



Dynamisch neuen Herausforderungen begegnen

Zur Situation der Entgeltumwandlung 2023

Ergebnisse der WTW Studie

März 2023



Über die Studie

Im zweijährigen Turnus beleuchtet die Unternehmensberatung WTW die Situation der Entgeltumwandlung in Unternehmen.

Neben dem regelmäßigen Blick auf Teilnahmequoten und die Ausgestaltung wurde in der Studie „Entgeltumwandlung 2023 - Dynamisch neuen Herausforderungen begegnen“ auch betrachtet, wie sich die aktuellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und die geopolitische Lage auf die Entgeltumwandlung auswirken. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf den Wünschen und Plänen der Personalverantwortlichen zur Unterstützung bei Administration und Kommunikation.

Hierzu wurden im Februar 2023 via Online-Fragebogen über 80 Personalverantwortliche von Unternehmen aller Größenordnungen und Branchen befragt.

Inhaltsverzeichnis

1. Executive Summary
2. Hohes Ansehen und doch Potenzial bei den Teilnahmequoten – Erwartungen und Hindernisse
3. Aktuelle Rahmenbedingungen beeinflussen Entgeltumwandlung
4. Entgeltumwandlung – aktiv gestaltet und anpassungsfähig
5. Kommunikation wird digital
6. Fazit

Executive Summary

Executive Summary

- 1. Weiterhin Potenzial bei den Teilnahmequoten** – Trotz anerkannt hoher Bedeutung der Entgeltumwandlung verharren die Teilnahmequoten in der Mehrzahl der Unternehmen unter 50%. Personalverantwortliche vermuten vor allem fehlendes Wissen über den Versorgungsbedarf als Grund. Attraktive Zuschüsse tragen dazu bei, Teilnahmequoten zu erhöhen. Mit aktiver Unterstützung bei der Information und durch Zuschüsse können Unternehmen dieses wichtige Benefit fördern und sich bei ihren Mitarbeitenden als "Kümmernde" positionieren.
- 2. "Sprung über den Schatten" beim Opting-out wünschenswert** – Mitarbeitende, die "automatisch" in die Entgeltumwandlung aufgenommen werden, schätzen dies. Unverständlich ist es deshalb, warum Unternehmen nicht über ihren Schatten springen und ihre Skepsis bezüglich eines Opting-outs überwinden. Die Praxis zeigt, dass entsprechende Modelle zu hohen Teilnahmequoten und hoher Akzeptanz bei den Mitarbeitenden führen können.

Executive Summary

- 3. Aktuelle Rahmenbedingungen beeinflussen Entgeltumwandlung** – Aufgrund der gestiegenen Unsicherheiten haben in 2022 mehr Mitarbeitende in ihre Entgeltumwandlung eingegriffen als es 2021 erwartet wurde. Im laufenden Jahr wird ein weiterer Anstieg erwartet. Auch hier gilt es für die Unternehmen, ihre Mitarbeitenden zu unterstützen, um voreilige Handlungen zu vermeiden
- 4. Akzeptanz kapitalmarktorientierter Versicherungsprodukte steigt** – Die Entgeltumwandlung ist meist versicherungsbasiert. Vorherrschender Durchführungsweg ist die Direktversicherung. Mit Blick auf einen attraktiven Mix aus Chance und Sicherheit steigen Akzeptanz und Angebot kapitalmarktorientierter Versicherungsprodukte mit anfänglich verminderten Garantien, wobei Einigkeit herrscht, dass ein gewisses Garantieniveau (80 bis 100% der gezahlten Beiträge) gegeben sein sollte.

Executive Summary

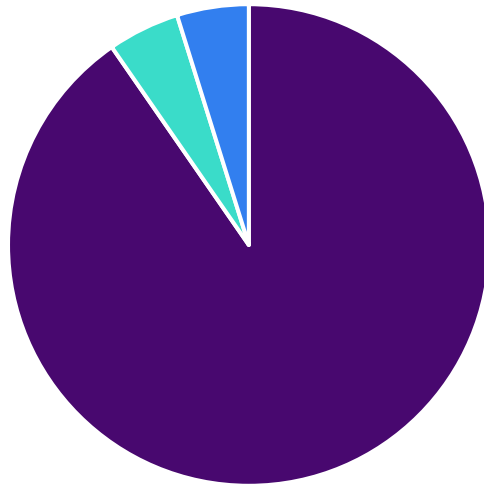
- 5. Nachhaltigkeit gewinnt an Bedeutung** – Auch wenn sie derzeit noch nicht im Vordergrund steht, erwarten Unternehmen von den Versicherern in zunehmendem Maße die Beachtung von ESG-Kriterien bei der Kapitalanlage. Sie gehen davon aus, dass auch ihre Mitarbeitenden dies in zunehmendem Maße einfordern werden.
- 6. Kommunikation wird digital** – Die veränderten Arbeitsbedingungen haben zu einem erheblichen Schub bei der Digitalisierung der Information und Beratung zur Entgeltumwandlung geführt. KI ist hier aber noch kein Thema. Vielmehr wird die persönliche Kommunikation weiterhin favorisiert, diese aber “online”. Erstes Informationsmedium ist in der Regel das Intranet, digitale Plattformen rücken aber immer stärker in den Fokus. Von ihnen erwarten die Personalverantwortlichen in erster Linie Informationen zum bestehenden Angebot und den erreichten Anwartschaften und damit eine Entlastung der Personalbereiche.

