

PENSIONSKASSEN BRIEF

DES FACHVERBANDES DER PENSIONSKASSEN

3/2016 · 11.10.2016



Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach den Turbulenzen an den Börsen im Juni auf Grund des Brexit-Votums ist rasch wieder eine gewisse Normalität eingetreten. Die Aktien- und Anleihemärkte haben sich über den Sommer positiv entwickelt.

Im aktuellen Pensionskassenbrief informieren wir Sie über die Auswirkungen dieses Trends auf die Veranlagung der Pensionskassen und über die aktuelle Performance zum Ende des 3. Quartals 2016. Mit der wirtschaftlichen Analyse eines führenden Anlageexperten gehen wir näher auf die Konjunkturprognosen und das Marktumfeld ein.

Zudem informieren wir Sie über die Argumente des Fachverbandes der Pensionskassen, die betriebliche Altersvorsorge in Österreich massiv auszubauen. Wie dies erreicht werden kann, beschreiben wir ebenfalls in dieser Ausgabe.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'A' followed by a horizontal line and a small flourish.

Mag. Andreas Zakostelsky

Obmann

A handwritten signature in blue ink, featuring a large, stylized initial 'F' with a horizontal line and a small flourish.

Dr. Fritz Janda

Geschäftsführer

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
Veranlagungsergebnis 3. Quartal 2016	3
Wirtschaftliche Analyse 3. Quartal 2016	5
Ein Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge ist dringend erforderlich	8
Finanzplatz Österreich: Studie zeigt weiteres Entwicklungspotenzial auf	14
Europäisches Forum Alpbach 2016	17
Über den Fachverband der Pensionskassen	18

Pensionskassen: Gute Entwicklung über den Sommer

Der durchschnittliche Veranlagungserfolg der österreichischen Pensionskassen liegt mit Ende des 3. Quartals bei +3,3 Prozent.

Nach der ersten Unsicherheit auf Grund der Abstimmung Großbritanniens für den Austritt aus der EU im Juni haben sich die Finanzmärkte wieder normalisiert. Die massiven Turbulenzen an den Börsen sind fürs Erste überwunden; der Schock scheint verdaut zu sein.

Konjunktur

Der deutsche Ifo-Geschäftsklimaindex ist im September deutlich angestiegen - die deutsche Wirtschaft blickt optimistisch nach vorne. Nach der Herbstprognose der führenden deutschen Wirtschaftsinstitute von Ende September wurde die Erwartung für das Wirtschaftswachstum im Gesamtjahr 2016 von 1,6 auf 1,9 Prozent angehoben. Das WIFO erwartet für Österreich in seiner Konjunktur-Prognose von Ende September für das Gesamtjahr 2016 ein Wirtschaftswachstum von 1,7 Prozent und damit einen stärkeren Anstieg als in den vergangenen vier Jahren. Für 2017 rechnet das WIFO mit einem Wirtschaftswachstum von 1,5 Prozent.

Performance

„Nach dem sehr volatilen ersten Halbjahr 2016 und dem massiven Einbruch der Finanzmärkte in Folge der Brexit-Abstimmung haben sich die Aktien- und Anleihemärkte über den Sommer wieder positiv entwickelt“, erklärt Mag. Andreas Zakostelsky, Obmann des Fachverbandes der Pensionskassen. Der durchschnittliche Veranlagungserfolg der österreichischen Pensionskassen liegt daher nach Ende des 3. Quartals bei plus 3,3 Prozent. Mit Ende des 2. Quartals lag dieser wegen dem Einbruch der Finanzmärkte noch bei plus 0,22 Prozent.

Märkte

Die Aktienmärkte zeigen sich erholt, die Aktienkurse sind gestiegen. Die unverändert lockere Geldpolitik der EZB hat dazu - neben anderen, durchaus kritischen Effekten - einen Beitrag geleistet. Auch Unternehmensanleihen haben sich positiv entwickelt. Emerging-Markets-Anleihen erzielten sogar zweistellige Zuwachsraten. Insgesamt hat sich die Stimmung an den Finanzmärkten aufgehellt.

