VBV Gruppe
Ihre Vorsorge im grünen Bereich.

Ihre Vorsorge im grünen Bereich.

2021/22

Nachhaltigkeitsbericht
VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG

Nachhaltigkeit im grünen Bereich.

Die VBV hat die Nachhaltigkeit in ihrer DNA und lebt diese seit rund 20 Jahren. Die gesamte Gruppe hat sich bewusst so positioniert, dass eine gesunde Balance zwischen wirtschaftlicher Entwicklung, sozialer Gerechtigkeit und ökologischer Verantwortung hergestellt wird. Als Finanzdienstleister für mehr als 3 Millionen Menschen in Österreich sind wir überzeugt, dass grünes Geld die Welt nachhaltiger gestalten kann. Deshalb haben wir uns das Ziel gesetzt, unsere Portfolios am Pariser Klimaziel auszurichten.
www.vbv.at/ihre-vorsorge-im-gruenen-bereich/

KundInnen und Berechtigte beurteilen die VBV sehr positiv

Alle zwei Jahre misst die VBV-Pensionskasse die Zufriedenheit ihrer Berechtigten. Die Zufriedenheit mit der VBV-Pensionskasse ist dabei seit Jahren sehr hoch: So sind über

96 %

der KundInnen und 90 % der Anwartschaftsberechtigten bei der VBV-Pensionskasse zufrieden bzw. sehr zufrieden.

Bei den Leistungsberechtigten – den PensionistInnen – stieg der Anteil der Menschen, die zufrieden oder sehr zufrieden sind auf

85 % (von 61 % im Jahr 2020).

Die VBV-Vorsorgekasse befragt ebenfalls regelmäßig ihre KundInnen und bekommt dabei traditionell ein sehr gutes Feedback: Laut der jüngsten Kundenbefragung sind über

98 %

der KundInnen mit der Tätigkeit und den Leistungen der VBV-Vorsorgekasse zufrieden oder sehr zufrieden. Damit konnte der Topwert aus dem Vorjahr noch weiter verbessert werden.

Nachhaltiges Vermögen

13,83 Mrd. Euro

Im Geschäftsjahr 2021 verwaltete die VBV-Gruppe rund 13,83 Milliarden Euro für ihre Berechtigten. Davon veranlagte die VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft im abgelaufenen Geschäftsjahr 8,44 Mrd. Euro, die VBV - Vorsorgekasse AG die Summe von 5,39 Mrd. Euro. Damit ist die VBV-Gruppe ein bedeutender Investor von Sozialkapital.

VBV Wertschöpfung in Österreich: Rund

1,5 Mrd. Euro

jährlich

Als österreichisches Unternehmen ist der VBV die Verantwortung für den heimischen Wirtschaftsstandort besonders wichtig. Eine Studie belegt: Durch die von der VBV im Inland veranlagten Mittel entsteht eine kumulierte Wertschöpfung von rund 1,5 Mrd. Euro jährlich. Damit werden mehr als 16.700 Arbeitsplätze in Österreich gesichert.

179

Mitarbeitende

Die Gesellschaften der VBV-Gruppe beschäftigten im Geschäftsjahr 2021 insgesamt 179 Mitarbeitende (154 Vollzeit-Äquivalente). Sie tragen mit ihrem exzellenten Wissen und ihrem Einsatz wesentlich zum Erfolg der VBV bei.

Rund 64 %

unserer Mitarbeitenden sind weiblich

Bei uns spielen alle Menschen gleichermaßen eine wichtige Rolle.

CO_2-Fußabruck

Sowohl VBV-Pensionskasse als auch VBV-Vorsorgekasse messen, reduzieren und veröffentlichen den CO_2-Fußabdruck ihrer Veranlagung seit Jahren. Dieser liegt deutlich unter der Benchmark.

Aktien

Relativer Fußabdruck
t CO_2e / 1 Mio. EUR investiertes Kapital

		31.12.			31.12. (2017: 31.05.)	
	VBV PK	Benchmark	Vergleich	VBV VK	Benchmark	Vergleich
2017	178	157	13 %	99,4	172,1	-42,2 %
2018	178	164	9 %	87,9	213,1	-58,8 %
2019	189	153	24 %	79,2	129,3	-38,7 %
2020	140	131	7 %	75,5	112,1	-32,6 %

Benchmark VK: MSCI World Index
Benchmark PK: MSCI All Country World Index

Aktien

Relativer Fußabdruck mit 31.12.
t CO_2e / 1 Mio. EUR investiertes Kapital*

	VBV PK	Vergleich zu BM	VBV VK	Vergleich zu BM	Benchmark (BM)
2021	48,9	-15,8 %	49,0	-15,7 %	58,1

Benchmark VBV: MSCI All Country World Index

*Weiterführende Informationen zur Berechnungsmethode finden Sie im Kapitel „Nachhaltige Veranlagung“ auf Seite 50

Nachhaltig bis ins kleinste Detail

Das Thema Nachhaltigkeit zieht sich in der VBV-Gruppe durch das gesamte Unternehmen. Besonders wichtig ist es uns, Nachhaltigkeit neben unserem Kerngeschäft – der betrieblichen Altersvorsorge – auch tagtäglich im Kleinen zu leben. Das merkt man, wenn man in die VBV kommt: Bei den Obst- und Gemüsekörben, bei den Getränken in unseren Aufenthaltsbereichen und natürlich ganz besonders bei unseren Mitarbeitenden.

Wir diskutieren regelmäßig, wie wir unsere Arbeit und unser Umfeld noch nachhaltiger gestalten können, und setzen auch kontinuierlich Maßnahmen. So ziehen unsere Mitarbeitenden zum Beispiel jährlich im Rahmen der Aktion „VBV räumt auf“ im Frühling gemeinsam los, um an einem Nachmittag das unmittelbare Umfeld unseres Unternehmens von Müll zu säubern. Auch am 16. Mai waren dieses Mal rund 35 Mitarbeitende aus so gut wie allen Bereichen der VBV-Gruppe – ausgestattet mit Handschuhen, Müllsäcken und Müllzangen – aktiv. Sie finden Fotos zu dieser Aktion mit unseren Mitarbeitenden in diesem Bericht.

Alle teilnehmenden Mitarbeitenden trugen VBV T-Shirts mit SDG-Rad-Symbol und dem Aufdruck „Niemanden zurücklassen“. Niemanden zurückzulassen ist das zentrale, transformative Versprechen der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung und den damit einhergehenden Zielen (Sustainable Development Goals – SDGs). Und dieses Versprechen ist auch uns als Unternehmen ein Ansporn.

CSR-Vision der VBV-Gruppe

„Wir tragen als Vordenker und Unternehmen mit Verantwortung maßgeblich zu Klimaschutz und Lebensqualität in Österreich bei.“

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Relativer Fußabdruck der Aktienportfolios 53
Tabelle 2: Bilanz, Finanzielle Leistung VBV-Gruppe 58
Tabelle 3: Aufteilung des Veranlagungsvolumens der VBV VK per 31.12.2021 61
Tabelle 4: Regionale Aufteilung der im Auftrag der VBV VK extern verwalteten Kapitalanlagen per 31.12.2021 61
Tabelle 5: Aufteilung des Veranlagungsvolumens der VBV PK per 31.12.2021 62
Tabelle 6: Regionale Aufteilung der im Auftrag der VBV PK extern verwalteten Kapitalanlagen per 31.12.2021 62
Tabelle 7: Entwicklung des Kopierpapierverbrauchs 73
Tabelle 8: Entwicklung des Papierbedarfs für Aussendungen 74
Tabelle 9: Entwicklung registrierte Personen bei Meine VBV 75
Tabelle 10: Entwicklung Stromverbrauch 77
Tabelle 11: Treibstoffverbrauch des Fuhrparks 78
Tabelle 12: Entwicklung des internen Energieverbrauchs 78
Tabelle 13: THG-Emissionen des Fuhrparks 81
Tabelle 14: THG-Emissionen aufgrund des Stromverbrauchs 81
Tabelle 15: Anfahrtswege der Mitarbeitenden nach Verkehrsmittel 82
Tabelle 16: Dienstreisen nach Verkehrsmittel 83
Tabelle 17: THG-Emissionen nach Scope 85
Tabelle 18: Erhobene Abfalldaten 86
Tabelle 19: Gesamtbelegschaft (Kopfzahl) nach Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag differenziert nach Geschlecht 97
Tabelle 20: Gesamtzahl und Rate neu eingestellter MitarbeiterInnen sowie Personalfluktuation nach Altersgruppe und Geschlecht für das Jahr 2021 97
Tabelle 21: Zusammensetzung der Belegschaft nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht und Altersgruppe 104

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die Gesellschaften der VBV-Gruppe 14
Abbildung 2: Organigramm der VBV-Gruppe 17
Abbildung 3: Interne Strukturen der VBV CSR-Prozesse 19
Abbildung 4: Schematische Darstellung des Verbesserungs-kreislaufs: Der PDCA-Zyklus 67
Abbildung 5: Aufbauorganisation des UMS 69
Abbildung 6: Wesentliche Prozesse in der VBV-Gruppe 70
Abbildung 7: Umweltaspektbewertung 71
Abbildung 8: Umweltindikatoren der Unternehmensprozesse 72
Abbildung 9: Kopierverbrauch absolut und relativ 74
Abbildung 10: Papierbedarf bei Aussendungen absolut und relativ 74
Abbildung 11: InternetkontonutzerInnen Meine VBV 75
Abbildung 12: Stromverbrauch absolut und relativ 77
Abbildung 13: Treibstoffverbrauch in Litern und Kilowattstunden 78
Abbildung 14: Entwicklung Energieverbrauch intern* 78
Abbildung 15: Dienstreisekilometer im Jahr 2021 nach genutztem Verkehrsmittel 79
Abbildung 16: Entwicklung THG-Emissionen durch Fuhrpark 81
Abbildung 17: Entwicklung THG-Emissionen aufgrund des Stromverbrauchs 82
Abbildung 18: Entwicklung Anfahrtswege der Mitarbeitenden 83
Abbildung 19: Dienstreisekilometer 84
Abbildung 20: Zusammensetzung der Quellen der THG-Emissionen 2021 84
Abbildung 21: Entwicklung des THG-Fußabdrucks nach Scopes 85
Abbildung 22: Relative THG-Emissionen pro 1.000 AWLB 85
Abbildung 23: Wesentlichkeitsmatrix mit Aufnahmeschwelle für den Nachhaltigkeitsbericht der VBV-Gruppe 115

Inhaltsverzeichnis

10 Vorwort des Vorstandes

12 Vorsorge im Grünen Bereich
- 13 Unternehmensprofil
- 19 Governance-Struktur unseres CSR-Managements
- 20 Vision und Mission
- 21 Werte und Leitsätze
- 23 Verhaltenskodex
- 24 Interview des Aufsichtsrates
- 26 Interview mit dem Generaldirektor
- 28 Rechtliche Anforderungen und Compliance
- 30 Management und Controlling
- 32 Vereinbarungen, Partnerschaften und Initiativen
- 36 Stakeholder und Partner
- 38 Dialog und Information
- 40 Gastkommentar „Zukunftsfähiges Wirtschaften in Europa“
- 44 VBV Zukunftsdialog

48 Wirtschaft und Ethik
- 49 Unser Zugang
- 50 Nachhaltige Veranlagung
- 56 Veranlagungserfolg
- 57 Betriebswirtschaftliche Leistung
- 59 Faire Entlohnung
- 61 Regionale Geschäftspartner und nachhaltige Beschaffung

64 Umwelt und Klima
- 65 Unser Zugang
- 73 Materialeinsatz
- 76 Energieversorgung und -verbrauch
- 80 Emissionen und Klimaschutz
- 86 Abfallmanagement

88 Mitarbeitende und Soziales
- 89 Unser Zugang
- 93 Beschäftigung und Arbeitgeberqualität
- 99 Betriebliche Gesundheitsförderung
- 101 Aus- und Weiterbildung
- 103 Vielfalt und Chancengleichheit
- 105 Datenschutz

107 Anhang
- 108 Zum Bericht
- 110 Wesentlichkeitsanalyse
- 116 GRI-Inhaltsindex
- 122 Prüfbescheinigung
- 123 Gültigkeitserklärung
- 125 Unternehmen der VBV-Gruppe

Vorwort des Vorstandes

Der Vorstand (v.l.n.r.):
Mag.ª Michaela Attermeyer, CPM
Mag. Günther Schiendl,
Mag. Andreas Zakostelsky (Vorsitzender),
Mag. Gernot Heschl,
Ing. Mag. Martin A. Vörös, MBA

Sehr geehrte Damen und Herren,

in der betrieblichen Altersvorsorge sind wir es gewohnt, in Generationen zu denken. Wir arbeiten tagtäglich daran, dass unsere Kundinnen und Kunden in einigen Jahrzehnten eine gute finanzielle Ergänzung zu ihrer staatlichen Pension bekommen. Mit unseren Vorsorgeprodukten wollen wir als Ergänzung zur staatlichen Vorsorge zu mehr Lebensqualität beitragen – und damit zu mehr Wohlstand. Wenn man, so wie wir, an die Zukunft der Menschen denkt, muss man konsequent nachhaltig agieren, soziale Aspekte und Klima- und Umweltschutz im Kerngeschäft berücksichtigen und umsetzen. Deshalb ist uns in der VBV-Gruppe Nachhaltigkeit seit vielen Jahren so besonders wichtig.

Gesunde Balance zwischen wirtschaftlicher Entwicklung, sozialer Gerechtigkeit und ökologischer Verantwortung

In der VBV ist das Thema Nachhaltigkeit Teil der DNA. Unsere Vorsorgekasse und unsere Pensionskasse setzen seit 20 Jahren Impulse für eine nachhaltigere Wirtschaft und Pensionsvorsorge. Die gesamte VBV-Gruppe hat sich sehr bewusst so positioniert, dass eine gesunde Balance zwischen wirtschaftlicher Entwicklung, sozialer Gerechtigkeit und ökologischer Verantwortung hergestellt wird.

Das findet sich auch im Leitsatz unserer CSR-Strategie wieder: „Wir tragen als Vordenker und Unternehmen mit Verantwortung maßgeblich zu Klimaschutz und Lebensqualität in Österreich bei“. Die VBV investiert daher seit rund 20 Jahren nachhaltig. Schon 2003 wurden die ersten nachhaltigen Aktienfonds für die VBV gegründet. Außerdem wurde schon 2005 mit Partnern der erste und einzige nachhaltige Aktienindex in Österreich, der VÖNIX, initiiert.

Nachhaltige Veranlagung mit Strategie

Die VBV setzt auch selbst hohe Nachhaltigkeitsstandards im Unternehmen: Für die Veranlagung hat die VBV nachhaltige strategische Ziele im Sinne der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen (UN) definiert. Dazu wurden alle 17 SDGs samt ihren 169 Unterzielen auf konkrete „Investierbarkeit“ überprüft. Das Ergebnis sind sechs ausgewählte strategische, langfristige „Oberziele“, die den obersten Rahmen für nachhaltige Veranlagung bilden.

Als Vorreiter in Sachen Nachhaltigkeit und Klimaschutz haben wir uns in der VBV schon vor Jahren dazu verpflichtet, zum Erreichen der Klimaziele von Paris beizutragen. Die VBV investiert nachhaltig – aktuell das ihr anvertraute Sozialkapital von rund 14 Milliarden Euro. Wir

arbeiten daran, den CO_2-Fußabdruck unserer Aktien- und Anleihenportfolios weiter zu reduzieren, investieren in Klimatechnologien und nachhaltige Infrastruktur und wollen so einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der Klimaziele von Paris leisten.

Dekarbonisierung: VBV verringert CO_2-Fußabdruck

Die VBV hat beim Klimaschutz schon frühzeitig sichtbare Maßnahmen gesetzt. Pensions- und Vorsorgekasse haben das Montréal Carbon Pledge Abkommen unterzeichnet – die Vorsorgekasse sogar als erstes Finanzinstitut im deutschsprachigen Raum. Damit haben sich die Gesellschaften dazu verpflichtet, den CO_2-Fußabdruck ihrer Portfolios zu messen und zu veröffentlichen. Unsere Vorsorgekasse und unsere Pensionskasse haben sich völlig aus Veranlagungen in Unternehmen zurückgezogen, die mehr als fünf Prozent ihres Umsatzes mit dem Abbau von Kohle erwirtschaften. In der Vorsorgekasse wurde dieser Ausschluss 2020 auf alle fossilen Energieträger ausgeweitet, in der Pensionskasse wurde dies 2021 in allen Spezialfonds umgesetzt.

Außerdem konnte die VBV in der Pensionskasse und Vorsorgekasse den CO_2-Fußabdruck ihrer Aktien-Investments seit 2017 um rund 25 Prozent senken. Bereits seit 2018 kompensiert die VBV-Gruppe die im Bürobetrieb verursachten Treibhausgasemissionen. Seit dem Jahr 2020 ist die gesamte VBV-Gruppe als erstes Unternehmen der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich auch nach dem EU-Öko-Audit „EMAS“ zertifiziert.

Vorreiterrolle auch in der Green Finance Alliance

Als Pionier stellt die VBV mit ihrer Pensionskasse und Vorsorgekasse gleich zwei der ersten neun Mitgliedsunternehmen der neu ins Leben gerufenen Green Finance Alliance des Klimaschutzministeriums. Mitglieder der Green Finance Alliance nehmen eine Vorreiterrolle für den Klimaschutz ein und zeigen die Vereinbarkeit von Klimaschutz und nachhaltigem Wirtschaften.

Gute Finanzergebnisse mit gelebter Nachhaltigkeit

Als Unterzeichner der UN Principles for Responsible Investment (UN PRI) verpflichten sich unsere Pensions- und Vorsorgekasse, nachhaltige Aspekte in ihrem Investmentprozess zu berücksichtigen und zu integrieren. Die VBV verbindet Nachhaltigkeit mit guten Finanzergebnissen. Kunden erhalten mit der Strategie der VBV gute finanzielle Ergebnisse in Verbindung mit vorbildlichen Nachhaltigkeitsleistungen. Das zeigte sich auch im Geschäftsjahr 2021. So konnte in den beiden großen Tochtergesellschaften der VBV-Gruppe, der VBV-Pensionskasse und der VBV-Vorsorgekasse, eine sehr gute Performance erzielt werden.

Unternehmen mit Verantwortung

Gelebte Nachhaltigkeit beginnt bekanntlich im eigenen Unternehmen bei den Mitarbeitenden. Wir beschäftigen in der VBV rund 180 Mitarbeitende aller Altersgruppen mit unterschiedlicher Herkunft. Der Frauenanteil in der VBV-Gruppe liegt bei 64 Prozent. Die VBV ist bestrebt, ihren Mitarbeitenden ein Arbeitsumfeld zu bieten, das deren Bedürfnissen gerecht wird – von fairer Vergütung über die Voraussetzungen, eine gute Work-Life-Balance leben zu können, bis hin zu einer wertschätzenden Unternehmenskultur.

Das und noch viele weitere Details zu unserem Nachhaltigkeits-Engagement wollen wir Ihnen mit diesem ersten Nachhaltigkeitsbericht für die gesamte VBV-Gruppe nach GRI-Standard darlegen. Das verstehen wir ebenfalls unter Nachhaltigkeit: Gelebte Transparenz zu unserer Vorsorge im grünen Bereich.

Wir freuen uns über Ihr Feedback und verbleiben

mit freundlichen Grüßen

KR Mag. Andreas Zakostelsky
(Vorsitzender)

Mag.ª Michaela Attermeyer

Mag. Gernot Heschl

Mag. Günther Schiendl

Ing. Mag. Martin A. Vörös, MBA

Vorsorge
im grünen Bereich.

Unternehmensprofil

Die VBV-Gruppe ist der führende Anbieter von nachhaltigen betrieblichen Vorsorgelösungen (Firmenpensionen und Abfertigung NEU) in Österreich. Sie trägt zur Sicherung des Lebensstandards der Menschen über Generationen hinweg bei und das bereits für mehr als 3 Millionen Österreicherinnen und Österreicher. Die VBV sieht sich als Vordenker in Sachen Nachhaltigkeit – und das bereits seit vielen Jahren. Auch bei der Veranlagung von Kundengeldern setzt sie auf sorgsam ausgewählte Aktivitäten, um das einbezahlte Vorsorgekapital ertragreich und umsichtig zu veranlagen. Alle in den Konzernabschluss einbezogenen Gesellschaften sind im Bürohaus Obere Donaustraße 49-51, 1020 Wien, untergebracht.

Die VBV-Gruppe besteht aus den vorrangig operativ tätigen Unternehmen:
VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG (BAV)
VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft (PK)
VBV - Vorsorgekasse AG (VK)

sowie den angeschlossenen Gesellschaften zur Erbringung von Dienstleistungen:
VBV - Consult Beratung für betriebliche Vorsorge GmbH
VBV - Pensionsservice-Center GmbH
VBV - Asset Service GmbH
Betriebliche Altersvorsorge - SoftWare Engineering GmbH

Unternehmensauftrag

Die VBV deckt über ihre Gesellschaften alle Aspekte des Themas „Betriebliche Altersvorsorge“ ab. Diese umfassen:

- Verwaltung, Veranlagung und Auszahlung von Anwartschaften und Leistungen aus Pensionskassenmodellen.
- Verwaltung, Veranlagung und Auszahlung von Anwartschaften im Rahmen des Produkts „Abfertigung NEU“.
- Verwaltung von externen Pensionssystemen, die nicht als Pensionskasse gestaltet sind.
- Vermittlung von externen Finanzdienstleistungen, die der betrieblichen Altersvorsorge zugeordnet sind.
- Versicherungs- und finanzmathematische Bewertung von Sozialkapital.
- Lohnverrechnung für Beziehende betrieblicher Zusatzpensionsleistungen.
- Entwicklung und laufende Wartung von IT-Systemen, die zur Erfüllung der Verwaltungsaufgaben erforderlich sind.
- Erbringung von Dienstleistungen auf den Gebieten Asset Servicing und Datenmanagement.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Die Gesellschaften der VBV-Gruppe im Überblick

*Aufgrund der untergeordneten Bedeutung wird die VBV - Lux Global GP S.à.r.l. nicht in den Konzernabschluss einbezogen und wird folglich auch in diesem Bericht nicht behandelt.

Abbildung 1: Die Gesellschaften der VBV-Gruppe

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Eckdaten der VBV-Gruppe

Name der Organisation:	VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG
Firmenbuchnummer:	279897p
Registernummer (EMAS):	AT-000596
Anschrift der Organisation:	Obere Donaustraße 49-51, 1020 Wien
Homepage:	www.vbv.at
Anzahl der Mitarbeitenden 2021:	179
Veranlagtes Vermögen 2021:	13,83 Mrd. Euro
Anwartschafts- und Leistungsberechtigte 2021:	3.215.964

Aktionäre

Der Aktionärskreis der VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG und somit der Dach-Gesellschaft aller Unternehmen der VBV-Gruppe umfasste per 31.12.2021 folgende Unternehmen:

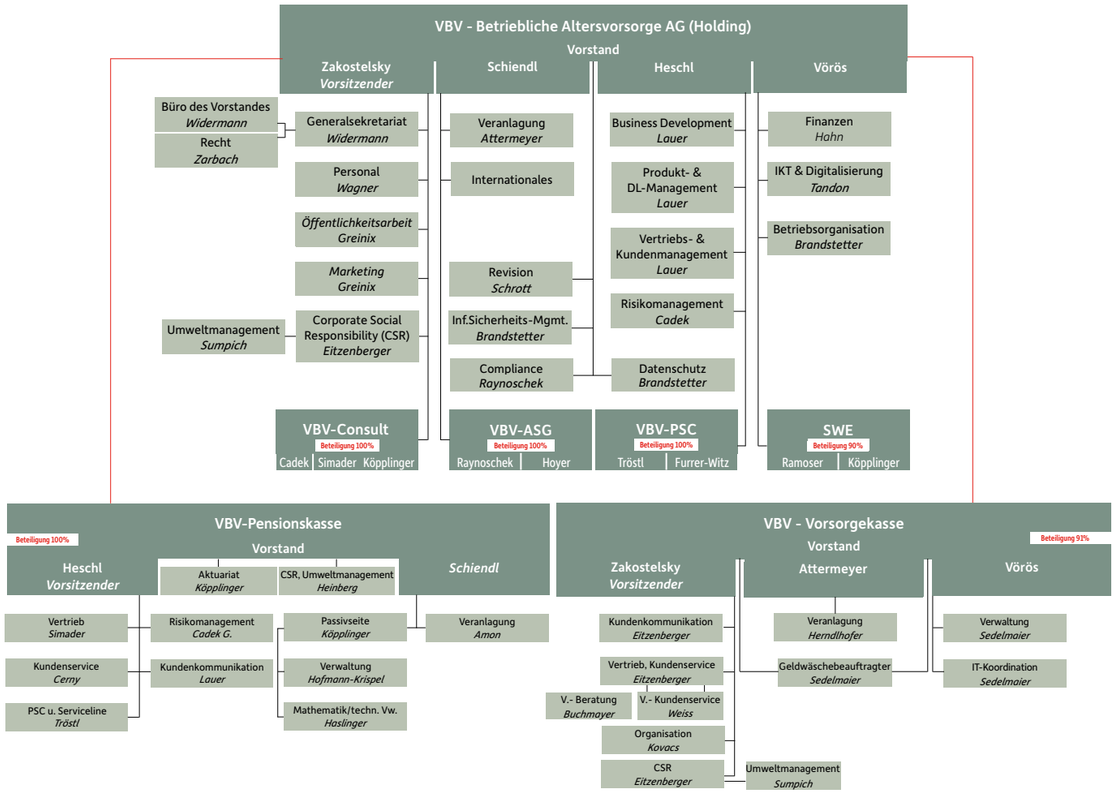
Firma	% Anteil
Erste Group Bank AG	27,96
WIENER STÄDTISCHE Versicherung AG Vienna Insurance Group	21,75
Österreichische Beamtenversicherung, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit	16,07
UniCredit Bank Austria AG	14,39
DONAU Versicherung AG Vienna Insurance Group	3,57
Grazer Wechselseitige Versicherung Aktiengesellschaft	2,97
3-Banken Beteiligung Gesellschaft m.b.H.	1,93
Steiermärkische Bank und Sparkassen Aktiengesellschaft	1,49
Kärtner Sparkasse Aktiengesellschaft	1,49
Allgemeine Sparkasse Oberösterreich Bankaktiengesellschaft	1,49
HYPO TIROL BANK AG	1,28
Hypo Vorarlberg Bank AG	0,96
TIROLER VERSICHERUNG V.a.G	1,03
VORARLBERGER LANDES-VERSICHERUNG V.a.G.	1,03
Bankhaus Carl Spängler & Co. Aktiengesellschaft	0,82
Austrian Anadi Bank AG	0,64
Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG	0,64
Kärntner Landesversicherung auf Gegenseitigkeit	0,49

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Ressortaufteilung in der VBV-Gruppe

GD Mag. Andreas **Zakostelsky**	Öffentlichkeitsarbeit und Marketing
Vorstandsvorsitzender	Personal
	Vorstandsbüro/Recht
	Corporate Social Responsibility (CSR)
	VBV - Consult Beratung für betriebliche Vorsorge GmbH
	VBV - Vorsorgekasse AG
Mag. Gernot **Heschl**	Business Development und Kundenmanagement
Mitglied des Vorstandes	Risikomanagement
	Produkt- und Dienstleistungs-Entwicklung
	VBV - Pensionsservice-Center GmbH
	VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft
Mag. Günther **Schiendl**	Veranlagung
Mitglied des Vorstandes	Internationalisierung
	VBV - Asset Service GmbH
	VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft
	VBV - Lux Global GP
Ing. Mag. Martin A. **Vörös**, MBA	Finanzen
Mitglied des Vorstandes	IKT & Digitalisierung
	Betriebsorganisation
	Betriebliche Altersvorsorge - SoftWare Engineering GmbH
	VBV - Vorsorgekasse AG
Gemeinsame Verantwortung	Compliance
	Revision
	Datenschutz

Organigramm der VBV-Gruppe



G. Heschl:
- Büro des Vorstandes
- Personal
- Öffentlichkeitsarbeit
- Marketing
- Recht & Beratung

Gemeinsame Verantwortung:
- Revision
- Compliance
- Datenschutz
- Informationssicherheitsmanagement

G. Schiendl:
- Finanzen
- IT

A. Zakostelsky:
- Büro des Vorstandes
- Personal
- Öffentlichkeitsarbeit
- Marketing

Gemeinsame Verantwortung:
- Revision
- Compliance
- Datenschutz
- Informationssicherheitsmanagement

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

Unternehmen / VS / GF

Jene Verantwortlichkeiten, die sich auf Abteilungen beziehen, die organisatorisch in die Holding/PK ausgelagert sind, werden untenstehend aufgelistet.

Abbildung 2: Organigramm der VBV-Gruppe

Kontrollstrukturen

Intern

- **Compliance Officer: Dr. Antony Raynoschek**

Die Tätigkeit des Compliance Officer stützt sich auf die Richtlinie zur Vermeidung des Missbrauchs von Insiderinformationen und Marktmanipulationen im Unternehmen. Er prüft die Ordnungsmäßigkeit der Abläufe.

- **Geldwäschebeauftragter (VK): Mag. Dietmar Sedelmaier**

Koordination der internen und externen Aufgaben zur Bekämpfung und Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.

- **Konzernrevision: René Schrott**
- **Datenschutzbeauftragter: Mag. Andreas Brandstetter**

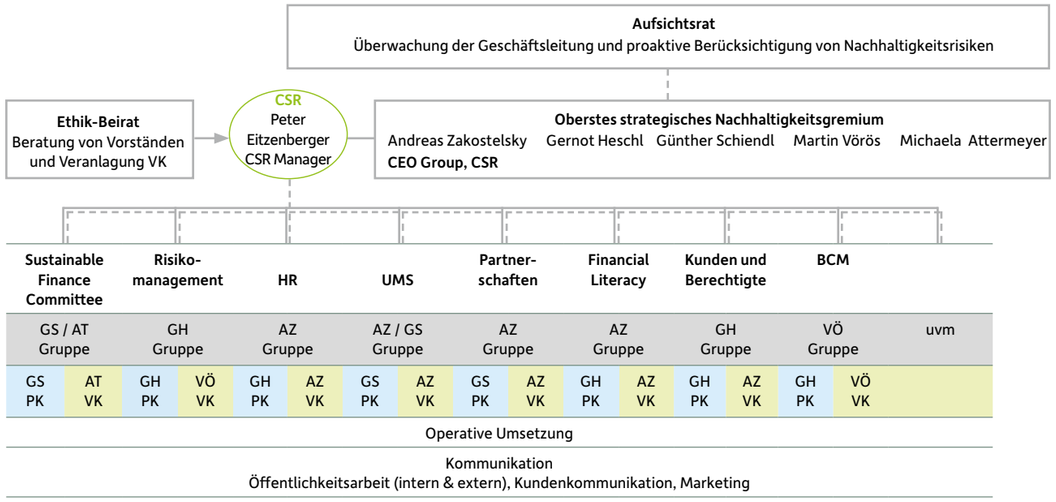
Extern

- Aufsichtsrat
- Finanzmarktaufsicht (FMA)
- Europäische Aufsichtsbehörde für das Versicherungswesen und die betriebliche Altersversorgung (EIOPA)
- Oesterreichische Nationalbank (OeNB)
- Bankprüfer: PwC Wirtschaftsprüfung GmbH
- Prüfaktuar
- Revision
- Ethik-Beirat
- Oesterreichische Kontrollbank (OeKB)

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Governance-Struktur unseres CSR-Managements

Diese Abbildung beschreibt die internen Strukturen der VBV CSR-Prozesse.



Allen Verantwortlichen geht es um das gemeinsame Ganze, um das Verständnis „All in“; somit nicht um Gesellschaften oder Organisationseinheiten. Die Grafik folgt einer Struktur (ist kein Organigramm), die ohne Silos ein Kooperationsmodell mit Themenfeldern darstellt.

Legende / Abkürzungen

Hierarchische Funktion	
Inhaltlich-impulsgebend/Koordination	
Gruppe	
PK – Pensionskasse	
VK – Vorsorgekasse	

AT	Michaela Attermeyer
AZ	Andreas Zakostelsky
GH	Gernot Heschl
GS	Günther Schiendl
VÖ	Martin Vörös
UMS	Umweltmanagementsystem
BCM	Business Continuity Management
uvm	Kontinuierlich offen für Weiteres

Abbildung 3: Interne Strukturen der VBV CSR-Prozesse

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Vision und Mission

Vision der VBV-Gruppe

Die VBV-Gruppe will als Marktführer den gesamten Vorsorgemarkt gestalten und zur Sicherung des Lebensstandards der Menschen über Generationen beitragen. Dabei wird sie in allen Bereichen mit Verantwortung und Nachhaltigkeit vorangehen.

Mission Statement der VBV-Gruppe

Die VBV ist der führende Anbieter von nachhaltiger betrieblicher Altersvorsorge in Österreich. Die Unternehmensgruppe steht für innovative, kosteneffiziente, bedarfsgerechte finanzielle Vorsorge und ergänzende Dienstleistungen im Interesse ihrer Kunden und Berechtigten. Die VBV investiert verantwortungsvoll, nachhaltig, ertragsorientiert und trägt auch zur positiven Entwicklung der heimischen Wirtschaft bei. Als attraktiver Arbeitgeber ist sich die VBV ihrer Verantwortung für die Mitarbeitenden bewusst.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Werte und Leitsätze

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

Unsere Werte und Leitsätze haben langfristige Gültigkeit und werden nicht jedes Jahr neu definiert. Erforderliche Änderungen oder Ergänzungen erfolgen wie bei der Erstfassung unter Einbindung der Mitarbeitenden.

Verantwortung für Kunden und Standort

- **Serviceorientierung und Kundenzufriedenheit**
  Wir arbeiten stets engagiert für unsere Kunden – jeder Kunde ist uns wichtig. Unsere kompetente Auskunft gibt Sicherheit und wirkt nachhaltig. Die rasche und korrekte Bearbeitung aller Kundenanliegen ist unser Bestreben.

- **Ertrag und Sicherheit**
  Sicherheit und Stabilität gehören zu unseren Geschäftsgrundsätzen. Wir veranlagen das uns treuhändisch anvertraute Sozialkapital langfristig, ertragreich und sicher.

- **Gesellschaftliche, soziale und ökologische Verantwortung**
  Die VBV übernimmt Verantwortung für den Ausbau der Altersvorsorge in Österreich – und handelt dabei nach ökonomischen, ökologischen und sozialen Prinzipien.

- **Innovation**
  Als führender Anbieter für betriebliche Altersvorsorge forcieren wir gemeinsam mit unseren Kunden neue Ideen und entwickeln daraus innovative Produkte und Dienstleistungen.

- **Nachhaltigkeit**
  Zukunftsorientierung, kontinuierliches Engagement und klare Ziele bestimmen unser tägliches Handeln. Im Fokus unserer Arbeit stehen die verantwortungsbewusste und nachhaltige Veranlagung, der faire und respektvolle Umgang mit Kunden und Partnern sowie ein gelebtes Umweltmanagement.

- **Wirtschaftsstandort Österreich**
  Als wichtiger Akteur am Finanzplatz Österreich investieren wir gezielt regional, fördern aktiv den heimischen Wirtschaftsstandort und sichern damit Wertschöpfung und Arbeitsplätze in Österreich.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Mitarbeitende und Führung

- **Entwicklungsfähigkeit und Qualitätsbewusstsein**
  Selbstverantwortung, Eigeninitiative sowie die permanente Weiterentwicklung sind für unsere Mitarbeitenden selbstverständlich. Wir bekennen uns zu einer laufenden Qualitätsverbesserung und zur Leistungskultur im Unternehmen.

- **Erfahrung und Kompetenz**
  Unsere Mitarbeitenden verfügen über langjährige Erfahrung in der Beratung und Umsetzung von Vorsorgemodellen. Durch diese überdurchschnittliche Kompetenz bieten wir unseren Kunden immer optimale Lösungen.

- **Teamgeist**
  Wir legen Wert auf kooperatives Arbeiten im Team. Unsere Zusammenarbeit gestalten wir lösungsorientiert und kollegial. Unsere Mitarbeitenden können sich aufeinander verlassen, sind hilfsbereit und schaffen eine Kultur des Miteinanders.

- **Werteorientiertes Arbeiten**
  Durch Vertrauen und gegenseitige Wertschätzung schaffen wir eine motivierende Arbeitsatmosphäre, die Engagement und Freude an der Arbeit bewirkt. Führungskräfte gehen auf die Mitarbeitenden ein und fördern sie in ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung.

Offenheit und Klarheit

- **Transparenz**
  Unsere Arbeit zeichnet sich durch Offenheit und Transparenz aus. Wir legen Wert auf Klarheit und Fairness in den vereinbarten Zielen und deren umfassende interne und externe Kommunikation. So schaffen wir vertrauensvolle, dauerhafte Beziehungen mit unseren Partnern.

- **Kommunikation und Dialog**
  Wir leben den Dialog mit allen Ansprechpartnern. Wir unterstützen unsere Kunden bei der Information ihrer Mitarbeitenden über deren betriebliche Altersvorsorge und optimieren den Informationsfluss zu Betriebsräten und Berechtigten. Die Mitsprache unserer Kunden ist uns besonders wichtig.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Verhaltenskodex

Für alle Mitarbeitenden der VBV-Gruppe gibt es einen Verhaltenskodex, in dem sich Themen wie der Umgang mit Kundinnen und Kunden, Gleichbehandlung, Einhaltung von Gesetzen, Zusammenarbeit, Datenschutz und Vertraulichkeit, Umgang mit Medien, Korruption, Umgang mit Behörden oder auch Geldwäsche wiederfinden. Der Inhalt des Verhaltenskodex wird unter anderem im Rahmen der Grundschulung bzgl. Compliance den neuen Mitarbeitenden nähergebracht und ist im Intranet allen zugänglich. Verstöße gegen den Verhaltenskodex bzw. damit im Zusammenhang stehende gesetzliche Bestimmungen werden von der VBV nicht toleriert und können arbeitsrechtliche Konsequenzen haben, welche von einer Ermahnung bis zu einer möglichen Kündigung bzw. in besonders schwerwiegenden Fällen auch bis zur Entlassung reichen.

„Hier zieht sich die Nachhaltigkeit bis in die kleinsten Details durch“

Ein Gespräch mit dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates der VBV-Gruppe Mag. Markus Posch. Wir sprechen über die nachhaltige Ausrichtung der VBV, über Potenzial von Unternehmen für zusätzliches Nachhaltigkeits-Engagement und wie sich der Ukraine-Krieg auf das Thema Nachhaltigkeit in ganz Europa auswirken wird.

Gespräch mit Mag. Markus Posch, Vorsitzender des Aufsichtsrates der VBV-Gruppe

Herr Mag. Posch, als Aufsichtsratsvorsitzender der VBV-Gruppe verfolgen Sie die Aktivitäten unseres Unternehmens seit vielen Jahren. Was waren Ihre persönlichen Nachhaltigkeits-Highlights?
Was für die Nachhaltigkeit der VBV spricht, ist die Konstanz. Es sind im Unternehmen die Prozesse konstant auf Top-Niveau, die Kundenbeziehungen auf Top-Niveau, die Analyse der nachhaltigen Investments auf Top-Niveau. Die VBV hat also alle Parameter so eingestellt, dass sie wirklich ein nachhaltiges Unternehmen und ein nachhaltiges Arbeiten unterstützen. Das ist als Ganzes gesehen das wirkliche Nachhaltigkeits-Highlight.

Was fällt Ihnen in Sachen Nachhaltigkeit im Vergleich zu anderen Unternehmen an der VBV besonders auf?
Was mich immer wieder besonders positiv überrascht, ist, dass sich in der VBV die Nachhaltigkeit in die kleinsten Details durchzieht. Dass man zum Beispiel darüber nachdenkt, ob das Buffet bei einer Veranstaltung ein nachhaltiges ist, oder dass man als Mitarbeitenden-Aktion auch einen Frühjahrs-Putz im Umfeld des Unternehmens macht. Das ist ein enorm wichtiges Signal an die Mitarbeitenden: Nur so bleibt das Thema ständig präsent.

Die Nachhaltigkeit in der Veranlagung, im Kerngeschäft, ist natürlich besonders wichtig. Aber all die anderen Nachhaltigkeits-Aktivitäten in der VBV tragen zu einer wirklichen Kultur der Nachhaltigkeit im Unternehmen bei.

Wo kann man sich in Zukunft in Sachen Nachhaltigkeit noch mehr erwarten?
Ich beginne am besten mit einem ganz frischen Eindruck: Die VBV ist mit ihrer Pensions- und Vorsorgekasse Mitglied in der neuen Green Finance Alliance des Klimaschutzministeriums geworden. Damit stellt die VBV zwei von neun Mitglieds-Unternehmen. Das hat mich wirklich beeindruckt. Bei der Green Finance Alliance geht es darum, die Pariser Klimaziele zu erreichen; also bis 2050 klimaneutral zu werden. Ein gutes Beispiel, wo ich mir erwarte, dass die VBV für sich selbst bzw. ihr Investment dazu beiträgt, dieses Ziel noch deutlich früher zu erreichen.

Zweitens: Wir haben momentan beim Thema Nachhaltigkeit einen ganz besonderen Schwerpunkt auf dem Umweltaspekt. Es kündigt sich aber schon an, dass auch der soziale Aspekt noch deutlich zugewinnen wird. Erste Pläne einer Social Taxonomy sind schon bekannt. Wenn man sich da die großen Themen ansieht, so deckt die VBV mit dem Thema Altersvorsorge schon einen Teilbereich ab.

Wichtig wird es hier auch sein, im Bereich Ausbildung bzw. Wissensvermittlung etwas zu machen. Zum Beispiel könnte die VBV noch mehr dazu beitragen, dass ihre Kundinnen und Kunden noch mehr Financial Literacy bekommen und sich in der Altersvorsorge noch besser auskennen. Wer, wenn nicht die VBV, könnte das so gut machen?

Wie sehen Sie die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine auf das Thema Nachhaltigkeit?
Der Ukraine-Krieg bringt großes menschliches Leid und er vernichtet Ressourcen. Diese Ressourcen brauchen wir aber, um künftig besser zu sein. Dazu kommt: Der Krieg in der Ukraine veranlasst uns, aufzurüsten statt umzurüsten. Aber ich bin zu tiefst überzeugt: Wir benötigen da eine entsprechende Robustheit und dürfen uns das Thema Klimawandel nicht aus den Köpfen vertreiben lassen. Der Kampf gegen den Klimawandel muss parallel zum Konflikt in der Ukraine weitergehen, auch wenn natürlich weniger Ressourcen dafür zur Verfügung stehen werden.

Wird das die Anstrengungen bremsen oder in manchen Bereichen sogar eher beschleunigen?
Ich sehe hier, auf das Thema Nachhaltigkeit bezogen, sogar positive Aspekte. Das hat schon im Zuge der Corona-Pandemie begonnen. Diese hat uns als KonsumentInnen dazu gebracht, über unser tägliches Verhalten nachzudenken. Wir haben begonnen, kritisch zu hinterfragen, was wir konsumieren. Oder die Menschen haben ihr Reiseverhalten angepasst.

