

Umfrage zum Pensionsplan für Westeuropa 2025

Deutschland

August 2025





Umfrage zur Altersversorgung 2025

Einführung

- Der demografische Wandel mit einer alternden Bevölkerung führt zu steigenden Belastungen der öffentlichen Finanzen. Gleichzeitig wachsen die Sorgen um die langfristige Tragfähigkeit staatlicher Rentensysteme und die sich verändernden Anforderungen an die Arbeitswelt. Diese Entwicklungen haben dazu geführt, dass betriebliche Altersvorsorgelösungen von Arbeitgebern zunehmend an Bedeutung gewinnen
- Die Mitarbeiter wünschen sich zunehmend mehr Unterstützung von ihren Arbeitgebern und haben wachsende Erwartungen daran, welches Erlebnis ihnen ihre betriebliche Altersversorgung bieten soll
- Aber angesichts knapper Budgets übernehmen Arbeitgeber eine zunehmend zentrale Rolle bei der Gestaltung der Altersvorsorge. Dabei geht es darum, Kosten und Erwartungen in Einklang zu bringen und gleichzeitig einen höheren Nutzen aus der Altersversorgung zu erzielen
- Unsere Umfrage zur Altersversorgung 2025 untersucht die zukünftige Ausrichtung von Vorsorgeplänen in Europa und zeigt, wie Arbeitgeber ihre Leistungen zur Altersvorsorge neu gestalten

Kurzfassung

Anforderungen

Ausrichtung der Altersversorgung an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden

Unternehmen möchten mehr Nutzen aus ihrer Altersversorgung ziehen und orientieren sich dabei nicht mehr ausschließlich an marktüblichen Standards.

Arbeitgeber konzentrieren sich zunehmend auf die tatsächlichen Ergebnisse für ihre Mitarbeitenden und nutzen ihr Angebot gezielt zur Gewinnung, Bindung und Motivation von Talenten.

Prioritäten

Gezielte Verbesserung der Mitarbeitererfahrung

Arbeitgeber verfolgen eine ambitionierte Agenda zur Verbesserung der Mitarbeitererfahrung.

Sie möchten den Wert ihrer Altersvorsorgeleistungen besser kommunizieren, den Einsatz digitaler Tools fördern und ihre Mitarbeitenden dazu motivieren, mehr für den Ruhestand zu sparen.

Planänderungen

Maßnahmen seitens der Arbeitgeber zur Reduzierung der eigenen Risiken

Der fortlaufende Trend zur Finanzierung von Pensionsverpflichtungen setzt sich fort, und Arbeitgeber ergreifen Maßnahmen zur Risikominimierung ihrer Altersversorgung.

Jeder vierte Arbeitgeber zieht dabei einen Buyout in Betracht.

Herausforderungen

Effiziente Gestaltung von Verwaltung und Management der Altersversorgung

Die Steuerung von Kosten und Risiken sowie die Vereinfachung der Verwaltung von Vorsorgeplänen gehören zu den zentralen Herausforderungen, denen sich Arbeitgeber bei der Umsetzung ihrer Ziele stellen müssen.

Jeder zweite Arbeitgeber berichtet dabei über Schwierigkeiten bei der personellen Aufstellung der HR-Teams.

Quelle: Umfrage zum Altersvorsorgeplan in Westeuropa 2025, Deutschland

Kernaussagen



Quelle: Umfrage zum Altersvorsorgeplan in Westeuropa 2025, Deutschland



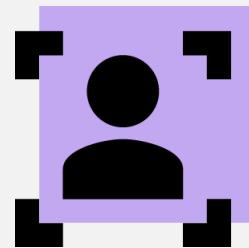
Benefits-Strategie

Anheben der Standards für Altersversorgung

Unternehmen erwarten zunehmend einen höheren Mehrwert aus ihrer Altersversorgung und streben danach, über Marktstandards hinauszugehen

Ziele der Altersversorgung

Am meisten angestrebte Zielsetzung



75%

Ziel ist es, eine Altersversorgung anzubieten, die Talente anzieht, bindet und eine angemessene Einkommenssicherung im Ruhestand gewährleistet

Werte - getrieben

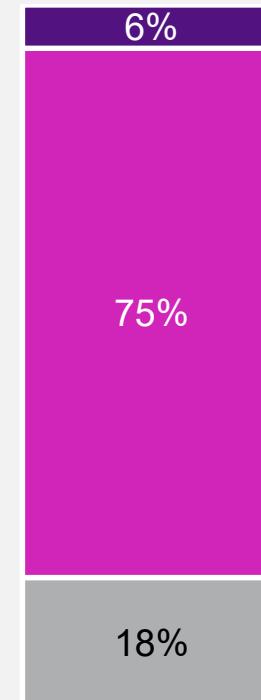
Zweck und Werte sichtbar machen

Mitarbeitenden-fokussiert

Bereitstellung eines angemessenen Einkommens im Ruhestand / Mitarbeiter anziehen, binden und einbinden

Marktansatz

Rechtskonforme und marktgerechte Altersversorgung



F: Welche der folgenden Aussagen beschreibt am besten das Ziel Ihrer Organisation in Bezug auf Ihre Altersversorgung?

Quelle: Umfrage zum Altersvorsorgeplan in Westeuropa 2025, Deutschland

Arbeitgeber verfolgen eine ehrgeizige Agenda für ihre Altersversorgung: Können sie auch alle Ziele erreichen?

Prioritäten für die Altersversorgung



F: Inwieweit sind die folgenden Ziele ein Schwerpunkt für die Altersversorgung Ihres Unternehmens in den nächsten zwei Jahren?

Hinweis: Prozentsätze geben „oberste Priorität“ oder „hohe Priorität“ an.

Quelle: Umfrage zum Altersvorsorgeplan in Westeuropa 2025, Deutschland

Die Employee Experience rückt europaweit in den Mittelpunkt

Die Reduzierung des Aufwands für die Administration steht für Arbeitgeber in Deutschland im Vordergrund

