussetzungen des § 4d Abs. 1 Nr. 1c EStG erfüllen (§ 4d Abs. 1 S. 5 EStG). D.h. weil die betriebliche Veranlassung für die Zuwendungen in der Probezeit gefehlt hat, sind diese Zuwendungen nicht beim zulässigen Kassenvermögen zu berücksichtigen. Das zulässige Kassenvermögen umfasst somit nur die Zuwendungen ab Erfüllung der Probezeit. Damit ist es auf Dauer niedriger als das tatsächliche Kassenvermögen.

Im Ergebnis sind die Zuwendungen an die Unterstützungskasse für die Firma auf Dauer nicht als Betriebsausgaben absetzbar.

Die Konsequenzen sind also durchaus gravierender als bei einer Pensionszusage. Eine Pensionszusage, die unter Missachtung der Probezeit erteilt wurde, kann nach Ablauf der angemessenen Probezeit grundsätzlich steuerlich anerkannt werden – so zumindest das einschlägige BMF-Schreiben.²

Eine Versorgung für einen (beherrschenden) GGF im Durchführungsweg rückgedeckte Unterstützungskasse sollte grundsätzlich erst nach Ablauf einer angemessenen Probezeit

eingerrichtet werden, um nachteilige Folgen für die Firma zu vermeiden.

Ersetzende Versorgungszusage

Teile der Literatur gehen davon aus, dass eine beitragsorientierte Leistungszusage auf Basis der bei Versicherungspflicht des GGF an die gesetzliche Rentenversicherung zu zahlenden Arbeitgeberbeiträge grundsätzlich ohne Einhaltung einer Probezeit möglich ist (sog. ersetzende Versorgungszusage). Die betriebliche Altersversorgung würde für den GGF lediglich die fehlende Anwartschaft auf Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung (und zwar nur bezogen auf den Arbeitgeberanteil) ersetzen. Dieser durchaus sachlich begründeten Sicht folgt die Finanzverwaltung bislang zumindest nicht grundsätzlich. Aus diesem Grund sollte hier im Bedarfsfall über eine verbindliche Finanzamtsanfrage eruiert werden, ob eine solche Versorgungszusage steuerlich anerkannt wird.³ (Dr. Claudia Veh)

² Das BFH-Urteil vom 28.04.2010 allerdings sieht – entgegen dem BMF-Schreiben vom 14.05.1999 – vor, dass diese Pensionszusage nicht automatisch nach Ablauf der Probezeit in eine steuerlich anzuerkennende Versorgungszusage hineinwächst. Dieses Urteil ist bislang noch nicht im Bundessteuerblatt II veröffentlicht, d.h. für die Finanzverwaltung – streng genommen – über den entschiedenen Einzelfall hinaus nicht allgemein anzuwenden.

³ Der BFH fordert im Urteil vom 17.03.2010 (IR 19/09) die Einhaltung einer Probezeit auch bei einer sog. ersetzenden Zusage. Auch dieses Urteil wurde bislang nicht im Bundessteuerblatt II veröffentlicht und ist somit für die Finanzverwaltung nicht allgemein bindend.

Beitragspflicht in der Gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung für Leistungen aus privat fortgeführten Direktversicherungen – keine Übertragung der „neuen“ Handhabung auf Pensionskassen

Über die Frage der Beitragspflicht in der Gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung bei Leistungen aus privat fortgeführten Direktversicherungen haben wir bereits mehrfach berichtet.

Nun hat sich der GKV-Spitzenverband am 30.08.2011 in einem Rundschreiben erneut mit dieser Thematik auseinandergesetzt. Dem Rundschreiben ist zu entnehmen, dass nach Auffassung des GKV-Spitzenverbands als Berechnungsmethode neben der prämierten- oder zeiträtlichen Berechnung auch weitere alternative Verfahren – wie z.B. die fiktive Beitragsfreistellung bei Versicherungsnehmerwechsel oder das sog. Riester-Wertstandsverfahren – möglich sind.

Die Zahlstellen, d.h. die Lebensversicherungsunternehmen, müssen eine vertretbare Berechnungsmethode anwenden und diese Berechnungen im Bedarfsfall nachvollziehbar erläutern. Dieser Verpflichtung kommen die Zahlstellen dadurch nach, dass sie eine entsprechende qualifizierte Mitteilung für die Zahlstellenprüfung nach § 256 Abs. 3 SGB V vorhalten, die dann im Fall einer Nachfrage

seitens der Krankenkasse und bei begründeten Fällen vorgezeigt werden kann. Diese qualifizierte Mitteilung muss neben der Berechnungsmethode, ggf. der Begründung für die Anwendung einer alternativen Methode sowie – bei der Angabe einer fiktiven beitragsfreien Leistung und beim Riester-Wertstandsverfahren unter Einschränkungen – die Ausgangswerte für die Berechnung sowie die Berechnung enthalten.

