



Ad Maximum GmbH
Max-Josefs-Platz 11
83022 Rosenheim

Auftrag

Auftraggeber

Firmenstempel

Auftragsinhalt

- Erstellung eines Versorgungswerkes als Gesamtzusage, individualrechtliche Versorgungsordnung oder Betriebsvereinbarung in den Durchführungswegen Direktversicherung und kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse**
 - ✓ Erhebung der unternehmensspezifischen Anforderungen (Fragebogen)
 - ✓ Schriftliche Erstellung der gewünschten Versorgungsordnung, je Versorgungsordnung ohne Regelung zu bereits vorhandenen betrieblichen Altersversorgungen

- Implementierung einschlägiger Tarifverträge**

Wichtige Erläuterung:

 - Soweit beim Arbeitgeber ein Tarifvertrag mit Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung gilt, sind die dort getroffenen Regelungen zu beachten.
 - Sofern der Arbeitgeber sich lediglich an einen Tarifvertrag mit Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung anlehnt, ist genau zu prüfen, in welchem Umfang die tariflichen Regelungen umgesetzt werden sollen.

- Laufende Betreuung eines durch uns erstellten Versorgungswerkes**

Vertragslaufzeit 3 Jahre ab Unterzeichnung des Auftrages
(10% Rabatt auf die Erstellungskosten)

 - ✓ Zusendung von Informationen über Änderungen in den gesetzlichen Rahmenbedingungen, sowie die Unterbreitung von konkreten Handlungsempfehlungen
 - ✓ Anpassung der bestehenden Versorgungswerke an rechtliche Veränderungen



FRAGEBOGEN ZUR ERRICHTUNG EINER VERSORGUNGSORDNUNG IN DEN DURCHFÜHRUNGSWEGEN DIREKTVERSICHERUNG UND UNTERSTÜTZUNGSKASSE

Firma

Name

Ansprechpartner

Straße, Nr.

Telefon

PLZ, Ort

E-Mail (**Hinweis:** Auf diese Mailadresse können vertrauliche
Dokumente gesandt werden!)

Makler

Name

Ansprechpartner

Straße, Nr.

Telefon

PLZ, Ort

E-Mail (**Hinweis:** Auf diese Mailadresse können vertrauliche
Dokumente gesandt werden!)

Hinweis: Die Daten zur Maklerorganisation und dem dortigen Ansprechpartner werden in das betriebliche Versorgungswerk aufgenommen.

Steuerberater

Name

Ansprechpartner

Straße, Nr.

Telefon

PLZ, Ort

E-Mail (**Hinweis:** Auf diese Mailadresse können vertrauliche
Dokumente gesandt werden)

Hinweis: Die Angaben zum Steuerberater des Unternehmens dienen der direkten Kontaktaufnahme bei auftretenden Rückfragen zur steuerlichen Umsetzung des betrieblichen Versorgungswerks.



A) Grundsätzliches

Gibt es bereits arbeitsrechtliche Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung (z.B. eine Versorgungsordnung, Betriebsvereinbarung oder Regelungen im Arbeitsvertrag)

nein ja, und zwar _____

(wenn ja, bitte als Anlage beifügen)

Teilnahmeberechtigung

- gilt für alle Mitarbeiter
- zusätzlich für leitende Angestellte i.S.d. § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG):
(Leitender Angestellter ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen Personalbefugnis, handelsrechtliche Bevollmächtigung oder eine herausragende Stellung für das Unternehmen hat.)
- Geschäftsführer/Vorstände
- ggf. weitere Gruppen (bitte genaue Beschreibung): _____

Art der Begründung

- Gesamtzusage
Vielzahl von Einzelzusagen des Arbeitgebers zur Erbringung von Leistungen an alle an der betrieblichen Altersversorgung im Unternehmen teilnahmeberechtigten Mitarbeiter in allgemeiner Form
- individualrechtliche Versorgungsordnung
individuelle Vereinbarung zur Erbringung von Leistungen zwischen Arbeitgeber und einzelner Mitarbeiter
- Betriebsvereinbarung
Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber zur Erbringung von Leistungen an alle an der betrieblichen Altersversorgung im Unternehmen teilnahmeberechtigten Mitarbeiter

Wann soll diese in Kraft treten?

