

Benefits Fallstudien 2016

Aktuelle Praxisbeispiele

Vorwort

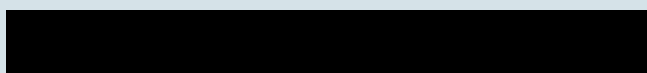
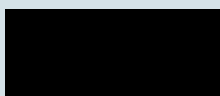
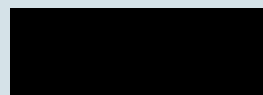
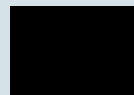
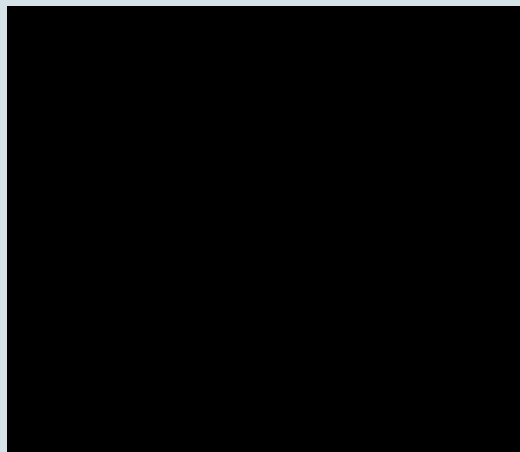
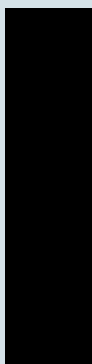
Die aktuelle demografische Entwicklung zwingt nicht nur zum Nachdenken, sie zwingt auch zum Handeln. Für eine nachhaltige und stabile Alterssicherung ist die betriebliche Altersversorgung (bAV) unverzichtbar. Viele Unternehmen leisten hier bereits einen aus gesamtgesellschaftlicher Sicht wertvollen Beitrag: Sie tragen aktiv zur Finanzierung der ergänzenden Altersversorgung bei und sie motivieren ihre Mitarbeiter, ihre Alterssicherung im Rahmen der bAV weiter auszubauen. Dennoch ist die bAV noch nicht flächendeckend verbreitet – es bleibt noch viel zu tun.

Unter dem Motto „Tragödie oder Komödie? bAV mit Happy End!“ hat Willis Towers Watson am 15. Oktober 2015 über 250 HR-, Finanz- und bAV-Verantwortliche zur bAV-Konferenz nach Frankfurt eingeladen. Die Veranstaltung, die bereits zum neunten Mal ausgerichtet wurde, widmete sich den zahlreichen Herausforderungen, vor denen Unternehmen aller Größenordnungen bei der betrieblichen Altersversorgung stehen.

Referenten namhafter Unternehmen wie AXA, Deutsche Bank, MAN, Mars und Vodafone stellten ihre Gestaltungsoptionen für die betriebliche Altersversorgung vor. Die Short Cases zu den einzelnen Workshops haben wir in dieser Publikation kompakt für Sie aufbereitet. So bieten wir Ihnen einen weiten Überblick über die klassischen bAV-Themen Plangestaltung, Risikomanagement, Prozesse und der Kommunikation von bAV-Plänen.

Eine interessante Lektüre wünscht Ihnen

Dr. Thomas Jasper
Leiter Retirement Western Europe

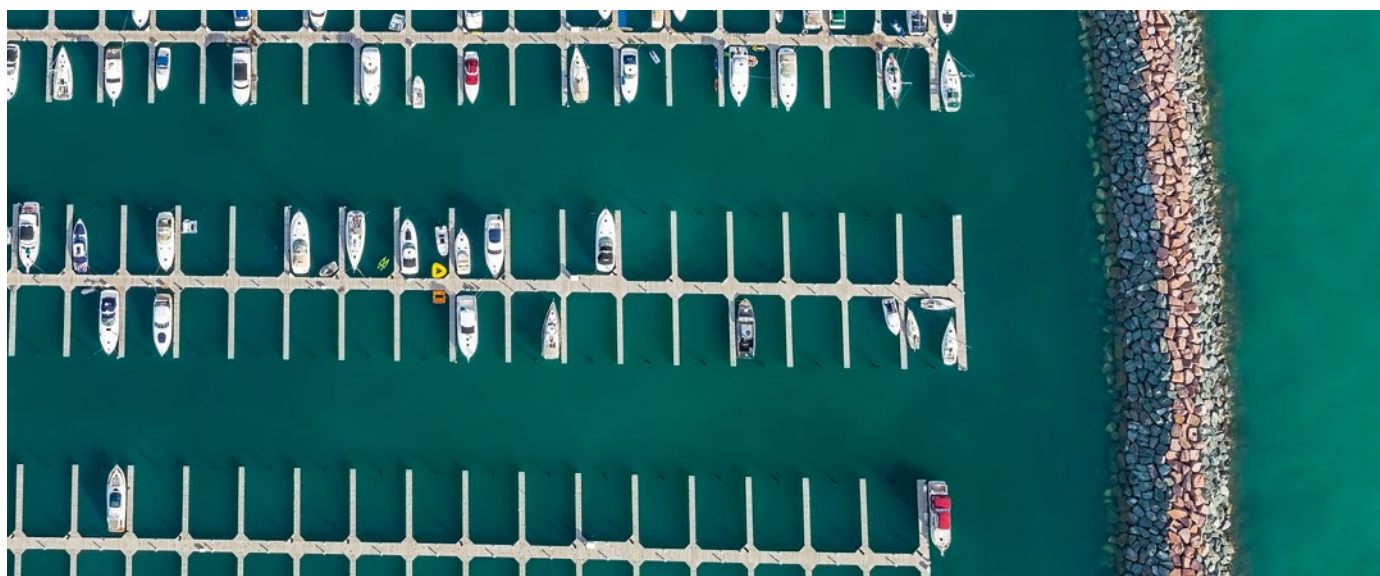


Benefits Fallstudien 2016

Aktuelle Praxisbeispiele

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
Best Practices	4
AXA Konzern AG	4
BayWa AG	5
Caterpillar Energy Solutions GmbH	6
Deutsche Bank AG	7
Dow Deutschland Inc.	8
MAN HR Services GmbH	9
Mars Inc.	10
Nordzucker Group	11
SAMSON AG	12
Vodafone GmbH	13
Willis Towers Watson	14
Willis Towers Watson	15
Impressionen	16



Eine Governance- und Niedrigzinsstrategie

HGB und IFRS können mit Blick auf die Pensionsrückstellungen zu unterschiedlichen Ergebnissen führen. Die Herausforderung für AXA lautet, die Zahlen aus Deutschland mit den Erwartungen der international konsolidierenden Muttergesellschaft in Frankreich zu „harmonisieren“.

Eine vielfältige Versorgungswelt

Der AXA-Konzern ist im Lauf der Jahre durch mehrere Zukäufe entstanden. Entsprechend komplex ist die Versorgungswelt des Versicherers aus geschlossenen und offenen Versorgungsplänen. AXA hat dabei stets auf eine Innenfinanzierung gesetzt mit Pensionsrückstellungen in der Bilanz. Aktuell dient dazu eine rückgedeckte Unterstützungskasse.

Unterschiedliche Ergebnisse nach HGB und IFRS

Die Komplexität wird durch die Anforderungen an die Konzernsteuerung gesteigert. Denn als weltweiter Konzern wendet die AXA die internationalen Rechnungslegungsstandards für das konsolidierte Reporting an; gleichzeitig ist für Deutschland das HGB relevant, das auch eine Basis für die Bemessung des Ausschüttungspotenzials ist.

