

VORAUSS DENKEN

AUS VERANTWORTUNG
FÜR VORSORGE
UND PFLEGE

2018
GESCHÄFTSBERICHT
NACHHALTIGKEITSBERICHT
VBV – Vorsorgekasse AG



Vorsorge INFO



Ihr persönliches
Nachschlagewerk



Online Version der VorsorgeINFO:
publikationen.vorsorgekasse.at



ZIELE FÜR 2018

Verträge (per 31.12.2018)	415.000
Anwartschaftsberechtigte in Mio. (per 31.12.2018)	3,15
Laufende Beiträge in Mio. EUR	500
Veranlagtes Vermögen in Mrd. EUR (per 31.12.2018)	3,75
CO ₂ -Fußabdruck Veranlagung Aktien in tCO ₂ e/Mio. EUR	1/3 unter MSCI World
Kundenzufriedenheit	>90 %

KENNZAHLEN VON 2018

Verträge (per 31.12.2018)	427.503
Anwartschaftsberechtigte (per 31.12.2018)	3.259.604
Laufende Beiträge in Mio. EUR	518,0
Veranlagtes Vermögen in Mio. EUR (per 31.12.2018)	3.712,7
Performance	-1,72 %
CO ₂ -Fußabdruck Veranlagung Aktien in tCO ₂ e/Mio. EUR (Benchmark MSCI-World in tCO ₂ e/Mio. EUR)	81 (143)
Kundenzufriedenheit	97,8 %

ZIELE FÜR 2019

Verträge (per 31.12.2019)	445.000
Anwartschaftsberechtigte in Mio. (per 31.12.2019)	3,4
Laufende Beiträge in Mio. EUR	540
Veranlagtes Vermögen in Mrd. EUR (per 31.12.2019)	4,05
CO ₂ -Fußabdruck Veranlagung Aktien in tCO ₂ e/Mio. EUR	1/3 unter MSCI World
Kundenzufriedenheit	>90 %

Heute gibt es
437.000 Personen
in Österreich, die
über 80 Jahre alt
sind. Wie viele
Personen werden
das 2050 sein?

RUND 1.084.000 PERSONEN

ERKLÄRUNG ZUM QUIZ

VORAUSDENKEN AUS VERANTWORTUNG FÜR VORSORGE UND PFLEGE

Die VBV – Vorsorgekasse beschäftigt sich als Marktführer und Vordenker seit jeher mit neuen Themen und Ansätzen rund um ihr Kerngeschäft. Wir sehen es als unsere Verantwortung an, Vorauszudenken – um Neues, Zukunftsfähiges und damit Nachhaltiges zu schaffen.

Daher haben wir als Leitthema für diesen Geschäftsbericht neben unserem Hauptgeschäftszweck „Abfertigung NEU“ das Thema „Vorsorge und Pflege“ gewählt. Das österreichische Pflegesystem muss sich in den kommenden Jahren zahlreichen Herausforderungen stellen. Es gilt, demografische und organisatorische Änderungen zu bewältigen. Eine entscheidende Frage dabei ist jene nach der langfristigen Finanzierung einer bedarfsgerechten und flächendeckenden Pflege.

In diesem Bericht widmen wir uns auf unterschiedlicher Art und Weise dem Thema Pflege: Der Historiker und Philosoph Dr. Philipp Blom stellt in einem Essay Überlegungen auf einer Metaebene an. Des Weiteren wurde in unserem Zukunftsdialog (im mittleren Teil des Berichts) fachlich diskutiert, dabei haben wir uns auch die Frage gestellt: Können wir als Vorsorgekasse einen Beitrag zur Finanzierung der Pflege in Österreich leisten?

Ergänzt werden diese Beiträge durch ein kleines Quiz zu unserem Schwerpunktthema. Fragen und Antworten zum vielschichtigen Thema Pflege sollen Ihnen interessante Zahlen, Daten und Fakten bieten. Sie finden dieses Quiz im gesamten Bericht, stets markiert mit einem grünen Fragezeichen.

Die Quellenangaben zu den erfragten Statistiken, Prognosen und weiteren Infos befinden sich im Impressum.

KENNZAHLEN UND ZIELE	3	Wirtschaftliche Entwicklung	62
VORWORT DES VORSTANDS	6	Herausforderungen und Ziele 2018	62
VORWORT DES AUFSICHTSRATS	10	Veranlagungsergebnis	62
GASTKOMMENTAR	12	Eckdaten der Gesellschaft	63
ZUM BERICHT	17	Geschäftsergebnis	65
DAS UNTERNEHMEN	20	Nachhaltige Veranlagung	66
Gesetzlicher Auftrag	20	Ethisch-nachhaltige Veranlagungskriterien	66
Strategische Ausrichtung	21	Evaluierung und Audit	69
Vision der VBV – Vorsorgekasse	21	Engagement und Active Ownership	70
Risikoarme und nachhaltige Veranlagung	21	Produktportfolio	71
Qualität und Innovation	21	Klimaschutz	73
Dialog und Transparenz	21	CO ₂ -Fußabdruck der Veranlagung	73
Werte und Leitsätze	22	Betriebliche CO ₂ -Emissionen	74
Leistung im Überblick	23	Arbeitnehmeraspekte	76
Aktionäre	26	Unser Zugang	76
Führungsstruktur	28	Mitarbeiterstruktur und -fluktuation	77
Vorstand	28	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	79
Aufsichtsrat	28	Aus- und Weiterbildung	79
Kontrollstrukturen	29	Vielfalt und Chancengleichheit	80
Intern	29	Risikomanagement	82
Extern	29	Risikopolitische Grundsätze	82
Ressortaufteilung	29	Strategische Zielsetzung	82
Lieferkette	30	Risikomanagement, Merkmale	82
Kapitalanlagegesellschaften	31	Risikomanagement, Prozess	83
Vertrieb, Service und Verwaltung	32	Veranlagung des Finanzvermögens	84
		Veranlagung des Vermögens	
		der Anwartschaftsberechtigten	87
		Compliance, Anti-Korruption und Datenschutz	88
		Compliance	88
		Anti-Korruption	89
		Datenschutz	90
		Sonstige Informationen	91
		Ausblick und Ziele 2019	92
		Danksagung	93
STAKEHOLDERMANAGEMENT	34	BILANZ	94
Stakeholdergruppen	34	GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG	96
Dialog und Information	36	ANHANG ZUM JAHRESABSCHLUSS	98
Service und Kommunikation	36	ANLAGENSPIEGEL	108
VorsorgeINFO	38	BESTÄTIGUNGSVERMERK	110
Jährliche Kundenbefragung	38	BERICHT DES AUFSICHTSRATS	113
VBV-Zukunftsdialog:	39	NACHHALTIGKEITSPROGRAMM	114
Pflegevorsorge – Überlegungen zur langfristigen		GRI-INHALTSINDEX	124
Finanzierung einer bedarfsgerechten Pflege in		PRÜFBESCHEINIGUNG	132
Österreich		IMPRESSUM	133
NACHHALTIGKEIT	52		
Nachhaltigkeit in der VBV	52		
Organisation und Management	54		
Vereinbarungen, Partnerschaften und Initiativen	56		
LAGEBERICHT	58		
Unser Umfeld	59		
Entwicklung der Finanzmärkte	59		
Einschätzung der zukünftigen			
Finanzmarktentwicklung	61		
Entwicklung der Vorsorgekassenbranche	61		

VORWORT DES VORSTANDS

SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,

*Seit Oktober 2018:
Neues Vorstandsteam*

>

*Dank an den
früheren CEO
KR Heinz Behacker*

>>

mit diesem Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht informiert Sie die VBV – Vorsorgekasse in gewohnter Weise über den Geschäftsverlauf und über die Leistungen der VBV – Vorsorgekasse AG im abgelaufenen Geschäftsjahr. Erstmals übernehmen wir als neues Vorstandsteam diese Aufgabe. Wie Sie vermutlich bereits wissen, wurden wir mit Oktober 2018 in den Vorstand der VBV – Vorsorgekasse bestellt und führen die VBV – den Marktführer unter den heimischen Vorsorgekassen und Vordenker in Sachen Nachhaltigkeit und Klimaschutz – in für Sie gewohnter Weise mit vollem Einsatz weiter.

Apropos Vordenker: Sie fragen sich vielleicht, warum wir uns als Vorsorgekasse in diesem Bericht dem Thema „Vorsorge und Pflege“ widmen. Für uns als VBV ist das unsere

bewährte Art des Vorausdenkens. So wie wir uns schon seit Gründung des Unternehmens mit Nachhaltigkeit und Klimaschutz beschäftigt haben, widmen wir uns heute zusätzlich auch weiteren für Gesellschaft und Standort relevanten Themen.

Dass die VBV eine Kultur des Vordenkens pflegt und eine seit vielen Jahren führende Stellung am Markt und im Bereich der Nachhaltigkeit einnimmt, ist im großen Maße dem früheren Vorstandsteam KR Heinz Behacker und Ing. Mag. Martin A. Vörös, MBA zu verdanken. Sie haben das Unternehmen seit dem Beginn des Geschäftsbetriebs am 1. Jänner 2003 mit einem erstklassigen Team nachhaltig und erfolgreich ausgerichtet. Dafür danken wir KR Heinz Behacker, der mit 1. Jänner 2019 in den Ruhestand getreten ist, auch an dieser Stelle nochmals sehr herzlich und versichern ihm und vor allem Ihnen, diese Erfolgsgeschichte weiter fortzuschreiben.



Wachstum und zufriedene Kunden

Erfolg und Wachstum gehen oft Hand in Hand. Wir freuen uns daher, dass wir auch 2018 kräftig wachsen konnten. Die Zahl der Menschen, die ein Vorsorgekonto bei der VBV haben, ist um mehr als 180.000 auf rund 3,3 Millionen gestiegen. Das ist ein Plus von rund 6 Prozent. Jeder dritte Erwerbstätige in Österreich hatte mit Jahresende 2018 ein Abfertigungskonto bei der VBV.

Auch die Zahl der Unternehmen, die bei der VBV – Vorsorgekasse Kunden sind, ist im Geschäftsjahr weiter gewachsen. Schon rund 430.000 Unternehmen setzen bei der Abfertigung NEU auf den Marktführer. Das Vermögen, das die VBV – Vorsorgekasse für ihre Kunden veranlagt, ist ebenfalls kräftig – um 7,6 Prozent – auf nunmehr 3,71 Milliarden Euro gestiegen.

Besonders wichtig sind uns Vertrauen und Feedback unserer Kunden. Daher befragen wir diese jedes Jahr, um mit dem erhaltenen Feedback die Qualität unserer Leistungen und Services weiter zu verbessern. Bei der jüngsten Kunden-Befragung Anfang des Jahres 2019 konnten wir uns über ein besonders gutes Feedback freuen: 97,8 % der Befragten waren mit den Serviceleistungen der VBV sehr zufrieden oder zufrieden.

Beste Vorsorgekasse laut

Verein für Konsumenteninformation

Die Qualität unserer Services, unserer Information und Transparenz wird auch durch zahlreiche Auszeichnungen bestätigt. Besonderes Highlight 2018: Die VBV wurde zum dritten Mal in Folge Testsieger im jährlichen Ranking für betriebliche Vorsorgekassen seitens des Vereins für Konsumenteninformation (VKI). Wir sind somit erneut als beste Vorsorgekasse in der VKI-Zeitschrift „Konsument“ ausgezeichnet worden. Mindestens ebenso erfreulich ist die Auszeichnung vom internationalen Institut „Great Place to Work“: Die VBV wurde in den vergangenen Jahren bereits mehrfach ausgezeichnet; 2019 wurden wir erneut unter die besten österreichischen Arbeitgeber gereiht (Top 5). Das erfüllt natürlich sowohl die Mitarbeitenden als auch das Management mit Stolz. Gleichzeitig spiegeln zufriedene Mitarbeitende auch die hohe Qualität unserer Arbeit wider. Das merkt man schon beim ersten Anruf in der VBV: Wer sich zum Beispiel über sein Vorsorgekonto informieren möchte, spricht nicht mit einem ausgelagerten Callcenter, sondern mit VBV-Mitarbeitenden, die sich in unserer VBV-Akademie laufend weiterbilden, um bei Kundenanfragen rasch und kompetent antworten zu können.

Diese Weiterbildung ist ein wichtiger Baustein unserer Qualitätsstrategie. Qualität umfasst in der VBV alle Bereiche und Prozesse des Unternehmens. Das Qualitätsmanagement ist im Unternehmen seit Jahren durch Managementsysteme und die Schulung der Mitarbeitenden fest verankert und wurde von externen Fachleuten bzw. Institutionen durch Zertifizierungen und Preise bereits mehrfach bestätigt. Wir investieren vor allem auch deshalb in die Qualität unserer Mitarbeitenden und Services, damit unsere Kunden davon profitieren. Höchste Qualität und schlanke, hocheffiziente Strukturen garantieren, dass die VBV auch weiterhin wachsen kann und all ihren Kunden zugleich ein konstant hohes Service-Niveau bieten kann.

*Die VBV: ein
Great Place
to Work*
<

*97,8 Prozent der
Kunden sind mit
unseren Services
zufrieden*
<<

*Höchste Qualität
und schlanke,
hocheffiziente
Strukturen*
<



Im Bereich Nachhaltigkeit und Klimaschutz setzt die VBV ebenfalls – schon seit Beginn ihrer Geschäftstätigkeit – höchste Standards. Hier können wir uns mit Recht als Pionier bezeichnen, der als Leitbetrieb über die Branche hinaus Nachhaltigkeits-Standards etabliert hat.“

Mag. Andreas Zakostelsky
Vorstandsvorsitzender

Nachhaltigkeit und Klimaschutz als Standard für die Branche

Im Bereich Nachhaltigkeit und Klimaschutz setzt die VBV ebenfalls – schon seit Beginn ihrer Geschäftstätigkeit – höchste Standards. Hier können wir uns mit Recht als Pionier bezeichnen, der als Leitbetrieb über die Branche hinaus Nachhaltigkeits-Standards etabliert hat. Auch in den letzten Jahren konnte viel erreicht werden. Seit 2014 arbeitet die VBV klimaneutral. 2015 hat sich die VBV – als erstes Finanzinstitut im deutschsprachigen Raum – dazu verpflichtet, den „CO₂-Fußabdruck“ ihres Portfolios zu messen. Seit Beginn der Messung des Aktienportfolios konnte die VBV – Vorsorgekasse den CO₂-Ausstoß um über 20 Prozent verringern. 2018 vergrößerte sich der Vorsprung gegenüber dem MSCI World Index von 33 auf mehr als 40 Prozent. Unser Ziel ist es auch beim Thema Nachhaltigkeit, diesen erfolgreichen Weg kontinuierlich weiter zu gehen.

Seit 2018 ist die VBV auch Teilnehmer des UN Global Compact. Wir bekennen und verpflichten

uns zu den zehn Prinzipien dieser globalen Initiative für Nachhaltigkeit. Dieser Bericht dokumentiert, wie wir diesen Prinzipien in der unternehmerischen Praxis gerecht werden. Er dient somit als Fortschrittsbericht zum UN Global Compact (Communication on Progress; COP).

Gestalten wollen wir als Marktführer selbstverständlich auch weiterhin den heimischen Markt der Abfertigung NEU und damit verbunden den Bereich der betrieblichen Altersvorsorge. Hier gibt es seit Jahren den einen oder anderen Reformbedarf: Ein Beispiel ist die „Liegedauer“ des veranlagten Kapitals, ein anderes die Option, Eigenbeiträge der Arbeitnehmer bei den Betrieblichen Vorsorgekassen zu ermöglichen. Als Marktführer setzen wir uns hier aktiv für eine Weiterentwicklung ein und sind optimistisch, dass sich hier in absehbarer Zukunft neue Möglichkeiten ergeben. Diese werden wir mit der eingeschlagenen Strategie und unserem Team an engagierten, langjährig erfahrenen Mitarbeitenden in gewohnter VBV-Manier im Sinne unserer Kunden exzellent nutzen.

Danke an unsere engagierten Mitarbeitenden

KR Mag. Andreas Zakostelsky
Vorsitzender des Vorstands

Mag. Michaela Attermeyer CPM
Mitglied des Vorstands

Mag. Martin Vörös, MBA
Mitglied des Vorstands

PS: Feedback ist uns besonders wichtig – wir würden uns daher über Ihres sehr freuen. Schreiben Sie uns einfach an: feedback@vorsorgekasse.at

PFLEGE – EIN KREATIVER ANSATZ



PFLEGE – EIN KREATIVER ANSATZ

Es ist seit Jahren fixer Bestandteil eines jeden Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichts der VBV – Vorsorgekasse, dass sich die Mitarbeitenden mit dem Bericht und dem Leitthema des Berichts aktiv auseinandersetzen. Dieses Jahr haben sich Vorstand und Mitarbeitende an einem Nachmittag dem Begriff „Pflege“ kreativ genähert.

Die Diskussion und der darauf folgende Kreativprozess der Mitarbeitenden spannte sich von der Pflege im herkömmlichen Sinn (Alten- und Krankenpflege) über die Pflege und Fürsorge für Kinder, Freunde und Bekannte, Tiere und Pflanzen bis hin zur Pflege einer guten Firmenkultur, von nachhaltigen Ansätzen oder der Pflege / Gewohnheit von gutem Essen und Trinken.

Mit den zahlreichen Fotos, die während dieses Nachmittags entstanden sind und sich als zentrales gestalterisches Thema durch den vorliegenden Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht ziehen, sind die Mitarbeitenden der VBV auch optisch wieder ein wesentlicher Teil dieses Berichts.

VORWORT DES AUFSICHRATS

SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,

die VBV – Vorsorgekasse AG konnte im Geschäftsjahr 2018 ihre Wachstumsziele erreichen und erneut sogar übertreffen. Sie ist Marktführer bei der obligatorischen betrieblichen Vorsorge (Abfertigung NEU) und betreut rund jeden dritten Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Selbständigen in Österreich. Bei all diesen Gruppen konnte das Unternehmen im Vorjahr weiter wachsen. Die VBV zählt somit bereits rund 3,3 Millionen Berechtigte in Österreich zu ihren Kunden. Auch beim verwalteten Vermögen konnte die VBV – Vorsorgekasse im abgelaufenen Geschäftsjahr wachsen.

Neuer Vorstand: Weichen für eine erfolgreiche Zukunft

Eine große Änderung für die VBV – Vorsorgekasse gab es im Herbst 2018: Aufgrund der Pensionierung des langjährigen Vorstandsvorsitzenden KR Heinz Behacker wurde ein neues Vorstands-Dreierteam bestellt.

Der neue Vorstand mit KR Mag. Andreas Zakostelsky als Vorstandsvorsitzenden, Mag. Michaela Attermeyer sowie Ing. Mag. Martin A. Vörös, der wie bisher im Vorstand der VBV – Vorsorgekasse ist, hat bereits in den ersten Monaten bewiesen, dass er den Erfolgskurs des Marktführers mit starken Akzenten weiter fortsetzen wird. Ich freue mich sehr, dass wir damit als Aufsichtsrat die Weichen für eine erfolgreiche Zukunft der VBV – Vorsorgekasse stellen konnten. Ich möchte mich auf diesem Wege ganz besonders bei KR Heinz Behacker bedanken! Unter seiner Führung ist die VBV – Vorsorgekasse zu dem geworden, was sie heute ist – ein Vorzeigeunternehmen in Sachen Unternehmensqualität und Nachhaltigkeit.

Laut Verein für Konsumenteninformation die beste Vorsorgekasse

Sehr erfreulich waren im Vorjahr auch die zahlreichen Auszeichnungen, welche die Qualität und das Service, aber auch die Vordenkerrolle der VBV erneut unter Beweis gestellt haben. Von der Auszeichnung „GREEN BRAND Austria 2018/2019“ über den Nachhaltigkeitspreis ASRA bis hin zum bereits achten „Gold-Standard“ bei der ÖGUT-Zertifizierung. Besonders hervorheben möchte ich das Ranking der VKI-Zeitschrift Konsument: Die VBV – Vorsorgekasse ist hier zum dritten Mal in Folge Testsieger im jährlichen Ranking für betriebliche Vorsorgekassen geworden. Besonders in der Kategorie „Sicherheit / Garantie“ konnte sich die VBV von ihren Mitbewerbern abheben und ist somit wiederum die beste Vorsorgekasse laut Verein für Konsumenteninformation.

Erfolgskurs wird fortgesetzt

>>

10

”

Die VBV – Vorsorgekasse ist ein Vorzeigeunternehmen in Sachen Unternehmensqualität und Nachhaltigkeit.

Mag. Markus Posch
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Ausgezeichneter Arbeitgeber

Auch im Unternehmen verhält sich die VBV so, wie man sich das von einer konsequent nachhaltig ausgerichteten Organisation erwartet. Die Motivation und der Teamgeist im Unternehmen sind ein eindrucksvoller Beleg dafür. Das bestätigen auch unabhängige Stellen, wie zum Beispiel das „Great Place to Work“-Institut, das seit 2003 jährlich den besten Arbeitgeber Österreichs prämiiert. Die VBV – Vorsorgekasse wurde in den letzten Jahren mehrfach ausgezeichnet. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde sie auf den fünften Platz geehrt.

Nachhaltigkeits-Pionier als Vordenker

Schon seit ihrer Gründung ist die VBV – Vorsorgekasse im Bereich Nachhaltigkeit ganz vorne. Das Unternehmen gilt weit über die Branche hinaus als Vordenker in Sachen Nachhaltigkeit und Klimaschutz. Seit 2014 arbeitet das Unternehmen klimaneutral. 2015 hat sich die VBV – als erstes Finanzinstitut im deutschsprachigen Raum – dazu verpflichtet, den „CO₂-Fußabdruck“ ihres Portfolios zu messen. Seit 2016 hat sich das Unternehmen völlig aus Veranlagungen zurückgezogen, die mindestens fünf Prozent ihres Umsatzes mit dem Abbau von Kohle erwirtschaften. Zudem kooperiert die VBV – Vorsorgekasse zum Beispiel mit der Ökoregion Kaindorf bei Hartberg. Diese ist eine der renommiertesten Ökoregionen in Österreich und hat sich unter anderem als die erste Plastiksackerl-freie Region Österreichs einen Namen gemacht. Mit all diesen Maßnahmen setzt die VBV – Vorsorgekasse ein Zeichen für eine nachhaltig erfolgreiche Zukunft. Sie ist auch innerhalb der VBV-Gruppe ein starker Impulsgeber in Sachen Nachhaltigkeit – ein Vorzeigebispiel, wie Synergien in der Unternehmensgruppe genutzt werden. Besonders erfreulich ist zudem die Wirkung weit über die Branche hinaus: Die VBV – Vorsorgekasse ermutigt mit ihren Anstrengungen auch zahlreiche andere Unternehmen und Partner, diesen Weg zu beschreiten.

All die angesprochenen Themen zeigen eindrucksvoll die führende Stellung der VBV – Vorsorgekasse AG und ihre umsichtige, auf laufende Verbesserung ausgelegte Arbeit. Möglich wird dies – selbst in Jahren mit herausfordernden Bedingungen auf den Finanzmärkten – durch ein großartiges Team an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, durch verantwortungsvolle Führungskräfte und ein starkes Vorstandsteam.

Dafür möchte ich mich im Namen der Gesellschafter bei allen in der VBV – Vorsorgekasse bedanken und wünsche Ihnen viel Erfolg im laufenden Geschäftsjahr.

*Erfolgreich durch
Teamarbeit*

<

Mag. Markus Posch
Vorsitzender des
Aufsichtsrats



PFLEGE – VOM NOTSTAND ZUR SOZIALEN TRANSFORMATION

EIN GASTKOMMENTAR VON DR. PHILIPP BLOM

Pflege – ein seltsam unspektakulärer Begriff im Nachdenken über Gesellschaft und Wirtschaft, ein Begriff aus der zweiten Reihe, im Schatten von mächtigen und glänzenden Ideen wie Freiheit, Rationalität, Gleichheit, Wirtschaftswachstum, Demokratie, Wohlstand. Und doch ein Schlüsselwort, das aus seiner halb verborgenen Position alle anderen verändert und in ein neues Licht stellt.

Es kann keine Gesellschaft geben ohne Pflege, eine essenzielle Tätigkeit, die allerdings traditionell weiblich konnotiert ist und wohl deswegen auch weder große finanzielle Vorteile noch hohen gesellschaftlichen Status verleiht. Ein Großteil der Pflegearbeit – von Kindern, Kranken, alten Menschen – wurde und wird unbezahlt und abseits der gesellschaftlichen Aufmerksamkeit verrichtet, aus sozialer Konvention oder aus finanzieller Notwendigkeit. Diese Arbeit scheint in den Statistiken über wirtschaftliche Leistung und BIP nicht auf.

Dieser versorgenden Figur im Schatten offizieller Zahlen steht eine ganz andere gegenüber: homo oeconomicus. Dieser Held der heutigen Gesellschaft ist stark, unabhängig, rational, auf Eigeninteresse bedacht, auf Profitsteigerung, Wachstum, Projektion nach außen, Ausweitung der eigenen Macht. Er ist das Gegenteil des Menschen, der der Pflege bedarf, und es drängt sich der Verdacht auf, dass die Situation der Bedürftigkeit der eigentliche Albtraum des homo oeconomicus ist, seine Antithese.

EIN PRISMA GESELLSCHAFTLICHER FRAGEN

Während es aber verständlich ist, dass unsere Gesellschaft auch deshalb die Thematik der Pflege marginalisiert, weil sie dem eigenen Selbstbild widerspricht, ist sie – gerade weil sie antithetisch ist – ein Prisma, durch das viele der wichtigsten Themen unseres Gemeinwesens und seiner Zukunft aufgefächert werden können: Demographie, Migration, Menschenrechte, Rassismus, Gender, Steuergerechtigkeit, Automatisierung, Erderwärmung und die Frage nach dem guten Leben.

In einer alternden Gesellschaft wird Pflege immer wichtiger. Der traditionelle Generationenvertrag, der sich auf relativ stabile Familienverbände verließ, Frauen eine vorwiegend häusliche Rolle zuwies und eine im Vergleich zu heute hohe Zahl von Nachkommen voraussetzte, die sich im Idealfall gemeinsam um die Pflege der Alten kümmerten, steht im Widerspruch zur individuellen Freiheit, zur Geschlechtergerechtigkeit etc. Neue Lösungen müssen gefunden werden, was in einer Gesellschaft mit vergleichsweise wenigen jungen Menschen noch zusätzlich erschwert wird, sowohl im Hinblick auf die Pflegearbeit selbst als auch auf deren Finanzierung.

In den wohlhabenden Ländern des sogenannten globalen Nordens wird dieses Defizit häufig vor allem durch Migrantinnen aufgefangen, die in vielen Fällen am Rande der Legalität arbeiten, auch weil sich viele Familien die Kosten einer legal angestellten Vollzeit-Pflegekraft einfach nicht leisten können und kommerzielle Anbieter von Pflegedienstleistungen gelegentlich administrative Schlupflöcher nutzen, um Migrantinnen unter Bedingungen zu beschäftigen, die ausbeuterisch sind.

Diese Migrationsdynamik ist schwer zu kontrollieren. Während sie in Europa aber häufig vorkommt, versuchen Länder wie Japan sie völlig zu umgehen. Auch dort steigt das Durchschnittsalter der Bevölkerung und auch dort fehlen Pflegekräfte. Da Migration in Japan aber mit einem gewissen gesellschaftlichen Misstrauen betrachtet wird, wird dort die Suche nach technologischen Lösungen intensiviert. Pflege-roboter sollen das Defizit an menschlichen und fremden Pflegerinnen wettmachen.

Neue Lösungen
statt altem Gene-
rationenvertrag

>>

Arbeitsbedingun-
gen am Rande der
Legalität

>>

Dieses Modell einer zumindest potenziell voll automatisierten Pflege stellt Gesellschaft und Pflegebedürftige vor eine Reihe von moralischen und sehr persönlichen Fragen. Ist dieser Verlust menschlicher Nähe eine unerträgliche Einschränkung oder erspart er Menschen mit besonderen Bedürfnissen Demütigungen? Kann man eine persönliche Beziehung zu einer Maschine aufbauen, und wer haftet für Fehler und Unglücksfälle?

Eine weitere Problematik ergibt sich aus der globalen Klimakrise. Steigende Temperaturen, Hitzewellen und extreme Wetterereignisse stellen eine potenziell enorme Bürde für die öffentlichen Finanzen und besonders für Gesundheitssysteme dar. Schon jetzt steigt auch in Europa nicht nur die Zahl der Todesfälle aufgrund von Hitze, sondern auch die Zahl der Atemwegs- und Kreislauferkrankungen an.

Gleichzeitig ist mittelfristig zu erwarten, dass die Zahl der Migranten und Migrantinnen, die durch die Veränderung der klimatischen Bedingungen in ihren Heimatländern zur Flucht gezwungen werden, dramatisch steigen wird. Auch wenn die wenigsten von ihnen die weite Reise bis ins reiche Europa schaffen werden, wird dieses Phänomen notwendigerweise erhebliche Ressourcen binden. In alternden Gesellschaften wird die Klimakrise also auch für die Pflege eine besondere Herausforderung sein.

FÜRSORGE IN EINER GESELLSCHAFT DER SELBSTOPTIMIERER

Pflege in einer Periode des demografischen Wandels stellt die betroffenen Gesellschaften und Individuen vor erhebliche praktische und finanzielle Schwierigkeiten. Gleichzeitig legt sie tiefe kulturelle Verwerfungen frei. Als weiblich konnotierte Tätigkeit bietet Pflegearbeit weniger

”

Ein Großteil der Pflegearbeit scheint in den Statistiken über wirtschaftliche Leistung und BIP nicht auf.

Dr. Philipp Blom
Historiker, Philosoph und Autor

Einkommenspotenzial, weniger Karrieremöglichkeiten und weniger soziales Prestige als andere Berufe. Hinzu kommt, dass Pflege als reiner Wirtschaftsfaktor oft droht, den Bedürfnissen derer nicht gerecht zu werden, die von ihr abhängig sind, d.h. sowohl die unmittelbar Betroffenen als auch deren Angehörige. Das ist keine rein finanzielle Frage, denn es geht auch um eine andere, schwer quantifizierbare Größe: Zuwendung und gesellschaftlicher Zusammenhalt.

Tatsächlich stellt die Problematik der Pflege nachdrücklich die Frage nach dem Menschenbild der betreffenden Gesellschaft. Was ist der Status von Menschen, die nicht (mehr) wirtschaftlich produktiv sind? Welchen Grad an Fürsorge können sie erwarten und erhoffen, wenn sie keine Angehörigen haben, die diese Aufgabe übernehmen können, und selbst nicht oder nicht ausreichend in der Lage waren, finanziell vorzusorgen? Wie geht eine Gesellschaft mit denen um, die selbst nicht an der Steigerung des Wohlstands beteiligt sind? Sind sie – gesetzlich wie moralisch – berechtigt, auf die vielleicht knappen Ressourcen einer Gesellschaft zuzugreifen, oder sind sie Almosenempfänger?

In einer Gesellschaft, die als Ort der Konkurrenz und des wirtschaftlichen Wachstums begriffen wird, ein Markt, dessen Teilnehmer sich dauernd selbst optimieren sollen, um so erfolgreicher im Markt zu operieren, hat die Idee der Fürsorge für "unproduktive" Individuen kaum einen Platz. Pflegende und diejenigen, die der Pflege bedürfen, entziehen sich der Logik des Wettbewerbs.

Pflege steht unter Druck: nicht nur wegen demografischer Entwicklungen, sondern auch wegen neuer gesellschaftlicher Konzeptionen von persönlicher Freiheit (die für Pflegende, häufig Frauen, zur Doppelbelastung werden kann, wenn die Anforderungen von Karriere und der Pflege von Angehörigen zusammenfallen) und wegen eines Arbeits- und Wettbewerbsbegriffs, der sich nur schwer mit pflegenden Arbeit vereinbaren lässt. Es ist anzunehmen, dass auch ein Abnehmen des demografischen Ungleichgewichts, etwa durch die stärkere Einbeziehung von Migranten in Pflegeberufe oder sogar durch den verstärkten Einsatz von Robotik, dieses Problem nicht grundsätzlich beheben kann.

Dies ist mehr als nur ein wirtschaftliches oder individuelles

*Pflegeroboter –
denkbare
Alternative?*

<<

Keine rein finanzielle Frage, auch eine Frage des Menschenbilds

<

*Ökonomisierung der Gesellschaft –
Pflege unter Druck*

<



Im Zuge der Digitalisierung der Arbeit stellt sich auch die Frage, welche Arten von Arbeit noch von Menschen ausgeführt werden können.

Dr. Philipp Blom
Historiker, Philosoph und Autor

Problem, es verweist auf eine strukturelle Schwäche des marktwirtschaftlichen Denkens, oder, genauer, der Ökonomisierung der Gesellschaft. Wettbewerb ist ein notwendiger Mechanismus, der Innovation fördert und durch Konkurrenz zu Effizienzsteigerungen führen kann. Diese Dynamik aber ist nicht notwendigerweise kooperativ und kann dazu führen, die einzelnen Teilnehmer dieses Wettbewerbs als voneinander isolierte Monaden zu konzipieren, als rationale, frei entscheidende Individuen, deren Hauptziel die Profitmaximierung ist.

MARKTMODELLE UND MENSCHENBILDER

Dieses Marktmodell unterfüttert auch eine Konzeption von Gesellschaft und ein Menschenbild, das auf den ersten Blick dadurch besticht, dass es fair und gleich scheint, das aber andererseits diejenigen ausschließt, die nicht in vollem Umfang an diesem Wettbewerb teilnehmen können, und das sich außerdem im Hinblick auf Sinnstiftung und Lebensqualität jenseits der Karriere als notorisch schwach erwiesen hat: Individueller wirtschaftlicher Erfolg und der Konsum von Luxusprodukten sind unzuverlässige Indikatoren für persönliches Glück. Psychologische Untersuchungen deuten darauf hin, dass die Überzeugung, sinnvolle Arbeit zu leisten und innerhalb der eigenen Gemeinschaft respektiert zu sein, stärker mit persönlicher Zufriedenheit assoziiert sind.

Gerade weil Pflege tendenziell nicht marktwirtschaftlich, sondern beziehungsorientiert strukturiert ist, impliziert sie ein Menschenbild, das mehr auf Vor- und Fürsorge und weniger auf beruflichem Aufstieg und Profitmaximierung beruht. Hier könnte die technologische Transformation der Arbeit durch Automatisierung und Digitalisierung schon innerhalb der nächsten beiden Jahrzehnte eine Akzentverschiebung bewirken, deren soziale, wirtschaftliche und philosophische Auswirkungen noch kaum abschätzbar sind.

Im Zuge der Digitalisierung der Arbeit sind nicht nur Effizienz- und Produktivitätssteigerungen zu erwarten – es stellt sich auch die Frage, welche Arten von Arbeit noch von Menschen ausgeführt werden können (und wie lange noch) und wovon diejenigen leben werden, die nicht mehr genug Arbeit haben, um ein Auskommen zu finden. Wissenschaftler verschiedener Disziplinen führen momentan eine lebhafte Debatte um die Zukunft der Arbeit. Die wohl stärkste vorgeschlagene Maßnahme ist die Einführung eines unbedingten Grundeinkommens, das je nach Modell unterschiedlich hoch berechnet und auf verschiedene Weise angepasst werden kann, finanziert durch eine Steuer auf die von Maschinen erzielte Produktivität einerseits und radikale Effizienzsteigerung in der Administration der sozialen Absicherung andererseits.

Diese Möglichkeit scheint auch im Hinblick auf die Zukunft und den Status von Pflegeberufen innerhalb der Gesellschaft interessant. Befürworter eines unbedingten Grundeinkommens betonen immer wieder das Potenzial der sozialen Transformation in einer Gesellschaft, in der Arbeit nicht nur zusehends zum Privileg wird, sondern auch zu einer Tätigkeit, bei der Sinn und Befriedigung im Mittelpunkt stehen und werktätige Menschen von der wirtschaftlichen Existenzsicherung emanzipiert werden. Unterstützer argumentieren, dass die Anforderungen an berufliche Tätigkeiten sich deswegen radikal ändern, dass Sinn und Erfüllung der eigenen Arbeit stärker im Mittelpunkt stehen werden und die persönliche Befriedigung durch Konsum als Ersatzmechanismus an Wichtigkeit verlieren könnte.

Tatsächlich aber sind Pflegeberufe auch deshalb heute schon trotz ihres geringen finanziellen Potenzials für viele Menschen attraktiv, weil sie als personenzentrierte, solidarische Tätigkeiten gesehen werden, die nicht ausschließlich dem Gelderwerb, sondern auch der persönlichen Sinnstiftung dienen. Es scheint utopisch oder vielleicht naiv, solche Annahmen zu machen, aber manchmal ist es notwendig, in neuen Kategorien zu denken, um soziale Transformation zu ermöglichen und zu steuern. Wäre es nicht möglich, dass in einem Arbeitsmarkt, in dem die Betonung stärker auf sinnstiftender Arbeit und weniger auf Existenz-erhalt und kompensatorischem Konsum liegt, solidarisches Handeln gestärkt wird und gerade auch Pflegetätigkeiten und Arbeit in der Fürsorge stark an Attraktivität gewinnen?

PRISMA EINER MÖGLICHEN ZUKUNFT

Durch das Prisma der Pflege gesehen werden verschiedene wichtige Aspekte des westlichen Gesellschaftsmodells neu reflektiert. Eine fürsorgliche, traditionell weiblich konnotierte Arbeit mit geringem marktwirtschaftlichem Wert und Prestige muss marginal bleiben – gleichzeitig aber wird immer deutlicher, dass eine auf steigendem Verbrauch fossiler Brennstoffe fußende Wachstumsökonomie auch angesichts der Klimakatastrophe keine Zukunft haben wird.

Wenn es den westlichen Gesellschaften möglich ist, einen anderen Erfolgsbegriff und ein anderes Wirtschaftsmodell zu entwickeln, das moderne Technologien nutzt, um einerseits nachhaltiger und andererseits weniger wachstumsorientiert zu operieren und Menschen von alternativer Lohnarbeit zu emanzipieren, so werden damit auch Tätigkeiten gestärkt, die wesentlich stärker als sinnstiftend und solidarisch erfahren werden. In einem solchen Gesellschaftsmodell wären Pflege und Fürsorge für andere nicht an der Peripherie, sondern im Zentrum des gesellschaftlichen Handelns.

*Sinnstiftende,
solidarische
Tätigkeiten ins
Zentrum rücken*



Philipp Blom (1970) wuchs in Hamburg und in Nordrhein-Westfalen auf. Nach Studien in Wien und Oxford promovierte er in Geschichte. Heute lebt er als Schriftsteller und Historiker in Wien. Neben seinen historischen und literarischen Werken ist er journalistisch tätig, moderiert die Sendung „Punkt Eins“ auf Ö1, macht Filme wie die mehrfach preisgekrönte Dokumentarserie „Der taumelnde Kontinent“ und kuratiert Ausstellungen in Europa und den USA. Vortrags- und Lesereisen führen ihn in verschiedene Länder Europas, die USA, Kanada und Südamerika. Von 2010 bis 2011 arbeitete er auf Einladung des Präsidenten am Getty

Research Institute in Los Angeles. Er bekam bereits zahlreiche Auszeichnungen, u.a. ein Stipendium am Getty Research Institute in Los Angeles, den Premis Internacionales Terenci Moix und den deutschen Sachbuchpreis.

Philipp Bloms Bücher verbinden historische Forschung, philosophische Erkundungen und gelegentlich Belletristik. Vor dem Hintergrund von gegenwärtigen Umbrüchen wie der Erderwärmung und der Digitalisierung wendet er sich auch in seinem Buch „Was auf dem Spiel steht“ (2017) verstärkt Gegenwarts- und Zukunftsthemen zu.

VBV IM PROFIL



16

ZUM BERICHT	16
DAS UNTERNEHMEN	20
STAKEHOLDERMANAGEMENT	34
ZUKUNFTSDIALOG	39
NACHHALTIGKEIT	52

ZUM BERICHT

INTEGRIERTER GESCHÄFTS- UND NACHHALTIGKEITSBERICHT

Als Aktiengesellschaft ist die VBV – Vorsorgekasse AG zur jährlichen Veröffentlichung des um den Anhang erweiterten Jahresabschlusses und eines Lageberichts verpflichtet.

Seit 2006 berichten wir darüber hinaus über unsere Aktivitäten und Leistungen im Kontext Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility (CSR). Wir tun dies jährlich in Form eines integrierten Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichts.

GESETZLICHE VORGABEN UND FREIWILLIGE STANDARDS

Dieser Bericht und das Dokument „Ergänzende Informationen zum Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht“ wurden in Übereinstimmung mit den Sustainability Reporting Standards (Option „Kern“) der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt.

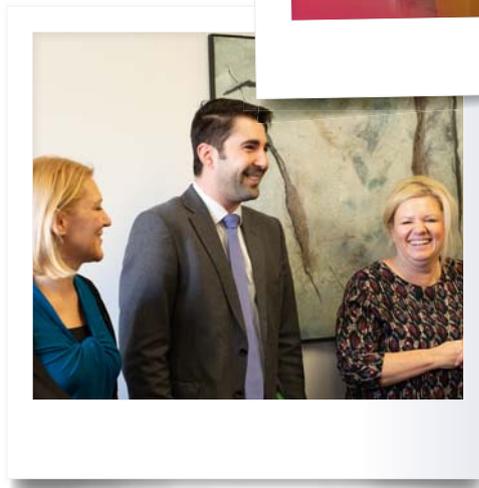
Die Veröffentlichung des im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht enthaltenen Jahresabschlusses und Lageberichts erfolgte gemäß den Vorschriften im Unternehmensgesetzbuch (UGB), Bankwesengesetz (BWG) und Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG).

