

# Zur Zukunft der Vorsorge

**Die Menschen mussten sich immer schon mit dem Thema Vorsorge auseinandersetzen. Allerdings war dies in früheren Zeiten mehr auf die kurzfristigen Probleme des täglichen Lebens ausgerichtet, wie zum Beispiel auf den Fall einer Erkrankung oder einer Erwerbsminderung. Vorsorge fürs Alter hatte eine untergeordnete Bedeutung, da durch die Familienverbände jemand für die Versorgung und Pflege der „Älteren“ vorhanden war und durch eine deutlich geringere Lebenserwartung viele Menschen noch im Erwerbsleben stehend gestorben sind.**

Mit zunehmendem Wohlstand und steigender Lebenserwartung haben sich die Vorsorge und das Vorsorgebewusstsein verschoben. Die Generationen, die nach dem zweiten Weltkrieg aufgewachsen sind, haben das enorme Wirtschaftswachstum verbunden mit dem zunehmenden Wohlstand miterlebt und möchten auf den erworbenen Lebensstandard nicht mehr verzichten. Allerdings ist das Thema Altersvorsorge längst aus der Familie ausgelagert und von uns zum staatlichen Problem erklärt worden. Der Generationenvertrag in unserem Umlagesystem stößt zunehmend an seine Grenzen und läuft Gefahr, wenn die Last für die Zukünftigen nicht mehr tragbar ist, einmal aufgekündigt zu werden. Waren viele unserer Großeltern mit einer Mindestrente noch in der Lage für ihre Enkelkinder Ersparnis auf die Seite zu legen, so werden zukünftige Pensionistengenerationen nur mit der ASVG-Pension wohl kaum ihr Auslangen finden, wenn sie nicht ihren Lebensstandard deutlich einschränken wollen.

*(Fortsetzung Seite 2)*



Vorstandsvorsitzender Karl Timmel

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>Zur Vorsorge der Zukunft</b>	<b>2</b>
<b>Die Lebenserwartung steigt</b>	<b>3</b>
<b>Wir stellen uns den Fragen</b>	<b>4-5</b>
<b>Kundeportrait KWB</b>	<b>6-7</b>
<b>Vst. Dir. Dr. Johannes M. Martinek geht in Pension</b>	<b>8</b>

## EDITORIAL



Mag. Otto Lauer

### Liebe Leserinnen und Leser!

Die Wahlen stehen vor der Tür und die Pensionskassen - so scheint es - werden wieder zum Zankapfel verschiedener Interessensgruppen. Der Hintergrund dieser Auseinandersetzung ist teilweise ideologisch gefärbt und besteht in der grundsätzlichen Frage, ob wir in Österreich überhaupt eine ergänzende kapitalgedeckte Altersvorsorge brauchen. Alleine die Verschlechterungen im ASVG-System, welche in den letzten Jahren unter verschiedenen Regierungen durchgeführt wurden, sollten diese Frage eindeutig bejahen. Wobei auch eines klar festzuhalten ist: Das gesetzliche Pensionssystem ist und soll auch weiterhin die wichtigste Rolle in Österreich spielen. Immerhin muss jeder von uns 22 Prozent des Gesamtlohnes (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeitrag) in das staatliche Pensionssystem einzahlen, daher sollte auch für jeden von uns kalkulierbar sein, was hier am Ende rauskommt. Private und betriebliche Vorsorge kann bildlich gesprochen nur der Schnittlauch auf dem Butterbrot sein und einen ergänzenden Beitrag zur Versorgung im Alter leisten. Dafür würde es aber einer stärkeren Initiative seitens der politisch Verantwortlichen bedürfen, denn 80 Prozent der Beschäftigten stehen nach wie vor ohne jede betriebliche Vorsorge da.

