

RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

Jahres-Pressegespräch ALH Gruppe 2026

Microsoft Teams, 15.04.2026

Agenda

- 1. Ergebnisse des Geschäftsjahres 2025**
- 2. Arbeitsmarkt der Zukunft**
- 3. KI: Vom Versuch zum produktiven Einsatz**
- 4. Neue Schwerpunkte im Vertrieb**
- 5. Herausforderungen Kapitalanlage**
- 6. Studie „Betriebliche Versorgung im Mittelstand“**



Alte Leipziger Lebensversicherung im Jahr 2025

Laufende Beitragseinnahmen

+2,8 %

2.238
Mio. €

2024

2.300
Mio. €

2025

● Steigerung über Branche

Neugeschäft

2024: 691 Mio. €

2025: 1.056 Mio. €

● Steigerung über Branche

Rohüberschuss

2024: 404 Mio. €

2025: 436 Mio. €

● Rohüberschuss + 7,9%



Gesamtbeitragseinnahmen 2025: 3.120 Mio. €
Unverändert hohe Finanzstabilität – **Risikotragfähigkeit** über 3 Mrd. €



Hallesche Krankenversicherung im Jahr 2025

Gebuchte Bruttobeiträge

1.661
Mio. €

2024

1.815
Mio. €

2025

● Beiträge + 9,3%

Neugeschäft

2024: 7,3 Mio. €

2025: 6,6 Mio. €
Monatssollbeitrag

● weiterhin auf
hohem Niveau

Bruttoüberschuss

2024: 202 Mio. €

2025: 187 Mio. €

● leicht rückläufig



Starkes Wachstum der **Bruttobeiträge** – **Risikotragfähigkeit** bei 850 Mio. €



Alte Leipziger Tochter- Gesellschaften im Jahr 2025

Versicherung AG

Neugeschäft

100 Mio. € (109 Mio. €)

Bruttobeiträge

577 Mio. € (548 Mio. €)

Combined Ratio

99% (106%)

Jahresergebnis

-20 Mio. € (-18 Mio. €)

Bauspar AG

Bauspar-Neugeschäft

414 Mio. € (477 Mio. €)

Baufinanzierungs- Neugeschäft

319 Mio. € (258 Mio. €)

Jahresergebnis

0,0 Mio. € (0,0 Mio. €)