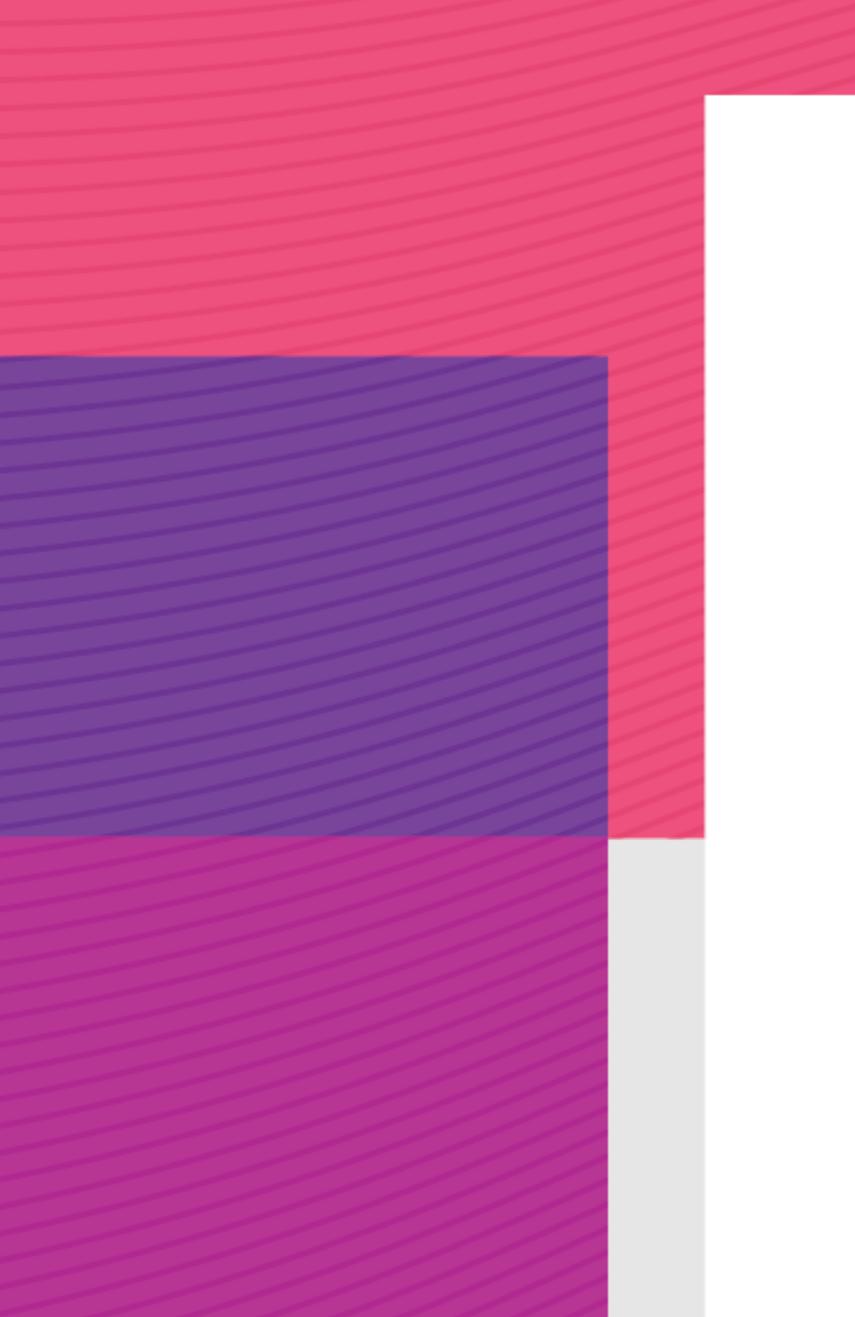
Prioritäten für die Altersversorgung

	Europa	Belgien	Dänemark	Frankreich	Deutschland	Irland	Niederlande	Portugal	Spanien	Schweiz
#1	Mitarbeiter- erfahrung 60 %	Kosten senken 46 %	Mehr Gesundheit und Wohlbefinden* 68 %*	Mitarbeiter- erfahrung 66 %	Zeitaufwand für Management 65 %	Mitarbeiter- erfahrung 74 %	Mitarbeiter- erfahrung 52 %	Finanzielles Wohlbefinden 90 %	Finanzielles Wohlbefinden 71 %	Mitarbeiter- erfahrung 52 %
#2	Finanzielles Wohlbefinden 55 %	Mitarbeiter- erfahrung 46 %	Finanzielles Wohlbefinden 52 %	Unterstützung bei Ruhestands- planung 64 %	Mitarbeiter- erfahrung 58 %	Finanzielles Wohlbefinden 73 %	Verbesserung der Versorgung im Ruhestand 39 %	Verbesserung der Versorgung im Ruhestand 77 %	Mitarbeiter- erfahrung 70 %	Finanzielles Wohlbefinden 49 %
#3	Verbesserung der Versorgung im Ruhestand 53 %	Zeitaufwand für Management 41 %	Mitarbeiter- erfahrung 50 %	Finanzielles Wohlbefinden 57 %	Verbesserung der Versorgung im Ruhestand 52 %	Unterstützung bei Ruhestands- planung 67 %	Finanzielles Wohlbefinden 33 %	Mitarbeiter- erfahrung 75 %	Verbesserung der Versorgung im Ruhestand 70 %	Verbesserung der Versorgung im Ruhestand 45 %
#4	Unterstützung bei Ruhestands- planung 49 %	Verbesserung der Versorgung im Ruhestand 34 %	Verbesserung der Versorgung im Ruhestand 50 %	Verbesserung der Versorgung im Ruhestand 42 %	Unterstützung bei Ruhestands- planung 51 %	Verbesserung der Versorgung im Ruhestand 67 %	Zeitaufwand für Management 31 %	Unterstützung bei Ruhestands- planung 73 %	Unterstützung bei Ruhestands- planung 57 %	Unterstützung bei Ruhestands- planung 37 %
#5	Zeitaufwand für Management 43 %	Finanzielles Wohlbefinden 24 %	Unterstützung bei Ruhestands- planung 46 %	Kosten senken 36 %	Finanzielles Wohlbefinden 43 %	Zeitaufwand für Management 53 %	Kosten senken 27 %	Fokus auf ESG 57 %	Zeitaufwand für Management 55 %	Fokus auf ESG 25 %

F: Inwieweit sind die folgenden Ziele ein Schwerpunkt für die Altersvorsorge Ihres Unternehmens in den nächsten zwei Jahren?

Hinweis: Prozentsätze geben „oberste Priorität“ oder „hohe Priorität“ an. * Nur in Dänemark und Deutschland gefragt.

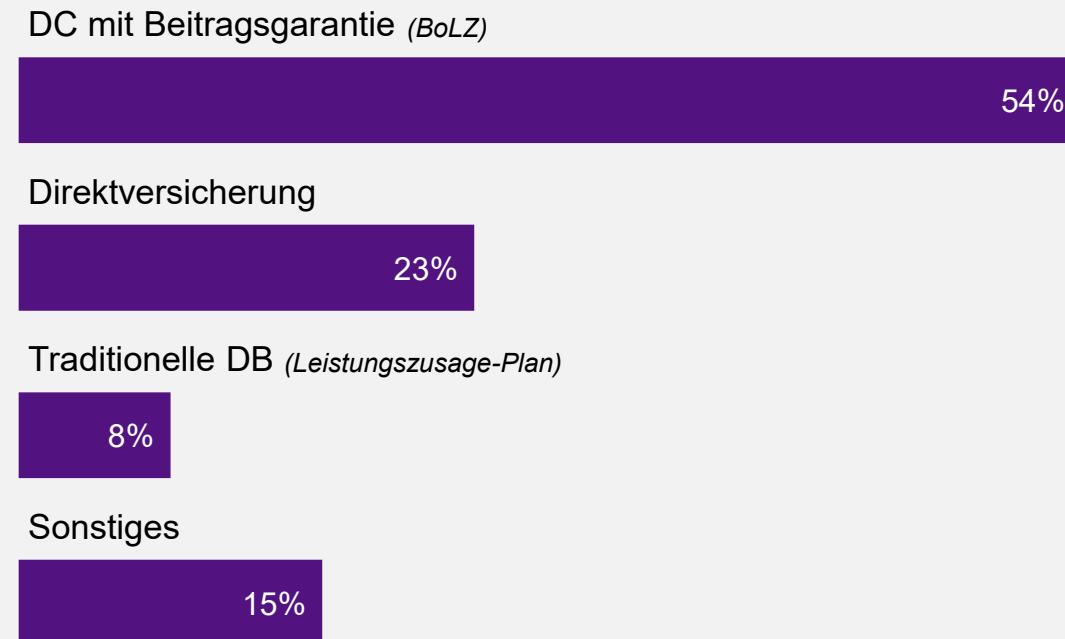
Quelle: Umfrage zum Altersvorsorgeplan in Westeuropa 2025, Westeuropa



Wichtige Trends in der Plangestaltung

Ausgestaltung der Pensionspläne

Pläne für neue Mitarbeitende



Q: Welche der folgenden vom Unternehmen finanzierten Pensionspläne gibt es in Ihrer Organisation für neue Mitarbeitende (Hauptpensionsplan)?