Wirtschaftliche Analyse zum 3. Quartal 2016

von Mag. Stefan Eberhartinger, Vorstand der Valida Holding AG

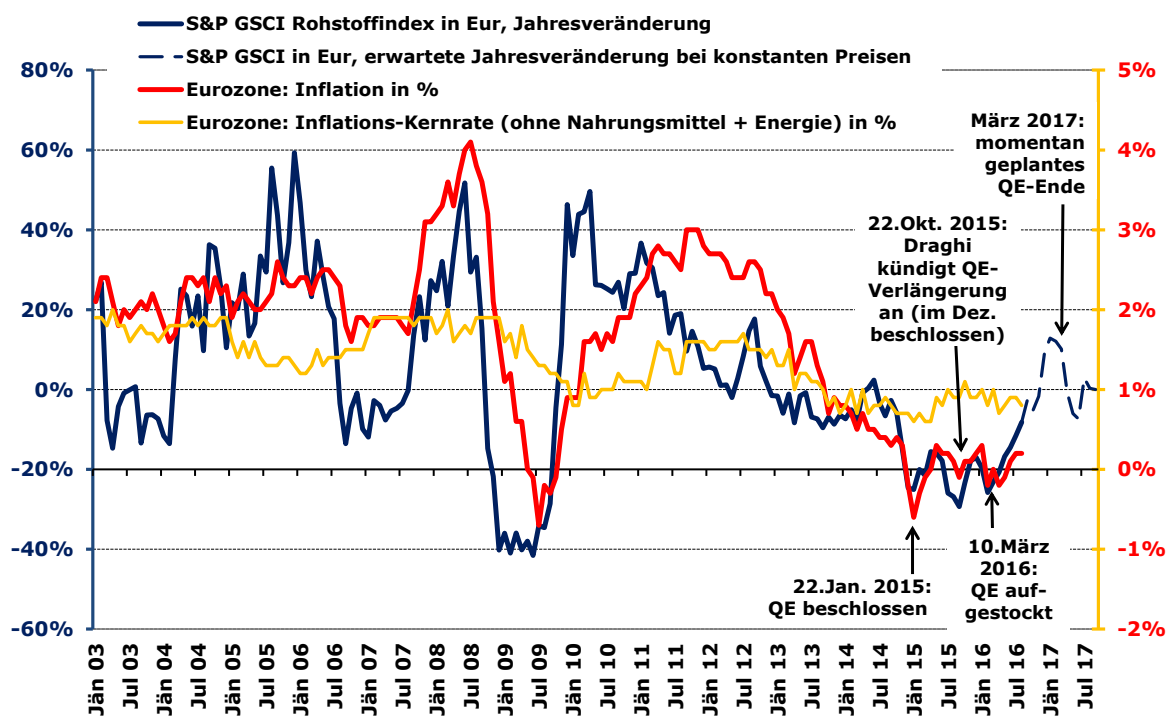
Positive Entwicklung im 3. Quartal

Nach zwei sehr ereignisreichen und volatilen Quartalen präsentierte sich das 3. Quartal verhältnismäßig ruhig, dafür aber umso ertragreicher. Das Ende des 2. Quartals war durch das Brexit-Votum und die damit verbundene Unsicherheit geprägt. Im 3. Quartal blieben die Konjunkturdaten jedoch entgegen den Befürchtungen stabil. Gleichzeitig hielten die Notenbanken aufgrund der durch die britische Abstimmung befürchteten wirtschaftlichen Unsicherheit weiterhin an ihrer sehr expansiven geldpolitischen Ausrichtung fest. So verschob die US-Notenbank erneut ihre schon länger geplante zweite Zinsanhebung. Gleichzeitig senkte die Bank of England nochmals die Zinsen und startete ein neues Quantitative Easing (QE)-Programm. Diese Kombination, aus besser als erwarteten Konjunkturdaten und vorerst weiter expansiver Geldpolitik, unterstützte die Finanzmärkte im 3. Quartal.

Unsicherheit über den weiteren geldpolitischen Weg der EZB

Entgegen den Erwartungen setzte die EZB allerdings keine neuen monetären Akzente. So wurde weder der Leitzins nochmals gesenkt (dies führte immerhin zu einer temporären Erholung der Bankaktien, die bislang sehr unter den Negativzinsen im Euroraum gelitten hatten), noch gab es Entscheidungen, ob das aktuelle QE-Programm, das vorerst bis Ende März 2017 angesetzt ist, über die aktuelle Laufzeit hinaus verlängert wird. Die abwartende Haltung der EZB überraschte damit viele Marktteilnehmer, ein Blick auf die bisherigen Inflationsdaten und die wahrscheinliche künftige Entwicklung bietet aber eine Erklärung für dieses Verhalten. So waren die Entscheidungen der EZB hinsichtlich des Anleihenkaufprogramms (QE) in den letzten Jahren sehr stark von der Angst vor einer möglichen Deflation getrieben. Die Zeitpunkte der Entscheidungen bzw. ihrer Ankündigungen standen dabei in klarem zeitlichen Zusammenhang mit negativen