BERICHTSZEITRAUM UND -GRENZE

Der Berichtszeitraum für die bereitgestellten Informationen umfasst das Geschäftsjahr 2018 (1.1. bis 31.12.) und schließt damit nahtlos an den Berichtszeitraum des vorhergehenden Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichts an, der im Juni 2018 veröffentlicht wurde.

Die VBV – Vorsorgekasse AG hat ihren Unternehmenssitz in Wien. Es bestehen keine weiteren Unternehmenssitze und keine Tochtergesellschaften. Die Berichtsgrenze für die GRI-Standardangaben umfasst somit die gesamte Organisation und ist identisch mit der des Jahresabschlusses.

Ergänzende Informationen zum Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht:



BERICHTSINHALT UND WESENTLICHE THEMEN

Neben den obligatorischen Inhalten eines Geschäftsberichts enthält dieser Bericht auch Informationen zu Themen, die im Kontext einer nachhaltigen Entwicklung und im konkreten Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit wesentlich sind. Welche Themen das sind, wurde in einem dreistufigen Prozess ermittelt.

Im ersten Schritt hat das Reportingteam jene Themen identifiziert, die in Anbetracht der spezifischen Geschäftstätigkeit der VBV relevant sind. Ausgangsbasis dafür waren die 33 Themen, die in den GRI-Standards (Fassung 2016) angeführt sind. Nicht relevante Themen wurden in diesem Schritt ausgeschlossen und einige wenige GRI-Themen unter Sammelbegriffen zusammengefasst. Das Ergebnis dieses Prozessschrittes war eine Liste mit 15 relevanten Themen.

Der zweite Schritt war eine breit angelegte Onlinebefragung unserer Stakeholder. Insgesamt 283 Personen haben an der Befragung teilgenommen und aus den 15 Themen jeweils jene (maximal 8) ausgewählt, die sie als besonders wesentlich für eine nachhaltige Entwicklung der VBV erachten. Im Zuge der Auswertung der Befragungsergebnisse wurde aus der Häufigkeit der Nennung, gewichtet nach Stakeholdergruppen, für jedes Thema ein Wert zwischen 0 und 10 errechnet.

Im dritten Schritt wurden die Auswirkungen der VBV im Zusammenhang mit den 15 Themen bewertet. Diese Impact-Analyse wurde im Vorfeld der Berichterstattung von den neuen Vorstandsmitgliedern, einem Mitglied des

Betriebsrates, dem CSR-Beauftragter sowie dem Umweltbeauftragten vorgenommen. Zuerst hat die Gruppe zu jedem Thema diskutiert, welche Auswirkungen mit der Geschäftstätigkeit der VBV verbunden sind, wo die Impacts auftreten und inwieweit die VBV dafür verantwortlich ist bzw. sie beeinflussen kann. Auf Basis dieser Überlegungen wurde jedem Thema konsensual ein Wert zwischen 0 und 10 zugewiesen.

Die quantitative Bewertung der Wesentlichkeit durch die Stakeholder und des Impacts durch die Führungskräfte wurden in Form einer Wesentlichkeitsmatrix visualisiert. Die darin enthaltene Aufnahmeschwelle trennt die wesentlichen Themen von den weniger wesentlichen.

Die Offenlegungen zu allen wesentlichen Themen finden Sie in diesem als Printausgabe und auf der Website veröffentlichten Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht, jene zu den weniger wesentlichen Themen im Dokument „Ergänzende Informationen zum Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2018“.

Zu den Themen, die bereits im ersten Schritt als nicht relevant eingestuft wurden, berichtet die VBV nicht.

Einen detaillierten Überblick darüber, welche Offenlegungen der GRI-Standards durch unsere Berichterstattung abgedeckt sind und wo die jeweiligen Angaben zu finden sind, bietet der GRI-Inhaltsindex auf den Seiten 124-130.

Detaillierte Informationen zur Festlegung der Berichtsinhalte entnehmen Sie bitte dem Dokument „Ergänzende Informationen zum Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2018“.

In drei Schritten zu den wesentlichen Themen

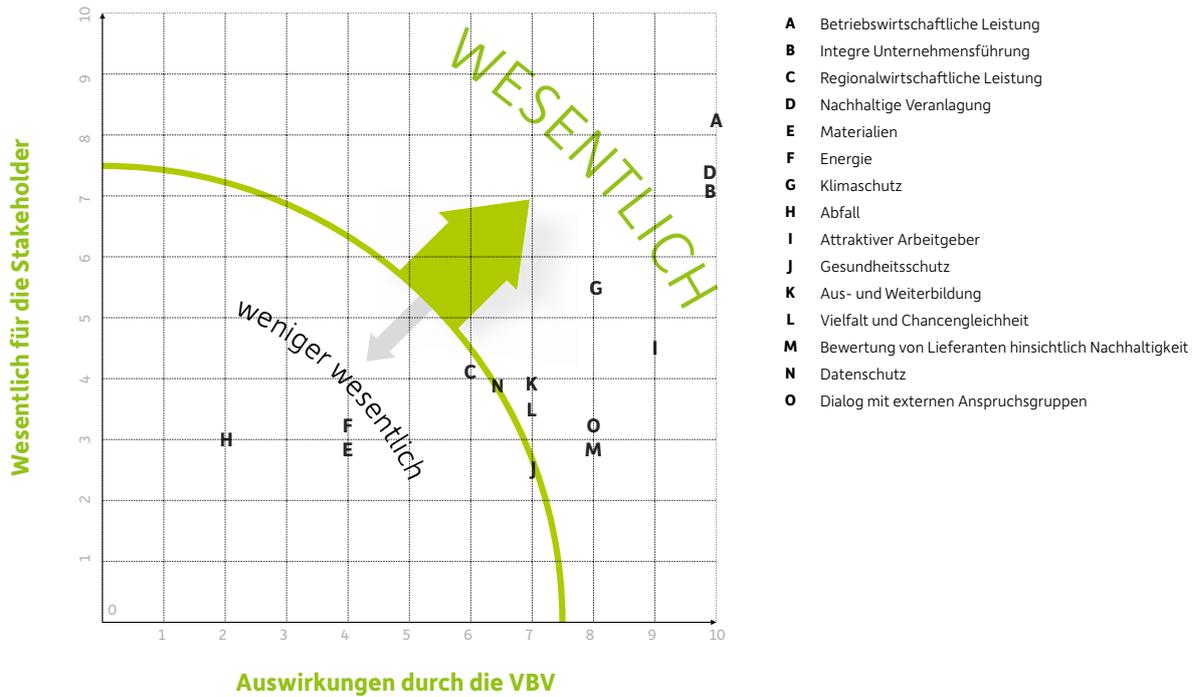
>

Sind in Österreich mehr Männer oder Frauen pflegebedürftig?

FRAUEN – AKTUELL SIND DAS RUND 292.000

¹ Die jährliche Einbeziehung unserer Stakeholder zur Bestimmung der wesentlichen Themen hat in der Vergangenheit maßgeblich dazu beigetragen, die Qualität der Nachhaltigkeitsberichterstattung sukzessive zu verbessern. Nachdem der Aufwand dafür groß ist und die Ergebnisse der Stakeholderbefragungen zuletzt sehr ähnlich ausgefallen sind, hat sich die VBV dazu entschieden, diese künftig nicht mehr jährlich, sondern im Abstand von drei Jahren durchzuführen. Wir stützen uns damit in diesem Bericht auf die Stakeholderbefragung, die im Vorfeld des Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichts 2016 durchgeführt wurde und die im Dokument „Ergänzende Informationen zum Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2018“ ausführlich beschrieben ist.

WESENTLICHKEITSMATRIX



PRÜFUNG UND BESTÄTIGUNG

Jahresabschluss und Lagebericht wurden gemäß den Vorschriften von UGB, BWG und BMSVG erstellt und durch den Wirtschaftsprüfer PwC Wirtschaftsprüfung GmbH geprüft und bestätigt (siehe Bestätigungsvermerk auf Seite 110-112).

Die Bestätigung, dass die Grundsätze zur Bestimmung der Berichtsinhalte und der Berichtsqualität eingehalten wurden und dass die gemäß GRI veröffentlichten Daten und Informationen korrekt sind, erfolgte durch Quality Austria (siehe Prüfbescheinigung auf Seite 132).

SCHREIBWEISE

Personenbezogene Bezeichnungen wurden im Interesse des Textflusses und der Lesefreundlichkeit gewählt und können sich auch in der männlichen Form wie etwa im Begriff „Kunden“ auf beide Geschlechter beziehen.

FRAGEN ZUM BERICHT

Bei Fragen zum Bericht wenden Sie sich bitte an:

Mag. Peter **Eitzenberger**,
CSR-Beauftragter der VBV – Vorsorgekasse AG.

Tel.: 01/ 217 01-8120
E-Mail: p.eitzenberger@vorsorgekasse.at

DAS UNTERNEHMEN

GESETZLICHER AUFTRAG

Die Aufgabe einer betrieblichen Vorsorgekasse ist die sichere Verwaltung und Veranlagung jener Beiträge (1,53 % des Bruttoentgelts), die nach dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) zu leisten sind.

Abfertigung NEU
seit 2003

>

Bruttokapital-
garantie: KEIN
Verlustisiko für
Anwartschafts-
berechtigte

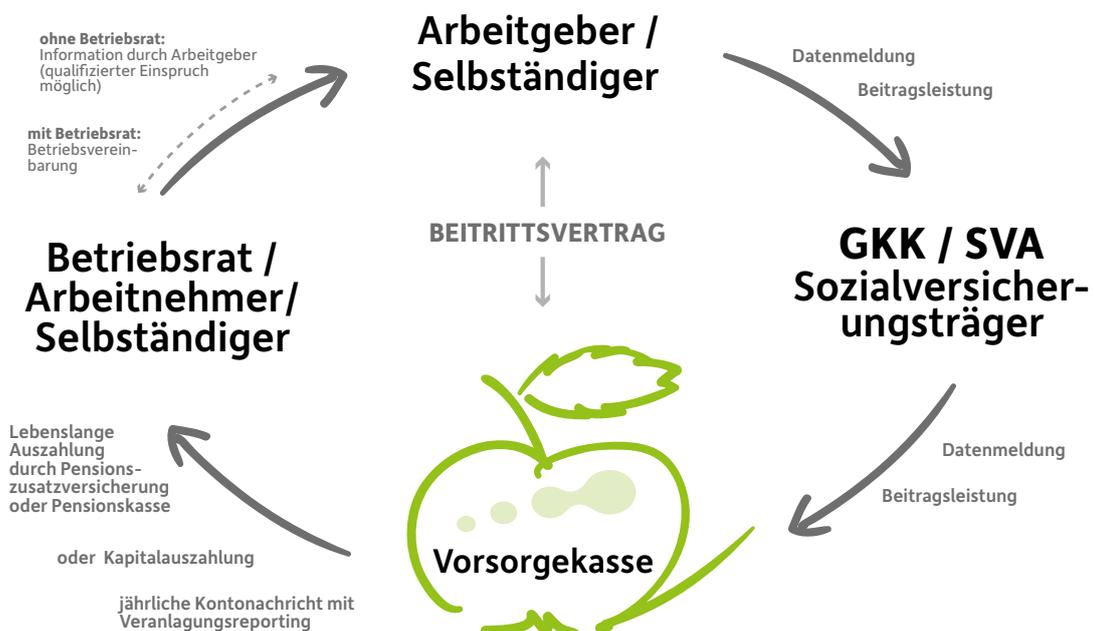
>>

Das BMSVG und damit das System der Abfertigung NEU gelten automatisch und zwingend für alle echten Arbeitsverhältnisse, deren vertraglicher Beginn nach dem 31. Dezember 2002 liegt. Arbeitnehmer mit einem Beschäftigungsverhältnis im alten Abfertigungssystem können auf freiwilliger Basis ins System Abfertigung NEU wechseln.

Seit 1.1.2008 ist die Abfertigung NEU auch für freie Dienstnehmer und Selbständige obligato-

risch. Freiberuflich Tätige und Landwirte können sich auf freiwilliger Basis für diese Form der betrieblichen Vorsorge entscheiden.

Alle in die Vorsorgekasse einbezahlten Gelder, auch eventuell übertragene Anwartschaften, unterliegen der im BMSVG verankerten Bruttokapitalgarantie. Sie sind daher von der Vorsorgekasse ohne Abzug („brutto“) zu garantieren.



STRATEGISCHE AUSRICHTUNG

VISION DER VBV – VORSORGEKASSE

„Wir wollen als Marktführer unter den Vorsorgekassen und Vordenker in Sachen Nachhaltigkeit unsere Kunden, Partner und Mitarbeitenden begeistern und langfristig zu ihrem Wohlstand beitragen.“

RISIKOARME UND NACHHALTIGE VERANLAGUNG

Die VBV – Vorsorgekasse AG setzt seit Beginn ihrer Tätigkeit auf eine vorausschauende, stabile und sichere Veranlagung des ihr anvertrauten Kundenkapitals. Durch eine breite Streuung der Anlageprodukte nach Assetklassen, Regionen, Märkten und Managementstilen halten wir das Verlustrisiko so gering wie möglich und erreichen auch in einem schwierigen Marktumfeld gute Erträge.

Neben der Risikominimierung steht die Nachhaltigkeit im Zentrum unserer Veranlagungsstrategie. Unsere Investments sollen nicht nur rentabel und sicher sein, sie müssen auch unseren ethischen, sozialen und ökologischen Vorgaben entsprechen. Klar definiert sind diese in unseren Veranlagungskriterien, die sich in Positiv- und Ausschlusskriterien unterteilen. Der seit 2002 – also seit Beginn unserer Tätigkeit – existierende Ethik-Beirat der VBV – Vorsorgekasse AG begleitet uns bei der laufenden Weiterentwicklung dieser Kriterien, unterstützt bei der Entscheidungsfindung und stellt spezielle Themenschwerpunkte zur Diskussion. Dadurch stellen wir sicher, dass wir unsere Investments dorthin lenken, wo sorgsam mit den Menschen und den Ressourcen unserer Erde umgegangen wird. Ein besonderes Augenmerk legen wir beispielsweise darauf, dem Klimawandel konsequent entgegenzuwirken.

QUALITÄT UND INNOVATION

Unser Erfolg gründet auf Qualität und Innovation in sämtlichen Unternehmensbereichen. Die VBV steht für ein exzellentes Management und hat klar definierte Zuständigkeiten und Prozessketten.

Der systematischen Sicherung und Verbesserung der Unternehmensqualität messen wir sehr große Bedeutung bei, denn unsere Kunden erwarten von der VBV als Branchenfürer höchste Qualität und bestes Service.

Die VBV verbessert – basierend auf einem Bekenntnis zu hoher Innovationsbereitschaft – kontinuierlich bestehende Strukturen, Prozesse und Leistungen. Als „First Mover“ der Branche haben wir in vielen Bereichen neue Lösungen entwickelt und Standards gesetzt. Der Erfolg gibt uns Recht. Daher wird die VBV ihre Offenheit für Innovationen auch für die Zukunft beibehalten.

DIALOG UND TRANSPARENZ

Wir messen unseren Erfolg an der Zufriedenheit unserer Kunden, Mitarbeiter und Eigentümer. Daher ist das Wissen um die unterschiedlichen Erwartungen und Bedürfnisse dieser Stakeholdergruppen und ihr Vertrauen in die VBV eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Geschäftstätigkeit. Regelmäßige Befragungen sowie der formelle und informelle Dialog mit unseren Stakeholdern tragen dazu bei. Besonders wichtig ist uns damit zusammenhängend unsere eigene Offenheit und Transparenz. Eine umfassende und aktive Information, spezifisch abgestimmt auf die jeweilige Zielgruppe, ist Ausdruck davon.

Qualitätsmanagement und Kundenservice
<

Diversifikation zur Reduktion des Risikos
<<

Dialog schafft Verständnis, Transparenz schafft Vertrauen
<



Wie viel Prozent aller pflegebedürftigen Österreicher werden laut Sozialministerium von Angehörigen zuhause gepflegt?

DIE GROSSE MEHRHEIT: 80 %

WERTE UND LEITSÄTZE

Werte prägen unsere Unternehmenskultur

>

Die Werte und Leitsätze der VBV – Vorsorgekasse AG wurden 2005 unter Einbindung aller Mitarbeitenden gemeinsam mit einem externen Berater entwickelt. Sie dienen uns als Orientierung bei strategischen Entscheidungen ebenso wie im operativen Tagesgeschäft.

Unsere Werte und Leitsätze haben langfristige Gültigkeit und werden nicht jedes Jahr neu definiert. Erforderliche Änderungen oder Ergänzungen erfolgen wie bei der Erstfassung unter Einbindung aller Mitarbeitenden. Die letzte Evaluierung und Anpassung wurde im Jänner 2014 vorgenommen.

NACHHALTIGE WERTE

Unser tägliches Handeln wird durch Beständigkeit, Zukunftsorientierung und klare Ziele bestimmt. Im Zentrum unserer Arbeit stehen die nachhaltige Veranlagung und der faire und respektvolle Umgang mit unseren Kunden und Partnern sowie der Umwelt.

zung und Vertrauen schaffen wir eine motivierende und harmonische Arbeitsatmosphäre, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht sowie Engagement und Freude an der Arbeit bewirkt.

SICHERHEIT UND STABILITÄT

Unsere Geschäftsgrundsätze sind Sicherheit und Stabilität. Zu deren Gewährleistung verlangen wir das uns anvertraute Vermögen stabil und ertragreich. Für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind wir ein sicherer Arbeitgeber.

OFFENHEIT UND KLARHEIT

Unser Arbeitsstil zeichnet sich durch Offenheit und Transparenz aus. Wir legen Wert auf Klarheit in den vereinbarten Zielen und deren umfassende interne und externe Kommunikation. So schaffen wir vertrauensvolle Beziehungen mit unseren Partnern.

TEAMGEIST

Wir legen Wert auf kooperatives Arbeiten im Team. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich aufeinander verlassen, sind hilfsbereit und schaffen eine Kultur des Miteinanders. Durch gegenseitige Wertschät-

ENTWICKLUNGSFÄHIGKEIT UND QUALITÄTSMANAGEMENT

Selbstverantwortung und Eigeninitiative sind für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbstverständlich. Diese Arbeitsatmosphäre fördert Kreativität, Engagement und Weiterentwicklung. Laufend richten wir unser Handeln aus, um die Qualität unserer Arbeit zu erhöhen und die Ziele effizient zu erreichen.

LEISTUNG IM ÜBERBLICK

Der Verein für Konsumenteninformation (VKI) hat 2018, so wie in den beiden Jahren zuvor, unsere Branche unter die Lupe genommen und die betrieblichen Vorsorgekassen miteinander verglichen. Die Kriterien zur Leistungsbewertung und deren Anteil an der Gesamtnote waren unverändert zum Vorjahr:

- Performance und Volatilität (30 %)
- Kosten (20 %)
- Nachhaltigkeit (10 %)
- Sicherheit/Garantie (30 %)
- Information und Transparenz (10 %)

Das erfreuliche Ergebnis: Die VBV erzielte die höchste Punktezahl und wurde somit zum dritten Mal hintereinander VKI-Testsieger.

Darauf sind wir stolz. Denn dieser Erfolg ist keine Momentaufnahme, sondern das Resultat jahrelanger exzellenter Arbeit. Was wir konkret im abgelaufenen Geschäftsjahr erreicht haben, zeigt folgender Überblick.

*Zum 3. Mal
VKI-Testsieger*
<<

ECKDATEN DER GESELLSCHAFT

Die VBV hat im Geschäftsjahr 2018 bei den meisten Eckdaten der Gesellschaft ihre Ziele erreicht. Lediglich das Veranlagungsvolumen hat sich in dem sehr schwierigen Marktumfeld, in dem nahezu alle Anlagekategorien verloren haben, nicht wie gewünscht entwickelt.

*Gute Entwicklung
trotz schwierigem
Marktumfeld*
<

Der Marktanteil von rund einem Drittel, bei insgesamt acht Anbietern, konnte bei allen relevanten Kennziffern gehalten werden.

	Ziel 2018	Werte 31.12.2018
Verträge (per 31.12.2018)	415.000	427.503
Anwartschaftsberechtigte in Mio. (per 31.12.2018)	3,15	3,26*
Laufende Beiträge in Mio. EUR	500	518,0
Veranlagtes Vermögen in Mio. EUR (per 31.12.2018)	3.750	3.712,7

* Gesamtsumme der Anwartschaftsberechtigten (mit laufenden Beiträgen, beitragsfrei und vollständig abgefunden), Details siehe Seite 63



PERFORMANCE

Die Renditen, die von betrieblichen Vorsorgekassen erwirtschaftet werden, sind aufgrund der Aufgabenstellung und gesetzlichen Vorgaben (z.B. Bruttokapitalgarantie) nur schwer vergleichbar mit anderen Vorsorgeprodukten. Aufgrund dieser Rahmenbedingungen und im Sinne der Sicherheit der ihr anvertrauten Kundengelder verfolgt die VBV eine konservative Anlagestrategie, die auf eine langfristig und konstant gute Ertragsentwicklung zielt.

Performance 2019:
-1,72 %
>

Besser als der
Durchschnitt der
Branche
>

Im Geschäftsjahr 2018 haben wir das selbst gesteckte Ziel, eine reale Verzinsung für das Treuhandvermögen der Anwartschaftsberechtigten zu erwirtschaften, nicht erreicht: Unsere Performance lag bei -1,72 %. Keiner betrieblichen Vorsorgekasse ist es 2018 gelungen, eine positive Rendite zu erwirtschaften. Im Durchschnitt hat die Branche in dem enttäuschenden Veranlagungsjahr -1,97 % erzielt.

Im langfristigen Vergleich (seit die OeKB 2004 mit der Messung der Performance der Vorsorgekassen begonnen hat) konnte die VBV ein besseres Ergebnis erzielen als die Branche (VBV: 2,54 % p.a.; Branche: 2,32 % p.a.). Auch bei der Betrachtung über die letzten drei und fünf Jahre liegt das Ergebnis der VBV über dem Branchendurchschnitt. Lediglich in der Zehnjahresperformance ist das Ergebnis der VBV geringfügig niedriger.

24
97,8 % der Kunden
mit VBV zufrieden
>>

SERVICE UND QUALITÄT

Die VBV legt großen Wert auf ein optimales Service- und Informationsangebot. Dazu gehört unter anderem die rasche und präzise Beantwortung aller Anfragen der Anwartschaftsberechtigten sowie die persönliche und kompetente Betreuung von Firmenkunden.

2018 hat das Vertriebsteam der VBV 607 Kundenbesuche absolviert. Somit haben wir das Vor-Ort-Service für unsere Kunden deutlich ausgeweitet. Die Nähe und den persönlichen Kontakt zu unseren bestehenden und potenziellen Kunden suchen wir auch im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Kundenveranstaltungen. Ein diesbezügliches Highlight des Jahres 2018 war das „Zukunfts-Event“ der VBV – Vorsorgekasse für das wir mit Finanzstaatssekretär Hubert Fuchs und dem Autor und Philosophen Philipp Blom zwei hochkarätige Vortragende gewinnen konnten. Zahlreiche langjährige Firmenkunden, Eigentümervertreter und andere Stakeholder sind unserer Einladung in die mumok Hofstallung gefolgt und haben mit uns den feierlichen Abend genossen.

Unsere Kunden wissen zu schätzen, was sie von der VBV geboten bekommen. 97,8 % jener 2.850 Personen, die an der Kundenbefragung 2018 teilgenommen haben, waren mit der VBV „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“.

Um unseren Kunden höchste Qualität bieten zu können, haben wir unser Qualitätsmanagement in den vergangenen Jahren sukzessive weiterentwickelt und verfeinert. Das hohe Niveau, das wird dabei erreicht haben, zeigt sich daran, dass wir 2018 zum bereits dritten Mal die Auszeichnung „Recognised for excellence 5 star“ von Quality Austria erhalten haben. Eine besondere Anerkennung ist uns 2017 darüber hinaus durch die Verleihung des Staatspreises Unternehmensqualität zuteil geworden.

Welche Möglichkeit
der finanziellen
Unterstützung
gibt es nach
Bundespflegegeldgesetz
für pflegende
Angehörige?

PFLEGEKARENZ, PFLEGETEILZEIT, PFLEGEKARENZGELD

NACHHALTIGKEIT

Dass wir auch in Sachen Nachhaltigkeit wirklich gut sind, wurde uns 2018 erneut in Form von zahlreichen Preisen und Auszeichnungen bestätigt (siehe Rückseite des Berichts). Unsere Position als Nachhaltigkeitspionier in der österreichischen Unternehmenslandschaft und als Vorreiter innerhalb der Branche haben wir uns über die Jahre hart erarbeitet. Unsere langjährige Erfahrung und unsere Managementkompetenz im Zusammenhang mit der nachhaltigen Ausrichtung unseres Unternehmens steht der gesamten VBV-Gruppe zur Verfügung.

Qualität und Erfahrung können wir auch im Bereich der Nachhaltigkeitsberichterstattung vorweisen. Seit 2006 publizieren wir jährlich einen integrierten Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht. Das transparente Reporting der VBV wurde in den vergangenen Jahren mehrfach mit den Austrian Sustainability Reporting Award (ASRA) ausgezeichnet. Auch 2018 hat die Fachjury die hohe Qualität unseres Berichts gewürdigt: In der Kategorie „Integrierter oder kombinierter Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht“ belegte die VBV – Vorsorgekasse hinter Palfinger und Verbund den 3. Platz.

Seit 2018 ist die VBV Teilnehmer des UN Global Compact (UNGC). Im Zuge dessen wurden wir vom Global Compact Network Österreich als Gastgeber für das Sustainable Development Goal 13, Maßnahmen zum Klimaschutz, ernannt. Im Berichtszeitraum haben wir mehrere Workshops mit Vertretern anderer Unternehmen veranstaltet, die sich ebenfalls für den Klimaschutz engagieren und zur Erreichung dieses Ziels beitragen wollen.

Immer wichtig ist der VBV die Zufriedenheit ihrer Mitarbeitenden. Wir haben daher auch 2018 an der anonymen Umfrage des weltweit tätigen „Great Place to Work“-Instituts teilgenommen. Das erfreuliche Ergebnis: 98 Prozent aller Mitarbeitenden bewerteten den Arbeitsplatz als „sehr gut“.

Aktiv für Klimaschutz im UN Global Compact Netzwerk

<

ASRA – Bericht der VBV erneut ausgezeichnet

<<



AKTIONÄRE

*Stabile und breite
Aktionärsstruktur*

Die VBV – Vorsorgekasse AG ist eine Aktiengesellschaft gemäß den Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG).

Die VBV wurde am 28. Juni 2002 als gemeinsame Tochter der Vereinigten Pensionskassen AG und

der BVP – Pensionskassen AG gegründet. Sie ist die größte Vorsorgekasse in Österreich und betreut rund jeden dritten Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Selbständigen im Bereich der obligatorischen betrieblichen Vorsorge.

Folgende Aktionäre sind an der VBV direkt beteiligt:

- 91 % VBV – Betriebliche Altersvorsorge AG
- 3 % Merkur Versicherung Aktiengesellschaft
- 3 % Wüstenrot Versicherungs-Aktiengesellschaft
- 3 % Vorsorge der Österreichischen Gemeindebediensteten

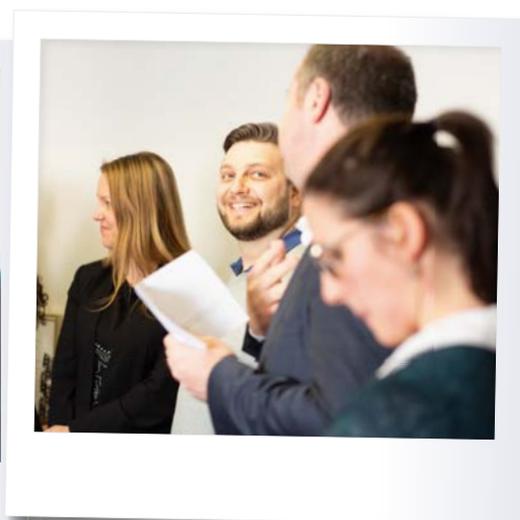


Warum werden die Ausgaben für die Pflegevorsorge in Zukunft steigen?

HÖHERE LEBENSERWARTUNG & GEÄNDERTE FAMILIENSTRUKTUR

Die Aktionäre an der VBV – Betriebliche Altersvorsorge AG stellen sich wie folgend dar:

Firma	Anteil
Erste Group Bank AG	26,19 %
WIENER STÄDTISCHE VERSICHERUNG AG Vienna Insurance Group	20,37 %
Österreichische Beamtenversicherung, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit	15,06 %
UniCredit Bank Austria AG	13,48 %
UNIQA Insurance Group AG	3,42 %
DONAU Versicherung AG Vienna Insurance Group	3,34 %
Grazer Wechselseitige Versicherung Aktiengesellschaft	2,80 %
UNIQA Österreich Versicherungen AG	2,48 %
3-Banken Beteiligung Gesellschaft m.b.H.	1,93 %
Steiermärkische Bank und Sparkassen Aktiengesellschaft	1,40 %
Kärntner Sparkasse Aktiengesellschaft	1,40 %
Allgemeine Sparkasse Oberösterreich Bankaktiengesellschaft	1,40 %
HYPO TIROL BANK AG	1,28 %
Hypo Vorarlberg Bank AG	0,96 %
TIROLER VERSICHERUNG V.a.G	0,96 %
VORARLBERGER LANDES-VERSICHERUNG V.a.G.	0,97 %
Bankhaus Carl Spängler & Co Aktiengesellschaft	0,82 %
Austrian Anadi Bank AG	0,64 %
Landes-Hypothekenbank Steiermark Aktiengesellschaft	0,64 %
Kärntner Landesversicherung auf Gegenseitigkeit	0,46 %



FÜHRUNGSSTRUKTUR

VORSTAND

KR Mag. Andreas Zakostelsky Vorstandsvorsitzender	Vertrieb, Beratung und Service
	Kundenkommunikation
	Personal
	Vorstandsbüro und Organisation
	Marketing und Öffentlichkeitsarbeit
	Corporate Social Responsibility (CSR)
Ing. Mag Martin A. Vörös , MBA Mitglied des Vorstands	Finanzen
	Recht
	Risikomanagement
	IT-Koordination
Mag. Michaela Attermeyer CPM Mitglied des Vorstands	Verwaltung & Prozesskoordination
	Veranlagung

AUFSICHTSRAT

Vorsitzender:	Mag. Markus Posch – Erste Group Bank AG
Stellvertretender Vorsitzender:	Mag. Martin Klauzer – UniCredit Bank Austria AG
Mitglieder:	KR Robert Bilek – WIENER STÄDTISCHE VERSICHERUNG AG Vienna Insurance Group
	Mag. Josef Trawöger – Österreichische Beamtenversicherung, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit
	KR RegR OAR Eduard Aschenbrenner – Arbeitnehmervertreter gemäß BMSVG
	Dr. David Mum – Arbeitnehmervertreter gemäß BMSVG
	Susanna Linhart – Betriebsrätin
Staatskommissär:	Ministerialrat Dr. Heinrich Lorenz
Staatskommissär-Stellvertreter:	Dr. Ben-Benedict Hruby

Der Aufsichtsrat tagt vierteljährlich, die Hauptversammlung der Gesellschaft findet jährlich statt.

KONTROLLSTRUKTUREN

Ergänzend zum Aufsichtsrat gibt es folgende gesetzlich vorgeschriebene Kontrollorgane:

INTERN

Compliance Officer:
Dr. Antony **Raynoschek**

Geldwäschebeauftragter:
Mag. Dietmar **Sedelmaier**

Konzernrevision:
Mag. Andreas **Brandstetter**

EXTERN

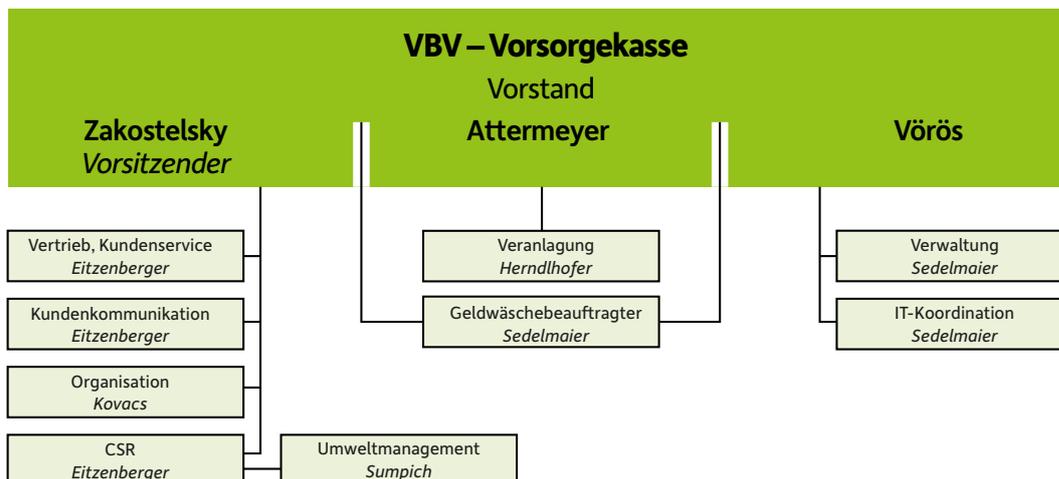
Finanzmarktaufsicht (FMA)

Oesterreichische Nationalbank AG (OeNB)

Oesterreichische Kontrollbank AG (OeKB)

Bankprüfer: PwC Wirtschaftsprüfung GmbH

RESSORTAUFTEILUNG



A. Zakostelsky:
· Büro des Vorstands
· Personal
· Öffentlichkeitsarbeit
· Marketing

Gemeinsame Verantwortung:
· Revision
· Compliance
· Datenschutz

M. Vörös:
· Finanzen
· Recht
· Risikomanagement
· IT

LIEFERKETTE

Nachhaltigkeit ist Kriterium der Lieferantenbewertung

>

Unsere Partner und Lieferanten sind wichtige Stakeholder der VBV, mit denen wir im täglichen Geschäft eng zusammenarbeiten. In der Lieferantenbewertung spielen neben Qualität, Kosten, Risikoabwägungen und anderen klassischen Kriterien auch Transparenz, Regionalität und Nachhaltigkeit eine entscheidende Rolle.

Insbesondere die Veranlagungspartner sowie die Branding- und Vertriebspartner tragen wesentlich zum Geschäftserfolg der VBV bei. Auf unsere bedeutendsten Veranlagungspartner, die Kapitalanlagegesellschaften, gehen wir daher nachstehend detailliert ein, Informationen zu den Branding- und Vertriebspartnern finden Sie im Kapitel Vertrieb, Service und Verwaltung (siehe Seite 32-33).

Nachhaltigkeit und Regionalität spielen für die VBV aber auch bei der Auswahl aller anderen Lieferanten eine Rolle. Hier kommt die Beschaffungsrichtlinie der VBV zur Anwendung, in der ökologische und soziale Anforderungen definiert sind.

Die größten Umweltauswirkungen außerhalb unseres Kerngeschäfts sind mit dem Druck und Versand der gesetzlich verpflichtenden Kontoinformationen verbunden. Durch die Auswahl nachhaltig agierender Lieferanten versuchen wir die Umweltauswirkungen möglichst gering zu halten. Die Kontoinformationen werden von einer österreichischen Druckerei gedruckt und von der Österreichischen Post AG klimaneutral versendet. Auch alle weiteren Druckwerke wie z.B. der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht oder die VorsorgeINFO werden von verschiedenen regionalen Druckereien produziert, die unsere hohen ökologischen Anforderungen erfüllen können.



KAPITALANLAGEGESELLSCHAFTEN

72,8 % unseres Veranlagungsvolumens werden von externen Kapitalanlagegesellschaften gemanagt. Für 25 der insgesamt 39 extern betreuten Fonds und 59,9 % des Veranlagungsvolumens zeichnen sieben österreichische

Kapitalanlagegesellschaften verantwortlich. Somit zeigt sich, dass wir auch im Bereich der Veranlagung überwiegend auf regionale Anbieter vertrauen.

Großteils österreichische Veranlagungspartner

<

Aufteilung des Veranlagungsvolumens der VBV – Vorsorgekasse AG per 31.12.2018

	EUR	Anteil am Veranlagungsvolumen
Cash	174.022.312	4,7 %
intern verwaltete Kapitalanlagen	838.650.789	22,5 %
extern verwaltete Kapitalanlagen	2.710.077.415	72,8 %
	3.722.750.517	100,0 %

Regionale Aufteilung der im Auftrag der VBV – Vorsorgekasse AG extern verwalteten Kapitalanlagen per 31.12.2018

Land	Anzahl Manager	Anzahl Fonds	EUR	Anteil extern verwalteter Kapitalanlagen	Anteil am Veranlagungsvolumen
Österreich	7	25	2.231.533.333	82,3 %	59,9 %
Deutschland	7	8	278.088.988	10,3 %	7,5 %
Frankreich	3	3	134.731.810	5,0 %	3,6 %
UK	1	1	29.627.390	1,1 %	0,8 %
Kanada	1	1	20.132.727	0,7 %	0,5 %
Luxemburg	1	1	15.963.167	0,6 %	0,4 %
Gesamt	20	39	2.710.077.415	100,0 %	72,8 %

Die Auswahl der Fondsmanager unterliegt gesetzlichen Bestimmungen, die darauf abzielen, die Interessen der Anteilhaber zu wahren und bestmögliche Ergebnisse zu erzielen. Auch für die nachhaltige Ausrichtung des Kerngeschäfts sind die Kapitalanlagegesellschaften von besonderer Bedeutung, zumal die Fondsmanager die ethisch-nachhaltigen Veranlagungskriterien der VBV berücksichtigen müssen und daher mitverantwortlich sind, dass diese lückenlos angewendet werden.

Zur Erfüllung der VBV-Veranlagungskriterien und der relevanten gesetzlichen Bestimmungen verfügt die VBV über einen klar definierten Prozess mit der Bezeichnung „Due Diligence – Fondsmanager auswählen“. Ein wesentliches Element dieses Prozesses ist die strukturierte Befragung aller neuen potenziellen Vertrags-

partner. Der standardisierte Fragebogen beinhaltet unter anderem einen Block mit der Bezeichnung „Corporate Social Responsibility (CSR), Environment Social Governance (ESG) und Socially Responsible Investment (SRI)“, der 15 detaillierte Fragen enthält. Anhand der Antworten prüfen und bewerten wir, welchen Stellenwert diese Themen in den jeweiligen Kapitalanlagegesellschaften haben und wie umfassend und tiefgreifend sie diese verankert haben. Somit stellen wir sicher, dass nicht nur die Veranlagung nach unseren ethisch-nachhaltigen Kriterien erfolgt, sondern auch unsere externen Manager selbst nachhaltig agieren. Der Fragebogen wurde auch 2018 von allen externen Geschäftspartnern ausgefüllt. Die Auswertung der Befragung führte zu keinen groben Beanstandungen.

2018 keine Beanstandungen bei externen Fondsmanagern

<

VERTRIEB, SERVICE UND VERWALTUNG

*Kundennähe –
flächendeckende
Beratung durch
Branding- und
Vertriebspartner*
>

*Persönliche und
kompetente
Kundenberatung
durch die VBV*
>>

Die VBV – Vorsorgekasse AG setzt seit Unternehmensgründung auf ein Vertriebskonzept, das maximale Kundennähe mit höchster Beratungskompetenz verbindet. Durch insgesamt 28 Branding- und Vertriebspartner (Banken, Sparkassen und Versicherungen) verfügt die VBV über ein flächendeckendes Beraternetz in ganz Österreich. Die Branding- und Vertriebspartner unterstützen uns bei der Erstberatung möglicher Neukunden sowie bei der laufenden Betreuung bereits bestehender Kunden. Zudem bieten sie grundsätzliche Informationen zur Abfertigung NEU/Selbständigenvorsorge und helfen beim Vertragsabschluss sowie beim Übertritt aus dem alten Abfertigungssystem in die Abfertigung NEU.

Für den Beitritt in die betriebliche Vorsorge ist vom Unternehmen ein Beitrittsvertrag mit einer Vorsorgekasse abzuschließen. Werden die Mitarbeitenden von einem Betriebsrat

vertreten, ist für den Beitritt eine Betriebsvereinbarung erforderlich. Nach Vertragsabschluss erfolgen alle weiteren Datenmeldungen an den Sozialversicherungsträger über die Vorsorgekasse. Seit 2008 gilt die Abfertigung NEU auch verpflichtend für alle Selbständigen und optional für alle Freiberufler, die im Rahmen der Selbständigenvorsorge erfasst werden.

Für detaillierte Anfragen von Kunden und Geschäftspartnern stehen unsere kompetenten Mitarbeitenden direkt zur Verfügung. Telefonische Auskunft zu Fragen rund um die betriebliche Vorsorge und unsere nachhaltige Veranlagung erhalten sie von den Mitarbeitenden unseres hausinternen Callcenters. Selbstverständlich steht unser Vertriebsteam auch für persönliche Beratungsgespräche zur Verfügung. Wahlweise entweder vor Ort beim Kunden oder in den dafür vorgesehenen Räumlichkeiten der VBV.

Fachkundige Beratung zur VBV – Vorsorgekasse bekommen unsere Kunden unter anderem bei:



Wir verbessern unser Service- und Informationsangebot laufend. So haben wir unsere Unternehmenswebsite und das Online-Serviceangebot der VBV komplett überarbeitet und zu einer integrierten Lösung für die VBV-Gruppe ausgebaut. Mit dem modernen Online-Portal „Meine VBV“ haben VBV-Kunden ihren Kontostand immer im Blick, sind stets über die Veranlagung ihrer Vorsorgekasse informiert und haben die Möglichkeit, ihre prognostizierte Gesamtpension hochzurechnen. Im Vorsorge-rechner werden neben den Beiträgen aus der VBV – Vorsorgekasse und der VBV-Pensions-kasse optional auch Beiträge aus anderen Vorsorgekassen, einer Übertragung einer prämiengünstigen Zukunftsvorsorge, der staatlichen Pension sowie sonstigen Einkünften in der Pension (geschätzte Nettoeinkünfte z.B. aus Lebensversicherungen, Mieteinnahmen) berücksichtigt. Den Anwartschaftsberechtigten der VBV steht somit seit Anfang 2018 ein in der Branche einzigartiger „Pensionsrechner“ zur Verfügung, der sie bei der individuellen Vorsorge- und Pensionsplanung optimal unterstützt.

