

# Aon HR Newsflash



**Ausgabe 3/2018**

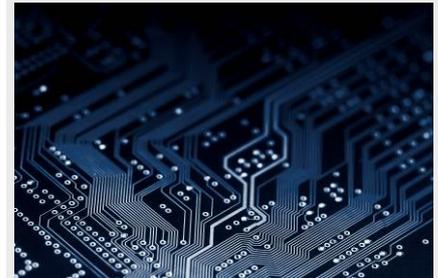
## Top Themen



Neue biometrische  
Rechnungsgrundlagen:  
Erste Erkenntnisse und  
praktische Auswirkungen



Case Study:  
Abfindungsaktion für  
Betriebsrenten



Referentenentwurf des BMF  
zur Umsetzung der EbAV II  
Richtlinie in nationales Recht

## Aktuelles

- Nachhaltigkeit in der versicherungsförmigen betrieblichen Altersversorgung
- Riesterförderung in der bAV? Der neue Königsweg?
- BaFin konkretisiert IT-Anforderungen an die Versicherungswirtschaft

## Studien & Publikationen

- DAX-Konzerne sorgen für Betriebsrenten vor
- Betriebsrenten: Hohe Zufriedenheit mit Outsourcing
- Aon EMEA Health Survey 2018
- Globale Vergütungsstudie: TCM® 2018
- Globale Gehaltserhöhungsstudie 2017/2018
- Studie: Company Car, Transportation & Generation Survey

## Kurz notiert

- Eigentümerwechsel bei Generali Leben beschlossen
- Produktangebot für kollektive Risikoabsicherungen wächst
- ALM-Tool zur reinen Beitragszusage

## Bleiben Sie im Kontakt

Möchten Sie mehr über Aon und Retirement Solutions wissen oder haben Sie Fragen an die Redaktion? Schreiben Sie uns.

## Ausgabe verpasst?

Immer aktuell und auf den Punkt informiert. Hier geht es zum [Newsletter-Archiv „HR Newsflash“](#) mit unseren vorherigen Ausgaben.



### Neue biometrische Rechnungsgrundlagen: Erste Erkenntnisse und praktische Auswirkungen

*In der betrieblichen Altersversorgung werden insbesondere für die versicherungsmathematischen Bewertungen der Altersversorgungs- und anderen Personalverpflichtungen die sogenannten Richttafeln als biometrische Rechnungsgrundlagen verwendet. Im Juli 2018 wurden die HEUBECK-RICHTTAFELN 2018 G (im Folgenden RT 2018 G) veröffentlicht, die die RT 2005 G von Klaus Heubeck (im Folgenden RT 2005 G) ersetzen. Diese Fassung basiert auf aktuellen Statistiken der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung sowie des Statistischen Bundesamtes und spiegelt die jüngsten Entwicklungen bei Sterblichkeits-, Invalidisierungs-, Verheiratungs- und Fluktuationswahrscheinlichkeiten wider.*

#### Die wichtigsten Änderungen im Überblick

Die RT 2018 G sind – wie zuvor auch die RT 2005 G – so beschaffen, dass sie grundsätzlich für die Bewertung von Pensions- und vergleichbar langfristig fälligen Verpflichtungen nach steuerlichen, handelsrechtlichen und internationalen Rechnungslegungsgrundsätzen geeignet sind. Das entsprechende BMF-Schreiben, mit dem die allgemeine Anerkennung der RT 2018 G für die Ermittlung der ertragsteuerlichen Rückstellungen veröffentlicht werden wird und das voraussichtlich auch – ähnlich wie beim letzten Richttafelwechsel vor 13 Jahren – gewisse Übergangsregelungen bzgl. der zeitlichen Anwendung erhalten wird, wird höchstwahrscheinlich noch vor dem Jahresende veröffentlicht werden.



Die den RT 2018 G zugrundeliegenden statistischen Daten haben gezeigt, dass die durchschnittliche Lebenserwartung in Deutschland zwar weiter ansteigt, jedoch in den letzten Jahren mit etwas geringeren Zuwachsraten als zuvor. So hat die Lebenserwartung im Alter 60 zwischen den Volkszählungen 1987 und 2011 im Durchschnitt für Männer pro Jahrgang um knapp zwei Monate und für Frauen um gut zweieinhalb Monate zugenommen. In den vergangenen vier Jahren ist der jährliche Zuwachs in der Lebenserwartung für Männer und Frauen einheitlich auf durchschnittlich weniger als einen Monat pro Jahrgang zurückgegangen.

Dennoch lässt sich hieraus noch keine dauerhafte Trendabschwächung ableiten, so dass in den aktualisierten Tafeln der Trend nur vorübergehend abgesenkt wurde. Außerdem konnte festgestellt werden, dass eine Angleichung der Lebenserwartung zwischen Ost und West stattfindet und auch, dass die Unterschiede in der Langlebigkeit zwischen den Geschlechtern tendenziell abnehmen.

Erstmals wurden durch einen pauschalen Abschlag auf die beobachteten Sterblichkeiten Forschungsergebnisse berücksichtigt, wonach Arbeitnehmer mit einem höheren Einkommen auch eine höhere Lebenserwartung haben. Ebenfalls in den neuen Tafeln abgebildet ist der sich seit mehr als zehn Jahren und damit nachhaltig zeigende Rückgang der Invalidisierungswahrscheinlichkeiten im Altersbereich ab <sup>58</sup> Jahren.



### Was bedeutet die Aktualisierung für Ihre Pensionsrückstellungen?

Insgesamt wird erwartet, dass die Effekte auf die Pensionsrückstellungen regelmäßig geringer ausfallen als bei dem letzten Richttafelwechsel von den RT 1998 auf die RT 2005 G im Jahr 2005. Es kann insgesamt voraussichtlich mit einer allein durch die Richttafelumstellung bedingten Zuführung zur Pensionsrückstellung in der Steuerbilanz – je nach Zusammensetzung des jeweiligen Personenbestandes und Art der Versorgungszusagen – von ca. 0,8 Prozent bis ca. 1,5 Prozent gerechnet werden und in der handelsbilanziellen und internationalen Bilanzierung mit einem Einmaleffekt von ca. 1,5 Prozent bis ca. 2,5 Prozent (stark abhängig von Rechnungszins, Gehaltsdynamik und Fluktuation).

Der zusätzliche Personalaufwand durch die Richttafelumstellung ist handelsrechtlich und nach internationalen Rechnungslegungsgrundsätzen sofort im Geschäftsjahr der Umstellung zu erfassen. Nach deutschem Handelsrecht geschieht dies erfolgswirksam und nach internationalen Rechnungslegungsgrundsätzen erfolgsneutral im Eigenkapital, unter IAS 19 als versicherungsmathematischer Verlust aufgrund der Änderung demografischer Annahmen. In der Steuerbilanz ist der Anpassungsaufwand gem. § 6a Abs. 4 Satz 2 EStG über mindestens drei Jahre verteilt zu erfassen. Der Teilwert gem. § 6a Abs. 3 EStG für Aktive kann unter Anwendung der RT 2018 G gegenüber den RT 2005 G in gewissen Konstellationen auch niedriger ausfallen, so dass sich bei speziell strukturierten Beständen auch deutlichere Auswirkungen bzw. ein Anpassungsertrag ergeben können.

