



Gruppe

Ihre Vorsorge im grünen Bereich.

**Verlässlichkeit
aus nächster Nähe**

2023

Nachhaltigkeitsbericht
VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG

VBV-KENNZAHLEN & HIGHLIGHTS

14,8
14,8 Mrd. Euro

Verwaltetes Vermögen
Im Geschäftsjahr 2023 verwaltete die VBV-Gruppe 14,84 Milliarden Euro für ihre 3,51 Millionen Berechtigten. Davon wurden 8,59 Milliarden Euro von der VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft und 6,25 Milliarden Euro von der VBV - Vorsorgekasse AG angelegt. Damit ist die VBV-Gruppe ein bedeutender Investor von Sozialkapital.

79% &
95,8%

Kund:innen und Berechtigte beurteilen die VBV positiv
Die Zufriedenheit unserer Kund:innen ist uns besonders wichtig, weshalb wir sie regelmäßig danach befragen.

Die Zufriedenheit mit der VBV-Pensionskasse ist dabei seit Jahren sehr hoch: 79% der Anwartschaftsberechtigten sind mit der VBV-Pensionskasse im Allgemeinen zufrieden, 21% davon sogar sehr zufrieden. 7 von 10 Befragten fühlen sich gut informiert. Nachhaltigkeit ist 61% (sehr) wichtig im Zusammenhang mit Investments.

Laut der jüngsten Kundenbefragung der VBV-Vorsorgekasse sind 94,6% der Kund:innen mit den Leistungen der VBV-Vorsorgekasse zufrieden oder sehr zufrieden. 95,8% der Kunden beurteilen das Image positiv bzw. sehr positiv.

850.000
850.000

Meine VBV – das Onlineservice für betriebliche Vorsorge
Die VBV setzt seit 2018 auf ein Onlineportal für ihre Kund:innen. „Meine VBV“ (www.meinevbv.at) bietet den Berechtigten aktuelle Informationen zum Status ihrer Abfertigung bzw. Pensionsvorsorge, einen Vorsorgerechner, FAQs und die Möglichkeit, direkt Kontakt aufzunehmen. Damit haben Kund:innen ihre Pensionsvorsorge stets im Blick. Über die gesamte VBV-Gruppe (Pensionskasse und Vorsorgekasse) waren mit Jahresende 2023 rund 850.000 Berechtigte im Onlineservice registriert.

1,5 Mrd. Euro
1,5

VBV-Wertschöpfung in Österreich
Als österreichisches Unternehmen trägt die VBV maßgeblich zur Wertschöpfung am heimischen Wirtschaftsstandort bei. Eine Studie belegt, dass durch die von der VBV im Inland veranlagten Mittel jährlich eine kumulierte Wertschöpfung von rund 1,5 Mrd. Euro entsteht, wodurch mehr als 16.700 Arbeitsplätze in Österreich gesichert werden.

Auszeichnungen für die VBV
Die VBV-Gruppe freute sich im Berichtszeitraum über renommierte Auszeichnungen. Sie erhielt den IPE Country Award 2023 des Fachmagazins „Investment and Pensions Europe“ und wurde im Rahmen des Austrian Sustainability Reporting Award (ASRA) für ihren Nachhaltigkeitsbericht mit dem ersten Platz ausgezeichnet.

181
181

Mitarbeitende
Per 31.12.2023 beschäftigte die VBV-Gruppe in den verschiedenen Gesellschaften insgesamt 181 Menschen davon 114 Frauen und 67 Männer. Die Belegschaft ist somit zu 63% weiblich. Alle Mitarbeitenden tragen mit ihrem exzellenten Wissen und ihrem Einsatz wesentlich zum Erfolg der VBV bei.

CO₂-Fußabdruck
Die VBV hat sich bereits vor vielen Jahren das Ziel gesetzt, den CO₂-Fußabdruck ihrer Veranlagung zu reduzieren. Dazu messen und veröffentlichen die VBV-Pensionskasse und die VBV-Vorsorgekasse jährlich den Carbon Footprint. Im Jahr 2023 ist es beiden Gesellschaften erneut gelungen, den CO₂-Fußabdruck ihrer Veranlagung deutlich zu verringern.