Das Onlineportal ist mit einem Postfach ausgestattet, das über eine Direktkontaktfunktion verfügt. Damit können individuelle Fragestellungen zeitnah abgewickelt sowie diverse Informationsunterlagen verschickt werden, was einen umweltfreundlichen Umgang mit Ressourcen ermöglicht. Nutzer von „Meine VBV“ erklären sich damit einverstanden, auf Benachrichtigungen per Post komplett zu verzichten. Durch eine Neuerung bei der Sozialversicherung können VBV-Kunden ab 2019 ihre monatlichen Abfertigungsbeiträge topaktuell einsehen.

Auszahlungsbestätigungen, die den genauen Auszahlungstermin beinhalten, werden via E-Mail oder SMS an unsere Kunden verschickt.

Die Homepage bietet barrierefreie Information – auch für Arbeitnehmer, Selbständige und Arbeitgeber, die derzeit noch keine Kunden sind. Grundlegende Informationen werden in zwölf Sprachen angeboten.

Darüber hinaus bietet die VBV einen quartalsweisen Newsletter an, der detailliert über Veranlagungsergebnisse sowie über die Abfertigung NEU/Selbständigenvorsorge und die nachhaltige Entwicklung der VBV – Vorsorgekasse informiert.

Mit der „VorsorgeINFO“ stellt die VBV Arbeitgebern und Arbeitnehmern umfangreiches Informationsmaterial in übersichtlicher Form zur Verfügung. Diese Broschüre liegt der Jahreskontoinformation bei und deckt als „Einmaleins der Betrieblichen Vorsorge“ den Bedarf nach grundlegender und allgemein verständlicher Information zu diesem Thema ab.

Eine detaillierte Darstellung der unterschiedlichen Serviceleistungen und Informationsquellen finden Sie auf unserer Website unter:

www.vorsorgekasse.at

Transparente Information zur Abfertigung NEU und zur VBV

<

Pensionsrechner für individuelle Vorsorge- und Pensionsplanung

<<



STAKEHOLDERMANAGEMENT

STAKEHOLDERGRUPPEN

Zu unseren Stakeholdern zählen wir sowohl jene Personengruppen, die durch unsere Geschäftstätigkeit finanziell beeinflusst werden oder ein sonstiges berechtigtes Interesse an der Entwicklung unseres

Unternehmens haben, als auch jene Organisationen, die durch ihre Handlungen und Entscheidungen Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit haben.

Zu unseren wichtigsten Stakeholdergruppen zählen demnach Kunden, Mitarbeitende, Aktionäre, Lieferanten und Partner sowie gesellschaftspolitische Akteure. Eine detaillierte Auflistung unserer Stakeholder können Sie nachstehender Tabelle entnehmen.

In Österreich wurden Ende 2018 EUR 5,7 Mrd. für Pflege ausgegeben. Wie viel davon wird vom Staat bzw. von Gebietskörperschaften übernommen?

NEBEN
GETRAGEN
PRIVAT
MUSST
DER REST
EUR 5 MRD. ,

Stakeholdergruppen	Subgruppen Ebene 1	Subgruppen Ebene 2
Aktionäre	VBV – Betriebliche Altersvorsorge AG*	
	Merkur Versicherung AG	
	Wüstenrot Versicherungs-AG	
	Vorsorge der Österreichischen Gemeindebediensteten	
Mitarbeitende		Geschäftsführer/Vorstände
Kunden	Entscheidungsträger der Firmenkunden	Betriebsräte
		Personalverantwortliche
		Finanzverantwortliche
	Anwartschaftsberechtigte	Arbeitnehmer
		Selbständige
		Freie Dienstnehmer
		Freiberuflich Tätige
Partner/ Lieferanten	Branding- und Vertriebspartner*	Kapitalanlagegesellschaften
		Banken
	Veranlagungspartner	Finanzdienstleister
		Researchinstitute
	Sonstige Partner und Lieferanten	Österreichische Post AG
		Druckereien
Gesellschaftspolitische Gestalter	Plattform der Vorsorgekassen (WKO)	
	Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen	
	Hauptverband der Sozialversicherungsträger	
	Gebietskrankenkassen	
	Politische Entscheidungsträger	

* Die Aktionäre der VBV – Betriebliche Altersvorsorge AG (unseres Hauptaktionärs) sind im Kapitel „Aktionäre“ auf S. 26 aufgelistet, die Branding- und Vertriebspartner im Kapitel „Vertrieb, Service und Verwaltung“ auf S. 32.

DIALOG UND INFORMATION

Die Bereitstellung von Information und der laufende Dialog mit unseren Stakeholdern sind uns sehr wichtig. Wir achten darauf, unser Service und unsere Kommunikation bestmöglich auf die Ansprüche der unterschiedlichen

Stakeholdergruppen abzustimmen. Nachstehende Tabelle gibt einen Überblick darüber, welches Service wir den unterschiedlichen Gruppen bieten bzw. welches Informationsangebot diesen zur Verfügung steht.

SERVICE UND KOMMUNIKATION

Service und Kommunikation	realisiert		
	2018	2017	2016
Für Kunden			
Homepage:	✓	✓	✓
- Optimierte für mobile Geräte (Tablets, Smartphones)	✓	✓	✓
- Einführung eines QR-Codes für direkten Zugang	✓	✓	✓
Internetkonto	✓	✓	✓
Kontoinfo, einmal pro Jahr (bei Veränderungen unter EUR 30 alle 3 Jahre) kostenfrei an die Privatadresse	✓	✓	✓
VorsorgeINFO mit Fragebogen	✓	✓	✓
Newsletter (Quartalsreporting)	✓	✓	✓
Persönliche Ansprechpartner in der VBV	✓	✓	✓
Veranstaltungen/Messen	✓	✓	✓
Veranlagungssymposien	✓	✓	✓
Kundenveranstaltungen	✓	✓	✓
Firmenkundentermine	✓	✓	✓
Schülermesse	✓	✓	✓
Persönliche Beratung	✓	✓	✓
Sportveranstaltungen	✓	✓	✓
Newsletter an Betriebsräte (Quartalsreporting)	✓	✓	✓
Anbot für Intranet der Kunden	✓	✓	✓
Informationsveranstaltungen vor Ort	✓	✓	✓
Fragebogen	✓	✓	✓
Für Partner und Lieferanten			
Vertriebsschulung	✓	✓	✓
Jährliche Aktualisierung der Vertriebsunterlagen	✓	✓	✓
Jour fixe	✓	✓	✓
Laufendes Portfolioscreening	✓	✓	✓
Gute und langfristige Geschäftsbeziehung/rasche Abwicklung	✓	✓	✓

Für Mitarbeitende			
Schulungsprogramme (VBV-Akademie)	✓	✓	✓
Qualifikationsprogramme	✓	✓	✓
Mitarbeiterbefragung	✓	✓	✓
Quartalsweise Besprechungen mit dem Vorstand nach den Aufsichtsratssitzungen	✓	✓	✓
Nachhaltige Führungskultur	✓	✓	✓
Mitarbeiterorientierungsgespräche (MOG)	✓	✓	✓
Flexible Arbeitszeit, Teilzeitarbeit	✓	✓	✓
Sozialleistungen	✓	✓	✓
Pensionskassenmodell	✓	✓	✓
Vorsorgeuntersuchung	✓	✓	✓
Ernährungsberatung	✓	✓	✓
Teambuildingseminar	✓	✓	✓
Erste-Hilfe-Kurs			✓
Für Aktionäre			
Aufsichtsratssitzungen (quartalsweise)	✓	✓	✓
Hauptversammlung (jährlich)	✓	✓	✓
Brandingpartnermeetings	✓	✓	✓
Informationsveranstaltungen	✓	✓	✓
Newsletter	✓	✓	✓
Informationsaustausch in Kunden- und Mitarbeitermedien	✓	✓	✓
Produktgestaltung	✓	✓	✓
Für gesellschaftspolitische Gestalter			
Plattform der Vorsorgekassen (in der WKO)	✓	✓	✓
Pressegespräche	✓	✓	✓
Presseaussendungen	✓	✓	✓
Kontakte mit:			
- Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen	✓	✓	✓
- politischen Entscheidungsträgern	✓	✓	✓
Meinungsaustausch mit:			
- Dachverband der Sozialversicherungsträger	✓	✓	✓
- Gebietskrankenkassen	✓	✓	✓
- OpenCare (Spendenplattform)	✓	✓	✓



Info-Broschüre
mit einer
Gesamtauflage
von 3,7 Millionen
>



VORSORGEINFO

Die VorsorgeINFO ist eine 24-seitige Broschüre, die von uns seit 11 Jahren, jährlich aktualisiert, herausgegeben wird – mittlerweile in einer Gesamtauflage von rund 3,7 Millionen Exemplaren. Neben einer Auskunft zur Nachhaltigkeit und zum Service der VBV – Vorsorgekasse AG findet der Leser darin Informationen zur Abfertigung NEU – zu ihren Vorzügen gegenüber dem alten Abfertigungssystem und zu den Übertrittsvarianten in das neue System. Darüber hinaus enthält die Broschüre wichtige Kontaktdaten und Begriffserklärungen rund um das Thema betriebliche Vorsorge. Die VorsorgeINFO dient somit als Nachschlagewerk für unsere Anwartschaftsberechtigten, an die sie gemeinsam mit der Kontoinformation versandt wird.

Online-Version der
VorsorgeINFO
und
ergänzende
Informationen zum
Geschäfts- und
Nachhaltigkeits-
bericht:



JÄHRLICHE KUNDENBEFRAGUNG

Die VBV – Vorsorgekasse AG führt jährlich eine Befragung der Kunden durch, in erster Linie, um zu erfahren, ob sie hinsichtlich Service und Qualität unserer Dienstleistungen zufrieden sind. Den Fragebogen senden wir als Beilage zur Kontoinformation an alle Kunden. Darüber hinaus kann er auf der Website der VBV ausgefüllt werden.

Im Jahr 2018 erhielt die VBV über 2.850 ausgefüllte Fragebögen. Die Auswertung ergab, dass eine überwiegende Mehrheit der Kunden mit der Tätigkeit und den Leistungen der VBV sehr zufrieden ist.

Detaillierte Ergebnisse der Befragung finden Sie im Dokument „Ergänzende Informationen zum Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2018“ auf unserer Website.

VBV-ZUKUNFTSDIALOG

PFLEGEVORSORGE – ÜBERLEGUNGEN ZUR LANGFRISTIGEN FINANZIERUNG EINER BEDARFSGERECHTEN PFLEGE IN ÖSTERREICH

Beim österreichischen Pflegesystem besteht dringender Handlungsbedarf. Um den Pflegenotstand abzuwenden, der nach Meinung vieler Fachleute droht, gilt es strukturelle, demografische und organisatorische Herausforderungen zu bewältigen. Eine entscheidende Frage dabei ist jene nach der langfristigen Finanzierung einer bedarfsgerechten und flächendeckenden Pflege.

Zum achten VBV-Zukunftsdialog haben wir Personen eingeladen, die sich fachlich mit dem österreichischen Pflegesystem befassen oder beruflich in diesem Bereich tätig sind. Sie diskutierten darüber, was im österreichischen Pflegesystem geändert werden muss. Einig waren sich die Teilnehmer des VBV-Zukunftsdialogs darin, dass bei der Finanzierung nur ein solidarisches Modell in Frage kommt.

Die VBV ist davon überzeugt, dass das System der betrieblichen Vorsorge auch zur Finanzierung der Pflege einen wertvollen Beitrag leisten könnte. Die bewiesene Krisenresistenz und das funktionierende Inkassosystem über die Gebietskrankenkassen sprechen dafür. Politisch treten wir daher bereits seit einigen Jahren dafür ein, das Vorsorgekassenmodell auch zur Finanzierung der Pflegevorsorge in Betracht zu ziehen.



KR Mag. Andreas **Zakostelsky**
Generaldirektor der VBV-Gruppe
und Vorstandsvorsitzender der
VBV – Vorsorgekasse AG

Mag. Kurt **Schalek**
Referent in der Abteilung
Gesundheitsberuferecht und
Pflegepolitik der AK Wien

Moderator:
Dr. Christian **Böhmer**
Journalist bei der
Tageszeitung KURIER

Univ.-Prof. Mag. Dr. Hanna **Mayer**
Vorständin des Instituts für Pflegewissen-
schaft und Vizestudienprogrammleiterin
Pflegewissenschaft der Universität Wien

Markus **Mattersberger**, MMSc MBA
Präsident von Lebenswelt Heim,
dem Bundesverband der Alten- und
Pflegeheime Österreichs



MODERATOR Herr Zakostelsky, warum steht beim 8. VBV-Zukunftsdialog die Pflegevorsorge im Mittelpunkt?

A. ZAKOSTELSKY Die VBV – Vorsorgekasse hat seit ihrer Gründung vor 16 Jahren immer eine Vorreiterrolle eingenommen. Deutlich sichtbar wird das bei unserer nachhaltigen Veranlagungspolitik: wir haben von Anfang an die Beiträge der Anspruchsberechtigten nach strengen nachhaltigen Kriterien veranlagt. Heute betreuen wir als Marktführer 3,7 Milliarden Euro an Kundengeldern für über drei Millionen Anspruchsberechtigte.

Unser Kerngeschäft ist die finanzielle Vorsorge. Das gilt im Übrigen auch für unsere Schwestergesellschaft, die VBV-Pensionskasse. Ein Thema, das untrennbar zur Altersvorsorge gehört und das immer drängender wird, ist die langfristige Sicherstellung der Pflegevorsorge. Da geht es natürlich auch um die Frage, wie wir in Österreich angesichts der demografischen

Entwicklung die Pflege langfristig finanzieren können. In den 90er Jahren kam ein Pensionist auf vier Erwerbstätige, heute sind es 3,3 Erwerbstätige und in 20 Jahren werden es etwa 2,2 sein. Das bringt Probleme bei der Finanzierung der Pensionen und das gilt genauso für die Sicherung der Pflege.

MODERATOR Bevor wir zu der Frage der Finanzierung kommen, würde ich aber gerne von den Pflege-Experten wissen, wie sie die derzeitigen Rahmenbedingungen einschätzen und mit welchen Herausforderungen die Pflege heute und künftig konfrontiert ist.

M. MATTERSBERGER Das Pflegesystem steht tatsächlich vor großen Herausforderungen. Wir wissen von unseren Einrichtungen, den Alters- und Pflegeheimen, aber auch von den mobilen Diensten, dass sie es schon heute kaum mehr schaffen, geeignetes Personal zu finden. In den Pflegeeinrichtungen müssen wir bereits Wohn-

gruppen schließen – aber nicht etwa, weil kein Bedarf seitens unserer älteren Mitmenschen da wäre, sondern weil wir einfach keine Mitarbeiter dafür finden. Derzeit leben in Österreich 435.000 Menschen, die über 80 Jahre alt sind – und je älter die Menschen werden, umso wahrscheinlicher ist es, dass sie in irgendeiner Form pflegebedürftig werden. 2030 werden es schon 690.000 in dieser Altersgruppe sein. Diese demografische Entwicklung ist zwar seit langem bekannt, dennoch sind wir nicht darauf vorbereitet. Um der Situation zu begegnen, bedienen wir uns aktuell der 24-Stunden-Betreuung, um die Menschen zuhause zu betreuen. Mittel- bis langfristig ist jedoch davon auszugehen, dass uns auch diese Mitarbeiter nicht mehr zur Verfügung stehen werden. Durch die an sich erfreuliche wirtschaftliche Entwicklung in den östlichen EU-Staaten wird die Arbeit in Österreich immer weniger attraktiv.



H. MAYER Wir hören immer wieder, ‚es will niemand in der Pflege arbeiten‘. Daraus wird dann pauschal geschlossen, dass die Ausbildung reformiert werden müsse. Das stimmt aber so nicht. Richtig ist, dass gewisse Ausbildungsformen ein Problem haben, weil sie veraltet sind oder weil sie nicht attraktiv sind. Aber die Studiengänge an Fachhochschulen haben kein Problem, im Gegenteil: Dort gibt es doppelt so viele Bewerber, wie diese Lehrgänge ausbilden können. Das wird aber nie gesagt. Dazu kommt, dass Ausbildungsformen geschaffen wurden, bei denen nicht nur mir völlig unklar ist, wo die Absolventen später konkret eingesetzt werden sollen, wo die Berufsbilder noch nicht klar sind. Dass es dafür dann auch keinen großen Andrang an Bewerbern gibt, braucht einen nicht zu wundern.

K. SCHALEK Wir sprechen salopp immer von Pflege. Worüber wir heute sprechen, ist die Langzeitbetreuung und -pflege. Grundsätzlich findet Pflege ja in unterschiedlichen Settings statt, etwa auch im Akutbereich. Wenn wir über das Älterwerden unserer Gesellschaft sprechen, dann geht es in erster Linie um die Langzeitpflege.

Und die Frage, die wir uns in dem Zusammenhang stellen müssen, lautet: ‚Wie wollen wir mit Pflegebedürftigkeit leben?‘. Wenn wir uns anschauen, wie über die langfristige Finanzierung der Pflege gesprochen wird, dann zeigt mir das, dass wir dieser Frage eigentlich ausweichen. Für andere Lebensrisiken, etwa für Krankheit oder für Unfälle, haben wir ja seit langem solidarische Sicherungssysteme geschaffen.

MODERATOR ‚Wie wollen wir mit Pflegebedürftigkeit leben?‘ – das heißt, wir müssen zuerst die Ziele festlegen, bevor wir an eine Reform der Pflege gehen können.

M. MATTERSBERGER Richtig. Und daran sollte sich der Bedarf an Personal und Finanzmitteln bemessen. Das ist derzeit nicht der Fall. Wir haben neun verschiedene Landesgesetzgebungen, jede

sieht etwas anderes vor. Mit dem konkreten Bedarf der älteren Menschen hat das aber nichts zu tun. Im Prinzip wird gesagt, wir als Land sind bereit, so und so viel Geld zur Verfügung zu stellen, und diesen Kuchen verteilen wir dann.

K. SCHALEK Daher müssen wir davon wegkommen, immer nur über die Defizite zu sprechen. Man sagt, ‚Bei der Pflege gibt es Kosten, also nehmen wir Geld aus dem Budget und schaufeln das in ein schwarzes Loch‘. Als würde das Geld auf Nimmerwiedersehen verschwinden. Aber das stimmt ja nicht.

Soziale Dienstleistungen, auch die Pflege, sind Wirtschaftsfaktoren mit einer hohen Produktivität. Das haben viele Studien bestätigt. Das WIFO hat berechnet, dass 70 % der Ausgaben für mobile und stationäre Langzeitpflege in Form von Steuern und



Abgaben wieder den öffentlichen Haushalten zugutekommen. Die regionalen wirtschaftlichen Impulse der Langzeitpflege – nicht zuletzt in strukturschwachen Gebieten – ist bedeutend. Derzeit finden wir zwar die produzierende Wirtschaft toll, weil sie so viel Wertschöpfung generiert, aber die Wertschöpfung in sozialen Dienstleistungen achten wir gering. Das geht von der Kinderbetreuung bis zur Altenpflege. Diese Dienstleistungen sind in Wirklichkeit eine wirtschaftliche Ressource. Da bieten sich Chancen für unser Leben und für das Staatswesen.

MODERATOR Frau Mayer, ist das ein Grund, warum die Pflege für junge Menschen so wenig attraktiv ist?

H. MAYER Der Beruf ist toll und ich höre auch von vielen jungen Menschen – meine Studierenden sind alle in der Pflege – dass sie diese Arbeit gerne machen. Aber viele sagen, ‚Unter den Bedingungen heute halten wir das nicht mehr lange aus.‘

MODERATOR Geht es ums Geld?

H. MAYER Auch. Ich will nicht sagen, bei uns geht es nicht ums Geld. Bei anderen Berufsgruppen geht es sehr wohl darum und daher darf das auch in der Pflege so sein. Aber vor allem sagen viele, die professionell in der Pflege arbeiten: ‚Wenn ich nicht mehr die Qualität bieten kann, die ich verantworten kann, dann gehe ich raus aus dem System‘.

A. ZAKOSTELSKY Darf ich da kurz nachfragen? Gehen viele in andere Berufe, weil in der Pflege die Rahmenbedingungen nicht passen, weil die Pflegekräfte durch den Personalmangel überfordert sind?

H. MAYER Natürlich, wenn zu wenig Personal da ist, führt das dazu, dass nur noch das Allernotwendigste gemacht werden kann. Dann muss ich die Menschen abfertigen und kann mich nicht mehr ganzheitlich um die zu pflegenden Personen kümmern. Aber genau aus diesem Grund sind doch die meisten überhaupt erst in die Pflege gegangen.

K. SCHALEK Wir von der Arbeiterkammer haben vor kurzem eine Studie vorgestellt, in der arbeitswissenschaftlich untersucht wurde, worin die Tätigkeit von



Pflegenden eigentlich besteht. Da kam zum Beispiel heraus, dass Pflege ein ausgesprochen kommunikativer Job ist. 70 Prozent aller beobachteten Tätigkeiten hängen mit Kommunikation zusammen.

Leider besteht die Kommunikation heute zum Großteil nur aus technischen oder pflegerisch-medizinischen Gesprächen. Für Beziehungsgestaltung und Vertrauensaufbau bleibt kaum Zeit. Aber wenn das Vertrauen fehlt, kann ich nicht pflegen! Stellen Sie sich vor, ich komme morgens zu Ihnen und sage, ‚So, ich helfe Ihnen jetzt beim Duschen‘. Wenn Sie kein Vertrauen zu mir haben und dann noch der Zeitdruck dazu kommt, ist das für Sie äußerst unangenehm.

Wir tun so, als wäre Vertrauensaufbau ein Luxus: ‚Wenn alles erledigt ist und dann noch Zeit bleibt, dann können wir noch ein bisschen plaudern‘. In Wirklichkeit ist das ein Kernbe-

standteil der Leistung. Dieser Teil der Arbeit ist derzeit im System nicht vorgesehen. Deshalb gibt es bei Pflegenden diesen Frust, weil sie nicht das tun können, was eigentlich notwendig wäre.

M. MATTERSBERGER Wir brauchen da einen anderen Zugang. Momentan ist das System ausgelegt auf einen konkreten Pflegebedarf. Das kann ich gut messen, Dekubitusraten etwa. Das wird dann abgedeckt. Die Bedürfnisse der alten Menschen sind aber viel schwerer zu messen, dabei sind die mindestens genauso wichtig. Da geht es um Zuwendung, Zeit für Gespräche, Zeit für Unterstützung, Begleitung, Zuhören etc. – es geht schlichtweg um Beziehungsarbeit. Und diese Beziehungsarbeit muss im System auch anerkannt und honoriert werden – vor allem muss sie aber auch professionell erfolgen, um daraus adäquate Handlungen ableiten zu können.

H. MAYER Es würde ja niemand als Luxus ansehen, wenn der Blutdruck gemessen wird. Aber das Gespräch gilt als Luxus. Dabei haben wir, wenn es zum Beispiel darum geht, Pflegediagnosen zu stellen, nur ganz wenig Möglichkeiten, diese über rein körperliche Funktionen festzustellen. Das geht eigentlich nur über den Dialog. Das heißt, das Gespräch mit dem pflegebedürftigen Menschen ist ein wichtiges diagnostisches Werkzeug.

Auch die Feststellung, ob jemand pflegebedürftig ist, basiert bei uns auf einem System, das aus den 60er und 70er Jahren stammt. Man schaut zum Beispiel, ob jemand allein aufstehen kann, es geht also um reine Funktionalität.



MODERATOR Also bei der Pflegegeldeinstufung.

H. MAYER Genau. Dahinter steht ein System, das irgendwann entwickelt wurde, wo heute niemand mehr nachvollziehen kann, auf welcher Basis das eigentlich beruht.

M. MATTERSBERGER Es gibt in Europa ja auch andere Systeme, im skandinavischen Raum etwa, da gibt es keine Pflegestufen. Dort stellen professionelle Pflegekräfte fest, was der ältere Mensch braucht. Das wird dann auch ernstgenommen.

Wenn wir das auch in Österreich machen könnten, hätte das natürlich auch Auswirkungen auf das Image der Pflegeberufe bei uns. Der Beruf wäre attraktiver, weil ich viel mehr Gestaltungsmöglichkeiten hätte.

K. SCHALEK Bei uns ist die Pflegegeldeinstufung die Messlatte dafür, welchen Pflegebedarf ein Mensch hat. Davon hängt ab, wann ich bzw. meine Angehörigen bestimmte Leistungen bekommen und in welchem Ausmaß. Letztlich hängt sogar der Personalschlüssel von Pflegeeinrichtungen in vielen Bundesländern davon ab. Aber die Messlatte Pflegegeld misst nicht das, was sie soll. Daher ist in unserem System auch so ein ‚Gewirks‘ drin, weil wir dauernd von falschen Grundvoraussetzungen ausgehen. Viele Dinge, die da eigentlich hineingehören, sind in dieser Einstufung nicht enthalten.

H. MAYER Wie verrückt das System ist, zeigt sich allein schon daran, dass der Personalbedarf in Einrichtungen von der Pflegestufe abhängt. Wenn ich aber gesundheitsfördernde Maßnahmen setze und Bettlägrigkeit verhindere

oder eine Person sogar wieder aus der Bettlägrigkeit herausbringe, dann gibt es nachher, wenn sie tatsächlich wieder mobiler ist, weniger Geld – sowohl für die Einrichtung, aber auch für die betreffende Person. Der hohe Aufwand, der nötig ist, um einen Menschen wieder mobiler zu machen und ihn mobil zu halten, wird also nicht honoriert, im Gegenteil.

K. SCHALEK Das Problem ist, dass dieses System einen gesundheitsfördernden, präventiven Ansatz gar nicht berücksichtigt. Da stecken ganz falsche Anreize drin und damit schießen wir uns selbst ins Knie.

M. MATTERSBERGER Diese Sicht fehlt im heutigen Pflegesystem. Sie fehlt übrigens auch im medizinischen Bereich. Generell ist unser Gesundheitswesen sehr kurativ ausgerichtet, für Prävention gibt es kaum



Wertschätzung und daher auch keine entsprechenden Strukturen. Wir bezahlen die Folgen lieber im teuersten Teil des Gesundheitssystems, also in den akutstationären Einrichtungen, sprich Kliniken. Das ist nicht nur volkswirtschaftlich betrachtet ein sehr schlechter Ansatz.

MODERATOR Sie haben vorhin die Fragmentierung des Systems in Österreich erwähnt. Anscheinend entscheidet bei uns die Postleitzahl darüber, welche Pflege ich bekomme. Obwohl doch für alle die gleichen Einkommensteuersätze gelten. Warum wird die Fairness-Debatte nicht geführt?

K. SCHALEK Das ist tatsächlich nicht schlüssig zu erklären. Natürlich gibt es von Bundesland zu Bundesland teilweise unterschiedliche Kostenfaktoren. Bei den mobilen Pflegediensten zum Beispiel macht es einen Unterschied, wie weit ich im Durchschnitt fahren muss, um zu einem Klienten zu kommen. Das ist in Wien anders als etwa in Salzburg. Solche regionalen Unterschiede müssen sicher im System berücksichtigt werden. Aber so, wie das heute geregelt ist, schafft das einfach Ungerechtigkeiten.

Ein anderes Problem, das uns zunehmend beschäftigt, sehe ich in dem Match zwischen Krankenhaus und Langzeit-

pflege. Menschen, die pflegebedürftig sind, haben meist auch mehrere Krankheiten. In der Langzeitpflege, wo viele hochqualifizierte Fachkräfte arbeiten, könnten bestimmte Leistungen viel günstiger erbracht werden als im Krankenhaus. Wenn ich also in Einrichtungen für die Langzeitpflege, ob Hauskrankenpflege oder Pflegeheim, investiere, kostet mich das zunächst etwas. Dadurch verhindere ich aber unnötige und sehr teure Krankenhausaufenthalte. Doch der Anreiz für derartige sinnvolle Investitionen ist gering, weil das Langzeitpflege- und das Gesundheitssystem strikt voneinander getrennt sind. Kosten und Nutzen werden völlig getrennt betrachtet. Deshalb wird niemand im einen System Geld ausgeben, wenn der Nutzen im anderen System liegt. Diese Dinge in einen Zusammenhang zu bringen, da steckt noch viel Potenzial drin.



H. MAYER Das würde übrigens nicht heißen, dass ich in den Pflegeheimen ein riesiges ärztliches System aufbauen muss. Vielmehr könnte die Pflege neue Rollen übernehmen und dabei etwa enger mit den Hausärzten zusammenarbeiten. In der Schweiz funktioniert das wunderbar. Da geht es nicht nur darum, festzustellen, ob jemand zum Beispiel bei einem Harnwegsinfekt ein Antibiotikum braucht, sondern auch darum, das Umfeld für die Pflegebedürftigen zu mobilisieren. Wie schaut es mit dem Einkaufen aus? Kann da die Nachbarin helfen? Kann sich die Tochter darum kümmern, dass die pflegebedürftige Person mehr trinkt?

M. MATTERSBERGER Das wäre ein klassischer Fall für eine Gemeindegemeinschaft, wie wir das aus Skandinavien kennen. Die muss nicht alles selbst machen, aber sie kennt das

Netzwerk vor Ort und weiß, wo die Betroffenen Unterstützung erhalten können. Vor allem erkennt sie aber aufgrund ihrer Expertise sofort Veränderungen im Zustands- bzw. Gesundheitsbild. So kann sie frühzeitig agieren und bei Bedarf zusätzliche Expertise und Angebote zur Unterstützung hinzuziehen.

H. MAYER Was passiert aber in der öffentlichen Diskussion? Dort heißt es, ‚Pflege ist nicht attraktiv. Es gibt zu wenig Leute. Wir brauchen mehr Personal und müssen schauen, wo wir die Leute herkriegern.‘

M. MATTERSBERGER Und statt zu überlegen, wie wir durch Systemveränderungen wirklich etwas für die Menschen verbessern könnten, verkündet man das Motto ‚Daheim statt Heim‘. Da wird Stimmung gemacht und es werden Systeme gegeneinander

ausgespielt, anstatt diese gut und vernünftig miteinander zu vernetzen, sodass wir es schaffen, eine breite Palette an Angeboten für unsere älteren Menschen sicherzustellen, die sich an deren Bedürfnissen orientiert.

Die negativen Bilder verankern sich in den Köpfen der Menschen. Wenn dann ältere Menschen in eine Pflegeeinrichtung kommen, sind sie und ihre Angehörigen zum Teil richtiggehend angstbeseelt. Wenn man aber dann nach drei Wochen mit diesen Menschen spricht, hören wir von ihnen sehr häufig ‚Wenn ich das gewusst hätte ... Hier kann ich mich mit anderen austauschen, es gibt Veranstaltungen, ich werde zum Spazierengehen eingeladen und alle sind nett zu mir‘. Andere haben mir schon gesagt, ‚hier habe ich mehr, als ich zuhause gehabt habe‘ oder ‚So schön habe ich noch nie gelebt‘.



H. MAYER Das haben wir auch in der Angehörigenstudie festgestellt, die wir am Institut für Pflegewissenschaften im Auftrag des Gesundheitsministeriums gemacht haben. Eine der Fragen war: ‚Wo würden Sie selbst gerne gepflegt werden?‘ Darauf haben diejenigen, die einen Angehörigen im Pflegeheim hatten, wesentlich öfter gesagt, dass sie sich das auch im Pflegeheim gut vorstellen könnten. Weil sie die Wirklichkeit kannten.

A. ZAKOSTELSKY Bei diesem Stichwort möchte ich kurz mit einer Frage einhaken. Ich habe mit unserem Betriebsrat über einen Sozialtag für Mitarbeiter der VBV-Gruppe diskutiert. Die Idee war, dass das Unternehmen einen Tag im Jahr zur Verfügung stellt, an dem Mitarbeiter zum Beispiel in einem Altenheim oder einer Pflegeeinrichtung mithelfen können. Uns ist klar, dass wir

dafür nicht die fachliche Voraussetzung mitbringen. Können Mitarbeiter eines Unternehmens wie der VBV bei solchen freiwilligen Einsätzen tatsächlich helfen, oder wäre das eher störend?

M. MATTERSBERGER Im Gegenteil, das ist sogar ein großes Anliegen in den Pflegeeinrichtungen. Zum einen wollen wir unsere Einrichtungen ja öffnen, die alten Menschen sollen nicht nur unter sich bleiben. Ihre Mitarbeiter könnten den Bewohnern auch konkret helfen, indem sie sie etwa bei Spaziergängen begleiten, sich für Gespräche anbieten, usw. Solche Dinge sind für die Bewohner sogar sehr wichtig.

MODERATOR Und die Mitarbeiter würden die Situation in Pflegeheimen aus erster Hand kennenlernen und könnten als Multiplikatoren darüber berichten.

M. MATTERSBERGER Genau. Hinter dem Schlagwort ‚Daheim statt Heim‘ steht ja die Annahme, dass ältere Menschen am liebsten alle zuhause bleiben möchten. Das stimmt nur zum Teil. Viele wollen das. Das ist auch wunderbar, wenn sie zuhause die Unterstützung der Familie haben. Aber für diejenigen, die diese Unterstützung nicht haben, ist ein Pflegeheim oft die bessere Alternative. Für diese Menschen sollten dann dort auch eine gute Struktur und ausreichend Personal zur Verfügung stehen. Wer Pflege braucht, sollte die Wahlfreiheit haben. Wir brauchen einen bunten Blumenstrauß an Angeboten.

K. SCHALEK Unser Langzeitpflegesystem baut ganz stark auf der Arbeit der informellen Pflege auf. Die Angehörigen übernehmen nach wie vor den größten Teil der Pflege in Österreich. Das werden wir



kurzfristig auch nicht ändern, ob man das gut oder schlecht findet. Aber ich muss jetzt ein wenig polemisch werden: es geht nicht, den pflegenden Angehörigen einfach zu sagen: ‚Schön, dass ihr das macht‘ und ihnen dann in Wirklichkeit nur eine Imagekampagne zu geben. Was diese Menschen brauchen, ist echte Unterstützung und Entlastung, damit sie den pflegedürftigen Angehörigen möglichst gut betreuen können und damit sie dabei nicht selbst Schaden nehmen.

Dazu braucht es eben auch die Wahlfreiheit, denn nicht jeder hat Verwandte, die die Pflege übernehmen können. Und wenn das familiäre Verhältnis vorher schon schlecht war, wird es normalerweise nicht besser, wenn jemand pflegebedürftig wird. Es stimmt eben nicht, dass es daheim immer am besten ist.

M. MATTERSBERGER Da gibt es oft einen enormen moralischen Druck. Darauf hat Birgit Meinhard-Schiebel, die Präsidentin der Interessensgemeinschaft pflegender Angehöriger, hingewiesen. Ich

frage mich ohnehin, wie das funktionieren soll, wenn wir im Durchschnitt 1,5 Kinder haben, und diese Kinder sich um zwei Eltern kümmern sollen. Die müssen arbeiten, um für sich selbst Pensionsjahre anzusparen, haben eine eigene Familie und sollen auch für die Pflege ihrer Eltern zur Verfügung stehen. Das geht sich schlicht nicht aus.

Bei uns nehmen 30 Prozent der über 65-Jährigen wie selbstverständlich die Dienste ihrer Angehörigen in Anspruch. In Dänemark sind es 5 Prozent. Warum? Ganz einfach, dort gibt es ein ausreichend großes Netz an professionellen Pflegeeinrichtungen.

MODERATOR Kommen wir zum Schluss auf die Frage der Finanzierung. Woher soll das Geld kommen für die Pflege, wie sie sich jeder wünscht? Was wäre fair, was wäre solidarisch, was ist sinnvoll?

A. ZAKOSTELSKY Ich denke, dass die Vorsorgekassen hier einen wichtigen Beitrag leisten könnten. Für die gesetzlich geregelte „Abferti-

gung NEU“ zahlt heute der Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer 1,53 Prozent der Gehaltssumme ein. Wir, die Vorsorgekassen, veranlassen diese Beiträge. Das Modell der Vorsorgekassen hat den Vorteil, dass es schon flächendeckend besteht, weil es für alle Beschäftigten verbindlich ist. Das ist ein Unterschied zu einer privaten Zusatzpflegeversicherung, die nur vergleichsweise wenige abschließen wollen oder können.

Unser Vorschlag ist, die Vorsorgekassen auch für die Finanzierung der Pflege als kollektives Instrument zu nutzen. Jeder Beschäftigte hat bereits ein eigenes Vorsorgekonto, auf dem er die Beiträge für die Abfertigung NEU anspart. Wenn dazu ein zweites Konto kommt, eben für die Pflegevorsorge, dann könnte der vorhandene Inkassoweg genutzt werden – dadurch wäre das System schlank mit wenig Mehraufwand für die Verwaltung.

Zu diskutieren ist natürlich, wer die Beiträge leistet und in welcher Höhe. Wichtig wäre, dass die Beiträge während der



gesamten aktiven Berufstätigkeit angespart und langfristig veranlagt werden. Mit dem Pensionsantritt könnte das gebildete Kapital dann an einen kollektiven Pflēgeträger übergehen. Und aus diesem kollektiven Kapitalstock könnten Zuzahlungen getätigt werden für diejenigen, die Pflege brauchen. Das wäre ein solidarisches System – eine privat finanzierte Zusatzpflege.

K. SCHALEK Man kann sicher überlegen, ob man in solchen Modellen langfristig eine Lösung sieht. Ich frage mich nur, angesichts der absehbaren demografischen Entwicklung, wieviel Sinn ein kapitalgedecktes System macht. Der Anteil der Menschen, die Pflegebedarf haben, wird ja relativ schnell ansteigen. Diese Menschen haben

einfach keine Zeit mehr, genug für die Pflege anzusparen.

A. ZAKOSTELSKY Das Modell, das ich hier skizziert habe, funktioniert zwar ähnlich wie ein Versicherungsmodell, aber ich sehe einen elementaren Unterschied. Daher möchte ich es bewusst als „Vorsorgekassenmodell“ bezeichnen. Denn durch das kollektive System der Abfertigung NEU und die eingespielten Inkassowege haben wir nicht den Vertriebsaufwand, den eine private Versicherung hätte. Das Modell wäre also sehr kostengünstig und die Menschen könnten den Kapitalstock schneller ansparen.

K. SCHALEK Die Finanzierung der Pflege ist ein gesellschaftliches Problem, und ich

glaube, als solches muss es auch behandelt werden. Das Problem, das sich bei der Finanzierung der Pflege abzeichnet, hat sich die Politik zum Teil selbst gemacht, beispielsweise beim Thema Pflegeregress. Bei allen diskutierten Modellen zur Abschaffung des Pflegeregresses war immer eine Gegenfinanzierung vorgesehen. Der Gedanke, dass man nicht auf das Vermögen derjenigen zugreifen will, die pflegebedürftig werden, ist sinnvoll. Denn wer Pflege brauchte, hatte sozusagen Pech, und die anderen konnten ihr Vermögen behalten oder vererben. Deshalb wäre es sinnvoll gewesen, bei jenen Menschen, die stationäre Pflege in Anspruch nehmen, nicht individuell auf das Vermögen zuzugreifen, dafür aber



Vermögen solidarisch und unabhängig von konkret bestehendem Pflegebedarf an der Finanzierung zu beteiligen. Doch die Umsetzung einer Gegenfinanzierung für den Entfall des Pflegeregresses hat nicht stattgefunden. Jetzt ist das Vermögen generell aus der Pflegefinanzierung ausgenommen und dessen Beitrag fehlt im System.

Eine Pflichtversicherung oder auch eine Versicherungspflicht für alle Beschäftigten würde übrigens wieder nur die Erwerbstätigen belasten. Darum glaube ich, dass eine Steuerfinanzierung unumgänglich ist. Und solidarisch wäre für mich, wenn dabei auch das Vermögen, etwa in Form einer Erbschaftsteuer, zur Finanzierung beitragen würde.

A. ZAKOSTELSKY Zwei Dinge dazu: Wenn ich das richtig verstehe, ist es so, dass ausreichend Geld im System vorhanden wäre – kurzfristig zumindest – wenn man das System verbessern würde. Das zweite ist die Fristigkeit: Dass ein kapitalgedecktes System, wenn man es heute einführt, in drei Jahren noch nicht allzu viel leisten kann, ist unbestritten. So hat man leider, vor 20 Jahren, auch das Thema Zusatzpensionen wegdiskutiert. Hätte man sie aber damals eingeführt, dann wären sie heute durchaus leistungsfähig. Und ich gehe davon aus, dass wir nicht in fünf Jahren, wenn die ersten Babyboomer in Pension gehen, plötzlich eine massive Mehrbelastung in der Pflege haben werden, sondern dass wir uns auf die Situation in 20 oder 30 Jahren vorbereiten müssen.

Mir ist noch eine andere Bemerkung wichtig: Ich begrüße die Offenheit, mit der wir hier beim VBV-Zukunftsdialog über sehr grundlegende Fragen diskutieren können. Es ist ja wirklich schade, dass in Österreich bei solchen Themen sehr schnell die ideologischen Scheuklappen angelegt werden, und dann werden nur noch die altbekannten, erwartbaren Positionen vertreten. Zu einer tragfähigen, gerechten Lösung werden wir bei diesem wichtigen Thema nur kommen, wenn wir uns an der Sache orientieren, offen diskutieren und Lösungsvorschläge nicht von vornherein ausklammern.



