

Benefits! Special

Höhepunkte der bAV-Konferenz 2018

**Persönlich, digital, flexibel –
Mitarbeiter mit bAV begeistern**

LOS >

Was gibt's neues in der bAV?

Zur 12. Willis Towers Watson bAV-Konferenz durften wir am 18. Oktober rund 200 bAV-Verantwortliche aus großen und mittelständischen Unternehmen in Frankfurt am Main begrüßen. Was hat sich seit unserer letzten Konferenz getan?

So sollte das Betriebsrentenstärkungsgesetz der bAV einen starken Schub geben. Daraus ist bislang jedoch wenig geworden. Weder das Optionsmodell, der Förderbeitrag für Geringverdiener, die reine Beitragszusage oder die anderen Maßnahmen haben wie gewünscht gewirkt. Also heißt es: noch mehr informieren, überzeugen und für die bAV begeistern. Begeisternd ist jedenfalls, wie Unternehmen die bAV immer attraktiver machen. Sie wird persönlicher, digitaler und flexibler. Entsprechende Lösungen haben erfahrene Praktiker in Plenarvorträgen und in drei Workshoprunden zur Plangestaltung, zum Prozessmanagement sowie zur Finanzierung und dem Risikomanagement vorgestellt.

In diesem Benefits! Special finden Sie Beiträge zu den Konferenz-Highlights, Impressionen und Übersichten zu den Workshops und den Themencafés, die in den Pausen dazu eingeladen haben, sich über aktuelle Themen und Trends zu informieren und mit unseren Beratern zu diskutieren.

Auf die weitere Diskussion mit Ihnen freuen wir uns!



Dr. Reiner Schwinger
Head of the Northern Europe Region



Dr. Heinke Conrads
Head of Retirement Deutschland

Inhalt

- ▶ **Editorial:**
Was gibt's neues in der bAV?
- ▶ **Konferenz-Video:**
Impressionen und Statements
- ▶ **Einführungsvortrag:**
Mit der bAV begeistern
- ▶ **Interview Keynote 1:**
bAV im Familienunternehmen
- ▶ **Podiumsdiskussion:**
Perspektiven der bAV-Kommunikation
- ▶ **Impulsbeitrag:** Run-off
in der bAV: Es geht auch anders
- ▶ **Interview Keynote 2:**
Für eine engagierte und
kompetente Mannschaft
- ▶ **Workshops:** Best bAV-Practice
- ▶ **Themencafés:** Am Puls der Zeit
- ▶ **Veranstaltungshinweise:**
Konferenzen für HR- und
bAV-Experten 2019
- ▶ **Deutscher bAV-Preis 2019**
- ▶ **Über Willis Towers Watson**

Impressionen und Statements

Unsere bAV-Konferenz war wieder sehr lebendig. Dies zeigt auch das Video zu diesem jährlich stattfindenden Branchen-Event. Sehen Sie Impressionen aus den Veranstaltungsräumen und hören Sie Statements der Plenar-Redner zur Rolle der betrieblichen

Altersversorgung und wie Mitarbeiter und Unternehmen dafür begeistert werden können. Eines wird jedenfalls deutlich: Die bAV wird immer attraktiver.



Falls das Video nicht korrekt angezeigt wird, können Sie sich dieses auch auf unserer Website anschauen unter

<https://www.willistowerswatson.com/de-DE/insights/2018/11/Willis-Towers-Watson-bAV-Konferenz-2018-Impressionen-und-Statements>

Inhalt

- ▶ **Editorial:**
Was gibt's neues in der bAV?
- ▶ **Konferenz-Video:**
Impressionen und Statements
- ▶ **Einführungsvortrag:**
Mit der bAV begeistern
- ▶ **Interview Keynote 1:**
bAV im Familienunternehmen
- ▶ **Podiumsdiskussion:**
Perspektiven der bAV-Kommunikation
- ▶ **Impulsbeitrag:** Run-off
in der bAV: Es geht auch anders
- ▶ **Interview Keynote 2:**
Für eine engagierte und
kompetente Mannschaft
- ▶ **Workshops:** Best bAV-Practice
- ▶ **Themencafés:** Am Puls der Zeit
- ▶ **Veranstaltungshinweise:**
Konferenzen für HR- und
bAV-Experten 2019
- ▶ **Deutscher bAV-Preis 2019**
- ▶ **Über Willis Towers Watson**

Mit der bAV begeistern

Eine bedarfsgerechte bAV bietet Mitarbeitern und Unternehmen enorme Chancen. Um diese Chancen auch richtig zu nutzen, sollte die bAV Begeisterung wecken. Und dafür kann noch einiges getan werden.

Argumentativer Druck bringt wenig

Die betriebliche Altersversorgung ist zwar etabliert, jedoch nicht etabliert genug: Von allen Mitarbeitern, die über eine bAV verfügen könnten, haben 57 Prozent aktuell auch eine. 43 Prozent sind also gewissermaßen noch nicht durch das Tor in die Welt der bAV eingetreten.

Doch warum hat ein großer Teil der Mitarbeiter noch keine bAV? Es liegt neben fehlendem Wissen, Interesse oder finanziellen Möglichkeiten wohl auch daran, dass noch zu wenig Begeisterung für die bAV geweckt wird. So wird argumentativ meist Druck ausgeübt. Die bekannten und kaum begeisternden Schlagworte in Richtung Arbeitnehmer lauten: „Altersarmut bekämpfen“ oder „Versorgungslücke verringern“ und in Richtung Arbeitgeber „Gesetze einhalten“ und „den Krieg um Talente gewinnen“.

Das Tor zur bAV



Quelle: BMAS Alterssicherungsbericht 2016

Inhalt

- ▶ **Editorial:**
Was gibt's neues in der bAV?
- ▶ **Konferenz-Video:**
Impressionen und Statements
- ▶ **Einführungsvortrag:**
Mit der bAV begeistern
- ▶ **Interview Keynote 1:**
bAV im Familienunternehmen
- ▶ **Podiumsdiskussion:**
Perspektiven der bAV-Kommunikation
- ▶ **Impulsbeitrag:** Run-off
in der bAV: Es geht auch anders
- ▶ **Interview Keynote 2:**
Für eine engagierte und
kompetente Mannschaft
- ▶ **Workshops:** Best bAV-Practice
- ▶ **Themencafés:** Am Puls der Zeit
- ▶ **Veranstaltungshinweise:**
Konferenzen für HR- und
bAV-Experten 2019
- ▶ **Deutscher bAV-Preis 2019**
- ▶ **Über Willis Towers Watson**

Positive Appelle sind attraktiver

Druck hilft hier jedoch nur bedingt. Deutlich attraktiver ist es, mit positiven Appellen auf die Seite der bAV zu locken, also den Mitarbeitern zuzurufen „Steigert euren Wohlstand im Alter“ und „Nutzt die Fördermittel“ und den Arbeitgebern zu sagen „Bringt eure soziale Verantwortung zum Ausdruck“ und „Profiliert euch als attraktive Arbeitgeber“.

Es geht also um das Thema Motivation und um Psychologie. Bekannt ist hier eine klassische psychologische Theorie: die „Maslowsche Bedürfnispyramide“. Sie beschreibt und erklärt, wie unsere menschlichen Bedürfnisse und Motive hierarchisch aufeinander aufbauen.

Die Entwicklungsstufen der bAV frei nach Maslow

Übertragen wir diese Pyramide doch einfach mal in die bAV-Welt. Vielleicht gewinnen wir so die eine oder andere Idee, um für die bAV zu begeistern. Wie sieht die „bAV-Bedürfnispyramide“ mit Blick auf Unternehmen und Mitarbeiter also aus?

Existenz: Auf der untersten Stufe geht es um die Existenz. Für Unternehmen bedeutet das: Sie entscheiden sich entweder dafür, eine bAV ins Leben zu rufen. Oder die heute Verantwortlichen finden eine bAV vor, die bereits seit Längerem existiert. Und für die Mitarbeiter bedeutet diese Stufe: Im Unternehmen gibt es eine wie auch immer gestaltete bAV.

Sicherheit: Auf der nächsten Stufe geht es um das Thema „Sicherheit“. Die bAV soll nicht einfach nur da, sondern auch sicher sein. Unternehmen wollen ihre Risiken kennen und beherrschen. Und den Mitarbeitern ist es wichtig, dass ihnen die Höhe der bAV Sicherheit bietet, alle relevanten Risikofälle abgedeckt sind und sie sich sicher sein können, in den Genuss der zugesagten Leistungen zu kommen.