Die Pensionen müssen in beiden Dimensionen abgebildet werden. Veränderungen der Pensionsrückstellungen können sich dabei zum einen erfolgsneutral und zum anderen erfolgswirksam in der Rechnungslegung niederschlagen: Dieselben Zahlen ergeben dann unterschiedliche Gewinne, und bei dem hohen Gesamtvolumen der Rückstellungen bei AXA kann dieser Unterschied markant sein.

Die Komplexität managen

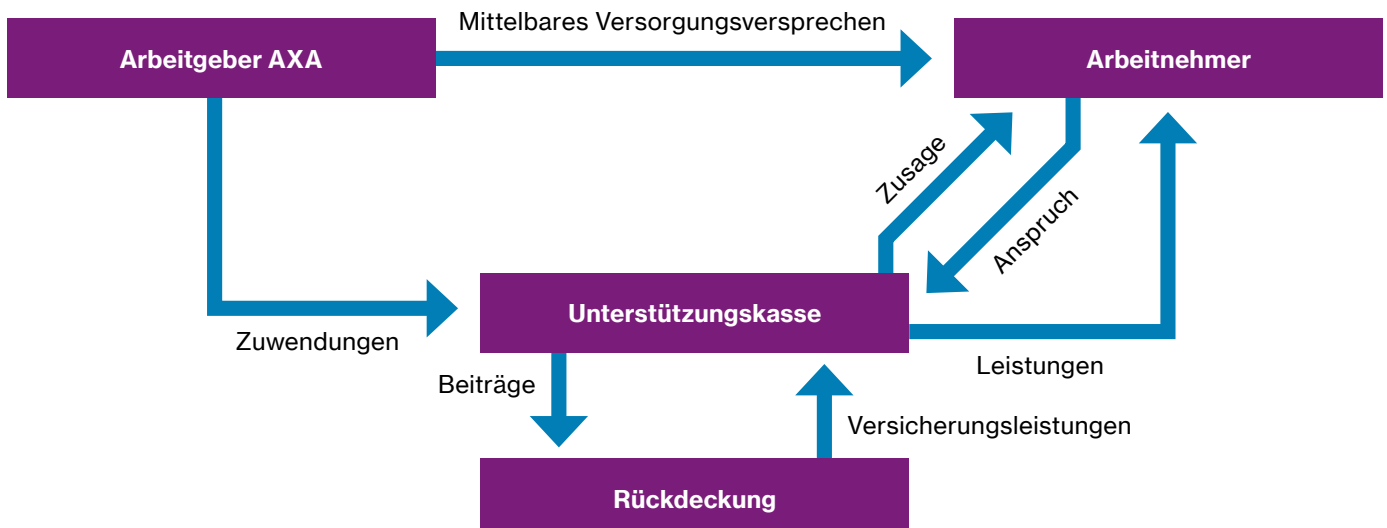
Um in diesem Kontext die Abstimmung mit der französischen Muttergesellschaft zu erleichtern, müssen die verantwortlichen Akteure in Deutschland verlässliche Aufwandsprognosen geben, trotz fallender Diskontsätze für stabile HGB-Aufwände sorgen und die Pensionen verlässlich steuern.

Vor allem kommt es darauf an, die Komplexität des Ganzen nicht zu unterschätzen, alle relevanten Faktoren stets im Blick zu haben und nicht mit eindeutigen Lösungen zu rechnen, sondern stets differenzierte Antworten zu geben.

Kontakt

Dr. Stephan Wildner
Leiter General Consulting
stephan.wildner@willistowerswatson.com

Rückgedeckte Unterstützungskasse



Zahlungen den Kostenträgern sicher zuordnen

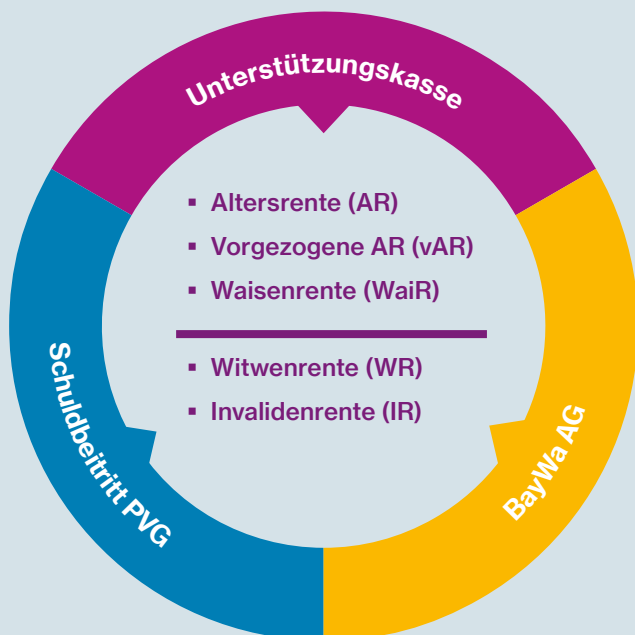
BayWa muss die Rentenzahlungen auf bis zu drei Kostenträger aufteilen. Ein Leitfaden sorgt hier für die erforderliche Klarheit.

Eine herausfordernde Lage

Die BayWa AG ist ein international führendes Handels- und Dienstleistungsunternehmen. Traditionell spielt für das Unternehmen ein hohes Maß an Verantwortung für seine Mitarbeiter eine wichtige Rolle. Dazu gehört auch eine attraktive betriebliche Altersversorgung.

Die Finanzierungswege umfassen eine Unterstützungskasse (die seit 1995 für Neueintritte geschlossen ist), Direktzusagen und die Entgeltumwandlung. Zum 31.12.2012 ist dabei zum Schuldner BayWa AG mit der Unterstützungskasse und den Direktzusagen als weiterer Schuldner die BayWa Pensionsverwaltung GmbH (PVG) hinzugetreten.

Kostenträger in der bAV



Drei Kostenträger und viele Fragen

Die Rentenzahlungen müssen also bis zu drei Kostenträgern zugeordnet werden: der Unterstützungskasse, der BayWa AG (Direktzusagen) und der PVG. Doch wie teilt man die Rentenzahlungen konkret auf? Wie geht man zum Beispiel mit Statuswechseln um, also mit neuen Rentnern und bei Todesfällen? Was bedeutet das bei einem Versorgungsausgleich?

Zudem wurde die Zuordnung zu den jeweiligen Kostenträgern über die Jahre durch jeweils neue Betriebsvereinbarungen immer wieder neu geregelt. Die Herausforderung, die Rentenzahlungen korrekt aufzuteilen, war insgesamt komplex.

Klarheit durch einen Leitfaden

Um hier für Klarheit zu sorgen, wurde ein „Leitfaden für die Rentenzahlungen“ entwickelt. Er beantwortet für jeden Versorgungsfall zuerst die Fragen: Wie sieht die generelle Situation jeweils aus? Welche Versorgungsträger sind zuständig? Welche Zusage liegt vor? Und welche Zahlungen sind zu leisten? Dann werden die Zahlungen den Kostenträgern zugeordnet.

Ausgedrückt wird alles in einem komplexen Formelwerk, das die jeweils relevanten Ausgangsdaten in die erforderliche Aufteilung der Zahlungen „übersetzt“. Auf dieser Basis kann in einem nächsten Schritt ein technisches Tool für eine komfortable Berechnung entwickelt werden.

