

HEALTH WEALTH CAREER

KOOPERATION ZWISCHEN MERCER
UND GINMON

PRIVATER VERMÖGENSAUFBAU ALS MITARBEITER- BENEFIT

POWERED BY DARWIN™

EXECUTIVE SUMMARY

Der demografische Wandel, eine alternde Bevölkerung und das damit sinkende Rentenniveau sind heute bereits bekannte Herausforderungen der Zukunft. Dabei wird immer deutlicher, dass für die Mehrheit der Bevölkerung die Notwendigkeit besteht, neben der gesetzlichen Rente selbst für das Alter vorzusorgen. Viele Unternehmen unterstützen ihre Arbeitnehmer dabei bereits mit einer betrieblichen Altersvorsorge und helfen somit, das finanzielle Wohlergehen auch über das Arbeitsleben hinaus zu sichern.

Die private Altersvorsorge ist bislang den Arbeitnehmern komplett selbst überlassen, kann je nach Lebenssituation aber eine sinnvolle Ergänzung zur gesetzlichen und betrieblichen Altersvorsorge darstellen. Jedoch wird die private Altersvorsorge vermehrt vernachlässigt. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Häufig geben Befragte an, dass sie es sich nicht zutrauen, ihr Vermögen selber zu verwalten und dass eine sinnvolle Kapitalanlage bei Banken und klassischen Vermögensverwaltern komplex, teuer und nur vermögenden Kunden zugänglich sei. Ein weiterer Grund ist das begrenzte Vertrauen in Produkthanbieter. Dies zeigt sich beispielsweise daran, dass das Sparbuch immer noch die beliebteste Geldanlage in Deutschland ist. Im aktuellen Niedrigzinsumfeld geht damit aber ein stetiger Verlust des realen Vermögens einher.

Mercer bietet mit Ginmon als digitalem Vermögensverwalter eine Lösung an, bei der der private Vermögensaufbau in die Benefits-Strategie von Unternehmen integriert und über das Benefits-Portal Darwin™ effizient und benutzerfreundlich verwaltet wird. Die konkrete Unterstützung durch die Arbeitgeber und die Vorteile für die Mitarbeiter beim privaten Vermögensaufbau sind vielfältig. So genießt der Arbeitgeber bei seinen Mitarbeitern ein hohes Vertrauen und kann die Auswahl eines passenden Anbieters übernehmen, der auch für kleinere Vermögen und Sparbeträge zugänglich ist. Über das Angebot hinaus kann der Arbeitgeber seine Mitarbeiter auch monetär beim privaten Vermögensaufbau unterstützen, z. B. indem er einen Teil der Gebühren oder monatlichen Sparraten aus einem vorher definierten Benefits-Budget für den Mitarbeiter übernimmt. Durch das Benefits-Angebot steigt die Wertschätzung bei den Mitarbeitern und auch im Rahmen des Recruitings hilft das Angebot dabei, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

Auf der Suche nach einem geeigneten Kooperationspartner für die digitale Vermögensverwaltung hat Mercer die Anbieter in einem umfangreichen Auswahlprozess analysiert, der nicht nur fachliche Themen wie die Investmentphilosophie und Risikoklassifizierung beinhaltete, sondern auch eine ausführliche Prüfung der Investment-bezogenen Prozesse. Das Ergebnis: Ginmon, ein unabhängiger Finanzdienstleister im Bereich der digitalen Vermögensverwaltung mit Sitz in Frankfurt am Main, hat bei dieser intensiven Prüfung am besten abgeschnitten und wurde als Kooperationspartner ausgewählt. Das FinTech-Unternehmen bietet eine global diversifizierte Vermögensverwaltung auf Basis eines strukturierten ETF-Portfolios. Die Struktur des Portfolios hängt dabei von der individuellen Risikoneigung des Sparers ab.

AUSGANGSSITUATION: ALTERSVORSORGE IN DEUTSCHLAND

Die Altersvorsorge in Deutschland basiert auf einem Drei-Säulen-Modell: gesetzliche, betriebliche und private Altersvorsorge. Die gesetzliche Rente finanziert sich dabei über ein Umlageverfahren, bei welchem die aktuellen Beitragszahler die Bezüge der jetzigen Rentner finanzieren und gleichzeitig einen Anspruch auf eine eigene gesetzliche Rente erwerben (sog. Generationenvertrag). Da die gesetzliche Rentenversicherung kaum Rücklagen bildet, muss die Summe der gezahlten Beiträge ungefähr der Höhe der Rentenzahlungen im gleichen Zeitraum entsprechen.