Trust GmbH

Bruttomittelzufluss

117 Mio. € (118 Mio. €)

Volumen AuM

3.114 Mio. € (3.007 Mio. €)
Publikumsfonds 1.044 Mio. €
Spezialfonds 2.071 Mio. €

Jahresergebnis

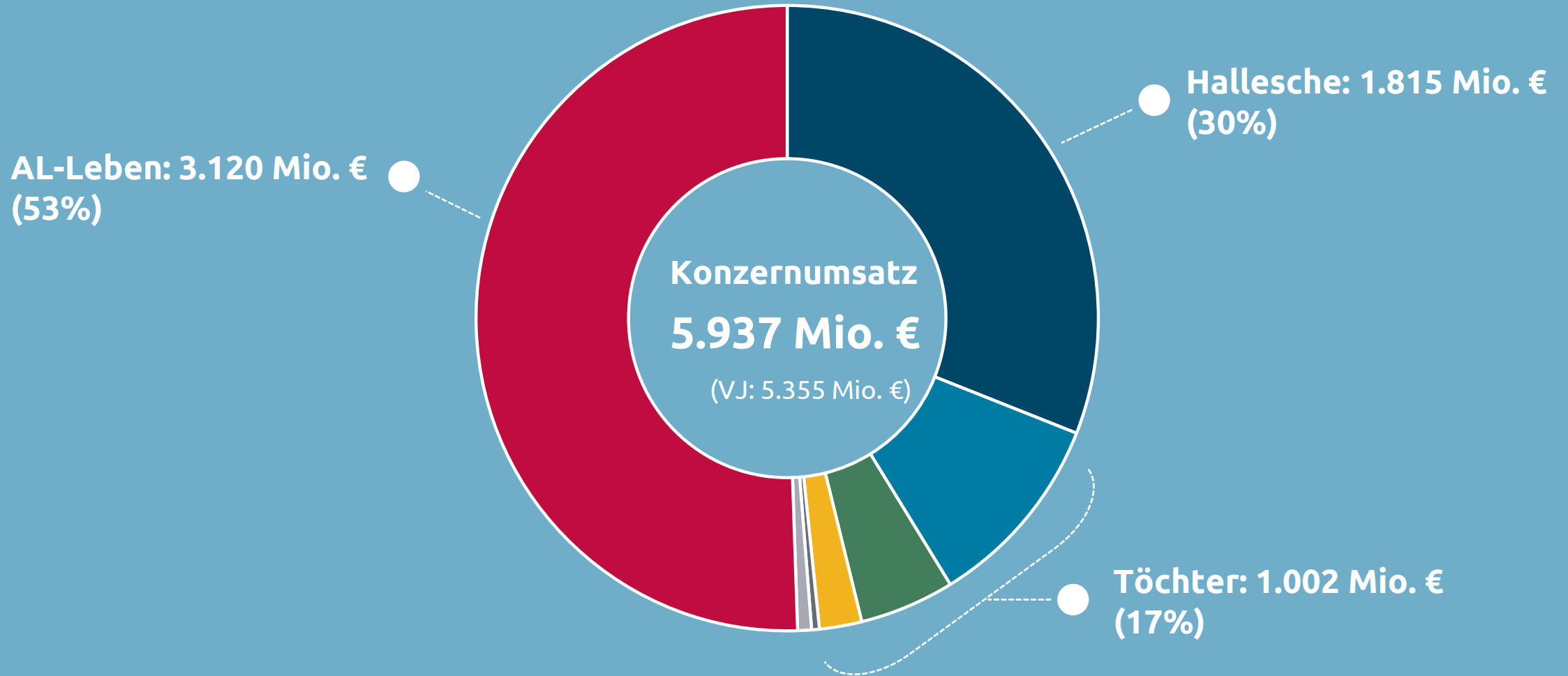
1,6 Mio. € (1,5 Mio. €)



Schadeninflation und **Großschäden** führen zu negativem Jahresergebnis der Versicherung AG / **Baufinanzierungs-Neugeschäft** der Bauspar AG stark gestiegen / AL-Trust GmbH **Fondsvolumen** weiter erhöht



ALH Gruppe: Umsatz 2025



ALH Gruppe hat ihren Gesamtumsatz deutlich gesteigert





„Der zunehmende Einsatz von KI verändert die Anforderungen an die Kompetenzen und Qualifikationen von Mitarbeitenden.“

Christoph Bohn, Vorsitzender des Vorstands



Arbeitsmarkt der Zukunft



Christoph Bohn
Vorstandsvorsitzender ALH Gruppe



Arbeitsplätze wandeln sich

- KI liefert Entscheidungsgrundlagen / Mensch bleibt Entscheider
- Aktive Steuerung des Generationenwechsels / bis 2035 gehen ca. 26% der Mitarbeitenden der ALH Gruppe in Rente
- Bei Vakanz: Automatisieren, neu zuschneiden mit veränderten Skills oder gezielt neu besetzen



Ausbildung

- Digitalisierung, Daten und Kundenorientierung
- Kompetenzen in IT, Datenanalyse und KI

Duales Studium


- Wirtschaft, Technologie, Daten und moderne Vorsorge
- Praxisnah mit früher Einbindung in Projekte und Unternehmensprozesse



Skillmanagement

- Lebenslanges Lernen
- Umgang mit digitalen Medien und Anwendungen
- Grundlegendes Datenverständnis
- Umgang mit Cyber-Sicherheits- und Datenschutzrisiken
- Je nach Stelle zusätzliche Specialist Skills, wie KI & Maschinelles Lernen, Datenbank Management Systeme, Cloud, Software Engineering, ...