Aktien					
Relativer Fußabdruck mit 31.12.					
t CO ₂ e / 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
2022	54,1	- 15,1%	43,3	- 32,0%	63,7
2023	27,0	- 55,1%	37,1	- 38,4%	60,2

NACHHALTIGKEIT SEIT VIELEN JAHREN

Unsere CSR-Vision lautet: „Wir tragen als Vordenker und Unternehmen mit Verantwortung maßgeblich zu Klimaschutz und Lebensqualität in Österreich bei.“ Dieses Engagement zeigt sich in unserem langjährigen Bemühen im Rahmen unseres umfassenden Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagements.

Die größte Wirkung entfalten wir durch die nachhaltige Ausrichtung unseres Kerngeschäfts – der betrieblichen Altersvorsorge. Einerseits berücksichtigen wir bei der Veranlagung der uns anvertrauten Gelder Nachhaltigkeitskriterien, um negative Auswirkungen zu minimieren und durch die Investments positive Effekte zu erzielen. Andererseits tragen die erwirtschafteten Renditen im Rahmen der betrieblichen Zusatzpensionen und der Abfertigung NEU zu einer hohen Lebensqualität im Alter bei. Die VBV verbessert mit ihren Vorsorgeprodukten das Leben von etwa 3,5 Millionen Menschen und ergänzt damit die staatliche Vorsorge in Österreich.

Von der Klimastrategie bis zum Biodiversitätsschutz

Unser Engagement für die Umwelt manifestiert sich in unserer Klimastrategie und den sechs strategischen, langfristigen Oberzielen, die den Rahmen unserer nachhaltigen Veranlagung bilden. Diese Ziele orientieren sich an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen (UN). Bedeutsam sind darüber hinaus unser Umweltprogramm und die dazugehörige Zertifizierung nach dem EU-Öko-Audit EMAS, die wir als erstes Unternehmen der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich umgesetzt haben. Im betrieblichen Umweltmanagement der VBV stehen neben dem Klimaschutz auch Biodiversitätsschutz und weitere Aspekte im Fokus.

Nachhaltigkeit kommuniziert

Die VBV pflegt mit ihren Stakeholder:innen seit Jahren einen offenen Dialog zum Thema Nachhaltigkeit. Mit unserer Online-Veranstaltungsserie „VBV im Diskurs“, dem VBV-Podcast und dem jährlichen VBV-Zukunftsdialog leisten wir einen Beitrag zum Nachhaltigkeitsdiskurs in Österreich. Damit fördern wir Wissensvermittlung, Informationsaustausch und Bewusstseinsbildung zu verschiedenen Aspekten einer nachhaltigen Entwicklung. Gleichzeitig bieten wir unseren Kund:innen und Berechtigten umfangreiche Berichterstattung und Informationen in unserem Onlineportal Meine VBV, auf unserer Website und auch direkt – zum Beispiel in den Anlagebeiräten der Pensionskasse.

Nachhaltigkeit hat auch in der internen Kommunikation und Entscheidungsfindung auf allen Ebenen des Unternehmens einen hohen Stellenwert. Die Mitarbeiter:innen werden regelmäßig über Nachhaltigkeitsaspekte informiert und können sich einbringen. So haben zum Beispiel einige bei der Entwicklung unserer neuen Governance Struktur mitgewirkt. Darüber hinaus führen wir regelmäßig Diskussionen darüber, wie wir unsere Arbeit und unser Umfeld im Sinne unserer Berechtigten und Kund:innen noch besser und nachhaltiger gestalten können und leiten daraus konkrete Maßnahmen ab.

Nachhaltigkeitsprojekte mit unseren Mitarbeiter:innen

Die VBV setzt jedes Jahr Projekte um, die ihre Mitarbeiter:innen für Nachhaltigkeitsthemen sensibilisieren. Im Vorjahr haben wir eine Reihe von Aktionen durchgeführt, um Bewusstsein für Themen wie Armut, Obdachlosigkeit und den richtigen Umgang mit Finanzen zur Vermeidung von Überschuldung im privaten Umfeld zu schärfen.

Unsere Mitarbeiter:innen konnten sich an mehreren sozialen Aktionen beteiligen, darunter an drei Kocheinsätzen in Obdachloseneinrichtungen in Wien und einer Aktion in einer Wohneinrichtung für Obdachlose, bei der Räume ausgemalt und Gartenmöbel gebaut wurden. Zudem haben wir im Winter einen Punschstand betrieben, dessen Einnahmen dieser Einrichtung zugutekamen.



