

THEMEN DIESER AUSGABE

+ UMDENKEN TEIL 1: DAS WORK-LIFE-KONTO - WERTPAPIERGEBUNDENE ZEITWERTKONTEN	2
+ UMDENKEN TEIL 2: DIE BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE INNERHALB DES WORK-LIFE-KONTOS	4
+ ALS GESTALTUNGSWEG DIENST DIE WERTPAPIERBASIERTE DIREKTZUSAGE	5
+ UNIVERSAL LIFE DER IDEAL - DAS RENTABLE UND TRANSPARENTE VERSICHERUNGSKONTO	7
+ BESTIMMUNG DER VERSICHERUNGSSUMMEN	9
+ DIE FORDERUNGS-AUSFALL-VERSICHERUNG: BITTE IN CORONA-ZEITEN INTENSIV PRÜFEN	10
+ KLIMASCHUTZZIELE MIT AUSWIRKUNGEN AUF ALLE UNTERNEHMEN	11



UMDENKEN

Wir wagen mal einen mutigen Blick in die Zukunft, und stellen folgende, zugegeben steile Thesen auf:

Betrachtet man die geopolitische Lage könnte man den Eindruck gewinnen, die Welt sei nur noch von Lautsprechern geführt. Insbesondere die Corona-Krise macht doch deutlich, wie unfähig und menschenverachtend, hüben wie drüben, am Machterhalt gebastelt wird.

Keineswegs jedoch erreichen die „Anführer“ die Mehrheit ihrer Landsleute, wir werden Aufruhr sehen – nahezu überall dort, wo allein Recht und Ordnung die einzigen, angsterzeugenden Argumente einer bald untergehenden Politelite sind.

Und wir werden hierzulande die Vernunft obsiegen sehen, da die radikalen Ränder keine Antwort auf die Probleme unserer Zeit vorhalten, vor allem deshalb, weil Verstand und Erfahrung zur Versachlichung neigen, und die Mär der Weltverschwörung entlarven wird.

Corona wird besiegt, und Deutschland wird zurückkehren zu dem, was es seit langer Zeit schon ist: Die Denk- und Arbeitsfabrik Europas vor dem Hintergrund des eigentlichen Kernproblems, dem Klimawandel. Und ja, es werden auf dem Weg dahin Fehler gemacht werden. Und ja, Deutschland wird teilweise seiner Wirtschaftskraft enteignet, und ja, die Leistungsträger werden noch mehr als bisher schon belastet.

[weiter auf Seite 2](#)

IHR SVK-TEAM



Björn Kamin

Hansjörg Sasse



Myles Sasse

Leon Sasse

REDAKTION + LEKTORAT
SVK GmbH
Pappelweg 2, 15834 Rangsdorf
svk-gmbh@svk-gmbh.de | www.svk-gmbh.de

LAYOUT
SCHÜTZ BRANDCOM GMBH, Berlin
schuetz@schuetz-brandcom.de | www.schuetz-brandcom.de

DRUCK
Print Service Dipl.-Ing. Thomas Fröhlich
Thälmannstraße 24, 15741 Bestensee
info@printserv.de | www.printserv.de

BILDNACHWEIS
©SVK GmbH: S1 unten
©Print Service Dipl.-Ing. Thomas Fröhlich, S1 oben und alle weiteren Seiten

Andererseits kann man dessen gewiss sein, daß das überall auf der Welt zutrifft. Vermutlich sind wir nicht so weit weg von dem, was Sie vielleicht auch denken, erhoffen oder befürchten.

Aber selbst wenn wir noch ein Stückweit davon entfernt wären, so dürfte doch folgendes gelten: Das Festhalten an unseren tradierten Mustern wird die Herausforderungen nicht lösen.

Umdenken ist angesagt – überall!

Was erwartet Sie in dieser Ausgabe:

Wir denken um – z.B. in Sachen Personal und Vorsorgevermögen im Unternehmen, für den Geschäftsführer über das mittlere Management bis in die gesamte, übrige Belegschaft. Wir werden Sie hiermit auf Augenhöhe zur Industrie bewegen, und Ihnen Chancen aufzeigen, die nur explizit

ohne Einbindung der Versicherungswelt zu ermöglichen sind.

Wir bewerben erneut und nicht weniger überzeugt die private Einmalanlage, und zwar hoch verzinst, mündelsicher, wie auch jederzeit verfügbar.

Wir erinnern an die Notwendigkeit der Überprüfung der Richtigkeit der Versicherungssummen Ihrer jeweiligen Geschäftsversicherungen, und empfehlen ernsthaft über das Thema

Forderungsausfallversicherung, speziell im Kontext Corona, nachzudenken.

Abschließend informieren wir Sie darüber, welche Auswirkungen die Klimaschutzziele auf die internationalen Finanzmärkte haben werden.

