



Das bewegt den Mittelstand.

APP Benefitsstudie

Vergütungsbeimischungen sind kein Geschenk - sondern eine Strategie.

Alexander Merk | alexander.merk@allianzpp.com | 0172 858 20 92
Christof Maier | christof.maier@allianzpp.com | 0172 858 20 66

16.06.2024



Ihre Ansprechpartner



Alexander Merk

Consultant

Allianz Pension Partners GmbH

Mobil: 0172 858 2092

Email: alexander.merk@allianzpp.com



Christof Maier

Leiter Business Development, Prokurist

Allianz Pension Partners GmbH

Mobil: 0172 858 2066

Email: christof.maier@allianzpp.com



Allianz Pension Partners: Über uns



Ihr Strategischer Partner für betriebliche Vorsorgelösungen:

Gemeinsam mit Ihnen finden wir die richtige Balance, um die Personalstrategie Ihres Unternehmens mit den Interessen Ihrer Mitarbeitenden in Einklang zu bringen.



Individuelle Bausteine für Ihre Benefits Systeme:

Mit den richtigen Bausteinen steigern wir Ihre Attraktivität als Arbeitgeber und sichern Ihren Vorsprung im Kopf-an-Kopf Rennen um die besten Talente.



Optimale Dienstleistungen und Service:

Eine perfekte Vorsorgelösung ist immer Maßarbeit, die durch reibungslose Abläufe und digitale Lösungen Ihren Personalbereich entlastet.



Experten in ganz Deutschland:

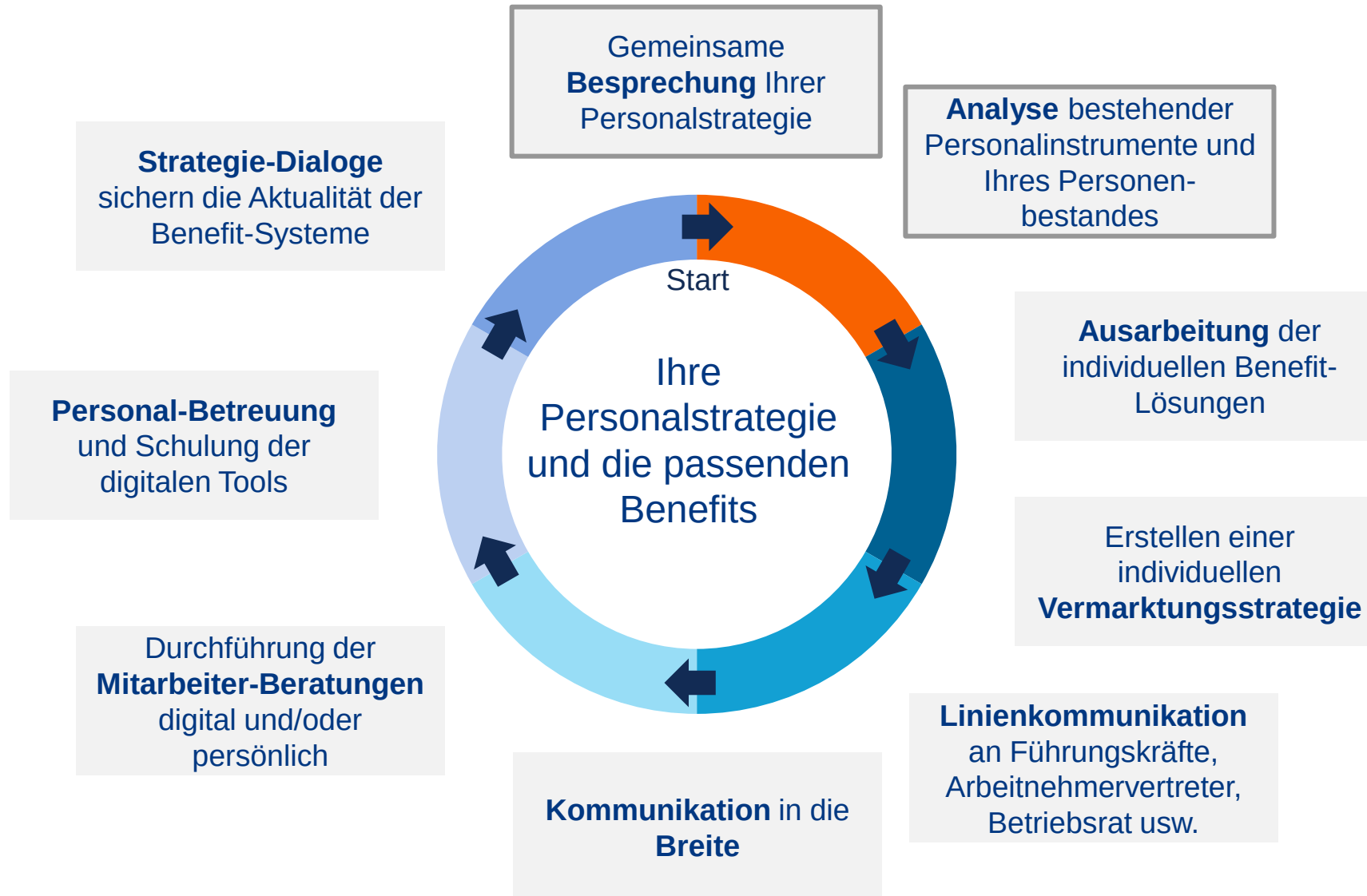
Mit rund 80 Mitarbeiter: innen an 9 Standorten in ganz Deutschland betreuen wir Sie und Ihre Mitarbeitenden persönlich vor Ort oder digital – ganz nach Ihren Wünschen.



Verbändearbeit:

APP pflegt seit über 20 Jahren einen vertrauensvollen Austausch.

Bedarfsgerechte Zusammenarbeit



Hintergrund und Motivation



APP-Benefits-Studie: Hintergrund und Motivation



Benefits-Systeme als strategische Personalinstrumente:

Der Wettbewerb um Mitarbeiter, der mittlerweile deutlich über Fachkräfte hinausgeht, macht eine intensive Auseinandersetzung von Unternehmen mit ihren Benefits-Systemen notwendig. Betriebliche Vorsorge-Lösungen sind dabei wichtige Bausteine.

Die professionelle Arbeitgeber-Beratung bedingt darüber hinaus eine gründliche Beschäftigung mit Benefits, die über das klassische Spektrum von Versicherungsprodukten hinausgehen. Deshalb greift die Studie ein breites Spektrum an Benefits auf.



Benefits-Studie als Grundlage für den Kunden-Dialog:

Während bereits zahlreiche Benefits-Studien mit Fokus auf großen internationalen Konzernen existieren, fehlen insbesondere im Deutschen Mittelstand vergleichbare Umfragen. Allianz Pension Partners hat deshalb eine eigene Studie angestoßen. Ziel war von Beginn an, jedem teilnehmenden Unternehmen die eigenen Antworten im Anschluss der Befragung in den Kontext der Studienergebnisse insgesamt zu setzen. Die Studie ist damit wichtiger Bestandteil des APP Kunden-Dialogs.

Die Benefits-Studie: Durchführung und Design



Studien-Design:

Die Studie ist als chronologischer Fragenkatalog auf Interviewbasis konzipiert. Der Katalog umfasst offene und geschlossene sowie ungestützte und gestützte Antwortmöglichkeiten: a) im Rahmen von Multiple-Choice, b) über Freitextfelder und Erläuterungen. Die Studie soll im Kunden-Dialog möglichst viele Gesprächsansätze generieren.



Teilnehmer (Arbeitgeber / Arbeitnehmer):

Die überwiegende Mehrheit der teilnehmenden Unternehmen kommt aus dem APP-Kunden Umfeld. Als Interviewpartner standen Ansprechpartner u.a. aus den Bereichen Geschäftsleitung, HR-Leitung, HR-Referenten, Finanzen, Pension und Benefits zur Verfügung. Die Studie erhebt keinen Anspruch repräsentativ zu sein.



Durchführung:

Die Interviews wurden ausschließlich durch ausgewählte Mitarbeiter von APP durchgeführt. Der Fokus auf ein kleines, fest etabliertes Team hat eine standardisierte Vorgehensweise garantiert, um Unschärfen im Interview zu vermeiden und gleichbleibende und vergleichbare Ergebnisse zu erzielen. Die Interviews haben im Durchschnitt 45 Minuten Zeit beansprucht.



Auswertung und Follow-up:

APP hat allen teilnehmenden Unternehmen nach Auswertung der Ergebnisse ein individuelles Rückmeldegespräch angeboten. Dieses Angebot haben ca. 90% der befragten Unternehmen angenommen. Die Dauer der Ergebnisgespräche, an dem oft zusätzliche „Entscheider“ teilgenommen haben, lag zwischen 90 und 120 Minuten.

Vorteile als **Studienteilnehmer**

Sie können weiterhin an der Studie teilnehmen. Als aktiver Teilnehmer der Studie unterstützen Sie uns dabei, Erkenntnisse zu gewinnen. Im Gegenzug erhalten Sie von uns nicht nur die Ergebnisse der Studie, sondern auch individuelle Informationen und Handlungsempfehlungen, die sich daraus für Ihr Unternehmen ableiten lassen:

- ✓ Aussagekräftige Ergebnisse in einer speziell für Ihr Unternehmen erstellten Version
- ✓ Einordnung der eigenen Situation und der eigenen Benefits im Marktvergleich
- ✓ Optional: Abgleich der Ergebnisse mit den Wünschen und Prioritäten Ihrer Beschäftigten
- ✓ Verbesserungspotentiale identifizieren und umsetzen
- ✓ Budget zielgerichtet einsetzen