Sollten Sie bereits voraussichtliche Rückstellungswerte für das kommende Geschäftsjahresende erhalten haben, so sind diese noch auf Basis der RT 2005 G ermittelt worden und erhöhen sich i.d.R. durch den Übergang auf die neuen RT 2018 G entsprechend.

### Wo können die neuen Richttafeln ebenfalls Auswirkungen haben?

Auch außerhalb der reinen versicherungsmathematischen Bewertung von Versorgungszusagen spielen die biometrischen Rechnungsgrundlagen eine Rolle. Bei *Ansparmodellen* könnten sich die neuen Richttafeln zu Beginn des Ruhestands bei der Umrechnung von Kapital in Rente niederschlagen und bei *Rentenbausteinmodellen* bereits bei Umrechnung in den jeweilig neuen Rentenbaustein auswirken. Anhand der maßgeblichen Versorgungsregelung muss geprüft werden, ob die neuen Richttafeln automatisch zu einer Anpassung der Verrentungsfaktoren führen, oder ob dies gegebenenfalls mit den Arbeitnehmervertretern verhandelt werden müsste. Insoweit die Umrechnungsfaktoren im Einzelfall noch geschlechterspezifisch sein sollten, wäre dies eine gute Gelegenheit, gleichzeitig Unisex-Faktoren einzuführen. Die RT 2018 G sind zudem künftig ebenfalls ggf. bei *Rentenabfindungsaktionen* bzw. im Falle des *Versorgungsausgleichs* bei der Ermittlung des Ausgleichswertes zu berücksichtigen.

### Wir sind für Sie da

Bitte sprechen Sie Ihren Aon-Ansprechpartner oder Björn Ricken ([bjoern.ricken@aon.com](mailto:bjoern.ricken@aon.com)) an, falls Sie hierzu Fragen haben. Oder wenn Sie konkrete Berechnungen zur Ermittlung der Effekte auf Ihre Unternehmensrückstellungen beauftragen möchten. Die neuen RT 2018 G sind in unseren Systemen implementiert und stehen für die Ermittlung von Rückstellungswerten zur Verfügung.

### Case Study: Abfindungsaktion für Betriebsrenten

*Unternehmen denken von Zeit zu Zeit darüber nach, sich von bestehenden Pensionsverpflichtungen zu lösen. Ziele sind zumeist die Reduktion des Bilanzausweises oder anfallender Administrationsaufgaben. Eine interessante Möglichkeit zur dauerhaften Ablösung kann die Zahlung von Abfindungen sein. Auf den ersten Blick erscheint der Umsetzungsaufwand groß, doch lässt sich eine solche Maßnahme auch schlank und erfolgreich umsetzen.*

#### Herausforderungen unseres Kunden

Die Abfindung bietet die Möglichkeit, sich kurzfristig und dauerhaft von bestehenden Pensionsverpflichtungen zu befreien. Das betrifft die Abfindung von vor dem 1.1.2005 erstmalig gezahlter Renten und von kleinen Bagatellrenten. Einer unserer mittelständischen Kunden hatte die in der Abfindung liegenden Möglichkeiten erkannt und eine Abfindungsaktion für ca. 600 Abfindungsberechtigte in Erwägung gezogen. Ziel war es, mit der Abfindungsaktion eine Entlastung der Pensionsrückstellungen um mindestens 5 Mio. Euro zu realisieren. Die besonderen Herausforderungen lagen in der Kurzfristigkeit der geplanten Aktion – Start innerhalb von 4 Wochen – und der engen Zeitvorgabe für die umfassende Abstimmung mit Wirtschaftsprüfern, Personalabteilung, Betriebsrat und der Geschäftsführung.

#### Umfassende Services aus einer Hand

Die Gestaltung einer Abfindungsaktion ist eine umfassende Maßnahme, die von der Identifizierung der Abfindungsberechtigten - hier ca. 600 Fälle - über die Ermittlung der Abfindungshöhen bis hin zur rechtssicheren Gestaltung der Abfindungsvereinbarungen und zur individuellen Kommunikation mit den Berechtigten reicht. Bis auf wenige Ausnahmen, die eine einseitige Abfindung erlauben, ist in der Regel die Zustimmung der Berechtigten erforderlich. Aon bietet die Begleitung von Abfindungsaktionen aus einer Hand.



#### Kommunikation als Schlüssel zum Erfolg

Nachdem die rechtlichen Voraussetzungen und die Abfindungshöhen, auch mit dem Wirtschaftsprüfer, schnell geklärt werden konnten, lag der Schwerpunkt der Überlegungen auf einer geeigneten Kommunikationsstrategie und den Designvorgaben des Kunden. Die Abstimmung mit verschiedenen Stakeholdern folgte.

Erfolgsfaktor war nicht nur die Verständlichkeit der versandten Schreiben, sondern auch die Erreichbarkeit für Rückfragen. Zu diesem Zweck wurde eine temporäre Hotline geschaltet, in der man auf individuelle Fragen der Berechtigten eingehen konnte. Annahme, Prüfung und Dokumentation von Vertragseingängen, Anmahnen unvollständiger Vertragseingänge, Scan der Unterlagen und Bereitstellung für die elektronische Personalakte beim



Kunden sowie Rücksendung der Verträge zum Kunden waren logische Folgeschritte. Immer im Blick – der Anspruch des Kunden, seine Rentner wertschätzend zu behandeln und ein hohes Service- und Kompetenzlevel zu gewährleisten. Ein konsolidiertes Reporting schafft intern und auch für den Auftraggeber Transparenz.

Am Ende der Aktion konnte die Abfindung für ca. 20 Prozent der Berechtigten realisiert werden, was zu einer Minderung der Pensionsrückstellung in Höhe von ca. 8 Mio. Euro gesorgt hat.

Ein solches Ergebnis war nur möglich durch ein funktionsübergreifendes Team mit langjähriger Erfahrung in den Bereichen HR-Transformation, bAV-Beratung, Operations und Projektmanagement. Interdisziplinärer Austausch und enge Zusammenarbeit mit dem Kunden, der an vielen Stellen klare Anforderungen definiert hatte, sowie das permanente Controlling der Zielvorgaben waren darüber hinaus maßgeblich für den Projekterfolg.

