



# GeschäftsBERICHT 2004



# Impressum

## **Eigentümer, Herausgeber und Verleger:**

VBV-Pensionskasse AG  
Obere Donaustraße 49-53, 1020 Wien

Tel.: 01/240 10  
Fax: 01/240 10 - 260

E-Mail: [vorstand@vbv.at](mailto:vorstand@vbv.at)  
Homepage: [www.vbv.at](http://www.vbv.at)

Firmenbuchnummer: FN 68567 i,  
Handelsgericht Wien, DVR 0641685

## **Inhalt:**

Heinz Behacker  
Dr. Johannes M. Martinek  
Karl Timmel  
Ing. Mag. Martin A. Vörös

## **Redaktion:**

Mag. Michaela Attermeyer  
Martin Cech  
Renate Hahn  
Veronika Michlits  
Mag. (FH) Petra Pichler  
Mag. Wolfgang Pinner

## **Gestaltung, Satz, PPM**

[creativwerk.com](http://creativwerk.com)  
Ottakringer Str. 258-260, 1160 Wien  
Tel.: 01/486 68 68, Fax: 01/486 68 68 - 14  
E-Mail: [agentur@creativwerk.com](mailto:agentur@creativwerk.com)  
Homepage: [www.creativwerk.com](http://www.creativwerk.com)

## **Druck:**

AV+ Astoria Druckzentrum GmbH  
A-1030 Wien, Faradaygasse 6

Bei personenbezogenen Bezeichnungen wurde aus Gründen der besseren Lesbarkeit die männliche Bezeichnung gewählt. Selbstverständlich beziehen sich diese immer auf das männliche und weibliche Geschlecht.

# INHALTSVERZEICHNIS

BRIEF DES VORSTANDES	4
VORWORT DES AUFSICHTSRATES	7
NEUE BERUFS- UND LEBENSBLDER ALS HERAUSFORDERUNG	8
VBV-PENSIONSKASSE AG UNTERNEHMENSSTRUKTUR / KONZERN	10
Unternehmensprofil	10
VBV – Mitarbeitervorsorgekasse AG	11
CAMPUS Beratungsgesellschaft für betriebliche Vorsorge mbH	12
BVP-Pensionsvorsorge-Consult GmbH	13
BESCHREIBUNG DES INTEGRATIONSPROZESSES	14
LEITBILD UND STRATEGIE	15
Anspruchs- und Interessensgruppen	15
Das Leitbild der VBV-Pensionskasse AG	17
Kontrollstrukturen	22
DIALOG	24
LAGEBERICHT DES VORSTANDES	30
Pensionskassen und deren Entwicklung	30
Makroökonomische Rahmenbedingungen	32
Veranlagung	34
Risiken der Kapitalanlage und Risikomanagement, Ziele und Methoden des Risikomanagements	42
Mitarbeiter	45
Umwelt	47
Geschäftsentwicklung und Lage der Gesellschaft	49
Geschäftspolitische Schwerpunkte	51
Geschäftsergebnis	53
Vorschlag für die Gewinnverwendung	54
Strategische Ziele - Ausblick auf 2005	55
Danksagung	57
BILANZ	58
GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG	60
ANHANG	62
ANLAGESPIEGEL	70
PRÜFUNGSFESTSTELLUNG	72
BERICHT DES AUFSICHTSRATES	73
EXKURS: DIE PENSIONSKASSENGESETZ-NOVELLE 2005 - EINE VORSCHAU AUF DIE UMSETZUNG DER „EU-PENSIONSFONDSRICHTLINIE“ IN ÖSTERREICHISCHES RECHT	74
GRI-SPIEGEL	76
ERKLÄRUNG DES ÖSTERREICHISCHEN INSTITUTS FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG	79
IMPRESSUM	2

# Brief des Vorstandes

Das Jahr 2004 war ein bewegtes Jahr, besonders für uns und die Pensionskassenbranche, denn es entstand der größte Player in diesem Segment – die VBV-Pensionskasse AG – aus der Verschmelzung der BVP-Pensionskassen AG mit der Vereinigte Pensionskasse AG.

Die sozialpolitische Herausforderung der sich ständig verändernden Berufs- und Lebensbilder ist eine der zentralen Herausforderungen der Gesellschaftspolitik und Pensionskassen sind Teil einer zeitgemäßen Antwort.

Die VBV-Pensionskasse übernimmt die soziale Verantwortung für die Zukunft, daher wurde nicht nur das Veranlagungskonzept nachhaltig ausgerichtet, auch unser Geschäftsbericht ist den Regeln der Nachhaltigkeitsberichterstattung unterworfen.

Wir verpflichten uns, unsere wirtschaftlichen Erfolge im Einklang mit sozialen, ökologischen und ökonomischen Zielen zu erreichen. Das Wissen und die Verpflichtung von Unternehmen aktiv Verantwortung in der Mitgestaltung und Zukunftssicherung unserer Gesellschaft zu übernehmen, setzt sich weltweit immer deutlicher durch.

Der vorliegende Geschäftsbericht soll daher auch aufzeigen, welche Aspekte von Nachhaltigkeit unsere Unternehmensentwicklung beeinflussen. Das „Prinzip der kleinen Kreise“ ist die Basis dafür. Jeder einzelne ist aufgefordert nachhaltig zu handeln und Erfahrungen weiterzugeben. Wir haben in unserem Unternehmen sehr gute Erfahrungen mit diesem Prinzip gemacht.

Im Jahr 2004 war die große Herausforderung, die Fusion beider Häuser vorzubereiten und positiv durchzuführen. Ohne das Engagement, die Zuversicht und die Zusammenarbeit aller Mitarbeiter wäre die Integration beider Unternehmen, die ja ursprünglich konkurrierende Mitbewerber waren, nicht so reibungslos verlaufen.

Gute Mitarbeiter sind die wesentliche Stütze jedes Unternehmens, bei uns arbeiten die Besten.

Daher gilt unser Dank für das Jahr 2004 vor allem auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der VBV-Pensionskasse AG und deren Vertrauen in das Unternehmen und dessen Zukunft.

Der Vorstand der VBV-Pensionskasse AG übergibt diesen Geschäftsbericht in der Hoffnung nachhaltig zu verändern, positiv zu beeinflussen, aber in erster Linie Denkanstoß zu sein, ganz im Sinne:

**„Vorsorgen fürs Leben!“**

Heinz Behacker

Dr. Johannes M. Martinek

Karl Timmel

Ing. Mag. Martin A. Vörös

Ing. Mag. Martin A. Vörös

Dr. Johannes M. Martinek

Heinz Behacker

Karl Timmel





# Vorwort des Aufsichtsrates

Die VBV-Pensionskasse AG konnte im vergangenen Berichtszeitraum ihre Position als Themen- und Marktführer weiter ausbauen. Durch die Fusion der beiden Pensionskassen BVP-Pensionskassen AG und Vereinigte Pensionskasse AG wurden auch die Kompetenzen im Bereich Veranlagung, Service und Innovationen der Nachfolgegesellschaft erweitert.

Pensionskassen sind die logische Antwort auf die Sicherung der Zukunftsvorsorge für alle Erwerbstätigen, als sinnvolle Ergänzung zur ASVG-Pension können sie den Erhalt des Lebensstandards in der Pension ermöglichen.

Die sozial- und gesellschaftspolitische Verantwortung, die von den Pensionskassen im Bereich der kapitalgedeckten 2. Säule übernommen wird, ist von essentieller Bedeutung für den Wirtschaftsstandort Österreich. Sich verändernde Berufsbilder bringen es mit sich, dass Unternehmen immer mehr Verantwortung übernehmen wollen, aber auch müssen, um gute und qualifizierte Arbeitnehmer an das Unternehmen zu binden.

Die Schaffung und Sicherung kapitalgedeckter Betriebspensionen und damit die Sicherung des Lebensstandards vieler Menschen ist die zentrale Aufgabe der VBV-Pensionskasse AG. Die Verantwortung, die damit übernommen wird, und die Transparenz in der Kommunikation wird mit dem vorliegenden Geschäftsbericht zum Ausdruck gebracht.

Die VBV-Pensionskasse konnte im abgelaufenen Geschäftsjahr mit ihren Aktivitäten nicht nur beweisen, dass sie Marktführer ist, sondern mit der Fortführung und dem Ausbau des Themas Nachhaltigkeit innerhalb des Unternehmens ihre Rolle als Themenführer weiter aufbauen.



Mag. Reinhard Ortner  
Aufsichtsratsvorsitzender

# Neue Berufs- und Lebensbilder als Herausforderung

Die Rahmenbedingungen unseres Wirtschaftens sind ständig in Bewegung. Die öffentliche Meinung wird laufend durch sensationelle und, wie es den Anschein hat, unerwartete Geschehnisse geprägt. Das ist das Bild, das die österreichischen Arbeitnehmer und die Pensionisten haben müssen, wenn sie mit ASVG-Reformen und durchaus sinnvollen Pensionsharmonisierungsmaßnahmen konfrontiert werden. Dabei sind die Parameter des sozialpolitischen Handelns exakt definiert und allgemein leicht fassbar. Was sicherlich die Diskussion erschwert, ist der Umstand, dass der eingetretene Paradigmenwechsel von Herrn und Frau Österreicher noch nicht verinnerlicht wurde. Zum Paradigmenwechsel:

- Die Lebenserwartung ist in Österreich, wie in Europa überhaupt, so hoch, wie nie zuvor.
- Das Arbeitsleben im Verhältnis zum biologischen Leben ist relativ kurz, und bleibt wohl kurz.
- Die laufende Verdoppelung des Wissens, stetige Produktinnovationen und immer neue Serviceerwartungen schaffen den Zwang zum wiederholten Arbeitsplatz- und wohl auch Berufswechsel.

Der Zwang zur Fortbildung und zum lebenslangen Lernen steigt. Die Zeiten sind vorbei, wo das durch ein Diplom in jungen Jahren bestätigte Wissen ausreichende Qualifikationen für Jahrzehnte bieten konnte.

Kurz zusammengefasst heißt das: gut Ausgebildete werden fluktuieren wollen, schlecht Ausgebildete werden fluktuieren müssen. Das ist eine soziale Herausforderung per se.

Die Geburtenrate ist – in den reichen Ländern – niedrig geworden und reicht nicht aus, die im traditionellen Generationenvertrag der nachfolgenden Generation auferlegten Aufgaben ausreichend abzusichern. Eine Steigerung der Geburtenrate signifikanter Art ist auf absehbare Zeit nicht in Sicht. Die Vermutung, hier könnte ein Verzicht auf eine nächste Generation vorliegen, ist zwar überzogen, aber doch nicht ganz von der Hand zu weisen. Richtig ist es wohl, über einen wohlverstandenen neuen Gesellschaftsvertrag zu befinden. Ist die bisherige Idee, dass nachfolgende Generationen die vorangegangenen erhalten und finanzieren müssen, schon nicht leicht erklärbar, so wird sie endgültig relativiert, wenn man die Verantwortung der Eltern für ihre Kinder ebenfalls in Rechnung setzt. Dies umso mehr, als es in Europa – anders als in den Vereinigten Staaten von Amerika – nicht mehr gelingt, die Gesellschaft in ausreichender Größe zu erhalten.

Diese Entwicklung zwingt uns geradezu, die Vorsorge für die Pensionen nicht mehr ausschließlich im Umlageverfahren zu organisieren, sondern auch der kapitalgedeckten Variante einen entsprechenden Stellenwert einzuräumen. Zur kapitalgedeckten Zukunftsvorsorge zählen die „klassische“ Alterspension und die Pflegepension, die die eigentliche Alterspension in einer bestimmten Phase des Lebens erhöht bzw. im Regelfall sogar vervielfacht.

In Österreich wird von 90 % der unselbständig Erwerbstätigen die Höchstbeitragsgrundlage des ASVG (HBG) nicht überschritten, bei einigen weiteren Prozent über-

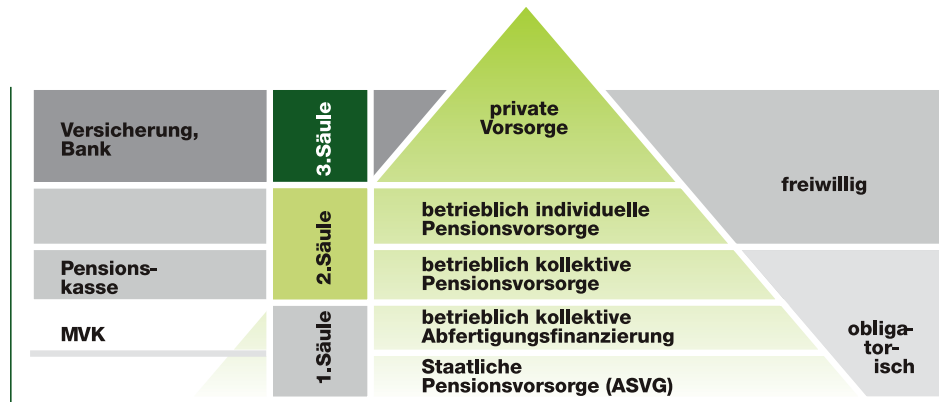
steigen die Aktiveinkommen nur kurzfristig oder in geringem Ausmaß die HBG. Im Armuts- und Reichtumsbericht für Österreich, erstellt von der Österreichischen Gesellschaft für Politikberatung und Politikentwicklung (ÖGPP), Wien 2005, nähert man sich diesem Befund über einen anderen Zugang. Die ÖGPP führt aus, dass eine Million Menschen in Österreich weniger als € 780,- monatlich zum Leben haben. Eine Viertel Million Menschen werden als reich bezeichnet. Diese „Reichen“ haben mehr als € 70.000,- Geldvermögen oder Jahreseinkommen. In beiden Bereichen werden steigende Tendenzen festgestellt und darüber hinaus darauf hingewiesen, dass die Sparfähigkeit der österreichischen Bevölkerung stagniere.

Zieht man diese Erkenntnisse und Fakten in Betracht, dann lassen sich folgende Thesen ableiten:

- These 1:** Die gesetzlichen Vorsorgesysteme (Sozialversicherung, kommunale Pflegegeldbeiträge und Trägerschaften) werden in einer „institutionalisierten“ Weise zu reformieren sein.
- These 2:** Die demographische Entwicklung wird die Versorgungsgrade der gesetzlichen Vorsorgesysteme ungünstig beeinflussen.
- These 3:** Die Einkommens- und Vermögensentwicklung lässt individualisierte private Vorsorge nur für einen sehr eingeschränkten Personenkreis wirksam erscheinen.
- These 4:** Eine am Arbeitsplatz finanzierte ergänzende Pensionsvorsorge ist allein Ziel führend.
- These 5:** Eine in Ergänzung der Mitarbeitervorsorgekassen- und Pensionskassenmodelle finanzierte Pflegevorsorge ist erforderlich.
- These 6:** Sozialversicherungssysteme und Betriebspensionssysteme werden sich in Zukunft idealerweise ergänzen.

In Ausführung der obigen Thesen fordern wir von der Sozialpolitik die Einführung einer obligatorischen betrieblichen Vorsorge. Dazu gehört eine Verrentung der Guthaben in den Mitarbeitervorsorgekassen („Bagatell“-Beträge sollen natürlich weiter abfindbar sein) und die Einführung einer variabel gestaltbaren Pensionskassenvorsorge in obligatorischer Weise. Optimal wäre wohl eine innovative Konstruktion, die eine neue Form der Pflegerente als aufgeschobene Pensionskassenpension darstellt.

## Vorsorge-Pyramide



Die VBV-Pensionskasse AG appelliert an dieser Stelle an die Verantwortlichen für die österreichische Sozialpolitik, ein Gesamtkonzept für Vorsorge- und Zukunftssicherung in Österreich zu erstellen. Dieses Gesamtkonzept sollte – wie die Vorsorgepyramide verdeutlicht – als Schichtenprogramm (ASVG, Abfertigungsrente, Pensionskassenrente, ...) aufgebaut sein. Dabei ist jedenfalls darauf zu achten, dass Förderungsmittel zielgenau eingesetzt werden, um so die langfristige Zielsetzung einer effizienten Rentenvorsorge gerecht zu werden. Die Einkommens- und Vermögenslage in Österreich lässt die kollektiven am Arbeitsplatz finanzierten Vorsorge- und Rentenmodelle konkurrenzlos effektiv erscheinen. Die hohe Fluktuationsrate – die Arbeitsverhältnisse dauern im Schnitt weniger als 24 Monate – werden den Gesetzgeber veranlassen, seine Förderung von der uneingeschränkten Ergebniszurechnung für die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten abhängig zu machen. Auch die Forderung nach einer Aufrechterhaltung der Mitbestimmungsregelungen, wie sie bei den Mitarbeitervorsorgekassen und Pensionskassen vorgesehen sind, für ein obligatorisches und das ASVG-System ergänzendes System wird nicht abwegig sein.

# VBV-Pensionskasse AG

## Unternehmensstruktur / Konzern

Die VBV-Pensionskasse AG besteht in Ihrer jetzigen Form seit Herbst 2004. Sie entstand durch die, per 1. Januar 2004 erfolgte, rückwirkende Fusion der beiden erfolgreichen Pensionskassen BVP-Pensionskassen AG und Vereinigte Pensionskasse AG.

Die Synergien der beiden Pensionskassen wurden im vergangenen Berichtszeitraum optimal genutzt und der erfolgreichen Umsetzung der angestrebten Ziele, die rasche Zusammenführung der Unternehmen an einem Standort, die Reduktion des Verwaltungsaufwandes und die Konzentration auf eine IT-Konzeption, wurden allesamt noch 2004 gestartet und aktiv vorangetrieben.



## Unternehmensprofil

Mit einer Bilanzsumme von über 3,5 Mrd. Euro, ca. 114.000 Anwartschaftsberechtigten, 14.000 Leistungsberechtigten und ca. 3.900 Verträgen, ist die VBV-Pensionskasse AG der größte Träger der betrieblichen Vorsorge am österreichischen Markt.

Betriebliche Altersvorsorge ist die optimale Ergänzung zum gesetzlichen Pensionssystem, da die staatliche Pension zum Erhalt des Lebensstandards kaum ausreichen wird. Der kollektive Ansatz und die absolute Kostentransparenz, wie sie durch das Betriebspensionengesetz und das Pensionskassengesetz vorgegeben sind, machen die Umsetzung einer betrieblichen Zusatzpension über den Weg des „Vorsorgelohns“ für den Arbeitgeber kostengünstiger als eine Gehaltserhöhung.

2004 erhielt die VBV-Pensionskasse AG vom renommierten „Investment & Pensions Europe Magazine“ (IPE) eine nationale Auszeichnung in der Kategorie „Best Pension Fund in Austria“ und zwei internationale Auszeichnungen in den Kategorien „Balanced Portfolio Management“ und „Property Investments“. Die Richtigkeit des kollektiven Ansatzes in der betrieblichen Vorsorge wird auch durch den Erfolg der Mitarbeitervorsorgekasse bestätigt.

Die VBV-Pensionskasse AG wird im „Lagebericht des Vorstandes“ näher beschrieben.

# VBV – Mitarbeitervorsorgekasse AG

Die VBV – Mitarbeitervorsorgekasse AG ist eine 91%ige Tochter der VBV-Pensionskasse AG und seit 1. Jänner 2003 operativ am österreichischen Markt tätig. Das Wesen der VBV – Mitarbeitervorsorgekasse AG ist die obligatorische Pensionsvorsorge in Form einer kapitalgedeckten Abfertigung. Die Strukturen der Mitarbeitervorsorgekasse wurden laufend verfeinert und durch Einbindung des Know-hows der Muttergesellschaft stetig optimiert.

Die Basisidee zum Vertrieb des Produktes Mitarbeitervorsorgekasse ist das Branding-Partner-Konzept, dieses entwickelte sich zu einem nachhaltigen Erfolg. Die bereits im Geschäftsplan festgelegten Ziele konnten sogar übertroffen werden, mit 31.12.2004 konnte die VBV – Mitarbeitervorsorgekasse AG 62.753 Verträgen und 502.032 Anwartschaftsberechtigten für sich verbuchen.

Die Veranlagung der VBV – Mitarbeitervorsorgekasse wurde von der ÖGUT (Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik) hinsichtlich Veranlagungskonzept, Zusammensetzung des Portfolios und Informationspolitik geprüft und mit dem Nachhaltigkeitszertifikat 2004 ausgezeichnet.

Ein eigens eingerichteter Ethikbeirat begleitet alle Veranlagungsentscheidungen. Der Beirat setzt sich aus Personen aus den Bereichen Medizin, Kirche, Ökologie, Ökonomie etc. zusammen. In den Ethikgrundsätzen wurden die Richtlinien der Nachhaltigkeit in der Veranlagung festgeschrieben. Diese werden im Abschnitt „Veranlagung“ näher erklärt und sind auf Anfrage gerne erhältlich.

Im Berichtsjahr konnte mit nachhaltigem Investment eine Veranlagungsrendite in Höhe von 5,98 % (lt. ÖKB-Methode) erwirtschaftet werden. Damit liegt die VBV – Mitarbeitervorsorgekasse AG deutlich über dem Branchendurchschnitt von 4,61 % (Veranlagungstyp defensiv). Seit Ihrer Gründung liegt die VBV – Mitarbeitervorsorgekasse AG im Spitzenfeld der heimischen Mitarbeitervorsorgekassen.



# CAMPUS Beratungsgesellschaft für betriebliche Vorsorge mbH

Das Thema der Altersvorsorge im Allgemeinen und die mannigfaltige Produktpalette, die in diesem Bereich angeboten wird, haben es notwendig und gleichzeitig attraktiv gemacht, diesen Bereich beratend zu begleiten. Nur das optimale Zusammenspiel von verschiedenen Vorsorgelösungen kann eine gesicherte finanzielle Zukunft garantieren.

Aus diesem Grund und der jahrelangen Erfahrung auf diesem Gebiet wurde die CAMPUS Beratungsgesellschaft für betriebliche Vorsorge mbH gegründet.

Die CAMPUS ist eine 100%ige Tochter der VBV-Pensionskasse AG und bietet im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit die Entwicklung und Umsetzung von Pensionsordnungen, die Überprüfung und Neubewertung von bestehenden Pensionszusagen durch Aufzeigen von Gestaltungsmöglichkeiten aufgrund geänderter gesetzlicher Bestimmungen, etc. an.

Als Ansprechpartner für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, sowie Interessensvertretungen nimmt die CAMPUS ihre Aufgabe wahr, optimale und unabhängige Entscheidungsgrundlagen anzubieten.

**CAMPUS**  
**Beratungsgesellschaft**  
für betriebliche Vorsorge mbH



# BVP-Pensionsvorsorge-Consult GmbH

Die BVP-Pensionsvorsorge-Consult GmbH ist ein verbundenes Unternehmen der VBV-Pensionskasse AG und beschäftigt sich mit der Erstellung versicherungsmathematischer Gutachten für Pensions- und Jubiläumsgeldrückstellungen nach nationalen und internationalen Standards, sowie Lösungen im Zusammenhang mit der Abfertigung NEU, Versicherungsprodukte zur Ergänzung der staatlichen und betrieblichen Vorsorge.



