

unterstützen und nach außen abgestimmt auftreten. Wir haben langfristig strategischen Zielen. **Unsere Werte** Wir übernehmen Verantwortung wahr, treffen Entscheidungen und sind Vorbildungen an die Arbeit jedes Einzelnen von uns. Unsere Führungskräfte vermittelt. Wir sind offen für Veränderungen. Unser Personal, alle beruflich eingesetzt. Wir verwalten die uns anvertrauten Gelder sicher, Leistungsfähigkeit durch hohe Veränderungsbereitschaft, innovatives Handeln und zu optimieren. Wir sind als Team erfolgreich, weil wir uns gegenseitig unterstützen und nach außen abgestimmt auftreten. Wir haben eine moderne Unternehmenskultur. Unser Handeln Verantwortung für unser Handeln. Unsere Führungskräfte nehmen Vorbild in ihrem eigenen Handeln. Wir stellen hohe Qualitätsanforderungen. Unsere Führungskräfte schaffen ein Betriebsklima, das Freude an der Arbeit und alle betrieblichen Ressourcen und Güter werden zielorientiert und wirtschaftlich sicher und erzielen bestmögliche Renditen. Wir sichern unsere Zukunft und bestmögliche Lösungen. Wir arbeiten ständig daran, unseren Prozess gegenseitig stärken, unterstützen und nach außen abgestimmt handeln. Unser Handeln folgt langfristig strategischen Zielen. Wir übernehmen

03	Vorwort
04	Ausblick / Entwicklung
06	Kassenausschuss
08	Organigramm
10	Vorstellung IT-Manager / IT-Sicherheit
14	Highlights der Jahre 2023 / 2024
16	Pflichtversicherung / Freiwillige Versicherung
18	Vorstellung Nordwasser GmbH Rostock
20	Vorstellung Landkreis Mecklenburgische Seenplatte
22	Vermögens-, Finanz- und Ertragslage
24	Risikobewertung
25	Zahlen und Fakten
26	Ansprechpartner



sind als Team erfolgreich,
weil wir uns gegenseitig
stärken, unterstützen
und nach außen abgestimmt
auftreten.

VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

bereits im Jahr 2018 haben wir mit der Verabschiedung unseres Leitbildes auch Leitlinien zur Kommunikation, Führung und Zusammenarbeit aufgestellt und diese in diesem Jahr erstmals aktualisiert. Das Leben unserer Leitlinien im täglichen Arbeitsalltag betrachten wir als unabdingbare Voraussetzung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit innerhalb unserer Fachbereiche sowie auch bereichsübergreifend. In unserem diesjährigen Jahresbericht möchten wir Ihnen deshalb unsere Leitlinien vorstellen. Wir haben sie innerhalb der einzelnen Themenfelder platziert.

Selbstverständlich enthält unser diesjähriger Jahresbericht auch wieder wichtige Kennzahlen und Daten zur Entwicklung unseres Versicherten- und Rentnerbestandes, zu unserem Geschäftsergebnis sowie zur Entwicklung unserer Vermögensanlagen. Eine positive Geschäftsentwicklung der ZMV ist letztendlich Grundlage für die dauerhafte Erfüllung der tarifvertraglich verankerten Leistungen und stabile Finanzierungsgrundlagen.

Außerdem lernen Sie unseren neuen IT-Manager Stefan Richert kennen, der über bereits umgesetzte sowie geplante Maßnahmen und Projekte zur IT-Sicherheit berichtet.

Mit dem Landkreis Mecklenburgische Seenplatte und der Nordwasser GmbH Rostock stellen sich in unserem diesjährigen Bericht ein langjähriges und ein neues Mitglied unserer Kasse vor.

Wir wünschen Ihnen wieder viel Freude beim Lesen.



Nils Lindemann
Direktor Kommunalen
Versorgungsverband M-V



Frank Acker
Geschäftsführer Kommunale
Zusatzversorgungskasse M-V

*Wir haben eine moderne Unternehmenskultur.
Unser Handeln folgt langfristig strategischen Zielen.*

Finanziell und strukturell bestens aufgestellt

Die Beitragseinnahmen haben sich auch 2023 wieder deutlich besser entwickelt als erwartet, was auf eine verlässliche Mitgliederstruktur, einen Anstieg der Versichertenzahlen auf 51.179 Pflichtversicherte und höhere durchschnittliche Entgelte unserer Versicherten zurückzuführen ist. Durch diese positive Entwicklung und die konsequente Verwaltung unserer Haushaltsmittel haben wir im Geschäftsjahr 2023 einen Überschuss in Höhe von 16,13 Millionen Euro erzielt.

Die Anzahl der Rentenempfänger hat sich aufgrund der demografischen Entwicklung erwartungsgemäß um 1.555 weiter erhöht und beträgt nunmehr 29.820. Wir gehen davon aus, dass sich dieser Trend auch in den nächsten Jahren weiter fortsetzt. Die ZMV hat 2023 insgesamt 62,6 Millionen Euro an Rentenzahlungen geleistet.

Im Rahmen unserer kontinuierlichen Mitgliederbetreuung haben wir auch 2023 wieder Workshops in Schwerin und Strasburg (Um.) angeboten, die von insgesamt 78 Personalern unserer Mitglieder erneut sehr gut angenommen wurden. Der persönliche Austausch mit unseren

Mitgliedern wird auch weiterhin Schwerpunkt der Arbeit unserer Mitarbeiter im Kundenmanagement sein. Dazu werden wir als regionale Zusatzversorgungskasse neben den Workshops zukünftig auch persönliche Beratungstage sowie die Unterstützung von betrieblichen Veranstaltungen unserer Mitglieder vor Ort anbieten.

Im Bereich der Personalgewinnung und -entwicklung haben wir 2023 und 2024 bis dato insgesamt sechs Stellen auf unterschiedlichen Ebenen erfolgreich nachbesetzt. Dies entspricht 20 Prozent unseres Personalbestandes und war größtenteils aufgrund des demografischen Wandels sowie von Umstrukturierungen erforderlich. Im Rahmen dieser Nachbesetzungen haben auch drei Beschäftigte der Kasse die Chance genutzt, sich innerhalb der ZMV beruflich weiterzuentwickeln.

Auch wenn die Inflation im Geschäftsjahr 2023 aufgrund geldpolitischer Maßnahmen und veränderter wirtschaftlicher Bedingungen in vielen Ländern zurückging, blieb die Lage an den Kapitalmärkten weiter volatil. Die Kapital-

anlagen der ZMV konnten auf 1,94 Milliarden Euro erhöht werden. Die Nettoverzinsung unserer Kapitalanlagen ist gegenüber dem Vorjahr geringfügig auf 2,18 Prozent gesunken. Im Rahmen der stärkeren Ausrichtung unserer Kapitalanlagen auf Nachhaltigkeit haben wir im November 2023 Richtlinien zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in den Kapitalanlagen verabschiedet und mit der Umsetzung bei den Neuanlagen sowie mit der schrittweisen Umschichtung in bestehenden Beständen begonnen. Damit wollen wir den Anforderungen einer verantwortungsvollen und zukunftsfähigen Altersvorsorge gerecht werden.

