

Spotlight on Social: Workforce Transformation und die Auswirkungen des demografischen Wandels für Finanzinstitute



Ihre Expert:innen für Sustainable Finance



Angela McClellan

Financial Services Sustainability
Director
Berlin
angela.mcclellan@pwc.com



Kerim Bilican

Financial Services Sustainability
Partner
Frankfurt am Main
kerim.bilican@pwc.com



WP Kristina Stiefel

Financial Services Sustainability
Partner
Frankfurt am Main
kristina.stiefel@pwc.com



Agenda

- 1 Der demografische Wandel und die Herausforderungen für den Finanzsektor
- 2 Welche Lösungsansätze gibt es?



Der demografische Wandel und die Herausforderungen für den Finanzsektor

Keine Zukunftsmusik – die demografische Herausforderung ist Realität für Banken und Versicherungen

Handelsblatt
Versicherer

Allianz-Chef schließt Stellenabbau wegen KI nicht aus

Oliver Bäte sieht weiter mehr Chancen als Risiken für seinen Konzern. Gegenüber dem Handelsblatt skizziert er sinkende Verwaltungskosten und kündigt an, jede Funktion zu prüfen.

Bloomberg

Banken schreiben rund 4.000 freie Stellen in Frankfurt aus

■ Fachkräftemangel, demografischer Wandel setzen der Branche zu

WELT

HOME > WIRTSCHAFT > Deutsche Firmen taumeln ins Demografie-Desaster

UMFRAGE

Deutsche Firmen taumeln ins Demografie-Desaster

versicherungs
magazin

Makler laufen demografisch Bevölkerung davon



Die Alterung der Versicherungsmakler nimmt rasch zu. Das kann nicht ohne Folgen bleiben.

Die Zeitschrift Asscompact fertigt seit vielen Jahren Trends-Studien an. Ein Trend ist dabei nicht mehr zu übersehen: Die Versicherungsmakler werden immer älter. Wiesen die Teilnehmer an den Befragungen 2012 noch ein Durchschnittsalter von rund 49 Jahren auf, sind es aktuell 57 Jahre. Das entspricht einer Alterung von gut 0,6 Jahren bzw. 231 Tagen pro Jahr.

Handelsblatt

immobilien > Inside Energie & Immobilien > Demografischer Wandel: Leerstand versus Wachstum

Demografischer Wandel

Leerstand versus Wachstum

Vor allem im ländlichen Raum schwinden die Einwohnerzahlen. In manchen Städten dagegen müssen sich Planer auf eine alternde Bevölkerung einstellen.

FONDATION ROBERT
SCHUMAN

The Research and Studies Centre on Europe

Publications

The Schuman Letter

Events

Interviews > Schuman Papers n°462 : Europe 2050: Demographic Suicide

Europe 2050: Demographic Suicide

Handelsblatt

Demografie

Junge Menschen stellen nur zehn Prozent der Bevölkerung

Der Anteil der Deutschen, die zwischen 15 und 24 Jahre alt sind, ist auf einem historischen Tief. Ohne Zuwanderung wäre er noch niedriger. Das hat weitreichende Folgen.

Versicherungs
wirtschaftHEUTE

Versicherern droht Wissensverlust

Die Versicherungswirtschaft steht mitten im demografischen Wandel. Vor den Folgen in Form eines massiven Fachkräftemangels warnt auch Clark-Chef Benedikt Kalteier. Bis zum Jahr 2036 soll rund die Hälfte der derzeitigen Beschäftigten in den Ruhestand treten. Besonders alarmierend für den Manager: Weniger als ein Viertel der Fachkräfte in der Assekuranz sind heute unter 35 Jahre alt.

zeb.bankinghub

Wie entscheidet die Personalstrategie über die Zukunft von Banken? Vom Nebenschauplatz zur Schlüsseldisziplin ...

The next financial collapse could be caused by demography

Ageing societies tend to expect more from the state and require higher expenditures. This could lead to rising taxes and debt – and this time, even central banks might be powerless.

The
Economist

Weekly edition The world in brief War in the Middle East War in Ukraine United States The world economy Business

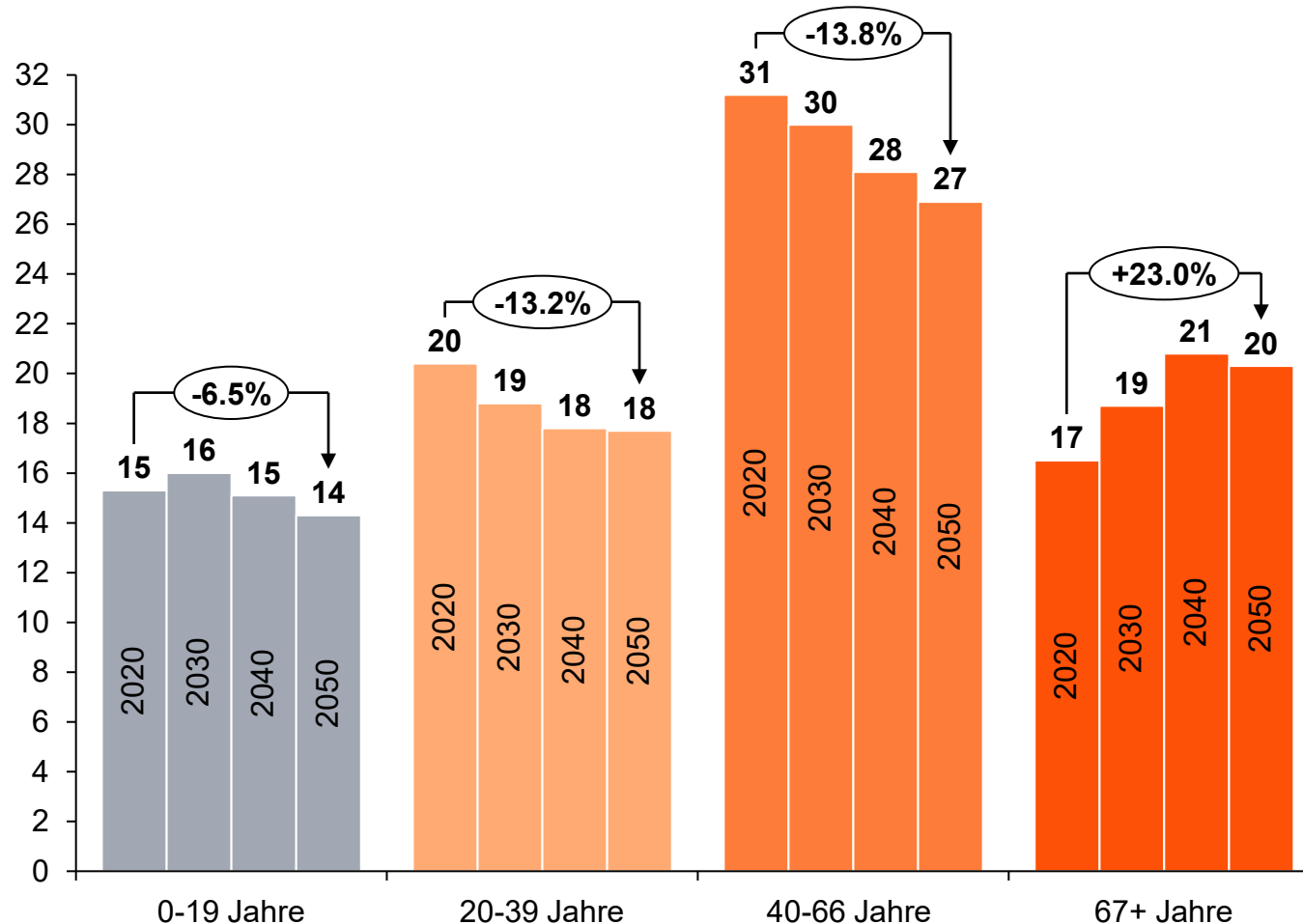
International | Ageing disgracefully

Why people over the age of 55 are the new problem generation

Baby-boomers are keeping their bad habits into retirement

Der demografische Wandel in Deutschland hat weitreichende gesellschaftliche und wirtschaftliche Konsequenzen

