

25 JAHRE PENSIONSASSE

fünfund
zwanzig



Wir erinnern uns in der vorliegenden Broschüre an die vergangenen 25 Jahre. Dies tun auch unsere Mitarbeiter. Sie haben in ihren Alben gekramt und präsentieren Fotos aus dem Jahr 1990. Denn nicht nur Unternehmen, auch Menschen verändern sich.

Christian Haslinger, Mathematiker im Aktuariat und VBV-Betriebsrat

„Als Mathematiker war ich in den letzten 15 Jahren in viele bereichsübergreifende Projekte involviert. Zahlreiche Abläufe konnten wir weiterentwickeln und verbessern. Ich denke, dass wir in der VBV sehr gut und besonders rasch auf Veränderungen reagieren können. Dafür sind natürlich Kolleginnen und Kollegen wichtig, auf die man sich verlassen kann. Und ein gutes Betriebsklima ist unverzichtbar. Als Betriebsrat freut es mich besonders, auch dazu einen Beitrag leisten zu können – ob in der Arbeit oder bei gemeinsamen, von uns organisierten, Freizeitaktivitäten.“

Inhaltsverzeichnis

In 25 Jahren zum führenden Vorsorgeunternehmen in Österreich	4
25 Jahre VBV	10
Warum Pensionskassen gegründet wurden (Hon. Prof. Dr. Leo W. Chini)	12
Erfolgreiche Entwicklung	16
Ertragreiche Veranlagung	17
Unsere Kunden	18
Vorsorgen fürs Alter (Prof. Dr. Rainer Münz)	20
Unsere Kunden	22
VBV – Vorsorgekasse	24
Die Info-Videos der VBV	26



Sandra Seltenhammer, Pensionservice

„Als Mitarbeiterin im Pensionservice-Center sind mir zwei Punkte meines Aufgabengebietes besonders wichtig – pünktlich die Pensionen zu überweisen und unseren Pensionsberechtigten bei allfälligen Fragen zu helfen. Der Kontakt zu unseren Kundinnen und Kunden macht mir Freude, zu wissen dass diese zufrieden sind, ist für mich eine gute Motivation.“

In 25 Jahren zum führenden Vorsorgeunternehmen in Österreich

Im Gespräch mit Karl Timmel und Mag. Günther Schiendl



Herr Timmel, 25 Jahre Pensionskasse, wie hat alles begonnen?

Karl Timmel: Wir waren von großem Enthusiasmus geprägt und haben uns voller Energie in unsere Aufgabe gestürzt, in Österreich eine kapitalgedeckte Altersvorsorge zu etablieren. Natürlich erlebten wir dann auch eine gewisse Ernüchterung, weil zunächst einmal viel Basisarbeit in juristischer und betriebswirtschaftlicher Hinsicht zu leisten war. Wir haben unsere Aufgabe aber insofern gut gelöst, als wir uns von Beginn an nicht nur auf Großunternehmen konzentriert, sondern auch KMU und Freiberufler angesprochen haben. Dort waren die Entscheidungsprozesse einfach rascher. Im Laufe der Jahre hat sich parallel dazu aber auch das Großkundengeschäft interessant entwickelt. Entscheidend war eigentlich immer, wie gut es uns gelungen ist, unser Modell zu erklären.

Und wie groß war dieser Erklärungsbedarf am Anfang?

Karl Timmel: Durchaus unterschiedlich. Bei internationalen Unternehmen waren Erfahrungen da, weil deren Mutterkonzerne schon immer die betriebliche Pensionsvorsorge hatten. Bei rein österreichischen Unternehmen hingegen haben wir von Null begonnen. Vor 25 Jahren war die Alterslastquote auch noch nicht so schwer. Wenn fünf aktive Arbeitnehmer einen Pensionisten finanzieren müssen, geht dies leichter als bei einem Verhältnis heute von oft zwei zu eins. Uns kam zugute, dass wir mit dem kapitalgedeckten Pensionssystem genau die richtige Lösung zu der richtigen Zeit angeboten haben. Den wirklichen Durchbruch haben wir Ende der 90er Jahre geschafft, als es zum Teil über Kollektivverträge oder bei großen Unternehmen zu

Pensionsauslagerungen auf die Pensionskasse gekommen ist. Der Höhepunkt der Übertragungen an uns war dann zwischen 1998 und 2000.

Wie war zu dieser Zeit das wirtschaftliche Umfeld für Sie?

Karl Timmel: Das Klima war euphorisch. Die Unternehmen haben gesehen, dass wir in den 90er Jahren fast durchwegs zweistellige Performances pro Jahr geschafft haben und wollten deshalb in das Kapitaldeckungssystem einsteigen. Schließlich braucht alles, was wir erwirtschaften, nicht als Beitrag eingezahlt werden. In Summe muss die Deckungsrückstellung zum Pensionsantritt passen.

Mit den Erträgen ist es ja nicht durchwegs so weitergegangen wie damals erhofft oder erwartet. Kam es dann zu Vorbehalten gegen Ihr System?

Karl Timmel: Nach der negativen Performance im Jahr 2002, die auf dem Platzen der Dotcom-Blase beruhte, gab es natürlich einen kleinen Rückschlag. Wenn man allerdings heute zurückblickt, sieht man diese Zacke nach unten in der Kurve von Veranlagungscharts schon gar nicht mehr. Betriebliche Altersvorsorge muss ja langfristig betrachtet werden, weil sich der Ansparprozess über Jahrzehnte erstreckt. Es zählt der langfristige Durchschnittsertrag und der war in Summe auch nach dem Jahr 2000 positiv. Ähnlich war es 2008, sogar mit größeren Auswirkungen. Aber auch dieser Einschnitt hat sich mittlerweile wieder angesichts der Performance, die wir erzielen, relativiert. Natürlich löst ein derart globaler Einbruch im ersten Moment einen Schock aus. In Summe hat sich unser System aber erfreulich etabliert und es herrscht Einvernehmen, dass das zweite Standbein für die Pension nicht mehr im Unternehmen angesiedelt sein soll, sondern

in Pensionskassen kapitalgedeckt veranlagt und verwaltet wird.

Herr Mag. Schiendl, Sie sind zu Beginn des Jahres 2008 von einer anderen Pensionskasse in den Vorstand der VBV gewechselt. Was zeichnet die VBV als Unternehmen besonders aus?

Günther Schiendl: Die VBV zeichnet aus, dass wir Führungskräfte und Mitarbeiter haben, die sehr überzeugt sind, von dem was sie tun, die überaus selbstständig arbeiten und vor allem auch immer da sind, wenn es darum geht, die Dinge umzusetzen. Wir haben wirklich gute Ablaufprozesse, sicher auch das Ergebnis unserer Investitionen in Prozessoptimierung und Prozessdokumentation über die Jahre. Der eine oder andere unterschätzt vielleicht die Konsequenz und die Nachhaltigkeit, mit der wir unsere Aufgaben umsetzen und Ziele erreichen.

Sie sind für das Thema Veranlagung zuständig. Wie hat sich diese im Laufe der letzten Jahre entwickelt?

Günther Schiendl: Wir genießen das Vertrauen unserer Kunden, also der Unternehmen, die in die Pensionskasse einzahlen, und der Berechtigten. Dies ist so, weil wir in den letzten Jahren sehr gute Veranlagungsergebnisse erzielen konnten. Und dieser Erfolg wäre ohne sehr gute und engagierte Teams nicht möglich. Unsere Spezialisten agieren marktnah, aktiv und nützen effizient sich bietende Chancen. Wir haben ein wirklich sehr kohärentes und motiviertes Veranlagungsteam. Und wir haben heute ein Risikomanagementteam, das kritisch, aber auch wirklich konstruktiv mit dem Veranlagungsteam zusammenarbeitet. Unser Erfolg beruht somit auf guten Mitarbeitern, gut abgesicherten Prozessen und ausgezeichneten Systemen.



