

Pensionskassen-Novelle auf 2010 verschoben

Jetzt steht es fest: Die geplante Novelle des Pensionskassengesetzes, über die wir im letzten Newsletter ausführlich berichtet haben, wird heuer nicht mehr beschlossen. Trotz einer detaillierten Sozialpartnereinigung und einer ausformulierten Gesetzesvorlage, die bereits im Sommer dieses Jahres ausgearbeitet wurde, gibt es in der Regierung nach wie vor keinen Konsens zu einzelnen wichtigen Punkten. „So ist ein Steuermodell für Pensionisten zum Umstieg auf niedrigere Rechnungszinsen nach wie vor noch nicht in Sicht, trotz einer umfangreichen Initiative der VBV“, so Vorstandsvorsitzender Karl Timmel. „Dies ist umso bedauerlicher, weil unsere Vorschläge sowohl von Unternehmensseite als auch von den Pensionisten sehr gut aufgenommen wurden. Stattdessen scheinen einige politische Akteure weiterhin an einer (voll zu versteuernden) Abfindungsvariante für Pensionisten festhalten zu wollen“, so Karl Timmel weiter.



Vorstandsvorsitzender Karl Timmel

Auch ein kürzlich beim VfGH eingebrachter Gesetzesprüfungsantrag betreffend § 1 Pensionskassengesetz blockiert die Novelle, da die Entscheidung des Höchstgerichts, welche im Februar 2010 erwartet wird, offensichtlich von der Regierung abgewartet wird.

„Die Position der VBV zur Novelle ist sehr klar“, so Karl Timmel, „wir hätten uns eine zügige Umsetzung gewünscht, da sie Verbesserungen für unsere Kunden gebracht hätte. Die Vorbereitungen für die Novelle laufen in unserem Haus allerdings trotzdem auf vollen Touren. Einzelne Punkte wurden bereits so umgesetzt, dass sie auf Unternehmensebene schon jetzt vertraglich vereinbart werden können, andere Bereiche werden so vorbereitet, dass sie bei Gesetzwerdung sofort für unsere Kunden umgesetzt werden können“. Die VBV ist jedenfalls für die Novelle, die zum Halbjahr 2010 erwartetet wird, bestens gerüstet.

INHALTSVERZEICHNIS

Der Blick auf die Finanzmärkte	3
Ergebnisse einer aktuellen WIFO-Studie	4
Eckpunkte der geplanten Pensionskassen-Novelle	5
Krisensichere Firmenpensionen	6
Veranstaltungen der VBV	8

EDITORIAL



Otto Lauer
Marketingleiter der VBV

Mehr Staat, weniger privat?

Seit der Finanzkrise 2008 schießen sich einige Akteure aus ideologischen Gründen massiv auf private Vorsorgesysteme ein. Pensionskürzungen und Schwankungen bei den Ertragsersparungen seien ausschließlich im Kapitalmarkt anzutreffen und nur die gesetzliche Pensionsversicherungsanstalt sei völlig krisensicher, so die Botschaft die wir in regelmäßigen Presseaussendungen im heurigen Jahr vernehmen konnten.

Dazu möchte ich als ASVG-Versicherter folgendes anmerken: Seit meinem Studium hat sich meine zu erwartende Pensionsleistung – bei gleichzeitig steigenden Beitragssätzen – mehr als deutlich

verringert. In meinem bisherigen Erwerbsleben wurde mehrmals in das staatliche System eingegriffen: Nichtanrechnung von Studienzeiten, Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes, Abschläge für einen früheren Pensionsantritt sind nur einige Stichworte. Meine persönlichen Einbußen liegen derzeit deutlich über 30% und ich bin hundertprozentig überzeugt, dass es für mich noch einige Einschnitte geben wird.

Dies alles wäre durchaus hinnehmbar, wenn damit das Sozialversicherungssystem krisensicher ausfinanziert wäre. Dies ist aber keinesfalls so. Nur mit massiven Zuschüssen aus den Steuerleistungen der derzeit aktiven Erwerbstätigen, ist das System am Leben zu erhalten. Und gerade hier schlägt die Wirtschaftskrise ebenso durch wie bei den privaten Vorsorgesystemen. Der Staat wird in den nächsten sechs Jahren deutlich mehr zu den staatlichen Pensionen zuschießen müssen. Wie aus einem Gutachten der Kommission zur langfristigen Pensionsversicherung hervorgeht, werden die Bundesmittel für die Pensionen bis 2014 auf 3,22% des BIP ansteigen. Im Vorjahr hat der Staat noch 2,65% des BIP für die Pensionen angewendet.