Ihr Otto Lauer

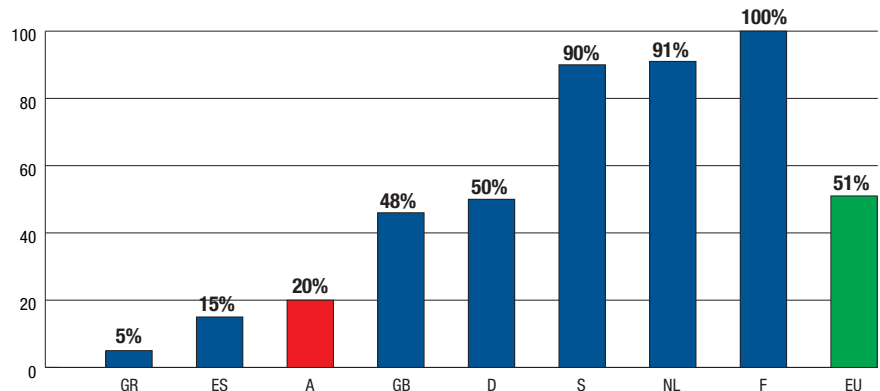
## Wer kann heute einige hundert Euro im Monat für die Vorsorge auf die Seite legen?

Heute verfügen ca. 15% der Erwerbstätigen über eine Altersvorsorge durch Pensionskassen und ein weiterer Teil von ca. 5% über eine Direktzusage vom Arbeitgeber. Diese Zahl wird sich aber nicht mehr wesentlich erhöhen. Die im Wettbewerb der Globalisierung stehenden Unternehmen sind jedoch weniger denn je bereit zusätzliche Sozialleistungen zu vergeben.



### Erwerbstätige mit Firmenpension

Quelle: EU-Kommission



Auswege wird es nur dann geben, wenn die Vorsorge nach dem Schweizer Vorbild organisiert wird und obligatorische Beiträge über Institutionen wie Pensionskassen akkumuliert, veranlagt und dann in Form einer lebenslangen Zusatzpension ausbezahlt werden.

## Handlungsbedarf für neue Regierung

**Daher die klare Forderung an die nächste Bundesregierung ein Obligatorium für jene zu schaffen, die in Zukunft eine ergänzende Altersvorsorge am dringendsten brauchen werden, unsere jungen Arbeitnehmer. Unternehmen sollten verpflichtet werden - bei Neueinstellungen von Mitarbeitern - für Geburtenjahrgänge ab zum Beispiel 1980 aufwärts, 2% vom Gehalt mittels jährlichen Beitrag in die 2. Säule der Altersvorsorge zu investieren.**

Der sofortige Aufschrei und Vorwurf, dies erhöhe die Lohnnebenkosten und führe zu einer Wettbewerbsverzerrung, ist jetzt schon hörbar. Beim Gehalt, das junge Mitarbeiter bekommen, im Vergleich zur älteren Generation, die sich vielleicht knapp vor der Pension befindet, ist dieses Argument nicht wirklich stichhaltig.

Der Aufschrei muss in Kauf genommen werden, damit man in Österreich auch in Jahrzehnten auf eine ausreichende Versorgung im Alter bauen kann, sei es für das normale Leben im Alter, sei es für die Pflege, sei es für eine Überbrückung vom Ausscheiden aus dem Erwerbsleben bis zum Beginn einer Pension.

**Vorsorgen fürs Leben – VBV**

# Unsere Lebenserwartung steigt

**Im Juni 2008 wurden im Rahmen einer Veranstaltung der Österreichischen Aktuarvereinigung von Franz Walter Pagler adaptierte Rechnungsgrundlagen für Pensionskassen präsentiert. Diese Änderungen müssen nach einem Schreiben der Finanzmarktaufsicht jetzt unverzüglich in einem neuen Geschäftsplan verankert werden.**

Welche Änderungen ergeben sich aus den neuen Sterbetafeln? Das Höchstalter wurde mit der Begründung, dass bereits eine Handvoll Österreicher bei der letzten Volkszählung das ursprüngliche Höchstalter erreicht hat, von 106 auf 120 Jahre hinaufgesetzt. „Wesentliche Auswirkungen hat das allerdings nur für über 100jährige Pensionisten“, erklärt Rainer Köpplinger, Aktuar der VBV-Pensionskasse AG. Eine stärkere Auswirkung hat, dass es bei den derzeitigen Sterbetafeln zwei Ausprägungen gibt, eine reine Angestelltentafel und eine Mischtafel (Arbeiter und Angestellte) und diese Unterscheidung zukünftig nur mehr bei der so genannten Invalidisierungswahrscheinlichkeit eine Rolle spielen wird. Bei der Langlebigkeit gibt es zukünftig nur mehr

Angestelltentafeln. „Diese Änderung betrifft die VBV nicht, da wir bereits in der Vergangenheit vorsichtshalber nur Angestelltentafeln verwendet haben“, versichert Rainer Köpplinger.