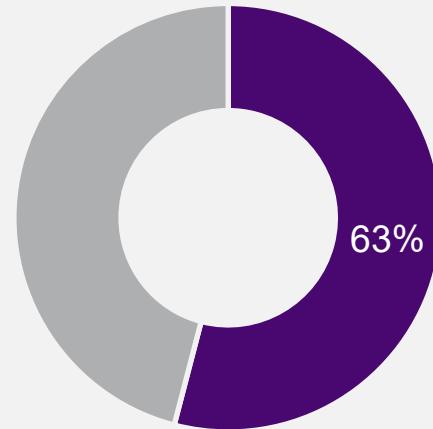
Hinweis: Sonstiges beinhaltet „Kein vom Unternehmen gesponserter Pensionsplan“. Prozentsätze dürfen nicht 100 % ergeben.

Quelle: Umfrage zum Altersvorsorgeplan in Westeuropa 2025, Deutschland

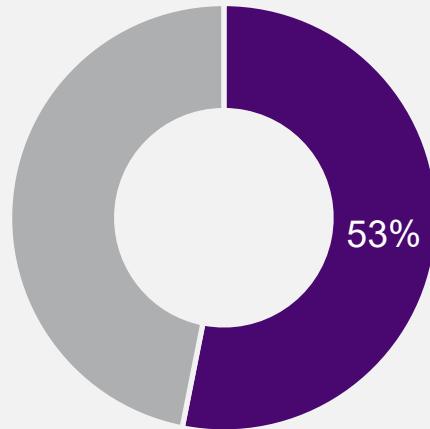
Die meisten Arbeitgeber versuchen, den operativen Aufwand, Kosten und Risiken zu reduzieren

Ziele

Hohe Priorität



Reduzieren von operativem Aufwand
und Rechtsrisiken



Reduzierung von Kosten und
Bilanzrisiken

F: Inwieweit sind die folgenden Ziele ein Schwerpunkt für die Altersversorgung Ihres Unternehmens in den nächsten zwei Jahren?

Muster: Organisationen mit traditioneller DB oder DC mit Beitragsgarantie

Quelle: Umfrage zum Altersvorsorgeplan in Westeuropa 2025, Deutschland

Der Trend zur Reduzierung der Risiken setzt sich fort

1 von 4 plant oder erwägt einen Buyout

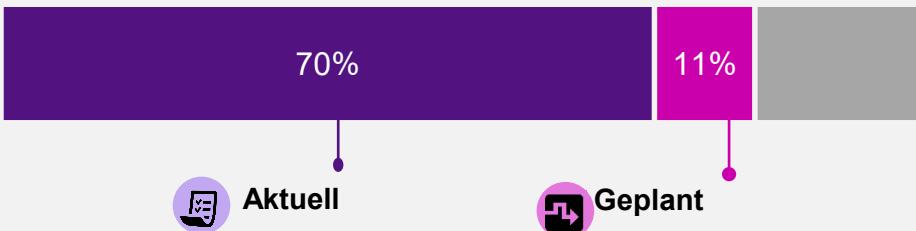
Ausfinanzierung der Verpflichtungen

Ausfinanzierung der Pensionsverpflichtungen

(Aufbau eines separaten Pensionsvermögens zur Erfüllung der Pensionsverpflichtungen)



Regelmäßige Cashflow-Planung



F: Verfügt Ihre Organisation derzeit über eine der folgenden Möglichkeiten in Bezug auf ihre Pensionsverpflichtungen? Oder plant es, dies in den nächsten drei Jahren zu tun?

Muster: DC mit Beitragsgarantie oder traditionelle DB für Neueinstellungen

Quelle: Umfrage zum Altersvorsorgeplan in Westeuropa 2025, Deutschland

Reduzierung der Risiken

Reduzierung des Anlagerisikos in Vermögenswerten *



Plandesign ändern – Risiken reduzieren



Buyout von (allen/Teil-)Verpflichtungen



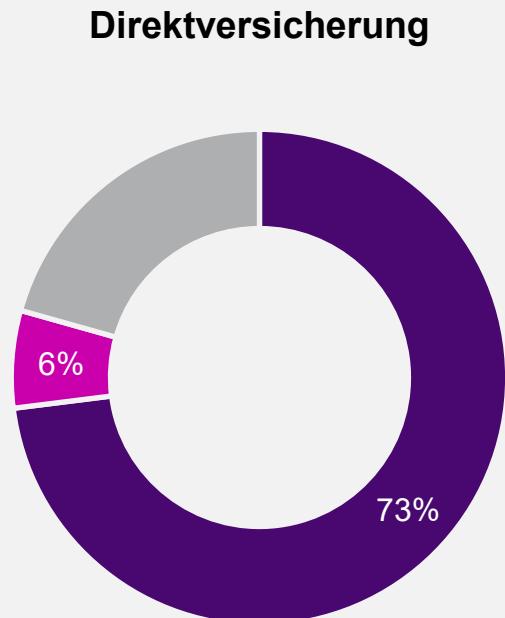
F: Plant Ihre Organisation, in den nächsten drei Jahren eine der folgenden Maßnahmen in Bezug auf ihre betriebliche Altersversorgung zu ergreifen?