„KI ist ein zentraler strategischer Hebel und integraler Bestandteil unseres operativen Geschäfts. Wir entwickeln die ALH Gruppe konsequent zu einem datengetriebenen Unternehmen weiter“

Dr. Jochen Kriegmeier, Vorstand für KI, Digitalisierung und Serviceprozesse



KI: Vom Experiment zum produktiven Einsatz



Dr. Jochen Kriegmeier
KI, Digitalisierung, Serviceprozesse

 Hallesche



Strategischer Werthebel

- KI ist ein zentraler strategischer Hebel und fest in unserem operativen Geschäft verankert
- Die ALH Gruppe entwickeln wir konsequent zu einem datengetriebenen Unternehmen weiter
- Beispiele für Einsatz:
 - Leben/BU: KI-unterstützte Risiko- und Leistungsprüfung
 - Leben/bAV: Automatisierte Bearbeitung von Geschäftsvorgängen
 - Kranken: VoiceBot in der Kundentelefonie, Chatbot für Arbeitsrichtlinien



Kundenakzeptanz und Stakeholder-Einbindung unerlässlich

- Wir richten unser Handeln konsequent an den Bedürfnissen unserer Kunden aus
- Wir befähigen unsere Mitarbeitenden systematisch und bauen eine starke KI-Community auf
- Wir binden den Betriebsrat frühzeitig und kontinuierlich ein
- Wir setzen auf Human-in-the-Loop – die finale Entscheidung bleibt beim Menschen



Nächste Ausbaustufe

- Umfassende Erschließung der KI-Leistungspotenziale entlang einer KI-Agenda für vollintegrierte KI-gestützte End-to-End-Prozesse
- Weiterentwicklung der Datenplattform als zentrales Rückgrat



„Um auch zukünftig der starke Partner unserer Partner zu sein, kommt es darauf an, wie flexibel und anpassungsfähig wir bleiben.“

Christian Pape, Vorstand für Vertrieb und Marketing



Neue Schwerpunkte im Vertrieb



Christian Pape
Vorstand Vertrieb & Marketing



Nähe schaffen – immer auf Kundenkurs

- Vernetzung zu Kunden und Partnern, auch mit intelligenter Vernetzung von Daten
- Omnikanalfähigkeit
- Moderne CRM-Systeme und starke Marke
- Hybrider Vertrieb: Digital begeistern, persönlich überzeugen



Dynamik nutzen – aktiv den Wandel mitgestalten


- Professioneller Umgang mit Maklerkonsolidierung
- Fokus statt Breite
- Enge Verzahnung von Vertrieb, Sparte, IT und Service



Zukunft gestalten – Technologie und Skills als Motor

- KI konsequent als Wettbewerbsvorteil nutzen und neue Skills entwickeln
- Technologie als Chance begreifen & mit fachlicher Stärke und Anwendungskompetenz überzeugen





„Die Neuausrichtung der Strategische Asset Allocation stärkt durch höhere Diversifikation und eine optimierte Risiko- und Liquiditätssteuerung die Ertragskraft und Widerstandsfähigkeit der Portfolien.“

Alexander Mayer, Vorstand für Kapitalanlagen und Finanzen



Herausforderungen Kapitalanlage



Alexander Mayer
Vorstand für Kapitalanlagen und Finanzen



Analyse Kapitalmarktumfeld

- Aktuelle geopolitische Spannung führen zu steigenden Öl- und Gaspreisen, konjunktureller Eintrübung und treiben die Inflation
- „Normalisierung“ und deutliche Versteilerung der Zinsstrukturkurve
- Aktienmärkte nach positivem Verlauf unter Druck
- Volatilität bleibt hoch



Traditionelle Assetklassen

- **Renten** mit konservativer Ausrichtung; Portfolio von höchster Bonität
- **Aktien** mit positiver Entwicklung; Absicherungsstrategie adjustiert und moderater Abbau zu Jahresbeginn erfolgt
- **Immobilien** mit stabiler Entwicklung



Alternative Assetklassen

- **Private Equity** Portfolio mit positiver Entwicklung; weiterer Ausbau geplant
- **Infrastruktur Equity und Debt** mit stabiler Entwicklung; selektiver Ausbau vorgesehen
- **Private Debt** neuer Baustein in den Portfolien; Aufbau und breite Streuung über geschlossene, europäische Vehikel vorgesehen