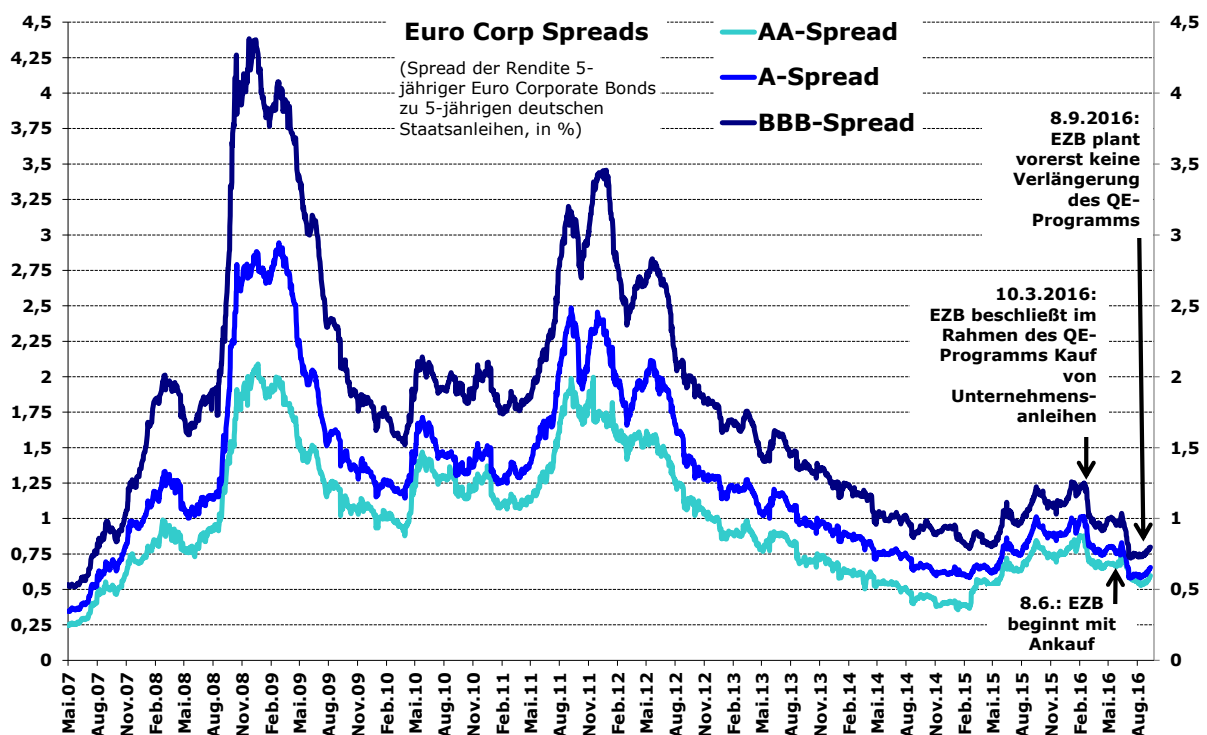
Inflationsdaten (Chart), die jedoch jeweils durch den starken Verfall des Ölpreises zwischen Juli 2014 und Februar 2016 ausgelöst wurden. Nun scheint sich erstmals seit zwei Jahren das Bild zu drehen. In den kommenden Monaten nehmen die inflationsdämpfenden Auswirkungen des gefallenen Ölpreises deutlich ab. Zu Jahresbeginn 2017 könnte der Ölpreis, sollte er am aktuellen Niveau bleiben, sogar die Inflation temporär anheizen. Zwar ist mit keinem nennenswerten Inflationsanstieg zu rechnen, die Inflationsrate dürfte sich aber immerhin in etwa auf der Höhe der Kerninflation (aktuell knapp unter 1 Prozent) einpendeln.



Quelle: Bloomberg

Das wäre zwar noch immer deutlich unter dem Inflationsziel der EZB von 2 Prozent, verringert aber den Druck, eine befürchtete Deflation bekämpfen zu müssen. Die Geldpolitik der Eurozone dürfte dadurch zwar weiter expansiv ausgerichtet bleiben, eine Verlängerung des QE-Programms im aktuellen Ausmaß ist aber zumindest unsicherer geworden.

Die Unterstützung der Finanzmärkte durch die Notenbanken, in der in den letzten Jahren gewohnten Weise, könnte in den kommenden Jahren somit zumindest teilweise reduziert werden. Der Markt für Unternehmensanleihen, in dem die EZB seit der Ausweitung des QE-Programms im Frühjahr sehr aktiv ist, hat bereits mit leichten Spread-Ausweitungen reagiert.