Mag. Günther Schiendl, Vorstand
VBV-Pensionskasse

Für welche Vorstandsbereiche sind Sie noch zuständig?

Günther Schiendl: Zu meinem Ressort gehört auch der IT-Bereich. Hier haben wir in letzter Zeit sehr viel investiert. Wir haben jetzt eine Architektur, die Stromverbrauch und Wärmeausstoß reduziert, und arbeiten mit sogenannten „Thin Clients“. Derzeit beschäftigen wir uns intensiv mit IT-Sicherheit und deren Optimierung. Darüber hinaus leite ich auch den Verwaltungsbereich. Immerhin betreuen wir 270.000 bis 280.000 Menschen. Die Herausforderung besteht darin, sie alle effizient, gleichzeitig aber auch individuell zu servicieren. Der Vorstand beschäftigt sich natürlich ebenso mit dem Thema Strategie. Hier verfolgen wir seit Jahren einen klaren Weg: Wir veranlagen mit Verantwortung. Dabei finanzieren wir auch Unternehmen und tragen mit einem investierten Pensionskapital von rund 6 Mrd. Euro dazu bei, Arbeitsplätze zu sichern. Immer mit der klaren Zielrichtung, für unsere Kunden zufriedenstellende Erträge zu erwirtschaften.

Sie haben ja auch eine Schwestergesellschaft, die Vorsorgekasse. Was war der Hintergrund zu deren Gründung?

Karl Timmel: Nachdem die Idee der Kapitaldeckung bei Pensionen so gut ankam, schien es eigentlich nur naheliegend, dass auch die Abfertigung, die ebenfalls als Rückstellung geführt wird, kapitalgedeckt sein kann. Ein weiterer Aspekt war, dass ursprünglich nicht viele Leute in den Genuss einer Abfertigung gekommen sind, denn wenn man selbst ein Dienstverhältnis löste, bekam man ja keine Abfertigung. Eine Systemumstellung machte daher Sinn. Wir haben uns hier ganz massiv engagiert und der Erfolg gab uns recht: unter zehn Anbietern haben wir rund 35% Marktanteil.

Da hat wahrscheinlich die erfolgreiche Performance der Pensionskasse auch das ihre dazu beigetragen?

Karl Timmel: Ja, entscheidend dazu beigetragen hat auch die ursprüngliche Erwartungshaltung, dass Abfertigungskassen langfristig 6% erzielen sollten. Die Überlegung, dass die Zinsen und Erträge aus der Veranlagung als Träger auftreten, um das Gesamtkapital zusammen zu bekommen, hat sich bewährt.

Wenn wir die Kapitalmärkte betrachten, dann sind diese schon seit längerem von einem extrem niedrigen Zinsniveau geprägt. Wie gehen Sie damit um?

Günther Schiendl: Wie in der Vergangenheit wird auch in Zukunft die Strategie darin bestehen, je nach Risikotragfähigkeit deutlich in Aktien zu investieren. Die niedrigen Zinsen, die Notenbankenpolitik – all das sind eindeutige Rahmenbedingungen für ein starkes Engagement in Richtung Aktien. Wir haben in vielen

Unternehmen die Situation, dass die Dividendenrendite auf Aktien bereits das Doppelte dessen beträgt, was die Verzinsung von Anleihen desselben Unternehmens bringt. Aber auch unsere Anleihenveranlagung war in der Vergangenheit durchaus erfolgreich, wir investierten sehr aktiv in europäische Staatsanleihen. Hier kommt es natürlich wie immer auf das optimale Timing an. In Zukunft werden wir unsere Strategien anpassen und Alternativen zu den typischen, an den Börsen gehandelten Anleihen suchen. Wichtig ist in unseren Augen daher auch das Thema Nachhaltigkeit. Man muss es in Wahrheit sehr differenziert und durchaus auch kritisch betrachten. Nachhaltigkeit darf nie als Marketing-Mäntelchen verwendet werden, um vielleicht mehr an einem Geschäft zu verdienen. Wir sind in diesem Bereich sehr konsequent und überzeugt, dass Nachhaltigkeit etwa im Immobilienbereich sehr sinnvoll ist. So investieren wir in Green Buildings. Es liegt für mich auf der Hand, dass ein Gebäude, welches nach ökologischen Kriterien konstruiert wird, langfristig effizienter und finanziell interessanter ist. Somit können wir der Umwelt Gutes tun und gleichzeitig für unsere Kunden stabile Erträge erwirtschaften.

Das heißt, mit Ihren Strategien kann man auch in Zeiten wie diesen noch Geld verdienen?

Günther Schiendl: Wir haben in den letzten fünf, sechs Jahren – je nach Risikotragfähigkeit der Veranlagungsgemeinschaft – im Schnitt zwischen vier bis über sechs Prozent pro Jahr verdient. Auch da waren die Zinsen schon niedrig. In der nächsten Zeit wird es sicher noch ein wenig schwieriger, aber ich bin trotzdem zuversichtlich.

Welche Branchen sind unter Ihren Kunden besonders stark vertreten? Wo gibt es aus Ihrer Sicht Aufholbedarf bzw. Potenziale für die Zukunft?

Karl Timmel: Bei Großunternehmen wie auch bei den Körperschaften, Institutionen bis hin zu Gemeinden und Landesregierungen sind wir bestens vertreten. Schwerpunkt sind natürlich internationale Konzerne, wo es immer schon Usus war, dass man Pensionen in einem Pensionsfonds ansiedelt – im Prinzip sind wir ja mit einem Pensionsfonds oder einer Schweizer Pensionskasse vergleichbar. Was Branchen betrifft – je höherwertiger die Anforderung an das jeweilige Personal ist, desto eher bietet ein Unternehmen eine derartige Form der Pensionsvorsorge an, beispielsweise die IT- oder Pharmabranche. Stark vertreten sind bei uns natürlich auch Banken, weil unsere Bankenaktionäre ihre Zusagen an uns ausgelagert haben.

Wenn wir Österreich mit dem Ausland vergleichen – gibt es hier generell Nachholbedarf oder sind wir ohnehin gut unterwegs?

Karl Timmel: Es gibt viel Nachholbedarf. Wir haben derzeit eine Sättigung von zirka 20%, das heißt jeder Fünfte hat in etwa eine Pensionszusage über eine Pensionskasse. Im Bereich der Klein- und Mittelbetriebe ist dieser Anteil aber noch sehr viel geringer. Die österreichische Wirtschaft ist ja sehr stark auf den Klein- und Mittelbetrieb aufgebaut und hier gilt es daher, in den nächsten Monaten und Jahren Akzente zu setzen. Wir müssen verstärkt in Kollektivverträge hineinkommen, es muss möglich werden, dass ein Unternehmen im Rahmen eines Kollektivvertragsabschlusses einen Teil in eine Pensionskasse investiert. In diesen Belangen hält die Branche sehr gut zusammen und



Karl Timmel, Vorstandsvorsitzender
VBV-Pensionskasse

ist über den Fachverband der Pensionskassen auch bestens organisiert.

Was sind Ihre Vorteile gegenüber dem Wettbewerb?

Karl Timmel: Unsere Vorteile liegen in der Innovationskraft sowie der Flexibilität. Wir sind mit Abstand die größte Pensionskasse in Österreich und bieten alle Pensionsmodelle an, die es gibt – beitragsorientiert, leistungsorientiert, mit oder ohne Mindestertragsgarantie. Unsere Innovationen haben wir mehrfach unter Beweis gestellt, allen voran mit unserem Lebensphasenmodell, bei dem sich jeder einzelne Anwartschaftsberechtigte gemäß seines individuellen Risikoprofils aussuchen kann, in welchen Veranlagungscluster er geht, und den er dann im Laufe seines Lebens auch wechseln kann. So

sollte der Eintretende bis 50 Jahre einen möglichst hohen Aktienanteil haben, um an deren Ertragschancen bestmöglich zu partizipieren. Dann käme eine Phase, wo man alles ein bisschen auswiegt, und schlussendlich, gegen die Pension hin, ein konservativeres Portfolio wählt, damit die erzielten Erträge abgesichert werden und die Pension möglichst geringen Schwankungen unterliegt. Dieses Lebensphasenmodell haben wir vor zehn Jahren ins Leben gerufen und es wurde 2013 mit einer Gesetzesnovelle in Einklang gebracht.

