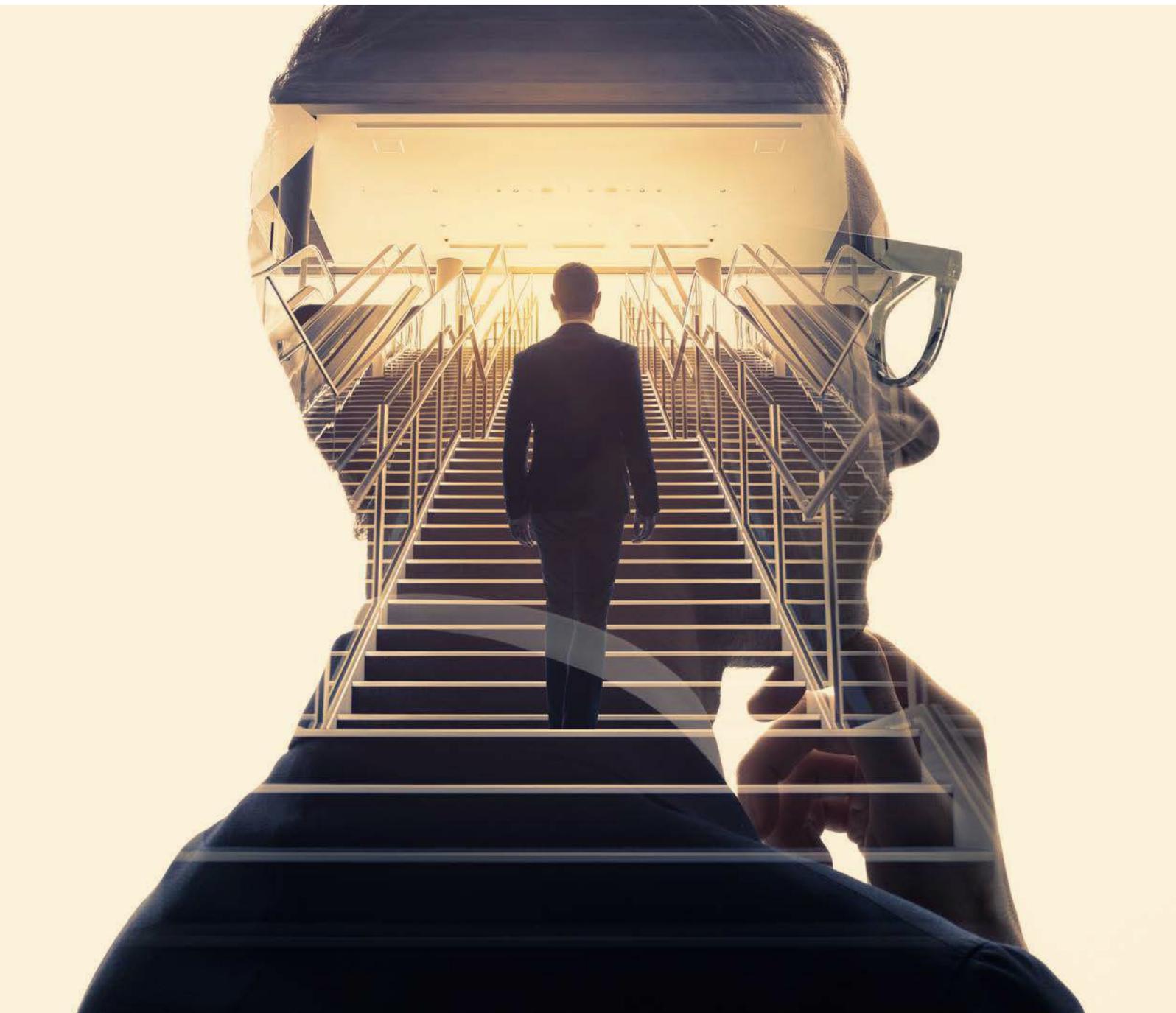


Spotlight

01 - 2020

- 04 Lurse Board Services
- 12 Aktuelle Benefits-Studie
- 14 bAV in Zeiten der Digitalisierung



INHALT

Smart Data



Lurse Board Services



Expertenmeinung



News & Mitarbeiter



Aktuelle Benefits-Studie



bAV in Zeiten der Digitalisierung

Liebe Geschäftsfreunde, sehr geehrte Damen und Herren,

Lurse bleibt auf Wachstumskurs. Mit der Gründung der neuen Unternehmenseinheit Lurse Board Services erweitern wir unser Leistungsportfolio um ein wichtiges Geschäftsfeld: um die Beratung zur Vergütung von Vorständen und Geschäftsführern. Lernen Sie das Unternehmen in unserer Titelstory näher kennen und erfahren Sie, welche Dienstleistungen es bietet. Board Services nutzt unter anderem unsere mehr als 30-jährige Erfahrung in der Gestaltung aller Vergütungskomponenten – auch in der betrieblichen Altersvorsorge. Wie eine moderne bAV aussehen kann, schildern wir Ihnen in dieser Spotlight-Ausgabe anhand eines praktischen Kundenbeispiels: Die bayerische Krones AG hat mit unserer Unterstützung ein bAV-Portal implementiert, das es den Mitarbeitern des Unternehmens ermöglicht, sich ihre Altersvorsorge wie in einem Online-Shop zusammenzustellen – ganz nach ihren individuellen Bedürfnissen.

Zusätzlich möchten wir Ihnen in dieser Ausgabe unsere aktuelle Benefits-Studie und deren wichtigste Ergebnisse vorstellen, ebenso wie das komplett überarbeitete Konzept unseres bewährten Compensation & Benefit-Seminars.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und freuen uns wie immer über Ihre Rückmeldungen.