Eine der wesentlichsten Änderungen ist die Anpassung der Prognosefaktoren. Die Sterbewahrscheinlichkeiten der Ausgangsgeneration blieben gegenüber den bisherigen Sterbetafeln (AVÖ 1999) unverändert, nur wurde der aktuellste Trend der laufend steigenden Lebenserwartung eingearbeitet. Diese Adaptierung führt zu einer Erhöhung der Barwerte. „Die Alterspensionsbarwerte (ohne Witwenübergang) bei Männern erhöhen sich durch diese Veränderungen um 3,5% bis 6,5%, bei Frauen um 2% bis 4,6% in der derzeitigen Altersgruppe von 50 bis

90“, so Rainer Köpplinger. Dies bedeutet, dass die Pensionen und Prognosen für zukünftige Pensionen um diesen Prozentsatz abgesenkt werden müssten, allerdings gibt es auch einen positiven Gegeneffekt bei den neuen Rechnungsgrundlagen.

Eine Anpassung, die dieser Erhöhung der Barwertfaktoren entgegen wirkt, ist die Herabsetzung der Verheiratungswahrscheinlichkeiten. Die deutliche Verringerung in den letzten zwanzig Jahren wurde bisher in den Rechnungsgrundlagen nicht berücksichtigt. In den neuen Sterbetafeln (AVÖ 2008) sind sie jetzt nach unten angepasst worden. Dies hat die Auswirkung, dass bei Anwendung eines kollektiven Witwenüberganges eine teilweise Kompensation zu den erhöhten Prognosefaktoren erfolgt. Die Alterspensionsbarwerte (mit kollektiven Witwenübergang) bei Männern erhöhen sich damit nur mehr um bis zu 0,7%, bei Frauen um 1,5% bis 4,4% in der derzeitigen Altersgruppe von 50 bis 90. Da diese Verheiratungswahrscheinlichkeiten aber nur mehr den sozialversicherungsrechtlichen Hintergrund abdecken, muss in Zukunft bei Einbeziehung der Lebensgefährten in die Hinterbliebenenregelung ein Zuschlag berücksichtigt werden. Weiters wurden noch Veränderungen bei den Invalidisierungswahrscheinlichkeiten durchgeführt. Durch die Einführung eines Arbeitmarkteffekts sind diese ab dem Alter 53 vom Pensionsalter abhängig. Die Auswirkungen auf den Bestand der VBV sind zu vernachlässigen.



Rainer Köpplinger, Aktuar der VBV-Pensionskasse AG

# Wir stellen uns den Fragen unserer Kunden

1) Am Jahresanfang hat es bei der Veranlagung der VBV große Veränderungen gegeben. Wie haben sich diese ausgewirkt und wie liegt die VBV heuer im Verhältnis zu anderen Pensionskassen?

Wir haben auf der Aktienseite durch den Austausch von Fondsmanagern und durch eine veränderte Gewichtung unseres Portfolios über 60% der veranlagten Gelder verändert, und das in einer Zeit von extrem turbulenten Kapitalmärkten. Dies war nur mit der aktiven Marktrisikosteuerung, d.h. dem Einsatz von Futures zur Absicherung und einer Investitionsgradsteuerung möglich. Die Marktrisikosteuerung hat bislang einen beachtlichen Mehrwert gebracht. Die Hedgefondsveranlagung wurde bereits Ende Jänner in einem neuen VBV-Fonds gebündelt und im August haben wir den VBV-Immobilienfond gestartete. Damit profitieren nun alle Veranlagungs- und Risikogemeinschaften von einer diversifizierten und aktiv gemanagten Immobilienstrategie. Im Verhältnis zu den anderen Pensionskassen liegen wir zur Jahresmitte (das ist die aktuellste objektive Vergleichsmöglichkeit) insgesamt etwas vor dem Durchschnitt aller Pensionskassen, natürlich ist aber das Ergebnis in den einzelnen VRGs unterschiedlich.

2) Heuer bekommt man + 4% Zinsen am Sparbuch. Warum legt die VBV die Gelder in schlechten Börsenjahren nicht einfach auf ein Sparbuch?