»Wenn Sie Interesse an der Abfindung von Verpflichtungen haben, kontaktieren Sie bitte: Guido Funke, [guido.funke@aon.com](mailto:guido.funke@aon.com) «

### Ergebnis

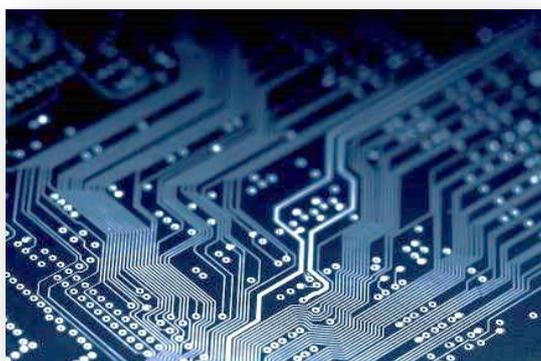
Am Ende der Aktion konnte die Abfindung für ca. **20 Prozent der Berechtigten** realisiert werden, was zu einer Minderung der Pensionsrückstellung in Höhe von ca. **8 Millionen Euro** gesorgt hat.

### Referentenentwurf des BMF zur Umsetzung der EbAV II Richtlinie (Pensionsfondsrichtlinie) in nationales Recht

*Im Zeitraum vom 2. bis 16. Juli 2018 wurde der Fachwelt durch das Bundesministerium der Finanzen (BMF) ein Referentenentwurf zur Umsetzung der sogenannten Pensionsfondsrichtlinie zur Konsultation gestellt. Es handelt sich um die Übernahme der Richtlinie (EU) 2016/2341 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Dezember 2016 über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV II RL) maßgeblich in das Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) und weiterer, damit im Zusammenhang stehender Vorschriften.*

#### Neue Bestimmungen für Pensionskassen und Pensionsfonds

Die EbAV II RL war nach mehrjähriger, teilweise sehr kontroverser Diskussion verabschiedet worden. Sie umfasst die sog. Säulen 2 und 3 der für Versicherungsunternehmen relevanten Solvency-II-Richtlinie. D.h. die EbAV II RL betrifft in Deutschland die Vorschriften zu Risikomanagement und Governance sowie Berichts- und Informationspflichten ausschließlich von Pensionskassen und Pensionsfonds. Die Säule 1 der Solvency-II-Richtlinie, die sich mit quantitativen Vorgaben für eine risikobasierte Eigenmittelausstattung von EbAV befasst, wurde angesichts der inhomogenen und vielfältigen nationalen Ausgestaltungsformen von EbAV in der Europäischen Union nicht angefasst, nicht zuletzt da die dafür vorgestellten Konzepte, die der Fachwelt unter den Bezeichnungen Holistic Balance Sheet (HBS) bzw. Common Framework bekannt sind, nicht für tauglich erachtet werden konnten, die arbeits- und sozialrechtliche Situation von europäischen EbAV einheitlich auch nur annähernd zutreffend zu erfassen. Die EbAV II RL wurde daher auch als EU-Mindestharmonisierungsansatz ausgestaltet, d.h. den nationalen Gesetzgebern wurde viel Spielraum zur Anpassung an die nationalen Gegebenheiten, insbesondere das jeweilige Arbeits- und Sozialrecht überantwortet. Der Ansatz der EU-Mindestharmonisierung steht im Gegensatz zum sog. EU-Vollharmonisierungsansatz, der wie bei Solvency-II EU-weite, weitgehend einheitliche Aufsichtsregeln für alle davon betroffenen Einrichtungen definiert.



#### Nationale Gestaltungsspielräume bislang nicht genutzt

Nach einhelliger Ansicht der einschlägigen Verbände werden in dem Referentenentwurf die durch die EbAV II RL ermöglichten Gestaltungsspielräume nahezu nicht genutzt. Vielmehr setzt der Entwurf die Bestimmungen weitgehend 1:1 um. Die Besonderheiten deutscher EbAV bleiben dabei außen vor. Insbesondere die aba (Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung) hat mit einer sehr umfangreichen und konstruktiven Stellungnahme, an der unser Haus maßgeblich mitgewirkt hat, diese Kritikpunkte deutlich gemacht. Neben der

mangelhaften Berücksichtigung unseres Arbeits- und Sozialrechts sind die Hauptkritikpunkte folgende: Die Art und Weise, wie das Risikomanagement und die eigene Risikoberichterstattung einer EbAV angelegt sind, birgt die Gefahr, dass durch eine Übernahme der Vorstellungen von EIOPA zu diesen Themen durch unsere BaFin ohne Einschaltung parlamentarischer Verfahren letztlich doch der sog. HBS-Ansatz in die Regelungswelt deutscher EbAV Einzug hält, wenn auch zunächst nur im Risikomanagementbereich, aber damit dennoch mit hoher Steuerungsrelevanz. Des Weiteren werden die Vorgaben zu Informationspflichten gegenüber aktuellen und



potenziellen Versorgungsanwärtern aus der EbAV II RL übernommen, ohne eine Harmonisierung mit den bereits bestehenden, im Versicherungs- bzw. Betriebsrentenrecht angelegten Informationspflichten anzustreben.

### **Eigener Abschnitt für Pensionskassen – Pensionsfonds daran angehängt**

Der Referentenentwurf sieht vor, dass die für die Pensionskassen spezifischen Bestimmungen in einem Abschnitt gesammelt geregelt werden. Die bisherige Ankopplung an „kleine Versicherungsunternehmen“, die zu einer sehr unübersichtlichen Verweissystematik geführt hat, soll entfallen. Pensionsfonds sollen an die Regelungen für Pensionskassen angehängt werden, natürlich unter Definition der abweichenden Bestimmungen. Insbesondere die Verfahrensweise hinsichtlich des Pensionsfonds verwundert, ist er doch als dominantes Vehikel für die reine Beitragszusage im Betriebsrentenstärkungsgesetz vorgesehen. Die neue Verweisungstechnik kann man dennoch als Schritt in die richtige Richtung ansehen, wenngleich ein völlig eigenständiges Aufsichtsrecht für EbAV sicher mehr Übersichtlichkeit und damit eine Erleichterung der Rechtsanwendung ermöglicht hätte.

### **Neue Bestimmungen zu Governance und Informationspflichten**

Die umzusetzenden Regelungen umfassen im Wesentlichen folgende Bereiche:

- **Geschäftsorganisation:** Hier wird eine eigene, qualitativ ausgestaltete Risikobeurteilung vorgeschrieben und es werden Anforderungen an das Risikomanagement weiter spezifiziert. Zudem werden die Schlüsselfunktionen „Unabhängige Risikocontrolling-Funktion“, „interne Revision“ und „versicherungsmathematische Funktion“ spezifiziert sowie das Prozedere für die Fälle festgelegt, bei denen Personen gleiche oder ähnliche wichtige Funktionen bei EbAV und Trägerunternehmen ausüben. Insbesondere der letztgenannte Aspekt ist für viele deutsche EbAV relevant. Weiterhin erfolgen Regelungen zu den bei der EbAV angewandten Vergütungssystematiken, die auch auf zuarbeitende externe Dienstleister Anwendung finden können. Auch die Verfahrensweisen bei einer Funktionsausgliederung im Allgemeinen werden adressiert.
- **Information und Berichterstattung:** Den größten Teil der Neuregelungen nehmen hier die einmaligen und regelmäßigen Informationspflichten gegenüber Versorgungsanwärtern, Versorgungsempfängern und potenziellen Versorgungsempfängern ein. Wie bereits erwähnt fehlt diesen sehr differenzierten Regelungen eine Abstimmung auf bzw. mit den bereits heute existierenden Bestimmungen. Zudem werden die Berichtspflichten gegenüber der BaFin und deren Verhältnis zur Europäischen Aufsichtsbehörde modifiziert.