Herzliche Grüße

Birgit Horak

IMPRESSUM**Herausgeber**

Lurse AG
Winkhauser Str. 15
33154 Salzkotten
info@lurse.de

Managing Director
Birgit Horak

Project Manager
Juliana Link

Creative Director
Stefanie Schvary

Redaktion:

Cathrin Bruhn,
Stefan Volk

Aus Gründen der besseren
Lesbarkeit wurde im Text die
männliche Form gewählt.

SMART DATA

Vorstands- vergütung

ZUSTIMMUNGSQUOTE ZUR VORSTANDS- VERGÜTUNG VON 2010-2018



ALLE **4** JAHRE

Abstimmung des Vergütungssystems für Vorstandsmitglieder in der Hauptversammlung

EIN CEO EINES IM DOW JONES GELISTETEN UNTERNEHMENS ERHÄLT DURCHSCHNITTLLICH DAS VIERFACHE EINES DAX 30-VORSTANDSVORSITZENDEN

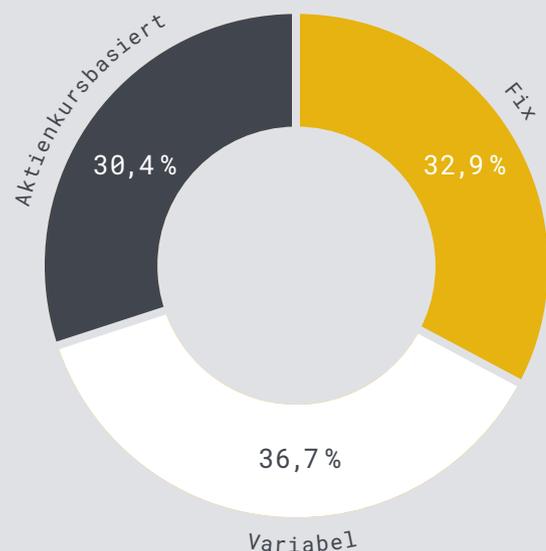
2017 lag die Zustimmungsqute für das Vergütungssystem bei ProSiebenSat.1 auf der Hauptversammlung bei

33%

Im Juni 2018, nachdem das System und die Berichtserstellung überarbeitet wurden, bei mehr als

93%

STRUKTUR DER VORSTANDSVERGÜTUNG IM DAX 30 IN 2018



€ 325.000

€ 105.000

ERHIELT EIN AUFSICHTSRATSVORSITZENDER EINES DAX 30-UNTERNEHMENS (MEDIAN 2018),

DER EINES SDAX-UNTERNEHMENS



LURSE BOARD SERVICES

Vorstands- und Geschäftsführervergütung als eigenständiges Geschäftsfeld bei Lurse



Seit diesem Jahr rundet eine neue Unternehmenseinheit das Angebot von Lurse nach oben hin ab: Lurse Board Services berät Aufsichtsräte, Investoren und Unternehmerfamilien umfassend zur Vergütung von Vorständen und Geschäftsführern. Das neue Unternehmen bündelt das Know-how, über das Lurse auch auf diesem Gebiet verfügt. Und dank seiner breit aufgestellten Vergütungsdatenbasis kann es die gesamte Spannweite von kleinen, mittelständischen Unternehmen bis hin zu großen DAX-Konzernen abdecken.

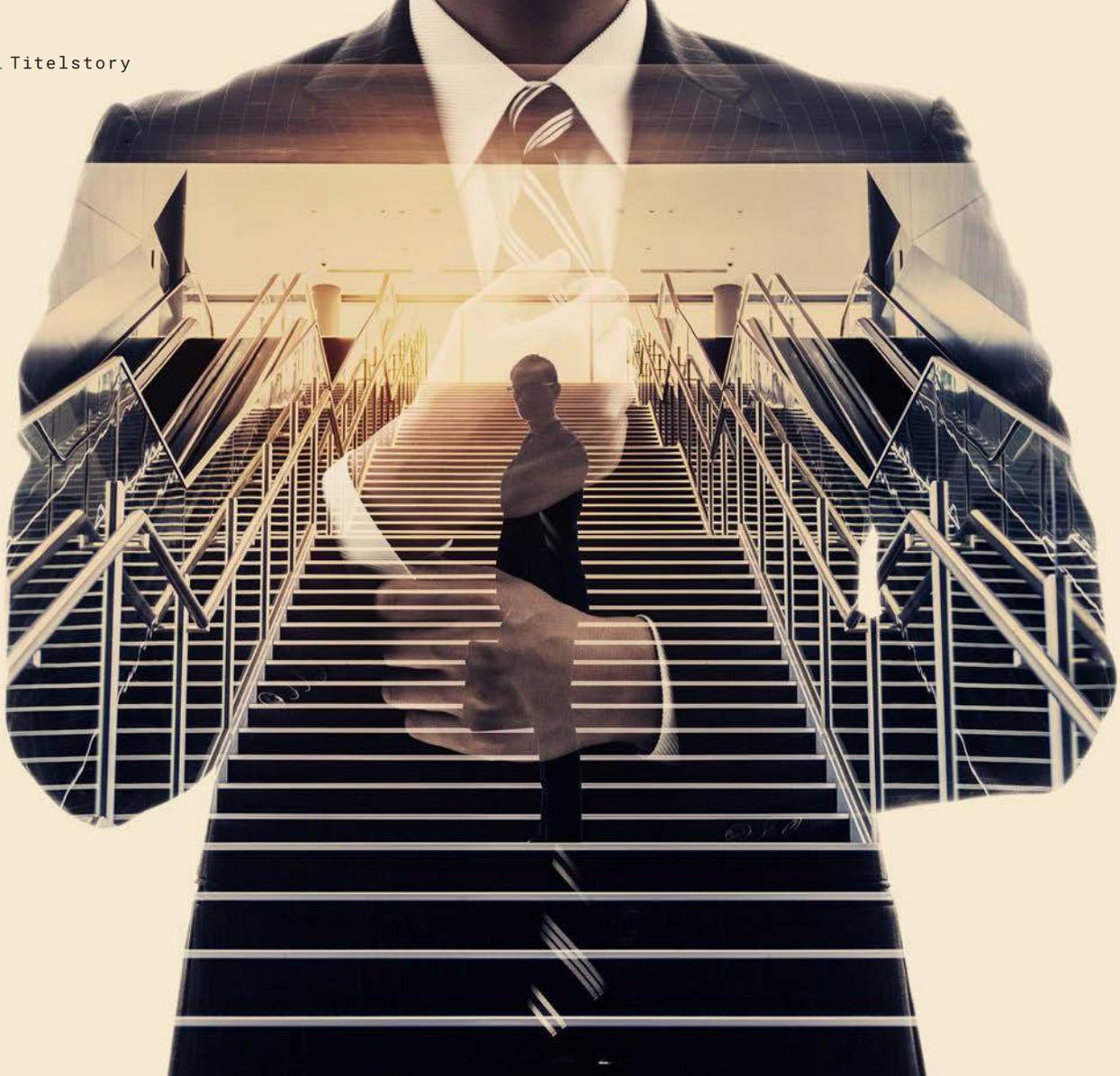
„Wir bestellen mit unserer Unit kein gänzlich neues Geschäftsfeld“, sagt Stefan Würz, zusammen mit Maik Metzdorf Managing Partner bei Lurse Board Services. „Lurse verfügt über langjährige und umfassende Erfahrungen, was Vergütungssysteme und -strukturen von Vorständen und Geschäftsführern angeht. Veränderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen haben die Nachfrage nach Beratung in diesem Bereich in den letzten Jahren stark ansteigen lassen. Darum haben wir uns entschlossen, unsere Expertise in einer neuen Gesellschaft zusammenzuführen, die sich ganz auf dieses Thema fokussiert.“ Seit der Finanzkrise von 2008 sind die Vorstandsvergütungen, insbesondere deren Bonusanteile, nicht mehr nur ein Thema für Aktionärsversammlungen. Die Krise hat das Interesse der breiten Öffentlichkeit und damit auch der Politik daran geweckt, wie hoch eine angemessene Vergütung von Vorständen, Geschäftsführern und Top-Managern sein sollte.