# Beschreibung des Integrationsprozesses

Das VBV-Management war sich von Anfang an der Herausforderung bewusst, die die Zusammenführung der beiden Unternehmen Vereinigte Pensionskasse AG und BVP-Pensionskassen AG darstellte. Vor allem da diese Unternehmen ehemals Konkurrenten waren, wurde der Prozess sehr auf die Integration der Mitarbeiter und dem Schaffen einer neuen, identitätsstiftenden und motivierenden Unternehmenskultur abgestimmt. Aus diesem Grund wurde ein Integrationsteam mit Mitarbeitern (paritätisch besetzt) geschaffen, das den Prozess plante und die Durchführung koordinierte. Die unterschiedlichen Unternehmenskulturen als auch Unternehmensstrukturen stellte das Team vor eine große Aufgabe. Zwischen den „gleichen“ Abteilungen gab es informelle Treffen, die von einzelnen Abteilungsmitarbeitern autonom organisiert wurden und – vielleicht auch daher – großen Anklang fanden. Am 20. August 2004 trafen sich zum ersten Mal alle Mitarbeiter beider Pensionskassen im Ringturm der Wiener Städtischen Versicherung. Während dieser Veranstaltung stellten die Vorstände den Mitarbeitern den geplanten gemeinsamen Weg und seine Einzelheiten vor. Anschließend wurden die Mitarbeiter gebeten Teams nach der Farbe des von ihnen am Anfang der Veranstaltung gezogenen Zettels zu bilden. Jedes Team erhielt einen Teil eines Puzzles, der

wiederum in Einzelteile zerlegt war. Diese mussten gemeinsam zusammengesetzt werden, um anschließend von den demokratisch gewählten Teamleitern zu einem Gesamtbild zusammengeführt zu werden. Es entstand das Bild „Als Team Großes schaffen“, das nun im Eingangsbereich der VBV-Pensionskasse AG hängt. Im Anschluss konnten sich die Mitarbeiter bei einem Buffet näher kennen lernen.

Der Integrationsprozess wurde seit Ende des Jahres 2004 von einem Integrationsbarometer begleitet, der in Zusammenarbeit mit dem Österreichischen Institut für Nachhaltige Entwicklung erstellt worden war. Er soll die Stimmung der Mitarbeiter in den einzelnen Abteilungen ermitteln und wird laufend durchgeführt. Die Abstimmung erfolgt online mittels eines Fragebogens mit Fragen zu folgenden Bereichen:

Beschreiben Sie die Entwicklung des Integrationsprozesses der VBV-Pensionskasse AG, beschreiben Sie die gegenwärtige Stimmung in Ihrer Abteilung, aktive Beteiligung am Integrationsprozess, Gestaltungs- und Handlungsspielräume, Unterstützung durch Vorgesetzten, Persönlicher Beitrag zum erfolgreichen Abschluß des Integrationsprozesses, Kommunikation und Information, Konflikte und Problemlösungsstrategien, Anerkennung und Lob, Arbeitsplatzsicherheit, Zusammenarbeit im Team.

Die Abstimmung ist absolut

anonym und freiwillig. Sobald die Abstimmung abgeschlossen ist, wird den Mitarbeitern die Auswertung der einzelnen Abteilungen, sowie der gesamten Firma zur Verfügung gestellt. Der Vorstand nimmt an der Abstimmung nicht teil, um das Ergebnis nicht zu verzerren. Die Abstimmung wurde im Dezember 2004 gestartet und wird während des kommenden Jahres 2005 weiterhin regelmäßig durchgeführt. Basierend auf dem Integrationsbarometer wird der vom Management durchgeführte Integrationsprozess von den meisten Mitarbeitern als erfolgreich beurteilt.

# Leitbild und Strategie

## Anspruchs- und Interessensgruppen

Das Vertrauen und die Bindung von Anspruchs- und Interessensgruppen sind von essentieller Bedeutung für jedes Unternehmen. Die Meinungen unserer Partner sind daher ein untrüglicher Gradmesser für die Qualität unserer Arbeit und wegweisend für die Ausrichtung unseres Unternehmens. Alle diese Personen haben daher ein Recht über unsere Tätigkeit umfassend und transparent informiert bzw. eingebunden zu werden. Wir legen besonderen Wert auf die offene Kommunikation, sowohl nach innen, als auch nach außen.

Dialog mit unseren Anspruchs- und Interessensgruppen ist daher eine zentrale Aufgabe, die wir gerne und aktiv wahrnehmen. In einem internen Prozess haben wir unsere wichtigsten Stakeholdergruppen ermittelt und in der folgenden Darstellung aufgelistet:



Stakeholder: Unsere Anspruchs- und Interessensgruppen

Basierend auf der Erarbeitung und Auflistung der einzelnen Stakeholder, haben wir deren Ansprüche, Erwartungen und zentrale Themen erhoben. Die Interessen unserer Anspruchs- und Interessensgruppen sind in die strategische Ausrichtung des Unternehmens eingeflossen:

Stakeholder	Kunden/Anwartschafts- und Leistungsberechtigte	Aktionäre	Mitarbeiter	Gesellschafts-politische Gestalter	Medien
Themen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensionserwartung</li> <li>• Veranlagungserfolge</li> <li>• Veranlagungsphilosophie</li> <li>• Information &amp; Kommunikation</li> <li>• Vorsorgepyramide</li> <li>• Leitbild, Werte</li> <li>• Lebensstandard</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dividende</li> <li>• Veranlagung</li> <li>• Leitbild, Werte</li> <li>• Management</li> <li>• Corporate Governance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalpolitik/Arbeitsklima</li> <li>• Kommunikation (Vorstand – Mitarbeiter, zwischen Abteilungen, Mitarbeiter untereinander)</li> <li>• Veranlagung und Nachhaltigkeit in der Finanzwirtschaft</li> <li>• Leitbild, Werte, Ziele, Maßnahmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Standort- sowie soziale und ökologische Struktursicherung in Österreich durch gezielte Investitionen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorsorgepyramide</li> <li>• Veranlagung</li> </ul>

Stakeholder: Themen bzw. Erwartungen unserer Anspruchsgruppen



# Das Leitbild der VBV-Pensionskasse AG

Die Entwicklung eines Leitbildes für die VBV-Pensionskasse AG war eine der zentralen Aufgaben im Jahr 2004. Durch die Zusammenführung zweier Pensionskassen und vor allem zweier verschiedener Unternehmenskulturen war die Entwicklung eines gemeinsamen Leitbildes von essentieller Bedeutung.

Wie bereits erwähnt fand das erste Zusammentreffen aller Mitarbeiter beider Pensionskassen im Rahmen der Geburtstagsfeier für die VBV-Pensionskasse AG am 20. August 2004 im Ringturm statt.



In Folge bekundeten 10 Mitarbeiter aus den unterschiedlichsten Bereichen ihr Interesse an der Erstellung des Leitbildes. Unter reger Teilnahme des Vorstandes und virtueller Beteiligung aller Mitarbeiter, entstand in einem sechsmonatigen Prozess das neue Leitbild der VBV-Pensionskasse AG.

Neben der Erarbeitung eines neuen Leitbildes, war eine weitere Aufgabe dieses ins Unternehmen zu tragen.

Die Erstellung und Weitergabe des Leitbildes war der erste Schritt eine Gemeinschaft zu bilden. In Folge soll das Leitbild in folgenden Bereichen gelebt und kommuniziert werden: Geschäftsbericht, Folder für Kunden, Aushang im Haus für alle Mitarbeiter zugänglich, Intranet, Einbindung in Dienstrechtinformationen für bestehende und neue Mitarbeiter, Website der VBV, etc.

Außerdem wurde die Funktion eines „Leitbild-Gärtners“ installiert. Dieser Mitarbeiter hat die Verantwortung übernommen, der zentrale Ansprechpartner in allen Belangen der Umsetzung des Leitbildes zu sein. Er wird uns vor allem anhalten, das Leitbild gemeinsam zu „hegen und pflegen“. Weiters wird dieser die Implementierung des Leitbildes periodisch überprüfen und von uns allen, einschließlich des Vorstandes geeignete Aktivitäten zur positiven und motivierenden Vertiefung der Unternehmensvision einfordern.

## Leitsätze

### **Vorsorgen fürs Leben**

In Zukunft wollen wir in der VBV-Pensionskasse AG unsere tägliche Arbeit an folgenden Leitsätzen orientieren und uns daran messen lassen:

### **Vorsorge ist unsere Kompetenz**

Wir, die VBV-Pensionskasse, sind ein wesentlicher Teil zeitgemäßer Altersvorsorge. Durch umsichtige Verwaltung der uns anvertrauten Betriebspensionen sichern wir langfristig die Lebensqualität unserer Kunden.

### **Zukunft verantwortlich gestalten**

Aktive Zukunftsgestaltung ist unser Anliegen. Wirtschaftliche Dynamik sowie neue Berufs- und Lebensbilder verlangen adäquate Antworten. Als Marktführer stellen wir uns offen diesen Herausforderungen und übernehmen selbstbewusst die Themenführerschaft.

### **Nachhaltige Renditen erwirtschaften**

Sozial verantwortliche und ertragreiche Veranlagung ist unsere Kompetenz. Qualitätssicherung und Innovationen dienen der Optimierung von Ertrag und Sicherheit.

### **Wir leben Wertschätzung**

Der respektvolle Dialog und der achtsame Umgang miteinander sind uns wichtig. Dadurch schaffen wir eine Kultur partnerschaftlicher Wertschätzung. Unsere Aufgaben erfüllen wir mit Engagement und Verantwortung.

### **Auf uns zählen**

Nachvollziehbare Qualität und hohe Lösungsbereitschaft sind für uns selbstverständlich. Enge, durch Vertrauen gewachsene Kundenbeziehungen zeichnen uns aus.



## *Vision*

Unsere Leitsätze beruhen auf einer Vision. Wir, die VBV-Pensionskasse AG sehen uns als wesentlicher Teil des sozialen und wirtschaftlichen Gefüges Österreichs, daher tragen wir unseren Teil an Verantwortung für das Funktionieren dieses Systems.

Durch unser Tun wollen wir aktiv zur Erhaltung einer lebenswerten Umwelt und Gesellschaft beitragen. Eine gewinnbringende, nachhaltige Veranlagung sichert nicht nur langfristig die Lebensqualität unserer Kunden im Alter, sondern durch ihre Art und Ausrichtung auch indirekt eine lebenswerte, bessere Gesellschaft. Wir sind ein wirtschaftlich gesunder und wachsender Konzern, der sowohl betriebliche Pensions- als auch Mitarbeitervorsorge anbietet. Die Bewahrung von sozialen und ökologischen Strukturen, der respektvolle Umgang mit Umwelt und Ressourcen, als auch die Förderung des Standorts Österreich sind uns dabei besonders wichtig.

Toleranz und Entgegenkommen gegenüber Anderen prägen unser Handeln. Durch unser Tun wollen wir unsere Um- und Mitwelt dauerhaft schützen, die natürlichen Ressourcen schonen und eine lebenswerte Welt erhalten.

Kundenzufriedenheit zeugt von gelebtem Verantwortungsbewusstsein gegenüber unseren Kunden, Anwartschafts- und Leistungsberechtigten.

Wir legen daher großen Wert auf kompetente Mitarbeiter, die motiviert und mit Freude in unserem Unternehmen arbeiten. Daher ist unsere Personalpolitik geprägt durch Offenheit und Respekt.

**Das Miteinander und „Wir“ wird bei uns groß geschrieben.**



## *Ziele, Maßnahmen, Indikatoren*

Unsere Zielformulierungen haben wir in die vier Themenbereiche: Kunden, Organisation, Mitarbeiter und Veranlagung gegliedert. Innerhalb dieser wurden wiederum kurz-, mittel- und langfristige Ziele definiert.

Die detaillierten Ziele können in unserem Leitbild nachgelesen werden, das für Interessierte auf unsere Webseite zur Verfügung steht. Die daraus abgeleiteten Maßnahmen dienen der Erreichung unserer Ziele. In einem jährlichen Evaluierungsprozess werden wir die Fortschritte überprüfen und die notwendigen Steuerungsmaßnahmen vornehmen. Für alle Bereiche haben wir im Zuge der Leitbildentwicklung auch Indikatoren identifiziert, also Kennzahlen, mit denen wir unseren Geschäftserfolg und andere Fortschritte messen und bewerten wollen. Diese Kennzahlen sollen im kommenden Geschäftsjahr erprobt und im nächsten Geschäftsbericht erstmals kommuniziert werden.



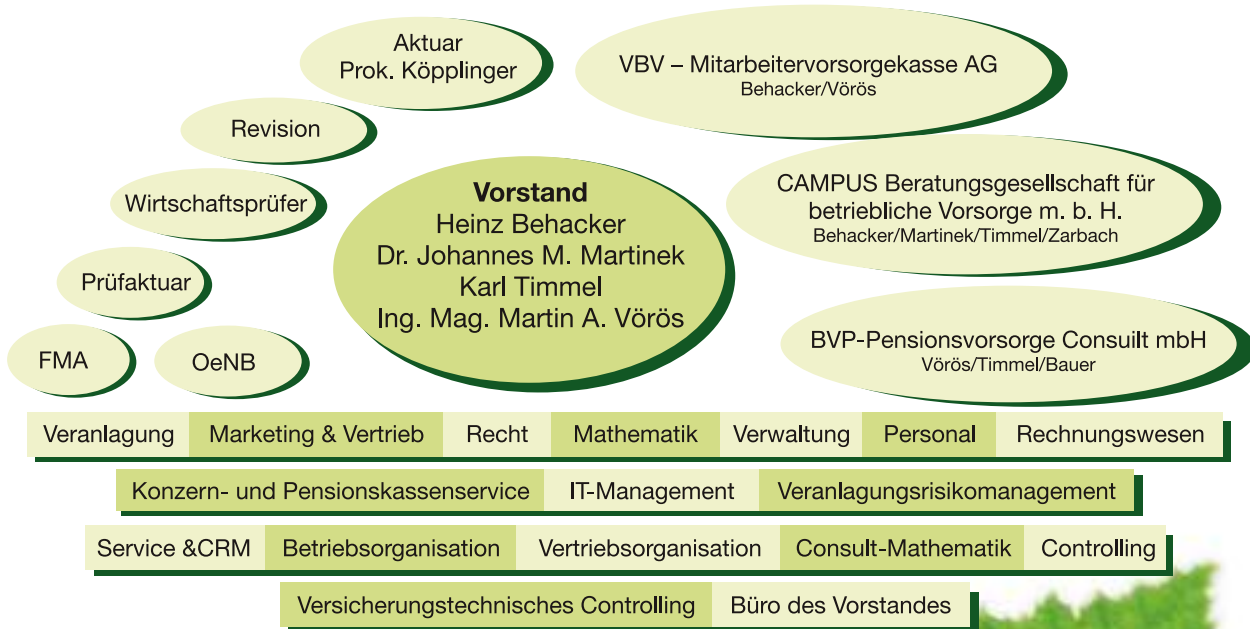
## *Nachhaltigkeitsaspekte*

Die intensive Auseinandersetzung mit dem Thema „Nachhaltigkeit“ hat zu einer positiven Entwicklung innerhalb unseres Unternehmens geführt. Der Prozess der Schaffung eines nachhaltigen Leitbildes für unser Unternehmen, sowie die Erstellung eines nachhaltigen Geschäftsberichtes wurde von den Mitarbeitern äußerst positiv aufgenommen und führte zu einem intensiven Austausch unter- und miteinander.

Nachhaltigkeit bedeutet für uns nicht nur darauf zu achten, unter welchen Aspekten wir unsere Partner aussuchen, sondern auch wie wir uns unseren Anspruchsgruppen gegenüber verhalten, um zukunftssichere Pensionen zu schaffen und gleichzeitig zur positiven Entwicklung unserer Gesellschaft beitragen zu können.



# Kontrollstrukturen



*Ressortaufteilung: §6 der Geschäftsordnung für den Vorstand*

<b>Heinz Behacker</b>	<b>Dr. Johannes M. Martinek</b>	<b>Karl Timmel</b>	<b>Ing. Mag. Martin A. Vörös</b>
Personal	Büro des Vorstandes	Marketing	Rechnungswesen
Betriebsorganisation	Recht	Vertriebsorganisation	
Verwaltung	Veranlagung	Vertrieb	Mathematik
Service & CRM	Controlling	Veranlagungsrisikomanagement	Konzern- und Pensionskassenservice
IT-Management	Versicherungstechn. Controlling		Consult-Mathematik
VBV – Mitarbeitervorsorgekasse AG	CAMPUS Beratungsgesellschaft für betriebliche Vorsorge mbH	BVP-Pensionsvorsorge Consult GmbH	VBV – Mitarbeitervorsorgekasse AG

# DIALOG

Als größte Pensionskasse am heimischen Markt und aufgrund unserer sozialpolitischen Verantwortung sind wir sehr um einen laufenden Dialog mit unseren Anspruchsgruppen über die Notwendigkeit der betrieblichen Altersvorsorge, der Veranlagung und der Nachhaltigkeit bemüht.

In einer internen Projektgruppe wurden unsere zentralen Anspruchsgruppen identifiziert und in verschiedene Gruppen eingeteilt. Die Kenntnis dieser Gruppen ist von zentraler Bedeutung, um den Dialog aktiv aufzunehmen und die Ansprüche bzw. Anliegen der Gruppen besser zu verstehen und darauf reagieren zu können. Im Folgenden werden unsere Anspruchsgruppen und der Dialog mit ihnen näher beschrieben.

## 1. Kunden, Anwartschafts- Leistungsberechtigten

Die Zufriedenheit der Kunden ist die wesentlichste Aufgabe unseres Unternehmens. Je nach Vertragssituation sind das bei der VBV-Pensionskasse AG die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten, die Arbeitnehmervertreter oder die Unternehmen selbst. In den vergangenen Jahren kamen Pensionskassen immer wieder mit negativen Meldungen in die Schlagzeilen, ganz nach dem Motto: „only bad news are good news“. In der Berichterstattung wurde meist vergessen, dass Pensionskassen einen wesentlichen Beitrag für die finanzielle Zukunft von vielen österreichischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen leisten. Es muss somit das erste und zentrale Ziel sein, dass positive Nachrichten über die VBV-Pensionskasse AG direkt vom Unternehmen ausgehen.

Die Botschaften die die VBV-Pensionskasse AG leben und transportieren will sind

- unsere einzigartige Servicequalität,
- die problemlose und effiziente Verwaltung,
- die umfassende Beratung aller Kunden und Partner und
- die strategische und klare Ausrichtung des Unternehmens als führender Anbieter betrieblicher Vorsorge in Österreich.

Dadurch soll die Themenführerschaft unterstrichen und das Interesse an den Produkten und Dienstleistungen der VBV-Pensionskasse geweckt werden.

Wir treten durch verschiedene Dialoginstrumente mit unseren Kunden in Kontakt, wie z.B. unsere Veranstaltungen, z.B. Investors Meeting, Review Day, jährliche Kontoinformation, Kundenbriefe, Internet, Telefon und E-Mail. Wesentlich dabei ist die Aufforderung an unsere Kunden mit uns direkt in Kontakt zu treten und uns Ihre Wünsche, Bedürfnisse und Beschwerden mitzuteilen, denn nur so können wir darauf eingehen und bei Mißverständnissen klärend eingreifen.

Wir verstehen uns als lernende Organisation und wollen mit den Aufgaben die an uns gestellt werden aber auch durch sachliche, konstruktive Kritik ebenso wie Ideenreichtum und Kreativität der Mitarbeiter als Partner kontinuierlich wachsen. So können wir die Servicequalität für unsere Kunden ständig optimieren, den Umfang unseres Service weiter ausbauen und auf die Bedürfnisse unserer Kunden besser eingehen. Die Ergebnisse von regelmäßigen Kundenbefragungen helfen uns bei der Optimierung und Verbesserung unserer Prozesse.

### **Leitsatz:**

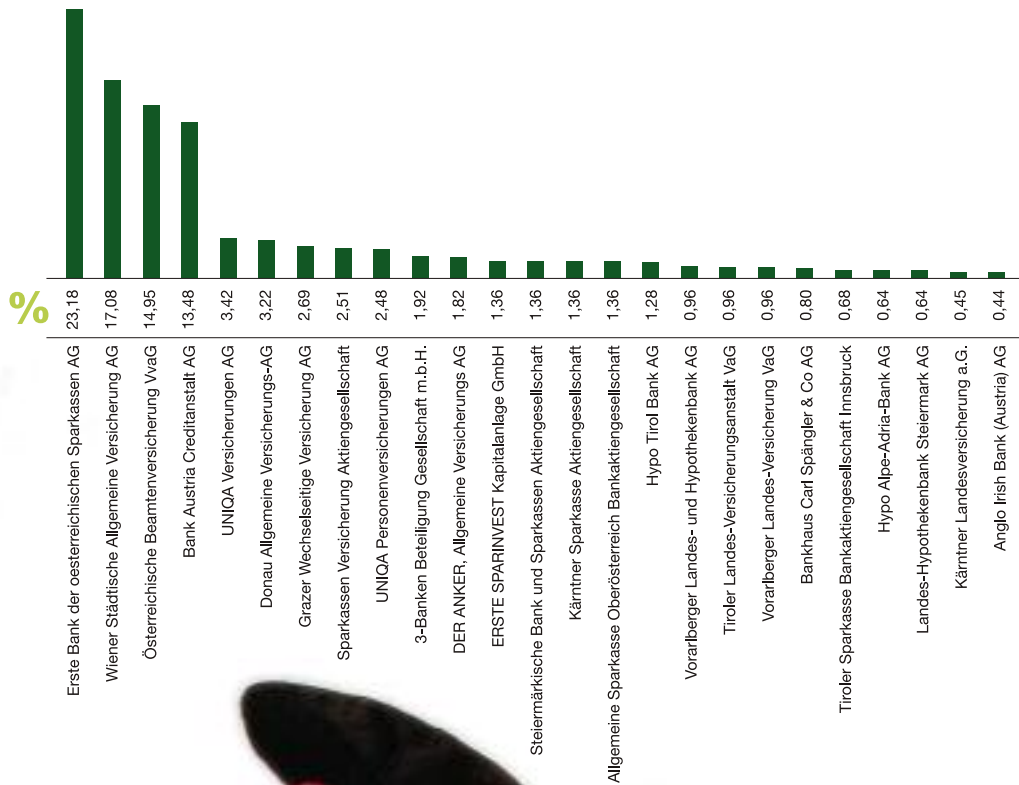
#### **AUF UNS ZÄHLEN**

Nachvollziehbare Qualität und hohe Lösungsbereitschaft sind für uns selbstverständlich. Enge, durch Vertrauen gewachsene Kundenbeziehungen zeichnen uns aus.

## 2. Aktionäre

Große österreichische Finanzdienstleister sind Aktionäre der VBV-Pensionskasse AG. Dauerhafter Ertrag, Steigerung der Kompetenz und des Unternehmenswertes sind uns ein besonderes Anliegen, darüber hinaus stellen wir uns als Träger betrieblicher Vorsorge der Verantwortung für die Zukunft unserer Gesellschaft.

Die Information unserer Aktionäre wird im Wesentlichen über die Aufsichtsratssitzungen abgewickelt. Zusätzlich wird eine quartalsweise Informationsquelle installiert, das VBV-Quarterly.



### Leitsatz:

#### Nachhaltige Renditen erwirtschaften

Sozial verantwortliche und ertragreiche Veranlagung ist unsere Kompetenz. Qualitätssicherung und Innovationen dienen der Optimierung von Ertrag und Sicherheit.

