MITTELSTAND AM VORABEND

Aufschlag Rente:
Was rentiert sich noch?

INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

ddn Unternehmen. Generationen. Regionen.

Demografienetzwerk FrankfurtRheinMain

AON Empower Results®

Fidelity WORLDWIDE INVESTMENT

Gefördert durch: Bundesministerium für Arbeit und Soziales aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative: INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

MANDELKERN MANAGEMENT & KOMMUNIKATION

MITTELSTAND AM VORABEND

Jochen Nienhaus, Syngenta
Carsten Hölscher, Aon Hewitt

INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

ddn Unternehmen. Generationen. Regionen.

Demografienetzwerk FrankfurtRheinMain

AON Empower Results®

Fidelity WORLDWIDE INVESTMENT

Gefördert durch: Bundesministerium für Arbeit und Soziales aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative: INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

MANDELKERN MANAGEMENT & KOMMUNIKATION

bAV generationengerecht gestalten

Jochen Nienhaus, Syngenta

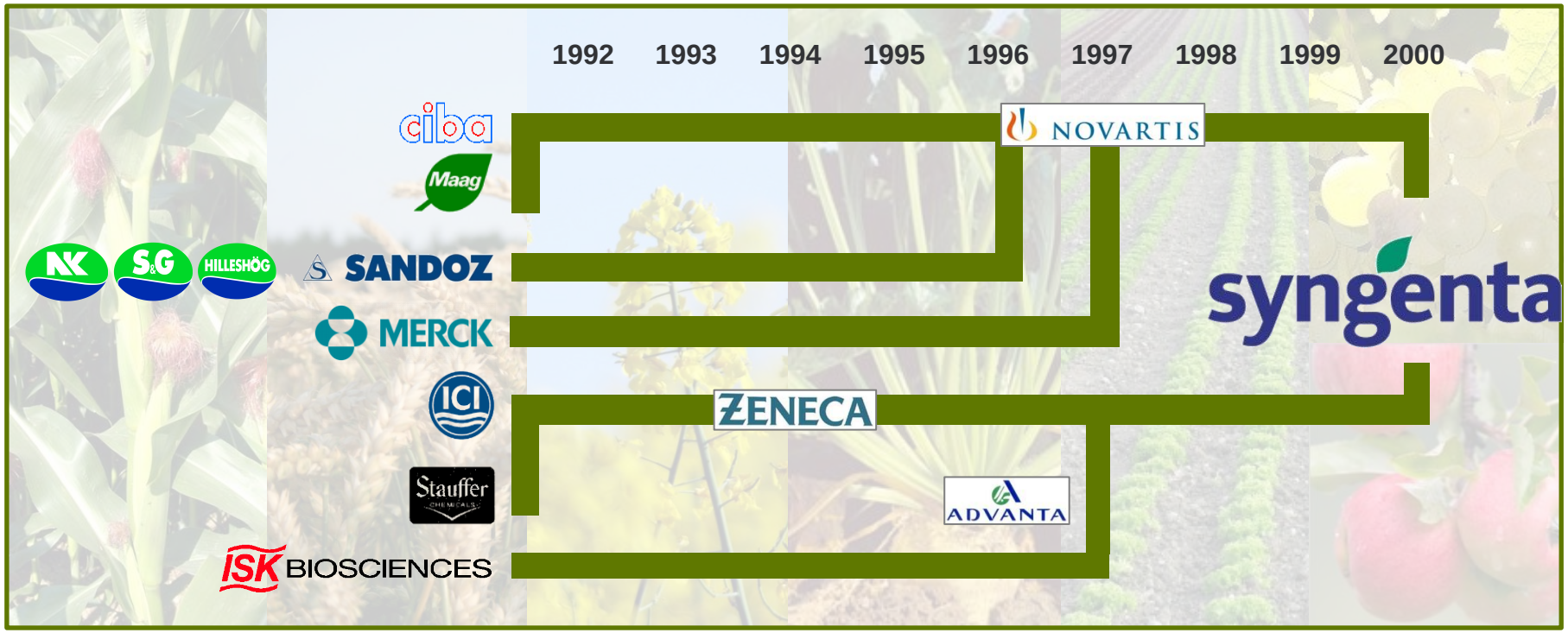
Carsten Hölscher, Aon Hewitt

Frankfurt, 03.11.2014

Was Sie heute erwartet

- Vorstellung von Syngenta
- Ausgangslage
- Einbettung der bAV in die Personalstrategie von Syngenta
- Anforderungen an Versorgungswerk
- Kurzdarstellung des Versorgungswerks
- Generationengerecht
  - Risikoleistungen
  - Altersleistungen
- Herausforderungen oder „Lessons learned“
- Erfolgsgeschichte (Daten, Zahlen und Fakten)

