



Geschäfts-

DREI JAHRE NACH
GRÜNDUNG ZIEHT DIE
VBV – MITARBEITER-
VORSORGEKASSE AG
EINE ÜBERAUS ERFOLG-
REICHE BILANZ

Bericht '05



Die wichtigsten aktuellen Kennzahlen
der VBV – Mitarbeitervorsorgekasse auf einen Blick:

21 Mitarbeiter kümmern sich um mehr als

829.000 Anwartschaftsberechtigte (2005: 729.243, 2004: 502.032)

und **93.700** Verträge (2005: 78.973, 2004: 62.753).

Dies entspricht **Beiträgen** in der Höhe von

€ 111 Mio. (2004: € 74,8 Mio.)

Im Jahr 2005 wurden Auszahlungen in Höhe von
(2004: € 0,6 Mio). geleistet.

€ 1,7 Mio.

2005 beträgt das

veranlagte Vermögen

€ 221,3 Mio. (2004: € 106,6 Mio.)

Das nach der OeKB-Methode ermittelte

Veranlagungsergebnis

für das Jahr 2005 lautet:

5,75 %

Inhaltsverzeichnis

BRIEF DES VORSTANDES	3
VORWORT DES AUFSICHTSRATES	6
VBV – MITARBEITERVORSORGEKASSE AG	7
Unternehmensstruktur & Unternehmensprofil	7
Organigramm/ Ressortaufteilung	8
DIALOG	9
Arbeitnehmervertretung und Nachhaltigkeit	9
LEITBILDENTWICKLUNG	10
LAGEBERICHT	14
Entwicklung der Mitarbeitervorsorgekassen	14
Makroökonomische Rahmenbedingungen	15
Veranlagung	18
Risiken der Kapitalanlage und Risikomanagement	23
Mitarbeiter	26
Umwelt	28
Geschäftsentwicklung und Lage der Gesellschaft	30
Eckdaten der Gesellschaft	31
Geldflussrechnung	32
Eigenkapitalausstattung	32
Personalbericht	33
Geschäftsergebnis	33
Vorschlag für die Gewinnverwendung	34
Allgemeine Angaben	34
Vorschau - Ausblick auf 2006	35
Danksagung	36
Bericht des Aufsichtsrates	38
BESTÄTIGUNGSVERMERK HLB INTERCONTROL	39
BILANZ	40
GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG	42
ANLAGEVERMÖGEN	44
ANHANG	46
ÖGUT	50
Erklärung des Österreichischen Instituts für Nachhaltige Entwicklung	51
Impressum	52



2004

2003

2005

BRIEF DES VORSTANDES

SEHR GEEHRTE LESERIN!
SEHR GEEHRTER LESER!

3 Jahre nach Gründung zieht die VBV – Mitarbeitervorsorgekasse AG eine überaus erfolgreiche Bilanz: Mit rund 80.000 Beitrittsverträgen und 730.000 Anwartschaftsberechtigten konnte im abgelaufenen Geschäftsjahr der absolute Spitzenplatz innerhalb der neuen Branche weiter gefestigt werden. Durch das per Jahresende vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger durchgeführte Zuweisungsverfahren hat das Unternehmen einen weiteren Wachstumsschub erfahren: im ersten Quartal 2006 konnte der Bestand auf mittlerweile mehr als 93.700 Verträge und mehr als 829.000 Anwartschaftsberechtigte ausgebaut werden.

Das neue System der Abfertigung hat sich innerhalb kürzester Zeit am österreichischen Markt durchgesetzt: Per Ende 2005, also nur drei Jahre nach Einrichtung, wurde die Abfertigung bereits für 1,7 Millionen Anwartschaftsberechtigte, und somit für jeden zweiten Arbeitnehmer von einer der insgesamt neun Mitarbeitervorsorgekassen veranlagt. Ergänzend zur finanziellen Sicherheit und Kalkulierbarkeit des neuen Systems wurde mit der Abfertigung NEU mehr soziale Gerechtigkeit geschaffen. Durch das Rucksackprinzip, also dem Vorteil, dass die Anwartschaften bei keinem Arbeitgeberwechsel verloren gehen, kommen nunmehr alle Arbeitnehmer in den Genuss einer Abfertigung. Neben der Möglichkeit, sich die erworbenen Anwartschaften bei Abfertigungsanspruch (mindestens 36 Beitragsmonate und Kündigung durch den Arbeitgeber) auszahlen zu lassen, bieten die Mitarbeitervorsorgekassen auch die Chance auf eine steuerfreie Zusatzpension: Lässt man das in der Kasse angesammelte Kapital nämlich bis zum Pensionsantritt in der MVK „arbeiten“, hat man für die Pension die Möglichkeit auf eine lebenslange und zur Gänze steuerfreie Rente geschaffen! Und damit ergänzend zur staatlichen Pension ein attraktives Zusatzeinkommen gesichert.

Erfolgreiches Wirtschaften und verantwortungsvolles Handeln

ES IST UNS BEWUSST, DASS WIR ALS INSTITUTIONELLER INVESTOR EINE ENORME GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG ÜBERNOMMEN HABEN,

die weit über das eigentliche gesetzlich vorgeschriebene Ausmaß hinausgeht. Gilt es doch, die Verantwortung für die Veranlagung von Sozialkapital für hunderttausende Anwartschaftsberechtigte zu übernehmen.

Die Veranlagungsstrategie der VBV – Mitarbeitervorsorgekasse AG ist daher grundsätzlich nachhaltig orientiert. Zielsetzung dabei ist es, in Unternehmen bzw. Länder zu investieren, die im ökologischen und sozialen Bereich eine Vorreiterrolle einnehmen, und auch ökonomisch eine überdurchschnittliche Entwicklung aufweisen. Neben einem guten Ertrag soll daher auch das verantwortungsbewusste Umgehen mit der Umwelt und dem Sozialengagement gefördert und unterstrichen werden. Dieses Konzept wurde bereits mehrmals von der ÖGUT (Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik) ausgezeichnet.



Gesellschaftliche Verantwortung tragen wir jedoch nicht nur für unsere Kunden, sondern auch betriebsintern für unsere Mitarbeiter. Die Integration von Ökonomie, Ökologie und Sozialem haben wir daher auch hausintern als Schwerpunkt festgelegt. Mitarbeiter sind das höchste Gut und wesentlicher Teil unseres Erfolgs. Sie sind mitverantwortlich für den nachhaltigen Werdegang des Unternehmens und ein Garant für die erfolgreiche Umsetzung von Strategien und die Erreichung entwickelter Visionen. Bildungs-, Sozial- und Gesundheitsinitiativen sollen daher unser ehrliches Engagement nachvollziehbar unter Beweis stellen. Der Erfolg dieses Konzepts ist bereits heute spürbar: gegenseitiges Vertrauen und Akzeptanz, eine harmonische Arbeitsatmosphäre, Freude an der Arbeit, ein gelebtes Miteinander und das Zusammengehörigkeitsgefühl haben dazu geführt, dass es bisher kaum nennenswerte Fluktuationen in unserem Unternehmen gegeben hat.

Im Rahmen der Leitbildentwicklung haben wir uns weiter eingehend mit dieser Thematik beschäftigt. Die gemeinsam entwickelten Unternehmenswerte bilden die Grundlage für unser zukünftiges Handeln, sowohl für die Mitarbeiter als auch für das Management.

Schwerpunkt nach außen:

- Nachhaltige Veranlagung
- Hoher Servicegrad

Schwerpunkte nach Innen:

- Hohe Arbeitsplatzqualität, Arbeitsplatzkultur, Arbeitgeberattraktivität
- Fairness: es zählt der Mensch, und nicht nur die Arbeitskraft

Effekte & Ziele:

- ausgezeichnete Performance,
- geringe Volatilität,
- kontinuierliche Vermögensentwicklung,
- Kundenzufriedenheit und -vertrauen

Effekte & Ziele:

- hohe Mitarbeiterbindung,
- hohe Qualität und Kompetenz,
- Eigeninitiative und Selbstverantwortung,
- Freude an der Arbeit



Unser Bestreben liegt in einer „sozioökonomischen Zukunft“, indem wir Sozial- und Umweltbelange in unsere Unternehmenstätigkeit integrieren. In Wechselbeziehung mit unseren Stakeholdern tragen wir so zur nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens im Sinne der Kunden und der Mitarbeiter bei. Unser ehrgeiziges Ziel ist die Uniqueness: Kein anderer Betrieb soll mit unserem Unternehmen vergleichbar sein.

Damit die Zukunft Erträge bringt.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'KH' or similar initials, written in a cursive style.

Karl Heinz Behacker

Vorstandsvorsitzender

Juni, 2006

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'M. Vörös', written in a cursive style.

Ing. Mag. Martin A. Vörös

Vorstand

VORWORT DES AUF SICHTSRATES

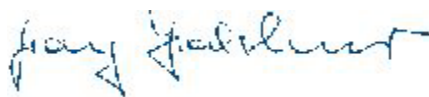
DIE VBV – MITARBEITERVORSORGEKASSE AG
SETZT IHREN ERFOLGSKURS SEIT GRÜNDUNG
DES UNTERNEHMENS UNGEBROCHEN FORT.

Durch die aktive Beratungs- und Vertriebstätigkeit konnten beachtliche Zuwächse erzielt und alle wesentlichen Kennziffern weiter verbessert werden. Nach den schon bisher erfolgreichen Veranlagungsjahren konnte die Gesellschaft auch im abgelaufenen Geschäftsjahr für ihre Kunden ein über dem Branchendurchschnitt liegendes Veranlagungsergebnis erwirtschaften. Die Markt- und Themenführerschaft wurde somit in beeindruckender Art und Weise gefestigt und ausgebaut.

Marktführerschaft bedeutet natürlich auch ein hohes Maß an Verantwortung und Herausforderung. Hohe Verantwortung zum Beispiel im Bereich der Veranlagung von Sozialkapital. Hier gilt es auf Basis vorsichtiger Strategien attraktive Erträge mit geringstem Risiko zu erwirtschaften. Hohe Herausforderung beispielsweise im Bereich der Information und Kommunikation: so wurden allein im abgelaufenen Jahr rund 550.000 Kontoinformationen verteilt, rund 15.000 telefonische Anfragen von Anwartschaftsberechtigten beantwortet und Kundeninformationen in 11 Sprachen übersetzt. Für die Bewältigung der enormen Datenbestände konnte eine gut funktionierende Verwaltungssoftware weiterentwickelt werden, die mittlerweile auch von anderen Marktteilnehmern genutzt wird.

Alles in allem kann man nach mehr als drei Jahren von einem äußerst gelungenen Start der Gesellschaft in einer neuen Branche sprechen. Einer neuen Branche, die sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer wesentliche Errungenschaften gebracht hat. Durch die kapitalgedeckte Finanzierung der Abfertigung NEU wurde einerseits dem Arbeitgeber die fristengerechte Finanzierung dieser betrieblichen Vorsorge ermöglicht und dem Arbeitnehmer andererseits die Sicherheit der Unverfallbarkeit des angesparten Kapitals eröffnet. Errungenschaften, die für beide Seiten zu einer „win - win - Situation“ geführt haben.

In diesem Zusammenhang freut es mich, als Aufsichtsratsvorsitzender dieser Gesellschaft Teil dieser Entwicklung zu sein.



Vst. Dir. Mag. Dr. Franz Hochstrasser
Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG

Juni 2006



VBV - MITARBEITER- VORSORGEKASSE AG

Unternehmensstruktur & Unternehmensprofil

DIE VBV - MITARBEITERVORSORGEKASSE AG
ERHIELT AM 10. SEPTEMBER 2002 DIE KONZESSION
UND IST SEIT 1.1.2003 OPERATIV AM MARKT TÄTIG.

Das Wesen der VBV – Mitarbeitervorsorgekasse AG ist die obligatorische Vorsorge in Form einer kapitalgedeckten Abfertigung. Den Kern des Unternehmens bilden eine optimale Vertriebs- und Beratungsstruktur, eine kosteneffizient strukturierte und schlagkräftige Administration und ein Veranlagungskonzept, das auf Sicherheit, Liquidität und Ertrag ausgerichtet ist. In alle Kernbereiche wurde bisher äußerst erfolgreich investiert. Der Lohn dieser Investition ist die Markt- und Themenführerschaft innerhalb dieser jungen Vorsorgebranche.

Der Erfolg und die Stärke der VBV – Mitarbeitervorsorgekasse setzt unter anderem auf das revolutionäre Vertriebs- und Unternehmenskonzept auf. In Kooperation mit insgesamt 28 Brandingpartnern wird das Produkt der VBV – Mitarbeitervorsorgekasse österreichweit vermarktet. Als Partner sind die größten Finanzdienstleister des Landes tätig, die mit Ihren Beratungsleistungen den Kunden ein flächendeckendes Servicenetz gewährleisten.

Die VBV dient diesen Partnern als Provider, der die gesamte organisatorische Abwicklung sowie das Handling der Verträge übernimmt. Alle genannten Partner haben damit die Möglichkeit, mit ihrem eigenen Abfertigungsprodukt am Markt aufzutreten und eine einheitliche, schlanke und kosteneffiziente Organisationsstruktur im Sinne der Kunden zu nutzen.

Einen weiteren Schwerpunkt hat die VBV – Mitarbeitervorsorgekasse in der Veranlagung gesetzt. Im Wissen um die Verantwortung für Sozialkapital wurden Veranlagungsgrundsätze festgelegt, auf Grund derer Investments nach nachhaltigen Grundsätzen vorzunehmen sind.

Mehr und mehr Unternehmen verschreiben sich dem „Corporate Citizenship“ – der Verantwortung gegenüber Mitarbeitern, Umwelt und Konsumenten, weil nachhaltige Ökonomie und Profitstreben nicht notwendigerweise einen Widerspruch darstellen. Die VBV investiert daher bewusst in jene Unternehmen und Länder, die diese Grundsätze berücksichtigen. Ein eigens eingerichteter Ethikbeirat begleitet seit Gründung des Unternehmens die Veranlagungsentscheidungen des Hauses.