Grundlage für ein funktionierendes Umlageverfahren, das die Beitragszahler nicht übermäßig finanziell belastet, ist daher ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen der Anzahl an Beitragszahlern und Rentnern.

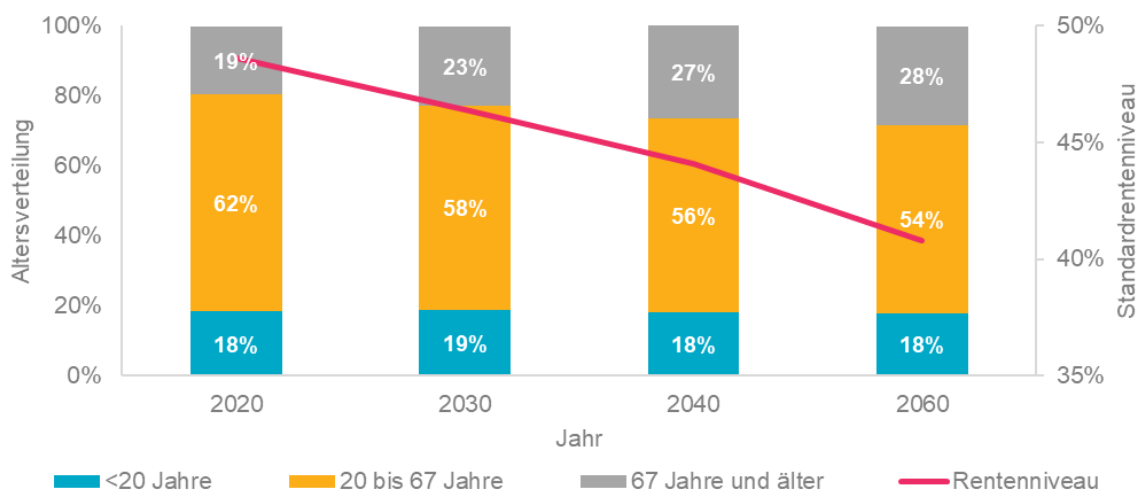


Abbildung 1: Entwicklung der Bevölkerung und des Standardrentenniveaus in Deutschland

Abbildung 1 zeigt die Ergebnisse der 14. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamts und skizziert die erwartete Entwicklung dreier Altersgruppen zwischen den Jahren 2020 und 2060. Während der Anteil der 20- bis 67-Jährigen im Jahr 2020 noch 62 Prozent der Gesamtbevölkerung ausmacht, sinkt dieser Anteil bis 2060 kontinuierlich auf 56 Prozent. Im Gegenzug steigt der Anteil der 67-Jährigen und Älteren von 19 auf 28 Prozent.

Folglich ändert sich auch das Verhältnis von Beitragszahlern zu Altersrentnern stark. Dadurch bedingt wird ein deutliches Absinken des Standardrentenniveaus prognostiziert (Entwicklung der Rentenfinanzen: Berechnungen für die ZEIT). Beträgt das Standardrentenniveau im Jahr 2020 noch 49 Prozent, sinkt es auf nur noch 41 Prozent im Jahr 2060. Das heißt, dass die inflationsbereinigten Leistungen aus der gesetzlichen Rente über die kommenden Jahrzehnte wahrscheinlich deutlich geringer ausfallen werden als bisher.

Im Hinblick auf die prognostizierte Rentenlücke unterstützen viele Unternehmen ihre Mitarbeiter bereits durch eine betriebliche Altersvorsorge. Im Gegensatz zur gesetzlichen Altersvorsorge ist die klassische betriebliche Altersvorsorge kapitalgedeckt und zeichnet sich durch eine effiziente und langfristige Anlagestrategie aus. Die von Mercer zuletzt in 2019 durchgeführte European Asset Allocation Studie gibt einen Überblick darüber, wie Altersvorsorgeeinrichtungen in Europa ihr Kapital verwalten und in welche Anlageklassen sie investieren.