Syngenta: Ein Unternehmen mit Geschichte

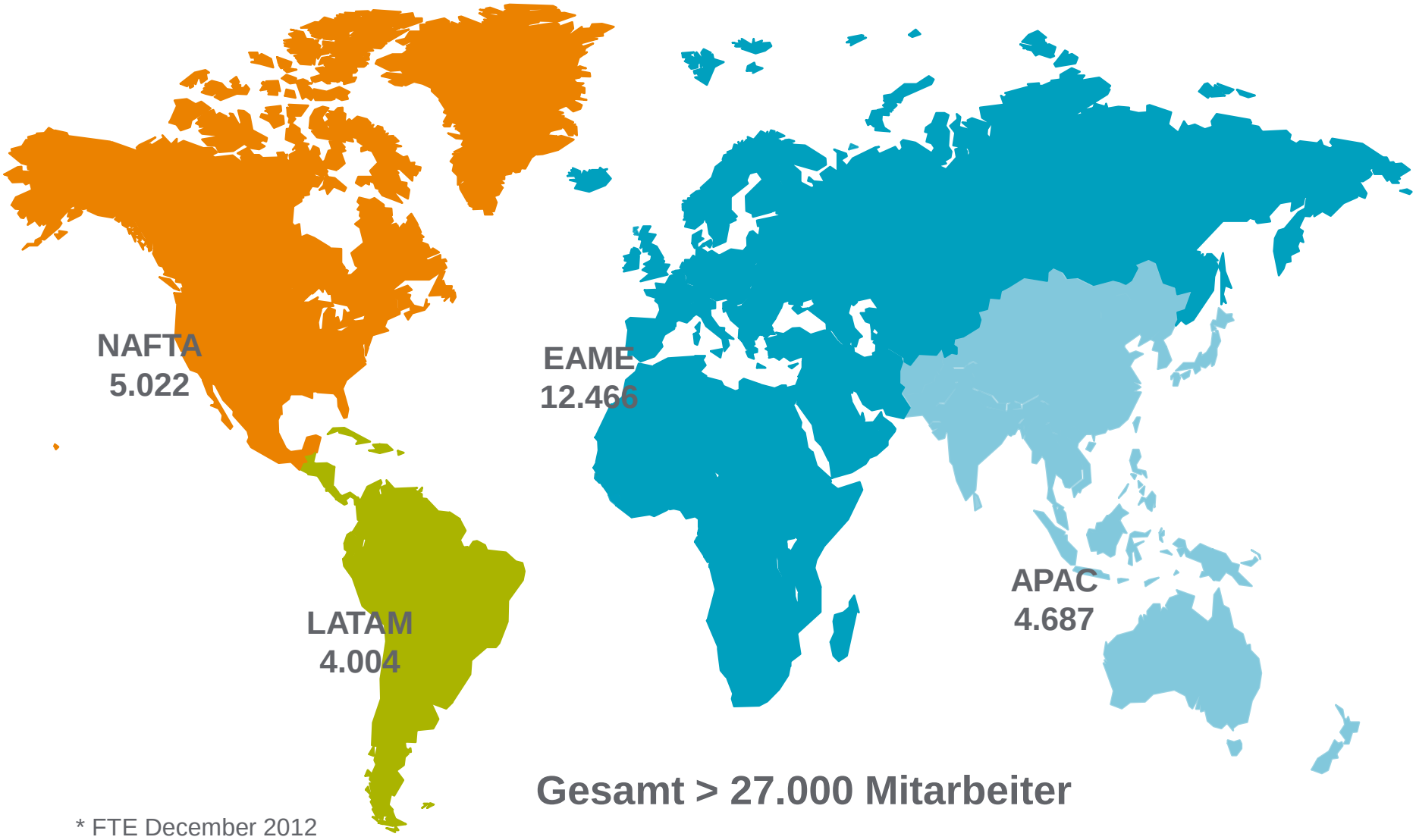


Syngenta im Überblick

- Erstes globales Unternehmen mit einem umfassenden Angebot an integrierten Lösungen aus Pflanzenschutz + Pflanzenzüchtung + agro-kommerzielle Serviceleistungen
- Weltweit führende Position: Umsatz >14 Mrd. USD in 2012
- Unternehmenssitz in Basel
- 1 Milliarde USD für Forschung pro Jahr
- In allen wichtigen landwirtschaftlichen Kulturen vertreten – in über 90 Ländern
- Mehr als 27.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen wichtigen Ackerbauregionen der Welt