Dabei geht diese Entwicklung in den nächsten Jahren keineswegs linear. Wegen der Wirtschaftskrise ist vor allem heuer ein riesiger Sprung zu erwarten. So betrug der Bundeszuschuss 2008 bereits EUR 7,5 Mrd., für 2009 wird ein deutlicher Anstieg auf EUR 8,5 Mrd. an Bundesmitteln prognostiziert.

Daher kann das staatliche Pensionssystem keinesfalls als das von allen Entwicklungen losgelöste Allheilmittel betrachtet werden. Sowohl Pensionskassen als auch ASVG sind eng mit den demographischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen verknüpft. Der ständige Versuch die Systeme gegeneinander auszuspielen und für politische Agitation zu missbrauchen, sollte endlich ein Ende haben. Nur eine sich gegenseitig ergänzende private und staatliche Vorsorge wird zukünftige Herausforderungen meistern können.

Und wer bei der betrieblichen Altersvorsorge laut für die Möglichkeit eines individuellen Ausstiegs aus dem kollektiven System plädiert, sollte nicht die Vorbildwirkung einer solchen Entscheidung für das ASVG unterschätzen.

Ihr Otto Lauer

❄️ EIN FROHES WEIHNACHTSFEST
UND EINEN
GUTEN RUTSCH INS NEUE JAHR
❄️
WÜNSCHT IHNEN
❄️
DAS TEAM
DER VBV-PENSIONSKASSE AG

Der Blick auf die Finanzmärkte

Geschätzte Leserinnen und Leser!

Zu Jahresbeginn 2009 haben wir vorsichtig-optimistisch auf die Welt und ihre Börsen geblickt. Wir gingen davon aus, dass die größten Unterstützungsmaßnahmen, die von Staaten und Notenbanken weltweit jemals zugesagt und getätigt wurden, ab dem Sommer ihre Wirkungen entfalten sollten. Dies ist geschehen, nach dem „Herzstillstand“ gegen Jahresende 2009 wachsen die Wirtschaften wieder, allen voran in den Emerging Markets.

Die Flutung des Finanzsystems mit billigem Zentralbankgeld sowie eine Fast-Null-Zinspolitik in weiten Teilen der entwickelten Welt zeigten Wirkung auf die Preise aller Vermögenswerte: Aktien, Rohstoffe, Unternehmensanleihen – sie alle sind seit dem zweiten Quartal deutlich gestiegen.

Reflektiert das aber auch den „Wert“ dieser Vermögenswerte?

Diese Frage ist so kaum beantwortbar, letztlich drücken Preise immer das Verhältnis der Verfügbarkeit oder Knappheit von Gütern und Wertpapieren in Relation zu Geld aus – und davon wurde viel geschaffen.

Die deutlich erhöhten Budgetdefizite vieler entwickelter Staaten werden in Kürze eine höhere Zinsbelastung

nach sich ziehen. Die Notenbanken werden die Erwartung höherer Zinsen aber wohl erst dann und nur schrittweise zulassen, wenn die Weltwirtschaft wieder ohne intensiven Staatshilfen auskommt. Das scheint heute noch nicht der Fall zu sein, zu viele Bedrohungspotentiale sind nach wie vor vorhanden.

Um die in den Pensionskassenverträgen festgelegten Ertragsziele („Rechnungszins“) zu erreichen und die Kosten der zunehmenden Langlebigkeit zu verdienen, ist es daher notwendig, in ertragsbringende Anlageformen und Assetklassen zu investieren: gerade wenn man zum Jahresanfang 2009 zurückblickt hat sich das als richtig und ertragreicher als eine sogenannte „risikolose“ Veranlagung herausgestellt. Natürlich haben wir vorsichtig veranlagt, mit Sicherungsnetzen wie Absicherungen und Limiten. Gerade das erste Quartal 2009 hat diese Notwendigkeit bestätigt, zu sehr hat es nach einer Wiederholung von 2008 ausgesehen. Auch wenn die Performance ohne manche dieser Sicherungsmaßnahmen heute höher sein könnte – das Jahr hätte auch ganz anders verlaufen können und wie jeder von Ihnen aus der Alltagserfahrung weiß: Sicherheit hat einen Preis.