Im Jahr 2017 änderte die EU ihre Richtlinie zu den Aktionärsrechten. Die Vergütungssysteme für Vorstände und Geschäftsführer müssen sich nun europaweit stärker an den Kriterien Transparenz, Üblichkeit und Angemessenheit, Langfristigkeit und Nachhaltigkeit ausrichten. Ziel der EU ist es, insbesondere

in Finanzinstituten und Versicherungen Anreize zu vermeiden, die dazu verleiten könnten, unkalkulierbare Risiken einzugehen. Infolgedessen sind Short-Term Incentives (STI) europaweit auf dem Rückzug, langfristige Anreize (LTI) dagegen zunehmend gefragt. Im Finanzsektor etwa wurden mehrjährige Bonusgarantien nahezu gänzlich abgeschafft.

NEUE RICHTLINIEN ERFORDERN MEHR TRANSPARENZ

„In Deutschland verschärft sich derzeit die rechtliche Lage speziell für börsennotierte Unternehmen“, sagt Maik Metzdorf. „Die Europäische Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) muss in diesem Jahr umgesetzt werden. Sie verpflichtet Aktiengesellschaften dazu, die Vergütung ihrer aktuellen und ehemaligen Vorstände und Aufsichtsräte ausführlicher und transparenter darzustellen als bisher. Hier besteht vielfach erhöhter Beratungsbedarf. Außerdem erhalten Anleger erweiterte Auskunftsrechte, und die Hauptversammlung kann über das Vergütungssystem abstimmen. Stichwort Say on Pay.“ So bedarf die Vergütung der Unternehmensleitungen bei allen relevanten Änderungen – mindestens aber alle vier Jahre – der Zustimmung durch die Hauptversammlung. >>



Zudem muss die Hauptversammlung jährlich über einen detaillierten Vergütungsbericht befinden. Zur Unternehmensleitung zählt die geänderte EU-Richtlinie in jedem Fall Vorstände und Aufsichtsräte. Solche Voten waren in Deutschland bisher rechtlich nicht geregelt. Doch Gesetzesänderungen wirken sich nicht nur auf börsennotierte Unternehmen aus, wie sich nach der Verabschiedung des Vorstandsvergütungsgesetzes 2009 gezeigt hat. Auch große GmbHs richten sich häufig nach den neuen Anforderungen aus, weil auch sie verstärkt im Blick der Öffentlichkeit stehen und den Interessen großer Investoren unterworfen sind.

„Mit der Lurse Board Services bündeln wir unsere internen Ressourcen und das ausgeprägte Know-how von Lurse, wenn es um Vergütung und Altersversorgung geht“, erklärt Stefan Würz. „Dank unserer eigenen

Studien und den Daten aus veröffentlichten Geschäftsberichten verfügen wir über eine umfangreiche Vergütungsdatenbasis, die sowohl Vorstände als auch Geschäftsführer einschließt. Unser Angebot richtet sich an die gesamte Bandbreite der Unternehmen, von mittleren und großen GmbHs, über SDAX- und MDAX-Firmen bis hin zu DAX-Konzernen.“

EINE UMFASSENDE LEISTUNGSPALETTE

Die Lurse Board Services bietet ihren Kunden alle mit der Vorstands- und Geschäftsführervergütung verbundenen Beratungsleistungen aus einer Hand an. Diese gliedern sich in fünf Bereiche:

1. Benchmarking in der Vergütung:

Mit einem unabhängigen Benchmarking schafft das Unternehmen eine entscheidungssichere Grund-

lage für ein professionelles, vorausschauendes System aus fixer und variabler Vergütung, Nebenleistungen und Altersversorgung. Höhe und Struktur der Vergütung fließen in die Analyse ebenso ein wie kurz-, mittel- und langfristige Komponenten sowie Leistungskennzahlen (KPIs). Kundenspezifische Vergleiche, beispielsweise nach Ländern, Branchen oder Indices, spielen dabei eine entscheidende Rolle.