Viel Spaß bei der Lektüre

Ihr SVK-Team



UMDENKEN TEIL 1: DAS WORK-LIFE-KONTO – WERTPAPIERGEBUNDENE ZEITWERTKONTEN

VEREHRTE UNTERNEHMERINNEN UND UNTERNEHMER, wenn Sie sich das Durchschnittsalter Ihrer Belegschaften vor Augen führen, die jährlich geleisteten Überstunden addieren, und genau wissen, wann, wieviel und vor allem welche Leute Sie schon jetzt, oder in naher Zukunft brauchen, bitten wir Sie herzlich, die folgenden beiden Artikel mit größ-

ter Aufmerksamkeit zu lesen. Wie Sie wissen, hat sich die Haltung zur Arbeit und der Lebensplan vieler Menschen grundlegend verändert.

Sie kennen daher sicher Begriffe wie work-life-balance, Auszeiten, Vorruhestand, Teilzeitarbeit oder Alterszeit. Dem einen mag das gefallen, dem anderen nicht. Fakt ist jedoch,

das diese Themen bei der Mehrzahl aller Arbeitnehmer gedanklich fest verankert sind, angeführt davon, Arbeit bis zum 67. Lebensjahr als Horrorszenario zu empfinden.

Gehen Sie bei Einstellungsgesprächen darauf ein? Ist für Ihre Stammbesellschaft so etwas wie eine Exit-Strategie eingerichtet? Wer

setzt das überhaupt konsequent um? Die Industrie macht das, und sie schreckt nicht davor zurück, Ihre Talente abzuwerben, oder neue Talente gar nicht erst bei Ihnen vorstellig werden zu lassen. Und die Demografie schafft ihr Übriges!

Arbeit wird vermutlich mehr als genug zu besorgen sein, nur wer soll sie zukünftig ausführen?

Was tun? Bewegen Sie sich bitte auf Augenhöhe mit all jenen, die Sie ansonsten nicht einmal für Ihre unmittelbare Konkurrenz halten.

ARBEIT WIRD VERMUTLICH MEHR ALS GENUG ZU BESORGEN SEIN, NUR WER SOLL SIE ZUKÜNFTIG AUSFÜHREN?

Bieten Sie ein flexibles Zeitfenster zum Thema Lebensarbeitszeit an, und das möglichst sogar in besserer Form als Ihre Wettbewerber, wir können Ihnen dabei behilflich sein.

Rein strukturell darf das alles nicht nur für die „neuen“ gelten, vielmehr ist die gesamte Belegschaft (denn auch die wird be- oder abgeworben) vor dem Abrieb zu schützen.

Wir nennen das Work-Life-Konto, und wir haben uns dafür im Netz eine Landingpage reserviert, die Sie und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur allgemeinen Info nutzen können. In Kürze, wir werden berichten, gehen wir damit online.

DURCH GEHALTSUMWANDLUNG ANGESPARTE WERTGUTHABEN FÜHREN ZU ENORMEN VERMÖGENSWERTEN

Wenn wir hier im ersten Schritt von Wertguthaben reden, dann betrifft das nicht überwiegend den Unternehmer, sondern in erster Linie seine Belegschaften.

Bitte lassen Sie sich von uns beraten, wie Sie durch geschickte Steuerung tatsächlich Auszeiten, Teilzeitarbeit, Vorruhestand und sogar Cash-Einmalzahlung im Unternehmen etablieren.

Und das spannende daran: Finanziert durch Gehaltsumwandlung! Somit bezahlt den Löwenanteil dieser Konzeption der Mitarbeiter selbst, und er macht das, im krassen Gegensatz zur betrieblichen Altersvorsorge, sogar gerne – die Industrie lässt grüßen.

Im Kern werden Vorruhestandslösungen, Teilzeitarbeit – oder Auszeiten hoch effektiv angespart, können da-

neben sogar Alterskapital aufbauen, und das gesetzlich unterlegt.

Ganz explizit und schon vorweggenommen: Hier haben Versicherungsprodukte rein gar nichts zu suchen.

Vielmehr wandern die Gelder in speziell auf das Unternehmen und den jeweiligen Mitarbeiter/in gleichermaßen zugeschnittenen Wertpapier-Portfolios, deren Entwicklung von allen Beteiligten hoch transparent, tagesaktuell einsehbar sind, und deren Anlagestil oder Herausgeber nicht wir bestimmen, sondern Sie!

Die Summe der Vorzüge dieser Lösung ist außergewöhnlich, die Akzeptanz dessen innerhalb Ihrer Belegschaften wird überragend sein, vor allem bieten Sie den besten Talenten, und denen, die Sie zukünftig gewinnen wollen, genau die Mehrwerte, die Ihnen bisher vielleicht gefehlt haben.

