

STÄRKUNG DER bAV

Welche Konzepte setzen sich durch?

MITARBEITERGEWINNUNG

Betriebsrente als neuer Trumpf?

KAPITALANLAGE

Wie nachhaltig, rentabel und risikoreich darf es sein?

Handelsblatt **Journal**

Eine Sonderveröffentlichung von Euroforum Deutschland

MAI 2023 | WWW.HANDELSBLATT-JOURNAL.DE



BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE UND KAPITALANLAGE

euroforum

Medienpartner

Handelsblatt

Substanz entscheidet.

Innovative Benefit-Modelle

von Michael Ries

Spannende Produkte und gute Bezahlung reichen nicht aus, um ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Es braucht ein großes Angebot an Benefits. In den Fokus rücken dabei die betriebliche Altersversorgung (bAV) und Zeitwertkonten (ZWK). Intelligent kombiniert, eingebunden in eine digitale Verwaltungsplattform sind sie ein entscheidender Faktor im „War for Talents“.

bAV und ZWK im Fokus

Die bAV als wertpapiergebundene Pensionszusage ist für Mitarbeitende attraktiv und für Arbeitgeber einfach zu verwalten, grundsätzlich bilanzneutral und mit kontrollierbaren Risiken. Bei dieser Art der Zusage wird die Pensionsverpflichtung nicht primär versicherungsmathematisch bewertet, sondern der Wert der Verpflichtung richtet sich nach dem Zeitwert des Wertpapiers, sofern der garantierte Mindestbetrag nicht unterschritten wird. Bei ZWK können heutige Gehaltsbestandteile steuer- und sozialversicherungsfrei in die Zukunft verschoben werden.

Mitarbeitende bauen so Wertguthaben auf. Diese können für befristete Freistellungen, zur teilweisen oder vollständigen Freistellung vor Rentenbeginn verwendet werden.

Auch für den Arbeitgeber gibt es Vorteile

Beide Modelle haben gemeinsam, dass Arbeitgeber nur geringe Garantien geben müssen. Bei ZWK sind es die eingezahlten Beiträge, bei der bAV die sich aus den Beiträgen ergebende garantierte Leistung, die auch nur 80% des Beitrages sein kann. Auch sind die Zahlungsperioden feststehend: Die sich aus dem Kapital ergebende Freistellung und bei Kapitalzusagen die Leistung zum vereinbarten Leistungszeitpunkt. Das schwer kalkulierbare Langlebigkeitsrisiko entfällt somit.

Die Vermögensverwaltung ermöglicht, dass Arbeitgeber eine positive Mindestverzinsung gewähren können, z. B. 1%. Selbst bei den Anlagevorschriften für ZWK sind Renditen von 3% erreichbar.



Michael Ries,

Geschäftsführer, adesso benefit solutions

bAV und ZWK sind ein entscheidender Faktor im „War for Talents“

Digitale Verwaltungssysteme machen die Angebote attraktiver

Die dauerhafte Wertschätzung beider Modelle, die parallel von den Mitarbeitenden bespart werden können, wird durch Matching-Beiträge des Arbeitgebers erreicht. Es kann in Abhängigkeit von Betriebszugehörigkeit und Laufbahnstufe ein Zuschuss auf die Entgeltumwandlung von 15 Prozent bis zu 100 Prozent erfolgen. Über ein modernes Verwaltungssystem haben Mitarbeitende ihre Depotstände immer vor Augen und können ganz flexibel über Portale die Einbringung verändern, den Zielplan auswählen oder Freistellungen beantragen. Der Handelsprozess erfolgt vollständig digital und automatisch. Entsprechend gering sind die Kosten und Aufwände, denn alles wird als Administration as a Service angeboten, ohne dass große technische Anpassungen beim Arbeitgeber erforderlich sind. ■

www.adesso-benefit.de

adesso | benefit solutions