- mit Unterzeichnung
- am _____ (bitte ein Datum einsetzen)



B) Ausgestaltung

Zusageart (Mehrfachnennung möglich)

- beitragsorientierte Leistungszusage, § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG
- Beitragszusage mit Mindestleistung, § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG

Leistungsarten

Durchführungsweg Direktversicherung

- Altersrente mit Kapitalwahlrecht
- Hinterbliebenenleistungen gemäß Versicherungstarif

Durchführungsweg kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse

- Altersrente mit Einmalkapitaloption
- Einmalkapital mit Rentenoption
- Hinterbliebenenleistungen gemäß Rückdeckungsversicherungstarif

Zusätzliche Absicherung des entsprechend des Versicherungs- bzw. Rückdeckungsversicherungstarifs (gilt für Durchführungsweg Direktversicherung und kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse)

- Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit
- Berufsunfähigkeitsrente

Versorgungsträger

Lebensversicherungsgesellschaft(en) als Versorgungsträger der Direktversicherung

_____ weitere _____

Auswahl der Lebensversicherungsgesellschaft(en) trifft

- der Arbeitgeber
- der Arbeitnehmer

kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse

Rückdeckungsversicherung der Unterstützungskasse

_____ weitere _____

Auswahl der Rückdeckungsversicherung(en) trifft

- der Arbeitgeber
- der Arbeitnehmer



Finanzierung

Entgeltumwandlung

Im Durchführungsweg: Direktversicherung Unterstützungskasse

muss _____ Tage vor Beginn beantragt werden

- monatlich laufendes Gehalt
- variable Gehaltsbestandteile (z.B. Vergütung für geleistete Überstunden)
- Sonderzahlungen
 - Weihnachtsgeld Urlaubsgeld sonstige: _____
- monatliche Altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL)
 - anstelle der Vermögenswirksamen Leistungen (VWL) oder
 - alternativ zu den Vermögenswirksamen Leistungen (VWL)

Auf welcher Grundlage werden die Vermögenswirksamen Leistungen bisher gewährt?

- Arbeitsvertrag Betriebsvereinbarung betriebliche Übung

Umwandlung erfolgt monatlich vierteljährlich halbjährlich jährlich

Änderung Umwandlungsvereinbarung:

- monatlich vierteljährlich halbjährlich jährlich

arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung

Prozentualer Zuschuss auf die Entgeltumwandlung

Im Durchführungsweg: Direktversicherung Unterstützungskasse

Pflichtzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG (nur bei Direktversicherung)

- Zuschuss in Höhe der tatsächlichen Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen
- Zuschuss von 15 %, soweit Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen vorliegt

Zuschuss pauschal 15% (unabhängig von einer Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen)

Zuschuss in Höhe von _____% (beinhaltet bei der Direktversicherung den Pflichtzuschuss)

Staffe­lung (z.B. nach Mitarbeitergruppe oder Betriebszugehörigkeit des Mitarbeiters bzw. der Höhe des geleisteten Entgeltumwandlungsbetrags):



Sollen vom prozentualen Zuschuss bestimmte Personengruppen ausgeschlossen werden?

(Hinweis: Das gilt bei der Direktversicherung nicht für den Pflichtzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG)

- nein
- ja, nämlich:
 - Mitarbeiter, die nicht bereits mindestens _____ Monate ununterbrochen beim Arbeitgeber beschäftigt sind
 - Mitarbeiter während der Probezeit
 - Mitarbeiter, die zur Aushilfe beschäftigt sind, und Mitarbeiter, die aufgrund eines Leiharbeitsverhältnisses tätig sind
 - sozialversicherungsfreie geringfügig beschäftigte Mitarbeiter
 - befristet beschäftigte Mitarbeiter
 - Mitarbeiter in einem zweiten Dienstverhältnis (Steuerklasse VI)
 - Auszubildende
 - Mitarbeiter, die bei Zusageerteilung das _____ Lebensjahr vollendet haben
 - ruhend beschäftigte Mitarbeiter

Sollen im Falle der Beantragung von Kurzarbeitergeld die Arbeitgeberleistungen weitergezahlt werden?