Muster: DC mit Beitragsgarantie oder traditionelle DB für Neueinstellungen

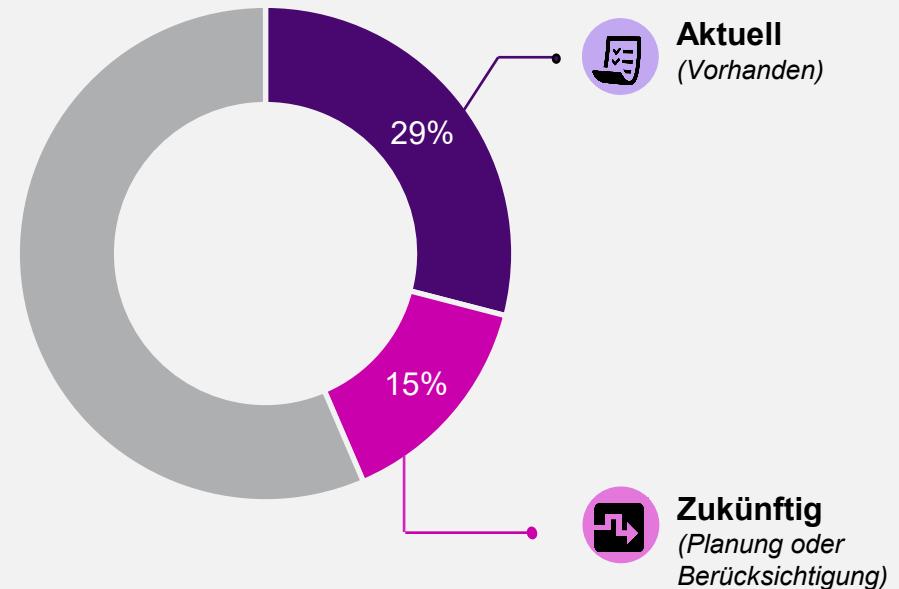
* Nur Organisationen mit finanzierten Pensionsverpflichtungen.

Die Entgeltumwandlung wird durch Opting out ein signifikantes Wachstum verzeichnen

Entgeltumwandlung



Opting out
(abmelden)



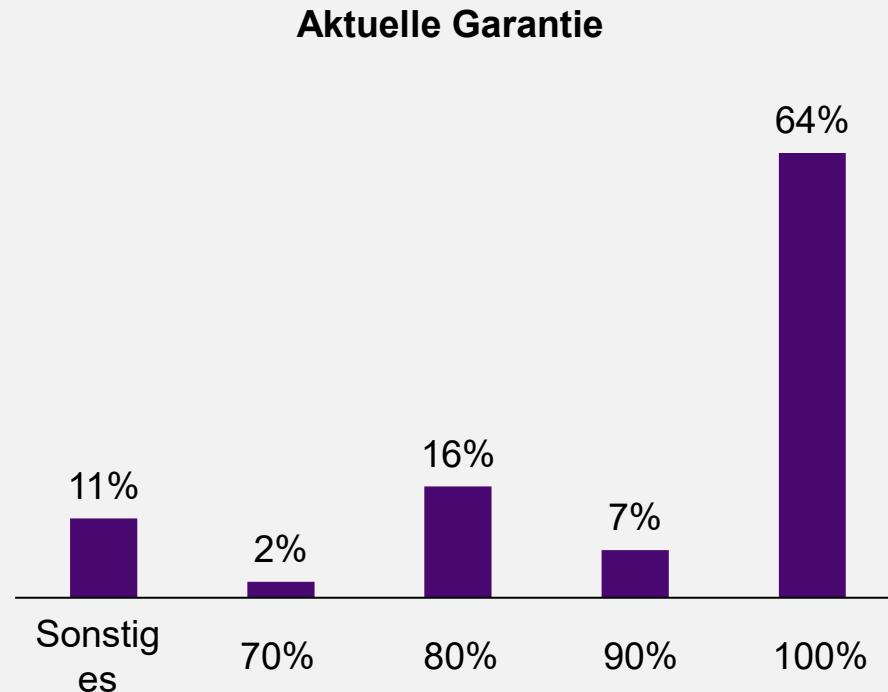
F: Wie wird der Anspruch des Mitarbeitenden auf Entgeltumwandlung in Ihrer Organisation umgesetzt? Planen Sie, in den nächsten drei Jahren Änderungen vorzunehmen?

Quelle: Umfrage zum Altersvorsorgeplan in Westeuropa 2025, Deutschland

Die meisten Programme garantieren die Summe der Beiträge

Eine bedeutende Minderheit würde in Erwägung ziehen, das Garantieniveau im Austausch für Chancen auf höhere Renditen zu reduzieren

Garantielevel als % der Beiträge



Hinweis: "Weiß nicht" - Antworten sind ausgeschlossen

Muster: Organisationen, die Direktversicherungen anbieten oder Entgeltumwandlung über Direktversicherung ermöglichen.

Quelle: Umfrage zum Altersvorsorgeplan in Westeuropa 2025, Deutschland





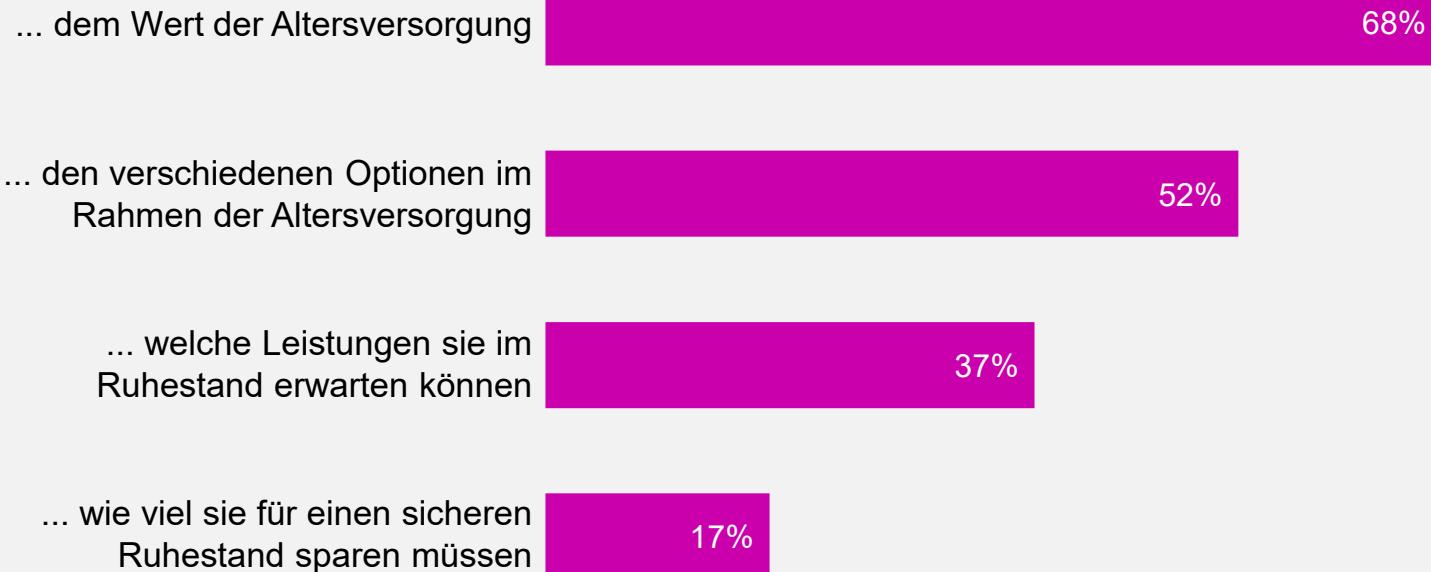
Mitarbeitendenerlebnis

Das Mitarbeitendenerlebnis in den Vordergrund stellen

Nur wenige Arbeitgeber glauben, dass ihre Mitarbeitenden wissen, wie viel sie für einen sicheren Ruhestand sparen müssen

Herausforderungen

Mitarbeitende haben ein gutes Verständnis von ...