2. Review und Konzeption von der Grundvergütung bis zu Nebenleistungen:

Besonders wichtig auf diesem Gebiet sind die Bestimmung der Vergütungshöhe und die Zusammensetzung des Gesamtvergütungspakets. Vergütung, Nebenleistungen und Altersversorgung werden auf ihre Wettbewerbs-

„Dank unserer eigenen Studien und der Daten aus veröffentlichten Geschäftsberichten verfügen wir über eine umfangreiche Vergütungsdatenbasis, die sowohl Vorstände als auch Geschäftsführer einschließt.“

Stefan Würz, Managing Partner bei Lurse

fähigkeit hin überprüft. Wichtig dabei ist ihre Übereinstimmung mit der Unternehmensstrategie und dem rechtlichen Rahmen sowie ihre Anreiz- und Risikowirkung. Außerdem werden die Zusammenhänge zwischen Leistung und Vergütung anhand weiterer Aspekte analysiert, wie etwa vorhandener Stock-Ownership-Guidelines. Dazu kommen die Konzeption anforderungsgerechter Neuregelungen und die Unterstützung der Kunden bei der Einführung neuer Vergütungssysteme.

3. Gutachten zur Angemessenheit von Vorstandsvergütungen:

Vergütungen, insbesondere die von Vorständen, werden von der Öffentlichkeit heute kritisch

hinterfragt, ebenso die Glaubwürdigkeit und Wirksamkeit von Vergütungssystemen. Mit entsprechenden Gutachten der Lurse Board Services können die Aufsichtsorgane sicherstellen, dass die Systeme und die Höhe der Vergütungen allen gesetzlichen Anforderungen entsprechen und die langfristigen, strategischen Ziele des Unternehmens optimal unterstützen. Maßgeblich für diese Gutachten, die der Gesetzgeber in Deutschland vorschreibt, sind die Faktoren Üblichkeit, Angemessenheit, Langfristigkeit und Nachhaltigkeit sowie ein vertikaler Vergleich der Vergütungen von Vorstand und nachgeordneten Ebenen. Zudem werden die Anforderungen der Stimmrechtsberater (Proxy Advisor) an die Vorstandsvergütung analysiert. Die Abstimmungsempfehlungen dieser Beratungshäuser gewinnen zunehmend an Bedeutung, da sich immer mehr, insbesondere institutionelle Investoren, an ihnen orientieren.

4. Unterstützung der Aufsichtsgremien bei Board-Angelegenheiten:

Lurse Board Services begleitet diese Gremien bei den zahlreichen operativen Aufgaben, die mit der Einführung oder Neugestaltung von Vergütungsregeln und Verträgen verbunden sind. Das reicht von der Beratung der zuständigen Ausschüsse des Aufsichtsrats über die Erstellung aller erforderlichen Dokumente

bis zur Vorstellung und Verteidigung der Neuregelungen bei den unterschiedlichen Stakeholdern.

5. Kommunikation und Administration:

Lurse Board Services unterstützt seine Kunden auch dabei, neue Vergütungs- oder Versorgungsregelungen und deren Anreizwirkungen transparent, nachvollziehbar und verständlich darzustellen – nach außen wie nach innen. Das betrifft etwa Geschäftsberichte und Aktionärsversammlungen aber auch den Austausch mit internen Abteilungen, potenziellen Investoren und der allgemeinen Öffentlichkeit. Bei der regelmäßigen Berichterstattung, die durch rechtliche, buchhalterische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen erforderlich sind, steht das Unternehmen seinen Kunden ebenfalls hilfreich zur Seite.

In vielen – speziell kleineren und mittleren Unternehmen – fehlt es an Wissen über die Effizienz unterschiedlicher Vergütungsstrukturen, am Marktüberblick über Vergütungshöhen und an Kenntnissen zur Gestaltung von Vergütungssystemen. „Das wollen wir als unabhängige, externe Berater ändern“, sagt Stefan Würz. „Lurse Board Services will die Kunden – insbesondere die Aufsichtsräte – dazu befähigen, den Anforderungen seitens der Hauptversammlung – aber auch von Seiten der Politik und der Öffentlichkeit – besser gerecht zu werden.“



IHRE ANSPRECHPARTNER



Stefan Würz
+49 69 6783060-52
stefan.wuerz@lurse.de



Maik Metzdorf
+49 89 1222341-16
maik.metzdorf@lurse.de

VORDENKER ZUM NACHLESEN

Was ist die entscheidende Voraussetzung für Lohngerechtigkeit?

„Entgelttransparenz ist das A und O, auch auf Führungsebene. Viele Unternehmen gehen davon aus, dass bei ihnen alles in Ordnung ist – ohne die Entgeltstrukturen je überprüft zu haben. Die gefühlte Wahrheit ist oft weit entfernt von den tatsächlichen Zahlen. Solange nicht gemessen wird, bleiben Ungleichbehandlungen unsichtbar. Über Geld und Gehälter zu sprechen und für Transparenz zu sorgen, ist der erste und wichtigste Schritt zu fairer Bezahlung.“

Henrike von Platen

ist Unternehmensberaterin, Wirtschaftsinformatikerin, Dozentin und Publizistin.
Sie gilt als Deutschlands führende Expertin zum Thema Lohngerechtigkeit.
Ihr jüngstes Buch „Über Geld spricht man. Der schnelle Weg zur Gleichstellung“
ist kürzlich erschienen.



