

3. PREIS IN DER KATEGORIE KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN: SGL GROUP „BEREIT FÜR MORGEN! DIE NEUE SGL ZUSATZVERSORGUNG PLUS“

Relaunch der Managervergütung – und der bAV gleich mit

Von Dr. Guido Birkner

Mit dem Projekt „Bereit für morgen! Die neue SGL Zusatzversorgung PLUS“ hat die SGL Group in Deutschland ab Januar 2015 die betriebliche Zusatzversorgung für das Seniormanagement – das sind die Ebenen 1 bis 3 unterhalb des Vorstands – neu geordnet. Von der Umstellung sind Neueintritte ebenso wie Bestandsmitarbeiter betroffen. Im Kern wurden die bestehende Zusatzversorgung von einer Leistungszusage auf eine beitragsorientierte Versorgungszusage umgestellt und das Finanzierungsmodell von einer reinen Innenfinanzierung hin zu einer kapitalmarktorientierten Vermögensverwaltung via eines Contractual Trust Arrangements (CTA) geändert.

Die Besonderheit bei der Umsetzung des Projekts war die konsequente Einbettung der Zusatzversorgung in die zeitgleich stattfindende Anpassung der Managementvergütung als Beitrag zur Neuausrichtung der SGL Group. Betroffen waren sämtliche Führungskräfte in Deutschland unterhalb des Vorstands. Ihre Gesamtvergütung setzt sich neben dem Festgehalt aus den Komponenten Short Term Incentive, Long Term Incentive und betriebliche Altersversorgung zusammen. Zum 1. Januar



V.l.n.r.: Dr. Thomas Jasper (Towers Watson), Kerstin Ahrend und Birgit Reiter (beide SGL Group), Prof. Dr. Dr. h.c. Bert Rürup (Handelsblatt Research Institute)

2015 wurde die Zielgruppe auf das neue System umgestellt.

Ein Erfolg für das Unternehmen in der schwierigen Umstellungsphase: Es erzielte 100 Prozent Akzeptanz für das neue Gesamtvergütungspaket. „Mit Hilfe des ganzheitlichen Ansatzes bei der Anpassung der Vergütungssystematik gelang es uns, die Führungskräfte von der Notwendigkeit einer Rückführung des zuletzt vergleichsweise hohen Versorgungsgrades auf ein insgesamt niedrigeres marktübliches Versorgungsniveau bei der Zusatzversorgung zu überzeugen“, berichtet Birgit Reiter, Head of Human Resources der SGL Group.

Seit 2013 läuft bei der SGL Group ein großes weltweites Restrukturierungsprogramm, mit dem das Unternehmen den derzeit in vielen seiner Bereiche schwierigen Marktbedingungen entgegenwirkt. Vorausgegangen waren Jahre mit starkem Wachstum. Durch die angestoßene strategische Neuausrichtung soll das Unternehmen künftig wieder profitabel wachsen. Birgit Reiter und ihr Team standen vor der Herausforderung, den ►

Wandel des Unternehmens auch in den Incentive- und Vergütungssystemen umzusetzen. „Die Eckpunkte der Neugestaltung der Managementvergütung waren entsprechend auf die Neuausrichtung abgestimmt. Wichtige Aspekte waren die Anpassung der Steuerungsgrößen an die strategischen Ziele des Konzerns, eine stärkere Leistungsorientierung, die Anpassung des Versorgungsniveaus auf Marktüblichkeit sowie die Verringerung der Komplexität der Systeme“, berichtet Birgit Reiter. Seitdem arbeitet das Unternehmen mit einem weltweit harmonisierten System.

Umstellung von einer leistungsorientierten auf eine beitragsorientierte Vergütung

Bei der Anpassung der bAV-Zusatzversorgung ging es zudem darum, ein marktübliches und doch attraktives System zu etablieren, das flexible Elemente wie verschiedene Auszahlungsmöglichkeiten oder Entgeltumwandlung beinhaltet, das nachhaltig finanzierbar ist und das gleichzeitig Zukunftsrisiken fairer als bisher zwischen Unternehmen und Mitarbeitern verteilt. „Wir haben die bAV zunächst von einer leistungsorientierten auf eine beitragsorientierte Vergütung umgestellt“, erklärt Birgit Reiter. „Damit ging die Umstellung von einer reinen Innenfinanzierung auf eine kapitalmarktorientierte Vermögensverwaltung via CTA einher.“

Bezüglich der Auszahlung haben die Führungskräfte seit Januar 2015 zudem eine größere Auswahl und mehr Flexibilität. So können sie zwischen einer Rente, einer Einmalzahlung und Ratenzahlungen wählen. Auch auf der Beitragsseite besteht mehr Flexibilität. Die Manager haben die Möglichkeit, aus den kurz- bzw. langfristigen

Incentiveprogrammen Beiträge im Rahmen der Entgeltumwandlung in die Zusatzversorgung einzuzahlen. „Die bAV und hier insbesondere die Zusatzversorgung für Führungskräfte in Deutschland ist ein zentraler Bestandteil des Gesamtvergütungspakets bei uns“, betont Birgit Reiter. „Die Betriebsrente leistet damit einen wichtigen Beitrag, um uns als attraktiven Arbeitgeber im Wettbewerb um die besten Führungskräfte und Spezialisten zu positionieren. Darüber hinaus ist die Zusatzversorgung auch ein wichtiges Instrument, um bestehende Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden.“

Als nachhaltig wirtschaftendes Unternehmen ist es der SGL Group wichtig, auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten sowie trotz des derzeit niedrigen Zinsniveaus eine langfristige Versorgungssicherheit zu gewährleisten und gemeinsam mit den Mitarbeitern für eine adäquate Altersvorsorge Sorge zu tragen. Bei der Verzinsung schlägt das Unternehmen daher jetzt andere Wege ein. „Die Verzinsung der Mitarbeiterbeiträge und der Beiträge von SGL richtet sich nach dem Höchstrechnungszins für die deutschen Lebensversicherungsunternehmen. Diesen Zinssatz erhöht SGL jeweils um einen Prozentpunkt.“

Des Weiteren werden die Beiträge in einem Treuhandvermögen angelegt. „Dies gibt die Chance auf einen zusätzlichen Ertrag“, erklärt Birgit Reiter. Eine weitere relevante Neuerung ist der Abschied von der Innenfinanzierung der betrieblichen Altersversorgung bei der SGL Group. Mit der Übernahme der CTA-Lösung hat SGL die Finanzierung der Betriebsrente auf ein marktgängiges, beitragsorientiertes System umgestellt – und damit das eigene Risiko gesenkt.

Zustimmung trotz Einbußen

Durch klare und stringente Kommunikation ist es der SGL Group gelungen, alle von der Umstellung der Zusatzversorgung betroffenen Führungskräfte für die Annahme des neuen Angebots der Zusatzversorgung zu gewinnen. Trotz zum Teil deutlicher individueller Einbußen konnte das Seniormanagement davon überzeugt werden, dass sie mit ihrer Akzeptanz des neuen Modells einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen Finanzierbarkeit des Systems leisten. ◀

Dr. Guido Birkner,
verantwortlicher Redakteur Human Resources
FRANKFURT BUSINESS MEDIA – Der F.A.Z.-Fachverlag

guido.birkner@frankfurt-bm.com
www.compbenmagazin.de