F: Stimmen Sie den folgenden Aussagen über Mitarbeitende in Bezug auf die Altersversorgung Ihres Unternehmens zu oder nicht zu?

Hinweis: Die Prozentsätze sind „Zustimmen“ oder „Stimme voll und ganz zu“.

Quelle: Umfrage zum Altersvorsorgeplan in Westeuropa 2025, Deutschland

Arbeitgeber fokussieren sich auf die Kommunikation der Bedeutung der Altersversorgung

Die Förderung der Nutzung digitaler Tools und eines höheren Sparverhaltens für die Altersversorgung zählt zu den wichtigen Prioritäten

Prioritäten

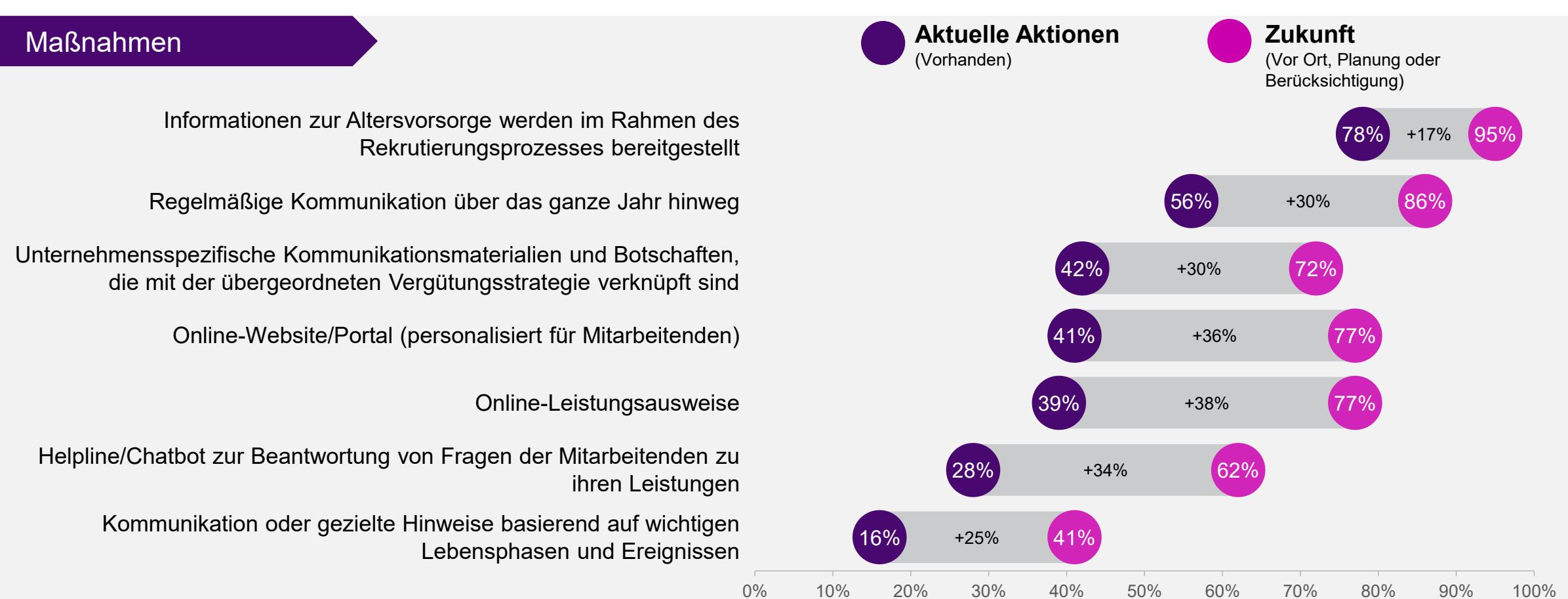


F: Inwieweit stehen die folgenden Punkte im Fokus der Kommunikations- und Engagementstrategie Ihres Unternehmens im Hinblick auf die Altersversorgung in den nächsten drei Jahren?

Hinweis: Prozentsätze geben „oberste Priorität“ oder „hohe Priorität“ an.

Quelle: Umfrage zum Altersvorsorgeplan in Westeuropa 2025, Deutschland

Organisationen setzen verstört Prioriten, das digitale Angebot auszubauen



F: Verwendet Ihre Organisation eine der folgenden Maßnahmen im Rahmen ihrer Kommunikations-/Engagementstrategie zur Altersversorgung oder plant oder erwggt sie, dies in den nächsten 3 Jahren zu tun? Quelle: Umfrage zum Altersvorsorgeplan in Westeuropa 2025, Deutschland

Die Bewertung der Effektivität der Kommunikation ist eine zentrale Priorität für Unternehmen

Messung



Kommunikation

Bewertung der Effektivität
der Kommunikation

59%



Ansichten der Mitarbeitenden

Die Sichtweise der
Mitarbeitenden zur
Altersversorgung verstehen

41%

F: Inwieweit ist es eine Priorität, das Verständnis und die Messung der folgenden Punkte in Ihrem Unternehmen in den nächsten drei Jahren zu verbessern?

Hinweis: Prozentsätze geben „oberste Priorität“ oder „hohe Priorität“ an.