- Ja
- Nein

Regelungen zur Unverfallbarkeit des prozentualen Zuschusses des Arbeitgebers

(Hinweis: Für den Pflichtzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG gilt die gesetzliche sofortige Unverfallbarkeit, § 1 b Abs. 5 BetrAVG.)

- gesetzlich
- vertraglich sofort
- vertraglich nach _____ Jahren und Alter _____

- Arbeitgeberbeitrag zusätzlich zum prozentualen Zuschuss**
 - Im Durchführungsweg:** Direktversicherung Unterstützungskasse
 - Gewährung in Abhängigkeit von einer Entgeltumwandlung**
 - ja nein
 - wenn ja, abhängig von Entgeltumwandlung von mindestens _____ EUR
 - Beitrag: _____ € pro Monat/Vierteljahr/Halbjahr/Jahr

Exakte Definition des gewünschten beitragsrelevanten Gehalts:

- Staffelung (z.B. nach Mitarbeitergruppe oder Betriebszugehörigkeit des Mitarbeiters bzw. der Höhe des geleisteten Entgeltumwandlungsbetrags):



Wird der zusätzliche Arbeitgeberbeitrag anteilig entsprechend dem Grad der Teilzeitbeschäftigung bei Teilzeitkräften gewährt?

- ja
- nein (d.h. voller Arbeitgeberbeitrag)

Sollen hiervon bestimmte Personengruppen ausgeschlossen werden?

- nein
- ja, nämlich:
 - Mitarbeiter, die nicht bereits mindestens _____ Monate ununterbrochen beim Arbeitgeber beschäftigt sind
 - Mitarbeiter während der Probezeit
 - Mitarbeiter, die zur Aushilfe beschäftigt sind, und Mitarbeiter, die aufgrund eines Leiharbeitsverhältnisses tätig sind
 - sozialversicherungsfreie geringfügig beschäftigte Mitarbeiter
 - befristet beschäftigte Mitarbeiter
 - Mitarbeiter in einem zweiten Dienstverhältnis (Steuerklasse VI)
 - Auszubildende
 - Mitarbeiter, die bei Zusageerteilung das _____ Lebensjahr vollendet haben
 - ruhend beschäftigte Mitarbeiter

Sollen im Falle der Beantragung von Kurzarbeitergeld die Arbeitgeberleistungen weitergezahlt werden?

- Ja
- Nein

Regelungen zur Unverfallbarkeit des zusätzlichen Arbeitgeberbeitrags

- gesetzlich
- vertraglich sofort
- vertraglich nach _____ Jahren und Alter _____

Soll zusätzlich die Geringverdienerförderung gem. § 100 EStG umgesetzt werden?
(nur bei Direktversicherung)

- ja
- nein

Wenn ja, Arbeitgeberbeitrag in Höhe von EUR _____, zahlbar jährlich zum _____

Hinweis: Für die Inanspruchnahme des steuerlichen Förderbetrags müssen die Voraussetzungen des § 100 EStG vorliegen. Diese werden von der Ad Maximum GmbH nicht geprüft.

Sonstige Erläuterungen:



Umgang mit bereits im Unternehmen bestehenden Zusagen

Bereits in Ihrem Unternehmen bestehende Zusagen über Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds nach § 3 Nr. 63 EStG (bei Zusageerteilung seit 01.01.2005) erhalten die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung:

- ja, unter Anrechnung bestehender Arbeitgeberzuschüsse
(Pflichtzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG nur bei aktiver Entgeltumwandlung)
- nein
- sonstiges: _____

Bereits in Ihrem Unternehmen bestehende Zusagen nach § 40 b EStG
(bei Zusageerteilung bis 31.12.2004):

- ja, unter Anrechnung bestehender Arbeitgeberzuschüsse
(Hinweis: Der Pflichtzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG ist nur bei aktiver Entgeltumwandlung aus Sonderzahlungen zu gewähren, soweit es hierbei zu einer Sozialabgabenersparnis beim Arbeitgeber kommt)
- nein
- sonstiges: _____

Übernahme von Verträgen bei neu in das Unternehmen eintretenden Mitarbeitern

Die Fortführung einer beim bisherigen Arbeitgeber abgeschlossenen betrieblichen Altersversorgung ist häufig vorteilhaft für den Mitarbeiter, kann für den Arbeitgeber aber mit Risiken verbunden sein, da er für Altzusagen haftet. Das Gesetz schreibt daher lediglich eine Übertragung des Deckungskapitals in eine neue Zusage vor. Für Zusagen vor 2005 entfällt auch diese Verpflichtung für den Arbeitgeber.