H. MAYER Aus meiner Sicht muss der solidarische Gedanke bei der Finanzierung der Pflege genauso verwirklicht werden wie in der Krankenversicherung. Und wir müssen vermeiden, was in Deutschland passiert, dass die Menschen zwar Beiträge zu einer Pflichtversicherung leisten, aber trotzdem sogar für grundlegende Pflegeleistungen erheblich zuzahlen müssen.

M. MATTERSBERGER In Österreich haben wir, im internationalen Vergleich, hohe Abgaben für unser Sozialsystem. Bei der Vermögensbesteuerung sind wir übrigens ganz am Ende. Wenn man dann den Block ‚Sozialsystem‘ konkret

aufschlüsselt, dann sehen wir allerdings, dass die Pensionen den größten Teil ausmachen. Nur etwa 1,5 Prozent des BIP gehen in den Bereich der mobilen und der stationären Langzeitpflege. Andere vergleichbare europäische Länder geben für die Pflege 2,5 Prozent des BIP oder mehr aus. Hier ist Österreich – als eines der reichsten Länder der EU – sicher gefordert, mehr zu tun! Zudem leisten wir uns einen enorm überdimensionierten akutstationären Bereich in den Kliniken. Allein hier weist der Bundesrechnungshof seit Jahren ein sehr hohes Einsparungspotenzial aus, das ohne Qualitätsverlust realisiert werden könnte.

Selbstverständlich – die Finanzierung der Pflege muss langfristig sichergestellt werden. Die Pflegereform sollte aber nicht nur zu höherer Kosteneffizienz führen, sondern auch zu einer besseren Ergebnisqualität in der Pflege und Betreuung. Ich habe daher die Hoffnung und Erwartung, dass die Interessensvertretungen bei der Ausarbeitung der Pflegereform umfassend eingebunden werden und die vorhandene Expertise abgeholt wird.

NACHHALTIGKEIT

Nachhaltigkeit – also eine gesunde Balance zwischen wirtschaftlicher Entwicklung, sozialer Gerechtigkeit und ökologischer Verantwortung – ist wichtig. Davon waren wir schon in der Gründungsphase vor über 15 Jahren überzeugt und wir sind es heute mehr denn je.

Nachhaltigkeit hat hohen Stellenwert auch für Kunden der VBV
>

Doch nicht nur wir, auch unsere Stakeholder messen dem Thema eine hohe Bedeutung zu. So hat unsere Onlinebefragung im Vorfeld des Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2016 gezeigt, dass Nachhaltigkeit für 93,8 % einen sehr hohen oder eher hohen Stellenwert hat.

Und immerhin knapp zwei Drittel unserer Stakeholder gaben an, dass auch im Unternehmen, in dem sie tätig sind, der Stellenwert von Nachhaltigkeit sehr oder eher hoch ist. Diese Zahlen bestätigen uns darin, das Richtige zu tun.

NACHHALTIGKEIT IN DER VBV

Nachhaltig im Kerngeschäft
>>

Das Thema Nachhaltigkeit ist – häufig unter der Bezeichnung Corporate Social Responsibility (CSR) – mittlerweile im Mainstream der Wirtschaft angekommen. Ausgangspunkt für ein betriebliches Nachhaltigkeitsmanagement ist die Analyse der positiven und negativen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit in den Bereichen Wirtschaft, Umwelt und Soziales. Auf dieser Basis können dann Maßnahmen definiert werden, um die negativen Impacts zu minimieren und die positiven zu verstärken.

Die zentrale Auswirkung unserer Geschäftstätigkeit liegt – das haben uns auch die Stakeholder vielfach bestätigt – im Kerngeschäft, also in der Veranlagung des uns anvertrauten Kapitals. Hier verfügt die VBV über den größten Hebel, um wirksam zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen.

Aus ökonomischer Perspektive besteht die Herausforderung darin, möglichst hohe und stabile Renditen für die Anwartschaftsberechtigten zu erzielen und im Interesse der Eigentümer Gewinne zu erwirtschaften. Doch unsere Investments sollen nicht nur rentabel und sicher sein, sie müssen auch unseren ethischen, sozialen und ökologischen Vorgaben entsprechen.

Im Zentrum unserer ökologischen Verantwortung steht der Klimaschutz. In der Veranlagung haben wir uns diesbezüglich in den letzten Jahren noch strengere Kriterien auferlegt und uns mit der Unterzeichnung des Montréal Carbon Pledge dazu verpflichtet, den Carbon Footprint zu messen, zu veröffentlichen und möglichst zu senken. Die eigenen betrieblichen CO₂-Emissionen kompensieren wir durch den Kauf von sogenannten Humuszertifikaten der Ökoregion Kaindorf – einer österreichischen Klima- und Energiemodellregion.

Wie hoch ist der Frauenanteil bei den Pflegekräften in Österreich?



92% (MOBILE DIENSTE), 84% (STATIONÄRE DIENSTE)

Nicht nur die VBV – Vorsorgekasse AG, auch die Holding und unsere Schwestergesellschaften in der VBV-Gruppe haben sich der Nachhaltigkeit verschrieben. Auf Gruppenebene zeichnet Mag. Andreas Zakostelsky als Generaldirektor verantwortlich für das Thema. In enger Abstimmung mit seinen Kollegen in den Vorständen hat er die Weichen für die nachhaltige Ausrichtung der VBV-Gruppe gesetzt.

Die VBV-Gruppe

- ist UN PRI Mitglied und hat den Montréal Carbon Pledge unterzeichnet,
- setzt viele Fonds mit Umweltzeichen ein,
- verfügt über ein hausinternes Umweltmanagementsystem,
- ist nach ISO 14001:2015 zertifiziert und
- erfüllt das Energieeffizienzgesetz.

Neben der nachhaltigen Veranlagung sehen wir im verantwortungsvollen Umgang mit unseren Mitarbeitern einen weiteren zentralen Aufgabenbereich des Nachhaltigkeitsmanagements. Denn qualifizierte, engagierte und gesunde Mitarbeiter sind eine entscheidende Voraussetzung für unseren Erfolg.

Eine integrale Unternehmensführung und die Einhaltung sämtlicher nationaler und europarechtlicher Vorgaben sowie ethischer und moralischer Grundsätze ist unsere Pflicht und das Fundament unserer nachhaltigen Ausrichtung.

Im Kapitel Organisation und Management wird beschrieben, wie diese Bereiche in der VBV – Vorsorgekasse AG gemanagt werden und wer dafür zuständig ist. Über die konkreten Aktivitäten und Leistungen im Berichtszeitraum gibt der Lagebericht Auskunft.

Mitarbeiterorientierte Personalpolitik

<

Legal Compliance – Grundvoraussetzung unserer nachhaltigen Ausrichtung

<



ORGANISATION UND MANAGEMENT

Querschnitts-
materie
Nachhaltigkeit
>

Nachhaltigkeit ist eine Querschnittsmaterie, die in der VBV in sämtliche Prozesse hineinwirkt. Somit gibt es auch mehrere Managementsysteme, Regelwerke und Funktionen bzw. Personen, die Nachhaltigkeitsthemen abdecken.

Als generelle Grundlage unserer Betriebsorganisation dient das Managementhandbuch. In diesem sind die zuständigen Personen und ihre Vertretungen sowie die Regelkreisläufe erfasst.

Der CSR-Beauftragte Peter **Eitzenberger** ist zuständig für das Nachhaltigkeitsmanagement. Dieses folgt einem Regelkreis aus Datenerhebung und -analyse, Anpassung des Nachhaltigkeitsprogramms, Umsetzung der darin definierten Maßnahmen, internes Audit und Managementbewertung. Die Ergebnisse des Audits und der Managementbewertung sind gemeinsam mit der erneuten Datenerhebung und -analyse wiederum Ausgangspunkt für die Anpassung des Nachhaltigkeitsprogramms. Peter Eitzenberger koordiniert die Umsetzung der im Nachhaltigkeitsprogramm festgehaltenen Maßnahmen und stimmt sich dazu mit dem CSR-Team und den für die jeweiligen Bereiche verantwortlichen Personen ab.

Der Compliance Officer Antony **Raynoschek** ist für Anpassungen der Compliance-Richtlinie zuständig und für die interne Kontrolle der darin enthaltenen Bestimmungen (siehe auch S. 88-89). Extern werden die Richtlinie und die Einhaltung der Compliance-Vorgaben von der Finanzmarktaufsicht (FMA) geprüft.

Die Personalverantwortliche Alexandra **Kovacs** kümmert sich im Auftrag des Vorstands um Personalentwicklung, Gesundheit am Arbeitsplatz und alle weiteren Arbeitnehmeraspekte. Eine wesentliche Erfolgskontrolle in Bezug auf die angestrebte Mitarbeiterzufriedenheit erhalten wir durch die jährliche Teilnahme an der Umfrage des internationalen „Great Place to Work“-Instituts.

In den Verantwortungsbereich von Markus **Sumpich** fallen die kontinuierliche Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes, die Einhaltung der umweltrechtlichen Vorgaben sowie die Überwachung der Kriterien der

Beschaffungsrichtlinie hinsichtlich ökologischer Aspekte. Das nach ISO 14001 und EMAS zertifizierte Umweltmanagementsystem wird regelmäßig von externen Auditoren validiert.

Linda **Seghezzi** ist für den gesetzlich vorgeschriebenen Prozess „Due Diligence – Fondsmanager auswählen“ zuständig, wo unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeitskriterien die Selektion neuer Manager beschrieben ist, um eine bestmögliche Mitigation des Geschäftsrisikos zu erreichen.

Dietmar **Sedelmaier** ist neben seiner Funktion als Geldwäschebeauftragter auch für die Koordination des Qualitäts- und Beschwerdemanagements zuständig. Die externe Überprüfung des Qualitätsmanagements nach dem EFQM-Modell erfolgt durch Quality Austria.

Der auf nachhaltiges Investieren ausgerichtete Veranlagungsprozess obliegt der Verantwortung des VBV-Asset Managements unter der Leitung von Günther **Herndlhofer**. Die ständige Weiterentwicklung der Prozesse, die Sicherstellung der Einhaltung der ethisch-nachhaltigen Veranlagungskriterien sowie diverse Engagementaktivitäten sind dabei von zentraler Bedeutung. Die Veranlagung der VBV bedient sich dazu auch externer Nachhaltigkeitsratings bzw. Dienstleister und der Expertise der Erste Asset Management GmbH, die ein wichtiger Kooperationspartner in diesem Bereich ist.

Eine Evaluierung des Portfolios in Hinblick auf die Veranlagungskriterien erfolgt zusätzlich regelmäßig durch den Ethik-Beirat der VBV – Vorsorgekasse AG. Seine Mitglieder vertreten die Bereiche Soziales, Umwelt, Kirche und Wirtschaft. Der Beirat vereint eine hohe Fachkompetenz, mit der er die erforderlichen Analysen und Bewertungen vornimmt sowie Empfehlungen für die Anlagepolitik der VBV gibt.

Plan-
Do-
Check-
Act
>

Seit Unterneh-
mensgründung:
VBV-Ethik-Beirat
>>

Die Mitglieder des VBV-Ethik-Beirats zum 31.12.2018 sind:

Mag. Sultana Gruber	Umweltethik
Mag. Reinhard Friesenbichler	Ethische Veranlagung
Dr. Eva Angerer	Sozialethik
Mag. P. Franz Pilz	Kirchliche Ethik
Mag. Wolfgang Pinner	Forum nachhaltige Geldanlage (FNG) Österreich
Mag. Klaus Stöger	Wirtschaftsethik
Mag. Martin Weishäupl	Umweltethik
Mag. Peter Eitzenberger	CSR-Experte

Die externe Überprüfung der nachhaltigen Veranlagung wird jährlich von der ÖGUT durchgeführt.

Ergänzend zur laufenden bilateralen Abstimmung finden unter der Leitung des CSR-Beauftragten zwei Mal pro Jahr interne Meetings des CSR-Teams statt, an denen Herr Eitzenberger, Frau Kovacs, Herr Sumpich, Frau Windbichler und Herr Sedelmaier sowie im Bedarfsfall auch

weitere Mitarbeitende teilnehmen. Diese Meetings dienen dazu, den Status der Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen zu evaluieren und etwaige Änderungen im Nachhaltigkeitsprogramm vorzunehmen.

Die Letztverantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement der VBV liegt beim Vorstandsvorsitzenden.

*Nachhaltigkeit bei
VBV Chefsache*

<



VEREINBARUNGEN, PARTNERSCHAFTEN UND INITIATIVEN

Das SDG 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“ unterstreicht die Bedeutung von Multistakeholderpartnerschaften für eine nachhaltige Entwicklung. Sie ermöglichen den Austausch von Wissen und Technologien, erleichtern die Mobilisierung finanzieller Mittel und können dazu beitragen, dass Akteure, die sich für einen nachhaltigen Wandel stark machen, jene „kritische Masse“ erreichen, die notwendig ist, um große Dinge zu bewegen.

In diesem Sinne setzt die VBV auf Partnerschaften mit öffentlichen oder zivilgesellschaftlichen Akteuren, hält sich an freiwillig unterzeichnete Vereinbarungen und unterstützt nachhaltige Initiativen.



UN PRI

Die VBV hat 2008, als eines der ersten Unternehmen Österreichs, die UN Principles for Responsible Investment (UN PRI) unterzeichnet. Die UN PRI wurde vom ehemaligen UN-Generalsekretär Kofi Annan angestoßen und 2006 ins Leben gerufen. Es handelt sich um eine internationale Investoreninitiative in Partnerschaft mit der Finanzinitiative des UN-Umweltprogramms UNEP und dem UN Global Compact. Unterzeichner der UN PRI verpflichten sich insbesondere dazu, ethische, ökologische und soziale Kriterien in ihre Veranlagungsentscheidungen zu integrieren und umfassend darüber zu berichten. Diese Verpflichtungen erfüllt die VBV durch ihre strengen Veranlagungskriterien und durch ihre umfassende Nachhaltigkeitsberichterstattung.



ÖGUT-RIS

Ihre nationale Vorreiterrolle im Bereich der nachhaltigen Geldanlage unterstreicht die VBV – Vorsorgekasse auch als Träger des Zertifikats „ÖGUT – Responsible Investment Standard“ (ÖGUT-RIS). Es wurde der VBV erstmals 2016 und nach erneuter positiver Prüfung auch 2017 verliehen.

Der Standard wurde von der ÖGUT in Kooperation mit rfu – Reinhard Friesenbichler Unternehmensberatung – entwickelt und basiert auf einem Divestment-Ansatz. Zentrales Element ist eine Liste von Unternehmen und Staaten, die sich unethisch verhalten bzw. aus sozialen oder ökologischen Gesichtspunkten besonders kritisch zu bewerten sind. Diese „Black-List“ wird von der ÖGUT regelmäßig aktualisiert und muss von den Unternehmen, die sich zur Einhaltung des ÖGUT-RIS verpflichten, ausnahmslos und für das gesamte Anlagevolumen berücksichtigt werden. Die Einhaltung des Standards wird einmal jährlich von der ÖGUT zu nicht festgelegten Stichtagen überprüft.

Die Black-List ergänzt unsere internen Veranlagungskriterien und das Zertifikat macht die nachhaltige Ausrichtung unserer Veranlagung für Kunden und andere externe Stakeholder sichtbar und leichter nachvollziehbar.

UN Global Compact

Die VBV – Vorsorgekasse ist Teilnehmer des UN Global Compact (UNGC) und unterstützt somit diese weltweit größte Initiative für Nachhaltigkeit. Als Teilnehmer verpflichten wir uns dazu, die 10 Prinzipien des UNGC aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu achten. Vom Global Compact Network Österreich, das sich zudem für die Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs) einsetzt, sind wir 2018 zum Gastgeber für das SDG 13, Maßnahmen zum Klimaschutz, ernannt worden. In dieser Funktion versuchen wir gemeinsam mit anderen Unternehmen, die sich ebenfalls für den Klimaschutz engagieren, zur Erreichung dieses Ziels beizutragen.



Montréal Carbon Pledge

2015 hat die VBV – Vorsorgekasse als erster Finanzdienstleister im deutschsprachigen Raum den Montréal Carbon Pledge unterzeichnet. Unterzeichner dieses Abkommens verpflichten sich, den CO₂-Fußabdruck ihrer Veranlagung jährlich zu messen, zu veröffentlichen und ihn schrittweise zu reduzieren.

Ökoregion Kaindorf

Klimaschutz durch Humusaufbau: Seit 2016 ist die VBV Partnerunternehmen der Ökoregion Kaindorf, wodurch sie dazu beiträgt, dass durch Humusaufbau in der österreichischen Landwirtschaft Klimaschutz aktiv betrieben und regionale Wertschöpfung gesteigert wird. Unterstützt werden die Landwirte der Ökoregion für ihren Mehraufwand mittels eines Zertifikate-Handels, durch den Unternehmen ihren nicht vermeidbaren CO₂-Ausstoß ausgleichen. Auf diese Weise kompensiert mittlerweile die gesamte VBV-Gruppe ihre betrieblichen CO₂-Emissionen.

WWF Climate Group

Die VBV ist 2015 der WWF CLIMATE GROUP beigetreten, einer Plattform österreichischer Unternehmen, die sich zum Klimaschutz bekennen und diesen aktiv fördern. Im Rahmen der Partnerschaft mit dem WWF haben wir uns folgende Ziele gesetzt:

- Weitere Reduktion der Treibhausgasemissionen für Strom, Wärme, Kälte und Mobilität

- Gemeinsame Überlegungen zur Reduktion der indirekten Treibhausgasemissionen sowie zur Einbindung von WWF-Schwerpunktthemen in das VBV-Veranlagungskonzept
- Erhöhung der Energieeffizienz sowie des Anteils an erneuerbaren Energien am Energieverbrauch
- Engagement für eine wirksame Klimaschutzpolitik

CLIMATE ACTION 100+

Seit Ende 2017 unterstützt die VBV – Vorsorgekasse die Climate Action 100+ Initiative. Das Ziel der Initiative besteht darin, durch Engagement die 100 größten CO₂-Emittenten der Welt dazu zu bewegen, ihre Umweltbilanz zu verbessern. Weltweit beteiligten sich Ende 2017 bereits über 250 Investoren mit einem Veranlagungsvolumen von rund 28 Billionen Dollar an dieser Initiative.

Klimaallianz des Senats der Wirtschaft

Im Rahmen der KLIMA-ALLIANZ-Ver einbarung des Senats der Wirtschaft haben wir uns dazu verpflichtet, den CO₂-Fußabdruck des Unternehmens zu messen, zu veröffentlichen und ggf. mit geeigneten Maßnahmen bzw. Zertifikaten zu kompensieren.

Sonstige Partnerschaften und Initiativen

- Gewinn Infoday,
- Freiwilligenmesse,
- Young Volunteers,
- Pioneers of Change
- und Open Care

MontrealPLEDGE



LAGE BERICHT



UNSER UMFELD	59
WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG	62
NACHHALTIGE VERANLAGUNG	66
KLIMASCHUTZ	73
ARBEITNEHMERASPEKTE	76
RISIKOMANAGEMENT	82
COMPLIANCE, ANTI-KORRUPTION UND DATENSCHUTZ	88
SONSTIGE INFORMATIONEN	91
AUSBLICK UND ZIELE 2019	92
DANKSAGUNG	93

LAGEBERICHT

UNSER UMFELD

ENTWICKLUNG DER FINANZMÄRKTE

2018 war ein außergewöhnliches Jahr, in dem nahezu alle Anlagekategorien Verluste verzeichneten. Das betraf Aktien ebenso wie Anleihen und den Geldmarkt, aber auch klassische Krisengewinner wie Gold. Der Großteil der Verluste trat dabei im letzten Quartal auf. Hintergrund waren politische und wirtschaftliche Sorgen, gekoppelt mit einer restriktiveren Geldpolitik der Notenbanken.

2018: Fast alle Anlagekategorien mit Verlusten

<

Diese haben 2018 nach Jahren der Expansion damit begonnen, ihre aufgeblähten Bilanzen abzubauen und ihre hohen Wertpapierbestände zu reduzieren. So hat die Europäische Zentralbank (EZB) ihre Wertpapierankäufe Anfang 2018 deutlich verringert: Diese sanken im Jänner 2018 von zuvor noch EUR 60 Mrd. pro Monat auf EUR 30 Mrd. . Im Oktober 2018 hat die EZB die Ankäufe erneut halbiert und sie schließlich mit Jahresende komplett eingestellt. Gleichzeitig hat auch die US-Notenbank ihren im Oktober 2017 begonnenen Bilanzabbau in jedem Quartal deutlich beschleunigt. Seit Oktober 2018 verringerte sie ihre Wertpapierbestände um bis zu USD 50 Mrd. pro Monat. Damit haben die Notenbanken ihren Kurs, den sie nach der Finanzkrise neun Jahre lang gehalten hatten, geändert und den Finanzmärkten wird seither in erheblichem Ausmaß Geld entzogen.

Gleichzeitig schwächte sich die Konjunktur merklich ab, auch wenn das vorerst noch nicht in allen Bereichen sichtbar war. So ist die Arbeitslosigkeit in der Eurozone weiter kräftig gefallen und hat Ende 2018 den tiefsten Stand seit der Finanzkrise erreicht. Zudem verzeichnete die Industrieproduktion in Deutschland, der größten und wichtigsten Volkswirtschaft der Eurozone und dem mit Abstand wichtigsten österreichischen Handelspartner, einen deutlichen Rückgang, wie sonst nur in rezessiven Phasen, auch wenn eine tatsächliche Rezession knapp vermieden wurde. Ein Übergreifen der Wirtschaftsabschwächung auf Österreich, wo das Wirtschaftswachstum 2018 noch 2,7 % betrug, und auf andere europäische Länder kann künftig nicht ausgeschlossen werden.

Die Budgetkrise in Italien hat 2018 erneut Sorgen um die Staatsverschuldung aufkommen lassen. Entspannt hat sich die Situation vorerst durch einen Kompromiss, zu dem sich Italien und die EU gegen Jahresende durchringen konnten. Gleichzeitig verzeichnete das Land, immerhin die drittgrößte Volkswirtschaft der Eurozone, im Vorjahr bereits ein negatives Wirtschaftswachstum.

Weitere Belastungen für die Finanzmärkte waren das zunehmend deutlicher werdende Risiko eines Austritts Großbritanniens aus der EU ohne Abkommen („hard Brexit“), ebenso wie die Gefahr eines Handelskrieges insbesondere zwischen den USA und China. Strafzölle der USA könnten aber auch der für die europäische Wirtschaft wichtigen Autoindustrie drohen. Die von diesen Risiken ausgelöste Unsicherheit hat 2018 bereits deutliche Spuren hinterlassen: In China war das Wirtschaftswachstum zwar weiterhin positiv, aber so niedrig wie zuletzt 1990 vor dem Beginn des außergewöhnlichen Wirtschaftsbooms.

In den USA konnte die Wirtschaft zwar noch von der 2017 umgesetzten Steuersenkung profitieren, die Finanzmärkte wurden jedoch von steigenden Zinsen belastet. Höhere Zinsen bringen den Investoren langfristig zwar höhere Erträge, führen zum Zeitpunkt des Anstiegs jedoch zu Kursverlusten – insbesondere bei Anleihen, oftmals aber auch an den Aktienmärkten.

Brexit und Handelskonflikte belasteten die Finanzmärkte

<

Von einer solchen Entwicklung war in Europa jedoch noch nichts zu spüren. Allerdings ist hier die erwartete Abkehr von der Politik der negativen Zinsen 2018 abermals aufgeschoben worden. Daher ist für Investoren eine Umschichtung in Geldmarktprodukte – anders als in der Vergangenheit – keine gute Alternative. Kursrückgänge bleiben in dieser Anlageform wahrscheinlich, bis die EZB die Zinsen wieder auf positives Niveau anhebt. Dieser Schritt ist in Anbetracht der aktuellen Wachstumsschwäche vorerst allerdings nicht absehbar.

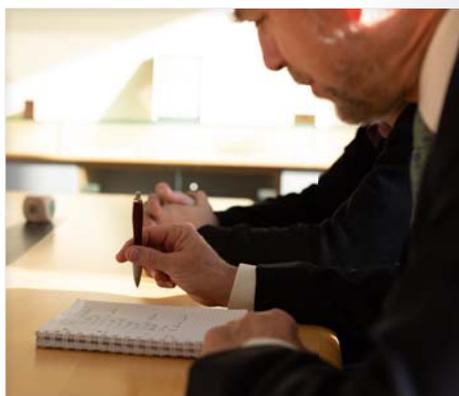
Selbst fünfjährige österreichische Staatsanleihen rentierten 2018 meist mit negativem Zinssatz. Dieser lag zum Jahresultimo bei 0,19 %, nach 0,13 % zum Ultimo des Vorjahres. Bei kürzeren Laufzeiten liegt der Negativzins sogar noch darunter. So betrug die Rendite bei einjährigen österreichischen Staatsanleihen zum Ultimo 2018 sogar 0,55 %, nach 0,61 % zum Jahresende 2017.

Angesichts der negativen Zinsen, die mittlerweile auch Großanleger wie Vorsorgekassen auf ihren Bankkonten zahlen müssen, gibt es zu Investitionen in langfristig ertragreichere, aber kurzfristig risikoreichere Anlageklassen bis auf weiteres somit keine wirkliche Alternative. Die bei diesen Anlageformen in höherem Maße auftretenden Kurschwankungen können dabei naturgemäß in beiden Richtungen auftreten: Während Ende 2018 das Risiko schlagend wurde und zu Verlusten geführt hat, konnten zu Jahresbeginn 2019 sehr gute Erträge erzielt werden. Die Anlagestrategie der VBV, die durch eine Ausrichtung auf nachhaltige Unternehmen gekennzeichnet ist, erwies sich im abgelaufenen Jahr durchwegs als Vorteil. So hat der von der VBV mitbegründete VÖNIX-Aktienindex (www.voenix.at), der die Performance nachhaltig ausgerichteter österreichischer Unternehmen abbildet, den ATX, die Vergleichsbenchmark des österreichischen Aktienmarktes, klar geschlagen. Kursrückgänge konnten aber auch hier nicht vermieden werden.

Ebenfalls keinen Ertrag brachte Gold, die klassische Krisenwährung. Die Feinunze büßte 1,6 % ein und ging auf 1.282 US-Dollar zurück. Öl, der für die hochindustrialisierten Volkswirtschaften wichtigste Rohstoff, verlor sogar 20 % und die Nordsee-Ölsorte Brent notierte Ende 2018 bei 53,80 US-Dollar.

Negative Renditen bei österreichischen Staatsanleihen

>



EINSCHÄTZUNG DER ZUKÜNFTIGEN FINANZMARKTENTWICKLUNG

So unerfreulich das Jahr 2018 geendet hatte, so positiv begann 2019. Auf den für US-Aktien schlechtesten Dezember seit 1931 — damals hatte die Weltwirtschaftskrise ihren Höhepunkt erreicht — folgte der beste Jänner seit 1987. Ausschlaggebend dafür waren wiederum die Notenbanken in den USA und der Eurozone, die in ihren Jahresauftakt-Sitzungen eine Abkehr von ihrer restriktiven Geldpolitik in Aussicht gestellt hatten. Gleichzeitig mehren sich auch die Anzeichen, dass der Handelskonflikt zwischen den USA und China gütlich beigelegt werden könnte.

Neben Aktien konnten Anfang 2019 auch Anleihen deutlich an Wert gewinnen. Zinsanhebungen scheinen sowohl in den USA wie in der Eurozone in weite Ferne gerückt. Zumindest im 1. Halbjahr dürfte es laut dem aktuellen Ausblick der beiden wichtigsten Notenbanken keine Erhöhung der Leitzinsen geben und auch für den Rest des Jahres ist die Wahrscheinlichkeit dafür aus heutiger Sicht gesunken.

Damit haben sich die Aussichten zu Jahresbeginn gegenüber 2018 grundlegend geändert: Während im Vorjahr der Großteil der Assetklassen verloren hatte, gab es 2019 in den ersten beiden Monaten praktisch nur Gewinner. Die VBV – Vorsorgekasse konnte in diesem Zeitraum ein Ergebnis erzielen, durch das die Verluste des Vorjahres bereits wieder mehr als ausgeglichen wurden. Das konjunkturelle Umfeld bleibt zwar weiterhin herausfordernd und auch das Thema Brexit war Mitte März (Redaktionsschluss) noch nicht in beiderseitigem Einvernehmen gelöst. Mit der wahrscheinlicher gewordenen Entspannung in zwei zentralen Bereichen – dem Handelskonflikt sowie der Geldpolitik – herrscht an den Märkten aber vorerst wieder deutlich mehr Optimismus als im letzten Jahr.

ENTWICKLUNG DER VORSORGEKASSENBRANCHE

Das österreichische System der betrieblichen Vorsorgekassen ist weltweit einzigartig und aufgrund der Aufgabenstellung und rechtlichen Rahmenbedingungen nur schwer vergleichbar mit anderen Vorsorgeprodukten. Vorsorgekassen gewähren beispielsweise eine Bruttokapitalgarantie auf alle einbezahlten Beiträge.

Nach mittlerweile sechzehn Jahren Geschäftstätigkeit verwalten alle Betrieblichen Vorsorgekassen gemeinsam ein Volumen von rund EUR 11,5 Mrd. für alle Erwerbstätigen (Dienstnehmer, freie Dienstnehmer, Selbständige sowie Freiberufler mit Beginn eines Dienstverhältnisses seit 2003 bzw. 2008). Aufgrund der Mobilität auf dem Arbeitsmarkt können Anwartschaftsberechtigte auch Ansprüche bei mehreren Vorsorgekassen haben.

Im Jahr 2018 konnte das veranlagte Volumen um rund EUR 0,9 Mrd. gesteigert werden. Die Vorsorgekassen sind somit, gerade auch vor dem Hintergrund der hohen Staatsverschuldung und der demografischen Entwicklung, ein Stabilitätsfaktor mit hohen Rücklagen zur Erfüllung der Kapitalgarantie und zur Sicherung der Kundengelder.

*Sehr starker
Jahresbeginn
2019*
<<

*Verluste des
Vorjahres in zwei
Monaten mehr als
ausgeglichen*
<<

WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG

HERAUSFORDERUNGEN UND ZIELE 2018

Die VBV – Vorsorgekasse AG bewegt sich wie alle Vorsorgekassen in einem zunehmend gesättigten Markt. Durch verstärkte Marktpräsenz, Kundennähe und hohe Servicequalität ist es der VBV auch im vergangenen Geschäftsjahr gelungen, den traditionell hohen Marktanteil zu sichern. Das Beitragsvolumen aus 427.503 Verträgen belief sich 2018 auf EUR 518 Mio.

Ziele	2018
Verträge	415.000
Anwartschaftsberechtigte in Mio.	3,15
Laufende Beiträge in Mio. EUR	500
Veranlagungsvolumen in Mrd. EUR	3,75

Wie die Eckdaten der Gesellschaft zeigen, konnten die für das Geschäftsjahr 2018 gesteckten Ziele weitestgehend erreicht bzw. übertroffen werden. Nur das angestrebte Veranlagungsvolumen wurde aufgrund der allgemein negativen Entwicklung der Finanzmärkte knapp verfehlt.

VERANLAGUNGSERGEBNIS

Die VBV hat im Geschäftsjahr 2018 das selbst gesteckte Ziel, eine reale Verzinsung für das Treuhandvermögen der Anwartschaftsberechtigten zu erwirtschaften, aufgrund der negativen Entwicklung der Kapitalmärkte nicht erreicht: Unsere Performance lag bei -1,72 %. Auch wenn 2018 nahezu alle Anlagekategorien Verluste verzeichneten und wir in einem sehr schwierigen Umfeld eine merkbar bessere Jahresperformance als der Durchschnitt der österreichischen Vorsorgekassen (-1,97 %) erzielt haben, war das Veranlagungsjahr absolut gesehen für uns enttäuschend.

Gut entwickelt haben sich im letzten Jahr wieder unsere Immobilienveranlagungen, die wir gemeinsam mit den Infrastrukturveranlagungen sukzessive weiter ausbauen werden. Ebenfalls positiv waren die Beiträge unseres bewertungsstabilen HTM- und Darlehensportfolios.

Im langfristigen Vergleich (seit Beginn der Performance-Messung durch die Oesterreichische Kontrollbank OeKB im Jahr 2004) konnte die VBV ein besseres Ergebnis erzielen als die Branche (VBV: 2,54 % p.a.; Branche: 2,32 % p.a.). Auch bei der Betrachtung über die letzten drei und fünf Jahre liegt das Ergebnis der VBV über dem Branchendurchschnitt (3 Jahre: VBV 0,81 % p.a., Branche 0,79 % p.a.; 5 Jahre: VBV 1,71 % p.a., Branche 1,50 % p.a.).

Hoher Marktanteil gesichert

>

VBV in fast allen Betrachtungszeiträumen über dem Branchendurchschnitt

>>



ECKDATEN DER GESELLSCHAFT

Die Bilanzsumme der Gesellschaft beträgt zum Berichtsstichtag EUR 3.832,6 Mio. (VJ EUR 3.534,4 Mio.).

Innerhalb der Veranlagungsgemeinschaft stellt sich die Struktur zum Berichtsstichtag folgendermaßen dar:

Erfolge und Leistungen

	2018	2017
Verträge	427.503	404.826
Anwartschaftsberechtigte *	3.259.604	3.076.298
> davon mit laufenden Beiträgen	1.123.718	1.085.277
> davon beitragsfrei	1.557.511	1.476.584
> davon vollständig abgefunden	578.375	514.437
Beiträge (in Mio. EUR)	533,5	494,5
> davon laufend (in Mio. EUR)	518,0	479,8
> davon aus Übertragungen (in Mio. EUR)	15,5	14,7
Auszahlungen (in Mio. EUR)	200,1	175,5
> davon aus der Kapitalgarantierücklage (in Mio. EUR)	0,2	0,1
Abfertigungsanwartschaften (in Mio. EUR)	3.710,0	3.449,7
> davon Forderungen gem. § 47 BMSVG (in Mio. EUR)	0,6	0,6
Veranlagtes Vermögen (in Mio. EUR)	3.712,7	3.452,3
Veranlagungsergebnis (OeKB-Methode)	-1,72 %	1,94 %
3-J.-Performance p.a. (OeKB-Methode)	0,81 %	2,04 %
5-J.-Performance p.a. (OeKB-Methode)	1,71 %	2,54 %
10-J.-Performance p.a. (OeKB-Methode)	2,01 %	2,18 %

* Die nicht vollständig abgefertigten Dienstverhältnisse nach BMSVG § 12 werden als beitragsfrei gezählt.

Der Marktanteil der Gesellschaft liegt in allen Kernbereichen über den Erwartungen.

Geldflussrechnung

		2018	2017
Finanzmittelbestand am Beginn der Periode	TEUR	5.215,75	5.511,69
Nettogeldfluss aus laufender Geschäftstätigkeit	TEUR	-8.292,32	14.941,95
Nettogeldfluss aus Investitionstätigkeit	TEUR	9.689,51	-11.525,39
Nettogeldfluss aus Finanzierungstätigkeit	TEUR	-4.050,00	-3.712,50
Finanzmittelbestand am Ende der Periode	TEUR	2.562,94	5.215,75

Eigenkapitalausstattung

		2018	2017
1. Grundkapital	Mio. EUR	3,375	3,375
2. Kapitalrücklagen	Mio. EUR	0,500	0,500
3. Gewinnrücklagen	Mio. EUR	39,525	32,825
4. Rücklage zur Erfüllung der Kapitalgarantie	Mio. EUR	36,800	32,700
5. Bilanzergebnis	Mio. EUR	5,797	4,899
Summe Eigenkapital	Mio. EUR	85,997	74,299

456.000 Menschen sind heute in Österreich auf Pflegeleistungen angewiesen. Wie viele werden es 2050 sein?



750.000 MENSCHEN

GESCHÄFTSERGEBNIS

Das Ergebnis des Geschäftsjahres 2018 zeigt bezüglich der Eckdaten eine weiterhin stabile und erfreuliche Entwicklung der Gesellschaft. Die Anzahl der Anwartschaftsberechtigten (AWB) und das damit verbundene Beitragsaufkommen konnten um mehr als 8 % gesteigert werden. Die schwierige Entwicklung am Kapitalmarkt hat im vergangenen Jahr die gesamte Branche schwer belastet, auch die Performance der VBV war mit -1,72 % negativ.

Gemäß § 26 Abs. 3 BMSVG dürfen Vorsorgekassen nur dann das Abfertigungsvermögen mit Vermögensverwaltungskosten belasten, wenn diese durch Veranlagungserträge gedeckt sind. Da dies im Geschäftsjahr 2018 nicht der Fall war, sind die Vermögensverwaltungskosten auf neue Rechnung vorzutragen. Eine dieser Tatsache entsprechende Forderung wurde im Jahresabschluss der Gesellschaft ertragswirksam erfasst.

Darüber hinaus konnte erneut eine signifikante Stärkung der Eigenmittel realisiert werden, welche für unsere Kunden eine größtmögliche Sicherheit und Stabilität darstellt.

Das Ergebnis vor Steuern beträgt im Berichtsjahr 21.003.213,76 EUR (VJ 19.391 TEUR). Unter Berücksichtigung der Ertragsteuern und der Rücklagenbewegungen verbleibt ein positives Jahresergebnis in Höhe von 4.947.515,76 EUR (VJ 4.159 TEUR).

Die Rücklagenbewegungen umfassen die gesetzlich vorgesehene Dotation der Rücklage zur Erfüllung der Kapitalgarantie in Höhe von rund 3.710 TEUR (VJ 3.450 TEUR) und eine Auflösung derselben in Höhe von rund 1.339 TEUR (VJ 61 TEUR), wovon 1.100 TEUR in die Rückstellung zur Erfüllung der Kapitalgarantie eingestellt wurden. Ergänzend dazu erfolgte eine freiwillige Dotation der Kapitalgarantierücklage in Höhe von 1.729 TEUR. Darüber hinaus hat der Vorstand zur weiteren Erhöhung der Sicherheit für die Kunden beschlossen, die Gewinnrücklage zusätzlich mit 6.700 TEUR (VJ 5.200 TEUR) zu dotieren.

Nach dem Ende des Geschäftsjahres 2018 sind keine Vorgänge von besonderer Bedeutung eingetreten.

Vorschlag für die Gewinnverwendung

Der Hauptversammlung wird vorgeschlagen, dass der Bilanzgewinn in der Höhe von 5.796.775,34 EUR (VJ 4.899 TEUR), welcher sich aus dem Jahresgewinn in der Höhe von 4.947.515,76 EUR und dem Gewinnvortrag in der Höhe von 849.259,58 EUR zusammensetzt, für die Ausschüttung einer Dividende in der Höhe von 1,50 EUR pro Aktie verwendet und der verbleibende Restbetrag auf neue Rechnung vorgetragen werden soll.

Beitragsaufkommen steigt um mehr als 8 Prozent

<<

Jahresergebnis 2018: EUR 4,95 Mio.

<



NACHHALTIGE VERANLAGUNG

ETHISCH-NACHHALTIGE VERANLAGUNGSKRITERIEN

Veranlagung nach ökologischen und sozialen Kriterien

>

Die VBV – Vorsorgekasse AG berücksichtigt bei ihren Veranlagungen neben wirtschaftlichen Anlagezielen auch ethisch-nachhaltige Werte. Wir achten demnach nicht nur auf Rendite, Sicherheit und Verfügbarkeit, sondern auch auf die Einhaltung zukunftsweisender ökologischer und gesellschaftlicher Aspekte.

Unternehmen, die durch ihre Aktivitäten Leben oder Gesundheit bedrohen, die Würde der Person gefährden oder Vorteile aus unsozialem und ethisch bedenklichem Wirtschaften ziehen. Positivkriterien sind gewünschte ökologische und soziale Leistungen, die wir bei der Veranlagung bevorzugen.

Einhaltung der Veranlagungskriterien laufend geprüft

>>

Unser Anlagehorizont ist weltweit, dabei investieren wir konsequent auch in österreichische Unternehmen, um zur Sicherung von Betriebsstätten und Arbeitsplätzen in Österreich beizutragen.

Die Einhaltung der Kriterien wird laufend durch interne und externe Gremien überprüft und evaluiert. Mehr dazu finden Sie im Kapitel „Evaluierung und Audit“.

Gemeinsam mit dem Ethik-Beirat haben wir bereits 2002 unsere grundlegenden Werte in detaillierte Veranlagungskriterien gefasst und diese seither laufend verfeinert und weiterentwickelt. Wir investieren beispielsweise nicht in

Folgende Positiv- und Ausschlusskriterien sind aktuell in der Umsetzung der Veranlagung von unserem internen Asset Management bzw. von unseren externen Asset Managern zu berücksichtigen:

POSITIVKRITERIEN

Gute Stakeholderbeziehungen

Bevorzugt investiert wird in Unternehmen, die die Gestaltung fairer Beziehungen zu den Anspruchsgruppen

- in ihren Grundsätzen und Strategien verankert haben,
- in ihren Managementsystemen sowie der Berichterstattung integriert haben
- und in ihren laufenden Prozessen und Handlungen gezielt verfolgen.

Beispiele hierfür sind

- gute Arbeitsplatzbedingungen für Mitarbeitende durch Kündigungsschutz, soziale Standards, Bildungsförderung, Entlohnung, Arbeitsschutz etc.
- gute Kundenbeziehungen durch Qualität, gutes Preis-Leistungs-Verhältnis, Produktsicherheit, Serviceorientierung, faire Kommunikation etc.

- gute Beziehungen zu Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern durch faire Bezahlung, langfristige Partnerschaftlichkeit etc.
- gute Beziehungen zu den Kapitalgebern via Rentabilität, Bonität, Stabilität, Transparenz etc.
- gute Beziehungen zur Gesellschaft insgesamt in Form von Medien, Staat und Verwaltung, Anrainern und der allgemeinen Öffentlichkeit.