SEMINAR

DAS GUTE IST DER FEIND DES BESSEREN



C&B-Seminar in neuem Format

Mehr als 500 Teilnehmer haben in den vergangenen 15 Jahren die Compensation & Benefits-Seminare von Lurse durchlaufen. Deren Erfolgsrezept: die Verbindung von hohem Praxisbezug und erfahrenen Referenten. Aber bekanntlich gibt es nichts Gutes, was sich nicht noch besser machen ließe. Daher hat die Seminarleitung den Ausbildungsgang über einen Design-Thinking-Prozess neu gestaltet. Es wurden Personas definiert und ein neues Konzept erarbeitet – getreu dem Motto: Das Gute ist der Feind des Besseren. Ausgewiesene C&B-Experten vermitteln in der einwöchigen Veranstaltung Kenntnisse in Sachen Grading, Benchmarking, Gestaltung von Vergütungssystemen, Performance Management, leistungs- und erfolgsabhängiger Vergütung, Flexible Benefits sowie Long-Term Incentives (LTI) und betrieblicher Altersvorsorge (bAV). Zusätzlich vertieft ein Planspiel die Inhalte, und Diskussionsrunden ermöglichen es den Teilnehmern, auch voneinander zu lernen. Das Seminar gibt keine Patentlösungen vor, sondern zeigt Gestaltungsoptionen auf, um die Teilnehmer bei der praktischen Arbeit im Unternehmen zu unterstützen.

MEHR PRAKTISCHE FALLBEARBEITUNG

Die Inhalte wurden über die Jahre hinweg immer mal wieder aktualisiert und an neue Entwicklungen angepasst. Das wird auch weiterhin geschehen, aber von diesem Jahr an ändert sich der generelle Ablauf. Der Schwerpunkt verlagert sich stärker auf die praktische Fallbearbeitung, die sich nun über die gesamte Woche erstreckt. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Seminarteilnehmer genau diesen Praxisteil besonders schätzen, weil er eine intensive Auseinandersetzung mit den Lerninhalten ermöglicht – Learning by doing eben.

Das neue Format kam erstmals – und mit Erfolg – in diesem Februar zum Einsatz. „Es war eine gelungene Mischung aus Wissensvermittlung und praktischer Anwendung – empfehlenswert für alle, die an Compensation & Benefits-Themen arbeiten“, so Stefanie Galow, Head of Compensation & Workforce Analytics bei Continental Reifen Deutschland. Die nächsten Termine stehen bereits fest:

21.–25.09.2020

16.–20.11.2020

Die Seminare finden jeweils von montags bis freitags auf Gut Winkhausen bei Paderborn statt. Für unsere C&B-Seminare haben wir ein entsprechendes Hygienekonzept entwickelt und erfolgreich erprobt, damit sich unsere Teilnehmer auch in Coronazeiten sicher bei uns fühlen können.

IHRE ANSPRECHPARTNER:

Für inhaltliche Fragen:



Michael Lender
+49 5258 9818-38
michael.lender@lurse.de

Für organisatorische Fragen:



Stephanie Michalke
+49 5258 9818-41
stephanie.michalke@lurse.de

ZWEI JAHRE BRSG

Unternehmen passen ihre bAV an

Vor zwei Jahren trat das Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft. Lurse hat jetzt branchenübergreifend bei knapp 70 Unternehmen mit insgesamt 730.000 Mitarbeitern nachgefragt: **Wie wird das BRSG umgesetzt?**

Für 76% der Teilnehmer ist der BRSG-Zuschuss der Treiber für Anpassungen in der bAV. Aber nur 60% gaben an, dass der Zuschuss bei ihnen bereits realisiert oder zumindest in Arbeit ist – obwohl sie seit 2019 verpflichtet sind, die Sozialversicherungsersparnis für neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen weiterzugeben.

Bei der Digitalisierung der bAV bestehen Nachholbedarf und klare Erwartungen: Nur gut ein Drittel der Befragten hat bereits entsprechende Online-Prozesse implementiert. Gleichzeitig sehen nahezu 70% der Teilnehmer solche Prozesse in der bAV als unverzichtbar an. Ein Großteil geht sogar davon aus, dass diese künftig komplett online abgewickelt werden.

Bei Interesse an der Studie wenden Sie sich bitte an: benchmark@lurse.de

**BERATUNG ZUM THEMA
BIETET IHNEN:**

Björn Schütt-Alpen
+49 69 6783060-64
bjoern.schuett-alpen@lurse.de

HR-TRENDS

Lurse launcht HR Expert Community

Die HR-Welt ist im Wandel wie vielleicht nie zuvor. Dynamik und Komplexität sind der Normalfall, Geschwindigkeit und Innovationsfähigkeit die zentralen Wettbewerbsfaktoren. Dazu kommen immer neue Regelungen und Gesetze. Wie gehen Sie als HR-Experten mit alledem um? Wo finden Sie Antworten auf komplexe Fragen? Was liegt morgen im Trend und sorgt für den entscheidenden Wettbewerbsvorteil?

Lurse Lux – die neue HR Expert Community – eröffnet Ihnen jetzt eine Anlaufstelle, bei der Sie einfach und kostenlos Themen und Fragen einreichen, Diskussion anregen können und vieles mehr. Das Online-Portal bietet zeitnah aussagefähige Ergebnisse und unterstützt Sie in Ihrem Arbeitsalltag.

Wie das funktioniert, erfahren Sie in dem Video auf unserer Website auf www.lurse.de/lux

**IHRE FRAGEN ZU LURSE LUX
BEANTWORTET IHNEN:**

Thomas Heumüller
+49 5258 9818-57
thomas.heumueller@lurse.de



MITARBEITER

++++ Arthur Velfe

ist seit 1. November 2019 in Frankfurt als Consultant im Geschäftsbereich Administration Services tätig. Zu seinen Beratungsschwerpunkten gehört die Administration komplexer Versorgungswerke.