Bevölkerungsprognose für Deutschland (in Mio. Menschen)¹



¹ | Destatis - Prognosen basieren auf mittlerer Geburtenrate, mittlerer Lebenserwartung und geringer Nettozuwanderung aufgrund nachlassender Zuwanderungsströme.

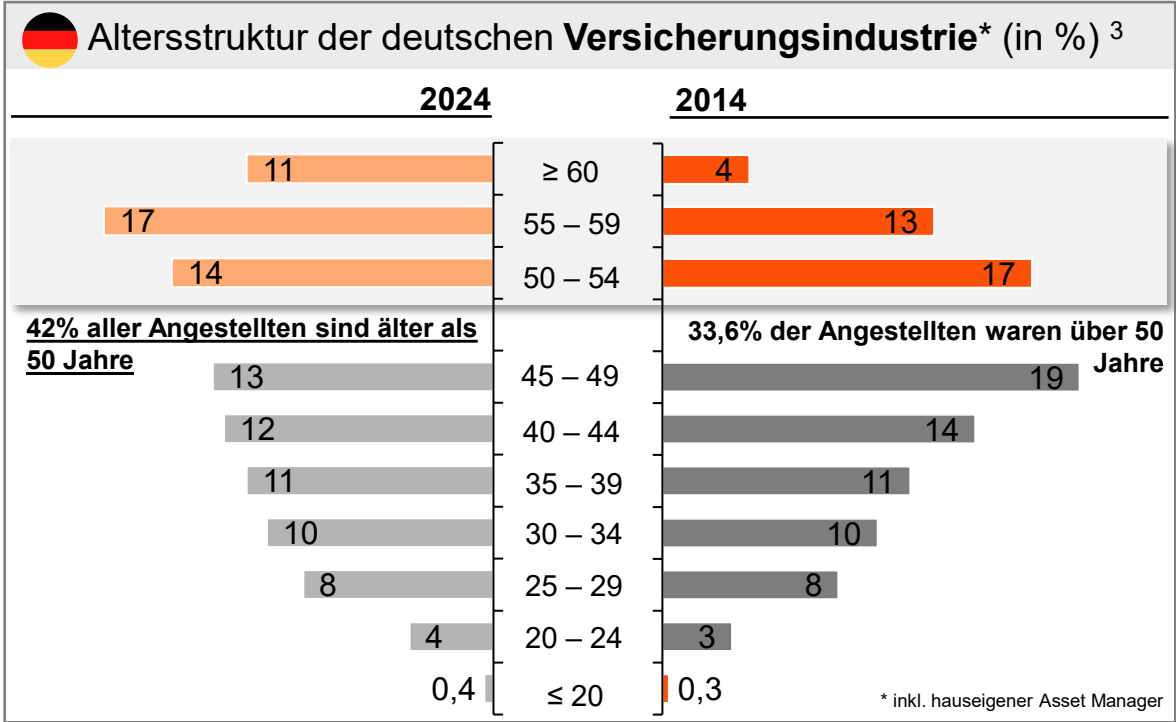
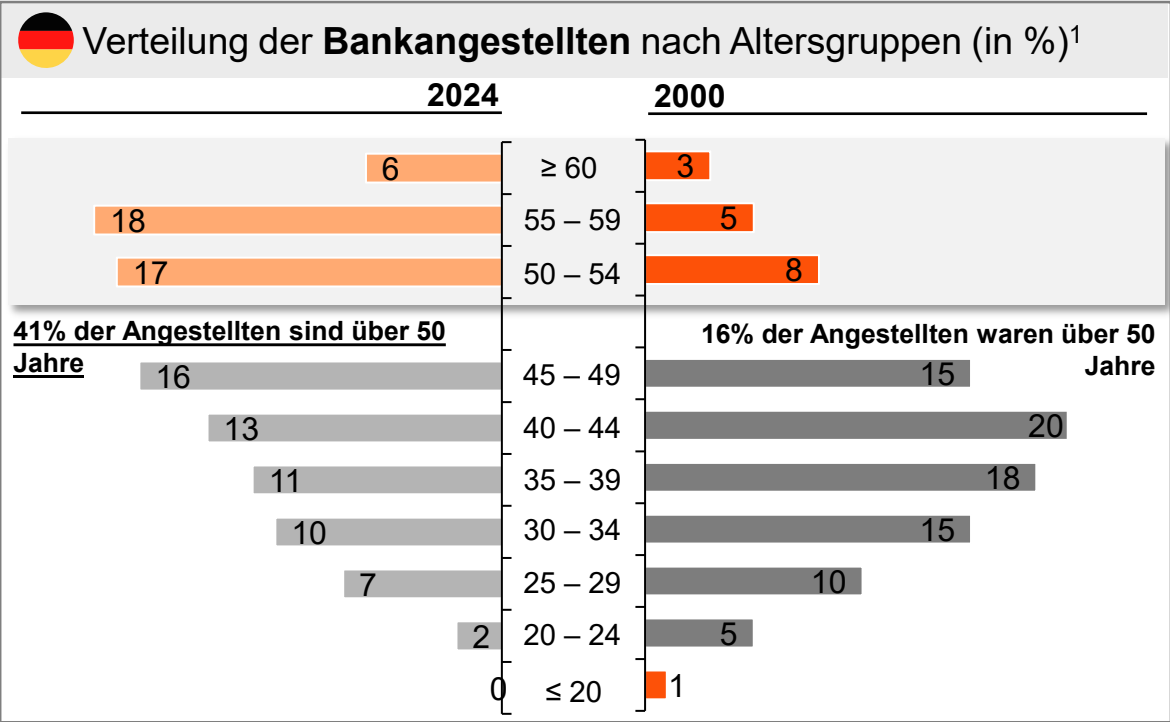
Erläuterung & Konsequenzen

- **Erwerbstätige Bevölkerung** (20-67 Jahre alt) **sinkt** voraussichtlich **bis 2050 um 5,7 Mio. Menschen**
- Bevölkerung im **Rentenalter** (ab 67 Jahren) **steigt** währenddessen **um 3,8 Mio. Menschen**

- **Produktivität & Wachstum:** Gefahr schwächerer Wachstumsraten, da weniger Arbeitskräfte verfügbar sind
- **Sozial- & Rentensysteme:** Steigende Belastung durch höhere Renten- und Gesundheitsausgaben, bei weniger Beitragszahlern
- **Arbeitsmarktengpässe:** Mangel an Fachkräften und steigender Wettbewerbsdruck bei Talenten
- **Konsumverhalten:** Nachfrage verschiebt sich hin zu altersgerechten Produkten, Gesundheits- und Vorsorgeleistungen
- **Innovationsdruck:** Mehr Automatisierung, AI und neue Geschäftsmodelle zur Kompensation von Arbeitskräftemangel benötigt