Studiendesign



Fakten zur Studie - Unternehmen

+150 Arbeitgeber



+220.000 Mitarbeiter

46%



Tarifgebunden

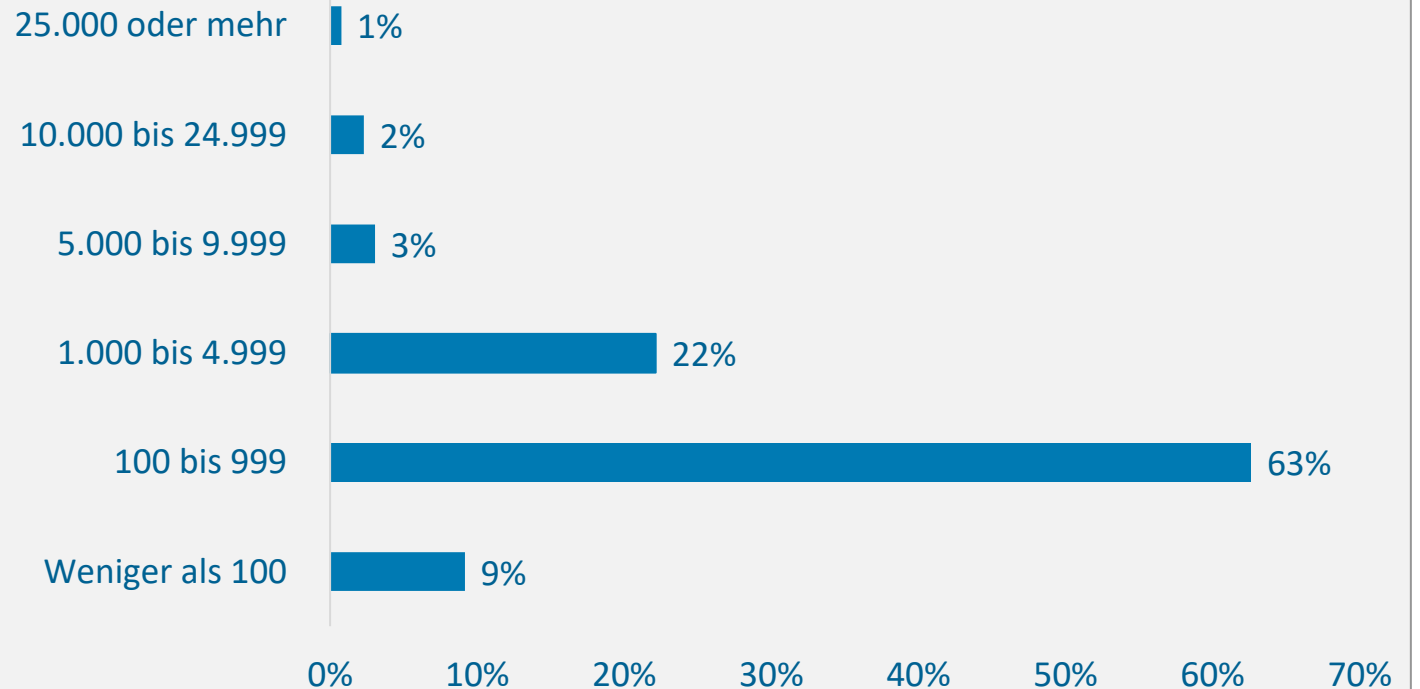
(64% inkl.
Haustarifverträge und
teilweise
tarifgebunden)



Meinungsbild
der
Beschäftigten

Unternehmensgröße

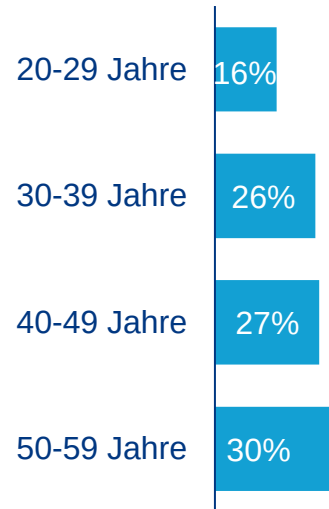
Anzahl der Mitarbeiter:



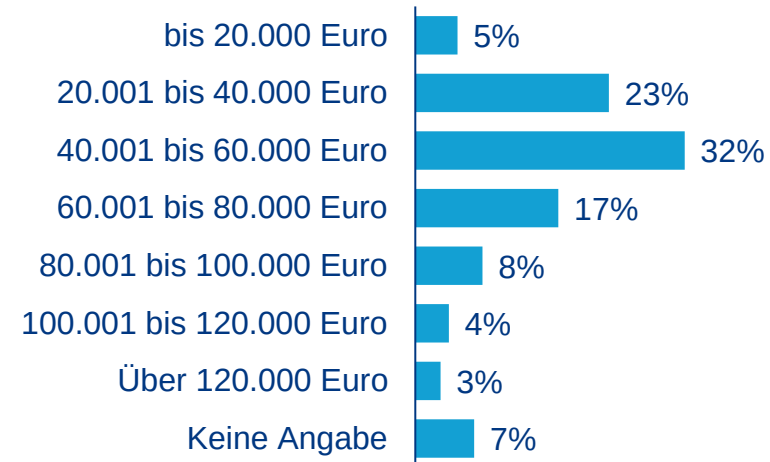
*3-facher Fokus der Studie: **Arbeitgeber**, zu 70% aus der **Metall- und Elektrobranche** aus dem (gehobenen) **Mittelstand** (100-5.000 Beschäftigte) kommen und mit Rückkopplung eines aussagekräftigen Meinungsbildes von Beschäftigten zu Kernfragen. Es werden noch laufend weitere Interviews geführt.

Fakten zur Studie - Beschäftigte

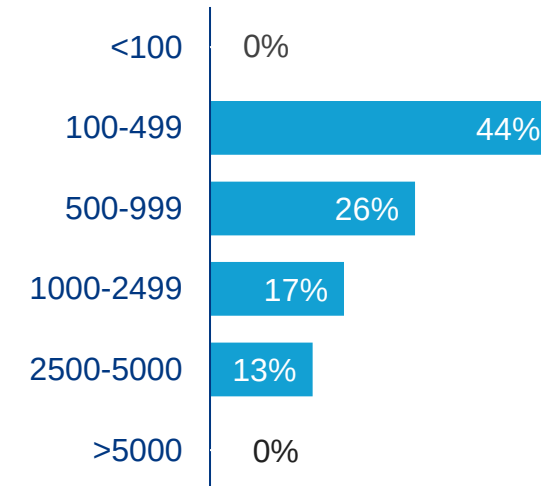
Alter



Einkommen



Anzahl Beschäftigte im Unternehmen



Geschlecht



Anzahl Befragte

N=843, davon:
Arbeitnehmer Metall- und
Elektroindustrie: n= 334
Arbeitnehmer alle Branchen
(außer Metall): n=509

Methode

Online Interviews mit
einer durchschnittlichen
Interviewlänge
von ca. 6 Minuten

* die hier befragten Beschäftigten wurden im Auftrag der Allianz Pension Partners über einen externen Dienstleister befragt und stehen nicht in Verbindung mit den interviewten Arbeitgebern. Den Beschäftigten war nicht bekannt, wer die Umfrage in Auftrag gegeben hat

Personalpolitische Herausforderungen



Warum Benefits: Geschäftsrisiken minimieren

Personalbestandssicherung
Talentakquise
Reduktion Fehlzeiten (AU)
Vergütungsbeimischung

Arbeitgeberattraktivität

Top 10 risks in Germany

Source: Allianz Commercial. Figures represent how often a risk was selected as a percentage of all responses for that country.
Respondents: 451. Figures don't add up to 100% as up to three risks could be selected

Rank		Percent	2024 rank	Trend
1	Cyber incidents (e.g., cyber crime, IT network and service disruptions, malware / ransomware, data breaches, fines, and penalties)	47%	1 (44%)	→
2	Business interruption (incl. supply chain disruption)	40%	2 (37%)	→
3	Natural catastrophes (e.g., storm, flood, earthquake, wildfire, extreme weather events) ¹	29%	5 (20%)	↑
4	Changes in legislation and regulation (e.g., new directives, protectionism, environmental, social, and governance, and sustainability requirements)	29%	3 (23%)	↓
5	Fire, explosion	18%	8 (16%)	↑
6	Political risks and violence (e.g., political instability, war, terrorism, coup d'état, civil unrest, strikes, riots, looting) ²	17%	8 (16%)	↑
7	Climate change (e.g., physical, operational, financial and reputational risks as a result of global warming)	17%	6 (19%)	↓
8	Shortage of skilled workforce	15%	4 (20%)	↓
9	Market developments (e.g., intensified competition / new entrants, M&A, market stagnation, market fluctuation)	13%	NEW	↑
10	Critical infrastructure blackouts (e.g., power disruption) or failures (e.g., aging dams, bridges, rail tracks)	12%	NEW	↑

Quelle: [Allianz-Risk-Barometer-2025-Appendix.pdf](#)

Aktuelle Herausforderungen



Was Arbeitgeber beschäftigt!

85%

Der Unternehmen befürchten, dass der wachsende **Fachkräftemangel negative Konsequenzen** für sie haben wird¹



110.000

Fachkräfte fehlen alleine in der Metall- und Elektroindustrie²

SPIEGEL Wirtschaft

86 Milliarden €

Wirtschaftsleistung gehen in Deutschland wegen fehlender Arbeitskräfte **verloren**³

Handelsblatt

Stellen Sie sich auch diese Fragen?



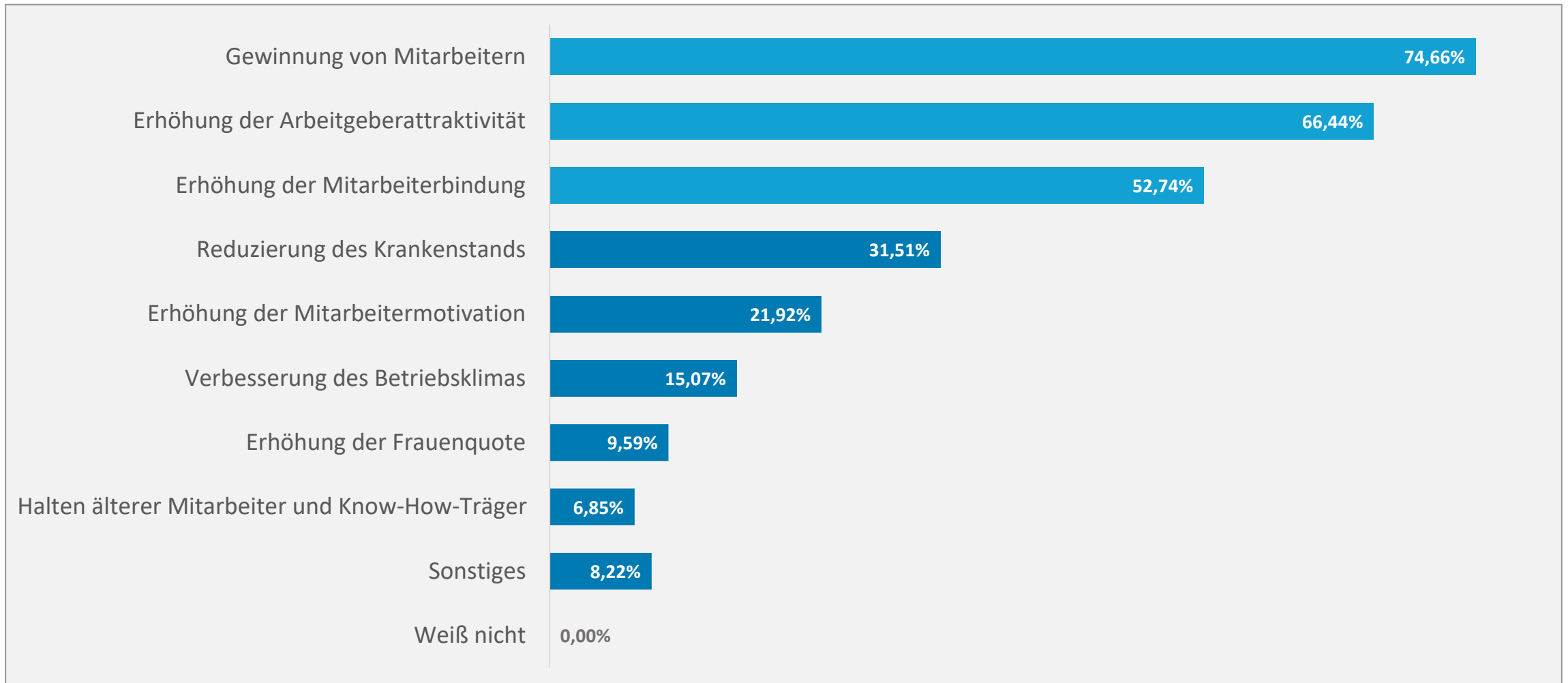
- Welche Zukunftssicherungsleistungen sind als Arbeitgeber betrieblich veranlasst möglich?
- Welche Daten und Werte müssen analysiert werden, um die richtigen Erkenntnisse zu gewinnen?
- Welche Personalinstrumente erzeugen in welchen Arbeitnehmer-Zielgruppen bzw. Strukturen wann Wirkung?
- Welche Vermarktung macht bei Personalinstrumenten / eigenen Versorgungssystemen wirklich Sinn?