++++ Dennis Gustavus

ist nach kurzer Tätigkeit für ein amerikanisches Beratungsunternehmen zur Deutschen Pensions Group zurückgekehrt. Der Diplom-Kaufmann ist seit 1. November 2019 in Düsseldorf für den Bereich CTA-Services (Contractual Trust Arrangement, Pensionstreuhand) verantwortlich.

++++ Dr. Stefan Birkel

teilt sich mit Dennis Gustavos die Verantwortung für den Bereich CTA. Seit 1. Januar ist der Jurist Manager am Standort München. Sein umfangreiches Know-how hat er u. a. durch seine Tätigkeit für ein internationales Beratungshaus und bei der rechtlichen Betreuung verschiedener DAX- und mittelständischer Unternehmen erworben.

++++ Wasilios Kyriacidis

verstärkt seit 1. Januar das CTA-Team in Düsseldorf. Seine Fachgebiete sind Buchhaltung und Reporting von Treuhandvermögen.

++++ Sebastian Koch

Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung und Wirtschaftsinformatiker, bringt seine Kenntnisse seit 1. Januar 2020 in unser IT-Team in Winkhausen ein.

++++ Johanna Poertzgen

ist seit 20. Januar als Junior Projektmanagerin in Düsseldorf tätig. Sie hat eine kaufmännische Ausbildung und ein Bachelorstudium absolviert.

++++ Matthias Rauwolf

unterstützt seit 1. Februar das Frankfurter IT-Team als Senior Professional. Er bringt u. a. mehr als 20 Jahre Erfahrung als System-Administrator mit.

++++ Guido Hakenes

ist seit 1. April in Düsseldorf als Projektmanager für die bAV-Digitalisierung zuständig. Der Betriebswirt hat seine umfassenden Kenntnisse auf diesem und weiteren Gebieten u. a. in 18 Jahren beim DAX-Konzern SAP SE erworben.

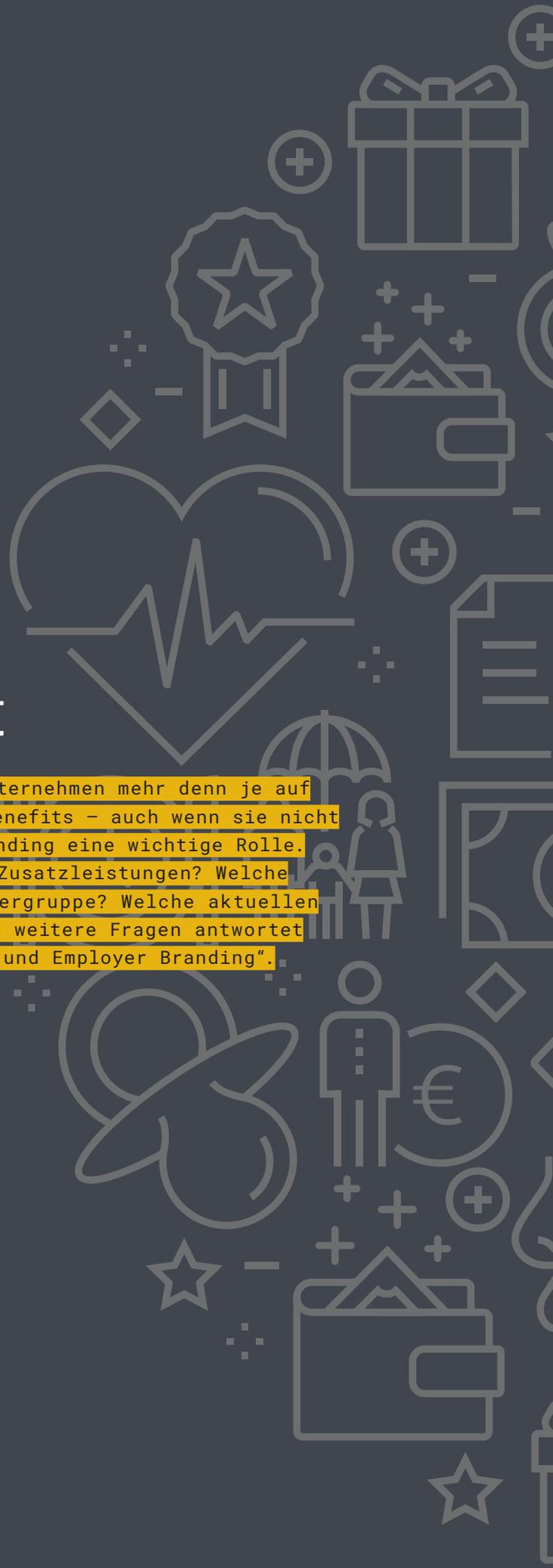
++++ Utta Kuckertz-Wockel

ist seit 1. Mai 2020 Senior Managerin im Bereich Pensions. Von Hannover aus treibt sie die Marktdurchdringung in Sachen bAV voran. Die Volkswirtin und erfahrene Konferenzmanagerin war zuvor für EUROFORUM Deutschland tätig und hat u. a. die ‚Handelsblatt Jahrestagung Betriebliche Altersversorgung‘ organisiert.

AKTUELLE BENEFITS-STUDIE

Frischer Blick auf die deutsche Benefits-Landschaft

In Zeiten des Fachkräftemangels kommt es für Unternehmen mehr denn je auf ein positives Markenimage als Arbeitgeber an. Benefits – auch wenn sie nicht finanzieller Art sind – spielen im Employer Branding eine wichtige Rolle. Wie handhaben Deutschlands Unternehmen solche Zusatzleistungen? Welche Vergünstigungen gewähren sie je nach Mitarbeitergruppe? Welche aktuellen Trends sind zu verzeichnen? Auf diese und viele weitere Fragen antwortet jetzt die neu aufgelegte Lurse-Studie „Benefits und Employer Branding“.