Hohes Ansehen und doch Potenzial bei den Teilnahmequoten

Unternehmen vermeiden Vielfalt

Zentrale Regelungen zur Entgeltumwandlung vorherrschend

Umsetzung der
Entgeltumwandlung im
Unternehmen



- Zentrale Regelung
- Umsetzung Vorschläge der Mitarbeitenden
- Kein aktives Angebot

Das Bild hat sich im Vergleich zu 2021 nicht verändert:

Die überwiegende Zahl der Unternehmen bietet eine zentrale Regelung zur Entgeltumwandlung an und übernimmt so eine aktive Rolle. Damit vermeiden sie hohe Komplexität sowie unübersehbare Risiken und behalten so den Überblick. Und sie treffen die Erwartungen ihrer Mitarbeitenden, denn der Global Benefits Attitude Survey von WTW kommt 2022 (GBAS 2022) zu dem Ergebnis, dass 74% der Mitarbeitenden eine aktive Rolle ihres Arbeitgebers bei der betrieblichen Altersversorgung (bAV) fordern.

Unverständlich also, dass in einigen wenigen Unternehmen die Entgeltumwandlung noch immer nicht aktiv angeboten wird. Gründe dafür sind weiterhin Komplexität und Haftung.

Ausbaufähige Teilnahmequoten trotz hohem Ansehen

Mehr als die Hälfte der Unternehmen sehen Quote unter 50%

65%

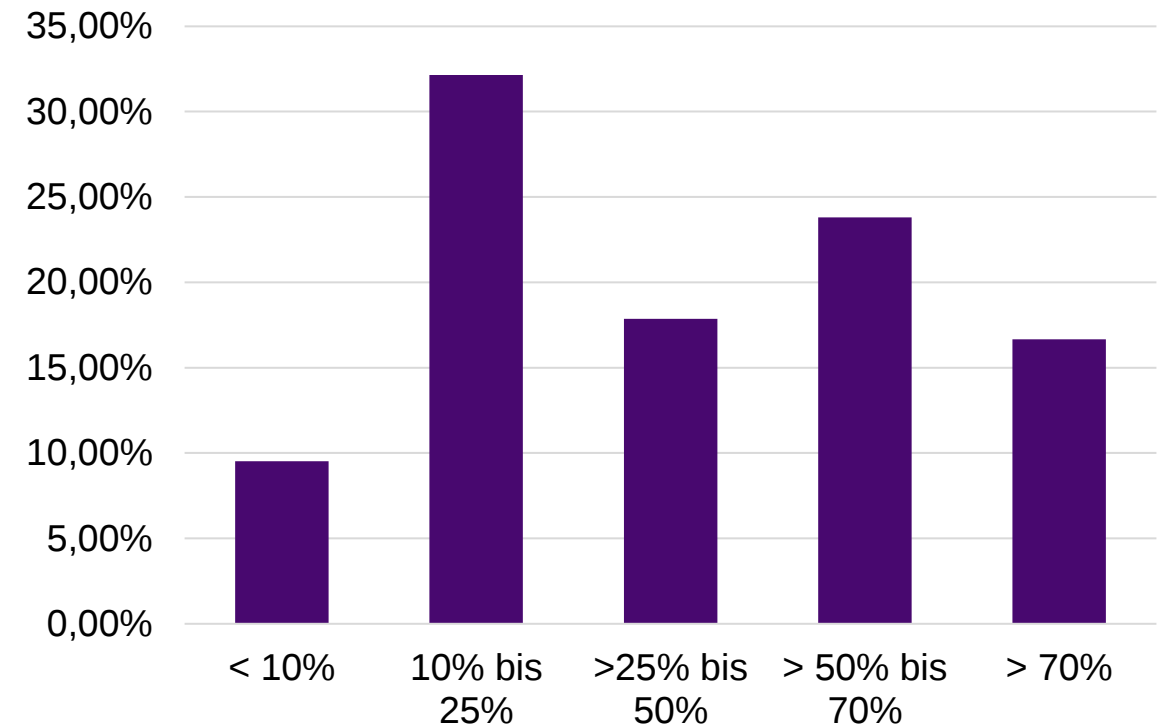
der Unternehmen sehen die Entgeltumwandlung als wichtig oder sehr wichtig an.

Und dennoch beteiligen sich unverändert in mehr als der Hälfte der Unternehmen weniger als 50% der Mitarbeitenden.

Positiv ragen hier Unternehmen mit 1.500 bis 5.000 Mitarbeitenden heraus: Dort liegen in rund 58% der befragten Unternehmen die Teilnahmequoten über 50%. Das ist eine weitere Steigerung gegenüber 2021 (47%). Entsprechende Teilnahmequoten können nur 30 bis 40% der anderen befragten Unternehmen aufweisen.

Nur in jedem sechsten Unternehmen nehmen mehr als 70% teil. Auch hier haben die Unternehmen mit 1.500 bis 5.000 Mitarbeitenden die Nase vorn: gut jedes Dritte der befragten Unternehmen sieht bei sich eine entsprechend hohe Quote.

Einschätzung zu den Teilnahmequoten 2023



Fehlendes Wissen und manchmal fehlendes Geld

Opting-out könnte helfen, Hürden zu überwinden – Verantwortliche sollten Skepsis überwinden



Warum bleiben die Beteiligungsquoten hinter den Erwartungen und dem Bedarf zurück?

Fehlendes Wissen steht aus Sicht der Personalverantwortlich ganz oben.

Rangfolge der Hinderungsgründe für die Teilnahme:

1. Mitarbeitende kennen den Versorgungsbedarf nicht
2. Mitarbeitende sind grundsätzlich skeptisch gegenüber Versicherungsangeboten
3. Mitarbeitende haben kein Einkommen zur Verfügung
4. Mitarbeitende verstehen die Angebote der Anbieter nicht

Interessant: Bei der Skepsis gegenüber Versicherungsprodukten hat sich die Einschätzung deutlich verbessert. Stimmten 2021 noch 2/3 diesem Punkt zu, sind es 2023 noch knapp 50%.