Kunstwerke von Menschen mit Behinderungen

Nachhaltig handeln bedeutet auch, einen Beitrag zu einer inklusiven Gesellschaft zu leisten und Menschen mit Behinderung zu unterstützen. In diesem Sinne besteht unsere langjährige Kooperation mit dem Verein VOI – Verein für originelle Inklusion seit 2021. Im Rahmen des Projekts „VOI fesche“ wird gezielt die Kunst von Menschen mit Behinderungen gefördert. Daher erhalten unsere Kund:innen und Mitarbeiter:innen zu Weihnachten alljährlich „VOI fesche“ Weihnachtsgrüße von der VBV.



Die Bilder in diesem Bericht

Die Bildgestaltung dieses Berichts vermittelt Eindrücke von diesen Aktionen und soll Bewusstsein für die Bedürfnisse sozial marginalisierter Gruppen schaffen. Gleichzeitig zeigen wir einige Mitarbeiter:innen der VBV, die sich mit Freude und Tatendrang an den Aktionen beteiligt haben.



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

VORWORT DES VORSTANDES

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Geschäfts- und Berichtsjahr 2023 war in vielerlei Hinsicht für viele unserer Kund:innen und für die VBV-Gruppe selbst sehr herausfordernd.

Gerade auf den Finanzmärkten, die besonders wichtig für das Geschäft der VBV sind, war das Jahr geprägt von schnellen Marktbewegungen, sowohl nach oben wie auch nach unten. Eine starke Kursrallye zum Ende des Jahres ermöglichte schlussendlich gute Ergebnisse. Dafür brauchte es aber auch die richtigen strategischen Weichenstellungen, motivierte Mitarbeiter:innen mit guten Nerven und die sehr gute Organisation der VBV. Dieses Zusammenspiel hat es der VBV im Jahr 2023 ermöglicht, das Geschäftsjahr im Interesse ihrer Kund:innen erfolgreich abschließen zu können.

Nachhaltigkeit weiter ausgebaut

Wenn man, so wie wir, an die Zukunft der Menschen denkt, muss man konsequent nachhaltig agieren, soziale

Aspekte sowie Klima- und Umweltschutz im Kerngeschäft berücksichtigen und umsetzen. Das darf auch in Zeiten einer Rezession in Mitteleuropa nicht anders sein. Wir haben daher im Vorjahr intensiv am Ausbau unserer Nachhaltigkeits-Aktivitäten gearbeitet. So haben wir die 2022 beschlossene Klimastrategie im Vorjahr konsequent weiterentwickelt.

VBV-Klimaberichte

Als Nachhaltigkeits-Pionierin stellt die VBV mit ihrer Pensionskasse und Vorsorgekasse gleich zwei der Gründungs-Mitgliedsunternehmen der 2022 ins Leben gerufenen Green Finance Alliance des Klimaschutzministeriums. Im Rahmen dieser Mitgliedschaft hat sich die VBV freiwillig dazu verpflichtet, ihre Veranlagung bis 2050 klimaneutral zu gestalten und die definierten Maßnahmen und wissenschaftsbasierten Kriterien einzuhalten. Das belegen wir mit unseren im Vorjahr erstmals veröffentlichten Klimaberichten der Pensionskasse und

der Vorsorgekasse. In diesem Jahr sind diese Klimaberichte erstmals Bestandteil des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichtes. Somit finden Sie hier alle relevanten Informationen zentral zusammengestellt.

Biodiversitätsschutz

Wir haben im Vorjahr auch neue Akzente gesetzt. So hat die VBV-Vorsorgekasse im Vorjahr den „Finance for Biodiversity Pledge“ unterzeichnet. Sie ist damit der „Finance for Biodiversity Foundation“ beigetreten. Dabei handelt es sich um eine Organisation, die 2020 im Rahmen des Biodiversitätsgipfels der Vereinten Nationen ins Leben gerufen wurde. Als Mitglied verpflichtet sich die VBV dazu, konkrete Maßnahmen zum Erhalt der Biodiversität zu setzen, entsprechende Ziele in der Veranlagung festzulegen und diese bis 2025 zu veröffentlichen. Sie finden erste Details dazu in diesem Bericht.