### **Bei der Gelegenheit mitbehandelt**

Der Referentenentwurf enthält auch Neuregelungen, die nicht auf die EbAV II RL zurückzuführen sind. Besonders hervorzuheben ist hierunter die Anpassung der Bestimmungen zum Gründungsstock. Hier wird Rechtssicherheit für die nachträgliche Einführung und Nutzung eines Gründungsstocks zur Gewährleistung der Risikotragfähigkeit hergestellt.

Über die Neuregelungen werden wir noch detaillierter informieren, wenn sie in ihrer Endfassung vorliegen und hoffentlich noch etliche dem BMF vorgelegte Verbesserungsvorschläge berücksichtigt wurden.

» Weitere Informationen: Dr. Georg Thurnes, [georg.thurnes@aon.com](mailto:georg.thurnes@aon.com) «

### Nachhaltigkeit in der versicherungsförmigen betrieblichen Altersversorgung

*Nachhaltigkeit ist neben Digitalisierung eines der prominenten Schlagworte unserer Zeit. Doch was meint Nachhaltigkeit eigentlich und wie lässt sie sich bei der Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung über einen Lebensversicherer umsetzen?*

Unter dem Suchwort Nachhaltigkeit findet man auf den Internetseiten vieler Versicherer ausführliche Informationen zum Engagement der Unternehmen auf diesem Gebiet. Teilweise werden seitenstarke Nachhaltigkeitsberichte zum Download bereitgestellt, in denen der Versicherer seine Aktivitäten und Maßnahmen hierzu darstellt. Alle Anbieter stellen heraus, dass sie sich ihrer Verantwortung für die Gesellschaft und Umwelt bewusst sind und in diesem Sinne handeln. Eine allgemein gültige Definition des Nachhaltigkeitsbegriffs oder ein Regelwerk existiert jedoch nicht, sodass das Erreichen der Nachhaltigkeit sehr individuell ausfällt.

Lässt sich über die zugänglichen Informationen auch der passende Versicherer für eine auf Nachhaltigkeit ausgerichtete betriebliche Altersversorgung (bAV) finden?

#### Nachhaltigkeit und Rendite – passt das zusammen?

Mit der Einrichtung einer Altersversorgung über einen Versicherer verbindet jeder Arbeitgeber auch die Forderung nach Einhaltung des Leistungsversprechens, sei es bezüglich der Garantien auf Zins oder Leistung oder eben des originären Versicherungsschutzes. Die Versicherer wiederum stehen im Niedrigzinsumfeld in Verbindung mit den regulatorischen Rahmenbedingungen vor der Herausforderung, ein attraktives Produkt zu liefern. Kommt die

Forderung der Nachhaltigkeit dazu, schränken sich die Möglichkeiten ein, da bestimmte finanziell lukrative Anlageformen ausscheiden. Insofern ist es konsequent, dass bei einer eingeschränkten Anlagemöglichkeit unter dem Nachhaltigkeitsbegriff auch die Rendite schmaler ausfällt. Unsere ersten Untersuchungen zeigen, dass die besten Produkte nicht immer auch die nachhaltigsten sein werden. Kompromissbereitschaft und Kreativität sind also gefragt. Wer für seine betriebliche Altersversorgung einerseits Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigen will, andererseits aber keine Renditenachteile akzeptiert, wird an Grenzen stoßen.



#### Unser Verständnis von Nachhaltigkeit in der bAV

Gerne wollen wir Ihnen schon heute zeigen, was wir als Berater unter Nachhaltigkeit verstehen: die ganzheitliche Betreuung Ihrer versicherungsförmigen bAV von der Konzeptionierung über die Vertragseinrichtung und zeitgemäße Administration bis hin zur Leistungsabwicklung. Sprechen Sie uns bitte auch an, wenn Sie daran interessiert sind zu erfahren, wie wir das zweite aktuelle Topthema „Digitalisierung“ bereits mit Leben gefüllt haben.

» Weitere Informationen: Stefan Hillen, stefan.hillen@aon.com | Thomas Wiener, thomas.wiener@aon.com «

### Riesterförderung in der bAV? Der neue Königsweg?

*Riesterförderung in der betrieblichen Altersversorgung? Diese Frage war in der Vergangenheit meistens leicht zu beantworten: Bloß nicht! Denn bei Nutzung der Riesterförderung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung waren neben den Beiträgen auch die Leistungen sozialversicherungspflichtig. Es kam also zu einer echten Doppelverbeitragung.*

Mit dem neuen Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) ist der Gesetzgeber einer schon lange gestellten Forderung nachgekommen, die Doppelverbeitragung der Riesterrente durch Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung abzuschaffen. Während der Rentenbezugszeit fallen somit keine sozialversicherungspflichtigen Beiträge mehr an. Aber lohnt sich Riester damit als weiteres Angebot des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer?

#### Warum wird die Riesterförderung jetzt ein Thema?

Die Kranken- und Pflegeversicherungspflicht für Auszahlungen aus Riesterverträgen innerhalb der betrieblichen Altersversorgung wurde ab dem 1. Januar 2018 abgeschafft, weshalb nun die Vorteilhaftigkeit der Riesterförderung für die betriebliche Altersversorgung nicht mehr grundsätzlich verneint werden kann. Da Arbeitnehmern auch zukünftig ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf die Riesterförderung zusteht, werden sich die Arbeitgeber vermehrt mit diesem Thema auseinandersetzen bzw. entsprechende Lösungen bereitstellen müssen.

#### Was haben wir untersucht?

Die Untersuchungen wurden auf Basis von Gruppenversicherungskonditionen eines von uns als empfehlenswert eingestuften Versicherers durchgeführt, der einen identischen Tarif für alle der nachfolgend genannten Varianten anbietet. Sie berücksichtigen die Durchführungswege Pensionszusage bzw. Unterstützungskasse (mit Rückdeckungsversicherung) sowie die Direktversicherung.

In der Direktversicherung wurde nach der bereits weit verbreiteten steuer- und sozialversicherungsfreien Einzahlung der Beiträge (§ 3 Nr. 63 EStG), als auch nach der Riesterförderung (§ 10a i.V.m. §§ 82 ff EStG) unterschieden. Hinsichtlich der Personengruppen haben wir unterschiedliche Jahresgehälter gewählt und dabei einmal ohne und alternativ mit zwei Kindern gerechnet.