Quelle: Bloomberg

Ein Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge ist dringend erforderlich

Im August veranstaltete der Fachverband der Pensionskassen wieder seine Sommergespräche mit Medien. Dabei wurde in kleinen Gruppen über die aktuellen politischen Entwicklungen und über Marktentwicklungen gesprochen.

Stets ein Thema bei diesen Gesprächen ist das übergeordnete Ziel des Fachverbandes der Pensionskassen: der deutliche Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich. Für die nächsten fünf Jahre wird die Verdoppelung der Zahl der Österreicherinnen und Österreicher mit einer Pensionskassenlösung von aktuell rund 23 Prozent auf bis zu 50 Prozent angestrebt. Besonders im Fokus dabei: die Verankerung von Firmenpensionen in Kollektivverträgen. Dazu bedarf es unterstützender Rahmenbedingungen, die von der Politik und den Sozialpartnern erst geschaffen werden müssen.

Kollektivverträge: Firmenpensionen vermehrt in Kollektivverträgen zu verankern, bringt allen Beteiligten und der Volkswirtschaft Vorteile

Derzeit gibt es in Österreich 859 gültige Kollektivverträge (KV). Davon beinhalten 69 KV eine Regelung für eine betriebliche Altersvorsorge z.B. in der Papierindustrie, bei Bundesbediensteten, Banken, Sozialversicherungen, Bundesforsten, Telekom, Fluglinien, Bundesbahnen, ORF, Universitäten, Eisenbahnunternehmen, Versicherungsunternehmen, Speditions- und Lagereibetrieben, Holzindustrie und IT. Damit sehen nunmehr bereits rund 10 Prozent der Kollektivverträge eine Regelung zur betrieblichen Altersvorsorge vor.

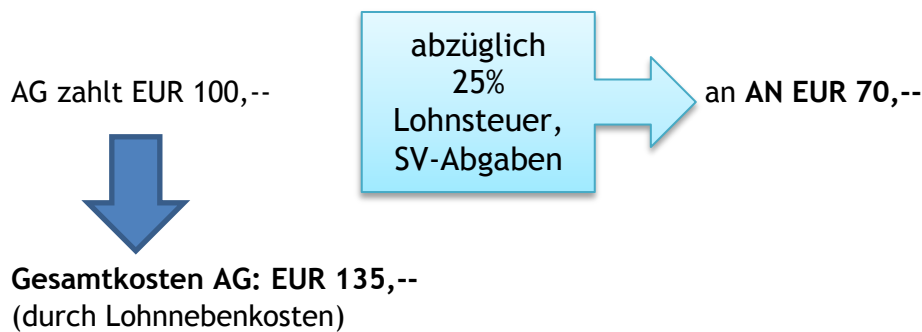
Die vermehrte Verankerung von Firmenpensionen in Kollektivverträgen bringt allen Beteiligten Vorteile: Der Arbeitnehmer erhält durch Arbeitgeberbeiträge, die in eine Pensionskasse einbezahlt werden, letztlich einen höheren Betrag als durch eine entsprechende Lohnerhöhung. Das dadurch für ihn/sie in der Pension höhere verfügbare Einkommen nützt ihr bzw. ihm persönlich und die nachhaltig höhere

Kaufkraft der wachsenden Bevölkerungsgruppe der Pensionisten stärkt die österreichische Volkswirtschaft.

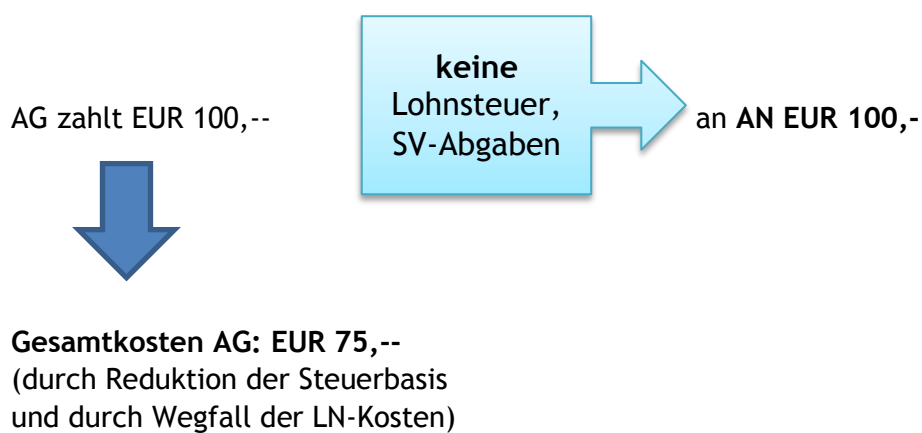
Ein Beispiel anhand der aktuellen steuerlichen Regelung für AG-Beiträge:

Beispiel Nettolohn 1.500,- Euro

a) Lohnerhöhung für AN:



b) Pensionskassenmodell:



Steuer:

AG kann max. 10% steuerlich absetzen (oft nicht ausgeschöpft)

Dieses Beispiel zeigt eindeutig: betriebliche Altersvorsorgelösungen sind ein kostengünstiges Instrument für alle Beteiligten. Firmenpensionen sind in den

jährlichen Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern für beide eine gute Option, weil sie weniger Steuern und Abgaben bewirken als Gehaltserhöhungen.

- Es entstehen keine Lohnnebenkosten. Ein Pensionskassenbeitrag kostet daher dem Arbeitgeber weniger als eine individuelle Lohnerhöhung.
- Pensionskassenbeiträge sind Betriebsausgaben und können vom Unternehmen steuerlich geltend gemacht werden (sie reduzieren den steuerlichen Gewinn und damit die zu zahlende Einkommensteuer des Arbeitgebers).
- Da Pensionskassenbeiträge des Arbeitgebers von der Lohnsteuer und der Sozialversicherungspflicht befreit sind, bringt die Zahlung auch dem Arbeitnehmer mehr als eine Lohnerhöhung.

Von den Sozialpartnern und der Politik wurde die betriebliche Vorsorge bewusst als kollektives Instrument geschaffen. Pensionskassen-Verträge für das ganze Unternehmen oder für große Arbeitnehmergruppen sind weit günstiger als Einzelverträge.

Forderung: Gleichstellung der AN-Beiträge mit AG-Beiträgen hinsichtlich Ausnutzung der 10 Prozent-Grenze bei der steuerlichen Absetzbarkeit

Aktuell kann der Arbeitgeber bis zu 10 Prozent der Lohn- und Gehaltssumme in eine Pensionskasse einzahlen; diese Einzahlungen werden als Betriebsausgabe anerkannt. In der Praxis wird dieser 10 Prozent-Rahmen allerdings fast nie ausgeschöpft.

Auch Arbeitnehmer können mit zusätzlichen Eigenbeiträgen zur Pensionskasse ihre Firmenpension erhöhen. Die Pensionskassen regen an, dass in Zukunft auch Arbeitnehmer diese Eigenbeiträge steuerlich absetzen können, bis die 10 Prozent-Grenze durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Summe erreicht wird.

c) Eigenbeiträge des AN:

AN zahlt € 100,--



keine
Lohnsteuer,
SV-Abgaben

an AN EUR 100,--

AN soll steuerlich jenen Teil, den AG nicht ausschöpft, absetzen können bis in Summe 10% erreicht sind

Gesamtkosten AN: EUR 75,--
(durch Reduktion der Steuerbasis)

Beispiele zur steuerlichen Absetzbarkeit:

z.B. AG: 4% -> AN: Bis zu 6%

z.B. AG: 5% -> AN: Bis zu 5%

= 10% ausgeschöpft

Kollektivvertrag mit Opting-Out-Modellen:

Die flächendeckende Einführung der betrieblichen Altersvorsorge in Kollektivverträgen könnte allenfalls mit der Alternative „Opting-Out“ kombiniert werden: Dabei wird der Arbeitnehmer automatisch in die betriebliche Altersvorsorge einbezogen und baut damit seine Altersvorsorge auf.

Falls der Arbeitnehmer aber keinen Beitrag zur Betriebspension wünscht, kann er seiner Einbeziehung in das Modell innerhalb einer bestimmten Frist widersprechen.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer erhält durch die Einzahlung des Arbeitgebers, von 100 Euro für ihn in eine Pensionskasse, letztlich einen höheren verfügbaren Betrag als durch eine entsprechende Lohnerhöhung.

Gehalt	Zahlung AG	Entscheidung AN	Ergebnis für AN
EUR 1.500,--	100,--	OptingOut	Gehalt: 70,--
EUR 1.500,--	100,--	✓	PK: 100,--

Während der Arbeitnehmer bei der Einzahlung in die Pensionskasse die vollen 100 Euro lukriert, erhalte er bei der entsprechenden Gehaltserhöhung aufgrund der LSt (hier z.B. 25 Prozent) nur 75 Euro.