Der Krieg in der Ukraine hat für mich vergleichbare Effekte: So gibt es zum Beispiele die europäische Initiative „REPower EU“. Damit will die EU bis 2027 die Abhängigkeit von russischer Energie beenden. Das bedeutet auch, dass wir schneller aus der fossilen Energie aussteigen werden. Ich weiß nicht, ob es diese Geschwindigkeit auch ohne den Krieg in der Ukraine gegeben hätte. Diese Konsequenz und dieser Schulterschluss auf dem Weg raus aus der fossilen Energie wären sonst wohl nicht da gewesen. Ohne die Ukraine-Krise hätten wir uns noch viele Jahre keine Gedanken über unseren Gas-Verbrauch gemacht.

Ich glaube auch, dass die Bereitschaft durch den Krieg in der Ukraine bei den Menschen deutlich größer wird. Allerdings kann in vielen Bereichen die Nachfrage nach nachhaltigen Alternativen gar nicht rasch genug erfüllt werden. So schnell, wie wir uns ändern wollen, werden wir uns leider nicht ändern können, weil wir die Ressourcen nicht haben.

Was können Unternehmen wie die VBV dazu beitragen?
Wenn sich die Nachfrage erhöht, aber die Ressourcen knapp sind, braucht es mehr Kapital. Als Pensions- und Vorsorgekasse hat die VBV die Möglichkeit, hier für mehr Nachhaltigkeit zu sorgen. Und sie hat genau die richtige Strategie, in diese nachhaltigeren Ressourcen zu investieren, damit sie sich entwickeln können.

Interview mit Mag. Andreas Zakostelsky,
Generaldirektor der VBV-Gruppe

„Wenn man Nachhaltigkeits-Vordenker sein will, muss man auch groß denken.“

Der Generaldirektor der VBV-Gruppe, Mag. Andreas Zakostelsky, im Gespräch über die Nachhaltigkeits-Bemühungen der VBV und die Bedeutung der betrieblichen Altersvorsorge für den Umbau der heimischen Wirtschaft hin zu einer klimafreundlichen Wirtschaft.

Warum macht die VBV einen Nachhaltigkeitsbericht?
Die VBV hat die Nachhaltigkeit quasi in ihrer DNA und lebt diese seit rund 20 Jahren. Die gesamte Gruppe hat sich bewusst so positioniert, dass eine gesunde Balance zwischen wirtschaftlicher Entwicklung, sozialer Gerechtigkeit und ökologischer Verantwortung hergestellt wird.

Wir setzen auch seit vielen Jahren weit über die Branche hinaus Zeichen bezüglich der Transparenz und der Kommunikation. Das gehört für uns zum Thema Nachhaltigkeit dazu. Daher haben wir in unserer Vorsorgekasse seit mehr als 15 Jahren einen integrierten Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht, der schon mehrfach als bester Bericht ausgezeichnet worden ist. Auch unsere anderen Gesellschaften berichten seit Jahren zum Thema Nachhaltigkeit. Dieser nun für die gesamte VBV-Gruppe erstellte Nachhaltigkeitsbericht soll noch mehr Transparenz schaffen.

In der VBV CSR-Strategie steht: „Wir tragen als Vordenker und Unternehmen mit Verantwortung maßgeblich zu Klimaschutz und Lebensqualität in Österreich bei“. Eine große Vision...
Wenn man Vordenker sein will und etwas erreichen möchte, muss man groß denken. Ein Beispiel: Wir haben uns schon vor Jahren dazu verpflichtet, zum Erreichen der Klimaziele von Paris beizutragen. Die VBV investiert seit Jahren nachhaltig – das ihr anvertraute Vorsorgekapital von aktuell beinahe 14 Milliarden Euro.

Das ist zugleich der soziale Aspekt unserer Arbeit: Wir stehen als Marktführer bei betrieblichen Zusatzpensionen und bei der Abfertigung NEU für Lebensqualität im Alter. Die VBV trägt mit ihren Vorsorgeprodukten bei mehr als 3 Millionen Menschen zu mehr Wohlstand bei - als Ergänzung zur staatlichen Vorsorge.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Wie hoch ist der wirtschaftliche Beitrag der VBV am Standort Österreich?
Wir haben diesen Beitrag im Rahmen einer Wertschöpfungsstudie errechnen lassen. Das Ergebnis hat uns selbst beeindruckt: Durch die von der VBV allein in Österreich veranlagten Mittel entsteht eine kumulierte Wertschöpfung von 1,5 Mrd. Euro jährlich. Damit werden mehr als 16.700 Arbeitsplätze in Österreich gesichert.

Apropos Arbeitsplätze: Wie zeigt sich die Nachhaltigkeit der VBV als Arbeitgeber?
Für die VBV gehört beim Thema Nachhaltigkeit stets auch die nachhaltige Arbeitswelt dazu. Dafür setzen wir seit Jahren umfangreiche Maßnahmen, ob in der Förderung und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden, ob im Bereich Gesundheits- und Altersvorsorge, oder wenn es um die Vielfalt im Unternehmen geht: Wir legen Wert auf die Chancengleichheit aller Mitarbeitenden, die VBV setzt bewusst auf gemischte Teams unterschiedlicher Altersstruktur und Geschlechter.

Das Ergebnis zeigt sich in der hohen Zufriedenheit bei regelmäßigen Umfragen und in Auszeichnungen als Top-Arbeitgeber.

Und was macht die VBV in Bezug auf Umwelt- und Klimaschutz?
Die VBV investiert seit vielen Jahren nachhaltig. Schon 2003 wurden die ersten nachhaltigen Aktienfonds für die VBV gegründet. Außerdem wurde mit Partnern ein nachhaltiger Aktienindex, der VÖNIX, initiiert. Für die Veranlagung hat die VBV nachhaltige strategische Ziele im Sinne der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen (UN) definiert. Das Ergebnis sind sechs ausgewählte strategische, langfristige „Oberziele“, die den obersten Rahmen für unsere nachhaltige Veranlagung bilden.

Wir setzen Impulse für eine nachhaltigere Wirtschaft und Pensionsvorsorge. So pflegen die VBV-Pensions- und Vorsorgekasse bereits langjährig ein umfassendes Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement. Unsere Vorsorgekasse und unsere Pensionskasse zählen zu den frühen Wegbereitern des Übergangs zu einer CO_2-neutralen Gesellschaft.

Sie meinten, Sie denken bewusst groß, um etwas verändern zu wollen. Wo denkt die VBV im Jahr 2022 groß?
Nun, etwa bei der Neugestaltung unserer Wirtschaft nach Corona und nach diversen geopolitischen Verwerfungen. Den Menschen wird immer klarer, dass unsere nahe Zukunft eine grüne, nachhaltigere werden muss. Das macht unsere Gesellschaft und somit auch die Wirtschaft stärker und resilienter.

Uns geht es um den Umbau der heimischen Wirtschaft hin zu einer klimafreundlichen Wirtschaft. Eine IHS-Studie belegt, dass ein Ausbau der grünen Investments in der betrieblichen Altersvorsorge diesen Umbau klar fördert. Gleichzeitig kann eine weitere Steigerung der grünen Investments dazu beitragen, dass potenzielle Strafzahlungen Österreichs bei einer Verfehlung der Klimaziele nicht fällig werden. Hier wollen wir ansetzen.

Ist die Politik schon bereit, den grünen Weg der VBV zu unterstützen?
Wir orten zumindest viel mehr Interesse der heimischen Politik als noch vor einigen Jahren. Auch wenn man bei der ökosozialen Steuerreform den Finanzbereich, wie auch den Bereich der Altersvorsorge, scheinbar großflächig vergessen hat. Dabei wollen immer mehr Österreicherinnen und Österreicher eine nachhaltige Anlageform für ihre Pension. In einer Umfrage haben sich zum Beispiel in der Vorsorgekasse 88 Prozent der befragten Kunden für verstärkte Investitionen in umweltfreundlichere Wirtschaftsbereiche für die Zeit nach der Corona-Krise ausgesprochen.

Zudem macht eine Förderung von umwelt- und klimarelevanten Investitionen in der betrieblichen Altersvorsorge laut IHS jedenfalls Sinn. Eine solche „grüne Pensionsvorsorge“ würde aller Voraussicht nach zu einem positiven Effekt auf die Wirtschaftsleistung und einem positiven Umwelteffekt führen – neben den positiven Effekten auf die Vorsorge an sich.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Rechtliche Anforderungen und Compliance

Rechtliche Anforderungen, Richtlinien und Standards

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

Die VBV unterliegt einerseits mehreren Aufsichtsgesetzen sowie der Aufsicht der Finanzmarktaufsicht (FMA). Bezogen auf die aufsichtsrechtliche Compliance liegt der Schwerpunkt im Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG), dem Pensionskassengesetz (PKG) als Umsetzung der EbAV II Richtlinie (RL (EU) 2016/2341), dem Börsegesetz 2018 (BörseG), der Marktmissbrauchsverordnung (VO(EU) 596/2014) sowie dem Bankwesengesetz (BWG).

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

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

Die VBV-Pensionskasse unterliegt als Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung (gemäß Art 2 EbAV II Richtlinie (RL (EU) 2016/2341)) gewissen Offenlegungspflichten gemäß der Offenlegungsverordnung (EU 2019/2088). Diese werden eingehalten. Die Vorsorgekasse ist nicht von der formellen Definition eines Finanzmarktteilnehmers gemäß Art 2 Abs 1 der Offenlegungsverordnung (EU 2019/2088) oder der formellen Definition eines institutionellen Anlegers gemäß §178 Z 2 Börsegesetz 2018 erfasst. Die Themen Nachhaltigkeit und Transparenz haben für die VBV-Vorsorgekasse jedoch eine sehr hohe Bedeutung, weshalb diese Offenlegungen im Interesse unserer Kunden und gemäß den Anforderungen der EU-Verordnungen auf freiwilliger Basis erfolgen.

Weiters beobachtet die VBV-Gruppe die Themenkomplexe Taxonomie-Verordnung (VO (EU) 2020/852) und Benchmark-Verordnung (VO (EU) 2016/1011) aufgrund ihrer Bedeutung für die gesamte Finanzbranche sehr genau.

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

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

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

Dem Compliance-Verantwortlichen obliegt die laufende Überwachung der Einhaltung der Richtlinie.
Ergänzend zur Compliance-Richtlinie stellt die Richtlinie „Behandlung von Interessenkonflikten“ sicher, dass Interessenkonflikte vermieden bzw. gelöst werden.

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

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

Die Meldungen werden vom Compliance-Verantwortlichen geprüft. Weiters hat die VBV eine BWG-Compliance-Policy gemäß § 39 Abs 6 Z 1 BWG erlassen und implementiert.

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

Alle genannten Vorgaben, Policies und Richtlinien werden von der VBV umgesetzt und eingehalten. Im Berichtszeitraum 2021 gab es keine Verstöße.

Die Einhaltung aller umweltrelevanten Gesetze, Verordnungen, Bescheide sowie die Erfüllung freiwilliger Selbstverpflichtungen der VBV-Gruppe werden im Rahmen des betrieblichen Umweltmanagementsystems geregelt und sichergestellt. Auf die wesentlichen Verpflichtungen und den Umgang mit diesen wird detaillierter im Kapitel „Umwelt und Klima – Unser Zugang“ eingegangen. Weiters gilt im Sinne der geltenden Norm ISO 14001:2015 sowie der EMAS-Verordnung, dass es im Berichtszeitraum keine Meldungen, Hinweise oder Belege über Verstöße gegen die im UMS-Rechtsregister genannten Normen sowie Richtlinien und Prozesse gab.

Darüber hinaus hat der Compliance-Verantwortliche auch keine persönlichen Wahrnehmungen über Verstöße gegen die oben genannten Normen festgestellt.

Anti-Korruption

Aufgrund des Geschäftsmodells und des gesetzlichen Auftrags ist das Korruptionsrisiko in der VBV per se gering. Durch die vorhandene Organisationsstruktur, mit strenger Funktionstrennung und klaren Verantwortungszuweisungen betreffend Zeichnungsberechtigungen und Vertretungsregeln, reduzieren wir ein eventuell verbleibendes Korruptionsrisiko auf ein Minimum. Zudem sind alle wichtigen Arbeitsabläufe und damit zusammenhängende Vorgaben in verbindlichen Richtlinien nachvollziehbar dokumentiert. So besagt beispielsweise das in der VBV geltende „Vieraugenprinzip“, dass alle Dokumente, Investments etc. durch mindestens zwei Personen geprüft werden müssen. Korruptionsrelevante Sachverhalte sind in der „Compliance-Richtlinie“ und in der Richtlinie „Behandlung von Interessenskonflikten“ sowie im Handbuch „Prävention, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung“ geregelt. Die Einhaltung der Bestimmungen wird von den beiden zuständigen und dafür ausgebildeten Mitarbeitern laufend kontrolliert.

Es gab 2021 keine Verstöße gegen gesetzliche oder interne Bestimmungen im Zusammenhang mit den genannten Bereichen.

Management und Controlling

Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement

Mit der gruppenweiten Einführung eines Umweltmanagementsystems (UMS) nach ISO 14001:2015 im Jahr 2017 wurde ein breit aufgestelltes UMS-Team gegründet, das für die operative Koordination der betrieblichen Nachhaltigkeit und die organisatorischen Tätigkeiten im Rahmen des UMS zuständig ist. Im Zuge der EMAS-Zertifizierung im Jahr 2020 wurde aus dem bisherigen Umweltprogramm ein Nachhaltigkeitsprogramm für die gesamte VBV-Gruppe, welches Ziele und Maßnahmen in den Themenbereichen Umwelt, Wirtschaft und Soziales umfasst. Das Team trifft sich regelmäßig, meist ein Mal pro Quartal, um sich bezüglich der laufenden Maßnahmen abzustimmen und die Nachhaltigkeitsleistung voranzutreiben. Durch die Eckpfeiler des Managementsystems wie die jährliche Datenerhebung, Workshops und Analysen, Management Reviews und Audits, wird gewährleistet, dass sich die VBV-Gruppe in ihren Nachhaltigkeitsbestrebungen laufend weiterentwickelt und verbessert.

Risikomanagement

Ausführungen zu den risikopolitischen Grundsätzen, den strategischen Zielsetzungen, den Risikokategorien und weiterführende Informationen zum Risikomanagement finden sich in dem Geschäftsbericht der VBV – Betriebliche Altersvorsorge AG, zu finden auf www.vbv.at. In diesem Abschnitt wird in weiterer Folge Augenmerk auf Nachhaltigkeitsrisiken und den Umgang mit diesen gelegt.

ESG-Risiken und deren Überwachung

Im Sommer 2020 wurde seitens der FMA der Leitfaden zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken veröffentlicht. Unser Risikomanagement beschäftigte sich bislang überwiegend qualitativ mit diesem Themenbereich, beispielsweise im Rahmen der Due Diligence bei der Auswahl neuer Fondsmanager. Der extern zunehmenden Dynamik dieser Thematik wird intern durch eine wachsende Aufmerksamkeit begegnet.

Die VBV teilt die Ansicht der FMA (FMA-Leitfaden zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken – 2020), sowie der BaFin (Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken – 2019), dass Nachhaltigkeitsrisiken keine eigene Risikokategorie darstellen, sondern vielmehr Teilaspekte der bekannten Risikoarten sind, da sie auf alle bekannten Risikoarten einwirken und eine Abgrenzung kaum möglich wäre.

Nachhaltigkeitsrisiken umfassen Risiken aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance, wobei zurzeit Klimarisiken im Vordergrund stehen. In der Wahrnehmung der VBV haben sich in den letzten Jahren zusätzliche Auslöser von Stressereignissen manifestiert, jedoch wirken diese über die bekannten Kanäle der Risikokategorien. Dieser Logik folgend sind beispielsweise vermehrt auftretende Naturkatastrophen keine neue Risikokategorie, sondern ein Stressereignis, das z.B. über Marktrisiko, Kredit- und Gegenparteiausfallsrisiko oder Konzentrationsrisiko schlagend wird.

Neben der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken in den bestehenden Risikokategorien werden Umweltrisiken, dabei Klimarisiken im Speziellen, in Stresstests berücksichtigt. Das Stresstesting soll wie üblich vor allem Sensitivitäten sichtbar machen. Es erfolgt dabei eine Unterscheidung hinsichtlich der Natur der Klimarisiken. Die VBV ist sich der verschiedenen Charakteristika physischer Risiken und Transitionsrisiken und deren Wechselwirkungen bewusst. Für Analysezwecke und Stresstesting setzt die VBV gängige Methoden wie z.B. das PACTA-Tool ein und beschäftigt sich darüber hinaus auch mit dem Weiterentwickeln geeigneter Instrumente und Tools. Das liegt zum einen an der noch jungen und sich nach wie vor entwickelnden Disziplin und zum anderen an der vergleichsweise spärlichen Verfügbarkeit von Daten.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Vereinbarungen, Partnerschaften und Initiativen

Ziel 17 der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen lautet „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“. Darin kommt die Bedeutung von Multistakeholder-Partnerschaften für eine nachhaltige Entwicklung zum Ausdruck. Sie ermöglichen den Austausch von Wissen und Technologien, erleichtern die Mobilisierung finanzieller Mittel und können dazu beitragen, dass Akteure, die sich für einen nachhaltigen Wandel stark machen, jene „kritische Masse“ erreichen, die notwendig ist, um große Dinge zu bewegen.

In diesem Sinne setzt die VBV schon seit vielen Jahren neben den gesetzlich verpflichtenden Mitgliedschaften auf Partnerschaften mit öffentlichen oder zivilgesellschaftlichen Akteuren, hält sich an freiwillig unterzeichnete Vereinbarungen und unterstützt nachhaltige Initiativen.

Gesetzlich verpflichtende Mitgliedschaften

WKÖ - Fachverband der Pensionskassen

Die VBV ist seit vielen Jahren Mitglied des Fachverbandes der Pensionskassen und der Plattform der Betrieblichen Vorsorgekassen; seit 2022 ist sie Mitglied des neuen, gemeinsamen Fachverbandes der Pensions- und Vorsorgekassen. Mit Mag. Zakostelsky ist der Generaldirektor der VBV seit vielen Jahren Obmann des Fachverbandes. Zudem unterstützt die VBV den Fachverband aktiv u.a. durch die Leitung des Arbeitskreises Nachhaltigkeit und die Leitung des Arbeitskreises Risikomanagement. Die VBV-Vorsorgekasse ist zudem Mitglied bei der Einlagensicherung Austria Ges. m.b.H (ESA).

Freiwillige Mitgliedschaften und Vereinbarungen

UN PRI

Die VBV hat 2008 (VK) und 2017 (PK) als eines der ersten Unternehmen Österreichs die UN Principles for Responsible Investment (UN PRI) unterzeichnet. Die UN PRI wurden vom damaligen UN-Generalsekretär Kofi Annan initiiert und 2006 gegründet. Dabei handelt es sich um eine internationale Investoreninitiative in Partnerschaft mit der Finanzinitiative des UN-Umweltprogramms UNEP und dem UN Global Compact. Unterzeichner der UN PRI verpflichten sich insbesondere dazu, ethische, ökologische und soziale Kriterien in ihre Veranlagungsentscheidungen zu integrieren und umfassend darüber zu berichten. Diese Verpflichtungen erfüllt die VBV durch ihre strengen Veranlagungskriterien und durch ihre umfassende Nachhaltigkeitsberichterstattung.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Montréal Carbon Pledge

2015 hat die VBV-Vorsorgekasse als erster Finanzdienstleister im deutschsprachigen Raum den Montréal Carbon Pledge unterzeichnet, 2017 die VBV-Pensionkasse als erste Pensionskasse. Unterzeichner dieses Abkommens verpflichten sich, den CO_2-Fußabdruck ihrer Veranlagung jährlich zu messen, zu veröffentlichen und ihn schrittweise zu reduzieren.

ÖGUT-RIS

Ihre nationale Vorreiterrolle im Bereich der nachhaltigen Geldanlage unterstreicht die VBV-Vorsorgekasse auch als Träger des Zertifikats „ÖGUT – Responsible Investment Standard“ (ÖGUT-RIS).

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

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

UN Global Compact

Die VBV-Vorsorgekasse ist Teilnehmer des UN Global Compact (UNGC) und unterstützt somit diese weltweit größte Initiative für Nachhaltigkeit. Als Teilnehmer verpflichten wir uns dazu, die 10 Prinzipien des UNGC aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu achten. Im Global Compact Network Österreich, das sich zudem für die Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs) einsetzt, ist die VBV ein aktiver Partner.

Ökoregion Kaindorf

Klimaschutz durch Humusaufbau: Seit 2016 ist die VBV Partnerunternehmen der Ökoregion Kaindorf, wodurch sie dazu beiträgt, dass durch Humusaufbau in der österreichischen Landwirtschaft aktiv Klimaschutz betrieben und die regionale Wertschöpfung gesteigert wird. Die Landwirte erhalten für ihren Mehraufwand Geld aus dem Verkauf von CO_2-Zertifikaten, mit denen Unternehmen ihren nicht vermeidbaren CO_2-Ausstoß ausgleichen. Auf diese Weise kompensiert mittlerweile auch die gesamte VBV-Gruppe ihre betrieblichen CO_2-Emissionen.

Turn to Zero

Das Bündnis „Turn to Zero“ ist eine Vorarlberger Initiative, deren Ziel es ist, die Bündnispartner auf dem Weg zur Klimaneutralität zu unterstützen. Dieser Weg umfasst fünf Schritte: Messen, Reduzieren, Kompensieren, Zertifizieren und Kommunizieren. Die teilnehmenden Organisationen erhalten je nach Bedarf Unterstützung bei den einzelnen Schritten und verpflichten sich dazu, ihre nicht vermeidbaren Emissionen durch Klimaschutzprojekte innerhalb von maximal 12 Jahren nach Beitritt auszugleichen. Die VBV-Vorsorgekasse ist seit 2018 Bündnispartner.

respACT - austrian business council for sustainable development

Die VBV-Vorsorgekasse ist Mitglied von respACT, der führenden Unternehmensplattform für Corporate Social Responsibility (CSR) und Nachhaltige Entwicklung in Österreich. respACT steht für „Responsible Action“ und beschreibt das gesellschaftlich verantwortliche Handeln von Unternehmen. Dieses Handeln betrifft die Bereiche Führung und Gestaltung, Markt, Mitarbeitende sowie Umwelt und Gesellschaft im unmittelbaren Handlungsumfeld des Unternehmens. Die respACT-Mitgliedsunternehmen werden dabei unterstützt, ökologische und soziale Ziele ökonomisch und eigenverantwortlich zu erreichen.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

WWF CLIMATE GROUP

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

- Weitere Reduktion der energiebezogenen Treibhausgasemissionen (Strom, Wärme, Kälte und Mobilität)
- Prüfen von Möglichkeiten zur Reduktion der indirekten Treibhausgasemissionen sowie zur Einbindung von WWF-Schwerpunktthemen in das VBV Veranlagungskonzept
- Erhöhung der Energieeffizienz sowie des Anteils an erneuerbaren Energien am Energieverbrauch
- Engagement für eine wirksame Klimaschutzpolitik

CLIMATE ACTION 100+

Seit Ende 2017 unterstützt die VBV-Vorsorgekasse die Climate Action 100+ Initiative. Das Ziel der Initiative besteht darin, durch Shareholder-Engagement die 100 größten CO_2-Emittenten der Welt dazu zu bewegen, ihre Umweltbilanz zu verbessern. Weltweit beteiligen sich mittlerweile bereits über 700 Investoren mit einem Veranlagungsvolumen von rund 68.000 Milliarden Dollar an dieser Initiative.

KLIMA-ALLIANZ des Senats der Wirtschaft

Im Rahmen der KLIMA-ALLIANZ-Vereinbarung des Senats der Wirtschaft hat die VBV-Vorsorgekasse sich dazu verpflichtet, den CO_2-Fußabdruck des Unternehmens zu messen, zu veröffentlichen und ggf. mit Maßnahmen zu reduzieren bzw. mit Zertifikaten zu kompensieren.

VBV unterstützte das Klimavolksbegehren

Die VBV-Vorsorgekasse hat als Nachhaltigkeits-Pionier von Anfang an mittels verschiedener Aktivitäten die Forderungen des Klimavolksbegehrens (KVB) unterstützt. Diese Unterstützung wird auch nach Ende des Volksbegehrens fortgesetzt.

VBV unterstützt die Initiative CEOs for Future

Die VBV ist ein Partner der Initiative „CEOs for Future“. Dabei handelt es sich um einen gemeinnützigen Verein zur Förderung und Beschleunigung einer nachhaltigen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft. Der Verein versteht sich als unabhängige Plattform für Top-ManagerInnen, die Verantwortung für heutige und zukünftige Generationen ergreifen und eine wirtschaftliche Zukunft im Einklang mit den vorhandenen Ressourcen unseres Planeten aktiv gestalten wollen.

VBV unterstützt Klimajournalismus

Im Winter 2021 / Frühjahr 2022 fand österreichweit eine Workshopserie zum Thema „Basics des Klimajournalismus“ statt. Diese Workshopserie wurde vom Kuratorium für Journalistenausbildung – Österreichische Medienakademie veranstaltet. Die Veranstaltungen wurden von VertreterInnen des Netzwerk Klimajournalismus durchgeführt. Die VBV-Gruppe unterstützte diese Workshopserie als Nachhaltigkeits-Pionier und Nachhaltigkeits-Vordenker finanziell. Die Serie fand in Kooperation mit der FHWien der WKW, der FH Joanneum Graz sowie der Oberösterreichischen Journalistenakademie statt.

VBV unterstützt die Israelitische Kultusgemeinde (IKG)

Die VBV-Gruppe unterstützt die Israelitische Kultusgemeinde. Als weltoffenes, modernes Unternehmen ist der VBV-Gruppe das Bekenntnis zum Judentum als historischer und gegenwärtiger selbstverständlicher Teil unserer Gesellschaft sowie die dezidierte Ablehnung jeglicher Form von Antisemitismus ein besonderes Anliegen.

Im Zusammenhang mit dieser Partnerschaft finden u.a. gemeinsame Veranstaltungen statt – zum Beispiel Jewish Walking Tours für die Mitarbeitenden der VBV-Gruppe im Umfeld der VBV in Wien. Dabei haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich mit einem ortskundigen Guide auf die Spuren des jüdischen Lebens quer durch die Jahrhunderte zu machen und die Umgebung ihres Unternehmens aus einem anderen Blickwinkel kennenzulernen.

VBV als Partner des Wirtschaftsforums der Führungskräfte

Seit Jahren ist die VBV ein Partner des Wirtschaftsforums der Führungskräfte (WdF): Das Wirtschaftsforum der Führungskräfte ist eine unabhängige und überparteiliche Interessenvertretung von Führungskräften in Österreich.

VOI fesch

„VOI fesche“ Weihnachtskarten und Adventkalender. Hinter VOI fesch steht der Verein für originelle Inklusion kurz VOI, der Kunst von Menschen mit Behinderungen sichtbar macht. Gemeinsam mit den KünstlerInnen entstehen exklusive Designs für diverse Produkte. VOI setzt sich für eine Gesellschaft ein, in der Unterschiede und Vielfalt als ganz selbstverständlich angesehen werden. Weihnachten 2021 wurden die VBV Weihnachtskarten und Adventkalender in Zusammenarbeit mit dem Sozialprojekt „VOI fesch“ entworfen.

Die VBV spendet

VBV | hilft – Hilfe für die Ukraine

Krieg in Europa: Als Unternehmen einen Beitrag zu leisten, das Leid der Menschen in der Ukraine zu mildern - mit diesem Ziel entschloss sich die VBV, die Menschen vor Ort, aber auch die Geflüchteten in Österreich zielgerichtet zu unterstützen.

Die Unternehmensgruppe hat umgehend 10.000 Euro Soforthilfe für „Nachbar in Not“ gespendet, um dazu beizutragen, dieses Leid ein wenig zu mindern.

Zudem wurden vier interne Sachspendensammlungen der Mitarbeitenden der VBV-Gruppe ins Leben gerufen. Die Sachspenden wurden an Organisationen vor Ort übergeben.

Haus der Barmherzigkeit

Im Jahr 2021 führte die VBV-Pensionskasse ihre seit 13 Jahren gepflegte Weihnachtstradition fort: Anstatt Weihnachtsgeschenke für KundInnen zu kaufen, spendete die VBV 11.000 Euro an das Haus der Barmherzigkeit. Die VBV-Vorsorgekasse spendete insgesamt 19.000 Euro, wobei sie sich entschied, diese einer Vielzahl an Einrichtungen zukommen zu lassen (Obdach Favorita, Caritas, Haus Jona, Obdach Wurlitzergasse, Verein Pilgrim, Österreich hilft Österreich, BIWAK Wohngemeinschaft für Kinder mit besonderen Bedürfnissen).

Licht für die Welt

Auch die VBV-Vorsorgekasse unterstützt als Vordenker beim Thema Nachhaltigkeit immer wieder ausgewählte Umwelt- oder Sozial-Projekte. Zu Weihnachten 2020 hat die VBV mit einer Spende an Licht für die Welt blinden Menschen in Afrika neue Hoffnung geschenkt. Denn in armen Ländern ist eine Sehbehinderung existenzbedrohend. Die VBV rettet mit ihrer Weihnachtsspende in der Höhe von 5.000 Euro 167 Menschen das Augenlicht.

Möbel-Spendenaktion an Vereine mit Bedarf

In den letzten beiden Jahren hat die VBV umgebaut und die Aufteilung der Büroräume verändert. Dabei gab es auch zahlreiche Möbelstücke, die keine Verwendung mehr fanden. Aber zum Wegwerfen waren sie zu gut erhalten. Daher wurde kurzerhand Kontakt zu über 40 sozialen Vereinen in Wien hergestellt. Auf diesem Weg konnte Büroschränken, Schreibtischen, Rollcontainern und ähnlichen Gegenständen ein neues Leben in sozialen Einrichtungen wie dem Ute Bock Flüchtlingsverein oder dem Verein Rainman‘s Home geschenkt werden.

Stakeholder und Partner

Die Geschäftstätigkeit der VBV ist langfristig ausgelegt und berührt oft die Interessen von Menschen über Jahrzehnte. Deshalb ist für uns die Kommunikation mit unseren verschiedenen Stakeholdern (insbesondere mit unseren Berechtigten) sehr wichtig. Im Dialog mit ihnen machen wir unsere Entscheidungen transparent, um das Verständnis für unsere Geschäftstätigkeit zu erhöhen. Diesen Austausch nutzen wir aber auch, um Trends und Entwicklungen zum Thema Altersvorsorge und im Bereich der Nachhaltigkeit wahrzunehmen – und diese dann bei der Gestaltung und Weiterentwicklung unserer unternehmerischen Verantwortung zu berücksichtigen.

Zu unseren Stakeholdern zählen wir sowohl jene Personengruppen, die durch die Geschäftstätigkeit der VBV (finanziell) beeinflusst werden oder beeinflusst sein können oder ein sonstiges berechtigtes Interesse an der Entwicklung der VBV-Gruppe haben, als auch jene Organisationen, die durch ihre Handlungen und Entscheidungen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit der VBV haben.

Zu unseren wichtigsten Stakeholdergruppen zählen unsere Berechtigten und Kunden, Mitarbeitende, Entscheidungsträger, Beiräte, Dienstleister und Partner sowie gesellschaftspolitische Akteure. Auf der nächsten Seite folgt eine Auflistung der von uns identifizierten wesentlichsten Stakeholder und wie wir mit diesen im Austausch stehen.

Stakeholdergruppen	Stakeholder Untergruppe	Art des Austausches
Entscheidungsträger	Aktionäre	Aufsichtsratssitzungen, Hauptversammlung, Newsletter, Informationsveranstaltungen
	Aufsichtsrat	
	Vorstand	
Mitarbeitende	Mitarbeitende	Schulungen (VBV Akademie), Mitarbeitenden-Befragung, Mitarbeiterorientierungsgespräch, Intranet, Vorstands-Chat, Vorstands-Infomails, Veranstaltungen
Kunden	Entscheidungsträger der Firmenkunden (GeschäftsführerInnen, Personal- und Finanzverantwortliche und BetriebsrätInnen)	Homepage, Newsletter, Kunden- und Informationsveranstaltungen, Firmenkundentermine, Persönliche Beratung, Befragungen, Magazin Weit.Blick und VorsorgeINFO, Social Media (LinkedIn, YouTube, Vimeo), Online Diskussionsveranstaltung VBV im Diskurs, Podcast
	Sonstige Kunden (freie Dienstnehmer, Selbständige und freiberuflich Tätige)	Homepage, Newsletter, Informationsveranstaltungen, persönliche Beratung, Befragungen, VorsorgeINFO, Social Media (LinkedIn, YouTube, Vimeo), Online Diskussionsveranstaltung VBV im Diskurs, Podcast
	Potenzielle Kunden	Homepage, Veranstaltungen und Messen, Service-Line, Magazin Weit.Blick, Social Media (LinkedIn, YouTube, Vimeo), Online Diskussionsveranstaltung VBV im Diskurs, Podcast
Berechtigte	Anwartschaftsberechtigte	Hauptversammlung, Homepage, Internetkonto MeineVBV, Kontoinformationen, Newsletter, Informationsveranstaltungen, Befragungen, telefonische Betreuung, Magazin Weit.Blick und VorsorgeINFO, Social Media (LinkedIn, YouTube, Vimeo), Online Diskussionsveranstaltung VBV im Diskurs, Podcast
	Leistungsberechtigte	Hauptversammlung, Homepage, Internetkonto MeineVBV, Leistungsnachweise, Newsletter, Befragungen, telefonische Betreuung, Social Media (LinkedIn, YouTube, Vimeo), Online Diskussionsveranstaltung VBV im Diskurs, Podcast
Beiräte	Anlagebeiräte (PK)	Beiratssitzungen inkl. Unterlagen, Befragungen, Veranstaltungen
	Ethik-Beirat (VK)	Sitzungen des Ethik-Beirats, Befragungen, Veranstaltungen
Dienstleister & Partner	Branding- und Vertriebspartner	Vertriebsschulungen
	Veranlagungsdienstleister (Kapitalanlage- und Fondsgesellschaften, Banken, Finanzdienstleister)	Besprechungen, Due Diligence Fragebogen, Jour fixe
	Sonstige Partner und Dienstleister (Druckereien, Österreichische Post AG, Reinigungsfirma)	Besprechungen
Gesellschaftspolitische Gestalter	Fachverband der Pensions- und Vorsorgekassen	Obmannschaft, Newsletter, Veranstaltungen, Teilnahme an Sitzungen & Symposien, Arbeitskreise (u.a. Leitung des Arbeitskreises Nachhaltigkeit und Leitung des Arbeitskreises Risikomanagement)
	Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen	Termine auf Fachebene
	Dachverband der Sozialversicherungsträger	Termine auf Fachebene
	Politische Entscheidungsträger und Ministerien (Sozial, Umwelt, Finanzen)	Termine auf politischer und Fachebene, Social Media (LinkedIn, YouTube, Vimeo), Online Diskussionsveranstaltung VBV im Diskurs, Podcast
Mitbewerber und Branche		Social Media (LinkedIn, YouTube, Vimeo), Online Diskussionsveranstaltung VBV im Diskurs, Podcast
Regulatoren	Finanzmarktaufsicht (FMA)	Management-Gespräche, Dialog, Teilnahme an (öffentlichen) Konsultationen
	EIOPA	Dialog, Teilnahme an (öffentlichen) Konsultationen
	European Banking Authority EBA	Dialog, Teilnahme an (öffentlichen) Konsultationen
	Europäische Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde ESMA	Dialog, Teilnahme an (öffentlichen) Konsultationen

Dialog und Information

In der VBV wird bei der Kommunikation nach den zu adressierenden Stakeholder-Gruppen sowie nach interner und externer Kommunikation unterschieden. Generell steht bei der VBV der Informations-Aspekt in der Kommunikation im Vordergrund. Neben traditionellen Feedback-Möglichkeiten im Kunden- und Berechtigten-Bereich, welche seit jeher gepflegt werden, ist es uns immer wichtig, auch den Dialog mit allen Stakeholder-Gruppen anzubieten und zu fördern. Inhaltlich wird das Thema Nachhaltigkeit in allen seinen inhaltlichen Facetten in alle Bereiche der Stakeholder-Kommunikation miteinbezogen.

Interne Kommunikation

Der Schwerpunkt der internen Kommunikation liegt auf der Vermittlung von Information an die Mitarbeitenden mit Hilfe geeigneter Kommunikationsmittel (in Zeiten der Corona-Pandemie vornehmlich digitale Tools). Im Mittelpunkt stehen dabei sowohl das VBV Intranet und die Mail-Kommunikation, als auch digitale Meetings via WebEx und – wo möglich – reale Veranstaltungen. Es wurde in den letzten Jahren zunehmend versucht, den Mitarbeitenden mehr Optionen für den Dialog anzubieten. Zudem wurden auch partizipative Ansätze eingebaut (Abstimmung über Inhalte und Maßnahmen).

In Sachen Nachhaltigkeit wurde mit diversen Initiativen und Formaten gearbeitet, um Nachhaltigkeitsthemen an Mitarbeitende zu vermitteln. Das Thema Nachhaltigkeit war in den letzten Jahren zum Beispiel inhaltlich fixer Bestandteil des monatlichen „Chats mit dem Vorstand“, bei dem sich alle Mitarbeitenden mit dem Vorstand und den Führungskräften virtuell austauschen konnten. Auch in den zwei-wöchentlichen Mails vom Vorstand an alle Mitarbeitenden wurden Nachhaltigkeits-Inhalte regelmäßig eingebaut.

Ein besonderer Schwerpunkt lag in der internen Kommunikation im Jahr 2021 auch durch die Umstellung des Logos der VBV bzw. durch die Ergänzung des Logos mit dem Claim „Ihre Vorsorge im grünen Bereich“ auf dem Thema Nachhaltigkeit. Es gab inhaltliche Dialoggruppen mit allen Abteilungen und Bereichen in der VBV, in welchen zu aktuellen Nachhaltigkeitsaktivitäten und der Verbindung zum neuen Claim diskutiert und gearbeitet wurde. Zudem gab es im November 2021 auch ein eigenes Kick-off Event zum neuen Claim für die Mitarbeitenden, bei dem das Thema Nachhaltigkeit ebenfalls im Mittelpunkt stand.

Externe Kommunikation

Der Schwerpunkt bei der externen Kommunikation liegt einerseits auf der Steigerung der Bekanntheit der VBV und ihrer Themen bei den Stakeholder-Gruppen. Andererseits geht es um die Information und den Dialog mit den Kunden- und Berechtigten-Gruppen auf Fachebene. Nachhaltigkeits-Themen sind hier bei allen Maßnahmen inhaltlich vorgesehen.

Die primäre Kommunikation auf Gruppenebene erfolgt über Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit und des Marketings. Im Rahmen der Pressearbeit wurden von der VBV regelmäßig Nachhaltigkeits-Themen transportiert. So wurde zum Beispiel der CO_2-Fußabdruck der VBV-Pensionskasse und der VBV-Vorsorgekasse kommuniziert. Die VBV unterstützte aber auch die Anliegen des Klimavolksbegehrens und der WWF-Climate Group und trug deren Anliegen an die Presse heran. Im Rahmen der Social Media Aktivitäten der VBV-Gruppe erfolgten regelmäßige Beiträge auf den Plattformen LinkedIn und YouTube, in welchen auf Nachhaltigkeit eingegangen wurde und mit welchen die Vernetzung und der Dialog mit anderen Plattformen gefördert wurde.

In der Kundenkommunikation wurden ebenfalls regelmäßig Nachhaltigkeits-Themen in die Maßnahmen eingebaut, u.a. in die Kunden- und Berechtigten-Newsletter von Pensionskasse und Vorsorgekasse. Auch im Kundenmagazin Weit.Blick der Pensionskasse war Nachhaltigkeit ein wichtiges Thema. Die Geschäftsberichte der VBV-Gruppe, der VBV-Pensionskasse und der VBV-Vorsorgekasse haben ebenfalls jedes Jahr Nachhaltigkeits-Schwerpunkte mit umfangreichen Informationen für alle Stakeholder-Gruppen.

Zusätzlich hat die VBV-Gruppe im Jahr 2020 eine eigene Nachhaltigkeits-Diskurs-Veranstaltung ins Leben gerufen. Im Rahmen von „VBV im Diskurs“ werden jährlich in zwei Durchgängen (Herbst / Winter bzw. Frühjahr) Nachhaltigkeits-Themen mit internationalen und heimischen Nachhaltigkeits-ExpertInnen diskutiert. „VBV im Diskurs“ ist ein Ansatz, mit dem wir uns den brennendsten Fragen der Gegenwart stellen. Unser Ziel dabei ist es, Wege neu zu denken, Althergebrachtes bewusst zu hinterfragen und Impulse für eine nachhaltige Gestaltung unserer Zukunft zu setzen. VBV im Diskurs hat mittlerweile 16 Veranstaltungen und 80 SprecherInnen viele tausend ZuseherInnen erreichen können. Zudem werden die Inhalte über Pressearbeit, Social Media sowie eigene redaktionell gestaltete E-Books an die Stakeholder-Gruppen transportiert. Seit dem Jahr 2022 bietet die VBV zusätzlich einen eigenen Nachhaltigkeits-Podcast an, um die Themen zu vertiefen und ein weiteres Kommunikationsformat zu erschließen

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Zukunftsfähiges Wirtschaften in Europa

Die meisten von uns verstehen intuitiv, dass es Grenzen dafür gibt, wie viel wir der Natur entnehmen und wie viel wir ihr wieder zuführen können und trotzdem erwarten können, dass der Planet als relativ sicherer Raum für die Menschheit funktioniert und uns mit Luft, Nahrung, Wasser und Ressourcen versorgt, um die Wirtschaft und die Gesellschaft aufrechterhalten zu können. Die Anerkennung der **ökologischen Belastungsgrenzen** ist für ein wissenschaftsbasiertes Verständnis von Nachhaltigkeit von entscheidender Bedeutung. Ökologische Belastungsgrenzen als Bezeichnung für die Grenzen unseres Planeten sind das Ergebnis der Arbeit einer internationalen, multidisziplinären Gruppe von Naturwissenschaftler:innen am Stockholm Resilience Centre, die 2009 ihr Wissen über verschiedene Erdsystemprozesse zusammenführten, um die Welt über den Spielraum für nachhaltiges Handeln innerhalb der ökologischen Belastungsgrenzen zu informieren. Diese Pionierarbeit brachte Beweise für steigende und miteinander verbundene globale Risiken. In den Dimensionen Klimawandel, Artensterben und Stickstoffzyklus befindet sich der Planet weit außerhalb der sicheren planetaren Belastungsgrenzen.

Die jüngsten Arbeiten des **Weltklimarates** zeigen zudem auf, dass die angekündigten Klimaschutzbeiträge (Nationally Determined Contributions, NDC) bis 2030 die Erwärmung 1,5 °C überschreiten lassen würden. Die wahrscheinliche Begrenzung der Erwärmung auf unter 2 °C hinge dann von einer raschen Beschleunigung der Anstrengungen zur Emissionsminderung nach 2030 ab. Politische Maßnahmen, die bis dato eingeführt worden sind, werden laut Projektionen zu höheren globalen Treibhausgasemissionen führen, als durch die NDC impliziert. Es besteht also Handlungsbedarf. Europa geht mit dem **European Green Deal** mit gutem Beispiel voran. Reduktion der Klimagase bis 2030 um 55 %, Klimaneutralität bis 2050, Kreislaufwirtschaft und ein fairer und sozial gerechter Übergang sind die Kernpunkte. Damit leistet die EU nicht nur einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung von globalen Problemen, sondern positioniert sich auch als zukunftsfähiger Wirtschaftsraum.