Soziale Bedürfnisse: Existiert die bAV und ist sie sicher, kommt die Gemeinschaft ins Spiel. Für Unternehmen geht es um die personalpolitische Wirksamkeit der bAV: Sie soll helfen, Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden und die Trennung von älteren Mitarbeitern, die gut versorgt sind, leichter machen. Und Mitarbeiter wollen sich mit der Partizipation an „unserer bAV“ als Teil des Ganzen fühlen.

Wertschätzung: Auf der nächsten Stufe geht es um Wertschätzung. Für Unternehmen bedeutet das, die bAV als unverkennbares Merkmal in ihr Employer Branding zu integrieren, um so als Arbeitgeber positiv wahrgenommen zu werden. Und Mitarbeiter sehen sich geschätzt, wenn die bAV transparent und flexibel auf ihre individuellen Bedürfnisse zugeschnitten ist.

Selbstverwirklichung: Sind alle grundlegenden Bedürfnisse erfüllt, entsteht der Wunsch, sich zu verwirklichen. Unternehmen können dies mit einer bAV, die ihrem Selbstbild als sozialer und engagierter Arbeitgeber entspricht. Und Mitarbeitern bietet die bAV die Mittel, um ihr Leben im Alter besser zu gestalten.

Inhalt

- ▶ **Editorial:**
Was gibt's neues in der bAV?
- ▶ **Konferenz-Video:**
Impressionen und Statements
- ▶ **Einführungsvortrag:**
Mit der bAV begeistern
- ▶ **Interview Keynote 1:**
bAV im Familienunternehmen
- ▶ **Podiumsdiskussion:**
Perspektiven der bAV-Kommunikation
- ▶ **Impulsbeitrag:** Run-off
in der bAV: Es geht auch anders
- ▶ **Interview Keynote 2:**
Für eine engagierte und
kompetente Mannschaft
- ▶ **Workshops:** Best bAV-Practice
- ▶ **Themencafés:** Am Puls der Zeit
- ▶ **Veranstaltungshinweise:**
Konferenzen für HR- und
bAV-Experten 2019
- ▶ **Deutscher bAV-Preis 2019**
- ▶ **Über Willis Towers Watson**

Eine bedarfsgerechte bAV wird geschätzt und zahlt sich aus

Soweit ein paar lockere Gedanken dazu, welche Bedürfnisse die bAV erfüllen kann. Bei der Gestaltung der bAV helfen jedoch vor allem klare Fakten weiter. Die hat Willis Towers Watson mit dem „Global Benefits Attitudes Survey 2017/2018“ geliefert. Und die Ergebnisse passen gut zu der skizzierten Bedürfnispyramide.

Was wollen die Mitarbeiter von der bAV? Unsere Studie zeigt hier folgendes Bild:

- 78 Prozent der Mitarbeiter wollen Sicherheit,
- 72 Prozent Flexibilität,
- 46 Prozent eine individuelle Beratung
- und 75 Prozent begrüßen Opting-Out-Modelle.

Und was kann eine bedarfsgerechte bAV bewirken? Wer eine solche bAV bietet, gewinnt im Vergleich zu anderen Unternehmen laut Studie folgende Vorteile:

- eine 50 Prozent stärkere Bindungswirkung,
- 56 Prozent mehr Mitarbeiter, die stolz auf ihren Arbeitgeber sind,
- 29 Prozent mehr Mitarbeiter, die sich für den Erfolg ihres Arbeitgebers stärker einsetzen
- und eine um 51 Prozent höhere Bereitschaft, ein Unternehmen als guten Arbeitgeber zu empfehlen.

Begeisterung von Mitarbeitern, die von der bAV begünstigt sind



Inhalt

- ▶ **Editorial:**
Was gibt's neues in der bAV?
- ▶ **Konferenz-Video:**
Impressionen und Statements
- ▶ **Einführungsvortrag:**
Mit der bAV begeistern
- ▶ **Interview Keynote 1:**
bAV im Familienunternehmen
- ▶ **Podiumsdiskussion:**
Perspektiven der bAV-Kommunikation
- ▶ **Impulsbeitrag:** Run-off in der bAV: Es geht auch anders
- ▶ **Interview Keynote 2:**
Für eine engagierte und kompetente Mannschaft
- ▶ **Workshops:** Best bAV-Practice
- ▶ **Themencafés:** Am Puls der Zeit
- ▶ **Veranstaltungshinweise:**
Konferenzen für HR- und bAV-Experten 2019
- ▶ **Deutscher bAV-Preis 2019**
- ▶ **Über Willis Towers Watson**

Und was begeistert die bAV-Profis?

Aber was ist mit den bAV-Profis, die sich jeden Tag für eine erfolgreiche Altersversorgung engagieren? Was kann die bAV-Community begeistern? Da gibt es eine ganze Menge – zum Beispiel die Größe und Bedeutung des Themas: In Deutschland reden wir über 20,4 Mio. aktive bAV-Anwartschaften und bald 600 Mrd. Euro Deckungsmittel. Die bAV hat enorme gesellschaftliche und soziale bzw. ökonomische Relevanz, die Beschäftigung damit ist somit durchaus sinnstiftend.

Von ihrem allgemeinen Gewicht abgesehen, begeistern im Tagesgeschäft auch andere Dinge: wenn das Leben weniger kompliziert wird und die Prozesse reibungslos laufen, die Datenqualität stimmt und die Risiken beherrscht werden oder wenn sich Gestaltungskraft auszahlt, das Plandesign intelligent, die Technik up to date ist oder die Kommunikation überzeugt und emotional bewegt.

Und Begeisterung stellt sich bei bAV-Profis vor allem ein, wenn die Mitarbeiter happy sind und sich das Management entspannt zurücklehnen kann, weil es sieht: Alles im grünen Bereich. Denn dann können die bAV-Profis sagen: Ja, wir haben einen guten Job gemacht!

Global Benefits Attitudes Survey 2018



Betriebliche Altersversorgung aus Arbeitnehmersicht

STUDIENREPORT HERUNTERLADEN 



bAV – Intelligente Gestaltung zahlt sich aus

INFOGRAFIK HERUNTERLADEN 

Inhalt

- ▶ **Editorial:**
Was gibt's neues in der bAV?
- ▶ **Konferenz-Video:**
Impressionen und Statements
- ▶ **Einführungsvortrag:**
Mit der bAV begeistern
- ▶ **Interview Keynote 1:**
bAV im Familienunternehmen
- ▶ **Podiumsdiskussion:**
Perspektiven der bAV-Kommunikation
- ▶ **Impulsbeitrag:** Run-off
in der bAV: Es geht auch anders
- ▶ **Interview Keynote 2:**
Für eine engagierte und
kompetente Mannschaft
- ▶ **Workshops:** Best bAV-Practice
- ▶ **Themencafés:** Am Puls der Zeit
- ▶ **Veranstaltungshinweise:**
Konferenzen für HR- und
bAV-Experten 2019
- ▶ **Deutscher bAV-Preis 2019**
- ▶ **Über Willis Towers Watson**

Auch interessant

Deutscher bAV-Index 2018
Status quo und Trends im deutschen bAV-Markt



MEHR ERFAHREN

Deutscher bAV-Index 2018
Die bAV in Deutschland



INFOGRAFIK HERUNTERLADEN 

Ergebnisse der Blitzumfrage auf der bAV-Konferenz

Unternehmen arbeiten derzeit in unterschiedlichen Bereichen an der Weiterentwicklung ihrer bAV: Während sich knapp die Hälfte der Unternehmen schwerpunktmäßig mit Grundsatzfragen (24 Prozent) oder der Eingrenzung etwaiger Risiken (20 Prozent) beschäftigt, sieht die andere Hälfte ihren Fokus bei der erfolgreichen Nutzung der bAV für die Mitarbeitergewinnung und -bindung (30 Prozent) oder in der Integration in ein ganzheitliches Employer Branding (26 Prozent).

Positiv stimmt auch ein Blick auf die Mitarbeiterseite. In mehr als der Hälfte (57 Prozent) der Unternehmen, die während der Konferenz befragt wurden, sind die Mitarbeiter mit ihrer bAV zufrieden. Ein gutes Drittel (35 Prozent) ist indifferent. Begeistert von ihrer bAV sind jedoch lediglich die Mitarbeiter aus acht Prozent der befragten Unternehmen. Die bAV wird also schon gut wahrgenommen – aber offenbar besteht noch Luft nach oben.