Kontakt

Jana Davids

Senior Consultant

jana.davids@willistowerswatson.com

Opting-Out: Entgeltumwandlung mit Arbeitgeber-Matching

Caterpillar Energy Solutions hat ein einheitliches bAV-Modell eingeführt. Im Mittelpunkt stehen ein attraktives Matching und der Weg, durch ein Opting-out für eine hohe Reichweite zu sorgen.

Ein Zuschuss vom Arbeitgeber

Der neue Plan gilt seit dem 1. April 2015. Die Beiträge werden jetzt an eine Pensionskasse überwiesen. Im Rahmen eines Matching-Modells können die Mitarbeiter bis zu 1,6 Prozent ihres Einkommens durch eine Entgeltumwandlung in ihre bAV investieren; Caterpillar gewährt dann einen Zuschuss in derselben Höhe. Dazu kommen Altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL), die im Rahmen einer Betriebsvereinbarung als Arbeitgeberleistung behandelt werden.

Möglichst viele Mitarbeiter profitieren lassen

Um eine hohe Reichweite des attraktiven Plans zu sichern, wird er in den jeweiligen Dienstverträgen der neu in das Unternehmen eintretenden Mitarbeiter verankert. Nach sechs Monaten Beschäftigung werden die Mitarbeiter in die Versorgung aufgenommen. Sind Mitarbeiter nicht einverstanden, müssen Sie dies gegenüber Caterpillar innerhalb von zwölf Wochen nach Diensteintritt schriftlich mitteilen.

Der Caterpillar Pensionsplan

Eigenbeitrag Ergänzungsversorgung (Entgeltumwandlung)	Arbeitnehmer
100% Caterpillar-Zuschuss bis 1,6% des Einkommens (Arbeitgeber-Matching)	Caterpillar
Altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL)	Caterpillar

Auch die übrigen Mitarbeiter sollten in den Genuss des Matchings kommen. Für jeden Mitarbeiter mit bestehender Entgeltumwandlung (EUW) wurde berechnet, wie er den bisherigen Betrag aufstocken kann, um sich den maximalen Arbeitgeberzuschuss zu sichern bzw. um den höchsten steuerfreien Betrag zu erreichen. Für Mitarbeiter ohne bestehende EUW wurde eine analoge Lösung entwickelt.

Informieren und beraten

Auf dieser Basis hat Caterpillar jedem Mitarbeiter ein individuelles Angebot vorgelegt. Es war Teil einer Info-Mappe, zu der auch die entsprechende Teilnahmeerklärung gehörte.

Nach Erhalt der Mappen konnten sich die Mitarbeiter in Veranstaltungen mit jeweils rund 50 Teilnehmern über das neue Modell informieren und sich dann bei Bedarf in Einzelgesprächen beraten lassen. Das intensive Interesse der Mitarbeiter hat gezeigt: Caterpillar hat auch hier die richtige Lösung gefunden.

Kontakt

Clemens Höhler
Senior Consultant
clemens.hoehler@willistowerswatson.com

Global Benefits: Strategie und Prioritäten

Die Deutsche Bank will ihre globalen Benefits-Risiken weiter reduzieren und die entsprechenden Chancen noch besser nutzen. Dazu setzt das Institut auf vier Fokusthemen.

Immer besser werden

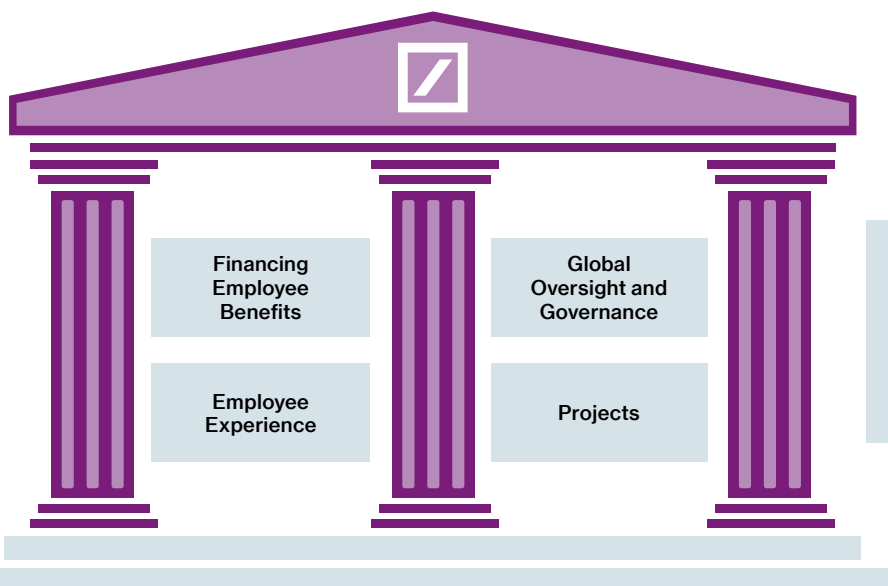
Seit über zehn Jahren entwickelt die Deutsche Bank die Governance ihrer globalen Benefits beständig weiter. Dies zeigt sich exemplarisch auf dem Gebiet „Global Oversight and Governance“. Hier hat die Bank einen neuen Ansatz für das Informationsmanagement eingeführt, durch den die jährlich zu erhebenden und zu aktualisierenden Informationen zielorientiert definiert werden. Nur Informationen, die für das Risikomanagement, Compliance und Governance erforderlich sind, werden jährlich erhoben und so aktualisiert. Dafür will man konsequent die Möglichkeiten der Informationstechnologie nutzen.

Bei den Mitarbeitern starten

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit gilt dem Thema „Employee Experience“. Mit Hilfe geänderter Design-Prinzipien sorgt die Bank jetzt konsequent für Mitarbeiter-orientierte Benefits. Im Rahmen einer globalen Benefits-Strategie wurden dazu drei Kernbereiche definiert: „Financial Protection“, „Health“ und „Work-Life-Balance“. Diese drei Bereiche ergeben jeweils einen Rahmen, um relevante Benefits aus Mitarbeitersicht zu identifizieren und zu optimieren bzw. zu entwickeln.

Eine globale Perspektive

Und um ihre Aktivitäten in Bezug auf die thematisch gebündelten Benefits weiter zu verbessern, stößt die Bank globale Initiativen bzw. Projekte an. Im Mittelpunkt stehen dabei ein „global Framework“ für das Design der jeweiligen Lösungen und eine globale Brand-Strategie für eine klare Positionierung und attraktive Kommunikation dieser Lösungen.