Zuerst einmal ist festzuhalten, dass man in den letzten Jahren

deutlich weniger als zwei Prozent am Sparbuch bekommen hat – dies vergisst man oft sehr schnell wieder. Dann kann man das Kapital von Pensionskassen nicht mit den Spareinlagen von Privatpersonen vergleichen. Würde die Pensionskasse ihr Geld über ein Sparbuch veranlagen, dann würde jede Einlagensicherung fehlen. Und Banken können in Konkurs gehen, wie wir es leider in Österreich aber vor allem bei ausländischen Banken erlebt haben. Eine Diversifikation auf dem Kapitalmarkt ist daher schon aus Risikogesichtspunkten mehr als geboten.

Jedoch bedienen wir uns eines ähnlichen Instruments, der Termingeldveranlagung. Allerdings hat auch die Sinnhaftigkeit der Termingeldveranlagung ihre Grenzen in den entgangenen Gewinnen bei einer Zinssenkungsphase. Ich denke, es würde niemand verstehen, wieso Pensionskassen zum Beispiel in einer Phase, in der die Zinsen sinken und man mit Anleihen wie in den Jahren 2000 bis 2005 Gesamterträge von 6,5% erzielt, das Geld zu weniger als 2% anlegt – übrigens ohne Inflationsschutz. Im Vergleich zu einer Anleihenveranlagung hätte man mit dem Sparbuch von 2000 bis 2007 einen Ertragsentgang von 5% jährlich.

3) Warum kann die Pensionskasse nicht einen bestimmten Veranlagungsertrag garantieren?

Wenn wir einmal die besondere Mindestertragsgarantie von Pensionskassen außer Betracht lassen, dann dürfen Pensionskassen dies derzeit aus rechtlichen Gründen nicht. Es würde sich auch mit dem



Vorstandsdirektor  
Mag. Günther Schiendl

Bewertungsprinzip „mark-to-market“ nicht vertragen, bzw. nur mit hohen Sicherungskosten. Der Gesetzgeber hat deshalb die Schwankungsrückstellung eingeführt, die als Risikopuffer die Auswirkungen der naturgemäß schwankenden Kurse etwas glätten soll. Wenn allerdings bestimmte negative Umstände zusammenfallen, kann diese Funktion nur eingeschränkt wirken.

Als Pensionskasse sind wir daher offen für die Weiterentwicklung des Systems und beschäftigen uns schon seit längerem mit diesem Thema. Uns ist das Bedürfnis nach einer Art „garantierten“ Veranlagungsform sehr wohl bewusst. Wir dürfen bei der jetzigen Situation auf den Kapitalmärkten allerdings eines nicht vergessen: Pensionskassen sind für

eine Vorsorge konzipiert, welche einen Kapitalaufbau während des gesamten Erwerbslebens der Arbeitnehmer vorsieht. Bei einem Veranlagungshorizont von 30, 40 oder mehr Jahren ist eine dynamische Veranlagungsform nachweislich von erheblichem Vorteil, wie auch die Performance von rund 6% pa. der Pensionskassen seit 1990 beweist.

4) Die Situation auf den Finanzmärkten ist heuer sehr angespannt. Wie sicher sind die Gelder bei der Pensionskasse überhaupt?

Die Gelder und Vermögenswerte der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten werden als insolvenzsicheres Sondervermögen von Depotbanken verwahrt.

Da Pensionskassen in der Regel Fonds verwenden, kommt die zusätzliche Sicherheit der Kapitalanlagegesellschaften hinzu und die veranlagten Gelder unterliegen neben den Vorschriften des Pensionskassengesetzes auch jenen des Investmentfondsgesetzes. Die Gebarung in den Veranlagungsgemeinschaften der Pensionskasse wie auch in den von ihr verwendeten Fonds wird von Wirtschaftsprüfern geprüft. Weiters werden Pensionskassen von der Finanzmarktaufsicht (FMA) überprüft. In der Regel erfolgt jährlich ein on-site visit direkt in der Pensionskasse und alle Vermögenswerte in allen Veranlagungsgemeinschaften müssen vierteljährlich an die FMA berichtet werden. Eine wichtige Kontrollfunktion nimmt auch das interne Risikomanagement wahr.