Was die Finanzkrise zum einen gezeigt hat ist, dass die einzelnen Veranlagungs- und Risikogemeinschaften (VRGen) sich in und gemäß ihrer Risikofähigkeit unterschiedlich entwickelt haben; gerade die Bestandsstruktur, also z.B. die Altersverteilung der Anwartschaftsberechtigten und das Verhältnis von Anzahl und Kapital



Günther Schiendl, Vorstandsdirektor

der Anwartschafts- zu den Leistungsberechtigten sind wesentliche Bestimmungsfaktoren der möglichen Anlagestrategien – und damit der Anlageerträge.

Es hat sich aber auch deutlich gezeigt, dass Pensionskassen keine „Benchmark-Investoren“, sondern „Absolute-Return-Investoren“ sind. Im Unterschied zu den Benchmarks hat die Pensionskasse in den VRGen die Bestandsstruktur, Limite und andere Risiko-Einschränkungen zu beachten. Eine bessere, für die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten risikoadäquate Performance, ist in VRGen mit eindeutiger Bestandsstruktur zu erreichen – wie sie in unseren Lebensphasen-VRGen gegeben ist.

Der Ausblick für 2010 hängt entscheidend von Kommunikation, Timing und Effizienz der weiteren Maßnahmen vor allem der Notenbanken ab. Wir gehen mit einer vorsichtig-optimistischen Erwartung, aber auch mit dem Bewusstsein um mehr Risikofaktoren als zuletzt, ins Jahr 2010.



Betriebliche Altersvorsorge in Österreich - Ergebnisse einer aktuellen WIFO-Studie

Zusammengefasst von Isabella Weber (Marketing)

DIE STUDIE

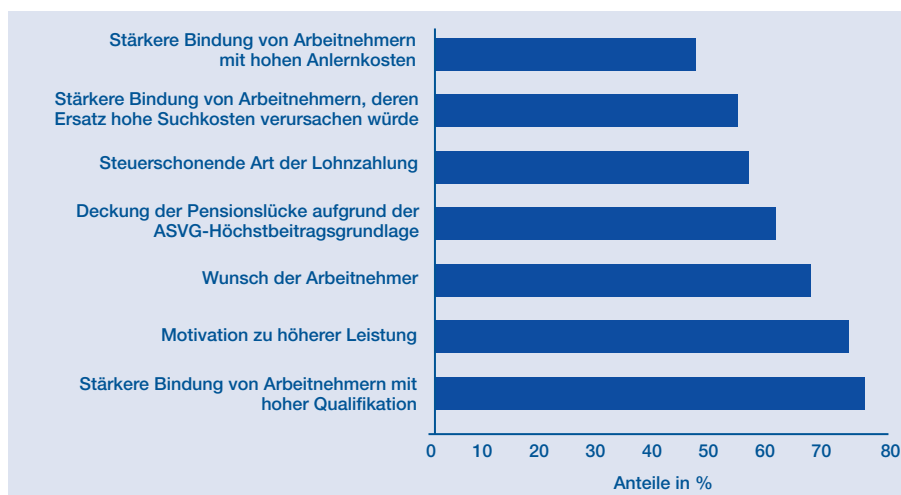
Das österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) hat im September 2009 eine Studie über Entwicklungen in der Betrieblichen Altersvorsorge veröffentlicht. Diese baut auf eine ähnliche WIFO-Studie aus dem Jahr 2001 auf und zieht Vergleiche zu den Resultaten von damals.

DIE ERGEBNISSE

Seit 2001 ist die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich zwar noch immer relativ gering aber dennoch deutlich gestiegen: 26% der Unternehmen weisen eine betriebliche Altersvorsorge auf (2001: 20%). Davon dominiert klar mit 49% der Durchführungsweg Pensionskasse, der im Vergleich zur Studie aus dem Jahr 2001 um 9 Prozentpunkte zulegen. Lebensversicherungen (14%) verloren etwas an Bedeutung und betriebliche Kollektivversicherungen konnten sich noch nicht breitflächig etablieren. Direkte Leistungszusagen wurden von 7% der befragten Unternehmen als Durchführungsweg angegeben.