Wohin geht die Strategie für die VBV in den kommenden Jahren?

Karl Timmel: Unsere Zukunft liegt im privaten Pensionskonto. Es wird jedem Österreicher klar, dass es jetzt ein staatliches Pensionskonto gibt, auf dem ein Deckungsgrad ausgewiesen wird und man sich seine Pension auf einen Blick schon heute ansehen kann. Das gibt es aber bei uns schon seit 25 Jahren – das private Pensionskonto. Wir verständigen bereits jährlich unsere Anwartschafts- und Leistungsberechtigten über das, was da ist und was als Pension herauskommen kann. So wollen wir die Drehscheibe sein für alles, was die private Vorsorge betrifft. Beispielsweise durch die Einführung von Zeitwertkonten – wie sie im Ausland durchaus schon gebräuchlich sind –, bei denen man „Aktiva“ auf dem Pensionskonto quasi parken und dann im dritten Lebensabschnitt verwenden kann.

Die Pensionslücke ist ja in aller Munde. Wie sehen Sie hier Ihre Rolle?

Karl Timmel: Wir können sicherlich dazu beitragen, die Pensionslücke zu verkleinern, sie aber richtig zu schließen – dass das Pensionseinkommen dem Aktiveinkommen gleicht – ist unmöglich. Das frühere Ziel der 80% zu erreichen, wird

auch immer schwieriger. Wir werden uns auf längere Sicht mit einem Versorgungsgrad von 60% bis 70% in der Pension bescheiden müssen. Und von diesen 60% bis 70% wollen wir in etwa 20 % liefern. Das ist mit einem vernünftigen Einsatz möglich.

Kann die Politik generell etwas zur Situation beitragen? Was wären Ihre Wünsche?

Karl Timmel: Wir sind mit der Forderung, dass Eigenbeiträge von Arbeitnehmern als Werbungskosten betrachtet werden, schon relativ weit. In einem nächsten Schritt, vielleicht mit einer nächsten Regierung, wollen wir versuchen, durchzusetzen, dass Eigenbeiträge steuermindernd anerkannt werden. Da die daraus resultierende Pension voll versteuert wird, handelt es sich dabei ja nur um eine Periodenverschiebung.

Wo wird die VBV in den nächsten Jahren stehen?

Günther Schiendl: Wir sind und bleiben das führende Vorsorgeunternehmen in Österreich,

wir sind weiterhin die größte Pensions- und Vorsorgekasse. Wir haben aber auch den intellektuell kreativen Führungsanspruch, dass wir unser Produktangebot – beispielsweise unser Lebensphasenmodell – laufend verbessern. Und ich bin überzeugt, dass wir auf der Veranlagungsseite die Kompetenz und das Know-how haben, um unsere sehr gute Performanceentwicklung fortzusetzen. Vor allem aber wollen wir als zentrale Anlaufstelle in Österreich fungieren, wenn es um Altersvorsorgefragen geht.

Karl Timmel: Kontinuität in der Weiterentwicklung sollte angesichts der oben beschriebenen Bemühungen möglich sein – in Kollektivverträge hineinzukommen oder Zuzahlungen durch Eigenbeiträge zu schaffen. Alles aus der Notwendigkeit heraus, dass die Demographie der ersten Säule es immer schwieriger machen wird, einen vernünftigen Versorgungsgrad zu bekommen. Wenn wir zusammen mit dem Gesetzgeber zusätzliche Möglichkeiten und Anreize schaffen, dann könnten wir in zehn Jahren durchaus 30% mehr an Vorsorgekapital verwalten.

Karl Timmel wirkte schon 1989 maßgeblich beim Aufbau der Pensionskasse mit. Bereits 1991 wurde er zum Vorstand der BVP-Pensionskasse ernannt. Auch 2004, nach der Fusion der BVP mit der VPK erfolgte die Bestellung zum Vorstandsmitglied der VBV. Seit 2008 ist Karl Timmel sowohl Vorsitzender der VBV-Pensionskasse als auch der VBV – Betriebliche Altersvorsorge AG. 2011 wurde ihm das Silberne Ehrenzeichen für Verdienste um die Republik Österreich verliehen.

Mag. Günther Schiendl startete 1989 seine berufliche Laufbahn im Wertpapierbereich österreichischer Banken. Weitere Stationen waren die Österreichische Termin- und Optionenbörse und die Wiener Börse. Ab 2000 war Mag. Günther Schiendl als CIO einer großen Pensionskasse tätig, mit Ende 2007 erfolgte der Wechsel in den Vorstand der VBV-Pensionskasse. Außerdem ist er als Lektor in Finance an der Wirtschaftsuniversität Wien tätig.

25 Jahre VBV



Warum Pensionskassen gegründet wurden

Die historische Entwicklung der betrieblichen Pensionspolitik in Österreich war von zwei wesentlichen Ereignissen geprägt:

1. Zweites Abgabenänderungsgesetz 1977
2. 40. ASVG-Novelle 1985

Diese beiden Gesetzesänderungen haben intensive Diskussionen über die Auswirkung der Kosten der betrieblichen Pensionspolitik auf die Unternehmen ausgelöst. Neben dem jährlichen versicherungsmathematischen Gutachten wurden Prognoserechnungen erstellt, die die Auswirkungen auf die zukünftigen Pensionsausgaben transparent machen sollten. Die Prognoseergebnisse zeigten in fast allen Fällen eine überproportionale Zunahme der Pensionsausgaben im Vergleich zur Cashflow-Entwicklung. Gleichzeitig wurden aus den Prognoseergebnissen die unzureichende Finanzierung und der zu niedrige Ausweis der Pensionsverbindlichkeiten in den Bilanzen evident.

Die Ursachen für diese Entwicklungen waren:

1. Die unternehmensinternen Pensionslastquoten (Verhältnis zwischen Pensionsempfängern und aktiven Beschäftigten) nehmen zu. Dies war zurückzuführen auf:
 - a. rückgehende oder stagnierende Beschäftigtenzahlen
 - b. steigende Anzahl von Frühpensionierungen
 - c. längere Lebenserwartung der Pensionisten
 - d. längere Lebenserwartung der Hinterbliebenen
2. Durch den Wegfall der steuerlichen Absetzbarkeit der vollständigen Rückstellungsbildung für die Pensionsansprüche durch das

Zweite Abgabenänderungsgesetz wurden die Kosten der Finanzierung in der Leistungsperiode der Mitarbeiter so stark erhöht, dass viele Unternehmen auf eine vollständige Rückstellung und damit auf eine vollständige Finanzierung verzichtet haben. Die Konsequenz waren immer größer werdende Deckungslücken. Die Finanzierung der Pensionskosten wurde dadurch in die Pensionsperiode der MitarbeiterInnen verlagert.

3. Durch die 40. ASVG-Novelle wurden die staatlichen Pensionsleistungen erstmals massiv reduziert. Die damals geltenden Vereinbarungen lauteten in der Regel: Pensionsleistung entspricht 80% des letzten Aktivbezuges abzüglich ASVG-Pension. Eine Reduktion der ASVG-Pension führte daher zu einer Erhöhung der Pensionsansprüche.
4. Als Folge der Insolvenz von privatwirtschaftlichen Unternehmen zeigte sich, dass die Pensionsansprüche, mit Ausnahme der in den Insolvenzgesetzen festgelegten Leistungen, untergegangen waren. Bei den Arbeitnehmervertretern entstand dadurch die Befürchtung, dass ein auf Rückstellung aufbauendes Finanzierungssystem im Unternehmen nicht nachhaltig ist.
5. Mit Ausnahme der Vereinbarung in Kollektivverträgen und Einzelverträgen gab es keine rechtliche Absicherung der Pensionsansprüche. Demgemäß waren die Leistungen stark unterschiedlich. Die Unternehmen, die im staatlichen Eigentum standen, waren oftmals nur mehr über Subventionen aus dem Bundeshaushalt in der Lage, die Pensionsleistungen aufrecht zu erhalten.