Zur kontinuierlichen Anpassung unserer Strategie an die sich ändernden Rahmenbedingungen haben die Führungskräfte der Kasse in ihrer Klausurtagung im März 2024 die Ziele bis

2025 angepasst beziehungsweise neu abgesteckt und mit konkreten Maßnahmen unterlegt. Im Fokus stehen dabei insbesondere die weitere Digitalisierung unserer Dienstleistungen, ein zukunftsorientiertes Personalmanagement sowie die Stabilisierung des Abrechnungsverbandes Freiwillige Versicherung. Außerdem sollen die Nachhaltigkeit der Kapitalanlagen weiter forciert und aktuelle Anforderungen an die IT-Sicherheit umgesetzt werden.

Die ZMV wird auch weiterhin ihre Rolle als wichtiger Akteur in der kommunalen betrieblichen Altersversorgung in Mecklenburg-Vorpommern ausbauen. Mit einem klaren Fokus auf die Bedürfnisse der Mitglieder, Versicherten und Leistungsempfänger, einer stabilen finanziellen Basis und einer innovativen Ausrichtung ist die ZMV gut aufgestellt, um die zukünftigen Herausforderungen zu meistern.

39.200

Euro beträgt das durchschnittliche
zusatzversorgungs-
pflichtige Entgelt

653,00

Euro beträgt der durchschnittliche
Jahresbeitrag
PlusPunktRente

7.806

aktive Verträge werden in der **PlusPunkt-**
Rente geführt

Wir übernehmen Verantwortung für unser Handeln.

KASSEN AUSSCHUSS

STÄDTE- UND
GEMEINDETAG
M-V

MITGLIEDER

Frau Constance von Buchwaldt
Bürgermeisterin
Gemeinde Feldberger Seenlandschaft

Herr Frank Nieswandt
Bürgermeister
Stadt Friedland

Herr Dr. Dirk Zierau
Leiter Rechts- und Vergabeamt
Hansestadt Rostock

STELLVERTRETENDE MITGLIEDER

Herr Danny Rodewald
Bürgermeister
Stadt Pasewalk

Herr Jürgen Kliewe
Bürgermeister
Stadt Seebad Ueckermünde

Herr Jörg Siekmeier
stellvertretender Bürgermeister
Gemeinde Deyelsdorf

LANDKREISTAG
M-V

MITGLIEDER

Herr Stephan Meyer
Beigeordneter/1. Stellvertreter
des Landrates
Landkreis Rostock

Herr Dr. Wolfgang Schuster
Hauptamtsleiter (bis August 2023)
Landkreis Vorpommern-Greifswald

Frau Andrea Ludwig
Leiterin Hauptamt
(seit Dezember 2023)
Landkreis Vorpommern-Greifswald

Frau Silke Machnicki
Personalamtsleiterin (bis April 2024)
Landkreis Mecklenburgische Seenplatte

Herr Robin Kagels
Fachdienstleiter Personal und
Organisation (seit Juni 2024)
Landkreis Vorpommern-Rügen

STELLVERTRETENDE MITGLIEDER

Herr Thomas Fandrich
Leiter Fachdienst Finanzen
Landkreis Nordwestmecklenburg

Herr Dietger Wille
Beigeordneter/2. Stellvertreter
des Landrates
Landkreis Vorpommern-Greifswald

Herr Sebastian Krakow
Referat 1a – Haushalt,
Rechnungsprüfung
Landkreistag Mecklenburg-Vorpommern

OSTDEUTSCHER
SPARKASSEN-
VERBAND

MITGLIEDER

Herr Dr. Matthias Forche
Leiter Abteilung Personal,
Finanzen, Zentrale Dienste
Ostdeutscher Sparkassenverband

Frau Annett Zahn (Vorsitzende)
Vorstandsvorsitzende
Sparkasse Uecker-Randow

STELLVERTRETENDE MITGLIEDER

Frau Susanne Schön
Leiterin Team Finanzen
(bis Juni 2023)
Ostdeutscher Sparkassenverband

Frau Sandra Niens
Leiterin Team Finanzen (seit Dezem-
ber 2023)
Ostdeutscher Sparkassenverband

Frau Andrea Perlick
Vorstandsvorsitzende
Müritz-Sparkasse

KOMMUNALER
ARBEITGEBER-
VERBAND M-V

MITGLIEDER

Frau Carola Freier
Verbandsgeschäftsführerin
Kommunaler Arbeitgeberverband
M-V

Herr Thomas Tauer
Abteilungsleiter Personalservice
(bis Oktober 2023)
Stadt Neubrandenburg

Frau Mareike Bliemeister
Abteilungsleiterin Personalservice
(seit August 2024)
Vier-Tore-Stadt Neubrandenburg

STELLVERTRETENDE MITGLIEDER

Frau Gundula Zilm
Kaufmännische Leiterin
Zweckverband Wasserversorgung
und Abwasserbehandlung Rügen

Herr Hagen Schulz
Abteilungsleiter Personal
Klinikum Südstadt Rostock

VER.DI
M-V

MITGLIEDER

Frau Cornelia Görich
stellvertretende
Geschäftsführerin (bis Januar 2024)
ver.di Bezirk Neubrandenburg
Greifswald

STELLVERTRETENDE MITGLIEDER

Frau Sabine Kaiser
Landesfachbereichsleiterin
Gemeinden
ver.di Landesbezirk Nord

KOMBA
M-V

MITGLIEDER

Herr Alexander Kalz

STELLVERTRETENDE MITGLIEDER

Herr Johannes Hofmann

Unsere Führungskräfte nehmen ihre Verantwortung wahr, treffen Entscheidungen und sind Vorbild in ihrem eigenen Handeln.



Frank Acker
Geschäftsführer

Der Geschäftsführer ist der allgemeine Vertreter des Direktors. Er führt die Geschäfte der laufenden Verwaltung und den Fachbereich Unternehmenssteuerung.



Dörte Brandau
Fachbereichsleiterin Kunden- und Leistungsmanagement
Die Beratung der Kunden zu allen Fragen der Zusatzversorgung ist zusammen mit der Gewährung der Rentenleistung Aufgabenschwerpunkt des Bereiches.



Anja Abid
Fachbereichsleiterin Finanzen/ Vermögen
Neben einer professionellen Kapitalanlage umfasst der Bereich das Liquiditätsmanagement, das Umlage- und Beitragswesen unserer Mitglieder sowie das Rechnungswesen.



Barbara Spitzza
Stabsstelle Controlling und Risikomanagement
Mit Controlling und Risikomanagement wird auf die interne und externe Entwicklung der Kasse durch die Steuerung von Chancen und Risiken Einfluss genommen.



Stefan Riebert
IT-Manager
Die Informationstechnologie stellt sich als zentraler Bestandteil in den Geschäftsprozessen den Herausforderungen der Digitalisierung.



Mark-Thomas Laage
Leiter Kundenmanagement
Unser Ansprechpartner für Mitglieder und Versicherte zu Fragen aus Pflichtversicherung, Überleitung, Eheversorgungsausgleich und PlusPunktRente.



Romy Janke
Leiterin Leistungsmanagement
Unsere Ansprechpartnerin für die Leistungsempfänger zu Fragen rund um die Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung.



Ute Frey
Stabsstelle Innenrevision
Als unabhängige Prüfinstanz trägt die Innenrevision zur Prozessoptimierung bei, indem Abläufe geprüft und Risiken aufgedeckt werden.

Wir stellen hohe Qualitätsanforderungen an die Arbeit jedes Einzelnen von uns.