Zusätzlich zur gesetzlichen und betrieblichen Altersvorsorge kann es für Mitarbeiter sinnvoll sein, privat vorzusorgen, um weitere Versorgungslücken im Alter zu schließen. Im Gegensatz zur betrieblichen Altersvorsorge ist die private Kapitalanlage, vor allem in Deutschland, weniger effizient ausgestaltet.

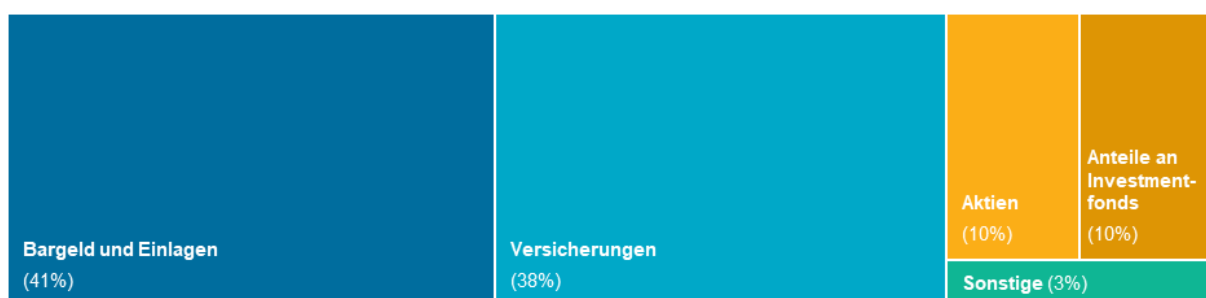


Abbildung 2: Verteilung des Geldvermögens in Deutschland Ende 2018

Abbildung 2 zeigt die Verteilung des Geldvermögens in Deutschland¹ (Quelle: Deutsche Bundesbank) und macht deutlich, dass Bareinlagen mit einem Anteil von über 40 Prozent noch immer den Großteil des individuell disponierbaren Vermögens darstellen. Versicherungen liegen mit 38 Prozent knapp dahinter. Lediglich 19 Prozent des Privatvermögens werden in Aktien oder Investmentfonds angelegt.

Allerdings zeigt sich, dass im aktuellen Niedrigzinsumfeld das klassische Sparbuch nicht mehr funktioniert, da hier die Renditen angesichts des derzeitigen Zinsniveaus noch unter Inflationsniveau liegen. Es findet dementsprechend keine Schaffung von Wohlstand, sondern ein realer Wohlstandsabbau statt. Laut einer Allianz-Studie aus dem Jahre 2019 fand in Deutschland der Vermögensaufbau in den letzten Jahren überwiegend durch Konsumverzicht statt. Im Gegensatz dazu haben Sparer in anderen Ländern durch eine effiziente Kapitalanlage im gleichen Maße Finanzvermögen aufbauen können, mussten aber hierfür weniger auf Konsum verzichten. Das Vermögen konnte durch eine höhere Aktienallokation und damit einer effizienteren Kapitalanlage aufgebaut werden. Das heißt, dass Privatanleger mit Aktien und Investmentfonds langfristig höhere Renditen erzielen konnten. Allerdings werden diese Produkte in Deutschland nur von einer Minderheit zur privaten Vorsorge genutzt. Die häufigsten Gründe dafür: mangelnde Fachkenntnis und der nicht vorhandene Zugang zu einer individuellen Vermögensverwaltung.

¹ Das Geldvermögen beinhaltet nicht die eigene Immobilie, die die größte Position gemessen am Finanzvermögen ist.

LÖSUNGSANSATZ: INTEGRATION VON DIGITALER VERMÖGENSVERWALTUNG IN DIE BENEFITS-STRATEGIE

Betrachtet man die vorgenannten Herausforderungen, bietet Mercer folgenden Lösungsansatz: die Integration von digitaler Vermögensverwaltung zum privaten Vermögensaufbau in die Benefits-Strategie von Arbeitgebern. Bisher ist ein solches Angebot wenig verbreitet. Von knapp 500 HR-Verantwortlichen, die im Rahmen des Global Employee Benefits Watch Reports 2018/19 von Thomsons Online Benefits befragt wurden, geben lediglich 43 Prozent an, dass es im Unternehmen Programme gibt, um Mitarbeiter bei deren finanziellen Wohlergehen zu unterstützen. Doch hier liegt enormes Potenzial, nicht zuletzt, weil Arbeitgeber seitens ihrer Mitarbeiter erhebliches Vertrauen genießen. Laut der Studie Trust Barometer 2019 des Marktforschungsinstituts Edelman Intelligence geben 73 Prozent der Deutschen an, dass sie ihrem Arbeitgeber vertrauen (s. Abbildung 3).