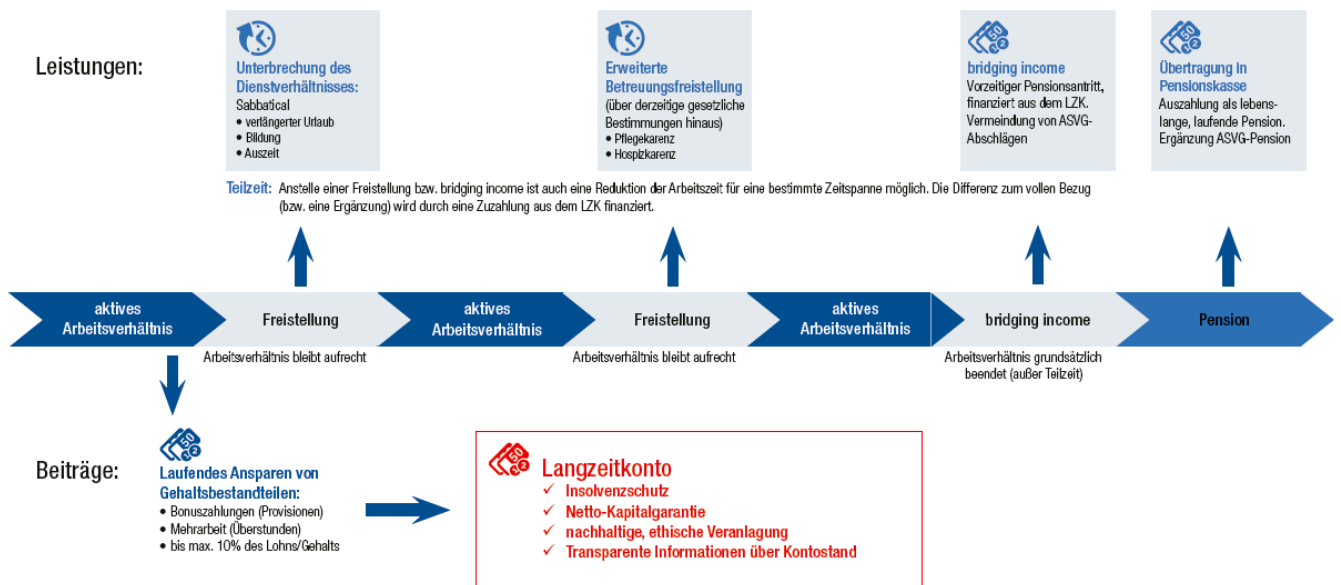
Option Langzeitkonto: Ein neuer Weg für die betriebliche Altersvorsorge

Das Langzeitkonto unterstützt eine flexiblere Lebensgestaltung für den Arbeitnehmer und den Aufbau einer Altersvorsorge - bei weniger Belastung für Arbeitgeber.

Die Idee des Modells ist es, Arbeitszeit in ein eigenes Langzeitkonto einfließen zu lassen. Dabei kann es sich um Überstunden handeln, aber auch um sonstige Entgeltbestandteile (z.B. Vergütung für nicht übertragbare Gleitzeitguthaben am Gleitzeitperioden-Ende, Überstundenvergütung z.B. ab 11. Überstunde pro Monat).

Damit kann der Arbeitnehmer einerseits einen ‚Geldpolster‘ aufbauen - etwa für längere, intensive Kinderbetreuung abseits der gesetzlichen Möglichkeiten, für die Pflege Angehöriger oder für ein Sabbatical. Möglich ist aber auch die Übertragung in eine Pensionskassen-Lösung.

In Oberösterreich gibt es bereits ein vergleichbares Beispiel: Lehrer in Oberösterreich können sich bereits seit 2009 dafür entscheiden, dass ihnen Mehrdienstleistungen gänzlich oder teilweise auf einem solchen Konto gutgeschrieben werden.



Der Vorteil des Langzeitkontos für den Arbeitnehmer:

- Erhöhung der Flexibilität in der Lebensarbeitszeit
- Unabhängigkeit vom Bestand des Unternehmens/Insolvenzversicherung
- Bei Auslagerung erfolgt eine professionelle Veranlagung
- Bei der Auszahlung zahlt der AN weniger Steuer da er in einer niedrigeren Steuerklasse ist.

Der Vorteil des Langzeitkontos für den Arbeitgeber:

- Zufriedenheit der Mitarbeiter
- erhöhte Mitarbeiterbindung qualifizierter Arbeitskräfte an das Unternehmen
- kein Verwaltungsaufwand bei Auslagerung an ein unabhängiges Institut

Angedacht wäre die Auslagerung der Verwaltung an ein professionelles, unabhängiges und sicheres Institut der betrieblichen Altersvorsorge.

Der Fachverband der Pensionskassen regt an, dass WKÖ, AK und ÖGB zur Gestaltung des Langzeitkonto-Modells eine gemeinsame Linie koordinieren.