Stefan Riebert
IT-Manager
ZMV

„Die Großwetterlage bleibt angespannt.“ – so oder so ähnlich könnte die Einschätzung der allgemeinen IT-Bedrohungslage im Geschäftsjahr 2023 lauten. Unzählige kleinere, aber auch einige größere Ereignisse in Deutschland und der Welt haben unsere Aufmerksamkeit erregt. Dabei wurde immer wieder deutlich, wie verwundbar unsere digitale Infrastruktur ist und wie abhängig jeder Einzelne von ihrer Funktionsfähigkeit ist.

Als ZMV haben wir bereits in den vergangenen Jahren Schritte unternommen, um uns auf die gestiegenen Anforderungen vorzubereiten. Zu nennen ist hier der Umzug unserer IT-Umgebung in das zertifizierte Rechenzentrum der neu-itec GmbH, einem Tochterunternehmen der Neubrandenburger Stadtwerke. Da es trotz aller Vorkehrungen keine absolute Sicherheit geben kann, wurden darüber hinaus Notfallpläne erstellt und fortgeschrieben, um im Ernstfall die Aufrechterhaltung unserer wesentlichen Geschäftsprozesse zu gewährleisten.

Diese Anstrengungen haben wir auch im Geschäftsjahr 2023 fortgesetzt. Ein konkretes Beispiel ist hierbei die Investition in eine moderne E-Mail-Sicherheitslösung. Die E-Mail hat sich im Laufe der Jahre zum beliebtesten Kontaktmedium entwickelt und ist aus unserem Alltag nicht mehr wegzudenken. Entsprechend viele Anfragen von Versicherten, Mitgliedern und Geschäftspartnern erreichen uns auf diesem Weg tagtäglich.

Gleichzeitig ist die E-Mail ein beliebtes Einfallstor für Schadsoftware aller Art. Es ist daher eine ständige Aufgabe, die sinnvollen und wichtigen von den nicht sinnvollen oder gar gefährlichen Nachrichten zu trennen und damit Schaden von der IT-Infrastruktur unserer ZMV abzuwenden.

Bei der Bewältigung der mit dem sicheren IT-Betrieb verbundenen Herausforderungen stehen wir indes nicht allein. Unterstützung erfahren wir durch unsere Partnerkasse, die „Kommunalen Versorgungskassen Westfalen-Lippe“ (kvw), bei der ein Großteil unseres Fachverfahrens „OPAL“ betrieben wird. Bei „OPAL“ handelt es sich gewissermaßen um das Herzstück unserer ZMV, da hier alle abrechnungsrelevanten Daten gespeichert und verarbeitet werden. Seitens der kvw werden daher erhebliche Ressourcen in die Stärkung der Notfallfähigkeit sowie der Resilienz ihrer Systeme und Anwendungen investiert – etwas, das sich unmittelbar auch in der Stärkung der Resilienz und Notfallfähigkeit unserer ZMV niederschlägt. Gemeinsam mit den kvw als unserem Partner sehen wir uns daher auch für zukünftige Herausforderungen gut aufgestellt.

Darüber hinaus haben wir mit dem „Zweckverband Elektronische Verwaltung in Mecklenburg-Vorpommern“ (eGo-MV) einen weiteren Unterstützer. Technische Maßnahmen allein reichen nicht aus, um Cyberangriffe abzuwehren. Es ist ebenso wichtig, dass alle

Mitarbeitenden ein Bewusstsein für potenzielle Bedrohungen entwickeln und entsprechend geschult werden. Aus diesem Grund setzen wir verstärkt auf Schulungen und Informationskampagnen, um das Sicherheitsbewusstsein innerhalb der Organisation zu stärken. Gemeinsam mit dem eGo-MV führen wir beispielsweise regelmäßige Schulungen unserer Mitarbeitenden durch oder prüfen unsere lokale IT-Infrastruktur auf Konformität mit den Anforderungen des BSI-IT-Grundschutzes.

Insgesamt ist die IT-Sicherheit ein kontinuierlicher Prozess, der ständige Anpassungen und Verbesserungen erfordert. Die Bedrohungslage ist hochdynamisch und es ist unerlässlich, dass wir uns kontinuierlich anpassen, um den Schutz unserer Daten und Systeme zu gewährleisten. Unsere Maßnahmen der Vergangenheit haben gezeigt, dass wir auf einem guten Weg sind; jedoch ist es ebenso wichtig, weiterhin wachsam zu bleiben und proaktiv zu handeln.

Mit Blick auf die Zukunft werden wir unsere IT-Sicherheitsstrategie kontinuierlich überprüfen und anpassen, um den wachsenden Herausforderungen der digitalen Welt gerecht zu werden und dabei gleichzeitig einen bestmöglichen Service für unsere Mitglieder und Versicherten zu bieten. Der Schutz unserer IT-Systeme ist nicht nur eine technische Aufgabe, sondern eine gemeinsame Verantwortung, die wir alle tragen.

Unsere Führungskräfte schaffen ein Betriebsklima, das Freude an der Arbeit vermittelt.

„IT-Sicherheit ist der Schlüssel zu einem stabilen Betrieb“

Stefan Richert ist seit über 15 Jahren in der IT-Administration tätig und verantwortet die umfassende Betreuung und Sicherheit komplexer IT-Systeme. Im Interview spricht er über seine beruflichen Erfahrungen, Herausforderungen und die Faszination, die ihn in der IT-Welt hält.

Herr Richert, Sie sind seit vielen Jahren in der IT-Administration tätig. Was hat Sie ursprünglich zu diesem Beruf geführt?

Schon früh hatte ich eine Leidenschaft für Technik und Computer. Ich wollte immer verstehen, wie diese Systeme im Hintergrund funktionieren. Nach meinem Abitur habe ich eine Ausbildung im IT-Bereich begonnen. Und von da an war mir klar, dass dies mein Weg ist. Besonders der Aspekt, wie IT-Prozesse dazu beitragen, die Effizienz eines Unternehmens zu steigern, hat mich fasziniert.

Sie haben bereits umfangreiche Erfahrung in der IT-Administration. Wie sieht Ihr Arbeitsalltag aus?

Meine Hauptaufgabe ist es, sicherzustellen, dass die IT-Systeme stabil und sicher laufen. Das bedeutet, ich kümmere mich um die Verwaltung von Servern und Clients, Sorge für regelmäßige Wartungen und arbeite eng mit den Fachabteilungen

zusammen, um individuelle IT-Lösungen zu entwickeln. Ein weiterer zentraler Punkt ist die IT-Sicherheit, die kontinuierlich überwacht und weiterentwickelt werden muss. Darüber hinaus fallen die Betreuung des Netzwerks und die Durchführung von Schulungen für Mitarbeiter in meinen Verantwortungsbereich.

Was sind die größten Herausforderungen, mit denen Sie konfrontiert sind?

Die größte Herausforderung ist definitiv die IT-Sicherheit. Cyberangriffe werden immer raffinierter, und es ist entscheidend, stets auf dem neuesten Stand zu bleiben, um die Systeme und Daten zu schützen. Außerdem muss man sicherstellen, dass die IT-Lösungen auch zukunftssicher sind. Die Technologie entwickelt sich so rasant weiter, dass es wichtig ist, schnell auf neue Trends und Anforderungen zu reagieren, ohne die Stabilität zu gefährden.

IT-Sicherheit klingt nach einem ständigen Wettlauf gegen die Zeit. Wie stellen Sie sicher, dass Ihre Systeme optimal geschützt sind?