Kontakt

Ernst Schmandt

Leiter International Consulting

ernst.schmandt@willistowerswatson.com

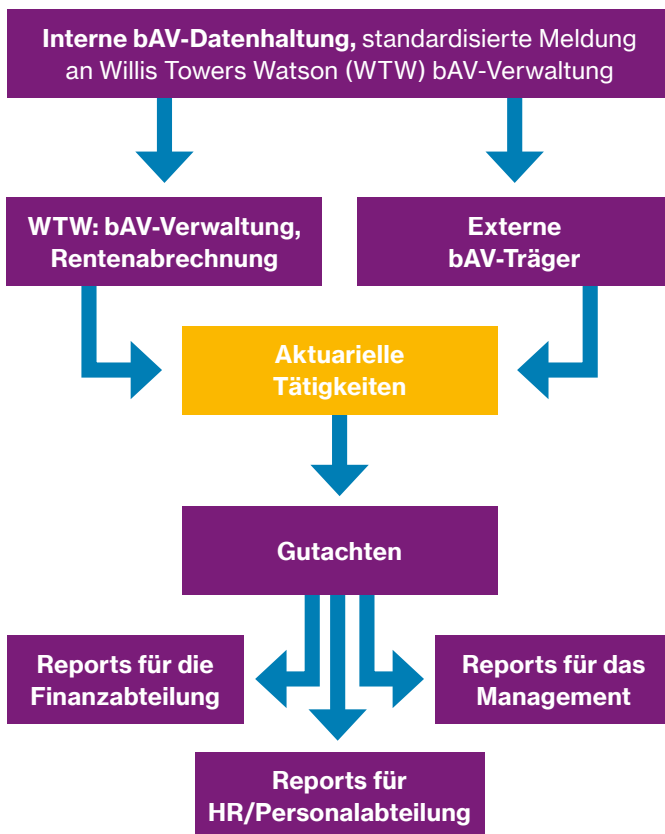
Ein reibungsloser Prozess

Die Anforderungen an den Jahresabschlussprozess haben zugenommen. Dow hat deshalb mit einem klar strukturierten Projektmanagement, Automatisierung und Stakeholder-orientierten Berichtsformaten für mehr Effizienz und Effektivität gesorgt.

Zusätzliche Einflussfaktoren

Der Jahresabschlussprozess von Dow in Deutschland, einem Teil von The Dow Chemical Company, ist in den letzten Jahren deutlich anspruchsvoller geworden. Grund dafür sind vor allem gestiegene Compliance-Anforderungen, ein Komplexitätszuwachs durch Akquisitionen und ein höherer Informationsbedarf der Stakeholder Finanzabteilung, Personalabteilung und Management.

Best Practices beim Jahresabschluss



Ein reibungsloser Ablauf

Um alle bAV-Daten für den Jahresabschluss zeitgerecht, korrekt und in einer angemessenen Form verfügbar zu machen, wurden die entsprechenden bAV-Prozesse gesichtet, strukturiert, dokumentiert und mit Hilfe technischer Lösungen optimiert.

Damit alle Beteiligten im Jahresabschlussprozess reibungslos Hand in Hand arbeiten können, wurde ein gemeinsamer Projektfahrplan entwickelt mit klaren inhaltlichen und zeitlichen Vorgaben. Jeder weiß, wie die Prozess-Schritte ineinandergreifen und was er wann zu tun hat.

Information nach Bedarf

Weil die Stakeholder jeweils spezifische Informationsbedarfe haben, wurden verschiedene Berichtsformate entwickelt. Die Finanzabteilung erhält detaillierte Ergebnisübersichten, Gutachten und Ergebnisanalysen, die Personalabteilung Einzellisten und die Entscheidungsträger Management-Reports, in denen alle wesentlichen Ergebnisse und Effekte grafisch übersichtlich dargestellt werden.

Insgesamt konnten Effizienz und Qualität des Jahresabschlussprozesses deutlich gesteigert werden. Auch einer weiter wachsenden Komplexität kann so bei Bedarf problemlos begegnet werden.

Kontakt

Markus Schicht
Senior Consultant
markus.schicht@willistowerswatson.com

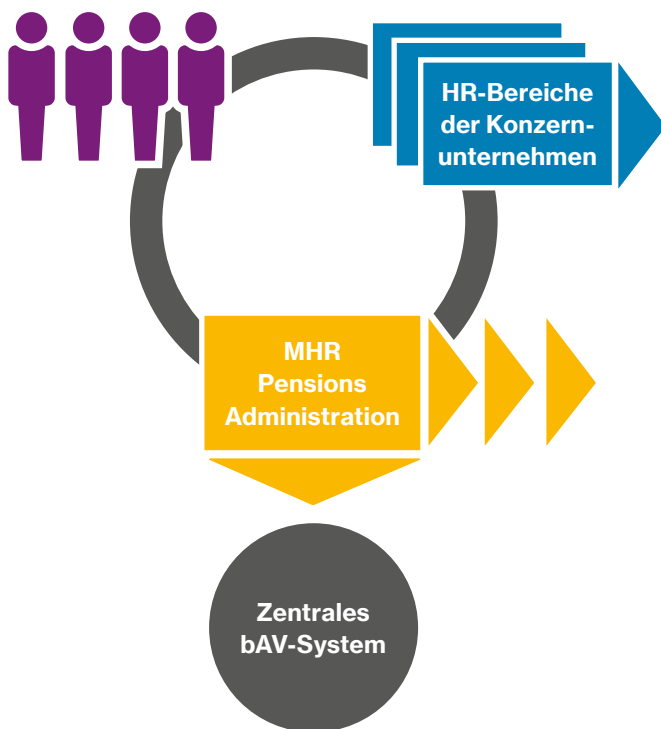
Kinderleichte bAV-Administrationsprozesse

MAN wickelt die laufenden bAV-Administrationsprozesse in einem zentralen bAV-System hochautomatisiert ab. Eine Vielzahl komplexer Abläufe wird auf diese Weise qualitätsgesichert gesteuert und die Bearbeitung erfolgt hocheffizient.

Ein zentrales bAV-System

MAN muss eine komplexe Versorgungslandschaft mit sowohl klassischen als auch modernen fondsakzessorischen Zusagen zuverlässig administrieren. Neben einer Vielzahl an unterjährigen Geschäftsvorfällen sind auch jährlich wiederkehrende Tätigkeiten wie die Bereitstellung von Kontoauskünften oder die Durchführung von Beitragsinvestitionen und Rentenanpassungen zu erledigen.

Pensions Administration



Für die Durchführung all dieser Tätigkeiten nutzt MAN ein zentrales, extern betreutes bAV-System. Klar strukturierte Prozesse und einheitliche Datenschnittstellen für 80 betreute Unternehmen runden den Rahmen für eine effiziente und komplett integrierte bAV-Betreuung ab.

Arbeitsteilung zwischen Mensch und Maschine

Gerade bei individuellen und beratungsintensiven Administrationsanforderungen wie Versorgungsausgleich oder Konzernwechsler kann MAN von der konsequenten Arbeitsteilung zwischen Mensch und Maschine profitieren. Das zentrale bAV-System erstellt alle notwendigen Berechnungen sowie versandfertige Dokumente, z. B. für die Familiengerichte. Die bAV-Betreuer können sich auf die Steuerung der Abläufe und die erforderliche persönliche Kommunikation konzentrieren. So kann MAN die komplette bAV-Administration für annähernd 100.000 Einzelkonten mit nur fünf Mitarbeitern bewältigen.

Beste Qualität auch in Zukunft

Die Nutzung der Möglichkeiten der modernen Technologie reduziert den Aufwand in der bAV-Administration und garantiert eine gleichbleibend hohe Qualität. Bei neuen Anforderungen oder Entwicklungen wird das flexible bAV-System jeweils erweitert, so dass die bAV-Administration bei MAN stets auf dem aktuellsten Stand der Technik erfolgt.

Kontakt

Dr. Heinke Conrads
 Director Actuarial Consulting
heinke.conrads@willistowerswatson.com

Ein Pensionsfonds für einen weltweiten Player

Ist der Pensionsfonds ein geeignetes Finanzierungsvehikel für ein multinationales Unternehmen? Mars hat diese Frage positiv beantwortet.