1. Quelle: Deutscher Industrie- und Handelskammertag ([zum Artikel](#))

2. Quelle: Spiegel ([zum Artikel](#))

3. Quelle: Handelsblatt ([zum Artikel](#))

Was sind die größten personalpolitischen Herausforderungen der Unternehmen?



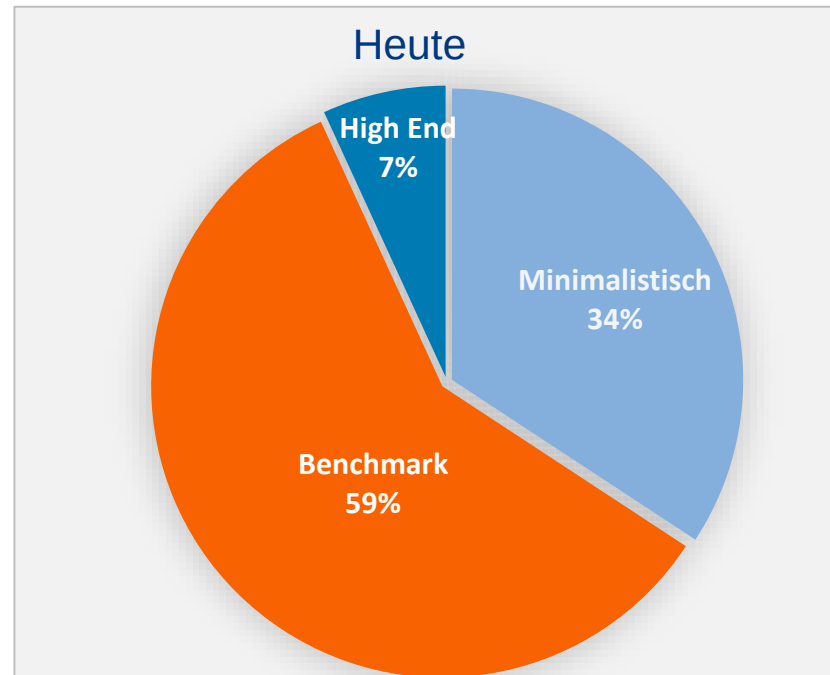
A low-angle, upward-looking photograph of several modern skyscrapers. The buildings feature glass facades and grid-like structural patterns. The sky is a pale blue with some light clouds. The perspective creates a sense of height and architectural scale.

Bedeutung von Benefits für Unternehmen

Selbsteinschätzung – heute und in Zukunft

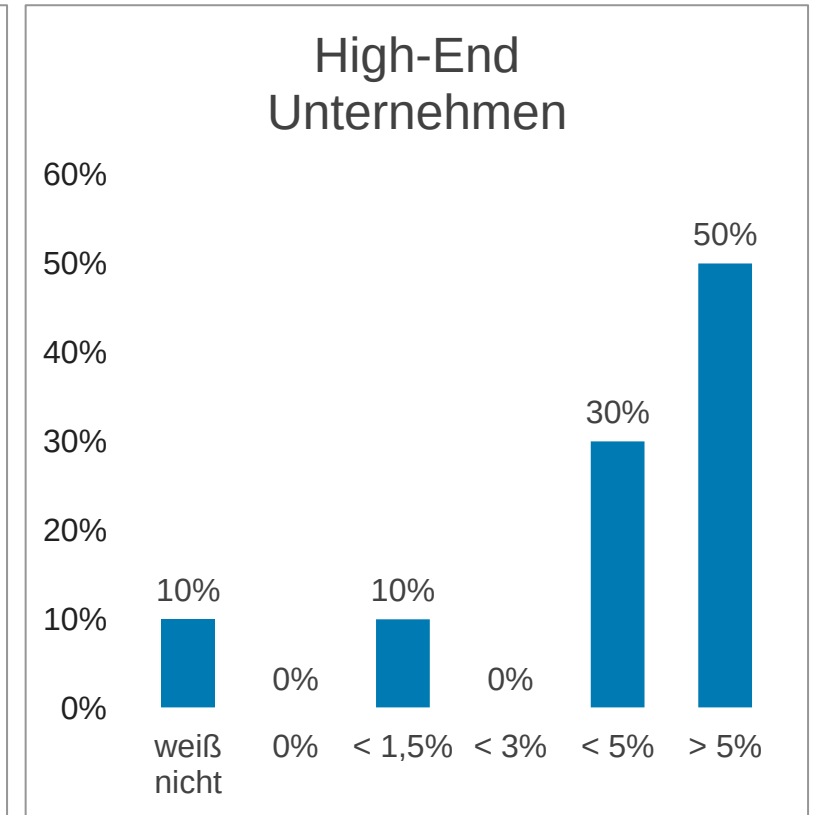
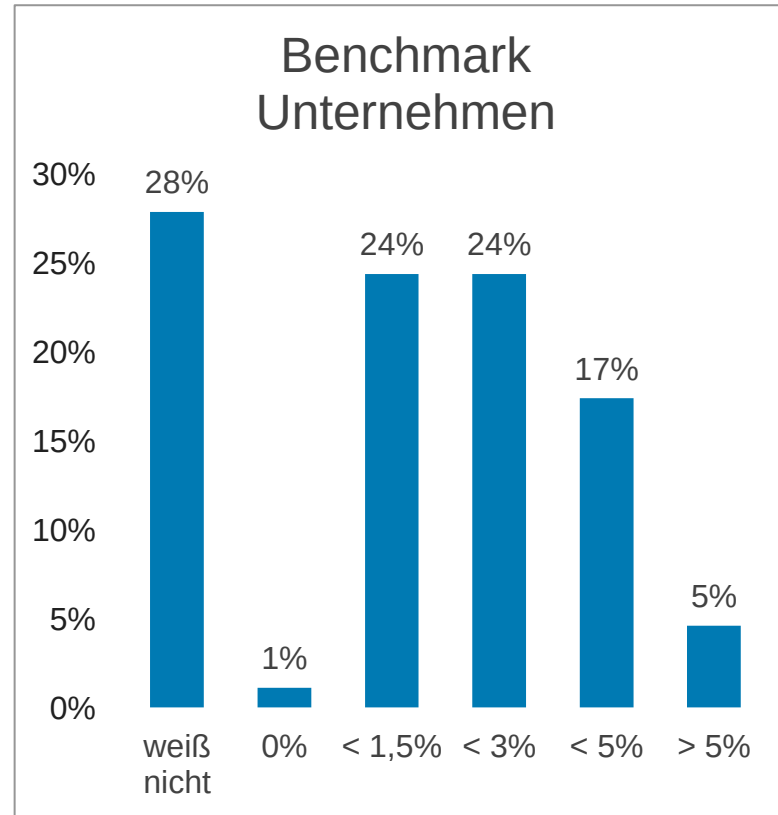
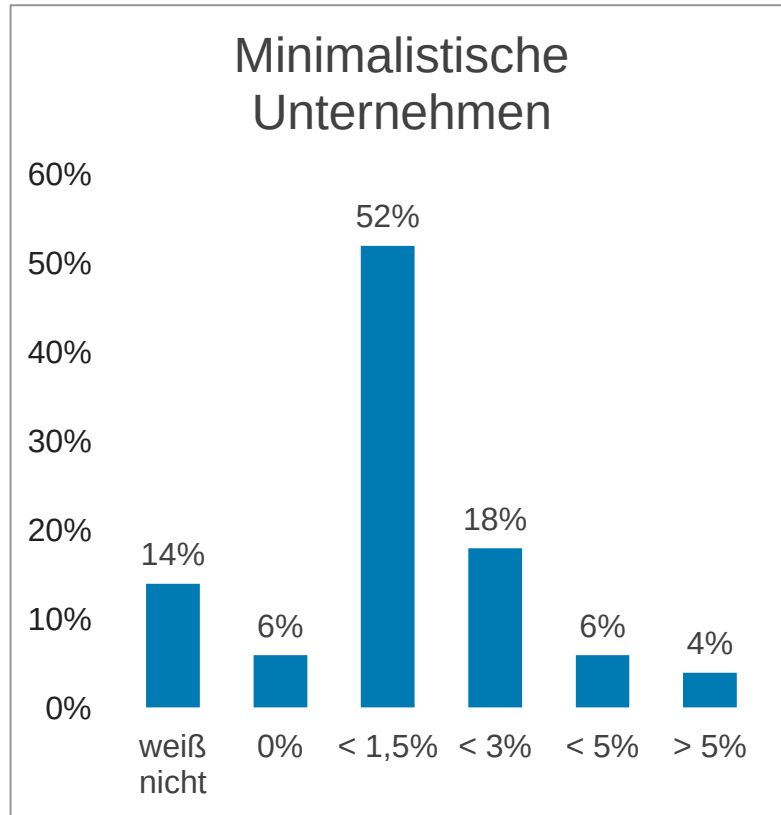
Welche **Benefits-Strategie** verfolgen die Unternehmen?
Und soll sich das in **Zukunft** ändern?

- **Minimalistisch**
„Wir machen aktuell nur das absolut nötigste“
- **Benchmark**
„Wir orientieren uns an anderen und wollen in etwa gleich gut sein“
- **High End**
„Unser Benefits-System ist Teil unserer Personalstrategie. Wir wollen uns von anderen abheben“