Soziale Verantwortung

Beim Thema Nachhaltigkeit geht es um Verantwortung – ganz besonders auch um die Verantwortung im Sozialbereich. Ohne diese soziale Dimension sind Nachhaltigkeitsbestrebungen in Unternehmen aus unserer Sicht nicht nur unglaublich, sondern auch wirkungslos. Die VBV hat hier als führende Anbieterin der betrieblichen Altersvorsorge für Millionen von Menschen eine große Verantwortung – mit betrieblichen Zusatzpensionen als Ergänzung zur staatlichen Pension und mit der Abfertigung NEU als ebenfalls zur Altersvorsorge gehörendem Instrument.

Einen gesellschaftlichen Beitrag leisten wir auch abseits unseres Kerngeschäfts, indem wir uns jenen Menschen zuwenden, für die erschwerte Lebensumstände bestehen. So haben sich unsere Mitarbeiter:innen in den letzten Monaten im Rahmen zahlreicher caritativer Aktionen mit dem Thema Armut und Obdachlosigkeit auseinandergesetzt.

Neue Governance-Struktur

Wir haben unsere Corporate Governance weiterentwickelt. Dazu gehört auch unser erweiterter Verhaltenskodex. Dieser gibt unseren 181 Mitarbeiter:innen eine praktische Orientierungshilfe zu einem wertegerechten Umgang untereinander bzw. mit allen Stakeholder:innen. So legt der Verhaltenskodex auch einen Fokus auf die soziale und ökologische Nachhaltigkeit und beinhaltet neben der Förderung von Chancengleichheit und Diversität auch die verpflichtende Achtung der Menschenrechte in der Zusammenarbeit mit Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner:innen. Des Weiteren verpflichtet sich die VBV-Gruppe gemäß dem neuen Verhaltenskodex unter anderem auch zur Berücksichtigung von ökologischen und sozialen Aspekten in der Beschaffung. Mit dieser Basis sind wir wieder einen Schritt weiter in unseren Bemühungen, den Anforderungen der CSRD in den kommenden Jahren zu entsprechen.

Erster Platz beim ASRA Award für den VBV-Nachhaltigkeitsbericht

Auf die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), die große Unternehmen künftig zur Veröffentlichung eines Nachhaltigkeitsberichts verpflichtet, bereiten wir uns seit längerer Zeit bereits intensiv vor. Wir haben dafür eine solide Basis. So haben wir für unseren vorjährigen Nachhaltigkeitsbericht nach GRI-Standard inklusive EMAS-Teil bei der Verleihung des Austrian Sustainability Reporting Award (ASRA) den 1. Platz erzielt. Das war für uns natürlich in diesem Jahr ein besonderer Ansporn, den hier vorliegenden Bericht besonders engagiert und informativ zu gestalten.

Wir freuen uns über Ihr Feedback und verbleiben mit freundlichen Grüßen

KR Mag. Andreas Zakostelsky
(Vorsitzender)

Mag. Gernot Heschl

Mag. Günther Schiendl

Ing. Mag. Martin A. Vörös, MBA



VORSORGE IM GRÜNEN BEREICH



UNTERNEHMENSPROFIL

Die VBV-Gruppe ist die führende Anbieterin von nachhaltigen betrieblichen Vorsorgelösungen in Österreich. Sie trägt mit betrieblichen Zusatzpensionen und bei der Abfertigung NEU zur Sicherung des Lebensstandards der Menschen über Generationen hinweg bei und das für mehr als 3,5 Millionen Menschen. Die VBV versteht sich als Vordenkerin im Bereich Nachhaltigkeit und entwickelt ihre Branche durch innovative Veranlagungsmöglichkeiten und Kommunikation für die Berechtigten und für die Kund:innen immer wieder weiter.

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 (Consult)
VBV - Pensionsservice-Center GmbH (PSC)
VBV - Asset Service GmbH (ASG)
Betriebliche Altersvorsorge - SoftWare Engineering GmbH (SWE)
VBV - Lux Global GP S.à r.l. (Lux Global)

Berichtslegende Organisation ist die VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG (BAV). Sie ist die Konzernmutter der VBV-Gruppe. Der alleinige Standort und Sitz der Gesellschaft ist in Wien, Österreich. Alle konsolidierten Gesellschaften der Unternehmensgruppe sind im selben Bürohaus an der Adresse Obere Donaustraße 49-51, 1020 Wien untergebracht. Die VBV - Lux Global GP S.à r.l. hat ihren Sitz in Luxemburg und wird ab dem Geschäftsjahr 2024 konsolidiert.