Orientierende Prinzipien

Das Familienunternehmen Mars folgt weltweit seinen fünf Prinzipien Qualität, Verantwortung, Gegenseitigkeit, Effizienz und Freiheit. Sie gelten auch für die Finanzierung der bAV.

So hat Mars im Sinne einer hohen Effizienz und entsprechender Skalengewinne das Investment Management der Pensionsgelder europaweit klar strukturiert. Zudem hat Mars ausreichend Mittel zur Seite gelegt, um die Pensionsverpflichtungen verantwortungsvoll zu bedienen.

Eine komplexe Bewertung

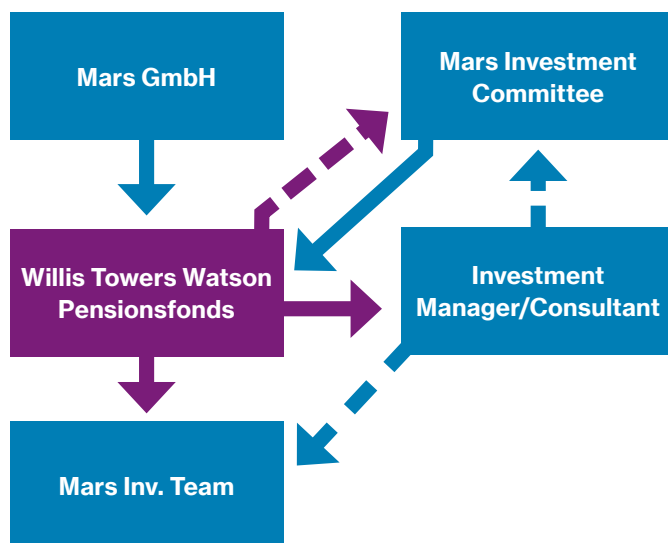
Auch vor dem Hintergrund wachsender regulatorischer und finanzwirtschaftlicher Anforderungen hat Mars überlegt, mit welchem Vehikel die Lage für das Unternehmen und für die Mitarbeiter optimiert werden kann.

Dazu hat Mars in einer komplexen Business-Case-Analyse und entsprechender ökonomischer Szenarien unterschiedliche Finanzierungsvehikel betrachtet. Bewertet wurden etwa – bei verschiedenen zeitlichen Perspektiven – die Aufwendungen für Aktive und Rentner, das Gesamtbild vor und nach Steuern in Deutschland und den USA oder auch die PSV-Kosten.

Die besten Partner für die beste Lösung

Das Rennen hat schließlich der Pensionsfonds gemacht. Um dabei eine hohe Qualität zu sichern, hat Mars auf einen modularen Ansatz gesetzt: Das Unternehmen wollte im „driver’s seat“ bleiben und die Expertise der besten externen Partner nutzen – zum Beispiel für das Investment Management oder für das Betreiben des Pensionsfonds.

Maßgeschneiderte Pensionsfonds-Investment-Struktur für Mars Deutschland



Der Pensionsfonds konnte dabei so in das internationale Finanzierungsmodell eingebunden werden, dass die gewünschte Effizienz erreicht und der deutschen Regulatorik entsprochen wird. Gleichzeitig hat sich Mars einen hohen Freiheitsgrad bei der Geldanlage gesichert.

Vor allem der minutiös geplante Übergangsprozess und das professionelle Miteinander aller Beteiligten haben das Projekt zu einem Erfolg gemacht!

Kontakt

Dr. Stephan Wildner
Leiter General Consulting
stephan.wildner@willistowerswatson.com

Zukunftssicher durch Anpassungsfähigkeit

Mit Blick auf Finanzierungsrisiken und wirtschaftliche Unwägbarkeiten hat Nordzucker die bAV neu aufgestellt. Sie ist jetzt risikoarm, flexibel und marktorientiert; davon profitieren das Unternehmen und seine Mitarbeiter.

Eine riskante Ausgangslage

Nordzucker, ein führender europäischer Zuckerhersteller, betrachtet die bAV als wesentlichen Vergütungsbestandteil. Das Unternehmen hatte im Jahr 2000 verschiedene Versorgungslösungen zu einem System zusammengefasst, das für die Mitarbeiter komfortabel war, für Nordzucker jedoch zu einem finanziellen Risiko wurde.

Kritisch an dieser beitragsorientierten Leistungszusage waren ein hoher kalkulatorischer Rechnungszins, das niedrige tatsächliche Zinsniveau und eine steigende Lebenserwartung. Zudem ist ungewiss, wie nach Wegfall der Europäischen Zuckermarktordnung 2017 die wirtschaftlichen Konsequenzen für Nordzucker aussehen.

Eine durchdachte Lösung

Mit einer Neugestaltung der bAV wollte das Unternehmen seine Risiken in Bezug auf Zinsgarantie und Langlebigkeit begrenzen, sich bezüglich Zusagegarantien und Auszahlungsform flexibel halten und sich in Sachen Plangestaltung, Beitragshöhen und Zinsmodell am Markt orientieren.

Das Unternehmen setzt deshalb jetzt auf fixe Versorgungsbeiträge bei einer jährlichen Verzinsung mit einem marktnahen Garantiezins und auf eine flexible Auszahlung als Raten, Einmalkapital oder Rente. Die Zusage gilt nur für neue Mitarbeiter und zwar bis 2020, danach wird neu entschieden. Altzusagen bleiben in ihrer bisherigen Form bestehen.

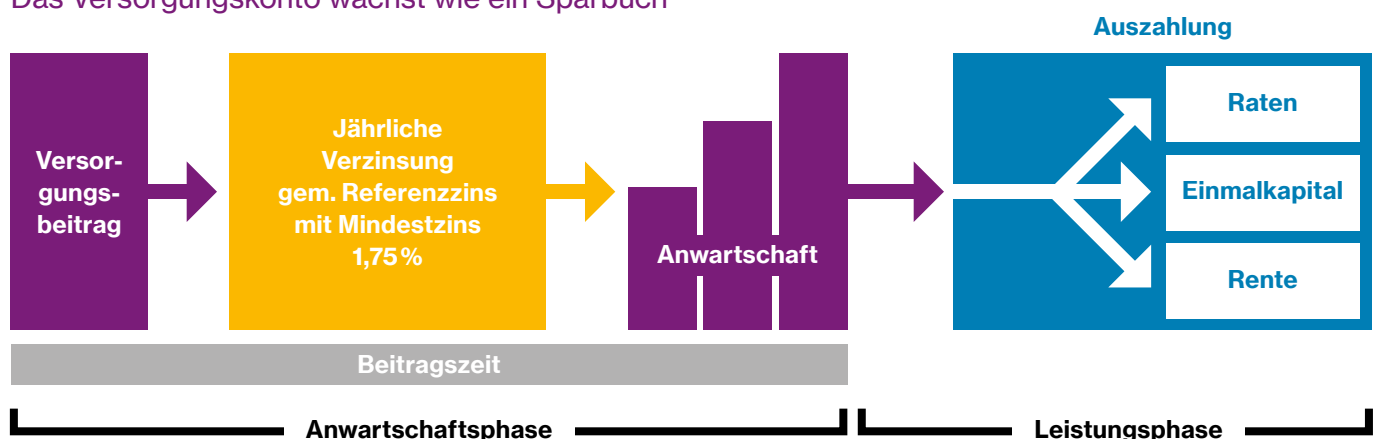
Gemeinsam getragen – und gut für alle Seiten

Entsprechende Meilensteine wurden mit dem Gesamtvorstand und dem Gesamtbetriebsrat diskutiert. Insgesamt konnte Nordzucker wie gewünscht seine Risiken reduzieren und sich die erforderliche Flexibilität sichern. Gleichzeitig profitieren die Mitarbeiter von einer bAV, die zur Attraktivität von Nordzucker als Arbeitgeber beiträgt.