Nicht zuletzt die internationalen Vergleiche außerhalb Österreichs und Deutschlands legten eine Ausgliederung der betrieblichen Altersvorsorge aus den Unternehmen in eigene, nicht in existenzieller Korrelation mit den im Unternehmen befindlichen Organisationsformen nahe. Ein Druck entstand auch seitens der Tochtergesellschaften von international tätigen Unternehmen, deren Muttergesellschaften wenig Verständnis für in den Tochterunternehmen nicht vollständig finanzierte Altersvorsorgesysteme zeigten.

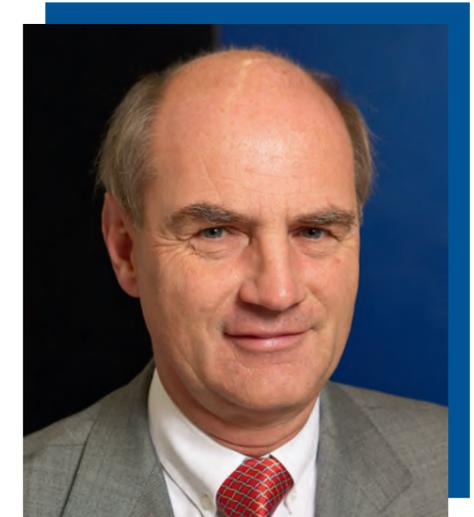
Zur Wahl standen zwei Typen von Organisationsformen:

- a. die bereits in den Steuergesetzen verankerten (freiwilligen) Pensionskassen und
- b. Versicherungsgesellschaften.

Im Rahmen umfangreicher Diskussionen fiel schließlich, aufgrund der höheren Flexibilität, die Entscheidung auf die Weiterentwicklung von Pensionskassen mit Banken und Versicherungen als Aktionären.

Um den Wunsch größerer Betriebsformen nach eigenen Vorsorgesystemen zu entsprechen, wurden auch die rechtlichen Grundlagen für betriebliche Pensionskassen gestaltet. Ein weiterer Druck auf die Entwicklung neuer Systeme entstand aus den internationalen Rechnungsvorschriften, die eine ungedeckte Finanzierung von Pensionszusagen im Unternehmen als nicht zulässig postulierten.

Neben der Pensionskasse als neue Organisationsform entstand auch der Bedarf nach einer gesetzlichen Regelung von Pensionszusagen im Rahmen des Arbeitsrechtes. Daraus resultierte das Betriebspensionsgesetz neben dem



Hon. Prof. Dr. Leo W. Chini, Vorstand des Forschungsinstitutes für Freie Berufe an der Wirtschaftsuniversität Wien, Mitglied der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersvorsorge

Pensionskassengesetz. Die wesentliche Änderung bestand in der Schaffung von beitragsorientierten statt leistungsorientierten Zusagen.

Internationale Analysen zeigten, dass ein Transfer zwischen Unternehmen und Pensionskassen ohne entsprechende Instrumente einen sehr langen Zeitraum in Anspruch nehmen würde. Während dieses langen Zeitraumes wäre die existenzielle Gefährdung unternehmensfinanzierter Pensionszusagen voll aufrecht geblieben. Es wurden daher Instrumente geschaffen, bestehende unternehmensfinanzierte Pensionszusagen in Pensionskassen zu übertragen. Diese Möglichkeit wurde in gleicher Weise für Anwartschaftsberechtigte und Leistungsberechtigte geschaffen.

Da die Pensionskasse auf das Finanzierungsmodell des kapitalgedeckten Verfahrens aufbaut,

das keine Deckungslücken zulässt, war der Konflikt mit den unterdeckten Pensionsrückstellungen und der nur teilweise gegebenen Vermögensdeckung durch Wertpapiere vorprogrammiert. Die Übertragung der Pensionen und der Pensionszusagen in die Pensionskasse war daher, geplanter Weise, mit einer Neugestaltung der Beitrags- und Leistungssysteme verbunden. Die Übertragung von Anwartschaften und Leistungsverpflichtungen aus der ursprünglich direkten Leistungszusagen auf eine Pensionskasse erforderte auch die Überweisung des entsprechenden Deckungserfordernisses durch den Dienstgeber. Dadurch entstand eine erhebliche

Liquiditätsbelastung der Unternehmen, weil nicht nur einerseits die Rückstellung zu niedrig dotiert war, sondern auch die Wertpapierdeckung noch geringer war als die Rückstellung.

In den Verhandlungen zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern musste somit ein Kompromiss zwischen finanzierbarem Deckungserfordernis und neu definierten Anwartschaften herbeigeführt werden. Diese Anpassungen erfolgten einerseits durch neue Einzelverträge, Betriebsvereinbarungen und Kollektivverträge und andererseits durch das Instrument „Rechnungszinssatz“. Je höher der Rechnungszinssatz war, desto geringer war das zu übertragende Deckungserfordernis. Vielfach mussten hohe Rechnungszinssätze angesetzt werden, um überhaupt eine Übertragung zu ermöglichen. Auf Grund dreißigjähriger Rückrechnungen, war selbst ein Rechnungszinssatz von 5,5% nicht als extremes Risiko einzustufen, da in diesen Perioden Anleihen jährliche Verzinsungen in dieser Höhe erwirtschafteten.

Bei einer sich aus der historischen Analyse ergebenden, unter Einbeziehung anderer Finanzinstrumente, wie z.B. Aktien, durchschnittlichen jährlichen Performance (Veranlagungsüberschuss) von 7,5% wurde selbst bei einem technischen Zinssatz von 5,5% noch eine Pensionsanpassung im Durchschnitt von 2% p.a. erwartet.

Die historische Analyse zeigte allerdings auch deutlich, dass eine Veranlagung in

Kapitalmärkten zum Teil hohen Volatilitäten ausgesetzt war. Es wurde daher auch deutlich kommuniziert, dass eine längerfristige durchschnittliche Performance immer auch in Kombination mit den jeweiligen Volatilitäten der Finanzinstrumente zu betrachten sein wird. Die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten hatten und haben daher in der beitragsorientierten Variante das Kapitalmarktrisiko zu übernehmen. Ebenfalls waren und sind die demographischen Risiken zu übernehmen. Das existenzielle Risiko des Unterganges der Pensionszusagen und der Pensionsleistungen durch die Insolvenz eines Unternehmens wurden aber, die Wirtschafts-geschichte hat dies deutlich bestätigt, höher eingeschätzt, als die Kapitalmarktrisiken und die demographischen Risiken.

Es kann wohl nicht davon ausgegangen werden, dass jene Kreditinstitute, die das Bankenhilfspaket in Anspruch genommen haben, in der Lage gewesen wären, Pensionsanwartschaften und Pensionen in unveränderter Höhe aufrecht zu erhalten. Gleiches gilt für alle anderen Unternehmungen und Institutionen, die in den letzten Jahren mit erheblichen existenziellen Problemen belastet waren.

Vielfach wird übersehen, dass trotz mehrerer Wirtschaftskrisen seit 1990 die existenzielle Sicherung der Pensionszusagen und der Pensionen vollständig erreicht wurde. So bedauerlich durch die Volatilitäten auf den Kapitalmärkten verursachte fallweise Kürzungen von

Pensionsanwartschaften und Pensionen sind, so ist doch festzuhalten, dass es in keinem einzigen Fall zu einer Gefährdung, weder der Pensionsanwartschaften noch der Pensionen, gekommen ist.

Es ist daher unverständlich, dass es angesichts der immer schwächer werdenden Ersten Säule nicht zu einem deutlich höheren Durchdringungsgrad der betrieblichen Pensionsvorsorge im Rahmen von Pensionskassen in Österreich gekommen ist.