### 3. Mitarbeiter

Engagierte Mitarbeiter sind das Rückgrat jedes Unternehmens. Besonders die Einbindung der Mitarbeiter in die Umsetzung der strategischen Unternehmensziele ist wesentlich, die Basis hierfür ist die umfassende und transparente Information und Einbindung aller.

Die Zusammenführung zweier Konkurrenzgesellschaften stellte besondere Herausforderungen an die Mitarbeiter beider Pensionskassen.

Es wurden Schritte gesetzt um die Zusammenführung der Mitarbeiter für beide Seiten zu vereinfachen und einen möglichst harmonischen Ablauf der Fusion zu garantieren – im Mittelpunkt steht dabei immer der Mensch.

Im Zuge eines Prozesses zur Entwicklung eines strategischen Leitbildes wurden von allen Mitarbeitern sehr viele neue Ideen, Wünsche, Ziele, Anregungen, aber natürlich auch Verbesserungsvorschläge und konstruktive Kritik eingebracht. Diese Aspekte sind nun auch in das Leitbild eingeflossen. Mit Hilfe dessen können wir nun aktiv Änderungen und Verbesserungen vornehmen, die zu einer stärkeren Bindung der Mitarbeiter an das Haus führen. Während des Leitbilderstellungsprozesses wurde die Intensivierung der hausinternen Kommunikation in Form von regelmäßigen Mitarbeitergesprächen als konkrete Zielsetzung festgelegt.

In Abstimmung mit dem Betriebsrat werden wir im kommenden Jahr den Organisationsplan für standardisierte Mitarbeitergespräche weiterentwickeln. Zusätzlich werden die Führungskräfte durch entsprechende Einschulungen auf die geplanten Maßnahmen vorbereitet.

Zentrale Aufgabe ist es dabei, Aufgaben- und Zielvereinbarungen für jeden einzelnen Mitarbeiter zu konkretisieren und festzulegen. Dies soll der gegenseitigen Orientierung dienen, die gerechte Gehaltsfindung unterstützen und darüber hinaus die Mitarbeiterzufriedenheit fördern. Im Rahmen dieser Maßnahmen sollen weiters die individuellen Fähigkeiten verbessert und Schwächen durch Fördermaßnahmen ausgeglichen werden. Der offene Dialog zwischen Mitarbeiter und Führungskraft ist zur Erreichung der Unternehmensziele von besonderer Bedeutung, wie es sich auch im Leitsatz widerspiegelt.

#### **Leitsatz:**

#### **Wir leben Wertschätzung**

Der respektvolle Dialog und der achtsame Umgang miteinander sind uns wichtig. Dadurch schaffen wir eine Kultur partnerschaftlicher Wertschätzung. Unsere Aufgaben erfüllen wir mit Engagement und Verantwortung.



## 4. Gesellschaftspolitische Gestalter

Die Stärkung der „zweiten Säule der Altersversorgung“ ist nach wie vor ein gesellschaftspolitisch umstrittenes Thema. Die „mageren“ Jahre 2000 bis 2002 in der Pensionskassenbranche haben in der Diskussion für neuen Zündstoff gesorgt. Trotzdem sind die Pensionskassen mittlerweile zu einem fixen Bestandteil der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich geworden, der nicht mehr wegzudenken ist.

Neue Berufs- und Lebensbilder verbunden mit demographischen Zwängen führen zu neuen Lösungen für die Altersvorsorge in Österreich. Die Anfang 2005 beschlossene Novelle zum Pensionskassengesetz (PKG) und Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG) sind ein wichtiges Signal zum richtigen Zeitpunkt.

Die VBV-Pensionskasse AG war und ist schon immer bestrebt, die Themenführerschaft im Bereich Altersvorsorge für sich zu beanspruchen. Nicht zuletzt beim Thema „Abfertigung NEU“, einem weiteren Baustein einer zusätzlichen Altersvorsorge für alle Österreicher, konnte die VBV-Pensionskasse wesentliche Beiträge liefern.

Wir pflegen den aktiven Dialog mit gesellschaftspolitischen Gestaltern, darüber hinaus ist ein zentraler Ansprechpartner der Fachverband der Pensionskassen.

### **Leitsatz:**

#### **Vorsorge ist unsere Kompetenz**

Wir, die VBV-Pensionskasse, sind ein wesentlicher Teil zeitgemäßer Altersvorsorge. Durch umsichtige Verwaltung der uns anvertrauten Betriebspensionen sichern wir langfristig die Lebensqualität unserer Kunden.



## 5. Medien

Gerade bei einem so speziellen Bereich und der sehr komplexen Sachverhalte ist Medienarbeit eine besondere Herausforderung. Oftmals wird die Tätigkeit einer Pensionskasse unterschätzt, bzw. kommt es immer wieder zu Verwechslungen mit privaten Vorsorgemöglichkeiten oder der staatlichen ASVG-Pension. Medien und Journalisten die sich auf dieses Thema spezialisiert haben, sind eine wichtige Anspruchsgruppe. Dementsprechend bedeutend ist daher die Aufklärung und Information über das System der kollektiven betrieblichen Vorsorge durch Pensionskassen. 1990 hat der Gesetzgeber den Pensionskassen die Zielsetzung, ein das ASVG-System ergänzendes Pensionssystem zu schaffen, mit auf den Weg gegeben.

Regelmäßige, von uns durchgeführte Pressegespräche, sowie Veranstaltungen zum Thema Pensionskassen, gepaart mit den Aktivitäten des Fachverbandes sollen mehr Klarheit über dieses System liefern sowie die Chancen und Stärken optimieren.

### **Leitsatz:**

#### **Zukunft verantwortlich gestalten**

Aktive Zukunftsgestaltung ist unser Anliegen. Wirtschaftliche Dynamik sowie neue Berufs- und Lebensbilder verlangen adäquate Antworten. Als Marktführer stellen wir uns offen diesen Herausforderungen und übernehmen selbstbewusst die Themenführerschaft



# Interview mit Mag. Stöger, dem Vorsitzenden des Nachhaltigkeits-Beirats:

## **VBV: Herr Mag. Stöger, wo sehen Sie die aktuell größten Herausforderungen für die ethisch-nachhaltige Veranlagung?**

**Stöger:** *Ich glaube, dass die Mehrheit der Menschen noch immer davon ausgeht, dass nachhaltige oder ethische Veranlagung eine Minderperformance zur Folge haben muss. In Wahrheit sollten ethische und nachhaltige Kriterien aber dazu führen, dass ein gleich gutes oder sogar besseres Ergebnis erzielt werden kann. Studien, aber auch unsere praktische Erfahrung bestätigen diese Aussage.*

## **VBV: Werden durch nachhaltige Kriterien nicht die Auswahlmöglichkeiten in der Veranlagung deutlich eingeschränkt?**

**Stöger:** *Jeder aktive Asset Manager trifft mehr oder weniger einschneidende Entscheidungen auf Basis von Kriterien, die er für sinnvoll hält. Der eine legt die Betonung auf die erwarteten Free Cash Flows von Unternehmen, der andere auf die Marktposition, der dritte bewertet nur die Managementpotentiale. Der nachhaltige Investor betont die nachhaltige Dimension der Ertragszielung – und dies auf Basis der Berücksichtigung verschiedenster Detailkennzahlen.*

## **VBV: Kann man sich als Investor wirklich anmaßen, „böse“ Unternehmen an den Pranger zu stellen?**

**Stöger:** *In der nachhaltigen Veranlagung der VBV-Pensionskasse werden Unternehmen von zwei Seiten unabhängig beleuchtet. Zum einen existiert der Nachhaltigkeits-Beirat, in dem wesentliche Stakeholder – wie Arbeitnehmervertreter, Gesundheitsfachleute, Ökologieexperten und die kirchliche Seite, aber auch Unternehmensinteressen – zur Sprache kommen. Zum anderen wird mit einer Rating-Agentur kooperiert, die Unternehmen und Emittenten aus nachhaltiger Sicht bewertet. Es ist also durchaus eine objektive Basis gegeben. Der Terminus des „bösen Unternehmens“ ist generell verfehlt. Es gibt Unternehmen, die in ihrem nachhaltigen Bewusstsein weiter sind und solche, die erst ganz am Beginn stehen. Einige Branchen sind allerdings als wirklich problematisch anzusehen. Ich glaube auch, dass die große Mehrzahl der Pensionskassenkunden die Bereiche Waffenproduktion und Kinderarbeit nicht gerne in „ihrer Veranlagung“ sehen möchten.*

## **VBV: Nachhaltige Veranlagungsprodukte sind aber noch immer ein Minderheitenprogramm!**

**Stöger:** *Bisher ist das richtig, zumindest bei Kleininvestoren, wo kaum Aufklärungsarbeit geleistet wird. In institutionellen Bereich ist das anders. Dort sind die Wachstumsraten enorm hoch, die Ausprägung je nach Land und Region aber noch unterschiedlich. Österreich liegt etwa weit hinter der Schweiz, aber vor Deutschland.*

## **VBV: Glauben Sie an eine nachhaltige Outperformance der nachhaltigen Veranlagung in der VBV?**

**Stöger:** *Ein treffendes Wortspiel! Die nachhaltige Perspektive im Sinne von langfristig ist gut. Ethisch-nachhaltige Produkte sind konkurrenzfähig. Die extreme Outperformance des nachhaltigen Aktienfonds der VBV in 2004 von über 8%punkten zur Benchmark lässt sich aber nicht in die Zukunft wohl nicht jedes Jahr vollumfänglich fortschreiben. Die Leistungsberechtigten – also wir Kunden der VBV – haben sich über solche Erfolge sicher gefreut.*

## **VBV: Danke für das Gespräch, Herr Mag. Stöger.**



A decorative vertical bar in a light green color is positioned on the left side of the page. Below it, several long, pointed green leaves are visible, extending from the bottom left towards the center of the page.

# LAGEBERICHT DES VORSTANDES

## Pensionskassen und deren Entwicklung

Die Veranlagungsergebnisse der Pensionskassen im Jahr 2004 mit einer durchschnittlichen Performance von 7,31% lassen die Hoffnung zu, dass die weltweit schwierigen Veranlagungsjahre überwunden werden konnten. Besonders erfreulich ist dabei, dass sogar die gute Performance des Jahres 2003 übertroffen wurde und somit die Möglichkeit vorhanden ist, die für die Bewältigung von schwierigen Jahren notwendigen Reserven wieder aufbauen zu können. Diese Situation stellt eine solide Basis für die weitere Entwicklung des Pensionskassenwesens dar und stärkt das Vertrauen in diesen kapitalgedeckten Durchführungsweg der betrieblichen Vorsorge.

Das Interesse an betrieblicher Vorsorge ist nach wie vor mit einer steigenden Tendenz versehen. Das von Pensionskassen verwaltete Vermögen konnte im Jahr 2004 bedingt durch die steigende Nachfrage auf über € 10,1 Mrd. erhöht werden. Dies entspricht einem Wachstum von 11 %. Insgesamt 402.276 Personen sind anwartschafts- und leistungsberechtigt, womit bereits 13 % der unselbständig Erwerbstätigen über eine kapitalgedeckte betriebliche Vorsorge verfügen. Und auch im Jahr 2004 waren die Pensionskassen mit einem Auszahlungsvolumen von € 305,57 Mio. wieder einmal der größte private Pensionszahler in Österreich. Unter Berücksichtigung vergleichbarer internationaler Werte kann man zudem feststellen, dass noch ein sehr großes Steigerungspotential vorhanden ist, wobei durch weiterhin notwendige ASVG-Reformen ein Wachstumsschub ausgelöst werden kann, der somit auch in Österreich die Pensionskassenvorsorge zu einem im internationalen Vergleich respektablen Stellenwert führen wird.

Auch im Jahr 2004 hat die Europäische Union ihre Politik, alle Bereiche des Finanzdienstleistungssektors weitgehend einheitlichen Rahmenbedingungen zu unterwerfen, fortgesetzt. Für die Pensionskassen von besonderer Bedeutung ist die Pensionsrichtlinie, die am 23. September 2005 in Kraft treten wird. Die Pensionsrichtlinie hat auch in Österreich zu verschiedenen legislatischen Maßnahmen Anstoß gegeben. Der Markt der betrieblichen Vorsorge in Österreich wird nach diesem magischen Datum eine quantitative und qualitative Ausweitung erfahren. Nach heftigen Diskussionen hat der Nationalrat am Beginn des Jahres 2005 eine Pensionskassengesetznovelle (PKG) und gleichzeitig eine Novelle des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG) verabschiedet und damit den Zugang für neue Anbieter kapitalgedeckter Betriebspensionen geöffnet. Die Pensionskassen, denen im Jahr 1990 der Auftrag mit auf den Weg gegeben wurde, ein das ASVG-System ergänzendes Pensionssystem zu schaffen, werden zukünftig ihre Dienstleistungen im Wettbewerb mit der „betrieblichen Kollektivversicherung“ beraten und verkaufen müssen. Die betriebliche Kollektivversicherung kann von Kompositversicherern und Lebensversicherungen angeboten werden. Für die betriebliche Kollektivversicherung gelten in arbeitsrechtlicher Hinsicht Bestimmungen des Betriebspensionengesetzes, sie unterliegt damit den

strengen Gleichbehandlungs- und Ausgewogenheitsgrundsätzen des Betriebspensionsgesetzes (BPG). Neu dabei ist, dass der Gesetzgeber bei diesem Produkt auf eigene Rechenkreise im Sinne der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften des Pensionskassengesetzes und die Vertretung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in den Aufsichtsräten verzichtet hat.

Für die beitragsleistenden Arbeitgeber bzw. für die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten von besonderem Interesse wird sein, nunmehr zwischen verschiedenen Lösungspaketen wählen zu können, die hinsichtlich der Veranlagungsstruktur erhebliche Unterschiede ausweisen. Als Pensionskasse halten wir – trotz der hinter uns liegenden schwierigen Kapitalmarktjahre – das Tageswertprinzip mit seiner konsequenten und uneingeschränkten Ergebniszuzuweisung für die ideale Methodik für den Aufbau eines möglichst hohen Pensionskapitals. Wir wissen aber, dass der Systematik des VAG Vorteile eigen sind, die sich primär in einer geringeren Volatilität beim Vermögensaufbau und in der Pensionsphase darstellen. Die VBV-Pensionskasse hat sich in Zusammenarbeit mit ihrer Tochtergesellschaft CAMPUS Beratungsgesellschaft für betriebliche Vorsorge GMBH bereits jetzt darauf eingestellt, die Systemvarianten bestmöglich zu beraten. Wir sind davon überzeugt, dass Erfahrung, Kompetenz und Objektivität der Schlüssel zu einer gut funktionierenden Betriebspensionsordnung sind.

Das Pensionskassengesetz hat – ähnlich wie es in anderen entwickelten Industriestaaten üblich ist – die Veranlagungsbestimmungen durch die „prudent person rule“ ergänzt. Die „prudent person rule“ gibt einer Pensionskasse die Möglichkeit, von den engen quantitativen Grenzen des bisherigen § 25 PKG in der Veranlagung abzugehen, so fern eine entsprechend effiziente und funktionsfähige Abteilung für das Veranlagungsrisikomanagement eingerichtet ist. Die VBV-Pensionskasse hat unmittelbar nach Abschluss der Zusammenführung der beiden Vorläufergesellschaften Vereinigte Pensionskasse und BVP-Pensionskasse einen Geschäftsbereich „Veranlagungsrisikomanagement“ eingeführt und hat damit auch die internen Qualitätsstandards für die Veranlagung deutlich ausgeweitet. Es wird uns daher möglich sein, bereits am Beginn des Jahres 2006 die Anwendung der „prudent person rule“ im Sinne des Gesetzes umsetzen zu können.

Die Pensionskassengesetznovelle 2005 hat einen weiteren Schritt in Richtung „mündiger Bürger“ gesetzt. Mit der Möglichkeit, Veranlagungs- und Risikogemeinschaften bzw. Pensionsordnungen mit und ohne Mindestertragsgarantie zu führen, hat der Gesetzgeber auf wissenschaftliche Studien über die Kosten und Effizienz von Kapital- und Zinsgarantien reagiert und damit einen Schritt zu mehr Flexibilisierung der kollektiven Vorsorgesysteme getan. Mit den beiden Ausformungen des Pensionskassengeschäftes und dem neuen Versicherungsangebot können maßgeschneiderte Lösungen effizient umgesetzt werden. Auch Kombinationen der Modelle können in vielen Fällen zweckmäßig sein.

Mit der Möglichkeit, Pensionskassenmodelle ohne Mindestertragsgarantie zu führen, wurden auch Regelungen für den Umstieg im Bereich bestehender Pensionsordnungen geschaffen. Die VBV-Pensionskasse und die CAMPUS Beratungsgesellschaft haben unverzüglich mit der Bereitstellung von Entscheidungsgrundlagen für Arbeitgeber, Betriebsräte und Pensionisten begonnen, um ihren Kunden eine Vorteilsabwägung möglich zu machen. Erschwert wurde die Aktion dadurch, dass für einen sinnvollen Umstieg lediglich ein Zeitfenster bis Ende November 2005 zur Verfügung steht. Die im Zusammenhang mit der Beratung zum § 48a gewonnenen Erfahrungen waren dabei sehr nützlich.

Internationalen Beispielen folgend und in Entsprechung der EU-Richtlinie wurden auch die Transparenzbestimmungen für Pensionskassen über die bisherigen Anforderungen hinaus ausgebaut. Einem hohen Maß an Transparenz waren die Vereinigte Pensionskasse und die BVP-Pensionskasse immer schon verpflichtet. Die VBV-Pensionskasse sieht sich selbstverständlich in der Lage, allen Anforderungen auf diesem Gebiet gerecht zu werden. Kostentransparenz, volle Zuordnung der Veranlagungsergebnisse, ein exaktes Veranlagungsrisikomanagement, ein erprobtes ALM verbunden mit einer optimalen Gestaltung der versicherungstechnischen Möglichkeiten, laufend kontrolliert von den Vertretern der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten im Aufsichtsrat, zeichnen die VBV-Pensionskasse aus. Die Öffnung des Marktes für neue inländische und ausländische Anbieter halten wir für eine Chance für die betriebliche Altersvorsorge schlechthin. Die VBV-Pensionskasse wird sich dieser Herausforderung erfolgreich stellen.

# Makroökonomische Rahmenbedingungen

## **Österreichs Wirtschaftswachstum 2004: +2 %**

Die Wirtschaftsentwicklung Österreichs folgte im Jahr 2004 mit zeitlicher Verzögerung den schwächeren internationalen Rahmenbedingungen. Die Jahresrate 2004 des Wirtschaftswachstums betrug 2 %, womit sich die heimische Konjunktur unter dem europäischen Durchschnitt, aber besser als im Vorjahr entwickelte.

Im Unterschied zu 2003, wo das Wirtschaftswachstum von 0,8 % wesentlich von der Inlandsnachfrage getragen wurde, bestimmte 2004 die hohe Exportdynamik die gesamtwirtschaftliche Produktionssteigerung. Vom BIP-Wachstum entfielen etwa 0,8 Prozentpunkte auf den privaten Konsum, 0,2 Prozentpunkte auf den öffentlichen Konsum, knapp 0,4 Prozentpunkte auf Investitionen, 4,5 Prozentpunkte auf Exporte, -3,1 Prozentpunkte auf Importe und etwa -0,7 Prozentpunkte auf die so genannte statistische Differenz.

## **Kräftige internationale Nachfrage**

Die österreichische Wirtschaft profitierte 2004 von der kräftigen internationalen Nachfrage. Für das gesamte Jahr 2004 ergab sich bei den Warenexporten ein Anstieg in der Höhe von 12,1 % und bei den Warenimporten von 6,6 %.

## **Investitionen als Wachstumstreiber**

Die Wachstumsimpulse gingen in der Beobachtungsperiode von den Ausrüstungsinvestitionen aus, die um 1,5 % im 4. Quartal ausgeweitet wurden. Die Ausrüstungsinvestitionen wurden gegenüber dem Vorjahr real um 6,3 % gesteigert, da die Investitionen in Fahrzeuge (+5,0 % im 4. Quartal) forciert wurden.

Bauinvestitionen erholten sich wieder, die nach einem schwachen ersten Halbjahr im 3. Quartal wieder zulegen konnten (+3,2 %) und auch im 4. Quartal nochmals um 2,6 % ansteigen konnten. Besonders im Nichtwohnbau (+5,4 %) zeigte sich eine hohe Wachstumsrate, während die Wohnbauinvestitionen unter dem Vorjahreswert blieben (-2,9 %).

## **Privater Konsum als Wachstumsbremse**

Der private Konsum wuchs im gesamten Jahresverlauf nur mäßig, im 4. Quartal waren es +0,9 %. Mit selber Wachstumsrate erhöhte sich auch der öffentliche Konsum.

## **Mehr Arbeitslose**

Im Durchschnitt des Kalenderjahres waren 243.880 Personen offiziell arbeitslos (+3.801; +1,6 %), weitere 42.645 Personen gingen keiner Beschäftigung nach und wurden in Rahmen der Arbeitsmarktförderung geschult (+1.163; +2,8 %). Die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenzahl ist die höchste seit 1946 und liegt auch deutlich über dem bisherigen Höchststand des Jahres 1998 (237.794).

Die Arbeitslosenrate „österreichischer Version“ betrug im Jahresdurchschnitt 2004 7,1 % und lag geringfügig über jener des Vorjahres (7,0 %). Man muss bis ins Jahr 1998 zurückgehen, um eine höhere Arbeitslosenquote (7,2 %) zu finden. Der Stellenandrang (Arbeitslose pro freie Stelle) erreichte 2004 mit 10,26 einen niedrigeren Wert als im Vorjahr (11,06). Einen höheren Vergleichswert gab es zuletzt 1997 (12,53).

### **Beschäftigung weiter im Steigen**

Die unselbständige Beschäftigung stieg im Durchschnitt des Jahres 2004 auf 3,198.979 unselbständige Erwerbspersonen (+14.859; +0,5 %). Definitionsgemäß beinhaltet diese Beschäftigtenzahl auch 121.707 Karenzurlauber/innen, Präsenz- und Zivildienstler (+7.958; +7,0 %), die nach ökonomischen Kriterien nicht als Beschäftigte anzusehen sind, versicherungstechnisch aber als unselbständig Erwerbstätige gelten. Die so genannte „aktive Beschäftigung“ (Unselbständig Beschäftigte ohne Karenzurlauber/innen und ohne Präsenzdienstler) nahm 2004 gegenüber dem Vorjahr geringfügig um 6.901 (+0,2 %) auf 3,077.272 Personen zu, blieb aber unter dem Vergleichswert von 2001 (3,078.122).

### **Ansteigende Preisentwicklung - Rückkehr der Inflation**

Nach den relativ hohen Werten von 2000 (2,3 %) und 2001 (2,7 %) und dem deutlichen Rückgang 2002 (1,8 %) und 2003 (1,3 %) stieg die Teuerung 2004 wieder deutlich an und lag mit 2,1 % etwa auf dem Niveau des langjährigen Durchschnitts. Der Anstieg der Inflation liegt hauptsächlich an den hohen Preisen für Mineralölprodukte und an erhöhten Wohnungskosten. Der Jahresverlauf des VPI zeigte einen stetigen Anstieg, seit Mai des vergangenen Jahres wurden zwei Prozent überschritten und im letzten Quartal annähernd drei Prozent erreicht.