Ihre Ansprechpartnerin

Dr. Heinke Conrads
Head of Retirement Deutschland
heinke.conrads@willistowerswatson.com

Inhalt

- **Editorial:**
Was gibt's neues in der bAV?
- **Konferenz-Video:**
Impressionen und Statements
- **Einführungsvortrag:**
Mit der bAV begeistern
- **Interview Keynote 1:**
bAV im Familienunternehmen
- **Podiumsdiskussion:**
Perspektiven der bAV-Kommunikation
- **Impulsbeitrag:** Run-off
in der bAV: Es geht auch anders
- **Interview Keynote 2:**
Für eine engagierte und
kompetente Mannschaft
- **Workshops:** Best bAV-Practice
- **Themencafés:** Am Puls der Zeit
- **Veranstaltungshinweise:**
Konferenzen für HR- und
bAV-Experten 2019
- **Deutscher bAV-Preis 2019**
- **Über Willis Towers Watson**

Benefits! Spezial – Höhepunkte der bAV-Konferenz 2018 8

bAV im Familienunternehmen

Die bAV hat bei Brose Tradition. Damit sie für die Mitarbeiter und für Brose attraktiv bleibt, geht der Automobilzulieferer stets auch neue Wege. Unterhalten haben wir uns darüber mit Jörg Schwitalla, dem Geschäftsführer Personal der Brose Gruppe.

Q *Herr Schwitalla, den Namen „Brose“ hat wohl jeder schon mal gehört. Aber wer sich nicht in der Automobilbranche auskennt, weiß vielleicht nicht genau, was Brose macht.*

A *Jörg Schwitalla:* Das liegt wohl daran, dass Brose Produkte im Auto nicht sichtbar sind, sie sorgen im Verborgenen für Komfort, Sicherheit und Effizienz. Seit über 100 Jahren gestaltet unser Familienunternehmen die Zukunft des Automobils mit. Heute entwickeln und produzieren rund 26.000 Mitarbeiter an 62 Standorten in 23 Ländern Technik für Türen und Heckklappen, Verstellsysteme für Vorder- und Rücksitze sowie Elektromotoren und Antriebe. Wir erwirtschaften einen Umsatz von 6,3 Milliarden Euro und investieren in diesem Jahr rund 430 Millionen Euro. Auf unseren Märkten gehören wir weltweit zur Spitze.

Q *Brose ist ja weiter auf Wachstumskurs. Was bedeutet das für Ihre Personalarbeit?*

A *Schwitalla:* Wir haben in den kommenden Jahren weltweit einen hohen Bedarf an Fach- und Führungskräften. Diese neuen Mitarbeiter zum richtigen Zeitpunkt für die passende Position zu gewinnen, ist eine besondere Herausforderung an unser Personalmanagement.

Q *Die Zentrale von Brose ist in Coburg, also nicht gerade in einer Metropole. Gelingt es Ihnen dennoch, auch für diesen Standort neue Mitarbeiter zu gewinnen?*

A *Schwitalla:* Ja, das funktioniert richtig gut. Coburg steht für eine hohe Lebensqualität bei niedrigen Lebenshaltungskosten; das spricht vor allem junge Familien an. Außerdem können wir als Arbeitgeber einiges bieten – etwa spannende Herausforderungen und Entwicklungsperspektiven in einem internationalen Umfeld sowie umfangreiche Sozialleistungen, zu denen auch eine betriebliche Altersversorgung gehört.

Q *Zieht die bAV überhaupt als Argument im Wettbewerb um Mitarbeiter?*

A *Schwitalla:* Durchaus, vor allem junge Bewerber fragen gezielt danach. Sie sehen, dass ihre gesetzliche Rente nicht reicht. Und die bAV trägt dazu bei, die Rentenlücke zu verringern. Deshalb hilft sie uns als wichtiger Teil der Gesamtvergütung, Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden. Als Familienunternehmen zeigen wir mit der bAV auch unsere soziale Verantwortung für unsere Mitarbeiter.

Inhalt

- ▶ **Editorial:**
Was gibt's neues in der bAV?
- ▶ **Konferenz-Video:**
Impressionen und Statements
- ▶ **Einführungsvortrag:**
Mit der bAV begeistern
- ▶ **Interview Keynote 1:**
bAV im Familienunternehmen
- ▶ **Podiumsdiskussion:**
Perspektiven der bAV-Kommunikation
- ▶ **Impulsbeitrag:** Run-off
in der bAV: Es geht auch anders
- ▶ **Interview Keynote 2:**
Für eine engagierte und kompetente Mannschaft
- ▶ **Workshops:** Best bAV-Practice
- ▶ **Themencafés:** Am Puls der Zeit
- ▶ **Veranstaltungshinweise:**
Konferenzen für HR- und bAV-Experten 2019
- ▶ **Deutscher bAV-Preis 2019**
- ▶ **Über Willis Towers Watson**

Q *Ist die bAV für Sie im deutschen Markt besonders wichtig?*

A **Schwitalla:** Nein, wir denken und handeln stets global. Weltweit bieten wir bislang an 70 Prozent unserer Standorte betriebliche Vorsorgeleistungen. Nächstes Jahr führen wir die bAV an unseren vier Standorten in Mexiko ein. Weil die gesetzliche Versorgung dort dramatisch rückläufig ist und Mitarbeiter intensiv umworben werden, wird uns die bAV helfen, neue Mitarbeiter zu gewinnen und bewährte zu halten.

Q *Wie hat sich die bAV von Brose in Deutschland in den letzten Jahren entwickelt?*

A **Schwitalla:** Wir legen großen Wert auf Gleichbehandlung und haben daher 2012 alle Versorgungsleistungen für Neueintritte vereinheitlicht. Zudem wollen wir die bAV transparent machen und die Komplexität des Gesamtsystems reduzieren. Da jeder unserer Standorte eine eigenständige GmbH ist, haben wir mit jedem zuständigen Betriebsrat verhandelt. Gemeinsam konnten wir eine einheitliche Versorgungsordnung finden, die so einfach ist, dass sie jeder Mitarbeiter versteht.

Q *Welche Leistungen umfasst die bAV von Brose heute?*

A **Schwitalla:** Eine Altersrente, eine Berufs- und Erwerbsfähigkeitsrente sowie eine Waisen- und Witwen- bzw. Witwerrente. Neben der Altersrente gibt es bei Brose übrigens keine anderen Auszahlungsformen. Der Eigentümerfamilie ist es wichtig, dass die Rentner Brose eng verbunden bleiben, deshalb werden sie auch zu unseren Feiern eingeladen und können weiter in der Kantine essen oder in unseren Fitness-Centern etwas für ihre Gesundheit tun. Alles gehört zusammen.

Q *Und wie funktioniert die Brose bAV?*

A **Schwitalla:** Für die beitragsfähigen Bezüge bis zur Beitragsbemessungsgrenze gibt es einen Beitragssatz von 1,5 Prozent und oberhalb der BBG von 12,5 Prozent, weil wir die entfallenden Beiträge zur Rentenversicherung weiterreichen. Der Gesamtbetrag wird mit einem Altersfaktor verrechnet. Ergebnis ist ein Rentenbaustein. Mit einem jährlichen Kontoadzug machen wir den Mitarbeitern transparent, wie hoch ihr neuer Rentenbaustein ist und wie er berechnet wurde. Und wir informieren sie über ihren aktuellen Kontostand und ihre voraussichtliche Rente.

Q *Was planen Sie für die Zukunft?*

A **Schwitalla:** 2016 hat Willis Towers Watson unser Unternehmen mit 26 ähnlichen Firmen gebenchmarkt; 24 davon hatten ebenfalls eine bAV. Im Ergebnis haben wir gesehen, dass wir generell richtig liegen. Doch wir wissen auch, dass wir unsere bAV weiterentwickeln müssen. So wollen wir zum Beispiel 2019 das Vermögen für die Renten im Rahmen eines CTA reservieren, um unsere Pensionsverpflichtungen gesondert auszuweisen. Auch über unser Zinsmodell werden wir reden.

Q *Was meinen Sie damit?*

A **Schwitalla:** Im Unterschied zum allgemeinen Trend rechnen wir nicht mit einem Marktzins, sondern mit einem Festzins von 4 Prozent. Vielleicht gehen wir hier in Zukunft einen anderen Weg.