Fokus Finanzsektor: Alternde Belegschaft und schrumpfender Nachwuchs

Banken & Versicherungen: Über 40% der Beschäftigten sind älter als 50 Jahre

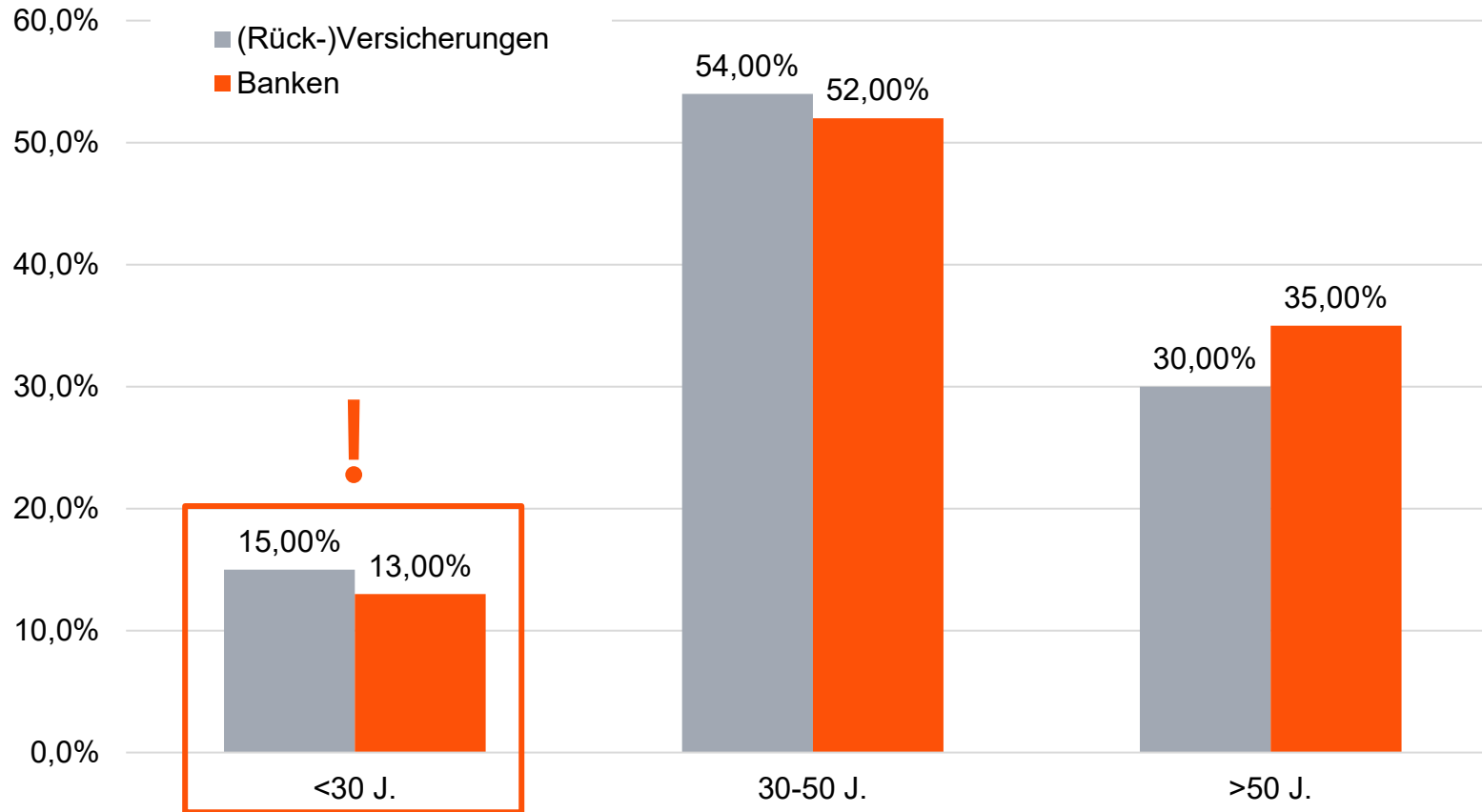


- **Durchschnittsalter >45**
- **41% der Angestellten** sind 2024 über 50
- Banken haben stehen vor der Herausforderung **Stellen zu besetzen: Bis zu 10%** an Stellen werden voraussichtlich **unbesetzt bleiben**²

- **Ca. 28 % der Beschäftigten erreichen in den nächsten 5-10 Jahren das Rentenalter**
- **Anteil jüngerer Beschäftigter bietet keine Entlastung** der demografischen Herausforderung: In 2025 waren nur 8,4% der Angestellten im Versicherungssektor zwischen 25 und 29 Jahren alt

Die Überalterung macht vor der Finanzbranche keinen Halt und wird den Geschäftsbetrieb in den 10 nächsten Jahren stark verändern

CSRD Berichte GJ 2024: Altersverteilung von Finanzinstituten in Deutschland

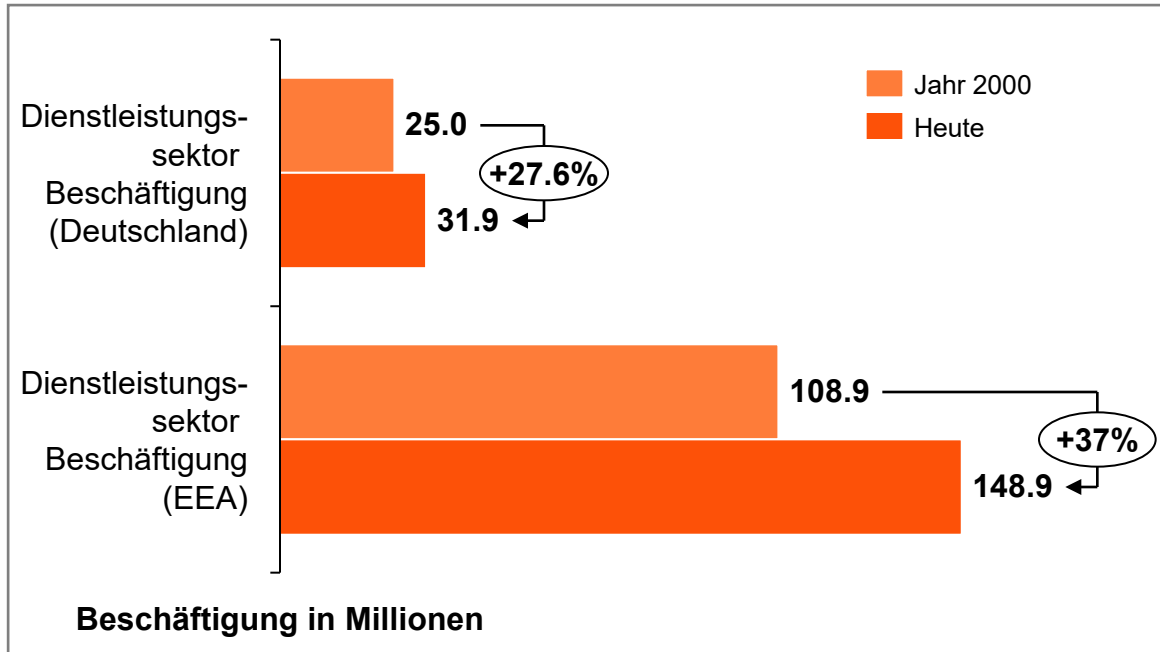


Kommentar

- **Über 50:** 35% der Bankbeschäftigten sind älter als 50 Jahre. In sechs der ausgewerteten Finanzinstitute liegt der Anteil der Mitarbeiter über 50 bei über 40%.
- **Der Nachwuchs fehlt:** Abgesehen von einigen wenigen Ausnahmen, sind im Durchschnitt maximal 15% der Belegschaft unter 30 Jahre alt.