Vermehrte Kommunikation insbesondere mit Blick auf neue, kapitalmarktorientierte Angebote mit attraktiven Renditeaussichten scheint hier zwar erste Früchte zu tragen, aber dennoch gibt es bei der Kommunikation noch viel zu tun.

Der Versorgungsbedarf ist da, die Produkte sind attraktiv, Bruttospareffekt, Zuschusspflicht und Gruppenkonditionen schaffen weitere Vorteile im Vergleich zur privaten Lösung, und dennoch ist die Beteiligung unbefriedigend.

Unverständlich, warum in den Unternehmen weiterhin eine so große Skepsis gegenüber der automatischen Teilnahme via **Opting-out** besteht:



Dabei schätzen die Mitarbeitenden das Modell: Lt. GBAS 2022 sind 73% froh über die automatische Teilnahme und wollen keinesfalls aussteigen.

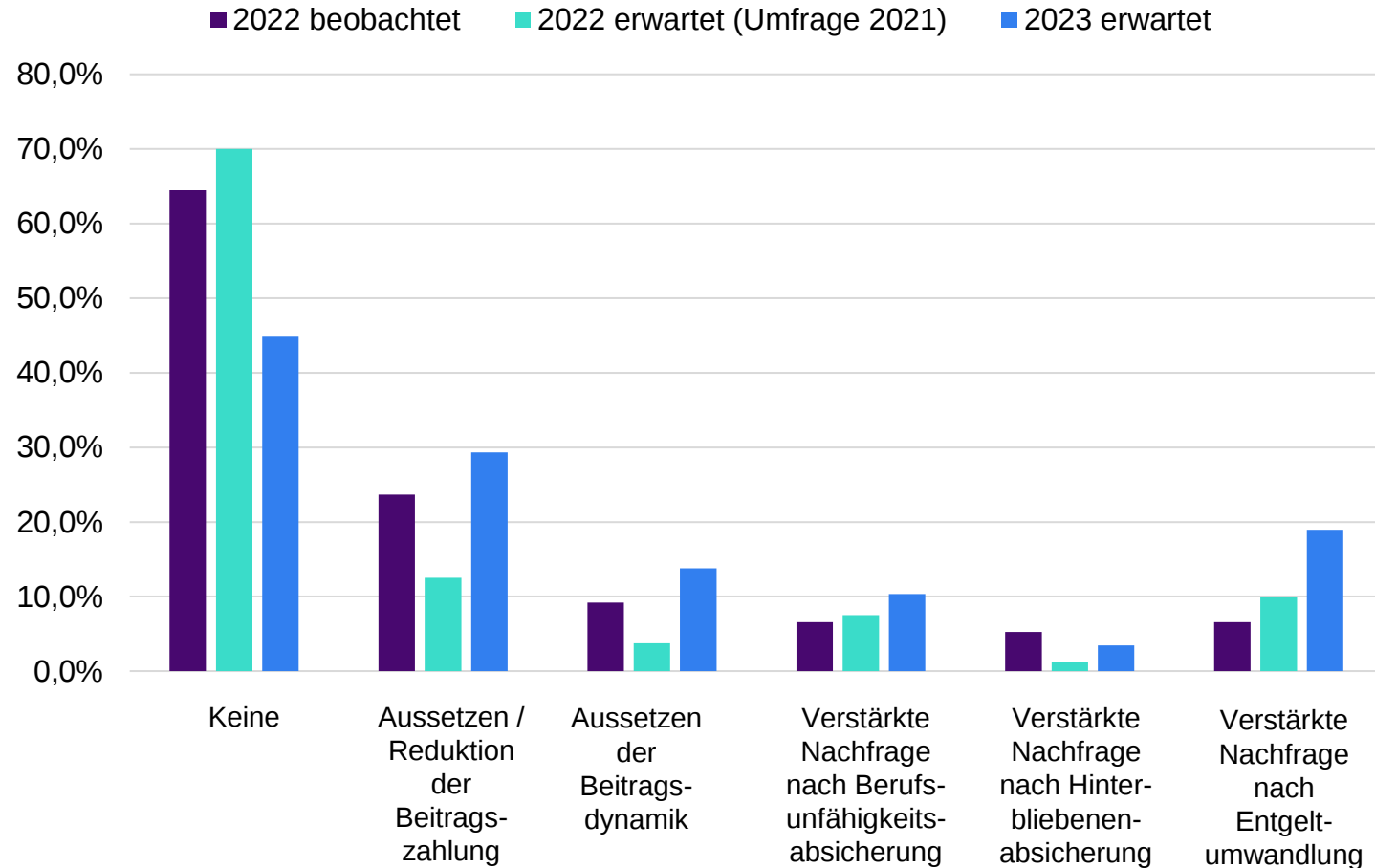
„Bei Unternehmen, die ein Opting-out eingeführt haben, sehen wir häufig Beteiligungsquoten von über 90% und hören nur selten kritische Stimmen.“

Clemens Höhler, Associate Director Retirement bei WTW

Aktuelle Rahmenbedingungen beeinflussen Entgeltumwandlung

Stärker als erwartet...

Aktuelle Rahmenbedingungen lassen Entgeltumwandlung nicht unbeeindruckt



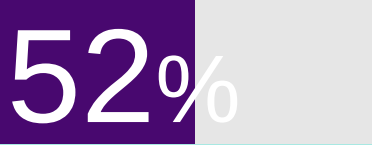
Die wirtschaftliche Entwicklung, die anhaltende pandemische Lage und die unsichere geopolitische Lage haben in 2022 zu mehr „Eingriffen“ geführt, als bei der Umfrage 2021 erwartet wurde.