### **Steigende Unternehmenskonkurse und Privatkonkurse**

Bei den Unternehmenspleiten endete das Jahr 2004 mit 6.318 oder +12,0 % Pleitefällen mit einem all time high. Die mangels Masse abgewiesenen Konkursanträge stiegen um fast ein Viertel auf 3.346 Fälle an, aber bei den eröffneten Verfahren erfolgte mit 2.972 Insolvenzen ein leichter Rückgang von 0,5 %. Bei den Insolvenzverbindlichkeiten in der Höhe von EUR 2,5 Mrd. betrug der Anstieg 4,2 %.

Bei den Privatkonkursen erfolgte ein Anstieg um fast ein Viertel auf 4.670 Schuldenregulierungsverfahren. Bei den Insolvenzverbindlichkeiten erfolgte ein Anstieg um ca. ein Fünftel auf fast EUR 700 Mio.

### **Budgetdefizit 2004: -1,3 % des BIP**

Das öffentliche Defizit Österreichs betrug im Berichtsjahr 2004 EUR 3,1 Mrd. oder 1,3 % des Bruttoinlandsproduktes. Der öffentliche Schuldenstand belief sich Ende 2004 auf EUR 150,9 Mrd. bzw. 64,5 % des BIP. Im Jahr davor betrug das Öffentliche Defizit 1,1 % des BIP und der öffentliche Schuldenstand lag bei 64,7 % des BIP.

Das öffentliche Defizit der Eurozone betrug im Berichtsjahr 2004 2,7 % des Bruttoinlandsproduktes, jenes der EU-25 2,6 % und der EU-15 2,6 % des Bruttoinlandsproduktes.



# Veranlagung

Die Dienstleistung der verantwortungsvollen Verwaltung der Beiträge unserer Kunden bzw. unserer Anwartschafts- und Leistungsberechtigten steht im Mittelpunkt der Produktpalette der VBV-Pensionskasse. Das Vermögensmanagement nimmt dabei eine Schlüsselfunktion ein. Die nächsten Absätze erklären und verdeutlichen einerseits die Basis und die Strukturen unserer Veranlagungen und zeigen außerdem unsere Initiativen im Bereich nachhaltige Veranlagung auf.

## Asset Management in der VBV-Pensionskasse

Pensionskassen zählen international zu den klassisch langfristigen Investoren. Die Pensionskassenbranche sieht die Erzielung langfristig optimaler Erträge als ihre Hauptaufgabe an. Die Investment-Strategie der VBV-Pensionskasse setzt dabei auf:

- Diversifikation – durch Berücksichtigung verschiedener Veranlagungsbereiche oder „Asset Klassen“
- Gezielte Manager- und Stil-Diversifikation – durch verschiedene Manager und interne Konkurrenz
- Laufende Risikosteuerung – durch das VBV eigene Asset Liability Management
- Eigenmanagement – durch Eigenveranlagung in speziellen Nischen
- Möglichst geringes Risiko – um die Schwankungsbreite in den Ergebnissen zu minimieren
- Optimale Portfolios – die Zusammensetzung des Portfolios („Asset Allocation“) wird als wesentlicher Faktor betrachtet und eine ideale Zusammenstellung der Veranlagung angestrebt
- Nachhaltige Veranlagung – die VBV ist ein führender nachhaltiger Investor in Österreich und erwirtschaftet in diesem Rahmen sehr gute Erträge

Es zählt zu unseren Zielen über Partnerschaften mit den am besten geeigneten Veranlagungsprofis oder „Asset Managern“ zum bestmöglichen Veranlagungserfolg zu gelangen. Auf der Liste der aktuell beschäftigten Asset Manager steht eine Vielzahl von renommierten internationalen Adressen. Für neue Mandate gilt, dass diese in objektivierbarer Weise vergeben werden.



## Veranlagungsrisiken werden minimiert

Die VBV-Pensionskasse will kurzfristige Schwankungen in den Portefeuilles begrenzen, da durch diese am Jahresende eine „Volatilitätsproblematik“ existiert. Diese entsteht aus der Notwendigkeit, das Kursniveau eines Tages im Jahr, nämlich dem 31.12. zur Berechnung der Anwartschaften und Pensionen verwenden zu müssen. Um dieser Problematik entgegenzusteuern, setzen wir gegebenenfalls Absicherungsmaßnahmen wie Futures zur Neutralisierung ungewollter Wertschwankungen zu Jahresende ein. Dieser Berechnungsmodus ist im Pensionskassengesetz vorgeschrieben. Letzteres bestimmt weiter, dass Pensionskassen in Österreich zum Tageswertprinzip zu bilanzieren haben und keine „Reserven“ resultierend aus der Vergangenheitsperformance, die zum Ausgleich von etwaigen Schwankungen am Stichtag verwendet werden könnten, bilden dürfen. Einzig die im Pensionskassengesetz vorgesehene und von uns angewandte Schwankungsrückstellung kann diese Problematik bis zu einem gewissen Ausmaß entschärfen.

## Veranlagung 2004 & Auszeichnungen

Auf der Veranlagungsseite brachte das Jahr 2004 ein grundsätzlich positives Umfeld. Die im März 2003 begonnene Aktienhausse ging weiter. Auf der Rentenseite waren auf Basis von fallenden Zinsen gegen Jahresende im Vergleich zum langjährigen Durchschnitt überdurchschnittliche Erträge zu erwirtschaften. Das Marktumfeld an den internationalen Wertpapiermärkten war auch durch die von den USA ausgehende positive Konjunkturentwicklung geprägt.

Nach einer Seitwärtstendenz über einige Monate setzten vor allem ab dem Monat Oktober deutliche Kursgewinne bei Aktien ein, allein im November lag der internationale Aktienmarkt fast 4% im Plus.

Das Konjunkturbild blieb für die USA konstant positiv, währenddessen das europäische Wachstum erneut hinter den Erwartungen der Wirtschaftsforscher zurückblieb.

Die Veranlagung der VBV-Pensionskasse war im Jahr 2004 vorsichtig, aber die Chancen nutzend ausgerichtet. Die Performance der einzelnen VRGen (Veranlagungs- und Risikogemeinschaften) lag im Jahr 2004 zwischen +5,01 % und +8,82 %. Auf Ebene der Gesamtveranlagung der Pensionskasse erreichte die VBV-Pensionskasse +7,69 %. Der Durchschnitt der heimischen Pensionskassenbranche wurde dabei in einem vor allem für Investments wie heimische Aktien oder europäische Staatsanleihen sehr positiven Umfeld deutlich überschritten.

2004 erhielt die VBV-Pensionskasse AG vom renommierten „Investment & Pensions Europe Magazine“ eine nationale Auszeichnung in der Kategorie „Best Pension Fund Austria“ und zwei internationale Auszeichnungen in den Kategorien „Balanced Portfolio Management“ und „Property Investments“.

Die IPE-Awards sind für uns Bestätigung für die Richtigkeit unserer Konzepte.



## Investment- & Eigenmanagement

In der VBV-Pensionskasse erfolgt die Erarbeitung und Implementierung der Veranlagungsstrategien sowie die Auswahl und das Monitoring der Investment-Manager und das Eigenmanagement durch die hauseigenen Veranlagungsexperten. Die Verantwortlichen der Pensionskasse verfügen über fundiertes Fachwissen auf Basis langjähriger Tätigkeit und Ausbildung. Entscheidungen werden auf Teambasis getroffen, in Abstimmung mit dem Vorstand der Pensionskasse. Die VBV hat ein „Informationsnetzwerk“ eingerichtet, das neben einer Vielzahl von Ansprechpartnern bei den Partner-Asset Management Gesellschaften auch Spezialisten im universitären Bereich umfasst. Der Informationsaustausch mit dem Informationsnetzwerk erfolgt laufend auf formeller wie informeller Basis.

In der VBV-Pensionskasse sind derzeit 43 Veranlagungs- und Risikogemeinschaften (VRGen) eingerichtet, davon werden 37 VRGen oder Portfolios mittel- oder unmittelbar durch das hauseigene Veranlagungsteam veranlagt. Die restlichen werden im Rahmen von konsortialen Mandaten gemeinsam mit anderen Pensionskassen extern gemanagt.

Neue Veranlagungsbereiche, in die 2004 erstmals investiert wurde, waren im Bereich der nachhaltigen Veranlagung das Segment der europäischen Renten, dazu kamen Spezialitäten wie inflationsgeschützte Anleihen oder Wandelanleihen. All diese Beimischungen wurden aus Portfolio- und Performancegesichtspunkten ausgewählt.

In Nischenbereichen managt die VBV-Pensionskasse ausgewählte Fondsprodukte selbst. Dazu zählt der Bereich „Absolute Return“ im Anleihensegment sowie die Aktienveranlagung in Österreich resp. Veranlagungen im Bereich nachhaltiges Investment.



## Nachhaltiges Investment - ein Überblick

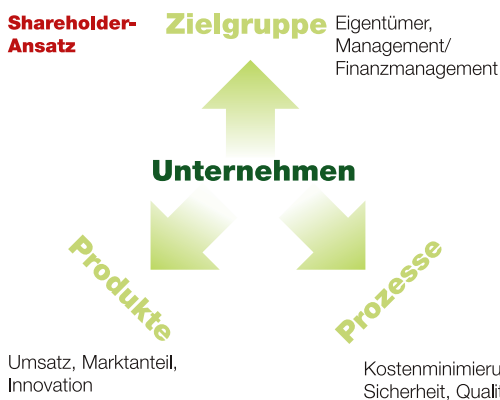
In der VBV-Pensionskasse wurden über die finanziellen Veranlagungsziele hinaus auch nicht-finanzielle Ziele definiert. Eine Erreichung dieser Ziele wird vor allem durch das nachhaltige Investment in der VBV verfolgt, das bedeutet, im Sinne der gewählten Definition, dass zunächst die generelle Berücksichtigung von Grundsätzen und Veranlagungsstrategien, die unter anderem eine geeignete Risikostreuung zum Ziel haben, bestehen bleiben. Darüber hinaus verfolgen wir die Absicht, in solche Unternehmen nicht zu investieren, die ihre Gewinnmaximierung bei gleichzeitiger Vernachlässigung sozialer oder umweltbezogener Belange vorantreiben. Nachhaltige Veranlagung bewirkt ein mittel- bis langfristiges Umlenken finanzieller Ressourcen. Der Erfolg der Strategie basiert nicht zuletzt auf einer Vorwegnahme von Trends und ein Investieren unter Berücksichtigung aktuell (noch) nicht verrechneter Kosten, wie etwa Umweltkosten.

Die VBV ist von der Sinnhaftigkeit des Konzeptes und einer durch Nachhaltigkeit geprägten attraktiven Performance überzeugt, daher führen wir auch einen intensiven Dialog mit unseren Kunden zum Thema nachhaltige Veranlagung.

Das Konzept der nachhaltigen Veranlagung misst dem Investor Verantwortung bei. Im Sinne der Verfolgung von „Investor Citizenship“ sind wir als Investor Teil der Gesellschaft und können nicht unabhängig von den Interessen verschiedener Stakeholder, also Anspruchsgruppen, agieren.

Bei nachhaltigem Investment handelt es sich um einen Veranlagungsstil, der seine Wurzeln zu Beginn des 20. Jahrhunderts hat. Bei unseren Veranlagungsentscheidungen berücksichtigen wir daher neben ökonomischen auch ökologische und soziale Kriterien. Das „Magische Dreieck des ethisch-nachhaltigen Investments“ umfasst dementsprechend Wirtschaftlichkeit, Umwelt und Soziales.

Neben dem bereits beschriebenen Begriff des „Investor Citizenship“ ist auf Unternehmensseite das „Corporate Citizenship“ jener Begriff, der die unternehmerische Verantwortung beschreiben soll. Verantwortungsvolle Investoren, verantwortungsvolle Unternehmen und alle Stakeholder bilden eine wechselseitig verflochtene Struktur. Nicht nur der Aktionär („Shareholder“), sondern alle Anspruchsgruppen („Stakeholder“) werden in die Überlegungen miteinbezogen.



Nachhaltiges Investment kann zur „doppelten Dividende“ verhelfen, das bedeutet dass neben der zumindest gesamtmarktkonformen Rendite auch ein „nachhaltiger Vorteil“, der die soziale und ökologische Dimension betrifft ergibt.

Das weit verbreitete Vorurteil, dass nachhaltiges Investment zwangsweise Nachteile in der Performance zur Folge hätte, ist nicht aufrecht zu erhalten, wie eine Vielzahl von Studien, die in den letzten Jahren durchgeführt wurden – etwa der Vermögensverwalter und SRI-Agenturen Sarasin, West LB oder Innovest, entgegenhalten. Die, verglichen zum Gesamtmarkt, zumindest neutrale Performance von SRI-Veranlagungen ergibt sich auch auf Basis von Untersuchungen des Zentrums für Europäische Wirtschaftsentwicklung oder des World Business Council for Sustainable Development.

## Positive Risikoaspekte nachhaltiger Veranlagung

Die VBV-Pensionskasse will als nachhaltiger Investor gewissenhaft und verantwortungsvoll agieren. Nachhaltige Perspektiven bei Investitionen zu beachten bedeutet aber auch die Begrenzung von Risiken, die den wirtschaftlichen, den ökologischen oder den sozialen Bereich betreffen können.

Aus wissenschaftlichen Arbeiten ist eindeutig ableitbar, dass nachhaltige Veranlagungsprodukte einen offensichtlich defensiven Charakter aufweisen. Auf Indexebene konnten Index-Konstrukte wie der Natur-Aktien-Index und der Dow Jones Sustainability ihre Benchmarks auf der Gesamtmarktebene was das Risiko betrifft seit Auflage 1997 resp. 1999 jeweils schlagen, im Falle des Natur-Aktien-Index sogar um einen deutlich zweistelligen Prozentbetrag.

## Formen nachhaltiger Veranlagung

Nachhaltige Veranlagung kann unterschiedliche Stile aufweisen. Die bekannteste Form ist die Einführung von Kriterien, die positiv oder negativ formuliert sein können. Zweitens besteht die Möglichkeit der Auswahl des „nachhaltig“ besten Unternehmens je Sektor, genannt „Best-in-Class“-Ansatz. Drittens kann die Verfolgung nachhaltiger Veranlagungsziele mit dem direkten Engagement beim Unternehmen erreicht werden. Die drei Prinzipien können auch beliebig miteinander kombiniert werden.

Häufig verwendete Kriterien bezüglich des Ausschlusses oder der Untergewichtung von Branchen sind Rüstung/Waffen, Tabak, Kernenergie, Pornografie, Glücksspiel oder die Problematik der Kinderarbeit. Im Gegensatz dazu dominieren im Bereich der Positivkriterien Umweltpolitik, ökologische Produktqualität, prozessorientierter Umweltschutz und die Beziehungen zu Kunden und Lieferanten.

Basis für den Best-in-Class Ansatz ist die Untersuchung der Unternehmen einer Branche durch unabhängige SRI-Rating-Firmen, die eine Evaluierung im Detail vornehmen und das oder die besten Unternehmen auswählen. Die Nutzung des Best-in-Class Ansatzes für Anlageentscheidungen kann ethisch-ökologische Wirkungen auf die gesamte wirtschaftliche Entwicklung haben, weil mit dem Verfahren ein positiver Wettbewerb ausgelöst werden kann.

„Engagement“ als direkte Konfrontation der Unternehmen mit Kritikpunkten bedeutet schließlich das bewusste Einwirken auf das Management im Rahmen der Möglichkeiten als Großinvestor oder Kleinaktionär.

In der nachhaltigen Veranlagung der VBV-Pensionskasse wurde eine Kombination von Positiv- und Negativkriterien gewählt, in einzelnen Sektoren werden auch Best-in-Class Prinzipien angewendet. Zu diesen Sektoren zählt etwa der Ölsektor, wo in relativ nachhaltige Branchenleader wie die heimische OMV veranlagt wird. Die VBV-Pensionskasse engagiert sich auch direkt bei Unternehmen, um eine nachhaltige Entwicklung sicherzustellen. 2004 wurde der Dialog mit vielen heimischen und einigen ausländischen Unternehmen geführt, darunter Henkel oder Wienerberger.

Die Negativkriterien der VBV-Pensionskasse betreffen Atomenergie, Pornografie, Glücksspiel, grüne Gentechnologie, Tabak und Rüstung. Weiters werden Kinderarbeit, nachgewiesene schwere Manipulation der Geschäfte und vermeidbare Tierversuche abgelehnt. Länder mit



Todesstrafe und solche mit Verletzungen der ILO-Protokolle werden als Emittenten von der Veranlagung ausgeschlossen. Auf der anderen Seite zählen Umwelttechnologien und umweltschonende Prozesse zu den wesentlichen Positivkriterien. Auf dieser Basis befindet sich etwa die norwegische Tomra im Portfolio, die Rücknahmeautomaten für Mehrwegflaschen herstellt. Auch Corporate Governance ist ein wichtiges Positivkriterium. Zielsetzung ist generell das Investment in Unternehmen, die im ökologischen oder sozialen Bereich eine Vorreiterrolle einnehmen und eine auch ökonomisch überdurchschnittliche Entwicklung aufweisen.

## Eigenmanagement SRI und Österreich

Die VBV-Pensionskasse hat bereits im Jahr 2003 einen nachhaltigen Aktienfonds aufgelegt, der weltweit investiert und den Namen „VBV Sustainability Fonds“ trägt. Dieser Fonds befindet sich mittlerweile in fast allen Portfolios der VBV, jeweils in Absprache mit den Veranlagungsbeiräten der jeweiligen VRGen. Das Veranlagungsergebnis des Fonds lag 2003 mit fast 13% deutlich vor dem Gesamtmarkt. Im „VBV Sustainability Fonds“ sind die VBV-Pensionskasse und ihre Tochtergesellschaft VBV - Mitarbeitervorsorgekasse investiert. Das Investment-Universum des Fonds besteht aus derzeit rund 150 Titeln, die mit einem Nachhaltigkeits-Beirat abgestimmt werden. Das Management des Fonds ist an die Branchengewichtung des internationalen Gesamtmarktindex MSCI-World angelehnt.

Die VBV-Pensionskasse ist sich aber auch ihrer Verantwortung für die Zukunftssicherung österreichischer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bewusst. Trotz des im Prinzip weltweiten Anlagehorizonts will man von Seiten der Pensionskasse Beiträge österreichischer Arbeitgeber konsequent und in Abhängigkeit von den Marktgegebenheiten Gelder auch in österreichische Unternehmen investieren. Der schwerpunktmäßig an der Börse Wien investierende Fonds trägt den Namen „VBV Domestic Stock“. Der Fonds ist als ein kleiner Beitrag dafür zusehen, dass auch in unserem Land nationale Kerninvestoren entstehen können. Derzeit investiert die VBV-Pensionskasse rund 1 % ihres Vermögens in heimische Aktien.

## VBV Nachhaltigkeits-Beirat

Er überträgt die durch den Ethikbeirat der Mitarbeitervorsorgekasse begonnenen Aktivitäten in einer auf das Pensionskassengeschäft adaptierten Form, auf den nachhaltigen Veranlagungsbereich der VBV-Pensionskasse AG. Der Beirat der VBV wurde für die Überwachung der Veranlagung der nachhaltigen Veranlagungsbausteine in der VBV ins Leben gerufen. Der Beirat berät das Management des „VBV Sustainability Fonds“ und des „VBV Ethik Bond“. Er setzt sich aus sieben Spezialisten aus den Bereichen ökologische Veranlagung, kirchliche Ethik, Gesundheit, soziale Ethik, Umweltmanagement und Wirtschaftsethik zusammen.

Zu den Aufgaben des Beirats zählen die Diskussion und die Bestimmung der Kriterien sowie die Anpassung der Kriterien an Veränderungen im Bereich Gesellschaft, Ökologie oder Technologie, Vorgaben zur Operationalisierung der Kriterien und wie erwähnt die Darstellung einer Grundgesamtheit von Aktien, in die investiert werden darf, eines so genannten Investmentuniversums.



## Zukunftspläne und Strategien der Veranlagung

Die VBV-Pensionskasse plant im Bereich Nachhaltigkeit und Veranlagung eine Reihe von weiteren Maßnahmen.

Mit Beginn des Jahres 2005 wurde für Kunden die Möglichkeit einer eigenen VRG eingerichtet, die zu 100 % im Bereich nachhaltiger Investment veranlagt. Im April 2005 wurde ein europäisches SRI-Produkt auf der Aktienseite ins Leben gerufen.

Als Konsequenz unseres Auftrags als Pensionskasse haben nachhaltige Investments immer schon unsere Anlagetätigkeit begleitet. Nunmehr soll die klar definierte Konzeption der nachhaltigen Veranlagung nach vorheriger Absprache mit den Kunden in allen VRGen implementiert werden.



# Risiken der Kapitalanlage und Risikomanagement, Ziele und Methoden des Risikomanagements

Die VBV-Pensionskasse hat in Antizipation der Anforderungen des adaptierten Pensionskassengesetzes ab Herbst 2004 die Abteilung „Veranlagungsrisikomanagement“ etabliert. Zu den bedeutendsten Risiken, denen unsere Gesellschaft im Geschäftsbetrieb ausgesetzt ist, gehören insbesondere die Risiken aus der Kapitalveranlagung. Das neu im Unternehmen eingerichtete Veranlagungsrisikomanagement ist deshalb darauf ausgerichtet, all jene Risiken, die aus der Anlagetätigkeit resultieren, umfassend zu identifizieren, zu erheben, in geeigneter Weise messbar zu machen, laufend zu bewerten, zu kontrollieren und zu steuern.

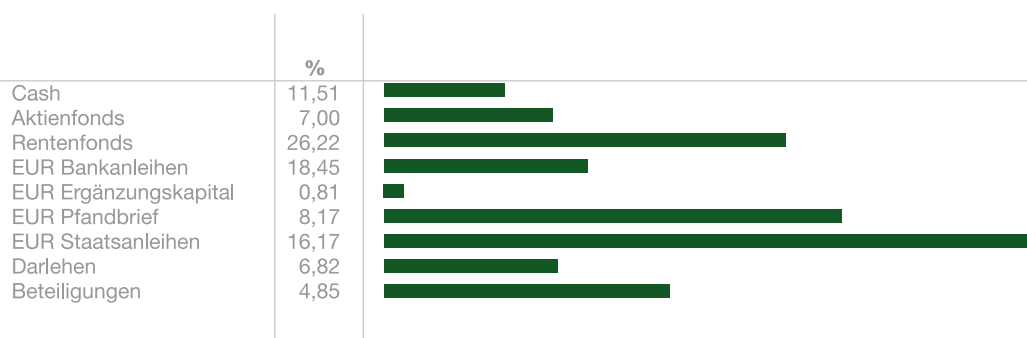
Das **Marktpreisrisiko** resultiert aus der Unsicherheit über Veränderungen von Marktpreisen und -kursen (inklusive Zinsen, Aktienkursen, Wechselkursen und Rohstoffpreisen) sowie den zwischen ihnen bestehenden Korrelationen und ihren Volatilitäten.

Unter **Kreditrisiko** ist das Risiko einer Wertverschlechterung zu verstehen, die aus einer Veränderung der Bonität des Kreditnehmers (Wanderung) oder aus einem Ausfall (Risiko, dass ein Schuldner seinen Verpflichtungen zur Bezahlung von Zins- und/oder Tilgungszahlungen nicht mehr nachkommen kann) sowie aus einer Veränderung der Credit Spreads am Markt resultiert.