Zusammen präsentieren die Arbeiten zu den ökologischen Belastungsgrenzen und des Weltklimarates den politischen Entscheidungsträger:innen ein Bündel von Problemen, die sich aus den kollektiven Auswirkungen der Menschheit ergeben. Auswirkungen, die die grundlegende Dynamik des Erdsystems verändern, auf das die Menschen für ihr Leben und ihren Lebensunterhalt angewiesen sind.

Wie sieht zukunftsfähiges Wirtschaften in Europa aus?

Das kleine Einmaleins der Nachhaltigkeit besteht aus Kostenwahrheit, Verursacherprinzip und regenerativem Wirtschaften.

Um **Kostenwahrheit** herzustellen müssen die ungewollten negativen Effekte von Produktions- oder

Gastkommentar zur Zukunft von Europas Wirtschaft in Bezug auf den Green Deal

Sigrid Stagl ist Ökonomin an der WU Wien. 1999 absolvierte sie als erste Person weltweit ein Doktorat in Ökologischer Ökonomie. Sie war Dozentin an britischen Universitäten und gründete 2014 das Institute for Ecological Economics (EcolEcon) an der WU Wien. Seit 2020 ist sie dort Departmentvorständin am Department für Sozioökonomie. Ihre Forschungsschwerpunkte sind u.a. Nachhaltige Energiesysteme und Innovative Ernährungssysteme.

Univ.-Prof.in Dr.in Sigrid Stagl

Institutsgründerin und Leiterin für Sozioökonomie, Professorin für Umweltökonomie, WU Wien

Konsumentscheidungen auf andere Akteur:innen mitberücksichtigt werden. Sobald Kostenwahrheit hergestellt ist, werden einer Markttransaktion die gesamten volkswirtschaftlichen Kosten zugerechnet. Aktivitäten, welche höhere Kosten verursachen, werden teurer, ein Prinzip welches beispielsweise besonders im Verkehr unzureichend umgesetzt ist. Ohne Kostenwahrheit liefern Märkte wirtschaftlichen Akteur:innen systematisch falsche Informationen. Werden die Kosten auch wirklich den Verursacher:innen zugerechnet, ist auch das zweite Prinzip für langfristig erfolgreiches Wirtschaften, das Verursacherprinzip, umgesetzt.

Regeneratives Wirtschaften erfordert Netto-Null-Treibhausgasemissionen und Kreislaufwirtschaft.

Netto-Null-Treibhausgasemissionen bedeutet, dass alle Emissionen durch die Absorption einer entsprechenden Menge aus der Atmosphäre ausgeglichen werden. Um das im Pariser Abkommen festgelegte Ziel einer globalen Erwärmung von 1,5°C zu erreichen, sollten die weltweiten Klimagasemissionen um die Jahrhundertmitte den Netto-Nullpunkt erreichen. Für Entwicklungsländer kann das die 2050er oder 2060er Jahre bedeuten; für Industrienationen in Europa ist das 2040 für die reicheren Länder und 2050 für den Rest. In vielen Wirtschaftssektoren gibt es Technologien und soziale Praktiken, mit denen die Klimagasemissionen auf null gesenkt werden können. Im Elektrizitätssektor kann mit Hilfe von erneuerbaren Energien Klimaneutralität erreicht werden. Ein Verkehrssystem, das mit Elektrizität und grünem Wasserstoff betrieben wird, gut isolierte Häuser und hocheffiziente Industrieprozesse, die auf Elektrizität basieren, können dazu beitragen, die sektoralen Emissionen auf null zu bringen. In Branchen wie der Luftfahrt sind die technologischen Möglichkeiten jedoch begrenzt. Daher werden einige Emissionen verbleiben, und um diese auszugleichen, muss eine entsprechende Menge Kohlendioxid aus der Atmosphäre entnommen werden, das sind quasi negative Emissionen. Als Ganzes erreicht die Wirtschaft dann Netto-Null-Treibhausgasemissionen. Da die Konzentration des CO_2 in der Atmosphäre schon derzeit 420 ppm beträgt und bis zur Klimaneutralität noch steigen wird, was deutlich über dem „sicheren“ Niveau von 350 ppm laut ökologischen Belastungsgrenzen ist, gilt es die Anstrengung der Entfernung von Klimagasen aus der Atmosphäre spätestens dann zu verstärken. Das einzige Treibhausgas, das leicht aus der Atmosphäre absorbiert werden kann, ist CO_2. Durch (Wieder-)Aufforstung kann die Natur angeregt werden, mehr Kohlendioxid zu absorbieren. Pflanzen nehmen beim Wachstum durch Photosynthese CO_2 auf.

„Ein bisschen Risikomanagement, ein bisschen PR, ein bisschen Grün - das reicht nicht mehr. Es braucht nicht nur non-financial Reporting, sondern auch umfassende Weiterbildung der Manager:innen. Unternehmen müssen zur Triebkraft des European Green Deals werden. Es geht um viel. Engagement zahlt sich aus.“

Sigrid Stagl

Wenn also alle anderen Dinge gleich sind, werden mehr oder schneller wachsende Pflanzen mehr Kohlendioxid aus der Atmosphäre entfernen. Zu den technischen Optionen für die Entfernung von CO_2 aus der Atmosphäre gehören Bioenergie mit Kohlenstoffabscheidung und -speicherung (BECCS) und die direkte Abscheidung aus der Luft.

Kreislaufwirtschaft ist ein regeneratives System, in dem Ressourceneinsatz und Abfallproduktion, Emissionen und Energieverschwendung durch das Verlangsamen, Verringern und Schließen von Energie- und Materialkreisläufen minimiert werden. Strategien der Kreislaufwirtschaft inkludieren langlebige Konstruktion, Instandhaltung, Reparatur, Wiederverwendung, Remanufacturing, Refurbishing und Recycling. Laut dem Circularity Gap Report 2022 werden derzeit nur 8,6 % der Ressourcen weltweit im Kreislauf geführt.

Welche Maßnahmen braucht es dafür?

Für zukunftsfähiges Wirtschaften in Europa braucht es einerseits sektorübergreifende Rahmenmaßnahmen wie eine umfassende Klimagasbepreisung (Emissionshandelssystem der EU) und Emissionsreduktionsziele der Mitgliedsstaaten, sowie sektorspezifische Maßnahmen. „Fit für 55“ ist das Maßnahmenpaket der EU, mit dem die Netto-Treibhausgasemissionen bis 2030 um mindestens 55 % gesenkt werden sollen. Das vorgeschlagene Paket zielt darauf ab, die EU-Rechtsvorschriften mit dem Ziel für 2030 in Einklang zu bringen. Der Anteil von Energie aus erneuerbaren Quellen am Gesamtenergiemix soll auf mindestens 40 % bis 2030 erhöht werden. Die deutlich gesunkenen Technologiekosten und sich daraus ergebenden niedrigen Stromgestehungskosten zeigen deutlich das Potenzial der Energiewende auf. Mit dem Ausbau der Erneuerbaren werden somit nicht nur Klimagase vermieden und Abhängigkeiten von nichtdemokratischen Regimen reduziert, sondern mittelfristig können dadurch auch die Energiekosten gesenkt werden. Das aktuelle Jahrzehnt muss dafür zum Jahrzehnt der Erneuerbaren Energien und der Energieeffizienz werden.

Der Vorschlag der Europäischen Kommission zielt außerdem darauf ab, mit Beitrag des Sektors Landnutzung, Landnutzungsänderungen und Forstwirtschaft (LULUCF) den derzeit rückläufigen Trend des CO_2-Abbaus umzukehren und die natürlichen CO_2-Senken in der gesamten EU auszubauen.

Das Fit-for-55 Paket umfasst auch Maßnahmen zum Ausbau der Infrastruktur für alternative Kraftstoffe, eine Verordnung über CO_2-Normen für Personenkraftwagen und leichte Nutzfahrzeuge, ein CO_2-Grenzausgleichssystem, umweltfreundlichere Kraftstoffe im Luft- und Seeverkehr sowie den Klima-Sozialfonds.

Kreislaufwirtschaft ist auch essenzieller Bestandteil des Strebens nach Klimaneutralität. Wichtige Produktwertschöpfungsketten der Europäischen Kreislaufstrategie sind Elektronik und IKT, Batterien und Fahrzeuge, Verpackungen, Kunststoffe, Textilien, Bauwesen und Gebäude, Lebensmittel, Wasser und Nährstoffe. Um Kreislaufwirtschaft zu schaffen, braucht es verbesserte Abfallpolitik zur Unterstützung von Abfallvermeidung und Kreislaufwirtschaft, Maßnahmen für eine giftfreie Umwelt, Schaffung eines gut funktionierenden EU-Marktes für Sekundärrohstoffe und die Bekämpfung der Abfallexporte aus der EU. Damit einher gehen Lieferkettengesetze, welche Unternehmen verpflichten, Sozial- und Umweltstandards entlang der gesamten Lieferkette einzuhalten. Frankreich und Deutschland gelten hier als Vorreiter.

Nachhaltigkeit in der Wirtschaft zu verankern ist eine lohnende Mammutaufgabe

Sobald die Rahmenbedingungen derart umgestellt sind, machen nachhaltig wirtschaftende Unternehmen mehr Gewinne als weniger nachhaltige. Nicht nachhaltige Geschäftsmodelle werden zum Auslaufmodell. Nachhaltigkeit darf kein Add-on mehr sein, sondern muss über alle Funktionen in die Unternehmenssteuerung integriert werden. Da in den letzten dreißig Jahren vor allem das mittlere Management auf Effizienz und die kurzfristige Umsatz- und Profitorientierung getrimmt wurde, beim Umbau hin zu einer klimaneutralen und nachhaltigen Gesellschaft jedoch die Effektivität von Unternehmen für deren Umwelt im Zentrum steht, braucht es nicht nur non-financial Reporting, sondern auch umfassende Weiterbildung der Manager:innen. Ein bisschen Risikomanagement, ein bisschen PR, ein bisschen Grün - das reicht nicht mehr. Unternehmen müssen zur Triebkraft des European Green Deals werden. Es geht um viel. Engagement zahlt sich aus.

VBV Zukunftsdialog

Green Finance – Ein kapitaler Wandel?

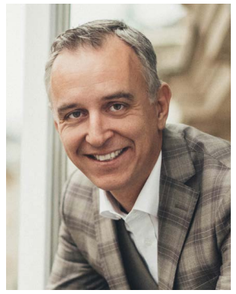
***Moderation: DI Markus Leitner,** Umweltbundesamt*

Der Wandel zu einer nachhaltigen und klimaneutralen Wirtschaft und Gesellschaft erfordert nie dagewesene Investitionen. Das ist nur möglich, wenn auch privates Kapital in einer ganz neuen Größenordnung in nachhaltige Branchen, Unternehmen und Projekte gelenkt wird. Bei dieser Herkulesaufgabe werden Finanzwirtschaft und nachhaltige Finanzierungsinstrumente eine entscheidende Rolle spielen. Die EU hat das erkannt und einen grundlegenden Umbau des regulatorischen Umfelds in Richtung „Green Finance“ begonnen. Welche Erfahrungen Finanz- und Privatwirtschaft bisher mit nachhaltiger Veranlagung und klimafreundlichen Investitionen gesammelt haben, darüber diskutierten im Rahmen des 11. Zukunftsdialogs der VBV-Vorsorgekasse Vertreterinnen und Vertreter von Finanzinstituten, Industrieunternehmen, Beratungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen. Sie sprachen insbesondere darüber, wie sie mit der Umsetzung der Regularien in der Praxis vorankommen, was bereits gemacht wurde und welche Herausforderungen noch auf ihre und tausende weitere Unternehmen in der EU zukommen werden.

KR Mag. Andreas Zakostelsky
Generaldirektor VBV-Gruppe und Vorsitzender des Vorstandes der VBV - Vorsorgekasse AG

Dr. Peter Kollmann
CFO, Mitglied des Vorstandes Verbund AG

Mag. Angelika Sommer-Hemetsberger
Mitglied des Vorstandes der Oesterreichischen Kontrollbank Aktiengesellschaft (OeKB)



Dr. Josef Obergantschnig, MBA
Geschäftsf. Gesellschafter Obergantschnig Financial Strategies GmbH

Mag. Gerhard Materbauer
Partner und Leader Energy, Resources & Industrials sowie Sustainability bei Deloitte Österreich und Vorsitzender des Fachsenates für Unternehmensrecht und Revision

Dr. Herta Stockbauer
Vorsitzende des Vorstandes der BKS Bank AG

Dr. Jürgen Schneider
Leiter der Sektion „Klima und Energie“ des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie

Markus Leitner
Leiter des Teams Klimawandelanpassung- und resilienz in der Umweltbundesamt GmbH & Mitglied im Green Finance Team

Am Anfang wurden sie noch als „grüne Spinner“ belächelt: Finanzinstitute und Unternehmen, die Geld nach ökologischen, sozialen und ethischen Kriterien veranlagt haben und mit ihren Investments die Wirtschaft in eine nachhaltige Richtung verändern wollten. Das hat sich dramatisch geändert: Heute gibt es in Banken praktisch keinen Bereich mehr, der sich nicht mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinandersetzen muss, sagt Herta Stockbauer, Vorstandsvorsitzende der BKS Bank AG. Derzeit, so Stockbauer weiter, dominiert das Thema die Aktivitäten von Aufsichtsbehörden und Gesetzgebern auf europäischer und nationaler Ebene.

„Heute gibt es in Banken praktisch keinen Bereich mehr, der sich nicht mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinandersetzen muss.“
Herta Stockbauer

Green Finance – so hat es begonnen

Tatsächlich hat das, was heute als „Green Finance“ bezeichnet wird, meistens mit bescheidenen Ansprüchen begonnen: Viele Unternehmen haben sich zuerst um den Umweltschutz unmittelbar in ihren eigenen „vier Wänden“ gekümmert: „Als wir bei der Kontrollbank angefangen haben, uns mit Nachhaltigkeit zu beschäftigen, ging es zunächst um die Betriebsökologie“, berichtet Angelika Sommer-Hemetsberger, Mitglied des Vorstandes der Österreichischen Kontrollbank. Schon seit Anfang der 2000er Jahre nimmt das Unternehmen am Eco Management and Audit Scheme (EMAS) teil und lässt sein Umweltmanagementsystem extern prüfen und nach den EMAS-Vorgaben validieren. Einen bedeutend größeren Hebel sieht Sommer-Hemetsberger aber im Kerngeschäft. Und da, betont sie, „war es der OeKB von Haus aus nie möglich, Projekte im Bereich Waffen- oder Nuklearindustrie zu versichern.“

Derartige „Ausschlusskriterien“ sind heute ein Standardinstrument für nachhaltige Investments, erklärt Josef Obergantschnig, Geschäftsführer und Gründer der Obergantschnig Financial Services. In seiner Zeit als Wertpapierhändler hat er miterlebt, wie die VBV-Vorsorgekasse sich gleich bei ihrer Gründung 2002 als eines der ersten Unternehmen in Österreich überhaupt auf eine Liste an nachhaltigen Veranlagungskriterien verpflichtet hat: „Das war damals ein absolutes Novum“. Die VBV überprüft ihre Veranlagungskriterien regelmäßig und schärft sie immer wieder nach, erläutert Andreas Zakostelsky, der Generaldirektor der VBV. Auf die Betriebsökologie, betont er, hat das Unternehmen dabei nicht vergessen: Die ganze VBV-Gruppe arbeitet seit 2018 klimaneutral.

„Die VBV überprüft ihre Veranlagungskriterien regelmäßig, schärft sie immer wieder nach. Die ganze VBV-Gruppe arbeitet seit 2018 klimaneutral.“
Andreas Zakostelsky

Wenn Unternehmen als Pioniere vorangehen, schaffen sie damit auch Glaubwürdigkeit, gerade am Kapitalmarkt, sagt Peter Kollmann, Finanzvorstand der Verbund AG.
Das Unternehmen hat 2014 die erste grüne Anleihe eines Unternehmens in der DACH-Region (Deutschland, Österreich und Schweiz) begeben. Der Erfolg bei den Anlegern war so groß, dass man zügig weiter in diese Richtung gehen wollte. 2018 platzierte das Unterneh-

zurück zum Inhaltsverzeichnis

zurück zum Inhaltsverzeichnis

men einen syndizierten Kredit über 500 Millionen Euro, dessen Zinssatz nicht wie üblich von der Bonität, sondern ausschließlich vom ESG-Rating des VERBUND abhängig ist: Verbessert sich das ESG-Rating, so sinken die Kosten des Kredits.

„Die Glaubwürdigkeit als nachhaltiges Unternehmen hat mit dazu beigetragen, dass der VERBUND heute das mit Abstand wertvollste Unternehmen Österreichs und eine der fünf größten Utilities in Europa ist.“
Peter Kollmann

„Das war bahnbrechend und hat viel Staub aufgewirbelt, vor allem im angelsächsischen Raum“, erinnert sich Kollmann. Die Glaubwürdigkeit als nachhaltiges Unternehmen hat mit dazu beigetragen, dass der VERBUND heute das mit Abstand wertvollste Unternehmen Österreichs und eine der fünf größten Utilities in Europa ist.

Klimaschutz – nicht das einzige Ziel, aber das wichtigste

Der Klimaschutz ist definitiv nicht das einzige Ziel, das nachhaltig agierende Unternehmen und Investoren verfolgen: Die OeKB prüft etwa auch die sozialen Auswirkungen, bevor sie über Exporthaftungen oder -finanzierung von Projekten entscheidet, so Sommer-Hemetsberger. Aber die Klimakrise wird seit einigen Jahren als das größte Risiko angesehen, sagt Jürgen Schneider, Sektionsleiter im Klimaschutzministerium, und verweist auf den „Global Risk Report“ des World Economic Forum. Für Unternehmen ist der Klimawandel längst keine abstrakte Bedrohung mehr, bestätigt Gerhard Marterbauer, Partner bei Deloitte Österreich. Er zitiert aus einer Befragung, die Deloitte bei 2.000 Vorständen internationaler Unternehmen durchgeführt hat. 97 Prozent von ihnen sagten, dass ihr Unternehmen den Klimawandel schon unmittelbar gespürt hat, und zwei Drittel von ihnen sind darüber zunehmend besorgt.

„Der Klimaschutz ist definitiv nicht das einzige Ziel, das nachhaltig agierende Unternehmen und Investoren verfolgen: Die OeKB prüft etwa auch die sozialen Auswirkungen, bevor sie über Exporthaftungen oder -finanzierung von Projekten entscheidet.“
Angelika Sommer-Hemetsberger

Um diese globale Bedrohung abzuwehren, werden schrittweise Veränderungen kaum ausreichen, sagt Schneider: Die europäische Energieversorgung etwa hängt zu 80 Prozent an fossilen Energieträgern. Daran zeigt sich, dass eine grundlegende Transformation der Wirtschaft erforderlich ist.

Die EU hat in diesem Sinn gerade im letzten Jahr viel angeschoben, etwa um den Gassektor grüner zu machen oder die Energieeffizienz von Gebäuden zu verbessern. Für eine nachhaltige, klimafreundliche Transformation der Wirtschaft sind enorme Investitionen nötig. Diese sind nur aufzubringen, wenn auch die Finanzwirtschaft den Umbau unterstützt. Daher hat die EU bereits weitreichende regulatorische Vorgaben eingeführt bzw. in Vorbereitung, erklärt Schneider: Die Offenlegungsverordnung verpflichtet seit März 2021 Finanzdienstleister wie Banken und Versicherungen zu Transparenz im Bereich Nachhaltigkeit.

Marterbauer berichtet, dass auch für Unternehmen der Realwirtschaft der Druck steigt, klimabezogene Finanzinformationen in ihre Berichterstattung aufzunehmen. Die Akteure am Kapitalmarkt wollen zunehmend mehr darüber erfahren, wie sich der Klimawandel auf Unternehmen auswirkt und wie diese ihre Strategien, Geschäftsprozesse und Produkte ausrichten, um klimabezogene Risiken zu minimieren – aber insbesondere auch, wie diese selbst aktiv zum Klimaschutz beitragen können.

„Spreu vom Weizen trennen“

Zwar sind für viele Unternehmen Nachhaltigkeitsberichte zum Teil seit Jahren Routine. Nach dem 2021 von der EU-Kommission vorgelegten Entwurf zur Corporate Sustainability Directive (CSRD) wird die Berichterstattung über Nachhaltigkeitsthemen schon bald verpflichtend im Rahmen des Lageberichts erfolgen – vor allem aber: das wird nicht nur die großen, börsennotierten Unternehmen betreffen, sondern in ganz Europa rund 50.000 Firmen. Allein in Österreich werden es 2.000 Unternehmen sein. Zwar gewährt die EU vorerst eine Atempause: nach derzeitigem Diskussionsstand wird der geplante Anwendungszeitpunkt für „Unternehmen von öffentlichem Interesse“ um ein Jahr auf Anfang 2024 verschoben, für alle anderen Unternehmen auf Anfang 2025. „Auf viele Unternehmen, die bisher noch wenig Erfahrung mit Nachhaltigkeitsberichterstattung sammeln konnten, kommt dennoch eine große Herausforderung zu“, erwartet Marterbauer.

Eine erweiterte Berichtspflicht ist das eine. Wirklich sinnvoll ist sie nur, wenn die Berichte auch eine gemeinsame Sprache sprechen, damit beispielsweise Investoren oder Kreditgeber bei der Bewertung eines Unternehmens wirklich beurteilen können, was „Greenwashing“ ist und was tatsächlich der Nachhaltigkeit dient. Die gemeinsame Sprache wird derzeit in der Taxonomie-Verordnung definiert, berichtet Schneider.

„Auf viele Unternehmen, die bisher noch wenig Erfahrung mit Nachhaltigkeitsberichterstattung sammeln konnten, kommt eine große Herausforderung zu.“
Gerhard Marterbauer

„Es ist hoch an der Zeit, dass endlich verlässliche Daten verfügbar werden, die auf klaren Definitionen und Vorgaben beruhen.“
Josef Obergantschnig

Es ist hoch an der Zeit, dass endlich verlässliche Daten verfügbar werden, die auf klaren Definitionen und Vorgaben beruhen, sagt Obergantschnig: „Mittlerweile wimmelt es ja geradezu an ‚Nachhaltigkeitspionieren‘“. Er meint, dass es für einen Asset-Manager in den letzten Jahren immer schwieriger geworden ist, in dem ganzen „Daten-Dschungel“ die Spreu vom Weizen zu trennen.

„Für KMU ein Riesenthema“

Jede zusätzliche Berichtspflicht macht den betroffenen Unternehmen mehr Aufwand. Viele sehen noch gar nicht, was durch die verschiedenen Regularien alles auf sie zukommen wird. Gerade kleinere und mittlere Unternehmen haben oft die Vorstellung, dass das alles nur die ganz Großen betreffen wird, so die Erfahrung Stockbauers. Was die formale Offenlegung angeht, trifft diese Einschätzung auch zu. Aber was viele noch gar nicht wahrnehmen: Bei Kreditentscheidungen werden zunehmend auch Nachhaltigkeitskriterien eine Rolle spielen. Der Grund ist einfach: Kreditinstitute werden ihrerseits danach beurteilt, wie „grün“ ihre Assets sind. „Darum wird das ein Riesenthema, auch für KMU“, meint Stockbauer: „Das betrifft die ganze Wirtschaft“.

Diese Regularien sind, so der Konsens der Teilnehmer des VBV Zukunftsdialogs wirksame und mächtige Instrumente, um eine nachhaltige Entwicklung voranzutreiben. Auch wenn die zum Teil sehr kurzen Fristen zur Vorbereitung den betroffenen Unternehmen zu schaffen machen und etwa verschiedene Aufsichtsbehörden und andere Beteiligte parallele Leitlinien entwickeln und manches chaotisch wirkt. „Wenn das zu komplex ist und zu einem Bürokratie-Monster wird“, sagt auch Schneider, „dann wird der Impact klein bleiben, weil es einfach nicht anwendbar ist“.

Der Sektionschef verweist auf die, wie er es bezeichnet, „berühmt-berüchtigte“ Taxonomie-Verordnung und die hitzige Diskussion, die es innerhalb der EU gibt, ob Kernkraft und Erdgas auch als „grüne“ Technologien angesehen werden können. Nicht nur in Österreich wird hinterfragt, wie die Atomkraft zu dem in der Verordnung selbst postulierten „do no significant harm“ Prinzip passt. Die Regeln der Verordnung sollen wissenschaftsbasiert sein, nicht „lobby-basiert“. „Da werden wir uns weiter drum kümmern“ sagt er und kündigt an, dass Österreich mit rechtlichen Mitteln gegen den Rechtsakt der EU-Kommission vorgehen wird.

„Nicht nur in Österreich wird hinterfragt, wie die Atomkraft zu dem in der Verordnung selbst postulierten ‚do no significant harm‘ Prinzip passt.“
Jürgen Schneider

„Irritiert“ hat das Vorgehen bei der Taxonomie-Verordnung auch VERBUND-Finanzvorstand Kollmann. Und nicht nur ihn: Er führt jedes Jahr hunderte Gespräche mit Investoren und hört von dieser Seite, dass die EU damit der Glaubwürdigkeit der Taxonomie schadet. Allerdings sieht Kollmann auch einen Hoffnungsschimmer: Die Kapitalmärkte, sagt er, sind in Sachen Nachhaltigkeit inzwischen manchmal kritischer als die Regularien.

Die Widersprüchlichkeiten und der mit der Umsetzung der verschiedenen Regularien verbundene Aufwand sind, so die Diskussionsteilnehmer übereinstimmend, nicht wegzudiskutieren. Die geforderte Transparenz beispielsweise bietet den Unternehmen aber auch Chancen: In der VBV-Gruppe ist von der Offenlegungspflicht vorerst zwar nur die Pensionskasse betroffen, berichtet Zakostelsky, trotzdem veröffentlicht auch die Vorsorgekasse freiwillig bereits nach diesem Standard: Auf diese Weise, sagt der Gastgeber des VBV Zukunftsdialogs kann man als Unternehmen zeigen, ob man es wirklich ernst meint mit der nachhaltigen Ausrichtung.

Die Regularien für „Green Finance“ sind definitiv der richtige Weg, bekräftigt auch Stockbauer die damit verbundene Lenkung von privatem Kapital in nachhaltige Projekte. Unternehmen, die zum Beispiel weiterhin in fossile Energieträger investieren wollen, werden das benötigte Kapital gar nicht bekommen oder nur zu wesentlich schlechteren Konditionen – sie werden vom Kapitalmarkt „abgestraft“.

Dieser „Hebel“, sagt Kollmann, ist auch notwendig, um etwa die Infrastruktur für die Energiewende zu schaffen. Der Ausbau von Solar- und Windenergie bedeutet, dass die Stromnetze für große Mengen an dezentral erzeugtem Strom gerüstet und ausgebaut werden müssen. „Das ist die conditio sine qua non“, so Kollmann. Darum wird beispielsweise die VERBUND-Tochter Austrian Power Grid in den nächsten zehn Jahren 3,5 bis 3,7 Milliarden Euro in den Ausbau der Strominfrastruktur investieren. Für nachhaltig ausgerichtete Kapitalgeber wird die Energiewende also viele Investmentmöglichkeiten bieten.

Wirtschaft und Ethik

Veranlagung im grünen Bereich.

Unser Zugang

Das Kerngeschäft der VBV-Gruppe stellt die Veranlagung des uns anvertrauten Vorsorgekapitals dar. Dass die Gelder nachhaltig veranlagt werden, wird durch verschiedene Maßnahmen gewährleistet. Bei der Auswahl der für uns tätigen Fondsmanager und Kapitalanlagegesellschaften (KAG) kommt unserem Due Diligence-Prozess eine zentrale Rolle zu, für die Veranlagungstätigkeit sind der Kriterienkatalog der Vorsorgekasse und vorgegebene Veranlagungskriterien der Pensionskasse ausschlaggebend und für die entsprechende Datengrundlage sorgen anerkannte externe Datenanbieter.

Betriebswirtschaftlicher Erfolg

Um wirtschaftlich erfolgreich zu sein und auch nachhaltig wirtschaften zu können, baut die VBV auf schlanke Strukturen, eine hohe Servicequalität, die Orientierung an Kundenbedürfnissen, welche regelmäßig abgefragt werden, einen breitflächigen Vertrieb mit einem Netz von Vertriebspartnern und den an uns selbst gestellten Anspruch, uns stetig weiterzuentwickeln und innovativ zu bleiben. An unserem wirtschaftlichen Erfolg lassen wir in Form einer Erfolgsprämie bzw. eines Bilanzgeldes auch die Mitarbeitenden teilhaben, wobei dies an gewisse Voraussetzungen gebunden ist. Unsere Eigentümer erhalten eine stabile und angemessene Dividende ausbezahlt.

Beitrag zur regionalen Wertschöpfung

Wie in einer von uns in Auftrag gegebenen Studie belegt wurde, entsteht durch die von der VBV in Österreich veranlagten Mittel eine kumulierte Wertschöpfung von rund 1,5 Milliarden Euro im Jahr. Durch die von uns ausbezahlten Pensionsleistungen wird die Kaufkraft von PensionistInnen gestärkt und durch die Bevorzugung bzw. bewusste Auswahl regionaler bzw. österreichischer Geschäftspartner und Lieferanten leisten wir einen Beitrag zur Steigerung der regionalen Wertschöpfung.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Nachhaltige Veranlagung

Relevanz und Auswirkungen

Für eine globale nachhaltige Entwicklung der Menschheit bedarf es einer Transformation der ganzen Gesellschaft und insbesondere der Wirtschaft. Dazu besteht international ein breiter Konsens, der sich 2015 auch in den von den Vereinten Nationen verabschiedeten 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals; SDGs) manifestierte. Klar ist auch: Um diese globale Transformation in der notwendigen Geschwindigkeit zu schaffen, genügt es nicht, an das Verantwortungsbewusstsein der Einzelnen und einzelner Player zu appellieren. Der ökologische und soziale Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft benötigt eine konzertierte Anstrengung und vor allem enorme Investitionen. Die Staaten allein können die dafür benötigten Finanzmittel nicht aufbringen. Das kann nur gelingen, wenn auch privates Kapital gezielt in nachhaltige Aktivitäten und Unternehmen gelenkt wird. Dem Finanzsektor kommt daher eine Schlüsselrolle zu. Das ist auch der Hintergrund für viele neue Regularien, die von der Europäischen Union im Rahmen ihrer Sustainable Finance Strategy verabschiedet wurden bzw. noch werden.

Die VBV-Gruppe hat bereits lange, bevor es gesetzliche Vorschriften dazu gab, ihre Veranlagung an nachhaltigen Kriterien ausgerichtet. Denn die zentrale Auswirkung unserer Geschäftstätigkeit liegt – das haben uns auch die Stakeholder immer wieder bestätigt – im Kerngeschäft, also in der Veranlagung des uns anvertrauten Kapitals. Mit einem Veranlagungsvolumen von rund rund 14 Milliarden Euro hat die VBV-Gruppe einen wirksamen Hebel, um zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen.

Herangehensweise und Leistung

Die VBV-Gruppe hat sich ihren Stakeholdern gegenüber verpflichtet, beim Veranlagen des Treuhandvermögens besonders vorausschauend und nachhaltig zu agieren. Das verantwortungsvolle Investieren ist daher ein wesentlicher Bestandteil unserer Veranlagungsphilosophie. Wir gehen damit über die gesetzlichen Vorgaben hinaus, die für unsere operativ tätigen Tochtergesellschaften – die VBV-Pensionskasse und die VBV-Vorsorgekasse – jeweils gelten. Diese Vorgaben verpflichten uns zur Wahrung der Interessen der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten und der damit verbundenen treuhändischen Veranlagung des anvertrauten Vermögens.
Für die VBV steht „Investieren mit Verantwortung“ für diese Verbindung von nachhaltigen Zielen (insbesondere die Aspekte Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung (ESG – Environmental, Social and Governance Issues) mit den spezifischen wirtschaftlichen Zielsetzungen unserer Veranlagung.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Nachhaltigkeit ist unsere Strategie

Die VBV-Gruppe hat bereits im Jahr 2020 nachhaltige strategische Veranlagungs-Oberziele im Sinne investierbarer Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen (UN) definiert.

Dazu wurden von den VeranlagungsexpertInnen der VBV alle 17 SDGs samt all ihren 169 Unterzielen auf konkrete "Investierbarkeit" überprüft. Das Ergebnis sind sechs strategische, langfristige "Oberziele" für die nachhaltige Veranlagung, darunter befinden sich fünf ausgewählte SDGs. Diese bilden den obersten Rahmen nachhaltiger Veranlagungsziele in der VBV-Gruppe.

Sicherung des Lebensstandards von Menschen über Generationen (SDG1)
Das strategische Ziel ist es, durch ertragreiche Veranlagungen zur Sicherung der Lebensqualität von Menschen über Generationen beizutragen.

Klimaschutz, Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5°C (SDG13)
Das strategische Ziel ist es, das Pariser Klimaziel bis 2030 zu erreichen.

Investition in nachhaltige Industrie, Innovation und Infrastruktur (SDG9)
Das strategische Ziel ist es, in nachhaltige Infrastruktur und in innovative Technologien zu veranlagen.

Investition in Gesundheit und Wohlergehen (SDG3)
Das strategische Ziel ist es, durch Veranlagungen in Unternehmen des Gesundheitsbereichs sowie in soziale Infrastruktur zu einem gesunden Leben und Wohlergehen aller Generationen beizutragen.

Investition in bezahlbare und saubere Energie (SDG7)
Das strategische Ziel ist es, durch Veranlagungen in erneuerbare Energien und in Energieeffizienz zur nachhaltigen Energie-Transition beizutragen.

Investition in einen wettbewerbsfähigen, nachhaltigen Standort Österreich
Das strategische Ziel ist es, durch Veranlagungen in den Standort Österreich die lokale Wertschöpfung und Wirtschaft zu fördern.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Von strategischer Relevanz in der Veranlagung sind für die VBV zudem die UN Prinzipien für verantwortliches Investieren (UN PRI). Sowohl die Pensionskasse als auch die Vorsorgekasse sind Unterzeichner der UN PRI. Dabei handelt es sich um eine Initiative von institutionellen Investoren, welche ESG-Faktoren in ihren Investmentanalysen und Entscheidungsprozessen berücksichtigen. Zudem wird auf die Einhaltung der 10 Prinzipien des UN Global Compact aus den Themenbereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung bei den Portfoliounternehmen geachtet.

Damit sind sowohl die VBV-Pensionskasse wie die VBV-Vorsorgekasse konsequent auf Nachhaltigkeit insbesondere in ihrem Kerngeschäft – der Veranlagung – ausgerichtet. Beide Gesellschaften verbindet das Ziel, gute Veranlagungserfolge für ihre Anwartschafts- und Leistungsberechtigten zu erwirtschaften und gleichzeitig Verbesserungen für Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft zu erreichen. Die Gesellschaften unterliegen jedoch unterschiedlichen gesetzlichen Vorgaben und Rahmenbedingungen.

Wir berichten daher im Folgenden separat über die nachhaltige Veranlagung der jeweiligen Gesellschaft.

Nachhaltige Veranlagung der VBV-Vorsorgekasse

Die VBV-Vorsorgekasse hat bereits mit ihrer Gründung 2002 Nachhaltigkeit in den Mittelpunkt ihrer Unternehmens- und Investmentphilosophie gestellt. Die VBV-Vorsorgekasse setzt laufend neue Akzente und hat als Vorreiter dazu beigetragen, dass auch andere Unternehmen ihrer Branche sukzessive ihre Veranlagung nachhaltiger ausrichten.

Die VBV-Vorsorgekasse berücksichtigt bei ihren Geldanlagen neben wirtschaftlichen Anlagezielen auch ethisch-nachhaltige Veranlagungskriterien, die sich aus Positiv- und Ausschlusskriterien zusammensetzen. Der umfassende Kriterienkatalog wird regelmäßig unter Einbeziehung des Ethik-Beirats aktualisiert. Details zu den Kriterien sind auf der Homepage der VBV-Vorsorgekasse veröffentlicht.

Ethik-Beirat

Der Ethik-Beirat der VBV-Vorsorgekasse wurde bereits 2002 gegründet und ist damit der erste Ethik-Beirat in der Geschichte der Betrieblichen Vorsorge in Österreich. Seine Mitglieder sind Experten aus den Bereichen Soziales, Umwelt, Medizin, Kirche und Wirtschaft.

Der Beirat vereint in sich somit eine hohe Fachkompetenz, mit der er die erforderlichen Analysen und Bewertungen vornimmt und Empfehlungen für die Anlagepolitik der VBV-Vorsorgekasse gibt.

Nachhaltige Veranlagung der VBV-Pensionskasse

Die VBV-Pensionskasse investiert verantwortungsvoll, nachhaltig, klimabewusst sowie ertragsorientiert und trägt mit einem hohen Anteil österreichischer Partner in der Wertschöpfungskette zur positiven Entwicklung der heimischen Wirtschaft bei. Die VBV-Pensionskasse berücksichtigt und verbindet ESG-Aspekte in ihren Investmententscheidungen mit den Zielsetzungen einer Verbesserung des langfristigen Risiko-Ertrags-Profils und der beständigen Förderung einer nachhaltigen Entwicklung von Unternehmen, Gesellschaft und Umwelt. Mit Jahresende 2021 verwaltete die VBV-Pensionskasse das Vermögen von Berechtigten in 32 Veranlagungs- und Risikogemeinschaften (VRGen), die den gleichen Prinzipien und Prozessen unterliegen. In einzelnen VRGen kann es auf Kundenwunsch zu Abweichungen bei der Umsetzung der Anlage- und Nachhaltigkeitsstrategie kommen.

Die Berücksichtigung und Integration von Nachhaltigkeits- und Klimaaspekten im Investmentprozess ist für die VBV-Pensionskasse ein wichtiger Baustein. Gemeinsam mit externen Produktanbietern arbeiten wir an der Weiterentwicklung von nachhaltigen bzw. klimafreundlichen Investmentlösungen in den bewirtschafteten Assetklassen. Dabei werden die spezifischen Eigenheiten der jeweiligen Assetklasse berücksichtigt und unterschiedliche nachhaltige Investmentlösungen eingesetzt. Im Rahmen einer umfassenden Due-Diligence-Prüfung von Investmentprodukten und Geschäftspartnern werden ESG-Kriterien systematisch erhoben und in den Produktauswahlprozess einbezogen.

Die VBV-Pensionskasse arbeitet laufend an der Umsetzung und Weiterentwicklung einer mehrjährigen Klima-Transitionsstrategie, die einerseits den Rückzug aus Investments (Divestment) im Bereich der fossilen Energieträger mit negativen Auswirkungen auf das Klima als Zielsetzung hat und andererseits ein verstärktes Investment in sogenannte „Clean Tech"-Unternehmen vorsieht. Investmentprodukte mit dem Fokus auf Klimatransition werden mit der Zielsetzung eingesetzt, eine positive Wirkung (Impact) in der Realwirtschaft im Sinne der Vermeidung des Klimawandels bzw. der Anpassung an den Klimawandel zu erreichen.

Monitoring, Evaluierung und Audit

Die Einhaltung der Veranlagungskriterien ist Aufgabe des internen Asset Managements sowie der von uns beauftragten externen Asset Manager. Das Asset Management bedient sich dazu der Expertise und Daten von Nachhaltigkeits-Ratingagenturen sowie eigener Analysen.

Zum Monitoring des Portfolios hinsichtlich der ESG-Eigenschaften setzt die VBV-Gruppe auf anerkannte externe Datenprovider sowie auf unabhängige Dienstleister, die auf Nachhaltigkeitsanalyse und -beratung spezialisiert sind, und bezieht dabei auch die für sie tätigen externen Fondsmanager ein. Die ausgewählten externen Datenanbieter verfügen nachweislich über ein Qualitätsmanagement. In diesem Rahmen wird regelmäßig die Plausibilität der Daten überprüft.

Zusätzlich lassen wir einmal jährlich das Portfolio der Vorsorgekasse durch eine unabhängige Stelle, die ÖGUT, beurteilen. Dieses wurde in der Berichtperiode mit A+, dem höchsten Standard, beurteilt.

Klimaschutz in der Veranlagung

Die VBV-Gruppe bekennt sich zu den Zielen, die 2015 auf der Klimakonferenz der UN in Paris (COP21) beschlossen wurden, und will insbesondere in ihrem Kerngeschäft, der Veranlagung, dazu beitragen. Dementsprechend haben wir schon frühzeitig Maßnahmen zum Klimaschutz gesetzt. So haben beispielsweise Pensions- und Vorsorgekasse den Montréal Carbon Pledge unterzeichnet – die Vorsorgekasse im Jahr 2015 sogar als erstes Finanzinstitut im deutschsprachigen Raum. Als Unterzeichner verpflichten sich die VBV-Gesellschaften dazu, den CO_2-Fußabdruck ihres Aktienportfolios zu messen und zu veröffentlichen. Die langfristige Reduzierung des CO_2-Fußabdrucks – die Dekarbonisierung des Investment-Portfolios – sind wichtige Zielsetzungen, mit denen die VBV zur Erreichung der Pariser Klimaziele beiträgt.

Im Sinne dieser Zielsetzung und Selbstverpflichtung ist es der VBV-Gruppe in den letzten Jahren gelungen, den CO_2-Fußabdruck im Aktienportfolio laufend zu verringern bzw. auf einem geringen Niveau zu halten. Die aus

Aktien

Relativer Fußabdruck
t CO_2e / 1 Mio. EUR investiertes Kapital

		31.12.			31.12. (2017: 31.05.)	
	VBV PK	Benchmark	Vergleich	VBV VK	Benchmark	Vergleich
2017	178	157	13 %	99,4	172,1	-42,2 %
2018	178	164	9 %	87,9	213,1	-58,8 %
2019	189	153	24 %	79,2	129,3	-38,7 %
2020	140	131	7 %	75,5	112,1	-32,6 %

Benchmark VK: MSCI World Index
Benchmark PK: MSCI All Country World Index

Aktien

Relativer Fußabdruck mit 31.12.
t CO_2e / 1 Mio. EUR investiertes Kapital

	VBV PK	Vergleich zu BM	VBV VK	Vergleich zu BM	Benchmark (BM)
2021	48,9	-15,8 %	49,0	-15,7 %	58,1

Benchmark VBV: MSCI All Country World Index

Hinweis bezüglich der Änderung der Berechnungsmethode:
Anstelle des bisherigen Standards, zur Berechnung des CO_2e-Fußabdrucks die Marktkapitalisierung zu verwenden, sieht die EU-Regulierung (Offenlegungsverordnung, EU 2019/2088) eine Ermittlung anhand des Unternehmenswerts (Enterprise Value, EVIC) vor. Aus diesem Grund wurde die Berechnung der Werte zum 31.12.2021 bereits auf die EVIC-Methode umgestellt. Ein Vergleich der Ergebnisse mit jenen der Vorjahre ist daher nur bedingt aussagekräftig.

Der Unternehmenswert (EVIC) ist die Summe der Marktkapitalisierung der (Normal- und Vorzugs-)Aktien und den Buchwerten von allen Fremdkapitalinstrumenten (debt) ohne Abzug von Cash.

Neben der Berechnungsmethode gab es außerdem bei der Vorsorgekasse eine Änderung bei der Benchmark, die auf den MSCI All Country World Index geändert wurde.

Tabelle 1: Relativer Fußabdruck der Aktienportfolios

den Aktieninvestments der VBV resultierenden Emissionen liegen um bis zu 20 Prozent unter dem Wert eines Weltaktienindex, der in diesem Bereich üblicherweise als Vergleich herangezogen wird. Die Dekarbonisierung unseres Investment-Portfolios haben wir im Jahr 2021 durch Umstellungen im Produktportfolio fortgesetzt. Beispielsweise wurden Neuinvestments im Bereich erneuerbarer Energieerzeugung forciert und deren Anteil am Gesamtportfolio ausgebaut.