Sollen bereits beim bisherigen Arbeitgeber bestehende Zusagen übernommen werden?

- Übertragung des Deckungskapitals auf zugelassene Versorgungsträger der Direktversicherung
- Übernahme bestehender Zusagen (nach Prüfung durch den Arbeitgeber)

C) Notwendige Unterlagen

- Bereits bestehende Regelungen zur bAV
- Tarifvertrag (wenn einschlägig)
- Musterarbeitsvertrag (wenn Bezug auf bAV)

Hinweis: Bitte beachten Sie, dass Kopien oder Muster der einzureichenden Unterlagen aus Datenschutzgründen anonymisiert sein sollten!



D) Auftrag

Wir beauftragen folgende Leistungen, wie auf Seite 1 angegeben:

- Schriftliche Erstellung der gewünschten Versorgungsordnung
- Laufende Betreuung der erstellten Versorgungsordnung (Mindestlaufzeit 3 Jahre)

Es wird versichert, dass bei dem Unternehmen die folgende Anzahl von Personen beschäftigt ist:

_____ (Geschäftsführer, Teilzeitkräfte, Azubis, Aushilfen und geringfügig Beschäftigte im Sinne des Sozialrechts zählen dazu.)

Honorar

Das Honorar für die **Erstellung eines Versorgungswerks** berechnet sich in Abhängigkeit der Mitarbeiterzahl im Unternehmen und beträgt bei _____ Beschäftigten

_____ zzgl. gesetzlicher USt.

Bei gleichzeitiger Beauftragung der Dauerbetreuung für 3 Jahre ergibt sich das Honorar wie folgt:

Erstellung : _____ zzgl. gesetzlicher USt.

Dauerbetreuung pro Jahr: _____ zzgl. gesetzlicher USt.

Sollten Sie den **Fragebogen offline** ausfüllen, erfragen Sie bitte das Honorar bei uns persönlich. Bei einer **Mitarbeiterzahl über 500** erstellen wir Ihnen gerne ein individuelles Angebot. Sie erreichen uns telefonisch unter 08031-9415081 oder per E-Mail unter info@admaximum.de.

Bei Versorgungsordnungen in Unternehmen mit	Erstellung eines Versorgungswerks	Laufende Betreuung eines Versorgungswerks
15 Mitarbeitern	Beispielhaft: 495,00 EUR zzgl. gesetzlicher USt.	115,-- EUR jährlich zzgl. gesetzlicher USt.
25 Mitarbeitern	Beispielhaft: 625,00 EUR zzgl. gesetzlicher USt.	
50 Mitarbeitern	Beispielhaft: 883,88 EUR zzgl. gesetzlicher USt.	175,-- EUR jährlich zzgl. gesetzlicher USt.
100 Mitarbeitern	Beispielhaft: 1.250,00 EUR zzgl. gesetzlicher USt.	230,-- EUR jährlich zzgl. gesetzlicher USt.
150 Mitarbeitern	Beispielhaft: 1.530,93 EUR zzgl. gesetzlicher USt.	290,-- EUR jährlich zzgl. gesetzlicher USt.
250 Mitarbeitern	Beispielhaft: 1.976,42 EUR zzgl. gesetzlicher USt.	345,-- EUR jährlich zzgl. gesetzlicher USt.
500 Mitarbeitern	Beispielhaft: 2.795,08 EUR zzgl. gesetzlicher USt.	405,-- EUR jährlich zzgl. gesetzlicher USt.



Implementierung einschlägiger Tarifverträge

Preis auf Anfrage

Fragen Sie bitte nach aktuellen Angeboten.

Hinweise zur Rechnungstellung:

Hinweise zu den Honoraren:

Honorar zur Erstellung eines Versorgungswerks:

50 % des Honorars werden bei Auftragserteilung fällig, weitere 50 % bei Zurverfügungstellung der Entwürfe in elektronischer Form.