Quelle: Umfrage zum Altersvorsorgeplan in Westeuropa 2025, Deutschland

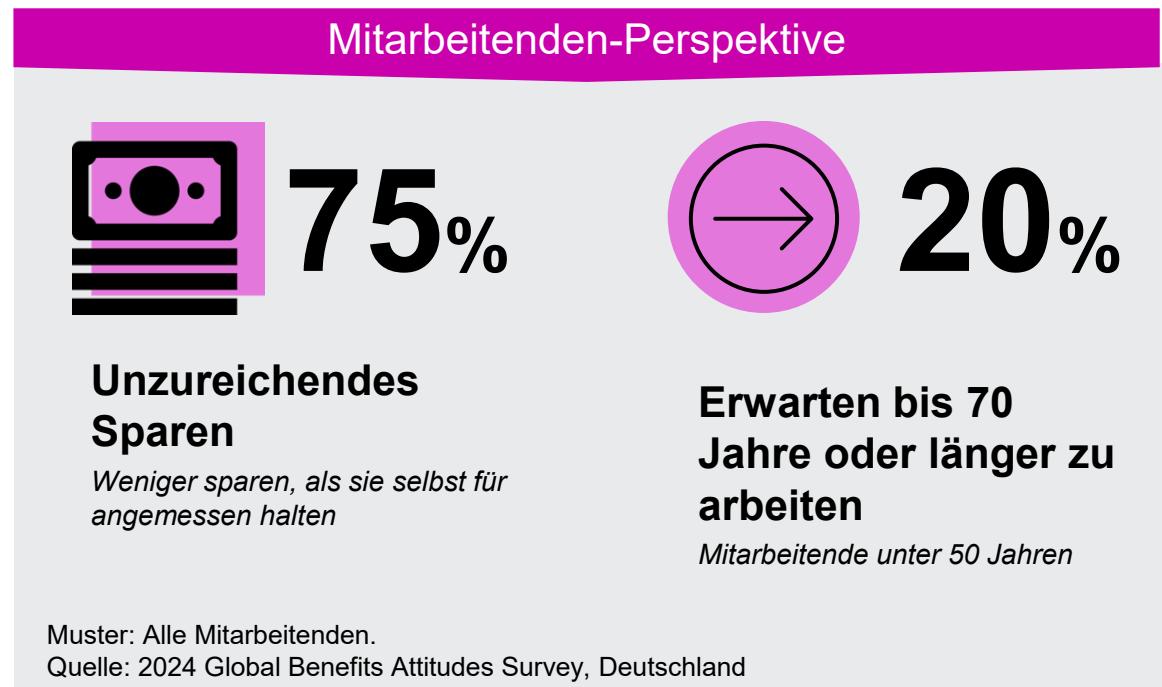


Versorgungsniveau im Ruhestand

Höhere Effizienz und stärkere Einbindung für höhere Leistungen im Ruhestand

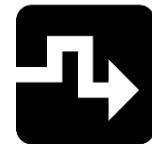
Beide Arbeitgeber und Arbeitnehmer erkennen Lücken in der Angemessenheit des Ruhestands

Versorgungsniveau im Ruhestand



Die Verbesserung des Verständnisses der erwartbaren Leistungen und die Anlageperformance gehören für die meisten Unternehmen nicht zu den Prioritäten

Erreichbare Leistungen: Messung



Erwartbare Leistungen

Analyse der erwartbaren Ergebnisse

31 %



Anlageperformance

Die Anlageperformance im Rahmen der Altersversorgung

20 %

F: Inwieweit ist es eine Priorität, das Verständnis und die Messung der folgenden Punkte in Ihrem Unternehmen in den nächsten drei Jahren zu verbessern?

Hinweis: Prozentsätze geben „oberste Priorität“ oder „hohe Priorität“ an.

Quelle: Umfrage zum Altersvorsorgeplan in Westeuropa 2025, Deutschland

Wie können Arbeitgeber ihr Versorgungsniveau verbessern?

Die meisten priorisieren mehr Effizienz und Engagement

Erwartbare Leistungen: Mögliche Maßnahmen

1 Beiträge erhöhen

- Der direkteste Weg, um die erwartbaren Leistungen zu verbessern, besteht darin Beitragssätze zu erhöhen. Doch viele Unternehmen stehen unter Kostendruck – 38% berichten von erheblichen finanziellen Herausforderungen.
- Können Arbeitgeber im heutigen Umfeld die Beitragssätze erhöhen?

2 Anlageeffizienz

- Stattdessen untersuchen viele Arbeitgeber, wie sie die bestehenden Ressourcen optimieren können – etwa durch die Senkung von Gebühren und die Steigerung der Renditen.
- 37 %** würden in Erwägung ziehen, das Garantieniveau zu senken, um im Gegenzug höhere Renditen zu erzielen

3 Engagement und freiwillige Einsparungen

- Unternehmen konzentrieren sich zunehmend darauf, das Mitarbeitendenerlebnis zu verbessern und erhöhen ihre Anstrengungen, um die Eigeninitiative der Beschäftigten zu fördern
- 47 %** planen, Mitarbeitende zu ermutigen, freiwillig mehr für ihre Altersversorgung zu sparen

4 Fokus auf finanzielles Wohlbefinden

- Ein Teil des Schwerpunkts auf finanzielle Sicherheit ergibt sich aus der Erkenntnis, dass sie eng mit den langfristigen Ergebnissen der Altersvorsorge verknüpft ist
- 43 %** setzen ihre Prioritäten darauf, die Unterstützung für finanzielle Gesundheit/Sicherheit und Altersvorsorgeplanung zu erhöhen

Quelle: Umfrage zum Altersvorsorgeplan in Westeuropa 2025, Deutschland

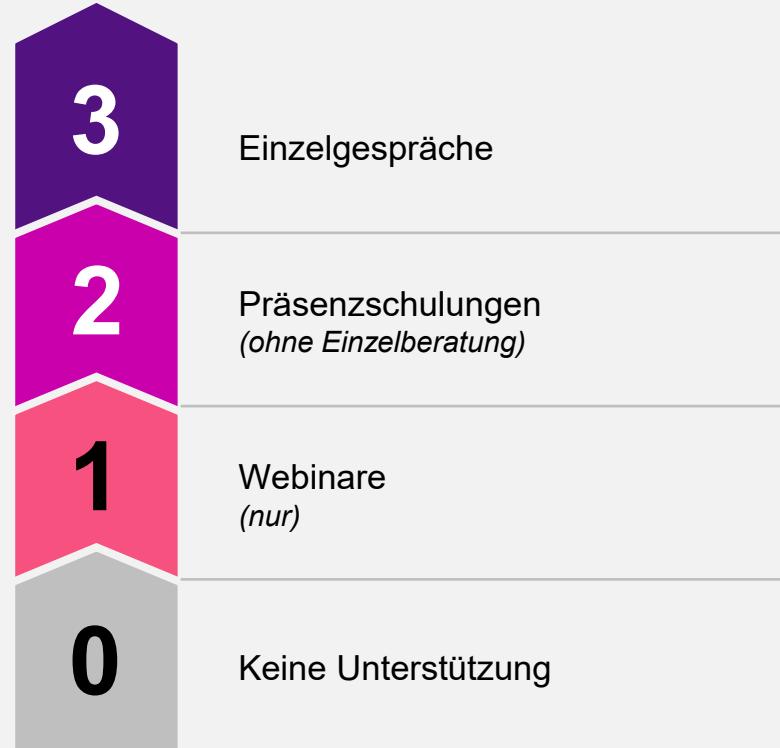


Finanzielles Wohlbefinden

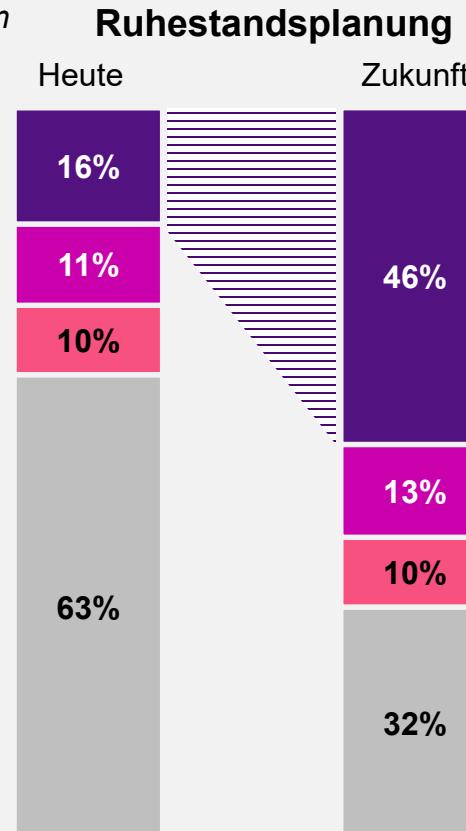
Ausbau der Unterstützung für finanzielle Gesundheit und Altersvorsorgeplanung

Arbeitgeber planen ihre Unterstützung im Bereich des finanziellen Wohlbefindens der Mitarbeitenden und deren Ruhestandsplanung auszubauen