Unternehmensauftrag

Die VBV deckt über ihre Gesellschaften alle Aspekte der betrieblichen 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

Die Gesellschaften der VBV-Gruppe im Überblick



Abbildung 1: Die Gesellschaften der VBV-Gruppe

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

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 2023:	181
Veranlagtes Vermögen 2023:	14,87 Mrd. Euro
Anwartschafts- und Leistungsberechtigte 2023:	3,51 Mio.

Aktionäre

Der Aktionärskreis der VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG und somit der Dach-Gesellschaft aller Unternehmen der VBV-Gruppe umfasste per 31.12.2023 folgende Unternehmen:

Firma	Anteil in %
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
Kärntner Sparkasse Aktiengesellschaft	1,49
Allgemeine Sparkasse Oberösterreich Bankaktiengesellschaft	1,49
HYPO TIROL BANK AG	1,28
TIROLER VERSICHERUNG V.a.G	1,03
VORARLBERGER LANDES-VERSICHERUNG V.a.G.	1,03
Hypo Vorarlberg Bank AG	0,96
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

CORPORATE GOVERNANCE

Corporate Governance bezieht sich auf Strukturen, Prozesse und rechtliche Grundlagen, die für die Leitung und Überwachung eines Unternehmens erforderlich sind. Die VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG ist die Holding der VBV-Gruppe und gemäß § 7b BWG eine Finanzholding-gesellschaft.

Die für die VBV-Gruppe geltenden Regeln für die Zusammenarbeit ihrer Organe sind grundsätzlich im österreichischen Gesellschaftsrecht – für Aktiengesellschaften im Aktiengesetz (AktG) – festgehalten. Überdies sind die geltenden gesetzlichen Vorschriften für den Geschäftsbetrieb der VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG, wie beispielsweise die Satzung der VBV sowie die Geschäftsordnungen des Aufsichtsrates und des Vorstandes, maßgeblich. Außerdem hält sich die VBV an die Empfehlungen und Regeln des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehen, jedoch keine rechtliche Bindung haben.

Nach österreichischem Aktienrecht müssen Geschäftsführung und Kontrolle getrennt sein. Der Vorstand fungiert als Leitungsorgan und ist für die Geschäftsführung verantwortlich. Seine Kontrolle obliegt dem Aufsichtsrat, der als Aufsichtsorgan agiert. Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden von der Hauptversammlung für maximal fünf Geschäftsjahre gewählt. Die Aufsichtsratsmitglieder haben gemäß der Geschäftsordnung ein Mitglied zur:zum Vorsitzenden des Aufsichtsrates sowie eine:enen erste:n Stellvertreter:in zu wählen. Willenserklärungen des Aufsichtsrates und die Entgegennahme von Mitteilungen an den Aufsichtsrat erfolgen durch die:den Vorsitzende:n oder bei deren:dessen Verhinderung durch die Stellvertretung.

Der Aufsichtsrat hat sich mindestens vierteljährlich zu versammeln. Seine Beschlüsse bedürfen der einfachen Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme der bzw. des jeweiligen Vorsitzenden. Ist ein Mitglied des Aufsichtsrates von der Beschlussfassung betroffen, darf dieses Mitglied an der Abstimmung nicht teilnehmen.

Der Aufsichtsrat bestellt die Vorstandsmitglieder und kann diese auch wieder abberufen. Der Vorstand der Gesellschaft besteht gemäß der Geschäftsordnung aus maximal vier Mitgliedern, wobei der Aufsichtsrat aus dem Kreis der Vorstandsmitglieder eine:n Vorsitzende:n ernennen kann. Die Gesellschaft wird durch zwei Vorstandsmitglieder gemeinsam oder durch je ein Vorstandsmitglied zusammen mit einer:inem Gesamtprokurist:in

vertreten. Auch jeweils zwei Gesamtprokurist:innen sind mit den gesetzlichen Einschränkungen zur Vertretung der Gesellschaft berechtigt. Die Erteilung einer Einzelvertretungsmacht, einer Einzelprokura oder einer Handlungsvollmacht für den gesamten Geschäftsbetrieb ist ausgeschlossen.