Es beginnt mit einer soliden IT-Architektur, die auf Sicherheitsprinzipien aufbaut. Dazu gehören Firewalls, regelmäßige Updates und die konsequente Überwachung der Systeme. Aber auch der Faktor

VORSTELLUNG IT-MANAGER / IT-SICHERHEIT

Mensch spielt eine große Rolle. Deswegen ist die Sensibilisierung der Mitarbeiter durch Schulungen enorm wichtig, damit sie sicher mit der IT umgehen und potenzielle Gefahren frühzeitig erkennen. Zudem halte ich engen Kontakt zu den jeweiligen Abteilungen, um sicherzustellen, dass alle Sicherheitsvorkehrungen den aktuellen Anforderungen entsprechen.

Was begeistert Sie an Ihrer Arbeit am meisten?

Es ist die Vielseitigkeit, die mich immer wieder aufs Neue begeistert. Jeder Tag bringt neue Herausforderungen, sei es das Lösen technischer Probleme, das Optimieren bestehender Prozesse oder das Entwickeln von Lösungen, die das Arbeiten für andere einfacher machen. Besonders erfüllend finde ich es, wenn die IT-Systeme stabil laufen und die Mitarbeiter zufrieden sind, weil alles funktioniert.

Was glauben Sie, wie wird sich der IT-Bereich in den nächsten Jahren entwickeln?

Ich denke, die Digitalisierung wird in vielen Bereichen weiter voranschreiten, und die Anforderungen an die IT werden noch größer werden. Themen wie Cloud-Computing, künstliche Intelligenz und IT-Sicherheit werden immer mehr an Bedeutung gewinnen. Auch die Automatisierung von Prozessen wird stark zunehmen. Unternehmen müssen flexibel bleiben und bereit sein, in diese Technologien zu investieren, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Was würden Sie jungen Menschen raten, die in die IT einsteigen wollen?

Mein Rat wäre, immer neugierig und lernbereit zu bleiben. Die IT-Welt verändert sich ständig und man muss bereit sein, sich kontinuierlich weiterzubilden. Praxiserfahrung ist dabei genauso wichtig wie theoretisches Wissen. Außerdem sollte man keine Angst vor Herausforderungen haben – in der IT gibt es immer Lösungen, man muss nur manchmal länger suchen. Aber am wichtigsten ist, Spaß an der Sache zu haben.



Wir sind offen für Veränderungen.

Oktober 2023

- BGH-Grundsatzurteil zu den rentenfernen Jahrgängen
- Bestätigung zum gleitenden Anteilssatz und Anwendung des Näherungsverfahrens

November 2023

- Verabschiedung des Wachstumschancengesetzes
- Pflegeunterstützungs- und Entlastungsgesetz-Abfrage der Kindereigenschaft bei der ZfA angesiedelt

Dezember 2023

- Zweite Änderung des Kommunalen Versorgungsverbandsgesetzes
- Freiwillige Mitgliedschaft von Fraktionen kommunaler Vertretungskörperschaften ermöglicht

Januar 2024

- 21. ZMV-Satzungsänderung
- Änderung § 3 Abs. 2 und 3 ZMV-Satzung im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft der Fraktionen

März 2024

- Klausurtagung der Führungskräfte in Neustrelitz
- Überarbeitung der Leitlinien und Umsetzung in Projekten und Strategiezielen

Juli 2024

- Personelle Nachbesetzungen
- Verabschiedung von drei Kolleginnen in den Ruhestand – erstmalig mit Übergangsmodell inklusive Einarbeitung der nachfolgenden Kollegen
- Personalakquise erfolgreich – Berufseinsteiger und bewährte Arbeitskräfte verstärken das Team

Unser Personal, alle betrieblichen Ressourcen und Güter werden zielorientiert und wirtschaftlich eingesetzt.

Durchweg kontinuierliche Erfolgsbilanz

Mitgliederstruktur und Versicherungsverhältnisse

Zu den Mitgliedern der Kasse zählen Gemeinden, Städte, Landkreise, Ämter, Zweckverbände und Sparkassen. Auch andere juristische Personen des öffentlichen und privaten Rechts können unter bestimmten Voraussetzungen eine Mitgliedschaft erwerben, wie zum Beispiel Krankenhäuser sowie Verkehrs- und Versorgungsbetriebe.

Im Berichtszeitraum stieg die Anzahl der Mitglieder von 915 auf 924. Sieben dieser Mitglieder sind dem Abrechnungskreis Schleswig-Holstein zugeordnet. Für 41 Arbeitgeber wurden besondere Vereinbarungen zur Fortführung der Versicherungsverhältnisse getroffen, da die Voraussetzungen für eine ordentliche Mitgliedschaft nicht erfüllt waren. Diese Arbeitgeber sind in der Regel Institutionen, die als freie Träger kommunale Einrichtungen übernommen haben.

Versicherte sind die Beschäftigten und Auszubildenden der ZMV-Mitglieder. Die Dauer der Pflichtversicherung ist immer an das bestehende Arbeitsver-

hältnis gekoppelt. Endet die Versicherung vor dem Eintritt in den Ruhestand aufgrund der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder durch die Aufnahme einer nicht zusatzversorgungspflichtigen Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber, wird die Versicherung beitragsfrei fortgeführt.

Versicherungsstand am 31. Dezember 2023

Pflichtversicherung: Zum Stichtag am 31. Dezember 2023 waren insgesamt 51.179 Personen pflichtversichert. Mit dieser positiven Bestandsveränderung um 994 Versicherte lag der Zuwachs bei circa zwei Prozent. Damit bestätigte sich der seit Jahren anhaltende Aufwärtstrend erneut. Zusätzlich wurden 42.590 beitragsfreie Versicherungen geführt. Etwa 20 Prozent dieser Versicherten haben die erforderliche Wartezeit von 60 Umlagemonaten erfüllt. Das Durchschnittsalter der Versicherten lag bei 44,7 Jahren.

Freiwillige Versicherung: Neben der Pflichtversicherung bieten wir mit unserer PlusPunkt Rente auch eine flexible freiwillige Versicherung an. Zum 31. Dezember 2023 bestanden 1.854 Verträge.

PFLICHTVERSICHERUNG / FREIWILLIGE VERSICHERUNG

PlusPunktRente – Flexibilität und Sicherheit für eine sorgenfreie Zukunft

Die Freiwillige Versicherung kombiniert garantierte Rente, solide Verzinsung, niedrige Verwaltungskosten und steuerliche Vorteile im Rahmen der Riester-Rente oder Entgeltumwandlung. Sie ermöglicht individuelle Gestaltungsmöglichkeiten – die Auswahl zwischen regulärer Altersrente, Erwerbsminderungsrente, Hinterbliebenenrente oder Kapitalabfindung. Im Falle der Erwerbsminderung kann die versicherte Person eine lebenslange Rente aus dem bis dahin gebildeten Kapital wählen oder dieses Kapital für die Alters- oder Hinterbliebenenversorgung nutzen. Diese Flexibilität bietet eine maßgeschneiderte Absicherung und eine solide Grundlage für eine sichere finanzielle Zukunft. Die kontinuierliche Nachfrage nach der PlusPunktRente bestätigt ihre Beliebtheit als umfassende Rentenlösung aus einer Hand.