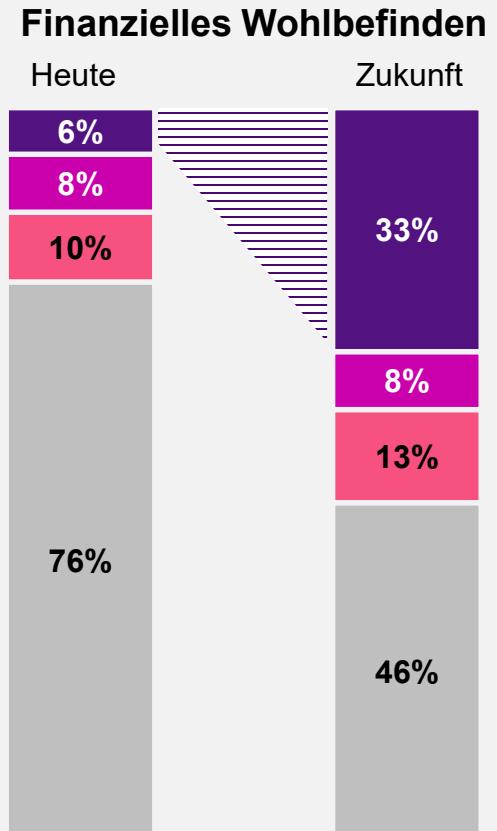
Schulungen und Unterstützung



Höchstes Maß an Unterstützung



Ruhestandsplanung



F: Stellen Sie Mitarbeitenden Folgendes zur Verfügung?

Hinweis: Der Umfang des Supports wird auf der Grundlage der höchsten „bereits vorhandenen“ oder „geplanten/berücksichtigten“ Supportstufe für jede „heute“ bzw. „zukünftige“ Phase definiert.

Quelle: Umfrage zum Altersvorsorgeplan in Westeuropa 2025, Deutschland

Unterstützung für Mitarbeitende, die sich dem Ruhestand nähern

Unterstützung bei der
Vorbereitung des Ruhestands

Aktuelle Aktionen
(Vorhanden)

Zukunft
(Vor Ort, Planung oder
Berücksichtigung)

Webinare oder Online-Schulungen

29%

+32%

61%

Persönliche Seminare, Workshops, Gruppensitzungen

22%

+20%

42%

Online-Planungstools – helfen Mitarbeitenden dabei, ihre
voraussichtliche Ruhestandssituation zu verstehen

20%

+30%

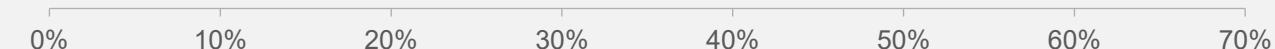
50%

Zugang zu einem Einzelgespräch für eine persönliche
Unterstützung vor dem Ruhestand

16%

+30%

46%



F: Nutzt Ihre Organisation eine der folgenden Möglichkeiten, um Mitarbeitende bei der Planung ihres Ruhestands zu unterstützen? Oder plant oder erwägt es, dies in den nächsten 3 Jahren zu tun? Quelle: Umfrage zum Altersvorsorgeplan in Westeuropa 2025, Deutschland

Unterstützung des finanziellen Wohlbefindens

1 von 4 plant die Einführung einer persönlichen personalisierten Finanzplanungsunterstützung

Unterstützung für finanzielles Wohlbefinden

Möglichkeit, Finanzprodukte über das Unternehmen zu erwerben

Aktuelle Aktionen
(Vorhanden)

Zukunft
(Vor Ort, Planung oder Berücksichtigung)

44% +12% 56%

Zugang zu Zeitwertkonten

35% +14% 49%

Zugang zur Krankenversicherung

25% +24% 49%

Webinare oder Online-Schulungen

16% +30% 46%

Persönliche Seminare, Workshops, Gruppensitzungen

14% +23% 37%

Persönliche Unterstützung bei allgemeinen Finanzfragen

6% +27% 33%

F: Nutzt Ihre Organisation eines der folgenden Hilfsmittel, um das allgemeine finanzielle Wohlbefinden der Mitarbeiter zu verbessern? Oder plant oder erwägt es, dies in den nächsten 3 Jahren zu tun? Quelle: Umfrage zum Altersvorsorgeplan in Westeuropa 2025, Deutschland



Plan-Management

Herausforderungen bei der praktischen Umsetzung

Die Verwaltung und operative Umsetzung stellt für Arbeitgeber eine zentrale Herausforderung dar

Herausforderungen bei der Umsetzung



69%
(mindestens
eine)

der Organisationen stehen vor erheblichen Herausforderungen bei der Bereitstellung von Altersversorgungsleistungen

Herausforderungen bei der Umsetzung

Verwaltung und operative Umsetzung Verwaltung und Betrieb von Altersversorgungsleistungen	49%
Kosten und Risiko Kosten und Risiken im Rahmen des Budgets steuern und Mittel dort einsetzen, wo sie die größte Wirkung erzielen	38%
Daten und Analysen Daten und Analysen nutzen, um die Altersversorgung zu bewerten und zu verstehen, wie Mitarbeitende über ihre Altersversorgung denken	18%

F: Inwieweit steht Ihr Unternehmen bei der Bereitstellung seiner Altersvorsorge vor den folgenden Herausforderungen?

Hinweis: Prozentsätze geben an, dass „die größte Herausforderung“ oder „hohe Herausforderung“ ist.

Quelle: Umfrage zum Altersvorsorgeplan in Westeuropa 2025, Deutschland

Arbeitgeber stehen bei der Verwaltung der Altersversorgung vor erheblichen Herausforderungen

Governance-Herausforderungen



67%
(mindestens eine)

der Organisationen stehen bei der Verwaltung ihrer Altersvorsorge vor erheblichen Herausforderungen

Herausforderungen bei Steuerung / Kontrolle von Prozessen

Personalabteilung Ausreichendes Personal mit erforderlichen Fähigkeiten	48%
Mitarbeitenden-Service Unterstützung der Mitarbeitenden bei verschiedenen Anfragen	39%
Anbieter-Management Leistungen überwachen, Konditionen verhandeln	32%
Kapitalanlage Verständnis von Anlagestrategie und -performance	24%
Compliance Steuerliche und rechtliche Aspekte bei der Verwaltung sowie Änderungen gesetzlicher Vorgaben verstehen	23%

F: Inwieweit steht Ihre Organisation bei der Verwaltung ihrer Altersversorgung vor den folgenden Herausforderungen?

Hinweis: Prozentsätze geben an, dass „die größte Herausforderung“ oder „hohe Herausforderung“ ist.