Inhalt

- ▶ **Editorial:**
Was gibt's neues in der bAV?
- ▶ **Konferenz-Video:**
Impressionen und Statements
- ▶ **Einführungsvortrag:**
Mit der bAV begeistern
- ▶ **Interview Keynote 1:**
bAV im Familienunternehmen
- ▶ **Podiumsdiskussion:**
Perspektiven der bAV-Kommunikation
- ▶ **Impulsbeitrag:** Run-off
in der bAV: Es geht auch anders
- ▶ **Interview Keynote 2:**
Für eine engagierte und
kompetente Mannschaft
- ▶ **Workshops:** Best bAV-Practice
- ▶ **Themencafés:** Am Puls der Zeit
- ▶ **Veranstaltungshinweise:**
Konferenzen für HR- und
bAV-Experten 2019
- ▶ **Deutscher bAV-Preis 2019**
- ▶ **Über Willis Towers Watson**



Zur Person

Jörg Schwitalla ist Geschäftsführer Personal der Brose Unternehmensgruppe. Er verantwortet seit 2016 die internationale Entwicklung und Umsetzung von Personalmaßnahmen des Automobilzulieferers.



Wir denken aber auch über weitere Möglichkeiten nach, etwa darüber, ob wir bestimmten Gruppen besondere Leistungen wie Long-Term Incentives anbieten, die ja wie die bAV eine langfristige Perspektive haben. Weil wir wachsen, können wir nicht mehr alle Führungskräfte aus den eigenen Reihen entwickeln, und für externe Top-Leute wären LTI bestimmt ein interessantes Angebot. Das gilt vor allem für Länder wie China oder Mexiko.

Q *Eine attraktive bAV zu bieten, ist das eine. Es kommt aber auch darauf an, die Mitarbeiter dafür zu begeistern.*

A **Schwitalla:** Deshalb werden wir eine interaktive App entwickeln, mit der sich die Mitarbeiter über ihr bAV-Konto informieren können und die Möglichkeit haben, auch auf spielerische Weise Berechnungen und Simulationen rund um ihre Altersversorgung durchzuführen. Doch auch wenn sich in Zukunft einiges bewegen wird, eins bleibt: unser Bestreben, im Rahmen unserer sozialen Verantwortung als Familienunternehmen möglichst viel für unsere Mitarbeiter zu tun.

Ihre Ansprechpartnerin

Dr. Heinke Conrads

Head of Retirement Deutschland

heinke.conrads@willistowerswatson.com

Inhalt

- ▶ **Editorial:**
Was gibt's neues in der bAV?
- ▶ **Konferenz-Video:**
Impressionen und Statements
- ▶ **Einführungsvortrag:**
Mit der bAV begeistern
- ▶ **Interview Keynote 1:**
bAV im Familienunternehmen
- ▶ **Podiumsdiskussion:**
Perspektiven der bAV-Kommunikation
- ▶ **Impulsbeitrag:** Run-off
in der bAV: Es geht auch anders
- ▶ **Interview Keynote 2:**
Für eine engagierte und
kompetente Mannschaft
- ▶ **Workshops:** Best bAV-Practice
- ▶ **Themencafés:** Am Puls der Zeit
- ▶ **Veranstaltungshinweise:**
Konferenzen für HR- und
bAV-Experten 2019
- ▶ **Deutscher bAV-Preis 2019**
- ▶ **Über Willis Towers Watson**

Perspektiven der bAV-Kommunikation

Mitarbeiter sollten die bAV ihres Arbeitgebers kennen, verstehen und sich dafür begeistern. Dafür braucht es eine wirkungsvolle bAV-Kommunikation. Darum ging es auf der Podiumsdiskussion – ein Highlight unserer bAV-Konferenz.

An der Diskussion teilgenommen haben Marcus Wilhelm (Head of Corporate Pensions, Airbus Group), Alexander Zumkeller (Head of HR Policies & Labour Relations, ABB Germany) und Kirsten Koslowski (Leiterin HR Communication Consulting, Willis Towers Watson). Die Runde hat Dr. Michael Karst (Director, Willis Towers Watson) moderiert.



Inhalt

- ▶ **Editorial:**
Was gibt's neues in der bAV?
- ▶ **Konferenz-Video:**
Impressionen und Statements
- ▶ **Einführungsvortrag:**
Mit der bAV begeistern
- ▶ **Interview Keynote 1:**
bAV im Familienunternehmen
- ▶ **Podiumsdiskussion:**
Perspektiven der bAV-Kommunikation
- ▶ **Impulsbeitrag:** Run-off
in der bAV: Es geht auch anders
- ▶ **Interview Keynote 2:**
Für eine engagierte und
kompetente Mannschaft
- ▶ **Workshops:** Best bAV-Practice
- ▶ **Themencafés:** Am Puls der Zeit
- ▶ **Veranstaltungshinweise:**
Konferenzen für HR- und
bAV-Experten 2019
- ▶ **Deutscher bAV-Preis 2019**
- ▶ **Über Willis Towers Watson**



Inhalt

- Editorial:
Was gibt's neues in der bAV?
- Konferenz-Video:
Impressionen und Statements
- Einführungsvortrag:
Mit der bAV begeistern
- Interview Keynote 1:
bAV im Familienunternehmen
- Podiumsdiskussion:
Perspektiven der bAV-Kommunikation
- Impulsbeitrag: Run-off
in der bAV: Es geht auch anders
- Interview Keynote 2:
Für eine engagierte und kompetente Mannschaft
- Workshops: Best bAV-Practice
- Themencafés: Am Puls der Zeit
- Veranstaltungshinweise:
Konferenzen für HR- und bAV-Experten 2019
- Deutscher bAV-Preis 2019
- Über Willis Towers Watson

Run-off in der bAV: Es geht auch anders

„Run-offs“ sind bei Versicherern zur Zeit beliebt. Betriebliche Einrichtungen sollten jedoch einen anderen Weg gehen. Bosch macht vor, wie er aussehen kann.

Vertrauen – gerade in der bAV ein besonderes Gut

„Bafin-Daten zeigen: Run-offs versetzen Kunden in Rage.“ Headlines wie diese bringen die Stimmung mit Blick auf den Verkauf großer Versicherungsbestände an Run-off-Gesellschaften auf den Punkt. Von Vertrauen in den Wechsel des Risikoträgers kann keine Rede sein.

Dabei hört sich das Ganze eigentlich gut an: Wer in der anhaltenden Niedrigzinsphase seine Bestände auf eine Abwicklungsplattform überträgt, wird seine Risiken los. Weil eine Menge Verträge gebündelt werden, sinken die Verwaltungskosten pro Vertrag. Die Kunden werden an den Überschüssen beteiligt und ihre Verträge werden erfüllt.

Doch was für Lebensversicherer eine gute Idee sein mag, ist es für Arbeitgeber im Rahmen der bAV in der Regel nicht. Denn bei diesem Leistungsversprechen geht es neben einer korrekten Abwicklung der Verträge und der angemessenen Beteiligung an den Erträgen um ein besonderes Gut: Vertrauen. Und Vertrauen ist bei einem Run-off eben schnell verspielt. Die Verunsicherung ist einfach zu groß.

Hohe Anforderungen an eine alternative Lösung

Auch die Bosch Pensionsfonds AG (BPF) hat die langfristige Finanzierung eines mittlerweile geschlossenen versicherungsförmigen Rentnerbestands sicherzustellen; wir reden hier von 7.000 Rentnern bei Deckungsrückstellungen von rund 200 Mio. Euro. Ein Run-off kam für Bosch nicht in Frage. Gesucht wurde eine alternative Lösung; die Anforderungen waren nicht ohne:

- Finanzierung der geschäftsplanmäßigen Gegenleistungen,
- Bedeckung der Solvabilitätsanforderungen,
- Gewährung von möglichst stetigen Rentenanpassungen,
- die Bildung von Zinszusatzreserve (ZZR),
- und Erschließung weiterer Finanzierungsquellen für Extremzonen.

Als besonders herausfordernd erwies sich seinerzeit die Finanzierung der ZZR. Denn Unternehmenspensionsfonds mit BZML können im Unterschied zu Lebensversicherern dazu nicht auf stille Reserven als Hauptquelle der Finanzierung zurückgreifen.