Im Übrigen ist dann auch der Bruttolohn nicht mehr das zentrale Einkaufsargument, sondern nur noch Teil



all dessen. Hinsichtlich Ihrer Stammbesellschaften wird die Motivationskurve noch steiler ansteigen, wenn Sie vielleicht auf die Idee kommen, Überstunden zumindest teilweise für die Umwandlung in Wertguthaben zu verabreden, und diese allein dafür etwas höher zu vergüten?

Natürlich laufen dazu im Hintergrund diverse Prozesse, und natürlich ist der Aufwand all das rechtssicher einzurichten nicht klein.

Und es wird etwas Geld kosten, daß Sie jedoch neben den steuerlichen Effekten im Unternehmen und den positiven Auswirkungen auf Ihr Personalrecruiting bzw. dem daraus fol-

genden, geringeren Krankenstand, oder den Mehrkosten der Einarbeitung eines zumeist teureren, neuen Mitarbeiters/in beinahe vernachlässigen können.

Versprechen können wir außerdem schon jetzt, daß es verwaltungsseitig beherrschbar, vor allem aber hoch transparent ist, und im gewohnten Full-Service-Level abgebildet wird.

Zudem unterliegen die Wertguthaben einem professionellen Insolvenzschutz, einer präzisen Verabredung zwischen Ihnen und den Belegschaften, wann genau Teilzeiten, Auszeiten oder der Vorruhestand eingeläutet werden dürfen, und es wird explizit

keine nachteilige Bilanzberührung entstehen.

Außerdem haben wir zur Sache genau den notwendigen Systempartner gebunden, den es braucht.

Und der setzt das schon längere Zeit um, u.a. bei einer nicht ganz unbekanntem, Deutschen Sportwagenmanufaktur. ■

UMDENKEN TEIL 2: DIE BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE INNERHALB DES WORK-LIFE-KONTOS

IHNEN IST BEKANNT, DASS SIE ab 01.01.2021 allen mit versicherungsförmiger, Betrieblicher Altersversorgung durch Gehaltsumwandlung ausgestatteten Mitarbeitern einen monatlichen Pflichtzuschuss zu bezahlen haben. Identisch betrifft das all jene, die damit zukünftig auf Sie zukommen.

Anders ausgedrückt: Der Gesetzgeber trägt dafür Sorge, daß Ihnen die versicherungsförmigen Durchführungswege zusätzlich Geld kosten werden, entläßt Sie deshalb aber nicht aus der Haftung für die Versicherer gerade zu stehen, wenn deren Garantien dereinst reduziert werden oder entfallen sollten.

Zudem ist geplant, zukünftig auch für Pensionskassen Beiträge an den Pensions-Sicherungsverein zu zahlen, und zwar von Ihnen.

Schon jetzt, und trotz eines kleinen Freibetrages, werden weiterhin Ihren Arbeitnehmern die Auszahlungen dieser, aus Gehaltsumwandlung dotierten, mittelbaren Versorgungszusagen, in vollem Umfang um die Steuer

DIE INDUSTRIE IST HIER SCHON EINEN SCHRITT WEITER, UND ERMÖGLICHT DEN BELEGSCHAFTEN ECHTE BETRIEBSRENTEN.

und Krankenversicherungsbeiträge reduziert.

Wer kann hier eigentlich noch, uns einbezogen, Spaß daran empfinden?

Ganz sicher nicht die Mehrheit der Arbeitnehmer, was den eigentlich sinnvollen Effekt ins Leere laufen lässt. Prüfen Sie das doch einmal selbst bezogen auf Ihre Belegschaft. Wieviel Prozent Ihrer Leute sorgt momentan auf Ebene der Gehaltsumwandlung für die eigene Rente, insbesondere nennenswert vor? Vermutlich werden Sie einerseits erschrocken, andererseits, aus Arbeitgebersicht, aber auch in gewisser Weise dank-

bar sein. In Hinblick auf das Thema Personalbindung und Gewinnung ist das aber leider alles andere als wünschenswert.

WIR MÖCHTEN SIE DAHER NICHT NUR ZUM UMDENKEN MOTIVIEREN, WIR MÜSSEN DAS SOGAR, WIE FOLGT:

Nehmen Sie Ihr Schicksal zunächst einmal selbst in die Hand, indem Sie, höchst selbst, echter Träger der Altersvorsorge Ihrer Mitarbeiter werden.

Sie werden recht schnell durchschauen, daß das Thema Gehaltsumwandlung wie im Schritt 1 beschrieben, vollständig über das Zeitwertkonto Ihrer Leute zu laufen hat, zumal hiermit schon ein nicht unerheblicher Teil der Vermögensvorsorge Ihrer Belegschaften abgebildet werden

kann – was ohne großes Zutun Ihrerseits freiwillig erfolgen wird. Somit wird Ihren Leuten ein Weg geebnet, der neben einer, wie Sie wissen, eher bescheidenen, Gesetzlichen Rente immerhin Geldvermögen über den Betrieb ermöglicht, und der bisher, im Mittelstand jedenfalls, kaum Anwendung gefunden hat.