Besonders wichtig ist folgender Punkt: Gemäß Rundschreiben des GKV-Spitzenverbands ist die „neue“ Handhabung bei privat weitergeführten Direktversicherungen, wonach die Leistungen, die aus bereits versteuertem (und verbeitragtem) Entgelt finanziert werden, nicht mit Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung belastet werden (sofern der Arbeitnehmer während dieser Zeit auch Versicherungsnehmer war), nicht auf Pensionskassen zu übertragen. Dies dürfte auf Dauer nicht haltbar sein. Es bleibt abzuwarten, wie die Gerichte hierzu entscheiden werden, wenn ihnen die ersten Fälle vorgelegt werden. (Dr. Claudia Veh)

Revision der Rechnungslegungsvorschrift IAS 19

Firmen, die einen Jahresabschluss nach internationalen Rechnungslegungsvorschriften vorlegen müssen, wenden in der Regel die vom International Accounting Standards Board (IASB) veröffentlichten International Financial Accounting Standards (IFRS) an. Soweit es um die Rechnungslegung von betrieblicher Altersversorgung geht, ist die Vorschrift IAS 19 maßgeblich.

IAS 19 wurde nun im Jahr 2011 einer Revision unterzogen, in der einige, auch grundlegende Änderungen der Rechnungslegung vorgenommen wurden. Diese Änderungen sind für den internationalen Abschluss erstmals zwingend für Wirtschaftsjahre, die ab dem 01.01.2013 beginnen, anzuwenden.

Die vermutlich wichtigste Änderung betrifft die Aufhebung der so genannten Korridor-Methode. Zukünftig soll der Bilanzausweis die „echte“ Schuld (oder auch Vermögen) aus den Pensionsverpflichtungen zeigen.

Die so genannte Korridor-Methode ermöglichte bislang ein „Parken“ von versicherungsmathematischen Gewinnen bzw. Verlusten in einer Art Nebenrechnung, die weder die Gewinn- und Verlustrechnung noch den Bilanzausweis beeinflusste. Versicherungsmathematische Gewinne und Verluste entstehen typischerweise dadurch, dass die zu Beginn eines Wirtschaftsjahres angenommenen Rechnungsgrundlagen am Ende des Wirtschaftsjahres nicht mehr realistisch sind. Dies ist beispielhaft und auch ganz ty-

pisch der Rechnungszins, der der Bewertung der Pensionsverpflichtungen zugrunde liegt. Fällt der Rechnungszins innerhalb eines Wirtschaftsjahres, entsteht ein versicherungsmathematischer Verlust (actuarial loss), der nach der Korridor-Methode zunächst nicht offengelegt werden muss. Würde im Folgejahr der Rechnungszins wieder steigen, würde analog ein versicherungsmathematischer Gewinn (actuarial gain) entstehen, der den Verlust des Vorjahres wieder ungefähr ausgleichen könnte. Sinn der Korridor-Methode war es, auf diese Art und Weise eine gleichmäßige Entwicklung der Kosten für die betriebliche Altersversorgung zu erreichen, was angesichts der Langfristigkeit von betrieblichen Versorgungsversprechen durchaus sinnvoll war.

Mit IAS 19 revised 2011 wird die Korridor-Methode jetzt abgeschafft. Die im Laufe eines Wirtschaftsjahrs zwangsläufig entstehenden versicherungsmathematischen Gewinne bzw. Verluste werden nun im Eigen-

kapital erfasst (other comprehensive income) und gehen nicht über die Gewinn- und Verlustrechnung.

Die Kosten der betrieblichen Altersversorgung bestehen dann letztlich aus den Komponenten Dienstzeitaufwand (service cost), Zinsaufwand (interest cost) und Aufwand aus Neubewertungen (other comprehensive income), wobei nur die ersten beiden Komponenten auch in der Gewinn- und Verlustrechnung gezeigt werden, während der Aufwand aus Neubewertungen (other comprehensive income) erfolgsneutral im Eigenkapital berücksichtigt wird.

Einige weitere Änderungen betreffen insbesondere die Anhangangaben (z.B. so genannte Sensitivitätsanalysen, also Bewertungen mit alternativen Rechnungszinssätzen). Darauf gehen wir an dieser Stelle nicht ein. (Klaus Ullraum)

IMPRESSUM

Herausgeber:

SLPM
Schweizer Leben PensionsManagement GmbH
Berliner Str. 85
80805 München
Telefon (0 89) 3 81 09 – 2000
Fax (0 89) 3 81 09 – 46 96
Email: kontakt@slpm.de
www.slpm.de

Die SLPM Schweizer Leben PensionsManagement GmbH mit Sitz in München ist ein Tochterunternehmen von Swiss Life in Deutschland. SLPM stellt alle für die betriebliche Altersversorgung (bAV) notwendigen Service- und Beratungsdienstleistungen zur Verfügung. Große internationale Konzerne sowie ca. 14.000 kleinere und mittlere Unternehmen greifen auf das Know-how und die Erfahrung von SLPM zurück.