Nachhaltige Produkte

Bevorzugt investiert wird in Unternehmen mit nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen, die

- bereits bei der Produktentwicklung ökologische und gesellschaftliche Folgen berücksichtigen,
- über den gesamten Lebenszyklus, von der Produktion über die Nutzung bis zur Entsorgung, eine gute Ökobilanz aufweisen,
- über den gesamten Lebenszyklus, von der Produktion über die Nutzung bis zur Entsorgung, eine gute soziale Bilanz aufweisen
- und für die Nutzer sowie die Gesellschaft insgesamt Sinn stiften.

Beispiele hierfür sind

- Leistungen aus den Bereichen Medizin und Gesundheitsvorsorge,
- Umwelttechnologien und Produkte aus dem Bereich erneuerbare Energie,
- Produkte und Dienstleistungen in Zusammenhang mit der Reinhaltung von und der Versorgung mit Wasser,
- Dienstleistungen, die der Vermittlung von Wissen und Bildung dienen.

Schonung der Umwelt

Bevorzugt investiert wird in Unternehmen, die die bestmögliche Schonung der natürlichen Umwelt

- in ihren Grundsätzen und Strategien verankert haben,
- in ihren Managementsystemen sowie der Berichterstattung integriert haben
- und in ihren laufenden Prozessen und Handlungen gezielt verfolgen.

Beispiele hierfür sind

- etablierte Umweltmanagementsysteme z.B. nach ISO oder EMAS,
- der Einsatz erneuerbarer Energie bzw. die Reduktion fossiler Energieträger,
- ein niedriger bzw. effizienter Einsatz von Ressourcen wie z.B. Energie oder Rohstoffe,
- ein hoher Anteil von wiederverwendeten bzw. wiederverwerteten Materialien,
- eine niedrige Belastung von Wasser, Luft und Böden durch Emissionen,
- eine gute Klimabilanz.

Nachhaltige Staaten und internationale Organisationen

Bevorzugt investiert wird in Staaten, Gliedstaaten, staatsnahe sowie supranationale Organisationen, die

- friedliche Beziehungen zu ihren Nachbarn pflegen und sich im Sinne der Friedenserhaltung bzw. -stiftung international engagieren,
- ihre Bewohner gerecht behandeln und ihnen umfassende politisch-demokratische Rechte und bürgerliche Freiheiten gewähren,
- ihren Bewohnern ein hohes Maß an physischer und ökonomischer Sicherheit bieten,
- ihre Bewohner in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung fördern,
- die natürliche Umwelt schützen und
- ein hohes Maß an Transparenz bieten.

AUSSCHLUSSKRITERIEN

Arbeits- und Menschenrechtsverstöße

Ausgeschlossen sind Unternehmen, die systematisch

- gegen Arbeitnehmerrechte in Form der Prinzipien der „ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work“ (Vereinigungsfreiheit, Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Diskriminierung) oder sonstige Standards (z.B. betreffend Sicherheit, Entlohnung oder Arbeitszeit) verstoßen.
- gegen Menschenrechte in Form der „UN Declaration on Human Rights“ verstoßen (soweit für Unternehmen relevant und nicht über Arbeitnehmerrechte abgedeckt).

Ausgeschlossen sind Staaten, die systematisch und in signifikantem Ausmaß

- gegen Menschenrechte in Form der „UN Declaration on Human Rights“ verstoßen.

Atomenergie

Ausgeschlossen sind Unternehmen, die in signifikantem Ausmaß

- Elektrizität aus Atomenergie erzeugen*,
- nukleare Brennstoffe produzieren*,
- Atomkraftwerke bzw. diesbezügliche wesentliche Komponenten herstellen oder Dienstleistungen erbringen**.

Autoritäre Regime

Ausgeschlossen sind Staaten, die

- von der NGO „Freedom House“ als nicht frei eingestuft werden.

Gentechnologie

Ausgeschlossen sind Unternehmen, die in signifikantem Ausmaß

- gentechnisch manipuliertes Saatgut produzieren*,
- gentechnisch manipulierte Tiere produzieren*,
- Eingriffe in die menschliche Keimbahn oder Experimente an menschlichen Embryonen durchführen*.

Kohle

Ausgeschlossen sind Unternehmen, die in signifikantem Ausmaß

- Braun- und Steinkohle abbauen oder damit handeln**.

Kontroverse Wirtschaftspraktiken

Ausgeschlossen sind Unternehmen, die

- systematisch gesetzliche Vorschriften oder allgemein anerkannte Wohlverhaltensregeln missachten (z.B. Korruption).

Massive Umweltbelastung

Ausgeschlossen sind Unternehmen, die

- durch ihre Produkte, Technologien oder Verhaltensweisen die natürliche Umwelt massiv belasten.

Tabak

Ausgeschlossen sind Unternehmen, die in signifikantem Ausmaß

- Tabak und Tabakprodukte herstellen*.

Todesstrafe

Ausgeschlossen sind Staaten, die

- die Todesstrafe praktizieren.

Waffen und Rüstungsgüter

Ausgeschlossen sind Unternehmen, die in signifikantem Ausmaß

- militärische Waffen bzw. Waffensysteme produzieren oder damit handeln*,
- sonstige Rüstungsgüter produzieren oder damit handeln**.

Ausgeschlossen sind Staaten, die

- Massenvernichtungswaffen (atomare, biologische, chemische oder radiologische) besitzen.

* „Signifikantes Ausmaß“ bedeutet: Erzielt in diesem Segment mehr als 1 % Umsatz oder ist Markt- oder Technologieführer.

** „Signifikantes Ausmaß“ bedeutet: Erzielt in diesem Segment mehr als 5 % Umsatz oder ist Markt- oder Technologieführer.

EVALUIERUNG UND AUDIT

Die Einhaltung der ethisch-nachhaltigen Veranlagungskriterien ist Aufgabe des internen Asset Managements sowie der von uns beauftragten externen Asset Manager.

Das interne Asset Management bedient sich dazu der Expertise und Daten von Nachhaltigkeits-Ratingagenturen sowie eigener Analysen.

Eine Evaluierung des Portfolios in Hinblick auf die definierten Positivkriterien und Ausschlusskriterien erfolgt zusätzlich regelmäßig durch den Ethik-Beirat der VBV – Vorsorgekasse AG.

Im Berichtszeitraum fanden vier Sitzungen des Ethik-Beirats statt, an denen neben dessen Mitgliedern folgende Personen teilgenommen haben:

- KR Heinz **Behacker**
Vorstandsvorsitzender der VBV bis 30.09.2018
- KR Mag. Andreas **Zakostelsky**
Vorstandsvorsitzender der VBV seit 01.10.2018
- Mag. Michaela **Attermeyer**, CPM
Mitglied des Vorstands der VBV seit 01.10.2018
- Günther **Herndlhofer**, MSc, MBA
Leiter der VBV-Veranlagung
- Linda **Seghezzi**, MSc
VBV-Veranlagung, Nachhaltigkeitsanalystin
- Martin **Cech**
Erste Responsible Investment Team
- ein Vertreter der Mitarbeitenden der VBV

Seit 2004 lässt die VBV die Nachhaltigkeit ihrer Veranlagung auch extern durch eine unabhängige Expertenjury der Österreichischen Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT) überprüfen und zertifizieren. Die ÖGUT prüft dabei drei Bereiche: die „Grundsätze & Methodik“, das „Portfolio“ und das „Umfeld“ der Kassen. Im Teil „Grundsätze & Methodik“ werden neben den Veranlagungsgrundsätzen und -kriterien auch das Research und die Kontrolle bezüglich der Einhaltung der Kriterien in der Vorsorgekasse geprüft. Die Prüfung im Bereich „Portfolio“ hat zum Ziel, die tatsächliche Veranlagung im Berichtszeitraum zu untersuchen. Um diese Prüfung möglichst umfassend im Sinne der Nachhaltigkeit anzulegen, bezieht die ÖGUT neben der Veranlagung auch das „Umfeld“ der Vorsorgekassen mit ein. Dies umfasst die Analyse der Kommunikation und Transparenz, des Engagement-Ansatzes und des Stellenwerts der Nachhaltigkeit auch bezogen auf die jeweilige Vorsorgekasse selbst (z.B. betriebsökologische Aspekte, Mitarbeiterpolitik, Corporate Citizenship).

Die VBV erhielt 2009 als erste und einzige Vorsorgekasse das Premiumzertifikat der ÖGUT und seit 2010 das daraus hervorgegangene Gold-Zertifikat. 2018 wurde die VBV bereits zum achten Mal in Folge auf diese Weise ausgezeichnet.

ÖGUT
Gold-Zertifikat
bestätigt nachhaltige Veranlagung
der VBV

<

Vier Sitzungen
2018: Ethik-Beirat
der VBV evaluiert
Veranlagung
regelmäßig

<<

ENGAGEMENT UND ACTIVE OWNERSHIP

Unter „Engagement“ versteht man den langfristigen Dialog von Investoren mit den Unternehmen in ihrem Portfolio. Das Ziel ist dabei, die Führung dieser Unternehmen noch stärker für die Berücksichtigung von sozialen, ethischen und ökologischen Kriterien zu gewinnen.

Die VBV – Vorsorgekasse diskutiert und entscheidet mögliche Engagement-Aktivitäten gemeinsam mit ihrem Ethik-Beirat. Werden bei einem investierten österreichischen Unternehmen Abweichungen von den VBV-Nachhaltigkeitskriterien festgestellt, nimmt die VBV Kontakt mit der Unternehmensleitung auf, um Informationen zu erlangen, die Erwartungshaltung der VBV zu kommunizieren und Verbesserungen anzuregen. Entsprechend der Ergebnisse entscheidet die VBV dann, ob sie das Investment halten oder verkaufen wird. Zusätzlich kooperieren wir auf nationaler und internationaler Ebene mit dafür qualifizierten Engagement-Partnern, die unsere Kriterien kennen und in unserem Auftrag den Dialog mit dem investierten Unternehmen aufnehmen. Zentrale Themen, die unser österreichischer Partner im Jahr 2018 aufgegriffen hat, waren Wasser, Plastik, Big Data und Alkohol. Weitere Schwerpunkte waren Menschenrechte in extraktiven Industrien sowie ein intensiver Dialog mit Schokoladeproduzenten zu den Themen Kinderarbeit und finanzielle Lebensgrundlage der Kakaobauern.

Darüber hinaus bündelt die VBV ihre Engagement-Aktivitäten mit anderen nachhaltigen Akteuren beim Corporate Responsibility Interface Center (CRIC) und über die UN PRI-Engagement-Plattform Clearinghouse. Im Rahmen dieser Aktivitäten haben wir am internationalen Climate Action 100+ Netzwerk teilgenommen. Die Initiative soll über die nächsten fünf Jahre laufen. Sie will die 100 größten Emittenten von Treibhausgasen zu mehr Transparenz und Verantwortung bewegen und so zur Erreichung der Ziele des Pariser Klimaabkommens beitragen.

Zudem hat 2018 ein breit angelegtes Engagement bei einem deutschen IT-Konzern stattgefunden, der mit Korruptionsfällen in Südafrika in Verbindung gebracht wurde.

Mit weiteren 130 Unternehmen stand die VBV durch ihre indirekte Zusammenarbeit mit dem global agierenden Engagement-Spezialisten GES im aktiven Dialog.

Neben Engagement-Aktivitäten können auch aktive Stimmrechtsausübung und Fragen auf Hauptversammlungen („Active Ownership“) ein Mittel sein, um das Unternehmensverhalten in Richtung Nachhaltigkeit zu beeinflussen. Die VBV hat 2018 ihr Stimmrecht zu 148 Agendapunkten über „Proxy Voting“ auf internationalen Hauptversammlungen ausgeübt. Dabei wurde über Vorschläge des Managements ebenso abgestimmt wie über Anträge aus dem Kreis der Aktionäre. Die Themen umfassten die Bereiche Umwelt, Gesundheit, Menschenrechte und Soziales sowie Corporate Governance und verschiedene den Vorstand und das Geschäftsfeld der jeweiligen Unternehmen betreffende Anliegen.

Beispielsweise wurden zwei von Aktionären gestellte Anträge im Sinne der VBV unterstützt. In einem Fall wurde ein US-amerikanisches Unternehmen aus dem Food & Beverages-Sektor aufgefordert, sich strengere Ziele im Bereich nachhaltiger Verpackungen zu setzen. Nur 1,4 % der vom Unternehmen verkauften Getränke werden in wiederverwendbaren Bechern verkauft, der Großteil der Becher findet sich nach Verwendung auf Deponien wieder. Der Antrag wurde aus der Sicht einer besseren Umweltverantwortung unterstützt. In einem anderen Fall wurde auf der Hauptversammlung eines US-amerikanischen IT- und Software-Unternehmens ein Antrag eingebracht, sich damit auseinanderzusetzen, wie es verantwortungsvoller mit Online-Inhalten umgehen könnte. In einem Bericht sollten Risiken wie die Verbreitung von Fake News, Hassbotschaften oder Ähnliches herausgearbeitet sowie die Effizienz der Dienstleistungsbedingungen überprüft werden. Der Antrag wurde von der VBV ebenfalls unterstützt.

VBV kooperiert national und international mit Engagement-Experten

>

Stimmrechtsausübung zu 148 Agendapunkten

>>

PRODUKTPORTFOLIO

Investments der VBV erfolgen ausschließlich im sogenannten „nachhaltigen Anlageuniversum“. Das heißt, sie müssen dem strengen VBV-Kriterienkatalog entsprechen.

Gemäß Investmentprozess der VBV wird die strategische Asset Allocation, also die Anlagestrategie der Veranlagungsgemeinschaft, zu Beginn des Jahres basierend auf dem etablierten Asset-Liability-Managementprozess in Abstimmung mit dem Risikomanagement festgelegt. Zur Unterstützung der taktischen Asset Allocation, also der unterjährigen Optimierung der Veranlagung, findet monatlich ein Veranlagungs-Jour-fixe statt, an dem neben dem VBV-Asset-Management auch externe Experten sowie Vertreter des Risikomanagements teilnehmen. Darüber hinaus werden in einem wöchentlichen internen Veranlagungs-Jour-fixe sowie in einer täglich stattfindenden Telefonkonferenz die Marktentwicklung und die aktuellen Ereignisse, sich kurzfristig ergebende Investmentmöglichkeiten sowie notwendige taktische Maßnahmen besprochen.

Verbesserung der Finanz- und Nachhaltigkeitsanalyse

Zur internen Überwachung und Beurteilung der wirtschaftlichen und nachhaltigen Entwicklung der wichtigsten Investments stützt sich die VBV auf ein eigenes Analysetool. Extern bezogene und intern erhobene Daten über die Emittenten werden damit in Bezug gesetzt, gewichtet und bewertet. Diese Analyse trägt dazu bei, Emittenten ganzheitlich zu bewerten, und stellt somit eine wichtige Entscheidungshilfe für das Asset Management der VBV dar.

STRUKTUR DES PORTFOLIOS

Die Gewichtung der eingesetzten Assetklassen wird auf den persönlichen Kontoinformationen unserer Anwartschaftsberechtigten dargestellt und erläutert sowie auf unserer Website unter www.vorsorgekasse.at regelmäßig veröffentlicht.

Ein regionaler Schwerpunkt der Investments liegt in Österreich.

Regionaler Breakdown der Veranlagung

Österreich	26,0 %
Eurozone ohne Österreich	36,1 %
Europa non-EUR	15,3 %
Amerika	13,2 %
Asien/Pazifik	5,7 %
Internationale Organisationen	2,6 %
Mittlerer Osten und Afrika	1,1 %

Umweltzeichen-Fonds

Im Portfolio der VBV – Vorsorgekasse befanden sich Ende 2018 neunzehn Fonds mit Österreichischem Umweltzeichen. Die Auswahlkriterien für Umweltzeichen-Fonds sind klar definiert und werden von den Fondsanbietern oder externen Organisationen überprüft. Ausgeschlossen sind Fonds, die in Atomkraft, Rüstungsgüter oder in den Handel damit investieren. Aktivitäten im Bereich Gentechnik werden ebenfalls überprüft und können gegebenenfalls zu einem Ausschluss führen. Ebenso ausgeschlossen sind Investitionen in Unternehmen oder Einrichtungen, die systematisch Menschen- oder Arbeitsrechte sowie zentrale politische, soziale oder Umweltstandards verletzen.

Der Investmentprozess muss geeignet sein, Unternehmen zu identifizieren, die tatsächlich positive Leistungen für Umwelt und Soziales erbringen. Um das zu gewährleisten, ist ein definierter Qualitätsstandard einzuhalten.

Das Umweltzeichen ist zugleich auch eine Bestätigung der Einhaltung des ökologisch-sozialen Konzepts nach den Transparenzleitlinien des „European Sustainable and Responsible Investment Forum“.

Investmententscheidungen in Abstimmung mit Risikomanagement
 <<

19 Fonds mit Österreichischem Umweltzeichen
 <

Anpassung des Portfolios im Sinne der Nachhaltigkeit >

Nachhaltige Portfoliomaßnahmen 2018

Auf Basis der Diskussionen im Ethik-Beirat, der Anregungen von Stakeholdern und Experten sowie unserer eigenen Analysen entwickeln wir unser Portfolio laufend weiter. Ausgehend von einem schon sehr hohen Niveau wurden 2018 folgende Maßnahmen zur Optimierung im Sinne der Nachhaltigkeit vorgenommen:

Aktien

- Erneute Messung des CO₂-Fußabdrucks der Aktienveranlagung
- Erstinvestment in einen Small & Midcap Fonds, welcher den Nachhaltigkeitskriterien der VBV entspricht
- Erfolgreiche Rezertifizierung des VBV-VK-Aktiendachfonds mit dem Österreichischen Umweltzeichen

Anleihen

- Aufstockung des Investments in Green Bonds und Social Bonds
- Erneute Messung des CO₂-Fußabdrucks der Anleihenveranlagung

Alternative Investments

- Der von der VBV initiierte „Nachhaltige Immobilienfonds Österreich“ wurde mit dem Österreichischen Umweltzeichen ausgezeichnet.
- Erweiterung des Portfolios im Bereich Infrastrukturinvestments. Hier wurde eine Kapitalzusage für einen auf Sozialinfrastruktur spezialisierten Fonds gegeben, welcher explizit ein Dual-Return-Konzept verfolgt.

Ab wann gibt es in Österreich Pflegegeld?

WENN DER PFLEGEBEDARF PRO MONAT MEHR ALS 65 STUNDEN AUSMACHT.

KLIMASCHUTZ

Der Klimawandel ist im Gange und seine Folgen werden immer offenkundiger. Spätestens seit dem Klimaabkommen von Paris Ende 2015 ist klar, dass dringender Handlungsbedarf besteht, wenn die Menschheit den von ihr mitverursachten Klimawandel eindämmen will.

In der VBV hat Klimaschutz einen hohen Stellenwert. Als institutioneller Investor können wir zu einer Dekarbonisierung der Wirtschaft beitragen. Wir tun das nicht nur aus Überzeugung, sondern auch deshalb, weil wir damit im Sinne unserer Anwartschaftsberechtigten Risiken reduzieren und wirtschaftlich profitieren können. Die VBV will daher insbesondere die CO₂-Emissionen in der Veranlagung reduzieren.

CO₂-FUSSABDRUCK DER VERANLAGUNG

Für Investoren sind sogenannte „Stranded Assets“ ein relevantes Risiko. Das sind Vermögenswerte, die unter plötzlicher Wertberichtigung oder einer großen Abwertung leiden. In den letzten Jahren waren davon in erster Linie CO₂-intensive Sektoren betroffen, also etwa Firmen, die fossile Energieträger wie Kohle, Öl oder Gas fördern.

Die VBV – Vorsorgekasse hat daher bereits 2015 in Abstimmung mit ihrem Ethik-Beirat

beschlossen, alle Unternehmen aus dem investierbaren Universum auszuschließen, die mindestens fünf Prozent ihres Umsatzes mit dem Abbau von Kohle erwirtschaften. 2016 wurde dieser Divestmentprozess abgeschlossen. Seither veranlagen wir nicht mehr in solche Unternehmen.

Um beurteilen zu können, wie sich unsere Investitionen bzw. die Aktivitäten von Unternehmen, in die wir investiert sind, auf das Klima auswirken, lassen wir seit 2015 den CO₂-Fußabdruck unserer Veranlagung von CSSP, einem unabhängigen Fachinstitut, berechnen.

Die Scope 1- und Scope 2-Emissionen des VBV-Aktienportfolios werden in Tonnen CO₂-Äquivalent (tCO₂e) gemessen und betragen 2018 81,4 tCO₂e pro investierter Mio. EUR. Damit lag der Wert deutlich unter den 99,4 Tonnen des Vorjahres und auch um 43 Prozent unter dem Vergleichswert des MSCI-World-Index. Unser Ziel, zumindest ein Drittel unter dem Wert des MSCI-World-Index zu liegen, haben wir somit auch 2018 erreicht.

Keine
Investitionen in
Kohle
<

CO₂-Emissionen bei
Aktien 43 % unter
dem Referenzwert
<

73

Jahr	Aktien tCO ₂ e/Mio. EUR investiertes Kapital	Benchmark Aktien (MSCI World) tCO ₂ e/Mio. EUR investiertes Kapital	Benchmark- Vergleich Aktien
2018	81,4	142,8	-43,0 %
2017	99,4	172,1	-42,2 %
2016	128,2	193,7	-33,8 %

Maßnahmen zur Reduktion der betrieblichen CO₂-Emissionen
>

BETRIEBLICHE CO₂-EMISSIONEN

Im Vergleich zu den CO₂-Emissionen, die mit der Veranlagung des uns anvertrauten Kundenkapitals verbunden sind, fallen die betrieblichen CO₂-Emissionen der VBV sehr niedrig aus. Dennoch haben wir auch in diesem Bereich Maßnahmen zur Emissionsminderung gesetzt.

So haben wir beispielsweise beginnend mit 2015 viele Komponenten der Serverinfrastruktur gegen effizientere getauscht und damit den Strombedarf unserer Server deutlich gesenkt.

Wir versuchen, auch unsere Mitarbeitenden und Kunden durch Anreize für den Klimaschutz zu motivieren. Seit der Einführung des „Jobtickets“ der Wiener Linien hat sich der Anteil der Mitarbeitenden, die für ihren täglichen Arbeitsweg die öffentlichen Verkehrsmittel nutzen, erhöht.

Unsere betrieblichen Treibhausgas-Emissionen lassen wir jährlich von einem unabhängigen und darauf spezialisierten Institut berechnen. Nachstehend sind die Emissionen differenziert nach Scopes 1 bis 3 (gemäß GHG-Protocol) ausgewiesen:

Unsere Treibhausgas-Emissionen

Emissionen in tCO ₂ e/a	2018	2017	2016
Scope 1	11	10	7
Scope 2	34	32	32
Scope 3	56	48	48
gesamt	101	91	88
Scope 1+2	45	42	40

Emissionen in kgCO ₂ e je 1000 AWB	2018	2017	2016
Scope 1	3,4	3,3	2,4
Scope 2	10,4	10,4	11,1
Scope 3	17,2	15,6	16,6
gesamt	31,0	29,6	30,5
Scope 1+2	13,8	13,7	13,9

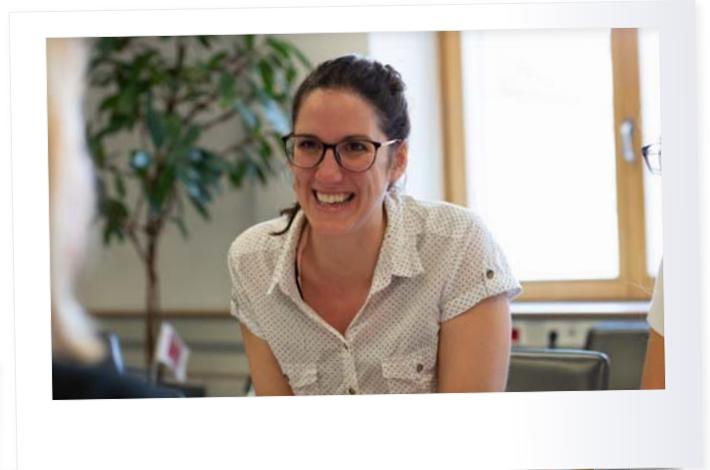
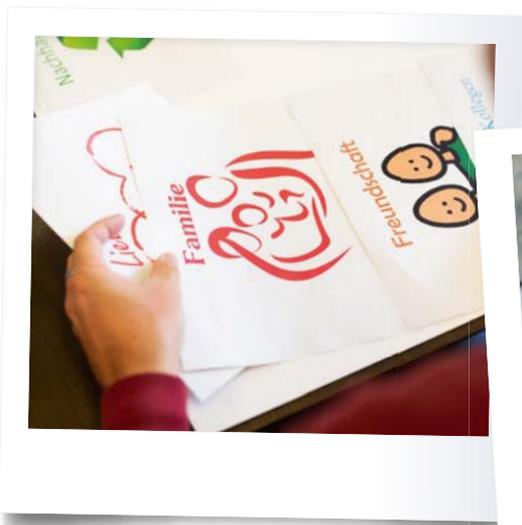
Die Scope 1- und Scope 2-Emissionen sind im vergangenen Geschäftsjahr geringfügig gestiegen, was auf einen leichten Anstieg beim Kraftstoffverbrauch der Dienstfahrzeuge und beim Stromverbrauch zurückzuführen ist. Scope 3 umfasst indirekte Emissionen, die etwa durch zugekaufte Materialien und Geschäftsreisen der Mitarbeiter mit firmenfremden Fahrzeugen entstehen. Bei der VBV – Vorsorgekasse fällt hier insbesondere der Papierverbrauch ins Gewicht.

Durch die verstärkte Bewerbung des VBV-Internetkontos konnten wir in den letzten Jahren den Papierverbrauch und die damit verbundenen CO₂-Emissionen stabil halten, obwohl die Zahl unserer Kunden kontinuierlich gestiegen ist. 2018 waren wir jedoch gezwungen, alle Anwartschaftsberechtigten schriftlich-postalisch über neue Datenschutzregelungen zu informieren. Zudem mussten wir aufgrund neuer Bestimmungen im Bankwesengesetz die rechtlich verpflichtenden Hinweise auf Verträgen und Kontoinformationen ausweiten. Mit dem Papierverbrauch sind auch die damit zusammenhängenden CO₂-Emissionen gestiegen.

Kompensation der betrieblichen CO₂-Emissionen

Ab dem Jahr 2014 haben wir freiwillig unsere betrieblichen CO₂-Emissionen durch den Erwerb von Emissionszertifikaten kompensiert. Die VBV hatte dabei zunächst ausschließlich Zertifikate des „Gold Standard“ gekauft. Seit 2016 kompensieren wir die selbst verursachten CO₂-Emissionen im Rahmen unserer Partnerschaft mit der österreichischen Klima- und Energiemodellregion Kaindorf. Seit 2017 tun das auch unsere Schwesterunternehmen in der VBV-Gruppe.

VBV mit klimaneutralem Bürobetrieb durch Kompensation der CO₂-Emissionen



ARBEITNEHMERASPEKTE

UNSER ZUGANG

Mitarbeiterfreundliche Personalpolitik und Teamgeist
>

Qualifizierte, engagierte und gesunde Mitarbeitende und ein ausgeprägter Teamgeist sind die Basis für unseren Erfolg. Die VBV – Vorsorgekasse AG pflegt daher ein Personalmanagement, das einerseits die Interessen und Qualitäten der Mitarbeitenden in den Mittelpunkt stellt und soweit wie möglich auf ihre individuellen Bedürfnisse Rücksicht nimmt. Andererseits legt das Personalmanagement auch großes Gewicht auf Kollegialität und Zusammenhalt im Team.

Betriebsrat gegründet
>>

Die VBV ist bestrebt, Mitarbeitende langfristig an sich zu binden, und bietet daher sichere Arbeitsplätze und ein positives Betriebsklima. Wir legen Wert auf gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit. Das Gehalt aller Mitarbeitenden setzt sich aus dem Grundgehalt und leistungsorientierten Komponenten zusammen. Ergänzend dazu entrichtet die VBV als Beitrag zur Altersvorsorge der Mitarbeitenden Arbeitgeberbeiträge an die VBV-Pensionskasse.

76 Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Familie und Beruf
>>

Die Weiterentwicklung im Unternehmen ist unabhängig vom Geschlecht möglich und wird durch umfangreiche Aus- und Weiterbildung gefördert. Die Schulungsangebote der VBV-Akademie dienen der fachlichen Weiterbildung und richten sich grundsätzlich an alle Mitarbeitenden, unabhängig von Alter, Geschlecht oder Betriebszugehörigkeit. Durch regelmäßigen Wechsel der Arbeitsbereiche (Job Rotation) ergänzen wir das interne Wissensmanagement.

Zu einer nachhaltigen Mitarbeiterführung gehört für die VBV auch, dass wir – so wie nach außen gegenüber Kunden oder Vertriebspartnern – auch im Innenverhältnis transparent und offen kommunizieren. Ein Beispiel: Der Vorstand informiert alle Mitarbeitenden nach jeder Aufsichtsratsitzung über die relevanten Inhalte und Beschlüsse.

Der Betriebsrat der VBV, der sich am 18.06.2018 konstituiert hat, vertritt die Interessen der Mitarbeitenden und steht dazu in engem Austausch mit dem Vorstand und der Personalverantwortlichen der VBV – Vorsorgekasse. Im vergangenen Geschäftsjahr waren die Mitglieder des Betriebsrats mit der Vorbereitung und Durchführung der ersten Betriebsversammlung sowie mit der Erarbeitung von Betriebsvereinbarungen befasst.

Bei der VBV gibt es seit der Gründung ein Gleitzeitmodell, das sehr gut angenommen wird. Diese Flexibilität schafft insbesondere für berufstätige Mütter und Väter notwendige Freiräume für die Kinderbetreuung. Für Jungväter besteht in der VBV bereits seit 2016 die Möglichkeit, einen „Papamonat“ von maximal 4 Wochen in Anspruch zu nehmen.

Mit dem „Audit berufundfamilie“ steht der VBV seit 2015 ein standardisierter Prozess zur Verfügung, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu analysieren und weiter zu verbessern.

Zu den genannten Maßnahmen kommen team- und persönlichkeitsbildende Angebote wie Seminare, regelmäßige Betriebsausflüge und Mitarbeiterveranstaltungen hinzu. Das Ergebnis dieser Angebote und Maßnahmen zeigt sich im außergewöhnlichen Engagement der Mitarbeitenden und in ihrer Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz. Letzteres wurde durch die anonyme Umfrage des weltweit tätigen „Great Place to Work“-Instituts bestätigt, an der die VBV auch 2018 teilgenommen hat. Das Ergebnis: 98 Prozent der Mitarbeitenden bewerteten den Arbeitsplatz als „sehr gut“. Die VBV hat damit den ausgezeichneten fünften Platz in der Kategorie „Österreichs beste Arbeitgeber Small“ (29-50 Mitarbeitende) erreicht.



MITARBEITERSTRUKTUR UND -FLUKTUATION

Die VBV – Vorsorgekasse beschäftigte per 31.12.2018 insgesamt 47 Mitarbeitende (ohne Vorstand) und damit um fünf mehr als Ende 2017. Der Anstieg ist großteils auf die Rückkehr von vier Mitarbeiterinnen aus der Elternkarenz zurückzuführen. Rund jede dritte der 37 Mitarbeiterinnen ist teilzeitbeschäftigt. Ihre männlichen Kollegen sind allesamt vollzeitbe-

schäftigt. Befristete Arbeitsverträge werden in der Regel nur bei Neuanstellungen für eine bestimmte Dauer – mindestens drei, maximal sechs Monate – abgeschlossen. Nach Ablauf dieser Zeit erhalten die Mitarbeitenden einen unbefristeten Vertrag. Zum Stichtag standen keine Mitarbeitenden in einem befristeten Angestelltenverhältnis mit der VBV.

Vier Mitarbeite-
rinnen aus Karenz
zurückgekehrt
<<

Gesamtbelegschaft (Kopfzahl) nach Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag differenziert nach Geschlecht*

	2018			2017			2016		
	♀	♂	♀♂	♀	♂	♀♂	♀	♂	♀♂
Anzahl Mitarbeitende	37	10	47	30	12	42	28	12	40
> vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende	24	10	34	20	10	30	18	9	27
> teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende	13	0	13	10	2	12	10	3	13
> unbefristet beschäftigte Mitarbeitende	37	10	47	30	11	41	28	12	40
> befristet beschäftigte Mitarbeitende	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Anzahl beaufsichtigte Arbeiter	0	0	0	0	0	0	0	0	0

* Die drei Vorstände (eine Frau, zwei Männer) sind in den Mitarbeiterkennzahlen-Tabellen nicht enthalten. Nicht enthalten sind außerdem Mitarbeitende in Elternkarenz.

2018 haben zwei Mitarbeiter das Unternehmen verlassen. Die Mitarbeiterfluktuation lag somit 2018 bei lediglich 4,3 %. Den beiden Abgängen stehen zwei neu eingestellte Mitarbeiterinnen gegenüber. Die Neueinstellungsquote lag somit ebenfalls bei 4,3 %.

Um trotz der stetig wachsenden Zahl von Kunden und Anwartschaftsberechtigten schlank bleiben und zugleich ein konstant hohes Service-Niveau bieten zu können, beschäftigt die VBV Leiharbeitskräfte bzw. temporäre Aushilfskräfte. Vor allem im Bereich des internen Callcenters kommt es zu saisonalen

Auslastungsspitzen, die nur mit zusätzlichen Kräften zu bewältigen sind. Von Februar bis Mai arbeiten daher in der Regel 5 bis 6 Personen, meist studentische Teilzeitkräfte, für die VBV.

Wenn die Zusammenarbeit beiderseits zufriedenstellend war, versuchen wir, die jeweilige Person auch in den kommenden Jahren wieder für das Telefonservice zu gewinnen. Wir nutzen den Pool der ehemaligen Aushilfskräfte aber auch, um offene unbefristete Stellen zu besetzen. Viele unserer Mitarbeitenden sind auf diesem Weg zu ihrem Arbeitsplatz in der VBV gekommen.

Geringe
Fluktuation:
4,3 %
<<

Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeitender sowie Personalfuktuation nach Altersgruppe und Geschlecht

2018							
Geschlecht	♀			♂			♀♂
Altersgruppe	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	alle
Anzahl Mitarbeitende	13	20	4	0	9	1	47
Anzahl neu eingestellte Mitarbeitende	0	2	0	0	0	0	2
Prozentsatz neu eingestellte Mitarbeitende	0,0 %	11,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	4,3 %
Anzahl ausgeschiedene Mitarbeitende	0	0	0	2	0	0	2
Prozentsatz ausgeschiedene Mitarbeitende	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	4,3 %

2017							
Geschlecht	♀			♂			♀♂
Altersgruppe	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	alle
Anzahl Mitarbeitende	15	13	2	2	9	1	42
Anzahl neu eingestellte Mitarbeitende	1	1	0	0	1	0	3
Prozentsatz neu eingestellte Mitarbeitende	7,1 %	7,7 %	0,0 %	0,0 %	12,5 %	0,0 %	7,3 %
Anzahl ausgeschiedene Mitarbeitende	0	1	0	1	0	0	2
Prozentsatz ausgeschiedene Mitarbeitende	0,0 %	7,7 %	0,0 %	33,3 %	0,0 %	0,0 %	4,9 %

2016							
Geschlecht	♀			♂			♀♂
Altersgruppe	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	alle
Anzahl Mitarbeitende	16	10	2	3	8	1	40
Anzahl neu eingestellte Mitarbeitende	4	0	0	0	0	0	4
Prozentsatz neu eingestellte Mitarbeitende	28,6 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	10,3 %
Anzahl ausgeschiedene Mitarbeitende	2	0	0	1	0	0	3
Prozentsatz ausgeschiedene Mitarbeitende	14,3 %	0,0 %	0,0 %	25,0 %	0,0 %	0,0 %	7,7 %

Die VBV setzt bei der Belegschaftsstruktur, vor allem bei den Know-how-Trägern in Schlüsselpositionen, auf Stabilität und Kontinuität. So gab es im Berichtszeitraum erstmals seit Bestehen der Vorsorgekasse eine personelle Änderung im Vorstand. KR Heinz Behacker ist nach 16 Jahren an der Spitze des Unternehmens in den Ruhestand getreten. Ihm folgte per 1. Oktober 2018 KR Mag. Andreas Zakostelsky, der Generaldirektor der VBV-Gruppe, als neuer CEO nach.

Zeitgleich in den Vorstand bestellt wurde außerdem Mag. Michaela Attermeyer, CPM. Sie war bis dahin Bereichsleiterin Veranlagung in der VBV-Pensionskasse. Ing. Mag. Martin A. Vörös, MBA, bleibt weiterhin im Vorstand der VBV – Vorsorgekasse.

Änderungen im Vorstand
<<

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit unserer Mitarbeitenden betrug 2018 7,3 Jahre.

Betriebszugehörigkeit der Mitarbeitenden in Jahren

2018	2017	2016
7,3	6,9	6,7

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Im Zuge der jährlichen Untersuchungen zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz wurden bisher keine besonderen Gefährdungen festgestellt. Dennoch bemüht sich die VBV, die Gesundheit am Arbeitsplatz und die Gesundheit der Mitarbeitenden insgesamt zu fördern, da wir darin einen wesentlichen Beitrag zur Mitarbeiterzufriedenheit sowie für deren Engagement für die Kunden und für das Unternehmen sehen.

Die Mitarbeitenden der VBV – Vorsorgekasse können einmal im Jahr an einer im Haus stattfindenden Gesundenuntersuchung teilnehmen. Weiters ermöglicht die VBV die Teilnahme an einer Reihe von Impfaktionen und übernimmt dafür die Kosten.

Kostenlose Gymnastikkurse im Haus und Vergünstigungen bei externen Fitness- und Sportangeboten runden unseren Beitrag zur Mitarbeitergesundheit ab.

Die durchschnittlichen Krankenstandstage je Mitarbeitenden sind im Berichtszeitraum zum zweiten Mal in Folge gesunken. 2018 waren die Mitarbeitenden der VBV 5,6 Tage im Krankenstand. In den beiden Jahren davor lag der Wert bei 5,9 (2017) bzw. 7,6 (2016) Tagen. Einen Vergleich dazu bietet der Österreichische Fehlzeitenreport des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger. Demnach verbrachten 2017 die Beschäftigten in Österreich im Jahresdurchschnitt 12,5 Kalendertage im Krankenstand.¹

AUS- UND WEITERBILDUNG

Qualifizierte, gut ausgebildete Mitarbeitende sind für einen Finanzdienstleister wie die VBV besonders wichtig. Wir sorgen über die eigene VBV-Akademie für eine ständige fachliche Weiterqualifikation.

Vom Gesetzgeber vorgeschrieben und für die gesamte Belegschaft verpflichtend sind jährliche Schulungen im Bereich Datenschutz sowie zur Vermeidung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Die Vorstände und Prokuristen müssen zusätzlich sogenannte Fit & Proper-Schulungen absolvieren.

Neben den verbindlichen Schulungen, für die unsere Mitarbeitenden durchschnittlich rund vier Ausbildungstage pro Jahr aufwenden, bieten wir die Möglichkeit einer zielorientierten, individuellen Aus- und Weiterbildung. Damit stellen wir sicher, dass unsere Kunden auf höchstem fachlichem Niveau beraten werden.

Weiterqualifikation in der VBV-Akademie
<

2018: 5,6 Krankenstandstage je Mitarbeitenden
<<

¹ Für 2018 lagen zu Redaktionsschluss dieses Berichts noch keine Daten vor.

Grundsätzlich werden im Rahmen der VBV-Akademie vier Arten von Schulungen durchgeführt:

- Externe Schulungen
- Interne Schulungen für alle Mitarbeitenden
- Interne Schulungen eigens für neue Mitarbeitende und temporäre Aushilfskräfte (Startpaket und Einschulung)
- Interne Qualifizierungsmaßnahmen und vertiefende Trainings in den Kernaufgaben (im Team)

Jährlich:
Mitarbeiter-
orientierungs-
gespräch
>>

Das jährliche Zeitbudget für externe Schulungen, das von vielen Mitarbeitenden ausgeschöpft wird, beträgt 24 Stunden pro Kopf.

Mit der sogenannten Hausmesse hat die VBV ein innovatives Format der internen Weiterbildung und Ideenfindung entwickelt, das 2013 erstmalig zur Anwendung kam. Das Konzept sieht vor, dass die Mitarbeitenden in Gruppen zu verschiedenen Themen eigenverantwortlich Wissen erwerben und dieses anschließend an die Kollegen weitergeben. So werden in einem angenehmen Schulungsumfeld Möglichkeiten aufgezeigt und Ideen entwickelt, die zu einer positiven Entwicklung beitragen können. 2017 wurde die Hausmesse erstmals für die gesamte VBV-Gruppe abgehalten. 2018 fand die Hausmesse in leicht abgeänderter Form statt, indem Mitarbeitende Strategiethemen erarbeitet und präsentiert haben.

Die Aus- und Weiterbildungsangebote der VBV sind nicht nur auf junge Mitarbeitende ausgerichtet, sondern werden allen Mitarbeitenden gleichermaßen angeboten und von diesen auch in Anspruch genommen.

Mit allen Mitarbeitenden findet einmal jährlich ein Mitarbeiterorientierungsgespräch statt. Dabei erhalten sie von ihren Vorgesetzten eine Beurteilung und vereinbaren Ziele sowie Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für das kommende Jahr. Die Beurteilung der erbrachten Leistung im vergangenen Jahr ist ausschlaggebend für den Erhalt und die Höhe der individuellen Zielerreichungsprämie. Von dieser leistungsorientierten Prämienregelung sind alle Mitarbeitenden der VBV erfasst.

VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

Die VBV – Vorsorgekasse behandelt alle Mitarbeitenden gleich. Gehalt und Vergütung werden auf Basis der Position und Qualifikation (Schule, Studium, Berufserfahrung) bestimmt. Bei vergleichbarer Position und Qualifikation verdienen Frauen und Männer in der VBV gleich viel.