„Wer gut qualifiziert ist, kann sich seinen Job heute häufig aussuchen“, sagt Philipp Dienstbühl, Senior Consultant bei Lurse. „Ob jemand sich für oder gegen einen bestimmten Job entscheidet, hängt nicht mehr nur von der Entlohnung und von der Arbeitsplatzsicherheit ab, sondern zunehmend auch von reizvollen Benefits – beispielsweise von Mobilitätsangeboten oder flexiblen Arbeitszeitmodellen.“ Dabei gilt es, den sich verändernden Mitarbeiterbedarf genau zu treffen.

Wegen der wachsenden Bedeutung des Themas legt Lurse seine Benefits-Studie alle drei Jahre neu auf. „Die aktuelle Untersuchung haben wir erweitert und ausdifferenziert, um den Lesern einen umfassenden Überblick über die gegenwärtige, deutsche Benefits-Landschaft zu bieten“, erläutert Elke Tausch, Senior Consultant von Lurse. Auskunft gegeben haben 50 Unternehmen aus den unterschiedlichsten Branchen. Zwei Drittel von ihnen sind im DAX oder MDAX gelistet oder von vergleichbarer Größe, und etwa 60 Prozent sind tarifgebunden.

DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE

Laut Studie sind Benefits und Employer Branding für Unternehmen aller Größen und Branchen relevant. Nahezu alle teilnehmenden Firmen (98%) befassen sich zurzeit intensiv mit der Ausgestaltung ihrer Zusatzleistungen. Knapp ein Drittel (30%) plant sogar Veränderungen in allen Benefits-Bereichen. Dabei geht es vorrangig um die Neugestaltung bestehender, zum Teil aber auch um den Ausbau der bestehenden oder die Einführung ganz neuer Leistungen. Lediglich 6% der Studienteilnehmer wollen einzelne Benefits reduzieren.

Als wichtigsten Grund für die geplanten Umgestaltungen gaben die Unternehmen an, dass sich die Mitarbeiterbedarfe in den letzten Jahren deutlich geändert haben. Zusätzliche Treiber der Veränderungen sind die Einbettung von Benefits in die Unternehmenskultur und die wachsende Bedeutung eines guten Firmenimages. Das Thema Kosten taucht als Begründung kaum auf.

Betrachtet man die Mobilitätsleistungen, so stellt die Studie fest, dass sich schon früher festgestellte Entwick-

lungen weiter fortsetzen, etwa die Bereitstellung von Firmenfahrrädern, die Ausweitung von Dienstwagenregelungen oder Firmenwagenzuschüssen auf einen größeren Teil der Belegschaften. „Dass Firmen die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel durch ihre Mitarbeiter heute deutlich häufiger bezuschussen als früher, dürfte auch mit dem 2019 geänderten Einkommenssteuerrecht zu tun haben“, so Philipp Dienstbühl. Gesundheitsleistungen stehen als Benefits nach wie vor hoch im Kurs. Mehr als drei Viertel der Teilnehmer an der Lurse-Studie ergänzen derzeit ihr vorhandenes Angebot. „Genau wie bei den Familienleistungen machen die Unternehmen hierbei kaum Unterschiede zwischen den verschiedenen Mitarbeitergruppen“, sagt Elke Tausch.

DIE TOP-5-THEMEN

Ein Ergebnis, das auffällt: Nur eine geringe Anzahl von Unternehmen nutzt vollautomatisierte Systeme, um ihre Benefits-Leistungen zu verwalten. Änderungen an dieser Praxis scheinen nicht geplant zu sein. Für 80% der Befragten stellen Benefits einen wichtigen Bestandteil ihrer Employer Branding-Strategie dar. Innerhalb dieser Strategie werden folgende Themenbereiche als die Top 5 genannt: Work-Life-Balance (80%), Persönliche Entwicklungsmöglichkeiten/Karriere (60%), Flexibilität (60%), Eigenverantwortung (50%) sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf (45%). Fazit: Benefits leisten einen essenziellen Beitrag zu einem attraktiven Employer Branding. Impulse zu Ausgestaltungsideen und Trends liefert die aktuelle Lurse-Studie – zu beziehen über Elke Tausch: elke.tausch@lurse.de. **7**



IHRE ANSPRECHPARTNER

Elke Tausch
+49 5258 9818-53
elke.tausch@lurse.de

Philipp Dienstbühl
+49 69 6783060-33
philipp.dienstbuehl@lurse.de

INNOVATIVES PORTAL DER KRONES AG

So geht bAV in Zeiten der Digitalisierung

Im Sommer 2019 hat Lurse beim Regensburger Anlagenbauer Krones ein voll digitalisiertes Portal für die betriebliche Altersversorgung (bAV) eingeführt. Es erlaubt den Mitarbeitern, sich ihre bAV so einfach zusammenzustellen wie in einem Online-Warenkorb. Die Krones AG reduziert mit dem innovativen, papierlosen System sowohl ihre Kosten als auch ihren Verwaltungsaufwand. Es ist rechtssicher und findet bei den Beschäftigten regen Zuspruch.



Krones produziert mit über 16.000 Mitarbeitern weltweit an mehr als 100 Standorten Anlagen für die Getränkeindustrie und Nahrungsmittelhersteller. Im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte sieht das Unternehmen in der zeitgemäßen Ausgestaltung seiner bAV auch ein wichtiges Instrument des Employer Brandings.

Mitarbeiter, die das neue bAV-Portal öffnen, finden eine intuitiv verständliche Benutzeroberfläche vor. Sie können sich über erworbene Besitzstände informieren, Leistungskomponenten hinzufügen, in Echtzeit Beiträge und Leistungen berechnen lassen, neue Verträge abschließen oder bestehende Verträge ändern. Über die Krones Versorgungszusage (KVZ) können sie einen Teil ihres Beitrags in einen professionell gemanagten Fonds leiten und so von den Chancen des Kapitalmarkts profitieren.

