

Betriebliche Vorsorge

3 Ideen

für ein wettbewerbsfähiges Vorsorge-Konzept



WWW.CPPARTNER.DE

+ 30%
Mitarbeiter-
Zufriedenheit

bAV-Benchmark

Betriebliche Vorsorge: Bei Bewerbern und Medien im Fokus



StepStone zeigt, dass die betriebliche Vorsorge, insbesondere die Altersvorsorge in allen Bewerbergruppen an Nummer 1 der gewünschten Arbeitgeber-Sozialleistungen steht (StepStone, 2021). 70% aller Beschäftigten sorgen sich um ihre finanzielle Zukunft im Alter, so eine neue Befragung des Norddeutschen Rundfunks (NDR, 2024). Dennoch nutzen viele Firmen nicht die Gelegenheit, ihren Mitarbeitenden ihre existenziellen Sorgen zu nehmen und sich bei diesem Thema mit guten Angeboten und messbaren Zielen vom Wettbewerb abzugrenzen.

Wer Exzellenz sucht, braucht ein herausragendes Angebot

Wenn das Gehalt stimmt, machen Zusatzleistungen für gute Bewerber den Unterschied. Sie sind sprichwörtlich das Sahnehäubchen, besonders, wenn sie existentielle Sorgen mindern. Unternehmen, die hier sparen und nur die gesetzlichen Anforderungen erfüllen, werden es in Zukunft schwer haben, ein positives Arbeitgeberimage aufzubauen. Für Bewerber reicht schon ein Blick auf kununu®, um zu erkennen, ob es ein Arbeitgeber mit den Nebenleistungen ernst meint oder nicht.

Mit dem richtigen Konzept im Wettbewerb auf Augenhöhe

Welches Konzept für Ihr Unternehmen das richtige ist, hängt sicherlich von Ihren Zielsetzungen ab. Auch mit geringen Budgets können Sie schon viel für Ihre Mitarbeitenden tun. Wir zeigen Ihnen die Hebel, mit denen Sie sich in Ihrer Branche bei Bewerbern und Mitarbeitenden im Thema Sozialleistungen hervortun können. Gemeinsam setzen wir diese Hebel in Bewegung und verhelfen Ihrer Vorsorgelösung zum gewünschten Erfolg. Profitieren Sie dabei von unserer vielfältigen Branchenerfahrung.

Konzeptbausteine für Ihre betriebliche Vorsorge

- **Zielgruppen** – vom Azubi bis zur Führungskraft
- **Themen** – vom Financial Wellbeing bis zum Lifecycle-Konzept
- **Produkte** – von der „Grünen Rente“ bis zum Budgettarif
- **Zuschüsse** – vom Grundbaustein bis zum Matching-Konzept
- **Kommunikation** – von der ersten Mail bis zum Serviceportal
- **Beratung** – vom Playbook bis zur Mitarbeiterbewertung
- **Verwaltung** – von digitaler Verwaltung bis zum persönlichen Service

3 Ideen für ein wettbewerbsfähiges Vorsorge-Konzept

„ Da kann man auch mal eine Lanze brechen für unseren Partner, mit dem wir das zusammen entwickelt haben [...] Da kommen schon staunende Blicke von anderen Büros und Baufirmen, die vielleicht noch nicht so weit gedacht haben. “



Johannes Herbort | Geschäftsführer GRBV Ingenieure im Bauwesen GmbH & Co. KG

1

Benefit-Pyramide

Die Idee der Benefit-Pyramide bei GRBV ist es, den wichtigen, existentiellen Themen wie Rente und Gesundheit den größten Budgetraum zu geben. Goodies in Form einer Corporate Card gibt es obendrauf.

„ Bei der Nutzung unserer freiwilligen Benefits liegt die BAV seit dem Relaunch jetzt weit vorne. Die Teilnahme konnten wir um fast 20% steigern. 72% aller Kolleginnen und 78% aller Kollegen entscheiden sich bei Neueintritt für eine Teilnahme an der Interhyp Altersvorsorge. “

interhyp gruppe

Johannes Breyer | Managing Director Human Resources Interhyp AG

Grundbaustein + Matching

Der arbeitgeberfinanzierte Grundbaustein ist ein solider Einstieg in die betriebliche Altersvorsorge. Mehr geht immer, besonders für langjährige Mitarbeitende. Sie werden mit steigenden Zuschüssen für ihre Treue belohnt.

2

„ TREIF ist Trendsetter der Branche. Eine aktuelle Mitarbeiterbefragung zeigt den Erfolg von TREIF Care: Die Mitarbeiterzufriedenheit beim Thema Sozialleistungen hat sich im Vergleich zum Vorjahr von 56 % auf 89 % verbessert. “



Jana Maibaum | Teamleiterin Human Resource Management Marel TREIF GmbH

3

Cafeteria-Konzept

Ein jährliches Budget mit freier Benefit-Wahl bei Rente, Gesundheit und Absicherung. So kann jeder sein Budget dort einsetzen, wo er es am nötigsten braucht, z. B. bei der Altersvorsorge oder beim Krankenhauszusatztarif.

Buchen Sie jetzt einen Termin!

Wir zeigen auch Ihnen gerne, mit welchen Instrumenten Sie für neue Bewerber und ihre Mitarbeitenden attraktiver werden. Lassen Sie uns gemeinsam ein Konzept entwickeln, dass Bewerber und Mitarbeiter lieben und das aktiv auf Ihre Employer Brand einzahlt.

Wir freuen uns auf Sie!



Anna Baczkowska ist Managerin Business Development bei CPP und Spezialistin für nachhaltige Benefit-Strategien. Sie hat zahlreiche Firmen und deren Mitarbeitende zu individuellen Vorsorgelösungen beraten.

Anna Baczkowska
anna.baczowska@cppartner.de
Telefon 040 6963510-59



Torsten Wagner berät Mitarbeitende seit 15 Jahren in der betriebliche Altersvorsorge und Entgeltumwandlung. Er weiß, worauf es Young Professionals heute besonders ankommt. Er ist Senior Manager Business Development bei CPP.

Torsten Wagner
torsten.wagner@cppartner.de
Telefon 040 6963510-19



CPP

Jedem mehr Wert geben

Corporate Pension Partner CPP GmbH

In der Schokoladenfabrik

Wendenstraße 130 | 20537 Hamburg

T 040 69 63 510-0 | F 040 69 63 510-99

beratung@cppartner.de | www.cppartner.de