Die Zusammensetzung der Belegschaft zeigt, dass der Frauenanteil in Führungspositionen (Mitarbeitende mit Managementaufgaben oder in Stabsstellen; „MK1“) im Berichtszeitraum auf 44,4 % gestiegen ist (2017: 37,5 %). Von den vier Gruppenleitern sind drei weiblich (2 Teilzeitkräfte), einer männlich.

So wie im Vorjahr, waren auch 2018 die meisten Führungskräfte (8 von 9) zwischen 30 und 50 Jahre alt. Es gab keine Führungskraft unter 30, eine war über 50 Jahre alt.

Bei den Mitarbeitenden ohne Führungsverantwortung (Mitarbeitende ohne Managementaufgaben; „MK2“) zeigt sich ein etwas anderes Bild. In dieser Mitarbeiterkategorie sind überwiegend Frauen tätig (86,8 %). Die Altersverteilung ist ausgewogen. Gut ein Drittel (34,2 %) der Mitarbeitenden in MK2 ist jünger als 30 Jahre, 55,3 % sind zwischen 30 und 50 Jahre und 10,5 % sind über 50 Jahre alt.

Frauenanteil
in Führungs-
positionen
gestiegen
>>



Zusammensetzung der Belegschaft nach Geschlecht und Altersgruppe je Mitarbeiterkategorie

2018	MK1	MK2	gesamt
Anzahl Mitarbeitende	9	38	47
Prozentsatz Mitarbeiterinnen (weiblich)	44,4 %	86,8 %	78,7 %
Prozentsatz Mitarbeiter (männlich)	55,6 %	13,2 %	21,3 %
Prozentsatz Mitarbeitende < 30 Jahre	0,0 %	34,2 %	27,7 %
Prozentsatz Mitarbeitende 30-50 Jahre	88,9 %	55,3 %	61,7 %
Prozentsatz Mitarbeitende > 50 Jahre	11,1 %	10,5 %	10,6 %

2017	MK1	MK2	gesamt
Anzahl Mitarbeitende	8	34	42
Prozentsatz Mitarbeiterinnen (weiblich)	37,5 %	79,4 %	71,4 %
Prozentsatz Mitarbeiter (männlich)	62,5 %	20,6 %	28,6 %
Prozentsatz Mitarbeitende < 30 Jahre	0,0 %	50,0 %	40,5 %
Prozentsatz Mitarbeitende 30-50 Jahre	87,5 %	44,1 %	52,4 %
Prozentsatz Mitarbeitende > 50 Jahre	12,5 %	5,9 %	7,1 %

2016	MK1	MK2	gesamt
Anzahl Mitarbeitende	8	32	40
Prozentsatz Mitarbeiterinnen (weiblich)	37,5 %	78,1 %	70,0 %
Prozentsatz Mitarbeiter (männlich)	62,5 %	21,9 %	30,0 %
Prozentsatz Mitarbeitende < 30 Jahre	0,0 %	59,4 %	47,5 %
Prozentsatz Mitarbeitende 30-50 Jahre	87,5 %	34,4 %	45,0 %
Prozentsatz Mitarbeitende > 50 Jahre	12,5 %	6,3 %	7,5 %

MK1: Mitarbeitende mit Managementaufgaben oder in Stabsstellen (inkl. Gruppenleitern)

MK2: Mitarbeitende ohne Managementaufgaben

Die Vorstandspositionen sind in den Daten nicht berücksichtigt. Alle Vorstandsmitglieder – eine Frau, zwei Männer – sind über 50 Jahre alt.

Wie viel Geld bekommt man in der ersten Pflegestufe in Österreich?

EUR 157,30 MONATLICH

RISIKOMANAGEMENT

RISIKOPOLITISCHE GRUNDSÄTZE

Die Risikopolitik der VBV – Vorsorgekasse AG definiert Rahmenbedingungen, Aufgaben und Ziele des Risikomanagementprozesses und ist damit ein Kernelement der Anlagepolitik der Gesellschaft.

Als Vorsorgekasse unterliegt die Gesellschaft unter anderem den Regelungen des BMSVG, des BWG und begleitenden Verordnungen der Finanzmarktaufsicht. Als Anbieter einer kapitalgedeckten Vorsorgeform befindet sich das Unternehmen permanent in einem Spannungsfeld zwischen kurzfristigem Veranlagungserfolg und langfristigem Ansparprozess. Die jederzeit ausreichende Bereitstellung liquider Mittel, die Erzielung entsprechender Erträge sowie die Erfüllung der gesetzlich vorgeschriebenen Bruttokapitalgarantie prägen die Aufgaben des Veranlagungs- und Risikomanagements der Gesellschaft.

STRATEGISCHE ZIELSETZUNG

Als Marktführer erhebt die VBV den Anspruch, Standards zu setzen. In diesem Sinne hat die VBV frühzeitig den Bereich Veranlagungsrisikomanagement etabliert und damit den Bereich Vermögensveranlagung organisatorisch ergänzt. In den Folgejahren wurden die Aufgabenbereiche des Veranlagungsrisikomanagements sukzessive in Richtung eines unternehmensweiten Risikomanagements erweitert. Veranlagungs- und Risikomanagement tragen, gemeinsam mit weiteren Bereichen wie der Internen Revision, entscheidend dazu bei, dass das Unternehmen seine vertraglichen Leistungen verlässlich erfüllen kann.

RISIKOMANAGEMENT, MERKMALE

Der Bereich Risikomanagement bündelt entsprechend den Aufgaben eines Asset-Liability-Managements Fachwissen aus den Bereichen Veranlagung sowie Finanz- und Versicherungsmathematik. Als eigenständiger Bereich gewährleistet das Risikomanagement nach den gesetzlichen Bestimmungen eine simultane Aktiv-Passiv-Sicht.

RISIKOMANAGEMENT, PROZESS

Als Basis für den Risikomanagementprozess gelten das Verständnis der VBV zu einzelnen Risikokategorien, die Festlegung der Risikotragfähigkeit und die Bestimmung von Zielgrößen. Der Prozess ist in der VBV als Regelkreis festgelegt. Grundsätzlich müssen die einzelnen Risikokategorien im zeitlichen Ablauf sowohl für sich als auch in aggregierter Form betrachtet werden.

Das gemeinsame Betrachten qualitativer und quantitativer Aspekte dient als Grundlage zur Bestimmung der Risikotragfähigkeit und der Festlegung der Zielgrößen.

Prozesstypische Elemente wie Risikoidentifikation, -analyse, -bewertung, -steuerung, -überwachung und -dokumentation gewährleisten einen strukturierten Ablauf. Die fristgerechte und regelmäßige Berichterstattung an die definierten Gremien liefert eine risikobasierte Entscheidungsgrundlage.

Die Einbettung des Prozesses in einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) erfolgt auf Basis bereits umgesetzter Schritte, gewährleistet die Überwachung von getroffenen Maßnahmen und leistet gegebenenfalls Anstoß für weitere Maßnahmen.

Für die VBV kann Risiko in folgende hauptsächlichen Risikokategorien unterteilt werden:

Marktrisiko

Marktrisiko bezeichnet die Gefahr, dass bestehende Vermögenswerte oder Aktiva aufgrund negativer Marktentwicklung (z.B. Aktienkurse, Zinsentwicklung, Währungen) an Wert verlieren und für den Risikoträger ein Verlust entsteht.

Kreditrisiko

Kreditrisiko bezeichnet die Gefahr, dass dem Kreditgeber (Risikoträger) dadurch ein Verlust entsteht, dass ein Kreditnehmer (z.B. durch Insolvenz) seine Zahlungsverpflichtungen nicht erfüllen kann.

Liquiditätsrisiko

Liquiditätsrisiko bezeichnet die Gefährdung von Kapital bzw. Gewinnen bei einer potenziellen Unfähigkeit, die Zahlungsverpflichtungen zu erfüllen, ohne dabei hohe Verluste zu erleiden.

Operationelle und technologische Risiken

Unter operationellen Risiken versteht man die Gefahr von Verlusten als Folge von unangemessenem Verhalten oder Versagen von Mitarbeitenden, internen Prozessen oder Systemen oder aufgrund externer Ereignisse.

Risikokonzentration

Unter Risikokonzentration versteht man die Gefahr, die durch die Aggregation von Einzelrisikopositionen wie Garantiegebern, Managern, Sektoren o.ä. entsteht und zu substantiellen Verlusten des Risikoträgers führen kann.

Die allgemein gebräuchliche und in der Gesellschaft verwendete Definition von Risiko, Risikokategorien und weiteren damit im Zusammenhang stehenden Begriffen deckt sich mit den Angaben der Österreichischen Finanzmarktaufsicht (FMA) und der Oesterreichischen Nationalbank (OeNB), auf deren Homepages entsprechende Definitionen ersichtlich sind:

www.fma.gv.at

www.oenb.at

Über die oben angeführten Risikokategorien hinausgehende Kategorien gemäß BWG finden, wo angebracht, Berücksichtigung, sind aber für die VBV von geringerer Bedeutung.

Im Folgenden werden jene Risiken erörtert, die für die Tätigkeit der Gesellschaft spezifisch sind.

*Risikomanagementprozess:
Regelkreis zur
kontinuierlichen
Verbesserung
<<*

VERANLAGUNG DES FINANZVERMÖGENS

Finanzvermögen
überwiegend in
festverzinsliche
Anlagen investiert
>

Per Stichtag 31.12.2018 beträgt das Finanzvermögen der Gesellschaft insgesamt rund EUR 64,3 Mio.

Das Finanzvermögen der Gesellschaft ist überwiegend in festverzinsliche Anlagen investiert. Aus Gründen der Liquiditätssteuerung wird ein weiterer Teil des Vermögens in Form von Guthaben bei Kreditinstituten gehalten. Zur Erfassung des Kreditrisikos werden Ratings von anerkannten Agenturen

herangezogen. Der Bestand an festverzinslichen Wertpapieren ist nahezu ausschließlich dem „Investmentgrade“-Bereich zuzuordnen. Verfügen einzelne Emissionen über kein externes Rating, erfolgt der Ansatz über das Rating des Emittenten. Die im Bestand des Finanzvermögens befindlichen Finanzinstrumente sind per Bilanzstichtag im Anlagevermögen gemäß § 56 BWG, im Umlaufvermögen nach dem strengen Niederstwertprinzip bewertet.

Aufteilung des Finanzvermögens zum 31.12.2018 nach Assetklassen	VK AG
EUR Staatsanleihe	15.173.607,19
EUR Bankanleihe	31.790.659,42
EUR Corporates	14.727.603,29
Beteiligungen	1.070,00
Cash	2.562.942,54
GESAMT	64.255.882,44

Marktrisiko

Aktienmarktrisiko und Fremdwährungsrisiko bestehen durch die konservative Ausrichtung des Finanzvermögens nicht. Das Zinsrisiko ist eine Risikokategorie, der die Gesellschaft ausgesetzt ist. Diesem Risiko wird vorbeugend durch die vorsichtige, diversifizierte Ausrichtung der Veranlagung begegnet. Schwankungen im Bereich der Euro-Zinskurve beeinflussen den Wert des Finanzvermögens der Gesellschaft.

Die dargestellten Szenarien zeigen verschiedene krisenhafte Marktpreisveränderungen. Die ersten beiden Szenarien sind Vorgaben für Stressszenarien, die die Finanzmarktaufsicht vorgibt. Das mit „BAFIN“ titulierte Szenario stammt von der deutschen Aufsichtsbehörde. Vor allem das Szenario „FMA Stressszenario 1“ stellt dabei ein Extremszenario dar.

Hinsichtlich der Auswirkungen auf die nationalen solvenzrechtlichen Eigenmittelvorschriften wird auf ein Spezifikum der Vorsorgekassen verwiesen. Grundsätzlich gilt für die Gesellschaft, dass ein kapitalmarktbedingter Stress, der zu starken Veränderungen der Marktpreise führt, sowohl das Finanzvermögen wie auch die Basis für die solvenzrechtlichen Anforderun-

gen, die Deckungsrückstellung, gleichermaßen beeinflusst.

Es gilt für die Vorsorgekasse der § 20(1) BMSVG mit dem Sollwert von 0,25 % der Gesamtsumme der Abfertigungsanwartschaften als jährlich einzuhaltende Vorgabe für die Erreichung der anrechenbaren Eigenmittel, zusätzlich auch die Vorgabe des § 20(2) BMSVG hinsichtlich des anzustrebenden Sollwerts von 1 % der Gesamtsumme der Abfertigungsanwartschaften. Die vorgeschriebene Mindestdotations bis zum Erreichen beträgt dabei jährlich 0,1 %.

In jedem Fall gilt die Koppelung der anzustrebenden Vorgaben, die als Basis für die Sollwerte dienen und ebenfalls kapitalmarktabhängig schwanken können. Hinsichtlich der Höhe allfälliger drohender Einschüsse aus dem Titel Bruttokapitalgarantie gemäß § 24(1) BMSVG und daraus resultierender Effekte für das Finanzvermögen wird hier auf den Abschnitt „Veranlagung des Vermögens der Anwartschaftsberechtigten“ verwiesen.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die Auswirkungen verschiedener Szenarien auf das Finanzvermögen der Gesellschaft:

Zinsrisiko durch
diversifizierte Ver-
anlagung reduziert
>

FMA Stressszenario 1

Aufteilung des Finanzvermögens zum 31.12.2018 nach Assetklassen	Stressrendite	VK AG
EUR Staatsanleihe	-20,00 %	12.138.885,75
EUR Bankanleihe	-20,00 %	25.432.527,54
EUR Corporates	-20,00 %	11.782.082,63
Beteiligungen	-42,00 %	620,60
Cash	0,00 %	2.562.942,54
GESAMT		51.917.059,06

FMA Stressszenario 2

Aufteilung des Finanzvermögens zum 31.12.2018 nach Assetklassen	Stressrendite	VK AG
EUR Staatsanleihe	-10,00 %	13.656.246,47
EUR Bankanleihe	-10,00 %	28.611.593,48
EUR Corporates	-10,00 %	13.254.842,96
Beteiligungen	-20,00 %	856,00
Cash	0,00 %	2.562.942,54
GESAMT		58.086.481,45

BAFIN RA25

Aufteilung des Finanzvermögens zum 31.12.2018 nach Assetklassen	Stressrendite	VK AG
EUR Staatsanleihe	-5,00 %	14.414.926,83
EUR Bankanleihe	-5,00 %	30.201.126,45
EUR Corporates	-5,00 %	13.991.223,13
Beteiligungen	-20,00 %	856,00
Cash	0,00 %	2.562.942,54
GESAMT		61.171.074,95

Kreditrisiko

Zur Einschätzung der Bonität von Emittenten oder Kontrahenten werden Ratings von anerkannten Agenturen herangezogen.

Nachfolgende Grafik zeigt die Aufteilung des Bestands an Renten sowie Darlehen nach Ratings.

Aufteilung des Finanzvermögens zum 31.12.2018 Renten und Darlehen nach Rating	VK AG
AAA	30.234.378,10
AA	13.991.734,21
A	11.885.077,35
BBB	4.884.826,53
NR	695.853,71
GESAMT	61.691.869,90

Liquiditätsrisiko

Die Erfüllung der Zahlungsverpflichtungen ist durch das Halten von liquiden Mitteln in Form von Guthaben bei Kreditinstituten sowie durch die jederzeit gegebene Möglichkeit zum Verkauf ausreichender

marktgängiger Wertpapiere gewährleistet.

Zusätzlich zeigen nachfolgenden Tabellen die Fälligkeitsstruktur im Bestand:

Fälligkeitsstruktur Anlagevermögen	VK AG
ohne Fälligkeit	1.070,00
bis zu einem Monat	699.988,51
mehr als ein Monat bis zu zwölf Monate	1.849.803,20
mehr als ein Jahr bis zu fünf Jahre	21.905.056,14
mehr als fünf Jahre bis zu zehn Jahre	26.124.993,31
mehr als zehn Jahre	11.112.028,74
GESAMT	61.692.939,90

Fälligkeitsstruktur Umlaufvermögen	VK AG
ohne Fälligkeit	2.562.942,54
bis zu einem Monat	0,00
mehr als ein Monat bis zu zwölf Monate	0,00
mehr als ein Jahr bis zu fünf Jahre	0,00
mehr als fünf Jahre bis zu zehn Jahre	0,00
mehr als zehn Jahre	0,00
GESAMT	2.562.942,54

In der Darstellung sind die Fälligkeiten angeführt, womit implizit reguläre Marktphasen angenommen sind. Aufgrund temporärer, krisenhafter Umstände kann auch bei grundsätzlich liquide handelbaren Produkten in solchen Phasen die Handelbarkeit nicht jederzeit gewährleistet sein oder wenn, dann nur mit entsprechenden Abschlägen.

Operationelle und technologische Risiken, unternehmensweites Risikomanagement

Das operationelle Risiko ist die bestimmende Risikokategorie in operativen Abläufen.

Aus Sicht der VBV sind eine fundierte Ausbildung und gute Qualifikation aller Mitarbeitenden zentral. In dieser Hinsicht gewährleisten die kontinuierliche Entwicklung und Weiterbildung der Mitarbeitenden ein adäquates Niveau. Vertretungsregelungen begrenzen das Risiko des Ausfalls von Schlüsselkräften. Das installierte interne Kontrollsystem (IKS) und ein durchgängiges Vier-Augen-Prinzip sind in Kraft.

Die von der VBV gewählte Organisationsstruktur und die daraus folgende Funktionstrennung bilden die Basis zur Begrenzung des Risikos. Hinsichtlich Kompetenzen, Zeichnungsberechtigungen und Vertretungsregelungen sind klare

Verantwortungen definiert. Die Dokumentation wichtiger Arbeitsabläufe in korrespondierenden Regelungen sowie die Kommunikation an alle Beteiligten wurden festgelegt.

Technologische Risiken werden durch entsprechendes Augenmerk auf laufende Systemprüfung und Abnahme von geprüften Systemen sowie ausreichende Dokumentation aller Prozesse erfasst.

Neben einer der Kernaufgaben des Risikomanagements, dem Veranlagungsrisikomanagement, werden alle Kernbereiche der Gesellschaft in einen unternehmensweiten, einheitlichen Risikomanagementprozess integriert und erfasst, mit der Zielsetzung, der Geschäftsführung einen ganzheitlichen Risikobericht als einen Baustein des Management-Informationssystems zu liefern.

Organisationsstruktur mit Funktionstrennung begrenzt operationelle Risiken

<<

VERANLAGUNG DES VERMÖGENS DER ANWARTSCHAFTSBERECHTIGTEN

Per Stichtag 31.12.2018 wird das Vermögen der Anwartschaftsberechtigten der VBV – Vorsorgekasse AG in einer Veranlagungsgemeinschaft (kurz VG) der Vorsorgekasse bilanziert. Die VG ist bilanzrechtlich ein Sondervermögen. Diese spezifische Situation stellt sich wie folgt dar.

Die Veranlagung der Abfertigungsanwartschaften der Veranlagungsgemeinschaft erfolgt im Hinblick auf § 30 des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) unter dem Aspekt der Sicherheit, der Rentabilität, des Bedarfs an flüssigen Mitteln sowie der angemessenen Mischung und Streuung der Vermögenswerte.

Für die Gesellschaft stellt die im BMSVG verankerte Bruttokapitalgarantie gemäß § 24 (1) ein besonderes Risiko dar, da den Anwartschaftsberechtigten – ungeachtet der Entwicklungen an den internationalen Kapital- und Finanzmärkten – die der Vorsorgekasse zugeflossenen Beträge ohne Abzug zu garantieren sind. So beträgt der Mindestanspruch des Anwartschaftsberechtigten gegenüber der Vorsorgekasse die Summe der der Vorsorgekasse zugeflossenen Abfertigungsbeiträge zuzüglich einer allenfalls übertragenen Altabfertigungsanwartschaft sowie der allenfalls aus einer anderen Vorsorgekasse

übertragenen Abfertigungsanwartschaft. Bei Übertragung einer Abfertigungs- bzw. Selbständigenanwartschaft gemäß § 12 Abs. 3 BMSVG erhöht sich der Mindestanspruch gegenüber der neuen Vorsorgekasse im Ausmaß der der übertragenden Vorsorgekasse zugeflossenen Beiträge. Die Bewertung der Garantie und des resultierenden Risikos erfolgt in einem eigens dafür entwickelten Modell, das Projektionen und Simulationen verschiedener Szenarien auf Basis des Kundenbestands der Gesellschaft ermöglicht.

Der gewählte Ansatz wird in Bezug auf die Gültigkeit der getroffenen Annahmen validiert und adjustiert.

Das Risiko der Kapitalgarantie wird bei der Festlegung der strategischen Ausrichtung der Veranlagung der Veranlagungsgemeinschaft angemessen berücksichtigt. Hinsichtlich der zu erfüllenden Kapitalgarantie sind im Geschäftsjahr 2018 keine unvorhergesehenen Risiken aufgetreten. Die Rücklage gemäß § 20 (2) BMSVG wurde im Sinne einer zusätzlichen Absicherung der Kunden in einem höheren Ausmaß dotiert als gesetzlich vorgeschrieben. Eine optionale Zinsgarantie im Sinne des § 24 (2) BMSVG wurde nicht gewährt.

Vermögen der Anwartschaftsberechtigten ist bilanzrechtliches Sondervermögen

<<

Bruttokapitalgarantie: Sicherheit für die Anwartschaftsberechtigten – Risiko für die VBV

<<

COMPLIANCE, ANTI-KORRUPTION UND DATENSCHUTZ

COMPLIANCE

Unter Compliance wird die Einhaltung nationaler und europarechtlicher Vorgaben (Gesetze, Richtlinien und Verordnungen) sowie ethischer und moralischer Grundsätze verstanden. Bei jedem Unternehmen gibt es einen anderen Schwerpunkt, der sich aus der Geschäftstätigkeit sowie den jeweiligen Aufsichtsgesetzen ergibt.

Die Geschäftstätigkeit der VBV – Vorsorgekasse AG besteht aus der treuhändischen Verwaltung des Vermögens der Anwartschaftsberechtigten. Hiermit ist die Veranlagung von Abfertigungsbeiträgen verbunden.

Die VBV unterliegt als Betriebliche Vorsorgekasse mehreren Aufsichtsgesetzen sowie der Aufsicht der Finanzmarktaufsicht (FMA). Bezogen auf die aufsichtsrechtliche Compliance liegt der Schwerpunkt im Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, dem Börsegesetz 2018, der Marktmissbrauchsverordnung (VO(EU) 596/2014) sowie dem Bankwesengesetz.

Betriebliche Vorsorgekassen sind gemäß § 119 Abs 4 Börsegesetz 2018 verpflichtet, geeignete Maßnahmen zur Vermeidung von Insidergeschäften zu treffen. Die VBV hält diese Vorgaben ein.

Betriebliche Vorsorgekassen (Kreditinstitute gemäß § 1 Abs 1 Z 21 BWG) haben darüber hinaus gemäß § 39 Abs 6 Z 1 BWG schriftliche Grundsätze und Verfahren festzulegen, die darauf ausgelegt sind, Risiken einer etwaigen Missachtung der in § 69 Abs 1 BWG aufgelisteten Vorschriften durch ihre Geschäftsleitung, ihre Aufsichtsratsmitglieder und ihre Mitarbeiter sowie die damit verbundenen Risiken aufzudecken und diese Risiken auf ein Mindestmaß zu beschränken. Die VBV hält diese Vorgaben ein.

Die Tätigkeit des Compliance-Verantwortlichen stützt sich auf die interne Richtlinie der VBV zur Vermeidung des Missbrauchs von Insider-Informationen und Marktmanipulationen im Unternehmen (Compliance-Richtlinie). Die Compliance-Richtlinie definiert Vertraulichkeitsbereiche und die damit einhergehende Vorabmeldepflicht für Mitarbeitende aus diesem Personenkreis bei gewissen Wertpapiertransaktionen.

Zielsetzung der Richtlinie ist die Vermeidung des Marktmissbrauchs im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere durch Regelung der Grundsätze, unter denen compliance- bzw. kursrelevante Daten im Unternehmen weitergegeben werden bzw. weitergegeben werden dürfen. Gleichzeitig dient die damit verbundene Klarstellung der Verhaltenspflichten auch dem Schutz der Mitarbeitenden selbst.

Jeder Mitarbeitende der VBV wird bereits vor Dienstantritt über das Verbot des Missbrauchs von Insider-Informationen im Wertpapierhandel informiert. Die Mitarbeitenden haben unverzüglich mit dem Compliance-Verantwortlichen Kontakt aufzunehmen, wenn sie aufgrund der ihnen vorliegenden Fakten und Informationen den begründeten Verdacht haben, dass eine geplante oder bereits durchgeführte Transaktion ein Insidergeschäft oder eine Marktmanipulation darstellen könnte.

Dem Compliance-Verantwortlichen obliegt die laufende Überwachung der Einhaltung der Richtlinie.

Ergänzend zur Compliance-Richtlinie stellt die Richtlinie „Behandlung von Interessenkonflikten“ sicher, dass Interessenkonflikte vermieden bzw. gelöst werden.

Compliance: Einhaltung gesetzliche Vorgaben und interner Richtlinien

Compliance-Verantwortlicher überwacht Einhaltung und prüft Meldungen von Verstößen durch Mitarbeitende

Die VBV hat darüber hinaus ein internes „Whistleblowing“-System eingerichtet. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, Verstöße vor allem gegen folgende Gesetze über einen „Whistleblowing“-Briefkasten zu melden:

- BMSVG (inklusive Verordnungen)
- BWG (inklusive Verordnungen)
- BörseG
- VO (EU) 594/2014 (Marktmissbrauchsverordnung – MAR)
- Finanzmarkt-Geldwäschegesetz (FM-GwG)
- InvFG 2011 (inklusive Verordnungen)
- Immobilien-Investmentfondsgesetze (inklusive Verordnungen)
- Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR)

Die Meldungen werden vom Compliance-Verantwortlichen geprüft.

Weiters hat die VBV – Vorsorgekasse AG eine BWG-Compliance-Policy gemäß § 39 Abs 6 Z 1 BWG erlassen und implementiert.

Das Compliance-Regelwerk ist somit auf die tatsächliche Geschäftstätigkeit und Organisationsstruktur der VBV zugeschnitten. Das Regelwerk basiert auf dem Grundsatz der Integrität, dient der Verhinderung von Abhängigkeiten und Interessensverflechtungen, welche die Kunden schädigen oder den Kapitalmarkt in unfaier Weise beeinflussen sowie dem Ansehen der VBV abträglich sein könnten.

Im Berichtszeitraum 2018 gab es keine Verstöße gegen die oben genannten Richtlinien und Policies.

ANTI-KORRUPTION

Aufgrund des Geschäftsmodells und des gesetzlichen Auftrags ist das Korruptionsrisiko in der VBV per se gering. Durch die vorhandene Organisationsstruktur, mit strenger Funktionstrennung und klaren Verantwortungszuweisungen betreffend Zeichnungsberechtigungen und Vertretungsregeln, reduzieren wir ein eventuell verbleibendes Korruptionsrisiko auf ein Minimum.

Zudem sind alle wichtigen Arbeitsabläufe und damit zusammenhängende Vorgaben in verbindlichen Richtlinien nachvollziehbar dokumentiert. So besagt beispielsweise das in der VBV geltende „Vieraugenprinzip“, dass alle Dokumente, Investments, Verfügungserklärungen etc. durch mindestens zwei Personen geprüft werden müssen.

Korruptionsrelevante Sachverhalte sind in der Compliance-Richtlinie und in der Richtlinie „Behandlung von Interessenskonflikten“ sowie im Handbuch „Prävention, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung“ geregelt.

Die Einhaltung der Bestimmungen wird von den beiden zuständigen und dafür ausgebildeten Mitarbeitern laufend kontrolliert.

Im Berichtszeitraum wurden alle Mitarbeitenden der VBV zum Thema Vermeidung von Geldwäsche und Korruption geschult. Es gab 2018 keine Verstöße gegen gesetzliche oder interne Bestimmungen im Zusammenhang mit den genannten Bereichen.

Organisationsstruktur mit strenger Funktionstrennung und Vieraugenprinzip

<

2018: Schulung aller Mitarbeitenden, keine Verstöße

<



DATENSCHUTZ

Datenschutz in der VBV-Gruppe zentral verankert
>

2018: Präsenzschulung für alle Mitarbeitenden, keine Verstöße
>>

2018 hat die VBV den Bereich Datenschutz organisatorisch und inhaltlich neu geregelt. Anlass für die inhaltlichen Anpassungen war das damals bevorstehende Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Organisatorisch wurde das Thema auf die Ebene der VBV-Gruppe gehoben und somit zentral verankert.

Der Datenschutzkoordinator der VBV-Gruppe ist für die laufende Prüfung und Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und internen Regelungen zuständig. Grundlage seiner Tätigkeit ist die VBV-Datenschutz-Policy. Diese wurde Anfang 2018 für die gesamte VBV-Gruppe eingeführt und ersetzt das zuvor in der Vorsorgekasse gültige Datenschutzhandbuch.

Die Datenschutz-Policy wurde im Rahmen eines Projekts entwickelt, in das die Datenschutzbeauftragten aller VBV-Gesellschaften eingebunden waren. Darüber hinaus hat das Projektteam die erforderlichen Verfahrensverzeichnisse und ein Löschkonzept erstellt. Verträge zu ausgelagerten Bereichen und mit Lieferanten wie z.B. Kapitalanlagegesellschaften, die personenbezogene Daten betreffen, wurden an die Erfordernisse der DSGVO angepasst. Ein fachlicher Austausch dazu fand nicht

nur innerhalb des Projektteams der VBV-Gruppe statt, sondern erfolgte in der gesamten Branche der betrieblichen Altersvorsorge.

Die eigenen Mitarbeiter werden bereits beim Eintritt in das Unternehmen zum Datenschutz geschult und sie haben über das Intranet Zugang zu allen wichtigen Informationen zu diesem Thema. Aufgrund der neuen gesetzlichen Bestimmungen fand 2018 zusätzlich eine Präsenzschulung für alle Mitarbeitenden statt, wo ihnen aktuelles Wissen zum Datenschutz und zur DSGVO vermittelt wurde.

Unsere Anwartschaftsberechtigten haben wir ab April 2018 über ihre Betroffenenrechte aufgeklärt. Die VBV hat in diesem Zusammenhang auch eine Regelung erarbeitet, wie das Unternehmen die Rechte aller von Bestimmungen zum Datenschutz Betroffenen wahrt.

2018 wurden 7 Auskünfte über gespeicherte personenbezogene Daten gegeben. Es wurden keinerlei Verstöße gegen gesetzliche oder interne Bestimmungen zum Datenschutz festgestellt.

MEHR ALS 180 H/ MONAT (ALLE VIER EXTREMITÄTEN BEWEGUNGSUNFÄHIG): EUR 1.688,90

Ab wie viel Stunden Pflege/ Monat fällt man in die höchste Pflegestufe (7. Stufe) und wie viel bekommt man?

SONSTIGE INFORMATIONEN

Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Gemäß den Anforderungen des Unternehmensgesetzbuches (UGB) müssen Unternehmen seit Inkrafttreten des Rechnungslegungsänderungsgesetzes 2004 (RLÄG 2004) im Lagebericht auch nichtfinanzielle Leistungsindikatoren veröffentlichen, insbesondere zu Umwelt- und Arbeitnehmerbelangen, sofern diese einen relevanten Einfluss auf den Geschäftserfolg und die wirtschaftliche Lage des Unternehmens haben.

Als wesentliche nichtfinanzielle Bereiche in diesem Sinne hat das Führungsteam der VBV – Vorsorgekasse gemeinsam mit Stakeholdern und externen Experten die Arbeitnehmeraspekte, die nachhaltige Veranlagung und den Klimaschutz identifiziert. Zu diesen Themen wird im Lagebericht ausführlich berichtet.

Da die VBV als Dienstleistungsunternehmen mit klassischem Bürobetrieb nur geringe direkte Umweltauswirkungen verursacht und die innerbetrieblichen ökologischen Leistun-

gen keinen relevanten Einfluss auf den Geschäftserfolg haben, werden dazu im Lagebericht, abgesehen von den betrieblichen CO₂-Emissionen, keine Daten veröffentlicht. Wichtig ist uns das Thema Umweltschutz dennoch. Informationen zu unserem nach ISO 14001 und EMAS zertifizierten Umweltmanagementsystem und Leistungskennzahlen dazu finden Sie auf unserer Website im Dokument „Ergänzende Informationen zum Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2018“:

<https://www.vorsorgekasse.at/ueber-uns/geschaeftsberichte/>

oder

<http://publikationen.vorsorgekasse.at/geschaeftsberichte/zusatzinformationen>

Ergänzende Informationen zum Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht:



Forschung und Entwicklung

Forschung und Entwicklung – im klassischen Sinne – wird von der VBV nicht betrieben.



AUSBLICK UND ZIELE 2019

Für 2019 erwarten die Wirtschaftsforscher ein deutlich gebremstes Wirtschaftswachstum, aber eine noch leicht positive Entwicklung des österreichischen Arbeitsmarkts. Die VBV will trotz der verhaltenen Prognosen durch ein deutliches Wachstum bei den wesentlichen Kennzahlen ihre Position als Marktführer unter den Betrieblichen Vorsorgekassen bestätigen.

Ziele 2019

Verträge	445.000
Anwartschaftsberechtigte in Mio.	3,4
Laufende Beiträge in Mio. EUR	540
Veranlagungsvolumen in Mrd. EUR	4,05

Sicherheit und Stabilität der Kundengelder und solide Performance

>>

Qualitätsansprüche der Kunden erfüllen

>

Wir setzen uns auch für 2019 zum Ziel, die hohen Qualitätsansprüche unserer Kunden zu erfüllen bzw. sie möglichst zu übertreffen und auf diese Weise zum weiteren Anstieg der Zahl der Vertragspartner und Anwartschaftsberechtigten beizutragen. Höhere Lohnabschlüsse und weiterhin geringe Arbeitslosigkeit sollten sich zudem positiv auf die Beitragszahlungen und damit auf das Veranlagungsvolumen auswirken.

Die Kapitalentnahmen, die sich zuletzt annähernd stabil entwickelt haben, dürften 2019 leicht ansteigen. Dass Anwartschaftsberechtigte etwa beim Verlust des Arbeitsplatzes auf Vorsorgeansprüche zurückgreifen, ist Grundelement der Abfertigung NEU. Allerdings steht der vorzeitige Zugriff auf Ansprüche dem Ziel entgegen, steuerbegünstigt Vorsorgekapital aufzubauen, und erschwert zudem auch die profitable Veranlagung eingehender Beiträge.

Im kommenden Veranlagungsjahr wollen wir weiterhin eine möglichst hohe Sicherheit und Stabilität der Kundengelder gewährleisten und gleichzeitig eine solide Performance erzielen.

Nachhaltigkeit ist Teil unserer Erfolgsgeschichte – die VBV ist seit ihrer Gründung nachhaltig positioniert. Unser Anspruch war damals und bleibt es weiterhin, uns auch auf diesem Gebiet kontinuierlich zu verbessern. Das betrifft insbesondere das Kerngeschäft, also die Veranlagung der uns anvertrauten Kundengelder. So werden wir auch 2019 bei unseren Investmententscheidungen und Engagement-Aktivitäten auf die Anregungen und Empfehlungen unseres Ethik-Beirats und Stakeholder hören und das Portfolio – auch hinsichtlich seiner ethisch-nachhaltigen Ausrichtung – laufend optimieren. Ein klares Ziel, das wir in diesem Zusammenhang verfolgen: Unsere Investments sollen in Summe deutlich klimafreundlicher sein als der MSCI-World-Index, der in der Finanzbranche häufig als Vergleichsmaßstab genutzt wird. Wir wollen mit dem CO₂-Fußabdruck unseres Aktienportfolios um ein Drittel unter diesem Index liegen.

Zudem werden wir uns als Marktführer künftig verstärkt dafür einsetzen, dass die Rahmenbedingungen für die Vorsorgekassen zeitgemäß angepasst werden. So plädieren wir für eine Verlängerung der Liegedauer des Vorsorgekapitals, um die zweite Säule der Vorsorgepyramide deutlich stärken zu können.

Außerdem tritt die VBV dafür ein, die Vorteile des Systems der betrieblichen Vorsorge auch auf andere Bereiche auszudehnen, wie z.B. eine Pflegevorsorge. Das bietet sich gerade aufgrund der bewiesenen Krisenresistenz und des funktionierenden Inkassosystems über die Gebietskrankenkassen an.

In welchem Bundesland leben laut Statistik Austria anteilmäßig die meisten alten Menschen Österreichs?

IM BURGENLAND, GEFOLGT VON KÄRNTEN UND DER STEIERMARK

DANKSAGUNG

Im vergangenen Geschäftsjahr hat die VBV enorme Herausforderungen gemeistert: Wir haben in einem für Investoren äußerst schwierigen Umfeld auf den Finanzmärkten erneut unsere Position als die mit großem Abstand führende Vorsorgekasse bestätigt und konnten zentrale Wachstumsziele erreichen.

Die VBV hat ihre Sichtbarkeit im Markt verstärkt und konnte insbesondere ihre Präsenz bei den Kunden weiter erhöhen. Dass wir dabei erfolgreich waren, haben uns die Unternehmenskunden und Anwartschaftsberechtigten im Rahmen der jährlichen Kundenbefragung bestätigt: Fast 98 Prozent gaben an, dass sie mit dem Service und den Leistungen der VBV zufrieden sind. Auch in anderen relevanten Bereichen ist die Zahl der positiven Bewertungen deutlich gestiegen.

Wir hatten Ende 2018 über 20.000 Verträge mehr als im Vorjahr und die Zahl der betreuten Anwartschaftsberechtigten ist um fast 200.000 gestiegen. Das war nur möglich durch das große Engagement und die hohe Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der VBV. Bei ihnen möchten wir uns an dieser Stelle daher ganz besonders für ihre Leistung und ihren Einsatz bedanken.

Unser Erfolg basiert auf einer klaren, konsequent umgesetzten Positionierung und Unternehmensstrategie. Wir waren von Anfang an nachhaltig ausgerichtet und haben mit diesem Kurs die gesamte Branche überzeugt – heute versuchen alle Vorsorgekassen, uns auf diesem nachhaltigen Weg zu folgen. Wir haben in den vergangenen Jahren zudem auf hohe Unternehmensqualität gesetzt. Das Qualitäts-

management ist im Unternehmen durch Managementsysteme und die Schulung der Mitarbeiter fest verankert und wird von externen Fachleuten durch Preise und Zertifizierungen bestätigt.

Diese klare Ausrichtung auf Nachhaltigkeit und Qualität hat Heinz Behacker während seiner Zeit als Vorstandsvorsitzender der VBV konsequent vorangetrieben. Er ist mit Ende 2018 in den wohlverdienten Ruhestand getreten. Für seine Leistungen für die Entwicklung des Unternehmens möchten wir uns bei ihm ausdrücklich bedanken. Den Eigentümern der VBV gilt unser Dank, dass sie diesen Kurs des Unternehmens ermöglicht und konsequent unterstützt haben.

Wir bedanken uns bei den Vertretern im Ethik-Beirat und allen Partnern, die im vergangenen Jahr unsere Veranlagungsstrategie konstruktiv begleitet haben. Sie haben uns geholfen, für unsere Kunden langfristig überdurchschnittlich erfolgreich zu wirtschaften und dabei zugleich unseren eigenen hohen ethischen, sozialen und ökologischen Ansprüchen gerecht zu werden.

Selbstverständlich bedanken wir uns an dieser Stelle auch bei unseren Branding-Partnern ebenso wie bei allen Geschäftspartnern, die 2018 wieder dazu beigetragen haben, dass die VBV ihre zentralen Wachstumsziele so überzeugend erreicht hat.

Vor allem bedanken wir uns bei allen, die sich im vergangenen Geschäftsjahr für die VBV als Vorsorgepartner entschieden oder uns weiterhin die Treue gehalten haben.