Studie „Betriebliche Versorgung im Mittelstand“: Design und Methodik

- **Durchführung:** forsa im Auftrag der ALH Gruppe
- **Grundgesamtheit:** Entscheider in Kapitalgesellschaften mit 20 bis 500 Mitarbeitern
- **Stichprobengröße:** 202 Befragte
- **Erhebungsmethode:** computergestützte Telefoninterviews (CATI)
- **Untersuchungszeitraum:** 7. bis 16. Januar 2026
- **Inhaltlicher Schwerpunkt:** Betriebliche Altersversorgung (bAV) und betriebliche Krankenversicherung (bKV)
- **Fortsetzungsstudie:** 2024 erfolgte die Ersterhebung der ALH-Studie „Betriebliche Versorgung im Mittelstand“ mit den inhaltlichen Schwerpunkten bAV und Geschäftsführer-Versorgung. Für die bAV liegen deshalb teilweise Vergleichswerte vor.



Dr. Jürgen Bierbaum, Vorstand der AL-Leben und
Wiltrud Pekarek, Vorständin der Hallesche Kranken



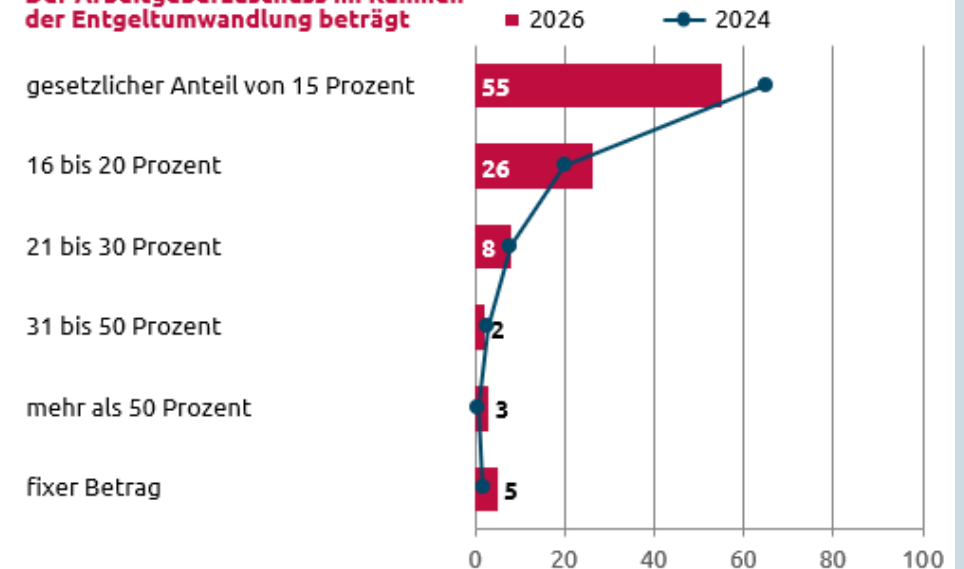
Entgeltumwandlung und AG-Finanzierung im Rahmen der bAV

Wie sehr nutzt die Belegschaft die Entgeltumwandlung und welchen Zuschuss geben Arbeitgeber?

- Mit 55 % liegt bei über der Hälfte der Unternehmen der **Arbeitgeberzuschuss beim gesetzlichen Anteil** von 15 % (2024: 65 %)
- **Steigende, aber insgesamt geringe Nutzung durch Mitarbeiter:** In ca. 40 % der Unternehmen nutzen weniger als 25 % der Mitarbeitenden eine Entgeltumwandlung. 2024 lag dieser Anteil noch bei 51 % der Unternehmen.
- **Arbeitgeberfinanzierung stagniert:** 60 % der Unternehmen bieten keine rein arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung an – dieser Anteil ist stabil zu 2024.