Die Industrie ist hier schon einen Schritt weiter, und ermöglicht den Belegschaften echte Betriebsrenten. Sie können das auch, und zwar schlauer noch als viele multinationale Konzerne!

Schon vergleichsweise kleine, rein arbeitgeberfinanzierte Beträge sind sinnstiftend, je mehr desto besser, desto sicherer am langen Ende dann auch die Betriebstreue, und Sie werden es sein, der sich das System überlegt, wie so etwas individuell im Unternehmen abgebildet werden kann.

Auch hier gilt totale Flexibilität, Kostentransparenz, Rentabilität, in erster Linie aber betriebswirtschaftlicher Sinn nebst echter und dauerhafter Personalbindung und Personalgewinnung. ■

ALS GESTALTUNGSWEG DIENT DIE WERTPAPIER-BASIERTE DIREKTZUSAGE

SIE LESEN RICHTIG, UND VERMUTLICH werden Sie allein von der Bezeichnung dessen eher abgeschreckt sein. Zu groß sind die Sorgen und Ängste Verpflichtungen einzugehen, die ein Mittelständler nicht mehr beherrschen kann.

DAS GEGENTEIL IST RICHTIG

Zwischenzeitlich sehen das viele Steuerberater, insbesondere die Berater der Industrie, ganz anders, und das verschiedene, belastbare Gründe:

1) Die Bilanz

Die bilanziellen Auswirkungen sind beherrschbar – wir behaupten sogar unauffällig.

In der Steuerbilanz ist recht schnell eine dauerhafte bilanzielle Überdeckung erreicht, in der Handelsbilanz – und das ist von zentraler Bedeutung – findet kein Ausweis statt.

Die Erträge aus den Kapitalanlagen können in der Anspardauer bis

zu 80% steuerfrei gestaltet werden, Kursgewinne werden (für Sie liquiditätsneutrale) Betriebsausgaben.

Erfolgt die Auszahlung an den Versorgungsberechtigten, wird bei Ihnen steuerlich nur noch die Differenz zwischen der Auszahlungssumme und der Auflösung der Rückstellungen zzgl. der noch verbleibenden, steuerpflichtigen Erträge errechnet.

Und genau die buchen Sie via Eigenkapital an Ihre GuV - und zwar, wie

betont, erst bei Auszahlung. Somit wird der Saldo dessen für Sie eine einmalige Ausgabe, die sie selbstverständlich gegen den Unternehmensgewinn buchen können.

Da kommen je Kandidat nicht selten im Moment der Auszahlung zwischen 50-100.000 € Steuervorteil in Ihren Unternehmen zustande, u.U. entstehen hierdurch sogar, strategisch billigend in Kauf genommene Verlustvorträge, deren Potential jedem bekannt ist.

Anders ausgedrückt: Sie erhalten bei jedem einzelnen Auszahlungsvorgang ein erhebliches Steuergeschenk, hingegen sind die Ausgaben, die Sie als Arbeitgeber für Ihre Leute regelmäßig bis zum Renteneintritt dotieren, bis zum Zeitpunkt der Fälligkeit keine ergebniswirksamen Kosten. Hier ist lediglich von Kasse/Bank an Work-Life-Konto zu buchen.

Steuerwirksam bis zur Auszahlung bleiben hingegen die Rückstellungen, die somit auch als Kostenposition laufend steuerlich entlasten, und die sind wiederum identisch zu den gezahlten Dotierungen.

Fazit: Von der Industrie ist an der einen oder anderen Stelle zu lernen!

2) Die Sicherheit

Ihr Unternehmen sagt explizit keine Renten zu, die werden Sie nie beherrschen können. Hingegen wird auf dem Wege einer Versorgungsordnung im Kern nur eines geregelt: Der Mitarbeiter erhält eine Zusage auf ein vorab in Höhe der geleisteten Zah-

lungen definiertes Alters-(Einmal-)kapital, nebst der entstandenen Erträge, die wiederum in ihrer jeweiligen Höhe weder zugesagt werden können, noch zugesagt werden müssen.

Die Versorgungsordnung ist zentral wichtig, da hierin diverse Teilthemen geregelt werden, die für beide Parteien von erheblicher Wichtigkeit sind. Z.B., wie umgehen mit vorzeitigem Ausscheiden, negativer Wertentwicklung des Kapitals, Umsatzeinbrüchen im Unternehmen, Änderungen des steuerlichen Umfeldes, Berechnung und Verteilung der Systemkosten usw. usw.