Bei nicht Riester-geförderten Direktversicherungen wurde der 15 Prozent-Zuschuss, den Arbeitgeber bei Einsparung von Sozialversicherungsabgaben für Neuzusagen in der Direktversicherung ab 2019 entrichten müssen, ebenso berücksichtigt wie die Kranken- und Pflegeversicherungspflicht in der Leistungsphase sowie die ggf. mit der sozialversicherungsfreien Entgeltumwandlung verbundene Verminderung der Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

### Welche Kernaussagen lassen sich treffen?

Aufgrund der Komplexität in Umsetzung und Abwicklung kann Riester leider nicht die Ergebnisse erzielen, welche man bei bloßer Betrachtung der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Wirkungszusammenhänge erwarten würde. Trotz des Einsatzes von Gruppenversicherungskonditionen ergeben sich im Prinzip ähnliche Kernaussagen, wie sie in der Zeit vor Inkrafttreten des BRSG für private Riesterverträge galten.

- Die Direktversicherung mit steuer- und sozialversicherungsfreier Einzahlung schneidet, soweit Sozialversicherungsvorteile des Arbeitgebers weitergegeben werden, im Vergleich zur rückgedeckten Pensionszusage bzw. Unterstützungskasse besser ab.
- Die Direktversicherung mit steuer- und sozialversicherungsfreier Einzahlung ist bei mittleren und sogar bei niedrigen Einkommen vorteilhaft, sofern lediglich eine Grundzulage gewährt wird.
- Die Vorteilhaftigkeit der Riesterförderung entfaltet sich auch bei niedrigen Einkommen nicht selten erst mit der Zuteilung von Kinderzulagen.
- Bei hohen Einkommen und Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenkasse ergeben sich erhebliche Vorteile für die Riesterförderung.

Die Kernaussagen gelten für den Normalfall, das heißt, es gibt keinen Tarifvertrag oder sonstige Regelung zur bAV, die für definierte Konstellationen verbesserte Regelungen vorsehen. Die Praxis sieht aber anders aus. Nicht selten zahlen Arbeitgeber Zuschüsse, die deutlich über den oben genannten 15 Prozent liegen, zum Beispiel bei Matching-Plänen. Diese Zuschüsse werden oftmals einkommensunabhängig und gerade nicht in Verbindung mit der Riesterförderung gewährt.

### Fazit

Verlässliche Aussagen zur Riesterförderung in der bAV lassen sich nur unter Berücksichtigung der beim Arbeitgeber geltenden Versorgungsregelungen treffen. Wenn es darum geht, Arbeitnehmern sinnvolle Lösungen anzubieten, ist ein zuverlässiger Berater deshalb unabdingbar.

»Weitere Informationen: Tina Meyer, [tina.meyer@aon.com](mailto:tina.meyer@aon.com) | Marcus Schnelle, [marcus.schnelle@aon.com](mailto:marcus.schnelle@aon.com) «

### BaFin konkretisiert IT-Anforderungen an die Versicherungswirtschaft

Mit der Einführung der VAIT möchte die BaFin sicherstellen, dass sich alle von ihr beaufsichtigten Unternehmen an einen Mindeststandard in der Ausgestaltung und Überwachung der IT halten. Hierzu gehören insbesondere auch alle Pensionskassen und Pensionsfonds.

Das Thema Informationssicherheit gewinnt in der digitalen Welt einen immer höheren Stellenwert. Mit Rundschreiben 10/2018 veröffentlichte die Bundesanstalt für Finanzaufsicht (BaFin) die Versicherungsaufsichtlichen Anforderungen an die IT (VAIT). Die darin enthaltenen Anforderungen gelten für auf alle nach § 1 Abs. 1 VAG der Aufsicht unterfallenden Unternehmen mit Ausnahme der Versicherungs-Zweckgesellschaften im Sinne des § 168 VAG und der Sicherungsfonds im Sinne des § 223 VAG. Zu ihrem Geltungsbereich gehören somit insbesondere alle Pensionskassen und Pensionsfonds.



Die Vorschriften werden verbindlich ausgelegt und gewährleisten eine konsistente Anwendung. Hervorzuheben ist der Ansatz der BaFin, dass das Rundschreiben einen flexiblen und praxisnahen Rahmen vorgeben möchte sowie explizit ein Proportionalitätsprinzip erlaubt. Dies besagt, dass für Unternehmen mit schwächer ausgeprägtem Risikoprofil einfachere IT-Strukturen ausreichend sind im Vergleich zu Unternehmen mit stärker ausgeprägtem Risikoprofil.

#### Die wesentlichen Merkmale des VAIT

- **IT Strategie und IT Governance**

Die Unternehmen müssen vorzeigen, dass sie über eine geeignete IT Strategie sowie über ausreichende Governance-Regularien zur Überwachung der Strategie verfügen. Hierbei ist insbesondere von Bedeutung, dass die IT Strategie von der Geschäftsführung verabschiedet ist und Prozesse, Aufgaben, Kompetenzen, Verantwortlichkeiten und Kommunikationswege klar definiert und aufeinander abgestimmt und dokumentiert sind.

- **Informationsrisiko- und Informationssicherheitsmanagement**

Die Bewertung von Risiken sowie das Einführen von geeigneten Steuerungsinstrumenten sind wesentliche Bestandteile eines jeden Informationssicherheitsmanagements. Von zentraler Bedeutung sind das Vorhandensein einer Informationssicherheitsleitlinie sowie dazugehörige weitere Richtlinien, die die Umsetzungen der Leitlinie im Unternehmen konkretisieren. Sie beinhalten konkrete, individuelle Vorgaben und Regelungen, die die Prozesse des Unternehmens verbindlich regeln. Die VAIT schreiben zudem vor, dass es einen Informationssicherheitsbeauftragten im Unternehmen geben muss.



- **Benutzerberechtigungsmanagement**

Zentraler Bestandteil der Informationssicherheit ist das Vorhandensein eines Benutzerberechtigungsmanagements. Hierzu gehören eindeutig definierte und nachhaltig dokumentierte Prozesse zur Vergabe, Änderung und Entzug von Zugangsberechtigungen zu datenverarbeitenden Systemen. Zudem ist eine regelmäßige Überprüfung der Zugangsberechtigungen durchzuführen.

- **IT Projekte und IT Betrieb**

Die VAIT geben vor, dass IT Projekte und der IT Betrieb gemäß gewissen Standards und Regelungen durchzuführen sind. Hierzu gehören beispielweise Projekte mit dem Ziel der Einführung einer neuen Software. Sowohl die Durchführung von IT Projekten als auch der IT Betrieb ist jeweils auf die jeweilige Risikoeinstufung anzupassen. Es müssen regulierte und dokumentierte Abläufe und Dokumentationen vorliegen.

- **Ausgliederung von IT Dienstleistungen**

Die Ausgliederung von IT Dienstleistungen ist heutzutage ein Standard und wird von einem Großteil von Unternehmen praktiziert. Auch für diese Fälle regeln die VAIT, dass die gleichen Anforderungen zu erfüllen und Risikoanalysen durchzuführen sind.

### Fazit

Sofern Sie zu den betroffenen Unternehmen im Versicherungsbereich gehören, besteht dringender Handlungsbedarf, da die VAIT mit der Veröffentlichung umgehend wirksam geworden ist.