Nicht überraschend erwarten die Personalverantwortlichen für 2023 eine weitere Zunahme der Eingriffe in die Entgeltumwandlungsbeträge.

Andererseits rechnet jedes fünfte Unternehmen auch mit verstärkter Nachfrage nach Entgeltumwandlung, aber auch nach einer Berufsunfähigkeitsabsicherung. Auch mit Blick auf den Arbeitskräftemarkt ein guter Moment, über attraktive Zuschüsse oder ergänzende kollektive Risikoabsicherung nachzudenken.

Keine Zeit, die Hände in den Schoß zu legen

Auch bAV im Fokus, um den Herausforderungen des Arbeitsmarktes zu begegnen



52%

Nur jedes zweite Unternehmen sieht sich in dieser Situation in der bAV gut aufgestellt. Und selbst von diesen Unternehmen bleiben 20% nicht auf dem Erreichten stehen, sondern prüfen weitere Anpassungen.

Fach- und Führungskrätemangel und der bevorstehende Eintritt der „Baby-Boomer“ in den Ruhestand stellen einige der größten Herausforderungen der Unternehmen heute und in den nächsten Jahren dar. Dies hat auch Auswirkung auf die bAV, als einen der wichtigsten Faktoren für die Mitarbeitergewinnung und -bindung.

Welche Anpassungen prüfen die Unternehmen bei der bAV? (Rangfolge nach Anzahl der Nennungen)

1. Einführen eines neuen kapitalmarktorientierten Versicherungsproduktes (20)
2. Einführen einer zusätzlichen arbeitgeberfinanzierten bAV-Komponente (10)
3. Erhöhen des Arbeitgeberzuschusses (8)

„Die kapitalmarktorientierten Versicherungsprodukte sind bei den Unternehmen angekommen. Sie bieten den Mitarbeitenden einen attraktiven Mix aus Chance und Sicherheit. Und mit erhöhtem wirtschaftlichen Engagement der Arbeitgeber – wie es Unternehmen ebenfalls prüfen – steigt die Attraktivität des von Mitarbeitenden hoch geschätzten Benefits bAV.“

Christopher Schumbert, Senior Director Retirement bei WTW

Entgeltumwandlung – aktiv gestaltet und anpassungsfähig

Breites Spektrum bei der Zuschussgestaltung

Aber „BRSG-Effekt“ bleibt aus



§ 1a Abs. 1a BetrAVG:

„Der Arbeitgeber muss 15% des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.“

Wie gestalten Unternehmen die Zuschüsse?

Bei der Gestaltung der Zuschüsse zur Entgeltumwandlung zeigt sich ein breites Spektrum vom Erfüllen lediglich der gesetzlichen Mindestanforderung über pauschale Zuschüsse von 15 oder 20% bis hin zu „echten“, über die SV-Ersparnis hinausgehenden Matching-Beiträgen.

Es zeigt sich aber: In den Unternehmen, die sich stärker bei den Zuschüssen engagieren, sind die Teilnahmequoten meist höher.

Nur leichter Rückenwind durch BRSG

79%

sehen keine veränderte Nachfrage.

Eine vermehrte Nachfrage nach Entgeltumwandlung haben nur 18% der Unternehmen gespürt.

Dies gilt leider auch für die an der Studie teilnehmenden KMU, der eigentlichen Zielgruppe des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG): Hier hat nur jedes achte Unternehmen eine positive Wirkung wahrgenommen.

Altersleistung im Fokus

Aber auch Angebot von Risikoleistungen meist im Rahmen von Optionsmodellen



39%

fokussieren sich auf die Altersleistung.

Diese Unternehmen schließen in ihrem Entgeltumwandlungsangebot keine oder nur reduzierte Risikoleistungen bei Tod oder Invalidität ein. Dies ist mit Blick auf häufig begrenzte Mittel für die Entgeltumwandlung und somit geringe Beiträge vernünftig. So steht ein großer Teil des Beitrags für den Aufbau einer Altersversorgung zur Verfügung.

Dennoch sehen viele Unternehmen auch den unbestritten bestehenden Bedarf der Risikoabsicherung und bieten diese bis hin zum klassischen Vollversorgungspaket aus Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenabsicherung (bei 18 der befragten Unternehmen) im Rahmen der Entgeltumwandlung an.

Der tatsächliche und „gefühlte“ Absicherungsbedarf im Risikofall ist individuell. Vor diesem Hintergrund bieten optionale Leistungspakete hohe Flexibilität. Trotz dem dann nötigen Kommunikations- und Administrationsaufwand bieten Unternehmen ihren Mitarbeitenden diese Flexibilität:



32%

bieten optionale Leistungspakete an.

Bei geringen Beiträgen führt zusätzliche Risikoabsicherung aber zu insgesamt niedrigen Leistungen. Darauf sollte in Optionsmodellen hingewiesen werden. Alternativ könnten Arbeitgeber natürlich punkten, wenn sie die Risikoabsicherung im Rahmen kollektiver Modelle übernehmen.

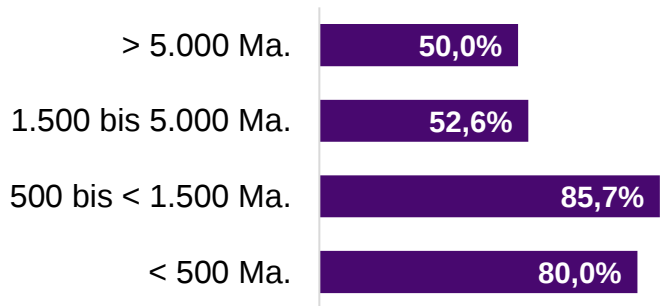
Direktversicherungen als schlankes Angebot weiterhin führend

Neue Produktwelt bei den Lebensversicherungen bei den Unternehmen angekommen

Durchführungswege der Entgeltumwandlung

Nummer 1 ist weiterhin die Direktversicherung. Sie wird in allen Unternehmen geschätzt, bietet sie doch eine schlanke und risikoarme Umsetzung der Entgeltumwandlung. Und mit den neuen Produktangeboten der Versicherer ist sie alles andere als „verstaubt“.