Der Finanzsektor verliert an Attraktivität – Demografie und Digitalisierung verändern die Berufswelt

Während Dienstleistungsjobs in ganz Europa boomen...

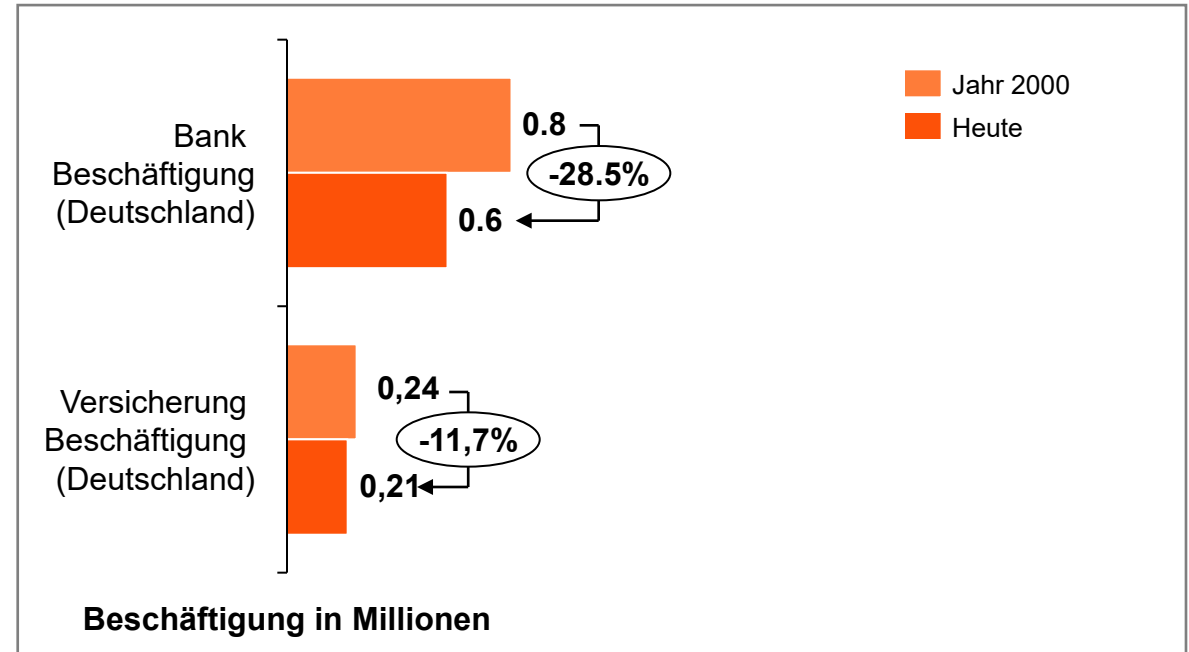


Das **Wachstum** in den Bereichen **Gesundheitswesen, IT, technische Dienstleistungen** und professionelle **Beratung** zieht Talente aus den schrumpfenden Bankberufen an



Die Arbeitskräfte wandern in Branchen mit höherer **Widerstandsfähigkeit, digitaler Anpassungsfähigkeit** und **technologischer Innovation** ab

...werden im Finanzsektor Stellen abgebaut.



Der Finanzsektor verliert an Attraktivität. Digitalisierung und Automatisierung haben **viele Funktionen überflüssig** gemacht und damit die Anziehung der Branche gemindert.

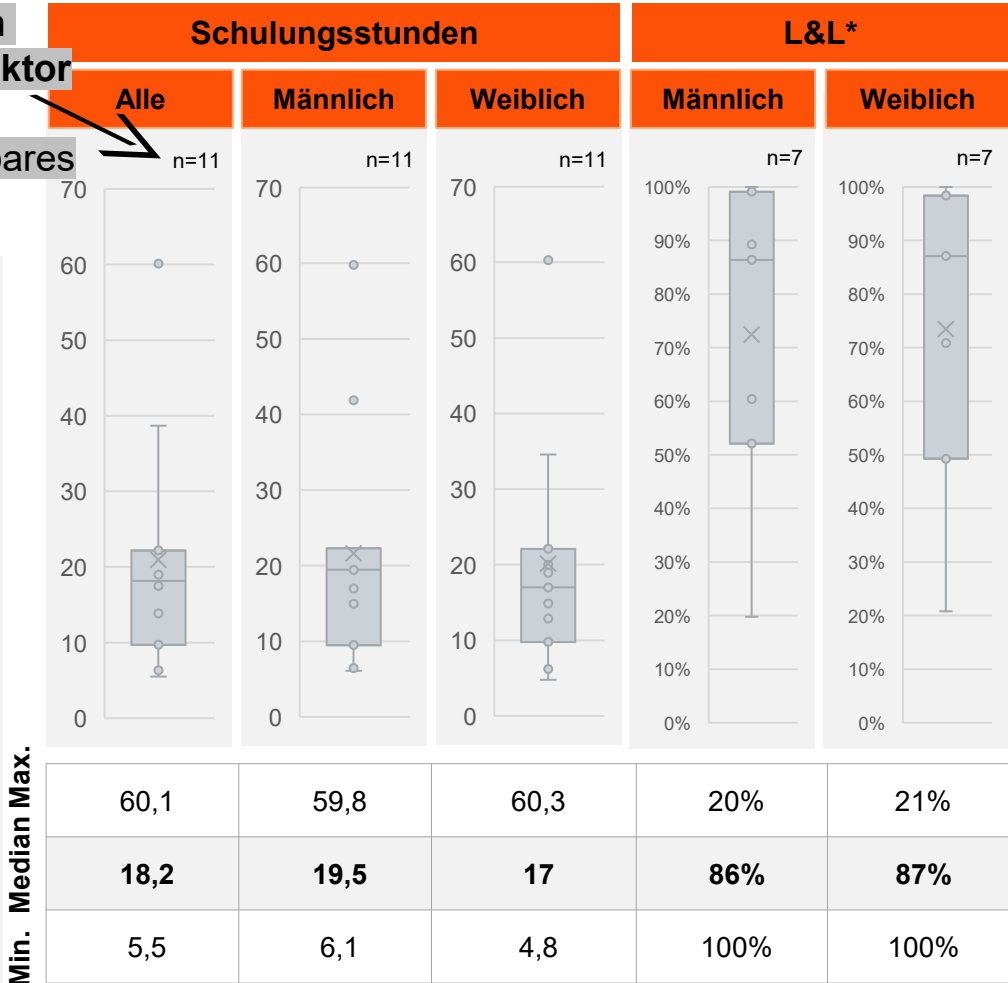


Was sollten Banken und Versicherungen tun? – In digitale Kompetenzen investieren, attraktive Karrierewege schaffen und das Wertversprechen für Talente neu definieren