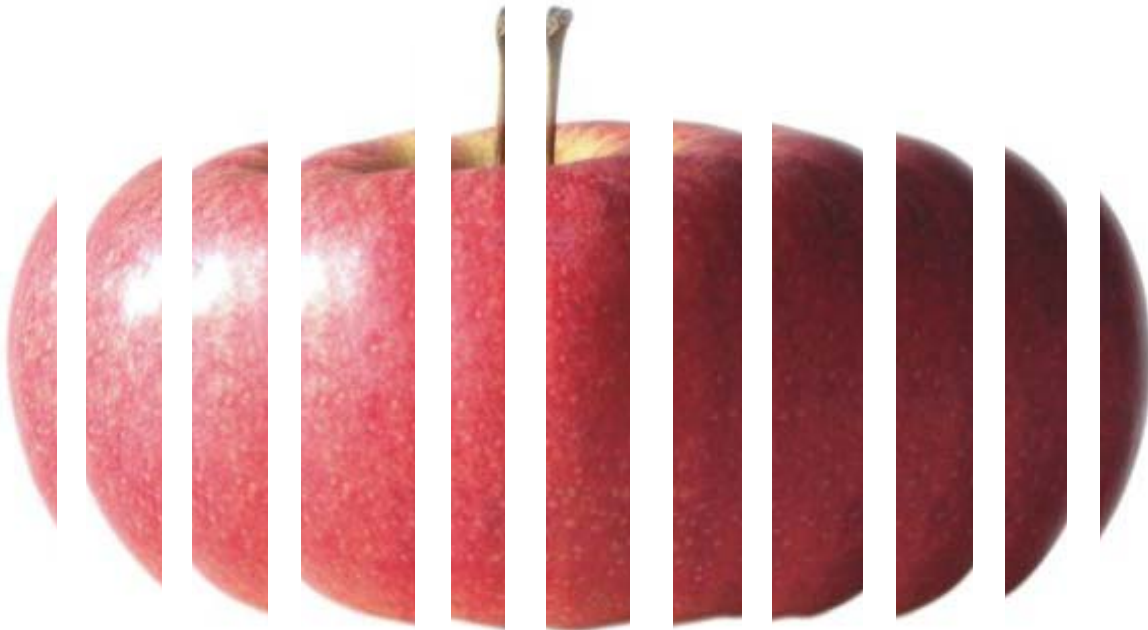
Die Veranlagung der VBV – Mitarbeitervorsorgekasse wurde hinsichtlich Veranlagungskonzept, Zusammensetzung des Portfolios und Informationspolitik von der ÖGUT (Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik) geprüft und schon zum dritten Mal in Folge mit dem Nachhaltigkeitszertifikat ausgezeichnet.

Im Berichtsjahr konnte mit nachhaltigem Investment eine Veranlagungsrendite in Höhe von 5,75 % (lt. ÖKB-Methode) erwirtschaftet werden. Damit liegt die VBV – Mitarbeitervorsorgekasse AG abermals deutlich über dem Branchendurchschnitt. Seit Ihrer Gründung liegt die VBV im Spitzenfeld der heimischen Mitarbeitervorsorgekassen.

Michael Brunner:

(VBV Mitarbeiter)

„Unserer Stärken liegen in der Teamarbeit, in der Verantwortung und in unserer Kreativität! Unser Name steht für hervorragende Qualität und gute fachmännische Beratung, die unseren Kunden auf jeden Fall zur Verfügung steht.“



Organigramm/ Ressortaufteilung

Ressortaufteilung: § 6 der Geschäftsordnung für den Vorstand

Karl Heinz Behacker
Vorstandsvorsitzender

Ing. Mag. Martin A. Vörös
Vorstand

Veranlagung
CRM & Service
Vertriebskoordination
Personal
Organisation / Callcenter
Werbung / Marketing / PR

Rechnungswesen
Mathematik
Recht
Risikomanagement
EDV
Verwaltung / Prozessorganisation

Kontrollstrukturen:

FMA
OeNB
Wirtschaftsprüfer
Revision

Compliance Officer
Geldwäschereibeauftragter
Controlling

Arbeitnehmervertretung und Nachhaltigkeit

Die Diskussion um nachhaltige Geldanlage wird in den Organisationen der Arbeitnehmervertretung seit einigen Jahren mit wachsender Intensität geführt. Insbesondere wenn es sich um Gelder der ArbeitnehmerInnen handelt muss darauf geachtet werden, dass deren Veranlagung nicht im Widerspruch zu sozialen, ethischen und ökologischen Grundsätzen steht. Die Art der Kapitalveranlagung hat vielfältige Aus- und Rückwirkungen und eine nicht zu unterschätzende Eigendynamik. Deshalb erachten wir es für notwendig, hier gewisse Grundsätze einzufordern.

Intensiviert wurde die Diskussion in Österreich im Rahmen der Umstellung der Abfertigung auf ein kapitalgedecktes System, abgewickelt über private, überbetriebliche Mitarbeitervorsorgekassen.

Die Arbeitnehmervertretung, und hier insbesondere die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA), setzten sich im Vorfeld der Beschlussfassung des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes für eine gesetzliche Berichtspflicht über die allfällige Anwendung von Nachhaltigkeitskriterien ein. Entsprechende Verpflichtung gab es zu diesem Zeitpunkt bereits im Vereinigten Königreich, das hier im Jahr 2000 eine Vorreiterrolle übernahm, in Frankreich und in Deutschland.

Die Berichtspflicht wurde nicht ins Gesetz aufgenommen. Die Arbeitnehmervertretung konzentrierte sich daraufhin auf die Sensibilisierung der Betriebsratskörperschaften, die die Auswahl der MVK mittragen müssen, und auf Überzeugungsarbeit bei den Mitarbeitervorsorgekassen selbst.

Die Nachfrage der BetriebsrätInnen nach sozial verantwortlicher Veranlagung führte schlussendlich dazu, dass sich 8 von 9 Mitarbeitervorsorgekassen auch ohne gesetzliche Verpflichtung in ihren Veranlagungsbestimmungen zu einer nachhaltigen Veranlagung bekennen.

Die Umsetzung dieses Bekenntnisses zur Nachhaltigkeit erfolgt in den einzelnen MV-Kassen jedoch mit unterschiedlichem Nachdruck. Ich freue mich, dass die VBV – Mitarbeitervorsorgekasse, bei der ich als ehrenamtlicher Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat die Belange der Anwartschaftsberechtigten vertrete, ein solides Nachhaltigkeitskonzept auf die Beine gestellt hat.

Es wurde ein unabhängiger Beirat aus externen Experten eingerichtet, der klare Nachhaltigkeitskriterien definiert hat, die auch auf der Homepage nachzulesen sind. Der Vorstand der MVK hält sich in seinen Veranlagungsentscheidungen an die Vorgaben des Beirats, und zwar hinsichtlich des gesamten veranlagten Vermögens der Mitarbeitervorsorgekasse. Die Performance der VBV-MVK zeigt ganz deutlich, dass verantwortungsvolle Veranlagung nicht mit Ertragseinbußen verbunden ist.

Ich begrüße den eingeschlagenen Weg und auch die anstehenden Bemühungen, das nachhaltige Konzept schrittweise auf die Veranlagung der VBV-Pensionskasse auszudehnen.



Mag. Gerald Klec

GPA-Grundlagenabteilung

LEITBILDENTWICKLUNG

IM RAHMEN EINES EINTÄGIGEN WORKSHOPS WURDE VON DEN MITARBEITERN DER VBV – MITARBEITERVORSORGEKASSE AG DIE BASIS FÜR DAS UNTERNEHMENSLEITBILD ERARBEITET.

In vier Arbeitsgruppen wurde je ein „Werterad“ erarbeitet, in dem die wesentlichsten Unternehmens- und Teameigenschaften (= Werte) festgehalten und visualisiert wurden. So entstanden die vier Räder unseres Fahrzeuges, das uns sicher und erfolgreich in die Zukunft führen soll.

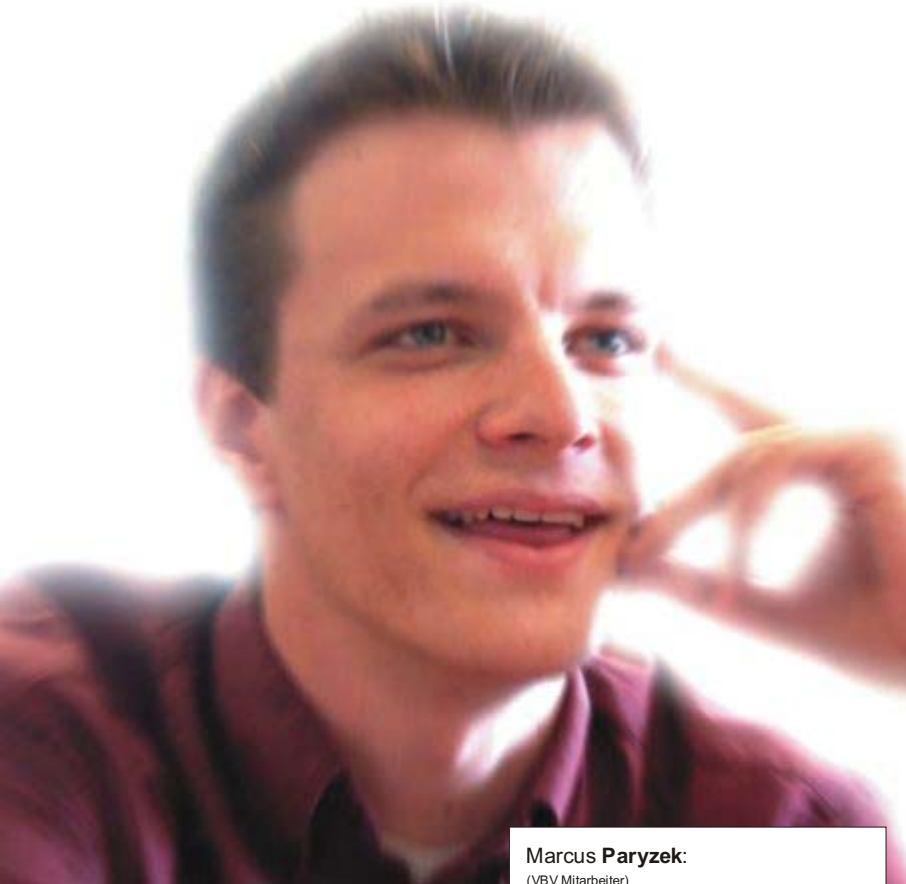


Die so erarbeiteten Werte wurden in Wertegruppen zusammengefasst und daraus in umfassender Diskussion die Leitsätze, die unser unternehmerisches Handeln begründen, abgeleitet.

René Mautner:

(VBV Mitarbeiter)

„Es herrscht ein sehr nettes und angenehmes Arbeitsklima.“



Marcus Paryzek:

(VBV Mitarbeiter)

„Ich finde es positiv, dass die führende MVK eine Vorreiterrolle in Sachen ethische Veranlagung übernimmt und weiters die Mitarbeiter bei ihrer persönlichen Entwicklung tatkräftig unterstützt!“

Nachhaltige Wertesteigerung

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 Partnern.

Sicherheit und Stabilität

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

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 Wertschätzung und Vertrauen schaffen wir eine motivierende und harmonische Arbeitsatmosphäre, die Engagement und Freude an der Arbeit bewirkt.

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.

Kreativität und Entwicklungsfähigkeit

Selbstverantwortung und Eigeninitiative sind für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbstverständlich. Diese Arbeitsatmosphäre fördert Kreativität, Engagement und Weiterentwicklung.



Vision

Die Mitarbeitervorsorgekassen sind ein wichtiger Teil der österreichischen Sozialpolitik. Als Markt- und Themenführer nehmen wir unseren Auftrag zur Erhaltung des sozialen und wirtschaftlichen Systems sehr ernst.

Daher haben wir es uns auch zur Maxime gemacht, über unsere eigentlichen Aufgabenbereiche hinaus auch im Rahmen der Möglichkeiten unseren Beitrag zum Erhalt einer lebenswerten Umwelt und Gesellschaft zu leisten. Durch nachhaltiges Investment des Sozialkapitals von hunderttausenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Österreich versuchen wir diese Vision erfolgreich umzusetzen.

Wir sind eine österreichische Aktiengesellschaft mit Verantwortung gegenüber unseren Kunden, unseren Mitarbeitern und unseren Aktionären. Transparenz und offener Dialog sowie Sicherheit und Entwicklungsfähigkeit soll unser Unternehmen weiterhin auszeichnen.

Kundenservice zählt zu unseren wichtigen Erfolgsfaktoren. Motivierte, engagierte Mitarbeiter mit der Bereitschaft, sich ständig weiterzuentwickeln sowie eine vertrauensvolle, partnerschaftliche Zusammenarbeit, sollen Garant für weitere zukünftige Erfolge unserer Gesellschaft sein.

Andreas Rieder:

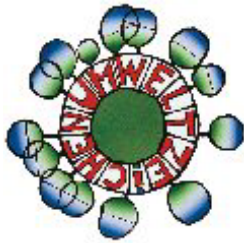
(VBV Mitarbeiter)

„Ich kann mit Fug und Recht behaupten, dass ich die Zeit in der VBV, mit tollen Kollegen, einem tollen Arbeitsklima und einem tollen Arbeitsgebiet nicht missen möchte und froh bin, am 01.01.03 hier gelandet zu sein.“

Werteorientiertes Führen

Die VBV – Mitarbeitervorsorgekasse hat mit der Leitbild- und Wertediskussion einen spannenden Prozess in der Weiterentwicklung ihres wertorientierten Managements gestartet. Dabei geht es um mehr als „nur“ die Formulierung schöner Werte wie Fairness, Ehrlichkeit oder Zuverlässigkeit. Es geht darum, ökonomische, ökologische, soziale und kulturelle Vorstellungen in der Unternehmensführung und im Unternehmensalltag entsprechend zu leben.

Werteorientiertes Management ist eine komplexe Disziplin: Vision, Unternehmensziele, Verhaltensnormen, gesetzliche Bestimmungen, persönliche und geschäftliche Erwartungen, Interessen und Bedürfnisse der Menschen (Kunden, Mitarbeiter und Partner) sind zu berücksichtigen – vor allem aber auch durch konkrete Prozesse und Maßnahmen zu beweisen. Diese Handlungskompetenz baut die VBV – Mitarbeitervorsorgekasse kontinuierlich und pionierhaft auf. Dies wirkt sich in einer nachhaltigen und ethischen Performance – ganzheitlich – auf Unternehmenserfolg und die im Unternehmen tätigen Menschen aus. Damit stellen wir uns der Herausforderung, Antworten darauf zu finden, wie wir sowohl im Unternehmen als auch der Einzelne für sich und im Umgang mit anderen mit Werten umzugehen hat. Wie man in der Gesellschaft und vor allem in seinem ökonomischen Arbeitsumfeld, zu seinem persönlichen Nutzen und dem Nutzen anderer beitragen kann. Mit dem Ausbau unseres wertorientierten Managementsystems verstehen wir die aktive Hereinnahme der „Ethik“ in unser Unternehmen und daher als bewusster Aufbau von Erfahrungen und Kompetenzen der Menschen im Unternehmen, in Balance wert- und wertorientiert zu handeln.



Zukunftsorientiertes Handeln

Als Marktführer im Bereich der obligatorischen betrieblichen Vorsorge sind wir stets bestrebt neue Akzente zu setzen. Initiativen im Dialog mit unseren Stakeholdern, Initiativen in der Personalarbeit oder im Zusammenhang mit der Umwelt und Nachhaltigkeit sollen unser Unternehmen unverwechselbar machen und unsere Themenführerschaft untermauern.