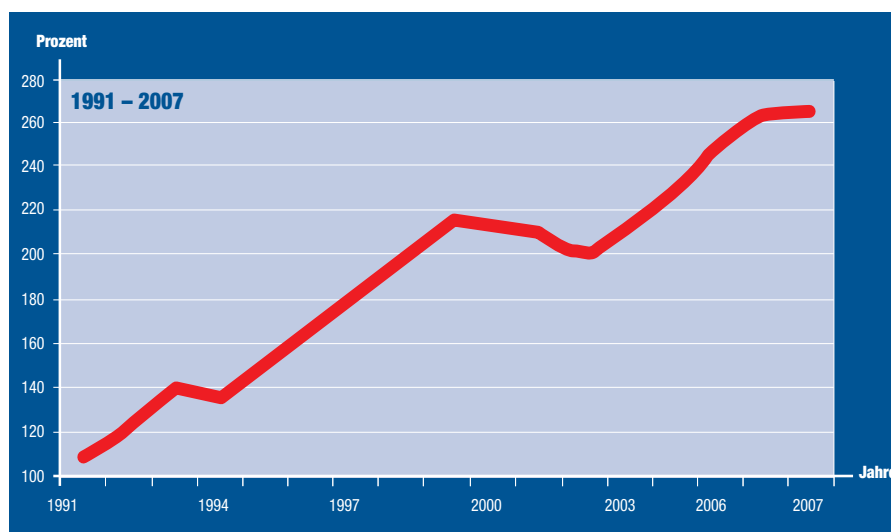
5) In der Vergangenheit wurde bei bestimmten Veranlagungs- und Risikogemeinschaften die Anfangspensionshöhe mehrmals nach unten angepasst. Betreibt meine Pensionskasse eine Kapitalvernichtung?

Nein, die Veranlagererträge unterliegen zwar von Jahr zu Jahr großen Schwankungen, insgesamt konnte aber seit 1991 eine Durchschnittsperformance von knapp 6% pa. erzielt werden und ein kumulierter Kapitalzuwachs von 264%.

Pensionskürzungen haben damit zu tun, dass für die Höhe der Pension das Verhältnis zwischen dem sogenannten Rechnungszins und dem Veranlagerertrag entscheidend ist. Etwas vereinfacht ist der Rechnungszins ein vertraglich vereinbartes Ertragsziel, das erreicht sein muss, um eine gleichbleibende Pension zu bezahlen. Bei einem Rechnungszins von 3,5% sind unter Vernachlässigung anderer Faktoren daher mindestens 3,5% Veranlagerertrag für eine gleichbleibende Pension notwendig, bei einem Rechnungszins von 6,5% allerdings schon 6,5%. Wird nun ein Veranlagerertrag von z.B. 5% erzielt, führt dies im ersten Fall zu einer Pensionserhöhung oder Reservenbildung, im zweiten Fall zu einer Pensionskürzung von 1,5% - bei gleichem Veranlagerergebnis. Wäre im zweiten Fall eine Reserve (Schwankungsrückstellung) von 1,5% vorhanden, könnte die Pension in konstanter Höhe bezahlt werden. Im Übrigen hätte die „Sparbuchstrategie“ in den letzten acht Jahren immer zu Pensionskürzungen geführt, auch bei einem Rechnungszins von 3,5%.

**Entwicklung der Performance der VBV-Pensionskasse seit der Gründung 1991:**

- 1) Durchschnittsperformance: 6% jährlich
- 2) Kumuliertes Kapitalwachstum: 264%



Bei den Vorgängergesellschaften der VBV wurde ein Durchschnitt gebildet über alle VRGen der Gesellschaften, seit 1998 OeKB geprüfte Werte.

# Mit Innovation zu Europas TopLeader

Interview mit:

**Erwin Stubenschrott**, Geschäftsführer der KWB— Kraft und Wärme aus Biomasse GmbH



Geschäftsführer von KWB Biomasseheizungen  
Erwin Stubenschrott

**Die Firma KWB—Kraft und Wärme aus Biomasse GmbH wurde am 4. April 1994 gegründet. Innovative Ideen, intensive Forschung und kontinuierliche Aufbauarbeit haben das Unternehmen zum Innovationsführer auf dem Gebiet bei Biomasseheizungen in ganz Europa gemacht. Das Unternehmen beschäftigt derzeit rund 200 MitarbeiterInnen am Standort St. Margarethen an der Raab (Oststeiermark). KWB hat es sich zum Ziel gesetzt durch innovative Technologien einen wesentlichen Beitrag zur Umstellung der Energieversorgung auf erneuerbare Energie zu leisten. Die Produktpalette von KWB umfasst Pellet-, Hackgut- sowie Stückholzheizungen im Leistungsbereich von 10 bis 300 kW. Individuelle Raumaustragungs- und Lagersysteme ergänzen das Sortiment und ermöglichen die ideale Abstimmung der KWB Biomasseheizung mit der baulichen Situation beim Kunden.**