Die Versorgungsordnung wird auf Grundlage getätigten Angaben erstellt. Nachträgliche Änderungswünsche werden nach einem Stundensatz von 260,- EUR zzgl. gesetzl. USt. abgerechnet.

Bei Erteilung eines Dauermandates für 3 Jahre gewähren wir einen Nachlass von 10% auf die Erstellungskosten der Versorgungsordnung.

Honorar zur laufenden Betreuung eines Versorgungswerks:

Aufgrund der vorliegenden Angaben wird ein betriebliches Versorgungswerk erstellt. Dieses kann im Laufe der Jahre aufgrund von Änderungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung veralten. Dies kann eine Anpassung des Versorgungswerks an die geänderte rechtliche Situation erforderlich machen, um die mit dem Versorgungswerk angestrebten Ziel (vor allem Rechtssicherheit und Haftungsvermeidung) zu erhalten.

Bei dem Honorar handelt es sich um ein jährliches Betreuungshonorar. Es wird jeweils fällig, sobald die Leistungen erbracht wurden, spätestens zum 01.12. eines jeden Jahres.

Nur bei Dauermandat: Widerrufliche Ermächtigung zum Lastschriftzug:

IBAN: _____ Kontoinhaber: _____

BIC: _____ Kreditinstitut: _____

Hiermit erkennt der Auftraggeber die oben genannten Konditionen und die beigefügten Allgemeinen Geschäftsbedingungen an und erteilt verbindlich den Auftrag im angegebenen Umfang.

Ort, Datum

Stempel und Unterschrift des
Auftraggebers



Allgemeine Geschäftsbedingungen der Ad Maximum GmbH

1. Geltungsbereich

Die allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten zwischen der Ad Maximum GmbH und dem jeweiligen Vertragspartner, unabhängig von abweichenden Bedingungen des Geschäftspartners, auch wenn diesen nicht ausdrücklich widersprochen wird. Sie erlangen Ihre Gültigkeit mit Auftragserteilung.

Alle der Ad Maximum erteilten Aufträge werden erst wirksam, wenn der Auftrag von der Ad Maximum GmbH schriftlich bestätigt wird. Zusätzliche Auftragsbestandteile und/ oder Preisänderungen werden nur dann rechtsverbindlich vereinbart, wenn diese ebenfalls schriftlich von der Ad Maximum GmbH bestätigt werden.

2. Leistungsumfang

Der Leistungsumfang des jeweils erteilten Auftrages an die Ad Maximum GmbH wird immer im Rahmen der Auftragserteilung festgelegt.

Im Rahmen der Auftragsbearbeitung kann die Ad Maximum GmbH nur die ihr zur Verfügung gestellten Unterlagen und Daten verwenden. Sollten sich bei den überlassenen Informationen fehlerhafte Daten befinden, so geht dies zu Lasten des Auftraggebers. Die notwendige Mehrarbeit wird von der Ad Maximum GmbH gesondert abgerechnet.

Sofern zur Erfüllung der Aufträge Fremdarbeiten notwendig werden, werden die gelieferten Leistungen des Dritten nicht zu Leistungen der Ad Maximum GmbH. Die Auswahl des Dritten erfolgt nach bestem Wissen und Gewissen.

3. Zahlungsbedingungen

Im Rahmen der Auftragserteilung wird eine Vergütung ausgewählt, wobei die sodann erteilte Rechnung sofort nach Erhalt zu Zahlung fällig ist.

Sollte ein Auftrag gekündigt werden, so hat die Ad Maximum einen Anspruch auf Vergütung der bis dahin erbrachten Leistungen.

Ein Aufrechnung von untitulierten Forderungen ist ausgeschlossen.

4. Mitwirkung des Auftraggebers

Bei der Übergabe von Informationen in elektronischer Form, stellt der Auftraggeber sicher, dass die technische und inhaltliche Beschaffenheit dieser Daten einwandfrei ist. Sollten durch die Verwendung der Daten Schäden entstehen, so sind diese der Ad Maximum GmbH zu ersetzen.

Der Auftraggeber muss ferner sicherstellen, dass die übermittelten Informationen stets dem aktuellen Stand entsprechen, ebenso wie die Tatsache, dass der Ad Maximum für die Beschaffung der Informationen beim Auftraggeber oder dessen Erfüllungsgehilfen keine Kosten entstehen. Sollten für die Informationsbeschaffung Kosten anfallen, werden diese der Ad Maximum GmbH ersetzt.