» Zur Beantwortung von Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Bitte kontaktieren Sie Maik Kohlbus, [maik.kohlbus@aon.com](mailto:maik.kohlbus@aon.com). »



### DAX-Konzerne sorgen für Betriebsrenten vor

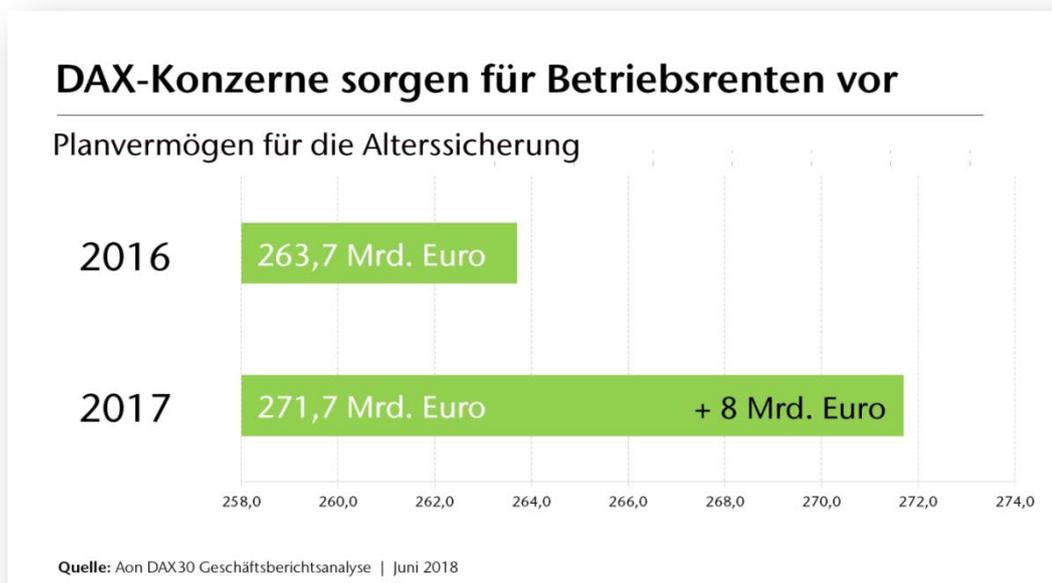
*Wie sichern DAX30 Unternehmen ihre Planvermögen für Betriebsrenten? Welcher Konzern hat die Nase bei der Alterssicherung vorne? Antworten dazu liefert unsere aktuelle Benchmark-Studie.*

Die jährliche DAX-Studie zeigt anhand der Geschäftsberichte die Entwicklungen der betrieblichen Altersversorgung von Deutschlands größten Aktiengesellschaften im Jahresvergleich.

Dabei zeigt sich, dass sich bei der Hälfte der 30 DAX-Unternehmen im Jahr 2017 das Planvermögen für Betriebsrenten deutlich erhöht hat. Unter den 17 Unternehmen, die die Pensionsvermögen in ihren Bilanzen im Vergleich zu 2016 aufgestockt haben, stehen adidas, Lufthansa und Daimler mit jeweils zweistelligen Zuwachsraten an der Spitze.

### DAX-Unternehmen profitieren von steigenden Marktzinsen

Alle Unternehmen haben aufgrund der Marktentwicklung gegenüber dem Vorjahr einen höheren Rechnungszins zugrunde gelegt. Dieser stieg in Deutschland im Durchschnitt von 1,78 Prozent auf 1,92 Prozent. Der Rechnungszins ist maßgeblich, um die Höhe der für Betriebsrenten notwendigen Rückstellungen zu ermitteln. Je höher der Rechnungszins desto geringer sind die Pensionsrückstellungen.



Die DAX-Studie enthält eine umfangreiche Auswertung der bAV-relevanten Bilanzkennzahlen, Analysen der Pensionspläne sowie erstmals auch eine Darstellung der Anlage- und Risikostrategien der DAX-Unternehmen.

» Weitere Informationen: Christoph Tellmann, [christoph.tellmann@aon.com](mailto:christoph.tellmann@aon.com) «

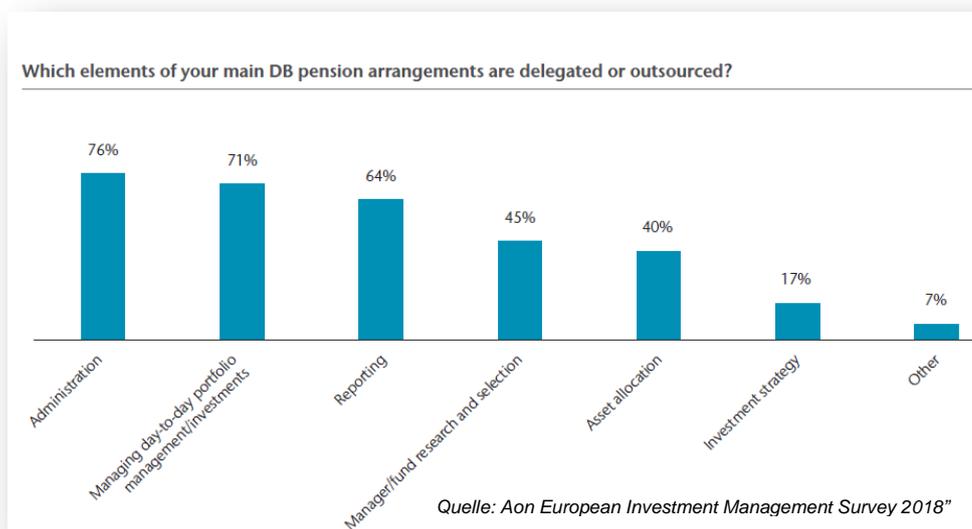
### Betriebsrenten: Hohe Zufriedenheit mit Outsourcing

Das Outsourcing von Teilen oder des gesamten Anlagemanagements für Betriebsrenten sorgt für spürbaren Mehrwert und entlastet Verantwortliche wirkungsvoll. Das ist eines der Ergebnisse des „European Investment Management Surveys 2018“, den Aon in diesem Jahr erstmals durchgeführt hat.

Rund zwei Drittel der Befragten (65 Prozent) greifen bereits auf externe Expertise beim Kapitalanlagemanagement zurück. Fast alle (zwischen 96 und 98 Prozent) bewerten die einzelnen Aspekte ihrer Outsourcing-Lösung mit zufrieden oder besser. Gefragt wurde nach dem erzielten Finanzierungsgrad bzw. der Performance, der Risikokontrolle, dem Service und einer Gesamtbeurteilung. Geantwortet haben 97 Verantwortliche aus 16 Ländern, die insgesamt 175 Milliarden Euro Anlagemittel für ihre Pensionsverpflichtungen verwalten. Der Trend zum Outsourcing wird sich fortsetzen, denn weitere 6 Prozent der Befragten planen, künftig diesen Weg zu gehen.