**NEWSLETTER:** Herr Stubenschrott, KWB wurde 1994 gegründet. Es war das Jahr des ersten Ölschocks und die Situation bei den Energiepreisen war damals ähnlich der heutigen Situation. Viele haben das rasch vergessen und auf die vermeintlich billigere Variante der fossilen Brennstoffe gesetzt. Warum haben Sie schon damals an die Vision erneuerbarer Energie geglaubt und vor allem konsequent daran festgehalten?

Unser Mentor und Gründungsvater, ao Univ.-Prof. DI Dr. August Raggam begann bereits 1973 seine Forschungstätigkeit als Institutsleiter im Bereich der Biomasseverbrennung und Verwertung auf der TU Graz. Zum damaligen Zeitpunkt hatte Raggam bereits bahnbrechende Ideen. Zu einem Zeitpunkt, wo niemand daran glaubte, dass Holzheizungen jemals einen wesentlichen Anteil am Heizungsmarkt einnehmen werden, führte Raggam bereits

erste Versuche zur Erzeugung und Verbrennung von Holzpellets durch. Auf seine Initiative entstand bereits in den 80er Jahren in Leibnitz das erste Versuchsfeld mit Energiepflanzen. Daraus entwickelte sich die Vision kleiner Heizkraftwerke im Keller der Kunden. Inzwischen arbeiten wir intensiv an solchen Lösungen und hoffen in 3 bis 4 Jahren mit Seriengeräten auf den Markt zu kommen. Für mich war klar: Wenn wir es schaffen, mit einer neuen Technologie den Komfort und die Sauberkeit von Öl- und Gaskesseln zu erreichen, ergibt sich ein riesiges Geschäftsfeld. Der Energieträger Biomasse, egal ob aus dem Forst oder aus der Ackerfläche, ist heimisch, schafft Wertschöpfung und Arbeitsplätze und hilft unser Klima wieder in Ordnung zu bringen.

**NEWSLETTER:** Viele Unternehmen sind jetzt auf das Trend-Thema Nachhaltigkeit aufgesprungen. Bei KWB scheint Nachhaltigkeit aber mehr als nur ein Schlagwort zu sein und im ganzen Unternehmen seinen Niederschlag zu finden?

Das sehe ich auch so. Das Wort „Nachhaltigkeit“ ist bereits sehr inflationär, es gehört zum guten Ton, nachhaltig tätig zu sein. Der



Die beiden Geschäftsführer von KWB bei der Trigoverleihung mit Sandra Pires



# KWB Biomasseheizungen

## Kraft und Wärme aus Biomasse

Begriff „Nachhaltigkeit“ kommt aus der Schaffenszeit von Maria Theresia. Er stand dafür, nur so viel Holz aus dem Forst zu entnehmen, wie im selben Zeitraum wieder zuwächst. Uns geht es nicht nur um das äußere Erscheinungsbild—CSR (Corporate Social Responsibility)—soziale Nachhaltigkeit) ist ja auch gerade in Mode gekommen—uns geht es darum, unsere Werte auch täglich zu leben und zu erleben. Dazu gehört auch nicht immer zu 100% funktionieren zu müssen. Nur wenn wir uns selbst Schwächen zugestehen, werden wir sie auch bei anderen akzeptieren. Wir sind nun mal keine Maschine und wollen auch keine sein, wir wollen Menschen sein dürfen, so steht es in unserem Leitbild, daran wollen wir uns messen und auch gemessen werden.

**NEWSLETTER:** Sie wurden nicht nur für Ihre Produkte mehrfach ausgezeichnet, sondern haben heuer auch den „Steirischen Landespreis für betriebliche Gesundheitsförderung“ erhalten. Welchen Stellenwert haben Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Sie und was zeichnet die KWB-Unternehmenskultur aus?