syngenta

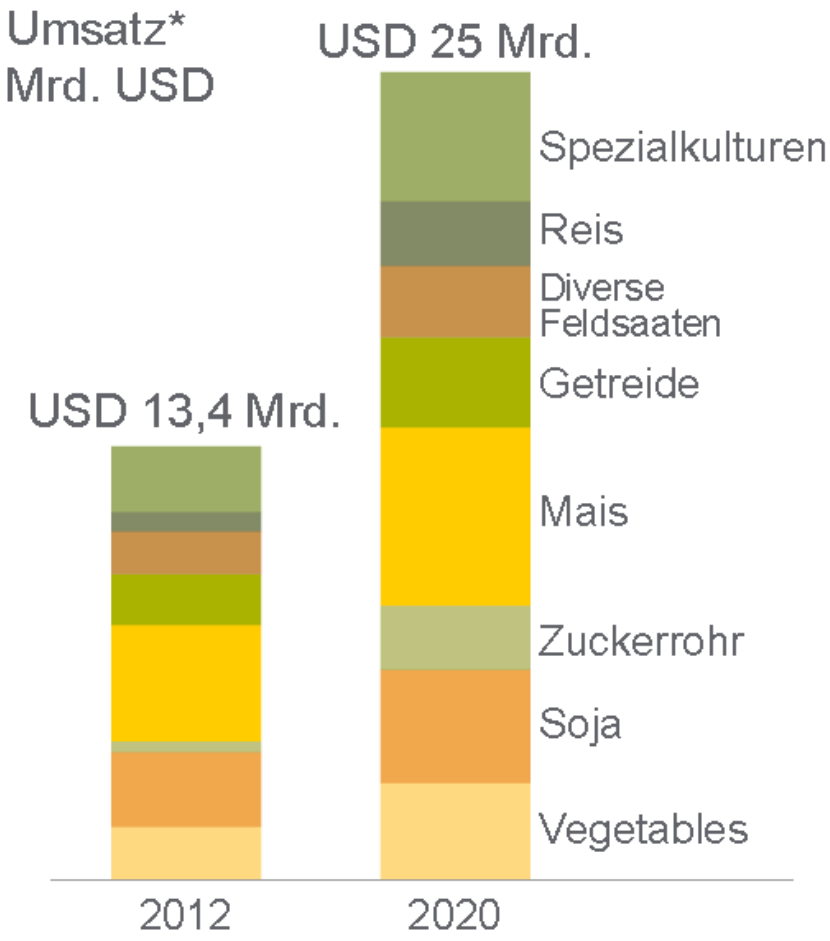
Wo unsere Mitarbeiter arbeiten…



Gesamt > 27.000 Mitarbeiter

* FTE December 2012

Langfristiges Umsatzziel



* ohne Lawn and Garden
Quelle: Schätzungen von Syngenta

Kulturen:

- Mais: von USD 4 Mrd. auf USD 5,5 Mrd.
- Getreide: von USD 2,5 Mrd. auf USD 2,8 Mrd.
- Reis: von USD 1,5 Mrd. auf USD 2 Mrd.

Syngenta in Deutschland & Österreich

KLEVE

Blumen

- Vertrieb
- Marketing
- Züchtung

BAD SALZUFLEN

Züchtungszentrum

- Getreide
- Mais
- Ölfrüchte
- Zuckerrüben

MAINTAL

Hauptsitz Deutschland, Österreich

- Vertrieb
- Marketing
- Registrierung
- Entwicklung
- Verwaltung aller Standorte

ZUCHTSTATIONEN

- Mintraching
- Motterwitz
- Wadersloh

syngenta

Ausgangslage - Syngenta

- Syngenta Deutschland bestehend aus zwei Geschäftsbereichen (Agro und Seeds)
- „One Syngenta“ Strategie, aber
  - Unterschiedliche Märkte (Chemie und Gärtnereibetriebe/Großhandel)
  - Unterschiedliche wirtschaftliche Rahmenbedingungen
  - Inhomogene Pensionslandschaft aufgrund einer Vielzahl von Gesellschaften mit unterschiedlichen Historien
  - Unterschiedliche Regelungswerke (z.B. Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen etc.)
  - Outsourcing Strategie
  - Überführung von Mitarbeitern in einen gemeinsamen Außendienst