Die aktuellen Fortbildungen (Median ca. 20h) sind unzureichend, um den veränderten Kompetenzen gerecht zu werden

Insights aus dem Versicherungssektor

Jedoch vergleichbares Bild bei Banken



Beobachtung Kompetenzentwicklung

- Schulungsstunden (pro Kopf) variieren bei Versicherern **zwischen 5,5 und 60 Stunden**. Der Median liegt bei 18,2 Stunden. **Für Banken ergibt sich ein ähnliches Bild.**
- Der Anteil an AN, die an regelmäßigen **Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen** teilgenommen haben, schwankt bei den analysierten Versicherern **zwischen 20% und 100%**, im Geschlechtervergleich **ausgeglichen**. **Banken liegen bei tendenziell hohen Quoten.**

39%
bis
2030

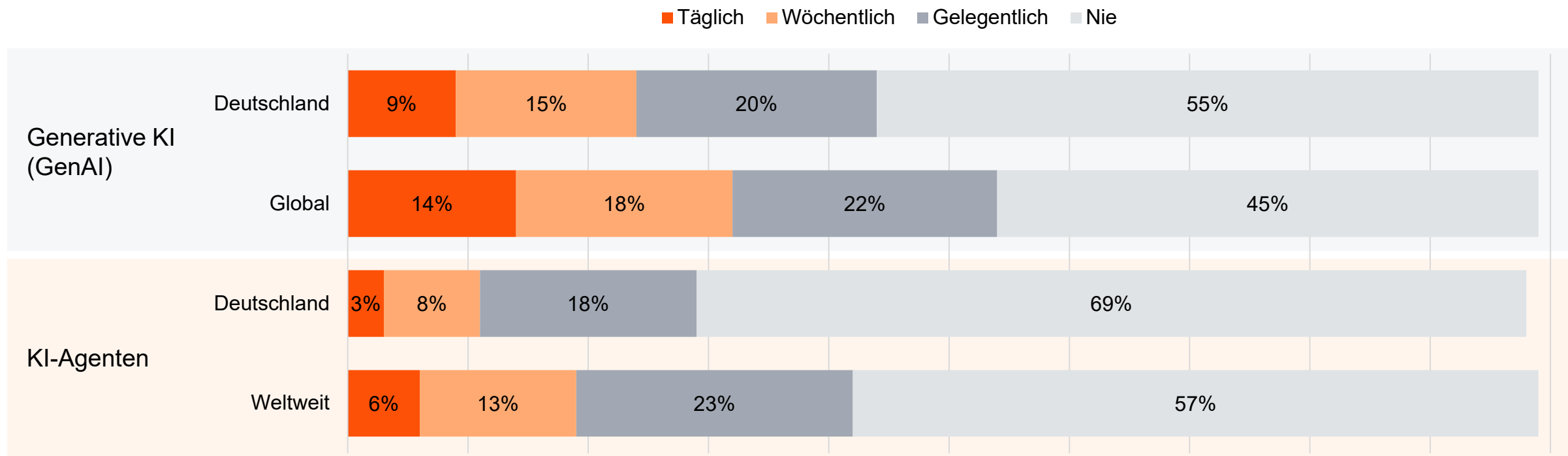
...der Kernkompetenzen von Arbeitnehmern werden sich bis 2030 erheblich verändern oder überflüssig werden (Quelle: WEF)

Chancen der Strategic Workforce Transformation

- Kompetenzarchitekturen** („Skills Taxonomies“) und **Rollen-basierte Lernpfade** aufbauen, die **adaptive Lernplattformen nutzen** – ausgerichtet auf strategische Prioritäten (z. B. GenAI, Daten, Kundenerlebnis, Cyber).
- Gezielte „Mid-/Late-Career-Reskilling“-Programme** entwickeln, mit **flexiblen Lernformaten** (Microlearning, Blended Learning, Just-in-Time Learning) und **klarer Anerkennung über Badges/Zertifikate**.

KI-Potenzial bleibt ungenutzt – die Mehrheit der Mitarbeitenden setzt KI selten oder nie ein

Wie oft haben Sie die folgenden Technologien im vergangenen Jahr bei der Arbeit verwendet?



Frage: Wie oft haben Sie die folgenden Technologien in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit genutzt?
"Gelegentlich" schließt Befragte ein, die "einmal", "ein paar Mal" oder "etwa einmal im Monat" geantwortet haben. Antworten mit "weiß nicht" werden nicht angezeigt.
Quelle: PwC Global Workforce Hopes & Fears Survey 2025

Demografischer Druck wirkt nach außen und innen

Externe Faktoren

Deutschlands **schrumpfende Bevölkerung** verringert langfristig die **Nachfrage** nach **Finanzdienstleistungen**

Ältere Bevölkerungen senken die **Kredit- und Hypothekennachfrage** bei Banken, während sie bei Versicherungen die **Risikoprofile** verschieben (z.B. steigende Gesundheitskosten)

Nur rund die Hälfte der Bevölkerung verfügt über grundlegende digitale Fähigkeiten. Kunden müssen geschult werden, um die **digitale Kompetenzlücke** zu schließen



Interne Faktoren

> 30 % der Angestellten im Finanzsektor stehen **kurz vor dem Ruhestand** – Talentlücke vergrößert sich aufgrund **rückläufiger Neueinstellungen**

Pensionierte Mitarbeiter nehmen wichtige **Kundenbeziehungen** und **Know-how** mit

Alternde Belegschaft und Teilzeittrends belasten **Margen** und **Flexibilität**

Was passiert, wenn die Finanzbranche das Thema Demografie nicht proaktiv steuert

► Der demografische Wandel wartet nicht. Wer ihn ignoriert, riskiert mehr als nur Personalengpässe.

Operationelles Risiko

- **Know-how-Verlust:** Kritisches Fachwissen geht verloren
- **Ressourcenengpässe:** Schlüsselpositionen bleiben unbesetzt und die Arbeitslast verteilt sich auf immer weniger Schultern
- **Qualitätsverlust:** Überlastete Teams machen mehr Fehler, Bearbeitungszeiten steigen, das Service-Level sinkt
- **Abhängigkeit von Einzelpersonen:** Wenn kritisches Wissen an wenigen Köpfen hängt, wird jeder Ausfall zum Betriebsrisiko

Finanzielles Risiko

- **Steigende Bearbeitungskosten:** Manuelle Prozesse ohne Automatisierung werden bei kleinerer Belegschaft immer teurer
- **Rückstände und Fehlerkosten:** Langsame oder fehlerhafte Bearbeitung von Geschäftsvorfällen führt zu Nacharbeit und Beschwerden
- **Wettbewerbsfähigkeit erodiert:** Während agile Wettbewerber und FinTechs automatisieren, verlieren traditionelle Institute Marktanteile
- **Rekrutierungskosten explodieren:** Wer spät um knappe Talente wirbt, zahlt deutlich mehr bei schlechteren Ergebnissen