Pflichtversicherung – soziale Komponenten im Fokus

Die betriebliche Altersversorgung bietet eine Vielzahl von Vorteilen sowohl für die Arbeitnehmer als auch für das Unternehmen. Diese Form der Vorsorge trägt maßgeblich zur finanziellen Absicherung im Ruhestand bei und ergänzt die gesetzliche Rente optimal. Soziale Komponenten spielen bei der Gestaltung und Verwaltung der Betriebsrente eine wichtige Rolle. Sie stellen sicher, dass bestimmte Lebenssituationen der Arbeitnehmer fair berücksichtigt werden. Durch die Integration dieser sozialen Komponenten trägt die betriebliche Altersversorgung nicht nur zur finanziellen Sicherheit der Arbeitnehmer bei, sondern auch zur sozialen Gerechtigkeit und zur Förderung einer ausgewogenen Work-Life-Balance.

Mutterschutz: Die Zeiten des Mutterschutzes sind als soziale Komponente zu verstehen. In diesem Zeitraum entstehen weder für Arbeitgeber noch für Arbeitnehmer finanzielle Aufwendungen, dennoch werden Versorgungspunkte gutgeschrieben, die Ansprüche auf zukünftige Rentenleistungen begründen. Zudem werden die Mutterschutzzeiten als Kalendermonate für die Erfüllung der Wartezeit anerkannt. Dies gewährleistet, dass Unterbrechungen im Berufsleben aufgrund von Familienplanung nicht zu Einbußen in der Altersvorsorge führen.

Elternzeit: Elternzeit wird ebenfalls als soziale Komponente betrachtet. Ruht das Arbeitsverhältnis aufgrund von Elternzeit, werden Versorgungspunkte angerechnet, auch hier ohne finanzielle Aufwendungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit wird pro Kind, für welches ein Anspruch auf Elternzeit besteht, ein Betrag von 500 Euro zur Berechnung der Versorgungspunkte angesetzt.

Erwerbsminderung: Im Falle einer teilweisen oder vollständigen Erwerbsminderung unterstützen wir unsere Versicherten mit beitragslosen Versorgungspunkten. Diese Versorgungspunkte werden für jedes volle Kalenderjahr bis zum 60. Lebensjahr gutgeschrieben und helfen, die durch die Erwerbsminderung entstehende Versorgungslücke zu schließen. Die Berechnung der Versorgungspunkte erfolgt auf der Basis des durchschnittlichen monatlichen Entgelts der letzten drei Jahre vor Eintritt des Versicherungsfalls.

Willkommen Nordwasser! Neu geregelte Altersvorsorge für mehr als 300 Wasserwirtschaftler



Michaela Link

Michaela Link

Kaufmännische Geschäftsführerin
der Nordwasser

Michaela Link, kaufmännische Geschäftsführerin der Nordwasser, berichtet über den Weg hin zur Kooperation mit der ZMV.

Als größtes Unternehmen der Wasserwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern versorgen wir mehr als 270.000 Menschen täglich mit frischem Trinkwasser und bereiten das entstehende Abwasser auf. Um dies zuverlässig, transparent und zukunftsgerichtet gewährleisten zu können, wurde die Nordwasser GmbH 2017 durch den Warnow-Wasser- und Abwasserverband (WWAV) und den städtischen Unternehmensverbund RVV (Rostocker Versorgungs- und Verkehrs-Holding GmbH) gegründet. Damit ist das Unternehmen rein kommunal organisiert.

Wir betreiben als Dienstleister für den WWAV alle wasserwirtschaftlichen Anlagen – darunter elf Wasserwerke und 15 Kläranlagen. Dabei agieren wir nicht nur im „Hier und Jetzt“, sondern schauen ganz bewusst nach vorne, um die Anlagen und Netze so zu entwickeln, dass auch zukünftige Generationen trotz Klimawandel auf die so essenzielle Ver- und Entsorgungssicherheit zählen können. Wenn es um unsere Beschäftigten geht, übernehmen wir ebenso gern Verantwortung. Die betriebliche Altersvorsorge bietet die Möglichkeit, neben der gesetzlichen Rente einen zusätzlichen Baustein für die Zeit nach dem Arbeitsleben aufzubauen. Damit können wir gemeinsam mit den Mitarbeitenden ihre finanzielle Sicherheit für den wohlverdienten Ruhestand erhöhen.

VORSTELLUNG NORDWASSER GMBH ROSTOCK

Den Weg hin zu einer betrieblichen Altersvorsorge hatten wir bereits 2020 durch den Abschluss unseres Tarifvertrages geebnet. Das für uns passende Modell, um unsere Pläne bis zum 1. Januar 2024 in die Tat umzusetzen, haben wir bereits 2021 bei der ZMV gefunden. Ausschlaggebend waren dabei neben der regionalen Verbundenheit vor allem auch die Erfahrung, Verlässlichkeit und die attraktiven Konditionen der ZMV. Bis zur Umsetzung haben wir die Zeit genutzt, um die neue betriebliche Altersvorsorge in unsere Prozesse einzubinden und unsere Mitarbeiter schrittweise über die anstehenden Änderungen zu informieren. Maik-Thomas Laage, der Leiter des ZMV-Kundenmanagements, hat unserer Belegschaft die ZMV in einer persönlichen Video-Präsentation über unser Intranet vorgestellt und Beispielrechnungen aufgezeigt. Das Feedback hierzu war durchweg positiv.

Glücklicherweise ist die Bindung unserer Mitarbeitenden an die Nordwasser sehr hoch – im Schnitt 20 Jahre. Unsere regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen bestätigen uns sehr gute Zufriedenheitswerte

und eine besonders hohe Identifikation mit dem Unternehmen. Gründe dafür sind neben dem guten Arbeitsklima sicher unsere Rahmenbedingungen, zu denen ein attraktiver Tarifvertrag zählt, die Vereinbarung zum mobilen Arbeiten, 30 Tage Urlaub, umfangreiche Angebote im Rahmen des Betriebs- und Gesundheitsmanagements und vieles mehr. Die neue betriebliche Altersvorsorge ergänzt dieses Portfolio hervorragend und wir hoffen, dass dies nicht nur auf die Zufriedenheit unserer aktuellen Mitarbeitenden einzahlt, sondern sich auch positiv auf unsere Ansprache potenzieller Fachkräfte auswirkt.

Für unsere vielfältigen technischen, aber auch kaufmännischen Aufgaben brauchen wir weiterhin engagierte Fachkräfte und solche, die es erst noch werden wollen. So vielfältig wie die zu betreibenden Anlagen, Werke und Netze sind auch die Tätigkeitsfelder bei uns: Wir bieten in rund 60 Berufen spannende Aufgaben, zahlreiche Weiterbildungsoptionen und die Möglichkeit, die Zukunft der Wasserwirtschaft mitzugestalten.

Wir fühlen uns bei der ZMV sehr gut aufgehoben. Auftretende Fragen von Seiten der Personalabteilung, aber auch von den einzelnen Mitarbeitenden selbst, konnten im direkten Kontakt mit dem Kundenservice der ZMV schnell gelöst werden. Und unser Plan ging auf: Zum 1. Januar dieses Jahres konnten wir mit der neuen betrieblichen Altersvorsorge bei Nordwasser erfolgreich starten. Vielen Dank an das Team der ZMV!

*WIR ZÄHLEN ZU DEN WICHTIGEN
UNTERNEHMEN DER DASEINS-
VORSORGE. WIR SIND DA FÜR
ROSTOCK UND DIE REGION UND
DAS WOLLEN WIR AUCH FÜR
UNSERE RUND 310 MITARBEITER-
INNEN UND MITARBEITER SEIN.*

Im Gespräch mit Landrat Heiko Kärger

Der Landkreis Mecklenburgische Seenplatte ist flächenmäßig der mit Abstand größte Landkreis Deutschlands. Die vielen Seen, Ruhe und Abgeschiedenheit machen die Gegend einerseits zu einer beliebten Natururlaubsdestination. Andererseits steht er vor Herausforderungen – ein Gespräch mit Landrat Heiko Kärger.