#### Anlagestrategie bleibt im Haus, die Umsetzung wird ausgelagert

Die Administration und das tägliche Anlagemanagement sind die wesentlichen Felder, in denen zielgerichtet nach Expertise und Entlastung durch externe Dienstleister gesucht wird. Rund drei Viertel (76 Prozent) der Antwortenden vertrauen bei der Administration darauf. Das tägliche Portfolio-Management haben 71 Prozent ausgelagert. Die Festlegung der Anlagestrategie hingegen bleibt in fast allen Fällen im Haus. Hier nutzen bislang nur 17 Prozent der Befragten eine Outsourcing-Lösung.



»Weitere Informationen: Wolfram Roddewig, wolfram.roddewig@aon.com «

[Zum kostenlosen Download des Surveys](#)

### Aon EMEA Health Survey 2018

*Was sind die wichtigsten Themen und Risiken für Arbeitgeber im Jahr 2018?*

Die jetzt erfolgte zweite Aon Gesundheitsstudie eröffnet wertvolle Einsichten zur aktuellen Situation rund um das Wohlbefinden von Mitarbeitern und die Gesundheit am Arbeitsplatz. Mit über 900 Teilnehmern und Ergebnissen aus 22 Ländern ist diese Studie deutlich umfangreicher als unsere erste Untersuchung aus dem Jahr 2016.



Offensichtlich erhält bei vielen Arbeitgebern das körperliche, psychische, soziale und finanzielle Wohlergehen von Arbeitnehmern eindeutig höhere Priorität. Als Experten wundert uns das nicht: Viele Unternehmen müssen ihre betriebliche Gesundheitspolitik in einem Umfeld aufbauen und weiterentwickeln, das zunehmend anspruchsvoller wird. Zu den gestiegenen Anforderungen gehören neben den anhaltenden wirtschaftlichen Herausforderungen auch die sich durch die Digitalisierung oftmals schneller entwickelnden Modelle der betrieblichen Gesundheit. Auch die sich verändernden Bedürfnisse von Arbeitnehmern unterschiedlicher Generationen im Unternehmen

tragen dazu bei, dass die Gestaltung von Gesundheitsstrategien spezifischer wird. Hinzu kommt das Arbeitgeberbedürfnis, die Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter zu steigern. Vielen Arbeitgebern ist mehr und mehr bewusst, wie wichtig ihre Rolle bei der Aufklärung und Unterstützung in Bezug auf die – nicht selten ungesunde – Lebensweise ihrer Arbeitnehmer ist.

#### Die Prioritäten ändern sich.

Das neue wichtigste Personalthema des Jahres ist für alle Studienteilnehmer in der EMEA-Region die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern, 2016 lag dieses Anliegen noch auf dem zweiten Platz. Die Steigerung von Einsatzbereitschaft und Arbeitsmoral rangiert auf Platz 2 statt auf Platz 3 wie noch 2016. Die Steigerung von Produktivität und Leistung nimmt statt Rang 1 nun Rang 3 ein.

Ein erfreuliches Ergebnis der Befragung: Mit 95 Prozent hat die überwältigende Mehrheit der Arbeitgeber in der EMEA-Region erkannt, dass es einen Zusammenhang zwischen Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Arbeitnehmern gibt und dass sie dies positiv beeinflussen können. Außerdem sagen fast 70 Prozent der Studienteilnehmer, dass sie ein festes Budget zur Finanzierung gesundheitsfördernder Maßnahmen bereitgestellt haben oder dies innerhalb der nächsten zwei Jahre tun werden. Die meisten Arbeitgeber scheinen zudem recht gut zu wissen, auf welche Themen sie sich konzentrieren müssen und ob sie zum Beispiel Lebensstilrisiken oder das finanzielle, körperliche und emotionale Wohlergehen in den Fokus nehmen wollen.

Es scheint, dass der Großteil der Arbeitgeber in puncto Gesundheit und Wohlbefinden also auf dem richtigen Weg ist, jedoch ziehen einige von ihnen womöglich kurzfristige Maßnahmen einer langfristigen Strategie vor. Zwar ist die erwähnte positive Grundhaltung der Arbeitgeber sehr ermutigend, allerdings sprechen einige Zahlen eine andere Sprache: Wie schon 2016 verfügen nur 40 Prozent der Befragten bereits über eine konkrete betriebliche Gesundheitsstrategie und nur 36 Prozent haben einen klaren Überblick über Auswirkungen und Kosten gesundheitsrelevanter Themen.

» Weitere Informationen: Stefan Neef, [stefan.neef@aon.com](mailto:stefan.neef@aon.com) «

### Globale Vergütungsstudie – Total Compensation Measurement® 2018

Mit weltweit mehr als 25.000 ausgewerteten Positionen, die über 5 Millionen Mitarbeiter in 180 Ländern abdecken, setzt unsere Datenbank den Maßstab für globale Vergütungs-Benchmarks. Die Datenbank enthält Informationen zu Grundgehalt, Bonus und Long Term Incentives ebenso wie Benefits und andere Nebenleistungen. Sie liefert umfassende Daten, um Vergütungstrends weltweit zu erkennen und effiziente Vergütungs- und Talententscheidungen zeitnah zu treffen.



Teilnehmer aus  
**180+**  
Länder



über **1.000**  
global konsistente Benchmark-  
Positionen



Benutzerdefinierte  
Berichterstellung und individuelle  
Analysen über das Aon Online  
Portal

#### Erhobene Daten

Zu allen Märkten/Ländern sind folgende Vergütungskomponenten enthalten:

- Grundgehalt
- Garantierte Zulagen
- Allowances (inklusive Länderspezifika)
- Bonus/Short-term incentives (Target und Actual)
- Long-term incentives
- Verbreitung von Sozial- und Nebenleistungen (inkl. Firmenwagen)

#### Benutzerdefinierte Berichterstellung über das neue Aon Online Portal

Die Ergebnisberichte sind über unser neues Aon Online Portal [Aonhewittsurveys.com](https://aonhewittsurveys.com) abrufbar. Hier können Sie alle Ergebnisberichte herunterladen und individuelle Analysen mit der Vergleichsgruppe Ihrer Wahl durchführen. Der nächste Ergebnisbericht mit den aktuellen Daten 2018 ist ab September 2018 verfügbar. Zudem können Sie auch branchen-/ oder positionsspezifische Vergütungsdaten, unter anderem für Automotive, Hi Tech, Life Sciences, Financial Services sowie weitere Branchen, erwerben.

» Weitere Informationen zur Studie und zu den Kosten: Ian Karcher, [ian.karcher@aon.com](mailto:ian.karcher@aon.com) oder Sie besuchen unsere [Internetseite](#).»

### Globale Gehaltserhöhungsstudie 2017/2018 – Ergebnisbericht verfügbar

Die globale Studie von Aon gibt detaillierte Informationen zu Gehaltserhöhungen des Jahres 2018 und Prognosen für 2019. Wie in den Vorjahren deckt die Studie über 130 Länder ab und gibt detaillierten Einblick in:



- Gesamt-Gehaltserhöhungsbudgets
- Leistungsbezogene Gehaltserhöhungsbudgets
- Allgemeine Gehaltserhöhungsbudgets
- Verpflichtende/tarifliche Gehaltserhöhungsbudgets
- Prognostizierte Gehaltserhöhungsbudgets für 2019
- Gehaltsstrukturen und beförderungsbedingte Gehaltserhöhungen
- Variable Vergütungspraktiken weltweit

Teilnehmer der Studie erhalten den Ergebnisbericht kostenlos.