Nutzung der Direktversicherung für die Entgeltumwandlung bei Unternehmen mit



In den Großunternehmen wird die Direktusage bei der Entgeltumwandlung noch etwas häufiger genutzt (56%). Interessant aber auch, dass sich in allen Unternehmensklassen Unternehmen finden, die eine Direktusage als flexible, individuelle Lösung nutzen. Ist es bei den Großunternehmen jedes zweite, nutzt ansonsten jedes fünfte Unternehmen auch eine Direktusage.

Kapitalanlage

Entsprechend der Fokussierung beim Durchführungsweg erfolgt die Anlage der Entgeltumwandlungsbeiträge überwiegend versicherungsförmig. Nur jedes zehnte Unternehmen bietet (auch) andere Anlageformen an. Nicht überraschend, dass dies Unternehmen mit mehr als 1.500 Mitarbeitenden sind.

Formen der Kapitalanlage bei der Entgeltumwandlung

	2023	2021
Klassische LV-Produkte mit Garantiezins	46,4%	34,2%
LV-Produkte ohne Garantiezins, mit Garantie d. eingezahlten Beiträge	38,1%	32,9%
LV-Produkte ohne Garantiezins, mit reduzierten Garantien zu Rentenbeginn	21,4%	5,1%
Kapitalmarktorientierte LV-Produkte	27,4%	11,4%
Sonstige Kapitalanlage	10,7%	11,4%

Die Veränderungen in der Produktwelt auf dem Versicherungsmarkt haben sich seit der letzten Umfrage deutlich niedergeschlagen: die Zahl der Unternehmen, die Produkte mit verminderten Garantien oder kapitalmarktorientierte Produkte anbieten, hat sich verdreifacht.

Fast jedes zweite Unternehmen hat aber noch klassische Verträge. Dies dürften Bestandverträge sein, da diese im Markt für die bAV weitgehend nicht mehr angeboten werden.

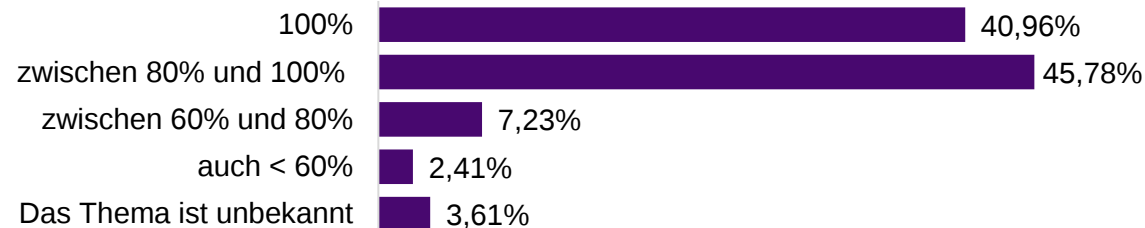
„Mindset“ beim Produktangebot im Wandel

Neue Sicht auf Garantien und Chancen durch Produktangebot

Garantien weiterhin gewünscht

In den neuen Versicherungsprodukten werden die Garantiezusagen reduziert, um eine chancenreichere Anlage zu betreiben und so auch in Niedrigzinsphasen attraktivere Renditen erwirtschaften zu können.

Wie hoch sollte das Garantieniveau bezogen auf die eingezahlten Beiträge sein?



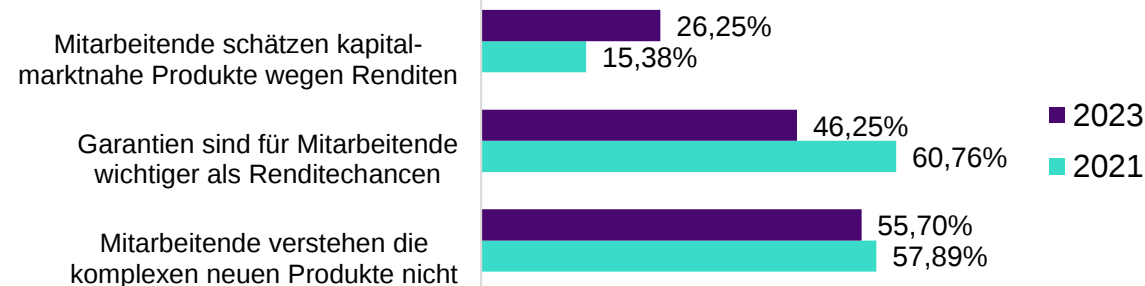
Viele Unternehmen, insbesondere im Mittelstand, wünschen sich noch die vollständige Garantie der eingezahlten Beiträge. Die Mehrheit akzeptiert aber in Garantieniveau zwischen 80 und 100%.

Nicht einmal jedes zehnte Unternehmen würde ein geringeres oder kein Garantieniveau akzeptieren. Hier folgen Wissen oder „Instinkt“ der aktuellen Einschätzung, dass es bei beitragsorientierten Leistungszusagen und gerade bei der Entgeltumwandlung Argumente für Untergrenzen in der Größenordnung von 75% der Beiträge, äußerstenfalls 60%, geben könnte.

Aber: Akzeptanz neuer Versicherungsprodukte steigt

Zunehmend mehr Personalverantwortliche glauben, dass Mitarbeitende die höheren Renditechancen moderner Versicherungsprodukte schätzen.