Gabriele Swoboda, Verwaltung

„Seit über 20 Jahren bin ich für die Pensionskasse tätig. In dieser Zeit hat sich unser Unternehmen enorm weiterentwickelt. Von einem Kleinunternehmen mit ganz wenigen Mitarbeitern sind wir zu einem modernen, hochentwickelten Dienstleistungsunternehmen gewachsen. Dabei mitzuwirken und mitzugestalten, war häufig eine echte Herausforderung, aber stets sehr interessant.“

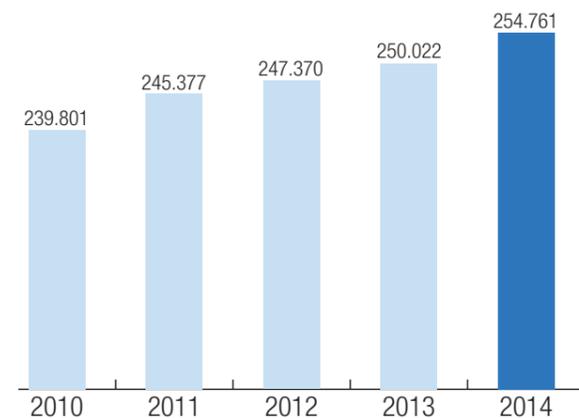


Mag. Bernhard Köck CIA, Veranlagungsmanagement

„Für den Veranlagungserfolg ist es entscheidend, rechtzeitig neue Markttrends zu erkennen und ständig Chancen und Risiken gegeneinander abzuwägen. Ebenso wichtig ist es aber, die eigenen Entscheidungen laufend kritisch zu hinterfragen. Dass dieser spannende, aber manchmal auch stressige Job gut zu bewältigen ist, verdanke ich einem hervorragenden Umfeld in der VBV und meinen tollen Kollegen.“

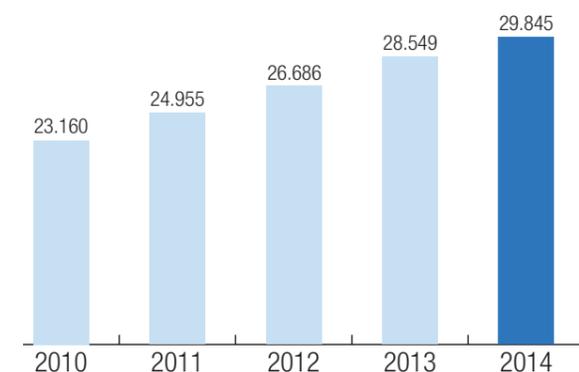
Erfolgreiche Entwicklung

Anwartschaftsberechtigte



5-Jahres-Vergleich
+6 %

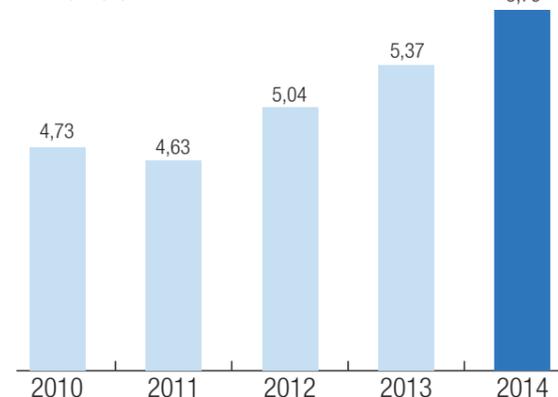
Leistungsberechtigte



5-Jahres-Vergleich
+29 %

Veranlagtes Vermögen

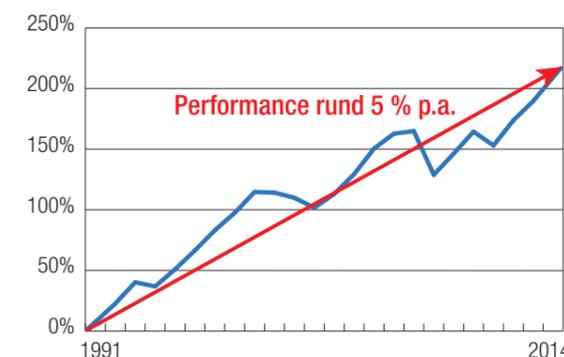
in Mrd. Euro



5-Jahres-Vergleich
+22 %

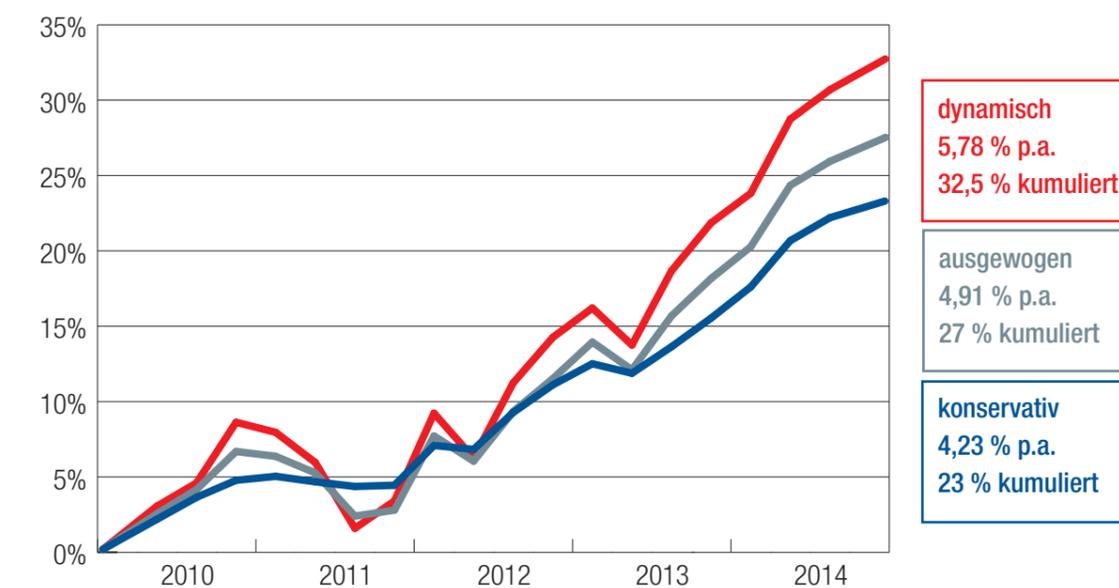
Ertragreiche Veranlagung

Performance 1991 bis 2014



Seit der Gründung vor 25 Jahren konnte die VBV (bzw. deren Vorgängergesellschaften) einen Durchschnittsertrag von rund 5% pro Jahr erwirtschaften. Damit hätte sich ein Anfangskapital aus dem Jahr 1991 mehr als verdreifacht. Trotz der sehr niedrigen Zinsen in den letzten fünf Jahren, gelang es der VBV-Pensionskasse auch in diesem Zeitraum, je nach Veranlagungsgemeinschaft, zwischen 4% und 6% p.a. Performance zu erzielen. In den letzten drei Jahren lag der Ertrag im Schnitt sogar über 7% p.a..