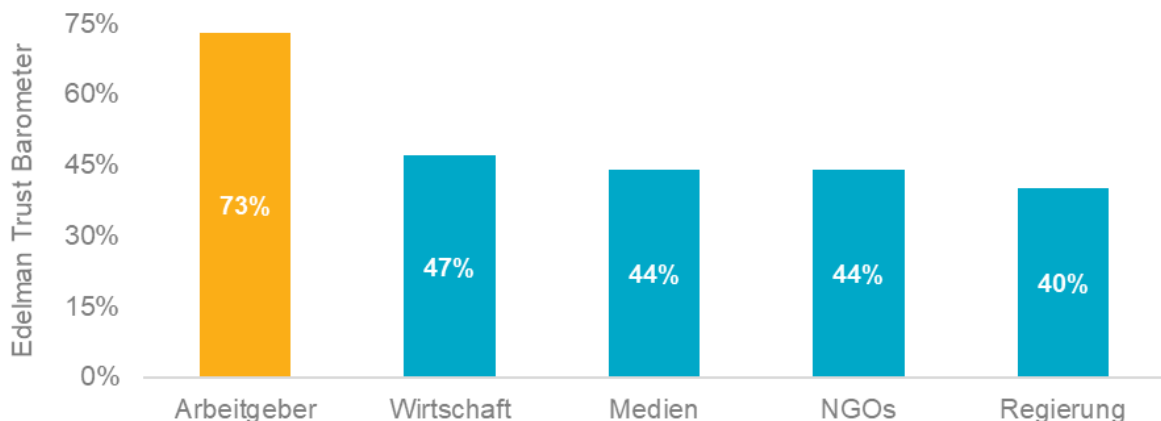


Abbildung 3: Anteil der Deutschen, die Vertrauen in die genannte Einheit haben

Des Weiteren kann eine gezielte Unterstützung durch den Arbeitgeber dazu beitragen, das Stressniveau von Arbeitnehmern deutlich zu reduzieren. Laut der Mercer Global Talent Trends Studie 2019 fühlen sich im Durchschnitt 60 Prozent der Arbeitnehmer durch ihre finanzielle Situation gestresst. Wird Arbeitnehmern jedoch ein Programm zur Steigerung des finanziellen Wohlergehens angeboten, reduziert sich das Stresslevel. Außerdem verdoppelt sich dadurch die Wahrscheinlichkeit, dass Mitarbeiter ihren Arbeitgeber bei Freunden und Bekannten weiterempfehlen. Gleichzeitig fördert eine gestiegene Mitarbeiterzufriedenheit deren Leistungsbereitschaft und Bindung an das Unternehmen.

Eine wertstiftende Benefits-Strategie mit verschiedenen komplementären Angeboten hat für die Unternehmen neben der zuvor genannten Mitarbeiterbindung noch weitere Vorteile. Aus Sicht von Mercer hat das traditionelle Modell der rein monetären Anreize in Form von Gehaltserhöhungen als alleinige Wertschätzung der Mitarbeiterleistungen ausgedient. In Zukunft werden daher neben einer wettbewerbsfähigen Gehaltsstruktur attraktive Mitarbeiter-Benefits zunehmend relevant, um die Attraktivität eines Arbeitgebers zu steigern. Ein attraktiver Arbeitgeber hat im so genannten „War for Talent“ auch größere Chance, talentierte Mitarbeiter, die den Unternehmenserfolg nachhaltig beeinflussen können, einzustellen und langfristig an sich zu binden.