Produktportfolio

Für die Umsetzung unserer Anlagestrategie setzen wir verschiedenste Investmentprodukte und Investmentfonds von unterschiedlichen externen Fondsmanagern ein. Diese wiederum sind für die Selektion der Einzelinvestments verantwortlich.

Die VBV achtet im Rahmen einer umfassenden Due Diligence-Prüfung von bestehenden und neuen Investmentprodukten darauf, dass bei externen Fondsmanagern ESG-Kriterien umfassend und systematisch in den Auswahlprozess von Einzelinvestments einbezogen werden. Die externen Fondsmanager müssen auch unsere Veranlagungskriterien, die in einem umfassenden Kriterienkatalog festgelegt sind, laufend einhalten. Dazu prüfen die Bereiche Veranlagung, Risikomanagement sowie Recht vor jedem Neuinvestment im Rahmen der Initial Due Diligence den generellen Nachhaltigkeitsansatz des potenziellen Produktpartners im Hinblick auf die Integration von ESG-Kriterien oder der Umsetzung von Positiv- und Negativkriterien in dessen Investmentprozess. Bestehende Produkte werden im Zuge der Ongoing Due Diligence mindestens alle 3 Jahre erneut überprüft. Darüber hinaus findet einmal jährlich ein Manager-Review statt.

Der Investmentprozess der VBV gibt vor, dass die strategische Asset Allocation, also die längerfristige Anlagestrategie der Veranlagungsgemeinschaften, zu Beginn des Jahres basierend auf dem etablierten Asset-Liability-Managementprozess in Zusammenarbeit mit dem Risikomanagement festgelegt wird. Im Rahmen der taktischen Asset Allocation, also der unterjährigen Optimierung der Veranlagung, finden monatliche Veranlagungs-Sitzungen statt, an denen neben dem Asset Management auch Vertreter des Risikomanagements teilnehmen. Darüber hinaus werden laufend die Marktentwicklung und die aktuellen Ereignisse beobachtet und analysiert und gegebenenfalls Maßnahmen, wie etwa neue Investmentmöglichkeiten oder Anpassungen der taktischen Asset Allocation, abgeleitet.

Nachhaltige Portfoliomaßnahmen 2021

Auf Basis der Anregungen von Stakeholdern und externen Expertinnen und Experten sowie unserer eigenen Analysen entwickeln die VBV-Pensionskasse und die VBV-Vorsorgekasse ihre Portfolios laufend weiter. Im Jahr 2021 wurden folgende Maßnahmen im Sinne einer Weiterentwicklung eines nachhaltigen Portfolios vorgenommen:

VBV-Pensionskasse:

- Messung des CO_2-Fußabdrucks der Aktienveranlagung
- Umstellung des VBV Low Carbon Aktienspezialfonds entsprechend einer EU Paris-aligned Benchmark
- Umsetzung der Klimakriterien gemäß EU Paris-aligned Benchmark in den VBV Aktien- und Anleihenspezialfonds
- Auswahl neuer Produkte im Bereich nachhaltiger Infrastrukturinvestments wie beispielsweise erneuerbarer Energieerzeugung.

VBV-Vorsorgekasse:

- Erneute Messung des CO_2-Fußabdrucks der Aktienveranlagung
- Initiierung und Erstinvestment in den von Amundi lancierten Global Equity PAB (Paris-aligned Benchmark) ETF.
- Erstinvestment in einen nachhaltigen High Yield Anleihenfonds
- Durchführung einer Ausschreibung für einen globalen Value Aktienfonds, welcher mit dem Österreichischen Umweltzeichen zertifiziert werden soll.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Engagement und Active Ownership

Die VBV versteht unter Engagement im Wesentlichen jede Form von aktiven Maßnahmen, die darauf abzielen, definierte nachhaltige finanzielle und nichtfinanzielle Ziele durch eigenes oder entlang unserer Wertschöpfungskette definiertes bzw. organisiertes Handeln zu erreichen. Unsere Engagement-Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, einen positiven Beitrag zur Umsetzung unserer strategischen nachhaltigen Veranlagungs-Oberziele zu leisten, die langfristige Sicht bei unseren Stakeholdern und bei unseren investierten Unternehmen zu fördern sowie nachteilige Auswirkungen auf Umwelt oder Menschen zu reduzieren.

Die VBV setzt ihren Einfluss als institutioneller Investor sowohl gegenüber Unternehmen ein, an denen sie beteiligt ist oder von denen sie Wertpapiere erworben hat bzw. zu erwerben plant, als auch gegenüber politischen Entscheidungsträgern, Dienstleistern und anderen Interessensgruppen. Dabei arbeiten wir oft mit anderen Investoren oder Interessensgruppen und Geschäftspartnern zusammen, die ähnlich nachhaltig ausgerichtet sind wie die VBV. Das Ziel dabei ist es, den langfristigen Gesamtwert, welcher wirtschaftliche, soziale und ökologische Werte umfasst, im bestmöglichen Interesse unserer Kunden und Berechtigten sowie der Gesellschaft insgesamt und letztlich der ganzen Welt zu maximieren.

Diese Engagement-Aktivitäten sind abgestimmt mit unseren Investment- und geschäftspolitischen Strategien. Unser Engagement erfolgt entweder selbst und direkt oder indirekt durch entsprechende Vorgaben an externe Fondsmanager. Finden wir für eigene Engagement-Ziele bereits organisierte Investoren-Zusammenschlüsse (Collaborations) vor, schließen wir uns diesen gerne an. Zusätzlich kooperiert die VBV auf nationaler und internationaler Ebene mit dafür qualifizierten Engagement-Partnern, welche den aktiven Dialog mit dem betroffenen Unternehmen aufnehmen.

Mit unseren Engagement-Maßnahmen wollen wir auch einen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung der Finanz- und Realwirtschaft leisten, welche sowohl zukunftsfähig ist als auch Investitionen und Innovationen fördert.

Die VBV ist über Investmentfonds, in denen wir veranlagen, mittelbar Miteigentümer an börsennotierten Aktiengesellschaften mit weltweiten Aktivitäten und Firmensitzen in unterschiedlichsten Ländern. Als Investor hat die VBV größtes Interesse an einer langfristigen, positiven Wertentwicklung der Portfoliounternehmen, welche zu einer dauerhaften Erreichung der finanziellen und Nachhaltigkeitsziele beiträgt. Wir legen daher großen Wert darauf, dass externe Fondsmanager oder Verwaltungsgesellschaften, in deren Produkte die VBV investiert ist, von ihrem Recht zur Stimmabgabe bei den Hauptversammlungen Gebrauch machen. Für VBV Aktienspezialfonds bei der Erste Asset Management GmbH vertritt diese bei den Hauptversammlungen der jeweiligen Unternehmen unser Stimmrecht gemäß unseren nachhaltigen strategischen Oberzielen.

So haben wir beispielsweise einen Aktionärsantrag unseres Engagement-Partners Institutional Shareholder Services (ISS ESG) auf der Hauptversammlung der Microsoft Corporation zum Thema „Report on Effectiveness of Workplace Sexual Harassment Policies“ unterstützt.

Arunja Capital hatte einen Antrag eingebracht, der Microsoft dazu verpflichten sollte, einen Report zur Wirksamkeit der Policies und Bestimmungen zum Thema Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu erstellen. Zur Begründung dieses Antrags führte Arunja Capital an, dass die öffentliche Wahrnehmung von Microsoft durch zahlreiche Vorwürfe von sexueller Diskriminierung und Belästigung getrübt sei. Der Report sollte eine unabhängige Prüfung dieser Vorwürfe garantieren und in weiterer Folge jährlich publiziert werden. Damit soll sichergestellt werden, dass ein objektiver Diskurs über die Maßnahmen von Microsoft zur Unterbindung von Belästigung und Diskriminierung institutionalisiert wird und dadurch zur Senkung der Vorfallhäufigkeit beitragen kann. Der Antrag fand eine breite Unterstützung von 78 Prozent der Investorinnen und Investoren.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Veranlagungserfolg

Relevanz und Auswirkungen

Die Finanzierung der staatlichen Pensionssysteme wird in vielen Ländern, so auch in Österreich, immer schwieriger. Das ist insbesondere auch auf die demografische Entwicklung zurückzuführen. Aufgrund gesunkener Geburtenraten und höherer Lebenserwartung steigen die Aufwendungen für staatliche Pensionen. Die Pensionslücke, also die Differenz zwischen dem aktuellen Einkommen einer Person und ihrer zukünftigen Pension, wird aller Voraussicht nach weiter steigen. Wenn breite Schichten ausschließlich auf die staatliche Pension angewiesen sind, kann somit die Gefährdung durch Altersarmut zunehmen.

Daher gilt: Wer seinen Lebensstandard auch in der Pension halten will, kommt an einer soliden, renditestarken Vorsorge nicht vorbei. Die VBV-Gruppe ist der führende Anbieter von nachhaltigen betrieblichen Vorsorgelösungen (Firmenpensionen und Abfertigung NEU) in Österreich. Sie trägt direkt zur Sicherung des Lebensstandards von mehr als 3,6 Millionen Beschäftigten und Selbständigen bei. Der langfristige Veranlagungserfolg der VBV hat somit positive Auswirkungen auf die finanzielle Situation sehr vieler Menschen und trägt über die gestiegene Kaufkraft auch zur positiven Entwicklung der heimischen Wirtschaft bei.

Herangehensweise und Leistung

Die VBV ist der führende Anbieter von betrieblichen Vorsorgelösungen. Sowohl die VBV-Pensionskasse wie auch die VBV-Vorsorgekasse veranlagen treuhändisch Vorsorgekapital für Millionen Menschen in Österreich. Ihr Auftrag ist, im Bereich Firmenpensionen wie in der Abfertigung NEU zur Sicherstellung des Lebensstandards der Menschen beizutragen. Damit tragen die Vorsorgekasse wie die Pensionskasse Verantwortung für Generationen.

Aus dieser Verantwortung und dem gesetzlichen Auftrag beider Gesellschaften ergibt sich für beide grundsätzlich ein langfristiger Horizont, eine risikobewusste Veranlagung und das Ziel, mit dem anvertrauten Vorsorgekapital im Rahmen der spezifischen gesetzlichen Vorgaben für die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten gute Erträge zu erwirtschaften.

Veranlagungserfolg der VBV-Pensionskasse

Die Wahrung der Interessen der Anwartschafts– und Leistungsberechtigten (AWLB) und die Sicherstellung der dauernden Erfüllbarkeit der vertraglichen Leistungen sind oberstes Ziel der VBV-Pensionskasse. Insbesondere nimmt die Pensionskasse Bedacht auf Sicherheit, Qualität, Rentabilität, den Bedarf an flüssigen Mitteln sowie eine angemessene Mischung und Streuung der Vermögenswerte, unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten.

Ende 2021 lag die Performance der VBV-Pensionskasse über alle Veranlagungs- und Risikogemeinschaften durchschnittlich bei + 6,21%. Die VBV liegt im Schnitt der vergangenen Jahre bei einem Veranlagungserfolg von + 7,16 % auf drei Jahre, auf fünf Jahre bei + 4,55 % und auf zehn Jahre bei einer durchschnittlichen Performance von + 5,15 % pro Jahr.

Mit einem Ergebnis von + 6,2 % über alle Veranlagungsgemeinschaften hat die VBV-Pensionskasse 2021, also im zweiten Corona-Krisenjahr, ein gutes Veranlagungsergebnis erzielt, kann ein weiteres Jahr in Folge stabile Pensionen auszahlen und die Schwankungsrückstellung für schwierigere Jahre aufbauen. Die VBV zählt bei der Durchschnittsperformance der vergangenen drei, fünf und zehn Jahre zu den überdurchschnittlich ertragsstarken Pensionskassen.

Veranlagungserfolg der VBV-Vorsorgekasse

Mit einer Performance von 3,28 % konnte die VBV-Vorsorgekasse 2021 ein gutes Veranlagungsergebnis erzielen. Die Branche erreichte im Durchschnitt eine Rendite von 4,00 %. Darüber hinaus hat die VBV-Vorsorgekasse im Geschäftsjahr 2021 auch das selbst gesteckte Ziel, eine reale Verzinsung für das Treuhandvermögen der Anwartschaftsberechtigten zu erwirtschaften, erreicht. Die Inflationsrate, gemessen als Veränderung des Verbraucherpreisindex im Jahr 2021, lag in Österreich bei 2,8 %. Die Performance der VBV lag somit um 0,48 Prozentpunkte über der Inflationsrate. Im langfristigen Vergleich, also seit die Oesterreichische Kontrollbank (OeKB) 2004 begonnen hat, die Performance der Vorsorgekassen zu erheben, konnte die VBV-Vorsorgekasse ein besseres Ergebnis erzielen als die Branche (VBV: 2,83 % p.a.; Branche: 2,55 % p.a.). Auch bei der Betrachtung über die letzten drei, fünf, zehn und fünfzehn Jahre liegt das Ergebnis der VBV-Vorsorgekasse jeweils über dem Branchendurchschnitt:

3 Jahre:	VBV 4,31 % p.a., Branche 3,69 % p.a.
5 Jahre:	VBV 2,60 % p.a., Branche 2,22 % p.a.
10 Jahre:	VBV 2,80 % p.a., Branche 2,56 % p.a.
15 Jahre:	VBV 2,40 % p.a., Branche 2,12 % p.a.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Betriebswirtschaftliche Leistung

Relevanz und Auswirkungen

Die wirtschaftliche Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, ist Grundvoraussetzung für das langfristige Bestehen jedes Unternehmens. Nur durch vorausschauende Planung und kaufmännische Sorgfalt können die Wirtschaftlichkeit und Ertragskraft eines Unternehmens gewährleistet werden. Daher müssen Managemententscheidungen primär nach betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten getroffen werden. Der wirtschaftliche Erfolg eines Unternehmens hat unmittelbar finanzielle Auswirkungen auf Eigentümer, Mitarbeitende, KundInnen, Lieferanten und andere GeschäftspartnerInnen.

Neben den Aktionären der VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG, die überwiegend aus der österreichischen Banken- und Versicherungsbranche kommen, haben Mitarbeitende, Lieferanten und unsere Berechtigten ein unmittelbares Interesse daran, dass die VBV-Gruppe ihre Umsatz- und Ertragsbasis sichert und weiter ausbaut.

Herangehensweise und Leistung

Die Hauptaufgabe der VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG (VBV) wird auch in den nächsten Jahren einerseits die strategische Steuerung der Unternehmensgruppe und die Koordination mit den Eigentümern sein. Andererseits wird weiterhin die Organisation sowie Bereitstellung von Dienstleistungen in den Bereichen Recht, Rechnungswesen, IT, Interne Revision sowie Personalmanagement, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit für die Tochterunternehmen eine wichtige Rolle spielen. In der Unternehmensgruppe gibt es seit Jahren konstante Zuwachsraten an Verträgen, Anwartschaftsberechtigten und Beiträgen. Ziel ist es, diese positive Entwicklung auch in Zukunft fortzusetzen. Dazu wird u.a. das Angebot von ergänzenden Serviceleistungen, zum Beispiel über das Onlineservice Meine VBV, weiter ausgebaut werden. Damit wird einerseits noch kosteneffizienter (digital) mit einem wachsenden Anteil der Begünstigten von Pensionskasse und Vorsorgekasse kommuniziert. Andererseits wird damit die Möglichkeit, Eigenbeiträge in die Pensionskasse einzuzahlen, weiter forciert.

Ein weiterer Aspekt ist auch die kontinuierliche Produkt-Innovation. So wurde zum Beispiel im Jahr 2021 ein neues Pensionskassen-Modell gelauncht, die VBV fair:pension. Die VBV fair:pension wurde speziell für ArbeitgeberInnen entwickelt, bei denen Genderfairness, Diversity und soziale Gerechtigkeit einen besonders hohen Stellenwert im Unternehmen haben.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Finanzielle Leistungsindikatoren

Eckdaten der VBV-Gruppe

Die Bilanzsumme des Konzerns beträgt zum Bilanzstichtag 14,5 Mrd. Euro (VJ: 13,3 Mrd. Euro).

	T€	T€
Geldflussrechnung des Konzerns	**31.12.2021**	**31.12.2020**
Finanzmittel am Beginn der Periode	79.576	87.569
Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit	+ 41.436	+ 13.841
Cashflow aus Investitionstätigkeit	-19.072	- 14.295
Cashflow aus Finanzierungstätigkeit	- 7.522	- 7.539
Finanzmittelbestand am Ende der Periode	**94.418**	**79.576**

	€	€
Eigenmittelaustattung in Euro	**31.12.2021**	**31.12.2020**
1. Grundkapital	70.001,00	70.001,00
2. Kapitalrücklage	37.504.719,14	37.504.719,14
3. Gewinnrücklage	236.706.522,97	223.521.908,66
4. Anteile anderer Gesellschafter	7.151.209,67	6.395.962,46
Summe Eigenmittel	**281.432.452,78**	**267.492.591,26**

Tabelle 2: Bilanz, Finanzielle Leistung VBV-Gruppe

Geschäftsergebnis

Das Konzernjahresergebnis des vergangenen Geschäftsjahres konnte die Erwartungen sehr gut erfüllen. Alle Beteiligungen konnten die geplanten Jahresergebnisse erreichen bzw. übertreffen, wodurch die Dividendenzahlungen aus diesen Bereichen erwartungsgemäß realisiert bzw. übertroffen werden konnten.

Das Ergebnis vor Steuern beträgt im Berichtsjahr 37.970.798,27 Euro (VJ 34.685.759,33 Euro).

Nach Berücksichtigung der Ertragsteuern ergibt sich ein Ergebnis von 28.664.685,98 Euro (VJ 26.085.119,76 Euro).

Der gesamte Konzernabschluss der VBV-Gruppe wurde in der Wiener Zeitung veröffentlicht.

Faire Entlohnung

Relevanz und Auswirkungen

Ob eine Entlohnung angemessen ist, hängt von vielen Faktoren und Relationen ab und unterliegt immer auch einer subjektiven Einschätzung. In Österreich legen die Sozialpartner – stellvertretend für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer – einen groben Maßstab vor, was als fair angesehen werden kann. Die von ihnen ausverhandelten Kollektivverträge definieren unter anderem die Mindestentlohnung für die ArbeitnehmerInnen einer Branche. Die Entwicklung der Lebenserhaltungskosten im Land und die spezifischen Gegebenheiten der Branche werden dabei berücksichtigt.

Allerdings gibt es nicht für alle Branchen einen Kollektivvertrag und die Einhaltung der kollektivvertraglich vorgegebenen Entlohnung führt per se nicht dazu, dass sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fair bezahlt fühlen. Ein Unternehmen tut also gut daran, ein Gehaltschema zu entwickeln, das die spezifischen Gegebenheiten und Ansprüche berücksichtigt und Transparenz schafft. Denn tatsächliche oder vermutete Benachteiligungen beim Gehalt können zu Unzufriedenheit und Motivationsverlust in der Belegschaft führen.

Herangehensweise und Leistung

Studie über die Gehaltsentwicklung

Die Gehaltsstudie wurde 2011 von der Leitung der Personalabteilung entwickelt und eingeführt. Es wurden damals die Gehaltsdaten aller Mitarbeitenden zurückreichend bis ins Jahr 2005 erfasst, um die Entwicklung zu analysieren. Weiters wurden Tätigkeitsfamilien (gleiche Jobs) zusammengefasst und auch Erfahrungsjahre definiert. Das Gehalt in den einzelnen „Tätigkeitsfamilien“ wurde mit einem Minimum- und Maximumgehalt festgelegt. Diese werden jährlich valorisiert und somit werden die Gehälter auch weiterentwickelt. Neue Mitarbeitende werden bereits vor ihrem Eintritt zu einer „Tätigkeitsfamilie“ zugeordnet. Ungefähr alle drei Jahre werden die Gehälter mit Gehaltsstudien verglichen und neu bewertet. Vor der Implementierung wurde das damals entwickelte und bis heute geltende Gehaltsschema den Vorständen präsentiert und von ihnen freigegeben.

Vergütung des Aufsichtsrates und Vorstandes

Die Offenlegung der Vergütung des Vorstandes ist für diese Berichterstattungsperiode noch nicht vorgesehen. Der Aufsichtsrat erhält für seine Tätigkeiten keine Vergütung, sondern lediglich eine Aufwandsentschädigung. Die VBV ist stets bemüht, die Datenqualität zu Entlohnung und Entgeltthemen zu verbessern, neue Kennzahlen zu definieren, diese kontinuierlich zu optimieren und Maßnahmen zur laufenden Verbesserungen dieser Werte abzuleiten.

Überbezahlung kollektivvertraglicher Mindestlöhne

Für Finanz- und Versicherungsdienstleister im Bereich der Betrieblichen Altersvorsorge gibt es keinen gesetzlichen Kollektivvertrag. Bei der Bezahlung der Mitarbeitenden orientieren sich die Gesellschaften der VBV-Gruppe daher am Kollektivvertrag für Angestellte der Banken und Bankiers. Für rund vier Prozent der Mitarbeitenden gilt der IT-Kollektivvertrag. Es gibt in der VBV keine Dienstnehmendenden, die nur die kollektivvertragliche Mindestentlohnung erhalten. Bei allen Mitarbeitenden liegt eine entgeltliche Überbezahlung vor. Bei der Gehaltseinstufung wird der Bankenkollektivvertrag in „Beschäftigungsgruppe D, Gehaltsstufe 1“ als Mindestgehalt angesetzt. Mit 01.04.2022 erfolgte eine kollektivvertragliche Gehaltsanpassung um +3,25 %.

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39,58 Stunden mit einer Gleitzeitzeitvereinbarung und einer Homeoffice-Quote von bis zu 40 %. Sonder- und Einzelvereinbarungen werden individuell vereinbart. Zudem gibt es auch Dienstverhältnisse mit einer „All-in-Regelung“, die aus einem Grundgehalt und weiteren Entgeltbestandteilen besteht.

Zudem zahlt die VBV für alle Mitarbeitenden mit einem unbefristeten Dienstvertrag für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses Pensionskassenbeiträge. Des Weiteren haben Mitarbeitende die Möglichkeit, Eigenbeiträge in ihr Pensionskonto einzuzahlen, wobei der Dienstgeber auch diese bis zu einem gesetzlich gedeckelten Betrag verdoppelt.

Gleiche Gehälter für gleiche Arbeit

In der VBV gibt es gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit. Gehalt und Vergütung werden auf Basis der Position und Qualifikation (Ausbildung und Berufserfahrung) bestimmt. Das Gehalt aller Beschäftigten setzt sich aus dem Grundgehalt und leistungsorientierten Komponenten zusammen. Um sicherzugehen, dass es in der VBV keine Diskriminierung bei der Entlohnung gibt, bereiten wir für 2023 eine Gender Pay Gap Analyse vor, die planmäßig 2022 vom Vorstand beschlossen und freigegeben wird.

Temporäre Aushilfskräfte

Um trotz wachsender Zahlen von Kundinnen und Kunden und Anwartschafts- und Leistungsberechtigen konstant hohes Service-Niveau bieten zu können, beschäftigt die VBV temporäre Aushilfskräfte. Vor allem im Bereich des internen Callcenters kommt es zu saisonalen Auslastungsspitzen, die nur mit zusätzlichen Kräften zu bewältigen sind. Von Februar bis Mai arbeiten daher in der Regel zusätzlich fünf bis sechs Personen, meist studentische Teilzeitkräfte, für die VBV. Für temporär beschäftigte Angestellte gelten die gleichen üblichen Entgelt-Bedingungen wie für regulär beschäftigte Angestellte.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Regionale Geschäftspartner und nachhaltige Beschaffung

Relevanz und Auswirkungen

Der Ausbruch der Corona-Pandemie, ein den Suezkanal blockierendes Containerschiff und zuletzt der Krieg in der Ukraine haben auch breiten Bevölkerungsschichten bewusstwerden lassen, wie weit und verzweigt Lieferketten in unserer globalisierten Wirtschaft sein können und wie rasch die Versorgungssicherheit ins Wanken geraten und Preise für bestimmte Güter explodieren können. Die Resilienz ganzer Volkswirtschaften steht ebenso auf dem Prüfstand, wie die Robustheit des Geschäftsmodells von Unternehmen.

Eine Rückbesinnung auf regionale Lieferketten sowie auf nachhaltig agierende, vertrauenswürdige Geschäftspartner war bereits vor den genannten Ereignissen bemerkbar und wird sich durch sie weiter verstärken.

Zwar können einem Unternehmen durch eine regionalere Beschaffung höhere Kosten erwachsen, doch es senkt damit erhebliche Risiken: Die Eingangslogistik wird verlässlicher und die Steuer- und Planbarkeit wird erhöht. Zudem steigen durch eine kleinräumigere Beschaffung auch die Prosperität und Kaufkraft in der Region, wodurch wieder vermehrt regionale Wirtschaftskreisläufe entstehen können.

Die VBV-Gruppe ist in Österreich tätig, kauft Waren und Dienstleistungen überwiegend von regionalen Lieferanten, Dienstleistern und Geschäftspartnern zu und auch in der Veranlagung liegt der Schwerpunkt auf Österreich und der Eurozone.

Herangehensweise und Leistungen

Unsere Dienstleister und Partner sind wichtige Stakeholder der VBV, die uns helfen, unsere wirtschaftlichen, aber auch unsere sozialen und ökologischen Ziele zu erreichen. Daher legen wir großen Wert auf das Management unserer Dienstleister und Partner. Eines der zentralen Elemente davon ist die regelmäßige, strukturierte Bewertung dieser. Dabei spielen neben Qualität, Kosten, Risikoabwägungen und anderen klassischen Kriterien auch Transparenz, Regionalität und Nachhaltigkeit eine wesentliche Rolle.

Für den Erfolg der VBV sind – neben dem VBV Veranlagungsteam – unsere Veranlagungspartner entscheidend. Da die Veranlagung auch unseren größten Hebel im Bereich der Nachhaltigkeit darstellt, sind unsere Veranlagungspartner auch zentral bei der Erreichung unserer Klimaschutz- und weiterer Nachhaltigkeitsziele.
In den folgenden Tabellen ist das Ausmaß des extern verwalteten Vermögens und die regionale Aufteilung unserer Veranlagungspartner ersichtlich.

	EUR	Anteil am Veranlagungsvolumen
Cash	199.956.484	3,7 %
intern verwaltete Kapitalanalgen	244.345.223	4,6 %
extern verwaltete Kapitalanlagen	4.914.543.888	91,7 %
Gesamt	**5.358.845.595**	**100,0 %**

Tabelle 3: Aufteilung des Veranlagungsvolumens der VBV VK per 31.12.2021

Land*	Anzahl Fonds	Volumen in EUR	Anteil am Veranlagungsvolumen
Österreich	25	4.126.580.380	77,0 %
Luxemburg	6	394.631.343	7,4 %
Deutschland	5	148.367.791	2,8 %
Irland	2	140.605.830	2,6 %
Frankreich	1	104.358.544	1,9 %
Gesamt	**39**	**4.914.543.888**	**91,7 %**

Tabelle 4: Regionale Aufteilung der im Auftrag der VBV VK extern verwalteten Kapitalanlagen per 31.12.2021

*gemäß geografischem Sitz der Kapitalanlagegesellschaften

zurück zum Inhaltsverzeichnis

	EUR	Anteil am Veranlagungsvolumen
Cash	87.143.644,45	1,0 %
intern verwaltete Kapitalanalgen	75.881.817,32	0,9 %
extern verwaltete Kapitalanlagen	8.278.486.919,36	98,1 %
Gesamt	**8.441.512.381,13**	**100,0 %**

Tabelle 5: Aufteilung des Veranlagungsvolumens der VBV PK per 31.12.2021

Land*	Anzahl Fonds	Volumen in EUR	Anteil am Veranlagungsvolumen
Österreich	12	2.366.732.529,76	28,0 %
Deutschland	5	273.925.133,11	3,2 %
USA	10	2.304.059.673,08	27,3 %
UK	22	1.637.865.927,21	19,4 %
Irland	1	225.734.347,41	2,7 %
Schweiz	6	580.912.697,21	6,9 %
Dänemark	2	345.183.578,87	4,1 %
Frankreich	4	233.818.695,09	2,8 %
Norwegen	1	42.636.058,89	0,5 %
Australien	2	267.618.278,72	3,2 %
Gesamt	**65**	**8.278.486.919,36**	**98,1 %**

Tabelle 6: Regionale Aufteilung der im Auftrag der VBV PK extern verwalteten Kapitalanlagen per 31.12.2021

*gemäß geographischem Sitz der Asset Manager

Wir wählen unserer Fondsmanager und KAGs nach strengen Vorgaben aus. So verpflichten wir sie im Interesse der Anteilinhaber bestmögliche Veranlagungsergebnisse zu erzielen. Wir verpflichten unsere KAGs außerdem auch dazu, unsere Veranlagungskriterien lückenlos anzuwenden.

Zur Erfüllung dieser Ziele verfügt die VBV über einen definierten Prozess mit der Bezeichnung „Due Diligence – Fondsmanager auswählen“. Ein wesentliches Element dieses Prozesses ist die strukturierte Befragung potenziell neuer Vertragspartner im Rahmen einer „Initial Due Diligence“. Der standardisierte Fragebogen beinhaltet unter anderem ein Kapitel mit der Bezeichnung „Corporate Social Responsibility (CSR), Environment Social Governance (ESG) und Socially Responsible Investment (SRI)“. Anhand der Antworten prüft und bewertet die VBV, welchen Stellenwert diese Themen in den jeweiligen Kapitalanlagegesellschaften haben und wie umfassend und nachvollziehbar sie diese verankert haben. Somit ist sichergestellt, dass nicht nur die Veranlagung nach unseren ethisch-nachhaltigen Kriterien erfolgt, sondern dass auch die externen Kapitalanlagegesellschaften und Fondsmanager selbst nachhaltig agieren. Im Jahr 2021 wurden im Rahmen der „Initial Due Diligence“ zwei Fondsmanager befragt, die auch letztendlich beide als neue Fondsmanager engagiert wurden. Der Fragebogen wird zusätzlich von allen bestehenden Geschäftspartnern im Rahmen einer dreijährigen Ongoing Due Diligence ausgefüllt und aktualisiert. Die Analyse dieser Befragung führte 2021 zu keinen Beanstandungen.

Für die Warenbeschaffung (Büromöbel und -materialien, Papier, Obst und Gemüse) gibt es eine Beschaffungsrichtlinie, in der festgelegt ist, welche Kriterien in Hinsicht auf ökologische und soziale Aspekte beim Einkauf berücksichtigt werden müssen. Generell gilt, dass lokale Anbieter bevorzugt werden sollen und auf bestimmte Zertifikate und Gütesiegel Rücksicht genommen werden muss. Beim Kauf von IKT-Geräten muss die Green IT Beschaffungsrichtlinie eingehalten werden und vor Großanschaffungen eine detaillierte Checkliste abgearbeitet werden. Unser EDV-Dienstleister hat seinen Sitz am Standort Wien, ebenso wie die Kreativ-Agentur und die Druckerei. Die Konfektionierung der Poststücke übernimmt ein lokaler Anbieter und die Österreichische Post AG ist Partner bei der Versendung. Alle von der VBV veranstalteten Events werden als ÖkoEvent durchgeführt.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Nachhaltigkeitsprogramm – Ziele und geplante Maßnahmen

Wirtschaft und Ethik

Themenbereich	SDGs	Ziel	Bis	Maßnahme	Status
SDGs		Mittels Investmentportfolio positiv auf SDGs wirken, Beitrag messbar machen	2022	Evaluierung von Tools, Verständnis verbessern und neue KPIs finden	NEU
Produktportfolio		100% Berücksichtigung von ESG- und Nachhaltigkeitsrisiken für liquide Produkte	2023	Umsetzungsstrategien und Ziele pro Assetklasse	Im Plan. Weitgehend bereits umgesetzt.
		Einführung einer „grünen Pension“ als weitere Wahlmöglichkeit im Rahmen des VBV-Lebensphasenmodells (PK)	2025	Änderungen in PKG und EStG lobbyieren; Umsetzungskonzepte erstellen	Im Laufen, ist von politischen Gegebenheiten abhängig
Impact		Generelle Impactmessung für die Investmentportfolios	2023	Beschäftigung mit und Evaluierung von verschiedenen Tools	NEU
Engagement in der Veranlagung, Dialog	3, 7, 9, 13, 17	Impact investing gilt nicht als alternatives Investment im BMSVG (VK)	2023	Lobbying für Änderungen zu den Veranlagungsvorschriften im BMSVG	In Planung
		In allen von der PK verwendeten Publikumsfonds oder ETFs die Grundsätze der Nachhaltigkeit der VBV PK umsetzen	2022	Engagement der PK-Veranlagung bei externen Fondsmanagern	In Umsetzung
		Stewardship und Engagement Policy formulieren und Festlegung von Engagement-Strategie und -Zielen in der Veranlagung	2023	Workshops, Erhebung des IST-Zustandes bzgl. definierter Kriterien für die Ableitung von Zielsetzungen	NEU
Nachhaltigkeits- und Klimarisiken		Die Analyse von NH- und Klimarisiken erfolgt im Risikomanagement und soll die Basis für die Erstellung einer Transitionsstrategie darstellen. Arbeiten mit bzw. an einem zukunftorientierten Tool-Set zur Beurteilung von NH- und Klimarisiken, das zur Standortbestimmung verwendet wird.	2022	Im Vorfeld Entscheidung für ein zukunftorientiertes Tool-Set zur Beurteilung von NH- und Klimarisiken, Beschäftigung mit diversen Tools und deren Anbietern	Die Umsetzung der Transitionsstrategie hat bereits begonnen. Neue Tools werden analysiert und allenfalls für mehr Aussagekraft eingesetzt. Laufende Weiterentwicklung der Tools und Daten → laufender Betrieb
Reduktion THG-Emissionen	13	Senkung des CO_2-Fußabdrucks des PK-Aktienportfolios gem. EU-CTB VO auf 30 % unter der Benchmark (rückblickende Perspektive)	2025	Produkte gemäß der Transitionsstrategie selektieren, gezielte Dekarbonisierungsstrategien ein- und umsetzen	In Umsetzung: Transitionsstrategie im Einsatz, Umstellung Low Carbon Indexfonds auf Paris Aligned Indexfonds
		Strategisches Veranlagungs-Oberziel: „Klimaschutz, Begrenzung Erderwärmung auf 1,5°C“ (SDG13)	2030	Veranlagen gemäß Transitionsstrategien, Paris Aligned Index-Strategien und Kriterienkatalog bzw. Ausschlusskriterien	In Umsetzung (Bewertung des Temperaturpfades noch nicht wissenschaftlich fundiert möglich)
				Mitgliedschaft der PK & VK bei Green Finance Alliance	NEU
		Senkung des CO_2-Fußabdrucks der Unternehmensanleihen im Portfolio	2022	Produkte gemäß der Transitionsstrategie selektieren und Überarbeitung des VK-Kriterienkataloges	Kriterienkatalog wurde überarbeitet. in Umsetzung. Durch Tool laufende Messung möglich -> Struktur in Aufbau
Integre Unternehmensführung (Ethik & Compliance)	8	Reibungslose Einführung der EU Verordnungen Sustainable Finance (Taxonomie, Disclosure, Reporting)	2021	Sustainable Finance Projektgruppen zu einzelnen Verordnungen	Disclosure-VO März 2021 in Kraft getreten. Andere Projektgruppen arbeiten noch weiter. → laufende Beschäftigung mit den VO
		Unternehmensweites Nachhaltigkeits-Knowhow erhöhen und stärken	2022	Regelmäßige verpflichtende Nachhaltigkeitsschulungen für alle Mitarbeitenden	In Planung (aktuell mittels e-learning geplant) →. Modul Q3/2022
Vergrößerung des Kundenstamms	12	Ausbau der relevanten Volumina (in den Bereichen: Veranlagung, Verträge, Anwartschafts- und Leistungsberechtigte); Marktanteilausweitung auf 35 % (VK)	2025	Outbound-Kampagnen, General-PKV, VBV fair:pension, Mitarbeitenden-Tipp-geber-Prämienmodell, Crossselling-programm	Crossselling abgeschlossen, VBV fair:pension eingeführt, Outbound-Kampagnen, MA-Tippgeber-Prämienmodell & General-PKV laufend
		General-Pensionskassenvertrag (PKV)	2024	Projektgruppe General-PKV	In Planung

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Umwelt
und Klima

Umwelt
im grünen Bereich.

Unser Zugang

Die VBV-Gruppe ist der führende Anbieter nachhaltiger Vorsorgelösungen in der Betrieblichen Altersvorsorge. Wir verstehen uns als Vordenker und Pionier in unserer Branche. Daher ist es unser Anspruch, auch beim Umweltschutz Spitzenleistungen zu erbringen. In diesem Kapitel berichten wir über die Grundlagen, die Prozesse und Systeme, nach denen wir die Auswirkungen unserer betrieblichen Tätigkeit erfassen und bewerten, sowie über die Ziele, die wir uns setzen, um in diesem Bereich ständig besser zu werden.

Wir berichten darüber im Bewusstsein, dass wir in unserem Kerngeschäft – der treuhändischen Veranlagung von Vorsorgekapital unserer über drei Millionen Anspruchs- und Leistungsberechtigten – bei weitem größere Auswirkungen auf die Umwelt und die natürlichen Ressourcen unseres Planeten haben. Wir wollen dennoch auch dort, wo wir unsere Umweltauswirkungen unmittelbar beeinflussen können, also im innerbetrieblichen Bereich, als Unternehmen vorbildliche Leistungen erbringen und Transparenz bieten.

Unser Umweltmanagement

Bereits seit fünf Jahren ist in allen Gesellschaften der VBV-Gruppe am Standort in Wien ein gut funktionierendes und etabliertes Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001:2015 eingerichtet. 2020 haben wir im Zuge der Rezertifizierung zusätzlich das Umweltmanagementsystem nach der EMAS-Verordnung eingeführt (Environmental Management and Audit Scheme). Die ISO-Norm 14001:2015 ist integraler Bestandteil von EMAS, dieses ist jedoch unter anderem deshalb ambitionierter, weil die erbrachten Leistungen und gesteckten Ziele transparent nach außen darzustellen sind. Dies entspricht unserem Ansatz, für unsere Stakeholder die Bewertung der VBV und den Vergleich mit anderen Unternehmen insbesondere durch externe Audits und Zertifizierungen zu erleichtern. Außerdem verpflichten sich Unternehmen, wenn sie an EMAS teilnehmen, ihre Umweltleistungen kontinuierlich zu verbessern – auch das entspricht unserem Selbstverständnis und unserem Ansatz beim Umweltschutz.

Umwelterklärung

Dass die VBV auch bei ihren Publikationen auf einem sehr hohen Niveau agiert, zeigen nicht nur die zahlreichen Auszeichnungen der VBV-Vorsorgekasse mit dem Austrian Sustainability Reporting Award (ASRA). Im Herbst 2021 wurde die VBV-Gruppe auch für ihre Umweltberichterstattung prämiert. Im Rahmen der Umweltmanagementkonferenz wurden wir vom Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie in der Kategorie „Beste Umwelterklärung 2021“ ausgezeichnet.

Im Zuge der Ausweitung der Nachhaltigkeitsberichterstattung auf die gesamte VBV-Gruppe haben wir uns entschieden, die EMAS Umwelterklärung in den Bericht zu integrieren. Die für das Jahr 2021 im Zuge der Umwelterklärung nach EMAS zu veröffentlichenden Informationen stellen einen integralen Bestandteil dieses Nachhaltigkeitsberichtes dar.

Unser Umweltmanagementsystem ist nach der Umweltpolitik der VBV-Gruppe, welche im Jahr 2017 beschlossen wurde und die auf einem ganzheitlichen Ansatz basiert, ausgerichtet.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Umweltpolitik

Unser Handeln wird durch Zukunftsorientierung und klare Ziele bestimmt.

Im laufenden Geschäftsbetrieb der VBV werden CSR- und ESG-Prinzipien berücksichtigt, wobei der faire und respektvolle Umgang mit unseren Stakeholdern und der Umwelt einen entsprechenden Stellenwert hat. Wir orientieren uns dabei an folgenden Umweltleitsätzen:

- Wir berücksichtigen bei Veranlagungsentscheidungen ökonomische, ökologische, soziale, regionale sowie Governance-Aspekte.
- Wir reduzieren unseren CO_2-Ausstoß und treffen Maßnahmen zur Kompensation, um dem Klimawandel entgegenzuwirken.
- Wir arbeiten an neuen Ideen und Investmentkonzepten sowie verbesserten Monitoring-, Reporting- und Messmethoden.
- Wir sorgen für die Einhaltung aller uns betreffenden gesetzlichen Bestimmungen.
- Wir gehen sparsam mit allen Ressourcen um und berücksichtigen bei der Beschaffung ökologische und soziale Kriterien.
- Wir verfolgen die Weiterentwicklung unserer Green IT und papierloser Technologien.
- Wir verpflichten uns, alle umweltrelevanten Aspekte einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu unterziehen.
- Wir fördern umweltfreundliches Verhalten unserer Mitarbeitenden.
- Wir informieren unsere Stakeholder offen und transparent.