Performance VBV-Lebensphasenmodell 2010 bis 2014



Das sagen unsere Kunden



Dipl. Betriebsw. (DH)
Axel Kühner,
Vorstandsvorsitzender
Greiner Gruppe

„Die Greiner Gruppe ist eines der weltweit führenden Unternehmen in den Bereichen Kunststoff und Schaumstoff. Seinen Ursprung nahm der heutige Weltkonzern 1868 in einem familiär geführten Greißlerladen. Während sich Unternehmensgröße und Geschäftsbereiche über die Jahrzehnte stetig weiterentwickelt haben, blieben die Grundwerte und damit der starke Bezug der Greiner Gruppe zu ihren Mitarbeitern unverändert. Aus diesem Grund war es für das Unternehmen selbstverständlich, schon früh ein Pensionskassenmodell einzuführen, das zu den wesentlichen Sozialleistungen des Unternehmens zählt und unter ihnen einen besonderen Stellenwert einnimmt.“



ifs Vorarlberg
Institut für Sozialdienste



Mag. Klaus Kühne,
Büro der Geschäftsführung,
ifs Vorarlberg

„Das ifs Vorarlberg – Institut für Sozialdienste ist ein Dienstleistungsunternehmen, das Menschen in psychischen und sozialen Notsituationen und Krisen Beratung und Unterstützung anbietet. Unser Motto „Wir helfen weiter“ gilt aber nicht nur für unsere Klienten. Damit auch unsere engagierten Mitarbeiter gut versorgt sind, haben wir bereits vor vielen Jahren ein betriebliches Pensionskassenmodell eingeführt. Mit diesem Angebot wollen wir die Leistungen unserer Berater zusätzlich honorieren. Als einer der ersten Kunden haben wir die VBV (damals noch BVP) mit der Abwicklung der Mitarbeiter-Pensionsvorsorge betraut und schätzen das Unternehmen seither als verlässlichen Partner.“

Die VBV-Pensionskasse betreut rund 5.000 Vertragspartner. Zu unseren Kunden zählen heimische und internationale Großunternehmen, Länder, Gemeinden und andere öffentliche Einrichtungen sowie viele Vereine und Klein- und Mittelbetriebe. Die VBV ist aber auch stark bei Ärzten, Steuerberatungskanzleien und anderen Freiberuflern vertreten.

L'ORÉAL
ÖSTERREICH



Mag. Martina Koberg,
HR Direktor
L'Oréal Österreich

„L'Oréal ist weltweit die Nummer 1 am Kosmetikmarkt. Unsere Vision ist es, das Leben unserer Mitarbeiter und der Menschen außerhalb unseres Unternehmens ein wenig schöner zu machen – „Sharing beauty with all“. Unseren Mitarbeitern möchten wir ein Höchstmaß an Sicherheit bieten. Darüber hinaus möchten wir sie an unserem großen Erfolg teilhaben lassen, zu dem sie mit Kreativität, Engagement und Unternehmensegeist beitragen. L'Oréal bietet seinen Mitarbeitern aus diesem Grund zahlreiche Benefits, wie z.B. eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge an, bei der wir uns für die VBV als Partner entschieden haben.“



„1840 gründete Erzherzog Johann die Steiermärkisch-Ständische Montanlehranstalt, aus der sich eine österreichische Vorzeigeuniversität mit Weltruf und nunmehr knapp 4.000 Studierenden aus allen Kontinenten entwickelte. „Wertschöpfung für die Zukunft“ als zentrales Motto an einem Ort der Exzellenz in Wissenschaft, Lehre und Verwaltung stellt große Anforderungen an die wichtigste Ressource der Montanuniversität, das Humankapital, das. Nicht nur wir haben heuer ein Jubiläumsjahr – 175 Jahre Montanuniversität Leoben – auch die VBV-Pensionskasse feiert ihren 25. Geburtstag. Dazu dürfen wir herzlich gratulieren. Als Vorsitzender des Betriebsausschusses unserer Universität freut es mich, dass wir mit der VBV



Jürgen Edlinger,
Vorsitzender des Betriebs-
ausschusses der
Montanuniversität Leoben

einen Partner gefunden haben, mit dem die Abwicklung unserer betrieblichen Pensionsvorsorge für unsere „Human Resources“, die Bediensteten der Montanuniversität Leoben, bestens funktioniert und dass das Service keine Wünsche offen lässt.“

Vorsorgen fürs Alter – warum wir das Thema nicht verdrängen sollten

Es gibt viele gute Gründe, warum wir die Aktiv-Phase unseres Lebens dazu nutzen sollten, für die Zeit danach und damit für das Alter vorzusorgen. Einige dieser Gründe sind uns bewusst, bei anderen Gründen ist es gut, sie sich von Zeit zu Zeit in Erinnerung zu rufen.

Der wichtigste Grund für Vorsorge ist allgemein bekannt. Unsere Gesellschaft altert. Das Gewicht verschiebt sich von den Jüngeren zu den Älteren. Dies verdanken wir nicht zuletzt einer grundsätzlich positiven Entwicklung: Unsere Lebenserwartung steigt kontinuierlich an – derzeit um sagenhafte 6–7 Stunden pro Tag. Allein in den letzten 70 Jahren vergrößerte sich unsere Lebensspanne um rund 20 Jahre. Somit leben wir immer länger. Da unser Pensionsalter aber heute deutlich niedriger ist als das Alter, in dem frühere Generationen in Pension gingen, verbringen wir die gewonnenen 20 und mehr Jahre im Regelfall im Ruhestand.

Die Alternative – nämlich länger zu arbeiten – liegt zwar auf der Hand, aber die Verlängerung der Lebensarbeitszeit finden viele Menschen in diesem Land nicht sonderlich attraktiv. Und zugleich fehlt es in Österreich und in etlichen anderen Staaten Europas an einem funktionierenden Arbeitsmarkt für ältere Menschen. Viele Betriebe, aber auch die Arbeitgeber der öffentlichen Hand, schicken Beschäftigte und Beamte schon lange vor Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters in Vorruhestand. Jenen, die noch nicht pensionsberechtigt sind, drohen mehrere Jahre der Arbeitslosigkeit. Auch dafür sollte man vorsorgen. Das gleiche gilt für alle Modelle von Altersteilzeit und Gleitpension. Denn auch da verringert sich während der letzten Berufsjahre das Einkommen.

Das wichtigste Einkommen im Alter kommt in Österreich nach wie vor aus der so genannten „1. Säule“, also aus der gesetzlichen Pensionsversicherung. Darin unterscheidet sich Österreich grundsätzlich von Ländern wie der Schweiz, Großbritannien oder den USA, wo der größere Teil des Alterseinkommens aus kapitalgedeckten betrieblichen oder überbetrieblichen Rentenkassen stammt.

In Österreich ist die gesetzliche Pension bei der großen Mehrzahl kleiner als das frühere Erwerbseinkommen. Und gemessen am früheren Einkommen, fallen diese Pensionen heute auch noch kleiner aus als bei jenen Jahrgängen, die schon vor einiger Zeit in Pension gingen. Denn bei jenen, die schon im Ruhestand sind, orientiert sich die Höhe der Pension am Einkommen der besten 15–20 Berufsjahre. Bei den heute noch Aktiven, wird dies nicht der Fall sein, weil sich der Berechnungszeitraum jedes Jahr verlängert.

Bei jenen, die in den kommenden Jahren und Jahrzehnten in Ruhestand gehen wollen oder müssen – also bei den Pensionistinnen und Pensionisten von morgen – umfasst die Berechnungsgrundlage somit auch Zeiten mit geringem Verdienst oder ganz ohne Erwerbseinkommen: Jahre der Lehrausbildung, Karenzurlauben, Zeiten des Arbeitslosengeld-Bezugs, Wehr- und Zivildienst. Dies senkt die Bemessungsgrundlage der Pension und damit die Pensionshöhe.

Die größere „Sparsamkeit“ bei staatlich garantierten Renten hat seinen Grund. Es geht dabei nicht bloß um angespannte Staatsfinanzen, sondern schlicht um die Tatsache, dass die Zahl der Pensionistinnen und Pensionisten wächst, weil immer mehr Baby-Boomer in Rente gehen.

Im Gegensatz dazu wird die Zahl der Beitragszahler keineswegs größer.

Diese Trends stellen alle heute Aktiven vor eine noch größere Herausforderung, über einen längeren Zeitraum die Differenz zwischen gesetzlicher Pension und gewohntem Lebensstandard zu finanzieren. Wenn vor der Pensionierung eine Phase der Altersarbeitslosigkeit droht, stellt sich diese Herausforderung schon etwas früher und über einen noch längeren Zeitraum.