Was macht den Landkreis aus?

Besucherschätzen die unzähligen Wassersportmöglichkeiten. Wir sind in Europa ein herausragendes Ziel für führerscheinfreien Hausbooturlaub. Die ausgedehnten Wälder und Schutzgebiete sind ideal zum Radfahren, Wandern und für Tierbeobachtung. Die Region lebt von vielen kleinen, individuellen Ferienhausvermietern und nur wenigen großen Hotels.

Jährlich zählt die Seenplatte knapp fünf Millionen Übernachtungen. Erfasst werden hier allerdings nur die Übernachtungen in Unterkünften mit mehr als zehn Betten, die tatsächliche Zahl der Gäste, die wenigstens eine Nacht im Landkreis bleiben, liegt also höher.

Und wirtschaftlich gesehen?

Hier sind kleine bis mittlere Unternehmen angesiedelt. Großbetriebe spielen nur eine kleine Rolle. Die Unternehmen sind vor allem in der Ernährungswirtschaft, im Maschinenbau und der Metallverarbeitung tätig.

Außerdem ist der Landkreis ein wichtiger Standort für zum Beispiel global tätige Großhandelsunternehmen der Holzverarbeitung und Spezialglasfertigung.

Welchen Herausforderungen steht der Landkreis gegenüber?

Durch die dünne Besiedlung ergeben sich infrastrukturelle Herausforderungen wie die öffentliche Mobilität oder auch die Etablierung zeitgemäßer, effektiver Lösungen in der Tourismusorganisation. Die Einwohnerzahlen sind, wie in ganz Mecklenburg-Vorpommern, leicht rückläufig. Grund ist, dass die Sterberate höher ist als die Geburtenrate. Die Zahl der Menschen, die aus dem Landkreis wegziehen und derjenigen, die ihren Hauptwohnsitz zu uns verlegen, hält sich hingegen die Waage.

Wie gestalten Sie das Zusammenleben?

Die Natürlichkeit, in die die Menschen bei uns eintauchen können, ist sehr wichtig. Wir wollen für die Menschen da sein und den Landkreis für sie lebenswert gestalten. Das geht nur miteinander, nicht gegeneinander. Austausch und Zusammenarbeit über Grenzen hinweg sind der Grundstein dafür. Um diese Ziele zu erreichen, sind gegenseitiger Respekt, Fairness und der Wille, unsere Arbeit in den Dienst der Bürger stellen zu wollen, notwendig.

Wie entwickeln Sie die Region weiter?

Hierzu tragen eine Menge Institutionen und Initiativen bei, die Hand in Hand arbeiten. Die Wirtschaftsförderung Mecklenburgische Seenplatte ist Dreh- und Angelpunkt zwischen Unternehmen, Fördermittelgebern und anderen Partnern. Sie unterstützt bei der Schaffung von Arbeitsplätzen und der Ansiedlung von Firmen. Parallel dazu kümmert sich der Regionale Pla-

VORSTELLUNG LANDKREIS MECKLENBURGISCHE SEENPLATTE

nungsverband um die Zukunftsplanung der Region. In einem spannenden Projekt haben wir uns mit den Landkreisen Vorpommern-Rügen und Vorpommern-Greifswald zusammengeschlossen, um mit Hilfe des Strategiefonds RegioStrat eine gemeinsame Wirtschaftsstrategie zu entwickeln. Mit einem Budget von 480.000 Euro wollen wir in den nächsten drei Jahren unsere Stärken bündeln und uns als attraktiven Wirtschaftsstandort positionieren. Besonders interessant ist dabei die Zusammenarbeit mit polnischen Partnern, die neue Perspektiven eröffnet. Das Projekt soll als Vorbild für ganz Mecklenburg-Vorpommern dienen und die Region fit für die Herausforderungen der nächsten zehn bis 15 Jahre machen. Am Ende soll eine detaillierte Strategie stehen, die die einzigartigen Kompetenzen der Region hervorhebt und neue Wertschöpfungsketten schafft.

Wie fördern Sie Ihre Mitarbeiter und jungen Talente?

Wir setzen auf ein umfassendes Paket von Maßnahmen. Hierzu gehören tarifgerechte Vergütung, weitere finanzielle Anreize, flexible Arbeitsmodelle, vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten, ein betriebliches Gesundheitsmanagement und natürlich die Kooperation mit der ZMV, die das gesetzliche Rentenmodell durch die betriebliche Altersvorsorge ergänzt. Die Förderung junger Talente liegt uns besonders am Herzen, denn sie sind unsere Zukunft. Als bedeutender Ausbildungsbetrieb in der Region bieten wir jährlich etwa 30 Ausbildungs- und Studienplätze in acht verschiedenen Richtungen an. Die Anzahl der Bewerbungen übersteigt die Plätze bei Weitem. Das zeigt, dass wir als Arbeitgeber positiv bewertet werden. Wir sind auch viel auf Ausbildungsmessen, an Schulen, aber auch in den Städten unterwegs.



Heiko Kärger
Landrat
Landkreis Mecklenburgische
Seenplatte

Wir verwalten die uns anvertrauten Gelder sicher und erzielen bestmögliche Renditen.

Pflichtversicherung

2023 setzte die ZMV weiterhin das bewährte Kombinationsverfahren aus Umlage und Zusatzbeitrag in der Pflichtversicherung ein. Dabei wird eine Umlage erhoben, die auf versicherungsmathematischen Grundsätzen basiert und zur Finanzierung der laufenden Leistungen dient. Zusätzlich wird ein Zusatzbeitrag zur anteiligen kapitalgedeckten Finanzierung der Leistungen erhoben, welcher einer gesonderten Vermögensrückstellung zugeführt wird. Für die Mitglieder im Abrechnungsverband Pflichtversicherung galten 2023 Beitragssätze von 1,3 Prozent für die Umlage und 4,8 Prozent für den Zusatzbeitrag. Die Bemessungsgrundlage hierfür war das zusatzversorgungspflichtige Entgelt der Beschäftigten.

Die Einnahmen aus Umlagen und Zusatzbeiträgen betrugen 2022 insgesamt 130,4 Millionen Euro. Das entspricht einer Steigerung gegenüber dem Vorjahr, in dem 124,7 Millionen Euro eingenommen wurden. Etwa 13,2 Prozent der Versicherten entschieden sich dafür, die „Riester“-Förderung für ihre selbstgetragenen Arbeitnehmerbeiträge in Anspruch zu nehmen. 2023 wurden von der Zentralen Zulagenstelle dafür Zulagen in Höhe von 1,64 Millionen Euro ausbezahlt.

Freiwillige Versicherung

Die Freiwillige Versicherung der ZMV basiert vollständig auf einem Kapitaldeckungssystem. Die Finanzierung der Leistungen erfolgt hier ausschließlich durch freiwillige Beiträge, Zulagen und Kapitalerträge. Die Einnahmen aus freiwilligen Beiträgen lagen 2023 bei 1,36 Millionen Euro, zuzüglich Zulagen in Höhe von 62.000 Euro.