Die wichtigsten Motive für die Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge liegen vor allem in der Bindung qualifizierter Arbeitnehmer sowie in der Motivation der Mitarbeiter zu höheren Leistungen. Die Grafik (rechts oben) verdeutlicht dies.

Im internationalen Vergleich hat Österreich hinsichtlich der begünstigten Arbeitnehmer zwar deutlich aufgeholt, liegt aber dennoch mit knapp 22% (2001: 12%) klar unter dem westeuropäischen Durchschnitt von 51%. International gesehen erfüllt die betriebliche Altersvorsorge in Österreich somit den Zweck eines Zusatzeinkommens zur öffentlichen Pension mit niedrigem Verbreitungsgrad und Leistungsvo-



lumen. Während die eingezahlten Pro-Kopf-Beiträge im europäischen Durchschnitt bei 1,8% des Bruttoinlandsproduktes (BIP) liegen, machen diese im Inland lediglich 0,5% des BIP aus. Die Ursachen dafür liegen an den niedrig angesetzten Beitragssätzen in den Kollektivverträgen des öffentlichen Dienstes sowie niedrige Beiträge in der Gruppenlebensversicherung.

Die Ergebnisse der Befragung lassen jedoch deutlich werden, dass die betriebliche Altersvorsorge zunehmend in den Fokus heimischer Unternehmen rückt. Um den zukünftigen Ausbau zu fördern und zu erleichtern, werden in der Öffentlichkeit immer wieder zusätzliche Anreize vorgeschlagen. So hätten bspw. steuerliche Erleichterungen den größten Effekt auf die Einrichtung bzw. den Ausbau einer betrieblichen Altersvorsorge. Für 70% der befragten Unternehmen spielen Kosten- und Planbarkeitsargumente eine wichtige Rolle und knapp 2/3 wünschen sich flexiblere Einzahlungsmöglichkeiten. Hoher Wettbewerbsdruck aus Regionen mit niedrigeren Lohnkosten sowie die Einrichtung der Abfertigung Neu beschränken häufig die operative Ausweitung freiwilliger

Sozialleistungen und somit auch die betriebliche Altersvorsorge. Langfristig betrachtet, werden die Bindung qualifizierter Arbeitnehmer an das Unternehmen sowie die Prognosen für rückläufige Entwicklungen der öffentlichen Pensionsleistung für den kontinuierlichen Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge ausschlaggebend sein.

Die wichtigsten Kennzahlen für das Jahr 2007:

Anzahl aller in Ö tätigen Unternehmen:	240.000
Anzahl Betriebe mit Betriebspension:	60.000
Anzahl Anwartschaftsberechtigte:	865.000
Anzahl LB mit Betriebspension:	135.000
Durchschnittliche monatliche Pension der Pensionskassen:	€ 695
Summe ausbezahlter Betriebspensionen:	€ 1,7 Mrd.

Die Eckpunkte der geplanten Pensionskassen-Novelle und deren Umsetzung in der VBV