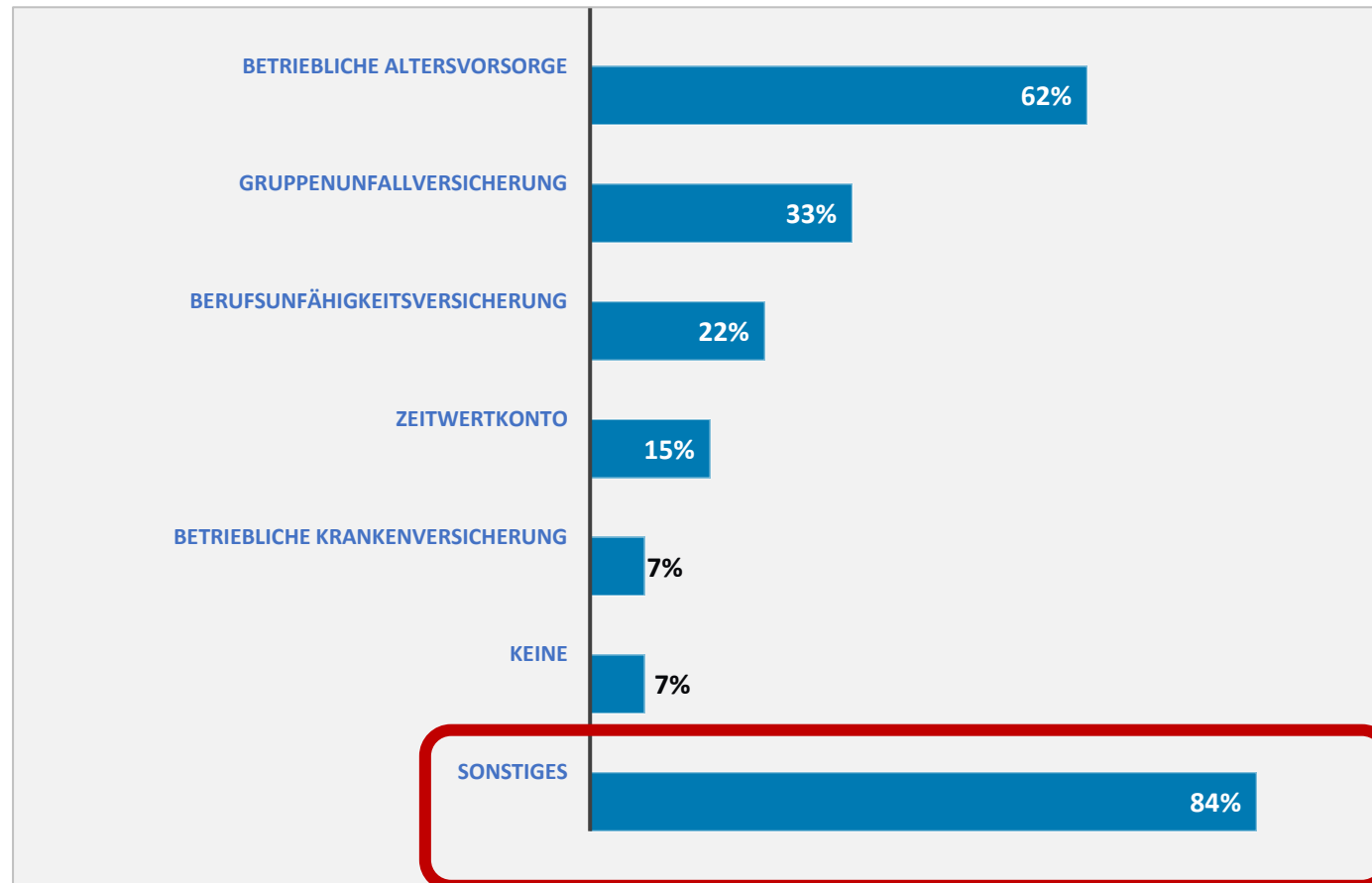
Wieviel **investieren** die Unternehmen aktuell **freiwillig** in arbeitgeberfinanzierte Benefits?

Aktuelles Budget für „freiwillige Benefits“ in Prozent der Lohn- und Gehaltssumme



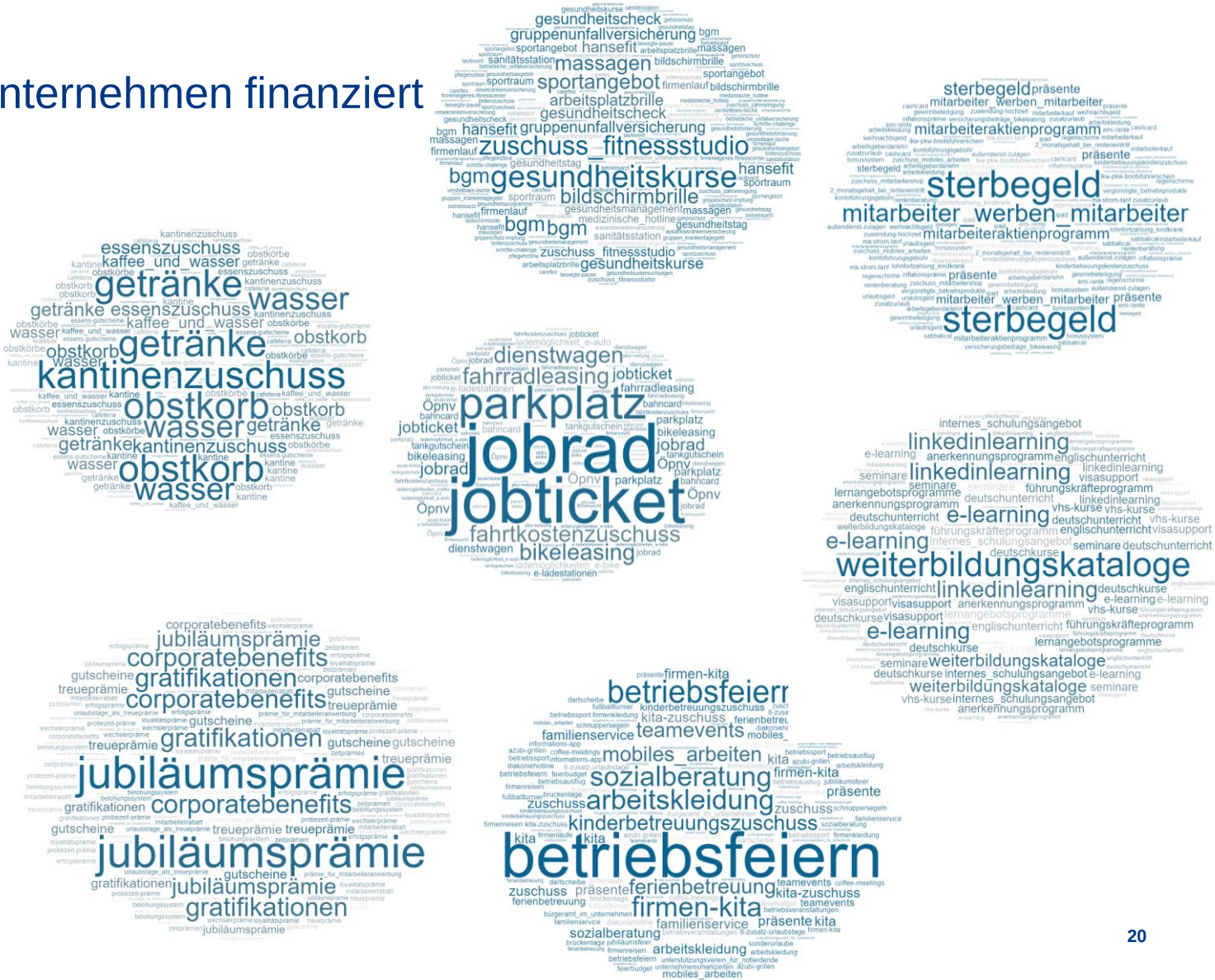
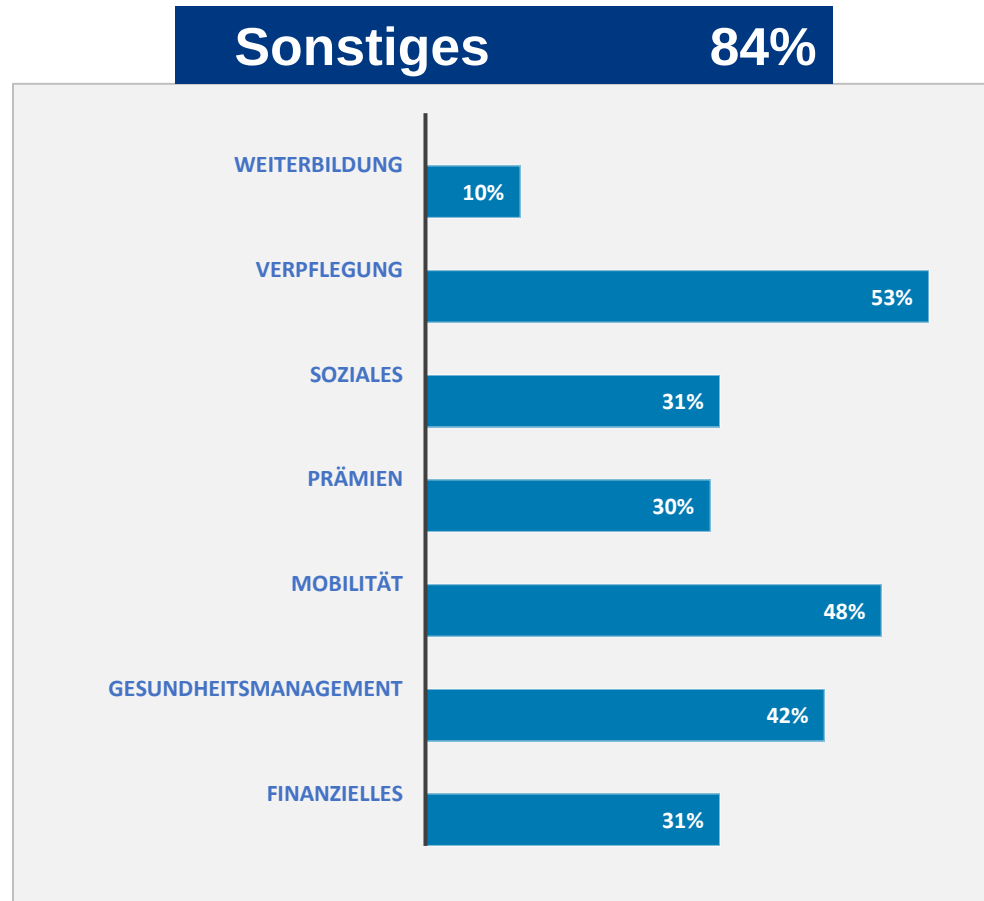
Benefits - unternehmensfinanziert - heute