Die Umweltpolitik der VBV-Gruppe stellt einen für alle Gesellschaften verbindlichen Rahmen dar, die konkrete Umsetzung bestimmt sich durch die Rahmenbedingungen, die für die jeweiligen Gesellschaften im eigenen Geschäftsfeld bestehen.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Das Umweltmanagementsystem

Ziel des Umweltmanagementsystems (UMS) ist es, die Umweltauswirkungen der Prozesse in der VBV-Gruppe zu identifizieren, diese zu messen und damit die Grundlage zu schaffen, um durch geeignete Maßnahmen die Umweltleistungen der Gesellschaften der VBV-Gruppe kontinuierlich zu verbessern. Dieser kontinuierliche Verbesserungsprozess bzw. -kreislauf („PDCA-Zyklus“) stellt sich folgendermaßen dar:

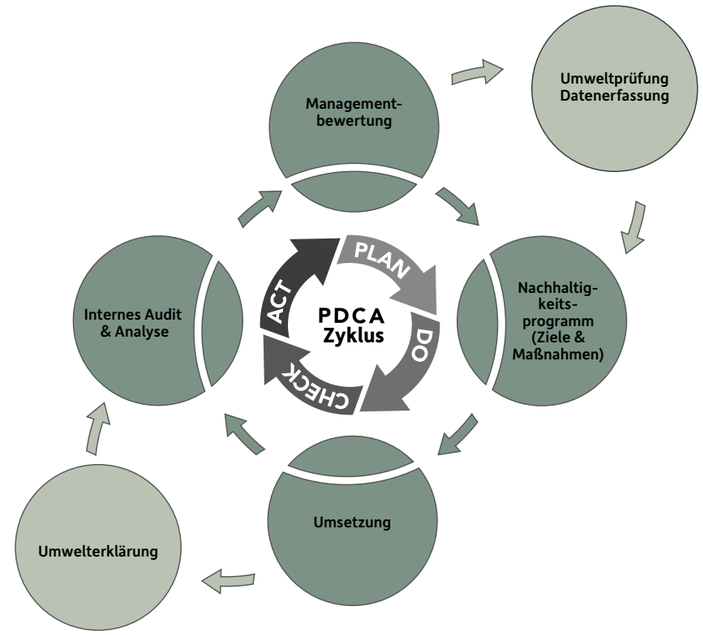


Abbildung 4: Schematische Darstellung des Verbesserungskreislaufs: Der PDCA-Zyklus

Der Ausgangspunkt dieses sich jährlich wiederholenden Prozesses ist die Erhebung der Umweltdaten. Bei der Erstellung und Aktualisierung des Umweltprogramms, welches integraler Bestandteil des Nachhaltigkeitsprogramms ist, fließt Input aus unterschiedlichsten Quellen – wie Kontext- bzw. Umfeldanalysen, Vorschläge von Mitarbeitenden, Vorgaben durch die „oberste Leitung“ (siehe S. 69), internen und externen Audits und Stakeholderbefragungen – ein. Durch die Elemente Management Review, Nachhaltigkeitsprogramm und die jährlich stattfindenden internen sowie externen Audits wird sichergestellt, dass in Übereinstimmung mit der Umweltpolitik geeignete Verbesserungsmaßnahmen kontinuierlich und systematisch geplant, umgesetzt und überprüft werden.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Ergebnis - Chancen, Risiken und Maßnahmen

Bei den sich aus der Kontextanalyse ergebenden Themen wird vorrangig in Bürobetrieb, Dienstleistungen und Veranlagung unterteilt. Der Fokus liegt dabei auf unserem Kerngeschäft, der Veranlagung. Als die wesentlichen umweltspezifischen Themen für den Bürobetrieb wurden folgende identifiziert: Teleworking, E-Mobilität, Digitalisierung und IT-Sicherheit, Green IT sowie Energie- und Ressourcenverbrauch. Für das Kerngeschäft wichtige Themen sind: Die EU-Verordnungen zum Thema „Sustainable Finance“, CO_2-Bepreisung, Klimarisiken (Stranded Assets) sowie die Sustainable Development Goals (SDGs) der UN. Zu den identifizierten wesentlichen Themen erfolgt eine Bewertung der damit jeweils verbundenen Chancen und Risiken durch die Mitglieder des UMS-Teams (siehe S. 69) – gegebenenfalls unter Heranziehung zusätzlicher interner Expertise. Maßnahmen, die sich aus diesen Analysen ergeben, finden ihren Weg entweder ins Nachhaltigkeitsprogramm oder in die Verbesserungsliste, in der Verbesserungsvorschläge für die zukünftige Behandlung im Rahmen des Umweltmanagementsystems gesammelt werden.

Die Ideen, Themen, Empfehlungen und Maßnahmenvorschläge, die sich laufend im Zuge des Verbesserungskreislaufes ergeben, werden erfasst und in den quartalsweise stattfindenden Sitzungen des UMS-Teams behandelt. Die Ideen und Vorschläge werden in diesem Gremium besprochen, über deren Umsetzung beraten und, soweit erforderlich, den zuständigen Vorstandsmitgliedern zur Genehmigung vorgelegt. Um die Umsetzung von Maßnahmen zu managen, werden die laufenden Aufgaben inklusive Zielterminen und Zuständigkeiten in den für die Sitzungen erstellten Protokollen dokumentiert.

Das UMS basiert auf Vorgabedokumenten, die die Abläufe und die zu verwendenden Formulare für Aufzeichnungen regeln. Zu diesen Abläufen im UMS gehört die Datenerhebung, die Analyse der Umweltauswirkungen, die Bewusstseinsbildung (intern und extern), die Umfeldanalyse, das Pflegen des Rechtsregisters sowie die laufende Überprüfung der Einhaltung unserer rechtlichen Verpflichtungen. Die im Rahmen der von ISO 14001:2015 geforderten Analysen und Bewertungen für das Umweltmanagementsystem, wie z.B. die Kontextanalyse und die Umweltaspektbewertung (siehe S. 70), werden für die im Dreijahresrhythmus erforderlichen Rezertifizierungen unter breiter Beteiligung von Mitarbeitenden zum Beispiel in Form von Workshops durchgeführt. In den Zeiträumen dazwischen werden diese jährlich vom UMS-Team überprüft und gegebenenfalls aktualisiert.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Umweltorganisation

Die Aufbauorganisation des Umweltmanagementsystems basiert auf drei Ebenen und stellt sich wie folgt dar:

Abbildung 5: Aufbauorganisation des UMS

An der Spitze des UMS steht die „oberste Leitung“, welche aus zwei Vorstandsmitgliedern der VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG, den Umweltbeauftragten in oberster Leitung, besteht. Bei ihnen liegt die Gesamtverantwortung für die Einhaltung der Norm ISO 14001:2015 und der EMAS III Verordnung. Die Umweltmanager sind für die Koordination der Umsetzung der ISO-Norm und der EMAS-Verordnung verantwortlich. Zudem obliegt ihnen die Gesamtverantwortung für die Lenkung des UMS. Auf der dritten Ebene ist das UMS-Team für die operative Koordination der betrieblichen Nachhaltigkeit und die organisatorischen Tätigkeiten im Rahmen des UMS zuständig. Im UMS-Team sind Mitarbeitende aus vielen Unternehmensbereichen und damit ein breites Spektrum an Fachkenntnis, Qualifikationen und Perspektiven vertreten.

Umweltrechtliche Vorgaben

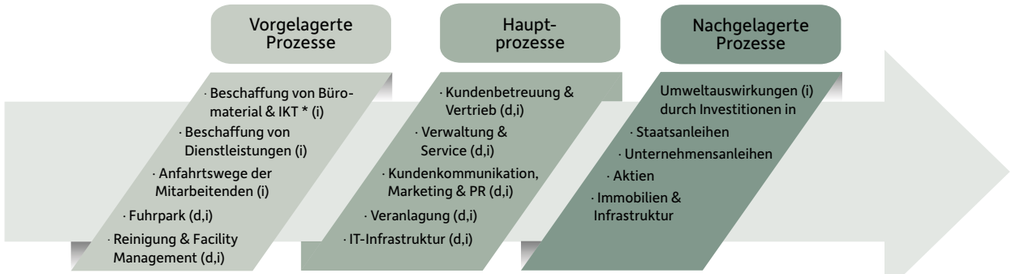
Die Einhaltung aller umweltrelevanten Gesetze, Verordnungen und Bescheide wird von der VBV-Gruppe durch klar definierte Verfahren im Rahmen des UMS sichergestellt. Grundlage für die Sicherstellung der Umwelt-Compliance ist ein Rechtsregister, in dem sämtliche bestehenden und für die einzelnen VBV-Gesellschaften relevanten Rechtsgrundlagen erfasst sind. Es beinhaltet Gesetze, Verordnungen und Verpflichtungen auf internationaler, europäischer, nationaler und regionaler Ebene sowie Verpflichtungen, zu denen sich die VBV-Gruppe freiwillig bekennt. Die wesentlichen (umwelt-)rechtlichen Verpflichtungen der VBV-Gruppe umfassen neben den gesellschaftsspezifischen Gesetzen unter anderem die Bereiche Abfall, Elektrogeräte, Datenschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Weiters ergeben sich Vorgaben aus Selbstverpflichtungen wie dem Montréal Carbon Pledge Abkommen, den UN Principles for Responsible Investment (UN PRI), den Prinzipien des UN Global Compact und der Mitgliedschaft bei der Green Finance Alliance des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Die Einhaltung der für die VBV-Gruppe relevanten umweltrechtlichen Vorgaben wird durch eine systematische Herangehensweise der zu erledigenden Tätigkeiten gewährleistet, deren Koordination dem Umweltmanager obliegt. Zusätzlich wird durch eine jährliche interne und externe Aktualisierung bzw. Überprüfung des Rechtsregisters, bei der die Fachexpertise bzgl. umweltrelevanter rechtlicher Entwicklungen von außerhalb der Organisation bezogen wird, die Rechtskonformität der VBV-Gruppe gewährleistet.

Umweltaspekte und -leistungen

Für die Bewertung der Umweltaspekte der VBV-Gruppe wurden im Rahmen der Einführung des UMS zunächst vom UMS-Team die in der VBV-Gruppe bestehenden umweltrelevanten Prozesse definiert und in vorgelagerte Prozesse, Hauptprozesse und nachgelagerte Prozesse gegliedert. Als nächstes wurde bestimmt, ob diese Prozesse zu direkten (d) oder indirekten (i) Umweltauswirkungen führen.



*Informations- und Kommunikationstechnik

Abbildung 6: Wesentliche Prozesse in der VBV-Gruppe

Nach der Identifizierung und Kategorisierung der wesentlichen Prozesse erfolgt eine Bewertung dieser in Hinblick auf diverse Umweltaspekte, wie z.B. Treibstoff- und Wasserverbrauch, Energiebedarf und gefährlichen Abfall (siehe Abbildung 7). Im Rahmen der Umweltaspektbewertung werden folgende vier Faktoren bewertet:

Faktor	Bewertung
- Umweltauswirkung:	Keine (0) bis hohe (3) relevante Umweltauswirkung des Prozesses auf den jeweiligen Umweltaspekt
- Relevanzfaktor:	Lokale, regionale und globale Bewertung der Relevanz des Umweltaspekts der Tätigkeiten der VBV (1 bis 2,8)
- Beeinflussbarkeit des Prozesses:	Niedrig (1) bis hoch (3)
- Relative Bedeutung des Prozesses:	Relative Bedeutung unter allen Prozessen des Unternehmens in Prozent

Bei der Bewertung der Umweltauswirkung bezogen auf den jeweiligen Umweltaspekt fließt unter anderem mit ein, ob entsprechende Daten verfügbar sind. Wenn es zu einem bestimmten Umweltaspekt insbesondere eines nachgelagerten Prozesses gar keine Daten oder einen für die Bewertung notwendigen Kontext gibt, wie z.B. zum Treibstoff- oder Rohstoff- und Ressourcenverbrauch der Unternehmen, in die investiert wird, kann hier nur eine sehr vage Abschätzung der Auswirkungen erfolgen. Das numerische Ergebnis aus der Gewichtung der Bewertung der Umweltauswirkung (von 0 bis 3) mit dem Relevanzfaktor, der Beeinflussbarkeit des Prozesses und der relativen Bedeutung des Prozesses wird mittels einer Bewertungsskala von 0 (keine Relevanz) bis 4 (sehr hohe Relevanz) kategorisiert (siehe Abbildung 7).

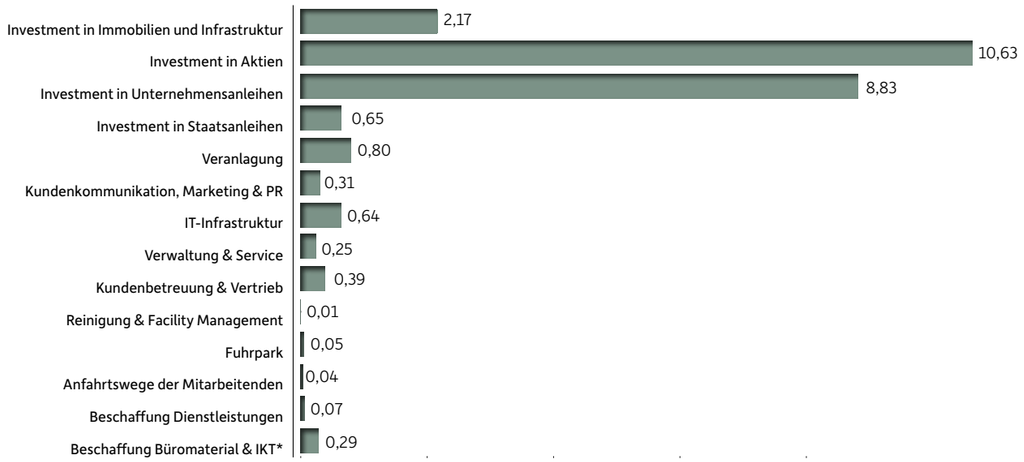
Legende	
0	keine Relevanz
1	geringe Relevanz
2	mittlere Relevanz
3	hohe Relevanz
4	sehr hohe Relevanz

Prozess	Energie thermisch	Energie elektrisch	Treibstoffverbrauch	Rohstoff- und Ressourcenverbrauch	Wasserverbrauch	Einsatz gefährlicher Arbeitsstoffe	Gefährlicher Abfall	Nicht gefährlicher Abfall	Lärmemissionen	THG-Emissionen (Klimawirkung)	Abwasser	Auswirkung auf Biodiversität	Einhaltung umweltrechtlicher Vorgaben	Umweltrisiko Umweltschaden
Beschaffung Büromaterial & IKT*	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Beschaffung Dienstleistungen	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
Anfahrtswege der Mitarbeitenden	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Fuhrpark	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1
Reinigung & Facility Management	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1
Kundenbetreuung & Vertrieb	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0
Verwaltung & Service	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
IT-Infrastruktur	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0
Kundenkommunikation, Marketing & PR	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
Veranlagung	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0
Investment in Staatsanleihen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0
Investment in Unternehmensanleihen	4	4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	2	2
Investment in Aktien	4	4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	3	2
Investment in Immobilien & Infrastruktur	2	2	0	0	1	0	0	1	1	2	1	1	1	0

*Informations- und Kommunikationstechnik

Abbildung 7: Umweltaspektbewertung

Durch Aufsummierung der einzelnen gewichteten Bewertungen pro Umweltaspekt (numerisches Ergebnis siehe S. 71) ergibt sich der sogenannte Umweltindikator für die einzelnen Prozesse, welcher Auskunft darüber gibt, welche Prozesse im Unternehmen jene mit der größten Umweltwirkung sind.



*Informations- und Kommunikationstechnik

Abbildung 8: Umweltindikatoren der Unternehmensprozesse

Wie aus Abbildung 8 hervorgeht, stellen die indirekten Umweltauswirkungen der getätigten Investitionen der VBV-Pensionskasse und VBV-Vorsorgekasse mit den höchsten Umweltindikatoren den bedeutendsten Faktor der Umweltleistung der VBV-Gruppe dar.

Die im Rahmen der EMAS-Verordnung zu berichtenden Umweltdaten und Kennzahlen finden sich in den folgenden Unterkapiteln sowie im Kapitel „Nachhaltige Veranlagung“. Wir berichten in diesen Kapiteln auch über den Materialeinsatz und das Abfallmanagement. Im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse nach den Vorgaben des GRI-Standards wurden diese beiden Themen zwar als nicht wesentlich eingestuft, aber durch die Anforderungen der EMAS-Verordnung sind die beiden Themen für uns als wesentlich zu sehen und wurden daher ergänzend in den Bericht aufgenommen.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Materialeinsatz

Relevanz und Auswirkungen

Die Ressourcen unseres Planeten werden zunehmend knapper und immer mehr Ökosysteme werden vom Menschen beeinträchtigt oder zerstört. Indikatoren wie der Ökologische Fußabdruck und Aktionstage wie der Earth Overshoot Day unterstreichen die Begrenztheit der natürlichen Ressourcen und die Endlichkeit der Erde und zeigen auf, dass viele Rohstoffe – global gesehen – schneller abgebaut werden, als sie sich regenerieren können. Besonders problematisch ist der Verbrauch von Material und Energie aus fossilen Quellen. Aber auch erneuerbare Rohstoffquellen werden übernutzt und zum Teil schonungslos ausgebeutet.

Ein sparsamer und effizienter Materialeinsatz, die Bevorzugung von erneuerbaren Rohstoffen und das Schließen von Materialkreisläufen tragen zum Schutz der Umwelt und zur Erhaltung natürlicher Ressourcen bei.

Die Unternehmen der VBV-Gruppe sind allesamt Dienstleister. Ihr Materialverbrauch ist daher im Vergleich zu produzierenden Unternehmen gering. Ins Gewicht fällt in erster Linie der Papierverbrauch, der 2021 beim Kopierpapier bei 460.000 Blatt und bei den Aussendungen bei rund 6,8 Millionen Blatt lag. Das entspricht einem Materialgewicht von ca. 36,4 Tonnen.

Herangehensweise und Leistung

Der Materialeinsatz der VBV-Gruppe beschränkt sich im Wesentlichen auf den eigenen Papierbedarf. Um diesen zu reduzieren, gibt es zwei grundlegende Ansatzpunkte. Zum einen innerhalb des Unternehmens selbst den weiteren Ausbau der Automatisierung und Digitalisierung von Prozessen. Zum anderen in Richtung Berechtigte und Kunden die verstärkte digitale und somit papierlose Kommunikation.

Im Bereich der Reduktion des Papierverbrauchs durch Digitalisierung hat die VBV-Vorsorgekasse 2021 einen weiteren Schritt gesetzt. Die Geltendmachung von Ansprüchen ist nun ohne Papierformular möglich. Wenn ein Verfügungsanspruch besteht, wird dies den Anwartschaftsberechtigten mittels eines dynamischen Widgets auf der Startseite des Online-Portals angezeigt. Durch Klick auf das Widget kann der Antrag zur Verfügung online ausgefüllt und per Mausklick abgeschickt werden.

Auf Wunsch werden die Kundinnen und Kunden zudem per E-Mail oder SMS über den genauen Auszahlungstermin ihres Guthabens informiert. Das Ausmaß der dadurch erzielbaren Einsparung kann noch nicht beziffert werden, aber wir gehen davon aus, dass unser Papierverbrauch dadurch signifikant sinken wird. Ein weiteres Automatisierungsprojekt, welches ein verhältnismäßig geringes, aber trotzdem zu erwähnendes, Einsparungspotenzial von 1.000 Blatt pro Monat hat, befindet sich in der Abschlussphase und sollte ab Mitte 2022 greifbare Auswirkungen auf den Papierbedarf haben. Um den Anteil der InternetkontonutzerInnen weiter zu steigern, gab es auch 2021, wie schon in den Vorjahren, ein Gewinnspiel für jene Personen, die sich neu beim Onlineservice Meine VBV registriert haben. Dabei wurden drei E-Bikes und zwölf Wellness-Gutscheine verlost.

Papierverbrauch

Der Verbrauch an Kopierpapier ist in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken. Im Jahr 2020 fiel er auf rund drei Viertel des Papierverbrauchs des Jahres 2019 und im vergangenen Jahr ist er nochmal um rund 12 % gesunken. In relativen Zahlen ausgedrückt wurden im Jahr 2021 somit pro Mitarbeitenden (MA) 2.570 Stück bzw. pro 1.000 Anwartschafts- und Leistungsberechtigte (AWLB) 143 Stück Kopierpapier verbraucht. Die deutliche Reduktion im Papierverbrauch seit 2019 ist augenscheinlich bedingt durch in Folge der Pandemie Großteils im Home-Office erbrachte Arbeit mit stärkerem Fokus auf digitale Abläufe und das damit verbundene geringere Druckaufkommen.

	2019	2020	2021
Kopierpapier in Stück	695.000	525.000	460.000
Veränderung zum VJ in %	-	-24,5%	-12,4%
Kopierpapier pro MA	4.371	2.983	2.570
Kopierpapier pro 1.000 AWLB	226*	169*	143

*) Änderung zur Meldung des Vorjahres aufgrund Änderung der Zählweise der AWBs bei der Vorsorgekasse (Personen, die vollständig abgefunden wurden, werden nicht mehr erfasst. Im Vergleich zur alten Zählweise ergeben sich dadurch 2020 und 2019 um rund 20% weniger AWBs)

Tabelle 7: Entwicklung des Kopierpapierverbrauchs

zurück zum Inhaltsverzeichnis

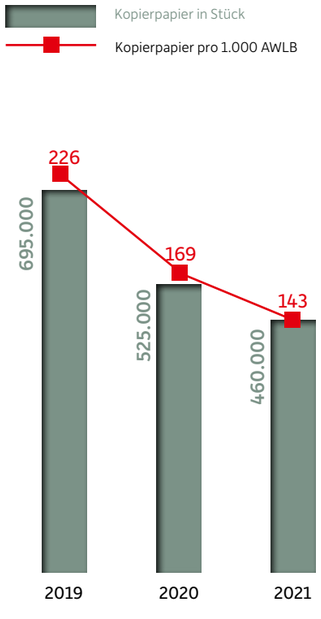


Abbildung 9: Kopierverbrauch absolut und relativ

Um die Umwelt und Ressourcen zu schonen, setzt die VBV-Gruppe seit Jahren auf den Einsatz von Recyclingpapier. Unsere Beschaffungsrichtlinie legt fest, dass bei Briefpapier, Kopierpapier und Kuverts ausschließlich Papier aus 100 % Recyclingmaterial verwendet werden soll. Auch für Kontoinformationen sowie Druckwerke wird Recyclingpapier eingesetzt. Zusätzlich werden die Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichte CO_2-neutral gedruckt. Dasselbe gilt auch für die Aussendungen an die AWLB der VBV-Gruppe, wobei es uns auch in diesem Bereich gelungen ist, die Anzahl der versendeten Blätter in den letzten beiden Jahren deutlich zu reduzieren:

	2019	2020	2021
Papier in Stück	9.262.106	8.147.587	6.813.683
Veränderung zum VJ in %	-	-12,0%	-16,4%
pro 1.000 AWLB	3.006*	2.628*	2.119

*) Änderung zur Meldung des Vorjahres aufgrund Änderung der Zählweise der AWBs bei der Vorsorgekasse (Personen, die vollständig abgefunden wurden, werden nicht mehr erfasst. Im Vergleich zur alten Zählweise ergeben sich dadurch 2020 und 2019 um rund 20% weniger AWBs)

Tabelle 8: Entwicklung des Papierbedarfs für Aussendungen

In der VBV-Pensionskasse ist die gesetzliche Lage in Hinblick auf den Versand der Kontoinformationen in Papierform günstiger als bei der VBV-Vorsorgekasse, da die Information über die Beitrags- und Kapitalentwicklung seit 2020 standardmäßig in elektronischer Form zugestellt werden kann und wir das seither auch tun. Aufgrund der gesetzlichen Vorgaben für ihre Branche ist die VBV-Vorsorgekasse grundsätzlich weiterhin verpflichtet, die Kontoinformation auf Papier zu versenden, außer die Berechtigten haben explizit die elektronische Zustellung gewählt. Vor diesem Hintergrund kommt der Registrierung bei der Nutzung des Onlineservices Meine VBV eine besonders hohe Bedeutung zu.

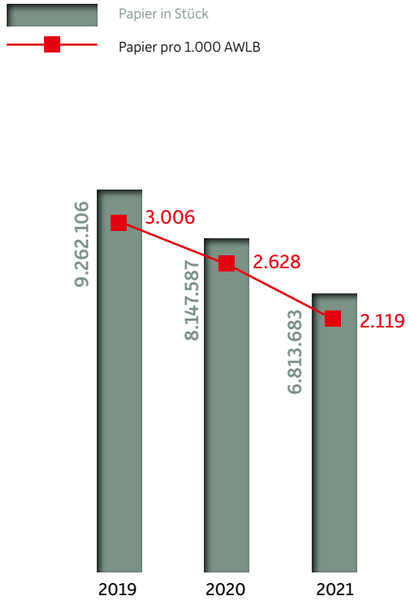


Abbildung 10: Papierbedarf bei Aussendungen absolut und relativ

Registrierte Personen bei Meine VBV

Wir bieten unseren AWLB seit 2018 die Möglichkeit, ihre Kontoinformation über das Onlineservice Meine VBV abzurufen. Je mehr von dieser Option Gebrauch gemacht wird, umso mehr können wir die Zahl der Postsendungen und damit auch den Papierverbrauch reduzieren.

	2019	2020	2021
InternetkontonutzerInnen	344.391	448.578	552.369
Veränderung zum VJ in %	-	30,3%	23,1%
Anteil an AWLB	11,2%	14,5%	17,2%

*) Änderung zur Meldung des Vorjahres aufgrund Änderung der Zählweise der AWBs bei der Vorsorgekasse (Personen, die vollständig abgefunden wurden, werden nicht mehr erfasst. Im Vergleich zur alten Zählweise ergeben sich dadurch 2020 und 2019 um rund 20% weniger AWBs)

Tabelle 9: Entwicklung registrierte Personen bei Meine VBV

Wir arbeiten daher laufend daran, die Anzahl der NutzerInnen zu steigern und noch mehr Personen auf diesem Weg zu erreichen. Mit Ende 2021 lag die Anzahl der bei Meine VBV registrierten Berechtigten (AWLB) bei etwas mehr als 550.000 Personen und konnte damit um rund 23 % gesteigert werden. Damit sind rund 17 % der AWLB im Onlineservice Meine VBV registriert.

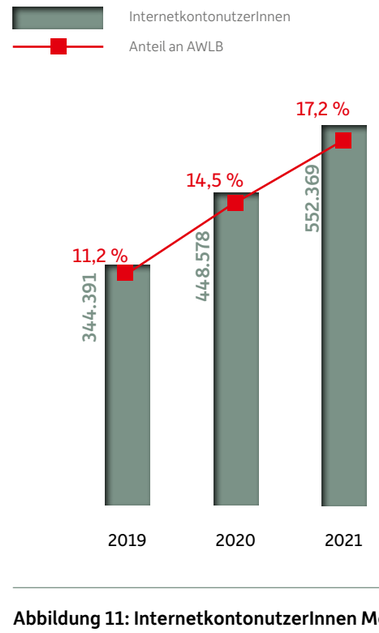


Abbildung 11: InternetkontonutzerInnen Meine VBV

Energieversorgung und -verbrauch

Relevanz und Auswirkungen

Dass eine rasche und konsequente Abkehr von fossilen Energieträgern zur Vermeidung der Klimakatastrophe notwendig ist, ist seit Jahren weithin anerkannt. Dass es auch aus sicherheitspolitischen und geostrategischen Gründen dringend geboten ist, aus Gas, Öl und Kohle auszusteigen, hat im Frühjahr 2022 der Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine scharf ins Bewusstsein gerückt.

Die Energiepolitik der Europäischen Union ist, auch in Hinblick auf die Pariser Klimaschutzziele, darauf ausgerichtet, die Energieeffizienz zu steigern sowie neue und erneuerbare Energieformen zu fördern.

Trotz vieler Widerstände und obwohl noch enorme wirtschaftliche und technologische Herausforderungen zu bewältigen sind, zeichnet sich ab, dass die längst überfällige Energiewende auch dank neuer Regularien und Anreize seitens der Politik etwa im Zusammenhang mit dem Europäischen „Green Deal“ Gestalt annimmt.

Einen Beitrag zur Energiewende kann jede Bürgerin und jeder Bürger, jeder Haushalt und jedes Unternehmen leisten. Besonders gefordert sind hier Unternehmen energieintensiver Branchen. Aber auch ein Dienstleistungsunternehmen kann Maßnahmen setzen, um die negativen Auswirkungen der eigenen Energieversorgung klein zu halten. Der interne Energieverbrauch der VBV-Gruppe lag im Jahr 2021 bei etwa 655 MWh Energie, davon stammen derzeit rund 60 Prozent[1] aus erneuerbaren Quellen.

Herangehensweise und Leistung

Zur Erfüllung des Energieeffizienzgesetzes (EEffG) wurde in der VBV im Jahr 2017 von einem externen Auditor ein Energieaudit durchgeführt, welches im Rahmen des EEffG in einem Vierjahresrhythmus zu wiederholen ist. Da jedoch das EEffG mit 2020 ausgelaufen ist und das nachfolgende Gesetz noch immer auf sich warten lässt, hat bisher kein weiteres Audit stattgefunden. Dies wird nachgeholt, sobald das Gesetz verabschiedet wird bzw. vorliegt.

Im Zuge des Energieaudits wurden die Bereiche Gebäude (Fernwärme und Stromverbrauch) und Transport (Fuhrpark) als wesentliche Komponenten für unseren Energieverbrauch identifiziert. Dabei stellen der Heizenergiebedarf in den Büroräumlichkeiten und der Stromverbrauch im Serverraum die größten Positionen beim Energieverbrauch dar. Die Mitarbeitenden werden immer wieder informiert, wie sie im Büro Energie sparen und unnötiges Heizen vermeiden können. Allerdings erfolgt die Abrechnung des Heizenergieverbrauchs nicht separat, sondern im Rahmen einer Full-Service-Pauschale. Daher ist es nicht möglich, die Wirksamkeit einzelner Maßnahmen zu messen. Durch die Tatsache, dass die VBV in die Büroräumlichkeiten eingemietet ist, ist es auch nicht möglich, in den gemieteten Räumen Maßnahmen wie z.B. die Umrüstung auf LED-Lampen, umzusetzen. Der Spielraum in dieser Hinsicht ist somit äußerst eingeschränkt.

Wir rechnen jedoch damit, dass sich der Stromverbrauch für unsere Server zukünftig reduzieren wird, da wir diese 2022 in ein externes Rechenzentrum übersiedeln werden, welches hinsichtlich des Stromverbrauchs effizienter sein wird als der bisher genutzte eigene Serverraum. Wie sich diese Auslagerung auf den Stromverbrauch konkret auswirkt, wird erst mit der nächsten Datenerhebung ersichtlich werden.

Im Fuhrpark der VBV-Gruppe sind mittlerweile zwei der fünf Fahrzeuge Plug-in-Hybrid-Fahrzeuge. Dadurch kann zumindest ein Teil des Treibstoffbedarfs durch den zum Großteil aus erneuerbaren Quellen stammenden Strom gedeckt werden.

Energieverbrauch intern

Der Energieverbrauch innerhalb der Organisation wird durch den Bedarf an Heizenergie (Fernwärme) und Strom sowie den Treibstoffverbrauch der Dienstfahrzeuge (Fuhrpark) bestimmt.

Heizenergie

Der erneuerbare Anteil der in der Fernwärme Spittelau, welche in unmittelbarer Nähe des Standortes liegt, erzeugten thermischen Energie beträgt 60 Prozent. Wien Energie plant jedoch, den Anteil der Energieaufbringung aus erneuerbaren Quellen deutlich auszubauen (Geothermie und Wärmepumpen) und jenen aus fossilen Energieträgern kontinuierlich zu reduzieren. Aufgrund dessen erwarten wir, dass der Anteil aus erneuerbaren Quellen zukünftig weiter steigen wird.

Detaillierte Angaben zum Heizenergieverbrauch der VBV-Gruppe können aufgrund der erwähnten Pauschalabrechnung nicht gemacht werden. Daher kann der Heizenergieverbrauch nur grob auf Basis der Fläche und des Energieausweises des Gebäudes abgeschätzt werden. Die VBV-Gruppe hatte zum Stichtag 31.12.2021 eine Bürofläche von 3.518,8 m² angemietet. Zur Berechnung eines Schätzwerts für den Heizenergieverbrauch wird der durchschnittliche jährliche Heizenergiebedarf des Bürogebäudes gemäß Energieausweis (113,53 kWh/m²) mit der angemieteten Büroflache multipliziert und um Heizgradtage bereinigt. Dadurch ergibt sich für das Jahr 2021 ein Heizenergiebedarf von 373.357 Kilowattstunden bzw. 2.086 Kilowattstunden pro Mitarbeitenden.

Strom

Strom wurde 2021 für das gesamte Gebäude über die Hausverwaltung vom Anbieter Energie AG Oberösterreich bezogen und wird derzeit ebenfalls pauschal mit den Betriebskosten abgerechnet. Laut Energie AG Oberösterreich besteht der Strommix zu 89,65 % aus erneuerbaren Quellen.

Der Stromverbrauch entsteht zum Großteil durch:
- Beleuchtung
- Informations- und kommunikationstechnische Geräte
- Klimatisierung

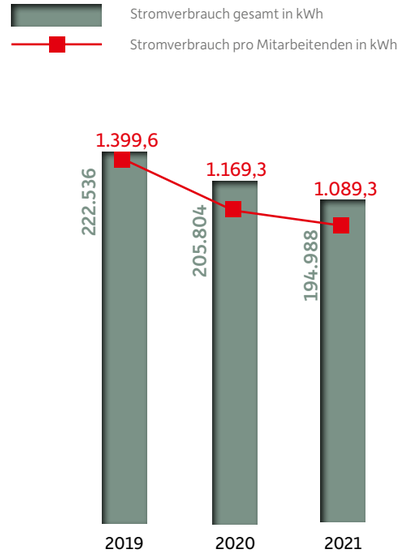


Abbildung 12: Stromverbrauch absolut und relativ

	2019	2020	2021
Stromverbrauch gesamt in kWh	222.536	205.804	194.988
davon Stromverbrauch durch Server in kWh	107.386	100.864	96.664
davon Stromverbrauch für Fuhrpark in kWh	1.453	1.730	2.203
Stromverbrauch pro MA in kWh	1.399,6	1.169,3	1.089,3

Tabelle 10: Entwicklung Stromverbrauch

[1] Stromtarife der Energie AG Oberösterreich, 89,65% des Strommix stammt aus erneuerbaren Quellen, Fernwärme: Wien Energie 2022

zurück zum Inhaltsverzeichnis

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Treibstoff

Der Treibstoffverbrauch der fünf Dienstfahrzeuge, welche den Vorstandsmitgliedern zur Verfügung stehen, betrug im Jahr 2021 5.619 Liter Diesel und 3.668 Liter Benzin. Die zwei Plug-in-Hybrid-Fahrzeuge haben im Jahr 2021 2.203 Kilowattstunden Strom geladen. In Summe ist der Treibstoffverbrauch mit insgesamt 9.286 Litern im Vergleich zum Vorjahr um knapp 10 % gestiegen, liegt jedoch noch immer um rund 10 % unter jenem Verbrauch aus dem Jahr 2019.

	2019	2020	2021
Dieselverbrauch in Liter	7.226	5.960	5.619
Dieselverbrauch in kWh*	70.580	57.630	54.928
Benzinverbrauch in Liter	3.189	2.467	3.668
Benzinverbrauch in kWh**	27.002	20.554	31.054
Treibstoffverbrauch in Liter	10.415	8.427	9.286
Treibstoffverbrauch in kWh Gesamt	97.582	78.184	**85.982**

*) Umrechnungsfaktoren: 2021 Diesel 9,776 kWh/l (Umweltbundesamt 2021), 2020: Diesel 9,6695 kWh/l (Umweltbundesamt 2020), 2019: Diesel 9,77 kWh/l (Umweltbundesamt 2016)

**) Umrechnungsfaktoren: 2021: Benzin 8,467 kWh/l (Umweltbundesamt 2021), 2020: Benzin 8,3324 kWh/l (Umweltbundesamt 2020), 2019: Benzin 8,47 kWh/l (Umweltbundesamt 2016)

Tabelle 11: Treibstoffverbrauch des Fuhrparks

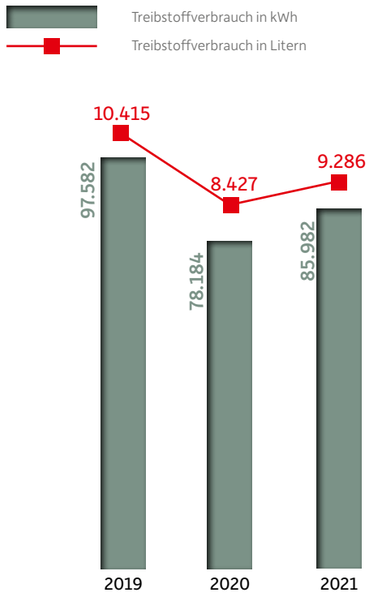
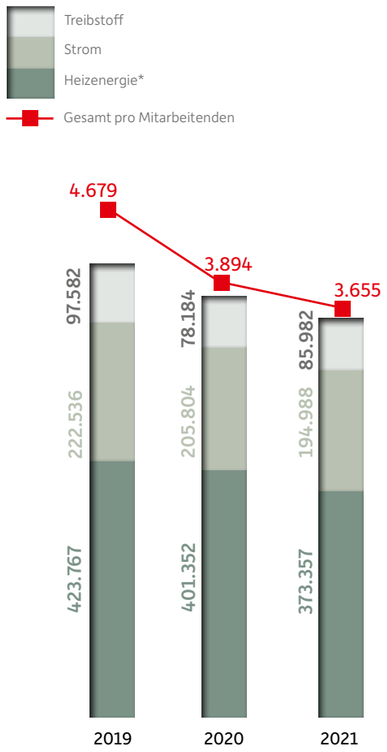


Abbildung 13: Treibstoffverbrauch in Litern und Kilowattstunden

Der Verlauf und die Zusammensetzung des internen Gesamtenergieverbrauchs stellen sich folgendermaßen dar:



*Es ist darauf hinzuweisen, dass aufgrund dessen, dass der Heizenergiebedarf nicht erhoben werden kann, die Reduktion des Heizenergiebedarfs allein auf die Berechnungsmethode zurückzuführen ist.

Abbildung 14: Entwicklung Energieverbrauch intern*

	2019	2020	2021
Heizenergie	423.767	401.352	373.357
Strom	222.536	205.804	194.988
Treibstoff	97.582	78.184	85.982
Gesamt	743.885	685.340	**654.327**
Gesamt pro Mitarbeitenden	4.679	3.894	**3.655**

Tabelle 12: Entwicklung des internen Energieverbrauchs

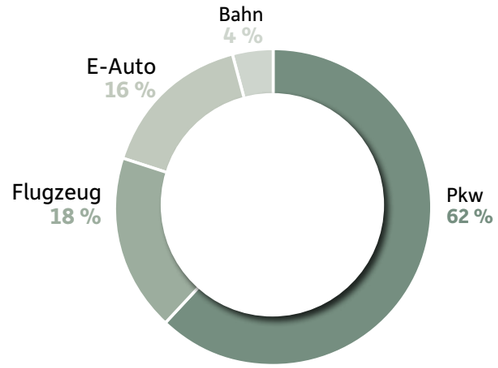
zurück zum Inhaltsverzeichnis

Energieverbrauch extern

Der Energieverbrauch außerhalb der Organisation entsteht durch vor- und nachgelagerte Aktivitäten im Zusammenhang mit den Geschäftstätigkeiten. Für die VBV-Gruppe als Dienstleistungsunternehmen sind der **Druck und Versand der Kontoinformationen**, die **Geschäftsreisen** der Vorstände und Mitarbeitenden mit Fahrzeugen bzw. Transportmitteln, die nicht im Eigentum der VBV-Gruppe stehen oder von ihr geleast werden, sowie die **Anfahrtswege der Mitarbeitenden** die Aktivitäten, die wesentlich zum externen, aber mit der Geschäftstätigkeit der VBV unmittelbar zusammenhängenden, Energieverbrauch beitragen und somit auch so gut wie möglich bei der Berechnung der THG-Emissionen der VBV einbezogen werden. Da der Energieaufwand, der mit dem Druck und Versand der Aussendungen verbunden ist, nicht erhoben werden kann, und der Energieverbrauch für die Anfahrtswege der Mitarbeitenden nur grob geschätzt werden kann, wird hier allein auf die Dienstreisen eingegangen.

Dienstreisen

Abbildung 15 gibt Auskunft darüber, welche Verkehrsmittel in welchem Ausmaß von den Vorstandsmitgliedern und den Mitarbeitenden der VBV-Gruppe im letzten Jahr für Dienstreisen in Anspruch genommen wurden. Dabei wurden auch private Pkw von den Mitarbeitenden genutzt, unter denen es auch Elektroautos gibt. In Summe wurden im Rahmen von Dienstreisen 84.019 Kilometer zurückgelegt. Der damit verbundene Energieverbrauch beträgt 43.064 Kilowattstunden, von denen 7.569 kWh auf das Flugzeug, 35.196 kWh auf den Pkw und 299 kWh auf die Bahn entfallen sind.[2]



[2] Umrechnungsfaktoren: Flugzeug: 0,51 kWh/pkm, Pkw (Durchschnitt Benzin + Diesel): 0,67 kWh/Fzg.-km, Bahn: 0,09 kWh/pkm (Umweltbundesamt 2021)

Abbildung 15: Dienstreisekilometer im Jahr 2021 nach genutztem Verkehrsmittel

Die Möglichkeit, für alle Dienstreisen mit der Bahn in der 1. Klasse zu reisen, die Aufforderung, das Rail & Drive-Angebot für öffentlich nicht gut erreichbare Destinationen zu nutzen, um wenigstens den Großteil der Strecke mit der Bahn zurückzulegen, und auch die zu erwartende Entspannung der Situation in Hinblick auf COVID 19 können alle dazu beitragen, dass die mit dem Auto zurückgelegten Kilometer wieder sinken und jene mit der Bahn wieder steigen.

Um die Datenerhebung künftig zu vereinfachen, wird bei der aktuellen Umstellung der Dienstreisekosten-Abrechnung die Möglichkeit geschaffen, die Nutzung eines E-Autos bzw. von Rail & Drive anzugeben.

Emissionen und Klimaschutz

Relevanz und Auswirkungen

Klimaforscher und -forscherinnen warnen seit Jahrzehnten davor, dass die Freisetzung von Kohlendioxid aus fossilen Quellen und anderen Treibhausgasen zu einer dauerhaften Änderung des Klimas auf der Erde führt und dass dieser Klimawandel eine Bedrohung für die gesamte Menschheit darstellt.

Inzwischen sind der Klimawandel und seine Auswirkungen sehr gut messbar und für viele Menschen bereits im Alltag spürbar: die Durchschnittstemperaturen steigen und Extremwetterereignisse nehmen zu. Zudem könnten nach Einschätzung vieler ExpertInnen gewisse Kippunkte bereits erreicht oder sogar überschritten sein, die zu unumkehrbaren Kettenreaktionen und zur weiteren Beschleunigung des Klimawandels führen.

Doch obwohl sich das Zeitfenster schließt, in dem katastrophale Auswirkungen noch verhindert werden können, steigen global betrachtet die Treibhausgasemissionen weiter an – allen wissenschaftlichen Warnungen und politischen Klimaschutzzielen zum Trotz.

Auch die amtierende österreichische Bundesregierung hat sich im Regierungsübereinkommen ambitionierte Klimaziele gesetzt: Bis 2040 soll das Land klimaneutral werden. Diese Aufgabe ist gewaltig und nur dann zu bewältigen, wenn alle Akteure an einem Strang ziehen und einen substanziellen Beitrag zum Klimaschutz leisten.

Der Corporate Carbon Footprint im laufenden Betrieb der VBV-Gruppe beträgt 222,5 Tonnen CO_2-Äquivalente. Der größte Hebel der Unternehmensgruppe im Kampf gegen die drohende Klimakatastrophe liegt aber in der Veranlagung.

Herangehensweise und Leistung

Damit ein Unternehmen die eigenen THG-Emissionen senken kann, bedarf es der entsprechenden Datengrundlage, um das Ausmaß der aktuell verursachten THG-Emissionen zu kennen. Die im Bürobetrieb der VBV-Gruppe verursachten THG-Emissionen werden seit 2016 berechnet und seit dem darauffolgenden Jahr kompensieren wir diese THG-Emissionen mit dem Kauf von CO_2-Zertifikaten der Ökoregion Kaindorf. Noch vor der Kompensation steht für uns jedoch das Ziel, die Emissionen zu reduzieren. Im Rahmen unseres Umweltmanagements werden laufend Maßnahmen ergriffen, die eine Reduktion der verursachten THG-Emissionen bewirken sollen. Ein wesentlicher Bestandteil des UMS ist das Monitoring der Umweltdaten und -leistungen, welches aufzeigt, wie sich die THG-Emissionen in den einzelnen Bereichen entwickeln. Wenn eine unerwünschte Entwicklung, also eine Steigerung der THG-Emissionen bzw. des Energieverbrauchs zu beobachten ist, wird zum einen der Ursache nachgegangen und zum anderen mit entsprechenden Maßnahmen gegengesteuert.