Vermögensentwicklung

Zum Ende des Jahres 2023 verwaltete die ZMV Kapitalanlagen in Höhe von 1,94 Milliarden Euro. Das Vermögen wird unter Berücksichtigung von Wertbeständigkeit, Liquidität und einem hohen Ertrag angelegt, wobei die Sicherheit oberste Priorität hat. Bei der Vermögensanlage wird darauf geachtet, dass die für die Zahlung der Renten und sonstigen Leistungen benötigten Mittel zeitgenau verfügbar sind. Die zur Verfügung stehenden Anlagemittel werden auf verschiedene Anlagearten verteilt, um eine Anlagehäufung auf einen oder wenige Schuldner zu vermeiden.

Die Anlagestrategie basiert auf den vom Kassenausschuss der ZMV festgelegten „Richtlinien zur Vermögensanlage“, die sich an den Grundsätzen der Verordnung über die Anlage des Sicherungsvermögens von Pensionskassen, Sterbekassen und kleinen Versicherungsunternehmen (AnIV) orientieren.

Das Portfolio der ZMV besteht überwiegend aus verzinslichen Wertpapieren, wie Staatsanleihen und Pfandbriefen sowie aus Schuldscheindarlehen und Namenspapieren. Darüber hinaus spielen Investitionen in Wertpapier- und Immobilienfonds eine wesentliche Rolle zur Diversifikation des Vermögens. Im Jahr 2023 wurden Erträge in Höhe von rund 41,5 Millionen Euro erzielt, mit einer Verzinsung der Kapitalanlagen von 2,18 Prozent pro Jahr.

Kapitalmarktentwicklung

Zu Beginn des Jahres 2023 herrschte an den Kapitalmärkten große Unsicherheit, geprägt von den

Nachwirkungen des turbulenten Börsenjahres 2022. Verschiedene Faktoren spielten dabei eine Rolle – anhaltend hohe Inflationsraten, aggressive Zinserhöhungen der Zentralbanken, geopolitische Spannungen und zunehmende Rezessionsängste.

Im Laufe des Jahres 2023 ging die Inflation in vielen Ländern zurück. Das war hauptsächlich auf eine Kombination aus geldpolitischen Maßnahmen und veränderten wirtschaftlichen Bedingungen zurückzuführen. Die Zentralbanken weltweit, insbesondere die US-Notenbank Fed und die Europäische Zentralbank EZB, reagierten auf die hohe Inflation mit einer Reihe von Zinserhöhungen. Die Fed erhöhte den Leitzins um 100 Basispunkte auf 5,25 Prozent bis 5,50 Prozent und die EZB um 200 Basispunkte auf 4,5 Prozent.

Die Inflation nahm ab. Dies ging jedoch mit einer abnehmenden Wachstumsdynamik einher, die vor allem in der Eurozone stark zu spüren war. Deutschland litt am stärksten unter der globalen Industrieschwäche, den höheren Energiepreisen und damit einhergehend unter der abnehmenden Wettbewerbsfähigkeit.

Auch 2023 sorgte der Krieg in der Ukraine für Unsicherheit auf den Weltmärkten. Im Oktober kam es zu einer weiteren negativen geopolitischen Eskalation – der Angriff der Hamas auf Israel. Dies führte auch an den Finanzmärkten für Verunsicherung. Grund dafür war die Befürchtung, dass sich

der Nahost-Konflikt ausweitete und andere Länder mit hineingezogen werden. Es kam zu erheblichen Kursschwankungen sowohl an den Aktien- als insbesondere auch an den Anleihemärkten. Im November setzte dann allerdings eine Jahresendralie bei Aktien und Anleihen ein, begünstigt durch niedrigere Inflationszahlen in Europa und den USA sowie wiederholte Signale der Notenbanken, dass der Zinserhöhungszyklus beendet sei zugunsten eines Richtungswechsels hin zu Zinssenkungen.

Der deutsche Aktienindex DAX stieg im Jahresverlauf um über 20 Prozent, der EURO STOXX 50 verzeichnete ein Plus von 19 Prozent. Die Anleihemärkte waren durch die steigenden Zinsen geprägt, was die Attraktivität festverzinslicher Anleihen erhöhte. Die Kurse der Anleihen stiegen in Erwartung fallender Zinsen.

Die Immobilienmärkte hingegen waren von fallenden Preisen geprägt. Die Zinserhöhungen der EZB haben die Finanzierungskosten für Immobilienkäufe erhöht, was zu einer geringeren Nachfrage und damit zu sinkenden Preisen führte. In der Folge kam es zu Abwertungen bei den Immobilien.

Die Inflationsraten lagen im ersten Halbjahr 2024 zwischen 2,2 und 2,5 Prozent. Die Zentralbanken haben ihren Zinserhöhungszyklus beendet. Die EZB senkte im Juni 2024 den Zinssatz für das Hauptrefinanzierungsgeschäft auf 3,65 Prozent und den Einlagenzins auf 3,5 Prozent. Es wird mit weiteren Zinssenkungen gerechnet.

Wir sichern unsere Zukunftsfähigkeit durch hohe Veränderungsbereitschaft, innovatives Handeln und bestmögliche Lösungen.

Durch das frühzeitige und vollständige Erkennen der Risiken wird sichergestellt, dass potentielle Risiken kontrollierbar und kalkulierbar sind. Die Risikoinventur dient der Risikoidentifikation. Mit der systematischen Zusammenfassung und der sich daran anschließenden transparenten Risikobewertung wird die Grundlage geschaffen, um die notwendigen Maßnahmen zum Umgang mit den Risiken zu definieren und deren Umsetzung einzuleiten.

Wesentliche Risiken sind die versicherungstechnischen Risiken, die operationellen Risiken und die Kapitalanlagerisiken.

Satzungsrechtliche und gesetzliche Regelungen geben der Kasse langfristig Leistungsverpflichtungen vor. Ändern sich diese Vorgaben, können sich daraus Risiken ergeben. Ebenso können Annahmen aus dem versicherungsmathematischen Geschäftsplan von den tatsächlichen Entwicklungen abweichen. So können insbesondere die Kapitalanlagerendite, die Lebenserwartung und die Invalidisierungswahrscheinlichkeit neben der Bestandsentwicklung erheblichen Einfluss auf das Verhältnis von Beiträgen und Leistungen haben. Die tatsächlich eingetretenen biometrischen Bestandsänderungen werden im Abstand von fünf Jahren überprüft, die Kapitalanlagerisiken werden zusammen mit den Rechnungszinsrisiken bei Asset-Liability-Untersuchungen analysiert.