Schließlich gibt es einen wenig erfreulichen – und daher in unserer Gesellschaft gerne verdrängten – Grund für Vorsorge: Die letzten Lebensjahre sind für eine Mehrzahl der Bürgerinnen und Bürger unseres Landes durch zunehmende körperliche und geistige Gebrechlichkeit geprägt. Das ist eine Kehrseite der immer längeren Lebenserwartung und unserer Erfolge im Kampf gegen Herzinfarkt, Hirnschlag, Krebs sowie andere Krankheiten, die früher fast immer rasch zum Tod führten.

Weil wir solche Krankheiten heute viel häufiger überleben oder überhaupt vermeiden können, sind chronisch-degenerative Erkrankungen auf dem Vormarsch. Damit erfreuen wir uns nicht nur zusätzlicher gesunder Jahre, sondern müssen auch mit längeren Phasen der Hilfs- und Pflegebedürftigkeit rechnen.

Wer sich in der Lebensphase zunehmender Hilfsbedürftigkeit nicht ausschließlich auf familiäre Hilfe stützen kann und will, muss an die Kosten professioneller Pflege denken. Die kostet Geld. Und die gesetzlichen Krankenkassen sind normalerweise nicht bereit, diese Kosten zu übernehmen, sondern verweisen auf das Pflegegeld der Bundesländer. Zur Finanzierung



Univ.-Prof. Dr. Rainer Münz, Senior Advisor, Erste Group

professioneller Pflege reicht das Pflegegeld allerdings meist nicht: vor allem dann nicht, wenn die Hilfe rund um die Uhr benötigt wird. Wer das nicht verdrängt, sondern rechtzeitig darüber nachdenkt, muss sich erst recht mit dem Thema Vorsorge auseinandersetzen.

Als Ergänzung zur staatlichen Alterspension, bieten viele Arbeitgeber ihren Beschäftigten heute eine betriebliche Altersvorsorge. Dadurch kommen zukünftig breitere Bevölkerungsschichten in den Genuss einer ergänzenden Pensionsleistung. Da eine effektive private Vorsorge – je nach Einkommen – nicht für alle individuell leistbar ist, gehören Betriebspensionen zweifellos zu den sinnvollsten Sozialleistungen, die ein Unternehmen seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten kann.

Das sagen unsere Kunden



„SPAR ist der größte private Arbeitgeber in Österreich. Das dynamische Wachstum von SPAR schafft Jahr für Jahr zwischen 800 und 1.000 neue Arbeitsplätze und gibt damit jährlich zusätzlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Österreich die Chance auf einen zukunftssicheren Arbeitsplatz. Neben modernen Arbeitsplätzen, einer menschenfreundlichen Unternehmenskultur und guten Karrierechancen bietet SPAR seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch eine betriebliche Pensionsvorsorge bei der VBV-Pensionskasse. Damit gehört SPAR im Lebensmittelhandel zu den wenigen Arbeitgebern, der diese wichtige Sozialleistung allen Beschäftigten bietet.“



**Mag. Oliver Seda M.B.L.,
Personal-Chef der
SPAR Österreich-Gruppe**



**Dkfm. Mario Stedile-
Foradori, Vorstand der
ARLBERGER
BERGBAHNEN**

„Die Arlberger Bergbahnen Aktiengesellschaft ist eines der größten Seilbahnunternehmen Österreichs. Unsere Unternehmensführung hat sich bereits vor Jahrzehnten dazu entschlossen, ihren MitarbeiterInnen eine freiwillige Sozialleistung in Form einer zusätzlichen Pensionsvorsorge zu bieten. Die MitarbeiterInnen schätzen diese zusätzliche Leistung des Unternehmens sehr und belohnen uns mit ihrer langjährigen Treue. Im Jahr 2013 haben wir uns aufgrund des uns von der VBV angebotenen interessanten Pensionsmodells entschieden, die zusätzliche Pensionsvorsorge für unsere MitarbeiterInnen über diese Pensionskasse abzuwickeln.“



**STIFT
KLOSTER
NEUBURG**

„Eine der Visionen, die in den Wirtschaftsbetrieben des Stiftes Klosterneuburg gelebt werden, sieht den Menschen als Mittelpunkt. Jeder Einzelne ist wichtiger Teil der Gemeinschaft, der aktiv mitgestaltet und dafür Respekt und Anerkennung verdient. Diese Gemeinschaft ist eine unserer Stärken. Wir verstehen die Vielfalt unserer Wirtschaftsbetriebe als Möglichkeit, einander zu ergänzen und zum gemeinsamen Erfolg zu verhelfen. Die Wertschätzung unseren Mitarbeitern gegenüber zeigen wir auch durch das Angebot einer zusätzlichen Pensionsvorsorge. Bei der VBV fühlen wir uns dank deren Erfahrung und Kompetenz mit unseren Pensionsguthaben gut aufgehoben.“



**Mag. Andreas Gahleitner,
Direktor, Stift Klosterneuburg**



„Mazda Austria handelt mit Leidenschaft, verkauft Autos, Zubehör, Ersatzteile und leistet Dienste rund um die Mobilität in Österreich und ganz Südosteuropa. Durch unkompliziertes, persönliches Service begeistern wir Kunden und machen sie dadurch zu treuen Mazda-Botschaftern. Eines ist uns besonders wichtig: Menschen, die ihr Berufsleben engagiert Mazda widmen, sollen auch in der Pension sicher versorgt sein. Mazda kümmert sich ums Team. Ein Kernpunkt des Mitarbeiter-Packages ist dabei die VBV-Pensionskasse, die Mazda bereits 1991 eingeführt hat.“



**Mag. Bernd Jamnig,
Director HR & Legal,
Mazda Austria GmbH**

VBV – Vorsorgekasse

2,55 Millionen Kunden nachhaltig betreut

Im Jahr 2003 wurde die VBV – Vorsorgekasse gegründet. Heute ist sie mit einem Marktanteil von rund 33% die klare Nummer Eins in Österreich. Der Weg dorthin war von hoher Konsequenz und neuen Ansätzen in der Unternehmenspositionierung geprägt.

Die Abfertigungsvorsorge ist im Grunde eine soziale Errungenschaft der Zeit nach dem Ersten Weltkrieg. Man entwickelte ein System, um den Menschen bei Verlust ihres Arbeitsplatzes eine Überbrückungsfinanzierung zu garantieren, bis sie wieder einen Arbeitsplatz bekamen. Im Laufe der Zeit zeigten sich aber Schwächen aufgrund veränderter Arbeitsmarktsituation sowie Demographie. Letztendlich kamen nur mehr rund 15% in den Genuss von Abfertigungszahlungen, weil die Dienstverhältnisse oft vor dem dritten vollendeten Dienstjahr aufgelöst wurden.

Man war daher bestrebt, das System auf ein kapitalgedecktes Vorsorgesystem umzustellen und der Sicherheit wegen mit einer Bruttokapitalgarantie auszustatten. Damit entstand für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Win-win-Situation: Der Arbeitgeber kann dank des klaren beitragsorientierten Modells mit 1,53% der Lohn- und Gehaltssumme langfristig kalkulieren. Und der Arbeitnehmer erhält eine langfristig erreichbare Zusatzvorsorge.