DIGITALISIERT UND AUTOMATISIERT: ÜBERSICHT UND KONFIGURATION LEICHT GEMACHT

Die Lösung, die Lurse zusammen mit dem bAV-Team von Krones umgesetzt hat, bildet alle Prozesse der bAV digital ab: Vom Arbeitgeber über den Berater und die Produktgeber bis zu den einzelnen Mitarbeitern sind sämtliche Beteiligten digital angebunden.

Nach der Anmeldung erhält der Mitarbeiter über die Seite „Meine Versorgung“ alle nötigen Informationen aus dem System, etwa über den Status seiner bAV. Mit Hilfe eines „bAV-Konfigurators“ kann er seine betriebliche Altersvorsorge ganz nach seinen Bedürfnissen gestalten. Hierzu werden ihm parallel und dynamisch zwei bis drei Versorgungspläne angezeigt:

- für Bestandsmitarbeiter ein schon seit 2015 bestehendes Lifecycle-Modell (LCM) eines großen Versicherers,
- für alle Mitarbeiter die neue KVZ,
- zwei neue, reine Versicherungsprodukte (Alters- und Berufsunfähigkeitsrente) von zwei Direkt-Lebensversicherern.

Der Nutzer kann sich mit einem Mausklick über jedes Produkt informieren und dank Transparenz, Verständlichkeit und leichter Anwendung völlig selbständig agieren.

Die Versicherungsleistungen aus LCM und/oder KVZ werden dem Mitarbeiter unmittelbar von Krones zugesagt (rückgedeckte Direktzusage). Krones-Mitarbeiter können im LCM bleiben oder in die KVZ wechseln, je nachdem, was für sie am vorteilhaftesten ist. In die Direktversicherung fließen tarifliche Beiträge und eine mögliche Entgeltumwandlung ein. Sie ist bei einem späteren Austritt portabel. Zudem kann jeder Mitarbeiter die Höhe der monatlichen Entgeltumwandlung in eines oder mehrere der Produkte bestimmen. Wer sich für die neue KVZ entscheidet, kann für diese einen Fondsanteil von 0, 20 oder 50 Prozent des Beitrags festlegen.

Je nachdem, für welche Konfiguration seiner bAV, also auch für welchen Versorgungsträger der Mitarbeiter sich entscheidet, geht sein Antrag entweder an Krones oder an einen der Produktgeber. Diese melden den entsprechenden Vertrag oder die Police an das Verwaltungssystem zurück, das sie schließlich wieder an Krones übermittelt und dem Beschäftigten alle relevanten Dokumente zustellt. Auch die Plausibilitätsprüfung der Daten ist in das System integriert. Alles erfolgt also digital, vollautomatisch und mit denkbar geringem Verwaltungsaufwand.

HOHE AKZEPTANZ

Das Portal informiert auch über Förderzulagen, Steuerersparnisse und weitere Komponenten. Alle Berechnungen erfolgen in Echtzeit, so dass

man sofort erfährt, was man netto für eine Betriebsrente in gewünschter Höhe aufwenden muss. Um die Abläufe so effizient wie möglich zu gestalten, wurden bewusst nur solche Produktgeber in das Portal integriert, die es ermöglichen, rechtssichere Verträge papierlos abzuschließen.

Dank Transparenz und umfassender Kommunikation stößt das System auf positive Resonanz. Bis Mitte dieses Jahres haben sich etwa 30 % der Krones-Mitarbeiter dafür registriert. Bis Ende 2020 erwartet das Unternehmen ca. 1.000 Abschlüsse in der neuen KVZ. Etwa 80 % derjenigen, die zur KVZ gewechselt oder neu eingetreten sind, haben einen Fondsanteil vereinbart. Davon wiederum haben sich sechs von zehn für den höchstmöglichen Anteil (50 %) entschieden. Jeder zehnte, der eine Entgeltumwandlung in die Direktversicherung wünscht, nimmt eine Berufsunfähigkeitsversicherung in Anspruch.

Um die Akzeptanz des neuen bAV-Online-Portals weiter zu erhöhen, fanden seit Sommer letzten Jahres mehrere, konzernweite Beratertage statt, die stets ausgebaut waren. Für September und Oktober 2020 sind weitere Informationsveranstaltungen geplant. Die innovative bAV-Lösung von Krones stößt also auf starken Zuspruch. Das Unternehmen ist zuversichtlich, dass nicht nur die eigenen Mitarbeiter das Portal positiv beurteilen. Krones hat sich daher um den renommierten Branchenpreis Diamond Star Award bAV 4.0 beworben, der im November vergeben wird. Man darf auf die Preisverleihung gespannt sein. 7



IHRE ANSPRECHPARTNER

Dr. Michael Waas,
Head of Compensation Management
and HR Controlling, KRONES AG
michael.waas@krones.com

Matthias Edelmann
+49 69 6783060-39
matthias.edelmann@lurse.de

LURSE AG

DÜSSELDORF

Immermannstraße 51
40210 Düsseldorf
Tel: +49 211 54236-0

HANNOVER

Heiligerstraße 2
30159 Hannover
Tel: +49 511 545566-0

MÜNCHEN

Leopoldstraße 81
80802 München
Tel: +49 89 1222341-0

ZÜRICH (CH)

Lavaterstrasse 65
CH-8002 Zürich
Tel: +41 44 2878080

FRANKFURT

Friedberger Landstraße 8
60316 Frankfurt/Main
Tel: +49 69 6783060-0

KÖLN

Lohmarer Straße 9a
53840 Troisdorf
Tel: +49 2241 97990-0

PADERBORN

Winkhauser Straße 15
33154 Salzkotten
Tel: +49 5258 9818-0

www.lurse.de