5. Haftungsbedingungen

Die Ad Maximum GmbH haftet nach den gesetzlichen Bestimmungen für die Fälle der vorsätzlichen oder grob-fahrlässigen Schädigung. Dies gilt auch für einen Fall der fahrlässigen Schädigung, sofern die Ad Maximum GmbH eine so genannte Kardinalspflicht im Sinne des § 281 Abs. 1 Satz 3 verletzt. In den übrigen Fällen ist eine Haftung der Ad Maximum GmbH ausgeschlossen.

Sofern die Ad Maximum eine Haftung zu vertreten hat, ist die Haftung auf einen typischerweise entstehenden und vorhersehbaren Schaden beschränkt, zudem auf den 10-fachen Wert des Auftrages maximal jedoch auf **50.000 EUR**. Die Geltendmachung von Gewinnverlusten und/oder Mangel-folgeschäden ist nur im Falle von vorsätzlichem Handeln der Ad Maximum GmbH möglich. Unberührt von diesen Regelungen bleibt selbstverständlich die gesetzliche Haftung für Schäden an Leben, Körper oder Gesundheit.

6. Kündigung

Die Aufträge sind bis zur Erledigung des Vertragsinhaltes geschlossen. Sofern nichts anderes vereinbart wurde, ist eine Kündigung mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende möglich. Das gesetzliche Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt hiervon unberührt.

Kündigungen bedürfen der Schriftform.

7. Seminare und Schulungen

Sollten Seminare gebucht worden sein, so sind kostenfreie Stornierungen nur möglich, wenn diese schriftlich bis zu zehn Tage vor der Veranstaltung gemeldet worden sind. In den übrigen Fällen ist die volle Höhe der geschuldeten Leistung fällig, wobei es den Teilnehmern auch freisteht, eine Ersatzperson zu benennen.

Sollte aus Gründen, wie Erkrankung des Referenten und/oder zu geringer Teilnehmerzahl Seminare abgesagt und/oder verschoben werden müssen, teil die Ad Maximum dies den Teilnehmern so früh wie möglich mit. Die Seminarkosten werden erstattet, soweit diese bereits entrichtet worden sind.

8. Datenschutz

Die Ad Maximum GmbH muss Teile der erhaltenen Daten an Dritte zur Ver- und Bearbeitung weiterleiten. Ferner müssen die Daten maschinell erfasst und verarbeitet werden. Die Einwilligung zur Weitergabe und/ oder Verarbeitung wird erteilt, wenn die Daten der Ad Maximum GmbH übergeben werden.

Die Ad Maximum GmbH verpflichtet sich dazu, die gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzgesetzes einzuhalten.

9. Urheberrechte

Sämtliche von der Ad Maximum erstellten Werke unterliegen dem Urheberschutz. Auch mit der Übergabe an den Auftraggeber verbleibt das Urheber- und ausschließliche Nutzungsrecht bei der Ad Maximum GmbH.

Eine Verbreitung, Weitergabe, oder sonstige Nutzung der Werke und Schriftstücke der Ad Maximum GmbH ist nur mit schriftlicher Genehmigung der Ad Maximum GmbH gestattet.

Die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen aus Verletzungen des Urheberrechts bleibt vorbehalten.

10. Erfüllungsort

Der Erfüllungsort ist Deutschland, Rosenheim. Sofern der Auftraggeber Kaufmann ist, ist der ausschließliche Gerichtsstand für Streitigkeiten aus dem Vertrag das jeweils zuständige Gericht im Landgerichtsbezirk Traunstein.

11. Schlussbestimmungen

Änderungen und Abweichungen von diesen allgemeinen Geschäftsbedingungen bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung des Schriftformerfordernisses selbst.



Informationen zum Datenschutz und zur Verwendung PERSONENBEZOGENER DATEN

Mit diesen Hinweisen informieren wir Sie über die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten durch die Ad Maximum GmbH und die Ihnen nach dem Datenschutzrecht zustehenden Rechte.