Beispielbericht: [Download](#)

» Weitere Informationen zur Studie: Ian Karcher, [ian.karcher@aon.com](mailto:ian.karcher@aon.com) oder auf unserer [Webseite](#) «

### Company Car, Transportation & Generation Survey – Ergebnisbericht verfügbar

Unternehmen differenzieren sich im Markt vor allem mit attraktiven Gesamtvergütungspaketen. Der Firmenwagen ist hierbei ein fester Marktbestandteil dieser Strategie. In unserer komplett neu überarbeiteten Studie betrachten wir zum Beispiel folgende Themen:



- Finanzierung der Dienstwagen
- Berechtigungen für Status- und Funktionsfahrzeuge
- Budgets
- Auswahl der Dienstwagen
- Leasing & Leistungen
- Dienstwagenpauschale
- Green Car Policy

Die Ergebnisberichte sind ab sofort für Deutschland, Frankreich, Schweden, Österreich, Schweiz und UK verfügbar.

» Weitere Informationen zur Studie: Ian Karcher, [ian.karcher@aon.com](mailto:ian.karcher@aon.com) oder auf unserer [Webseite](#). «



### **++ Eigentümerwechsel bei Generali Leben beschlossen ++**

Die Generali-Gruppe hat den seit längerem erwarteten Verkauf einer Mehrheitsbeteiligung an der deutschen Generali Lebensversicherung AG beschlossen (siehe auch Ausgabe 4/2017). Neuer Eigentümer von 89,9 Prozent der Anteile wird – vorbehaltlich der Zustimmung durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) – die Viridium-Gruppe, die sich auf die Übernahme von im Run-off befindlichen Lebensversicherungsgesellschaften spezialisiert hat. Wichtig zu wissen ist, dass die Generali Leben als Gesellschaft (vermutlich unter einem neuen Namen) erhalten bleibt und auch alle bestehenden Versicherungsverträge unverändert und mit ungekürzten Ansprüchen fortgeführt werden.

» Weitere Informationen: Stefan Hillen, stefan.hillen@aon.com | Thomas Wiener, thomas.wiener@aon.com «

### **++ Produktangebot für kollektive Risikoabsicherungen wächst ++**

In den letzten Monaten ist das Angebot an innovativen Produkten für die kollektive Absicherung von Todesfall- und Invaliditätsleistungen (siehe Ausgaben 2/2016 und 1/2018) deutlich ausgeweitet worden. Während es vor zwei Jahren erst einen Versicherer gab, der ein kostengünstiges und empfehlenswertes Konzept für die Versicherung von Belegschaften anbot, stehen heute schon mehrere Versicherer bereit, um eine Risikoabsicherung der Mitarbeiter ohne jegliche Gesundheitsprüfung implementieren zu können. Erstmals hat ein Versicherer dabei auch ein Konzept entwickelt, dass eine Einrichtung über die in Deutschland ansässige Lebensversicherungsgesellschaft ermöglicht.

» Weitere Informationen: Stefan Hillen, stefan.hillen@aon.com | Thomas Wiener, thomas.wiener@aon.com «

### **++ ALM-Tool zur reinen Beitragszusage ++**

Die reine Beitragszusage beschreitet neue Wege. Dies betrifft nicht nur die damit einhergehenden Chancen, die Haftung sowie das Thema Garantien, sondern auch bei der Art und Weise, wie Design, Steuerung und Risikomanagement angegangen werden müssen. Über unterschiedlichste Ausgestaltungsparameter von der Kapitalanlage, über die Art des Ansparens, der Methodik der Leistungsfestsetzung und den Vorgaben für Art und Umfang von Leistungsanpassungen im Rentenbezug lassen sich Chancen und Risiken der reinen Beitragszusage steuern.

Durch die spezifische Erweiterung des erprobten ALM-Tools iGALM für Zwecke der reinen Beitragszusage können nun unterschiedlichste Ausgestaltungen der reinen Beitragszusage simuliert werden. Dadurch lassen sich Aussagen über die Verteilung möglicher Ergebnisse sowie Wahrscheinlichkeiten und Größenordnungen für verschiedene Ereignisse anhand individuell bestimmbarer Key Performance Indikatoren aufzeigen. Damit leistet dieses Tool nicht nur im Zuge der Design- und Kalibrierungsphase, sondern auch bei der Implementierung, der laufenden Steuerung (z.B. Überprüfung der Anlagestrategie), dem Risikomanagement und den Informationspflichten (z.B. Information über die Wahrscheinlichkeit von Leistungskürzungen) wertvolle Unterstützung.

» Bei Interesse wenden Sie sich gerne an Dr. Rafael Krönung, rafael.kroenung@aon.com. Gerne überzeugen wir Sie im Rahmen einer Live-Vorführung von der Leistungsfähigkeit dieses Tools. «



## Über Aon

Human Resources und Aon – beides gehört einfach zusammen. Weltweit zählen wir hier zu den führenden Beratungshäusern. In Deutschland entwickeln wir praxisorientierte und innovative Lösungen in den Bereichen betriebliche Altersversorgung, Vergütung und Talentmanagement. Für Aon arbeiten weltweit 50.000 Mitarbeiter in 120 Ländern, davon rund 1.700 Mitarbeiter in Deutschland. Im Bereich Retirement Solutions sind mehr als 400 Mitarbeiter an unseren deutschen Standorten in Hamburg, Mülheim an der Ruhr, München, Stuttgart und Wiesbaden aktiv. Weitere Informationen zu Aon finden Sie unter [www.aon.de](http://www.aon.de).

Aon HR Newsflash ist ein Informationsdienst von Aon. In diesem Medium werden aktuelle Informationen zur betrieblichen Altersversorgung sowie zu HR-Themen aufbereitet.

Die Inhalte sind urheberrechtlich geschützt. Eine Vervielfältigung der Daten, Texte und Grafiken bedarf der Zustimmung des Herausgebers. Es wird keine Gewährleistung für die Vollständigkeit und Richtigkeit der Informationen gegeben. Jede gesetzliche Haftung gegenüber natürlichen oder juristischen Personen für Verluste oder Schäden durch Nutzung dieser Inhalte werden ausdrücklich abgelehnt.

### Retirement Solutions in Deutschland

#### Hamburg

Tel. + 49 40 3605 - 5302

#### Mülheim an der Ruhr

Tel. + 49 208 7006 - 2256

#### München

Tel. + 49 89 52305 - 5157

#### Stuttgart

Tel. + 49 711 96030 - 1068

#### Wiesbaden

Tel. + 49 611 17208 - 6742

[insights@aon.de](mailto:insights@aon.de)

[www.aon.de](http://www.aon.de)