Erstmals in der VBV - Gruppe setzen wir beispielsweise eine Initiative in der Lehrlingsausbildung: ab Mitte 2006 wird in der VBV – Mitarbeitervorsorgekasse der erste Lehrling – eine junge Dame – aufgenommen. Damit möchten wir ein Zeichen setzen und unseren kleinen Beitrag zur Förderung von Arbeitsplätzen für die Jugend leisten. Alle notwendigen Vorkehrungen wie ein eigenes Schulungsprogramm, ein qualifizierter Lehrlingsausbildner sowie die entsprechenden Bewilligungen für die Ausbildung sind bereits getroffen.

Einen Beweis für unser zukunftsorientiertes Handeln liefern auch die in der VBV – Mitarbeitervorsorgekasse eingesetzten Veranlagungsprodukte der „VINIS Gesellschaft für nachhaltigen Vermögensaufbau und Innovation“. Die für die Veranlagung unserer Kundengelder eigens entwickelten Fonds wurden im Januar 2006 durch die Vergabe des „Österreichischen Umweltzeichens für Nachhaltigkeitsfonds“ ausgezeichnet und von externer Stelle bestätigt. Trägerorganisation des Zeichens mit dem bekannten Hundertwasser-Logo ist das Lebensministerium. Geprüft wurden dabei sowohl die Nachhaltigkeitskriterien und deren Einhaltung als auch die Qualität des Analyseprozesses, die Transparenz der Außendarstellung und die Standards in Veranlagung und Fondsverwaltung. Unser Engagement im Rahmen des Ethikbeirats – einer weiteren Initiative der VBV – Mitarbeitervorsorgekasse – wurde dadurch eindrucksvoll bestätigt!

Weiters sehen wir es als Aufgabe, neue Ideen im Dialog mit unseren Stakeholdern zu entwickeln. So möchten wir beispielsweise die vorsorgliche Veranlagung von Sozialkapital mit den kulturellen Ansprüchen der Menschen verbinden. Mit einem neuen Veranstaltungszyklus „gesprochene Töne im Bild“, mit dem wir mitten im Herzen der Welt- & Kulturstadt Wien die unglaubliche Breite der Kultur aus dem Donaauraum präsentieren wollen, setzt die VBV – Mitarbeitervorsorgekasse ab Mitte 2006 eine Kulturinitiative, die den gehobenen Dialog mit den Partnern auch außerhalb des Business vertiefen und „in Fluss“ halten soll.

Werte/Oberziel	Ziele
Nachhaltige Wertesteigerung	<p>Werte schaffen: kontinuierliche Ergebnisverbesserung in wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Bereichen Kontinuierlicher Ausbau des Marktanteils Optimierung und Weiterentwicklung unseres Produkt- und Dienstleistungsangebots Höchste Kundenzufriedenheit Weiterentwicklung des nachhaltigen Investments Kontinuierliche Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter</p> <p>Werte erhalten Ausbau der Mitarbeiter-Gesundheitsvorsorge und Arbeitsschutz Beschaffung nachhaltig ausrichten Minimierung des Ressourcenverbrauchs</p>
Sicherheit und Stabilität	Risikominimierung in der Veranlagung Hoher Ertrag mit geringem Risiko Sichere Arbeitsplätze Höchstes Mitarbeiter-Engagement Personalpolitik mit Augenmaß Laufende Optimierung von Verwaltungs- und EDV-Routinen
Teamgeist	Gegenseitiges Vertrauen und Wertschätzung Weiterentwicklung der Mitarbeitergespräche inklusive Zielvereinbarungen Fairness und Gleichberechtigung Freude an der Arbeit Erhöhung der Mitarbeiter-Beteiligung und Mitbestimmung Mitarbeiter-Beteiligung an sozialen/ökologischen Themen
Offenheit und Klarheit	Stimmige Kommunikation unserer Werte Kommunikation und Weitergabe unseres Wissens über nachhaltiges Investment Erweiterung der Kommunikation und Zusammenarbeit mit allen Anspruchsgruppen Ausbau des internen informellen Dialogs
Kreativität und Entwicklungsfähigkeit	Erstellung eines nachhaltigen Unternehmensleitbildes und dessen Integration Schaffung der organisatorischen Voraussetzungen zur kontinuierlichen Verbesserung in Richtung Nachhaltigkeit Entwicklung eines werteorientierten Führungsinstruments zur Umsetzung der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie Eigeninitiative und Selbstverantwortung fördern

LAGEBERICHT

DIE ABFERTIGUNG NEU HAT SICH ALS NEUE QUALITÄT IN DER OBLIGATORISCHEN BETRIEBLICHEN VORSORGE ETABLIERT.

Entwicklung der Mitarbeitervorsorgekassen

Die Abfertigung NEU hat sich als neue Qualität in der obligatorischen betrieblichen Vorsorge etabliert. Mit dem betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG) wurde ein Meilenstein gesetzt – die Vorsorgepyramide erhielt mit den Mitarbeitervorsorgekassen eine Verbreitung wie niemals zuvor. Ende 2005 wurden bereits für über 1,7 Millionen Beschäftigte (Anwartschaftsberechtigte) Beiträge verwaltet und veranlagt.

Der Gesetzgeber traf auch Vorkehrungen für jene Unternehmen, die bisher noch keinen Beitrittsvertrag mit einer Mitarbeitervorsorgekasse abgeschlossen hatten. Mittels eines Zuweisungsverfahrens wurden diese Unternehmen den Mitarbeitervorsorgekassen nach Marktanteil zugeordnet und somit eine Lösung für die in den Gebietskrankenkassen interimistisch zwischengeparkten Beiträge gefunden.

Mit 31.12.2005 bestehen in Österreich 233.545 Beitrittsverträge zwischen Arbeitgebern und Mitarbeitervorsorgekassen. Das Vermögen der Veranlagungsgemeinschaften aller Mitarbeitervorsorgekassen hat schon annähernd 700 Mio. erreicht, der Zuwachs im Jahr 2005 betrug ca. 300. Mio. Euro.



Verena Figl:
(VBV Mitarbeiterin)
„Mir gefällt besonders gut, dass wir ein „junges“ Team sind.“

Angelika Harasek:

(VBV Mitarbeiterin)

„Ziele werden gemeinsam erarbeitet und erreicht. Jeder bringt sich mit seinen Stärken ein und jeder Mitarbeiter darf am Erfolg teilhaben.“

Makroökonomische Rahmenbedingungen

Konjunkturerholung im Euroraum

Im Euroraum hat sich die Konjunktur ab dem 3. Quartal 2005 wieder etwas erholt, was dem stärkeren Auftrieb der Exportwirtschaft zu verdanken war. Das Wirtschaftswachstum dürfte laut WIFO rund 1,9 % (Vorjahr: +2,4 %) betragen haben. Allerdings lief der Konjunkturmotor innerhalb des Euroraumes sehr unterschiedlich. Als Zulieferer zur deutschen Industrie und auch anderen europäischen Ländern war Österreich im abgelaufenen Jahr begünstigt und profitierte auch von steigenden Auftragseingängen aus den Erdöl produzierenden Ländern sowie ganz allgemein vom wieder schwächeren Euro gegenüber dem USD.

Arbeitsmarktlage weiter angespannt

Im Durchschnitt des Kalenderjahres waren 252.654 Personen offiziell arbeitslos (+8.774; +3,6 %), weitere 48.590 Personen gingen keiner Beschäftigung nach und wurden in Rahmen der Arbeitsmarktförderung geschult (+5.945; +13,9 %). Die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenzahl ist die höchste seit 1946. Fasst man arbeitslose und Personen in Schulung zusammen, so waren im Jahresdurchschnitt 2005 insgesamt 301.244 (+5,1 %) Personen ohne Job.

Die unselbständige Beschäftigung stieg im Durchschnitt des Jahres 2005 auf 3.234.307 unselbständige Erwerbspersonen (+35.403; +1,1 %). Definitionsgemäß beinhaltet diese Beschäftigtenzahl auch 125.681 Karenzurlauber/innen, Präsenz- und Zivildienstler (+4.000; +3,3 %), die nach ökonomischen Kriterien nicht als Beschäftigte anzusehen sind, versicherungstechnisch aber als unselbständig Erwerbstätige gelten.

Die so genannte „aktive Beschäftigung“ (Unselbständig Beschäftigte ohne Karenzurlauber/innen und ohne Präsenzdiener) nahm 2005 gegenüber dem Vorjahr um 31.402 (+1,0 %) auf 3.108.727 Personen zu.

Verbraucherpreise um 2,3 % gestiegen

Der Anstieg der Tariflöhne von durchschnittlich 2,3 % (gemessen am Tariflohnindex) entsprach der Inflationsrate.

Produktionsbelegung in der Industrie

Im Gesamtjahr 2005 dürfte der reale Anstieg der Bruttowertschöpfung in der Sachgütererzeugung inkl. Bergbau laut WIFO-Prognose +3,4 % betragen.

Weniger erfreulich entwickelten sich die Anzahl der Beschäftigten (-0,2 %) auf 528.862 Personen und der Betriebe (-2,8 %) auf 6.312.

Anstieg der Bauproduktion

Nach einem relativ schwachen Jahresbeginn verbesserte sich die Baukonjunktur seit Mitte 2005 kräftig. Die Lage im Tiefbau wurde günstiger; er profitierte von der Ausweitung der Mittel für Infrastrukturprojekte. Im Wohnungsneubau und im Renovierungssektor kündigte sich eine Aufwärtstendenz an. Der Wohnbau profitierte von einer Zunahme der Bewilligungen im geförderten Wohnbau.

Handel erreichte Umsatzplus

Der Handel profitierte von der Steuerreform, die erst allmählich, ab der 2. Jahreshälfte wirksam wurde, besonders der Geschäftsgang des Einzelhandels belebte sich. Die unselbständige Beschäftigung im Handel nahm bis Oktober um 1,3 % im entsprechenden Jahresvergleich zu.

Rückkehr zu negativem Außenhandelsergebnis

Nach der guten Exportkonjunktur des Vorjahres, drehte das Vorzeichen der Handelsbilanz wieder ins Minus und die Importe wuchsen stärker als die Exporte.

Positive Nüchtigungs- und Gästebilanz im Fremdenverkehr

Die gesamte Sommersaison 2005 (Mai bis Oktober 2005) verzeichnete rund 59,6 Mio. Übernachtungen (-0,4 %). Die Ankünfte nahmen hingegen im selben Zeitraum um 1,7 % auf 15,6 Mio. zu. Die Wintersaison 2005/06 startete positiv.

Geringe Konjunktur in den Dienstleistungsbranchen

Bei den österreichischen Dienstleistungsunternehmen betrug das nominelle Umsatzplus 2,0 % gegenüber den ersten drei Quartalen 2004. Positive Ausnahme war der Flugverkehr mit einem nominellen Umsatzplus von 8,1 % in der Beobachtungsperiode. Schlusslicht war die Datenverarbeitung mit nur +0,6 %. Die restlichen Dienstleistungsbranchen wiesen Umsatzanstiege von um die 2 % auf. Der Tourismus (+2,2 %) zum Beispiel verdankte sein Ergebnis trotz insgesamt sinkender Nüchtigungszahlen dem Anstieg in der gehobenen Qualitätshotellerie und ganz allgemein den Preissteigerungen. Die unternehmensbezogenen Dienstleistungen (+1,7 %) profitierten vom guten Abschneiden der Branche Gewerbsmäßige Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, denen die angespannte Arbeitsmarktlage zu Gute kam.

Die Beschäftigungsverhältnisse stiegen im Vergleich zum Vorjahr insgesamt um 1,7 % an. Auch hier war der Flugverkehr (+9,1 %) Spitzenreiter. Einen hohen Rückgang in der Höhe von 5,5 % im Vergleich zu den ersten drei Quartalen 2004 gab es in der Nachrichtenübermittlung, der mit strukturellen Veränderungen in der Post und den Fernmelde-diensten zu begründen war.



Österreichs Banken im Zentral- u. Osteuropageschäft erfolgreich

Das Zentral- und Osteuropageschäft der österreichischen Banken hat auch im Jahr 2005 wesentlich zur Rentabilität beigetragen. Während sich auch das Inlandsgeschäft erholt hat, profitierten die österreichischen Banken vor allem von einem starken Kreditwachstum und anhaltend hohen Gewinnmargen in Zentral- und Osteuropa.

Österreich als Kapitalexporteur

Im internationalen Kapitalverkehr agierte Österreich im Berichtsabschnitt als Nettokapitalgeber. Aus strategischen Unternehmensbeteiligungen und Wertpapierveranlagungen flossen per Saldo EUR 12 Mrd. ans Ausland.

Pleitenrekord in Österreich

2005 stiegen die Unternehmenspleiten laut Hochrechnung des KSV um 11,1 % auf 7.018 Fälle an. Besonders dramatisch war die Entwicklung wieder bei den mangels Masse abgewiesenen Konkursen, die um 14,8 % auf 3.840 Fälle zulegten.

Bei den eröffneten Verfahren gab es im Berichtsjahr ein Plus von 6,9 % auf 3.178 Insolvenzen, davon 3.141 Konkurse und Anschlusskonkurse (+7,5 %). Die positiven Nachrichten des Jahres 2005 waren: Bei den Insolvenzverbindlichkeiten war ein Rückgang (-4,0 %) auf EUR 2,4 Mrd. festzustellen. Mit ca. 22.000 Personen waren zwar um 3 % mehr Dienstnehmer von Insolvenzen betroffen als im Vorjahr, aber das Gros der Arbeitsplätze konnte erhalten werden, weil die betroffenen Unternehmen über Zwangsausgleiche saniert und fortgeführt werden konnten.

Die Privatkonkurse stiegen im Berichtszeitraum ebenfalls an und zwar um 15,7 % auf 6.446 Fälle. Auch bei den mangels Masse abgewiesenen Konkursanträgen (+24,6 %) waren die Anstiege enorm. Die geschätzten Insolvenzverbindlichkeiten bei Privatpersonen erhöhten sich um 7 % auf EUR 746 Mio.

Öffentliche Haushalte im Minus

2005 lag das Steueraufkommen höher als im Bundesvoranschlag angenommen. Körperschaftssteuer und Kapitalertragssteuer brachten dank guter Gewinnlage der Unternehmen höhere Einnahmen als erwartet.

Daher wird das Maastricht-Defizit mit 1,7 % des BIP auch etwas günstiger ausfallen, als die bisher prognostizierten 1,9 % des BIP.