Das **Liquiditätsrisiko** bezeichnet die Gefährdung unserer Gewinne und unseres Kapitals bei einer potenziellen Unfähigkeit der Pensionskasse, ihre Zahlungsverpflichtungen zeitgerecht zu erfüllen, ohne dabei hohe Verluste zu erleiden.

Die **Veranlagung des Vermögens der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften sowie die Veranlagung der Eigenmittel der Gesellschaft** erfolgt im Hinblick auf § 2 des Pensionskassengesetzes unter dem Aspekt der Sicherheit, der Rentabilität, dem Bedarf an flüssigen Mitteln sowie der angemessenen Mischung und Streuung der Vermögenswerte.

Die Aufteilung der Eigenmittel der Gesellschaft zeigt zum Stichtag 31.12.2004 folgendes Bild:

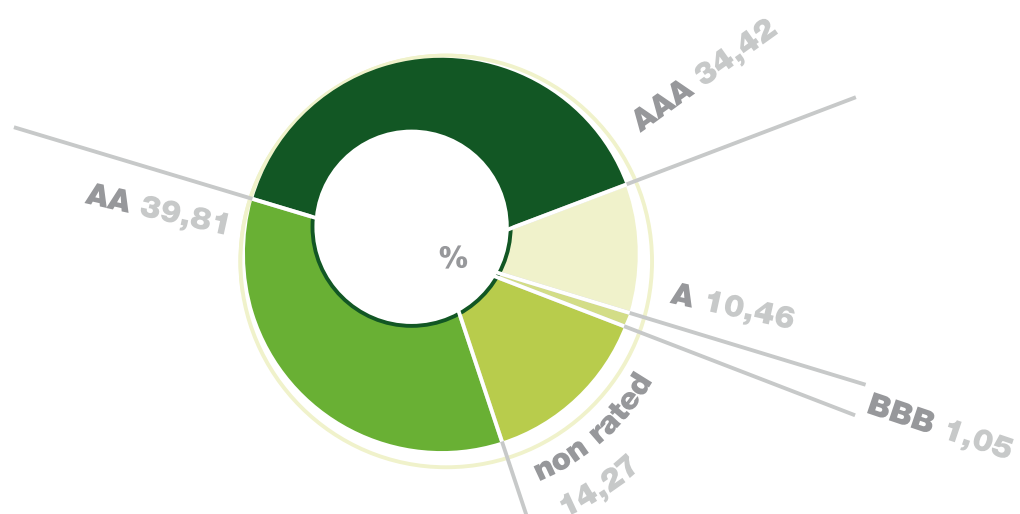


Der größte Teil der Eigenmittel ist in festverzinsliche Anlagen im Euro-Raum investiert, die entweder im Direktbestand oder über Investmentfonds im Portfolio gehalten werden. Ein Teil der festverzinslichen Anlagen, die über Rentenfonds gehalten werden, entfällt auf Geld- und Kapitalmarktfloater, auf strukturierte Anleihen, die vorzeitige Kündigungsrechte beinhalten sowie in geringem Ausmaß auf kapitalgarantier- te Anleihen mit einer Partizipation an der Entwicklung eines zugrunde liegenden Hedge Fonds. Die Veranlagungen in einem währungsgesi- cherten US-Anleihenfonds sind von untergeordneter Bedeutung. Die Beurteilung des Zinsänderungsrisikos erfolgt durch die Ermittlung wich- tiger Kennzahlen wie der Modified Duration des Rentenbestands. Zusätzlich werden in Zukunft Berechnungen auf Basis finanzmathemati- scher Methoden durchgeführt (Stresstests, Szenarioanalysen), die darü- ber hinaus Aufschluss über mögliche Veränderungen der Werthaltigkeit der Bestände geben. Der Aktienanteil beträgt Ende des Geschäftsjahrs 7 %. Die Aktienveranlagung erfolgt dabei weitaus überwiegend an den europäischen Börsen; ein geringer Teil des Aktienportfolios ist in den USA und in Japan investiert. Währungsrisiken bestehen daher zurzeit nicht. Aus Gründen der Liquiditätssteuerung wird ein weiterer Teil der Eigenmittel in Form von Bargeld gehalten.

Die Beteiligungen sind mit ihrem korrekten Wertansatz berücksichtigt. Diesbezüglich ergibt sich kein Abwertungsbedarf.

Zur Erfassung des Bonitätsrisikos wird die Einstufung der Bonität – soweit vorhanden – mit Hilfe externer Agenturen wie Standard & Poors oder Moody's vorgenommen. Der Bestand an festverzinslichen Wert- papieren und Schuldscheindarlehen ist dem „Investmentgrade“-Bereich zuzuordnen, wobei einzelne Emissionen über kein externes Rating ver- fügen.

### Rentenbestand nach Ratingklassen



Die Erfüllung der Zahlungsverpflichtungen ist durch das Halten von liquiden Mitteln in Form von Sichteinlagen und Termineinlagen sowie durch die jederzeit gegebene ausreichende Möglichkeit zum Verkauf von marktgängigen Titeln gewährleistet. Bei den gehaltenen Wertpapieren handelt es sich somit um liquide, handelbare Wertpapiere.

Das Cashflow-Risiko ist als eher gering einzuschätzen. Die im Portfolio befindlichen Anleihen sind überwiegend mit einer fixen Kuponzahlung ausgestattet. Rund 6 % der Eigenmittel entfallen auf variabel verzinsten Anleihen, weitere rund 4 % auf Tier One Anleihen und Ergänzungskapital.

Ein pensionskassenspezifisches Risiko der VBV-Pensionskasse AG besteht in der möglichen Einschussverpflichtung in die Veranlagungs- und Risikogemeinschaften aus dem Titel „Mindestertrag“. Auf Basis von Simulationsrechnungen für die Passivseite und finanzmathematischer Berechnungsmodelle für die Aktivseite der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften wird das potentielle Einschussrisiko aufgrund § 2 Pensionskassengesetz für die nächsten fünf Jahre prognostiziert. In einem Stressszenario werden die Veranlagungs- und Risikogemeinschaften zusätzlich einem Stresstest unterzogen. Der Stresstest soll krisenhafte Veränderungen des Kapitalmarktes auf die Situation der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften und des daraus resultierenden höheren Einschussbedarfs aus dem Titel Mindesteintrag simulieren. Damit soll sichtbar gemacht werden, ob die VBV-Pensionskasse AG in der Lage ist, erhöhte Einschüsse ohne Steuerungsmaßnahmen zu leisten.

Das Risiko potentieller Einschüsse aus dem Titel „Mindestertrag“ über die nächsten 5 Jahre ist durch die dotierte Mindesteintragsrücklage ausreichend gedeckt.



# Mitarbeiter

Ziel unseres Unternehmens ist es, dem Kunden eine maßgeschneiderte, serviceorientierte und professionelle Beratung und Dienstleistung bieten zu können. Das Management war daher sofort nach der Feststellung der Fusion bemüht, die unterschiedlich gewachsenen Unternehmenskulturen zu harmonisieren um so schnell wie möglich ein einheitliches Bild sowohl nach innen als auch nach außen präsentieren zu können und den von unseren Kunden gewohnten Qualitätsstandard unserer Dienstleistung aufrecht zu erhalten. Dabei ist neben einem guten Klima (Pflanzen, Luft, Licht, u.a.) unseres Gebäudes vor allem auch ein angenehmes und motivierendes Betriebsklima nötig.

Die Entwicklung eines gemeinsamen Leitbildes, an dem alle engagiert und kreativ mitwirkten, trug wesentlich zur Schaffung eines guten gemeinsamen Betriebsklimas und der erfolgreichen Zusammenführung unserer beiden Unternehmen bei. Der überdurchschnittliche Einsatz unserer Mitarbeiter hat wesentlich zur erfolgreichen Zusammenführung der beiden Unternehmen beigetragen.

Die Gelegenheit zur selbständigen Arbeitseinteilung durch die vereinbarte Gleitzeitregelung fördert bei den Mitarbeitern Eigenverantwortung und unternehmerisches Denken.

- Das Dienstrecht Neu konnte nach einiger Detailarbeit bereits an alle Mitarbeiter verteilt werden, das Dienstrecht NEU wurde vom Vorstand gemeinsam mit dem Betriebsrat entwickelt.
- Das monatlich durchgeführte Integrationsbarometer zeigt, dass sich das Betriebsklima, trotz einiger zu erwartenden Schwankung, in Richtung Zufriedenheit entwickelt.
- Die gemeinsamen von Herrn Mag. Wolfgang Lidl - Top Training geleiteten Teamseminare wurden von Bereichsleitern und Mitarbeitern ganz besonders positiv eingestuft und haben wesentlich zur Verbesserung der Kommunikation beigetragen.
- Das jährliche Mitarbeiterorientierungsgespräch (MOG), in dem zwischen dem direkten Vorgesetzten und dem Mitarbeiter die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten erarbeitet werden, ist aufgrund der festgelegten Ziele und Aufgaben des Mitarbeiters die Grundlage für eine leistungsorientierte Bezahlung.

Die VBV-Pensionskasse AG gibt ein starkes Commitment zur eigenen Pensionsvorsorge ab, daher wird für alle Mitarbeiter ab dem ersten Arbeitstag in eine Pensionskasse eingezahlt.

## Aus- und Weiterbildung

Unsere Mitarbeiter sind wichtiges Kapital, daher fördern wir ihre Kompetenzen – sowohl hinsichtlich fachspezifischer als auch sozialer Bereiche. Die Zielvereinbarungen im MOG sind die Grundlage für einen Bildungsplan, in dem die laufende Aus- und Weiterbildung für das Jahr festgelegt wird.

Bereits mit der Gründung eines Bildungsverbundes über den „Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds“ (WAFF) im Jahr 2003 wurde für die Mitarbeiter ein breit gefächertes Ausbildungsangebot erstellt, das mit großem Interesse genutzt wurde.

Neben externer Weiterbildung finden regelmäßige interne Workshops statt, diese richten sich sowohl an neue Mitarbeiter als auch an „etablierte“ Kollegen.

## Nachhaltige Ziele im Bereich Mitarbeiter

In laufenden Optimierungsschritten sind wir insbesondere nach der erfolgten Fusion bemüht, eine stärkere Vernetzung und Zusammenarbeit der einzelnen Abteilungen zu erreichen. Dadurch wollen wir zusätzliche Synergien schaffen und unser Kundenservice weiter optimieren.

Für neu eintretende Mitarbeiter ist eine firmeninterne „Patenschaft“ durch einen etablierten Mitarbeiter geplant, um eine zielgerechte und motivierende Einarbeitung in den Aufgabenbereich sicherzustellen.

## Gesundheit und Sicherheit

Die Mitbenützung der medizinischen Abteilung der Wiener Städtischen Versicherung im Haus trägt dazu bei, dass ein guter Standard im Bereich Gesundheitsvorsorge angeboten werden kann, Blutspende- und Impfaktionen, sowie Vorsorgeuntersuchungen können problemlos und zeitsparend von den Mitarbeitern in Anspruch genommen werden.

Gemeinsame Freizeitaktivitäten sowohl sportlicher (Fußball spielen) und gesellig unterhaltsamer Natur (Bowling und Billard) werden regelmäßig organisiert und erfreuen sich regen Zuspruchs.

Im Bereich „Sicherheit am Arbeitsplatz“ wird das speziell für die Wiener Städtischen Versicherung entwickelte Programm auch für die VBV-Pensionskasse AG verwendet, dies garantiert einen sehr hohen Sicherheitsstandard.



# Umwelt

Betrieblicher Umweltschutz ist für uns von besonderer Bedeutung, unser Ziel und unsere Herausforderung ist es, die hohen Umweltstandards im gesamten Unternehmen umzusetzen. Verglichen mit produzierenden Gewerben sind unsere betriebsökologischen Auswirkungen gering. Wir sind jedoch der Meinung, dass auch wir diesbezüglich unseren Beitrag leisten müssen.

## Betriebsökologie

Das Büro der VBV-Pensionskasse AG ist in einem achtstöckigen Gebäude auf die Stockwerke fünf und sechs verteilt. Das Haus wird von der Realitätenverwaltungs- und Restaurantbetriebsgesellschaft mbH verwaltet. Unsere direkte Einflussnahme auf die Betriebsökologie beschränkt sich daher im Wesentlichen auf unseren Bürobedarf, Abfallerzeugung und Papierverbrauch. Wir sind jedoch in einem ständigen Dialog mit der Realitätenverwaltungs- und Restaurantbetriebsgesellschaft mbH, um den Energieressourcen und den Wasserverbrauch des gesamten Gebäudes kontinuierlich zu verringern.

## Papierverbrauch

Der Papierverbrauch beträgt 450.000 Blatt BIO TOP 3 hochwertiges Laserkopierpapier 100% chlorfrei gebleicht ohne optische Aufheller, dieses Papier beziehen wir von der Firma Neusiedler AG. Nicht mehr aktuelles Briefpapier sowie Papier der Vorläufergesellschaften werden zu Schreibblöcken umfunktioniert.

## Büromaschinen

Wir kaufen seit Jahren unter Berücksichtigung der umweltfreundlichen Herstellung und Wiederverwertung ein. Leere Druckertonerkassetten werden von einer Recyclingfirma wiederbefüllt. Der Ankauf neuer Büromaschinen erfolgt nach dem Kriterium der Langlebigkeit sowie nach dem klassischen Preis-Leistungs-Kriterium.



## Abfall

Es gibt bereits ein gut funktionierendes Mülltrennungssystem im Haus, eine Verbesserung innerhalb der VBV-Pensionskasse AG ist jedoch nach den bereits gesetzten Schritten weiterhin möglich. Für separate Glas- und Batterieentsorgung sind entsprechende Sammelbehälter im Haus vorhanden.

Ausrangierte Büromöbel und Geräte werden vor der umweltgerechten Entsorgung gemeinnützigen Institutionen angeboten. Es besteht für Mitarbeiter auch die Möglichkeit, Möbel oder Geräte in die private Nutzung zu übernehmen.

## Energie und Ressourcen

Durch die Realitätenverwaltungs- und Restaurantbetriebsgesellschaft mbH gibt es in den Büroräumlichkeiten bereits Vorkehrungen, die den Wasser- und Energieverbrauch auf das Notwendige beschränken. Heizung und Klimaanlage werden nur an Arbeitstagen in Betrieb genommen. Im gesamten Gebäude ist an den Wasserhähnen ein Wasserbeschränker eingebaut, der den Verbrauch auf ein sinnvolles Maß reduziert.

Unseren Strom beziehen wir vom Energieverbund (Atomstrom ist grundsätzlich verboten), die Heizform ist Fernwärme. Als Primärenergie dient großteils österreichische Wasserkraft. Genaue Angaben über den Verbrauch an Kilowattstunden können nicht gemacht werden, da die Abrechnung für das gesamte Gebäude erfolgt und eine spezifische Abrechnung für die VBV-Pensionskasse AG aus technischen Gründen nicht möglich ist.

Die Betriebsküche/Kantine wird zentral von der Wiener Städtischen administriert und ist von der VBV-Pensionskasse AG nur bedingt beeinflussbar.

Zur Förderung von Entwicklungshilfeprojekten werden von einem Mitarbeiter der VBV-Pensionskasse AG für die Kollegen regelmäßig Fairtrade Produkte besorgt.

Nach einem Gespräch mit dem in der Realitätenverwaltungs- und Restaurantbetriebsgesellschaft mbH für das Gebäude in der Oberen Donaustraße zuständigen Verwalter wurde uns bestätigt, dass alle Umbaumaßnahmen nach neuesten ökonomischen und ökologischen Gesichtspunkten vorgenommen wurden. Gleichzeitig wurde uns zugesichert, dass bei zukünftigen Investitionen und Instandhaltungen das Thema Nachhaltigkeit verstärkte Berücksichtigung finden wird. Die VBV-Pensionskasse AG will sich bei Betriebsökologie als engagierter Akteur zum Thema „Nachhaltigkeit“ positionieren.



# Geschäftsentwicklung und Lage der Gesellschaft

Das maßgeblich die Gesellschaft beeinflussende Ereignis im Geschäftsjahr 2004 bestand aus der Verschmelzung der Vereinigte Pensionskasse AG mit der BVP-Pensionskassen AG zur VBV-Pensionskasse AG. Viele Argumente haben für die Durchführung dieses Schrittes gesprochen. So war beispielsweise die Eigentümerstruktur beider Vorläufergesellschaften bedingt durch vergangene Umstrukturierungen im Bereich der Banken und Versicherungen sehr ähnlich. Des Weiteren ergänzen sich die Zielgruppen und damit verbunden die Kundenstruktur in optimaler Weise. Natürlich war auch eines der stärksten wirtschaftlichen Argumente die Nutzung von durch die Verschmelzung entstehenden Synergiepotentialen und damit verbunden die Erschaffung eines Unternehmens, welches nunmehr durch seine Größe und seine strategische Ausrichtung einen äußerst stabilen Eckpunkt innerhalb der Pensionskassenbranche darstellt. Sehr positiv hat sich dadurch auch die Nutzung der vorhandenen internen Ressourcen entwickelt, wobei eine Fokussierung der Potentiale nunmehr einen noch effizienteren Einsatz ermöglicht.

Die schon in den vergangenen Jahren vorhandene Marktführerschaft konnte einerseits durch die Verschmelzung und andererseits durch die sehr positive Entwicklung der Vorläufer-Gesellschaften weiter ausgebaut und gefestigt werden. Die Anzahl der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten konnte auf 128.722 erhöht werden. Diese verfügen über ein Kapital in der Höhe von € 3,5 Mrd. und werden in 43 Veranlagungs- und Risikogemeinschaften verwaltet. Daraus resultierend konnte die Bilanzsumme auf insgesamt € 3,6 Mrd. gesteigert werden.

Die Verschmelzung wurde am 23.9.2004 im Firmenbuch eingetragen und erfolgte rückwirkend per 1.1.2004. Aus rechtlicher Sichtweise erfolgte eine aufnehmende Verschmelzung, wobei die Vereinigte Pensionskasse AG als aufnehmende Gesellschaft fungiert hat. Dadurch ist die BVP-Pensionskassen AG in der Vereinigte Pensionskasse als Rechtsnachfolger aufgegangen und unmittelbar darauf erfolgte die Umbenennung in VBV-Pensionskasse AG.

## Eckdaten der Gesellschaft

Die Bilanzsumme der Gesellschaft beträgt zum Berichtsstichtag € 3.593 Mio.

Innerhalb der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften stellt sich die Struktur zum Berichtsstichtag folgendermaßen dar:

	<b>2004</b>
Verträge	3.991
Anwartschaftsberechtigte	114.200
Leistungsberechtigte	14.522
Beiträge (in Mio €)	199
davon laufende Beiträge (in Mio. €)	159
davon Einmalbeiträge (in Mio. €)	25
davon Übertragungen (in Mio. €)	15
Auszahlungen (in Mio €)	95
davon laufende Pensionen (in Mio. €)	81
davon Abfindungen und Übertragungen (in Mio. €)	14
Deckungsrückstellung (in Mio €)	3.442
Schwankungsrückstellung (in Mio €)	22
Veranlagtes Vermögen (in Mio €)	3.410
Anzahl Veranlagungs- und Risikogemeinschaften	43
Veranlagungsergebnis (ermittelt nach OeKB-Methode)	7,69%

Der Marktanteil der Gesellschaft hat sich in jedem Bereich sehr zufrieden stellend entwickelt und gefestigt. Damit konnte die Gesellschaft auch im Jahr 2004 in allen Kernbereichen die eindeutige Marktführerschaft ausbauen und die gesetzten Ziele übertreffen.

## Eigenmittelausstattung

1. Grundkapital	€ 22.044.821,00
2. Kapitalrücklagen	€ 7.844.029,78
3. Gewinnrücklagen	€ 1.525.859,91
4. Mindestertragsrücklage	€ 14.092.964,81
5. Bilanzergebnis	€ 695.405,65
6. Ergänzungskapital	€ 11.000.000,00

---

Summe Eigenmittel	€ 57.203.081,15
-------------------	-----------------

## Personalbericht

Die Gesellschaft beschäftigt exklusive der Vorstandsmitglieder per 31.12.2004 66 Mitarbeiter, wobei alle Kernbereiche optimal abgedeckt werden können. Dies entspricht einem durchschnittlichen Personalstand von 68 Mitarbeitern. Ein weiterer Mitarbeiter, der für die Gesellschaft tätig ist, ist Angestellter der Bank Austria Creditanstalt, Wien und eine Mitarbeiterin Angestellte der Campus Beratungsgesellschaft für betriebliche Vorsorge mbH.

## Allgemeine Angaben

Die Gesellschaft ist Mitglied des Fachverbandes der Pensionskassen Österreichs. Weiters ist die Gesellschaft außerordentliches Mitglied des österreichischen Sparkassenverbandes. Die Gesellschaft ist außerdem Mitglied der deutschen und französischen Handelsorganisation in Österreich sowie der Vereinigung Österreichischer Industrieller.



# Geschäftspolitische Schwerpunkte

## Durchführung der Verschmelzung - Forcieren des Integrationsprozesses

Beginnend mit April 2004 war die Verschmelzung ein zentrales Thema bis zum Jahresende. Anschließend an die für die Ermittlung des Aktienaustauschverhältnisses notwendige Unternehmensbewertung erfolgten sukzessive alle gesellschaftsrechtlichen Schritte, sodass im September 2004 mit der Eintragung ins Firmenbuch der Prozess formal abgeschlossen werden konnte.

Parallel dazu erfolgte eine Neustrukturierung des Unternehmens und der Start des Integrationsprozesses. Das Unternehmen wurde an einem Standort konzentriert, wobei diesbezügliche Übersiedelungen bereits im Dezember abgeschlossen waren. Damit verbunden war es notwendig, die gesamte IT-Infrastruktur am neuen Standort verfügbar zu machen. Dies konnte durch das hohe Engagement der Mitarbeiter auch realisiert werden. Die bereichsbezogenen Integrationsmaßnahmen wurden zügig vorangetrieben, sodass mit Jahresende eine für den Jahresabschluss bestens vorbereitete Organisation vorhanden war.

Die Migration des Kundenbestandes auf ein Verwaltungssystem – ein besonders komplexer Integrationsprozess – der ebenfalls schon im Jahr 2004 gestartet wurde, wird plangemäß im Jahr 2005 fortgeführt. Damit verbunden ist die Zielsetzung, diesen Prozess bis Ende 2005 abzuschließen und den technischen Jahresabschluss nur mehr über ein Verwaltungssystem zu fahren.

Im Jahr 2005 wird ein VRG-Konzept erarbeitet, dadurch wird gewährleistet, dass die VRG-Struktur im Jahr 2006 überarbeitet werden kann und damit entstehende Synergiepotentiale als ein weiterer Erfolgsfaktor der Gesellschaft genutzt werden können.



## Mindestertrag und „Opting Out“

In konsequenter Fortsetzung des Schwerpunktes aus 2003 wurde 2004 ein Hauptaugenmerk auf die langfristige Sicherung der im Vorjahr zum Teil nur befristet abgeschlossenen Vertragsänderungen im Zusammenhang mit der Mindestertragsrücklage (MERL) gelegt. Die über einen weiten Zeitraum des Berichtsjahrs laufende Diskussion über eine neuerliche Novellierung der jüngsten Mindestertragsregelung und die damit ausgelöste Unsicherheit über die zu erwartende Situation haben allerdings zusätzlichen Informationsbedarf bei den Kunden der Pensionskasse ausgelöst und die Lösungsbereitschaft spürbar beeinflusst.