Qualitätssicherung bei der Auswahl eines geeigneten digitalen Vermögensverwalters: Prüfung von Ginmon durch Mercer Research

Allgemein gilt: Da Arbeitgeber für ihre Benefits-Angebote mit ihrer Reputation einstehen, sollten sie Benefits-Anbieter und deren Leistungen vorab eingehend prüfen. Hat man sich für einen Anbieter entschieden, ist im Bereich der Vermögenverwaltung wichtig, dass das Angebot den Mitarbeitern entsprechend kommuniziert wird und sie transparent über die Anlagestrategie und die damit am Kapitalmarkt getroffenen Risiken informiert werden. Über das Benefits-Portal Darwin™ können Mitarbeitern diese relevanten Informationen transparent zur Verfügung gestellt werden, so dass keine weiteren Hürden zwischen den Mitarbeitern und dem Benefits-Angebot liegen. Mitarbeiter können sich somit auf das vermittelte Angebot des Arbeitgebers verlassen, da eine Vorselektion und Überprüfung des gesamten Marktangebotes bereits erfolgt ist. Der Arbeitgeber verhindert auf diese Weise das Eintreten des sogenannten Auswahl-Paradoxons („Paradox of Choice“). Dieses Paradoxon betrifft das Auswahlverhalten eines Individuums und bedeutet vereinfacht, dass eine zu große Auswahl dazu führt, dass aufgrund der Angst vor einer falschen Entscheidung gar keine Entscheidung getroffen wird.

Wie ist Mercer nun bei der Auswahl eines passenden digitalen Vermögensverwalters vorgegangen? Alleine auf dem deutschen Markt gibt es weit über 20 digitale Vermögensverwalter. Die Kooperation mit Ginmon ist das Ergebnis einer systematischen Marktanalyse, die im ersten Schritt vor allem fachlichen Aspekte wie die Investmentphilosophie und Risikoklassifizierung beinhaltete. Beim Thema Investmentphilosophie war beispielsweise entscheidend, dass diese mit den Grundprinzipien von Mercer übereinstimmte, d. h. Fokus auf die langfristige Kapitalanlage mit einem möglichst breiten Chancenspektrum und effizienter Umsetzung. Wo Mercer diese Prinzipien in der institutionellen Kapitalanlage vertritt, wird dies durch Ginmon in die Welt der privaten Vermögensanlage übertragen.

Im zweiten Schritt beleuchtete Mercer den operativen Bereich, insbesondere operationelle Risiken. Diese können verschiedene Ursachen haben, z. B. inadäquate bzw. fehlerhafte interne Prozesse oder Cyber-Attacken von außen. Diese Risiken sind besonders relevant für digitale Vermögensverwalter, da die meisten Prozesse hochautomatisiert sind. Das heißt, dass Fehler in den Prozessen oder externe Einflüsse große Auswirkungen auf eine breite Masse an Nutzern haben können. Damit Arbeitgeber mehr Sicherheit in der

Empfehlung von Ginmon als digitalem Vermögensverwalter haben, unterzog Mercer Ginmon Anfang 2019 einer operationellen Risikobewertung. Diese Operational Due Diligence wurde durch die spezialisierte Mercer-Einheit Sentinel durchgeführt, die über langjährige Erfahrung in der Überprüfung von Investment-bezogenen (IT-)Prozessen verfügt. Die wesentlichen Aspekte der Überprüfung bezogen sich auf die folgenden Inhalte:

- **Governance- und Organisationsstruktur:** Wie ist das Zusammenspiel der verschiedenen operativen Einheiten gestaltet?
- **Regulatorik und Compliance:** Gibt es einen effektiven Kontrollrahmen innerhalb dessen die Firma operiert und investiert?
- **Risikokontrolle:** Ist eine unabhängige Risikokontrollfunktion in alle Firmenaktivitäten eingebunden?
- **Implementierung:** Sind Handelsprozesse klar definiert und ist das Personal ausreichend geschult?
- **Administration:** Gibt es Richtlinien für den Ablauf des täglichen Handels und die Einhaltung der Mandatsrichtlinien zur Anlage?
- **Mitarbeiter:** Gibt es angemessene Fortbildungen und eine funktionierende Mitarbeiterbindung?
- **Technologie:** Sind die genutzte IT-Hardware und -Software angemessen für die Aufgaben der Firma?
- **Third Party Relationships:** Wie werden die Prozesse bei Drittanbietern verwaltet und überwacht?

Im Rahmen der Prüfung konnten bei Ginmon keine kritischen Punkte gefunden werden. Auch nach Abschluss der Prüfung steht Mercer mit Ginmon zu diesen Themen in ständigem Austausch.