Die geplante Novelle	Status Quo in der VBV
Größere Durchlässigkeit zwischen den Systemen	
<p>Auf der Basis einer kollektiven Vereinbarung soll ein individueller Wechsel mit den laufenden Beiträgen ab dem 50. Lebensjahr von der Pensionskasse in eine betriebliche Kollektivversicherung möglich werden. Ab dem 55. Lebensjahr soll der Wechsel mit dem Kapital ermöglicht werden. Der Wechsel zu Pensionsantritt war schon bisher durchführbar. Darüber hinaus soll auch Pensionisten einmalig der Wechsel in ein Garantieprodukt offen stehen. Weiters soll der individuelle Wechsel in stabilere Veranlagungsvarianten in der Pensionskasse erleichtert werden.</p>	<p>Wir werden als zusätzliches Service übers Internet Informationen zur Verfügung stellen, um auf Wechselmöglichkeiten verstärkt aufmerksam zu machen. Sobald ein Unternehmen die vertraglichen Voraussetzungen geschaffen hat oder die Novelle in Kraft tritt, können wir umfangreiche Entscheidungshilfen, wie zum Beispiel einen elektronischen Selbsteinschätzungstest, einen adaptierten Internet-Pensionsrechner und umfangreiches Informationsmaterial zur Verfügung stellen.</p>
Schwankungsrückstellung	
<p>Die zusätzliche Dotierung der Schwankungsrückstellung gem. § 24a (3) PKG soll künftig stärker von der Finanzmarktaufsicht bestimmt werden und damit für die Berechtigten nachvollziehbarer sein. Pensionisten, bei denen der Rechnungszins von Pensionsbeginn an nicht erwirtschaftet wurde, werden künftig von der Dotationsverpflichtung befreit.</p>	<p>Wir werden die forcierte Zuweisung der Deckungsrückstellung bei in der Vergangenheit gekürzten Pensionen heuer schon vorwegnehmen, indem wir jedenfalls auch Erträge über dem Rechnungszins bis zum rechnungsmäßigen Überschuss der Deckungsrückstellung zuführen werden.</p>
Bewertungsregeln	
<p>Um eine Stabilisierung in der Bewertung einzelner konservativer Veranlagungsportfolios zu erreichen, sollen die dafür erforderlichen Bewertungsbestimmungen (held-to-maturity) erweitert werden. Insbesondere soll die Quote des derzeit möglichen held-to-maturity Anteils von 60% auf 80% angehoben werden und auch Unternehmensanleihen für die HTM-Bewertung zugänglich gemacht werden.</p>	<p>Die VBV hat in diesem Bereich Pionierarbeit geleistet. Wir haben bereits Anfang 2009 eigene HTM-Fonds ins Leben gerufen, um sie für das gesamte VBV-Portfolio einsetzen zu können. Die geplante Ausweitung auf Unternehmensanleihen bringt eine deutliche Verbesserung der Ertragschancen. In schwachen Veranlagungsjahren sind diese Fonds ein verlässlicher Performacebringer für unsere konservativen und stabilen Portfolios.</p>
Transparenz	
<p>Die Novelle soll die Informationsstandards für Pensionskassen erhöhen und vereinheitlichen und zum Beispiel regelmäßige Veranlagungsreportings zukünftig verbindlich festlegen.</p>	<p>An dieser Stelle ist seitens der VBV derzeit kein Handlungsbedarf, da die VBV bezüglich Informationsstandards als Vorreiter in der Branche gilt. Trotzdem werden wir ständig an einer Optimierung unseres Informationsangebotes arbeiten.</p>

Einige Eckpunkte des Gesetzesentwurfes wären allerdings für eine qualitative Systemverbesserung ebenfalls wesentlich. So kann die Umstellung auf neue Rechnungszinsen für neueintretende Mitarbeiter eines Unternehmens erst mit Inkrafttreten der Novelle verwirklicht werden. Damit werden die Probleme hoher Rechnungszinssätze für die neueintretenden Arbeitnehmer unnötig prolongiert.

Auch die flexiblere Handhabung von variablen Zusatzbeiträgen kann erst mit dem neuen Gesetz verwirklicht werden. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten wäre die flexiblere Gestaltung von Verträgen ein Signal an die Unternehmen für einen stärkeren Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge.

Fit für die Zukunft - krisensichere Firmenpensionen

Bestehende Modelle optimieren - Zukünftige Modelle zeitgemäß umsetzen

Firmenpensionen gehören mittlerweile zum Standard einer modernen Personalpolitik. Bereits 60.000 österreichische Betriebe sorgen für ihre Mitarbeiter vor.

Jeder vierte österreichische Arbeitnehmer wird zukünftig bereits in den Genuss einer Zusatzpension über seinen Arbeitgeber kommen (laut einer aktuellen WIFO-Studie beziehen bereits 13% der Pensionisten eine Firmenpension). Bei Führungskräften beträgt dieser Anteil je nach Managementebene sogar zwischen 50% und 60%! Und der Trend ist nach wie vor steigend, wobei die Umsetzung von Firmenpensionsmodellen überwiegend über Pensionskassen erfolgt.