Zustimmung (stimmt absolut, stimmt) zu folgenden Aussagen



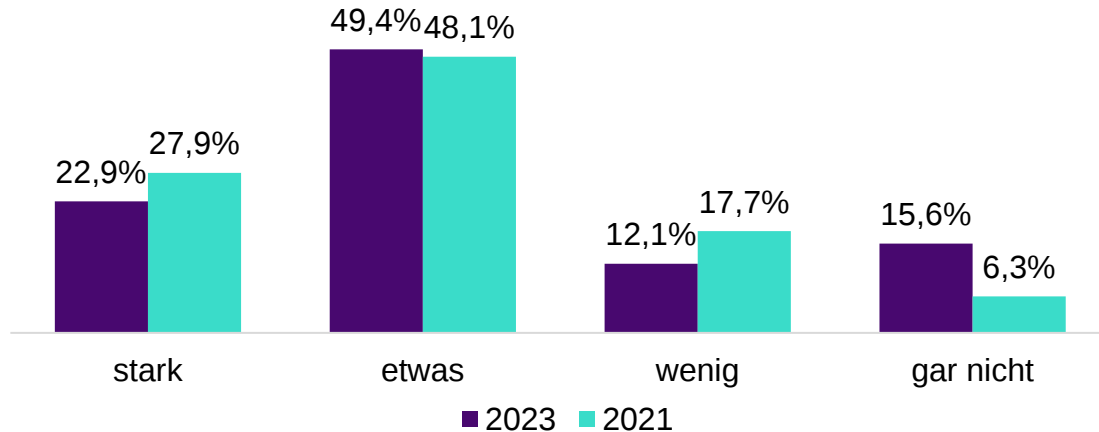
Auch im Hinblick auf die Garantieversprechen ändern sich die Einschätzungen: deutlich weniger Personalverantwortliche sehen dies als wichtigstes Kriterium des Angebotes. Langanhaltend niedrige Zinsen und Konfrontation mit neuer Produktwelt scheinen das Meinungsbild zu ändern.

Unverändert aber die Einschätzung, dass die neuen Produkte für die Mitarbeitenden zu komplex sind. Hier gilt es Konzepte zu entwickeln, die zur Transparenz und so zur höheren Akzeptanz bei den Mitarbeitenden beitragen.

Nachhaltigkeit gewinnt bei der Kapitalanlage an Bedeutung

Unverändert zeigen sich mehr als 70% der Unternehmen am Thema nachhaltiger Kapitalanlagen der Versicherer interessiert.

Wie sehr sind Sie am Thema nachhaltige Kapitalanlagen der Versicherer interessiert?



Dies trifft bei den kleinen Unternehmen allerdings nicht zu, denn hier ist es nicht einmal jedes zweite.

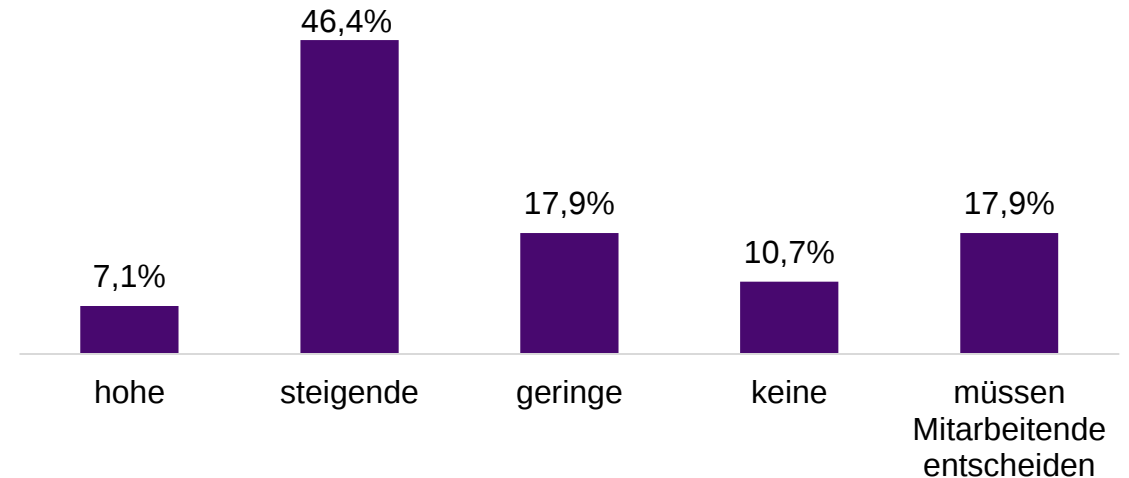
Dennoch gilt unabhängig von der Unternehmensgröße, dass das Thema nach Meinung der Personalverantwortlichen stärker in den Fokus rücken sollte und wird.

64%

Die Personalverantwortlichen erwarten von den Versicherern, dass sie ökologische und soziale Nachhaltigkeit sowie gute Unternehmensführung in der Kapitalanlage berücksichtigen und dies aktiv kommunizieren.

Denn sie glauben, dass diese Kriterien aus Sicht der Mitarbeitenden zwar heute nur eine geringe Rolle spielen, sich dies aber künftig ändern wird:

Welche Bedeutung hat das Thema „Nachhaltigkeit“ für Ihre Mitarbeitenden bei der Entgeltumwandlung?