Mit der PKG-Novelle 2005 wurden die geltenden Mindestertragsregelungen adaptiert. Einerseits wurde der Zeitraum für den vollständigen Aufbau der MERL um drei Jahre verkürzt und damit die jährlichen Dotierungen von mindestens 0,3 % auf mindestens 0,45 % des verwalteten Vermögens erhöht, andererseits wurde den Kunden der VBV-Pensionskasse die Möglichkeit eröffnet, auf die Mindestertragsgarantie zu verzichten („Opting out“). Da ein Opting out innerhalb des ersten Quartals 2005 Einfluss auf die Bilanz des Berichtsjahres nimmt, wurden bereits im letzten Quartal 2004, sobald die Grundzüge der zu erwartenden Novelle erkennbar waren, die ersten Maßnahmen zur Information der Kunden vorbereitet und mit Kundmachung der Novelle ins Rollen gebracht. Dieser Informationsschwerpunkt hat innerhalb des ersten Quartals 2005 zu rückwirkenden Opting Out-Entscheidungen geführt.

## Entwicklung zielgruppenorientierter neuer Modelle

Die VBV-Pensionskasse AG hat als erste österreichische Pensionskasse erfolgreich ein Lebensphasenmodell am Markt eingeführt. Für dieses innovative Pensionsmodell wurde die VBV im Jahr 2004 mit einem internationalen IPE-Award ausgezeichnet. In dem neuen Pensionsmodell können die Anwartschaftsberechtigten erstmals individuell zwischen unterschiedlichen Veranlagungsstrategien wählen.

Bisher war das österreichische Pensionskassensystem vom Grundsatz geprägt, dass ein Arbeitgeber ausschließlich einer Veranlagungs- und Risikogemeinschaft zugeordnet ist. Dies hatte zur Folge, dass das Pensionskapital aller in das Pensionskassenmodell einbezogenen Mitarbeiter eines Unternehmens, unabhängig vom Alter, in einem Portfolio nach der gleichen Veranlagungsstrategie verwaltet werden musste. Eine auf das Alter und den individuellen Veranlagungshorizont der einbezogenen Mitarbeiter optimierte Veranlagung konnte bisher nicht umgesetzt werden.

Im VBV-Lebensphasenmodell kann der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern die Wahlmöglichkeit zwischen drei unterschiedlich gemanagten Portfolios einräumen. Zur Auswahl steht ein Portfolio, welches mit einem höheren Aktienanteil besonders dynamisch ausgelegt ist und sich insbesondere für junge Mitarbeiter mit einer noch langen Ansparzeit eignet. Dann gibt es das klassische ausgewogene Portfolio, welches der bisherigen Veranlagungsstrategie entspricht und drittens ein besonders stabiles Portfolio, mit überwiegend konstanten Veranlagungsprodukten, wie Anleihen und Darlehen, die bis zur Endfälligkeit gehalten werden, von Börsenkursen weitgehend unabhängig sind und dadurch gleich bleibende Renditen erzielen. Dieses Portfolio ist insbesondere auch für Pensionsbezieher empfehlenswert, Schwankungen in dieser Veranlagungskategorie sind geringer und ermöglichen kontinuierliche Leistungen.

# Geschäftsergebnis

Das Jahresergebnis des Geschäftsjahres 2004 konnte die Erwartungen des zugrunde gelegten Fusionsbudgets übertreffen. Sowohl die realisierten Erträge als auch die dank des effektiven Kostenmanagements gedämpfte Entwicklung der Aufwendungen haben im Berichtszeitraum die Zielsetzung überschritten. Damit bewegt sich die Gesellschaft kontinuierlich und plangemäß in Richtung Realisierung der angestrebten Synergiepotentiale.

Das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EGT) beträgt im Berichtsjahr aufgrund oben beschriebener Situation € 14.637.127,24. Unter Berücksichtigung des außerordentlichen Ergebnisses, der Körperschaftssteuer und der Rücklagenbewegungen verbleibt ein Jahresergebnis in der Höhe von € 946.312,78.

Die Rücklagenbewegungen beinhalten dabei unter anderem die Dotationen der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestertragsrücklage (§ 7 (5) PKG) in der Höhe von € 8.606.910,65. Die Dotierung der Rückstellung für die Unterschreitungen des Mindestertrages der Folgejahre betrug € 462.273,35, wobei die Mindestertragsrücklage im gleichen Ausmaß aufgelöst wurde.

Die Zuschussleistung gemäß § 2 (2) PKG wurde in Höhe von € 599.988,65 aus der vorhandenen Rückstellung geleistet (davon € 88,07 für konsortiale Fremdanteile).



## Vorschlag für die Gewinnverwendung

Das unter Berücksichtigung des Verlustvortrages in der Höhe von € 250.907,13 ermittelte Bilanzergebnis in der Höhe von € 695.405,65 soll für die Ausschüttung einer Dividende in Höhe von 2,5% verwendet und der verbleibende Restbetrag auf neue Rechnung vorgetragen werden.



# Strategische Ziele - Ausblick auf 2005

Die strategischen Ziele der VBV-Pensionskasse waren im Jahr 2004 darauf ausgerichtet,

- das Pensionskassenwesen in Österreich auszubauen und die Angebote zu flexibilisieren,
- Anlageergebnisse zu erzielen, die ein Gleichbleiben der Renten ermöglichen und darüber hinaus einen Aufbau der Schwankungsrückstellung zulassen,
- die Möglichkeit, Pensionsordnungen mit und ohne Mindestertragsgarantie führen zu können,
- Pensionsmodelle zu schaffen, die auf die Bedürfnisse einzelner Lebensphasen abstellen,
- Auf- und Ausbau des obligatorischen Teils der betrieblichen Vorsorge (Mitarbeiter-Vorsorgekasse) zu forcieren.

Diese strategischen Schwerpunkte waren ab April 2004 durch den zügig vorangetriebenen Fusionsprozess überlagert, der mit der Verschmelzung der BVP-Pensionskassen AG auf die Vereinigte Pensionskasse AG unter Neupositionierung des Unternehmens als VBV-Pensionskasse AG abgeschlossen wurde. Diese Zusammenführung konnte ohne jegliche Beeinträchtigung der Beratung und Betreuung unserer Kunden vorgenommen werden. Besonders wichtig für uns ist, dass es der VBV-Pensionskasse gelungen ist, sich als Themenführer bei der Weiterentwicklung des Pensionskassenmodells insbesondere bei der Entwicklung flexibler Umsetzungsformen unter Beweis zu stellen.

Es war und ist uns ein Anliegen, Raum für Diskussion und Ideenfindung zu geben. Am 31. März 2004 hat die CAMPUS Beratungsgesellschaft für betriebliche Vorsorge m.b.H. gemeinsam mit der Österreichische Beamtenversicherung Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit zur Veranstaltung „Pensionskassen – Fluch oder Segen? Die Veranlagung in der Pensionskasse als Herausforderung“ geladen. Franz Walter Pagler und Univ.-Prof. Dr. Josef Zechner, ausgewiesene Spezialisten für die aktuarischen und portfeuilletechnischen Aspekte des Pensionskassenwesens präsentierten ihre Thesen zu diesem Thema und stellten sich einer heftigen Diskussion.

Ein Jahr später hat die VBV-Pensionskasse AG gemeinsam mit der CAMPUS Beratungsgesellschaft für betriebliche Vorsorge m.b.H. zum Zukunftsforum 2005 geladen. „Neue Berufsbilder und Lebensbilder – Betriebliche Vorsorge als Gebot der Stunde“ war der Titel dieser am 12. April 2005 statt gefundenen Veranstaltung, die ganz bewusst versucht hat, aus den sich ständig ändernden Lebenszyklen und den neuen Berufsbildern mit ihrer starken Fluktuationstendenz Ableitungen für Vorsorge und Zukunftssicherung in Österreich vorzunehmen. Die Referenten Dr. Haidenthaler von der VOEST-Alpine, Dr. Martinek VBV-Pensionskasse, Mag. Walter Tancsits, Sozialsprecher der ÖVP, Franz Walter Pagler von Pagler & Pagler, Dr. Stefan Zapotocky von der Wiener Börse AG, Dr. Strigl, Österreichisches Institut für nachhaltige Entwicklung und Universitätsprofessor Dr. Wolfgang Mazal haben dabei auch der Analyse der demographischen Entwicklung breiten Raum gegeben. Als Ergebnis dieser Veranstaltung stehen einige ganz klare Forderungen an die Gesellschaftspolitik im Raum:

- Einführung eines Obligatoriums für die betriebliche Vorsorge im Rahmen von Pensionskassen
- Pflichtverrentung der Kapitalien der Mitarbeiter-Vorsorgekassen
- Einführung einer kollektiv finanzierten Pflegeversicherung als ASVG-Ergänzung

Alles wesentliche Dinge, die sich zu einem Gesamtkonzept für Vorsorge und Zukunftssicherung zusammenfügen sollen. Auch das ist eine Forderung an die politischen Verantwortungsträger in Österreich, ein geschlossenes System für Altersvorsorge und Zukunftssicherung zu entwickeln. Wie schon ausgeführt, wird eine effektive Ergänzung des Sozialversicherungssystems nur über am Arbeitsplatz finanzierte Modelle möglich sein.

Wie richtig die Forderung nach einem Obligatorium ist, hat auch gezeigt, dass kurz später seitens eines bedeutenden Versicherungsunternehmens eine vergleichbare Forderung erhoben wurde.

Im Jahr 2005 steht für unser Unternehmen der Ausbau der betrieblichen Vorsorge nach wie vor im Vordergrund. Wir glauben, dass wir mit dem neu entwickelten Lebensphasenmodell und unserer spezifischen Anlagesystematik einen wesentlichen Beitrag dazu leisten können. Eine theoretische Befassung mit der Problematik Finanzierung von Pflegeleistungen wurde begonnen.

Ganz wesentlich für die VBV-Pensionskasse ist die nachhaltige sozial verantwortliche Veranlagung. Ist die VBV – Mitarbeitervorsorgekasse zur Gänze diesem Prinzip verpflichtet, hat die VBV-Pensionskasse in den Veranlagungs- und Risikogemeinschaften wesentliche Teile auf dieses Konzept ausgerichtet. Wir sind davon überzeugt, dass es einer Pensionskasse wichtig ist, nachhaltiges Wirtschaften und soziale Verantwortlichkeit bei der Veranlagung der Vermögenswerte der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften mit hoher Priorität zu versehen. Pensionskassenmodelle sind sehr langfristig ausgelegt. Es ist daher naheliegend, dass wir bei der Platzierung der uns anvertrauten Sozialkapitalien Verantwortung für eine lebenswerte Zukunft haben. Wir werden dieser Aufgabe auch in Zukunft gerecht werden.

Auch der Ausbau unserer Beratungsgesellschaft CAMPUS zählt zu den strategischen Zielen des Jahres 2005. Die objektive Beratung bei der Konzeption von Pensionsordnungen, die Erstellung von Asset & Liability-Studien (ALS) und ein Kompetenzzentrum für nachhaltiges und sozial verantwortliches Investieren stehen im Mittelpunkt unserer Zielsetzungen.

Wir sind davon überzeugt, dass kollektive betriebliche Vorsorge insbesondere in ihrer Ausprägung als Pensionskassen in wenigen Jahren in Österreich Standard sein wird.

# Danksagung

Ein besonderer Dank gilt unseren Mitarbeitern, welche mit hervorragendem Engagement und effizienter Handlungsweise maßgeblich zum erfolgreichen Geschäftsjahr beigetragen haben. Ohne der außergewöhnlichen Leistungs- und Einsatzbereitschaft für die Gesellschaft wäre es nicht möglich gewesen, die Verschmelzung der Vereinigte Pensionskasse AG mit der BVP-Pensionskassen AG und die damit verbundene Integration zur VBV-Pensionskasse AG voran zu treiben und überaus effizient zu realisieren.

Des Weiteren danken wir unseren Aktionären und unseren Geschäftspartnern, welche maßgeblich und äußerst aktiv den Ausbau der Gesellschaft unterstützt haben und nicht zuletzt unseren Kunden, die durch ihr Vertrauen die Basis für eine erfolgreiche Gesellschaft bilden.

Wien, im Mai 2005

Der Vorstand



Karl Heinz Behacker



Dr. Johannes M. Martinek



Karl Timmel



Ing. Mag. Martin A. Vörös



# BILANZ

zum 31. 12. 2004

Aktiva	EUR	EUR	EUR	TEUR	TEUR
A. Unterschiedsbetrag nach § 7 Abs. 6 PKG			0,00		0
B. Anlagevermögen			51.396.554,23		8.447
I. Immaterielle Vermögensgegenstände		903.558,59		967	
1. Konzessionen, gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte und Vorteile sowie daraus abgeleitete Lizenzen	895.674,59			967	
2. geleistete Anzahlungen	7.844,00			0	
II. Sachanlagen		348.801,25		240	
1. andere Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung	348.801,25			240	
III. Finanzanlagen		50.144.194,39		7.240	
1. Anteile an verbundenen Unternehmen	5.096.874,55			2.390	
2. Ausleihungen an Unternehmen mit denen ein Beteiligungsverhältnis besteht	2.710.425,00			499	
3. Wertpapiere (Wertrechte) des Anlagevermögens	35.485.234,67			500	
4. sonstige Ausleihungen	6.851.660,17			3.851	
C. Umlaufvermögen			61.539.475,75		43.861
I. Vorräte		26,30		0	
1. geleistete Anzahlungen	26,30			0	
II. Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände		10.858.437,18		6.208	
1. Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	2.207.917,43			1.338	
2. Forderungen gegen verbundene Unternehmen	46.587,20			112	
3. Forderungen gegen Unternehmen, mit denen ein Beteiligungsverhältnis besteht	0,00			0	
4. sonstige Forderungen und Vermögensgegenstände	8.603.932,55			4.758	
III. Wertpapiere		37.357.037,83		33.547	
1. Sonstige Wertpapiere	37.357.037,83			33.547	
IV. Kassenbestand, Guthaben bei Kreditinstituten		13.323.974,44		4.106	
D. Rechnungsabgrenzungsposten			167.593,16		134
1. sonstige		167.593,16		134	
E. Aktiva der Veranlagungs und Risikogemeinschaft			3.480.087.197,19		2.012.007
I. Bargeld und Guthaben auf Euro lautend		30.725.790,10		19.509	
II. Bargeld und Guthaben auf ausländische Währungen lautend		0,00		0	
III. Ausleihungen auf Euro lautend		39.905.900,77		8.886	
IV. Ausleihungen auf ausländische Währungen lautend		0,00		0	
V. Schuldverschreibungen auf Euro lautend		2.735.847.548,43		1.718.580	
VI. Schuldverschreibungen auf ausländische Währungen lautend		5.768.766,48		8.527	
VII. Sonstige Wertpapiere auf Euro lautend		290.466.351,27		54.807	
VIII. Sonstige Wertpapiere auf ausländische Währungen lautend		261.225.334,34		98.157	
IX. Grundstücke und Gebäude im Inland		14.460.186,46		19.084	
X. Grundstücke und Gebäude Ausland		27.432.387,39		3.922	
XI. Forderungen		47.941.765,72		56.330	
XII. Aktive Rechnungsabgrenzungsposten		26.313.166,23		23.751	
XIII. Sonstige Aktiva		0,00		454	
			3.593.190.820,33		2.064.449

Passiva	EUR	EUR	EUR	TEUR	TEUR
<b>A. Eigenkapital</b>			46.203.081,15		23.040
I. Grundkapital		22.044.821,00		14.991	
II. Kapitalrücklagen		7.844.029,78		3.417	
1. gebundene	7.844.029,78			3.417	
III. Gewinnrücklagen		1.525.859,91		763	
1. gesetzliche Rücklage	64.135,23			64	
2. andere Rücklagen (freie Rücklagen)	1.461.724,68			699	
IV. Mindestertragsrücklage		14.092.964,81		4.120	
V. Bilanzgewinn		695.405,65		-251	
davon Verlustvortrag- 250.907,13 (Vj: Verlustvortrag- 396.096,13)					
<b>B. Unversteuerte Rücklagen</b>			61.991,40		80
1. sonstige unversteuerte Rücklagen		61.991,40		80	
<b>C. Ergänzungskapital gemäß § 7 Abs. 4 PKG</b>			11.000.000,00		0
<b>D. Rückstellungen</b>			48.978.775,00		25.546
I. Geschäftsplanmäßige Rückstellung für die nach Pensionsbeginn anfallenden Verwaltungskosten		34.896.858,00		21.082	
II. Andere Rückstellungen		14.081.917,00		4.464	
1. Rückstellungen für Abfertigungen	593.156,00			218	
2. Rückstellungen für Pensionen	676.924,00			0	
3. Steuerrückstellungen	4.732.021,00			0	
4. sonstige Rückstellungen	8.079.816,00			4.246	
<b>E. Verbindlichkeiten</b>			4.283.152,00		3.746
1. Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten		1.184,75		1	
2. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen		809.956,47		409	
3. Verbindlichkeiten gegenüber verbundenen Unternehmen		181.256,05		0	
4. Verbindlichkeiten gegenüber Unternehmen, mit denen ein Beteiligungsverhältnis besteht		395.303,06		334	
5. sonstige Verbindlichkeiten		2.895.451,67		3.002	
davon aus Steuern 1.206.894,08 (Vj: 577.803,99)					
davon im Rahmen der sozialen Sicherheit 92.230,33 (Vj: 52.287,65)					
<b>F. Rechnungsabgrenzungsposten</b>			2.576.623,59		30
<b>G. Passiva der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften</b>			3.480.087.197,19		2.012.007
I. Deckungsrückstellung		3.442.044.590,51		2.019.419	
II. Schwankungsrückstellung		22.312.151,46		-16.526	
III. Verbindlichkeiten		8.022.779,02		5.704	
IV. Passive Rechnungsabgrenzungsposten		2.895.853,24		2.818	
V. Sonstige Passiva		4.811.822,96		592	
		3.593.190.820,33		2.064.449	

# GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG

vom 1. 1. 2004 bis 31. 12. 2004

2004

2003

	EUR	EUR	TEUR	TEUR
<b>I. Ergebnis der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft</b>				
1. Veranlagungsergebnis		225.002.379,22		98.272
2. Zuschüsse aus dem Pensionskassenvermögen zum Ausgleich von Mindererfolgen aus der Veranlagung (§ 2 Abs 2 PKG)		599.900,58		210
3. Beiträge		199.042.468,75		124.943
4. Leistungen		-94.541.707,09		-47.946
5. Veränderung der Deckungsrückstellung		-279.784.041,94		-166.316
6. Veränderung der Schwankungsrückstellung		-44.006.133,25		-5.589
7. Sonstige Aufwendungen und Erträge		-6.312.866,27		-3.574
8. Verbleibendes Ergebnis		0,00		0
<b>II. Erträge und Aufwendungen der Pensionskasse</b>				
1. Vergütung zur Deckung der Betriebsaufwendungen		23.746.466,06		8.245
2. Betriebsaufwendungen				
a. Personalaufwand				
- Gehälter	-3.574.562,93		-1.722	
- Aufwendungen für Abfertigungen	-165.733,97		-11	
- Aufwendungen für Altersversorgung	-165.788,62		-41	
- Aufwendungen für gesetzlich vorgeschriebene Sozialabgaben sowie vom Entgelt abhängige Abgaben und Pflichtbeiträge	-822.614,46		-447	
- sonstige Sozialaufwendungen	-95.365,71		-66	
	-4.824.065,69		-2.287	
b. Abschreibungen auf das Anlagevermögen davon außerplanmäßige Abschreibungen: -49.960 (Vj.: 0)	-821.267,68		-487	
c. sonstige Betriebs-, Verwaltungs- und Vertriebsaufwendungen	-5.620.245,86	-11.265.579,23	-1.659	-4.433
3. Veränderung der geschäftsplanmäßigen Verwaltungskostenrückstellung		-2.651.863,83		-2.687
<b>ordentliches Betriebsergebnis</b>		<b>9.829.023,00</b>		<b>1.125</b>
4. Finanzerträge				
a. Erträge aus Beteiligungen davon aus verbundenen Unternehmen: 180.262 (Vj.: 68)	180.262,22		68	
b. Veranlagung der Eigenmittel und der nicht zu Veranlagungs- und Risikogemeinschaften zugeordneten Fremdmittel	3.817.317,92		1.435	
c. Erträge aus dem Abgang von und der Zuschreibung zu Finanzanlagen, die nicht den Veranlagungs- und Risikogemeinschaften zugeordnet sind	2.819.887,35	6.817.467,49	1.940	3.443
5. Finanzaufwendungen				
a. Aufwendungen aus Beteiligungen	-193.344,66		0	
b. Abschreibungen auf sonstige Finanzanlagen, die nicht den Veranlagungs- und Risikogemeinschaften zugeordnet sind	-1.238.952,76		-631	
c. Zinsen und ähnliche Aufwendungen	-442.157,05	-1.874.454,47	-6	-637
<b>Finanzergebnis</b>		<b>4.943.013,02</b>		<b>2.806</b>

2004

2003

	EUR	EUR	TEUR	TEUR
<b>6. Sonstige Erträge und Aufwendungen</b>				
a. Erträge	177.906,03		276	
b. Aufwendungen	-312.814,81	<b>-134.908,78</b>	-16	<b>260</b>
<b>7. Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit</b>		<b>14.637.127,24</b>		<b>4.191</b>
<b>8. Außerordentliches Ergebnis</b>				
a. außerordentliche Erträge	0,00		1.500	
b. außerordentliche Aufwendungen	-462.273,35	<b>-462.273,35</b>	-1.439	<b>61</b>
<b>9. Steuern vom Einkommen und vom Ertrag</b>		<b>-5.101.573,10</b>		<b>12</b>
<b>10. Jahresüberschuss</b>		<b>9.073.280,79</b>		<b>4.264</b>
<b>11. Veränderung von Rücklagen</b>				
a. Zuweisungen				
- zu Gewinnrücklagen	-763.093,34		-9	
- zur Haftrücklage	-8.606.910,65		-5.559	
b. Auflösungen				
- unsteuerter Rücklagen	25.761,63		10	
- der Mindestertragsrücklage	1.217.274,35		1.439	
	<b>-8.126.968,01</b>		<b>-4.119</b>	
<b>Jahresgewinn</b>		<b>946.312,78</b>		<b>145</b>
<b>12. Verlustvortrag</b>		<b>-250.907,13</b>		<b>-396</b>
<b>13. Bilanzgewinn (im Vorjahr Bilanzverlust)</b>		<b>695.405,65</b>		<b>-251</b>

Bankkassen

# Anhang zum Jahresabschluss der VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft, Wien

für das Geschäftsjahr vom 1.1.2004  
bis zum 31.12.2004

## I. Allgemeines

Der Jahresabschluss der VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft, Wien wurde unter Beachtung der Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung und der Generalnorm, ein möglichst getreues Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens zu vermitteln, aufgestellt.

Nachdem die BVP-Pensionskassen AG, Wien als übertragende Gesellschaft auf die Vereinigte Pensionskasse AG, Wien als übernehmende Gesellschaft verschmolzen wurde, stellen die Vorjahreswerte immer nur die Werte der Vereinigte Pensionskasse AG dar. Die Eintragung ins Firmenbuch erfolgte mit 29.09.2004.