Veranlagung

Das Vermögens-Management der VBV – Mitarbeitervorsorgekasse AG

Die Veranlagung stellt wohl eine der wesentlichsten Aufgaben einer Mitarbeitervorsorgekasse dar. Gilt es doch, das Vorsorgekapital der Anwartschaftsberechtigten so sicher und so ertragreich wie möglich zu positionieren. Die Investment-Strategie der VBV – Mitarbeitervorsorgekasse setzt dabei auf folgende Schwerpunkte:

- Möglichst geringes Risiko – Investments in Unternehmen und Ländern mit Top-Rating
- Minimieren der Schwankungsbreite – Ausrichtung des Portfolios im Sinne einer kontinuierlichen Wertentwicklung
- Diversifikation – breite Streuung der Investitionen durch Berücksichtigung verschiedener Veranlagungsbereiche und „Asset Klassen“
- Nachhaltige Veranlagung – kein Investment dort, wo Gewinnmaximierung auf Kosten sozialer und umweltbezogener Belange erfolgt
- Portfoliooptimierung – Ausrichtung des Portfolios unter Berücksichtigung der jeweiligen Marktsituation und des Liquiditätsbedarfs
- Risikosteuerung – Einschätzung der Ertragsentwicklung unter Berücksichtigung unterschiedlicher Marktszenarien (best- and worst case studies)

Das Veranlagungskonzept basiert auf dem so genannten ‚Schichtenmodell‘, das je nach Risikoverträglichkeit der Veranlagungsgemeinschaft eine strategische Ausrichtung des Portfolios von einer vollkommen defensiven bis hin zu einer eher dynamischen Veranlagung vorsieht. Die Risikoverträglichkeit ist dabei durch folgende Faktoren beeinflusst:

- Die Entwicklung des Veranlagungsvolumens respektive Zu- und Abflüsse im Portfolio
- Die Ergebnisse aus dem Risikomanagement zur Sicherstellung der Kapitalgarantie vor Kosten
- Die Performanceentwicklung im betreffenden Jahr
- Die Markteinschätzung

Grundprinzip ist eine generell vorsichtige Veranlagungspolitik mit ständiger Kontrolle der Veranlagungsrisiken.

Risikominimale Veranlagungsformen wie Cash, Geldmarktfonds und Darlehen sollen gemeinsam mit ‚Absolute Return‘ Produkten einen Sockel für eine ausreichend solide Stabilität bilden.

Alexandra Kovacs:

(VBV Mitarbeiterin)

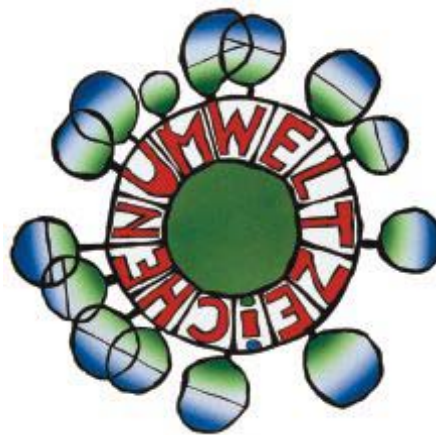
„Hinter jedem erfolgreichen Unternehmen, steht ein erfolgreiches Team.“



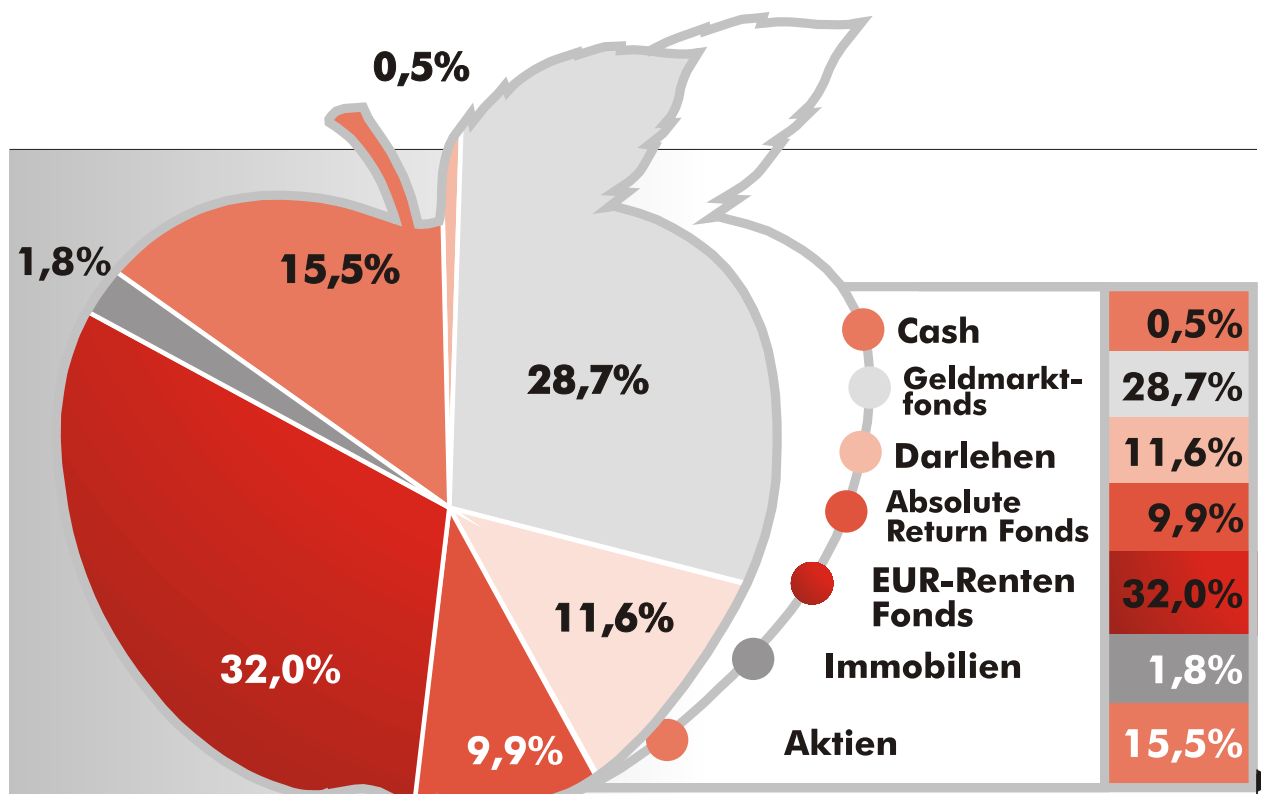
Marktentwicklung und Performance

Im abgelaufenen Geschäftsjahr war das Umfeld für die Veranlagung grundsätzlich positiv. Die im März 2003 begonnene Aktienhaushalt fand auch 2005 ihre Fortsetzung. Auch auf der Rentenseite waren auf Basis von seitwärts tendierenden bis leicht fallenden Renditen gute Erträge zu erwirtschaften. Das Marktumfeld war aus makroökonomischer Sicht durch die von den USA und den Schwellenländern ausgehende positive Konjunktorentwicklung geprägt.

Die Veranlagung der VBV – Mitarbeitervorsorgekasse war im Jahr 2005 vorsichtig, aber die Chancen nutzend ausgerichtet. Mit nachhaltigem Investment konnte für die Kunden der Gesellschaft ein Veranlagungsertrag in Höhe von 5,75 % erwirtschaftet, und nach 5,98 % im Jahr 2004 wieder ein hervorragendes Ergebnis in die Scheune gefahren werden. Damit konnte auch diesmal wieder der Durchschnitt der heimischen Mitarbeitervorsorgekassenbranche übertroffen werden.



Per 31.12.2005 stellt sich die für den ausgezeichneten Erfolg ausschlaggebende Asset-Allocation folgendermaßen dar:



Nachhaltiges Investment

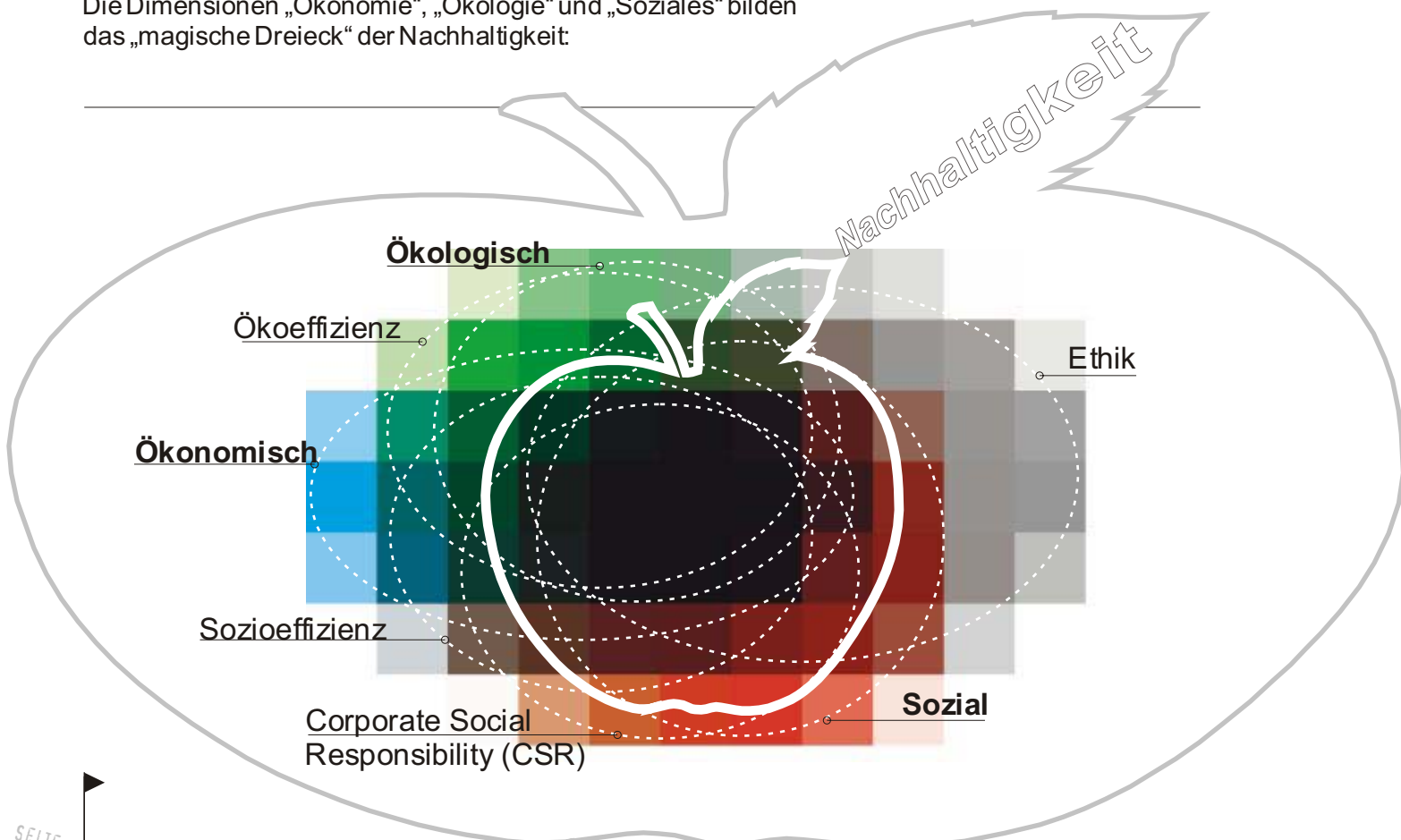
Die Veranlagungsstrategie der VBV – Mitarbeitervorsorgekasse ist grundsätzlich nachhaltig orientiert. Zielsetzung dabei ist es, vorwiegend in Unternehmen bzw. Länder zu investieren, die im ökologischen und sozialen Bereich eine Vorreiterrolle einnehmen, und auch ökonomisch eine überdurchschnittliche Entwicklung aufweisen. Neben einem guten Veranlagungsertrag für unsere Kunden soll daher durch gezieltes Investment auch das verantwortungsbewusste Umgehen mit der Umwelt und dem Sozialengagement gefördert werden.

Nachhaltiges Investment bedeutet somit Veranlagung mit Verantwortung. Bei der Titelauswahl werden methodisch die drei folgenden theoretisch möglichen Ansätze miteinander verbunden:

- **Kriterien:** Positiv- und Negativkriterien
- **Best in class:** wer sind die nachhaltig besten Unternehmen je Branche
- **Engagement:** aktiver Hinweis für Unternehmen zur Berücksichtigung nachhaltiger Kriterien

Bezüglich der Negativkriterien sind Rüstung, Waffen, Tabak, Kernenergie, Glückspiel oder Kinderarbeit als Beispiel zu nennen. Bei den Positivkriterien dominieren hingegen Umweltpolitik, ökologische Produktqualität sowie Umweltschutz und die Beziehung zu Kunden und Lieferanten. Beim „Best in Class“- Ansatz werden alle Unternehmen einer Branche von unabhängigen Ratingfirmen evaluiert und der oder die Besten ausgewählt. Durch dieses Auswahlverfahren bei Anlageentscheidungen kann in den einzelnen Unternehmen im ethisch-ökologischen Sinn ein sehr positiver Wettbewerb ausgelöst werden. Direktes Engagement bedeutet schließlich das bewusste Einwirken im Rahmen der Möglichkeiten als Großinvestor oder Kleinaktionär.

Die Dimensionen „Ökonomie“, „Ökologie“ und „Soziales“ bilden das „magische Dreieck“ der Nachhaltigkeit:



Positive Risikoaspekte der nachhaltigen Veranlagung

Nachhaltige Veranlagung ist tendenziell langfristig und antizipatorisch ausgerichtet. Im Vergleich zum Gesamtmarkt ergibt sich dadurch eine spürbare Reduktion der Ertragsschwankungen. Nachhaltige Fonds weisen darüber hinaus eine Übergewichtung von ‚defensive Branchen‘ gegenüber ‚zyklischen Branchen‘ auf. Branchen wie Pharma, Konsumgüter des täglichen Bedarfs oder Versorger sind daher vergleichsweise überdurchschnittlich berücksichtigt.

Die Volatilitätssenkung, also die Reduktion von Ertragsschwankungen, ist nicht zuletzt auch im Hinblick auf die grundsätzliche „Volatilitätsproblematik“ einer Mitarbeitervorsorgekasse von großer Bedeutung: Mitarbeitervorsorgekassen bilanzieren gemäß BMVG zum Tageswertprinzip. Sie können daher keine „Reserven“ resultierend aus der Vergangenheitsperformance bilden, die zum Ausgleich von etwaigen zukünftigen Schwankungen verwendet werden könnten.

Ethik-Beirat

Die VBV – Mitarbeitervorsorgekasse hat bereits zur Unternehmensgründung, also Ende 2002, als einzige Mitarbeitervorsorgekasse einen eigenen Ethikbeirat ins Leben gerufen und schon damals ihren Pioniergeist innerhalb der Branche unter Beweis gestellt. Das Gremium setzt sich aus Spezialisten aus den Bereichen ökologische Veranlagung, Kirche, Medizin, soziale Ethik, Umweltengagement und Wirtschaft zusammen, und besteht somit aus Vertretern verschiedenster Anspruchsgruppen. Im Beirat wurden entsprechende Nachhaltigkeits-Grundsätze formuliert, die Jahr für Jahr weiterentwickelt und ausgebaut werden. Auf Basis der Erkenntnisse dieses Beirats hat sich die VBV – Mitarbeitervorsorgekasse für eine Kombination von Positiv- und Negativkriterien sowie in einzelnen Sektoren für die Anwendung von Best-in-Class Prinzipien entschieden. Der Beirat engagiert sich darüber hinaus auch direkt bei Unternehmen, um eine nachhaltige Entwicklung sicherzustellen. So wurde seit Einrichtung bereits der Dialog mit mehreren Unternehmen aufgenommen.