Ausgangslage - Syngenta

Kosten

- Kosten alter Versorgungswerke aufgrund demografische Veränderungen gestiegen
- Langfristig für neue Generationen nicht mehr finanzierbar

Risiken

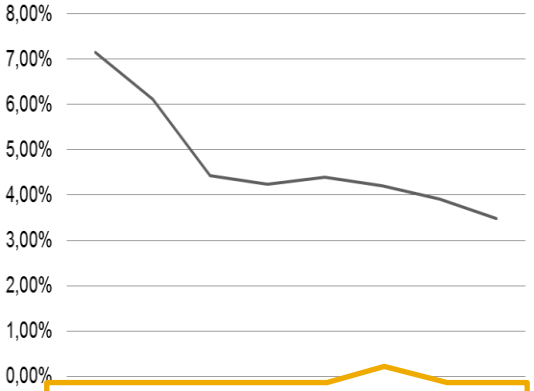
- Zunehmend volatileres Umfeld
- Risiken alter Pläne nicht mehr beherrschbar
- Gestiegene Anforderungen an moderne Versorgungswerke

Markt

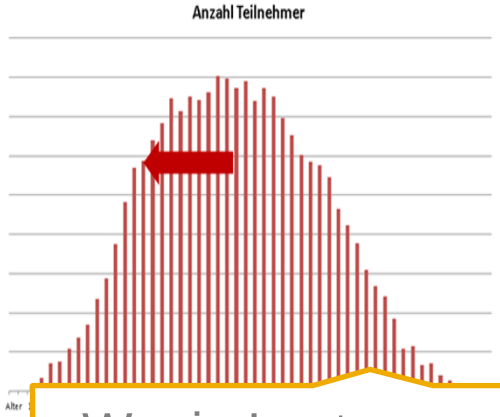
- Leistungsniveaus für neue Generationen signifikant gesunken
- Wertschätzung für bAV fragwürdig
- Patriarchisch geprägte Versorgungspläne nicht mehr attraktiv

Ausgangslage – Mitarbeiter der nächsten Generation

Sinkende gesetzliche Rente

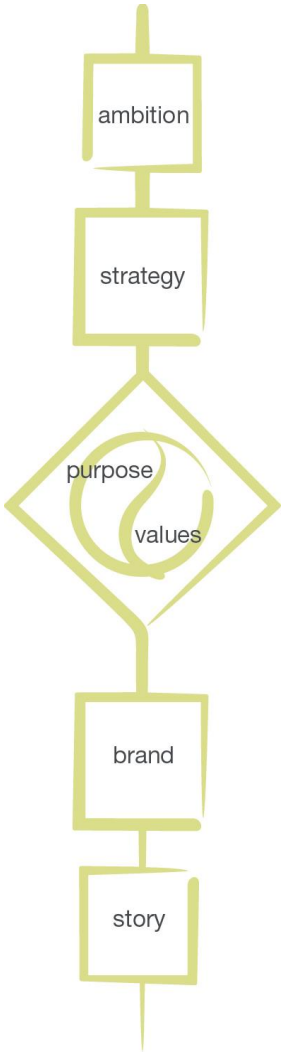


Sinkende Zinsen



Wenig Lust zum Sparen

Syngenta: People and HR strategy aligned with our new strategy



Think like a grower

Develop innovative solutions

Integrate like a grower at scale

Integrate

Innovate

Outperform

syngenta

Anforderungen an das neue Versorgungswerk

Syngenta

- Integrierender Bestandteil zwischen Agro und Saatgut
- Zusammen, keine höheren Kosten als bisher
- Planbarkeit der bAV
- Katalysator einer einheitlichen neuen Syngenta-Kultur sein
- BAV ist ein Hygienefaktor, kein strategisches Rekrutierungsinstrument
- Grundabsicherung für alle Mitarbeiter

Demografie

- Prinzip der geteilten Verantwortung
- Schutz vor vorzeitigen Risiken (Tod und Invalidität)
- Attraktive Leistungen trotz Niedrigzinsniveau
- Gesteigerte Wertschätzung für die bAV
- Ausgerichtet an individuelle Bedürfnisse
- Flexibler Eintritt in den Ruhestand

Wie funktioniert Syngenta integral?