Kontakt

Heiko Gradehandt
 Bereichsleiter
 heiko.gradehandt@willistowerswatson.com

Das neue System: Für jeden verständlich und flexibel Das Versorgungskonto wächst wie ein Sparbuch



Erfolgreich umgesetzte bAV im Mittelstand

SAMSON hat die betriebliche Altersversorgung für seine Mitarbeiter noch attraktiver gemacht. Dabei hat das Unternehmen auch seine Risiken und den eigenen administrativen Aufwand reduziert.

Von der klassischen Versorgung ...

SAMSON ist ein innovatives, wirtschaftlich stabiles und weltweit präsent Unternehmen. Insgesamt entwickeln, fertigen und vertreiben über 3.800 Mitarbeiter Geräte und Anlagen für mess- und regelungstechnische Prozesse in den Bereichen Industrie, Heizungs-, Lüftungs- und Klimatechnik sowie Verfahrenstechnik. In Deutschland engagieren sich zirka 1.800 Mitarbeiter für das Unternehmen.

Bis zum 31.12.2013 hatte SAMSON seine Mitarbeiter über eine „klassische“ reservopolsterfinanzierte Unterstützungskasse versorgt, als Leistungen wurden Festrenten zugesagt, die Zuwendungsmöglichkeiten wurden stets voll ausgeschöpft.

... zu einem modernen Modell

Die vormals bewährte Versorgung sollte modernisiert werden. Ziele waren, die bAV als Vergütungs- und Bindungsinstrument zu stärken, die Ausfinanzierung zu verbessern und Bilanzeffekte zu vermeiden. Die geschätzte Versorgungseinrichtung Unterstützungskasse sollte bestehen bleiben und ein Modell für alle Konzerngesellschaften geschaffen werden.

Dazu hat SAMSON das alte Modell am 01.01.2014 für neue Mitarbeiter auf eine beitragsorientierte Leistungszusage umgestellt – bei einer kongruenten Rückdeckung und einer Öffnung der Unterstützungskasse für die Konzerngesellschaften. Zudem werden Mitarbeiter bei Beförderungen in den neuen, versicherten Plan aufgenommen und die Versorgungsleistungen bei Karriereschritten angepasst; die bAV rückt so stärker in die Wahrnehmung der Mitarbeiter.

Sichere Umsetzung – effiziente Verwaltung

Der arbeits- und der steuerrechtliche sowie der versicherungstechnische Prozess wurden durch einen externen Dienstleister begleitet. Dieser Dienstleister unterstützt SAMSON auch bei der laufenden Verwaltung. Basis dafür sind standardisierte Daten, die SAMSON zu bestimmten Stichtagen liefert. Die Daten werden über eine Verwaltungsplattform geprüft, ausgewertet und für das Reporting sowie für Versorgungsbescheinigungen und andere Dokumente aufbereitet.

Kontakt

Heiko Gradehandt

Bereichsleiter

heiko.gradehandt@willistowerswatson.com

Lothar Stephan

Senior Consultant

lothar.stephan@willistowerswatson.com

Unterstützungskassenversorgung nach der Umstellung



Attraktiv, effizient, zukunftsweisend

Der innovative Kommunikationskonzern Vodafone legt auch bei seiner bAV Wert auf eine attraktive, effiziente und zukunftsweisende Lösung.

Ein attraktives Modell

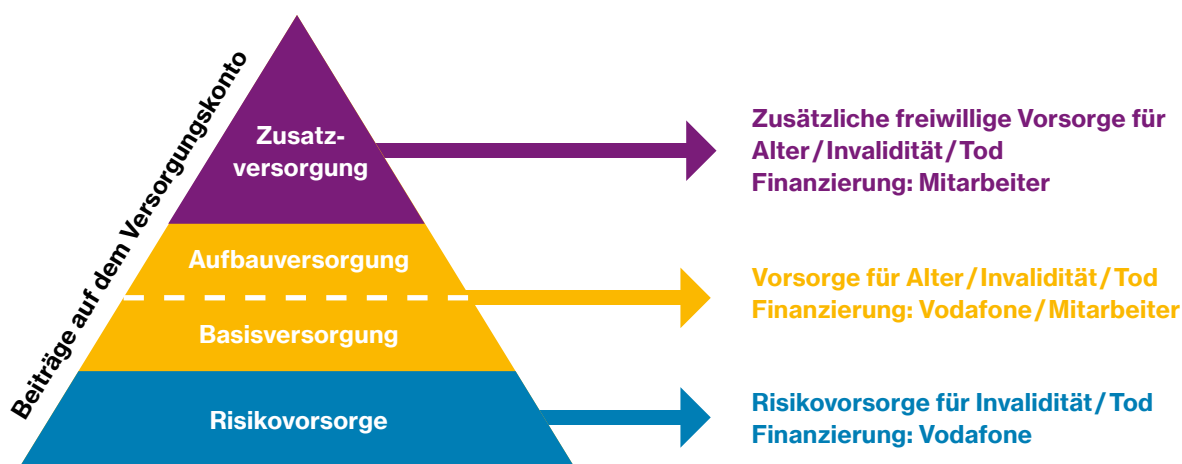
Der Vodafone Pensionsplan ist ein attraktiver Baustein der Gesamtvergütung. Attraktiv ist der beitragsorientierte Plan aus mehreren Gründen: Die Mitarbeiter profitieren durch ein hohes Arbeitgeber-Matching, durch umfangreiche und flexible Umwandlungsmöglichkeiten und durch eine umfassende Vorsorge für die Risiken Invalidität und Tod.

Attraktiv ist der Pensionsplan auch durch eine werthaltige Kapitalanlage, wobei sich die Mitarbeiter ganz nach ihrer Lebenssituation für eine von drei Anlagestrategien entscheiden können (Sicherheit, Balance, Wachstum). Vorteilhaft für die Mitarbeiter ist zudem die gut nachvollziehbare Struktur der Zusage bei unterschiedlichen Auszahlungsmöglichkeiten (Einmalzahlung, Raten, Rente).

Effiziente Prozesse – effiziente Finanzierung

Der Plan besticht zudem durch effiziente und flexible Online-Prozesse: Die Mitarbeiter können online bestimmen, welchen Entgeltbetrag sie umwandeln wollen; alle Beiträge werden dabei in einem übersichtlichen Online-Konto geführt.

Der Vodafone Pensionsplan, in Betrieb seit 2006! Einfach, transparent, individuell



Vodafone sichert sich eine hohe Effizienz, weil durch die Direktzusage im Rahmen eines CTA die Verpflichtungen nicht in der Bilanz ausgewiesen werden müssen. Zudem reduziert ein Garantiezins von „null Prozent“ das Nachschussrisiko und bietet so auch die gewünschte Nähe zum britischen Modell der Muttergesellschaft. Alles wird dabei sehr schlank gemanagt: Vodafone trifft die strategischen Entscheidungen und steuert einen externen Partner, der das operative Geschäft leistet.

Innovativ in die Zukunft

Die Mitarbeiter können über das Internet weltweit auf ihr Konto zugreifen, per SMS werden sie monatlich automatisch über den Stand ihres Kontos informiert, und dessen Wertentwicklung können sie online simulieren. Weitere Services bietet eine Mitarbeiter-Hotline. Über eine „bAV App“ wird nachgedacht.