DAS ZEITWERTKONTO ERÖFFNET IHNEN EIN GROSSARTIGES INSTRUMENT DER PERSONALBINDUNG UND PERSONALAKQUISITION.

3) Die Umsetzung

Sie zahlen dafür ein einmaliges Honorar bei Einrichtung, und dauerhaft ein laufendes Honorar – fertig!

Einmalig für die Einrichtung Ihres individuellen Rechtsrahmens incl. Treuhandvereinbarung, Einrichtung der Online-Kontenführung und Schaffung der Kapitalanlage-Strategie.

Laufend bezahlen Sie den Treuhänder via eines fixen Jahreshonorares zzgl. 0,5% des unter Treuhand gehaltenen Kapitals, und laufend zahlen Sie eine Vergütung an den Systempartner zzgl. 1% des verwalteten Ver-

mögens, und zwar entweder direkt als Unternehmen, oder durch Entnahme aus den Depots. Übrigens: Auch bei Entnahme aus den Depots gelten die Kosten als Betriebsausgaben.

Für die Honorare werden die Kapitalanlagen eingerichtet, und die Einzelkonten digital je Teilnehmer geführt, d.h. sie bleiben 24/7 für alle Parteien einsehbar, und die gesamte Veranstaltung bis hin zu allen notwendigen, steuerlich und bilanziell relevanten Formularen verwaltet.

Fazit:

Das Zeitwertkonto eröffnet Ihnen ein großartiges Instrument der Personalbindung und Personalakquisition. Die wertpapiergebundene Direktzusage eignet sich für die betriebliche Altersvorsorge aller, insbesondere für Führungskräfte einschließlich den tätigen Inhabern von Kapitalgesellschaften.

Wir können zudem auf diesem Wege dabei behilflich sein, alte Direktzusagen mit Rückdeckung modern und als Instrument der Befreiung von Altlasten zu gestalten, und sind in der Lage selbst Unternehmern (GGF's) in den rentennahen Jahrgängen betriebliches Vorsorgevermögen steuerbegünstigt in das Privatvermögen zu überführen.

Genau das haben der weltweit ausliefernde Sportwagenhersteller, der ein oder andere Körperpflege-Multi, der ein oder andere Stromlieferant, international tätige Hersteller von Fenstern und Türen, und schließlich der weltbekannteste Hersteller von Hochdruckreinigern bereits eingerichtet! ■

UNIVERSAL LIFE DER IDEAL - DAS RENTABLE UND TRANSPARENTE VERSICHERUNGSKONTO

IN DER BREITE JEDENFALLS HABEN ES DIE LEBENSVERSICHERER nicht leicht. Das Geschäftsmodell Altersvorsorge durch die Lebens- und Rentenversicherung ist gefährdet, zumal die Rücklagenseite den Versicherern, staatlich bestimmt, durch die Bildung von Zinszusatzreserven erhebliches abverlangt, und die Zinsentwicklung, insbesondere von mündelsicheren Papieren, alles andere als erfreulich verläuft.

Kann infolge all dessen ein Versicherer überhaupt noch, insbesondere vor dem Hintergrund einer gesetzlich vorgeschriebenen Aktien- und Immobilienquote im mündelsicheren Bereich attraktiv sein?

Durchaus: Die Ideal Versicherung aus Berlin schießt im zweiten Jahr in Folge den Vogel ab.

Die Einmalanlage wird derzeit lau-

fend mit 2,8% p.a. verzinst, der Sparvertrag rentiert aktuell mit 3,3% Durchschnittsverzinsung, kein anderer, im mündelsicheren Bereich anlegender Versicherer aus Deutschland schafft das aktuell, und vermutlich auch nicht in nächster Zukunft.

Speziell jene unter Ihnen, die über größere Geldsummen z.B. aus ablaufenden Lebens-/Rentenversicherungen, Erbschaften oder Immobilienverkäufen verfügen, und weder



Interesse an Negativzinsen auf Festgeldkonten, noch an der Börse haben, trotzdem aber die Inflation schlagen wollen, bitten wir um Gehör.

Die Ideal erlaubt Einmalanlagen bis zu 250.000 €, die über ein Zeitfenster von 5 Jahren bis zu 500.000 € aus Einmalanlagen dotiert werden können, wobei die Folgeanlagen über 250.000 € höchstens 100.000 € jährlich ausmachen dürfen.

Der Clou dabei: Ihr Geld bleibt verfügbar, die laufenden Vertrags- und einmaligen Abschlußkosten sind vergleichsweise gering, und schon nach kurzer Zeit befindet sich Ihr Habensaldo in der Gewinnzone!

Die tollen Ergebnisse liegen an der von der Ideal seit Jahren kontinuierlich verfolgten, hohen Immobilienquote, sowie eines seit Jahren beständig klug gemanagten Bestandes festverzinslicher Wertpapiere.