Inhalt

- ▶ **Editorial:**
Was gibt's neues in der bAV?
- ▶ **Konferenz-Video:**
Impressionen und Statements
- ▶ **Einführungsvortrag:**
Mit der bAV begeistern
- ▶ **Interview Keynote 1:**
bAV im Familienunternehmen
- ▶ **Podiumsdiskussion:**
Perspektiven der bAV-Kommunikation
- ▶ **Impulsbeitrag:** Run-off
in der bAV: Es geht auch anders
- ▶ **Interview Keynote 2:**
Für eine engagierte und
kompetente Mannschaft
- ▶ **Workshops:** Best bAV-Practice
- ▶ **Themencafés:** Am Puls der Zeit
- ▶ **Veranstaltungshinweise:**
Konferenzen für HR- und
bAV-Experten 2019
- ▶ **Deutscher bAV-Preis 2019**
- ▶ **Über Willis Towers Watson**

Langfristprognose mit überzeugenden Ergebnissen

Um eine alternative Lösungsstrategie des BPF zu testen, hat Bosch eine Langfristprognose erstellt. Im Fokus waren vor allem folgende Fragen:

- Welche durchschnittliche Verzinsung ist erforderlich, um geschäftsplanmäßige Garantieleistungen und etwaige ZZR-Fehlbeträge zu finanzieren (Basis-Szenario)?
- Welche Fehlbeträge ergeben sich, falls das genutzte Kapitalisierungsprodukt ab 2018 nur Erträge in Höhe der Garantieverzinsung erbringt (Worst-Case-Szenario)?
- Wie sieht das Ergebnis aus bei Annahme einer realistischen Verzinsung (Best-Estimate-Szenario)?

Mit Blick auf diese Fragen hat Bosch

- die Entwicklung des Rentnerbestands ab 1.1.2017 über einen Zeitraum von 20 Jahren simuliert,
- die jährlichen Rentenzahlungen ermittelt (ohne/mit zukünftigen Anpassungen),
- die Bilanzwerte und Sicherungsvermögen simuliert,
- eine laufende Zuführung von Fluktuationsskapital genauso berücksichtigt wie Annahmen bezüglich des Bezugszinses für die ZZR, der Kostenüberschüsse und der Eigenkapitalrendite
- und die Wirkung der Stellhebel, einzeln und im Verbund, aufgezeigt.

Die Ergebnisse der Langfristprognose haben überzeugt: Die bereits gebildete freiwillige Zinsreserve und das Fluktuationsskapital reichen aus, um die Anforderungen an die ZZR zu erfüllen. Stetige Rentenanpassungen – wenn auch auf niedrigem Niveau – können ohne Unterbrechungen gewährt werden. Die Solvabilitätsanforderungen bleiben stets bedeckt.

Die Erfolgsfaktoren

Entscheidend für die positive Prognose waren mehrere Faktoren. So umfasst die Kapitalanlagestrategie neben dem vorab langfristig verlängerten Kapitalisierungsprodukt auch Aktien- und Rentenanlagen.

Das Kapitalisierungsprodukt deckt bereits dank einer garantierten Mindestverzinsung und Überschussbeteiligungen die Verpflichtungen durch kontinuierliche Basiserträge fast vollständig ab. Und die ertragsstarken Aktien- und Rentenbestände bieten den Begünstigten die Aussicht auf zusätzliche Ergebnisbeteiligungen.

Was die ZZR angeht, hatte die BPF bereits vor Jahren mit der Vorfinanzierung über Reserven für Zinsrisiken begonnen. Sie stehen nun, nach Abstimmung mit der Aufsicht, als Bedeckungsalternativen zur Verfügung.



Inhalt

- ▶ **Editorial:**
Was gibt's neues in der bAV?
- ▶ **Konferenz-Video:**
Impressionen und Statements
- ▶ **Einführungsvortrag:**
Mit der bAV begeistern
- ▶ **Interview Keynote 1:**
bAV im Familienunternehmen
- ▶ **Podiumsdiskussion:**
Perspektiven der bAV-Kommunikation
- ▶ **Impulsbeitrag: Run-off**
in der bAV: Es geht auch anders
- ▶ **Interview Keynote 2:**
Für eine engagierte und kompetente Mannschaft
- ▶ **Workshops:** Best bAV-Practice
- ▶ **Themencafés:** Am Puls der Zeit
- ▶ **Veranstaltungshinweise:**
Konferenzen für HR- und bAV-Experten 2019
- ▶ **Deutscher bAV-Preis 2019**
- ▶ **Über Willis Towers Watson**

Impulsbeitrag

Um die Finanzierung in der anhaltenden Niedrigzinsphase zu sichern, werden von den Trägerunternehmen der BPF zusätzliche Mittel verfügbar gemacht – nicht als Einschüsse in das Eigenkapital, sondern durch Verzicht auf die Rückerstattung von Beiträgen aus dem Fluktuationsskapital, also von Mitteln, die aus verfallbaren, arbeitgeberfinanzierten Anwartschaften bei vorzeitigem Ausscheiden freiwerden.

Ohne den wegweisenden Wechsel auf die Fondsrente wäre das versicherungsförmige Segment von 7.000 auf 30.000 Bezugsberechtigte gewachsen. Durch die Fondsrente können attraktivere Renten gestaltet werden; und sie stoppt den Ausbau von Finanzierungsreserven für Sicherheitsmechanismen, weil auf versicherungsförmige Garantien verzichtet wird.

Alles unter Kontrolle

Abgerundet wird das Ganze durch ein Controllingsystem, das den Stakeholdern aktuelle Informationen zu allen relevanten Steuerungsgrößen verfügbar macht. Insgesamt sehen wir: Die Lösung funktioniert, im Rahmen der bAV braucht es keinen Run-off. Es geht auch anders.

Ihr Ansprechpartner

Dr. Reiner Schwinger

Head of the Northern Europe Region

reiner.schwinger@willistowerswatson.com



Dirk Jargstorff
Senior Vice President Pensions and Related Benefits,
Robert Bosch GmbH

Dirk Jargstorff verantwortet als Senior Vice President seit Oktober 2015 den Bereich Corporate Pensions and Related Benefits bei der Robert Bosch GmbH und ist als CEO des Bosch Pensionsfonds bestellt.

Inhalt

- ▶ **Editorial:**
Was gibt's neues in der bAV?
- ▶ **Konferenz-Video:**
Impressionen und Statements
- ▶ **Einführungsvortrag:**
Mit der bAV begeistern
- ▶ **Interview Keynote 1:**
bAV im Familienunternehmen
- ▶ **Podiumsdiskussion:**
Perspektiven der bAV-Kommunikation
- ▶ **Impulsbeitrag: Run-off**
in der bAV: Es geht auch anders
- ▶ **Interview Keynote 2:**
Für eine engagierte und kompetente Mannschaft
- ▶ **Workshops:** Best bAV-Practice
- ▶ **Themencafés:** Am Puls der Zeit
- ▶ **Veranstaltungshinweise:**
Konferenzen für HR- und bAV-Experten 2019
- ▶ **Deutscher bAV-Preis 2019**
- ▶ **Über Willis Towers Watson**

Für eine engagierte und kompetente Mannschaft

Die Berner Group, das sind 8.500 Mitarbeiter, die in über 50 Gesellschaften in 25 Ländern Profis aus den Branchen Bau, Industrie, Mobilität und Gebäudeerhaltung zur Seite stehen – rund um die Marken Berner, BTI, ambratec, Kent und caramba.

Q *Herr Berner, als 28-Jähriger haben Sie auf Wunsch Ihres Vaters 2012 die Berner Group übernommen. Was ging Ihnen damals durch den Kopf?*

A *Christian Berner:* Zuerst „heiliger Strohsack!“ – was ins Spanische übrigens mit „caramba!“ übersetzt werden kann. Ich kannte unsere Firma gut und mir war klar, jetzt mal mit Goethe etwas literarischer gesagt: „Was du ererbt von deinen Vätern hast, erwirb es, um es zu besitzen.“ Es gab eine Menge zu tun.

Q *Sie haben sich also nicht gerade in ein gemachtes Nest gesetzt?*

A *Berner:* Nein, ein gemachtes Nest sieht wirklich anders aus. Mein Vater hatte das Unternehmen 1957 mit unternehmerischer Leidenschaft gegründet und tatkräftig zu einem führenden Handelsunternehmen für Kfz-Werkstätten und Profi-Handwerker ausgebaut; im Angebot waren Bohrer, Schrauben, Schmiermittel & Co.

Ende der 1990er-Jahre ging die operative Leitung an externe Manager. Der Umsatz stieg dann zwar bis auf etwa 1 Mrd. Euro. Allerdings schrieben 30 von 60 Tochtergesellschaften rote Zahlen, der Investitionsstau war hoch und der Vertrieb war so richtig alte Schule, jeder hat vor Ort sein eigenes Ding gemacht.

Q *Heute steht Ihr Unternehmen prima da. Was haben Sie dafür getan?*

A *Berner:* Es hätte nicht gereicht, ein paar festgefressene Schrauben zu lösen. Es ging für mich darum, die Firma zu transformieren. Dazu habe ich unrentable Firmen abgestoßen, unternehmensweit insgesamt 60 Führungskräfte ausgetauscht, ein Vorstandsteam aufgebaut, auch mit Experten für E-Commerce, und den gesamten Vertrieb neu aufgestellt.