Die bAV ist im Mittelstand etabliert, ihr strategisches Potenzial wird jedoch nicht ausgeschöpft. Die Durchdringung der bAV und der positive Nutzen für Unternehmen (AG-Attraktivität) könnte steigen, wenn der Zuschuss erhöht und die bAV als echter Benefit erlebt werden würde.

Der Arbeitgeberzuschuss im Rahmen der Entgeltumwandlung beträgt



Die arbeitgeberfinanzierte bKV

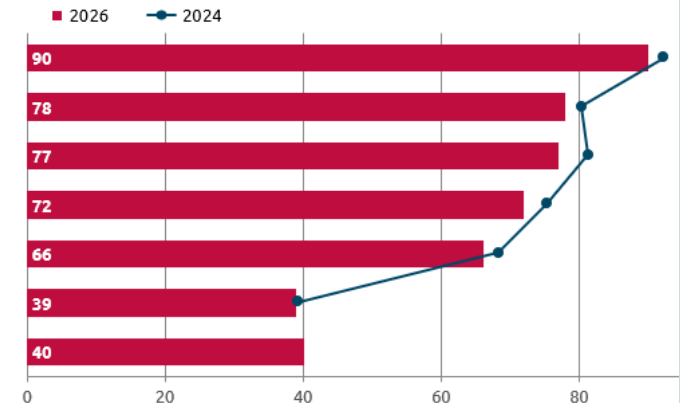
Warum bieten Arbeitgeber (k)eine bKV an?

- **Noch kein Standardbenefit:** „Nur“ ein gutes Viertel der befragten Unternehmen bietet den Mitarbeitenden eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Krankenversicherung an.
- Obwohl die bKV erst seit kurzer Zeit im Markt etabliert ist, weist sie **mit 27 % der befragten Unternehmen bereits einen hohen Anteil** auf – auch im Vergleich zur arbeitgeberfinanzierten bAV mit 40 % der befragten Unternehmen.
- **Positive Effekte werden klar gesehen:** Unternehmen mit bKV berichten von höherer Arbeitgeberattraktivität, gesteigerter Zufriedenheit und stärkerer Mitarbeiterbindung.

Die bKV befindet sich im Mittelstand in einer Wachstumsphase – das Interesse von Unternehmen ist größer als die tatsächliche Verbreitung.

Die folgenden Benefits zur Neugewinnung bzw. zur Bindung von Mitarbeitenden sind sehr/eher wichtig

Benefit	2026	2024
zusätzliche Vergütung (z. B. Urlaubsgeld, Prämien, Boni)	90	90
flexible Arbeitszeitmodelle	78	80
Weiterbildungsangebote	77	80
Betriebliche Altersversorgung (z. B. Betriebsrente, Direktversicherung)	72	78
Sachleistungen (z.B. Zuschuss zum Fitnessstudio, Kantinenessen, Zuschüsse zu Fahrtkosten bzw. Jobticket)	66	68
Zuschuss zur Kinderbetreuung bzw. Betriebskindergarten	39	40
Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Krankenversicherung* (z. B. Vorsorgeuntersuchungen, Gesundheitsbudgets etc.)	40	40



„Mit bAV und bKV haben wir gut funktionierende Lösungen zur Stärkung des Vorsorgeniveaus der Bürger. Mit den erforderlichen politischen Impulsen ließe sich die Verbreitung deutlich erhöhen.“



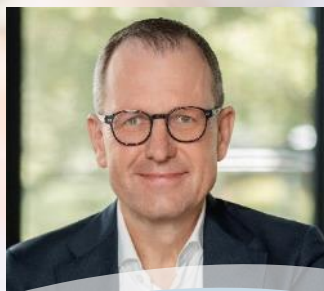
Zeit für Fragen!



Christoph Bohn
Vorstandsvorsitzender



Dr. Jürgen Bierbaum
stv. Vorstandsvorsitzender
Alte Leipziger Leben



Dr. Jochen Kriegmeier
Digitalisierung, KI,
Serviceprozesse



Alexander Mayer
Kapitalanlagen und
Finanzen



Christian Pape
Vertrieb und Marketing



Wiltrud Pekarek
Hallesche Kranken