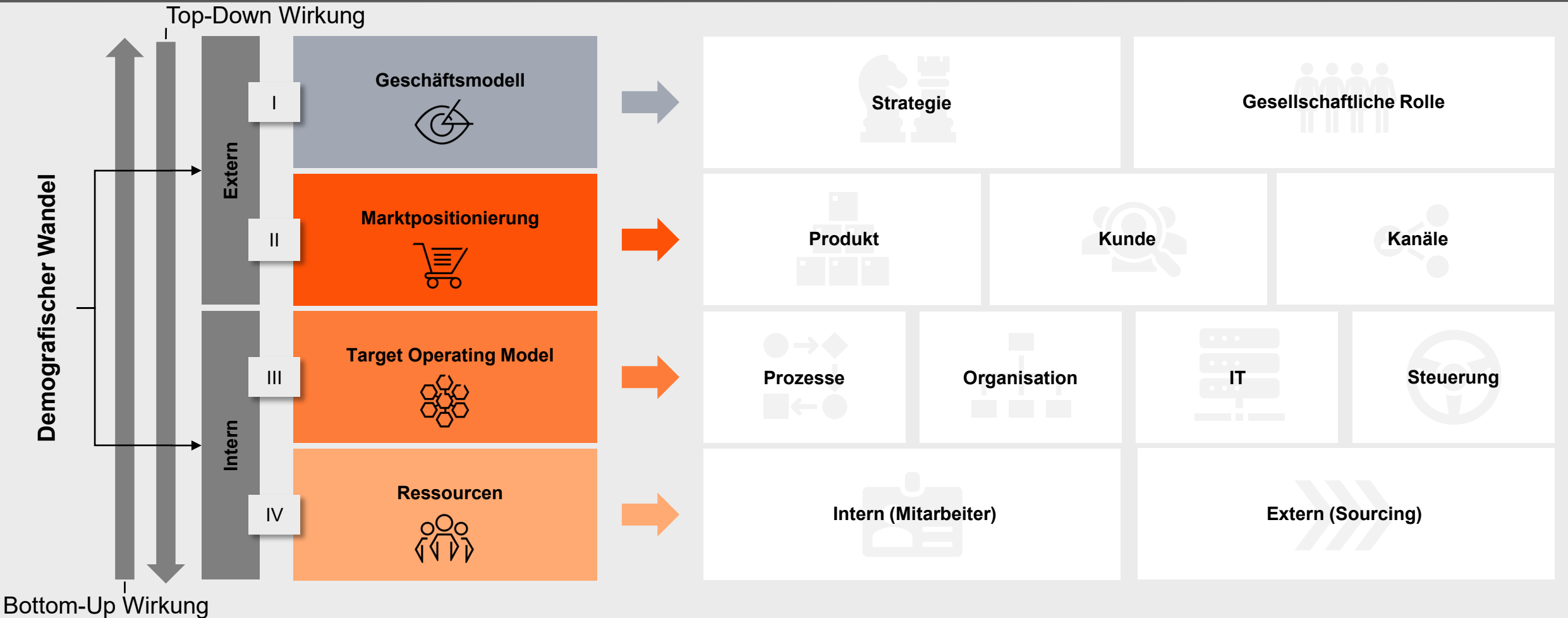
Strategisches Risiko

- **Innovationsstau:** Ohne frische Kompetenzen und moderne Technologien fehlt die Grundlage für innovative Geschäftsmodelle
- **Attraktivitätsspirale nach unten:** Überalterte Strukturen und fehlende Entwicklungsperspektiven schrecken junge Talente zusätzlich ab
- **Transformationsunfähigkeit:** Je länger der Wandel aufgeschoben wird, desto größer und teurer wird der Rückstand



Welche Lösungsansätze gibt es

Demografische Wandel wirkt insgesamt auf eine Organisation

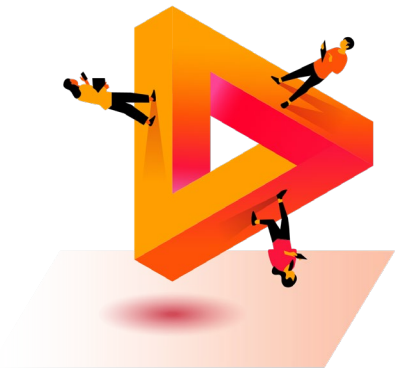


Strategic Workforce Planning & Transformation wird unverzichtbar – und basiert auf den bekannten Vorgehensweisen

Transparenz als Ausgangspunkt

- **Mitarbeiterstrukturen verstehen:** Skill-Verteilung, Fluktuationsrisiken und demografische Exposition sichtbar machen
- **Aufbau- und Ablauforganisation erheben und bewerten:** Bestehende Prozesse auf Zukunftsfähigkeit prüfen
- **IT-Landschaft erfassen:** Legacy-Systeme und Automatisierungspotenziale identifizieren

Istanalyse



Zielbild

Strategische Leitplanken setzen

- **Mitarbeiterplanung:** Welche Kapazitäten und Kompetenzen brauchen wir mittel- und langfristig?
- **Target Operating Model:** Tätigkeiten nach Komplexität bewerten und Prozesse entsprechend ausrichten
- **Externalisierungsaffinität bewerten:** Welche Prozesse können und sollen extern erbracht werden?

Mitarbeiterbindung und aktives Wissensmanagement

- **Mitarbeiterbindung & Employer Branding:** Talente halten und als attraktiver Arbeitgeber sichtbar werden
- **Wissensmanagement:** Kritisches Know-how sichern, bevor verloren geht
- **Up- und Re-skilling:** Bestehende Mitarbeitende gezielt auf künftige Anforderungen vorbereiten

Skill-based Recruiting

- **Gezielte Rekrutierung:** Wo Skill-Gaps intern nicht geschlossen werden können, neue Talente mit Zukunftskompetenzen gewinnen

Maßnahmen

Produktivitätssteigerung

- **KI-Agenten & Prozessautomatisierung:** Repetitive Abläufe automatisieren und Produktivität pro Kopf steigern

Wertschöpfung fokussieren

- **Externalisierung von Prozessen:** Externe Ressourcen gezielt nutzen, um Mitarbeitende zu entlasten und auf wertschöpfende Kerntätigkeiten zu fokussieren

Die Belegschaft auf diese Reise mitzunehmen ist zentral.

Workforce Planning: Von der Bestandsaufnahme zur Zukunftskompetenz

Perspektive 1: Wo stehen wir heute?

Bedarfsanalyse bringt Transparenz in demografische Herausforderungen

- ▶ Viele Finanzinstitute wissen nicht genau genug, wo sie demografisch verwundbar sind. Eine fundierte Bedarfsanalyse schafft hier Klarheit.