Quelle: Umfrage zum Altersvorsorgeplan in Westeuropa 2025, Deutschland



Fazit

Wichtige Maßnahmen zur Wertschöpfung der Altersversorgung

Trotz zahlreicher Herausforderungen verfolgen viele Arbeitgeber weiterhin eine ambitionierte Agenda zur Verbesserung ihrer Altersversorgung. Hier sind einige Maßnahmen, mit denen Unternehmen den Wert ihrer Vorsorgeangebote auch unter Kostendruck steigern können:

Prioritäten neu kalibrieren	Altersversorgung neu ausrichten – orientiert an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und mit Fokus auf die für sie wichtigsten Bereiche.
Fokus auf Effizienz	Verwaltungsprozesse verschlanken, in Technologie investieren und Outsourcing gezielt prüfen, um interne Kapazitäten zu stärken.
Plandesign überprüfen	Gestaltungsoptionen und Anlagestrategien prüfen, um Angemessenheit und Nachhaltigkeit gezielt auszubalancieren.
Erkenntnisse nutzen, um die Strategie zu steuern	Nutzen von Mitarbeitenden-Feedback und Analysen, um fundiertere Entscheidungen zu treffen und die Kommunikation durch datengestützte Erkenntnisse gezielt zu gestalten.
Online-Tools erweitern	Optimieren von Online-Portalen und Modellierungstools, um das Engagement und das Verständnis der Mitarbeitenden zu fördern.
Gezielte Unterstützung in entscheidenden Momenten	Gestalten Sie Unterstützung und Beratung individuell – insbesondere beim Übergang in den Ruhestand und in anderen wichtigen Lebensphasen, die das finanzielle Wohlergehen beeinflussen.

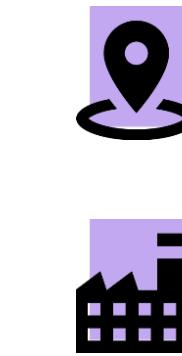


Über die Umfrage

Über die Umfrage

10 Märkte, fast 500 Arbeitgeber, die fast eine Million Mitarbeitenden repräsentieren

	Anzahl der Teilnehmer
Belgien	40
Dänemark	47
Frankreich	45
Deutschland	65
Irland	48
Italien	11
Niederlande	33
Portugal	30
Spanien	82
Schweiz	65



Deutschland	Westeuropa
65 Arbeitgeber	466 Arbeitgeber
273 Tausend Mitarbeitende	916 Tausend Mitarbeitende

Quelle: Umfrage zum Altersvorsorgeplan in Westeuropa 2025, Deutschland

Ihr Kontakt



Hanne Borst

Head of Retirement Germany

hanne.borst@wtwco.com

T +49 7121 3122 373



LinkedIn



Ira Guttenberg

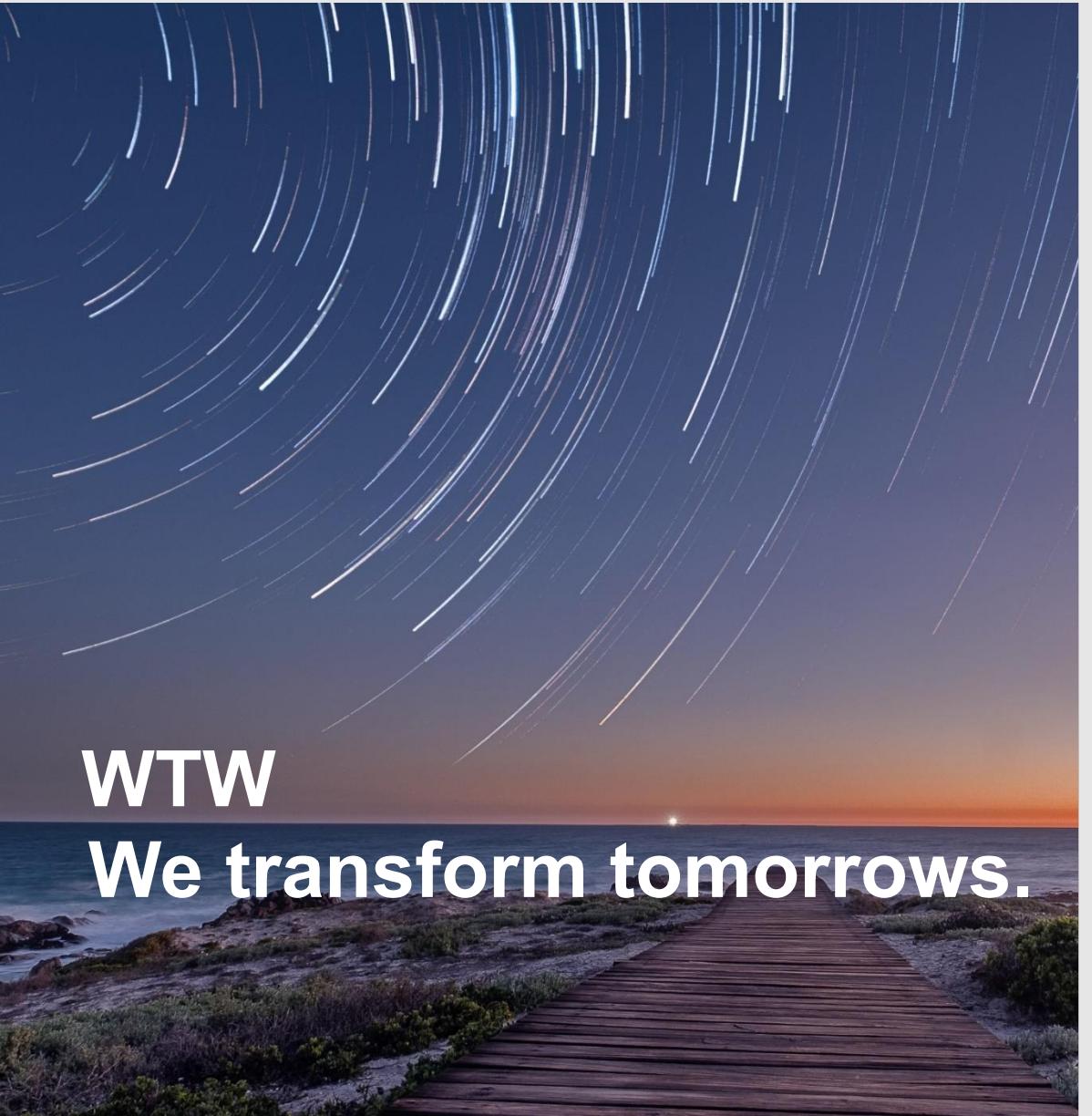
Director Retirement

ira.guttenberg@wtwco.com

T +49 69 1505 5297



LinkedIn



Disclaimer

Die Inhalte dieser Präsentation und die Ihnen von WTW überlassenen Materialien sind genereller Natur. Sie stellen weder eine Bewertung von konkreten Einzelfällen dar, noch kann eine solche aus ihnen abgeleitet werden. Sie beruhen auf subjektiven Einschätzungen unseres Hauses und Trendaussagen zum gegenwärtigen Zeitpunkt. Die Überlassung der Inhalte und Unterlagen begründet keine Haftung von WTW gegenüber den Empfängern oder gegenüber Dritten.

Sämtliche Inhalte dieser Präsentation und alle Unterlagen sind das geistige Eigentum von WTW. Jedwede weitere Verwendung, inhaltsähnliche Darstellung oder Weitergabe an Dritte, gleich in welcher Form, bedarf der vorherigen ausdrücklichen Zustimmung von WTW.