Die Umsetzung einer nachhaltigen und verantwortungsbewussten Kapitalanlagestrategie, orientiert

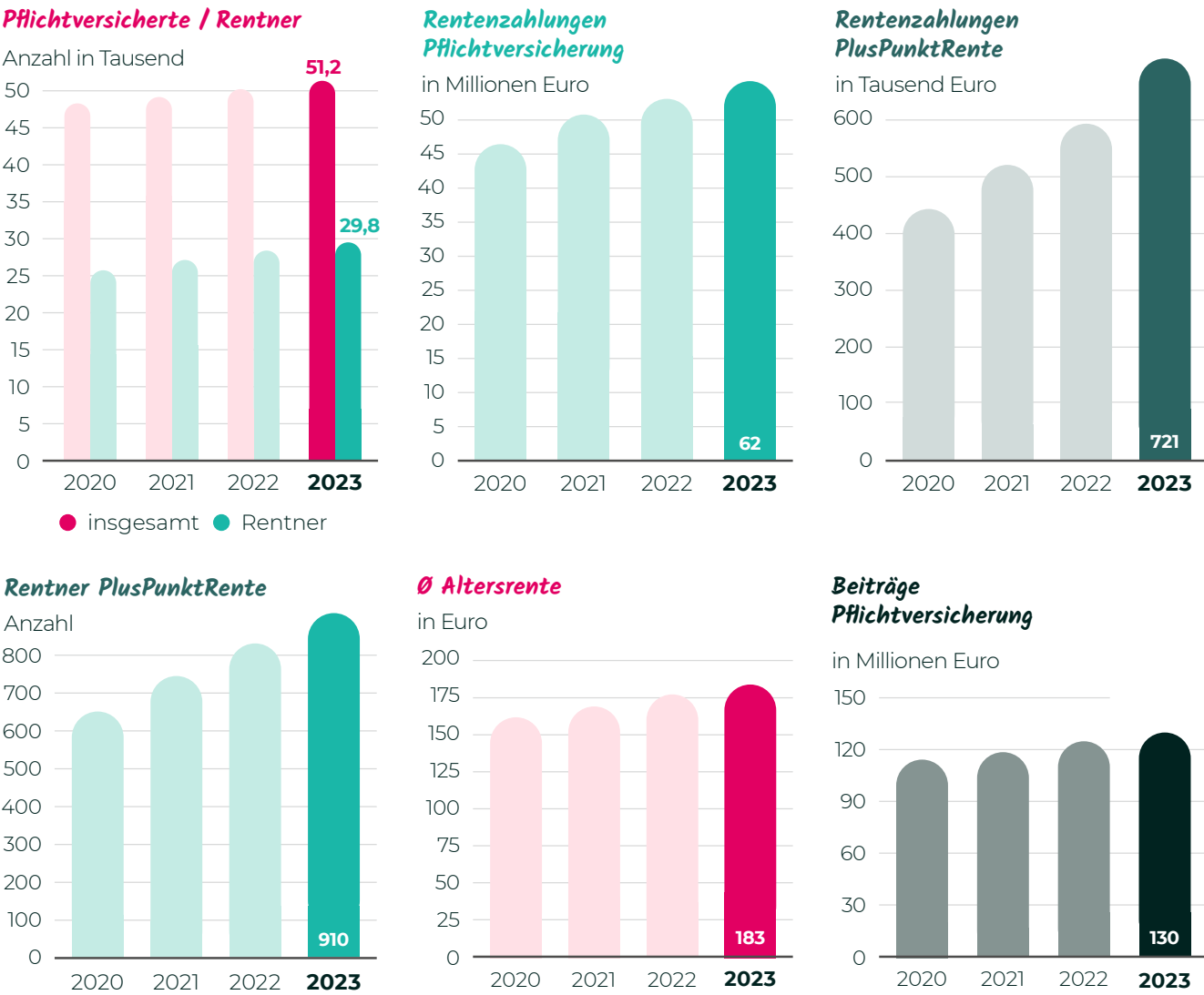
an den aktuellen Anforderungen und flankiert von einem Risikocontrolling, gehört zu den wichtigsten Unternehmenszielen. Die sorgfältige Planung der Investitionen in die diversen Anlageklassen gehört genauso dazu, wie die Überwachung der Bonität, Zins- und Marktwertentwicklung. Durch eine entsprechende Mischung und Streuung der Investments über Anlageklassen oder Emittenten werden Konzentrationsrisiken vermieden.

Bei den operationellen Risiken werden die Risiken zusammengefasst, die zu Verlusten führen, die aus mitarbeiter- oder systembedingten Fehlhandlungen herrühren. Aber auch externe Risiken oder Rechtsrisiken werden dazu gezählt.

Als wesentliche Einflussfaktoren wurden in dem im Jahr 2024 erstellten Risikobericht die Markt- und Kreditrisiken sowie die Bedrohung der Systemsicherheit der Verfahren identifiziert. Daneben wurde das Personalrisiko weiterhin als beobachtungswürdig eingestuft. Der Prozess der Postzustellung hat sich auf Grund von Datenschutzvorfällen als zunehmendes Risiko herausgestellt. Die Beherrschbarkeit liegt durch die Beteiligung mehrerer Dienstleister in der höchsten Bewertungsstufe.

Durch die Festlegung der sich an der Risikostrategie orientierenden Maßnahmen sind Eintrittswahrscheinlichkeit, Beherrschbarkeit und Bedeutung der Risiken beeinflussbar und durch die Zusammenfassung in den Risikoberichten werden sie transparent und steuerbar.

Entwicklung von 2020-2023



*Wir arbeiten ständig daran,
unseren Service zu optimieren.*

ANSPRECHPARTNER



Dörte Brandau
d.brandau@zmv-strasburg.de
Telefon: 039753 55-103



Maik-Thomas Laage
m.laage@zmv-strasburg.de
Telefon: 039753 55-102



Janet Heuer
j.heuer@zmv-strasburg.de
Telefon: 039753 55-207



Stefan Schüler
s.schueler@zmv-strasburg.de
Telefon: 039753 55-104

Herausgeber

**Kommunale Zusatzversorgungskasse
Mecklenburg-Vorpommern**

Am Markt 22, 17335 Strasburg (Uckermark)
Telefon: 039753 55-0
info@zmv-strasburg.de
www.vmv-zusatzversorgung.de



Texte

**Kommunale Zusatzversorgungskasse
Mecklenburg-Vorpommern,
maxpress agentur für kommunikation,
Nordwasser GmbH Rostock,
Landkreis Mecklenburgische Seenplatte**

Fotos

Uwe Nölke/maxpress agentur für
kommunikation

Konzept und Gestaltung

maxpress agentur für kommunikation
www.maxpress.de

Druck

HAHN Media+Druck GmbH
www.druckerei-hahn.de

In diesem Bericht verzichten wir im Sinne
der besseren Lesbarkeit der Textinhalte
weitgehend auf die gleichzeitige Verwen-
dung männlicher und weiblicher Sprach-
formen.

Wir sind als Team erfolgreich, weil wir uns gegenseitig stärken
eine moderne Unternehmenskultur. Unser Handeln folgt langfr
antwortung für unser Handeln. Unsere Führungskräfte nehmen ih
in ihrem eigenen Handeln. Wir stellen hohe Qualitätsanforder
kräfte schaffen ein Betriebsklima, das Freude an der Arbeit verm
betrieblichen Ressourcen und Güter werden zielorientiert und wirtschaft
cher und erzielen bestmögliche Renditen. Wir sichern unsere Zukunft
bestmögliche Lösungen. Wir arbeiten ständig daran, unseren Servic
gegenseitig stärken, unterstützen und nach außen abgestimmt au
deln folgt langfristig strategischen Zielen. Wir übernehmen V
ihre Verantwortung wahr, treffen Entscheidungen und sind Vorb
forderungen an die Arbeit jedes Einzelnen von uns. Unsere Führu
vermittelt. Wir sind offen für Veränderungen. Unser Personal, alt
schaftlich eingesetzt. Wir verwalten die uns anvertrauten Gelder
ukunftsfähigkeit durch hohe Veränderungsbereitschaft, innovatives Handeln
Service zu optimieren. Wir sind als Team erfolgreich, weil wir w
mt auftreten. Wir haben eine moderne Unternehmenskultur. Unse