Aktuelle Zusammensetzung:

Max Deml	Nachhaltige Veranlagung
Dr. Reinhard Dörflinger	Medizin
Mag. Sultana Gruber	Umweltethik
Mag. Gerald Klec	Sozialethik
Mag. Wolfgang Pinner	Nachhaltige Veranlagung
Isolde Schönstein	Kirchliche Ethik
Mag. Klaus Stöger	Wirtschaftsethik

Susanna Linhart

(VBV Mitarbeiterin)

„Die VBV-MVK ist ein sehr familienfreundlicher, flexibler Arbeitgeber!“

Zertifizierung der VBV – Mitarbeitervorsorgekasse durch die ÖGUT (Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik)

Die Veranlagung der VBV – Mitarbeitervorsorgekasse wurde bereits zum zweiten Mal von der ÖGUT (Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik) bezüglich ihrer nachhaltigen Ausrichtung ausgezeichnet. BM Josef Pröll überreichte am 28. Juni 2005 das Nachhaltigkeitszertifikat für Mitarbeitervorsorgekassen.



**Österreichische Gesellschaft
für Umwelt und Technik**

Ein Expertengremium überprüfte dabei unter anderem die Grundsätze der nachhaltigen Veranlagung, die verfolgten positiven und negativen Kriterien, die Systematik von Research und Kontrolle sowie das Portfolio. Weiters wurde die Kommunikation der nachhaltigen Inhalte einer kritischen Durchleuchtung unterworfen.

Zukunftspläne und Strategien der Veranlagung

Die Veranlagung steht weiterhin ganz im Zeichen der Fortführung des konsequenten Monitoring-Prozesses und einer gezielten Erweiterung der Diversifikation. Im Bereich des Investments in globale Aktien wurde Ende 2005 eine internationale Ausschreibung gestartet. In den Bereichen Hedge Funds und Private Equity wurde mit dem Research für geeignete Produkte in diesen alternativen Asset Klassen begonnen.

Veranlagung der Eigenmittel

Im Rahmen der Eigenmittelveranlagung werden nur Anleihen mit sehr guten Bonitäten (Mindestrating ‚A‘) erworben. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die Aufrechterhaltung einer hohen Liquidität gerichtet.



Dietmar Sedelmaier:

(VBV Mitarbeiter)

„Unser gutes Betriebsklima ist die Basis unseres Erfolges. Es ist schön gute Lösungen für Kunden und Mitarbeiter zu finden. Ich bin stolz in und mit einem so guten und erfolgreichen Team zu arbeiten.“

Risiken der Kapitalanlage und Risikomanagement

Ziele und Methoden des Risikomanagements

Zu den bedeutendsten Risiken, denen die Gesellschaft im Geschäftsbetrieb ausgesetzt ist, gehören weiterhin insbesondere die Risiken aus der Kapitalveranlagung. Im Risikomanagementbereich bleibt der Schwerpunkt der Tätigkeit daher darauf ausgerichtet, all jene Risiken, die aus der Anlagetätigkeit resultieren, umfassend zu identifizieren, zu analysieren, in geeigneter Weise messbar zu machen und laufend zu bewerten, zu überwachen und zu steuern. Die Überprüfung der Risiken wird sowohl für die Veranlagungsgemeinschaft als auch für die Eigenmittel der Gesellschaft durchgeführt.

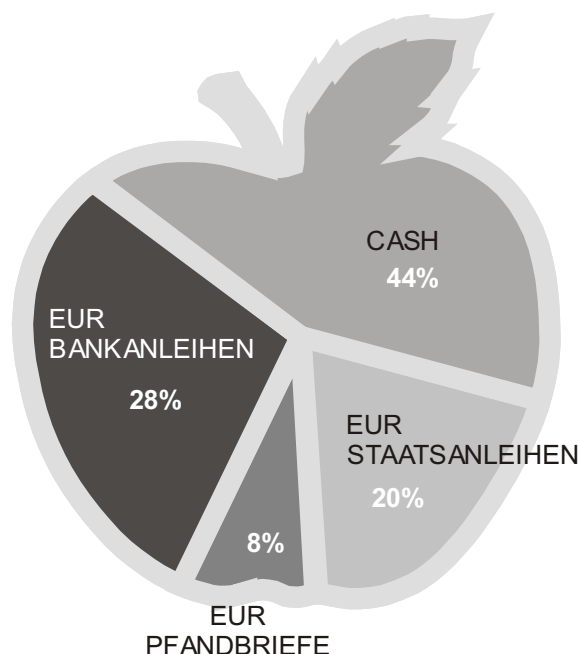
Das **Marktpreisrisiko** resultiert aus der Unsicherheit über Veränderungen von Marktpreisen und -kursen (inklusive Zinsen, Aktienkursen, Wechselkursen und Rohstoffpreisen) sowie den zwischen ihnen bestehenden Korrelationen und ihren Volatilitäten.

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

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

Die **Veranlagung der Abfertigungsbeiträge der Veranlagungsgemeinschaft sowie der Eigenmittel der Gesellschaft** erfolgt im Hinblick auf § 30 des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes unter dem Aspekt der Sicherheit, der Rentabilität, dem Bedarf an flüssigen Mitteln sowie der angemessenen Mischung und Streuung der Vermögenswerte.

Die Aufteilung der Eigenmittel der Gesellschaft zeigt zum Stichtag 31.12.2005 folgendes Bild:



Lisa Weissmann:

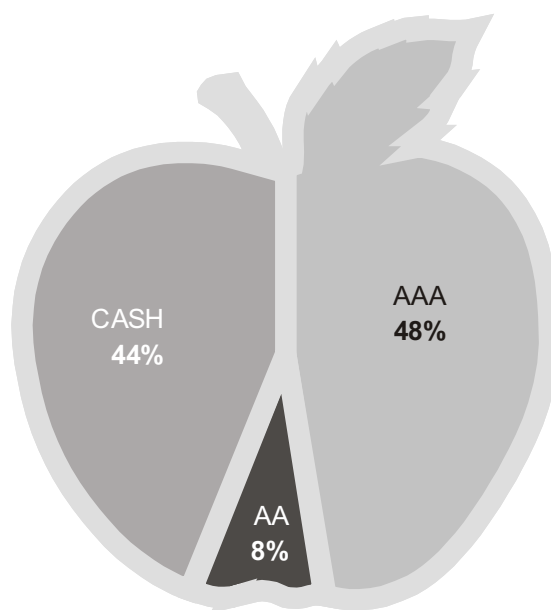
(VBV Mitarbeiterin)

„Mir gefallen in unserem Unternehmen besonders die Kollegialität zwischen den Mitarbeitern und das gute Verhältnis.“

Die Eigenmittel der Gesellschaft sind überwiegend in festverzinsliche Anlagen investiert, die im Direktbestand im Portfolio gehalten werden. Die Beurteilung des Zinsänderungsrisikos erfolgt durch die Ermittlung wichtiger Kennzahlen wie der Modified Duration des Rentenbestands. Zusätzlich werden Berechnungen auf Basis finanzmathematischer Methoden durchgeführt (Stresstests, Szenarioanalysen), die darüber hinaus Aufschluss über mögliche Veränderungen der Werthaltigkeit der Bestände geben. Die Eigenmittel sind derzeit ausschließlich im Euro-Raum veranlagt; somit ist kein Währungsrisiko gegeben. Aus Gründen der Liquiditätssteuerung wird ein weiterer Teil der Eigenmittel in Form von Bargeld gehalten. Der atypisch hohe Anteil an Cash zum 31.12.2005 ist auf eine Umschichtung kurz vor dem Jahresende zurückzuführen und wurde im Jänner entsprechend der Richtlinien wieder investiert.

Zur Erfassung des Bonitätsrisikos wird die Einstufung der Bonität – soweit vorhanden – mit Hilfe externer Agenturen wie Standard & Poors oder Moody's vorgenommen. Der Bestand an festverzinslichen Wertpapieren ist ausschließlich dem „Investmentgrade“-Bereich zuzuordnen. Der Rentenbestand verfügt über ein Durchschnittsrating von „AAA“ und weist somit höchste Bonität auf.

Die detaillierte Aufteilung des Rentenbestandes nach Ratingklassen stellt sich wie folgt dar:



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

Die Anleihen sind mit einer fixen Kuponzahlung ausgestattet, die zukünftige Entwicklung der Cash Flows ist somit keinen Schwankungen ausgesetzt.

Wolfgang Weiser:

(VBV Mitarbeiter)

„Das wir Marktführer sind und eine gute Veranlagung haben bestärkt uns gegenüber der Konkurrenz.“



Robert Schwarz:

(VBV Mitarbeiter)

„Als Mitarbeiter der ersten Stunde freut es mich gemeinsam in einem jungen Team am „gesunden“ Wachstum der VBV beigetragen und das hochgesteckte Ziel der Marktführerschaft erreicht zu haben.“

Zusammengefasst erfolgt die Veranlagung der Eigenmittel der Gesellschaft risikokontrolliert und kann grundsätzlich als risikoarm angesehen werden.

Ein besonderes **Risiko** der Gesellschaft besteht aufgrund der gesetzlich vorgesehenen Garantie **gemäß § 24 (1) des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes**. So beträgt der Mindestanspruch des Anwartschaftsberechtigten gegenüber der MV-Kasse die Summe der der MV-Kasse zugeflossenen Abfertigungsbeiträge zuzüglich einer allenfalls übertragenen Altabfertigungsanwartschaft sowie der allenfalls aus einer anderen MV-Kasse übertragenen Abfertigungsanwartschaft. Zur Bewertung der Garantie sowie des daraus resultierenden Risikos wurde ein internes Modell entwickelt. Ausgehend vom Kundenbestand der Gesellschaft werden Projektionsrechnungen der künftigen Beitragszahlungen, der Auszahlungen sowie des Kapitalverlaufs für die nächsten Jahre durchgeführt. Der Kapitalverlauf wird dabei unter Zugrundelegung der für die nächsten Jahre erwarteten Portfoliorendite prognostiziert, die sich auf Basis finanzmathematischer Berechnungsmodelle bestimmt. Dabei werden für die Aktivseite der Veranlagungsgemeinschaft unter Zugrundelegung der aktuellen Anlagestrategie regelmäßig die erwartete Portfoliorendite und die erwartete Portfoliovolatilität bestimmt. Dieser Ansatz wird laufend insbesondere in Bezug auf Gültigkeit der getroffenen Annahmen kontrolliert und adjustiert. In einem weiteren Schritt werden Ausfallwahrscheinlichkeiten auf vordefinierte Zielrenditen kalkuliert. In Stressszenarien wird zudem in periodischen Intervallen geprüft, wie die Veranlagungsgemeinschaft auf krisenhafte Veränderungen des Kapitalmarktes reagiert.

Hinsichtlich der zu erfüllenden Kapitalgarantie sind im Geschäftsjahr 2005 keine unvorhergesehenen Risiken aufgetreten, die Rücklage gemäß § 20 (2) BMVG wurde planmäßig dotiert. Eine über das Mindestausmaß hinausgehende Zinsgarantie im Sinne des § 24 (2) BMVG wurde nicht gewährt, wodurch eine über die bestehende Rücklage hinausgehende Reservenbildung somit nicht erforderlich war.

Petra Hauk:

(VBV Mitarbeiterin)

„Positiv ist, dass bei Wiedereinstieg nach der Karenz die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung besteht.“

Mitarbeiter

Ein wesentlicher Teil des Erfolges liegt im guten Betriebsklima des Hauses begründet. Wir sind stolz darauf, sagen zu können, dass die MitarbeiterInnen der VBV – Mitarbeitervorsorgekasse gerne im Unternehmen arbeiten und sich darüber bewusst sind, Basis der Erfolgsgeschichte zu sein, und durch persönlichen Einsatz die unmittelbare Entwicklung der Kasse positiv mitgestalten zu können. Dass wir im Unternehmen keine Fluktuation aufzuweisen haben, ist wohl der schönste Beweis.

Unsere Personalstrategie setzt ausdrücklich auf junge, dynamische MitarbeiterInnen, deren Stärke im Miteinander, der Eigenverantwortung sowie der Kreativität liegt. Der Altersdurchschnitt liegt bei rund 30 Jahren. Das Unternehmen ist sehr schlank organisiert. Die beiden Vorstände werden unmittelbar durch ein dreiköpfiges Führungsteam (2 Männer, 1 Frau) unterstützt, das Team besteht insgesamt aus 10 Männern und 11 Frauen.

Die regelmäßig durchgeführten Mitarbeiterorientierungsgespräche sind nicht nur Basis für berufliche Weiterbildung – das Feedback-Gespräch dient auch dem interpersonellen Austausch zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter, von dem beide Seiten profitieren. Die VBV – Mitarbeitervorsorgekasse betrachtet das Gespräch als wesentlichen Teil der Unternehmenskultur. Der laufende Gedankenaustausch liefert Ideen für eine stete Optimierung organisatorischer Abläufe und stärkt das Miteinander im Team.

Die Struktur des Unternehmens sowie die seit Gründung praktizierte Gleitzeitvereinbarung erlaubt es, die Arbeitszeit weitgehend flexibel zu gestalten. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie genießt einen hohen Stellenwert, da auch dies mit ein Garant für gutes Betriebsklima ist. Im Jahr 2005 war eine Person teilzeitbeschäftigt.



Sabrina Eder:

(VBV Mitarbeiterin)

„Mir gefällt sehr gut, dass das Verhältnis untereinander (alle Mitarbeiter und auch der Vorstand) sehr freundlich und offen ist.“

Die sich ständig verändernden Marktanforderungen setzen sehr viel Flexibilität innerhalb des Unternehmens voraus. Die hohe Kundenanzahl als Marktführer macht eine laufende Pioniertätigkeit innerhalb und außerhalb des Unternehmens notwendig. Überaus bewährt hat sich in diesem Sinn die Installation eines professionellen Call-Centers: Spitzenbelastungen im Rahmen der Kundenanrufe können dadurch gleichmäßig, und den Anforderungen gerecht auf die MitarbeiterInnen der jeweiligen Abteilungen verteilt werden.

Durch die Analysemöglichkeiten im Hintergrund können Anrufspitzen und deren Verteilung lokalisiert werden. Somit konnten wir unsere Ressourcenplanung noch effizienter gestalten, um so eine rasche und zuvorkommende Serviceleistung auch telefonisch zu gewährleisten. Die MitarbeiterInnen werden laufend in Einzelcoachings geschult!

Die „Betriebliche Gesundheitsförderung“ gewinnt immer mehr an Bedeutung. Für das Geschäftsjahr 2006 ist es daher vorgesehen, die MitarbeiterInnen auch in Hinblick auf Gesundheitsvorsorge sowie in ernährungstechnischen Fragen sukzessive unterstützend zu begleiten.