*Erfolg der VBV ist eine Teamleistung
– Danke an alle Stakeholder*

<

Wien, am 30. April 2019

Der Vorstand





KR Mag. Andreas Zakostelsky Mag. Michaela Attermeyer, CPM Ing. Mag. Martin A. Vörös, MBA

BILANZ ZUM 31. DEZEMBER 2018

AKTIVA

	EUR	EUR	Vergleichszahlen 2017 EUR
A. Anlagevermögen			
I. Immaterielle Vermögensgegenstände			
1. Konzessionen, gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte und Vorteile sowie daraus abgeleitete Lizenzen	1.010.873,00		796.756,00
2. geleistete Anzahlungen	19.988,64		74.591,90
		1.030.861,64	871.347,90
II. Sachanlagen			
andere Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung		175.584,00	191.161,00
III. Finanzanlagen			
1. Beteiligungen	1.070,00		1.070,00
2. Wertpapiere (Wertrechte) des Anlagevermögens	61.691.869,90		71.006.213,92
		61.692.939,90	71.007.283,92
		62.899.385,54	72.069.792,82
B. Umlaufvermögen			
I. Vorräte		39,88	2.941,60
II. Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände			
1. Forderung gemäß § 26 Abs. 3 Z 2 BMSVG	26.614.986,33		0,00
2. Sonstige Forderungen und Vermögensgegenstände	1.373.989,49		3.485.720,34
		27.988.975,82	3.485.720,34
III. Wertpapiere und Anteile		0,00	0,00
IV. Kassenbestand, Schecks, Guthaben bei Banken		2.562.942,54	5.215.751,68
		30.551.958,24	8.704.413,62
C. Rechnungsabgrenzungsposten		220.913,73	202.623,27
D. Aktive latente Steuern		290.586,00	299.593,00
Summe der Positionen A-D: Aktiva der AG		93.962.843,51	81.276.422,71
E. Aktiva der Veranlagungsgemeinschaft			
I. Guthaben auf Euro lautend Hievon: Bargeld	33.035.856,99		29.440.229,60
II. Guthaben auf ausländische Währungen lautend Hievon: Bargeld	33.289.444,03		22.362.835,85
III. Darlehen und Kredite auf Euro lautend	279.780.000,00		312.980.000,00
IV. Darlehen und Kredite auf ausländische Währungen lautend	0,00		0,00
V. Forderungswertpapiere auf Euro lautend	0,00		0,00
VI. Forderungswertpapiere auf ausländische Währungen lautend	0,00		0,00
VII. Beteiligungswertpapiere auf Euro lautend	0,00		0,00
VIII. Beteiligungswertpapiere auf ausländische Währungen lautend	0,00		0,00
IX. Anteilscheine von Investmentfonds und AIF auf Euro lautend	3.146.150.803,34		2.907.280.456,39
X. Anteilscheine von Investmentfonds und AIF auf ausländische Währungen lautend	20.132.726,68		31.046.438,29
XI. Anteilscheine von Immobilienfonds auf Euro lautend	196.319.972,56		144.394.824,90
XII. Anteilscheine von Immobilienfonds auf ausländische Währungen lautend	0,00		0,00
XIII. Forderungen	4.683.639,64		5.600.936,12
XIV. Aktive Rechnungsabgrenzungsposten	3.351,54		0,00
XV. Sonstige Aktiva	25.209.576,29		0,00
		3.738.605.371,07	3.453.105.721,15
		3.832.568.214,58	3.534.382.143,86

VBV – VORSORGEKASSE AG

1020 WIEN, OBERE DONAUSTRASSE 49-53

PASSIVA

	EUR	EUR	Vergleichszahlen 2017 EUR
A. Eigenkapital			
I. Grundkapital		3.375.000,00	3.375.000,00
II. Kapitalrücklagen			
1. nicht gebundene		500.000,00	500.000,00
III. Gewinnrücklagen			
1. gesetzliche Rücklage	337.500,00		337.500,00
2. andere Rücklagen (freie Rücklagen)	39.187.500,00		32.487.500,00
		39.525.000,00	32.825.000,00
IV. Rücklage für die Erfüllung der Kapitalgarantie		36.800.000,00	32.700.000,00
V. Rücklage für die Erfüllung der Zinsgarantie		0,00	0,00
VI. Bilanzgewinn, davon Gewinnvortrag EUR 849.259,58 (31.12.2017: TEUR 740)		5.796.775,34	4.899.259,58
		85.996.775,34	74.299.259,58
B. Rückstellungen			
1. Rückstellungen für Abfertigungen	189.665,00		173.709,00
2. sonstige Rückstellungen	6.694.478,00		5.503.766,00
		6.884.143,00	5.677.475,00
C. Verbindlichkeiten			
1. Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten	52.543,41		51.210,45
2. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	529.301,23		535.490,75
3. Verbindlichkeiten gegenüber verbundenen Unternehmen	114.796,42		397.969,52
4. Verbindlichkeiten gegenüber Unternehmen, mit denen ein Beteiligungsverhältnis besteht	199.721,84		166.849,11
5. sonstige Verbindlichkeiten, davon aus Steuern EUR 104.912,84 (31.12.2017: TEUR 84) davon im Rahmen der sozialen Sicherheit EUR 76.146,25 (31.12.2017: TEUR 64)	185.562,27		148.168,30
		1.081.925,17	1.299.688,13
D. Rechnungsabgrenzungsposten		0,00	0,00
Summe der Positionen A-D: Passiva der AG		93.962.843,51	81.276.422,71
E. Passiva der Veranlagungsgemeinschaft			
I. Abfertigungsanwartschaft		3.709.962.521,86	3.449.720.323,17
II. Verbindlichkeiten		28.632.136,42	3.381.643,42
III. Passive Rechnungsabgrenzungsposten		10.712,79	3.754,56
IV. Sonstige Passiva		0,00	0,00
		3.738.605.371,07	3.453.105.721,15
		3.832.568.214,58	3.534.382.143,86

GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG FÜR 2018

	EUR	EUR	Vergleichs- zahlen 2017 EUR
A. Ergebnis der Veranlagungsgemeinschaft			
I. Veranlagungserträge	-63.688.746,91		85.460.072,78
II. Garantie	239.009,70		60.823,53
III. Beiträge	533.537.997,57		494.542.737,09
IV. Kosten	-9.814.311,49		-32.167.467,89
V. Auszahlungen von Abfertigungsleistungen	-200.086.240,54		-175.516.479,09
VI. Ergebnis der Veranlagungsgemeinschaft	260.187.708,33		372.379.686,42
VII. Verwendung des Ergebnisses der Veranlagungsgemeinschaft	-260.187.708,33		-372.379.686,42
Verbleibendes Ergebnis		0,00	0,00
B. Erträge und Aufwendungen der BV-Kasse			
1. Verwaltungskosten		33.484.643,20	31.024.526,35
2. Betriebsaufwendungen			
a) Personalaufwand	-3.776.489,25		-3.450.582,38
aa) Löhne	0,00		0,00
bb) Gehälter	-2.884.439,84		-2.683.902,89
cc) Aufwendungen für Abfertigungen u. Leistungen an Betriebliche Vorsorgekassen	-50.455,11		-49.941,94
dd) Aufwendungen für Altersversorgung	-144.202,12		-119.302,69
ee) Aufwendungen für gesetzlich vorgeschrie- bene Sozialabgaben sowie vom Entgelt abhängige Abgaben und Pflichtbeiträge	-608.599,74		-521.528,67
ff) Sonstige Sozialaufwendungen	-88.792,44		-75.906,19
b) Abschreibungen auf das Anlagevermögen	-322.928,14		-198.156,32
c) Sonstige Betriebs-, Verwaltungs- und Vertriebsaufwendungen	-9.080.032,95		-8.732.788,10
		-13.179.450,34	-12.381.526,80
ordentliches Betriebsergebnis		20.305.192,86	18.642.999,55
3. Finanzerträge			
a) Erträge aus Beteiligungen	0,00		0,00
b) Zinserträge und sonstige laufende Erträge aus der Veranlagung der Eigenmittel und der nicht zu Veranlagungsgemeinschaften zugeordneten Fremdmittel	841.907,87		812.660,88
c) Erträge aus dem Abgang von und der Zuschreibung zu Finanzanlagen, die nicht den Veranlagungsgemeinschaften zugeordnet sind	838.014,08		44.695,82
		1.679.921,95	857.356,70

	EUR	EUR	Vergleichs- zahlen 2017 EUR
4. Finanzaufwendungen			
a) Aufwendungen aus Beteiligungen	0,00		0,00
b) Abschreibungen auf sonstige Finanzanlagen, die nicht den Veranlagungsgemeinschaften zugeordnet sind	-45,50		-61,29
c) Zinsen und ähnliche Aufwendungen	-440.014,62		-402.181,90
		-440.060,12	-402.243,19
Finanzergebnis		1.239.861,83	455.113,51
5. Sonstige betriebliche Erträge und Aufwendungen			
a) betriebliche Erträge	982.197,44		540.250,47
b) betriebliche Aufwendungen	-1.524.038,37		-247.841,46
		-541.840,93	292.409,01
6. Ergebnis vor Steuern		21.003.213,76	19.390.522,07
7. Steuern vom Einkommen und vom Ertrag davon latente Steuern TEUR -9 (VJ): TEUR -19)		-5.255.698,00	-4.831.495,00
8. Ergebnis nach Steuern		15.747.515,76	14.559.027,07
9. Sonstige Steuern, soweit nicht unter den Posten 1 bis 7 enthalten		0,00	0,00
10. Jahresüberschuss		15.747.515,76	14.559.027,07
11. Veränderung von Rücklagen			
a) Zuweisungen			
aa) zu Gewinnrücklagen	-6.700.000,00		-5.200.000,00
bb) zur Kapitalgarantierücklage	-5.439.009,70		-5.260.823,53
cc) zur Zinsgarantierücklage	0,00		0,00
		-12.139.009,70	-10.460.823,53
b) Auflösungen			
aa) von Kapitalrücklagen	0,00		0,00
bb) von Gewinnrücklagen	0,00		0,00
cc) der Kapitalgarantierücklage	1.339.009,70		60.823,53
dd) der Zinsgarantierücklage	0,00		0,00
		1.339.009,70	60.823,53
		-10.800.000,00	-10.400.000,00
12. Jahresgewinn		4.947.515,76	4.159.027,07
13. Gewinnvortrag		849.259,58	740.232,51
14. Bilanzgewinn		5.796.775,34	4.899.259,58

ANHANG ZUM JAHRESABSCHLUSS DER

VBV – VORSORGEKASSE AG, WIEN zum 31.12.2018

I. ALLGEMEINES

Der Jahresabschluss der VBV – Vorsorgekasse AG, Wien, wurde unter Beachtung der Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung und Bilanzierung sowie unter Beachtung der Generalnorm, ein möglichst getreues Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens zu vermitteln, aufgestellt.

Der Grundsätze der Einzelbewertung und Vollständigkeit wurden beachtet und eine Fortführung des Unternehmens unterstellt.

Die Bilanzierung, die Bewertung und der Ausweis der einzelnen Posten des Jahresab-

schlusses wurden nach den allgemeinen Bestimmungen der §§ 195 bis 211 des Unternehmensgesetzbuches (UGB) unter Berücksichtigung der Sondervorschriften für Kapitalgesellschaften (§§ 222 bis 235 UGB) und den speziellen Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) und des Bankwesengesetzes (BWG) vorgenommen.

Schätzungen beruhen auf einer umsichtigen Beurteilung. Soweit statistisch ermittelbare Erfahrungen aus gleich gelagerten Sachverhalten vorhanden sind, hat das Unternehmen diese bei den Schätzungen berücksichtigt.

II. BILANZIERUNGS- UND BEWERTUNGSMETHODEN

Es sind in der VBV – Vorsorgekasse AG keine Aktiv- und Passivposten in fremder Währung vorhanden.

1. ANLAGEVERMÖGEN

Immaterielle Vermögensgegenstände werden mit den Anschaffungskosten, vermindert um planmäßige bzw. außerplanmäßige Abschreibungen angesetzt. Den planmäßigen Abschreibungen werden Abschreibungssätze zwischen 16,67 % und 33,33 % zugrundegelegt.

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 10 % und 25 %.

Vermögensgegenstände mit Einzelanschaffungskosten von weniger als EUR 400,00 werden im Jahr der Anschaffung zur Gänze abgeschrieben.

Das Finanzanlagevermögen wird lt. § 56 (1) BWG bewertet. Es wurde vom Wahlrecht nach § 56 (2) BWG im Ausmaß von EUR 45,50 und (3) im Ausmaß von EUR 49.233,38 Gebrauch gemacht. Die Bewertung wird monatlich sowie am Bilanzstichtag durchgeführt.

Es darf kein Handelsbuch geführt werden.

Außerplanmäßige Abschreibungen werden nach den gesetzlichen Vorschriften vorgenommen.

Es besteht eine Beteiligung an der Einlagensicherung der Banken & Bankiers Gesellschaft m. b. H. im Wert von EUR 70,00 und an der Einlagensicherung AUSTRIA Ges.m.b.H. (ESA) in der Höhe von EUR 1.000,00.

2. UMLAUFVERMÖGEN

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

Gemäß § 26 Abs. 3 Z 2 BMSVG dürfen Vorsorgekassen eine Vergütung für die Vermögensverwaltung einbehalten, soweit diese in den Veranlagungserträgen Deckung findet. Wenn die Veranlagungserträge eines Geschäftsjahres für die Vergütung nicht ausreichen, ist der Unterschiedsbetrag auf neue Rechnung vorzutragen, eine Belastung des Abfertigungsvermögens ist nicht zulässig. Da dies im Geschäftsjahr 2018 der Fall war, wurden die Vermögensverwaltungskosten auf neue Rechnung vorgetragen. Die Forderung wurde aufgrund der Unsicherheiten am Finanzmarkt einer Wertberichtigung unterzogen.

Grundsätze zur Wertminderung der Forderung der Vermögensverwaltungskosten: Aus Gründen der Vorsicht und zur Überprüfung der Einschätzung der Wahrscheinlichkeit der Einbringlichkeit der Forderung der Vermögensverwaltungskosten für das Jahr 2018, wurden im Nachgang zur Bewertung der Kapitalgarantie die verschiedenen Pfade der generierten Kapitalmarktszenarien analysiert. Die Analyse hat ergeben, dass über einen vorgegebenen Zeitraum von 3 Jahren insgesamt 22 Drei-Jahres-Pfade resultierten, die die Performance-Vorgabe von 0,70 % (Wertannahme der Vermögensverwaltungskosten, p.a.) in Folge (jährlich) nicht erreichten, und so das Nachhaken der Vermögensverwaltungskosten durch den Abzug nicht oder nicht zur Gänze ermöglichen. Daraus ergibt sich ein Kürzungsfaktor von 2,2 % (22 negative Pfade durch insgesamt 1.000 mögliche), um den die Forderung letztlich gekürzt wurde.

Sämtliche ausgewiesene Forderungen waren innerhalb eines Jahres fällig.

3. AKTIVE RECHNUNGSABGRENZUNGSPOSTEN

Als Rechnungsabgrenzungsposten werden Ausgaben vor dem Abschlussstichtag ausgewiesen, soweit sie Aufwand für eine bestimmte Zeit nach diesem Tag darstellen.

4. AKTIVE LATENTE STEUERN

Durch das RÄG 2014 wurden die latenten Steuern auf das bilanzorientierte Konzept umgestellt und in der Bilanz erfasst. Es werden die Differenzen, die zwischen den unternehmensrechtlichen und steuerrechtlichen Wertansätzen von Vermögensgegenständen bestehen, die sich in späteren Geschäftsjahren voraussichtlich abbauen, angesetzt.

5. RÜCKSTELLUNGEN

Die Abfertigungsrückstellung wird per 31.12.2018 unter Anwendung der AFRAC-Stellungnahme 27 „Rückstellungen für Pensions-, Abfertigungs-, Jubiläumsgeld- und vergleichbare langfristig fällige Verpflichtungen nach den Vorschriften des Unternehmensgesetzbuches“ (März 2018) nach der Methode der laufenden Einmalprämien ermittelt („Projected Unit Credit Method“). Der Berechnung liegen folgende Parameter zugrunde: Rechnungszinssatz p.a. (UGB): 2 % (durchschnittlicher Marktzinssatz hochklassiger Unternehmensanleihen mit 15 Jahre Restlaufzeit), Gehaltserhöhung p. a. (UGB) 2,5 %, Rechnungsgrundlagen AVÖ 2018-P (Ang.). Durch die neuen Richttafeln [AVÖ 2018-P] ergeben sich Auswirkungen auf die Höhe der Rückstellungen für Abfertigungen. Der Unterschiedsbetrag zwischen dem nach den bisherigen Rechnungsgrundlagen errechneten Rückstellungsbetrag und dem Rückstellungsbetrag auf der Grundlage der geänderten Rechnungsgrundlagen beträgt EUR 476,00. Dieser Unterschiedsbetrag wurde im Geschäftsjahr zur Gänze im laufenden Ergebnis berücksichtigt. Als rechnerisches Pensionsalter wird sowohl für Männer als auch für Frauen das frühestmögliche Pensionsalter gemäß den gesetzlichen Bestimmungen in geltender Fassung (Korridor pension) angesetzt. Ein Fluktuationsabschlag wird nicht berücksichtigt.

Im lfd. Geschäftsjahr wurde erstmalig eine Rückstellung für Kapitalgarantie eingestellt, welche aus der Kapitalgarantierücklage entnommen wurde.

Die Bewertung der Rückstellungshöhe für die Garantieleistungen aus der Erbringung der Kapitalgarantie gemäß § 24 (1) BMSVG erfolgt unter Berücksichtigung der Stellungnahme der AFRAC zu diesem Thema („Kapitalgarantien und Zinsgarantien: Bevorsorgung gemäß § 20 BMSVG und Verhältnis zur Rückstellungsbildung nach unternehmensrechtlichen Grundsätzen“), die im Schreiben der FMA vom 23.10.2018 den Vorsorgekassen zur Kenntnis gebracht wurde. Insbesondere wurden die im Punkt 3 erwähnten „Bewertung der Rückstellung“ Rz 13, 14 und 15 berücksichtigt.

Die Bewertung erfolgte unter Ermittlung eines Erwartungswertes der zukünftigen Leistungsverpflichtungen aus der Kapitalgarantie.

Dabei wurden, ausgehend vom letzten Bilanzstichtag, die bestehenden Abfertigungsanswartschaften auf Einzelbasis extrahiert und für die Projektion der zukünftigen Entwicklung herangezogen. Die Projektion der Entwicklungen erfolgte dabei unter Berücksichtigung der anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik in einem gesamtheitlichen Aktiv-Passivmodell. Die Ein- und Auszahlungsprojektionen, sowie die Projektionen der zukünftigen Entwicklung der Abfertigungsanswartschaften und erforderlicher Garantieleistungen wurden stochastisch simuliert. Aktivseitig als Basis dient die Modellierung der Verteilung der erwarteten Erträge, wo unter Anwendung einer Monte-Carlo Simulation ein

Set von 1.000 Fünf-Jahres-Pfaden zukünftiger Veranlagungsszenarien generiert wurde. Damit wurden die Szenarien der Entwicklungen der Answartschaften und etwaiger Einschüsse aus der Kapitalgarantie gerechnet. Das Ergebnis liefert die Rückstellung, aufsummiert als diskontierter Erwartungswert der zukünftigen empirisch gemittelten Einschüsse aus der Kapitalgarantie dieser 1.000 Fünf-Jahres-Pfade.

Die sonstigen Rückstellungen wurden dem Vorsichtsprinzip entsprechend mit ihrem Erfüllungsbetrag gebildet.

Langfristige Rückstellungen werden mit einem Zinssatz von 2 % abgezinst.

6. VERBINDLICHKEITEN

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

Sämtliche ausgewiesene Verbindlichkeiten waren innerhalb eines Jahres fällig.

7. SONSTIGE PASSIVA

Der Gesamtbetrag der Haftungsverhältnisse, welche nicht in der Bilanz auszuweisen sind, beträgt EUR 0,00.

III. ALLGEMEINE ERLÄUTERUNGEN ZUR BILANZ UND GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG

Bei der Bewertung wird von der Fortführung des Unternehmens ausgegangen.

Die Gewinn- und Verlustrechnung ist gemäß Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigen-vorsorgegesetz (BMSVG) gegliedert.

Mit der VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG (Gruppenträger) besteht ein Gruppenvertrag im Sinne des KStG.

Die Steuerumlage beträgt 25 % des zugerechneten positiven Einkommens des Gruppenmitgliedes bzw. 50 % der Steuerersparnis, welche sich durch die Saldierung des allfällig zugerechneten negativen steuerlichen Ergebnisses ergibt.

Es wurden keine Geschäfte mit nahestehenden Unternehmen und Personen unter marktüblichen Bedingungen abgeschlossen.

IV. ERLÄUTERUNGEN ZUR BILANZ

1. ANLAGEVERMÖGEN

Hinsichtlich der Entwicklung der einzelnen Positionen des Anlagevermögens und der Aufgliederung der Jahresabschreibung wird auf den Anlagenspiegel (Beilage zum Anhang) verwiesen.

Gliederung der Wertpapiere nach Restlaufzeiten (es handelt sich um börsennotierte Wertpapiere): Es sind keine derivativen Instrumente in der Aktiengesellschaft im Einsatz.

Kategorie	in TEUR		
	Kreditinstitute	Nichtbanken	
0-30 Tage (1 Monat)	700	0	
>30-90 Tage (1-3 Monate)	700	0	
>90-180 Tage (3-6 Monate)	0	0	
>180-360 Tage (6-12 Monate)	700	450	
>1-2 Jahre	2.798	1.199	
>2-3 Jahre	2.097	0	
>3-4 Jahre	6.985	0	
>4-5 Jahre	2.545	6.282	
>5-7 Jahre	4.885	6.529	
>7-10 Jahre	6.562	8.150	
>10-15 Jahre	2.776	6.261	
>15-20 Jahre	687	0	
> 20 Jahre	0	1.386	Gesamt:
	31.435	30.257	61.692

2. AKTIVE RECHNUNGSABGRENZUNG

Ausgewiesen werden Zahlungen vor dem Bilanzstichtag, die die nächsten Perioden betreffen.

3. AKTIVE LATENTE STEUERN

Durch das RÄG 2014 wurden die latenten Steuern auf das bilanzorientierte Konzept umgestellt.

Aktive latente Steuern (25 %)	01.01.2018	Veränderung	31.12.2018
Rückstellungen	299.593,00	-9.007,00	290.586,00
	299.593,00	-9.007,00	290.586,00

4. AKTIVA DER VERANLAGUNGSGEMEINSCHAFT

Die der Veranlagungsgemeinschaft zugeordneten Wertpapiere werden gemäß § 31 BMSVG zu Tageswerten und zum Devisenmittelkurs monatlich sowie zum Bilanzstichtag bewertet.

5. EIGENKAPITAL

Der Aktionärskreis stellt sich zum 31. Dezember 2018 wie folgt dar:

	EUR	%
VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG, Wien	3.071.250,00	91,00
Merkur Versicherung Aktiengesellschaft, Graz	101.250,00	3,00
Wüstenrot Versicherungs-Aktiengesellschaft, Salzburg	101.250,00	3,00
Vorsorge der Österreichischen Gemeindebediensteten, Wien	101.250,00	3,00
	3.375.000,00	100,00

Das Geschäftsjahr der Gesellschaft endet mit einem Bilanzgewinn in Höhe von EUR 5.796.775,34 (VJ: EUR 4.899.259,58).

Entwicklung des Gewinnvortrages:

Stand am 1. 1. 2018	4.899.259,58
Ausschüttung des Geschäftsjahres	-4.050.000,00
Stand am 31. 12. 2018	849.259,58

	31.12.2018	31.12.2017
Die nicht gebundene Kapitalrücklage beträgt:	500.000,00	500.000,00
	500.000,00	500.000,00

Die versteuerten Gewinnrücklagen entwickelten sich wie folgt:

Die gesetzliche Gewinnrücklage beträgt:	2018	2017
Stand am 01. 01.	337.500,00	337.500,00
Zuweisung zur gesetzlichen Gewinnrücklage	0,00	0,00
Stand am 31. 12.	337.500,00	337.500,00

Die freie Gewinnrücklage entwickelte sich wie folgt:	2018	2017
Stand am 01. 01.	32.487.500,00	27.287.500,00
Zuweisung zur freien Gewinnrücklage	6.700.000,00	5.200.000,00
Stand am 31. 12.	39.187.500,00	32.487.500,00
Summe der Gewinnrücklagen:	39.525.000,00	32.825.000,00

Die lt. § 20 (2) BMSVG zu bildende Rücklage zur Erfüllung der Kapitalgarantie entwickelte sich wie folgt:

	2018	2017
Stand am 01. 01.	32.700.000,00	27.500.000,00
gesetzliche Zuweisung Kapitalgarantie Rücklage	3.710.000,00	3.449.800,00
freiwillige Zuweisung Kapitalgarantie Rücklage	1.729.009,70	1.811.023,53
Auflösung Kapitalgarantie Rücklage	-1.339.009,70	-60.823,53
Stand am 31.12.	36.800.000,00	32.700.000,00

Aus der Auflösung der Kapitalgarantie Rücklage wurden 1,1 Mio EUR einer Rückstellung für Kapitalgarantie zugewiesen.

6. RÜCKSTELLUNGEN

Die Rückstellungen setzen sich wie folgt zusammen:

	31.12.2018	31.12.2017
Rückstellung für Abfertigungen	189.665,00	173.709,00
Rückstellung für Kapitalgarantie	1.100.000,00	0,00
sonstige Rückstellungen	5.594.478,00	5.503.766,00
	6.884.143,00	5.677.475,00

In den sonstigen Rückstellungen sind u. a. Porto- und Druckkosten für Kontoauszüge in Höhe von rund EUR 1,7 Mio. und eine Rückstellung für die Verwaltungskosten-Staffelanpassung in Höhe von EUR 1,6 Mio. enthalten.

7. VERBINDLICHKEITEN

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

Die Verbindlichkeiten gegenüber verbundenen Unternehmen und die Verbindlichkeiten gegenüber Unternehmen, mit denen ein Beteiligungsverhältnis besteht, betreffen Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen.

8. SONSTIGE FINANZIELLE VERPFLICHTUNGEN

Die Verpflichtungen aus der Nutzung von Sachanlagen, die nicht in der Bilanz ausgewiesen sind, betragen für das folgende Geschäftsjahr EUR 351.054,12 und für die folgenden fünf Geschäftsjahre EUR 1.755.270,60.

V. ERLÄUTERUNGEN ZUR GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG

1. ERTRÄGE UND AUFWENDUNGEN DER BV-KASSE

Die gesamten Beiträge und Verwaltungskosten stammen aus Verträgen mit inländischen Vertragspartnern.

Die Verwaltungskosten beinhalten im Wesentlichen die laufenden Verwaltungskosten und die Vermögensverwaltungskosten.

Angaben gemäß § 237 Z 14 UGB: Die Aufwendungen des Abschlussprüfers (PwC Wirtschaftsprüfung GmbH) für die Prüfung des Jahresabschlusses 2018 betragen TEUR 27,6. Die Nachverrechnung des Vorjahres betrug TEUR 6.

Es wurden keine Beratungsleistungen in Rechnung gestellt.

Die Finanzerträge/ -aufwendungen der Wertpapiere verteilen sich geographisch wie folgt:

Kontinente	Erträge	Aufwendungen
Afrika	0,00	0,00
Amerika	90.679,27	0,00
Asien	0,00	0,00
Australien	75.461,15	0,00
Europa	1.513.781,53	-45,50
	1.679.921,95	-45,50

Die sonstigen Erträge und Aufwendungen betreffen Auflösungen von Rückstellungen aus Vorperioden, Weiterverrechnungen an Dritte sowie Einschüsse aus der Kapitalgarantie in die Veranlagungsgemeinschaft.

Die Steuern vom Einkommen und vom Ertrag enthalten Körperschaftsteuer aus einer Steuerumlage in Höhe von EUR 5.246.691,00 (VJ: EUR 4.812.273,00). Latente Gewinnsteuern auf temporäre Differenzen zwischen dem unternehmensrechtlichen und dem steuerlichen Ergebnis wurden aktiviert. Der gemäß

§ 198 Abs. 9 und 10 UGB aktivierbare Betrag (VJ: EUR 299.593,00) wurde 2018 um EUR 9.007,00 vermindert.

Das Geschäftsjahr endet mit einem Ergebnis nach Steuern (vor Rücklagen) in Höhe von EUR 15.747.515,76 (VJ: EUR 14.559.027,07). Unter Berücksichtigung der Zuweisung zur Kapitalgarantierücklage in Höhe von EUR 5.439.009,70, der Zuweisung zur Gewinnrücklage in Höhe von EUR 6.700.000,00 sowie der Auflösungen der Kapitalgarantierücklage wird ein Jahresgewinn in Höhe von EUR 4.947.515,76 (im VJ: Jahresgewinn EUR 4.159.027,07) ausgewiesen.

Vorschlag für die Gewinnverwendung

Der Hauptversammlung wird vorgeschlagen, dass der Bilanzgewinn in der Höhe von EUR 5.796.775,34 (VJ: TEUR 4.899), welcher sich aus dem Jahresgewinn in der Höhe von EUR 4.947.515,76 und dem Gewinnvortrag in der Höhe von EUR 849.259,58 zusammensetzt, für die Ausschüttung einer Dividende in der Höhe von EUR 1,50 pro Aktie verwendet und der verbleibende Restbetrag auf neue Rechnung vorgetragen werden soll.

Ereignisse nach dem Bilanzstichtag

Es sind keine wesentlichen Ereignisse nach dem Bilanzstichtag bekannt.

VI. SONSTIGE ANGABEN

1. PERSONAL

Der Personalstand am Bilanzstichtag betrug 40 Mitarbeiter (Vollzeit).

Die durchschnittliche Dienstnehmerzahl (Vollzeit) betrug

	2018	2017
Vorstandsmitglieder	2	2
Angestellte	39	37
	41	39

Ein Vorstand ist Angestellter der VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhielten im Jahr 2018 für ihre Tätigkeit für die Gesellschaft keine Bezüge.

Hinsichtlich der Angabe der Bezüge des Vorstands wurde von der Schutzklausel gem. § 242 (4) UGB Gebrauch gemacht, da die Zahl von zwei gleichzeitig dem Organ angehörenden Personen nicht überschritten wurde.

Nachdem nur ein Vorstand von verbundenen Unternehmen verrechnet wird, wurde ebenfalls von der Schutzklausel gem. § 242 (4) UGB Gebrauch gemacht.

Die Aufwendungen für Abfertigung verteilen sich wie folgt:

	2018	2017
Vorstandsmitglieder	0,00	0,00
leitende Angestellte	11.002,00	13.699,00
andere Arbeitnehmer	4.954,00	4.907,00
	15.956,00	18.606,00

Die restlichen Arbeitnehmer unterliegen dem BMSVG.

Die VK-Beiträge verteilen sich wie folgt:

	2018	2017
Vorstandsmitglieder	6.471,53	5.385,35
leitende Angestellte	4.344,86	4.157,23
andere Arbeitnehmer	23.682,72	21.793,36
	34.499,11	31.335,94

Die Aufwendungen für die Altersversorgung (Pensionskassen Beiträge) verteilen sich wie folgt:

	2018	2017
Vorstandsmitglieder	72.522,80	63.968,96
leitende Angestellte	18.257,56	16.482,89
andere Arbeitnehmer	53.421,76	38.850,84
	144.202,12	119.302,69

Geschäftsbeziehungen zu nahe stehenden Unternehmen und Personen

Zu den nahe stehenden Unternehmen und Personen (Related Parties) des Konzerns zählen alle verbundenen oder assoziierten Unternehmen. Darüber hinaus zählen die Vorstände und Aufsichtsräte der Konzerngesellschaft zu den nahe stehenden Unternehmen und Personen.

Wesentliche Geschäftsbeziehungen bestehen u.a. mit der VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft, Wien (z.B. Recht, Risikomanagement) sowie mit der VBV – Betriebliche Altersvorsorge AG, Wien (z.B. EDV, Rechnungswesen, Interne Revision).

2. ORGANE

Mitglieder des Vorstands:

KR Mag. Andreas Zakostelsky	Vorsitzender des Vorstands ab 01.10.2018
Mag. Michaela Attermeyer , CPM	Mitglied des Vorstands ab 01.10.2018
Ing. Mag. Martin A. Vörös , MBA	Mitglied des Vorstands
KR Heinz Behacker	Vorsitzender des Vorstands bis 30.09.2018

Mitglieder des Aufsichtsrats:

Mag. Markus Posch	Vorsitzender
Mag. Martin Klauzer	Vorsitzender-Stellvertreter
KR Robert Bilek	
Mag. Josef Trawöger	
KR Reg. Rat OAR Eduard Aschenbrenner	
Dr. David Mum	
Susanna Linhart	Mitglied ab 07.09.2018

Prokuristen:

Mag. Peter **Eitzenberger**

Mag. Dietmar **Sedelmaier**

Günther **Herndlhofer**, MSc, MBA

Durch den Bundesminister für Finanzen wurden

Herr Ministerialrat Dr. Heinrich **Lorenz** zum Staatskommissär sowie

Herr Kommissär Ben-Benedict **Hruby**, LL.M. zum Staatskommissär-Stellvertreter

bestellt.

Bei Mitgliedern des Vorstands haften am 31. Dezember 2018 keine Vorschüsse und Kredite aus.

Bei Mitgliedern des Aufsichtsrats haften am 31. Dezember 2018 keine Vorschüsse und Kredite aus.

Haftungen für Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats bestanden am 31. Dezember 2018 nicht.

Wien, am 30. April 2019



KR Mag. Andreas Zakostelsky
Vorsitzender des Vorstands



Mag. Michaela Attermeyer, CPM
Mitglied des Vorstands



Ing. Mag. Martin A. Vörös, MBA
Mitglied des Vorstands

ANLAGENSPIEGEL

Anschaffungs- und Herstellungskosten

Anlageposition	01.01.2018	Zugänge	Abgänge	31.12.2018
	EUR	EUR	EUR	EUR
I. Immaterielle Vermögensgegenstände				
1. Konzessionen, gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte und Vorteile sowie daraus abgeleitete Lizenzen	3.463.667,75	438.174,58	-59.921,97	3.841.920,36
2. geleistete Anzahlungen	74.591,90	19.988,64	-74.591,90	19.988,64
	3.538.259,65	458.163,22	-134.513,87	3.861.909,00
II. Sachanlagen				
1. andere Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung inkl. geringwertige Wirtschaftsgüter	812.174,72	85.478,17	-49.896,89	847.756,00
	812.174,72	85.478,17	-49.896,89	847.756,00
III. Finanzanlagen				
1. Beteiligungen	1.070,00	0,00	0,00	1.070,00
2. Wertpapiere (Wertrechte des Anlagevermögens)	70.845.918,00	2.088.467,00	-11.351.779,00	61.582.606,00
	70.846.988,00	2.088.467,00	-11.351.779,00	61.583.676,00
	75.197.422,37	2.632.108,39	-11.536.189,76	66.293.341,00

Kumulierte Abschreibungen

	Kumulierte Abschreibungen 01.01.2018	Abschreibungen des Geschäfts- jahres	Zuschreibungen des Geschäfts- jahres	Abgänge	Kumulierte Abschreibungen 31.12.2018	Buchwert 31.12.2017	Buchwert 31.12.2018
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
	-2.666.911,75	-224.057,58	0,00	59.921,97	-2.831.047,36	796.756,00	1.010.873,00
	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	74.591,90	19.988,64
	-2.666.911,75	-224.057,58	0,00	59.921,97	-2.831.047,36	871.347,90	1.030.861,64
	-621.013,72	-98.870,56	0,00	47.712,28	-672.172,00	191.161,00	175.584,00
	-621.013,72	-98.870,56	0,00	47.712,28	-672.172,00	191.161,00	175.584,00
	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.070,00	1.070,00
	160.295,92	-45,50	49.233,38	-100.219,90	109.263,90	71.006.213,92	61.691.869,90
	160.295,92	-45,50	49.233,38	-100.219,90	109.263,90	71.007.283,92	61.692.939,90
	-3.127.629,55	-322.973,64	49.233,38	7.414,35	-3.393.955,46	72.069.792,82	62.899.385,54

BESTÄTIGUNGSVERMERK

BERICHT ZUM JAHRESABSCHLUSS

Prüfungsurteil

Wir haben den Jahresabschluss der VBV – Vorsorgekasse AG, Wien, bestehend aus der Bilanz zum 31. Dezember 2018, der Gewinn- und Verlustrechnung für das an diesem Stichtag endende Geschäftsjahr und dem Anhang, geprüft.

Nach unserer Beurteilung entspricht der beigefügte Jahresabschluss den gesetzlichen Vorschriften und vermittelt ein möglichst getreues Bild der Vermögens- und Finanzlage zum 31. Dezember 2018 sowie der Ertragslage der Gesellschaft für das an diesem Stichtag endende Geschäftsjahr in Übereinstimmung mit den österreichischen unternehmens- und bankrechtlichen Vorschriften sowie den Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Abschlussprüfung in Übereinstimmung mit den österreichischen Grundsätzen ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Diese Grundsätze erfordern die Anwendung der International Standards on Auditing (ISA). Unsere Verantwortlichkeiten nach diesen Vorschriften und Standards sind im Abschnitt „Verantwortlichkeiten des Abschlussprüfers für die Prüfung des Jahresabschlusses“ unseres Bestätigungsvermerks weitergehend beschrieben. Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den österreichischen unternehmensrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften, und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Verantwortlichkeiten der gesetzlichen Vertreter und des Prüfungsausschusses für den Jahresabschluss

Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Aufstellung des Jahresabschlusses und dafür, dass dieser in Übereinstimmung mit den österreichischen unternehmens- und bankrechtlichen Vorschriften sowie den Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes ein möglichst getreues Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Gesellschaft vermittelt. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Jahresabschlusses zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Bei der Aufstellung des Jahresabschlusses sind die gesetzlichen Vertreter dafür verantwortlich, die Fähigkeit der Gesellschaft zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit zu beurteilen, Sachverhalte im Zusammenhang mit der Fortführung der Unternehmenstätigkeit – sofern einschlägig – anzugeben, sowie dafür, den Rechnungslegungsgrundsatz der Fortführung der Unternehmenstätigkeit anzuwenden, es sei denn, die gesetzlichen Vertreter beabsichtigen, entweder die Gesellschaft zu liquidieren oder die Unternehmenstätigkeit einzustellen, oder haben keine realistische Alternative dazu.

Der Prüfungsausschuss ist verantwortlich für die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses der Gesellschaft.

Verantwortlichkeiten des Abschlussprüfers für die Prüfung des Jahresabschlusses

Unsere Ziele sind, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob der Jahresabschluss als Ganzes frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist, und einen Bestätigungsvermerk zu erteilen, der unser Prüfungsurteil beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Maß an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit den österreichischen Grundsätzen ordnungsmäßiger Abschlussprüfung, die die Anwendung der ISA erfordern, durchgeführte Abschlussprüfung eine wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich angesehen, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieses Jahresabschlusses getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

Als Teil einer Abschlussprüfung in Übereinstimmung mit den österreichischen Grundsätzen ordnungsmäßiger Abschlussprüfung, die die Anwendung der ISA erfordern, üben wir während der gesamten Abschlussprüfung pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung.

Darüber hinaus gilt:

- Wir identifizieren und beurteilen die Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Abschluss, planen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken, führen sie durch und erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen. Das Risiko, dass aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist höher als ein aus Irrtümern resultierendes, da dolose Handlungen betrügerisches Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen oder das Außerkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- Wir gewinnen ein Verständnis von dem für die Abschlussprüfung relevanten internen Kontrollsystem, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem

Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems der Gesellschaft abzugeben.

- Wir beurteilen die Angemessenheit der von den gesetzlichen Vertretern angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern dargestellten geschätzten Werte in der Rechnungslegung und damit zusammenhängende Angaben.
- Wir ziehen Schlussfolgerungen über die Angemessenheit der Anwendung des Rechnungslegungsgrundsatzes der Fortführung der Unternehmenstätigkeit durch die gesetzlichen Vertreter sowie, auf der Grundlage der erlangten Prüfungsnachweise, ob eine wesentliche Unsicherheit im Zusammenhang mit Ereignissen oder Gegebenheiten besteht, die erhebliche Zweifel an der Fähigkeit der Gesellschaft zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit aufwerfen kann. Falls wir die Schlussfolgerung ziehen, dass eine wesentliche Unsicherheit besteht, sind wir verpflichtet, in unserem Bestätigungsvermerk auf die dazugehörigen Angaben im Jahresabschluss aufmerksam zu machen oder, falls diese Angaben unangemessen sind, unser Prüfungsurteil zu modifizieren. Wir ziehen unsere Schlussfolgerungen auf der Grundlage der bis zum Datum unseres Bestätigungsvermerks erlangten Prüfungsnachweise. Zukünftige Ereignisse oder Gegebenheiten können jedoch die Abkehr der Gesellschaft von der Fortführung der Unternehmenstätigkeit zur Folge haben.
- Wir beurteilen die Gesamtdarstellung, den Aufbau und den Inhalt des Jahresabschlusses einschließlich der Angaben sowie ob der Jahresabschluss die zugrunde liegenden Geschäftsvorfälle und Ereignisse in einer Weise wiedergibt, dass ein möglichst getreues Bild erreicht wird.

Wir tauschen uns mit dem Prüfungsausschuss unter anderem über den geplanten Umfang und die geplante zeitliche Einteilung der Abschlussprüfung sowie über bedeutsame Prüfungsfeststellungen, einschließlich etwaiger bedeutsamer Mängel im internen Kontrollsystem, die wir während unserer Abschlussprüfung erkennen, aus.

SONSTIGE GESETZLICHE UND ANDERE RECHTLICHE ANFORDERUNGEN

Bericht zum Lagebericht

Der Lagebericht ist aufgrund der österreichischen unternehmensrechtlichen Vorschriften darauf zu prüfen, ob er mit dem Jahresabschluss in Einklang steht und ob er nach den geltenden rechtlichen Anforderungen aufgestellt wurde.

Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Aufstellung des Lageberichts in Übereinstimmung mit den österreichischen unternehmens- und bankrechtlichen Vorschriften sowie den Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes.

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Berufsgrundsätzen zur Prüfung des Lageberichts durchgeführt.

Urteil

Nach unserer Beurteilung ist der Lagebericht nach den geltenden rechtlichen Anforderungen aufgestellt worden und steht in Einklang mit dem Jahresabschluss.

Erklärung

Angesichts der bei der Prüfung des Jahresabschlusses gewonnenen Erkenntnisse und des gewonnenen Verständnisses über die Gesellschaft und ihr Umfeld wurden wesentliche fehlerhafte Angaben im Lagebericht nicht festgestellt.

Sonstige Informationen

Die gesetzlichen Vertreter sind für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen beinhalten alle Informationen im Geschäftsbericht, ausgenommen den Jahresabschluss, den Lagebericht und den Bestätigungsvermerk. Der Geschäftsbericht wird uns voraussichtlich nach dem Datum des Bestätigungsvermerks zur Verfügung gestellt.

Unser Prüfungsurteil zum Jahresabschluss deckt diese sonstigen Informationen nicht ab, und wir werden keine Art der Zusicherung darauf abgeben.

In Verbindung mit unserer Prüfung des Jahresabschlusses ist es unsere Verantwortung, diese sonstigen Informationen zu lesen, sobald diese vorhanden sind, und abzuwägen, ob sie angesichts des bei der Prüfung gewonnenen Verständnisses wesentlich in Widerspruch zum Jahresabschluss stehen oder sonst wesentlich falsch dargestellt erscheinen.