Es handelt sich im Sinne des § 221 (2) HGB um eine mittelgroße Aktiengesellschaft. Als Umsatzerlöse wurden die Vergütungen zur Deckung der Betriebsaufwendungen um die Veränderungen der geschäftsplanmäßigen Verwaltungskostenrückstellung gekürzt angesetzt.

Die Bilanzierung, die Bewertung und der Ausweis der einzelnen Positionen des Jahresabschlusses wurden nach den Vorschriften des Handelsgesetzbuches und des Pensionskassengesetzes vorgenommen.

Weiters wurde die Übergangsbestimmung laut § 49 Pensionskassengesetz (BGBl. I - ausgegeben am 15.2.2005 Nr. 8) eingearbeitet.

## II. Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden

### 1. Anlagevermögen

Immaterielle Vermögensgegenstände werden mit den Anschaffungskosten, vermindert um planmäßige bzw. außerplanmäßige Abschreibungen angesetzt. Den planmäßigen Abschreibungen werden Abschreibungssätze zwischen 20 % und 33,3 % zugrundegelegt.

Für das Softwarepaket PAN wurde infolge der Beendigung der Nutzung im Jahr 2005 die Nutzungsdauer neu festgelegt.

Das Sachanlagevermögen wird zu Anschaffungskosten abzüglich der bisher aufgelaufenen und im Geschäftsjahr planmäßig fortgeführten Abschreibungen bewertet.

Zur Ermittlung der Abschreibungssätze wird die lineare Abschreibungsmethode gewählt. Die Abschreibungssätze für das Sachanlagevermögen betragen zwischen 5 % und 25 %. Vermögensgegenstände mit Einzelanschaffungskosten von weniger als EUR 400,00 werden im Jahr der Anschaffung zur Gänze abgeschrieben.

Auf Grund der Fusion wurde die Bewertung des Finanzanlagevermögens bei der Gesellschaft angeglichen. Es wird nach dem gemilderten Niederstwertprinzip bewertet. Ausschüttungsgleiche Erträge bei Investmentfonds wurden aktiviert.

Außerplanmäßige Abschreibungen werden nach den gesetzlichen Vorschriften vorgenommen.

### 2. Umlaufvermögen

Die Vermögensgegenstände des Umlaufvermögens werden mit den Anschaffungskosten unter Beachtung des strengen Niederstwertprinzips bewertet

### 3. Rückstellungen

Die Rückstellungen sind in der Höhe angesetzt, die nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung notwendig ist.

Die geschäftsplanmäßigen Rückstellungen für die nach Pensionsbeginn anfallenden Verwaltungskosten wurden aufgrund von Berechnungen des Aktuars Herrn Prokurist Rainer Köpplinger angeglichen und der Überdeckungsbetrag passiviert. Die Auflösung erfolgt über einen Zeitraum von sieben Jahren. Die Berechnung erfolgte nach IAS und wurde vom Prüfactuar bestätigt.

Rückstellungen für Abfertigungen wurden nach versicherungsmathematischen Grundsätzen erstellt. Der Berechnung wurden die Rechnungsgrundlagen für die AVÖ 1999-P (Angestellte) mit einem Rechnungszinsfuß von 4 % p.a. zugrunde gelegt.

Die sonstigen Rückstellungen wurden dem Vorsichtsprinzip entsprechend gebildet.

Die Mindestertragsrückstellung wurde unter Berücksichtigung der Übergangsbestimmung laut § 49 Pensionskassengesetz (BGBl. I - ausgegeben am 15.2.2005 Nr. 8) gebildet.

### 4. Verbindlichkeiten

Verbindlichkeiten wurden mit dem Rückzahlungsbetrag unter Bedachtnahme auf den Grundsatz der Vorsicht ermittelt.

Die Refundierung der erhöhten Vermögensverwaltungskosten der bereits abgeschlossenen Opting-Out Verträge der VRGs werden in den sonstigen Verbindlichkeiten ausgewiesen.

# III. Allgemeine Erläuterungen zur Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung

Bei der Bewertung wird von der Fortführung des Unternehmens ausgegangen.

Mit den verbundenen Unternehmen Campus Beratungsgesellschaft für betriebliche Vorsorge und der VBV – Mitarbeitervorsorgekasse AG wurde ein Ergebnisabführungsvertrag abgeschlossen.

Die Gewinn- und Verlustrechnung ist gemäß dem Pensionskassengesetz gegliedert.

## IV. Erläuterungen zur Bilanz

### 1. Anlagevermögen

Hinsichtlich der Entwicklung der einzelnen Positionen des Anlagevermögens und der Aufgliederung der Jahresabschreibung wird auf den Anlagenspiegel verwiesen.

### 2. Umlaufvermögen

Sämtliche ausgewiesenen Forderungen waren innerhalb eines Jahres fällig.

### 3. Aktive Rechnungsabgrenzung

Ausgewiesen werden Zahlungen vor dem Bilanzstichtag, die die nächste Periode betreffen.

### 4. Aktiva der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften

Die den Veranlagungs- und Risikogemeinschaften zugeordneten Wertpapiere werden gemäß § 23 Pensionskassengesetz zu Tageswerten und zum Devisenmittelkurs monatlich sowie am Bilanzstichtag bewertet.

Grundstücke und Bauten, die einer Veranlagungs- und Risikogemeinschaft zugeordnet sind, werden mit dem Verkehrswert bewertet.

In den Aktiven Rechnungsabgrenzungen werden ua. die Fehlbeträge aus der Umstellung der Rechnungsgrundlagen ausgewiesen.



## 5. Eigenkapital

Aufgrund der Verschmelzung wurde die Überleitung des Eigenkapitals mit 01.01.2004 wie folgt durchgeführt:

	ehem. VPK	Veränderung	VBV Eigenkapital
Grundkapital	14.990.740,00	7.054.081,00	22.044.821,00
Kapitalrücklagen	3.417.252,89	4.426.776,89	7.844.029,78
Gewinnrücklagen	762.766,57	0,00	762.766,57
Bilanzverlust/-gewinn	-250.907,13	0,00	-250.907,13
Mindestertragsrücklage	4.120.474,60	2.582.853,91	6.703.328,51
	<u>23.040.326,93</u>	<u>14.063.711,80</u>	<u>37.104.038,73</u>

Weiters ist der Vorstand bis zum 26.09.2005 ermächtigt das Grundkapital um EUR 2.908.000,-- zu erhöhen (genehmigtes Kapital).

Der Aktionärskreis zum 31. Dezember 2004 stellt sich wie folgt dar:

	EUR	%
Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG	5.109.203,33	23,18
Wiener Städtische Allgemeine Versicherung AG	3.764.406,00	17,08
Österreichische Beamtenversicherung VvaG	3.296.945,00	14,95
Bank Austria Creditanstalt AG	2.972.543,06	13,48
UNIQA Versicherungen AG	754.785,94	3,42
Donau Allgemeine Versicherungs-AG	708.934,05	3,22
Grazer Wechselseitige Versicherung AG	592.541,35	2,69
Sparkassen Versicherung Aktiengesellschaft	553.974,00	2,51
UNIQA Personenversicherungen AG	546.689,46	2,48
3-Banken Beteiligung Gesellschaft m.b.H.	424.328,09	1,92
DER ANKER, Allgemeine Versicherungs AG	402.081,89	1,82
ERSTE SPARINVEST Kapitalanlage GmbH	298.797,00	1,36
Steiermärkische Bank und Sparkassen Aktiengesellschaft	298.797,00	1,36
Kärntner Sparkasse Aktiengesellschaft	298.797,00	1,36
Allgemeine Sparkasse Oberösterreich Bankaktiengesellschaft	298.797,00	1,36
Hypo Tirol Bank AG	282.163,24	1,28
Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank AG	212.167,68	0,96
Tiroler Landes-Versicherungsanstalt VaG	211.622,43	0,96
Vorarlberger Landes-Versicherung VaG	211.622,43	0,96
Bankhaus Carl Spängler & Co AG	176.806,40	0,80
Tiroler Sparkasse Bankaktiengesellschaft Innsbruck	149.398,50	0,68
Hypo Alpe-Adria-Bank AG	141.445,12	0,64
Landes-Hypothekenbank Steiermark AG	141.445,12	0,64
Kärntner Landesversicherung a.G.	98.755,68	0,45
Anglo Irish Bank (Austria) AG	97.774,23	0,44
	<u>22.044.821,00</u>	<u>100,00</u>

Das Grundkapital beträgt EUR 22.044.821,00 und ist in 3.032.300 auf Namen lautende Stückaktien eingeteilt.

Das Geschäftsjahr der Gesellschaft endet mit einem Bilanzgewinn von EUR 695.405,65.

Entwicklung des Verlustvortrages:

Stand am 1. 1. 2004	-250.907,13
Ausschüttung des Geschäftsjahres	0,00
Stand am 31. 12. 2004	<u>-250.907,13</u>

Die gebundene Kapitalrücklage beträgt:	7.844.029,78
	<u>7.844.029,78</u>

Die versteuerte Gewinnrücklage entwickelte sich wie folgt:

Stand am 1. 1. 2004	762.766,57
Zuweisung aus abgereiftem Investitionsfreibetrag 1999	8.092,34
Zuweisung freie Gewinnrücklage (gewidmet)	755.001,00
Stand am 31. 12. 2004	<u>1.525.859,91</u>

Die Mindestertragsrücklage entwickelte sich wie folgt:

Stand am 1. 1. 2004	4.120.474,60
ehem. BVP Pensionskasse	2.582.853,91
Dotierung der Rücklage	8.606.910,65
Auflösung Rücklage aus Opting Out Fällen 2003	-755.001,00
Verwendung der Rücklage zur Dotierung der Rückstellung	-462.273,35
Stand am 31. 12. 2004	<u>14.092.964,81</u>

## 6. Unversteuerte Rücklagen

Die unversteuerten Rücklagen setzen sich wie folgt zusammen:

	Stand am 01.01.2004	Zuweisung	Auflösung	Stand am 31.12.2004
Investitionsfreibetrag gemäß § 10 EStG				
Übernahme durch Fusion	8.092,34		8.092,34	0,00
für 2000	79.660,69	0,00	17.669,29	61.991,40
	<u>87.753,03</u>	<u>0,00</u>	<u>25.761,63</u>	<u>61.991,40</u>

## 7. Rückstellungen

Die Rückstellungen setzen sich wie folgt zusammen:

	31.12.2004	31.12.2003
Geschäftsplanmäßige Rückstellung für die nach Pensionsbeginn anfallenden Verwaltungskosten	34.896.858,00	21.082.427,00
Rückstellungen für Abfertigungen	593.156,00	217.921,00
Rückstellungen für Pensionsrückstellung	676.924,00	0,00
Steuerrückstellung	4.732.021,00	0,00
sonstige Rückstellungen	8.079.816,00	4.245.460,00
	<u>48.978.775,00</u>	<u>25.545.808,00</u>

In den sonstigen Rückstellungen werden außer den Mindestertragsrückstellungen auch Prozessrückstellungen und Dienstleistungen Dritter ausgewiesen.

## 8. Verbindlichkeiten

Die Verbindlichkeiten weisen ausschließlich Restlaufzeiten unter einem Jahr auf und sind nicht dinglich besichert.

## 9. Sonstige finanzielle Verpflichtungen

Die Verpflichtungen aus der Nutzung von Sachanlagen, die nicht in der Bilanz ausgewiesen sind, betragen für das folgende Geschäftsjahr EUR 436.351,00, für die folgenden fünf Geschäftsjahre EUR 2.181.755,00.

# V. Erläuterungen zur Gewinn- und Verlustrechnung

## 1. Ergebnis der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften

Die gesamten Beiträge und Vergütungen zur Deckung der Betriebsaufwendungen stammen aus Pensionskassenverträgen mit inländischen Vertragspartnern.

## 2. Erträge und Aufwendungen der Pensionskasse

Die Vergütungen zur Deckung der Betriebsaufwendungen beinhalten im wesentlichen Verwaltungskosten aus laufender Beitragserhebung, aus der Übertragung von Deckungserfordernissen, Aufnahmekosten, Auszahlungskosten und Vermögensverwaltungskosten.

Die Erträge aus der Verwaltung von Pensionskassengeschäften werden wie die Betriebsaufwendungen selbst in den sonstigen Betriebs-, Verwaltungs- und Vertriebsaufwendungen ausgewiesen.

Die Bewertung der Finanzanlagen wird monatlich sowie am Bilanzstichtag durchgeführt.

Die Entwicklung der un versteuerten Rücklagen ist obiger Aufstellung zu entnehmen.

Die im Jahr 2004 wirksam gewordene Verpflichtung zur Herstellung eines Mindestertrages gemäß § 2 Abs. 2 PKG hat zu einer Einzahlung aus den Eigenmitteln in Höhe von ca. € 0,6 Mio. in das Vermögen von zehn Veranlagungs- und Risikogemeinschaften geführt.

Darüber hinaus wurde eine Rückstellung für erwartete Unterschreitungen des Mindestertrages in den Folgejahren in Höhe von € 1,5 Mio. gebildet. Als Berechnungsgrundlage für die Folgejahre wurden die Veranlagungserträge 2005 und fortlaufend die stochastisch erwarteten Renditen anhand des Risikomanagementsystems angesetzt und mit 4% diskontiert.

Die Dotierung der Rückstellung findet sich im außerordentlichen Aufwand.

Das Geschäftsjahr endet mit einem Jahresgewinn von EUR 946.312,78 (im Vorjahr: Jahresgewinn EUR 145.189,00).



# VI. Sonstige Angaben

## 1. Personal

Der Personalstand am Bilanzstichtag betrug 66 Mitarbeiter (im Vorjahr: 38 VPK und 32 BVP).

Die durchschnittliche Dienstnehmerzahl betrug

	31.12.2004	31.12.2003
Vorstandsmitglieder	4	2
Angestellte	68	38
insgesamt	<u>72</u>	<u>40</u>

Ein weiterer Mitarbeiter, der für die Gesellschaft tätig ist, ist Angestellter der Bank Austria Creditanstalt AG, Wien und eine Mitarbeiterin Angestellte der Campus Beratungsgesellschaft für betriebliche Vorsorge mbH.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhielten im Jahr 2004 für ihre Tätigkeit für die Gesellschaft keine Bezüge.

Die Bezüge der Vorstandsmitglieder stellen sich wie folgt dar:

	2004	2003
Bezüge der Vorstandsmitglieder (inkl. Rückstellungen für Abfertigungen, Pensionen und nicht konsumierte Urlaube)	904.810,46	381.095,63
davon wurden von den Gesellschaftern überrechnet	246.801,11	217.507,53

Die Aufwendungen für Abfertigungen nach Anwendung der AVÖ 1999-P (Angestellte) verteilen sich wie folgt:

	2004	2003
Vorstandsmitglieder	45.800,00	-6,00
leitende Angestellte <sup>1)</sup>	40.248,00	14.458,00
andere Arbeitnehmer	32.802,00	-3.137,00
	<u>118.850,00</u>	<u>11.315,00</u>

<sup>1)</sup> ab 2004 nur mehr Prokuristen

Änderung der Berechnungsmethode: Rechnungszinsfuß wurde von 6 % auf 4% p.a. geändert

## 2. Organe der VBV-Pensionskasse AG (nach der Verschmelzung)

### Mitglieder des Vorstandes:

Karl Heinz Behacker, *Vorstandssprecher*  
Dr. Johannes M. Martinek  
Karl Timmel  
Ing. Mag. Martin Vörös

### Mitglieder des Aufsichtsrates:

Mag. Reinhard Ortner  
Mag. Dr. Danilo Melamed  
Dkfm. Dr. Johann Hauf  
Dkfm. Hans Raumauf

*Vorsitzender*  
1. *Stellvertreter*  
2. *Stellvertreter*  
3. *Stellvertreter*

Mag. Hannes Bogner  
Kurt Ebner  
Dr. Othmar Ederer  
Hedwig Fuhrmann  
Rudolf Füllsack  
Dr. Michael Harrer  
Erika Hegmala  
Sigrid Hoffmann-Krispel  
Reinhard Kinzl  
Mag. Adolf Lehner

Mag. Johannes Leobacher  
Mag. Matthias Moncher  
Dr. Fritz Otti  
Traude Rathofer  
Mag. Frederick Robertson  
Albert Spausta  
Dr. Walter Steinbach  
Dr. Gerhard Weber  
Dkfm. Kurt Wiesenberger

### Ersatzmitglieder des Aufsichtsrates:

Siegfried Dellemann  
Dr. Jörg Hofer  
DI Georg Kramel  
Dr. Erich Rebholz

### Prokuristen:

Mag. Werner Zorbach  
Rainer Köpplinger  
Mag. Wolfgang Pinner  
Martin Cerny  
Renate Hahn (seit 01.09.2004)  
Mag. Michaela Attermeyer (seit 23.09.2004)  
Johanna Bauer (seit 23.09.2004)  
Ewa Petrak (seit 23.09.2004)  
Mag. Thomas Widermann (seit 23.09.2004)

Durch den Bundesminister für Finanzen wurden  
Herr Sektionschef Dr. Wolfgang Nolz zum **Staatskommissär** sowie  
Frau Ministerialrätin Dr. Ilona Vogelsinger zum **Staatskommissär-Stellvertreter**  
bestellt.

Herr Mag. Dr. Klaus Wegenkittl war für alle Veranlagungs- und Risikogemeinschaften im Geschäftsjahr 2004 **Prüfaktuar** gemäß § 21 PKG .

Bei Mitgliedern des Vorstandes haften am 31. Dezember 2004 keine Vorschüsse und Kredite aus.  
Bei Mitgliedern des Aufsichtsrates haften am 31. Dezember 2004 keine Kredite aus.  
Haftungen für Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates bestanden am 31. Dezember 2004 nicht.

Wien, im Mai 2005

Behacker<sup>eh</sup>

Dr. Martinek<sup>eh</sup>

Timmel<sup>eh</sup>

Ing. Mag. Vörös<sup>eh</sup>

# Entwicklung des Anlagevermögens der VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft, Wien

	Anschaffungs- kosten am	Zugänge Umbuchungen u	Zugänge Verschmelzungen	Abgänge Umbuchungen u
	01.01.2004			
	EUR	EUR	EUR	EUR
<b>I. Immaterielle Vermögensgegenstände</b>				
1. Konzessionen, gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte und Vorteile sowie daraus abgeleitete Lizenzen	2.457.707,74	9.491,82	1.538.377,97	318.303,96 <sup>4)</sup>
2. Geleistete Anzahlungen	0,00	7.884,00	0,00	0,00
	<b>2.457.707,74</b>	<b>17.375,82</b>	<b>1.538.377,97</b>	<b>318.303,96</b>
<b>II. Sachanlagen</b>				
1. andere Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung	710.951,54	118.893,73	524.581,94	329.017,43 <sup>4)</sup>
	<b>710.951,54</b>	<b>118.893,73</b>	<b>524.581,94</b>	<b>329.017,43</b>
<b>III. Finanzanlagen</b>				
1. Anteile aus verbundenen Unternehmen	2.389.625,00	1.137.500,00	1.569.750,00	0,00
2. Ausleihungen an Unternehmen mit denen ein Beteiligungsverhältnis besteht	498.650,00	2.520.175,00	1.132.028,90	1.440.428,90
3. Wertpapiere (Wertrechte)	500.000,51	24.570.045,85	14.453.012,87 <sup>5)</sup>	4.095.279,18
4. sonstige Ausleihungen	3.851.660,21	3.088.800,00	0,00	0,00
	<b>7.239.935,72</b>	<b>31.316.520,85</b>	<b>17.154.791,77</b>	<b>5.535.708,08</b>
	<b>10.408.595,00</b>	<b>31.452.790,40</b>	<b>19.217.751,68</b>	<b>6.183.029,47</b>

ad 1) Inklusive übernommener kumulierter Abschreibungen bis zum 31.12.2003 iHv EUR 912.370,48.

ad 2) Inklusive außerplanmäßiger Abschreibungen iHv EUR 49.960,38.

ad 3) Inklusive übernommener kumulierter Abschreibungen bis zum 31.12.2003 iHv EUR 419.562,56.

ad 4) Inklusive Bereinigung übernommener Anlagenbestand.

ad 5) Ohne Zugang kumulierte Abschreibungen.

Bei der Darstellung der Anschaffungskosten ist zu berücksichtigen, dass ab dem Jahr 2003 geringwertige Vermögensgegenstände erst im Jahr des tatsächlichen Abgangs auch im Anlagespiegel als Abgang dargestellt werden.

Anschaffungs- kosten am	Abschreibungen kumuliert	Abschreibungen kumuliert Verschmelzung	Zuschrei- bungen des Jahres	Abschreibungen des Jahres	Buchwert am	Buchwert am
31.12.2004	31.12.2004	01.01.2004			31.12.2004	01.01.2004
EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
3.687.273,57	2.791.598,98 <sup>1)</sup>	912.370,48	0,00	706.371,72 <sup>2)</sup>	895.674,59	966.547,00
7.884,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7.884,00	0,00
3.695.157,57	2.791.598,98	912.370,48	0,00	706.371,72	903.558,59	966.547,00
1.025.409,78	676.608,53 <sup>3)</sup>	419.562,56	0,00	114.895,96	348.801,25	240.377,10
1.025.409,78	676.608,53	419.562,56	0,00	114.895,96	348.801,25	240.377,10
5.096.875,00	0,45	0,00	0,00	0,45	5.096.874,55	2.389.625,00
2.710.425,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.710.425,00	498.650,00
35.513.923,82	105.806,52	86.143,77	77.117,37	19.662,75	35.485.234,67	500.000,51
6.940.460,21	88.800,04	0,00	0,00	88.800,00	6.851.660,17	3.851.660,17
50.261.684,03	194.607,01	86.143,77	77.117,37	108.463,20	50.144.194,39	7.239.935,68
54.982.251,38	3.662.814,52	1.418.076,81	77.117,37	929.730,88	51.396.554,23	8.446.859,78

# IX. Prüfungsfeststellungen und Bestätigungsvermerk

Als Jahresabschlussprüfer der VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft, Wien für das Geschäftsjahr 2004 haben wir die Buchführung und den Jahresabschluss gemäß §§ 269ff HGB und § 30 PKG geprüft. Die Prüfung des Jahresabschlusses hat sich darauf erstreckt, ob die gesetzlichen Vorschriften und ergänzenden Bestimmungen der Satzung beachtet worden sind. Der Lagebericht wurde darauf geprüft, ob er mit dem Jahresabschluss im Einklang steht und ob die sonstigen Angaben im Lagebericht eine korrekte Darstellung der Lage des Unternehmens vermitteln.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Buchführung, der Jahresabschluss zum 31. Dezember 2004 und der Lagebericht den gesetzlichen Vorschriften entsprechen. Der Vorstand hat alle gewünschten Aufklärungen und Nachweise erbracht. Eine vom Vorstand unterfertigte Vollständigkeitserklärung haben wir zu unseren Akten genommen.