Immerhin liegt in diesem Bereich eine durchschnittliche Restlaufzeit von 6,8 Jahren bei einer Durchschnittsverzinsung von 3,4% vor, und das kann sich sehen lassen. Überdies liegt eine Garantieverzinsung i.H.v. 0,5% für jeden Versicherten vor.

Die gesamte Kommunikation erfolgt per E-Mail bzw. über das Online-Portal Mein UniversalLife – also komplett digital, selbstverständlich beraten wir Sie, und bereiten das alles für Sie vor.

Die IDEAL UniversalLife bietet Ihnen ein bisher ungekanntes Maß an Transparenz.

DER CLOU DABEI: IHR GELD BLEIBT VERFÜGBAR, DIE LAUFENDEN VERTRAGS- UND EINMALIGEN ABSCHLUSSKOSTEN SIND VERGLEICHSWEISE GERING

Die derzeit am Markt verfügbaren Produkte bieten kaum Information über das „Innenleben“. Sie werden als Black-Box wahrgenommen. In der IDEAL UniversalLife können Sie zu jeder Zeit wesentliche Details Ihres Versicherungsvertrages verfolgen und detailliert nachrechnen.

Die Strategie, auf diesem Wege Kosten zu sparen, gepaart mit der ständigen Verfügbarkeit des Geldes und einer hoch transparenten Darstellung ist aus unserer Sicht die Alternative zum Festgeldkonto.

Je nach aktueller Lebenssituation lässt sich der Versicherungsschutz ungewohnt flexibel anpassen.

Ein großer Vorteil ist, dass Sie nun nicht mehr verschiedene Risiken bei unterschiedlichen Versicherern abschließen müssen. Außerdem können Sie die optionalen Komponenten dann hinzufügen, wenn Sie sie benötigen – nicht nur beim Vertragsbeginn.

Sie müssen keine Investmententscheidungen treffen, die IDEAL legt Ihr Geld mit einer überdurchschnittlichen Rendite sicher an.

Diese Anlage lohnt sich somit mehr als ein Tagesgeldkonto und über Ihr Geld können Sie trotzdem flexibel verfügen. ■



BESTIMMUNG DER VERSICHERUNGSSUMMEN

WIE SIE WISSEN, WERDEN SIE IN REGELMÄSSIGEN Abständen befragt, ob hinsichtlich Ihrer vorhandenen Absicherung Änderungsbedürfnisse bestehen.

Insbesondere Ihre betrieblichen Inhaltsversicherungen bedürfen hier größter Aufmerksamkeit, da die Unterversicherung existenzielle Auswirkungen haben kann.

Wir empfehlen parallel zu unseren Aktivitäten jedem von Ihnen einen internen Cross-Check, der relativ schnell durchzuführen ist.

Bitte schnappen Sie sich Ihr Anlageverzeichnis, und addieren alle Positionen bis auf den Fuhrpark, Beteiligungen und Software.

Auf gar keinen Fall darf der Wert nach Abschreibung herangezogen werden, sondern grundsätzlich Ihre AHK. Aber auch hier Vorsicht! Ist das der tatsächlich heute aufzuwendende Kaufpreis im Neuzustand? Eher selten bis nie! Entscheidend ist jedoch der Kaufpreis heute, nicht der von damals.

Zudem addieren Sie Ihre etwa am Inventar erbrachten Eigenleistungen, etwa vorliegende Aufwendungen für Forschung und Entwicklung und schließlich Ihren letzten Inventurbestand auf die Ihrerseits ermittelte Zahl, und Sie kennen zumindest anhaltweise den Wert der versicherten Sachen insgesamt.

Abweichungen kosten im Schadensfall brutal viel Geld, da Versicherer die Höhe der Entschädigung wie folgt errechnen:

Entschädigung = Schadenhöhe (zum Neuwert) * Versicherungssumme : Versicherungswert. Beträgt somit die Schadenhöhe 500.000 €, die Versicherungssumme z.B. nur 300.000 € und der tatsächliche (Neu-)Wert Ihrer Wirtschaftsgüter 750.000 €, zahlt Ihnen der Versicherer nur 200.000€ Entschädigung aus.

Wenn im Rahmen der Schadensregulierung eine Unterversicherung nicht nur im Bereich des Inhalts, sondern auch im Bereich der Betriebsunterbrechungsversicherung zu gleichen Ergebnissen kommt ist für Sie sicher nachvollziehbar, daß nur 1 von 5 Unternehmen trotz Versicherungsvertrag 5 Jahre nach einem Großschaden noch existent ist.