Inhalt

- ▶ **Editorial:**
Was gibt's neues in der bAV?
- ▶ **Konferenz-Video:**
Impressionen und Statements
- ▶ **Einführungsvortrag:**
Mit der bAV begeistern
- ▶ **Interview Keynote 1:**
bAV im Familienunternehmen
- ▶ **Podiumsdiskussion:**
Perspektiven der bAV-Kommunikation
- ▶ **Impulsbeitrag:** Run-off in der bAV: Es geht auch anders
- ▶ **Interview Keynote 2:**
Für eine engagierte und kompetente Mannschaft
- ▶ **Workshops:** Best bAV-Practice
- ▶ **Themencafés:** Am Puls der Zeit
- ▶ **Veranstaltungshinweise:**
Konferenzen für HR- und bAV-Experten 2019
- ▶ **Deutscher bAV-Preis 2019**
- ▶ **Über Willis Towers Watson**

Q *Wie sieht der Vertrieb heute aus?*

A **Berner:** Wir stehen unseren Kunden auf allen klassischen und innovativen Wegen zur Seite; dazu gehören ein starker Außendienst, der nicht nur verkauft, sondern auch berät, und ein effizienter Online-Vertrieb. Kern ist unsere digitale Vertriebsstrategie. Sie erlaubt es, Unternehmen unsere Produkte und Services auf Basis klarer Daten individuell und mit einem hohen Nutzen anzubieten. Und damit sich unsere Verkäufer auch auf das Beraten konzentrieren können, haben wir deren Festgehalt gegenüber der Provision deutlich stärker gewichtet.

Q *Sie haben der Berner Group also ein neues Gesicht gegeben. Worauf kam es dabei vor allem an?*

A **Berner:** Strategisch setzen wir jetzt auf mehr Services, Innovation und Kundenorientierung. Dazu braucht es vor allem eins: eine engagierte und kompetente Mannschaft. Also hieß es für uns: neue Mitarbeiter gewinnen, um im Sinne unserer Strategie weiter wachsen zu können, und alle Mitarbeiter fit für die Transformation, die Digitalisierung und die neuen Arbeitsabläufe zu machen. Beide Herausforderungen haben wir erfolgreich gemeistert.

Q *Wie genau?*

A **Berner:** Ein wichtiger Schritt war, 2016 den Hauptsitz der Holding von Künzelsau nach Köln zu verlagern. In der Metropole Köln gab es genau die Leute, die wir für unsere Neuausrichtung brauchten, etwa IT-, HR- und Marketingexperten. Gleichzeitig haben wir die Berner Group, auch in Künzelsau und an anderen Standorten, als Arbeitgeber attraktiver gemacht und in unsere Mitarbeiter investiert.

Q *Womit können Sie heute bei Mitarbeitern punkten?*

A **Berner:** Wir bieten ihnen zum Beispiel laufend Schulungen und Trainings, ein internationales Talent-Management- und Entwicklungsprogramm sowie flexible Arbeitszeiten, individuelle Teilzeitmodelle und innovative Arbeitsplätze; dazu gehören auch digitale mobile Tools für unseren Außendienst. Und wir legen Wert auf attraktive betriebliche Sozialleistungen wie eine zeitgemäße bAV.



Inhalt

- ▶ **Editorial:**
Was gibt's neues in der bAV?
- ▶ **Konferenz-Video:**
Impressionen und Statements
- ▶ **Einführungsvortrag:**
Mit der bAV begeistern
- ▶ **Interview Keynote 1:**
bAV im Familienunternehmen
- ▶ **Podiumsdiskussion:**
Perspektiven der bAV-Kommunikation
- ▶ **Impulsbeitrag:** Run-off
in der bAV: Es geht auch anders
- ▶ **Interview Keynote 2:**
Für eine engagierte und
kompetente Mannschaft
- ▶ **Workshops:** Best bAV-Practice
- ▶ **Themencafés:** Am Puls der Zeit
- ▶ **Veranstaltungshinweise:**
Konferenzen für HR- und
bAV-Experten 2019
- ▶ **Deutscher bAV-Preis 2019**
- ▶ **Über Willis Towers Watson**

Q *Ein begeisternder digitaler Aufbruch und die eher trockene bAV - wie passt das zusammen?*

A **Berner:** Sehr gut, denn für Mitarbeiter ist die bAV alles andere als trocken. Gerade die jungen Talente wissen, dass sie die bAV im Rentenalter brauchen werden. Wir bieten unseren Mitarbeitern deshalb ein finanziell gut ausgestaltetes und solides Modell, das uns hilft, geeignete Leute zu gewinnen und zu binden. Die bAV ist für uns also beides: ein Personalmanagement-Instrument und Ausdruck der Verantwortung für unsere Mitarbeiter.

Q *Die Berner Group entwickelt sich zügig weiter. Was trägt diesen Wandel am meisten?*

A **Berner:** Unsere Werte. Sie wurzeln in unserer Tradition und dem unternehmerischen Selbstverständnis meines Vaters, und sie zeigen uns gleichzeitig den Weg in Richtung Zukunft. Dazu gehören der Mut, immer wieder Neues zu wagen, der Hunger auf große Ziele, der Netzwerkgedanke, der uns als ein konstruktives Team handeln lässt, ein hohes Verantwortungsgefühl für unsere Kunden, unsere Mitarbeiter und unser Unternehmen, aber auch Bodenständigkeit und Zuverlässigkeit sowie der Stolz auf unsere Erfolge.

Q *Was wünschen Sie Ihrem Unternehmen für die Zukunft am meisten?*

A **Berner:** Dass sich die Berner Group stets erneuert, um der beste Partner für seine Mitarbeiter und Kunden zu bleiben.



Zur Person

Christian Berner übernahm 2012 den Vorstandsvorsitz der Berner Group, nachdem er 2011 in den Aufsichtsrat berufen wurde. Der Diplom-Ökonom leitete die Zukunftstransformation der Group zu einem kundenzentrierten und digitalisierten Unternehmen ein. Er ist Sprecher des Vorstandes und verantwortlich für die Bereiche Corporate Strategy inkl. Corporate Branding, Corporate Communications, Human Resources International und Change Management. Darüber hinaus verantwortet er operativ das Ressort der Geschäftseinheit BTI.

Ihr Ansprechpartner

Reiner Jung

Head of Marketing & Communications DACH
reiner.jung@willistowerswatson.com

Inhalt

- ▶ **Editorial:**
Was gibt's neues in der bAV?
- ▶ **Konferenz-Video:**
Impressionen und Statements
- ▶ **Einführungsvortrag:**
Mit der bAV begeistern
- ▶ **Interview Keynote 1:**
bAV im Familienunternehmen
- ▶ **Podiumsdiskussion:**
Perspektiven der bAV-Kommunikation
- ▶ **Impulsbeitrag:** Run-off
in der bAV: Es geht auch anders
- ▶ **Interview Keynote 2:**
Für eine engagierte und
kompetente Mannschaft
- ▶ **Workshops:** Best bAV-Practice
- ▶ **Themencafés:** Am Puls der Zeit
- ▶ **Veranstaltungshinweise:**
Konferenzen für HR- und
bAV-Experten 2019
- ▶ **Deutscher bAV-Preis 2019**
- ▶ **Über Willis Towers Watson**

Best bAV-Practice

Die Herausforderungen für die bAV werden immer vielfältiger. Wie Unternehmen damit umgehen, haben erfahrene Praktiker in abwechslungsreichen Workshop-Runden vorgestellt.

Die bAV – eine Aufgabe mit verschiedenen Perspektiven

Entscheider und Experten, die für eine leistungsstarke bAV sorgen wollen, müssen grundlegende Fragen beantworten: Wie gestalten wir intelligente Pläne? Wie gestalten wir effiziente Prozesse? Wie finanzieren wir die Pläne und wie sollte unser Risikomanagement aussehen? Wie sieht der internationale Kontext aus und wie kommunizieren wir unsere Lösungen am besten? Diese Leitfragen waren die Basis unserer Workshop-Runden.