Welche Benefits werden freiwillig vom Unternehmen finanziert



Unternehmensfinanziert - heute

Welche Benefits werden freiwillig vom Unternehmen finanziert

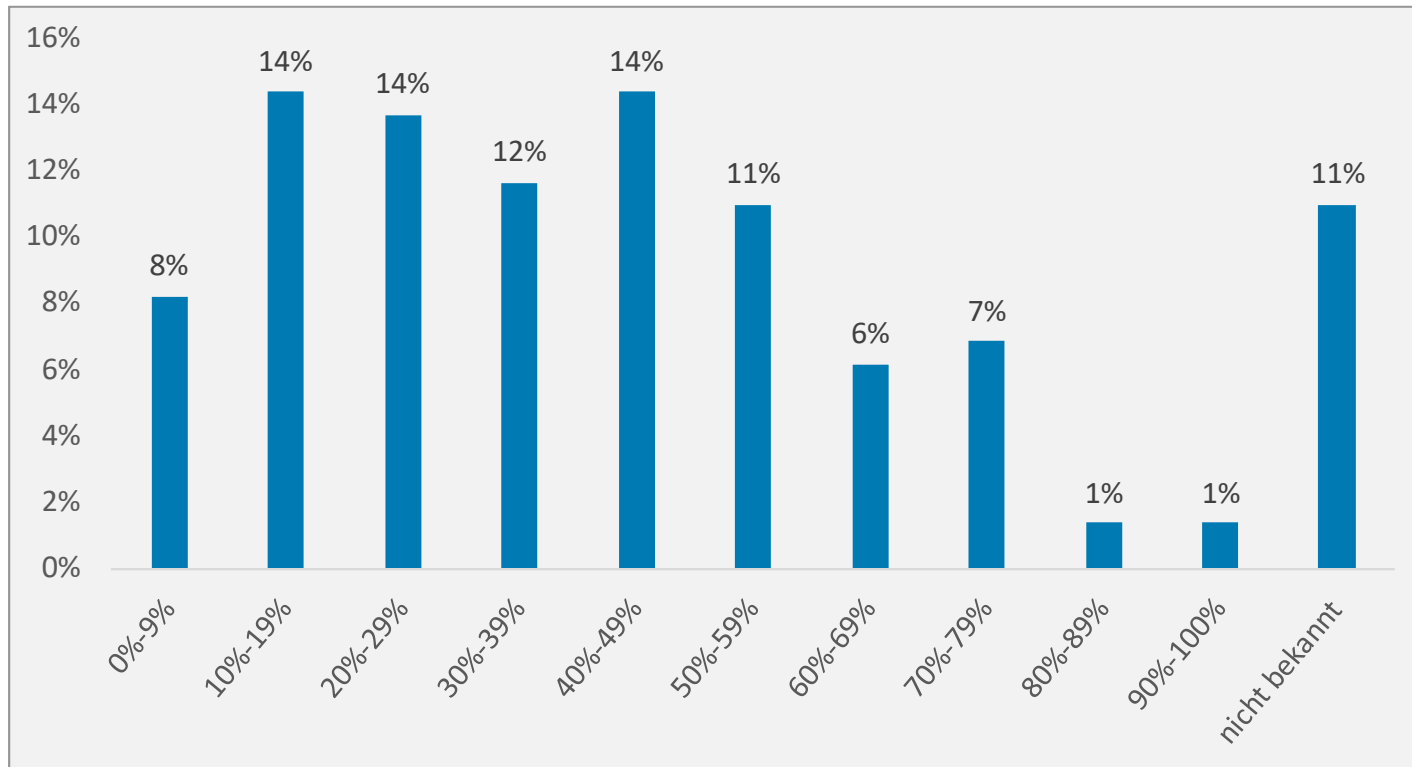


Kommunikation

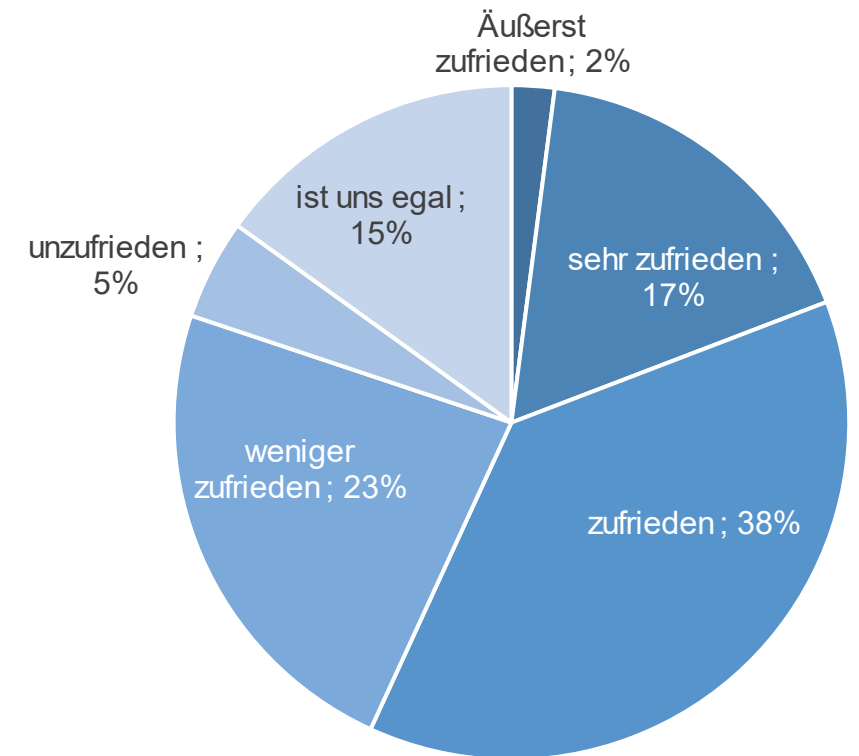


Teilnahmequoten und Zufriedenheit der Firmen bei Entgeltumwandlung

Teilnahmequoten Entgeltumwandlung



Zufriedenheit mit den Teilnahmequoten

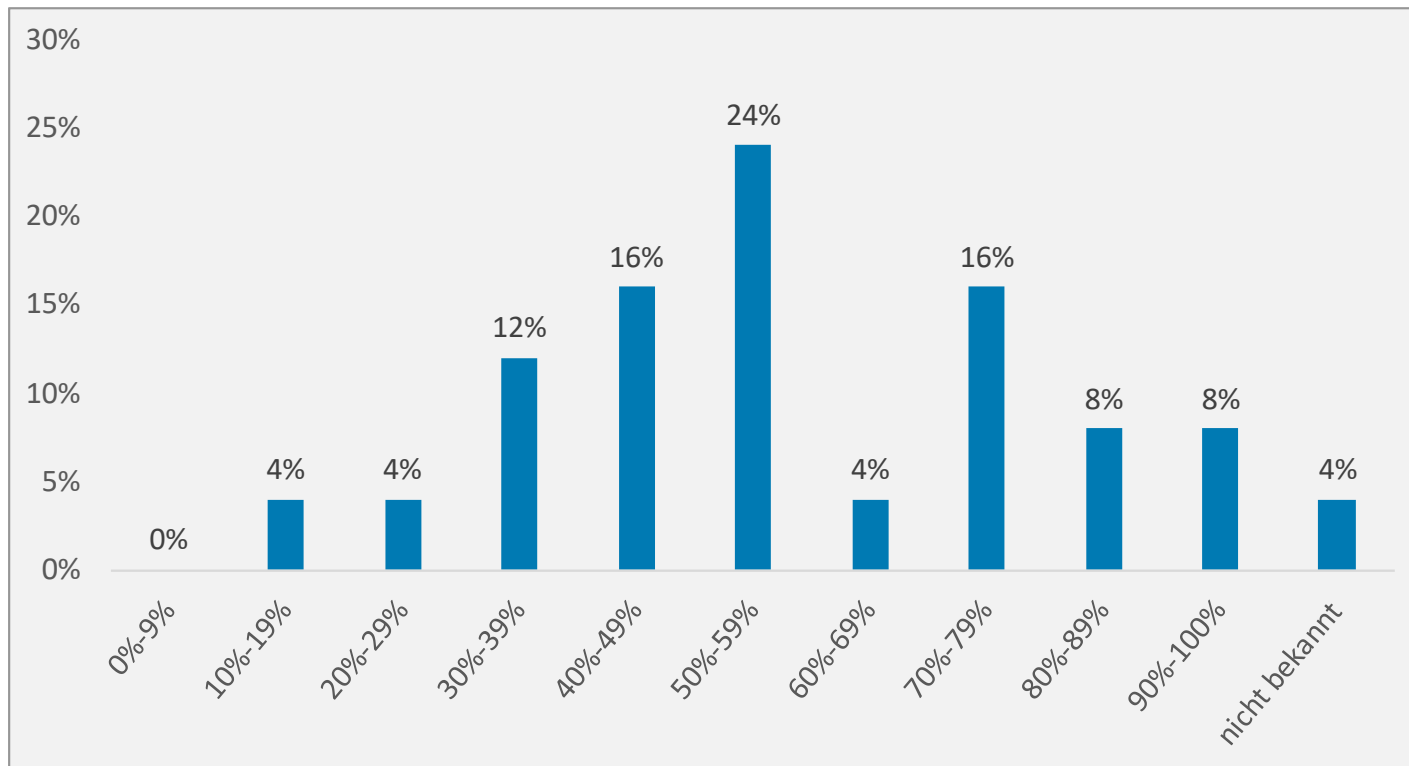


Warum nehmen so wenig Mitarbeiter teil?

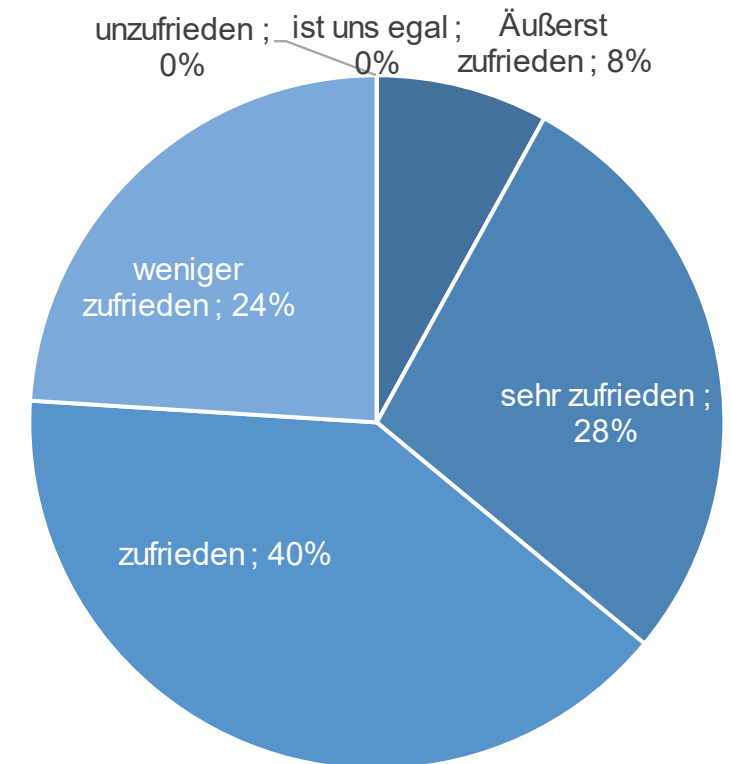
Teilnahmequoten **Entgeltumwandlung** Bei signifikanten* Zuschüssen

Wie hoch sind die Teilnahmequoten und wie zufrieden sind die Firmen damit?