Fazit: Gern überprüfen wir Ihre Anlagenverzeichnisse, das Thema ist wichtig! ■



DIE FORDERUNGS-AUSFALL-VERSICHERUNG: BITTE IN CORONA-ZEITEN INTENSIV PRÜFEN

ZUNÄCHST EINMAL MÖCHTEN WIR SIE ÜBER DAS WESEN DIE- SER ABSICHERUNG INFORMIE- REN:

Die Forderungsausfallversicherung springt ein, wenn Ihre Forderungen aus Warenlieferungen, Werk- oder Dienstleistungen fällig sind, und nach drei Monaten noch nicht bezahlt wurden, oder Ihr Auftraggeber Insolvenz angemeldet hat.

Im Leistungsfall zahlen Ihnen die geeigneten Versicherer bis zu 90% der

versicherten Forderung.

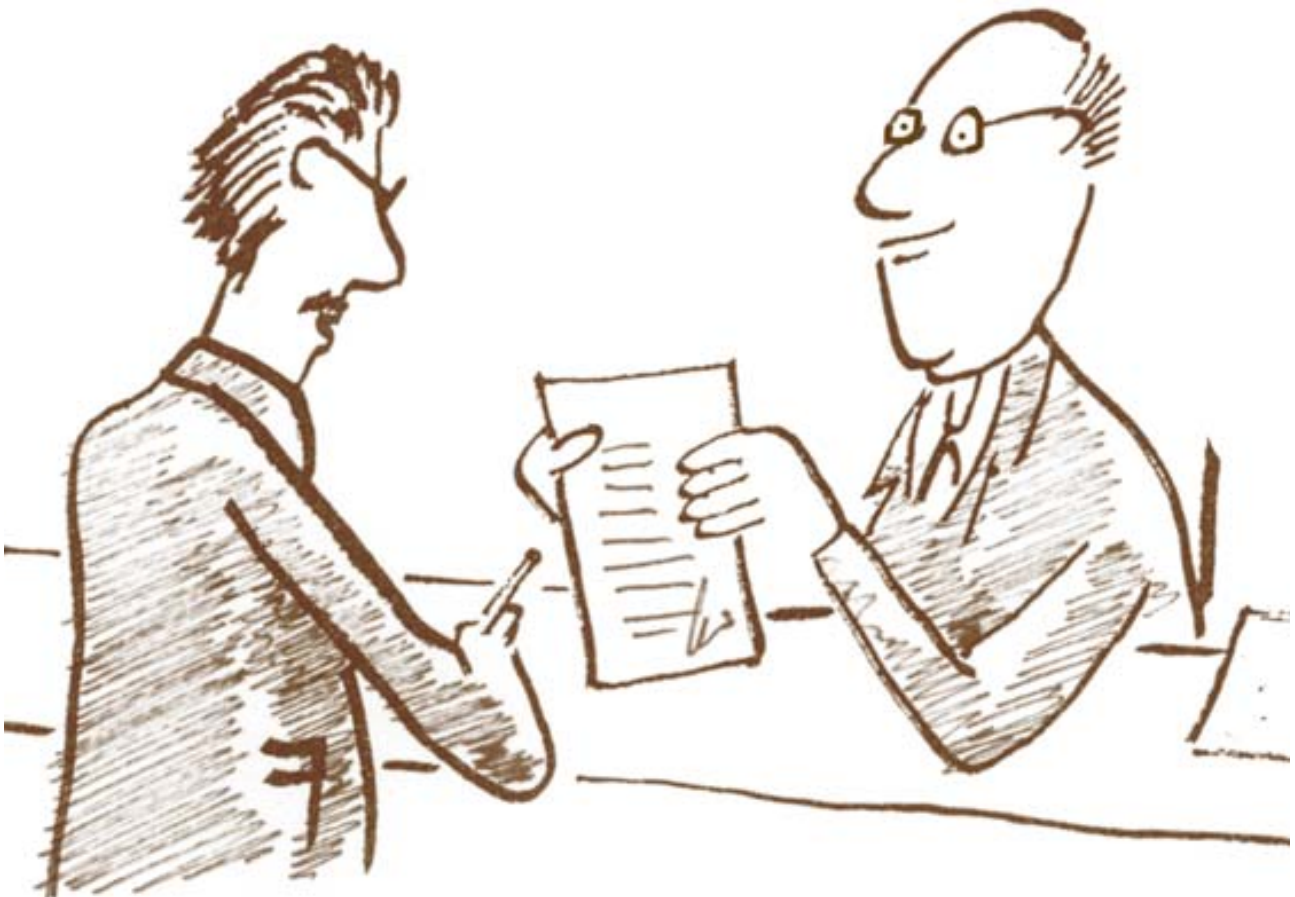
Nur wenige Anbieter verzichten dabei auf ein vorgeschaltetes Inkasso, sodass Sie schneller zu Ihrem Geld kommen.

Ihre Auftraggeber melden Sie vorab in einem Onlineportal an, am besten schon während der Anbahnungsphase. Nach positiver Prüfung der Bonität Ihrer Auftraggeber gibt man Ihnen grünes Licht.