Inhalt

- ▶ **Editorial:**
Was gibt's neues in der bAV?
- ▶ **Konferenz-Video:**
Impressionen und Statements
- ▶ **Einführungsvortrag:**
Mit der bAV begeistern
- ▶ **Interview Keynote 1:**
bAV im Familienunternehmen
- ▶ **Podiumsdiskussion:**
Perspektiven der bAV-Kommunikation
- ▶ **Impulsbeitrag:** Run-off
in der bAV: Es geht auch anders
- ▶ **Interview Keynote 2:**
Für eine engagierte und
kompetente Mannschaft
- ▶ **Workshops: Best bAV-Practice**
- ▶ **Themencafés: Am Puls der Zeit**
- ▶ **Veranstaltungshinweise:**
Konferenzen für HR- und
bAV-Experten 2019
- ▶ **Deutscher bAV-Preis 2019**
- ▶ **Über Willis Towers Watson**



Themen und Unternehmen der 1. Workshoprunde

- **Intelligente Plangestaltung I**
De-Risking und Attraktivität der bAV, Airbus
- **bAV-Prozesse effizient gestalten**
CTA und Insolvenzabwicklung, manroland Pension Trust
- **Finanzierung / Risikomanagement**
New Investment Set-Up, Vodafone
- **Intelligente Plangestaltung II**
Neue Wege in der bAV, Miele



Inhalt

- ▶ **Editorial:**
Was gibt's neues in der bAV?
- ▶ **Konferenz-Video:**
Impressionen und Statements
- ▶ **Einführungsvortrag:**
Mit der bAV begeistern
- ▶ **Interview Keynote 1:**
bAV im Familienunternehmen
- ▶ **Podiumsdiskussion:**
Perspektiven der bAV-Kommunikation
- ▶ **Impulsbeitrag:** Run-off
in der bAV: Es geht auch anders
- ▶ **Interview Keynote 2:**
Für eine engagierte und
kompetente Mannschaft
- ▶ **Workshops:** Best bAV-Practice
- ▶ **Themencafés:** Am Puls der Zeit
- ▶ **Veranstaltungshinweise:**
Konferenzen für HR- und
bAV-Experten 2019
- ▶ **Deutscher bAV-Preis 2019**
- ▶ **Über Willis Towers Watson**

Themen und Unternehmen der 2. Workshoprunde

- **Intelligente Plangestaltung**
Herausforderungen der Niedrigzinsphase, LBBW
- **bAV-Prozesse effizient gestalten**
Übernahme des Aktuariats, Continental
- **Finanzierung/Risikomanagement**
bAV bei Teil-Unternehmensverkäufen, SEG Automotive
- **Benefits/Kommunikation/Internationales**
DC Master Trust, Goldman Sachs



Inhalt

- ▶ **Editorial:**
Was gibt's neues in der bAV?
- ▶ **Konferenz-Video:**
Impressionen und Statements
- ▶ **Einführungsvortrag:**
Mit der bAV begeistern
- ▶ **Interview Keynote 1:**
bAV im Familienunternehmen
- ▶ **Podiumsdiskussion:**
Perspektiven der bAV-Kommunikation
- ▶ **Impulsbeitrag:** Run-off
in der bAV: Es geht auch anders
- ▶ **Interview Keynote 2:**
Für eine engagierte und
kompetente Mannschaft
- ▶ **Workshops:** Best bAV-Practice
- ▶ **Themencafés:** Am Puls der Zeit
- ▶ **Veranstaltungshinweise:**
Konferenzen für HR- und
bAV-Experten 2019
- ▶ **Deutscher bAV-Preis 2019**
- ▶ **Über Willis Towers Watson**



Themen und Unternehmen der 3. Workshoprunde

▪ **Intelligente Plangestaltung**

Zeitwertkontenmodell als ruhestandsnahe Übergangslösung, Vetter Holding

▪ **bAV-Prozesse effizient gestalten**

Investmentstrategien für Zeitwertkonten, Deutsche Bank und DWS

▪ **Finanzierung / Risikomanagement**

CTA-Strukturen im M&A-Kontext, HENSOLDT

▪ **Benefits / Kommunikation / Internationales**

Global Employee Benefits Management, Siemens



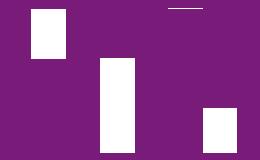
Inhalt

- ▶ **Editorial:**
Was gibt's neues in der bAV?
- ▶ **Konferenz-Video:**
Impressionen und Statements
- ▶ **Einführungsvortrag:**
Mit der bAV begeistern
- ▶ **Interview Keynote 1:**
bAV im Familienunternehmen
- ▶ **Podiumsdiskussion:**
Perspektiven der bAV-Kommunikation
- ▶ **Impulsbeitrag:** Run-off
in der bAV: Es geht auch anders
- ▶ **Interview Keynote 2:**
Für eine engagierte und
kompetente Mannschaft
- ▶ **Workshops:** Best bAV-Practice
- ▶ **Themencafés:** Am Puls der Zeit
- ▶ **Veranstaltungshinweise:**
Konferenzen für HR- und
bAV-Experten 2019
- ▶ **Deutscher bAV-Preis 2019**
- ▶ **Über Willis Towers Watson**

Am Puls der Zeit

Wer in der bAV etwas bewegen will, braucht dafür die richtigen Lösungen und frische Impulse. Deshalb konnten sich die Konferenzteilnehmer in den Pausen über Tools und Ideen aus unserem Haus informieren und mit unseren Beratern darüber reden.

bAV neu und modern gestalten – Enthaften, aber wie?



Wirtschaftliche Enthaftung durch versicherungsförmige Produkte! Versicherungslösungen sind in allen Durchführungswege vorhanden und zu modernisieren. Fundierte Auswahlprozesse bei diesen Produktlösungen helfen bei der Wahl des richtigen Partners.

Lothar Stephan

lothar.stephan@willistowerswatson.com

Cyber Risk Management

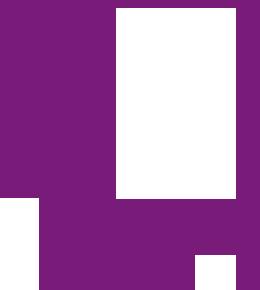


Viele Unternehmen kennen ihr Risikoprofil nicht, haben kein Notfall-Management und tun sich mit Cyber Versicherungen schwer. Die WTW-Initiative Decode – Cyber basiert auf einem ganzheitlichen Lösungsansatz: people risk, capital risk, technology risk.

Gerald Sonnleitner

gerald.sonnleitner@willistowerswatson.com

Digitales Aktuariat



Managementinformationen über die betriebliche Altersversorgung auf Knopfdruck? Via Management Overview App stellen wir in komprimierter und optisch ansprechender Form alle wichtigen Accountingergebnisse mobil und sicher zur Verfügung. Der e-Aktuar ermöglicht Ihnen unsere aktuariellen Systeme direkt und online selbst zu nutzen. Sprechen Sie uns an, (fast) alles ist möglich!

Hanne Borst

hanne.borst@willistowerswatson.com

Sieglinde Deihle

sieglinde.deihle@willistowerswatson.com

Inhalt

- ▶ **Editorial:**
Was gibt's neues in der bAV?
- ▶ **Konferenz-Video:**
Impressionen und Statements
- ▶ **Einführungsvortrag:**
Mit der bAV begeistern
- ▶ **Interview Keynote 1:**
bAV im Familienunternehmen
- ▶ **Podiumsdiskussion:**
Perspektiven der bAV-Kommunikation
- ▶ **Impulsbeitrag:** Run-off
in der bAV: Es geht auch anders
- ▶ **Interview Keynote 2:**
Für eine engagierte und
kompetente Mannschaft
- ▶ **Workshops:** Best bAV-Practice
- ▶ **Themencafés: Am Puls der Zeit**
- ▶ **Veranstaltungshinweise:**
Konferenzen für HR- und
bAV-Experten 2019
- ▶ **Deutscher bAV-Preis 2019**
- ▶ **Über Willis Towers Watson**

Flexibles bAV-Outsourcing mit diversifizierter Kapitalanlage

Willis Towers Watson bietet flexible Lösungen zur Ausfinanzierung über den „Willis Towers Watson Pensionsfonds“ und den „Willis Towers Watson CTA“ an, die jeweils durch eine global diversifizierte Kapitalanlage (die „Willis Towers Watson Invest-Lösung“) zu günstigen Konditionen ergänzt werden können. Die Steuerung und Überwachung der Kapitalanlage erfolgt ebenfalls über Willis Towers Watson. Unsere Kunden erhalten eine schlanke, transparente und kostengünstige bAV-Lösung zur Ausfinanzierung aus einer Hand.