Teilnahmequoten Entgeltumwandlung



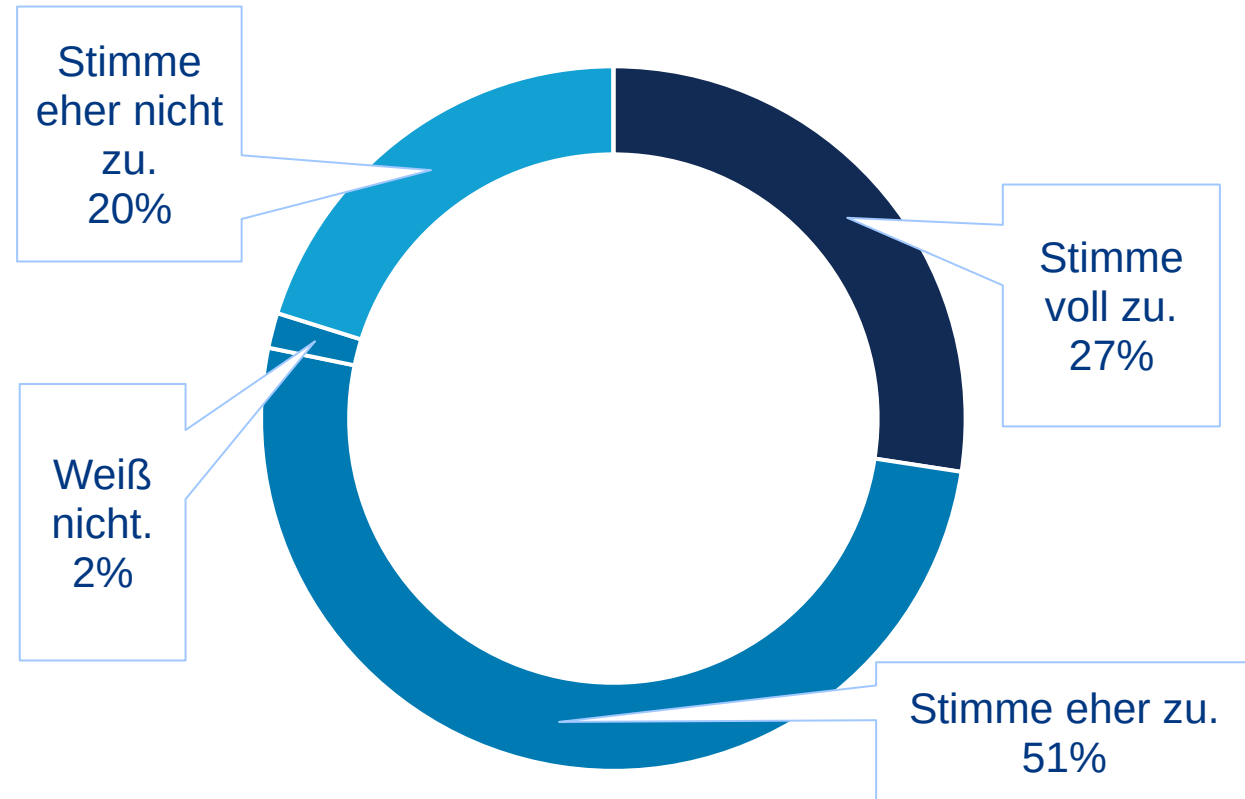
Zufriedenheit mit den Teilnahmequoten



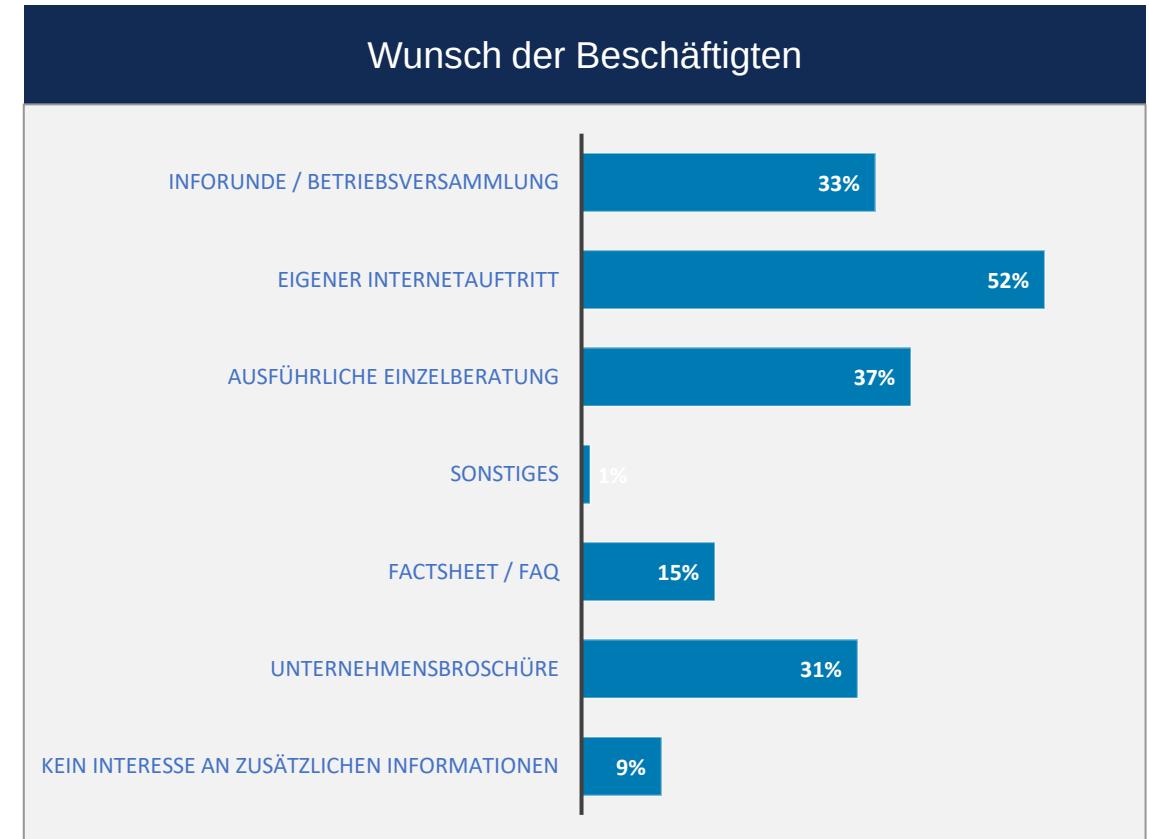
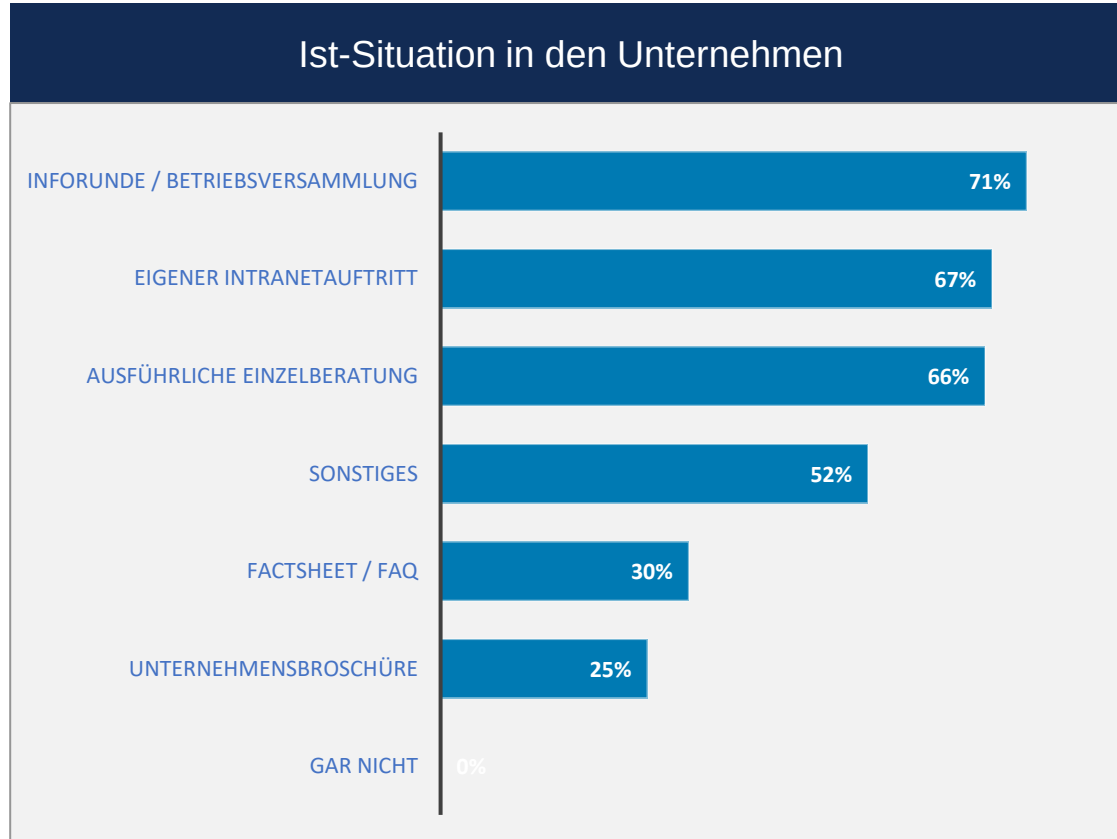
* Bei prozentualem **Zuschuss von mind. 40%** der Entgeltumwandlung **oder** Fix-Zuschuss von **mind. 40 Euro monatlich**.

Selbsteinschätzung der Unternehmen?

„Unsere betrieblichen Zusatzleistungen und die Möglichkeiten der Beschäftigten haben wir im Unternehmen so kommuniziert, dass der Großteil der Beschäftigten gut informiert ist!“



Wie wünschen sich die Beschäftigten die Kommunikation?



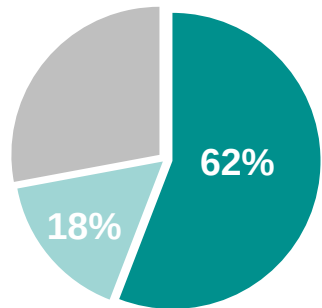
Beschäftigtenwünsche



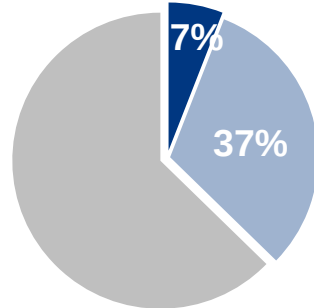
Unterschiedliche Auffassung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern



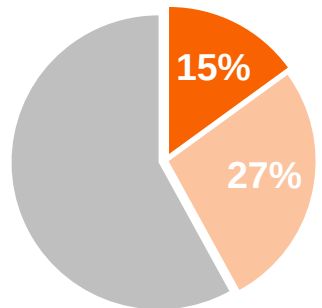
betriebliche
Altersvorsorge



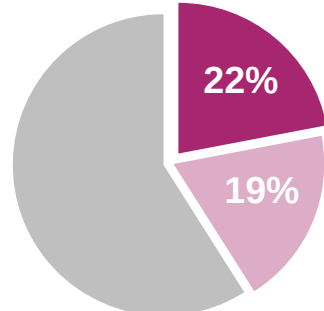
betriebliche
Krankenversicherung



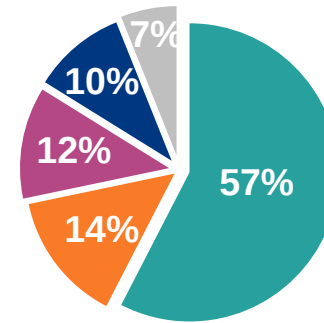
Zeitwertkonten



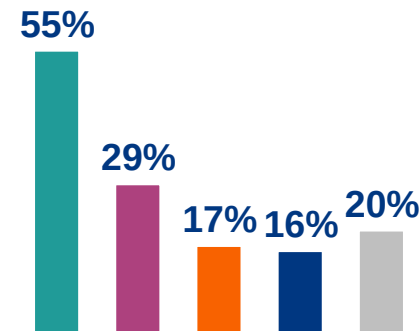
Arbeitskraftsicherung



Leistung vorhanden / Schon darüber nachgedacht



„Wenn Sie sich eine **einzige betriebliche Zusatzleistung** aussuchen könnten, die das Unternehmen für Sie finanziert, welche wäre das?“



„Welche betrieblichen Zusatzleistungen finden Sie so wichtig, dass Sie bereit wären **eigenes Entgelt zu investieren**, auch wenn der Arbeitgeber sich nicht beteiligt?“

Zusammenfassung und Erkenntnisse



74%

Die **Gewinnung von Mitarbeitern** zählt für 74% der befragten Unternehmen zu den drei größten personalpolitischen Herausforderungen.



42%

42% der Unternehmen planen, sich zukünftig zum Thema arbeitgeberfinanzierter Benefits **strategisch besser aufzustellen**.