Finanzplatz Österreich: Studie zeigt weiteres Entwicklungspotential auf

Ein leistungsfähiger Finanzplatz ist entscheidend für Wachstum und Stabilität eines Landes. Insbesondere wohlhabende und innovative Länder brauchen ein hoch entwickeltes Finanzsystem. Das bestätigt eine aktuelle Studie von Prof. Dr. Christian Keuschnigg, Universität St. Gallen und Wirtschaftspolitisches Zentrum Wien.

Im Jahr 2015 haben sich auf Initiative von Dr. Franz Rudorfer und Mag. Andreas Zakostelsky eine Gruppe wichtiger Finanzmarktteilnehmer gemeinsam das Ziel gesetzt, Bedeutung, Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des österreichischen Finanzplatzes (wieder) zu stärken. Für den österreichischen Finanzplatz stellt Keuschnigg in der Studie zehn Thesen rund um die Themen Regulierung, Besteuerung und institutionelle Reformen auf. Gleichzeitig unterstützt dieses Zehn-Punkte-Programm für den Finanzplatz Österreich den weiteren Weg Österreichs zu einem führenden Innovationsland bis zum Jahr 2030.

Mit gestärktem Finanzplatz das Niveau der österreichischen Wirtschaftsleistung steigern

Beschäftigung entsteht durch Investitionen und Investitionen benötigen Finanzierung. Die Notwendigkeit eines wettbewerbsfähigen Finanzplatzes für Wachstum, Beschäftigung und Stabilität ist gerade heute besonders hoch. Mit einem ehrgeizigen Reformprogramm können Wachstum und Stabilität der heimischen Wirtschaft weiter gestärkt werden. Angesichts der Ergebnisse der empirischen Forschung ist ein Anstieg der Wachstumsrate um einen halben Prozentpunkt bis 2030 realistisch. Wenn Österreich über 15 Jahre um 0,5 Prozent schneller wächst als der Durchschnitt der Eurozone, könnten die kumulativen Wachstumsgewinne das BIP-Niveau 2030 relativ zur Eurozone um acht Prozent steigern.

Kapitalmärkte ausbauen, um den Wachstumsmotor anzukurbeln

„Auf dem österreichischen Kapitalmarkt fehlen ausreichend attraktive Rahmenbedingungen für große, institutionelle Anleger, wie beispielweise Pensionskassen und Versicherungen. Um in Österreich den Wachstumsmotor anzukurbeln, gilt es, den Kapitalmarkt auszubauen. Wie die Keuschnigg-Studie erkennen lässt, ist das Finanzierungsvolumen der Kapitalmärkte zu gering“, erklärt Mag. Andreas Zakostelsky, Mitglied des Finanzausschusses des Österreichischen Nationalrates und Obmann des Fachverbandes der Pensionskassen. Besonders innovative Unternehmen und Branchen haben ein höheres Risiko und brauchen daher mehr Eigenkapital als andere. Erst mit mehr Eigenkapital wird auch mehr Kredit möglich, um Investitionen zu finanzieren. Deshalb spielen die Kapitalmärkte in Innovationsländern eine stärkere Rolle als in anderen. „Wenn Österreich hier aufschließen möchte, führt kein Weg an weiteren Reformen im Finanzbereich vorbei. Um dies mit Nachdruck zu verfolgen, schlage ich die Wiedereinführung eines Kapitalmarktbeauftragten der Bundesregierung vor“.

Die Initiative „Finanzplatz Österreich“ ist ein Zusammenschluss aus rund 20 namhaften Akteuren am österreichischen Finanzplatz, von heimischen Banken bis zur Wiener Börse, ebenso wie Versicherungen und Pensionskassen. Diese Gruppe hat die vorliegende wissenschaftliche Studie auf international hohem Niveau initiiert. Ziel ist es laut Zakostelsky, „damit in den Dialog mit den Entscheidungsträgern sowie Stakeholdern einzutreten und einen positiven Impuls für die weitere Attraktivierung des Finanzplatzes zu setzen“.

Zehn-Punkte-Programm für den Finanzplatz Österreich im Jahr 2030

Folgende Maßnahmen werden für den Zeitraum bis 2030 vorgeschlagen:

Regulierung

1. Mehr Eigenkapital und höhere Liquiditätsreserven im Bankensektor durch weitgehenden Nachvollzug der Basel Regulierung.

2. Selbstversicherung der Banken durch Umsetzung der Bankenunion mit einheitlicher Aufsicht, Abwicklungsmechanismus und harmonisierter Einlagensicherung.
3. Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit heimischer Banken durch Verzicht auf einen Österreich-Zuschlag zu den Kapitalanforderungen relativ zu anderen Ländern.