- **Personalbestand & -bedarf ermitteln:** Anonymisierte Mitarbeiterdaten, geplante Einstellungen, Austritte und Renteneintritte zusammenführen
- **Heatmap als Steuerungsinstrument:** Unter- und Überdeckung auf Bereichs-, Funktions- und Produktebene sichtbar machen
- **Handlungsfelder priorisieren:** Überalterte Bereiche, kritische Engpässe und Überkapazitäten auf einen Blick erkennen

	Vertrieb							Operations						
	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Privatkunden	0	6	-4	-11	-20	-26	-31	0	6	-4	-8	-15	-24	-31
Einlagengeschäft	0	3	3	0	-4	-7	-8	1	5	4	3	1	-3	-6
Kreditgeschäft	0	3	-1	-4	-8	-9	-11	0	1	-7	-8	-10	-13	-14
Wertpapiergeschäft	0	1	-6	-8	-9	-10	-12	0	1	-2	-3	-5	-7	-12
Geschäftskunden	0	-5	-9	-12	-16	-24	-28	0	-9	-13	-16	-21	-24	-30
Kreditgeschäft	0	-3	-4	-4	-5	-7	-11	0	-2	-2	-2	-3	-6	-7
Zahlungsverkehr	0	0	-1	-1	-2	-6	-6	0	-3	-6	-8	-9	-10	-13
Leasing	0	-2	-3	-6	-8	-11	-12	0	-3	-4	-6	-9	-9	-10
Firmenkunden	0	-2	-4	-5	-7	-10	-16	1	-2	-7	-14	-16	-16	-18
Kreditgeschäft	0	0	-1	-1	-1	-2	-4	0	-2	-3	-6	-8	-8	-8
Investmentbanking	0	-1	-1	-1	-2	-3	-4	1	0	-3	-6	-6	-6	-8
Zahlungsverkehr	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Banksteuerung	0	-1	-3	-3	-5	-5	-6	0	-1	-3	-3	-5	-5	-6
Compliance	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Finanzen/Controlling	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HR	0	-1	-2	-2	-2	-2	-2	0	-1	-2	-2	-2	-2	-2
IT	0	-2	-3	-4	-4	-4	-6	0	-2	-3	-4	-4	-6	-7
Change the Bank	0	-2	-2	-2	-3	-5	-5	0	-2	-2	-2	-3	-5	-5
Run the Bank	0	0	0	-1	-2	-2	-2	0	0	0	-1	-2	-2	-2
Regulatorisches Reporti	0	-1	-1	-2	-2	-2	-3	0	-1	-1	-2	-2	-3	-3
Risikomanagement	0	0	0	0	-1	-1	-2	0	0	0	0	0	0	0
Sonstiges	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Treasury	0	0	0	0	-1	-1	-2	0	0	0	-1	-1	-2	-2
Grand Total	-1	-6	-9	-12	-16	-20	-22	0	-1	-3	-3	-5	-5	-6



Perspektive 2: Köpfe zählen allein reicht nicht

Skill-Analyse richtet den Blick auf die Kompetenzen von morgen

- ▶ Die entscheidende Frage lautet nicht nur *wie viele*, sondern **welche Kompetenzen** künftig gebraucht werden. Technologie, Regulatorik und veränderte Kundenbedürfnisse verschieben die Anforderungsprofile grundlegend.



Skills der Zukunft definieren: Welche Kompetenzen werden in drei bis fünf Jahren erfolgskritisch?



Skill-Gaps aufdecken: Heutige Kompetenzprofile mit künftigen Anforderungen abgleichen und Lücken priorisieren



Bedarfsanalyse um Skill-Dimension erweitern: Die Heatmap nicht nur nach Köpfen, sondern nach Kompetenzen lesen



Gezielte Maßnahmen ableiten: Wo reicht Re- und Upskilling, wo muss neu rekrutiert, wo extern zugekauft werden?

Wissensmanagement & Digitale Assistenz: Sicherung von relevantem Prozess- und Fachwissen mit KI

Wieso?



Ein Großteil der Expertise von Mitarbeitenden ist nicht-dokumentiertes **“Kopfwissen”**. **Klassische Einarbeitung und Mentoring reichen nicht aus.**



Eine **Übergabe oder Einarbeitung** der Nachfolge ist nicht immer möglich oder gegeben



Prozesswissen ist häufig **verteilt, asynchron** oder **unvollständig**



Die Suche und **das Nutzen von Informationen** und Wissen erfolgt oft **ineffizient**



Wozu?



Reduzieren Sie das **Risiko von Wissensverlust** bei Unternehmensaustritt



Erhöhen Sie die **Effizienz im Onboarding** neuer Mitarbeitender



Steigern Sie die Produktivität durch **strukturiertes Wissen**



Machen Sie **Informationen und Wissen in KI Tools** einfach nutzbar

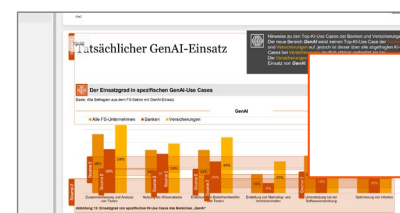
Beispiele



Automatisch erzeugtes Schulungsvideo



Interaktiver Avatar



Chatbot



Wissensdatenbank für GenAI Agenten

Up- und Re-skilling: Mitarbeitende durch Up- und Re-skilling zukunftsfähig machen

Das Ziel: Eine Belegschaft, die nicht nur den heutigen Anforderungen gewachsen ist, sondern den Wandel von morgen aktiv mitgestaltet

Finanzinstitute, die ihre Belegschaft nicht aktiv weiterentwickeln, verlieren den Anschluss. **Up- und Reskilling sind keine optionalen HR-Maßnahmen, sondern strategische Investitionen in die Wettbewerbsfähigkeit.**



Individuelle Lernpfade gestalten: Basierend auf den identifizierten Skill-Gaps angepasste Entwicklungsprogramme für Mitarbeitende ableiten



Zukunftskritische Kompetenzen priorisieren: Fokus auf Fähigkeiten mit dem größten Hebel, z.B. Datenanalyse, KI-Anwendung, regulatorisches Know-how und digitale Kundenberatung



Lernformate modernisieren: Weg vom klassischen Seminar, hin zu flexiblen, digitalen Formaten wie Microlearning, Peer-to-Peer-Coaching und praxisnahen Simulationen



Wirksamkeit messen: Fortschritte systematisch tracken und Entwicklungsprogramme datenbasiert nachjustieren



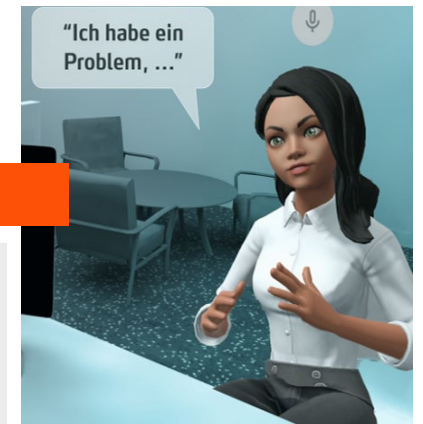
Lernkultur verankern: Kontinuierliche Weiterentwicklung als festen Bestandteil des Arbeitsalltags etablieren, nicht als einmaliges Event

Interaktive KI-Trainings



Simulation realitätsnaher Verkaufssituationen mit **unterschiedlichen Kundentypen**

Verkaufs- & Verhandlungstraining



Kundensupporttraining

Simulation realitätsnaher Gespräche mit **unzufriedenen, drängelnden oder unverständlichen Kunden**

Skill-basiertes Recruiting: “Employer of choice“ für die entscheidenden Talente

Attraktives Arbeitgeber-Branding mit digitalem Fokus

„**Employer of Choice**“ werden: Talente gezielt ansprechen und Schlüsselpersonal langfristig binden

- **Digitale Präsenz stärken:** Arbeitgebermarke über Social Media und digitale Kanäle sichtbar und erlebbar machen
- **Zielgruppen gezielt ansprechen:** Datengestützte Kampagnen für eine passgenaue Ansprache relevanter Talente