Dennoch sind auch bewährte Systeme - Pensionskassen gibt es in Österreich immerhin seit nunmehr zwei Jahrzehnten - gefordert, sich an geänderte Rahmenbedingungen anzupassen. Krisen werden dahingehend genutzt, um das System zukunftsorientiert weiterzuentwickeln und dieses für künftige Bezieher von Firmenpensionen noch **attraktiver** und vor allem **sicherer** zu gestalten. Denn auch wenn die diesjährige Performance der VBV kurz vor Jahresende im Schnitt wieder bei rund 7% liegt, sollte man die Finanzkrise 2008 nicht gleich vergessen. Um Firmenpensionen für die Zukunft krisenfest zu machen, wird gerade jetzt weitergearbeitet und optimiert.

„Fit für die Zukunft“ – Fallbeispiel 1: Das Unternehmen zahlt bereits Beiträge für Mitarbeiter in die Pensionskasse ein? – Angesichts der wirtschaftlichen Ereignisse der letzten Zeit gibt es oftmals Handlungsbedarf, die bestehenden Verträge „fit für die Zukunft“ zu machen!

Pensionskassenmodelle wurden lange Zeit (und werden auch heute noch) häufig in jener Form umgesetzt, dass die Pensionskassengelder für alle Begünstigten gleich veranlagt werden; für 25jährige Mitarbeiter ebenso wie für Pensionisten. Dieses Modell hat in den letzten Jahren deutlich an Attraktivität verloren. Eine lebensphasengerechte Veranlagung bietet die ideale Kombination



Rudolf Simader, Vertriebsleiter

zwischen einer möglichen Maximierung des Pensionskapitals in der Ansparzeit und größtmöglicher Sicherheit der Rente in der Pensionsphase. Deshalb stellt ein zeitgemäßes Lebensphasenmodell das Herzstück sämtlicher moderner Pensionskassenverträge dar! Hier gibt es die Wahlmöglichkeit zwischen einer dynamischen Veranlagung (vor allem für jüngere Mitarbeiter mit langem Veranlagungshorizont), einer ausgewogenen Veranlagung und einer konservativen Veranlagung (speziell für Menschen knapp vor, bzw. nach Pensionsantritt) mit Wechselmöglichkeiten in eine jeweils risikoärmere Veranlagungskategorie.

Ob dieser Wechsel durch jeden Mitarbeiter zu einem Zeitpunkt seiner Wahl vorgenommen wird (**„klassisches Lebensphasenmodell“**) oder ob fixe Umschichtungszeitpunkte für die Pensionsgelder festgelegt werden (**„automatisches Lebensphasenmodell“**), obliegt der Vertragsgestaltung zwischen Betriebsrat und Unternehmen.

Gleichzeitig bietet sich der Umstieg in ein Lebensphasenmodell auch an, um andere sinnvolle Adaptierungen an bestehenden Verträgen vorzunehmen. Beispiele hier-



für wären ein Umstieg auf zeitgemäße Rechenparameter, eine Anpassung des Pensionsalters, eine vertragliche Verankerung von Lebensgefährtenregelungen usw.

„Fit für die Zukunft“ – Fallbeispiel 2: Ihr Unternehmen besitzt noch Firmenpensionen in Form von Pensionszusagen? – in vielen Fällen gibt es auch hier Optimierungsmöglichkeiten!

Auch wenn die überwiegende Anzahl der vorsorgenden Arbeitgeber in Österreich für ihre Mitarbeiter bereits Beiträge in Pensionskassen einzahlen, gibt es dennoch eine Reihe von Unternehmen, die nach wie vor „Generationenverträge“ im Unternehmen mitschleppen. Hierbei handelt es sich in der Regel um Pensionszusagen an Mitarbeiter (sogenannte „direkte Leistungszusagen“), die als schwerer Rucksack und Hypothek für die Zukunft mitgeführt werden. Hier ist eine Gegenüberstellung der internen Finanzierung des bestehenden Modells mit einer externen Finanzierung über eine Pensionskasse jedenfalls sinnvoll. Themen wie Sicherheit der Pensionsgelder, fristenkongruente Finanzierung der Pensionen, Unabhängigkeit der Pensionen vom Unternehmensschicksal, Kalkulierbarkeit künftiger Belastungen für das Unternehmen, Liquiditäts- und Steueroptimierung sowie Auslagerung von Risiken (wie z. B. Langlebigkeit oder Berufsunfähigkeit) sollten jedenfalls betrachtet werden. Quantifiziert man diese Themen in Form von betriebswirtschaftlichen Vergleichsrechnungen, gelangt man zu einer aussagefähigen Entscheidungsgrundlage für

einen eventuellen Systemwechsel (Übertragung in eine Pensionskasse).