Kontakt

Hinrich Voß

Director Operations Leader

hinrich.voss@willistowerswatson.com

Pensionsverpflichtungen individuell finanzieren

Willis Towers Watson bietet Unternehmen für die Finanzierung ihrer Pensionsverpflichtungen eine flexible Finanzierungsplattform, umfassende Services sowie unabhängige Investmentlösungen.

Eine flexible Plattform

Großen Unternehmen und mittelständischen Betrieben bietet Willis Towers Watson bereits seit Jahren eine Unterstützungskasse und ein CTA für die Finanzierung ihrer Pensionsverpflichtungen; 2013 kam der Willis Towers Watson Pensionsfonds dazu. Unternehmen profitieren so von einer Finanzierungsplattform, die das breite Spektrum der deutschen bAV-Landschaft zu weiten Teilen abdeckt und deren Vehikel sie flexibel miteinander kombinieren können.

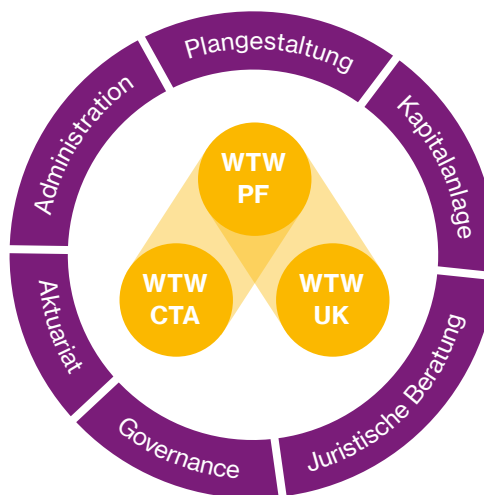
Leistungen ganz nach Bedarf

Die Finanzierungsplattform ist eingebettet in das volle Leistungs- und Beratungsspektrum von Willis Towers Watson; dazu gehören zum Beispiel die Plangestaltung, die juristische Beratung, das Aktuariat sowie die Administration. Die einzelnen Komponenten können Unternehmen ganz nach Bedarf nutzen und ggf. auch neu zusammenstellen. So profitieren sie stets von einem individuell geschnürten Gesamtpaket.

Effizient investieren

Zudem können Unternehmen die „Willis Towers Watson Investmentlösung“ nutzen, um ihr Pensionsvermögen effizient zu investieren – auch wenn es um kleinere Anlagevolumina geht. Unabhängig werden von uns dazu Manager nach strengen Kriterien ausgewählt und eingesetzt. Die ausgewählten Manager gewichten wir dynamisch; im Sinne einer wirtschaftlichen Lösung setzen wir aktive und passive Anlagesstrategien ein.

Willis Towers Watson Finanzierungsplattform



- WTW PF:** Willis Towers Watson Pensionsfonds
- WTW CTA:** Willis Towers Watson CTA (Contractual Trust Arrangement)
- WTW UK:** Willis Towers Watson Unterstützungskasse

Kontakt

Sabine Mahnert
Senior Investment Consultant
sabine.mahnert@willistowerswatson.com

Johannes Heiniz
Consultant
johannes.heiniz@willistowerswatson.com

Es braucht mehr als rationale Argumente

Eine gute bAV ist für die Mitarbeiter wertvoll. Doch wie überzeugt man Mitarbeiter am besten? Die Verhaltensökonomie hilft weiter.

Was interessiert mich die Zukunft?

„Nur was man hat, das hat man“ – diese Haltung bringt das Grundproblem der bAV-Kommunikation auf den Punkt. Denn von der bAV profitieren die Mitarbeiter schließlich nicht heute, sondern in der Zukunft.

Rationale Argumente lösen hier oft nur Schulterzucken aus. Denn der Mensch ist kein rein rationaler „homo oeconomicus“. Die Verhaltensökonomie weiß jedoch, was außer Argumenten wichtig ist; deshalb können wir von ihr lernen, wenn wir Mitarbeiter für die bAV gewinnen wollen.

Verluste – nein, danke!

Was Menschen gehört, schätzen sie. Änderungen, selbst objektiv positive, werden zuerst als Verlust empfunden. Bei der Überleitung der bAV sollte deshalb das Neue zu „Meinem“ gemacht werden, indem Vertrauen und emotionale Bindung aufgebaut wird.

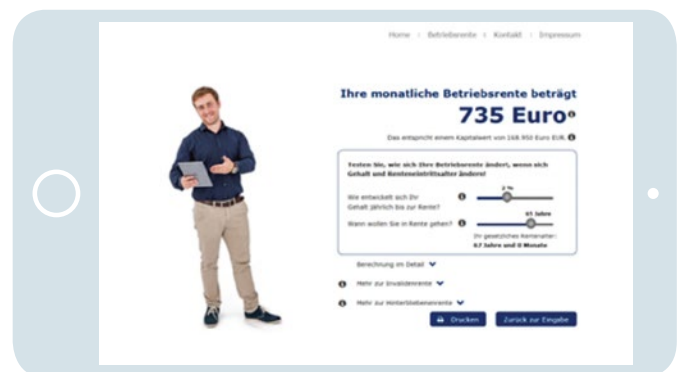
Willkommene Entscheidungshilfen

Menschen akzeptieren Voreinstellungen. Wer per „Default“ für eine Entgeltumwandlung vorgesehen ist, bleibt in der Regel dabei – Ausstiegsmöglichkeiten werden selten genutzt. Wo dies nicht möglich ist, sollten Voreinstellungen durch wenige, klare Optionen nachempfunden werden.

Geschichten wirken

Was Menschen gedanklich präsent ist, beeinflusst ihre Entscheidungen. Fakten helfen wenig, wenn es um bAV geht – aber Storys wirken. Erzählen wir also, wie das Leben ohne gute Altersversorgung aussieht und wie einfach die bAV zum Wohlstand im Alter beitragen kann.

Peer Entscheidung in der bAV-Kommunikation Die Mitarbeiter sprechen lassen



Die Peer Group entscheidet

Die Peer Group beeinflusst die Entscheidungen ihrer Mitglieder. Wenn wir andere Mitarbeiter oder Rentner ihre positiven Erfahrungen mit der bAV berichten lassen, bewirken wir mehr als mit dem nüchternen Statement eines Vorstands.

Vor allem sollten wir Mitarbeiter dazu bewegen, sich mit ihrer bAV zu befassen – etwa mit einem bAV-Rechner, aufmerksamkeitsstarken Medien oder mit spielerischen interaktiven Tools. Dann wird auch die Zukunft spürbar.