Wir haben im letzten halben Jahr an vier Wettbewerben teilgenommen und konnten jedes Mal das Siegerpodest erklimmen. Begonnen hat es mit dem Steirischen Gesundheitspreis, dann wurden wir mit

dem PRIMUS 2007 (den größten Preis der steirischen Wirtschaft für herausragende Unternehmenskultur) und weiters mit dem TRIGOS Steiermark und dem TRIGOS Österreich (Preis für soziale Verantwortung im Bereich KMU) ausgezeichnet. Es geht nicht nur um Auszeichnungen, obwohl diese auch wichtig sind. Es ist ein Zeichen der



**KWB Team bei der Verleihung des „Steirischen Landespreis für betriebliche Gesundheitsförderung“**

Anerkennung für die tolle Arbeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. „Tue Gutes und sprich darüber“ heißt es. Wir wollen damit aufzeigen, dass es Sinn macht, sich für ein positives Unternehmensklima, wo sich die Menschen wohl fühlen, einzusetzen. Wir müssen uns täglich selbst fragen, ob wir unser Leitbild leben, die notwendige gegenseitige Wertschätzung auf allen Ebenen und Anerkennung geben, die völlige Entfaltung der Fähigkeiten zu ermöglichen und eine gesunde Arbeitsatmosphäre schaffen.

**NEWSLETTER:** Sie haben vor einigen Jahren ein Pensionskassenmodell in Ihrem Unternehmen eingeführt. Warum haben Sie sich ent-

schieden, für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Beitrag für den Aufbau einer Zusatzpension zu leisten?

Das hat mehrere Gründe. Zum einen natürlich die sich immer mehr abzeichnende und zuspitzende Situation in der Bevölkerungsentwicklung. Die Experten rechnen es uns beinahe wöchentlich vor, wir sind eine alternde Gesellschaft. Manchmal habe ich das Gefühl, wir sind eine sterbende Gesellschaft, wir haben Angst davor, Kinder auf die Welt zu bringen. Vielleicht ist es auch Egoismus oder die sich abzeichnende größer werdende Kluft zwischen Arm und Reich. So war es einmal eine ökonomische

Entscheidung, rechtzeitig mit staatlicher Unterstützung Vorsorge zu treffen. Ein weiterer Grund diesen Schritt zu setzen lag daran, unseren tollen und der „KWB Familie“ treu verbundenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein DANKE zu sagen, für ihren Einsatz, für die Begeisterung und Freude, welche sie täglich in unsere Firma bringen.



**Die beiden Geschäftsführer mit dem KWB Mentor DI Dr. August Raggam**

# Unser Vorstand Dr. Martinek geht in Pension...

## Dr. Johannes M. Martinek feiert seinen Abschied von der VBV

Am 30. Juli wurde in den Räumlichkeiten der Erste Bank unser Vorstandsvorsitzender Dr. Johannes M. Martinek nach 18 erfolgreichen Dienstjahren bei der Pensionskasse von seinen Mitarbeitern und Geschäftspartnern feierlich in seine Pension verabschiedet.

Er war unter Anderem tätig als

- Mitarbeiter am legislativen Prozess zur Entwicklung des PKG und BMVG,
- Vorstand der S-Pensionskasse,
- Vorstand der Vereinigte Pensionskasse,
- Vorstandsvorsitzender der VBV-Pensionskasse,
- Autor diverser Publikationen,
- Initiator des Projekts „ZEIT RAUM ZEIT DENKEN“,

Wir freuen uns, dass Dr. Martinek, als Geschäftsführer der VINIS Gesellschaft für nachhaltigen Vermögensaufbau und Innovation mbH den Mitarbeitern der VBV-Gruppe weiterhin als Ansprechpartner rund um das Thema Vorsorge erhalten bleibt. Wir wünschen ihm alles Gute.



Die Mitarbeiter der VBV sowie Geschäftsfreunde



v.l.n.r. Karl Timmel ( Vorstand VBV), Dr. Johannes M. Martinek, Dr. Rupert Dollinger (Aufsichtsratsvorsitzender der VBV), Mag. Günther Schiendl (Vorstand VBV)



## Neue Wege

Die Funktion des Vorstandsvorsitzenden übernimmt sein Nachfolger Karl Timmel, der Dr. Martinek zum Abschied eine Mappe überreichte, die an die Anfänge des Pensionskassensystems erinnert. Schon damals gab es eine Zusammenarbeit zwischen der S-Pensionskasse, der Z-Wr. Städtischen Pensionskasse und der damaligen BVP. Ein Gemeinschaftsprojekt der VBV-Vorgängergesellschaften also und ein gelungenes Andenken.