Im Gegensatz zu anderen Benefits können bei einer digitalen Vermögensverwaltung, wie auch bei jeder anderen Vermögensverwaltung, Kursverluste auftreten. Aus diesem Grund erachtet Mercer eine transparente und fortlaufende Kommunikation als wichtig, damit Mitarbeiter nicht nachhaltig das Vertrauen in die Kapitalanlage oder ihren Arbeitgeber verlieren. Wichtige Eckpunkte der Kommunikation sind zum einen die Risikoklassifizierung. Aus dieser muss eindeutig hervorgehen, dass ein ausgewähltes höheres Chancen-Risikoprofil, eine höhere Wahrscheinlichkeit für signifikante Kursverluste nach sich zieht. Zudem sollte auch bei Privatanlagen die Kapitalanlage zum Investitionszeitraum passen. Vereinfacht gilt, bei kürzeren Investitionszeiträumen sollte das Risiko reduziert werden. Das heißt, dass in Zusammenarbeit mit Mercer bei Bedarf eine Mitarbeiterkommunikation stattfindet, wenn signifikante Ereignisse am Kapitalmarkt eintreten. In der Kommunikation wird auf die Langfristigkeit der Kapitalanlage sowie die Möglichkeit, die Risikoklassifizierung zu wechseln, hingewiesen.

Integration in das Benefits-Portal Darwin

Durch die Implementierung von Darwin bieten Arbeitgeber ihren Mitarbeitern ein zentrales, einfach zugängliches Portal, über welches sie Zugang zu ihren Benefits und den dazugehörigen Informationen haben. Über Darwin können Mitarbeiter, im Rahmen eines flexiblen Benefit-Budgets, entsprechend ihrer Bedürfnisse in die angebotenen Benefits investieren. Der Arbeitgeber kann das Angebot basierend auf bereits bestehenden Anbietern und Benefits aufbauen oder auf ein Portfolio an vorselektierten Benefit-Anbietern zurückgreifen. Über smarte Schnittstellen ist es möglich, jeden Anbieter in das System zu integrieren. Der bekannten Gefahr, dass einzelne Benefits in Verzweigungen des jeweiligen Intranets des Arbeitgebers nicht wahrgenommen und ungenutzt bleiben, wird somit vorgebeugt. Gleichzeitig reduziert sich durch die Automatisierung von verschiedenen Prozessen durch entsprechende Schnittstellen mit den HR-Managementsystemen, Payroll und eben den genannten Benefit-Anbietern der Administrationsaufwand auf Seiten des Arbeitgebers erheblich.

Die Verwendung des persönlichen Benefit-Budgets, also der Abschluss einzelner Angebote, erfolgt durch den Mitarbeiter direkt aus Darwin innerhalb seines persönlichen Kontos. Hierbei orientiert sich Darwin am Design klassischer Onlineshops, indem Mitarbeiter einzelne Benefits im Einkaufswagen-Prinzip auswählen können. Abgeschlossene Angebote werden daraufhin in Darwin fortlaufend angezeigt, sodass Mitarbeiter einen Gesamtüberblick über ihre finanzielle Situation haben: Gehalt, betriebliche Altersvorsorge und weitere Benefits. So ist für die Mitarbeiter über Darwin auch leichter erkennbar, ob sich im Alter Versorgungslücken auftun und ob durch die private Kapitalanlage über Ginmon nachgeholfen werden sollte, um den individuellen Lebensstandard im Alter halten zu können. Über das Benefits-Budget hinaus können Arbeitgeber ihre Mitarbeiter beim privaten Vermögensaufbau unterstützen, indem sie einen Teil der Verwaltungskosten bzw. monatlichen Sparraten übernehmen.

KONTAKTDATEN

Mercer Deutschland GmbH

Eva Lawless
Head of Benefits Transformation

Platz der Einheit 1
60327 Frankfurt am Main

Tel: + 49 172 7388 729
E-Mail: eva.lawless@mercer.com

Dr. Maximilian Franke
Senior Investment Consultant

Müllerstraße 3
80469 München

Tel: + 49 172 7350 225
E-Mail: maximilian.franke@mercer.com

Ginmon GmbH

Lars Reiner
Geschäftsführer

Mainzer Landstraße 33a
60329 Frankfurt am Main

Tel: + 49 160 9763 3928
E-Mail: lars.reiner@ginmon.de