Diese Situation gab es z.B. im Jahr 2019, als die mit dem Pkw im Rahmen von Dienstreisen zurückgelegten Kilometer das zweite Jahr in Folge angestiegen sind. Als Reaktion darauf wurde eine Befragung der Mitarbeitenden, die regelmäßig auf Dienstreisen sind, durchgeführt, um die Motive für die Wahl des Verkehrsmittels besser zu verstehen und mögliche Anreize für die Bahn zu identifizieren. Nach der Erhebung und Auswertung der Daten wurde als Maßnahme beschlossen, dass jede Dienstreise mit dem Zug in der 1. Klasse stattfinden kann. Aufgrund des Ausbruchs der COVID 19-Pandemie konnte noch keine Bewertung dieser Maßnahme erfolgen. Da sich mittlerweile viele Faktoren geändert haben, wird es schwierig sein, ein zukünftiges Verhalten auf diese Maßnahme zurückzuführen. Wir gehen jedoch davon aus, dass es wieder eine Verlagerung hin zur Bahn geben wird.

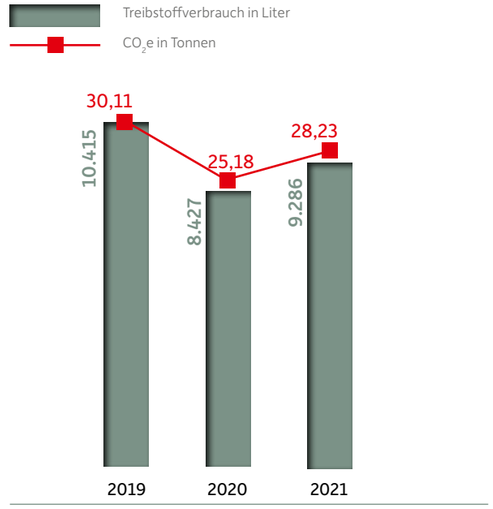


Abbildung 16: Entwicklung THG-Emissionen durch Fuhrpark

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die direkten THG-Emissionen der VBV-Gruppe beschränken sich auf jene, die von den fünf Dienstwägen (Fuhrpark) verursacht werden.

	2019	2020	2021
Dieselverbrauch in Liter	7.226	5.960	5.619
Benzinverbrauch in Liter	3.189	2.467	3.668
CO_2e in Tonnen Gesamt*	30,11	25,18	**28,23**

*) 2021: Emissionsfaktor (gesamt): 3,137 kg CO_2e/l Diesel und 2,891 kg CO_2e/l Benzin (Umweltbundesamt 2021)
2020: Emissionsfaktor (gesamt): 3,098 kg CO_2e/l Diesel und 2,723 kg CO_2e/l Benzin (Umweltbundesamt 2019)
2019: Emissionsfaktor (gesamt): 2,953 kg CO_2e/l Diesel und 2,752 kg CO_2e/l Benzin (Ecoinvent Datenbank v. 3.2)

Tabelle 13: THG-Emissionen des Fuhrparks

Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

Die Scope 2-Emissionen werden durch den Stromverbrauch und den Bedarf an Heizenergie bedingt.

Heizenergie

Die Schätzung des Energieverbrauchs für die Heizung der Büroräumlichkeiten beträgt für das Jahr 2021 373.357 Kilowattstunden (siehe Kapitel „Energieversorgung und -verbrauch“, ab S. 76), dieser aus Fernwärme gewonnene Energiebedarf multipliziert mit einem Emissionsfaktor von 192,9 g CO_2e/kWh (berechnet auf Basis der Daten der Umwelterklärung Wien Energie 2022) ergibt heizungsbedingte THG-Emissionen von 72,03 Tonnen CO_2e.

Strom

Die Höhe der durch den Stromverbrauch verursachten THG-Emissionen hängt sehr stark von der Zusammensetzung des Strommixes ab. Die strombedingten Scope 2-Emissionen der VBV-Gruppe beliefen sich im Jahr 2021 auf 6,59 Tonnen CO_2.

	2019	2020	2021
Stromverbrauch gesamt in kWh	222.536	205.804	194.988
durch Stromverbrauch emittiertes CO_2 in Tonnen*	7,60	7,03	6,59
durch Stromverbrauch emittiertes CO_2 pro MA in Tonnen*	0,048	0,040	**0,037**

*) Emissionsfaktor: 34,17 g CO_2/kWh (Energie AG 2022)

Tabelle 14: THG-Emissionen aufgrund des Stromverbrauchs

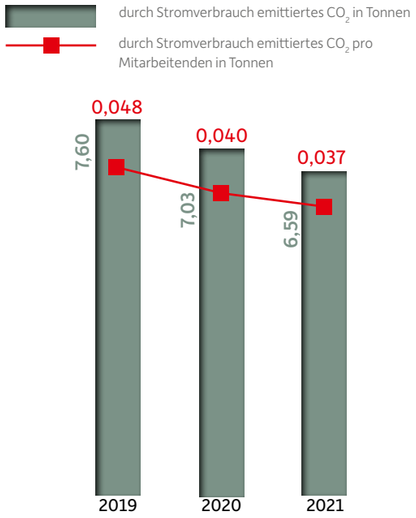


Abbildung 17: Entwicklung THG-Emissionen aufgrund des Stromverbrauchs

Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die Scope 3-Emissionen der VBV-Gruppe umfassen jene THG-Emissionen, die bei vorgelagerten Prozessen, wie der Beschaffung bzw. Produktion von Büromaterial und elektronischen Geräten, der Beschaffung von Dienstleistungen, den Anfahrtswegen der Mitarbeitenden, der Reinigung und dem Facility Management, im Rahmen der Mobilität der Mitarbeitenden auf Dienstreisen und bei nachgelagerten Prozessen, wie z.B. den Aktivitäten der Unternehmen, in die investiert wird, anfallen. In unserer THG-Bilanzierung werden aufgrund der Datenverfügbarkeit jedoch nur die Scope 3-Emissionen mitkalkuliert, die durch die Herstellung des Papiers, die Anfahrtswege der Mitarbeitenden und die absolvierten Dienstreisen verursacht werden. Die Scope 3 THG-Emissionen im Rahmen des Aktienportfolios werden in Form einer relativen Kennzahl (siehe Kapitel „Nachhaltige Veranlagung“, ab S. 50), dem relativen Fußabdruck, gemessen, jedoch nicht als absolute Werte im THG-Fußabdruck ausgewiesen.

Papier

Zur Berechnung der THG-Emissionen, die bei der Produktion des von uns im Haus verwendeten Kopierpapiers (460.000 Blätter) und des im Rahmen von Aussendungen verwendeten Papiers (6.813.683 Blätter) anfallen, wird die jeweilige Anzahl der Blätter mit dem Emissionsfaktor für Recyclingpapier (2,21 kg CO_2e/500 Blatt Papier) (Quelle: IPR Deutschland) multipliziert. Daraus ergibt sich für das Jahr 2021 für das Kopierpapier ein produktionsbedingter THG-Ausstoß von rund 2 Tonnen CO_2e und für die Aussendungen ein THG-Ausstoß von rund 30,1 Tonnen CO_2e.

Druck und Versand

Der Versand der Kontoinformationen und der Information zur Beitrags- und Kapitalentwicklung, die (zum Großteil) nach elektronischem Datentransfer in einer Druckerei gedruckt und kuvertiert werden, erfolgt durch die Österreichische Post AG, durch die die Zustellung CO_2-neutral erfolgt. Durch diese Logistik wird der Transportaufwand so gering wie möglich gehalten.

Anfahrtswege der Mitarbeitenden

Ein Großteil unserer Mitarbeitenden nutzt – im Sinne der Energieeffizienz und des Umweltschutzes – die öffentlichen Verkehrsmittel. Die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel wird seit 2015 durch die Finanzierung des Job-Tickets für einen Teil der Mitarbeitenden gefördert. Trotzdem hat sich von 2019 auf 2020 der Anteil der mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurückgelegten Kilometer deutlich reduziert und jener mittels Pkw ebenso deutlich erhöht. Die Vermutung liegt nahe, dass der Anstieg der mit dem Pkw zurückgelegten Kilometer seit 2020 auf das pandemiebedingte Meiden von öffentlichen Verkehrsmitteln zurückzuführen ist. Nachdem für das Jahr 2020 erstmals nach zurückgelegten Strecken per Rad oder zu Fuß gefragt wurde, gibt es leider keinen Vergleichswert, der Auskunft darüber gibt, ob auch diese klimafreundlichen Fortbewegungsmethoden zugenommen haben. Es liegt jedoch die Vermutung nahe, dass auch einige Mitarbeitende zur Meidung des öffentlichen Verkehrs mit dem Rad oder zu Fuß ins Büro gekommen sind, soweit es aufgrund der Distanz möglich war.

	2019	2020	2021
mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurückgelegte Kilometer	585.100	387.857	394.468
dadurch emittierte CO_2e in Tonnen*	42,7	28,3	28,8
mit dem Pkw zurückgelegte Kilometer	132.761	236.366	240.395
dadurch emittierte CO_2e in Tonnen**	22,4	39,9	40,5
mit dem Rad oder zu Fuß zurückgelegte Kilometer	k.A.	13.359	13.587
CO_2e-Emissionen in Tonnen Gesamt	65,1	68,2	**69,3**
CO_2e-Emissionen in Tonnen pro MA	0,41	0,39	**0,39**

* Emissionsfaktor öffentliche Verkehrsmittel: 73 g CO_2e/km (Umweltbundesamt Website 2017)

** Emissionsfaktor Pkw (direkt): 2021: 168,5 g CO_2e/Fzg-km (Umweltbundesamt 2021), 2019-2020: 168,8 g CO_2e/Fzg-km (Umweltbundesamt 2020)

Tabelle 15: Anfahrtswege der Mitarbeitenden nach Verkehrsmittel

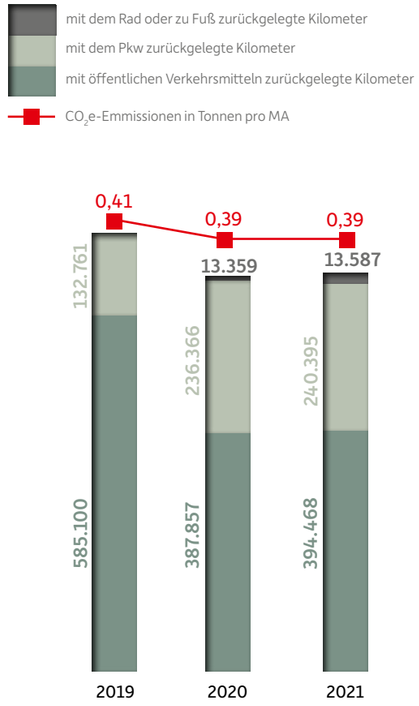


Abbildung 18: Entwicklung Anfahrtswege der Mitarbeitenden

Als Erläuterung zu den Daten ist zu erwähnen, dass für das Jahr 2020 eine Befragung durchgeführt wurde, bei der zusätzlich zur Distanz und dem Verkehrsmittel eine individuell geschätzte Home-Office-Quote abgefragt wurde. Da nicht alle Mitarbeitenden an der Befragung teilgenommen haben, wurde aufgrund der vorhandenen Daten ein Durchschnittswert pro Kopf berechnet, welcher mit der Kopfzahl der Mitarbeitenden multipliziert wurde, um einen Näherungswert zu erhalten. Für 2021 hat keine neue Erhebung stattgefunden, da das Jahr 2021 bezüglich der Anwesenheit im Büro ähnlich gelagert war wie das Vorjahr und es zu keiner bedeutenden Fluktuation kam. Daher wurde der im Jahr 2020 berechnete Durchschnittswert pro Kopf herangezogen und mit der Anzahl der Mitarbeitenden im Jahr 2021 multipliziert.

Dienstreisen

Da auch im Jahr 2021 im Vergleich zu Zeiten vor der Pandemie dienstliche Reisen seltener waren, sind auch die damit verbundenen THG-Emissionen im Ausmaß von 14,28 Tonnen CO_2e nach wie vor deutlich niedriger als im Jahr 2019. Im Vergleich zu 2020 hingegen ist der Wert damit um rund ein Drittel gestiegen. Das hängt damit zusammen, dass 2021 wieder vermehrt Dienstreisen und Kundenbesuche stattgefunden haben. Wir gehen davon aus, dass es 2022 einen weiteren Anstieg der Dienstreisekilometer geben wird.

	2019	2020	2021
Flugzeug in Kilometer	64.306	4.401	14.842
dadurch emittierte CO_2e in Tonnen*	24,82	1,70	5,41
Pkw°) in Kilometer	137.033	53.714	65.856
davon mit E-Auto	-	-	13.325
dadurch emittierte CO_2e in Tonnen**	23,13	9,07	8,85
Bahn in Kilometer	28.416	1.110	3.321
dadurch emittierte CO_2e in Tonnen***	0,140	0,006	0,015
Gesamt Kilometer	229.755	59.225	84.019
Reisequote (km/MA)	1.445,0	336,5	469,4
CO_2e-Emissionen in Tonnen Gesamt	48,09	10,77	**14,28**
CO_2e-Emissionen in Tonnen Gesamt pro MA	0,30	0,06	**0,08**

°) Dabei handelt es sich um jene Wegstrecken, die mit Mietfahrzeugen oder Pkw im Eigentum der MA zurückgelegt wurden.

* Emissionsfaktoren direkt (Flugzeug): 2021: 364,5 g CO_2e/pkm (Umweltbundesamt 2021), 2020-2019: 386 g CO_2e/pkm (Umweltbundesamt 2020)

** Emissionsfaktoren direkt (Pkw): 2021: 168,5 g CO_2e/Fzg-km (Umweltbundesamt 2021), 2020-2019: 168,8 g CO_2e/Fzg-km (Umweltbundesamt 2020)

*** Emissionsfaktoren direkt (Bahn): 2021: 4,4 g CO_2e/pkm (Umweltbundesamt 2021), 2020-2019: 5 g CO_2e/pkm (Umweltbundesamt 2020)

Tabelle 16: Dienstreisen nach Verkehrsmittel

Je nach Erreichbarkeit und Zumutbarkeit gilt für Dienstreisen grundsätzlich: Der Zug (bzw. andere öffentliche Verkehrsmittel) hat Vorrang vor dem Auto und das Auto hat wiederum Vorrang vor dem Flugzeug. Als Anreiz, verstärkt den Zug für Dienstreisen zu nutzen, wurde im Jahr 2020 beschlossen, dass generell alle Dienstreisen im Zug in der 1. Klasse absolviert werden können. Da jedoch durch die COVID 19-Pandemie die Dienstreisetätigkeit drastisch heruntergefahren wurde und auch die öffentlichen Verkehrsmittel verstärkt gemieden wurden, bleibt abzuwarten, ob diese Maßnahme zukünftig eine Veränderung im Reiseverhalten bewirken wird, sobald die Dienstreisetätigkeit wieder in gewohnter Weise möglich ist.

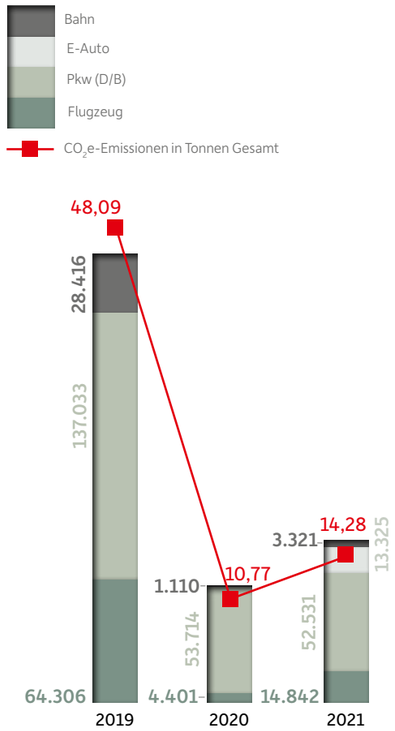


Abbildung 19: Dienstreisekilometer

Wie in vielen anderen Unternehmen hat die COVID 19-Pandemie auch bei der VBV dazu geführt, dass Video- und Telefonkonferenzen relativ unvermittelt Einzug in den Arbeitsalltag gehalten haben und mittlerweile zu einem festen Bestandteil geworden sind. Die mit zeitgemäßer professioneller Technik ausgestatteten Besprechungszimmer werden auch weiterhin für diesen Kommunikationskanal genutzt werden. Dadurch kann der Einsatz von Telekonferenzen zukünftig auch in heute noch nicht absehbarem Umfang Dienstreisen einsparen.

THG-Emissionen nach Scope

Für das Jahr 2021 erfolgte eine Kompensation der THG-Emissionen, die durch den Bürobetrieb der VBV-Gruppe verursacht wurden, in Höhe von 222,5 Tonnen CO_2e. In Abbildung 20 ist ersichtlich, welche Aktivitäten bzw. Komponenten in welchem Ausmaß zu dieser Summe an THG-Emissionen beigetragen haben.

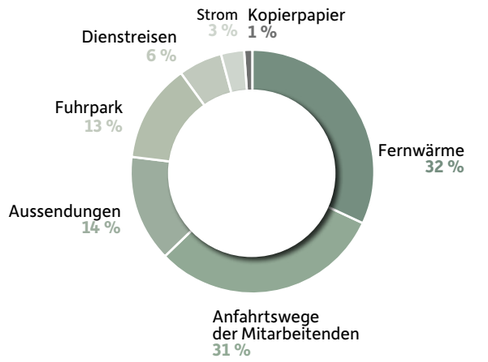


Abbildung 20: Zusammensetzung der Quellen der THG-Emissionen 2021

Im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit der VBV-Gruppe entstanden im Bürobetrieb im Jahr 2021 direkte THG-Emissionen (Scope 1) resultierend aus dem Treibstoffverbrauch des Fuhrparks in Höhe von 28,2 Tonnen CO_2e. Die indirekten energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2) sind auf den Stromverbrauch und den Heizenergiebedarf zurückzuführen und betrugen 2021 rund 78,6 Tonnen CO_2e. In der Berechnung der Scope 3 THG-Emissionen sind die im Zusammenhang mit Dienstreisen, Anfahrtswegen der Mitarbeitenden und dem Papierverbrauch stehenden Emissionen berücksichtigt. Die Scope 3-Emissionen der VBV-Gruppe lagen 2021 bei rund 115,7 Tonnen CO_2e. Das ergibt einen Gesamt-CO_2e-Fußabdruck 2021 in Höhe von rund 222,5 Tonnen CO_2e. Wie in den vergangenen Jahren haben wir die von uns verursachten THG-Emissionen durch den Kauf von Humus-Zertifikaten unseres Partners Ökoregion Kaindorf vollständig kompensiert.

Emissionen in t CO_2e/a	2019	2020	2021
Scope 1	30,1	25,2	28,2
Scope 2	91,8	87,8	78,6
Scope 3	157,2	117,3	115,7
Gesamt	279,1	230,3	**222,5**
Scope 1+2	121,9	113,0	**106,8**

Emissionen in kg CO_2e je 1.000 AWLB	2019	2020	2021
Scope 1	9,8	8,1	8,8
Scope 2	29,8	28,3	24,4
Scope 3	51,0	37,8	36,0
Gesamt	90,6	74,2	**69,2**
Scope 1+2	39,6	36,4	**33,2**

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Emissionen in t CO_2e pro MA	2019	2020	2021
Scope 1	0,19	0,14	0,16
Scope 2	0,58	0,50	0,44
Scope 3	0,99	0,67	0,65
Gesamt	1,76	1,31	**1,25**
Scope 1+2	0,77	0,64	**0,60**

Tabelle 17: THG-Emissionen nach Scope

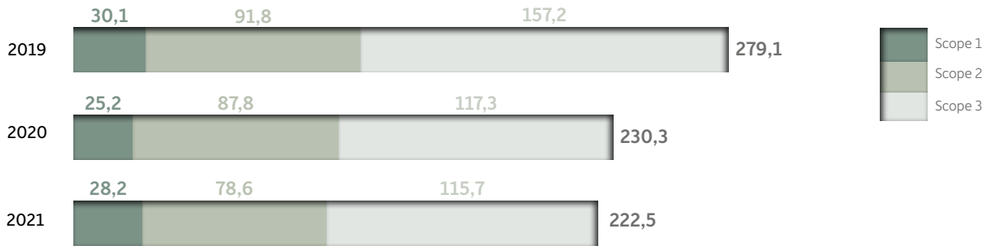


Abbildung 21: Entwicklung des THG-Fußabdrucks nach Scopes

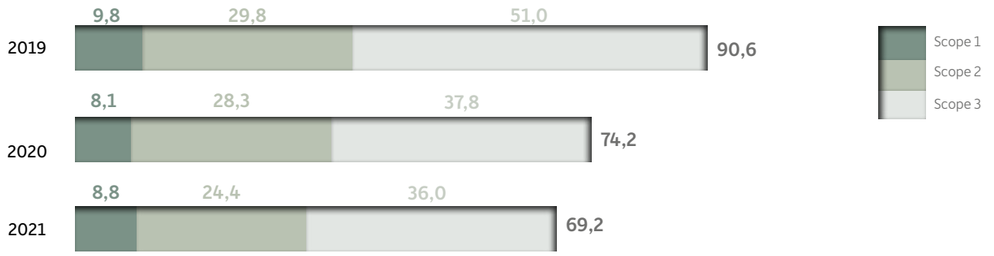


Abbildung 22: Relative THG-Emissionen pro 1.000 AWLB

zurück zum Inhaltsverzeichnis

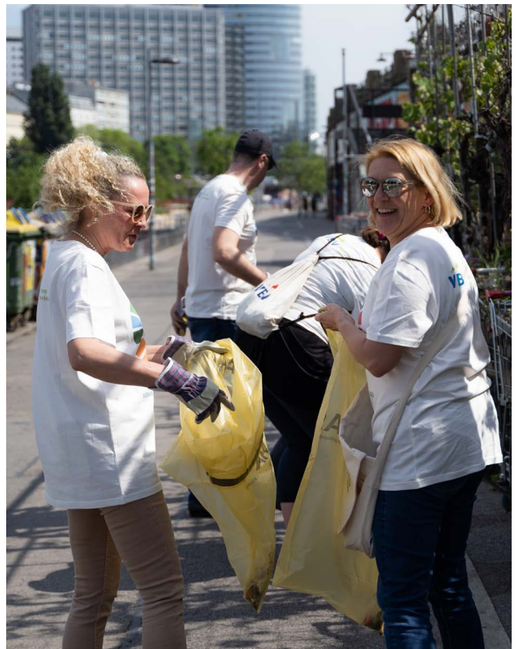
Abfallmanagement

Relevanz und Auswirkungen

Die Entwicklung des globalen Abfallaufkommens ist alarmierend. So prognostiziert die Weltbank, dass bis 2050 die Abfallmenge um rund 70 Prozent steigen werde. 2020 waren es etwa zwei Milliarden Tonnen Müll. 2050 werden es laut dieser Prognose rund 3,4 Milliarden Tonnen sein. Recycelt wird jedoch viel zu wenig: 30 Prozent in Europa, 25 Prozent in China und 9 Prozent in den USA. Der überwiegende Rest wird verbrannt, deponiert oder gelangt in die Natur.

Österreich hat zwar eine gut funktionierende Abfallwirtschaft, dennoch gilt es auch hierzulande, Müll noch konsequenter zu vermeiden und Stoffe vermehrt im Kreislauf zu führen.

Da Dienstleistungsunternehmen wie jene der VBV-Gruppe im Vergleich zu produzierenden Unternehmen nur wenig Material einsetzen, entsteht schon aus diesem Grund weniger Abfall. Dennoch ist die VBV bestrebt, Abfall zu vermeiden, indem beispielsweise ausrangierten, aber noch funktionstüchtigen IT-Geräten oder auch Büromöbeln ein zweites Leben geschenkt wird.



Herangehensweise und Leistung

Der in büroüblichen Mengen anfallende haushaltsähnliche Abfall wird getrennt und von der Müllabfuhr der Stadt Wien abgeholt und behandelt (Verbrennung, Recycling, Kompostierung usw. nach Standardverfahren des Abfallentsorgers). Das in büroüblichen Mengen anfallende und getrennt gesammelte Altpapier wird dem Recycling zugeführt. Glas, Tetrapackungen, Plastikflaschen und Metall werden ebenfalls in entsprechenden Behältern getrennt gesammelt und in entsprechende Tonnen entleert, damit sie dem Recycling zugeführt werden können. Leere Druckerpatronen werden über das Smart-Cycle-System zur Wiederaufbereitung gesammelt, vom Hersteller abgeholt und wiederaufbereitet. Das Getränkelager besteht aus Mehrweg-Pfandflaschen. Zu entsorgende elektronische Geräte werden an die Saubermacher Dienstleistungs-AG übergeben und von ihr entsorgt. Noch funktionsfähige elektronische Geräte werden an Mitarbeitende und aussortierte Möbel an Mitarbeitende und caritative Einrichtungen weitergeben.

Die im Jahr 2020 begonnenen Umbauarbeiten in unseren Büroräumen wurden 2021 fortgesetzt, wobei wieder ca. 685 Kilogramm Sperrmüll angefallen sind, die im Sperrmüllcontainer des Hauses entsorgt wurden. Dabei haben auch wieder diverse ausgemusterte, aber noch funktionstüchtige Büromöbel und Einrichtungsgegenstände bei Mitarbeitenden und gemeinnützigen Organisationen ein neues Zuhause gefunden. Dadurch konnten geschätzte 2 Tonnen Sperrmüll vermieden werden. Ebenso wurden rund 20 aussortierte Bildschirmgeräte an Mitarbeitende für den privaten Gebrauch übergeben. Der im Jahr 2021 am Standort angefallene Elektro-Abfall belief sich auf 681 Kilogramm an nicht gefährlichem Abfall und 501 Kilogramm an gefährlichem Abfall, der von der Saubermacher Dienstleistungs-AG entsorgt wurde.

Abfall	2019	2020	2021
gefährlicher Elektro-Abfall in t	0,00	1,43	0,50
nicht gefährlicher Elektro-Abfall in t	0,10	0,10	0,68
Sperrmüll in t*	-	1,41	0,69
Abfall pro MA in kg	0,64	8,70	6,60

*Schätzwerte, die erst ab 2020 erhoben wurden

Tabelle 18: Erhobene Abfalldaten

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Nachhaltigkeitsprogramm – Ziele und geplante Maßnahmen Umwelt und Klima

Themenbereich	SDGs	Ziel	Bis	Maßnahme	Status
Materialeinsatz		Weitere Reduktion des Papierverbrauchs	laufend	Automatisierungsprozess mittels Software, der 1.000 Seiten Papier pro Monat einspart	In Umsetzung
				Gewinnspiel unter Meine VBV-Registrierten	In Umsetzung
Energie		Bezug von Ökostrom	2022	Einwirken auf Vermieter	In Planung
Mobilität		Die Pkw-Kilometer bei Dienstreisen um 50 % (Basis 2019) reduzieren und mehr Öffis nutzen	2023	Änderung der Dienstreiseordnung gemäß Green Finance Alliance Kriterienkatalog. Bewerben von Rail & Drive.	In Planung, im Grunde bereits erreicht, aber nur durch Corona → weitere Beobachtung Bereits umgesetzt: Jede Zugreise in der 1. Klasse möglich
		Reduktion der mit den Dienstreisen im Zusammenhang stehenden THG-Emissionen		Car-Policy und Anschaffung von E-Auto(s) als Dienst-Kfz der VBV-Gruppe (Pool-Autos) → Evaluierung und Präsentation der Optionen (2022)	In Planung
		Reduktion des CO_2-Fußabdrucks der Anfahrtswege der Mitarbeitenden um mind. 25 % im Vergleich zu 2019		Teleworking ermöglichen → erfolgt. Job-Ticket für alle ermöglichen → im Rahmen des Cafeteria-Systems der Sozialleistungen geplant	Reduktion aktuell um ca. 35 % erreicht. Bewertung bei Normalbetrieb noch offen.
Abfall		Verringerung der Fehlwurfquote	2023	Erstmalige Erhebung der Fehlwurfquote und anschließende Evaluierung diverser Möglichkeiten	Aufgrund der coronabedingten geringen Anwesenheit im Büro auf Ende 2022/ Anfang 2023 verschoben
Reduktion THG-Emissionen		Senkung des CO_2-Fußabdrucks des PK-Aktienportfolios gem. EU-CTB VO* auf 30 % unter der Benchmark (rückblickende Perspektive)	2025	Produkte gemäß der Transitionsstrategie selektieren, gezielte Dekarbonisierungsstrategien ein- und umsetzen	In Umsetzung. Transitionsstrategie im Einsatz, Umstellung Low Carbon Indexfonds auf Paris Aligned Indexfonds
		Strategisches Veranlagungs-Oberziel: „Klimaschutz, Begrenzung Erderwärmung auf 1,5°C“ (SDG13)	2030	Veranlagen gemäß Transitionsstrategien, Paris aligned Index-Strategien und Kriterienkatalog bzw. Ausschlusskriterien	In Umsetzung. (Bewertung des Temperaturpfades noch nicht wissenschaftlich fundiert möglich)
				Mitgliedschaft der PK & VK bei Green Finance Alliance	NEU
		Senkung des CO_2-Fußabdrucks der Unternehmensanleihen im Portfolio	2022	Produkte gemäß der Transitionsstrategie selektieren und Überarbeitung des VK-Kriterienkataloges (erfolgt)	In Umsetzung. Durch Tool laufende Messung möglich → Struktur in Aufbau
Klimarisiken		Anwendung des VBV-eigenen Stress-Tests bzgl. Klima-Risiken (aktiv- und passivseitig)	2022	Analyse Kundenbestand bzgl. Sektorzuordnung, Entwicklung von Szenarien	Abgeschlossen (laufender Betrieb). Eigenen Stresstest (aktiv- und passivseitig) entwickelt. Erste Analyse Ende 2021 → Noch junge Disziplin, daher laufende weitere Beschäftigung damit, Weiterentwicklung des Stresstests.

* EU Climate Transition Benchmark Verordnung

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Mitarbeitende und Soziales

Arbeit im grünen Bereich.

Unser Zugang

Wertschätzung der Mitarbeitenden als Individuen, qualifizierte, engagierte und gesunde Mitarbeitende sowie ein ausgeprägter Teamgeist sind die Basis für unseren Erfolg. Grundlage dafür ist ein Arbeitsumfeld, das den Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht wird – von fairer Vergütung über die Ermöglichung einer guten Work-Life-Balance bis hin zu einer wertschätzenden Unternehmenskultur. Unser Personalmanagement legt großen Wert auf Vielfalt und Chancengleichheit, auf Aus- und Weiterbildung sowie auf die Förderung der individuellen Gesundheit am Arbeitsplatz.

Personalpolitik

Personalmarketing

Die VBV sucht Mitarbeitende, die gerne in einem verantwortungsvollen, nachhaltigen und innovativen Unternehmen ihre Fähigkeiten einbringen wollen. Nachweislich unterstützt sie die Chancengleichheit und die Förderung der Mitarbeitenden aufgrund ihres Leistungspotenzials sowie ihrer Eignung. Man setzt auf langfristige Beziehungen und Vertrauen. Damit stärken wir die Zusammenarbeit und fördern die Loyalität. Unsere Mitarbeitenden können sich auch auf die Loyalität der VBV verlassen. Die VBV steht jeder und jedem Einzelnen auch in schwierigen Zeiten zur Seite.

Personalbeschaffung

Die Auswahl und die Integration neuer Mitarbeitender ist ein zentraler Erfolgsfaktor. Bei der Aufnahme setzt die VBV auf initiative, leistungsbereite und kundenorientierte Mitarbeitende mit hoher Team- und Kommunikationsfähigkeit, die für ihre Aufgaben gut qualifiziert sind. Auf allen Stufen wird der persönlichen Kompetenz sowie der Sozial- und Fachkompetenz großes Gewicht beigemessen. Die Teamfähigkeit ist von großer Bedeutung. Jede Funktion ist mit der am besten geeigneten Person zu besetzen. Bei gleicher Eignung werden interne KandidatInnen externen BewerberInnen vorgezogen. Offene Positionen werden grundsätzlich intern bekannt gegeben, so dass interessierte Mitarbeitende eine Chance zur Bewerbung erhalten. Die VBV verpflichtet sich zu einer vorbildlichen Einführung der neuen Mitarbeitenden.

Leistungsmanagement

Eine klare Zuordnung von Aufgaben, Verantwortungen, Kompetenzen, gemeinsamen Zielvereinbarungen und Erfolgskontrollen sind wichtige Instrumente zur Führung unserer Mitarbeitenden. Sie dienen den Führungskräften zur zielgerichteten Führung und Förderung ihrer Teams. Sie helfen den Mitarbeitenden, die Anforderungen des Unternehmens und der Führungskraft hinsichtlich Aufgabenerfüllung, Zielerreichung und Verhalten zu erkennen und ihre Leistungen an den vereinbarten Zielen zu messen. Die Führungskräfte sorgen für die größtmögliche Selbständigkeit der Mitarbeitenden bei der Verwirklichung der Ziele.

Die Mitarbeitenden kennen und verstehen ihren Aufgabenbereich sowie die Bewertungskriterien für ihre Aufgabenerfüllung und setzen die vereinbarten Ziele um. Im Rahmen des jährlichen Mitarbeiterorientierungsgespräches formulieren die Führungskräfte zusammen mit den Mitarbeitenden anspruchsvolle und messbare Ziele. Diese dienen als Grundlage für eine transparente und korrekte Leistungsbeurteilung. Im Mitarbeiterorientierungsgespräch (allenfalls auch Zwischengespräch) steht die fachliche und persönliche Entwicklung im Fokus und die Zielerreichung sowie die Arbeitsleistung werden bewertet. Feedback beinhaltet positive und kritische Aspekte. Es erfolgt immer sachlich, offen, fair und direkt zwischen den Beteiligten. Die Zufriedenheit aller ist uns ein großes Anliegen und zwar mit uns selbst sowie mit unserer Umgebung. Zur Messung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden führen wir regelmäßig standardisierte Umfragen durch und leiten Maßnahmen ab. Die Mitarbeiterzufriedenheit informiert uns über den allgemeinen Grad der Befindlichkeit und des Betriebsklimas.

Vergütung

Unsere Gehaltspolitik motiviert unsere Mitarbeitenden zur langfristigen Loyalität zum Unternehmen. Sie orientiert sich an der persönlichen Leistung und an marktüblichen Maßstäben. Die VBV führt regelmäßige Gehaltsvergleiche durch, um eine wettbewerbsfähige

zurück zum Inhaltsverzeichnis

und korrekte Positionierung sicherzustellen. Die Vergütung umfasst je nach Funktion das Grundgehalt, Überstundenpauschalen, variable Gehaltsbestandteile, Sozialleistungen und andere Zuwendungen. Eine wesentliche Sozialleistung ist die Einzahlung von Beiträgen in die Pensionskasse für alle Mitarbeitenden.

Personalentwicklung

Aufgabe der Personalentwicklung ist es, vorhandene Fähigkeiten und Potenziale der Mitarbeitenden zu erkennen, zu erhalten und weiterzuentwickeln sowie diese mit den Anforderungen des Unternehmens in Übereinstimmung zu bringen. Die VBV strebt danach, die richtigen Mitarbeitenden zu gewinnen, zu entwickeln und zu halten. Neben den fachlichen Fertigkeiten setzen wir auf folgende Kompetenzen: Kundenorientierung, soziale Kompetenz, Teamgeist, Entwicklungsfähigkeit und Qualitätsbewusstsein. Wir bieten unseren Mitarbeitenden Schulungs- und Entwicklungsmöglichkeiten in Form von entsprechenden individuellen Programmen, Coachings, Fachkarrieren und fachlichen Seminaren. Ein wichtiger Bestandteil der Wissensweitergabe ist es, dass neue Mitarbeitende während der Einschulungsphase von erfahrenen Mitarbeitenden begleitet werden.

Die persönliche Aus- und Weiterbildung liegt sowohl in der Verantwortung des Unternehmens und der Führungskräfte als auch bei den Mitarbeitenden. Wir geben den Mitarbeitenden Gelegenheit, ihr Verhalten, ihre Kompetenzen und ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln.

Die Ausbildung ist auf die Ziele des Unternehmens und die Aufgaben abgestimmt. Die Bedürfnisse der Mitarbeitenden werden dabei berücksichtigt. Besondere Sorgfalt wird darauf verwendet, Talente für erweiterte Verantwortungsbereiche zu entdecken, zu entwickeln und vorzubereiten.

Führung

Die Führungskräfte der VBV leben eine zeitgemäße, faire und motivierende Führungskultur. Nachhaltige Führung bedingt hohe persönliche, soziale und fachliche Kompetenz. Dabei stellt die Personalabteilung die nötigen Instrumente und Entwicklungsmaßnahmen zur Verfügung.

Jede unserer Führungskräfte trägt Verantwortung für ihre Mitarbeitenden. Sie muss sich deren Anerkennung durch vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung, Offenheit und soziale Kompetenz erwerben.

Die Führungskräfte setzen Vertrauen in ihre Mitarbeitenden und vereinbaren klare, anspruchsvolle und erreichbare Ziele. Sie kommunizieren verständlich, respektvoll und transparent. Sie geben Freiräume, damit die Mitarbeitenden sich entfalten können, Freude an der Arbeit haben und sich laufend verbessern.

Alle Führungskräfte der VBV sind sich ihrer Verantwortung bewusst. Sie leben die Kultur und die Werte vor und handeln konsequent. Sie sind davon überzeugt, dass die hervorragenden Resultate dank eines hohen Anspruchsniveaus erzielt werden und setzen sich für Qualität und Leistung ein. Fehler werden als wichtige Lernquelle gesehen. Die Führungskräfte vermitteln ihren Mitarbeitenden systematisch und situationsgerecht alle Informationen, die diese benötigen, um ihre Aufgaben sachgerecht zu erfüllen.

Die Führungskräfte haben dafür zu sorgen, dass ihre Mitarbeitenden, unabhängig von Herkunft, Nationalität, Religion, sexueller Orientierung, Geschlecht und Alter gleich behandelt werden und keine Diskriminierung erfahren.

Mitarbeitende

Alle Mitarbeitenden der VBV haben für die Unternehmensgruppe einen hohen Stellenwert. Sie tragen maßgeblich zum Unternehmenserfolg bei. Die Mitarbeitenden sind sich über ihre Bedeutung für die VBV im Klaren und erklären sich bereit, eine gute Leistung zu erbringen und die Erwartungen zu erfüllen.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Sie sind sich ihrer Verantwortung und Eigenverantwortung bewusst, indem sie selbständig und zuverlässig ihre Aufgaben erfüllen sowie ihre Ziele erreichen. Eine transparente und offene Kommunikation wird von ihnen unterstützt. Für Informationen besteht sowohl eine Bring- als auch eine Holschuld. Die Mitarbeitenden achten auf einen nachhaltigen Umgang mit den zur Verfügung gestellten Ressourcen im Sinne unserer Umweltpolitik.

Die Zusammenarbeit ist geprägt von Respekt, gegenseitigem Vertrauen, Engagement, Loyalität und ist auf unsere Unternehmensziele ausgerichtet. Die Mitarbeitenden arbeiten stets engagiert für die KundInnen unter dem Motto: „Jede/r KundIn ist wichtig“.

Unsere Mitarbeitenden haben die Bereitschaft, sich persönlich weiterzuentwickeln und weiterzubilden. Sie haben Freude und Interesse an der Entwicklung von neuen innovativen Produkten und Dienstleistungen. Bei der Erfüllung von Aufgaben sind sie für neue Wege offen.

Die Mitarbeitenden sind dazu bereit, bei der Entwicklung der VBV mitzuarbeiten, indem sie sich im Rahmen der Mitarbeiterorientierungsgespräche aktiv einbringen und die abgeleiteten Maßnahmen umsetzen.

In der VBV begegnet man einander fair und offen sowie mit Verständnis und Toleranz. Die VBV erwartet von allen Mitarbeitenden einen sachorientierten, freundlichen und fairen Umgang miteinander.

Kommunikation und Information

Die VBV vertritt die Meinung, dass Kommunikation und Information Motivation fördern und Transparenz schaffen.

Informationsaustausch und offene Kommunikation sind aus unserer Sicht wichtige Voraussetzungen, um unsere Ziele zu erreichen. Alle Mitarbeitenden werden durch unsere Kultur des offenen Dialogs dazu ermutigt, aktiv mit allen, egal auf welcher Ebene, zu kommunizieren.

Wir gewährleisten klare und transparente Kommunikation und Information zur richtigen Zeit nach innen und nach außen. Damit wollen wir das Verständnis und die Akzeptanz von Veränderungen und Entscheidungen im Unternehmen fördern.

Der Informationsaustausch in der VBV basiert auf dem Prinzip der Gegenseitigkeit. Informieren und informiert zu werden gehören zu unserer Kommunikationskultur ebenso wie eine offene Feedback-Kultur.

Miteinander und Teamgeist

Teamgeist

Die VBV legt großen Wert auf kooperatives Arbeiten im Team. Zusammenarbeit gestaltet sich lösungsorientiert und kollegial. Die Mitarbeitenden können sich aufeinander verlassen, sind hilfsbereit und schaffen eine Kultur des Miteinanders.

Soziale, ökonomische und ökologische Verantwortung

In der VBV verstehen wir unter sozialer und gesellschaftlicher Verantwortung ein über die gesetzlichen Bestimmungen hinausreichendes Engagement für die Menschen, soziale Anliegen und den Umweltschutz. Durch das gemeinsame Beachten von ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekten soll ein verantwortungsvolles Miteinander ermöglicht werden, das nicht nur unsere heutige Gesellschaft betrifft, sondern auch die Bedürfnisse zukünftiger Generationen berücksichtigt.

Der VBV ist das physische und psychische Wohlbefinden der Mitarbeitenden wichtig. Daher bieten wir präventive Maßnahmen an und sensibilisieren unsere Mitarbeitenden hinsichtlich ihrer Eigenverantwortung zur Förderung ihrer Gesundheit. Aktionen wie Vorträge zur psychischen Gesundheit und die freiwillige Teilnahme an der Vorsorgeuntersuchung sind zwei Beispiele der angebotenen Maßnahmen.

Es ist ein Ziel, die Arbeitsbedingungen den jeweiligen Lebenssituationen der Mitarbeitenden anzupassen, so dass eine gute Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf möglich ist. Mitarbeitende, die in kritische Lebenssituationen geraten sind, können eine professionelle Beratung in Anspruch nehmen und die VBV ist bereit, die Arbeitszeiten sowie Arbeitsbedingungen dementsprechend anzupassen.

Die VBV tritt jeder Form von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung entschieden entgegen.

Betriebsrat

Die VBV bekennt sich zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat. Die Sicherung des Betriebsklimas und des Arbeitsfriedens hat oberste Priorität.

Der gute Kontakt und ein fairer Umgang mit unseren Mitarbeitenden sind uns wichtig. Damit wir sicherstellen können, dass den Anliegen unserer Mitarbeitenden – was Form, Inhalt und Arbeitsbedingungen anbelangt – genügend Rechnung getragen wird, arbeiten wir, in allen VBV Gesellschaften, in denen ein Betriebsrat eingerichtet ist, eng mit diesem zusammen.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Trennungsmanagement

Der Einsatz und das Engagement von Mitarbeitenden wird anerkannt, auch wenn sie das Unternehmen verlassen. Man begegnet sich auch in der Phase der Trennung und darüber hinaus mit Wertschätzung und geht partnerschaftlich und fair miteinander um.