Claudia Duenisch

claudia.duenisch@willistowerswatson.com

Lars Unruh

lars.unruh@willistowerswatson.com

Global Benefits Management

Die Globalisierung führt bei internationalen Unternehmen zur Einführung von zentralen Vorgehensweisen. Im Fokus steht hierbei u. a. Transparenz und Vergleichbarkeit der bestehenden Benefits, Benchmarking, Job Architecture, Erstellung von globalen Guidelines, Kostenoptimierungen sowie Compliance. Zusätzlich steigt der Bedarf nach der transparenten Darstellung der lokalen Benefits von CoreBenefits bis zu den Wahloptionen im Rahmen von flexiblen Benefits im Rahmen der Arbeitnehmerinformation.

Monika Behrens

monika.behrens@willistowerswatson.com

Tanja Lörke

tanja.loehrke@willistowerswatson.com

Die nächste Stufe der Digitalisierung

Administrative Basisarbeit (Daten-/Dokumentenmanagement, Geschäftsvorfälle, Reporting) sind/werden bereits digitalisiert. Attraktive Kommunikation via DIGITALISIERUNG: komplexes Thema für unterschiedliche Empfängergruppen ansprechend und verständlich darstellen führt zu einem besseren „Kundenerlebnis“ der Planteilnehmer.

Marco Stolz

marco.stolz@willistowerswatson.com

Inhalt

- ▶ **Editorial:**
Was gibt's neues in der bAV?
- ▶ **Konferenz-Video:**
Impressionen und Statements
- ▶ **Einführungsvortrag:**
Mit der bAV begeistern
- ▶ **Interview Keynote 1:**
bAV im Familienunternehmen
- ▶ **Podiumsdiskussion:**
Perspektiven der bAV-Kommunikation
- ▶ **Impulsbeitrag:** Run-off
in der bAV: Es geht auch anders
- ▶ **Interview Keynote 2:**
Für eine engagierte und
kompetente Mannschaft
- ▶ **Workshops:** Best bAV-Practice
- ▶ **Themencafés:** Am Puls der Zeit
- ▶ **Veranstaltungshinweise:**
Konferenzen für HR- und
bAV-Experten 2019
- ▶ **Deutscher bAV-Preis 2019**
- ▶ **Über Willis Towers Watson**

Vergütung und bAV: Software und Data Services



Why so serious? Digital kommunizieren mit Videos, Microsites und Simulationsrechnern



Aktuelle Studien zur bAV



Excel-Tabellen sind bei Vergütungsexperten auch im Jahr 2017 immer noch Gang und Gänge. Die Folge: Der administrative Aufwand für das Bewerten neuer Stellen anhand von Marktdaten ist hoch. Und auch neue Gehaltsstrukturen werden immer noch manuell berechnet. Auf Knopfdruck geht das nicht. Doch genau das wird künftig immer stärker erwartet. Wir zeigen Ihnen eine moderne Vergütungssoftware mit Marktdaten die Sie entlasten werden, heute und in Zukunft.

Thomas Brandt

thomas.brandt@willistowerswatson.com

Carl Walinski

carl.walinski@willistowerswatson.com

Persönlich, flexibel und natürlich digital: Mit Videos, Microsites und Simulationsrechnern machen Sie Benefits und Altersversorgung spielerisch verständlich und den Wert fühlbar.

Kirsten Koslowski

kirsten.koslowski@willistowerswatson.com

Deutscher bAV-Index 2018

Die Studie liefert ein umfassendes Bild der aktuellen arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Versorgungssysteme in Deutschland. Es wurden Strukturmerkmale, Leistungen und Kosten von insgesamt 200 Unternehmen analysiert.

Betriebliche Altersversorgung aus Mitarbeitersicht

Die Studie Global Benefits Attitudes skizziert ein umfassendes Bild von der Einstellung der Arbeitnehmer in Bezug auf ihre Altersversorgung und liefert den Arbeitgebern zahlreiche Hinweise, wie sie in dem gegebenen Kontext mit ihrer bAV punkten können.

Anne Becker

anne.k.becker@willistowerswatson.com

Laura Terassa

laura.terassa@willistowerswatson.com

Inhalt

- ▶ **Editorial:**
Was gibt's neues in der bAV?
- ▶ **Konferenz-Video:**
Impressionen und Statements
- ▶ **Einführungsvortrag:**
Mit der bAV begeistern
- ▶ **Interview Keynote 1:**
bAV im Familienunternehmen
- ▶ **Podiumsdiskussion:**
Perspektiven der bAV-Kommunikation
- ▶ **Impulsbeitrag:** Run-off
in der bAV: Es geht auch anders
- ▶ **Interview Keynote 2:**
Für eine engagierte und
kompetente Mannschaft
- ▶ **Workshops:** Best bAV-Practice
- ▶ **Themencafés:** Am Puls der Zeit
- ▶ **Veranstaltungshinweise:**
Konferenzen für HR- und
bAV-Experten 2019
- ▶ **Deutscher bAV-Preis 2019**
- ▶ **Über Willis Towers Watson**

Konferenzen für HR- und bAV-Experten 2019

Save the Date – Merken Sie sich diese Veranstaltungen in 2019 bereits heute in Ihrem Kalender vor!



HR Branchenkonferenz für Banken und Versicherungen am **27. März**

[Informationen und Anmeldung ►](#)



Pensionskassentag am **28. Mai**

[Informationen und Anmeldung ►](#)



Risk Summit am **5. Juni**

[Informationen und Anmeldung ►](#)



HR Executive-Konferenz am **2. Juli**

[Informationen und Anmeldung ►](#)



bAV-Konferenz am **16. Oktober**

[Informationen und Anmeldung ►](#)

Wir laden Sie dazu herzlich ein und freuen uns über Ihre Teilnahme. Nähere Informationen zu einzelnen Events und die Möglichkeit, sich schnell und einfach dazu anzumelden, finden Sie [hier](#).



Inhalt

- ▶ **Editorial:**
Was gibt's neues in der bAV?
- ▶ **Konferenz-Video:**
Impressionen und Statements
- ▶ **Einführungsvortrag:**
Mit der bAV begeistern
- ▶ **Interview Keynote 1:**
bAV im Familienunternehmen
- ▶ **Podiumsdiskussion:**
Perspektiven der bAV-Kommunikation
- ▶ **Impulsbeitrag:** Run-off in der bAV: Es geht auch anders
- ▶ **Interview Keynote 2:**
Für eine engagierte und kompetente Mannschaft
- ▶ **Workshops:** Best bAV-Practice
- ▶ **Themencafés:** Am Puls der Zeit
- ▶ **Veranstaltungshinweise:**
Konferenzen für HR- und bAV-Experten 2019
- ▶ **Deutscher bAV-Preis 2019**
- ▶ **Über Willis Towers Watson**



Gute bAV-Arbeit hat ihren Preis.

Auch 2019 prämiert der Deutsche bAV-Preis innovative und kreative Projekte der betrieblichen Altersversorgung aus verschiedenen Bereichen. Mitmachen können alle Unternehmen, die eine eigene bAV für ihre Mitarbeiter anbieten. Gekürt werden die Gewinner in den beiden Kategorien „kleine und mittlere Unternehmen“ sowie „Großunternehmen“.

Jetzt bewerben über www.deutscher-bav-preis.de

Initiatoren

Förderer

Partner

Medienpartner

  
www.LEITER-bAV.de   





Inhalt

- ▶ **Editorial:**
Was gibt's neues in der bAV?
- ▶ **Konferenz-Video:**
Impressionen und Statements
- ▶ **Einführungsvortrag:**
Mit der bAV begeistern
- ▶ **Interview Keynote 1:**
bAV im Familienunternehmen
- ▶ **Podiumsdiskussion:**
Perspektiven der bAV-Kommunikation
- ▶ **Impulsbeitrag:** Run-off
in der bAV: Es geht auch anders
- ▶ **Interview Keynote 2:**
Für eine engagierte und
kompetente Mannschaft
- ▶ **Workshops:** Best bAV-Practice
- ▶ **Themencafés:** Am Puls der Zeit
- ▶ **Veranstaltungshinweise:**
Konferenzen für HR- und
bAV-Experten 2019
- ▶ **Deutscher bAV-Preis 2019**
- ▶ **Über Willis Towers Watson**

Impressum

Redaktionelle Umsetzung

V.i.S.d.P. Reiner Jung (Willis Towers Watson)

Carsten Sudheimer (Willis Towers Watson)

Rudolf Schnitzer (cotext)

Grafische Umsetzung

Baxter & Baxter Werbeagentur GmbH

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 ist Willis Towers Watson mit mehr als 40.000 Mitarbeitern in über 140 Ländern aktiv. 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