Die Spezialisten der VBV-Gruppe stehen für derartige Systemvergleiche gerne zur Verfügung und zeigen mögliche quantitative und qualitative Optimierungspotenziale auf.

Selbst bei einem Verbleib im „Altsystem“ sollten die Pensionsverträge und deren liquiditätsmäßige Vorsorge (gerade im Hinblick auf das Veranlagungsjahr 2008) einem regelmäßigen Check unterzogen werden, um eventuelle Probleme hinsichtlich der steuerlichen Anerkennung bzw. spätere Unterdeckungen des erforderlichen Pensionskapitals zu vermeiden.

„Fit für die Zukunft“ – Fallbeispiel 3: Ihr Unternehmen besitzt noch keine Firmenpensionsregelung? Nutzen Sie jetzt die Möglichkeiten und Flexibilitäten der betrieblichen Vorsorge, die noch nie so breit gefächert waren wie heute!

Gestärkt aus der Krise – das ist auch das Motto für die Betriebliche Vorsorge. Neben dem bereits erwähnten Lebensphasenmodell wird auch ein neues **„VBV-Sicherheits-Portfolio“** angeboten, um dem gestiegenen Bedürfnis nach absoluter Stabilität in der Pensionsphase Rechnung zu tragen. Die Möglichkeit zwischen den Systemen zu wechseln, als auch variable Pensionskassenmodelle in Anspruch zu nehmen, wird in Zukunft ebenfalls verstärkt realisierbar sein.

Informationsoffensive der VBV



Publikumsgäste bei einer der Veranstaltungen



Die Vortragenden Michaela Herney und Martin Cerny (Kundenservice)

Anlässlich der geplanten Pensionskassen-Novelle startete die VBV im November eine Informationsoffensive für Kunden.

Geboten wurden zahlreiche Vorträge und Workshops in ganz Österreich. Die VBV konnte sich darüber freuen, dass dieses Angebot von den Kunden so positiv angenommen wurde. Unterwegs waren Mitar-

beiterinnen und Mitarbeiter aus den Serviceabteilungen, aus der Rechtsabteilung und der Veranlagung. Sie machten unter anderem Halt in Innsbruck, Salzburg, Linz, Graz und Wien.

Themenschwerpunkte waren die Kernpunkte der geplanten Novelle sowie die sich daraus ergebenden Neuerungen für unsere Kunden aber auch Änderungen im Produktangebot der VBV.

VBV auch heuer wieder auf der Personal Austria Messe vertreten

Am 11. und 12. November fand die alljährliche Personal Austria Messe im Austria Center in Wien statt.

Zum 5. Mal in Folge war die VBV auch heuer wieder mit einem eigenen Stand vertreten. Am ersten Messetag referierte Alexander Karlon, Vertriebsmitarbeiter der VBV, zum Thema „Krisensichere Firmenpensionen“.

Der Vortrag sowie die Messe waren ein voller Erfolg, zahlreiche neue Kundenkontakte konnten geknüpft werden.



v.l.n.r.: Mark Dundore (Vertrieb), Alexander Karlon (Vertrieb), Isabella Weber (Marketing), Alexandra Skala (Vertrieb), Otto Lauer (Marketing)

Veranlagungsveranstaltung: Crisis? What Crisis?



v.l.n.r.: Michaela Attermeyer (VBV), Max Butti (Liquid Capital, London), Stefan Pichler (Wirtschaftsuniversität Wien), Günther Schiendl (VBV)

Am 18. November 2009 wurde im Hotel Imperial Riding School Vienna eine hochkarätig besetzte Veranlagungsveranstaltung der VBV abgehalten.

Rückblickend auf die Finanzkrise wurden insbesondere die Veranlagungsstrategie der VBV, allgemeine wirtschaftliche Tendenzen hinsichtlich den „Lehren aus der Lehman-Pleite“ sowie Kapitalmarktentwicklungen aus internationaler Sicht behandelt.