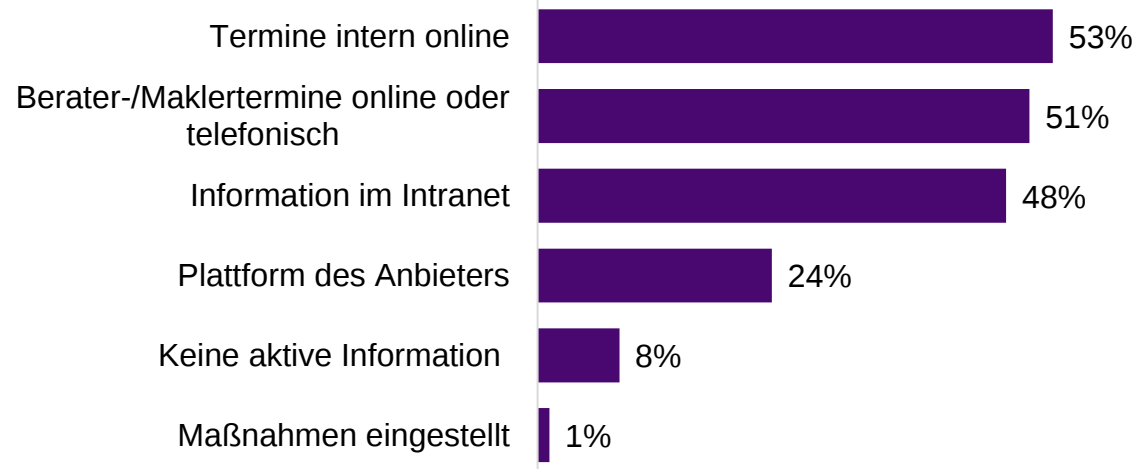


Kommunikation wird digital

Kommunikation erfolgt persönlich und digital

Printmedien sind „out“ und bei Apps gibt es noch „Berührungsängste“

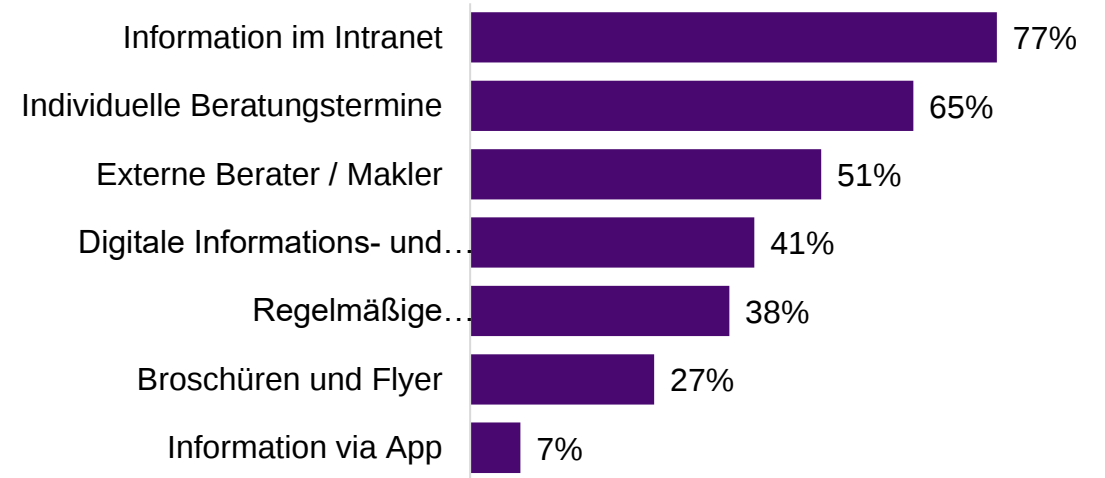
Wie Unternehmen derzeit zur Entgeltumwandlung informieren und beraten ...



Persönliche Information und Beratung steht bei allen Unternehmen weiterhin ganz vorne, nunmehr allerdings nicht mehr „vor Ort“, sondern digital, also „online“.

Leider verweisen aber auch knapp 10% der befragten Unternehmen darauf, dass diese nicht (mehr) stattfindet. Mit Blick auf die Erwartungen der Mitarbeitenden an ihre Arbeitgeber, eine unterstützende Rolle bei diesem komplexen Thema zu spielen, geraten diese Unternehmen leider ins Hintertreffen.

... und auf welche Formate sie künftig setzen



Auch künftig werden die Unternehmen auf digitale Kanäle und persönliche Beratung „online“ setzen. Mit der erwarteten Ausnahme bei den kleinen Unternehmen (Platz 4) steht das Intranet an erster Stelle.

Die früher so geschätzten Broschüren und Flyer sind in digitalen Zeiten ein „Auslaufmodell“. Auch wenn die App „das“ digitale Format der heutigen Zeit darstellt, scheint hinsichtlich deren Nutzung als Informationsmedium zur Entgeltumwandlung noch Skepsis zu bestehen.

Schneller und unkomplizierter Zugang zu Informationen gewünscht

Wünsche an Features einer digitalen Plattform

Top 10 der Features, die sich Unternehmen von einer digitalen Plattform zur bAV wünschen

(Rangfolge nach Anzahl dem gewichteten Mittel der Einschätzung von „1 = verzichtbar“ bis „4 = unverzichtbar“):

1. Information zum Entgeltumwandlungsangebot
2. Dokumentation der erreichten Anwartschaften
3. Berechnungstool: Erreichbare Leistung aus Entgeltumwandlung (Simulation bei verschiedenen Beiträgen)
4. Online-Änderungsservice (Name und Adresse)
5. Bestandsverwaltung (An-, Abmeldungen, Beitragsänderungen)
6. Gesamtübersicht zur bAV beim Unternehmen
7. Berechnungstool: Voraussichtliche gesamte Versorgungsbezüge (Bruttobetrachtung)
8. Online-Abschluss von Entgeltumwandlung
9. Berechnungstool: Netto-Aufwand Arbeitnehmer
10. Berechnungstool: Voraussichtliche gesamte Versorgungsbezüge (Nettobetrachtung)

„Man sieht, dass die Wunschliste so lang ist wie die Möglichkeiten, die eine solche Plattform bieten kann.