	Tarifmitarbeiter		AT Mitarbeiter	
	Mitarbeiter	Unternehmen	Mitarbeiter	Unternehmen
Basisplan	1%	2%	1%	2%
Matching Contribution Stufe	2%	3%	2%	3%
	3%	4%	3%	4%
	4%	4%	4%	5%
	…	4%	5%	6%
			6%	6%
			7%	6%
			…	6%
Tarifvertrag	Soweit anwendbar: Chemie Tarifvertrag		Nicht anwendbar	

Beitragssätze beziehen sich auf das Jahresgrundeinkommen

Wie funktioniert Syngenta integral?

Gesamtbeitrag

\- **Risikobeitrag**

Beitrag „Altersvorsorge“

Gesamtbeitrag wird wie folgt verwendet:

Versorgungsbeitrag teilt sich auf in

- Beitrag zur finanziellen Absicherung im Falle des Todes und der Invalidität
  - **Definierte Leistungen** in Abhängigkeit vom Jahreseinkommen

- Beitrag zum Aufbau einer kapitalbasierten Altersversorgung
  - Leistungen in Abhängigkeit der gezahlten Beiträge und der erwirtschaften Erträge

    (angelehnt an dem Prinzip der „**Beitragszusage**“)

Wie funktioniert Syngenta integral?

Altersrente
Risikoleistungen
und Flexibilität

Versichern gegen Risiko

Direktversicherung

Sparen für das Alter

Pensionsfonds/Direktzusage mit Treuhand

Verwaltung, Bewertung, Risikomanagement und Geldanlage aus einer Hand

Generationengerecht - Risikoleistungen

Versorgungsschutz trotz Risikominimierung

- Definierte gehaltsabhängige Leistungen
- Risiken ausgelagert auf Versicherer
- Tod und Berufsunfähigkeit
- Keine Gesundheitsprüfung

Optimierung

- Einjährige Risikoprämien
- In jungen Jahren preiswert
- Hoher Anteil für das Sparen fürs Alter mit langem Anlagehorizont

Angemessen

- Balance zwischen Risikoschutz und Altersabsicherung
- Risikoschutz auf das Notwendige beschränkt

Generationengerecht - Altersleistungen

Gestiegener Versorgungsbedarf

- Syngenta steht zu seiner Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern
- Obligatorische Mitarbeiterbeiträge
- „Matching Contribution“ Konzept
- Erweitertes Matching für AT-Mitarbeiter (Ausgleich für fehlenden Tarifbeitrag)

Niedrige Zinsen

- Fondsbasierte Kapitalanlage (Chance auf höheren Anlageerfolg)
- Lebensphasenmodell
- Risikostreuung durch Anlagediversifizierung
- Gruppenkonditionen statt Individualtarife

Individualisierung

- Flexibler Eintritt in den Ruhestand
- Wahl der Altersleistung mit oder ohne Hibli-Schutz
- Flexible Gestaltung von Eigenbeiträgen
- Portabilität der Pensionsfondsleistungen

Generationengerecht - Unternehmenssicht

Langlebigkeitsrisiko

- Übertragen auf Pensionsfonds und Mitarbeiter (Kapital aus der Treuhand)

Zins

- Beitragsgarantie
- Garantie ausgelagert auf Versicherer
- Mitarbeiter partizipiert am Anlageerfolg

Bilanzierung

- Direktversicherung und Pensionsfonds ohne Bilanzberührung
- Direktzusage qualifiziert für „DC-Accounting“

Lessons Learned

- Gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Betriebspartnern
- bAV „Know How“ im Unternehmen ist deutlich gesteigert worden
- bAV Projekt zusätzlich zur operativen Arbeit war eine Herausforderung
- Kommunikation war erwartet schwierig
  - insbesondere Darstellung der Unterschiede zwischen einem fondsbasierten Ansatz und einem Versicherungsprodukt
- Interesse der „Generation Y“ an Altersversorgung war stärker als vermutet
- Das ursprüngliche Ziel „Altsysteme“ durch Syngenta integral abzulösen wurde nicht erreicht

Erfolgsgeschichte

Daten, Zahlen und Fakten

Fragen,….?

… ansonsten vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Am 21. April 2015 findet der 5. Demografiekongress statt! Jetzt schon anmelden. www.demografienetzwerk-frm.de

INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT
ddn Unternehmen. Generationen. Regionen.
Demografienetzwerk FrankfurtRheinMain
AON Empower Results®
Fidelity WORLDWIDE INVESTMENT
Gefördert durch: Bundesministerium für Arbeit und Soziales aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages
Im Rahmen der Initiative: INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT
MANDELKERN MANAGEMENT & KOMMUNIKATION