Kontakt

Kirsten Koslowski

Senior Consultant

kirsten.koslowski@willistowerswatson.com

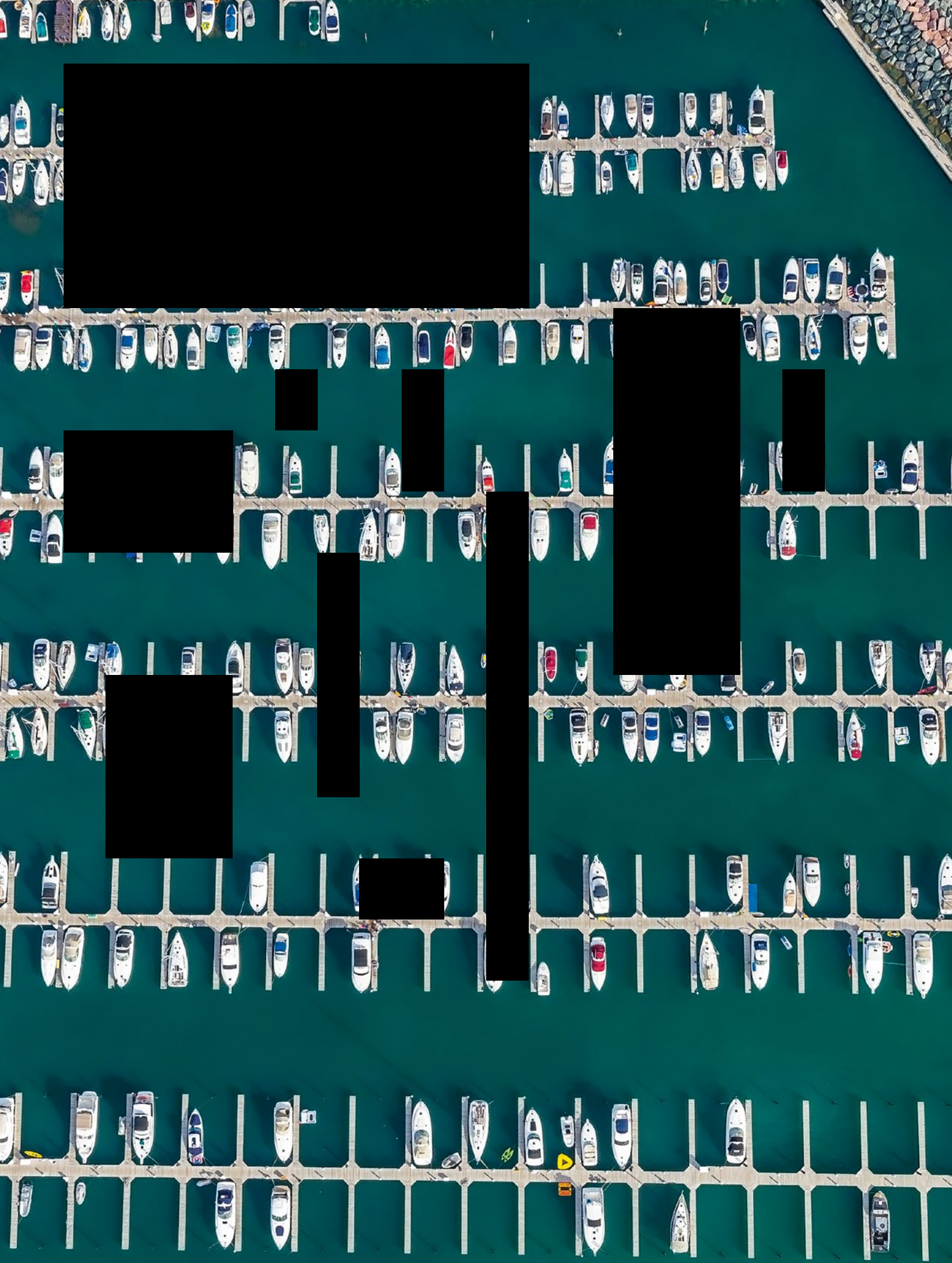
Impressionen

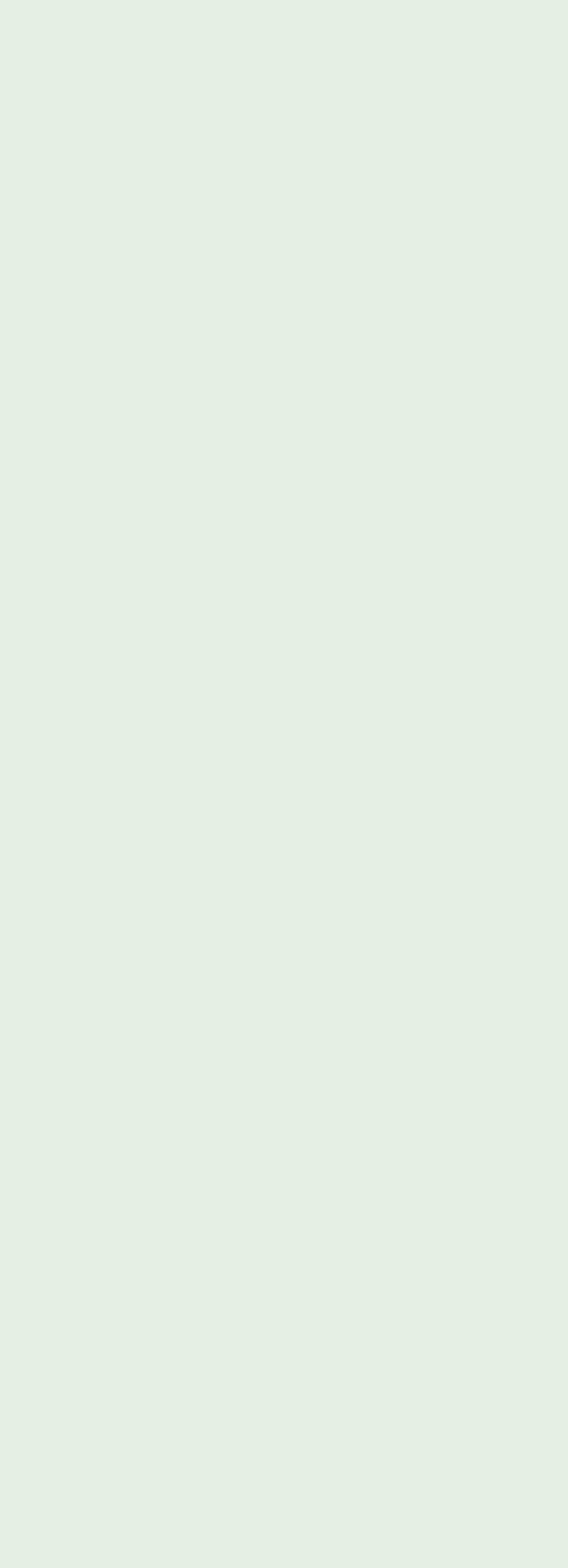


Die nächste bAV-Konferenz findet am 29. September 2016 im InterConti in Frankfurt am Main statt. Merken Sie sich bereits heute diesen Termin in Ihrem Kalender vor.









Über Willis Towers Watson

Willis Towers Watson (NASDAQ: WLTW) gehört zu den weltweit führenden Unternehmen in den Bereichen Advisory, Broking und Solutions. Wir unterstützen unsere Kunden dabei, aus Risiken nachhaltiges Wachstum zu generieren. Unsere Wurzeln reichen bis in das Jahr 1828 zurück – heute hat Willis Towers Watson rund 39.000 Mitarbeiter in mehr als 120 Ländern. Wir gestalten und liefern Lösungen, die Risiken beherrschbar machen, Investitionen in die Mitarbeiter optimieren, Talente fördern und die Kapitalkraft steigern. So schützen und stärken wir Unternehmen und Mitarbeiter. Unsere einzigartige Perspektive bietet uns einen Blick auf die erfolgskritische Verbindung personalwirtschaftlicher Chancen, finanzwirtschaftlicher Möglichkeiten und innovativem Wissen – die dynamische Formel, um die Unternehmensperformance zu steigern. Gemeinsam machen wir Potenziale produktiv. Erfahren Sie mehr unter willistowerswatson.de