Zum Zweck gemeinsamer Willensbildung halten die Vorstandsmitglieder Sitzungen ab. Beschlüsse des Vorstandes werden einstimmig gefasst, wobei jedes Mitglied des Vorstandes eine Stimme hat. Wenn dies nicht erreichbar ist, bedarf der Vorstandsbeschluss der einfachen Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme der bzw. des Vorstandsvorsitzenden den Ausschlag. Abweichend davon gilt, dass bei den durch den Aufsichtsrat zustimmungsbedürftigen Geschäften die Beschlussfassung jedenfalls der Einstimmigkeit bedarf.

Die Hauptversammlung ist als höchstes Organ gesetzlich vorgesehen und dient der gemeinschaftlichen Willensbildung der Aktionäre in den Angelegenheiten der Gesellschaft. Im Rahmen der Hauptversammlung werden grundsätzliche Entscheidungen für das Unternehmen getroffen. Sie hat mindestens einmal jährlich stattzufinden und wird vom Vorstand oder vom Aufsichtsrat einberufen.

Anforderungen an Mitglieder von Aufsichtsrat und Vorstand

Für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG gelten hohe Anforderungen in Bezug auf ihre fachliche und persönliche Eignung aufgrund ihrer Verantwortung für die Leitung und Überwachung des Unternehmens. Bei ihrer Nominierung und Auswahl wird darauf geachtet, ein breit gefächertes Spektrum an Fähigkeiten, Kompetenzen und Persönlichkeiten abzubilden. Ferner sind Aspekte der Diversität, insbesondere die Vertretung beider Geschlechter und die Altersstruktur der Mitglieder, angemessen zu berücksichtigen. Obwohl die VBV gesetzlich nicht verpflichtet ist, die Vorgaben des § 29 BWG zu erfüllen, wird auf freiwilliger Basis eine Diversitätsstrategie verfolgt bzw. momentan weiterentwickelt, die unter anderem eine Zielquote für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht festlegen soll. Derzeit beträgt die Quote für das unterrepräsentierte Geschlecht im Aufsichtsrat der VBV 40%.

Die Fit & Proper Policy stellt die schriftliche Festlegung der Strategie für die Auswahl und den Prozess zur Eignungsbeurteilung der Mitglieder des Aufsichtsrats und

des Vorstandes dar und steht im Einklang mit den Werten und langfristigen Interessen der VBV. Sie umfasst Kriterien zur Beurteilung der Eignung der Mitglieder beider Organe und Informationen darüber, welche Nachweise sie erbringen müssen. Darüber hinaus ist in der Richtlinie der Prozess zur Sicherstellung und planmäßigen und anlassbezogenen Re-Evaluierung der Eignung dokumentiert.

Die geforderten Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen jeder einzelnen Person im Hinblick auf die kollektiven Anforderungen an die Zusammensetzung der Gremien stellen sicher, dass Entscheidungen für die Führung der VBV auf Basis eines guten Verständnisses für die Geschäftstätigkeit, die Risiken und die Governance-Struktur der Unternehmensgruppe sowie auf Basis der Kenntnis der regulatorischen Rahmenbedingungen gut informiert und kompetent getroffen werden.

Bei der Wahl von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern ist auf die fachliche und persönliche Qualifikation der Personen sowie auf eine fachlich ausgewogene Zusammensetzung im Hinblick auf die Struktur und das Geschäftsfeld der Gesellschaft zu achten.

Zur Einschätzung der Eignung eines Vorstands- bzw. Aufsichtsratsmitgliedes sind folgende relevanten Fähigkeiten zu berücksichtigen. Die Beurteilung erfolgt in einer Gesamtschau der unten angeführten Kriterien, und zwar im Sinne eines beweglichen Systems, das nach Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte sowie nach Maßgabe der Ressortverteilung angepasst wird:

- » Ausbildung: Absolvierung von fach einschlägigen Studien und Lehrgängen (wirtschaftswissenschaftliches, rechtswissenschaftliches oder naturwissenschaftliches Fach- oder Hochschulstudium) sowie externer oder interner Schulungen oder entsprechende Aus- und Weiterbildung.
- » Berufserfahrung: Für Vorstandsmitglieder ist ausreichende Berufserfahrung, insbesondere Leitungserfahrung als Führungskraft oder Expert:in, jedenfalls anzunehmen, wenn eine zumindest dreijährige leitende Tätigkeit bei einem Unternehmen vergleichbarer Größe und Geschäftsart nachgewiesen wird. Für Aufsichtsratsmitglieder ist dies jedenfalls anzunehmen, wenn eine mindestens fünfjährige Tätigkeit, insbesondere in der Unternehmensführung, in Aufsichts- und Kontrollfunktionen, als Rechtsanwalt oder Wirtschaftstreuhänder nachgewiesen wird.
- » Kenntnisse in den Bereichen:
 - Bankwesen und Finanzmärkte
 - Regulatorische Rahmenbedingungen, insbesondere zentrale Bestimmungen des BWG bzw. bei BV-Kassen der jeweils relevanten Bestimmungen des BMSVG
 - Zentrale Bestimmungen des FM-GwG

- Zentrale Bestimmungen des WiEReG
- Wesentliche Inhalte der relevanten FMA-Verordnungen, FMA-Rundschreiben und der FMA-Mindeststandards sowie der FMA-Leitfäden in den relevanten Bereichen
- Strategische Planung, Verständnis der Geschäftsstrategie oder des Geschäftsplans sowie deren Umsetzung
- Risikomanagement inklusive ESG-Risiken und Risikofaktoren
- Unternehmensorganisation, Governance und Kontrolle inklusive Verständnis der Geldwäsche- und Terrorismusfinanzierungsrisiken
- Kenntnisse der Satzung der VBV und der Geschäftsordnungen der Leitungs- bzw. Überwachungsgremien
- Interpretation von (Finanz-)Kennzahlen und Ergebnissen
- Grundkenntnisse des Gesellschaftsrechts

Für Aufsichtsratsmitglieder sind des Weiteren folgende Kenntnisse relevant:

- » Wesentliche Rechte und Pflichten der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrates
- » Zusammenspiel von Aufsichtsrat, Interner Revision und Bankprüfung
- » Grundkenntnisse des Gesellschaftsrechts
- » Kenntnis der Struktur und der daraus resultierenden potenziellen Interessenkonflikte
- » Ausschusswesen des Aufsichtsrates, einschließlich Art und Funktionsweise der gesetzlich vorgesehenen Ausschüsse
- » Kenntnis und Verständnis der im Hinblick auf die Aufsichtsfunktion besonders relevanten gesellschafts- und aufsichtsrechtlichen Normen

Da Fachausschüsse eingerichtet wurden, ist darauf zu achten, dass deren Mitglieder über ausreichend fundierte Kenntnisse sowie Erfahrungen im jeweiligen Bereich verfügen, damit der Ausschuss in seiner Gesamtheit die für seine Aufgaben erforderliche Expertise ordnungsgemäß abdecken und das Mitglied seine daraus resultierenden Pflichten sorgfältig gemäß erfüllen kann.

Bei der Beurteilung des Bestehens von Interessenkonflikten werden tatsächliche oder mögliche Interessenkonflikte gemäß der Richtlinie zur Behandlung von Interessenkonflikten der VBV, die in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben und den europäischen Empfehlungen stehen, berücksichtigt.

Zur Identifizierung und Beurteilung möglicher Interessenkonflikte des Kandidaten werden von diesem Angaben zu folgenden Aspekten eingeholt:

- » Persönliche, berufliche und wirtschaftliche Verbindungen des:der Kandidat:in oder seiner:ihrer nahen Angehörigen zu Mehrheitsaktionären, zu sonstigen Geschäftspartner:innen oder zu anderen Mitarbeiter:innen und Organen und des Konsolidierungskreises
- » Bisher übernommene Anstellungen/Funktionen
- » Politischer Einfluss oder politische Beziehungen

Die anhand der Angaben identifizierten potenziellen Interessenkonflikte werden dahingehend beurteilt, ob sie aufgrund ihrer Wesentlichkeit die Unvoreingenommenheit des Kandidaten beeinträchtigen können. Im Falle der Bestellung des:der Kandidat:in informiert die VBV die zuständige Aufsichtsbehörde über erkannte Interessenkonflikte und teilt die zur Minderung ergriffenen Maßnahmen mit. Dies umfasst auch später erkannte Interessenkonflikte.