Um einen Großteil der Beschäftigten zu erreichen, ist eine Kombination aus klassischer und digitaler **Kommunikation** notwendig.

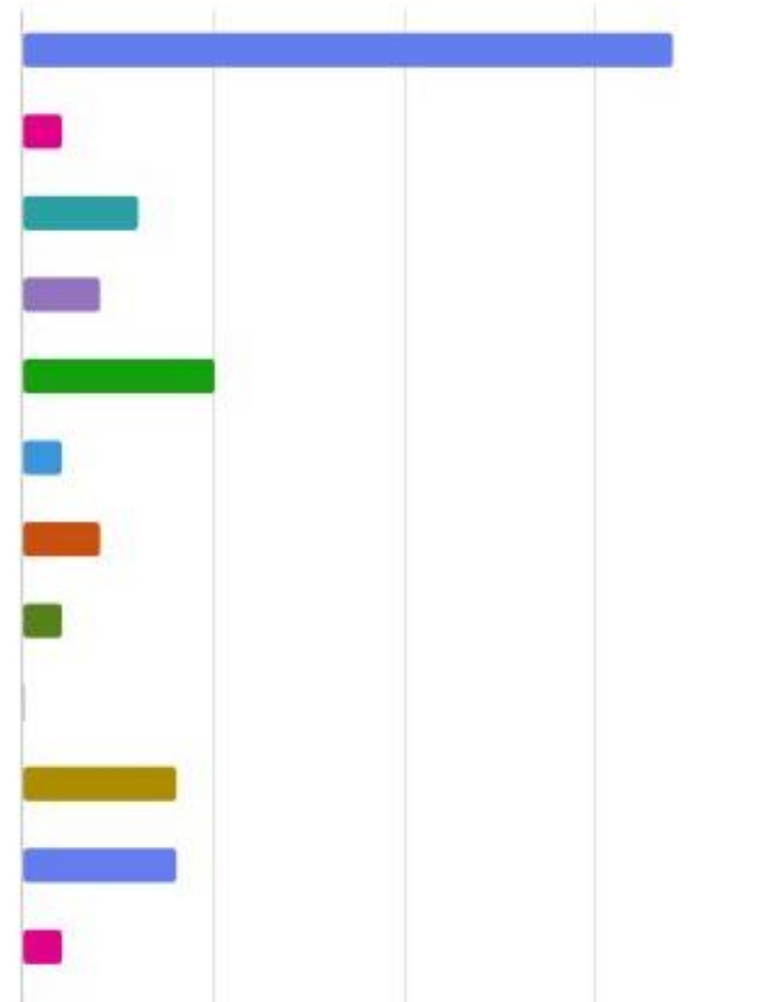


#1

Bei den unternehmensfinanzierten Benefits steht die betriebliche Altersvorsorge ganz oben auf der **Wunschliste** der Beschäftigten.

Update 2.0

● Bezuschusste oder arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente	17
● Bezuschusster oder arbeitgeberfinanzierter Invaliditätsschutz	1
● Arbeitgeberfinanzierte Betriebliche Krankenversicherung	3
● Zeitwertkonten - arbeitnehmerfinanziert, bezuschusst oder arbeitgeberfinanziert	2
● Fahrradleasing	5
● Deutschlandticket	1
● Parkplatz	2
● Dienstwagen	1
● Sachbezugskarte	0
● Gesundheitsmanagement (z.B. Gesundheitschecks, Fitnessstudio,...)	4
● Soziales (Firmen-Kita, Betreuungszuschuss, Betriebsfeiern, Arbeitskleidung, ...)	4
● Verpflegung (z.B. Kantinenzuschuss, Obstkorb, ...)	1



Fakten

Durchschnittliche Höhe Gesetzliche Rentenversicherung (Bruttobezüge):

1.809 € (m)

1.394 € (w)

Dauer des Rentenbezugs:

18,8 Jahre (m)

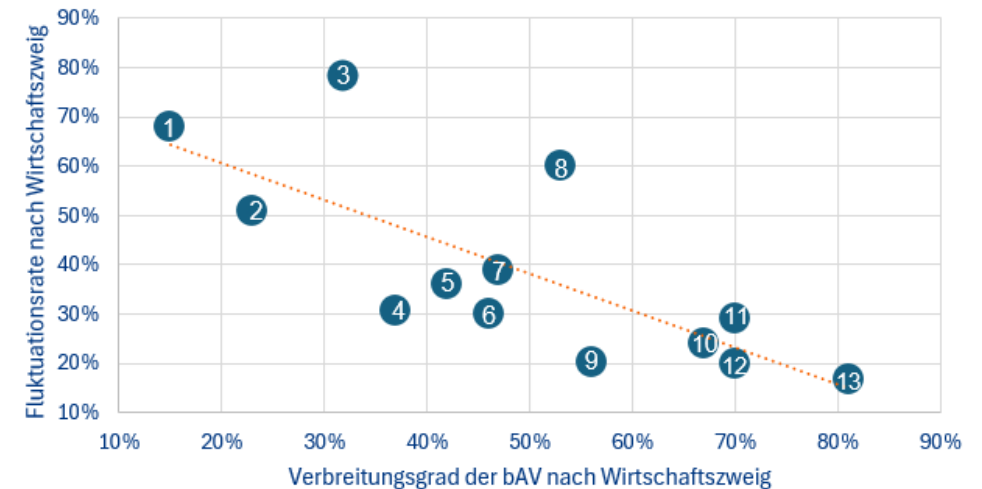
22,1 Jahre (w)

Inflation:

100 € in 2015 ist wert in 2025: rund 75 €

100 € in 2005 ist wert in 2025: rund 65 €

Verbreitungsgrad korreliert negativ mit der Fluktuationsrate je Branche^{***}



Wirtschaftszweige:

- | | |
|--|-------------------------------------|
| 1 – Gastgewerbe | 8 – Information und Kommunikation |
| 2 – Sonst. wirtsch. Dienstleistungen | 9 – Verarbeitendes Gewerbe |
| 3 – Land-/Forstwirtschaft, Fischerei | 10 – Gesundheitswesen |
| 4 – Handel, Instandhaltung und Reparatur | 11 – Sozialwesen |
| 5 – Baugewerbe | 12 – Bergbau, Steine, Erde, Energie |
| 6 – Immobilien | 13 – Finanzen und Versicherungen |
| 7 – Verkehr und Lagerei | |

^{***}Bundesagentur für Arbeit 2023; BMAS 2024



Für die Besten. Nur das Beste.

Mehr Gesundheit für ein
starkes Team

Unsere Produktkonzepte

Maximale Entscheidungsfreiheit – für Ihre individuelle Lösung.



Bausteinmodell

Sie wählen einen oder mehrere Baustein(e) aus. Jeder Baustein deckt einen anderen Leistungsbereich ab.

Sie als Arbeitgeber setzen gezielt Schwerpunkte in der Versorgung.



Budgetmodell

Sie legen ein Gesundheitspaket und die Budgethöhe fest. Beschäftigte können Leistungen individuell in Anspruch nehmen.

Maximale Wahlfreiheit für Ihre Mitarbeiter:innen – innerhalb eines Budgets.



Kombimodell

Sie kombinieren ein Budgetpaket mit einem oder mehreren Baustein(en).

Von allen Vorteilen des Baustein- und Budgetmodells profitieren.

Der Vorteil für Ihr Unternehmen: gesunde und zufriedene Mitarbeiter:innen

Gestalten Sie die bKV
nach Ihren individuellen
Vorstellungen.



Viele wertvolle Gesundheits-services für Versicherte



Symptom-Checker¹



Medizinische Hotline 24/7¹



Ärztliche Video-Sprechstunde 24/7¹



Facharzt-Vermittlung



Psychologisches Coaching



Allianz gegen Schmerz



Mein Fitness-Training



ElternCoach



Allianz Pflege Assistance 24/7



Allianz Gesundheits-App

Alle Services als kostenfreies Extra – auch für Familienangehörige²!

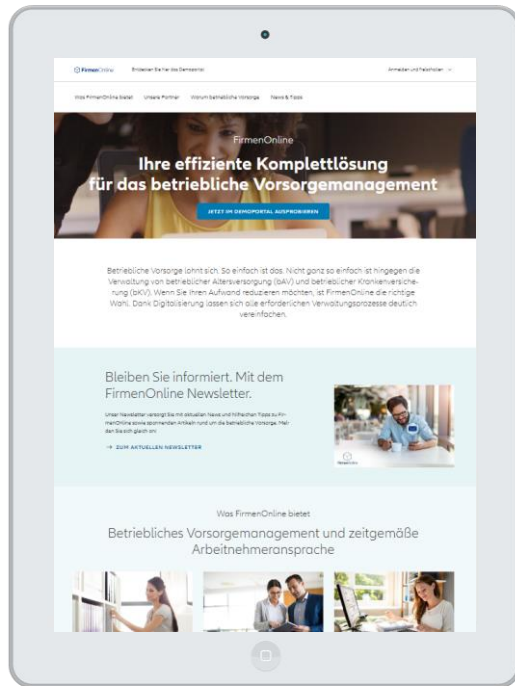


¹ in geeigneten Fällen

² Familienangehörige sind z. B. Ehe- und Lebenspartner:innen, Kinder oder Eltern, Groß- und Schwiegereltern.

FirmenOnline

Die digitale Plattform zur kostenfreien Vertragsverwaltung – für ein effizientes und zeitgemäßes bKV-Management.



Mehr Informationen finden Sie auf www.firmenonline.de

100% direkte
maschinelle
Verarbeitung bei
An- und
Abmeldungen!

Vorteil

- **Zeitersparnis** dank automatisierter Prozesse. So wird die Personalabteilung entlastet.
- **Übergreifendes Tool** zur Verwaltung von **bKV und bAV** Bestandsverträgen – Komplettlösung für das betriebliche Vorsorgemanagement.
- **Digitaler Versand** der Beitragsrechnung und Sammelpolice – für Sie jederzeit abrufbar im FirmenOnline-Postfach.



Einfache Registrierung und Freischaltung mehrerer Anwender:innen möglich.



Übersichtlicher Infobereich mit Auflistung der Funktionalitäten.



Einfache Anmeldung neuer Mitarbeitender bis zu sechs Monate im Voraus oder rückwirkend möglich.



Änderungen an Einzelverträgen, wie z. B. Beitragsbefreiung bzw. anschließende Aktivierung oder Abmeldung von Mitarbeiter:innen uvm.