Wir haben im Rahmen der Prüfung des Jahresabschlusses zum 31. Dezember 2004 keine Tatsachen im Sinne des § 273 Abs 2 HGB und § 31 Abs 3 PKG festgestellt, die den Bestand des Unternehmens gefährden oder seine Entwicklung wesentlich beeinträchtigen können. Als Ergebnis unserer Prüfung erteilen wir dem beigefügten Jahresabschluss zum 31. Dezember 2004 den uneingeschränkten

## **Bestätigungsvermerk:**

*„Die Buchführung und der Jahresabschluss entsprechen nach unserer pflichtgemäßen Prüfung den gesetzlichen Vorschriften. Der Jahresabschluss vermittelt unter Beachtung der Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung ein möglichst getreues Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Gesellschaft. Der Lagebericht steht im Einklang mit dem Jahresabschluss.“*

Wien, am 10. Juni 2005

HLB Intercontrol  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mbH

Dr. Ferdinand Grün<sup>eh</sup>  
Wirtschaftsprüfer

Mag. Christian Klausner<sup>eh</sup>  
Wirtschaftsprüfer

Dr. Markus Grün<sup>eh</sup>  
Wirtschaftsprüfer

# Bericht des Aufsichtsrates

Der Aufsichtsrat hat sich im Geschäftsjahr 2004 regelmäßig durch schriftliche und mündliche Berichte des Vorstands über den Gang der Geschäfte und die Lage der Gesellschaft informiert. Im Geschäftsjahr 2004 fanden sechs Aufsichtsratssitzungen statt, in denen der Aufsichtsrat die ihm nach Gesetz und Satzung obliegenden Aufgaben wahrgenommen hat. Im Rahmen seiner gesamten Tätigkeit konnte sich der Aufsichtsrat von der Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung überzeugen.

Die Prüfung des vorliegenden Jahresabschlusses über das Geschäftsjahr 2004, des Lageberichtes des Vorstandes sowie der Rechenschaftsberichte der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften wurde durch den mit Beschluss der 14. ordentlichen Hauptversammlung vom 8. Juli 2004 für das Geschäftsjahr 2004 bestellten Abschlussprüfer, die HLB Intercontrol Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mbH, vorgenommen. Die Prüfung des Abschlussprüfers hat nach ihrem abschließenden Ergebnis keinen Anlass zu wesentlichen Beanstandungen gegeben, sodass der Jahresabschluss mit dem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen wurde.

Der Aufsichtsrat hat den vom Vorstand aufgestellten und vom Abschlussprüfer geprüften Jahresabschluss über das Geschäftsjahr 2004 und den Lagebericht sowie die Rechenschaftsberichte der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften eingesehen und geprüft.

Als Ergebnis dieser Prüfung und unter Zugrundelegung der Feststellungen im übermittelten Prüfungsbericht des Abschlussprüfers hat sich der Aufsichtsrat von der Ordnungsmäßigkeit und sachlichen Unbedenklichkeit überzeugt und den Jahresabschluss 2004 gebilligt.

Ferner wurde das ausgewiesene Bilanzergebnis zur Kenntnis genommen. Der Jahresabschluss zum 31. Dezember 2004 ist damit gemäß § 125 Abs. 2 des Aktiengesetzes festgestellt.

Überdies hat der Aufsichtsrat in den zur Verfügung gestellten Prüfbericht des Prüfaktuars Einsicht genommen und festgestellt, dass nach der versicherungsmathematischen Überprüfung der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften jeweils ein uneingeschränkter Vermerk gemäß § 8 Abs. 5 der Prüfaktuar-Prüfberichtsverordnung zuerkannt wurde.

Der Aufsichtsrat dankt abschließend dem Vorstand und den Mitarbeitern für ihre Arbeit im abgelaufenen Geschäftsjahr.

Wien, im Juni 2005



Mag. Reinhard ORTNER

Vorsitzender des Aufsichtsrates



# Exkurs:

## Die Pensionskassengesetz-Novelle 2005 - eine Vorschau auf die Umsetzung der „EU-Pensionsfondsrichtlinie“ in österreichisches Recht

Die „Pensionsfondsrichtlinie“ der Europäischen Union (Richtlinie 2003/41/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung der Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung) ist mit 23. 9. 2003 in Kraft getreten und bis zum 23. 9. 2005 in österreichisches Recht umzusetzen. Als Teil des Programms, mit dem der „Aktionsrahmen für Finanzdienstleistungen“ beim EU-Gipfel im März 2000 in Lissabon konkretisiert wurde, verfolgt sie unter anderem folgende Ziele: die Beseitigung der innereuropäischen Barrieren für Pensionsfonds sowie die Verbesserung der Tiefe und Effizienz des Risikokapitalmarktes durch Schaffung zusätzlicher Finanzquellen.

Im Herbst 2004 hat das Bundesministerium für Finanzen (BMF) den Entwurf einer Novelle zum Pensionskassengesetz (PKG) vorgelegt, die diesen Erfordernissen entspricht und fristgerecht in Kraft treten wird.

### Die „Pensionsfondsrichtlinie“

Die Pensionsfondsrichtlinie zielt in vier Hauptstoßrichtungen: 1. die Harmonisierung grundlegender Aufsichtsvorschriften, 2. der Schutz der Leistungsempfänger, 3. die Gleichbehandlung aller Dienstleistungsanbieter (und zwar sowohl zwischen Pensionsfonds und Lebensversicherern als auch über Staatsgrenzen hinweg), sowie 4. die Sicherheit und Rentabilität der Vermögensanlagen.

Steuerliche sowie arbeits- und sozialrechtliche Vorschriften, die innerhalb der EU sehr heterogen sind, berücksichtigt die Richtlinie nicht. Dies dürfte die Möglichkeit des grenzüberschreitenden Wettbewerbs zwischen Anbietern der betrieblichen Altersvorsorge daher weiterhin wesentlich einschränken. Die Richtlinie beschäftigt sich auch ausschließlich mit der zweiten Säule der Altersvorsorge, der betrieblichen Vorsorge. Die erste und die dritte Säule, die staatliche Rentenversicherung einerseits und die private Vorsorge (z. B. über eine individuelle Lebensversicherung oder Investmentfondsanteile) andererseits, werden von ihr nicht erfasst.

### Die Grundzüge der PKG-Novelle

Die Umsetzung der Pensionsfondsrichtlinie durch die PKG-Novelle bringt vor allem in drei Bereichen wesentliche Änderungen:

#### Grenzüberschreitender Dienstleistungsverkehr:

Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (z. B. österreichische Pensionskassen) mit Zulassung in einem EU-Mitgliedstaat können künftig im Wege des freien Dienstleistungs- oder Niederlassungsverkehrs in einem anderen EU-Mitgliedstaat tätig werden. Für die Beaufsichtigung gilt das Herkunftslandprinzip, d. h. dass die Behörde des Staates, in dem ein Unternehmen seinen Sitz hat und konzessioniert ist, die Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Bestimmungen zu überwachen hat. Die Einhaltung der arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen hat allerdings die Tätigkeitsstaatsbehörde zu überwachen.

#### Informationspflichten

Gemäß der Richtlinie sind dem Anwartschaftsberechtigten zumindest auf Anfrage unter anderem folgende Informationen zu geben: die voraussichtliche Höhe der ihm zustehenden Versorgungsleistungen, die Höhe der Leistungen im Falle der Beendigung der Erwerbstätigkeit, das Anlageportfolio sowie die Modalitäten der Übertragung von Anwartschaften auf eine andere Einrichtung im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Entwurf zur PKG-Novelle sieht eine Ermächtigung für die FMA vor, den Mindestinhalt und die Gliederung der Informationen an die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten mit Verordnung festzulegen.



## Veranlagungspolitik:

Es ist eine schriftliche Erklärung über die Grundsätze der Veranlagungspolitik auszuarbeiten und den Versorgungsanwärtern und Leistungsempfängern (auf Anfrage) zu Verfügung zu stellen. Diese Erklärung muss zumindest auf die Themen „Strategie in Bezug auf die Mischung der Vermögenswerte“, „Verfahren zur Bewertung des Anlagerisikos“ und „Risikomanagement“ eingehen. Die quantitativen Veranlagungsbeschränkungen des derzeitigen PKG werden durch das Prudent-Person-Prinzip (PPP) ersetzt. Dieses sieht vor, dass eine Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung bei der Anlage der Vermögenswerte nach dem allgemeinen Vorsichtsprinzip zu verfahren hat. Dabei ist insbesondere auf Sicherheit, Liquidität und Rentabilität der Vermögenswerte zu achten sowie darauf, dass diese zum größtmöglichen Nutzen der Versorgungsanwärter und Leistungsempfänger angelegt werden. Der Entwurf zur PKG-Novelle sieht weiters vor, dass die Veranlagung des einer Veranlagungs- und Risikogemeinschaft zugeordneten Vermögens durch Personen erfolgen muss, die dafür fachlich geeignet sind und die eine entsprechende Berufserfahrung insbesondere im Bereich Risikomanagement aufweisen. Außerdem kann die FMA Anforderungen an das Risikomanagement der Unternehmen mit Verordnung festlegen. Für Unternehmen, die diese Anforderungen nicht einhalten, kann die FMA – ebenfalls mittels Verordnung – Obergrenzen für risikoreiche Veranlagungskategorien festlegen. Darüber hinaus wird die PKG-Novelle einige weitere Änderungen bringen, die nicht durch die Pensionsfondsrichtlinie bedingt sind:

## Mindestertrag

Im Jahr 2003 wurde die Nachschussverpflichtung der Pensionskassen bei Nichterreichen des gesetzlich vorgeschriebenen Mindestertrags abgeschwächt und eine Rücklage für eben diesen Fall eingeführt. Nun soll die Möglichkeit geschaffen werden, dass der Anwartschafts- und Leistungsberechtigte – um eine zwar riskantere, aber auf einen höheren Ertrag abzielende Veranlagungsstrategie fahren zu können – freiwillig auf diesen verpflichtenden Mindestertrag verzichtet. Dementsprechend entfielen auch die Rücklage für die Deckungsrückstellung.

## Schwankungsrückstellung

Jene Rückstellung, die von den Pensionskassen zu bilden ist, um in der Auszahlungsphase Schwankungen in der Pensionshöhe zu dämpfen soll in einem höheren Ausmaß als bisher gebildet werden können. Dies soll Pensionsleistungen noch mehr verstetigen.

## Krisenvorsorge

Die FMA soll – analog zu den Bestimmungen des Versicherungsaufsichtsgesetzes – die Möglichkeit bekommen, von Pensionskassen bei Gefährdung der Erfüllung des Eigenmittelerfordernisses einen Solvabilitäts- oder Sanierungsplan zu verlangen.

# GRI-Spiegel

## Erfüllung der GRI Richtlinien

Bewertung durch das  
Österreichische Institut für Nachhaltige Entwicklung (ÖIN)

Die Berichterstattung der VBV-Pensionskasse AG orientiert sich an den von der GRI 2002 (Global Reporting Initiative) erstellten Richtlinien sowie an den „Sozialindikatoren für Finanzdienstleister“. Das ÖIN ist ein offiziell registrierter „Organisational Stakeholder“ der Global Reporting Initiative (GRI) und unterstützt die Mission von GRI, weltweit akzeptierte Richtlinien der Nachhaltigkeitsberichterstattung in Multi-Stakeholder-Prozessen zu entwickeln.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick, welche GRI-Inhalte und Kernindikatoren im Bericht behandelt wurden und wo sie zu finden sind. Die Anmerkungen wurden vom Österreichischen Institut für Nachhaltige Entwicklung (ÖIN) verfasst. Sie präzisieren den Status quo und enthalten Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

### Status quo

-  über GRI hinaus
-  gut behandelt
-  teilweise behandelt
-  nicht behandelt bzw. fehlend
-  für das Unternehmen nicht relevant



1. Vision, Strategie	1.1	Vision, Strategie		Leitbild und Strategie (S.15)	Die relevanten Aspekte der Nachhaltigkeit für den Finanzdienstleistungssektor und für die VBV-Pensionskasse AG (inkl. Ausblick 2005) werden dargestellt.
	1.2			Leitbild und Strategie (S.15) Lagebericht (S.45)	Leitbild und Strategie wurden unter Mitwirkung der Mitarbeiter der VBV-Pensionskasse AG entwickelt
2. Profil	2.1 - 2.8	Organisationsprofil		VBV-Pensionskasse AG Unternehmensstruktur / Konzern (S.10)	Unternehmensprofil gut dargestellt, insbesondere die Verteilung der Zuständigkeiten.
	2.9	Stakeholder		Leitbild und Strategie (S.15) Dialog (S.24)	Stakeholder sowie deren spezifischen Themen werden dargestellt.
	2.10 - 2.22	Berichtsabgrenzung und -profil		VBV-Pensionskasse AG Unternehmensstruktur / Konzern (S.10)	Berichtszeitraum, unternehmensinterne Prozesse (Integrationsprozess) und Kennzahlen dargestellt
3. Governance	3.1 - 3.8	Struktur und Governance		Leitbild und Strategie (S.15) Kontrollstrukturen (S.22) Dialog (S.24) Veranlagung (S.34)	Managementprozesse werden dargestellt, insbesondere in den Kapiteln Leitbild und Strategie, Dialog und Veranlagung
	3.9 - 3.12	Einbindung von Stakeholdern		Leitbild und Strategie (S.15) Dialog (S.24)	Stakeholderbeziehungen werden den GRI Richtlinien entsprechend beschrieben
	3.13 - 3.20	Umfassende Geschäftsgrundsätze und Managementsysteme		Leitbild und Strategie (S.15), VBV-Pensionskasse AG Unternehmensstruktur / Konzern (S.10), Lagebericht (S.51), Veranlagung (S.34)	Geschäftsgrundsätze spiegeln sich vor allem in der Beschreibung des Nachhaltigkeitsleitbildes und den Veranlagungskriterien wider.
				Kontrollstrukturen und Managementsysteme (S.22)	Es gibt noch keine speziellen Managementsysteme für ökologische und soziale Aspekte, welche hiermit angeregt werden.
4. GRI Spiegel	4.1	GRI Content Index		GRI Spiegel (S.76)	Es werden Anmerkungen zur Verbesserung bzw. Weiterentwicklung gegeben.
Ökonomische Indikatoren	EC 1-10	Finanzströme von / zu Stakeholdern		Lagebericht (S.30)	Leistungsindikatoren dargestellt. Eine Zuordnung nach den GRI-Richtlinien empfehlenswert.
Umwelt Indikatoren	EN 1-5, 8-13	Material, Energie Wasser, Emissionen, Abwasser, Abfälle		Umwelt (S.47)	Unternehmensinterne Material- und Energieströme werden im Kapitel „Betriebsökologie“ (S.) beschrieben. Eine Vertiefung der Ziele und Kennzahlen wird empfohlen.
	EN 6 - 7	Biodiversität			Die Biodiversität wird - wenn überhaupt - nur indirekt über Investments beeinflusst.
	EN 14	Umweltbelastung von Produkten & Dienstleistungen		Veranlagungen (S.34)	Für die Prozessabläufe im Bereich Investment wurden die wichtigsten Umwelteinflüsse und der Umgang der VBV-Pensionskasse AG mit ihnen dargestellt.
	EN 15	Produkte im Kreislauf geführt			Für die VBV-Pensionskasse AG nicht relevant.
	EN 16				Für die VBV-Pensionskasse AG nicht relevant.

Soziale Indikatoren	LA 1, 2	Beschäftigung	Mitarbeiter (S.45)	Leistungsindikatoren gemäß GRI teilweise dargestellt. Darstellung der netto geschaffenen Beschäftigung und durchschnittlichen Fluktuationsrate (LA2) wird angeregt.
	LA 3, 4	Arbeitnehmer/ Management-beziehungen	Kontrollstrukturen (S.22) und Dialog (S.24)	Leistungsindikatoren gemäß GRI dargestellt. Genauere Angaben über die Einbindung des Betriebsrates wünschenswert.
	LA 5-8	Gesundheit und Sicherheit	Lagebericht - Mitarbeiter (S.45)	Darstellung von Kennzahlen (wie z.B. Abwesenheit durch Krankheit/Unfall/etc.) wünschenswert.
	LA9	Training und Weiterbildung	Lagebericht - Mitarbeiter (S.45)	Darstellung von Kennzahlen (z.B. Trainingsstunden pro Beschäftigten) empfehlenswert.
	LA 10, 11	Vielfalt und Chancen	Mitarbeiter (S.45)	Ziele und Maßnahmen dazu anführen, Indikatoren erheben.
	HR 1-7	Menschenrechte	Dialog (S.24) und Veranlagung (S.34)	Menschenrechte sind aufgrund der österreichischen Gesetzgebung (B-Verfassung) gewährleistet.
	SO 1	Beziehungen zur Gemeinde	Dialog (S.24) Lagebericht (S.30)	Darstellung von Grundsätzen und Programmen wünschenswert.
	SO 2	Bestechung und Korruption	Veranlagung (S.34)	Stellungnahme empfehlenswert.
	SO 3	Lobbying	Lagebericht (S.30)	Einflussnahme auf Stakeholder und Institutionen teilweise beschrieben.
	PR 1-3	Produkt-verantwortung	Veranlagung (S.34)	Verantwortung nachhaltigen Investments sowie Ziele dargestellt. Vertiefung der Maßnahmen (z.B. die Darstellung von GRI Zusatzindikatoren) empfehlenswert.
Soziale Indikatoren für Finanzdienstleister	CSR 1-6	Corporate Social Responsibility	Leitbild und Strategie (S.15), Dialog (S.24), Lagebericht (S.30), Veranlagungen (S.34)	Allgemeine Grundsätze gemäß CSR formuliert, Strategie, Organisation und Umsetzung von CSR, insbesondere der sensiblen Themen, weiter vertiefen und dokumentieren.
	INT 1-7	CSR intern	Lagebericht - Mitarbeiter (S.45)	Leitsätze formuliert, Leistungsindikatoren gemäß GRI dargestellt. Insbesondere ist die Darstellung von Mitarbeiterzufriedenheit und Gleichstellungsgrundsätzen noch wünschenswert.
	SOC 1-2	Gesellschaftliche Beiträge	Veranlagung (S.34) Dialog (S.24)	Leistungsindikatoren teilweise dargestellt und von erheblicher Relevanz in der Veranlagung - z.B. durch Investitionen in heimische Aktien. Derzeit betragen diese erst 1% des Gesamtvolumens.
	SUP 1-2	Leistungen der Lieferanten, Zufriedenheit der Lieferanten	Lagebericht (S.30)	Leitsätze formulieren und Zufriedenheit der Lieferanten darstellen.
	IB1-3	Investment Banking	Veranlagung (S.34)	Investment-Policies gut dargestellt.
	AM 1-3	Asset Management	Veranlagung (S.34)	SRI-Investment gut dargestellt.

# Erklärung des Österreichischen Instituts für Nachhaltige Entwicklung



Das Österreichische Institut für Nachhaltige Entwicklung (ÖIN) begleitete die VBV-Pensionskasse AG sowohl bei ihrem erfolgreichen Integrationsprozess als auch bei der Erstellung dieses nachhaltigen Geschäftsberichts. Wir bekamen dabei Einblick in den hinter der Berichterstattung laufenden Prozess der Verschmelzung der BVP Pensionskassen AG mit der Vereinigten Pensionskasse AG und deren gemeinsame und ambitionierte Ausrichtung auf Nachhaltigkeit. Ein Ergebnis hiervon ist das im Geschäftsbericht abgebildete Leitbild der VBV.

Als offizieller Kooperationspartner der Global Reporting Initiative (GRI) wurden wir von der VBV-Pensionskasse AG beauftragt, den vorliegenden Bericht gemäß den international anerkannten GRI-Richtlinien 2002 zu bewerten. Das übergeordnete Ziel der GRI ist es, die berichterstattende Organisation und die mit ihr in Dialog stehenden Anspruchsgruppen bei der nachhaltigen Entwicklung zu unterstützen. Eine Bewertung umfasst sowohl die Verifikation der wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Kennzahlen, als auch – ganz wesentlich – eine Beurteilung der Tiefe und Dynamik des betrieblichen Nachhaltigkeitsprozesses.

Aus der Perspektive eines externen Prozessbegleiters geben wir zum vorliegenden Geschäftsbericht 2004 und dem dahinter stehenden Prozess folgende Stellungnahme ab und bewerten ihn im Sinne der GRI-Richtlinien:

## Integrationsprozess

Das VBV-Management war sich der großen Herausforderung bewusst, die die Zusammenführung beider Pensionskassen für Mitarbeiter, Eigentümer und weitere Stakeholder darstellte. Aus diesem Grund wurde ein Integrationsteam gebildet, das den Integrationsprozess plante und durchführte.

Neben der organisatorischen Verschmelzungsarbeit war für die erfolgreiche Integration die Entwicklung eines neuen Leitbildes von essentieller Bedeutung. Mit der Leitbildarbeit wurde der Grundstein für die neue VBV-Pensionskasse AG und seine Unternehmenskultur gelegt. Das Herzstück dazu bildete eine zweitägige Zukunftskonferenz an der alle Mitarbeiter teilnahmen. Aus den unterschiedlichen Unternehmensbereichen hat sich dann unter reger Teilnahme des Vorstandes eine hoch motivierte Arbeitsgruppe gefunden, die das Leitbild für die VBV-Pensionskasse finalisierte.

## Geschäftsbericht

Die neue VBV-Pensionskasse AG will mit dem ersten nachhaltigen Geschäftsbericht dokumentieren, dass für sie Nachhaltigkeit kein Sonderthema ist, sondern integraler Bestandteil der Kernstrategie des Unternehmens. Der Bericht ist ein wichtiges Kommunikationsmittel und Impulsgeber für sämtliche Nachhaltigkeitsbestrebungen des Unternehmens.

Insgesamt gibt der Bericht einen guten Einblick in die wirtschaftliche, gesellschaftliche und ökologische Situation des Unternehmens. Er eröffnet vor allem auf dem Kerngebiet der Unternehmenstätigkeit, der Veranlagung, Perspektiven für die weitere Entwicklung der VBV-Pensionskasse. Gerade für ein Unternehmen, das den Anspruch stellt, eine Pionierrolle innerhalb der Branche einzunehmen, prägen solche Perspektiven oft schon die nächsten Umsetzungsschritte. In diesem Sinne sind zur Weiterentwicklung des Berichts zu empfehlen:

- Der Bericht enthält die grundlegende Nachhaltigkeitsorientierung durch das Leitbild sowie durch konkrete Ziele für die künftige Veranlagung. Für den Bericht 2005 wird empfohlen, ähnliche Ziele und Maßnahmen für die Bereiche Mitarbeiter und Umwelt frühzeitig zu formulieren und die damit einhergehende Dokumentation aufzubauen.
- Der weitere Ausbau des Dialogs mit den Stakeholdern, insbesondere den Mitarbeitern und Kunden, kann dazu beitragen, gute Ideen und Anregungen für weitere Umsetzungsschritte zu gewinnen.
- Die kontinuierliche Einbindung der Mitarbeiter kann durch einen betrieblichen Weiterbildungsschwerpunkt zur Umsetzung von Nachhaltigkeit weiter unterstützt werden.
- Eine frühzeitige Berichterstellung mit einer zeitgerechten Lieferung der Texte könnte die Qualität des nachhaltigen Geschäftsberichts kommenden Jahr noch substantiell erhöhen.

Unsere Bewertung nach den internationalen GRI-Richtlinien (siehe nebenstehende Tabelle) sowie die angeführten Perspektiven wurden mit der VBV-Pensionskasse ausführlich besprochen. Das stärkt unsere Zuversicht, dass weitere Schritte folgen werden und Nachhaltigkeit die Entwicklung der VBV-Pensionskasse weiterhin maßgeblich und positiv beeinflussen wird.

Wien, am 2. Juni 2005

Univ.-Doz. Dr. Dietmar Kanatschnig  
Direktor, ÖIN

DI Dr. techn. Alfred W. Strigl