Verantwortlicher für die Datenverarbeitung

Ad Maximum GmbH
Max-Josefs-Platz 11
83022 Rosenheim

Telefon: +49 (0)8031-941 50 81

Fax: +49(0)8031-58 99 37

E-Mail: info@admaximum.de

Zwecke und Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung

Zur Bearbeitung eines Auftrages zur Erstellung und/oder Analyse einer Versorgungsordnung, einer Pensionszusage oder die Beauskunftung und/oder die Begutachtung eines Versorgungswerkes als auch die Erstellung von Berechnungen zu bestehenden Versorgungswerken benötigen wir Ihre im Rahmen der Auftragserteilung gemachten Angaben. Wir verarbeiten Ihre uns zur Verfügung gestellten personenbezogenen Daten unter Beachtung der datenschutzrechtlich relevanten Bestimmungen der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) sowie aller weiteren maßgeblichen Gesetze.

Die Bearbeitung Ihres Auftrages ist ohne die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten nicht möglich.

Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten für vorvertragliche und vertragliche Zwecke ist Art. 6 Abs. 1 b) DSGVO.

Ihre Daten verarbeiten wir auch, wenn es erforderlich ist, um berechnete Interessen von uns oder von Dritten zu wahren (Art. 6 Abs. 1 f) DSGVO). Dies kann insbesondere erforderlich sein

- zur Gewährleistung der IT-Sicherheit und des IT-Betriebs.

Darüber hinaus verarbeiten wir Ihre Daten zur Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen (z.B. handels- und steuerrechtlicher Aufbewahrungs- und Nachweispflichten oder obliegenden Beratungspflichten). Als Rechtsgrundlage für die Verarbeitung dienen in diesem Fall die jeweiligen gesetzlichen Regelungen in Verbindung mit Art. 6 Absatz 1 c) DSGVO.

Sollten wir Ihre personenbezogenen Daten für einen oben nicht genannten Zweck verarbeiten wollen, werden wir Sie im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen darüber zuvor informieren.

Kategorien von Empfängern der personenbezogenen Daten

Rosenheimer Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung mbH (RobAV GmbH):

Zur Erstellung von Gutachten, insbesondere versicherungsmathematischer Gutachten, ist im Rahmen der gemeinsamen Nutzung der IT-Infrastruktur die Übermittlung der von Ihnen mit Beauftragung angegebenen Daten an die RobAV GmbH erforderlich.

The Pension Network GmbH, ein Tochterunternehmen der RobAV GmbH:

Nutzung von Vergleichssoftware zur Darstellung von Finanzierungslücken

Externe Auftragnehmer und Dienstleister:

Wir bedienen uns zur Erfüllung unserer vertraglichen und gesetzlichen Pflichten zum Teil externer Auftragnehmer und Dienstleister.

Dauer der Datenspeicherung

Wir löschen Ihre personenbezogenen Daten, sobald sie für die oben genannten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Dabei kann es vorkommen, dass personenbezogene Daten für die Zeit aufbewahrt werden, in der Ansprüche gegen unser Unternehmen geltend gemacht werden können (gesetzliche Verjährungsfrist von drei oder bis zu dreißig Jahren). Zudem speichern wir Ihre personenbezogenen Daten, soweit wir dazu gesetzlich verpflichtet sind. Die Speicherfristen betragen danach bis zu zehn Jahre.

Betroffenenrechte

Sie können unter den oben genannten Daten Auskunft über die zu Ihrer Person gespeicherten Daten verlangen. Darüber hinaus können Sie unter bestimmten Voraussetzungen die Berichtigung oder die Löschung Ihrer Daten verlangen. Ihnen kann weiterhin ein Recht auf Einschränkung der Verarbeitung Ihrer Daten sowie ein Recht auf Herausgabe der von Ihnen bereitgestellten Daten in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format zustehen.

Widerspruchsrecht

Verarbeiten wir Ihre Daten zur Wahrung berechtigter Interessen, können Sie dieser Verarbeitung widersprechen, wenn sich aus Ihrer besonderen Situation Gründe ergeben, die gegen die Datenverarbeitung sprechen.

Beschwerderecht

Sie haben die Möglichkeit, sich mit einer Beschwerde an den oben genannten Auftragnehmer oder an eine Datenschutzaufsichtsbehörde zu wenden.

Rosenheim, im Mai 2020