Zum Erfolg der VBV – Vorsorgekasse erinnert sich KR Heinz Behacker, Vorstand des Unternehmens: „Wir haben uns zur Gründung unseres Unternehmens ein Branding-Partner-Konzept überlegt. Alle unsere Aktionäre haben als Partner unsere Dienstleistung unter ihrem eigenen Namen angeboten. So verfügen wir über 24 Branding-Partner wie beispielsweise Erste Bank, Österreichischer Sparkassensektor,

Bank Austria, Wiener Städtische, Donau Versicherung, Grazer Wechselseitige, Österreichische Beamtenversicherung und viele mehr. Mit einem Wort, das Who-is-who der österreichischen Finanzdienstleister, die mit ihren Zweigstellen und ihren Repräsentanten in ganz Österreich das Vorsorgesystem „Abfertigung Neu“ in ihrem Namen verkauft haben.“

Ebenso wichtig wie die starken Vertriebspartner war und ist das klare Bekenntnis zur Nachhaltigkeit. Den Menschen ist es wichtig, dass das Geld, welches die VBV – Vorsorgekasse dann treuhändig zu verwalten und zu verantworten hat, nach gewissen sozialen und ethischen Kriterien veranlagt wird. So rief die Vorsorgekasse bereits im Jahr 2002 einen eigenen Ethikbeirat ins Leben, dessen Mitglieder aus den Bereichen Medizin, Kirche, NGOs, Arbeitnehmervertretung, etc. kommen. Mit ihrer Unterstützung entstand eine Nachhaltigkeitskriteriologie, nach der die VBV – Vorsorgekasse seit 2003, also seit Beginn ihrer Veranlagungstätigkeit, die Kundengelder zu 100% investiert.

Zu den Ausschlusskriterien zählen Aspekte wie die Atomenergie, insbesondere was die Produktion aller Bestandteile des nuklearen Kerns sowie die Verwertung der erzeugten Energie betrifft, grüne Gentechnologie, Kinderarbeit, nachgewiesene Manipulation von Geschäften, Rüstung oder Waffenproduktionen. Positivkriterien auf der anderen Seite sind gewünschte ökologische und soziale Leistungen von Emittenten wie beispielsweise faire Arbeitsplatzbedingungen oder das Senken von Energie- und Wasserverbrauch. Neben ethischen sprechen aber auch wirtschaftliche Gründe für diese Vorgangsweise, denn nachhaltiges Veranlagen, insbesondere die Berücksichtigung von Ausschlusskriterien, wirkt

wie ein ergänzendes Risikomanagement. So ist es gelungen, durch die straffe Einhaltung dieser Kriterien in Krisenjahren wie 2008 oder 2011 mit einer Plus-Minus-Null-Performance durchzukommen und die Kunden vor Verlusten in ihrer Kapitalveranlagung zu schützen.

„Zur Nachhaltigkeit gehört aber auch Transparenz“, ergänzt Heinz Behacker. „Wir haben inzwischen 360.000 Unternehmen und Vertragspartner als Kunden und dürfen über 2,55 Millionen Menschen betreuen. Ihnen wollen wir alles erdenklich Mögliche an Informationen über unser Haus und über unser Tun bieten. Schon im Jahr 2007 haben wir einen integrierten Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht entwickelt, den wir nach den internationalen Berichtsstandards der Global Reporting Initiative GRI ausrichteten. Jahre später haben wir das durch die Auflage einer eigenen Vorsorgefibel noch getoppt, welche die Kunden im Rahmen ihrer Kontoinformation als Beilage erhalten. Aber wir wollen auch den Dialog fördern – nicht nur von uns aus Botschaften senden, sondern auch dem Kunden die Möglichkeit geben, über elektronischen Weg Informationskanäle zu öffnen. Heute können sie via Smartphone oder Tablet problemlos mit uns kommunizieren und Informationen abrufen.“

Neben vielschichtigem Service und hervorragenden Erfolgen am Markt braucht es aber auch tolle MitarbeiterInnen, um nachhaltig als Marktführer zu bestehen. Daher ist es der VBV – Vorsorgekasse besonders wichtig, die Mitarbeiterzufriedenheit von Zeit zu Zeit zu hinterfragen. Sie setzt dabei auf ein Befragungsmodell durch Externe, wie die Menschen im Unternehmen mit dem Arbeitgeber zufrieden sind, wie sie über Stolz, Glaubwürdigkeit und Fairness



KR Heinz Behacker, Vorstandsvorsitzender VBV – Vorsorgekasse

denken und das Tun im Unternehmen beurteilen. Im vergangenen Jahr wurde die VBV – Vorsorgekasse dabei als drittbester Arbeitgeber in Österreich ausgezeichnet. Eine schöne Bestätigung für den eingeschlagenen Weg. Nur wenn intern alles passt, wenn das Klima stimmt und Mitarbeiterzufriedenheit herrscht, können extern außergewöhnliche Leistungen für Kunden und Partner erbracht werden.

KR Heinz Behacker wurde schon 1989 mit dem Aufbau einer Pensionskasse betraut. 2000 übernahm er dann den Vorsitz des Vorstandes in der Vereinigte Pensionskasse AG. In der durch die Fusion entstandenen VBV-Pensionskasse wurde er 2004 Sprecher des Vorstands. 2006 hat Behacker dann hauptberuflich die Verantwortung als Vorstandsvorsitzender der Vorsorgekasse übernommen. 2007 wurde ihm der Titel „Kommerzialrat“ verliehen.

Einfach erklärt Die Info-Videos der VBV

Die VBV-Pensionskasse bietet ihren Kunden ein umfangreiches Service und beste Informationen. Im Online-Kundenportal werden monatlich aktuelle Veranlagungsergebnisse veröffentlicht und ein Pensionsrechner mit den individuellen Vertragsdaten zur Verfügung gestellt. Alle Kontonachrichten, Finanzamtsbestätigungen und Leistungsnachweise werden als Archiv abgespeichert. Zusätzlich zu diesen Informationen hat die VBV jetzt einen weiteren Schritt

in Richtung einer modernen Kommunikation gesetzt. Mit kurzen Info-Videos werden komplexe Themen der Pensionskasse auf einfache und verständliche Art erklärt. Zu jedem Video gibt es auf der Website eine umfangreiche Broschüre, die das Thema ausführlich behandelt.

Sie finden unsere 3-Minuten-Videos auf www.vbv.at. Sie können diese aber auch direkt mittels QR Code auf Ihrem Smartphone abspielen:

Ihre beitragsorientierte
VBV-Pensionsvorsorge



Ihr VBV-
Lebensphasenmodell



Berechnung
Ihrer Pension



Cornelia Friedrich BA, Marketing

„Beim Marketing stellen wir uns der Herausforderung, das komplexe Thema Pensionskasse möglichst transparent und verständlich zu vermitteln. Dabei kann ich meine Ideen einbringen und Projekte mitgestalten, wobei mir vor allem die Kommunikation über das Internet am Herzen liegt. Eine besonders interessante Aufgabe war die Gestaltung der neuen Info-Videos der VBV, die mit Witz in aller Kürze wichtige Inhalte erklären.“

Wir danken unseren Kunden für ihre freundlichen Worte sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für das Mitwirken an dieser Jubiläumsbroschüre.



Mag. Andres Potuzak, Kundenberater

„Nach 20 Jahren Tätigkeit für die Pensionskasse bin ich noch immer gerne direkt beim Kunden. Ob Besprechungen mit der Geschäftsleitung oder dem Betriebsrat, Präsentationen oder Beratungstage für einzelne Berechtigte – jeder Termin ist anders und bietet auf's Neue einen guten Anlass, das Verständnis rund um die betriebliche Altersvorsorge zu verbessern.“

MEDIENINHABER und HERAUSGEBER

VBV-Pensionskasse AG | Redaktion: Mag. Otto Lauer, Cornelia Friedrich BA, | Layout: Silvia Binder
Kreation und konzeptive Unterstützung: be.public Corporate & Financial Communication GmbH
Produktion: Bösmüller Print Management GesmbH. & Co. KG, 1020 Wien, www.boesmueller.at
Die Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr.
Eine Haftung ist ausgeschlossen.

Fotos:

Vorstände: Foto Wilke

Unsere Kunden: wurden von den abgedruckten Personen und Unternehmen zur Verfügung gestellt

Greiner Gruppe: Robert Maybach

Mitarbeiter VBV: Silvia Binder

iStockphoto (Seiten 10 und 11)

VBV-Pensionskasse AG
Obere Donaustraße 49-53
1020 Wien
Tel.: 01/240 10-0
Fax: 01/240 10-7261
E-Mail: office@vbv.at
www.vbv.at

Firmensitz Wien FN 68567 i
Handelsgericht Wien
DVR 0641685