Im Zusammenhang mit dem immer schwieriger werdenden Berufseinstieg für Jugendliche sowie der relativ hohen Jugendarbeitslosigkeit werden wir – im Rahmen unserer Möglichkeiten – auch in diesem Bereich Akzente setzen. So ist für 2006 unter anderem die Aufnahme eines Lehrlings geplant!

Peter Eitzenberger:

(VBV Prokurist)

„Vorsprung Beim Vorsorgen!

Die Wünsche und Erwartungen unserer Kunden bestimmen unsere Leistungen, nachhaltig und auf höchstem Niveau.“



Umwelt

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

Betriebsökologie

Das Büro der VBV –Mitarbeitervorsorgekasse AG ist in einem achtstöckigen Gebäude im 4. Stockwerk untergebracht. Das Haus wird von der Realitätenverwaltungs- und Restaurantbetriebsgesellschaft mbH verwaltet. Unsere direkte Einflussnahme auf die Betriebsökologie beschränkt sich daher im Wesentlichen auf unseren Bürobedarf, Abfallerzeugung und Papierverbrauch. Wir sind jedoch in einem ständigen Dialog mit der Realitätenverwaltungs- und Restaurantbetriebsgesellschaft mbH, um den Energie- und Wasserverbrauch des gesamten Gebäudes kontinuierlich zu verringern.

Papierverbrauch

Der Papierverbrauch beträgt 125.000 Blatt BIO TOP 3 hochwertiges Laserkopierpapier 100% chlorfrei gebleicht ohne optische Aufheller. Dieses Papier beziehen wir von der Firma Europapier Austria GmbH. Nicht mehr aktuelles Briefpapier wird zu Notiz- und Kopierpapier umfunktioniert.

Über 500.000 Schreiben wurden auf Europapier IQ Premium (100 % chlorfrei gebleicht) mit einfarbigem Druck (schwarz) an die Anwartschaftsberechtigten versandt.

Büromaschinen

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

Victoria **Gruber**:

(VBV Mitarbeiterin)

„Alle MitarbeiterInnen sind füreinander da, das Betriebsklima ist sehr gut.“



Sabine Coufal:

(VBV Mitarbeiterin)

„Das gut Arbeitsklima und das freundschaftliche Verhältnis zwischen den Mitarbeitern wirkt sich positiv auf unsere Kunden und ihre Dienstnehmer aus. Das macht unser Unternehmen einzigartig.“



Abfall

Es gibt bereits ein gut funktionierendes Mülltrennungssystem im Haus, eine Verbesserung innerhalb der VBV – Mitarbeitervorsorgekasse AG ist jedoch nach den bereits gesetzten Schritten weiterhin möglich. Für separate Glas- und Batterieentsorgung sind entsprechende Sammelbehälter im Haus vorhanden. Ausrangierte Büromöbel und Geräte werden vor der umweltgerechten Entsorgung gemeinnützigen Institutionen angeboten.

Energie und Ressourcen

Durch die Realitätenverwaltungs- und Restaurantbetriebsgesellschaft mbH gibt es in den Büroräumlichkeiten bereits Vorkehrungen, die den Wasser- und Energieverbrauch auf das Notwendige beschränken. Heizung und Klimaanlage werden nur an Arbeitstagen in Betrieb genommen. Im gesamten Gebäude ist an den Wasserhähnen ein Wasserbeschränker eingebaut, der den Verbrauch auf ein sinnvolles Maß reduziert. Unseren Strom beziehen wir vom Energieverbund (Atomstrom ist grundsätzlich verboten), die Heizform ist Fernwärme. Als Primärenergie dient großteils österreichische Wasserkraft. Genaue Angaben über den Verbrauch an Kilowattstunden können nicht gemacht werden, da die Abrechnung für das gesamte Gebäude erfolgt und eine spezifische Abrechnung für die VBV – Mitarbeitervorsorgekasse AG aus technischen Gründen nicht möglich ist. Die Betriebsküche/Kantine wird zentral von der Wiener Städtischen administriert und ist von der VBV – Mitarbeitervorsorgekasse AG nur bedingt beeinflussbar.

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



Geschäftsentwicklung und Lage der Gesellschaft

Das Geschäftsjahr 2005 nimmt einen besonderen Stellenwert in der Entwicklung der Gesellschaft ein. Einerseits konnte die Marktführerschaft basierend auf der ausgezeichneten Aufbauleistung der Vorjahre weiterhin kontinuierlich ausgebaut und gefestigt werden. Andererseits konnte durch die konsequente Nutzung der bisher gesammelten Erfahrungen und der damit verbundenen Optimierung von Prozessabläufen unter gleichzeitiger Dämpfung der Kostenentwicklung bereits in diesem Geschäftsjahr der Break-Even-Point erreicht werden.

Bereits knapp 80.000 abgeschlossene Verträge per 31.12.2005 unterstreichen die hervorragende Marktdurchdringung und den soliden Aufbau der Gesellschaft. Die ursprünglich angestrebten Größenordnungen konnten bereits mehr als erreicht und die Gesellschaft nachhaltig wirtschaftlich erfolgreich positioniert werden. Maßgeblich für den durchschlagenden Markterfolg war zweifelsohne die Entwicklung und der Einsatz des Branding-Partner-Konzeptes, das sich schon sehr bald als durchschlagender Erfolgsfaktor bewiesen hat. Die Aktionäre der Muttergesellschaft, ausgewählte Partner und der eigene Vertrieb der Gesellschaft bieten das Produkt autonom und unter ihrem jeweiligen Markennamen am Markt an. Der Kunde genießt dadurch sowohl die optimale Betreuung des Branding-Partners als auch die einheitliche Verwaltung und das hervorragende Service der Gesellschaft.

Das für die Abbildung der Prozesse und Verwaltung der Datenmengen eingesetzte EDV-Verwaltungssystem wurde auch im Jahr 2005 mit Unterstützung unseres externen Partners konsequent weiterentwickelt und optimiert, sodass die Basis für die von der Gesellschaft angebotenen Serviceleistungen gefestigt werden konnte. Dieser Effekt spiegelt sich auch nach wie vor in der Tatsache wieder, dass das System auch von anderen Mitarbeitervorsorgekassen genutzt wird bzw. die gesamte operative Verwaltung für andere Mitarbeitervorsorgekassen durch die Gesellschaft abgewickelt wird. Darüber hinaus steht die Gesellschaft über die Plattform der Mitarbeitervorsorgekassen zur Optimierung des Datenmanagements und der damit verbundenen Datenströme in ständigem Kontakt mit dem Hauptverband der Sozialversicherungsträger, welcher als Datenlieferant und Drehscheibe eine zentrale Rolle übertragen bekommen hat.

Im Rahmen der Vermögensverwaltung konnte auch im Jahr 2005 wieder ein ausgezeichnetes Ergebnis erzielt werden. Die nach der Modified Dietz-Methode (Basis der OeKB-Berechnung) ermittelte Performance in der Höhe von 5,75 % ist das Ergebnis einer konservativ ausgerichteten Veranlagungsstrategie und liegt im absoluten Spitzenfeld der gesamten Mitarbeitervorsorgekassenbranche.

Daniela Anton:

(VBV Mitarbeiterin)

„Es ist schön bei der führenden Mitarbeitervorsorgekasse zu arbeiten und zum Erfolg beigetragen zu haben.“



Eckdaten der Gesellschaft

Die Bilanzsumme der Gesellschaft beträgt zum Berichtsstichtag in Mio € 228,1.

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

	2005	2004
Verträge	78.973	62.753
Anwartschaftsberechtigte	729.243	502.032
davon mit laufendem Beitrag	401.768	289.469
davon beitragsfrei	327.475	212.563
Beiträge (in Mio €)	111,0	74,8
davon laufend (in Mio €)	104,0	65,2
davon aus Übertragungen (in Mio €)	7,0	9,6
Auszahlungen (in Mio €)	1,7	0,6
davon aus der Kapitalgarantierücklage (in Mio €)	0,0	0,0
Abfertigungsanwartschaften (in Mio €)	222,6	107,1
davon Forderungen gem. § 47 BMVG	1,7	1,4
Veranlagtes Vermögen (in Mio €)	221,3	106,6
Veranlagungsergebnis (ermittelt nach OeKB-Methode)	5,75%	5,98%

Der Marktanteil der Gesellschaft entwickelte sich in allen Kernbereichen außerordentlich positiv und die angestrebten Ziele konnten auch im Geschäftsjahr 2005 abermals übertroffen werden.

Wolfgang **Weiss**:

(VBV-Mitarbeiter)

„Es macht Spass, ein Teil der Erfolgsgeschichte VBV-MVK zu sein und zu sehen, wie sich das Unternehmen entwickelt.“

Geldflussrechnung

Finanzmittelbestand am Beginn der Periode:	T€	221,63
Nettogeldfluss aus laufender Geschäftstätigkeit:	T€	+ 1.482,74
Nettogeldfluss aus Investitionstätigkeit:	T€	- 452,54
Nettogeldfluss aus Finanzierungstätigkeit:	T€	+ 500,00
Finanzmittelbestand am Ende der Periode:	T€	1.751,83



Eigenkapitalausstattung

1. Grundkapital	€	3.375.000,00
2. Ungebundene Kapitalrücklagen	€	500.000,00
3. Haftrücklage	€	11.539,00
4. Rücklage zur Erfüllung der Kapitalgarantie	€	219.179,17
5. Bilanzergebnis	€	- 722.584,40
Summe Eigenkapital	€	3.383.133,77

Peter Fabian:
(VBV Mitarbeiter)
*„Die erreichte
Marktposition ist
sehr erfreulich.“*

Personalbericht

Die
Gesellschaft
beschäftigt
per 31.12.2005
21 Mitarbeiter
innerhalb
der Kern-

bereiche Kundenverwaltung und Customer Relationship Management. Dies entspricht einem durchschnittlichen Personalstand von 20 Mitarbeitern. Auf Basis entsprechender Managementverträge waren für Segmente des Geschäftsbetriebes Mitarbeiter der VBV-Pensionskasse AG tätig. Der Vorstandsbereich wurde durch zwei Vorstände der VBV-Pensionskasse AG abgedeckt.

Geschäftsergebnis

Das
Jahreser-
gebnis des
Geschäftsjahres
2005 spiegelt ein
besonderes Ereignis
wieder, da sowohl
ausgehend vom

Betriebsergebnis über das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit, den Jahresüberschuss bis hin zum Jahresergebnis der Break-Even-Point erreicht werden konnte. Der Business Plan konnte somit übertroffen werden. Dieses Ergebnis resultiert primär aus der positiven Ertragsrealisierung und der Fortführung des effektiven Kostenmanagements, welches zu einer in Relation zum Wachstum der Gesellschaft sehr gedämpften Entwicklung der Aufwendungen geführt hat.

Das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EGT) fällt im Berichtsjahr aufgrund der oben beschriebenen erfreulichen Situation erstmals positiv aus und beträgt € 495.046,11. Unter Berücksichtigung der Rücklagenbewegungen verbleibt ein positives Jahresergebnis in der Höhe von € 366.680,11.

Die Rücklagenbewegungen beinhalten dabei die Dotationen der gesetzlich vorgeschriebenen Rücklage zur Erfüllung der Kapitalgarantie (§ 20 (2) BMVG) in der Höhe von € 131.450,00, eine Auflösung derer in Höhe von € 143,77 und eine Auflösung der Haftrücklage (§ 23 (6) BWG) in der Höhe von € 3.084,00.

Vorschlag für die Gewinnverwendung

Das positive Jahresergebnis in der Höhe von € 366.680,11 wird zur teilweisen Deckung des Verlustvortrages verwendet, sodass ein negatives Bilanzergebnis in Höhe von € - 722.584,40 verbleibt, welches auf neue Rechnung vorgetragen werden soll.

Allgemeine Angaben

Die Gesellschaft ist Mitglied der Plattform der Mitarbeitervorsorgekassen Österreichs, wobei sie auch im Vorstand selbiger vertreten ist. Die Plattform wird vom Fachverband der Pensionskassen Österreichs betreut.

Weiters ist die Gesellschaft außerordentliches Mitglied des österreichischen Sparkassenverbandes. Die Gesellschaft ist außerdem Mitglied des Fachverbandes der Banken und Bankiers und bei der Einlagensicherung der Banken und Bankiers GmbH im Sinne der Anlegerentschädigungseinrichtung.

Petra Pfeiffer:

(VBV Mitarbeiterin)

„Mir gefällt vor allem das junge Team, der Teamgeist, die guten Sozialleistungen (Essen, Gutscheine etc.) und die angenehme Arbeitsatmosphäre.“



Vorschau - Ausblick auf 2006

Mit dem Zuweisungsverfahren ist bereits ein wesentlicher Schritt in Richtung einer flächendeckend funktionierenden Umsetzung des BMVG gelungen. Eine solide Basis sollte somit geschaffen sein. Doch trotzdem gibt es noch eine Reihe notwendiger gesetzlicher Optimierungsschritte, die im Sinne einer ökonomischen Gestionierung und Administration zu setzen sind.

So sind heute beispielsweise im Gesetz sehr kostenaufwändige Vorgaben zu erfüllen, die den Servicegrad für Anwartschaftsberechtigte zwar nicht erhöhen, den Abwicklungsprozess aber enorm erschweren und darüber hinaus hohe Kostenbelastungen für die Gesellschaft verursachen. Novellierungsansätze wurden bereits vor einiger Zeit formuliert und eingereicht, doch ist bis dato der Durchbruch für eine Gesetzesnovelle bei der Regierung nicht gelungen. Hier dürfen wir nicht müde werden, den Gesetzgeber immer wieder von der Notwendigkeit der zeitadäquaten Anpassungen zu überzeugen.

Hausintern liegen die Herausforderungen nach wie vor in der weiteren konsequenten Optimierung der Verwaltungsprozesse und Softwarelösung. Alle bisher gesammelten Erfahrungen werden laufend analysiert, diskutiert und daraus abgeleitete Entwicklungen sukzessive umgesetzt.

Auch gilt es, den für unser Haus überaus erfreulich hohen Marktanteil innerhalb der Mitarbeitervorsorgekassenbranche zu festigen und weiter auszubauen. Wir sind überzeugt, dass Kosteneffizienz und optimale Servicequalität im Rahmen der kollektiven betrieblichen Vorsorge nur durch eine schlanke, schlagkräftige Organisation sowie durch Größe und Marktpräsenz eines Unternehmens positiv beeinflusst werden kann. Unsere Markt- und Themenführerschaft sollen daher weiterhin Basis für die Zufriedenheit unserer Kunden sein.

Danksagung

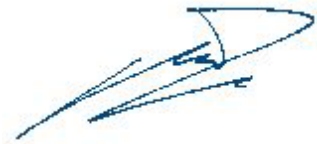
Ein besonderer Dank gilt einmal mehr unseren Mitarbeitern, welche mit ungebrochenem hervorragendem Engagement und effizienter zielorientierter Handlungsweise maßgeblich zum erfolgreichen Geschäftsjahr beigetragen haben. Darüber hinaus gilt ein ganz besonderer Dank den Mitarbeitern unserer Muttergesellschaft VBV-Pensionskasse AG, welche mit ihrem ausgeprägten Fachwissen und ihrer Erfahrung die Gesellschaft außerordentlich unterstützt haben.