Wien, den 30. April 2019

PwC Wirtschaftsprüfung GmbH



Mag. Günter Wiltschek
Wirtschaftsprüfer

BERICHT DES AUFSICHTSRATS

der VBV – Vorsorgekasse AG

ÜBER DAS GESCHÄFTSJAHR 2018

Der Aufsichtsrat der VBV – Vorsorgekasse AG hat im Geschäftsjahr 2018 die ihm nach Gesetz und Satzung obliegenden Aufgaben wahrgenommen.

Während des Geschäftsjahres ist der Aufsichtsrat unter Teilnahme des Vorstands zu 5 Sitzungen zusammen gekommen. Des Weiteren haben der Vergütungsausschuss einmal, der Prüfungsausschuss und der Risikoausschuss zweimal getagt und sich dabei mit den ihnen durch die gesetzlichen Grundlagen zugewiesenen Aufgaben, der Prüfungsausschuss insbesondere mit der Vorbereitung der Beschlussfassung über den Jahresabschluss befasst. Die Aufsichtsratssitzungen boten ausreichend Gelegenheit, die jeweiligen Tagesordnungspunkte in der erforderlichen Tiefe zu erörtern.

Der Vorstand unterrichtete darüber hinaus den Aufsichtsrat schriftlich und mündlich über die Lage und Entwicklung der Gesellschaft. Der Aufsichtsratsvorsitzende stand auch außerhalb der Aufsichtsratssitzungen mit den Vorstandsmitgliedern in regelmäßigem Kontakt und diskutierte mit diesen Geschäftsverlauf, Strategie sowie Risikolage des Unternehmens.

Der Jahresabschluss der VBV – Vorsorgekasse AG zum 31. Dezember 2018 wurde durch die in der ordentlichen Hauptversammlung vom 08. Juni 2017 zum Abschlussprüfer gewählte PwC Wirtschaftsprüfung GmbH, Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft, Wien, geprüft. Die Prüfung ergab, dass die Buchführung und der Jahresabschluss den gesetzlichen Vorschriften entsprechen und ein möglichst getreues Bild der Vermögen-, Finanz- und Ertragslage ermitteln, sowie dass die Bestimmungen der Satzung beachtet wurden. Die Prüfung hat nach ihrem abschließenden Ergebnis keinen Anlass zu Beanstandungen gegeben, sodass der Abschlussprüfer für den Jahresabschluss des Geschäftsjahres 2018 einen uneingeschränkten Bestätigungsvermerk erteilt hat.

Der Aufsichtsrat erklärt sich mit dem aufgestellten Jahresabschluss einverstanden und billigt den Jahresabschluss der VBV – Vorsorgekasse AG zum 31. Dezember 2018, der damit gemäß § 96 Abs. 4 AktG festgestellt ist.

Der Aufsichtsrat hat den Gewinnverwendungsvorschlag des Vorstands für den Bilanzgewinn des Geschäftsjahres 2018 geprüft und sich diesem angeschlossen.

Weiter hat der Aufsichtsrat die Anlage gem. § 63 Abs. 5 und 7 BWG zum Prüfungsbericht des Bankprüfers entgegengenommen und nach Einsicht festgestellt, dass ebenfalls keine Beanstandungen vorliegen.

Der Aufsichtsrat dankt dem Vorstand und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die im Geschäftsjahr 2018 geleistete Arbeit.

Wien, im Mai 2019

Für den Aufsichtsrat:



Mag. Markus Posch
Vorsitzender

NACHHALTIGKEITSPROGRAMM

Management-bereiche	Themen	SDG	Relevanz	Richtlinien und Vorgaben
Unternehmensführung und wirtschaftliche Leistung	Betriebswirtschaftliche Leistung	13, 12, 17	Die Schaffung von wirtschaftlichem Wert ist eine existenzielle Basis für die Geschäftstätigkeit der VBV. Der Klimawandel birgt finanzielle Risiken (Stranded Assets) und wirtschaftliche Potenziale (neue Märkte – Green Economy) für Finanzinstitute. Ein aktives Portfoliomanagement, um diese Risiken zu minimieren und die Potenziale zu nutzen, ist für die VBV strategisch wichtig.	Gesetzlicher Rahmen (BMSVG, BWG, WAG InvFG, ImmoInvFG, AIFMG), Kollektivvertrag für Angestellte der Banken und Bankiers (anlehnd) Montréal Carbon Pledge, WWF Climate Group, Klimaallianz-Vereinbarung des Senats der Wirtschaft
	Rendite und/mit Sicherheit	1	Die sichere und möglichst ertragreiche Veranlagung der uns anvertrauten Gelder zur Schaffung einer finanziellen Vorsorge für die Anwartschaftsberechtigten – das ist unser gesetzlicher Auftrag und der zentrale Nutzen unserer Geschäftstätigkeit.	Gesetzlicher Rahmen (BMSVG) inkl. der Bruttokapitalgarantie, strategische Ausrichtung: „Risikoarme und nachhaltige Veranlagung“
	Regionalwirtschaftliche Leistung	11, 15	Ein starker Wirtschaftsstandort Österreich mit geringer Arbeitslosigkeit wirkt sich unmittelbar positiv auf die wirtschaftliche Leistung der VBV aus.	Veranlagungsschwerpunkt in AUT (gemäß VBV-Veranlagungsstrategie) und regionale Beschaffung (gemäß VBV-Beschaffungsrichtlinie)
	Integre Unternehmensführung		Die Einhaltung aller rechtlichen Vorgaben sowie ethischer und moralischer Grundsätze ist Voraussetzung für die Legitimation unserer Geschäftstätigkeit seitens der Gesellschaft und trägt dazu bei, finanzielle Risiken zu minimieren, die entweder durch Bußgelder oder indirekt durch Auswirkungen auf das Ansehen der VBV entstehen.	Sämtliche gesetzlichen Bestimmungen (insb.: BMSVG, Börsegesetz und Marktmissbrauchsverordnung) sowie interne Richtlinien (Compliance-Richtlinie, Richtlinie „Behandlung von Interessenskonflikten“ und Handbuch „Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung“) und die Werte und Leitsätze der VBV

mittel- und langfristige Ziele	umgesetzte Maßnahmen/ erzielte Leistungen 2018	geplante Maßnahmen/ Ziele 2019	Verantwortung/ Monitoring
Ausbau der relevanten Volumina (in den Bereichen: Veranlagung, Verträge, Anwartschaftsberechtigte)	Ausweitung der Vertriebstätigkeit, Intensivierung der Kontakte zu Kunden und Brandingpartnern (608 Termine), Verträge (per 31.12.2018): 427.503 Anwartschaftsberechtigte in Mio. (per 31.12.2018): 3,26 Beiträge in Mio. EUR: 518 Veranlagtes Vermögen in Mio. EUR (per 31.12.2018): 3.712,7	Ausweitung der Vertriebstätigkeit, Intensivierung der Kontakte zu Kunden und Brandingpartnern, Verträge (per 31.12.2019): 445.000 Anwartschaftsberechtigte in Mio. (per 31.12.2019): 3,4 Beiträge in Mio. EUR: 540 Veranlagtes Vermögen in Mrd. EUR (per 31.12.2019): 4,05	Für den Vertrieb ist KR Mag. Andreas Zakostelsky verantwortlich.
Exzellentes internes Kontroll- und Qualitätsmanagement und Erreichen des Staatspreises Unternehmensqualität	Verbesserung und Auditierung des Kontroll- und Qualitätsmanagements nach EFQM Modell, höchste Auszeichnung: „Recognised for Excellence 5 star“ und Erhöhung der Gesamtpunktzahl auf 650-700	Erneute Verbesserung und Auditierung des Kontroll- und Qualitätsmanagements nach EFQM Modell	Die Veranlagung fällt in den Verantwortungsbereich von Mag. Michaela Attermeyer . Das Risikomanagement liegt im Ressort von Vorstandsmitglied Ing. Mag. Martin A. Vörös , MBA
Reduktion der (indirekten) CO ₂ e-Emissionen in der Veranlagung	CO ₂ -Fußabdruck Aktien: 81,4 tCO ₂ e pro investierter Mio. EUR	Erneute Berechnung und Veröffentlichung des CO ₂ -Fußabdrucks der Aktien Ausweitung weitere Assetklassen in der Veranlagung	Relevante externe Kontrollorgane sind: Aufsichtsrat Finanzmarktaufsicht (FMA) Oesterreichische Nationalbank (OeNB) Bankprüfer Revision Ethik-Beirat Oesterreichische Kontrollbank (OeKB)
Langfristig überdurchschnittliche Performance und Halten der Führungsposition im 10-Jahresvergleich	42 % weniger Emissionen im Vergleich zum MSCI-World-Index (142,8 tCO ₂ e/Mio. EUR) bei Aktien	Der kursstabile Block wurde trotz schwieriger Marktbedingungen annähernd aufrechterhalten	1/3 weniger CO ₂ e-Emissionen als der MSCI-World-Index bei Aktien
Sicherheit der anvertrauten Kundengelder	Aufrechterhalten des kursstabilen Blocks (rund 25 %)	Sicherung der Bruttokapitalgarantie durch eine über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehende Dotation	Über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehende Dotation der Bruttokapitalgarantie
Stärkung der regionalen Realwirtschaft	Heimische Infrastrukturprojekte gefördert (Kooperationsprojekt mit der Ökoregion Kaindorf, Darlehen Land Niederösterreich) und regionale Beschaffung	Heimische Infrastrukturprojekte fördern, regionale Beschaffung	
Keine Verstöße gegen rechtliche Vorgaben (z.B. zur Sicherung eines fairen Wettbewerbs und zur Verhinderung von Geldwäsche und Korruption) und Orientierung an ethischen und moralischen Grundsätzen	Fit & Proper Schulung für Geschäftsführung und Schlüsselfunktionen, Compliance-Schulung für alle Mitarbeiter	Fit & Proper Schulung für Geschäftsführung und Schlüsselfunktionen, Compliance-Schulung für alle Mitarbeiter	Die Einhaltung der Gesetze insbesondere die Verhinderung von Korruption und Geldwäsche wird auch durch interne Kontrollorgane laufend überprüft und an den Vorstand berichtet. Die Überprüfung der Gesetzeskonformität erfolgt auch durch den Compliance Officer, seinen Stellvertreter, den Geldwäschebeauftragten, seinen Stellvertreter und die Konzernrevision der VBV.

Management-bereiche	Themen	SDG	Relevanz	Richtlinien und Vorgaben
Nachhaltige Veranlagung	Produktportfolio	12, 13	In der Struktur des Produktportfolios besteht der größte Hebel der VBV, um positive Auswirkungen im Sinne der Nachhaltigkeit zu fördern und negative Auswirkungen zu minimieren.	Ethisch-nachhaltige Veranlagungskriterien der VBV, gesetzlicher Rahmen (BMSVG) inkl. der Bruttokapitalgarantie
	Audit		Die laufende interne und externe Überprüfung des Produktportfolios stellt sicher, dass die gesetzlichen Vorgaben sowie die VBV-Veranlagungskriterien eingehalten werden. Weiters werden Grenzprüfungen der Anlageklassen durchgeführt.	BMSVG, Ethisch-nachhaltige Veranlagungskriterien der VBV, UN PRI, ÖGUT-Responsible Investment Standards
	Active Ownership		Mit einem Veranlagungsvolumen von mehr als EUR 3 Mrd. hat die VBV die Möglichkeit, auch andere Marktteilnehmer für nachhaltiges Wirtschaften gemäß den Veranlagungskriterien zu bewegen.	VBV-Engagement-Richtlinie

	mittel- und langfristige Ziele	umgesetzte Maßnahmen/ erzielte Leistungen 2018	geplante Maßnahmen/ Ziele 2019	Verantwortung/ Monitoring
	Laufende Weiterentwicklung des nachhaltigen Produktportfolios und weitere Differenzierung der Anlageklassen	Deutliche Erhöhung des Anlagevolumens in Fonds mit Österreichischem Umweltzeichen sowie eine Erhöhung der Immobilieninvestments	Umweltzeichen für Immobilienfonds	
	Erreichung des höchsten Standards (Gold-Standard) bei der Nachhaltigkeitsprüfung für betriebliche Vorsorgekassen durch die ÖGUT sowie Einhaltung des ÖGUT-RIS und der UN PRI	Teilnahme an der ÖGUT Nachhaltigkeitsprüfung für betriebliche Vorsorgekassen, Goldstandard für 2018 erreicht	Teilnahme an der ÖGUT Nachhaltigkeitsprüfung für betriebliche Vorsorgekassen	
		Umsetzung der UN PRI	Erstmaliges UN PRI-Audit	
	Kompetenzvertiefung bei allen Mitarbeitenden zum Thema nachhaltige Veranlagung	Monatliches Veranlagungs-Jour Fixe, laufende Informationen im Intranet	Monatliches Veranlagungs-Jour Fixe, laufende Informationen im Intranet	
	Überprüfung der Veranlagung hinsichtlich der Einhaltung der ethisch-nachhaltigen Veranlagungskriterien	4 Sitzungen des Ethikbeirats zur Evaluierung des Portfolios hinsichtlich der Veranlagungskriterien	Regelmäßige Sitzungen des Ethikbeirats zur Evaluierung des Portfolios hinsichtlich der Veranlagungskriterien	
	Förderung der nachhaltigen Entwicklung von Unternehmen und das Zurückdrängen unerwünschter Praktiken	Aktiver Engagement-Dialog mit rund 130 Unternehmen und Stimmrechtsausübung für 148 Aktienpositionen	Engagement-Dialog und aktive Stimmrechtsausübung	

Management-bereiche	Themen	SDG	Relevanz	Richtlinien und Vorgaben
Mitarbeiter	Attraktiver Arbeitgeber	8	<p>Ein attraktives Arbeitsumfeld mit sozialen Leistungen, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen, sowie gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf, attraktive Gehälter, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen für alle Mitarbeitenden, unabhängig von deren Alter oder Geschlecht, sichern eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit und eine geringe Personalfluktuatation. Das fördert wiederum die Kontinuität und hohe Qualität unserer Leistungen und ist somit entscheidend für den Geschäftserfolg.</p>	<p>Kollektivvertrag für Angestellte der Banken und Bankiers (anlehnend), Managementhandbuch, Arbeitsanweisungen, Stellenbeschreibung, individuelle Mitarbeiter-Entwicklungsplanung</p>
	Gesundheitsschutz	3		
	Aus- und Weiterbildung	4		
	Vielfalt und Chancengleichheit	5		

mittel- und langfristige Ziele	umgesetzte Maßnahmen/ erzielte Leistungen 2018	geplante Maßnahmen/ Ziele 2019	Verantwortung/ Monitoring
Attraktiver Arbeitgeber mit überdurchschnittlich hoher Mitarbeiterzufriedenheit (>90 % mit „sehr gut“ bewertet)	5. Platz beim „Great Place to Work“-Wettbewerb, Mitarbeiterzufriedenheit lag bei 98 %	Teilnahme am „Great Place to Work“-Wettbewerb, Ziel: Mitarbeiterzufriedenheit >90 % mit „sehr gut“ bewertet	Für Personalangelegenheiten ist die Assistenz des Vorstands zuständig.
Hohes Wohlbefinden am Arbeitsplatz, stabile Mitarbeiterstruktur/geringe Fluktuation	2018 hat durch den Vorstandswechsel keine „Hausmesse“ stattgefunden. Eine Mitarbeiterinformationsveranstaltung über Projekte der Holding wurde im November 2018 durchgeführt	Erneute Durchführung der „Hausmesse“	
Mitarbeitende erhalten frühzeitig Informationen über aktuelle Entwicklungen und etwaige betriebliche Änderungen	Informationsmeeting nach jeder Aufsichtsratssitzung und Info zu aktuellen Themen und Ereignissen via Intranet	Information des Vorstands an alle Mitarbeitenden nach jeder Aufsichtsratssitzung	
Gesundheit der Mitarbeitenden, weniger Krankenstandstage als durchschnittlich in AUT	Gesundenuntersuchung, vergünstigte Fitness- und Sportangebote, Obstkorb und Übernahme des Nenngeldes für den österreichischen Frauenlauf 2018	Gesundenuntersuchung, täglicher Obstkorb, kostenlose Gymnastikkurse, vergünstigte Fitness- und Sportangebote, Sponsoring einer Laufveranstaltung für Mitarbeitende	
Bestausgebildete Mitarbeitende	Externe und interne Schulungen, Mitarbeiter-Orientierungsgespräche zur individuellen Entwicklungsplanung aller Mitarbeitenden inkl. Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie Ausweitung des Schulungskatalogs	Externe und interne Schulungen, Mitarbeiter-Orientierungsgespräche zur individuellen Entwicklungsplanung aller Mitarbeitenden inkl. Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen	
Sicherstellung von Chancengleichheit und Verhinderung von Diskriminierung am Arbeitsplatz	Erstellung einer Diversity-Matrix, wo Mitarbeiter freiwillig eintragen konnten, welche Zusatzqualifikationen, Hobbies, Stärken, und besonderen Fähigkeiten sie haben	Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Vereinbarung von Beruf und Familie, erneute Zertifizierung	

Management- bereiche	Themen	SDG	Relevanz	Richtlinien und Vorgaben
Umwelt	Materialien	13	Neben den indirekten Umweltauswirkungen, die mit der Veranlagung verbunden sind, hat die VBV auch direkte Umweltauswirkungen. Die Themen Material- und Energieeinsatz, Abfallaufkommen und Klimaschutz sind für die VBV relevant.	Umweltmanagement nach ISO 14001 und EMAS
	Energie			
	Emissionen/ Klimaschutz			
	Abfall			

mittel- und langfristige Ziele	umgesetzte Maßnahmen/ erzielte Leistungen 2018	geplante Maßnahmen/ Ziele 2019	Verantwortung/ Monitoring
Verwendung möglichst umweltfreundlicher Büromaterialien (unter anderem vom 100 % Recyclingpapier)	Ausweitung der umweltfreundlichen Bestellungen auf weitere Werbemittel	Umstellung auf leichteres Papier beim Briefversand	Verantwortlich für das Thema Umweltmanagement ist der CSR-Beauftragte. Interne und externe Auditierung durch Experten.
Reduktion des Papierverbrauchs (pro Anwartschaftsberechtigten) durch steigende Anzahl der Online-User	Bewerbung des neuen Internetkontos „Meine VBV“ und – damit zusammenhängend – der weitestgehend papierlosen Kommunikation	Durch monatlichen BGN deutliche Attraktivierung von „Meine VBV“	
Reduktion der CO ₂ -Emissionen, Stromverbrauch der EDV reduzieren	Ermittlung der betrieblichen CO ₂ -Emissionen und Ausgleich aller CO ₂ -Emissionen über das Kooperationsprojekt mit der "Ökoregion Kaindorf"	Alle betrieblichen CO ₂ -Emissionen des Geschäftsjahres 2019 ausgleichen	
	Bewusstseinsbildung durch Intranet, Umwelttipps des Umweltmanagement-Teams, Thema der Woche	Bewusstseinsbildung durch Intranet, Umwelttipps des Umweltmanagement-Teams, Thema der Woche	
	CO ₂ -freie Zustellung der Schriftstücke	CO ₂ -freie Zustellung der Schriftstücke	
Weitestgehende Vermeidung und Trennung von Abfall	Jobticket für alle Mitarbeitenden (VBV übernimmt die Kosten des öffentlichen Verkehrsmittels für die Fahrt Wohnung – Arbeitsstätte)	Jobticket für alle Mitarbeitenden sowie Evaluierung von Elektromobilität (z.B. Pool E-Autos)	
	Bewusstseinsbildung im schonenden Umgang mit Ressourcen durch das Intranet und Ausstattung der Vertriebsmitarbeiter mit portablen Geräten zur Vermeidung von Papierausschüssen	Bewusstseinsbildung im schonenden Umgang mit Ressourcen durch die Hausmesse und das Intranet, Müllsammelaktion durch Mitarbeitende der VBV-Gruppe	

Management-bereiche	Themen	SDG	Relevanz	Richtlinien und Vorgaben
Sonstige Bereiche	Datenschutz		Die Einhaltung sämtlicher gesetzlicher Anforderungen zum Datenschutz trägt dazu bei, finanzielle Risiken zu minimieren, die entweder durch Bußgelder oder indirekt durch Auswirkungen auf das Ansehen der VBV entstehen.	Österreichisches Datenschutzgesetz, österr. Bankgeheimnis, VBV-Datenschutzhandbuch
	Bewertung von Lieferanten hinsichtlich Nachhaltigkeit		Nachhaltigkeit und verantwortungsvolle Unternehmensführung enden nicht bei den Fabrikstoren, sondern umfassen auch die aktive Vermeidung von ökologischen und sozialen Problemen in der Lieferkette.	Beschaffungsrichtlinie, definierter Prozess "Due Diligence – Fondsmanager auswählen"
	Dialog mit externen Anspruchsgruppen	17	Das Wissen um die unterschiedlichen Erwartungen und Bedürfnisse unserer Stakeholder und ihr Vertrauen in die VBV ist eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Geschäftstätigkeit. Nachhaltige Entwicklung gelingt nur in Partnerschaften und Netzwerken.	Strategische Ausrichtung „Dialog und Transparenz“

	mittel- und langfristige Ziele	umgesetzte Maßnahmen/ erzielte Leistungen 2018	geplante Maßnahmen/ Ziele 2019	Verantwortung/ Monitoring
	Sorgsamer Umgang mit Kundendaten und keine Verletzungen des Bankgeheimnisses bzw. Datenschutzgesetzes	Struktur des Datenschutzhandbuchs überarbeitet und Verzeichnisse erstellt, DSGVO-Konformität sichergestellt	Verbesserung des Prozesses zur Auskunftserteilung über gespeicherte personenbezogene Daten	Dietmar Sedelmaier ist Datenschutzbeauftragter.
	Keine Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten, die gegen die Grundsätze von CSR und Nachhaltigkeit verstoßen	Einhaltung der nachhaltigen Beschaffungskriterien im Bereich Büro und Administration	Einhaltung der nachhaltigen Beschaffungskriterien im Bereich Büro und Administration	Markus Sumpich ist für die Einhaltung der nachhaltigen Beschaffungskriterien verantwortlich.
		Da die strukturierte und umfassende Befragung und Prüfung der Kapitalanlagegesellschaften nur alle zwei Jahre erforderlich ist, ist eine erneute Befragung erst für 2019 vorgesehen	Strukturierte und umfassende Befragung und Prüfung der Kapitalanlagegesellschaften hinsichtlich Stellenwert und organisatorischer Verankerung von Nachhaltigkeit/CSR und hinsichtlich ihrer diesbezüglichen Managementansätze und Leistungen	Linda Seghezzi ist für Due Diligance verantwortlich.
	Regelmäßiger Austausch mit unseren Stakeholdern, vertrauensvolle und wertschätzende Beziehungen mit ihnen	Mitarbeiterbefragung (Great Place To Work), Kundenbefragung, Stakeholderbefragung, VBV-Zukunftsdialog, VorsorgeINFO, Newsletter, Infoveranstaltungen, Kundenbesuche sowie Neugestaltung des Internetauftritts der VBV-Gruppe	Mitarbeiterbefragung (Great Place To Work), Kundenbefragung, Stakeholderbefragung, VBV-Zukunftsdialog, VorsorgeINFO, Newsletter, Infoveranstaltungen, Kundenbesuche sowie Erweiterung des Kundenportals „Meine VBV“ mit einem Dashboard	Für Mitarbeiterbefragung bzw. Stakeholderbefragung sind Alexandra Kovacs und Markus Sumpich verantwortlich.

GRI-INHALTSINDEX

Nummer	Titel	Verweis	Status	Erläuterung	UNGC
102	Allgemeine Angaben				
	Organisationsprofil				
102-1	Name der Organisation	S. 133	●		
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	S. 20, >>	●	Die Aktivitäten und Dienstleistungen der VBV entsprechen dem gesetzlichen Auftrag einer betrieblichen Vorsorgekasse gemäß BMSVG. Die VBV bietet keine Produkte oder Dienstleistungen an, die in anderen Märkten umstritten oder verboten sind. Das österreichische System der Vorsorgekassen ist in Europa einzigartig.	
102-3	Hauptsitz der Organisation	S. 17	●		
102-4	Betriebsstätten	>>	●	Die VBV – Vorsorgekasse AG ist ausschließlich in Österreich tätig und auch der regionale Schwerpunkt der Investments liegt in Österreich.	
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	S. 26	●		
102-6	Belieferte Märkte	S. 20, >>	●	Der Markt der VBV ist definiert durch das BMSVG. Die VBV veranlagt die einbezahlten Gelder österreichischer Arbeitnehmer, Selbständiger, Freiberufler und Landwirte.	
102-7	Größe der Organisation	S. 63-64, 77	●		
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitenden	S. 77	●		6
102-9	Lieferkette	S. 30-31	●		
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	>>	●	Es gab im Berichtszeitraum keine signifikanten Änderungen.	
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	S. 66-68, 82-87	●		1-10
102-12	Externe Initiativen	S. 56-57	●		
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	>>	●	Die VBV ist Gründungsmitglied des Vereins „Plattform der Vorsorgekassen“, Mitglied der Fachgruppe Banken und Bankiers in der WKO, von respACT und der GRI Gold Community.	

Nummer	Titel	Verweis	Status	Erläuterung	UNGC
	Strategie				
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	S. 6-8	●		
	Ethik und Integrität				
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	S. 22	●		10
	Unternehmensführung				
102-18	Führungsstruktur	S. 28, 54-55	●		
	Einbindung von Stakeholdern				
102-40	Liste der Stakeholdergruppen	S. 35	●		
102-41	Tarifverhandlungsvereinbarungen	>>	●	Da für Vorsorgekassen noch keine kollektivvertragliche Vereinbarung besteht, orientieren wir uns an jener der Banken und Bankiers. Diese Orientierung trifft auf alle Mitarbeitenden (100 %) zu.	3
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	S. 34	●		
102-43	Ansätze für die Einbindung von Stakeholdern	S. 36-38	●		
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	S. 19; EI S. 7-8, 11-15	●		
	Berichtspraxis				
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	S. 17	●		
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	S. 18; EI S. 4-10	●		
102-47	Liste der wesentlichen Themen	S. 19	●		
102-48	Neudarstellung von Informationen	>>	●	Es wurden keine Informationen aus alten Berichten neu dargestellt.	
102-49	Änderungen in der Berichterstattung	>>	●	Der Berichtsinhalt umfasst dieselben wesentlichen Themen wie der Bericht des Vorjahres.	
102-50	Berichtszeitraum	S. 17	●		
102-51	Datum des letzten Berichts	S. 17	●		
102-52	Berichtszyklus	S. 17	●		
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	S. 19	●		
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	S. 17	●		
102-55	GRI-Inhaltsindex	S. 124-130	●		
102-56	Externe Prüfung	S. 19, 110-112, 132	●		

Nummer	Titel	Verweis	Status	Erläuterung	UNGC
200er-Serie	Ökonomie				
201	Wirtschaftliche Leistung				
103	Managementansatz	S. 21, 54-55, 92, 114-123	●		7
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 62-65, 96-97	●		
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	S. 73-75	◐		7
204	Beschaffungspraktiken				
103	Managementansatz	S. 30-31, 54-55, 114-123	●		
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	S. 30-31	●		
205	Korruptionsbekämpfung				
103	Managementansatz	S. 54-55, 89, 114-123	●		10
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	S. 89	●		10
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 89	●		10
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 89	●		10
206	Wettbewerbswidriges Verhalten				
103	Managementansatz	S. 54-55, 88-89, 114-123	●		
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	S. 88-89	●		

Nummer	Titel	Verweis	Status	Erläuterung	UNGC
300er-Serie	Ökologie				
301	Materialien				
103	Managementansatz	S. 54-55, 114-123; EI S. 16	●		7, 8
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	EI S. 18	●		7, 8
301-2	Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	EI S. 18	●		8
302	Energie				
103	Managementansatz	S. 54-55, 114-123; EI S. 16	●		7, 8
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	EI S. 19	◐		7, 8
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	EI S. 20	◐		8
305	Emissionen				
103	Managementansatz	S. 54-55, 73-75, 114-123; EI S. 16	●		7, 8, 9
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 74-75; EI S. 21	●		7, 8
305-2	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	S. 74-75; EI S. 21	●		7, 8
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 74-75; EI S. 21	●		7, 8
305-5	Senkung der THG-Emissionen	S. 74-75	◐		8, 9
306	Abwasser und Abfall				
103	Managementansatz	S. 54-55, 114-123; EI S. 16	●		8
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	EI S. 21	●		8
307	Umwelt-Compliance				
103	Managementansatz	S. 54-55, 88-89, 114-123; EI S. 16-17	●		8
307-1	Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -verordnungen	>>	●	Die VBV hat im Berichtszeitraum gegen keine umweltrechtlichen Bestimmungen verstoßen.	8
308	Umweltbewertung der Lieferanten				
103	Managementansatz	S. 30-31, 54-55, 114-123	●		8
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	S. 30-31	●		8
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 30-31	●		8

Nummer	Titel	Verweis	Status	Erläuterung	UNGC
400er-Serie	Soziales				
401	Beschäftigung				
103	Managementansatz	S. 54-55, 76, 114-123	●		6
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 77-79	●		6
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	EI S. 23	●		
401-3	Elternzeit	EI S. 23	●		6
402	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis				
103	Managementansatz	S. 54-55, 76, 114-123	●		3
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	EI S. 23	●		3
403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz				
103	Managementansatz	S. 54-55, 79, 114-123	●		
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	S. 79	◐	Nur Abwesenheit (Krankenstandstage) wesentlich/zutreffend und daher nur dazu Informationen offengelegt.	
404	Aus- und Weiterbildung				
103	Managementansatz	S. 54-55, 79-80, 114-123	●		6
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 79-80	◐		6
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	EI S. 23	●		
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 79-80	●		6

Nummer	Titel	Verweis	Status	Erläuterung	UNGC
405	Diversität und Chancengleichheit				
103	Managementansatz	S. 54-55, 80-81, 114-123; EI S. 24	●		6
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 80-81	●		6
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	S. 80-81; EI S. 24	●		6
406	Diskriminierungsfreiheit				
103	Managementansatz	S. 54-55, 80-81, 114-123; EI S. 24	●		6
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	EI S. 24	●		6
414	Soziale Bewertung der Lieferanten				
103	Managementansatz	S. 30-31, 54-55, 114-123	●		2
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	S. 30-31	●		2
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 30-31	●		2
415	Politische Einflussnahme				
103	Managementansatz	S. 54-55, 114-123	●		10
415-1	Parteispenden	EI S. 24	●		10
418	Schutz der Kundendaten				
103	Managementansatz	S. 54-55, 90, 114-123	●		
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	S. 90	●		
419	Sozioökonomische Compliance				
103	Managementansatz	S. 54-55, 88-89, 114-123	●		
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	S. 88-89	●		

Nummer	Titel	Verweis	Status	Erläuterung	UNGC
Nachhaltige Veranlagung (sektorspezifische Angaben nach GRI G4)					
DMA	Managementansatz	S. 54-55, 66-72, 114-123	●		
FS6	Anteil des Portfolios für Geschäftsbereiche nach Region, Größe und Sektor	S. 71	●		
FS10	Firmen, die im Portfolio des Unternehmens enthalten sind und mit denen ein Dialog zu ökologischen oder sozialen Fragen stattfand	S. 70	●		
FS11	Anteil der Einlagen, die positiven oder negativen ökologischen oder sozialen Auswahltests unterworfen sind	S. 71, >>	●	100 % des Veranlagungsvolumens	

LEGENDE

- vollständig berichtet
- ◐ teilweise berichtet
- >> Informationen direkt im Inhaltsindex in der Spalte Erläuterung
- EI Informationen im Dokument „Ergänzende Informationen zum Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2018“:

UNGC Als Teilnehmer des UN Global Compact ist die VBV – Vorsorgekasse dazu verpflichtet, jährlich einen Fortschrittsbericht zu veröffentlichen. In der Spalte mit der Bezeichnung UNGC wird ersichtlich, zu welchen der zehn Prinzipien die jeweiligen Angaben Informationen bieten.



<http://publikationen.vorsorgekasse.at>

UN GLOBAL COMPACT – DIE 10 PRINZIPIEN

Menschenrechte

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und

Prinzip 2: Sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Arbeitsnormen

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für

Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,

Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und

Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Umweltschutz

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,

Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und

Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

VBV – Vorsorgekasse AG

Obere Donaustraße 49-53
1020 Wien

Quality Austria
Trainings-, Zertifizierungs- und
Begutachtungs GmbH

Direktion
Zelinkagasse 10/3
1010 Wien, Austria
Tel.: (+43 1) 274 87 47
Fax: (+43 1) 274 87 47-100

Customer Service Center
Am Winterhafen 1
4020 Linz, Austria
Tel.: (+43 732) 34 23 22
Fax: (+43 732) 34 23 23
office@qualityaustria.com
www.qualityaustria.com

Prüfbescheinigung

Wir haben als Quality Austria Trainings-, Zertifizierungs- und Begutachtungs GmbH mit Sitz in der Zelinkagasse 10/3, 1010 Wien den Auftrag erhalten den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht der VBV - Vorsorgekasse AG auf seine Übereinstimmung mit den internationalen Standards für Nachhaltigkeitsberichte der Global Reporting Initiative (GRI) zu beurteilen.

Die Verfahren der Quality Austria Trainings-, Zertifizierungs- und Begutachtungs GmbH hinsichtlich der Validierung von Nachhaltigkeitsberichten orientieren sich an den Anforderungen der ÖVE/ÖNORM EN ISO/IEC 17021.

Dementsprechend wurde in einem Audit Einsicht in Unterlagen, Belege, Aufzeichnungen und ähnliche Nachweise genommen, um hinreichende Evidenz hinsichtlich Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit, Vollständigkeit, Ausgewogenheit, Vergleichbarkeit, Genauigkeit, Aktualität, Klarheit und Verlässlichkeit der Aussagen im Nachhaltigkeitsbericht der VBV - Vorsorgekasse zu erhalten. Darüber hinaus wurde die Verankerung des Nachhaltigkeitsprozesses im Unternehmen durch Interviews mit einzelnen Verantwortungsträgern geprüft. Die Beurteilung dieses Nachhaltigkeitsberichtes erfolgt daher auf Basis einzelner Stichproben, wobei die letztendliche Verantwortlichkeit für die veröffentlichten Inhalte bei der VBV - Vorsorgekasse liegt.

Der Auditor bestätigt hiermit auf Basis des oben dargelegten Verfahrens, dass der Nachhaltigkeitsbericht der VBV - Vorsorgekasse mit Sitz in Wien den Anforderungen der GRI Standards (Option „Kern“) entspricht.

Wien, im Mai 2019



DI Axel Dick; MSc
Prokurist
Business Development Umwelt und Energie, CSR

Dr. Andreas Markom
Leitender Auditor
Quality Austria

IMPRESSUM

EIGENTÜMER, HERAUSGEBER UND VERLEGER



Vorsorgekasse

VBV – Vorsorgekasse AG
1020 Wien, Obere Donaustraße 49 – 53
Tel.: 01/ 217 01, Fax: 01/ 217 01-78260
E-Mail: vorstand@vorsorgekasse.at
Homepage: www.vorsorgekasse.at

Redaktion / Reportingteam

Markus **Sumpich**, BSc (Leitung Redaktion)
Mag. Rudolf **Greinix**, MBA (Koordination)
Georg **Cadek**
Mag. Peter **Eitzenberger**
Renate **Hahn**
Günther **Herndlhofer**, MSc, MBA
Nadine **Klein**, BSc, MA
Alexandra **Kovacs**
Mag. Franz **Lischka**
Mag. Barbara **Mihola**
Andreas **Rieder**
Mag. Dietmar **Sedelmaier**
Linda **Seghezzi**, MSc
Mag. Wolfgang **Weiss**

Für den Inhalt verantwortlich

KR Mag. Andreas **Zakostelsky**
Mag. Michaela **Attermeyer**, CPM
Ing. Mag. Martin A. **Vörös**, MBA

Ihre Kontaktperson für den Nachhaltigkeitsbericht:

Mag. Peter **Eitzenberger**
(CSR-Beauftragter)
Tel.: 01/ 217 01/ 8120
E-Mail: p.eitzenberger@vorsorgekasse.at

BERATUNG UND REDAKTION



DI Harald **Reisinger**
Nachhaltigkeitsmanagement & Reporting
www.harald-reisinger.at



Mag. Frank **Butschbacher**
Investor Relations & Communications
www.butschbacher.net

HINWEIS:

Bei personenbezogenen Bezeichnungen beziehen sich diese auf das männliche und weibliche Geschlecht.

PRODUKTION

Gestaltung, Satz, PPM



1030 Wien, Arsenal Objekt 1
Tel.: 01/ 486 68 68
E-Mail: agentur@creativwerk.com
Homepage: www.creativwerk.com

Fotos

Vorstandsfotos: Richard Tanzer
Foto Aufsichtsrat: Daniel Hinterramskogler
Teamfotos: Aaron Jiang
Fotos „Zukunftsdialog“: Aaron Jiang

Alle anderen Fotos – so nicht
anders ausgewiesen:
VBV – Vorsorgekasse/thoermer;
Agentur-Archiv

Druck

Druckerei Bösmüller
Print Management GesmbH & Co. KG
Josef-Sandhofer-Straße 3
2000 Stockerau
Tel.: 02266/681 80
E-Mail: office@boesmueller.at
Homepage: www.boesmueller.at

Papier

Magno Satin 250g/130g weiß – 100% PEFC

Die Produktion dieses Berichtes ist
CO₂-neutral.



URHEBER/QUELLE ZU DEN QUIZFRAGEN

1. Frage S. 4	WIFO (2018): Aktuelle und künftige Versorgungsfunktion der mobilen Pflege- und Betreuungsdienste in Österreich, Seite 17
2. Frage S. 18	Statistik Austria (2019): Bundespflegegeldbezieherinnen und -bezieher sowie Ausgaben für das Bundespflegegeld
3. Frage S. 22	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2019): Pflegende Angehörige
4. Frage S. 24	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2019): Pflegende Angehörige/ Pflegekarenz und Pflegezeit
5. Frage S. 26	Skriptum im Rahmen der Bildungsarbeit des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte (2018): Sozialrecht/ Pflegevorsorge, Seite 8
6. Frage S. 34	Artikel „Pflege in Österreich“, www.kontrast.at (2018)
7. Frage S. 52	Statistik Austria (2018): Betreuungs- und Pflegepersonen (Vollzeitäquivalente) nach Geschlecht Ende 2017
8. Frage S. 64	Statistik Austria (2018): Bundespflegegeldbezieherinnen und -bezieher sowie Ausgaben für das Bundespflegegeld 2018 WIFO (2017): Österreich 2025: Pflegevorsorge – Künftiger Finanzierungsaufwand und regional-wirtschaftliche Verflechtungen, S.20
9. Frage S. 72	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2019): Pflegegeld
10. Frage S. 82	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2019): Pflegegeld
11. Frage S. 90	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2019): Pflegegeld
12. Frage S. 92	Statistik Austria (2018): Bevölkerung am 1.1.2018 nach Alter und Bundesland - Insgesamt

UNTERNEHMEN DER VBV-GRUPPE



**Betriebliche
Altersvorsorge**

Obere Donaustraße 49–53
1020 Wien
Tel.: 01/240 10-0
E-Mail: office@vbv.at
Website: www.vbv.at



Pensionskasse

Obere Donaustraße 49–53
1020 Wien
Tel.: 01/240 10-0
E-Mail: office@vbv.at
Website: www.vbv.at/pensionskasse



Vorsorgekasse

Obere Donaustraße 49–53
1020 Wien
Tel.: 01/217 01-8500
E-Mail: info@vorsorgekasse.at
Website: www.vorsorgekasse.at



**Pensionservice
Center**

Obere Donaustraße 49–53
1020 Wien
Tel.: 01/240 10-499
E-Mail: pension@vbv.at
Website: www.vbv.at/pensionservice



Consult

Obere Donaustraße 49–53
1020 Wien
Tel.: 01/240 10-0
E-Mail: consult@vbv.at
Website: www.vbv.at/consult



Asset Service

Obere Donaustraße 49–53
1020 Wien
Tel.: 01/240 10-499
E-Mail: pension@vbv.at

**Betriebliche Altersvorsorge -
SoftWare Engineering GmbH**

Obere Donaustraße 49 – 53
1020 Wien
Tel.: 01/240 10-0
E-Mail: office@vbv.at



EXTERN BESTÄTIGT

Wir legen großen Wert darauf, dass alle Stakeholder die Leistungen des Unternehmens nach möglichst objektiven Kriterien beurteilen können. Daher lassen wir uns kontinuierlich von externen Fachleuten prüfen und beurteilen.

Beste Vorsorgekasse Österreichs

Der VKI (Verein für Konsumenteninformation) hat die VBV 2018 bereits zum dritten Mal in Folge beim Test aller Vorsorgekassen als TESTSIEGER ausgezeichnet.

Qualitätsmanagement auf höchster Stufe

Die VBV – Vorsorgekasse wurde 2017 mit dem Staatspreis Unternehmensqualität ausgezeichnet und erhielt auch 2018 wieder das internationale Siegel „Recognised for excellence 5star“.

Kampf gegen den Klimawandel

Die VBV – Vorsorgekasse wurde für ihre Auseinandersetzung mit dem Klimawandel 2016 mit dem Österreichischen Klimaschutzpreis in der Kategorie „Betriebe“ ausgezeichnet.

Nachhaltiges Investment

Bereits zum neunten Mal in Folge erhielt die VBV – Vorsorgekasse das Nachhaltigkeitszertifikat „Gold Standard“ der Österreichischen Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT).

Zertifiziertes Umweltmanagement

ISO 14001- und EMAS – Zertifizierungen dokumentieren unsere Glaubwürdigkeit als nachhaltiges Unternehmen und die Themenführung sowohl innerhalb der Branche als auch darüber hinaus.

Ausgezeichneter Arbeitgeber

Die VBV – Vorsorgekasse wurde durch „Great Place to Work“ erneut als einer der besten Arbeitgeber Österreichs ausgezeichnet.