Entwicklung und Priorisierung einer integrierten Employer-Branding-Strategie mit digitalem Fokus

Auf Basis von Arbeitsmarktdaten, Bewerberfeedback und Social-Media werden zielgruppenspezifische Inhalte entwickelt und über die relevantesten digitalen Kanäle ausgespielt – von LinkedIn über Instagram bis hin zu Fachplattformen

Datengetriebene Talentpipeline und skill-basiertes Recruiting

Recruiting-Prozesse durch Skill-Profile, intelligentes Matching und KI-Analysen gezielt aufwerten

- **Skill-basiert rekrutieren:** Kompetenzbasiertes Matching für eine treffsichere Besetzung
- **KI-gestützte Analysen nutzen:** Talente schneller identifizieren und Kandidatenprofile automatisiert abgleichen
- **Talentpipeline systematisch aufbauen:** Durch kontinuierliches Skill-Monitoring einen nachhaltigen Kandidatenpool sichern

Verbesserung der Talentakquise mit der Hilfe von KI-Funktionen

Ein KI-Agent durchsucht kontinuierlich relevante Plattformen (z.B. LinkedIn, Fachforen, Hochschulnetzwerke), gleicht Kandidatenprofile automatisiert mit offenen Skill-Bedarfen ab und identifiziert passende Talente – noch bevor diese aktiv auf Jobsuche gehen

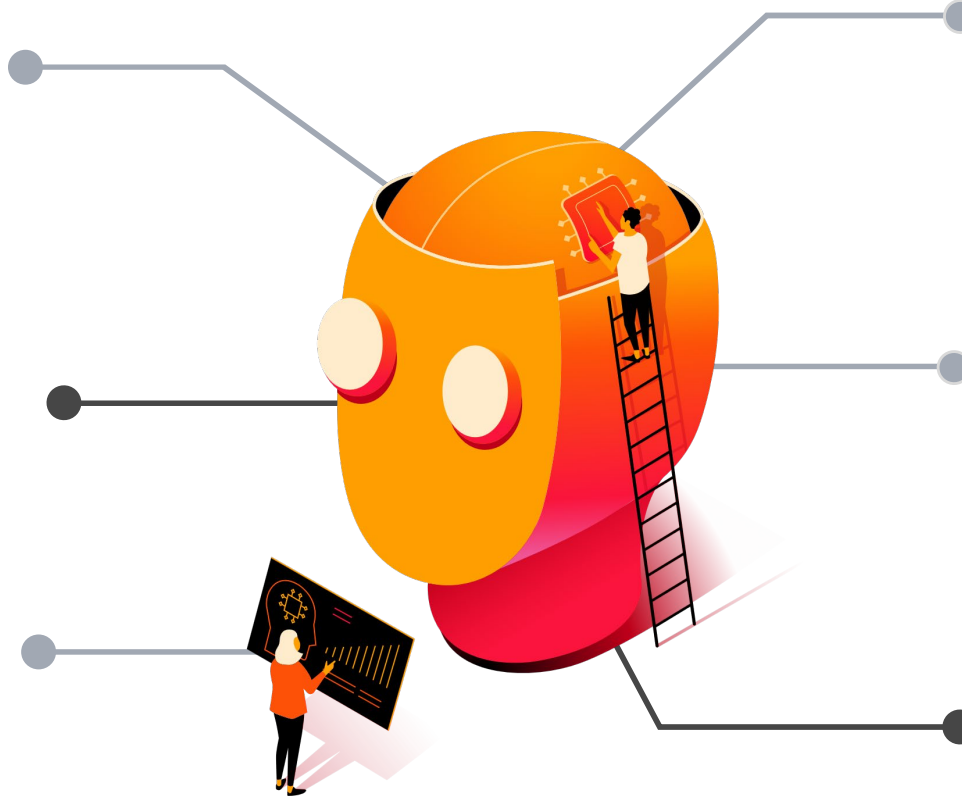


AgenticAI: Agenten bieten viele Möglichkeiten zur Automatisierung

Automatisierung
Unabhängige Abläufe durch Nutzung der Programmierung, Lernfähigkeit und Benutzereingaben, um fundierte Entscheidungen zu treffen und Aufgaben ohne menschliches oder externes Eingreifen auszuführen.

Zielorientiertes Verhalten
Erreichen Sie die Ergebnisse und spezifischen Ziele, indem Sie die für die Aufgabenausführung erforderlichen Maßnahmen und Entscheidungsprozesse optimieren.

Umgebungsinteraktion
Stellen Sie sicher, dass die Aufgaben im Einklang mit den Zielen und Umgebungsbedingungen ausgeführt werden, indem Sie mit der Umgebung interagieren, Änderungen in Echtzeit verfolgen und sich entsprechend anpassen.



Lernfähigkeit
Sorgen Sie für effiziente und präzise Antworten, indem Sie die Fähigkeiten der Intelligenz, Selbstreflexion und Selbstverbesserung nutzen.

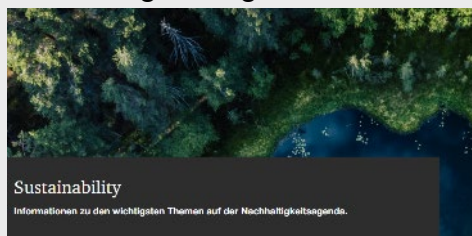
Workflow-Orchestrierung und –Ausführung
Orchestrieren Sie zentral die zum Erreichen des Ziels erforderlichen Maßnahmen. Diese Maßnahmen können verschiedene Fähigkeiten und Tools zur Ausführung eines Workflows erfordern.

Multi-Agenten- und Systemkommunikation
Reibungslose Koordination zwischen mehreren Agenten durch Integration mit externen Tools wie E-Mail, Suchmaschinen, Code- und Skript-Ausführungsprogrammen.

Behalten Sie die Übersicht - Unser Informationsangebot für Sie

Sustainability Blog

Unser Blog mit Informationen zu den wichtigsten Themen auf der Nachhaltigkeitsagenda.



[Link](#)



[Link](#)



[Link](#)



Entgelttransparenz-richtlinie im Fokus: Was Unternehmen jetzt wissen müssen

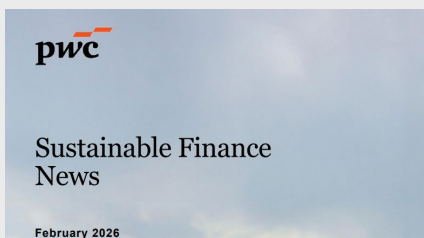
„Riester-Rente neu gedacht: Potenziale für die Versicherungsbranche“

Riester-Reform: Eine Chance für Finanzinstitute?

Newsletter

Sustainable Finance News:
February 2026

[Link zur Anmeldung](#)



Sustainable Finance Studien

Portfolio-Alignment mit den Klimazielen: Benchmarking 2025

Das PAI-Statement – Regulatorische Bürde oder strategisches Steuerungsinstrument?

[Link](#)



[Link](#)



Nächster Webcast am 22. April 2026 zum Thema „Energiesicherheit: Finanzierungs- und Versicherungsmöglichkeiten“

[Link zur Anmeldung](#)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

© März 2026 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.
Alle Rechte vorbehalten. „PwC“ bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.