Des Weiteren danken wir unseren Aktionären, unseren Branding- und Geschäftspartnern, welche maßgeblich und äußerst aktiv den Ausbau der Gesellschaft unterstützt haben und nicht zuletzt unseren Kunden, die durch ihr Vertrauen den Grundstock für eine erfolgreiche Gesellschaft gelegt haben und den kontinuierlichen Ausbau unterstützen.

Der Vorstand



Karl Heinz Behacker



Ing. Mag. Martin A. Vörös

Wien, im Juni 2006





BERICHT DES AUF SICHTSRATES

IM GESCHÄFTSJAHR 2005 HAT DER AUF SICHTSRAT IN FÜNF SITZUNGEN DIE IHM NACH GESETZ UND SATZUNG ZUKOMMENDEN AUFGABEN WAHRGENOMMEN UND SICH REGELMÄßIG DURCH SCHRIFTLICHE UND MÜNDLICHE BE- RICHTE DES VORSTANDES ÜBER DEN ORD- NUNGSGEMÄßEN GANG DER GESCHÄFTE UND DIE LAGE DER GESELLSCHAFT INFORMIERT.

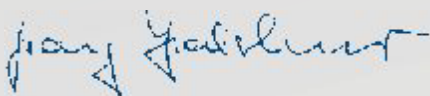
Der Jahresabschluss und der Lagebericht 2005 wurden vom bestellten Bankprüfer, der HLB INTERCONTROL Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H., geprüft. Der darüber verfasste Prüfbericht wurde dem Aufsichtsrat vorgelegt. Die Prüfung hat nach ihrem abschließenden Ergebnis keinen Anlass zu Beanstandungen gegeben, weshalb der Jahresabschluss 2005 mit dem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen wurde.

Der Aufsichtsrat hat den vom Vorstand aufgestellten Jahresabschluss und Lagebericht über das Geschäftsjahr 2005 ebenfalls geprüft und sich dabei von deren Ordnungsmäßigkeit und sachlichen Unbedenklichkeit überzeugt. Der Aufsichtsrat hat den Jahresabschluss 2005 in der Folge einstimmig gebilligt und somit gemäß § 125 (2) Aktiengesetz festgestellt.

Weiters hat der Aufsichtsrat den bankaufsichtlichen Prüfungsbericht des Bankprüfers ent- gegengenommen und nach Einsicht festgestellt, dass ebenfalls keine Beanstandungen vorliegen.

Abschließend dankt der Aufsichtsrat den Mitgliedern des Vorstandes und den Mitarbeitern für Ihren Einsatz und die geleistete Arbeit.

Wien, im Juni 2006



Vst. Dir. Mag. Dr. Franz Hochstrasser

Vorsitzender des Aufsichtsrates

BESTÄTIGUNGSVERMERK HLB INTERCONTROL

WIR HABEN DEN JAHRESABSCHLUSS DER
VBV – MITARBEITERVORSORGEKASSE
AKTIENGESELLSCHAFT FÜR DAS
GESCHÄFTSJAHR VOM 1. 1. 2005 BIS
31. 12. 2005 UNTER EINBEZIEHUNG DER
BUCHFÜHRUNG GEPRÜFT.

Die Buchführung, die Aufstellung und der Inhalt des Jahresabschlusses sowie des Lageberichtes in Übereinstimmung mit den österreichischen handelsrechtlichen Vorschriften und den ergänzenden Regelungen in der Satzung liegen in der Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft. Unsere Verantwortung besteht in der Abgabe eines Prüfungsurteils zu diesem Jahresabschluss auf der Grundlage unserer Prüfung und einer Aussage, ob der Lagebericht in Einklang mit dem Jahresabschluss steht.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der in Österreich geltenden gesetzlichen Vorschriften und Grundsätze ordnungsgemäßer Abschlussprüfung durchgeführt. Diese Grundsätze erfordern, die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass ein hinreichend sicheres Urteil darüber abgegeben werden kann, ob der Jahresabschluss frei von wesentlichen Fehldarstellungen ist, und eine Aussage getroffen werden kann, ob der Lagebericht mit dem Jahresabschluss in Einklang steht. Bei der Festlegung der Prüfungshandlungen werden die Kenntnisse über die Geschäftstätigkeit und über das wirtschaftliche und rechtliche Umfeld des Unternehmens sowie die Erwartungen über mögliche Fehler berücksichtigt.

Im Rahmen der Prüfung werden die Nachweise für Beträge und sonstige Angaben in der Buchführung und im Jahresabschluss überwiegend auf Basis von Stichproben beurteilt. Die Prüfung umfasst ferner die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsgrundsätze und der von den gesetzlichen Vertretern vorgenommenen, wesentlichen Schätzungen sowie eine Würdigung der Gesamtaussage des Jahresabschlusses. Wir sind der Auffassung, dass unsere Prüfung eine hinreichend sichere Grundlage für unser Prüfungsurteil darstellt.

Unsere Prüfung hat zu keinen Einwendungen geführt. Auf Grund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Jahresabschluss nach unserer Beurteilung den gesetzlichen Vorschriften und vermittelt ein möglichst getreues Bild der Vermögens- und Finanzlage des Unternehmens zum 31. 12. 2005 sowie der Ertragslage des Unternehmens für das Geschäftsjahr vom 1. 1. 2005 bis 31. 12. 2005 in Übereinstimmung mit den österreichischen Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung. Der Lagebericht steht in Einklang mit dem Jahresabschluss.

Wien, am 21. April 2006

HLB Intercontrol
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mbH

Dr. Ferdinand Grün^{eh}
Wirtschaftsprüfer

Mag. Christian Klausner^{eh}
Wirtschaftsprüfer

Dr. Markus Grün^{eh}
Wirtschaftsprüfer

VBV – Mitarbeitervorsorgekasse Aktiengesellschaft

Aktiva	EUR	EUR	EUR	TEUR VORJAHR	TEUR
A. Anlagevermögen			2.714.570,65		2.437
I. Immaterielle Vermögensgegenstände		386.085,00		499	
1. Konzessionen, gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte und Vorteile sowie daraus abgeleitete Lizenzen	386.085,00			499	
II. Sachanlagen		109.054,00		109	
1. andere Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung	109.054,00			109	
III. Finanzanlagen		2.219.431,65		1.829	
1. Wertpapiere (Wertrechte) des Anlagevermögens	2.219.431,65			1.829	
B. Umlaufvermögen			2.252.317,24		980
I. Vorräte		79,71		0	
1. geleistete Anzahlungen	79,71			0	
II. Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände		500.405,69		758	
1. Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	0,90			0	
2. Forderungen gegen verbundene Unternehmen	16.138,69			181	
3. sonstige Forderungen und Vermögensgegenstände	484.266,10			577	
III. Kassenbestand, Guthaben bei Kreditinstituten		1.751.831,84		222	
C. Rechnungsabgrenzungsposten			41.693,00		33
1. sonstige		41.693,00		33	
D. Aktiva der Veranlagungsgemeinschaft			223.094.189,50		107.994
I. Bargeld und Guthaben auf Euro lautend		10.488.146,41		4.686	
II. Bargeld und Guthaben auf ausländische Währungen lautend		0,00		0	
III. Darlehen und Kredite auf Euro lautend		25.700.000,00		20.700	
IV. Ausleihungen auf ausländische Währungen lautend		0,00		0	
V. Forderungswertpapiere auf Euro lautend		138.682.568,84		68.962	
VI. Forderungswertpapiere auf ausländische Währungen lautend		794.803,17		647	
VII. Sonstige Forderungswertpapiere und Beteiligungswertpapiere auf Euro lautend		20.156.735,04		4.239	
VIII. Sonstige Forderungswertpapiere und Beteiligungswertpapiere auf ausländische Währungen lautend		21.087.278,88		5.849	
IX. Anteilscheine von Immobilienfonds auf Euro lautend		4.000.447,52		0	
X. Anteilscheine von Immobilienfonds auf ausländische Währung lautend		0,00		0	
XI. Forderungen		2.177.377,42		2.911	
XII. Aktive Rechnungsabgrenzungsposten		6.533,81		0	
XIII. Sonstige Aktiva		298,41		0	
			228.102.770,39		111.444

BILANZ zum 31. Dezember 2005

Passiva	EUR	EUR	EUR	TEUR VORJAHR	TEUR
A. Eigenkapital			3.383.133,77		2.388
I. Grundkapital		3.375.000,00		3.375	
II. Kapitalrücklagen		500.000,00		0	
1. ungebundene	500.000,00			0	
III. Rücklage für die Erfüllung der Kapitalgarantie		219.179,17		88	
IV. Bilanzverlust		-722.584,40		-1.089	
davon Verlustvortrag -1.089.264,51 (Vj: Verlustvortrag -1.089.264,51)					
V. Hafrücklage gemäß § 23 Abs. 6 BWG		11.539,00		14	
B. Rückstellungen			1.201.816,00		783
1. Rückstellung für Abfertigungen		30.744,00		27	
2. sonstige Rückstellungen		1.171.072,00		756	
C. Verbindlichkeiten			423.631,12		279
1. Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten		2.923,32		2	
2. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen		302.955,09		177	
3. Verbindlichkeiten gegenüber verbundenen Unternehmen		0,71		0	
4. Verbindlichkeiten gegenüber Unternehmen, mit denen ein Beteiligungsverhältnis besteht		94.498,31		74	
5. sonstige Verbindlichkeiten davon aus Steuern 5.699,08 (Vj: 9.592,28) davon im Rahmen der sozialen Sicherheit 17.554,61 (Vj: 16.506,03)		23.253,69		26	
D. Passiva der Veranlagungsgemeinschaft			223.094.189,50		107.994
I. Abfertigungsanwartschaft		222.606.036,78		107.140	
II. Verbindlichkeiten		445.611,95		697	
III. Passive Rechnungsabgrenzungsposten		41.557,58		157	
IV. Sonstige Passiva		983,19		0	
			228.102.770,39		111.444

VBV – Mitarbeitervorsorgekasse Aktiengesellschaft

	EUR	EUR	TEUR	TEUR
	2005		2004	
A. Ergebnis der Veranlagungsgemeinschaft		0,00		0
I. Veranlagungserträge	9.843.892,18		4.271	
II. Garantie	143,77		0	
III. Beiträge	110.995.983,88		74.775	
IV. Kosten	-4.060.424,40		-2.174	
V. Auszahlungen von Abfertigungsleistungen	-1.681.526,98		-555	
VI. Ergebnis der Veranlagungsgemeinschaft	115.098.068,45		76.317	
VII. Verwendung des Ergebnisses der Veranlagungsgemeinschaft	-115.098.068,45		-76.317	
Verbleibendes Ergebnis		0,00		0
B. Erträge und Aufwendungen der MV-Kasse				
1. Verwaltungskosten		3.903.177,29		1.979
2. Betriebsaufwendungen				
a) Personalaufwand				
- Gehälter	-584.535,41		-576	
- Aufwendungen für Abfertigungen	-10.365,49		-11	
- Aufwendungen für Altersversorgung	-3.603,10		-4	
- Aufwendungen für gesetzlich vorgeschriebene Sozialabgaben sowie vom Entgelt abhängige Abgaben und Pflichtbeiträge	-165.772,27		-150	
- sonstige Sozialaufwendungen	-26.507,67		-20	
	-790.783,94		-761	
b) Abschreibungen auf das Anlagevermögen	-171.710,54		-165	
c) sonstige Betriebs-, Verwaltungs- und Vertriebsaufwendungen	-2.479.234,41	-3.441.728,89	-1.941	-2.867
ordentliches Betriebsergebnis		461.448,40		-888
3. Finanzerträge				
a) Zinserträge und sonstige laufende Erträge aus der Veranlagung der Eigenmittel und der nicht zu Veranlagungs- und Risikogemeinschaften zugeordneten Fremdmittel	95.900,97		48	
b) Erträge aus dem Abgang von und der Zuschreibung zu Finanzanlagen, die nicht den Veranlagungs- und Risikogemeinschaften zugeordnet sind	17.602,45	113.503,42	4	52

GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG

vom 1. 1. 2005 bis 31. 12. 2005

	EUR	EUR	TEUR	TEUR
		2005		2004
4. Finanzaufwendungen				
a) Abschreibungen auf sonstige Finanzanlagen, die nicht den Veranlagungs- und Risikogemeinschaften zugeordnet sind	-22.206,00		-6	
b) Zinsen und ähnliche Aufwendungen	-51.901,88	-74.107,88	-31	-37
Finanzergebnis		39.395,54		15
5. Sonstige Erträge und Aufwendungen		-5.797,83		26
a) Erträge	47.100,71		26	
b) Aufwendungen	-52.898,54		0	
6. Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit		495.046,11		-847
7. Außerordentliches Ergebnis		-143,77		0
a) Außerordentliche Aufwendungen	-143,77	-143,77	0	0
8. Steuern vom Einkommen und vom Ertrag		0,00		1
9. Jahresüberschuss (im Vorjahr Jahresfehlbetrag)		494.902,34		-846
10. Veränderung von Rücklagen				
a) Zuweisungen				
- zur Kapitalgarantierücklage	-131.450,00		-76	
- zur Hafrücklage	0,00		-9	
	-131.450,00		-85	
b) Auflösungen				
- von Kapitalrücklagen	0,00		750	
- der Kapitalgarantierücklage	143,77		0	
- der Hafrücklage	3.084,00		0	
	3.227,77	-128.222,23	750	665
11. Ergebnisabführung		0,00		181
Jahresgewinn		366.680,11		0
12. Verlustvortrag		-1.089.264,51		-1.089
13. Bilanzverlust		-722.584,40		-1.089

Entwicklung des Anlagevermögens der VBV – Mitarbeitervorsorgekasse Aktiengesellschaft

	Anschaffungs- kosten am 01.01.2005 EUR	Zugänge EUR	Abgänge EUR
I. Immaterielle Vermögensgegenstände			
1. Konzessionen, gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte und Vorteile sowie daraus abgeleitete Lizenzen	728.052,70	23.179,22	0,00
	<u>728.052,70</u>	<u>23.179,22</u>	<u>0,00</u>
II. Sachanlagen			
1. andere Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung	179.015,46	35.898,32	2.360,71
	<u>179.015,46</u>	<u>35.898,32</u>	<u>2.360,71</u>
III. Finanzanlagen			
1. Wertpapiere (Wertrechte)	1.832.312,75	1.869.483,00	1.476.934,10
	<u>1.832.312,75</u>	<u>1.869.483,00</u>	<u>1.476.934,10</u>
	<u><u>2.739.380,91</u></u>	<u><u>1.928.560,54</u></u>	<u><u>1.479.294,81</u></u>

VERMÖGEN

Anschaffungs- kosten am 31.12.2005 EUR	Abschreibungen kumuliert EUR	Abschreibungen des Jahres EUR	Buchwert am 31.12.2005 EUR	Buchwert am 01.01.2005 EUR
751.231,92	365.146,92	136.282,22	386.085,00	499.188,00
751.231,92	365.146,92	136.282,22	386.085,00	499.188,00
212.553,07	103.499,07	35.428,32	109.054,00	108.964,00
212.553,07	103.499,07	35.428,32	109.054,00	108.964,00
2.224.861,65	5.430,00	21.806,00	2.219.431,65	1.829.032,20
2.224.861,65	5.430,00	21.806,00	2.219.431,65	1.829.032,20
3.188.646,64	474.075,99	193.516,54	2.714.570,65	2.437.184,20

Anhang zum Jahresabschluss der VBV – Mitarbeitervorsorgekasse AG, Wien

zum 31.12.2005

I. Allgemeines

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

Die Bilanzierung, die Bewertung und der Ausweis der einzelnen Positionen des Jahresabschlusses wurden nach den Vorschriften des HGB, BWG und BMVG vorgenommen.

II. Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden

1. Anlagevermögen

Immaterielle Vermögensgegenstände werden mit den Anschaffungskosten, vermindert um planmäßige bzw. außerplanmäßige Abschreibungen angesetzt. Den planmäßigen Abschreibungen werden Abschreibungssätze zwischen 10 % und 33,3 % 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.

Die Bewertung wird monatlich sowie am Bilanzstichtag durchgeführt.

Außerplanmäßige Abschreibungen werden nach den gesetzlichen Vorschriften vorgenommen.

2. Umlaufvermögen

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

3. Rückstellungen

Die Rückstellungen sind in der Höhe angesetzt, die nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung notwendig ist. Die sonstigen Rückstellungen wurden dem Vorsichtsprinzip entsprechend gebildet.

4. Verbindlichkeiten

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

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 Mitarbeitervorsorgegesetz BMVG gegliedert.

Mit der VBV-Pensionskasse AG wurde im Vorjahr ein Ergebnisabführungsvertrag abgeschlossen, der durch den Abschluss eines Gruppenvertrages im Sinne des KStG aufgelöst wurde.

IV. Erläuterungen zur Bilanz

1. Anlagevermögen

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

2. Umlaufvermögen

Sämtliche ausgewiesenen Forderungen waren innerhalb eines Jahres fällig.

3. Aktive Rechnungsabgrenzung

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

4. Aktiva der Veranlagungsgemeinschaft

Die der Veranlagungsgemeinschaft zugeordneten Wertpapiere werden gemäß § 31 Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz zu Tageswerten und zum Devisenmittelkurs am Bilanzstichtag bewertet.

5. Eigenkapital

Der Aktionärskreis stellt sich zum 31. Dezember 2005 wie folgt dar:

	EUR	%
VBV-Pensionskasse AG, Wien	3.071.250,00	91,00
Merkur Versicherung AG, Graz	101.250,00	3,00
Wüstenrot Versicherungs-AG, Salzburg	101.250,00	3,00
Vorsorge d. Gemeindebediensteten, Wien	101.250,00	3,00
	<u>3.375.000,00</u>	<u>100,00</u>

Der Jahresgewinn in Höhe von EUR 366.680,11 wird zur teilweisen Deckung des Verlustvortrages verwendet.

Der Bilanzverlust in Höhe von EUR 722.584,40 (Verlustvortrag aus Vorjahren) wird auf neue Rechnung vorgetragen.

Weiters erfolgte im Juni 2005 die Einzahlung eines Gesellschafterzuschusses in Höhe von EUR 500.000,00.

Die Haftrücklage entwickelte sich wie folgt:

	2005	2004
Stand am 1. 1. 2005	14.623,00	5.346,00
Zuweisung Haftrücklage VBV 2004	0,00	9.277,00
Auflösung Haftrücklage VBV 2005	-3.084,00	0,00
Stand am 31. 12. 2005	<u>11.539,00</u>	<u>14.623,00</u>

Auf Grund bestehender Verlustvorträge wurde der über 1% hinausgehende Betrag aufgelöst.

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

	2005	2004
Stand am 1. 1. 2005	87.872,94	11.765,00
Zuweisung Kapitalgarantie Rücklage	131.450,00	76.182,00
Auflösung Kapitalgarantie Rücklage	-143,77	-74,06
Stand am 31. 12. 2005	<u>219.179,17</u>	<u>87.872,94</u>

6. Rückstellungen

Die Rückstellungen setzen sich wie folgt zusammen:

	2005	2004
Rückstellung für Abfertigungen	30.744,00	27.287,00
Steuerrückstellung	0,00	0,00
sonstige Rückstellungen	1.171.072,00	756.319,00
	<u>1.201.816,00</u>	<u>783.606,00</u>

Durch den Abschluss eines Gruppenvertrages im Sinne des KStG kann der Verlustvortrag in Höhe von 100% auf das Ergebnis angerechnet werden. Der Ergebnisabführungsvertrag mit der VBV-Pensionskasse AG wurde dadurch aufgelöst.

7. Verbindlichkeiten

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

8. Sonstige finanzielle Verpflichtungen

Die Verpflichtungen aus der Nutzung von Sachanlagen, die nicht in der Bilanz ausgewiesen sind, betragen:

für das folgende Geschäftsjahr	EUR 117.637,10
und für die folgenden fünf Geschäftsjahre	EUR 588.185,50

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 Mitarbeitervorsorgegesetz BMVG gegliedert.

Mit der VBV-Pensionskasse AG wurde im Vorjahr ein Ergebnisabführungsvertrag abgeschlossen, der durch den Abschluss eines Gruppenvertrages im Sinne des KStG aufgelöst wurde.

V. Erläuterungen zur Gewinn- und Verlustrechnung

1. Ergebnis der Veranlagungsgemeinschaft

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

2. Ergebnis der Erträge und Aufwendungen der Mitarbeitervorsorgekasse

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

Im Gegensatz zum Vorjahr erfolgt der Ausweis der Beratungs- und Betreuungshonorare unter den Verwaltungskosten und nicht unter den sonstigen Betriebs-, Verwaltungs- und Vertriebsaufwendungen.

Die sonstigen Erträge und Aufwendungen betreffend überwiegend an Dritte weiterverrechnete Kosten.

Das Geschäftsjahr endet mit einem Jahresüberschuss (vor Rücklagen) in Höhe von EUR 494.902,34.

Unter Berücksichtigung der Zuweisung der Kapitalgarantierücklage in Höhe von EUR 131.450,-- sowie der Zuweisung bzw. Auflösung der restl. Rücklagen-Bewegungen wird ein Jahresgewinn in Höhe von EUR 366.680,11 ausgewiesen.

Der Bilanzverlust in Höhe von EUR 722.584,40 (Verlustvortrag aus Vorjahren) wird auf neue Rechnung vorgetragen.

VI. Sonstige Angaben

1. Personal

Der Personalstand am Bilanzstichtag betrug 21 Mitarbeiter.
Die durchschnittliche Dienstnehmerzahl betrug

	2005	2004
Vorstandsmitglieder	0	0
Angestellte	20	18
	<u>20</u>	<u>18</u>

Es wurden im Geschäftsjahr 2005 nur Vorstände von der Gesellschaft VBV-Pensionskasse AG tätig.

Ab 01.01.2006 sind beide Vorstände hauptberuflich für die VBV – Mitarbeitervorsorgekasse tätig und es erfolgt die Verrechnung der beiden Vorstände direkt in der Gesellschaft.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhielten im Jahr 2005 für ihre Tätigkeit für die Gesellschaft keine Bezüge.

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

	2005	2004
Vorstandsmitglieder	0,00	0,00
leitende Angestellte	3.457,00	11.206,00
andere Arbeitnehmer	0,00	0,00
	<u>3.457,00</u>	<u>11.206,00</u>

Die anderen Arbeitnehmer wurden erst mit bzw. nach dem 01. 01. 2003 in der MVK angestellt und unterliegen daher dem BMVG.

2. Organe

Mitglieder des Vorstandes: Karl Heinz **Behacker**
Ing. Mag. Martin **Vörös**

Mitglieder des Aufsichtsrates: Dr. Franz **Hochstrasser**, Vorsitzender
Dr. Othmar **Ederer**, Stellvertreter
Dr. Peter **Strobl**
Mag. Erich **Cibulka**
Mag. Gerald **Klec**
Reg. Rat OAR Eduard **Aschenbrenner**

Prokurist: Mag. Peter **Eitzenberger**

Durch den Bundesminister für Finanzen wurden Herr Oberrat Christian **Friessnegg** zum Staatskommissär sowie Herr Ministerialrat Dipl.Ing. Gerhard **Pipal** zum Staatskommissär-Stellvertreter bestellt.

Bei Mitgliedern des Vorstandes haften am 31. Dezember 2005 keine Vorschüsse und Kredite aus. Bei Mitgliedern des Aufsichtsrates haften am 31. Dezember 2005 keine Kredite aus. Haftungen für Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates bestanden am 31. Dezember 2005 nicht.

Wien, im April 2006

Behacker_{eh}

Ing. Mag. Vörös_{eh}

ÖGUT – Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik



ZERTIFIZIERUNG DURCH DIE ÖGUT FÜR NACHHALTIGE ANLAGEPOLITIK UND TRANSPARENZ. AUCH IM JAHR 2005 WURDE DIE STRATEGISCHE AUSRICHTUNG DER VBV – MITARBEITERVORSORGEKASSE AG DURCH DIE ÖGUT BESTÄTIGT.

Von Anfang an wurden bei der VBV – Mitarbeitervorsorgekasse ethische, nachhaltige Grundsätze als Schwerpunkt definiert und in der Praxis umgesetzt. Die VBV – Mitarbeitervorsorgekasse hat als erste Mitarbeitervorsorgekasse einen eigenen Ethikbeirat installiert, der alle Veranlagungsentscheidungen seit Unternehmensgründung begleitet und unterstützt.

Die Prüfung folgte dem „ÖGUT - Standard zur Deklaration und Bericht über Nachhaltigkeit“.

Geprüft wurde:

- die Berücksichtigung der Nachhaltigkeit im Veranlagungskonzept bzw. der Anlagepolitik
- die Berücksichtigung der Nachhaltigkeit in der Umsetzung des Veranlagungskonzeptes, d.h. der konkreten Veranlagung
- die Transparenz des Berichtswesens bzw. der Informationspolitik Die ÖGUT ist die unabhängige Organisation für Umwelt, Wirtschaft und Verwaltung. Seit rund 20 Jahren initiiert der Verein die Vernetzung und Kommunikation zwischen den Mitgliedern, vermittelt kompetente Information und fördert Entwicklung und Innovation im Umweltbereich.



Erklärung des Österreichischen Instituts für Nachhaltige Entwicklung

Das ÖIN wurde vom Vorstand der VBV – Mitarbeitervorsorgekasse beauftragt, den vorliegenden kombinierten Geschäfts- / Nachhaltigkeitsbericht im Hinblick auf seine Übereinstimmung mit den internationalen Richtlinien für Nachhaltigkeitsberichte der Global Reporting Initiative (GRI) zu beurteilen. Als externe Prozessbegleiter der nachhaltigen Entwicklung dieses Unternehmens sowie als „Organisational Stakeholder“ der GRI haben wir bei dieser Bewertung sowohl den gewonnenen Einblick in den Nachhaltigkeitsprozess der VBV als auch die sich noch in diesem Jahr abzeichnenden Veränderungen der GRI-Richtlinien (G3) berücksichtigt.

Demnach sehen wir die Stärken des Nachhaltigkeitsberichtes und der dahinter stehenden Unternehmensentwicklung insbesondere in folgenden Punkten:

- Nachhaltigkeit wird strategisch wie organisatorisch direkt beim Vorstand verankert.
- Ein wertorientiertes Nachhaltigkeitsmanagement wird gegenwärtig unter Einbindung aller MitarbeiterInnen aufgebaut.
- Nachhaltigkeit ist ein zentrales Kriterium der Veranlagungsstrategie der VBV und wird von einem Ethikbeirat unterstützt.
- Der Dialog mit den Stakeholdern (insbes. Mitarbeiter, Kunden, Partner) hat 2005/06 merklich an Tiefe gewonnen.

Unter Berücksichtigung des bisher erreichten hohen Standes der Umsetzung von Nachhaltigkeit sowie der sich abzeichnenden Veränderungen der GRI - Richtlinien schon für den nächsten Bericht sehen wir folgende Perspektiven für die weitere Unternehmensentwicklung:

- Ausarbeitung und Umsetzung eines operativen Programms zur organisatorischen und inhaltlichen Implementierung des wertorientierten Nachhaltigkeitsmanagements.
- Gezielte Weiterentwicklung der Produkte im Sinne des Leitmottos „Damit die Zukunft Erträge bringt“.
- Weiterer Ausbau der Stakeholdereinbindung in die Berichterstattung und in das betriebliche Innovationsmanagement.
- Darstellung der gesamtgesellschaftlichen Risiken und Herausforderungen im Bezug auf die betriebliche Mitarbeitervorsorge.

Die Praxis zeigt es und auch die GRI-Richtlinien verlangen es, dass der Vorstand seine Sichtweise einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung darlegt. Dies erfolgt im vorliegenden Fall im Vorwort, geht jedoch – wie wir es als externe Prozessbegleiter erleben konnten – weit darüber hinaus. Der Vorstand der VBV – Mitarbeitervorsorgekasse ist die treibende Kraft der nachhaltigen Unternehmensentwicklung der VBV, bindet dabei die MitarbeiterInnen in einem größtmöglichen Maß ein und insofern begründet sich auch unsere Einschätzung, dass die VBV – Mitarbeitervorsorgekasse in punkto Nachhaltigkeit eines der führenden Unternehmen Österreichs ist und diese Rolle weiter festigen wird können. Hier wurde erkannt, dass Investitionen in eine nachhaltige Entwicklung auch Investitionen in den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg darstellen.

Wien, den 26. Mai 2006



DI Dr. Alfred W. Strigl

Geschäftsführer



Univ.-Doz. Dr. Dietmar Kanatschnig

Direktor

Impressum

Eigentümer, Herausgeber und Verleger

VBV – Mitarbeitervorsorgekasse AG
1020 Wien, Obere Donaustraße 49-53
Tel.: 01/217 01, Fax: 01/217 01 – 8260
E-Mail: vorstand@vbv.co.at
Homepage: www.vbv.co.at

Inhalt

Karl Heinz Behacker, Mag. Martin A. Vörös

Redaktion

Mag. Peter Eitzenberger
Renate Hahn
Alexandra Kovacs
Mag. (FH) Petra Pichler

Gestaltung, Satz, PPM

creativwerk.com
1030 Wien, Arsenal 3
Tel.: 01/486 68 68
E-Mail: agentur@creativwerk.com
Homepage: www.creativwerk.com

Druck

AV+ Astoria Druckzentrum GmbH
1030 Wien, Faradaygasse 6

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