Besteuerung

4. Beseitigung diskriminierender Lenkungssteuern wie der Stabilitätsabgabe, deren Lenkungszweck bereits durch Regulierung erfüllt ist.
5. Beseitigung des steuerlichen Verschuldungsanreizes auf Unternehmensebene durch Steuerabzug einer normalen Eigenkapitalrendite.
6. Beseitigung der steuerlichen Diskriminierung riskanter Anlagen wie Aktien und Beteiligungen durch Einführung eines vollen Verlustausgleichs und Verlustvortrags.

Institutionelle Reformen

7. Moderater Ausbau einer kapitalgedeckten Säule des Pensionssystems, um mehr Anlagekapital auf den Kapitalmarkt zu lenken.
8. Ein Review des Investorenschutzes und der Unternehmenskontrolle, um mit mehr Investitionssicherheit die Kapitalmarktentwicklung zu forcieren.
9. Belebung des Marktes für Wagniskapital durch Technologietransfer und Abbau von bürokratischen Gründungshemmnissen zusammen mit den Elementen 5-8.
10. Informationskampagne zur Sensibilisierung für Anlagemöglichkeiten mit anderen Wertpapieren jenseits des Sparbuchs für eine bessere Ertrags- und Risikomischung.

Die Studie ist unter www.wpz-fgn.com zum Download verfügbar.

Europäisches Forum Alpbach 2016

Die österreichischen Pensionskassen waren auch am diesjährigen Europäischen Forum Alpbach sichtbar vertreten. Im Rahmen der Finanzmarktgespräche widmete sich ein eigener Workshop dem Thema: „Hat die Zukunftsvorsorge noch Zukunft?“. Unter der Moderation von Stefan Hiendlmeier (Horvath & Partners GmbH) diskutierten der Obmann des Fachverbandes der Pensionskassen Mag. Andreas Zakostelsky, Christoph Obererlacher (Swiss Life Select Austria) und Mag. Christian Böhm (APK - Pensionskasse AG).



© Matthias Sedlak

Im Mittelpunkt der Gespräche standen aktuelle Themen, wie zum Beispiel das bestehende Niedrigzinsklima, oder steigende Regulierungen innerhalb der Europäischen Union. Gleichzeitig waren aber alle Diskutanten und ein Großteil des Publikums überzeugt, dass kapitalgedeckte Zusatzvorsorge als Ergänzung zur staatlichen Pension für die Zukunft unerlässlich sein wird.

Über den Fachverband der Pensionskassen

Der 1992 gegründete Fachverband der Pensionskassen ist die Vertretung aller betrieblichen und überbetrieblichen Pensionskassen Österreichs und gehört zur Bundessparte Bank und Versicherung der Wirtschaftskammer Österreich. Derzeit sind fünf überbetriebliche und sieben betriebliche Pensionskassen Mitglied im Fachverband.

Bei Pensionskassenverträgen zahlen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Pensionskassen monatlich Beiträge ein, die später in der Pension verzinst ausbezahlt werden. Derzeit haben über 883.000 Österreicher oder 22 Prozent der österreichischen Arbeitnehmer Anspruch auf eine Firmenpension. Insgesamt veranlagen die zwölf Pensionskassen ein Vermögen von 20,2 Mrd. Euro - sie sind der größte private Pensionszahler Österreichs.

Rückfragehinweis

Fachverband der Pensionskassen

Tel.: +43 (0)5 90 900-4108

E-Mail: fvpk@wko.at

Web: <http://www.pensionskassen.at>

Rechtlicher Hinweis

Alle Angaben wurden sorgfältig erhoben und recherchiert, trotzdem sind Fehler nicht ausgeschlossen. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit sowie für das Eintreten von Prognosen wird keine Gewähr übernommen und jede Haftung ist ausgeschlossen. Der Inhalt dieser Unterlage zielt nicht auf die Bedürfnisse einzelner Pensionskassen oder Pensionskassen-Berechtigter ab, sondern ist genereller Natur und basiert auf dem neuesten Wissensstand, der mit der Erstellung betrauten Personen zu Redaktionsschluss. Die Informationen sind sowohl für die persönliche Verwendung bestimmt, als auch zur redaktionellen Verwendung freigegeben. Die erforderlichen Angaben zur Offenlegungspflicht gemäß § 25 Mediengesetz sind unter folgendem Link verfügbar: http://portal.wko.at/wk/offenlegung_dst.wk?dstid=293&back=0