Dennoch kann festgehalten werden, dass der Informations- und Dokumentationsfunktion eines solchen Tools seitens der befragten Personalverantwortlichen höhere Bedeutung beigemessen wird als der Unterstützung bei der Administration. Im Fokus steht also auch hier die Unterstützung der Mitarbeitenden und somit die Abrundung eines attraktiven Entgeltumwandlungsangebotes.“

Clemens Höhler, Associate Director Retirement bei WTW



Fazit

Entgeltumwandlung aktiv gestalten
– für die Unternehmen ein Muss

„Die Studie zeigt erneut, dass Unternehmen die Entgeltumwandlung als wichtigen Bestandteil ihres Benefits-Angebotes sehen. Dabei wollen sie durch aktive Gestaltung eigene Akzente setzen und über die Mindestanforderungen hinausgehen.

Attraktive Zuschussgestaltung, moderne Versicherungsprodukte und zeitgemäße Kommunikation, aber auch ein Opting-out sind die Elemente mit denen sie ihre Mitarbeitenden für diesen wichtigen Baustein der Vorsorge begeistern können.“

Christopher Schumbert, Senior Director Retirement bei WTW

Kontakt



Heiko Gradehandt

Senior Director Retirement

Wettinerstraße 3
65189 Wiesbaden

T +49 611 794 - 228
E heiko.gradehandt@wtwco.com

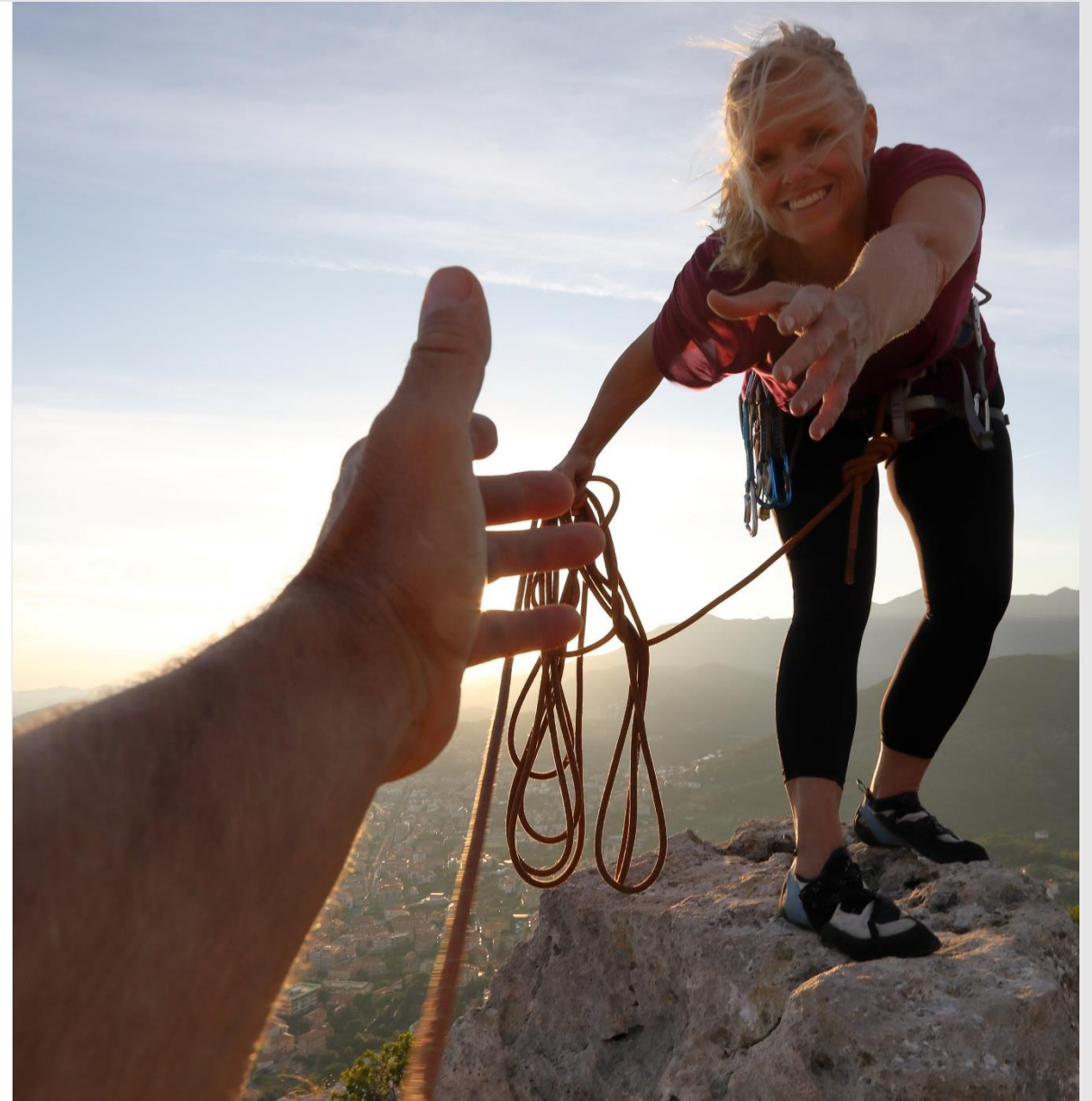


Christopher Schumbert

Senior Director Retirement

Wettinerstraße 3
65189 Wiesbaden

T +49 611 794 - 273
E christopher.schumbert@wtwco.com



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 Tendaussagen 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.