Organisation und Abläufe im Personalmanagement

Das Personalmanagement ist in der Holding im Ressort des Vorstandsvorsitzenden angesiedelt. Es umfasst die Teilbereiche des strategischen Personalmanagements, des operativen Personalmanagements, der Personaladministration, der Personalentwicklung und der Organisation. Für das Personalmanagement sind drei vollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen zuständig. Im Team vereinen sie akademisches Wissen, Fachexpertise und langjährige Praxiskompetenz in den Bereichen Personal- und Organisationswesen. Fallweise werden in den Sommermonaten 1-2 Ferialhilfskräfte oder Studierende im Rahmen eines Praktikums für ein bis mehrere Monate angestellt.

Philosophie und gelebte Kultur

Das Credo der Personalabteilung lautet, „Wir suchen Persönlichkeiten, die ein Teil unserer Erfolgsgeschichte werden wollen und mit uns die Produkte der Betrieblichen Altersvorsorge weiterentwickeln möchten."

Zudem werden ausgehend vom Bereich Personal auf strategischer Ebene soziale und gesellschaftliche Werte vertreten. Dabei widmet man sich explizit den Themen „Karriere und Familie" und „Soziales".

Die VBV unterstützt ihre Mitarbeitenden darin, indem sie familienfreundliche Möglichkeiten für alle schafft. Bei Bedarf können Mitarbeitende in Hospiz- oder Pflegekarenz gehen, weiters besteht die Möglichkeit, ein Eltern-Sabbatical in Anspruch zu nehmen.

Soziales

Die VBV hat den Anspruch, einen dauerhaften Beitrag zum Wohl der Gesellschaft zu leisten und zur Lebensqualität in Österreich beizutragen. In erster Linie tun wir das im Kerngeschäft, indem wir sorgsam mit dem Vorsorgekapital der Kunden und Berechtigten umgehen und das uns anvertraute Geld nachhaltig investieren. Wir werden unserer sozialen Verantwortung aber auch abseits des Kerngeschäfts gerecht.

Bei ihrem sozialen Engagement in Österreich fokussiert sich die VBV auf einige ausgewählte Organisationen, die auf die Betreuung von alten Menschen und Menschen in kritischen Lebenssituationen spezialisiert sind. Das soziale Engagement von Mitarbeitenden wird unterstützt z.B. durch Hilfe bei der Organisation von Spendensammlungen und Sozialtagen sowie der Zusammenarbeit mit Sozialunternehmen.

Als Finanzinstitut, das Pensions- und Abfertigungsgelder veranlagt und verwaltet, sieht sich die VBV in der Verantwortung, zur Finanzbildung (engl. Financial Literacy) beizutragen. Wir wollen in der Gesellschaft und insbesondere bei den interessierten Zielgruppen zur Wissensbildung über Betriebliche Altersvorsorge beitragen und dabei immer auch den Bezug zur Nachhaltigkeit herstellen. Weitere Informationen zu unseren Aktivitäten im Bereich Finanzbildung sind im Kapitel „Dialog und Information" zu finden.

Einen Beitrag zur Verbesserung der Gesellschaft leistet die VBV auch durch betriebliche Freiwilligenarbeit. Sei es im Rahmen von Aktionstagen, (siehe S. 6: „VBV räumt auf") oder indem wir Mitarbeitenden Zeit zur Verfügung stellen, damit diese ihrer ehrenamtlichen Arbeit nachgehen können. Bis zu 2 Arbeitstage im Jahr können für die Unterstützung von Hilfsorganisationen wie dem Roten Kreuz, der Volkshilfe oder dem Team Österreich verwendet werden.

Einen gesellschaftlichen Beitrag leisten wir zudem durch gezielte Spenden-Aktionen und die Kooperation mit Sozialunternehmen. Unsere traditionellen Spendenaktionen sind Teil der vielen Ansätze, mit denen wir unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Gesellschaft leisten.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Beschäftigung und Arbeitgeberqualität

Relevanz und Auswirkungen

„Der Arbeits- und Fachkräftemangel bleibt die größte Herausforderung für die heimische Wirtschaft", sagte Karlheinz Kopf, Generalsekretär der Wirtschaftskammer Österreich Anfang 2022. Auch die Erfahrungen und Berichte vieler Unternehmen unterstreichen: Der Arbeitsmarkt ist umkämpft und die Suche nach geeignetem Personal dementsprechend schwierig.

Nur jene Unternehmen, die ein modernes Arbeitsumfeld, Flexibilität und attraktive Karrieremöglichkeiten bieten, können sich am Arbeitsmarkt positiv abheben und jene Mitarbeitenden finden, die sie für ihre Entwicklungsziele benötigen.

Vollzeitbeschäftigte Menschen verbringen mehr Zeit in der Arbeit als im Privatleben mit der Familie oder mit Freunden. Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit Betriebsklima und den vom Unternehmen gebotenen Leistungen ist daher eine entscheidende Voraussetzung für ein hohes Maß an Motivation und Loyalität.

Die VBV-Gruppe beschäftigt 179 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und legt großen Wert darauf, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

Herangehensweise und Leistung

Die VBV-Gruppe plant im Personalwesen langfristig und ist auf Stabilität und Kontinuität bedacht. Wir sind demnach bestrebt, Mitarbeitende möglichst lang an das Unternehmen zu binden und ihnen sichere und attraktive Arbeitsplätze zu bieten. Dafür müssen beispielsweise folgende Faktoren stimmen: Bezahlung, Arbeitszeiten, Arbeitsinhalte, Entwicklungsmöglichkeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten, Arbeitsklima und Beziehung zu den Kolleginnen und Kollegen. Ein weiterer Faktor sind die freiwilligen sozialen Leistungen, Benefits und sonstigen Vorteile für die Mitarbeitenden.

Freiwillige Leistungen und Fringe Benefits

Ein Vorteil, den Angestellte der VBV genießen, ist die zentrale Lage des Bürostandorts im zweiten Wiener Gemeindebezirk und die optimale Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes mit öffentlichen Verkehrsmitteln. In der Mitarbeitendenkantine gibt es Frühstück und Mittagessen zu vergünstigten Preisen. Darüber hinaus stehen in den Büroräumlichkeiten Obst und Gemüse, Kaffee, Tee und Soda kostenlos zur Verfügung. Regelmäßige Mitarbeiterevents zählen ebenso zu den Fringe Benefits wie eine betriebliche Pensionsvorsorge, die wir als Anbieter betrieblicher Vorsorgelösungen selbstverständlich auch für unsere eigenen Mitarbeitenden abschließen.

In den Genuss dieser und sonstiger freiwilligen Leistungen und Benefits, die wir als Arbeitgeber bieten, kommen die Teilzeitarbeitskräfte ebenso wie die Vollzeitarbeitskräfte. Lediglich am Pensionskassenmodell können Mitarbeitende nur mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis partizipieren.

In Summe tragen die freiwilligen sozialen Leistungen zur hohen Zufriedenheit in der Belegschaft bei. Ein wichtiges Werkzeug, um diese zu evaluieren und die eigene Attraktivität als Arbeitgeber unter Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern, ist die jährliche Teilnahme an der Initiative Great Place to Work.

„Great Place to Work"

Nachdem die Vorsorgekasse schon davor gute Erfahrungen mit dieser Initiative gesammelt hatte, hat die VBV 2019 erstmals gruppenweit an der Mitarbeiterbefragung durch das Institut „Great Place to Work" teilgenommen. Aus den seither jährlich durchgeführten Befragungen gehen die Bedürfnisse und Wünsche unserer Mitarbeitenden hervor. In Arbeitsgruppen bestehend aus ressortverantwortlichen und weiteren freiwilligen Mitarbeitenden werden die Anregungen evaluiert und darauf aufbauend ein Maßnahmenplan ausgearbeitet. Über den Fortschritt bei der Umsetzung der einzelnen Maßnahmen wird die gesamte Belegschaft regelmäßig informiert.

Dabei kann es um kleine Verbesserungen gehen, es können aber auch große Projekte daraus erwachsen. Ein aktuelles Beispiel ist die geplante Einführung eines sogenannten Cafeteria-Modells zur Neugestaltung des Systems der freiwilligen Sozialleistungen: Da je nach Lebensphase und individuellem Bedarf unterschiedliche Angebote attraktiv sein können, wollen wir den

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Mitarbeitenden zukünftig die Möglichkeit bieten, aus unterschiedlichen Angeboten den optimalen Mix an Sozialleistungen und Benefits auszuwählen.

Verstärkte Kommunikation

Ebenfalls aus den Great Place to Work-Befragungen der vergangenen Jahre hervorgegangen ist, dass sich die Mitarbeitenden eine bessere interne Information und Kommunikation wünschen.

Insbesondere durch die im Zuge der Corona-Krise stark gestiegene Homeoffice-Quote ist der Kommunikationsbedarf gestiegen und es mussten neue Informationswege und Dialogformate gefunden werden. Denn der Informationsaustausch, der davor teilweise auch durch informelle Kommunikation „zwischen Tür und Angel“ stattgefunden hat, war durch die physische Abwesenheit großer Teile der Belegschaft nur noch eingeschränkt möglich. Das betrifft auch die Kommunikation zwischen den Vorständen und den Mitarbeitenden. In der VBV ist es üblich, dass die Türen der Vorstandsbüros offenstehen und sich die Mitarbeitenden mit wichtigen Anliegen direkt an die Vorstände wenden können. Genauso ist es Usus, dass die Vorstände die Mitarbeitenden in deren Büros aufsuchen, um sich mit ihnen auszutauschen, oder dass sie auf dem Gang oder in den Sozialräumen mit den Mitarbeitenden in Austausch treten.

Um den Informationsfluss, trotz teilweise weggefallener informeller Kommunikation, aufrecht zu erhalten, informiert das Vorstandsteam die Mitarbeitenden über aktuelle Ereignisse, Projekte und Entwicklungen verstärkt über digitale Formate. Neben häufigeren E-Mailaussendungen und Web-Meetings findet alle sechs Wochen ein virtueller „Chat mit dem Vorstand“ statt. An diesen Meetings nehmen meistens über 100 Mitarbeitende teil. Dabei wird über aktuelle Themen informiert und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit geboten, Fragen zu stellen, sowie Anregungen und Wünsche zu deponieren.

Auch die Kommunikationsabteilung und die Personalabteilung sind dem Wunsch der Mitarbeitenden nach einer verbesserten Kommunikation nachgekommen und informieren regelmäßig via Intranet z.B. über aktuelle Projekte im Unternehmen, über Projekte im Personalbereich oder das Arbeiten im Homeoffice.
Ein weiteres zentrales Element der internen Kommunikation und zugleich ein wichtiges Managementinstrument in der VBV ist das Mitarbeiterorientierungsgespräch.

Mitarbeiterorientierungsgespräch

Mit allen Mitarbeitenden findet jährlich ein Mitarbeiterorientierungsgespräch (MOG) statt. Dabei erhalten sie von ihren Vorgesetzten eine Beurteilung, besprechen das vergangene Jahr und die Zielerreichung und vereinbaren Ziele sowie Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für das kommende Jahr. Neben dem Feedback durch die Vorgesetzte bzw. den Vorgesetzten erfolgt auch ein Resümee aus Sicht der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters. Als Dokumentation und inhaltliche Grundlage für das Gespräch dient das MOG-Formular, in dem die wichtigsten Ergebnisse des Gesprächs von den Vorgesetzten festgehalten werden. Die vereinbarten Weiterbildungsmaßnahmen und die Zielvereinbarung werden an die Personalabteilung weitergeleitet.

Die Mitarbeitenden sollen im Gespräch auch etwaige Probleme benennen und können sich mit Ideen und Verbesserungsvorschlägen einbringen.

Einstellung, Einführung und Einschulung

Die VBV legt großen Wert darauf, unter den BewerberInnen die am besten geeigneten Mitarbeitenden zu finden und diese möglichst rasch und gut im Unternehmen einzuführen sowie in ihren Tätigkeitsbereich einzuschulen. Die Bewerbungsgespräche werden von der Personalleiterin geführt. In der zweiten Gesprächsrunde lernen die BewerberInnen auch die Führungskraft kennen, mit der die Bewerberin oder der Bewerber im Falle einer Einstellung arbeiten wird. Für eine Einstellung sind neben der fachlichen Ausbildung insbesondere die Teamfähigkeit und die soziale Kompetenz entscheidend. Wenn der Bewerbungsprozess erfolgreich abgeschlossen und eine Person eingestellt wurde, versuchen wir, den Start in der VBV so einfach wie möglich zu machen. Schon bei Vertragsunterzeichnung vermittelt eine Willkommensmappe alle relevanten Informationen über den neuen Arbeitgeber, über gesetzliche Anforderungen, Verhaltensregeln und Gepflogenheiten sowie sonstiges Wissenswertes.

Ergänzend dazu müssen alle neuen Mitarbeitenden eine Grundschulung absolvieren, in der ihnen die wesentlichen Aspekte der Arbeit in der VBV vermittelt sowie AnsprechpartnerInnen in allen Abteilungen vorgestellt werden. Damit wollen wir möglichst frühzeitig ein Verständnis dafür vermitteln, wie die Abteilungen innerhalb der VBV zusammenarbeiten. Diese intensive Einführungs- und Einschulungsphase erstreckt sich über vier Monate und folgt dem Prinzip Learning by Doing. Durch diverse Workshops begegnen die neu Eingestellten persönlich ihren Kolleginnen und Kollegen, lernen

von ihnen und erhalten einen guten Überblick über die verschiedenen Tätigkeitsbereiche in der jeweiligen Gesellschaft und wie die verschiedenen Abteilungen zusammenarbeiten.

Dieser allgemeine Überblick über die VBV geht Hand in Hand mit der fachlichen Einschulung innerhalb der Bereiche.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die VBV nimmt Rücksicht auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und setzt zahlreiche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben.

Ein Gleitzeitmodell bietet Flexibilität und schafft insbesondere für berufstätige Mütter und Väter notwendige Freiräume für die Kinderbetreuung. Für Eltern besteht in der VBV die Möglichkeit, einen „Papamonat“ von maximal 4 Wochen in Anspruch zu nehmen. Dabei handelt es sich um eine unbezahlte temporäre Freistellung. Generell können sich die Mitarbeitenden bei individuellen Herausforderungen im privaten Bereich darauf verlassen, dass wir als verantwortungsvoller Arbeitgeber darauf Rücksicht nehmen und ihnen helfen und entgegenkommen, soweit das möglich ist.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu analysieren und systematisch weiter zu verbessern, setzen wir seit 2021 auf einen standardisierten Prozess. Nachdem die Vorsorgekasse bereits seit 2015 am Audit berufundfamilie teilnimmt und gute Erfahrungen damit gemacht hat, hat im Berichtszeitraum die VBV-Gruppe auch für die übrigen Gesellschaften diesen Prozess gestartet.
Ziel ist es, bestehende Maßnahmen zu evaluieren und weiterzuentwickeln sowie neue Angebote zu schaffen, die zu einer bestmöglichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf und allgemein zur Attraktivität der Arbeit beitragen.

Unter intensiver Mitwirkung unserer Mitarbeitenden haben wir folgende vier Handlungsfelder identifiziert, mit denen wir uns in den kommenden drei Jahre intensiv befassen werden und in denen wir Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung setzen wollen:

- Homeoffice/mobiles Arbeiten,
- Kommunikation und Information,
- Führungskultur und
- Services für Familien.

Schon im ersten Jahr (2021) haben wir zahlreiche Maßnahmen umgesetzt und mit dem Grundzertifikat das erste staatliche Gütezeichen berufundfamilie erhalten.

Folgende Maßnahmen haben wir bereits realisiert:

- Betriebsvereinbarung Homeoffice abgeschlossen
- Miteinbeziehung des Themas Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Mitarbeiterorientierungsgespräch
- Aussendung von News-Updates an karenzierte Mitarbeitende
- Schwerpunktthema im Intranet zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Aufnahme des Themas Beruf und Familie in die Willkommensunterlagen für neue Mitarbeitende
- Einladung von karenzierten Mitarbeitenden zu Veranstaltungen und Seminaren der VBV
- Informationen zu Ferienprogrammen im Intranet und
- Organisation von Events für karenzierte Mitarbeitende und Eltern

Darüber hinaus arbeiten wir an der Festlegung klarer Meeting-Spielregeln mit Rücksichtnahme auf Betreuungsverpflichtungen, an Seminarangeboten zur Unterstützung des Arbeitens im Homeoffice, an der Implementierung einer Telefonlösung für alle Mitarbeitenden auch im Homeoffice über Voice over IP sowie an einem regelmäßigen Einsatz eines Stimmungsbarometers im Intranet.

Fast alle umgesetzten und in Umsetzung befindlichen Maßnahmen wurden von den Mitarbeitenden vorgeschlagen und mit ihrer Hilfe realisiert. Alle Mitarbeitenden sind eingeladen, sich einzubringen und an den Projekten mitzuwirken.

Nach der dreijährigen Umsetzungsphase werden wir uns einem externen Audit unterziehen, um das Vollzertifikat berufundfamilie zu erlangen.

Homeoffice

Die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, erleichtert nicht nur die Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit privaten Aufgaben, Homeoffice ist seit Ausbruch der Corona-Pandemie auch ein wirksames Konzept, um die Mitarbeitenden vor einer Infektion zu schützen. Die VBV hat daher gemeinsam mit dem Betriebsrat dazu eine Rahmenvereinbarung getroffen, die es den Mitarbeitenden und Führungskräften ermöglicht, individuelle Regelungen in Bezug auf Arbeiten im Homeoffice innerhalb des allgemein gültigen Rahmens festzulegen. Dieser gibt vor, dass bis zu 40 Prozent der Arbeitszeit im Homeoffice absolviert werden können.

Die individuell gestaltbaren Homeoffice-Vereinbarungen schaffen die Flexibilität, um den unterschiedlichen Lebensphasen und privaten Situationen der Mitarbeitenden zu entsprechen. Zugleich sind sie so auszugestalten, dass die Arbeitsabläufe in den unterschiedlichen Abteilungen weiterhin wie gewohnt funktionieren.

Da sich die Lebenssituationen der Mitarbeitenden ändern können, ist eine jährliche Anpassung der individuellen Vereinbarung möglich. Ob die Vereinbarung noch passt, wird einmal jährlich innerhalb des Mitarbeiterorientierungsgesprächs evaluiert. Bei Bedarf wird sie angepasst.

Nur eingeschränkt oder nicht im Homeoffice arbeiten können lediglich Mitarbeitende mit einem befristeten Dienstverhältnis. Das liegt vorrangig an der noch während der Befristung stattfindenden Einschulungs- und Einarbeitungsphase, die eine Präsenz der neu eingestellten Mitarbeitenden im Unternehmen erfordert.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Belegschaftsstruktur und Fluktuation

Die VBV-Gruppe beschäftigte per 31.12.2021 insgesamt 179 Personen. 115 Frauen und 64 Männer waren in den verschiedenen Gesellschaften der VBV tätig.

Beschäftigungsart

Wenn BewerberInnen oder Mitarbeitende nur Teilzeit arbeiten möchten und dies mit der Personalsituation im jeweiligen Bereich vereinbar ist, werden von der VBV auch Teilzeitstellen angeboten. Die Teilzeitquote in der Gesamtbelegschaft betrug 22,9 %, wobei sie bei den Mitarbeiterinnen mit 30,4 % deutlich höher lag als bei den Männern, von denen nur 9,4 % teilzeitbeschäftigt waren.

Arbeitsvertrag

Generell gibt es in der VBV nur wenige befristete Arbeitsverhältnisse. So sind neu eingestellte Mitarbeitende nach dem Probemonat noch zwei weitere Monate in einem befristeten Verhältnis. Sofern das Dienstverhältnis danach fortgesetzt wird, ist dieses im Regelfall unbefristet gültig.

Befristete Arbeitsverträge gibt es für temporäre Aushilfskräfte. Vor allem in den Bereichen des internen Callcenters und in der Verwaltung kommt es zu saisonalen Auslastungsspitzen, die nur mit zusätzlichen Kräften zu bewältigen sind. Von Februar bis Mai arbeiten daher in der Regel zusätzlich fünf bis sechs Personen für die VBV. Meist handelt es sich dabei um studentische Teilzeitkräfte, in seltenen Fällen werden auch Leiharbeitskräfte beschäftigt.

Per Ende 2021 gab es in der VBV nur zwei befristete Anstellungsverhältnisse.

	Männer	Frauen	Gesamt
Anzahl Mitarbeitende	64	115	179
davon vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende	58	80	138
davon teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende	6	35	41
davon unbefristet beschäftigte Mitarbeitende	64	113	177
davon befristet beschäftigte Mitarbeitende	0	2	2

*Die Vorstände sind in den Mitarbeiterkennzahlen-Tabellen nicht enthalten. Nicht enthalten sind außerdem Mitarbeitende in Elternkarenz.

Tabelle 19: Gesamtbelegschaft (Kopfzahl) nach Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag differenziert nach Geschlecht*

Fluktuation

Die Fluktuationsrate in der VBV ist mit 7,09 % niedrig. Darauf sind wir stolz, weil es davon zeugt, dass wir ein attraktiver Arbeitgeber sind, dem nur wenige Mitarbeitende den Rücken kehren und der sich nur selten von Mitarbeitenden trennen muss. Eine feste quantitative Vorgabe haben wir bei der Fluktuationsrate dennoch nicht, zumal es in manchen Situationen erforderlich sein kann, das Arbeitsverhältnis zu lösen. Eine gewisse Personalfluktuation kann, sofern sie im Rahmen bleibt, zu neuen Impulsen und gegebenenfalls zur Lösung von Konflikten in der Belegschaft beitragen.

Im Berichtzeitraum 2021 wurden 16 Mitarbeitende neu angestellt und neun Mitarbeitende sind ausgeschieden. Der Anteil neu eingestellter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lag somit bei neun Prozent. Bei den ausgeschiedenen Mitarbeitenden lag der Wert bei fünf Prozent. Dass die Zahl der Neueinstellungen jene der ausgeschiedenen Mitarbeitenden übertrifft, hängt mit der steigenden Zahl an Kunden und Berechtigten zusammen. Damit wir diesen ein konstant hohes Service-Niveau bieten können, stellen wir neue Mitarbeitende ein.

Geschlecht	Männer			Frauen			Gesamt					
Altersgruppe	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	Männer	Frauen	Gesamt
Anzahl Mitarbeitende	7	39	18	15	78	22	22	117	40	64	115	179
Anzahl neu eingestellte Mitarbeitende	2	3	0	4	6	1	6	9	1	5	11	16
Prozentsatz neu eingestellte Mitarbeitende	40 %	8 %	0 %	29 %	8 %	5 %	32 %	8 %	3 %	8 %	10 %	9 %
Anzahl ausgeschiedene Mitarbeitende	0	2	0	3	3	1	3	5	1	2	7	9
Prozentsatz ausgeschiedene Mitarbeitende	0 %	5 %	0 %	21 %	4 %	5 %	16 %	4 %	3 %	3 %	6 %	5 %

Tabelle 20: Gesamtzahl und Rate neu eingestellter MitarbeiterInnen sowie Personalfluktuation nach Altersgruppe und Geschlecht für das Jahr 2021

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Die geringe Personalfluktuation zeigt, dass wir als Arbeitgeber unseren mehr als 170 Mitarbeitenden ein überzeugendes Gesamtpaket bieten können. Sie bekommen einerseits die Möglichkeit für individuelle Entwicklung sowie enge Zusammenarbeit in kleinen Teams und andererseits das chancenreiche Umfeld eines marktführenden Unternehmens der Finanzindustrie, in dem soziale Verantwortung groß geschrieben wird. Dass nicht alles perfekt ist und es auch unzufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt, wie wir nicht zuletzt durch die regelmäßigen Befragungen wissen, ist uns Ansporn, ein noch besserer Arbeitgeber zur werden und uns den Herausforderungen im Personalwesen zu stellen.

Herausforderungen

Es ist eine beständige Herausforderung, als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben und frühzeitig auf die dynamischen Änderungen am Arbeitsmarkt und in der Arbeitswelt zu reagieren.

Derzeit ist es besonders schwierig, im IT-Bereich geeignete Mitarbeitende zu finden. Wir führen das auch auf die voranschreitende Digitalisierung am Arbeitsmarkt und einen daraus resultierenden globalen Wettbewerb zurück. Die VBV begegnet diesen Herausforderungen indem wir versuchen, IT-Mitarbeitende durch Weiterbildungsmöglichkeiten und Entwicklungsangebote ans Unternehmen zu binden.

Neue Arbeitswelten

Die Personalabteilung beschäftigt sich verstärkt mit dem Thema „neue Arbeitswelten“, insbesondere mit Aspekten der veränderten Kommunikation und hybriden Führung, deren Bedeutung gerade während der Corona-Pandemie deutlich wurde. In diesem Zusammenhang planen wir ein E-Learning-Tool einzusetzen und Seminare im Bereich Kommunikation anzubieten.

Nachfolgemanagement

Ein nicht zu unterschätzender Aspekt, mit dem sich das Unternehmen sowohl strategisch als auch personell beschäftigen muss, sind künftige Pensionierungen der geburtenstarken Jahrgänge, der sogenannten „Baby Boomer“. Daraus resultierend wird man sich verstärkt mit Nachfolgemanagement beschäftigen und Strategien entwickeln, um einerseits den natürlichen Abfluss von Fachwissen zu verhindern, andererseits bedarf es strategischer Maßnahmen im Bereich des Employer Brandings, um hochqualifizierte Kräfte –„High-Potentials“ – für das Unternehmen zu gewinnen, aber auch um den bewussten Abgang dieser Gruppe, ein sogenanntes „Brain-Drain“, zu verhindern. In der VBV sind überdurchschnittlich viele ältere Mitarbeitende beschäftigt, die in der näheren Zukunft in Pension gehen werden. Diese Mitarbeitenden sind sehr wertvolle Wissensträger und für das Betriebsklima wesentlich. Künftig ist angedacht, ein eigenes VBV Altersteilzeit-Modell anzubieten, das die älteren Beschäftigten in Anspruch nehmen können.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Relevanz und Auswirkungen

Das berufliche Umfeld hat großen Einfluss auf die Gesundheit der Menschen. Gesundheit ist dabei nicht nur das Fehlen von Krankheit, sondern – so die Definition der WHO in ihrer Verfassung 1946 – ein Zustand „des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens“. In einer Weiterentwicklung des Gesundheitsbegriffs rückt die WHO zusätzlich die Fähigkeiten und Ressourcen des Individuums und seine Interaktionen mit der Umwelt ins Zentrum. Wenn Unternehmen dafür sorgen, dass ihre Mitarbeitenden am Arbeitsplatz keinen unnötigen Belastungen ausgesetzt sind und zudem soziale Interaktionen in der Arbeit fördern, tragen sie wesentlich zur Gesundheit der Belegschaft bei.

Unternehmen, die ein attraktives und gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld bieten, stärken die körperliche und mentale Verfassung der Mitarbeitenden. Das wirkt sich positiv auf Produktivität und Krankenstandsquote aus. Diese Unternehmen handeln damit sowohl im Sinne ihrer kaufmännischen als auch ihrer sozialen Verantwortung.

Herangehensweise und Leistung

Die Gesundheit der Mitarbeitenden ist der VBV ein großes Anliegen. In der VBV-Gruppe sind sie zwar keinen spezifischen Unfalls- und Verletzungsrisiken oder physischen Belastungen ausgesetzt, aber da Gesundheit im Sinne der WHO-Definition mehr ist als das Fehlen von Verletzungen, Krankheit oder Gebrechen, gibt es dennoch viele Ansatzpunkte, um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern.

Im Bürogebäude, in dem die VBV eingemietet ist, gibt es ein Betriebsgesundheitszentrum. Dieses können alle Mitarbeitenden bei Bedarf aufsuchen und zudem einmal im Jahr während der Arbeitszeit eine Gesundenuntersuchung durchführen lassen und an verschiedenen Schutzimpfungen teilnehmen.

Maßnahmen zum Schutz vor COVID 19

Während der Corona-Pandemie hat die VBV zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um ihre Mitarbeitenden vor einer Infektion mit dem Corona-Virus zu schützen. Dabei wurden in bestimmten Phasen auch weitreichende Einschränkungen des Betriebes in Kauf genommen, etwa mit der Anweisung, keine BesucherInnen in den Räumen der VBV zu empfangen, oder der Festlegung einer Maximalbelegung für Büro- oder Besprechungsräume. Bis April 2022 war das Tragen von FFP2-Masken in Korridoren und Besprechungszimmern vorgeschrieben. Während der gesamten Pandemie stellte das Unternehmen Desinfektionsmittel, FFP2-Masken und ein erweitertes Testangebot für Antigen- und PCR-Tests zur Verfügung.

Das dem Vorstand direkt unterstellte Corona-Management-Team hat die aktuelle Entwicklung einmal wöchentlich, bei Bedarf auch engmaschiger, bewertet, Präventionsmaßnahmen vorgeschlagen und die Umsetzung evaluiert.

Angebote zur Gesundheitsförderung

Betriebsgesundheitszentrum

Die Mitarbeitenden der VBV können das Betriebsgesundheitszentrum im Haus benutzen, das wie eine Arztpraxis fungiert und von Montag bis Freitag geöffnet hat. Darüber hinaus werden in diesem Betriebsgesundheitszentrum zusätzlich verschiedene Gesundheitsmaßnahmen angeboten, beispielsweise Rücken-fit-Trainings, Physiotherapie sowie diverse Impf- und Blutspendeaktionen.

Fitnessangebote

Die VBV bietet Ihren Mitarbeitenden über den Betriebsrat die Möglichkeit, vergünstigt an unterschiedlichen Fitness- und Sportangeboten teilzunehmen. Zudem ermöglicht eine Kooperation mit der Bank Austria unseren Mitarbeitenden, das UniCredit-Freizeit- und Sport-Center am Kaiserwasser zu nutzen. Um die Nutzung des Fahrrads für den Weg in die Arbeit zu fördern, stehen Fahrradabstellplätze und eine Dusche zur Verfügung. Zudem übernimmt die VBV die Kosten für die Teilnahme an Sportveranstaltungen wie etwa dem "Business Run".

Psychische Belastung am Arbeitsplatz

Während der Corona-Pandemie war in vielen Bereichen der Gesellschaft eine Zunahme der psychischen Belastungen zu beobachten und damit zusammenhängend auch ein Rückgang sozialer Interaktionen. Die VBV hat dieses Thema als Arbeitgeber präventiv aufgegriffen und allen Mitarbeitenden Unterstützung bei der Bewältigung persönlicher oder beruflicher Herausforderungen angeboten. Vorstand und Betriebsrat haben gemeinsam beschlossen, in solchen Situationen den Mitarbeitenden

zurück zum Inhaltsverzeichnis

eine anonyme psychosoziale Beratung zu ermöglichen. Die Beratung wird von externen Fachleuten durchgeführt und ist für bis zu zehn Gespräche (Einheiten) kostenlos.

Krankenstandstage

Im Berichtzeitraum gab es keine Arbeitsunfälle mit Verletzungsfolge. Die Mitarbeitenden der VBV-Gruppe waren 2021 im Durchschnitt 6,9 Tage im Krankenstand. Für Österreich insgesamt liegt dieser Wert für die unselbständig Beschäftigten im Jahresverlauf bei durchschnittlich 12,7 Kalendertagen[1]. Die Mitarbeitenden der VBV verbringen demnach deutlich weniger Tage im Krankenstand als dies andere in Österreich tätige ArbeitnehmerInnen tun. Wir sind uns dessen bewusst, dass dieser Wert von vielen Faktoren abhängt und nicht allein auf unsere Angebote zur Gesundheitsförderung zurückzuführen ist. Wir sehen jedoch den niedrigen Krankenstand als weitere Bestätigung, dass unsere Maßnahmen zur Gesundheit der Mitarbeitenden beitragen.

[1] Der Wert bezieht sich auf das Jahr 2020 und stammt aus dem Fehlzeitenreport 2021 des Wifo.

Aus- und Weiterbildung

Relevanz und Auswirkungen

In unserer modernen Wissensgesellschaft hat lebenslanges Lernen einen hohen Stellenwert. Das gilt gerade in einem sich rasant verändernden wirtschaftlichen Umfeld. Gut ausgebildete Mitarbeitende sind eine wesentliche Grundlage für den Erfolg von Unternehmen. Die kontinuierliche Weiterbildung der Belegschaft ist Voraussetzung dafür, dass ein Unternehmen sowohl Produktentwicklungen vorantreiben als auch als Organisation innovativ bleiben kann. Deshalb braucht es in der Finanzwirtschaft ständige Weiterbildung der Mitarbeitenden, weil nur so ein Unternehmen die sich laufend weiterentwickelnden Regularien auf hohem Niveau umsetzen kann.

Eine gute Ausbildung und kontinuierliche Weiterbildung tragen aber auch zum beruflichen Erfolg der einzelnen Mitarbeitenden bei. Eine solide Grundausbildung und regelmäßige Weiterbildung erhöhen langfristig die Chancen der Mitarbeitenden im Unternehmen und am Arbeitsmarkt. Davon profitiert die Wirtschaft und darüber hinaus die ganze Gesellschaft. Den Mitarbeitenden der VBV-Gruppe stehen attraktive Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung offen.

Herangehensweise und Leistung

Die VBV hat sowohl im Segment der betrieblichen Pensionen als auch der Abfertigung NEU ihre führende Position kontinuierlich ausgebaut. Sie veranlagt Vorsorgekapital von Millionen Menschen in Österreich und hat daher eine besondere Verpflichtung ihren Anspruchs- und Leistungsberechtigten gegenüber. Zusätzlich unterliegt sie in ihren Geschäftsfeldern und insgesamt als Finanzinstitut strengen gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben. Daher legt die VBV großen Wert auf eine hochwertige fachliche Ausbildung und die kontinuierliche Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden.

Dazu bieten wir eine verpflichtende Grundschulung, wiederkehrende fachliche Schulungen und ein breites Spektrum an Weiterbildungsmöglichkeiten an. Wir nutzen dazu sowohl die Angebote externer Anbieter als auch interne Schulungen und Veranstaltungen und nutzen innovative Formate zur Wissensvermittlung.

Aus- und Weiterbildungsangebote

Alle neu ins Unternehmen eingetretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen an einer verpflichtenden Grundschulung teil. Dabei erhalten sie eine Einführung in unser Kerngeschäft und die Unternehmensstruktur mit den verschiedenen Abteilungen und lernen die Unternehmenskultur kennen. Für bestimmte Aufgabengebiete gibt es darüber hinaus weitere zum Teil gesetzlich verpflichtende und wiederkehrende Schulungen, insbesondere zu Themen wie Compliance, Geldwäsche oder Datenschutz.

Die VBV sieht in ihren Mitarbeitenden ihre wertvollste Ressource. Daher wollen wir die Fähigkeiten und Talente unserer Mitarbeitenden erkennen, erhalten, weiterentwickeln und bestmöglich im Unternehmen einsetzen.

Unsere Mitarbeitenden können unabhängig von ihrer Position und auch als Teilzeitbeschäftigte jährlich neue Bildungsschwerpunkte wählen und ihre Fähigkeiten und Kompetenzen erweitern. Dazu bieten wir Schulungs- und Entwicklungsmöglichkeiten in Form von externen formalen Programmen, Kursen und Coachings. Weiterbildungsmaßnahmen können sowohl von der Führungskraft als auch von den Mitarbeitenden selbst vorgeschlagen werden. Weiterbildungen werden im Rahmen der jährlich stattfindenden Mitarbeiterorientierungsgespräche zwischen Mitarbeitenden und Führungskraft vereinbart. Die Personalabteilung unterstützt Weiterbildungsvorhaben, in dem sie passende Seminarangebote vorschlägt. Alle Mitarbeitenden können jährlich Weiterbildungsangebote wahrnehmen.

VBV Akademie

Neben externen Schulungsangeboten stehen auch interne Schulungen und Weiterbildungsangebote zu verschiedenen für unsere Branche und das Unternehmen relevanten Themen zur Verfügung. Die internen Angebote werden ebenfalls von der Personalabteilung, aber auch von den zuständigen Fachbereichen (zum Beispiel Compliance) organisiert.

Als Plattform für die interne fachliche Weiterbildung der eigenen Mitarbeitenden hat die VBV die VBV Akademie geschaffen. Das Angebot der Akademie richtet sich an alle Beschäftigten. Auch karenzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können an den Weiterbildungsangeboten teilnehmen.

Bewusstseinsbildung

Die VBV unterstützt auch die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden in Bereichen, die nicht unmittelbar der fachlichen Weiterbildung dienen, insbesondere bei der Bewusstseinsbildung und Wissensvertiefung im Bereich Nachhaltigkeit. Diese Angebote werden vor allem von den Bereichen CSR, UMS, Kommunikation, aber auch HR initiiert.

Als beispielhafte Formate hierfür können die VBV Akademie SMART sowie die in Teilen der VBV-Gruppe durchgeführte „Hausmesse“ genannt werden. Die „Hausmesse“, welche auch im Jahr 2021 virtuell abgehalten wurde, dient zur Ideenfindung und als Impulsgeber, wobei Nachhaltigkeit dabei immer ein wesentliches Thema darstellt. So gab es in den letzten Jahren Vorträge zu den Themen Kreislaufwirtschaft und Konsumbewusstsein. Geplanter Weise findet einmal im Jahr im Rahmen der VBV-Akademie SMART ein Vortrag zu einem Umweltthema statt. Dieses Format, bei dem Umweltthemen in einer lockeren Atmosphäre vermittelt werden, wurde durch das UMS-Team im Jahr 2019 eingeführt und kam bei der Belegschaft sehr gut an. Seither konnte coronabedingt leider keine derartige Veranstaltung stattfinden. Als Alternative wurde ein Nachhaltigkeits-Quiz gestaltet, welches heuer bereits zum dritten Mal stattgefunden hat. Dabei werden Mitarbeitenden auf spielerische Art und Weise allgemeine und auch VBV-spezifische Nachhaltigkeitsthemen näher gebracht.

Das Ziel ist, in einem motivierenden Schulungsumfeld Möglichkeiten aufzuzeigen, wie im privaten Umfeld und am Arbeitsplatz zu einer nachhaltigen Entwicklung beigetragen werden kann, und eine Diskussion darüber mit Kolleginnen und Kollegen zu ermöglichen.

Außerdem nutzt die VBV verschiedene Aktionen im Intranet zur Wissensvermittlung. Die Bandbreite reicht dabei vom Quiz über Infographiken bis zu Beiträgen über aktuelle Themen. 2021 etwa behandelte eine Infoserie das Thema „Nachhaltigkeit im Homeoffice“ und im Jahr 2022 gibt es eine sechsmonatige SDG-Infoserie, die die Bedeutung der von den Vereinten Nationen beschlossenen Sustainable Development Goals (SDGs) – an denen die VBV ihre langfristigen Veranlagungsoberziele ausrichtet – niederschwellig vermitteln soll.

Vielfalt und Chancengleichheit

Relevanz und Auswirkungen

Moderne Unternehmen vermeiden nicht nur Diskriminierung und bieten gleiche Karrierechancen – sie sorgen aktiv dafür, dass sich die Vielfalt der Gesellschaft, in der sie aktiv sind, auch im Unternehmen wiederfindet. Indem sie „Diversity“ aktiv managen, kommen sie nicht nur einer moralischen Forderung nach – sie fördern damit ihren eigenen wirtschaftlichen Erfolg und somit die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft insgesamt.

Die Vorteile diverser Teams und Belegschaften schlagen sich auf vielfältige Weise nieder: Unternehmen, die Diversität ermöglichen und fördern, können damit auch die Motivation ihrer Mitarbeitenden erhöhen, sie haben Vorteile bei der Rekrutierung von im Wettbewerb benötigten Kompetenzen, können besser auf demografische Veränderungen reagieren und beispielsweise neue Zielgruppen leichter erschließen. Und sie zeichnen sich durch größere Innovationskraft aus. In Summe schlägt sich erfolgreich gemanagte Diversität auch im Markterfolg und im Unternehmenswert positiv nieder und nützt auch der Gesellschaft insgesamt.

Die Realität hinkt, nicht nur in Österreich, dem Anspruch allerdings oftmals noch deutlich hinterher. Wie in anderen Bereichen der Mitarbeiterentwicklung muss dieser Ansatz langfristig und systematisch angelegt sein, wenn Mitarbeitende und Unternehmen davon profitieren sollen.

Herangehensweise und Leistung

Das Thema Diversität wurde in der VBV bisher nicht explizit unter diesem Begriff behandelt. Für die VBV ist es jedoch selbstverständlich, Mitarbeitende nach den Kriterien Qualifikation und soziale Kompetenz zu rekrutieren. Daher haben wir viele Mitarbeitende mit unterschiedlichem kulturellem und soziodemographischem Hintergrund.

Unsere Belegschaft ist unter vielen Gesichtspunkten divers. Dies zeigt sich z. B. in den vielen Zweit- und Muttersprachen, die unsere Angestellten sprechen. Wenn in der Belegschaft viele Sprachen gesprochen werden, bietet das unmittelbar einen Mehrwert für das Unternehmen, etwa bei Übersetzungen oder in der schriftlichen und mündlichen Kommunikation mit Stakeholdern.

Die VBV nimmt Rücksicht auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden und unterstützt auch damit die Diversität in der Belegschaft. In unserem Unternehmen gibt es zum Teil seit 20 Jahren ein Gleitzeitmodell, das den Mitarbeitenden Flexibilität bietet und insbesondere für berufstätige Mütter und Väter notwendige Freiräume für die Kinderbetreuung schafft. Weiterführende Informationen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf finden Sie auf Seite 95.

Gleiche Karrierechancen und keine Diskriminierung

Die Personalpolitik der VBV verpflichtet Führungskräfte explizit dazu, sicherzustellen, dass ihre Mitarbeitenden unabhängig von Herkunft, Nationalität, Religion, sexueller Orientierung, Geschlecht und Alter gleichbehandelt werden und keine Diskriminierung erfahren. Darüber hinaus tritt die VBV jeder Form von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung entschieden entgegen. Im Berichtszeitraum gab es keine Fälle von Diskriminierung.

In der VBV sind keine Personen mit körperlichen oder geistigen Behinderungen angestellt. Die VBV leistete daher 2021 die gesetzlich vorgeschriebene Ausgleichszahlung in Höhe von 13.083 Euro.

Zusammensetzung der Belegschaft

In der VBV-Gruppe sind mehr Frauen als Männer beschäftigt. Per Ende 2021 waren 115 der insgesamt 179 Mitarbeitenden weiblich (64 %). Betrachtet man die Zusammensetzung der Belegschaft genauer, so zeigt sich, dass der Frauenanteil in Führungspositionen mit 23 % deutlich niedriger liegt als in der Gesamtbelegschaft. Wir sind darauf bedacht, den Frauenanteil auch in Führungspositionen zu erhöhen.

Die Altersverteilung in der Belegschaft zeigt, dass mit 65 % fast zwei Drittel der Mitarbeitenden der Altersgruppe der 30- bis 50-jährigen angehören, 12 % sind unter 30 Jahre und 22 % sind über 50 Jahre alt. Die differenzierte

Betrachtung nach Mitarbeiterkategorien zeigt, dass unter den Mitarbeitenden mit Führungsverantwortung mehr als 58 % über 50 Jahre alt sind. Wie bereits im Kapitel Beschäftigung und Arbeitgeberqualität auf S. 98 angeführt, wird sich die VBV daher künftig verstärkt mit Nachfolgemanagement befassen, um ein „Brain-Drain“ durch anstehende Pensionierungen zu verhindern und der Überalterung in Führungspositionen entgegenzuwirken.