Überwiegend können pro Jahr Forderungsausfälle bis zur Höhe des 40-fachen Jahresnettobeitrags, auf Wunsch

auch bis zum 50-fachen, und darüber hinaus erstattet werden.

Wichtig dabei: Die kostenlose Bonitätsprüfung! Große Kautions- und Kreditversicherer prüfen die Bonität von Unternehmen und Privatpersonen, ausländische Forderungen sind ebenfalls einschließbar. Nicht gezahlte Forderungen ersetzen geeignete Versicherer bei Zahlungsunfähigkeit von Auftraggebern im OECD-Ausland oder bei Zahlungsverzug fünf Monate nach Fälligkeit.



Welche Besonderheiten sind möglich? Mitversicherung bestrittener Forderungen!

Oft versuchen Auftraggeber, Zahlungen zu verweigern oder zu kürzen. Sie behaupten, die Qualität Ihrer Leistungen entspricht nicht den getroffenen Vereinbarungen. Eine gute Forderungsausfall-Versicherung schützt Sie auf Wunsch auch in diesem Fall.

Man kümmert sich dann darum, dass ein (unabhängiger!!) Sachverständiger ein Gutachten erstellt.

Bestätigt dieses die vertragsgemäße Ausführung, wird eine Vorabentschädigung von bis zu 70% des Forderungsausfalls abzüglich der Sachverständigenkosten geleistet. Auch sind Absicherungen von Vorauszahlungen möglich.

Auf Wunsch sichert man zusätzlich Ihre möglichen Regressforderungen gegenüber Lieferanten und Subunternehmern aus Vorauszahlungen ab. Diese Leistung verhilft Ihnen dann zu Ihrem Geld, wenn Sie eine geleis-

tete Anzahlung zurückfordern, weil Ihr Vertragspartner die vereinbarte Lieferung oder Leistung nicht erbracht hat und inzwischen zahlungsunfähig ist.

Fazit: Es wird corona-bedingt zu Einschlägen kommen, bitte sichern Sie sich ab. Wir stehen zur Verfügung. ■



KLIMASCHUTZZIELE MIT AUSWIRKUNGEN AUF ALLE UNTERNEHMEN

ES ZEICHNET SICH EIN PARADIGMENWECHSEL AB, der uns alle noch in den kommenden Jahrzehnten beschäftigen wird.

Nachdem 195 Staaten das Pariser Klimaabkommen im Jahre 2015 rati-

fiziert haben, und die Chinesen jüngst ankündigten, spätestens bis zum Jahre 2060 klimaneutral zu sein, ist der Anfang einer Entwicklung geschaffen worden, die definitiv nicht aufzuhalten ist. Auch der Finanzmarkt ist davon erheblich betroffen, zumal exakt

das Geld, oder besser formuliert sein Strom, eben nicht mehr ungezügelt sein wird.

Wir werden erleben, daß Handel und Dienstleistung nur noch zwischen den Akteuren stattfinden werden, die sich

den weltweit formulierten Zielen unterwerfen. Und wir werden erleben, daß der Erfolg und die Rendite von Investitionen maßgeblich davon ab-

ANDERS FORMULIERT: DIE KAPITALSTRÖME WERDEN AUSSCHLIESSLICH NUR NOCH DAHIN GELENKT, WO ESG-KONFORM GEARBEITET WIRD.

hängig sind, wie Unternehmen diesen Risiken begegnen.

Wer sich also zukünftig nicht an die sog. ESG-Kriterien halten wird (das Akronym steht für Environmental, Social and Governance, also Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung), kann sich vom globalen Fi-

nanzmarkt verabschieden, derartigen Unternehmen werden Investoren und Banken zukünftig schlichtweg kein Geld mehr geben dürfen.

Das „E“ für Environment steht hierbei z.B. für Umweltverschmutzung oder -gefährdung, Treibhausgasemissionen oder Energieeffizienzthemen. Social („S“) beinhaltet Aspekte wie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Diversity oder gesellschaftliches Engagement (Corporate Social Responsibility). Unter Governance („G“) wird eine nachhaltige Unternehmensführung verstanden. Hierzu zählen z.B. Themen wie Unternehmenswerte oder Steuerungs- und Kontrollprozesse (Corporate Governance).

Anders formuliert: Die Kapitalströme

werden ausschließlich nur noch dahin gelenkt, wo ESG-konform gearbeitet wird.

Für die Finanzindustrie bedeutet das zukünftig die Verpflichtung, hoch selektiv vorzugehen, mit bisher jedenfalls unabsehbaren Folgen.

Wir halten Sie auf dem laufenden, insbesondere bezogen auf die Auswirkungen, die sich im Bereich Risikoabsicherung und Vermögensvorsorge ergeben werden. ■