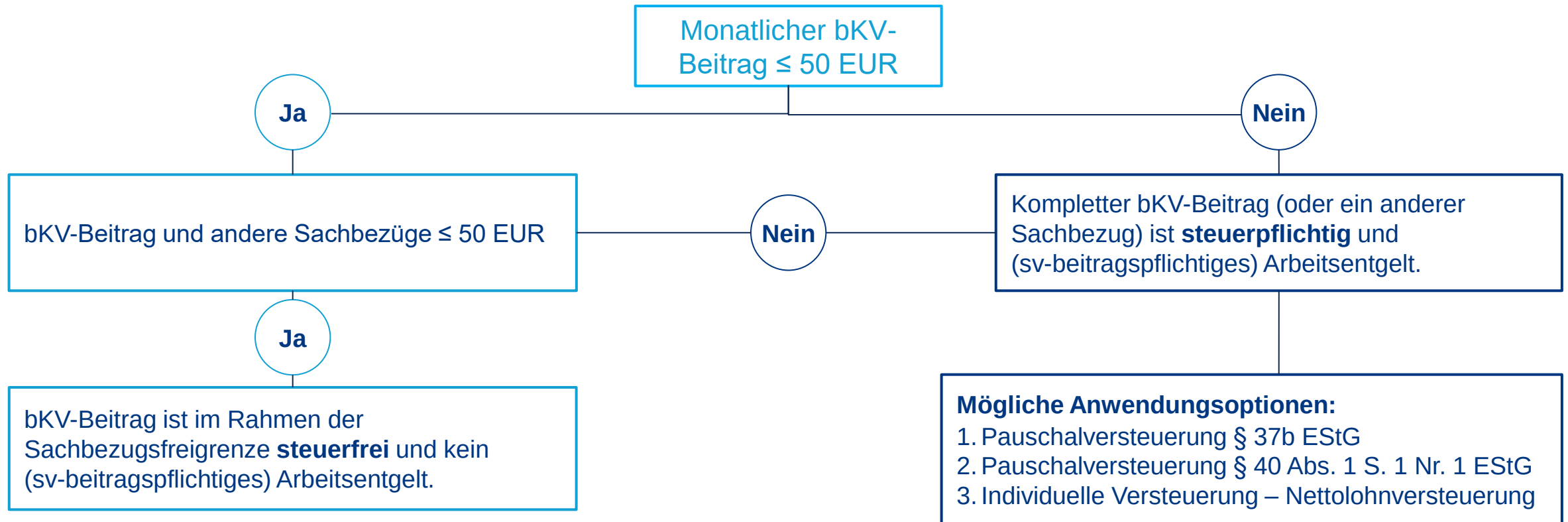


Mitteilung von **Änderungen am Gruppenversicherungsvertrag**, wie z. B. Änderung der Rechtsform oder der Zahlungsdaten.



Sichere Dokumentation aller übermittelten Änderungsaufträge in der Auftragshistorie.

Steuerliche Behandlung der arbeitgeberfinanzierten bKV-Beiträge



Die hier dargestellten Anwendungsoptionen führen zu einer vollständigen Finanzierung durch den Arbeitgeber. Darüber hinaus ist die steuerliche Behandlung der bKV als geldwerter Vorteil grundsätzlich möglich, führt aber zu einer Belastung bei den Arbeitnehmer:innen.

Die Informationen in dieser Unterlage basieren auf Beurteilungen und rechtlichen Einschätzungen der Allianz Privaten Krankenversicherungs-AG zum gegenwärtigen Zeitpunkt. Sie sind nicht als Grundlage für vertragliche Regelungen oder für Beurteilungen im Einzelfall geeignet. Auch ersetzen diese Informationen keine Steuer- oder Rechtsberatung. Eine Haftung gegenüber dem Empfänger oder gegenüber Dritten wird durch diese Informationen nicht begründet.

S ist soziale Verantwortung

ESG



Nachhaltigkeit ist eines der zentralen Themen unserer Zeit – in allen Gesellschaftsbereichen.

ESG-Konzepte definieren nachhaltiges ökonomisches Handeln als ökologische Selbstverpflichtung (E), soziale Verantwortung (S) und gute Unternehmensführung (G). In Nachhaltigkeitsberichten sind dabei für Unternehmen relevante Felder definiert.

S wie soziale Verantwortung kann folgende Sozialthemen unterstützen:

- Chancengleichheit
- Beschäftigungssicherung
- Gesundheit
- Sozialschutz
- Arbeitnehmerrechte

S ist Ihre Chance

BESTÄTIGUNG

über die Umsetzung einer Maßnahme zur Förderung sozialer Verantwortung



[Firmenname]

Das Unternehmen hat folgende betriebliche Vorsorge für seine Mitarbeitenden eingerichtet, deren Leistungen zu Verbesserungen bei Sozialthemen beitragen können:

- Gruppenvertrag mit der Allianz im Bereich der
 - [optional] betrieblichen Krankenversicherung
 - [optional] betrieblichen Arbeitskraftsicherung
 - [optional] betrieblichen Altersversorgung
- Mindestens 50% der Belegschaft profitieren.
- Die Vorsorge ist entweder zu 100% durch das Unternehmen finanziert, oder die Arbeitgeberbeteiligung beträgt bei mischfinanzierten Modellen mindestens die gleiche Höhe des Entgeltumwandlungsbetrages.

Der Bestätigung liegt folgende Prüfung zugrunde:

Im Auftrag der Allianz Lebensversicherungs-AG und der Allianz Private Krankenversicherungs-AG hat die concern GmbH in Kooperation mit der Universität Bayreuth geprüft, ob die Leistungen der eingerichteten betrieblichen Vorsorge einen Beitrag zu Sozialthemen leisten können.

Prüfgegenstand ist eine betriebliche Vorsorge, die die vorgenannten Voraussetzungen erfüllt. Das Ergebnis ist in einem Gutachten festgehalten.

Eine einheitliche Definition des Begriffs „Soziale Verantwortung“ gibt es bislang nicht. Im Gegensatz zur umweltbezogenen Nachhaltigkeit hat die Europäische Union bislang keine Sozialtaxonomie entwickelt. Die Allianz hat sich dazu entschieden, schon heute das Thema soziale Verantwortung zu fördern und die Initiative „Mit Vorsorge Verantwortung übernehmen“ ergriffen.

Die Prüfung hat ergeben, dass die betriebliche Vorsorge des Unternehmens eine Maßnahme ist, die die folgenden Sozialthemen unterstützen kann:

- Chancengleichheit
- Beschäftigungssicherung
- [wenn bKV] Gesundheit
- [wenn bAKS/bAV] Sozialschutz
- [wenn bAKS/bAV] Arbeitnehmerrechte

Gültigkeit der Bestätigung: 31.12.2026

(vorbehaltlich gesetzlicher Änderungen oder Änderung der Umstände beim Unternehmen)

Dr. Markus Groß-Engelmann
concern GmbH

Prof. Dr. Dr. Alexander Brink
Universität Bayreuth

concern

In Kooperation mit:



UNIVERSITÄT
BAYREUTH

„Bestätigung“

über die Teilnahme an der Initiative der Allianz zur Umsetzung einer Maßnahme,

die die Förderung Sozialer Verantwortung unterstützt.

Bestätigung über Teilnahme an der Initiative der Allianz, dass der Arbeitgeber eine Maßnahme umgesetzt hat, die **soziale Verantwortung** unterstützen kann.

Ausgestellt von der spezialisierten Unternehmensberatung concern GmbH in Kooperation mit der Universität Bayreuth.

Grundlage ist ein entsprechendes Gutachten, welches den Zusammenhang von sozialer Verantwortung und der betrieblichen Vorsorge untersucht.



Danke!

Abschlussklausel

Vorbehalt bei Zukunftsaussagen

Soweit wir in diesem Dokument Prognosen oder Erwartungen äußern oder die Zukunft betreffende Aussagen machen, können diese Aussagen mit bekannten und unbekannten Risiken und Ungewissheiten verbunden sein. Die tatsächlichen Ergebnisse und Entwicklungen können daher wesentlich von den geäußerten Erwartungen und Annahmen abweichen. Neben weiteren hier nicht aufgeführten Gründen können sich Abweichungen aus Veränderungen der allgemeinen wirtschaftlichen Lage und der Wettbewerbssituation, vor allem in Allianz Kerngeschäftsfeldern und -märkten, aus Akquisitionen sowie der anschließenden Integration von Unternehmen und aus Restrukturierungsmaßnahmen ergeben. Abweichungen können außerdem aus dem Ausmaß oder der Häufigkeit von Versicherungsfällen (zum Beispiel durch Naturkatastrophen), der Entwicklung der Schadenskosten, Stornoraten, Sterblichkeits- und Krankheitsraten beziehungsweise -tendenzen und, insbesondere im Bankbereich, aus der Ausfallrate von Kreditnehmern resultieren. Auch die Entwicklungen der Finanzmärkte (z. B. Marktschwankungen oder Kreditausfälle) und der Wechselkurse sowie nationale und internationale Gesetzesänderungen, insbesondere hinsichtlich steuerlicher Regelungen, können entsprechenden Einfluss haben. Terroranschläge und deren Folgen können die Wahrscheinlichkeit und das Ausmaß von Abweichungen erhöhen.

Die Gesellschaft übernimmt keine Verpflichtung, Zukunftsaussagen zu aktualisieren.

Die Inhalte dieser Präsentation sind das geistige Eigentum unseres Unternehmens. Jede weitere Verwendung sowie die Weitergabe an Dritte im Original, als Kopie, in Auszügen, elektronischer Form oder durch eine inhaltsähnliche Darstellung bedürfen der Zustimmung der Allianz Pension Partners GmbH.

Stand 01.01.2022

Keine Pflicht zur Aktualisierung.

Die Gesellschaft übernimmt keine Verpflichtung, die in dieser Präsentation enthaltenen Aussagen zu aktualisieren.

Allianz Pension Partners GmbH (APP), Königinstraße 28, 80802 München
Gemeldet bei der IHK für München und Oberbayern als Finanzanlagenvermittler mit einer Erlaubnis nach § 34f Abs. 1 Nr. 1–3 der Gewerbeordnung (GewO). Die Eintragung im Vermittlerregister (www.vermittlerregister.info) kann unter folgender Registrierungsnummer abgerufen werden: D-F-155-MAPQ-29. Vermittlung von Investmentfonds an Allianz Global Investors. Zuständige Erlaubnisbehörde: IHK München und Oberbayern, Max-Joseph-Straße 2, 80333 München, www.ihk-muenchen.de. Die Allianz Pension Partners GmbH ist in keiner Personenhandelsgesellschaft als geschäftsführender Gesellschafter tätig.

Beratung zu Versicherungen und deren Vermittlung als gebundener Vertreter (§ 34d Abs.7 S.1 Nr.1 GewO) ausschließlich an die sowie für Rechnung und im Namen der Versicherungsunternehmen der Allianz. Vergütung durch Provisionen und Zusatzvergütungen aus Ausschreibungen (jeweils in der Versicherungsprämie enthalten). Gemeldet bei der IHK München und Oberbayern, Max-Joseph-Straße 2, 80333 München, www.ihk-muenchen.de. Die Eintragung im Vermittlerregister (www.vermittlerregister.info) kann unter folgender Registrierungsnummer abgerufen werden: D-E368-5Q6NM-02. Gemeinsame Registerstelle nach § 11a GewO: DIHK, Breite Straße 29, 10178 Berlin, Telefon: (0180) 60 05 85 0 (Festnetzpreis 0,20 €/Anruf; Mobilfunkpreise maximal 0,60 €/Anruf), Fax 030 20308.1000. Bei Streitigkeiten können folgende Schlichtungsstellen angerufen werden:

Versicherungsombudsman e. V., PF 080632, 10006 Berlin. Ombudsmann Private Kranken- und Pflegeversicherung, PF 060222, 10052 Berlin.

APP besitzt weder direkte noch indirekte Beteiligungen von über zehn Prozent an den Stimmrechten oder am Kapital eines Versicherungsunternehmens. APP ist eine 100%ige Tochtergesellschaft der Allianz Lebensversicherungs-AG.