Mitarbeiterkategorie*	MK1	MK2	Gesamt
Anzahl Mitarbeitende	26	153	179
Prozentsatz Mitarbeiterinnen	23 %	71 %	64 %
Prozentsatz Mitarbeiter	65 %	31 %	36 %
Prozentsatz Mitarbeitende < 30 Jahre	0 %	14 %	12 %
Prozentsatz Mitarbeitende 30-50 Jahre	31 %	71 %	65 %
Prozentsatz Mitarbeitende > 50 Jahre	58 %	16 %	22 %

* MK1: Bereichsleiter, Führungskräfte exkl. Vorstand
MK2: Restliche Mitarbeitende exkl. Vorstand

Tabelle 21: Zusammensetzung der Belegschaft nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht und Altersgruppe

Datenschutz

Relevanz und Auswirkungen

Daten und die daraus mit neuen Technologien – Stichworte sind „Big Data“ und Künstliche Intelligenz – abgeleiteten Informationen werden immer wertvoller. Daten werden daher bereits als „das neue Gold“ bezeichnet. Je begehrter insbesondere personenbezogene Daten werden, desto wichtiger ist es, diese zu schützen.

Der Begriff Datenschutz hat verschiedene Aspekte: Darunter wird sowohl der Schutz vor missbräuchlicher Datenverarbeitung verstanden, aber auch der Schutz des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung, der Schutz des Persönlichkeitsrechts bei der Datenverarbeitung und oder in einem allgemeineren Sinn der Schutz der Privatsphäre.

Mit der Datenschutz-Grundverordnung gibt es in der Europäischen Union seit 2018 einen gemeinsamen rechtlichen Rahmen für den Datenschutz, aus dem sich konkrete rechtliche Verpflichtungen für Unternehmen ableiten.

Herangehensweise und Leistung

Die VBV-Gruppe betreut Vorsorgekonten für über drei Millionen Anspruchs- und Leistungsberechtigte und verwaltet somit große Datensätze mit personenbezogenen Daten. Interne Regelungen und regelmäßige Schulungen sorgen für ein hohes Bewusstsein aller beteiligten Mitarbeitenden für den Schutz personenbezogener Daten und für die Bedeutung von Maßnahmen zum bestmöglichen Schutz von Kundendaten. Darüber hinaus überprüft die VBV kontinuierlich die organisatorischen und technischen Maßnahmen, die ergriffen wurden, um Kundendaten vor Verlust und Diebstahl schützen.

Der Datenschutzbeauftragte der VBV ist für die Überwachung der Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und internen Regelungen betreffend den Schutz personenbezogener Daten zuständig. Grundlage seiner Tätigkeit ist die Datenschutz-Policy der VBV. Die Mitarbeitenden der VBV erhalten bereits unmittelbar nach dem Eintritt in das Unternehmen eine Datenschutzschulung. Zusätzlich stehen weiterführende Informationen zum Themenkomplex Datenschutz und Informationssicherheit im Intranet zur Verfügung und werden insbesondere durch Schulungen vermittelt.

2021 hat die VBV dreimal Auskunft über von uns verarbeitete personenbezogene Daten gegeben. Im Berichtszeitraum wurde kein Data Breach oder Verstoß gegen gesetzliche oder interne Datenschutz-Bestimmungen festgestellt.

Nachhaltigkeitsprogramm – Ziele und geplante Maßnahmen
Mitarbeitende und Soziales

Themen-bereich	SDGs	Ziel	Bis	Maßnahme	Status
Aus- und Weiterbildung		Knowhow-Aktualisierung und Aufbau (Lebenslanges Lernen)	2022	mindestens 1 Ausbildungstag pro MA und Jahr, Abstimmung im Rahmen des jährlichen Mitarbeiter-orientierungsgesprächs	Im Jahr 2021 fanden corona-nabedingt weniger Weiter-bildungen statt. Im ersten Halbjahr 2022 hat sich die Nutzung entsprechender Angebote wieder deutlich verbessert
			2022	E-learning für alle Mitarbeitenden insbesondere für verpflichtende Schulungen	Abgeschlossen: Start mit ersten Schulungen in Q2/2022 erfolgt
Betrieblicher Gesundheits-schutz		Erhaltung und Verbesserung der Gesundheit der Mitarbeitenden	2022	Evaluierung der Erweiterung der Behandlungs-möglichkeiten	Weitere Maßnahmen wurden im Rahmen von GPTW-Arbeitsgruppe thematisiert → Umsetzung 2022
Attraktiver Arbeitgeber		Erhöhung der Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden (GPTW besser als Benchmark)	2023	Sich aus den in der Befragung genannten Wünschen ergebende Maßnahmen	Maßnahmenpaket durch Vorstand beschlossen – Umsetzung mit 2022 geplant
Diversity, Chancen-gleichheit, Gleich-behandlung		Konzernweite „Kompetenzma-trix“	2022	Konzept Kompetenzmatrix	In Planung: Umsetzung Q3/2022
Kommu-nikation		Barrierefreie Kommunikation	2022	Barrierefreie Internetseite erstellen	NEU
		Interne und externe Kommunika-tion in Hinblick auf vermehrtes Teleworking verbessern	2022	Einführung Voice over IP und Diensthandys für alle MA	NEU
		Internes Informationsangebot bzgl. Umweltmanagement und CSR verbessern	2022	Seite „Umwelt und Nachhaltigkeit“ im Intranet überarbeiten/umgestalten	NEU
		Betriebsausflüge zur Bewusst-seinsbildung nutzen	2022	Betriebsrat Vorschläge für entsprechende Ausflüge unterbreiten	Coronabedingt bis auf weiteres aufgeschoben
Corporate Volunteering		Ausbau und Strukturierung von sozialen Tagen und Corporate Volunteering	2023	100 Arbeitstage im Jahr für soziale Zwecke	Konzeptausarbeitung für 2022 geplant – einstweilen im möglichen Rahmen (z.B. Spenden für Ukraine)

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Anhang

Zum Bericht

Das ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der VBV-Gruppe. Wir richten diesen Bericht an unsere Stakeholder. Ihr Vertrauen und unsere gute Beziehung zu ihnen bilden die Basis unseres Erfolgs. Dieser Bericht legt umfangreich und transparent offen, wie die VBV ihrer Verantwortung gerecht wird, und enthält alle Informationen und Daten zur Darstellung der Aktivitäten, Leistungen und Ziele der Unternehmensgruppe für eine nachhaltige Entwicklung.

Berichtslegende Organisation, Bezeichnungen und Berichtsgrenze

Berichtslegende Organisation ist die VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG, die Konzernmutter der VBV-Gruppe. Die Berichtsgrenze umfasst neben der Muttergesellschaft auch sämtliche im Konzernabschluss einbezogene Gesellschaften (siehe S. 13). Die VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG und alle im Konzernabschluss einbezogene Gesellschaften haben ihren Sitz an der Adresse: Obere Donaustraße 49 - 51, 1020 Wien.

Wenn in diesem Bericht von „VBV“ oder „VBV-Gruppe“ die Rede ist, ist damit der Konzern gemeint. Das gilt auch für das Personalpronomen „wir“ und das Possessivpronomen „unser“. Wenn sich Informationen oder Daten nicht auf die ganze VBV-Gruppe, sondern auf einzelne Gesellschaften der VBV beziehen, sind die Namen der betreffenden Unternehmen ausdrücklich angeführt. Davon weichen wir nur dann ab, wenn der Bezug auch ohne explizite Anführung des Firmennamens aus dem Kontext hervorgeht.

Standards und Vorgaben

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den Sustainability Reporting Standards (Option „Kern“) der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Diese Standards sind ein weltweit verbreitetes und anerkanntes Rahmenwerk für eine transparente und vergleichbare Nachhaltigkeitsberichterstattung. Einen detaillierten Überblick darüber, welche GRI-Standards im Bericht abgedeckt sind und wo die jeweiligen Angaben zu finden sind, gibt der GRI-Inhaltsindex (siehe ab S. 116).

Der Bericht erfüllt darüber hinaus die Anforderungen des Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) für die Umweltberichterstattung und hat damit zugleich die Funktion einer Umwelterklärung gemäß Anhang IV der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009. Als nach EMAS registrierte Organisation muss die VBV jedes Jahr eine Umwelterklärung erstellen bzw. diese aktualisieren.

Berichtszeitraum und künftig geplante Berichterstattung

Der Berichtszeitraum für die bereitgestellten Informationen umfasst das Geschäftsjahr 2021 (1.1. bis 31.12.). Um die Entwicklung der Kennzahlen über einen längeren Zeitraum sichtbar zu machen und die Vergleichbarkeit zu erhöhen, sind in den Tabellen zumeist die letzten drei Geschäftsjahre dargestellt.

Die VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG wird künftig jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht für die VBV-Gruppe veröffentlichen, der den Vorgaben der GRI-Standards und EMAS-Verordnung entspricht. Die Veröffentlichung des nächsten Nachhaltigkeitsberichts mit integrierter Umwelterklärung mit den Daten für das Geschäftsjahr 2022 wird im Sommer 2023 erfolgen. Diese jährliche Berichterstattung soll auch nach Inkrafttreten der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) beibehalten werden. Der zur Erfüllung der CSRD obligatorische Nachhaltigkeitsbericht wird in den Konzernlagebericht der VBV integriert, der sich auf den Abschluss bezieht, der nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) erstellt wird.

Berichtsinhalt und wesentliche Themen

Der Inhalt des Berichts und die Themen, zu denen die VBV ihre Managementansätze, Leistungen sowie Ziele und Maßnahmen offenlegt, wurden nach den GRI-Prinzipien zur Bestimmung des Berichtsinhalts und unter Berücksichtigung der Anforderungen der EMAS-Verordnung festgelegt. Detaillierte Informationen dazu finden Sie im Kapitel „Wesentlichkeitsanalyse“ (siehe ab S. 110).

Prüfung und Bestätigung

Die Bestätigung, dass die von der GRI vorgegebenen Prinzipen der Berichterstattung zur Bestimmung des Berichtsinhalts und zur Sicherstellung der Berichtsqualität eingehalten wurden und dass die veröffentlichten Daten und Informationen korrekt sind, erfolgte durch Quality Austria (siehe Prüfbescheinigung auf Seite 122). Ebenso wurde der gemäß EMAS-Verordnung relevante Inhalt von Quality Austria geprüft (siehe Gültigkeitserklärung auf Seite 123)

Schreibweise

Eine gendergerechte Sprache ist uns wichtig. Wenn sich in diesem Bericht personenbezogene Bezeichnungen nicht exklusiv auf ein Geschlecht beziehen, wollen wir dies auch in der Sprache sichtbar machen, indem wir die Paarform oder geschlechtsneutrale Formulierungen verwenden. In Einzelfällen kann es vorkommen, dass wir davon abweichen – etwa aus Platzgründen oder im Interesse der Lesefreundlichkeit. Dann kann sich auch die männliche Form eines Ausdrucks auf beide Geschlechter beziehen.

Fragen zum Bericht

Bei Fragen zum Bericht wenden Sie sich bitte an:

Mag. Peter Eitzenberger,
CSR-Beauftragter der VBV-Gruppe
Tel.: 01/ 217 01-8120
E-Mail: p.eitzenberger@vorsorgekasse.at

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Wesentlichkeitsanalyse

Dieser Bericht enthält Informationen zu Themen, die im Kontext einer nachhaltigen Entwicklung und im konkreten Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit wesentlich sind. Welche Themen das sind, wurde unter Anwendung der vier GRI-Prinzipien zur Bestimmung des Berichtsinhalts ermittelt: Einbeziehung von Stakeholdern, Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit und Vollständigkeit.

Zur Festlegung des Berichtsinhalts wurde im Vorfeld der Berichterstattung eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Die wesentlichen Themen wurden dabei in einem Prozess ermittelt, der folgende Schritte umfasste.

1. Identifikation und Abgrenzung relevanter Themen

Im ersten Schritt hat das für den Nachhaltigkeitsbericht zuständige Projektteam der VBV unter Einbeziehung eines externen Experten für Nachhaltigkeitsmanagement und -berichterstattung jene Themen identifiziert, die in Anbetracht der spezifischen Geschäftstätigkeit der Unternehmensgruppe relevant sind. Ausgangsbasis dafür waren die 34 themenspezifischen Standards der GRI.

Wir sind dabei so vorgegangen, dass wir einen Standard dann als relevant bewertet haben, wenn eine oder mehrere der GRI-Angaben, die der Standard enthält, im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit von Belang waren.

Für alle GRI-Standards, die wir im Zuge dieser ersten Selektion als nicht relevant eingestuft haben, haben wir dies begründet (siehe nachstehende Tabelle).

Nicht relevante GRI-Standards	Begründungen
GRI 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen	Die Veranlagung der betreuten Gelder erfolgt nach den Veranlagungsrichtlinien des BMSVG §30ff und PKG. Direkte Investments in z.B. öffentliche Infrastruktur sind demnach nicht vorgesehen.
GRI 207 Steuern	Alle in den Konzernabschluss einbezogenen Gesellschaften haben ihren Unternehmenssitz in Österreich. Sämtliche von ihnen zu entrichtenden Steuern werden, dem nationalen Steuerrecht entsprechend, an das österreichische Finanzamt abgeführt.
GRI 303 Wasser und Abwasser	Die VBV ist ein Dienstleistungsunternehmen mit klassischem Bürobetrieb und daher verhältnismäßig niedrigem Wasserverbrauch. Das verwendete Wasser stammt aus der städtischen Wasserversorgung. Das haushaltsähnliche Abwasser wird in die öffentliche Kanalisation eingeleitet und in der städtischen Kläranlage gereinigt.
GRI 304 Biodiversität	Die VBV ist ein Dienstleistungsunternehmen mit klassischem Bürobetrieb und hat daher unmittelbar keinen nennenswerten Einfluss auf die Biodiversität.
GRI 407 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	Die VBV ist ein in Österreich tätiges Dienstleistungsunternehmen. Diese Menschenrechtsthemen sind für die Geschäftstätigkeit des Unternehmens nicht unmittelbar relevant. Im Bereich der Veranlagung ist das Thema Menschenrechte aber sehr wohl wesentlich. Informationen dazu finden Sie im Kapitel „Nachhaltige Veranlagung“ (siehe S. 50).
GRI 408 Kinderarbeit	
GRI 409 Zwangs- oder Pflichtarbeit	
GRI 410 Sicherheitspraktiken	
GRI 411 Rechte der indigenen Völker	
GRI 412 Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	
GRI 413 Lokale Gemeinschaften	Es gibt keine Betriebsstätten oder Geschäftstätigkeiten, die unmittelbar Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften haben.
GRI 416 Kundengesundheit und -sicherheit	Die Dienstleistungen der VBV haben keine Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit unserer Kunden und Berechtigten.
GRI 417 Marketing und Kennzeichnung	Die VBV erzeugt keine physischen Produkte. In der Veranlagung berücksichtigen wir nachhaltige Kriterien. Informationen dazu finden Sie im Kapitel „Nachhaltige Veranlagung“ (siehe S. 50).

Von den verbliebenen und demnach relevanten GRI-Standards wurden einige zu übergeordneten Themen zusammengefasst. Darüber hinaus hat das Reporting-team zwei spezifische Themen ergänzt, die nicht von den GRI-Standards abgedeckt sind. Das Ergebnis war eine Liste mit 15 relevanten Themen, die wir folgenden Handlungsfeldern zugeordnet haben:

- Wirtschaft und Ethik
- Umwelt und Klima
- Mitarbeitende und Soziales

Folgende Tabelle enthält die 15 relevanten Themen und bietet einen Überblick darüber, wie die Auswirkungen der VBV im Zusammenhang mit diesen Themen abgegrenzt und welche GRI-Standards ihnen zugeordnet wurden.

Wirtschaft und Ethik

Handlungsfelder	Relevante Themen	Abgrenzung der Auswirkungen		Zugeordnete GRI-Standards
		Auswirkungsebene	Verantwortung und Einfluss	
	Nachhaltige Veranlagung	Betrifft direkt insbesondere die Veranlagungspartner bis hin zu den Emittenten; noch bedeutender sind die indirekten Auswirkungen der nachhaltigen Veranlagung auf die Umwelt und Gesellschaft (Hebelwirkung des Kapitals)	Direkte Verantwortung der VBV und indirekte in der Lieferkette	GRI G4 Sector Disclosures: FS 6 Produktportfolio FS 10 Audit FS 11 Active Ownership
	Veranlagungserfolg	Betrifft die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten	Direkte Verantwortung der VBV, Leistung hängt aber auch von den Entwicklungen des Finanzmarktes und den gesetzlichen Rahmenbedingungen ab	
	Betriebswirtschaftliche Leistung	Betrifft insbesondere die Aktionäre sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Direkte Verantwortung der VBV, Leistung hängt aber auch von wirtschaftlichen und gesetzlichen Rahmenbedingungen ab	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung (2016)
	Faire Entlohnung	Betrifft die Vorstandsmitglieder sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der VBV	Direkte Verantwortung der Aktionäre/Hauptversammlung und der Vorstandsmitglieder der VBV	GRI 202: Marktpräsenz (2016) GRI 405: Diversität und Chancengleichheit (2016)
	Regionale Geschäftspartner und nachhaltige Beschaffung	Betrifft insbesondere Partner, Lieferanten und Emittenten	Direkte Verantwortung der VBV, Leistung hängt aber auch von gesetzlichen Rahmenbedingungen und Marktgegebenheiten ab	GRI 204: Beschaffungspraktiken (2016) GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten (2016) GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten (2016)

Handlungsfelder	Relevante Themen	Abgrenzung der Auswirkungen		Zugeordnete GRI-Standards
		Auswirkungsebene	Verantwortung und Einfluss	
Umwelt und Klima	Materialeinsatz	Betrifft insbesondere Lieferanten von Papier, IKT usw.; im weiteren Sinne auch die Umwelt und damit die Gesellschaft allgemein	Direkte Verantwortung der VBV und indirekte in der Lieferkette	GRI 301: Materialien (2016)
	Energieversorgung und -verbrauch	Betrifft insbesondere Energie-Lieferanten; im weiteren Sinne auch die Umwelt und damit die Gesellschaft allgemein	Direkte Verantwortung der VBV und indirekte in der Lieferkette	GRI 302: Energie (2016)
	Emissionen und Klimaschutz	Betrifft insbesondere Research-Institute und sonstige Partner bis hin zu Emittenten; im weiteren Sinne auch die Umwelt und damit die Gesellschaft allgemein	Direkte Verantwortung der VBV und indirekte in der Lieferkette	GRI 305: Emissionen (2016)
	Abfallmanagement	Betrifft insbesondere den Abfallentsorger; im weiteren Sinne auch die Umwelt und damit die Gesellschaft allgemein	Direkte Verantwortung der VBV und indirekte in der Lieferkette	GRI 306: Abfall (2020)
Mitarbeitende und Soziales	Beschäftigung und Arbeitgeberqualität	Betrifft insbesondere die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie BewerberInnen	Direkte Verantwortung der VBV	GRI 401: Beschäftigung (2016) GRI 402 Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis (2016)
	Betriebliche Gesundheitsförderung	Betrifft insbesondere die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Direkte Verantwortung der VBV	GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (2018)
	Aus- und Weiterbildung	Betrifft insbesondere die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Direkte Verantwortung der VBV	GRI 404: Aus- und Weiterbildung (2016)
	Vielfalt und Chancengleichheit	Betrifft insbesondere die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie BewerberInnen	Direkte Verantwortung der VBV	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit (2016) GRI 406: Diskriminierungsfreiheit (2016)
	Datenschutz	Betrifft insbesondere die Berechtigten und die Kunden	Direkte Verantwortung der VBV	GRI 418: Schutz der Kundendaten (2016)
	Gesellschaftliches Engagement (Corporate Citizenship)	Betrifft die Gesellschaft	Direkte Verantwortung der VBV	

2. Priorisierung der Themen mittels Online-Umfragen

Im zweiten Schritt wurden die Themen priorisiert. Dazu hat die VBV eine Online-Befragung ihrer Führungskräfte zu den Auswirkungen der Unternehmensgruppe durchgeführt sowie eine breit angelegte Online-Befragung ihrer Stakeholder darüber, welche Bedeutung sie den einzelnen Themen beimessen. Zusätzlich zur quantitativen Bewertung, die nachfolgend näher beschrieben wird, konnten die Führungskräfte und Stakeholder auch qualitativ beschreiben, was ihnen im Zusammenhang mit den einzelnen Themen besonders wichtig ist und worauf die VBV daher achten soll.

Nachdem rund 9.800 qualitative Rückmeldungen zu den einzelnen Themen abgegeben wurden, konnten wir diese aufgrund des enormen Umfangs noch nicht bei den Zielen und Maßnahmen, die in diesem Bericht veröffentlicht sind, berücksichtigen. Der Input unserer Stakeholder ist für uns sehr wichtig, weshalb wir diesen nach einer entsprechenden Aufbereitung in weiterer Folge bei der zukünftigen Entwicklung von Zielen und Maßnahmen einfließen lassen werden.

Auswirkungen der VBV

17 Führungskräfte (Bereichsleiter und Prokuristen) haben an der Befragung teilgenommen. Sie haben den Impact für jedes der 15 Themen auf einer Skala von 1 bis 9 bewertet. 1 bedeutete, dass mit den Aktivitäten und Entscheidungen der VBV keine potenziellen oder tatsächlichen Auswirkungen verbunden sind und 9, dass sehr starke potenzielle oder tatsächliche Auswirkungen damit verbunden sind.

Die Führungskräfte wurden darauf hingewiesen, dass es in erster Linie um die Bewertung der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Auswirkungen von der VBV-Gruppe (inside-out-Ansatz) und nicht etwa um Auswirkungen auf die VBV (outside-in-Ansatz) geht.

Im Sinne einer klaren Priorisierung wurden die Führungskräfte am Ende der Befragung gebeten, von den 15 zuvor zwischen 1 und 9 bewerteten Themen maximal 5 auszuwählen, bei denen die VBV den größten Hebel hat, um zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen. Die Häufigkeit der Nennungen der einzelnen Themen spiegelt sich im sogenannten „Aufschlag durch Priorisierung“ wider. Dieser Bonus wurde mathematisch wie folgt errechnet: Durchschnittliche Bewertung des Themas mal Prozentsatz der Nennungen als eines der wichtigsten Themen.

Ein Beispiel: Wenn der Mittelwert der Grundbewertung eines Themas bei 7 liegt und 50% der Führungskräfte dieses Thema als eines der wichtigsten ausgewählt haben, ergibt das eine Gesamtbewertung von 10,5 (7+0,5*7=10,5).

Die so ermittelten Werte definieren die x-Koordinate der einzelnen Themen in der Wesentlichkeitsmatrix.

Bedeutung für die Stakeholder

An der Stakeholderbefragung haben über 7.000 Personen aus folgenden Stakeholdergruppen teilgenommen: Anwartschaftsberechtigte, Leistungsberechtigte, Anlagebeiräte der Pensionskasse, Ethik-Beirat der Vorsorgekasse, Firmenkunden, Mitarbeitende und Entscheidungsträger (Vorstände und Aufsichtsräte).

Die Stakeholder wurden danach befragt, wie wichtig ihnen die Leistung der VBV-Gruppe in Zusammenhang mit den 15 Themen auf einer Skala von 1 (nicht wichtig) bis 9 (sehr wichtig) ist.

Auch die Stakeholder wurden abschließend gebeten, jene maximal 5 Themen auszuwählen, bei denen die VBV den größten Hebel hat, um zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen.

Die Gesamtbewertung jedes Themas wurde, so wie bei den Führungskräften beschrieben, aus der Grundbewertung und dem Aufschlag durch Priorisierung errechnet. Die so ermittelten Werte definieren die y-Koordinate der einzelnen Themen in der Wesentlichkeitsmatrix.

Bei der Auswertung der quantitativen Fragen zur Wichtigkeit der einzelnen Themen wurde das durch die unterschiedliche Teilnehmerzahl in den Stakeholdergruppen bedingte Ungleichgewicht dadurch ausgeglichen, dass je Stakeholdergruppe und Thema ein Mittelwert aus allen abgegebenen Bewertungen gebildet wurde. Die quantitative Bewertung der einzelnen Themen entspricht dem Durchschnitt der Mittelwerte der sieben Stakeholdergruppen.

Wesentlichkeitsmatrix und Aufnahmeschwelle

Das Ergebnis der beiden Bewertungsschritte wurde den Führungskräften im Rahmen eines Online-Workshops präsentiert. Die quantitativen Bewertungen wurden vorab mittels einer sogenannten Wesentlichkeitsmatrix visualisiert und beim Workshop von den Führungskräften diskutiert. Im Zuge dessen wurde auch festgelegt, wo die Aufnahmeschwelle (= Kreisbogen in der Wesentlichkeitsmatrix) liegen soll. Die Verortung der Aufnahmeschwelle erfolgte auf Basis einer Abwägung zwischen den beiden GRI-Prinzipien Wesentlichkeit und Vollständigkeit.

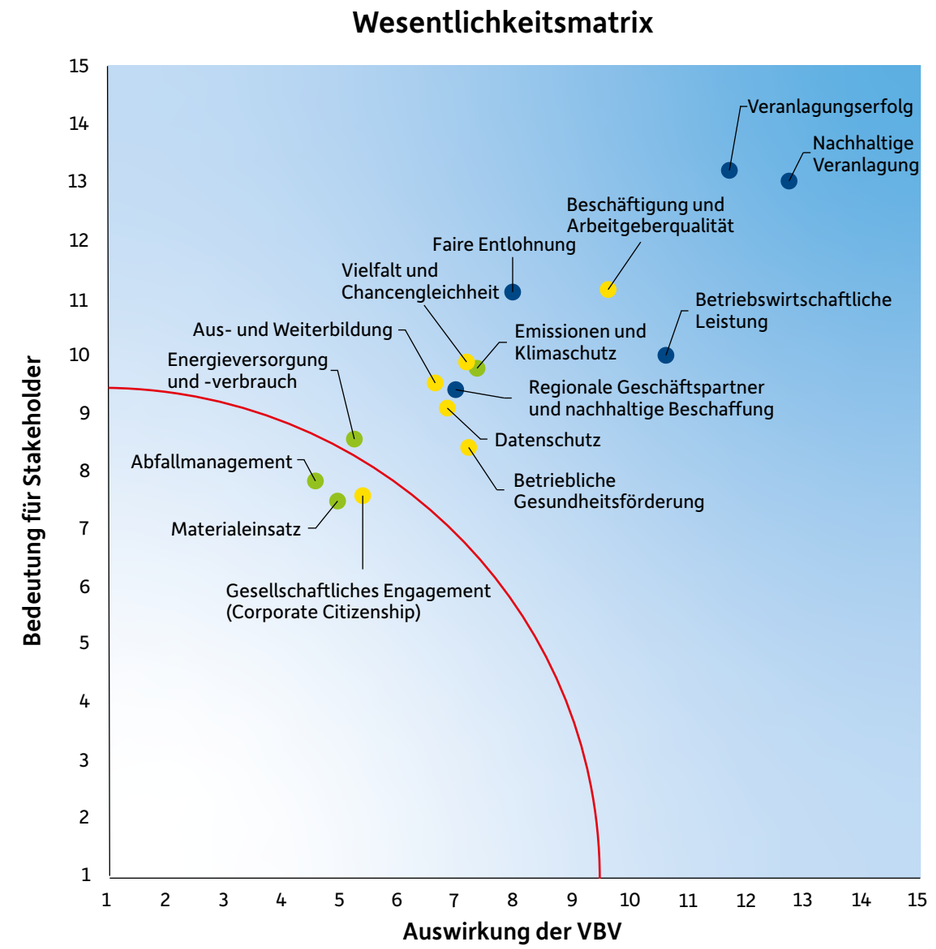


Abbildung 23: Wesentlichkeitsmatrix mit Aufnahmeschwelle für den Nachhaltigkeitsbericht der VBV-Gruppe

3. Validierung und Freigabe der wesentlichen Themen

Der CSR-Beauftragte hat den Vorständen der VBV-Gruppe die Ergebnisse der beiden Umfragen im Rahmen einer Vorstandssitzung präsentiert. Sie haben die Priorisierung der Themen und den Vorschlag für die Verortung der Aufnahmeschwelle diskutiert und unverändert freigegeben

zurück zum Inhaltsverzeichnis

GRI-Inhaltsindex

Standard	Angabe	Verweis	Status	Begründung für die Auslassung / Information zur Angabe
Allgemeine Angaben				
Organisationsprofil				
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-1 Name der Organisation	S. 108		
	102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	S. 13, >>		Die VBV bietet keine Produkte oder Dienstleistungen an, die in anderen Märkten verboten oder umstritten sind.
	102-3 Hauptsitz der Organisation	S. 108		
	102-4 Betriebsstätten	S. 13		
	102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	S. 14-15		
	102-6 Belieferte Märkte	S. 13		
	102-7 Größe der Organisation	S. 14-15		
	102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	S. 96-97		
	102-9 Lieferkette	S. 37, 61-62		
	102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	>>		Es gab im Berichtszeitraum keine signifikanten Änderungen.
	102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	S. 28-31		
	102-12 Externe Initiativen	S. 32-35		
	102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 32-35		
Strategie				
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	S. 10-11, 26-27		
Ethik und Integrität				
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	S. 21-23		
Unternehmensführung				
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-18 Führungsstruktur	S. 16-19		
Einbindung von Stakeholdern				
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	S. 37		
	102-41 Tarifverträge	S. 59		
	102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	S. 36		
	102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 37		
	102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	S. 114		
Vorgehensweise bei der Berichterstattung				
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	S. 14, 108		
	102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	S. 110-114		
	102-47 Liste der wesentlichen Themen	S. 114		
	102-48 Neudarstellung von Informationen	>>		Dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der VBV-Gruppe.
	102-49 Änderungen bei der Berichterstattung	>>		Dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der VBV-Gruppe.
	102-50 Berichtszeitraum	S. 109		
	102-51 Datum des letzten Berichts	>>		Dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der VBV-Gruppe.
	102-52 Berichtszyklus	S. 109		
	102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	S. 109		
	102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	S. 109		
	102-55 GRI-Inhaltsindex	S. 116-121		
	102-56 Externe Prüfung	S. 122		

zurück zum Inhaltsverzeichnis

GRI-Inhaltsindex

Standard	Angabe	Verweis	Status	Begründung für die Auslassung / Information zur Angabe
GRI 200: Ökonomie				
Wirtschaftliche Leistung				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 57, 111-112		
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 30-31, 49, 57, 63		
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 30-31		
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 58		Weiterführende Finanzinformationen zu dieser Angabe sind in den Jahresabschlüssen, Anhängen und Lageberichten des Konzerns sowie der VBV-Pensionskasse und VBV-Vorsorgekasse enthalten. Der Geschäftsbericht der Pensionskasse und der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht der Vorsorgekasse stehen auf unserer Website zum Download zur Verfügung.
	201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	S. 80-85	4	Es fehlen quantitative Daten zu den finanziellen Folgen des Klimawandels für die VBV.
Marktpräsenz				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 59, 111-112		
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 30-31, 49, 59-60		
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 30-31, 59		
GRI 202: Marktpräsenz 2016	202-1 Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	S. 59-60	4	Es fehlen die Daten zur Höhe der Überbezahlung nach Kollektivvertrag differenziert nach Geschlecht. Es ist geplant, diese Daten gruppenweit zu erheben.
Beschaffungspraktiken				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 61, 111-112		
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 30-31, 61-62		
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 30-31		
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	S. 61-62		
Korruptionsbekämpfung				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 28-29		
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 28-29, 30-31		
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 28-29, 30-31		
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 29		
Wettbewerbswidriges Verhalten				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 28-29		
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 28-29, 30-31		
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 28-29, 30-31		
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	S. 28-29		

zurück zum Inhaltsverzeichnis

GRI-Inhaltsindex

Standard	Angabe	Verweis	Status	Begründung für die Auslassung / Information zur Angabe
GRI 300: Ökologie				
Materialien				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 73, 111-112		
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 30-31, 65-72, 73-75, 87		
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 30-31, 67-68		
GRI 301: Materialien 2016	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 73-74		
	301-2 Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	S. 74		
Energie				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 76, 111-112		
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 30-31, 65-72, 76-79, 87		
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 30-31, 67-68		
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 76-78		
	302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	S. 79	4	Der externe Energieaufwand kann nicht vollständig erhoben und berechnet werden, weil die VBV keinen Zugang zu Daten Dritter hat. So kann z.B. der Energieaufwand, der mit dem Druck und Versand der Aussendungen verbunden ist, nicht erhoben werden und der Energieverbrauch für die Anfahrtswege der Mitarbeitenden nur grob geschätzt werden.
	302-3 Energieintensität	S. 77-78		
Emissionen				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 80, 111-112		
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 30-31, 63, 65-72, 80-85, 87		
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 30-31, 67-68		
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 81		
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 81-82		
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 53-54, 82-84	4	Die Scope 3 Emissionen können mit vertretbarem Aufwand nicht vollständig bzw. in angemessener Genauigkeit berechnet werden, weil die VBV keinen Zugang zu Daten Dritter hat. So können z.B. die Emissionen, die beim Drucken und Kuvertieren der Aussendungen entstehen, nicht erhoben werden. Die Treibhausgasemissionen der Veranlagung werden separat ausgewiesen und sind nicht in den ausgewiesenen Scope 3-Emissionen enthalten.
	305-4 Intensität der THG-Emissionen	S. 84		

GRI-Inhaltsindex

Standard	Angabe	Verweis	Status	Begründung für die Auslassung / Information zur Angabe
GRI 300: Ökologie				
Abfall				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 86, 111-112		
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 30-31, 65-72, 86, 87		
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 30-31, 67-68		
	306-3 Angefallener Abfall	S. 86	4	In der VBV fallen haushaltsähnliche Abfälle in büroüblichen Mengen an, die von der VBV getrennt werden. Der Abfall wird von der städtischen Müllabfuhr abgeholt und nach den jeweiligen Standardverfahren der Abfallwirtschaft rezykliert oder entsorgt. Das Gewicht des angefallenen Abfalls wird nur für ausgewählte Abfallarten (Elektro-Abfall und Sperrmüll) erhoben und kann daher von der VBV nur für diese berichtet werden.
	306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	S. 86	4	
	306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	S. 86	4	
Umwelt-Compliance				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 28-29		
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 28-29, 69-70		
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 30-31, 67-70		
GRI 307: Umwelt-Compliance 2016	307-1 Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	S. 29		
Umweltbewertung der Lieferanten				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 61, 111-112		
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 61-62		
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 30-31, 62		
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	S. 62		
	308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 62		

GRI-Inhaltsindex

Standard	Angabe	Verweis	Status	Begründung für die Auslassung / Information zur Angabe
GRI 400: Soziales				
Beschäftigung				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 93, 111-112		
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 89-92, 93-98, 106		
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 30-31		
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 96-97		
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S. 93		
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 93, 111-112		
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 89-92, 93-98, 106		
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 30-31		
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016	402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	>>		Kollektivvertraglich festgelegte Mitteilungsfristen gibt es nicht, allerdings werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der VBV laufend über aktuelle Entwicklungen informiert und erhalten frühzeitig Informationen über etwaige betriebliche Änderungen.
Gesundheitsschutz				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 99, 111-112		
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 89-92, 99-100, 106		
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 30-31		
	Krankenstandstage	S. 100		Da für die VBV aus dem GRI-Standard 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (2018) nur die Themen zum Gesundheitsschutz wesentlich sind, wird als einziger KPI die durchschnittliche Anzahl der Krankenstandstage berichtet.
Aus- und Weiterbildung				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 101, 111-112		
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 89-92, 98, 101-102, 106		
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 30-31		
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 98, 101-102		
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 94		

GRI-Inhaltsindex

Standard	Angabe	Verweis	Status	Begründung für die Auslassung / Information zur Angabe
GRI 400: Soziales				
Diversität und Chancengleichheit				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 103, 111-112		
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 103-104, 106		
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 30-31		
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 104		
Diskriminierungsfreiheit				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 103, 111-112		
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 103-104, 106		
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 30-31		
GRI 406: Diskriminierungsfreiheit 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	S. 103		
Soziale Bewertung der Lieferanten				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 61, 111-112		
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 61-62		
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 30-31, 62		
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	S. 62		
	414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 62		
Schutz der Kundendaten				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 105, 111-112		
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 105		
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 30-31		
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	S. 105		
Sozioökonomische Compliance				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 28-29		
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 28-29		
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 30-31		
GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016	419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	S. 28-29		

Legende	
>>	Information zu dieser Angabe direkt im Inhaltsindex
Status	
	Vollständig berichtet / Keine Auslassung
	Teilweise berichtet / Auslassung einzelner Punkte der Angabe
	Nicht berichtet / Auslassung der Angabe
Grund für Auslassung	
1	Nicht anwendbar
2	Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht
3	Explizite rechtliche Verbote
4	Keine Informationen verfügbar

Prüfbescheinigung

quality austria
Erfolg mit Qualität

VBV – Betriebliche Altersvorsorge AG
Obere Donaustraße 49-53
1020 Wien

Quality Austria
Trainings-, Zertifizierungs- und Begutachtungs GmbH

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

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

Gültigkeitserklärung und Prüfbescheinigung

Quality Austria Trainings-, Zertifizierungs- und Begutachtungs GmbH Zelinkagasse 10/3, 1010 Wien, Österreich wurde als unabhängige Zertifizierungsgesellschaft von der VBV – Betriebliche Altersvorsorge AG mit Sitz in Wien beauftragt, den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht in Hinblick auf seine Übereinstimmung mit den internationalen Richtlinien für Nachhaltigkeitsberichte der Global Reporting Initiative (GRI) zu beurteilen.

Die Verfahren der Quality Austria Trainings-, Zertifizierungs- und Begutachtungs GmbH hinsichtlich der Validierung von Nachhaltigkeitsberichten basieren auf den Anforderungen der ÖVE/ÖNORM EN ISO/IEC 17021 und werden jährlich überprüft.

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

Die Auditoren hatten im Berichtsprozess umfassenden Einblick in alle erforderlichen Unterlagen, die uneingeschränkt zur Verfügung gestellt wurden und bestätigen hiermit, dass der Nachhaltigkeitsbericht der VBV – Betriebliche Altersvorsorge AG mit Sitz in Wien sämtlichen Anforderungen der GRI-Standards, Option Kern entspricht.

Wien, im Juli 2022

Mag. Anneli Fischer, MSc
Produktexpertin CSR/ESG
Netzwerkpartnerin der Quality Austria

Dr. Andreas Markom
Auditor
Netzwerkpartner der Quality Austria

Sitz: Wien, FN 234367h beim HG Wien
DVR 0953067
UID-Nr: ATU 57217835

UniCredit Bank Austria AG
BLZ 12000, Konto Nr. 50670 594 501
IBAN AT 91 1200 0506 7059 4501
SWIFT BKAUATWW

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Gültigkeitserklärung

quality austria
Erfolg mit Qualität

Gültigkeitserklärung EMAS

Gültigkeitserklärung

Die vorliegende Umwelterklärung der VBV Betriebliche Altersvorsorge AG wurde im Rahmen einer Begutachtung nach EMAS-VO von der

Quality Austria Trainings-, Zertifizierungs- und Begutachtungs GmbH
Zelinkagasse 10/3, 1010 Wien
AT-V-0004

geprüft.

Der leitende Gutachter der Quality Austria Trainings-, Zertifizierungs- und Begutachtungs GmbH bestätigt hiermit, dass die Umweltpolitik, das Umweltprogramm, das Umweltmanagementsystem, die Umweltprüfung und das Umweltbetriebsprüfungsverfahren der Organisation mit der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 vom 25. November 2009 (EMAS-VO), unter Berücksichtigung der Verordnung (EG) 2017/1505 vom 28. August 2017 und der Verordnung (EU) 2018/2026 vom 19. Dezember 2018, übereinstimmt und erklärt die relevanten Inhalte der aktualisierten Umwelterklärung nach Anhang IV, für gültig.

Wien, 15.6.2022

Dipl.-Ing. Dr. Andreas Markom

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Impressum

Eigentümer, Herausgeber und Verleger
VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG
Obere Donaustraße 49-51, 1020 Wien

Tel: +43 (0)1 / 240 10 -0
Fax: +43 (0)1 / 240 10 -7261
E-Mail: office@vbv.at
Web: www.vbv.at

Firmenbuchnummer
FN 279897 p, Handelsgericht Wien

Für den Inhalt verantwortlich
KR Mag. Andreas Zakostelsky
Mag.ª Michaela Attermeyer, CPM
Mag. Gernot Heschl
Mag. Günther Schiendl
Ing. Mag. Martin A. Vörös, MBA

Projektleitung
FH-Hon.Prof. Mag. Rudolf Greinix, MBA
Mag. Peter Eitzenberger

Projektteam
Markus Sumpich, BSc
DIin Tiina Heinberg, MSc
Sanel Sačić, BA

Redaktioneller Input
Anna Bauer, MSc
Georg Cadek
Renate Hahn
Dr. Antony Raynoschek
Mag.ª Dagmar Wagner
Mag. Harald Amon, CPM
Günther Herndlhofer, MBA, Msc

Beratung und Redaktion
DI Harald Reisinger
Nachhaltigkeitsmanagement & Reporting
Web: www.harald-reisinger.at

Mag. Frank Butschbacher
Investor Relations & Communications
Web: www.butschbacher.net

Gestaltung, Satz
Erdgeschoss GmbH
Silvia Binder

Fotos und Grafiken
Seite 3, 12, 48, 64, 88, 107: GettyImages
Seite 10: Richard Tanzer, Adobe Stock: Jitakorn
Seite 25, 26, 27: Imre Antal
Seite 41: Lukas Pelz
Seite 42: Johannes Zinner
Seite 45: Richard Tanzer, VERBUND AG, David Sailer, Obergantschnig, Gerhard Marterbauer, Gernot Gleiss, Hans Ringhofer, B. Groeger
Seite 69: Richard Tanzer, Gerhard Unterleithner, Silvia Binder
Fotos „VBV räumt auf" Erick Knight

Redaktionsschluss für diesen Bericht: 30. Juni 2022

Druck
Druckerei Bösmüller
Print Management GesmbH & Co. KG
Josef-Sandhofer-Straße 3, 2000 Stockerau

Papier
Nautilus Superwhite 250g/100g FSC Recycled

BÖSMÜLLER FOR CLIMATE CO_2-NEUTRAL Die Produktion dieses Berichtes ist CO_2-neutral.

Dieser Bericht wurde mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt und die Daten überprüft. Rundungs-, Satz- oder Druckfehler können dennoch nicht ausgeschlossen werden.

Unternehmen der VBV-Gruppe

VBV Betriebliche Altersvorsorge

Obere Donaustraße 49–51
1020 Wien
Tel.: 01/240 10-0
E-Mail: office@vbv.at
www.vbv.at

VBV Pensionskasse

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

VBV Vorsorgekasse

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

VBV Asset Service

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

VBV Consult

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

VBV Pensionsservice Center

Obere Donaustraße 49–51
1020 Wien
Tel.: 01/240 10-499
E-Mail: pension@vbv.at
www.vbv.at/pensionsservice

Betriebliche Altersvorsorge - SoftWare Engineering GmbH

Obere Donaustraße 49–51
1020 Wien
Tel.: 01/240 10-0
E-Mail: office@bav-swe.at

VBV - Lux Global GP

VBV - Lux Global GP S.à r.l.
Société à responsabilité limitée
Geschäftsanschrift:
3, rue Gabriel Lippmann
L-5365 Munsbach
R.C.S. Luxembourg B 260442

VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG
Obere Donaustraße 49 – 51
1020 Wien
Tel.: 01/240 10-0
Fax: 01/240 10-7261
E-Mail: office@vbv.at
www.vbv.at

Firmensitz Wien FN 279897 p
Handelsgericht Wien