Die Tatsache, ein:e Anteilseigner:in, Eigentümer:in oder Mitglied eines Instituts zu sein, private Konten oder Darlehen zu besitzen oder sonstige Dienstleistungen des Instituts oder eines Unternehmens im Rahmen der Konsolidierung zu nutzen, allein betrachtet, muss nicht zu der Einschätzung führen, dass die Unvoreingenommenheit einer kandidierenden Person beeinträchtigt sei.

Erhalt und Nachweis der fachlichen Eignung

Der Aufsichtsrat führt mindestens alle zwei Jahre eine Bewertung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung der Geschäftsleitung (Aufsichtsrat und Vorstand) – sowohl individuell als auch im Kollektiv – durch. Falls die Bewertung ergibt, dass die angestrebte Eignung nicht mehr vollumfänglich gegeben ist, werden unverzüglich Maßnahmen ergriffen. Dazu gehören beispielsweise die Änderung von Abläufen, die Anpassung von Verantwortlichkeiten, der Austausch von Mitgliedern sowie Schulungen einzelner Mitglieder oder des gesamten Organs.

Regelmäßige Schulungen sind Voraussetzung für eine dauerhafte Eignung der Mitglieder beider Organe. Jedes Mitglied des Vorstandes muss jährlich zumindest eine Fit & Proper Schulung absolvieren, die entweder durch interne oder externe Expert:innen erfolgt und auch Themen im Nachhaltigkeitskontext umfasst. Die Aufsichtsratsmitglieder sind ebenfalls verpflichtet, an dieser jährlichen Schulung teilzunehmen.

Im Hinblick auf neue regulatorische Vorgaben müssen Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder selbst dafür Sorge tragen, dass sie ihre Entscheidungen stets auf Basis eines aktuellen Informations- und Wissensstands treffen. Sie sind dazu angehalten, sich mit geänderten Rechtsvor-

schriften oder sonstigen neuen Anforderungen vertraut zu machen und sich fortzubilden.

Das gilt auch für Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer:innen und andere Führungskräfte der Tochtergesellschaften der VBV-Gruppe. Durch die Teilnahme der VBV an Initiativen und ihre strategischen Partnerschaften mit Organisationen, die sich für Klimaschutz und andere Nachhaltigkeitsaspekte einsetzen, haben unsere Vorstandsmitglieder und Führungskräfte Zugang zu aktuellem Wissen in diesen Bereichen. Sie nehmen regelmäßig an Veranstaltungen, Arbeitsgruppen und Schulungen im Nachhaltigkeitskontext teil.

So ist beispielsweise Frau Mag.^a Michaela Attermeyer – Mitglied des Vorstands der VBV - Vorsorgekasse AG – in diversen Arbeitskreisen zum Thema Green Finance und Taxonomie-Verordnung engagiert, wo ein Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen Fachexpert:innen, Wirtschaftsprüfungsgesellschaften und Führungskräften unterschiedlicher Unternehmen stattfindet. Das angeeignete Wissen vermitteln die Führungskräfte innerhalb der VBV-Gruppe und teilweise auch darüber hinaus in öffentlich zugänglichen Vorträgen und Podiumsdiskussionen.

Führungsstruktur

Aufgaben des Vorstandes

Der Vorstand der VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung und vertritt es nach außen. Er ist dabei den Belangen von Aktionären, Kund:innen, Mitarbeiter:innen sowie sonstigen der Gesellschaft verbundenen Gruppen mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung verpflichtet. Er entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, erörtert sie mit dem Aufsichtsrat und sorgt für ihre Umsetzung.

Seitens des Vorstandes sind die gesetzlichen Vorschriften, die Bestimmungen der Satzung sowie die Beschlüsse der Hauptversammlung und des Aufsichtsrates sowie die Geschäftsordnung des Aufsichtsrates und jene für den Vorstand zu beachten. Der Vorstand beschließt über die zu erstattenden Berichte sowie die an den Aufsichtsrat zu stellenden Anträge. Außerdem muss der Vorstand dem Aufsichtsrat Vorkommnisse zur Kenntnis bringen, die für die Gesellschaft von besonderer Bedeutung sein können. Darunter fallen auch etwaige Auswirkungen sowie finanzielle Risiken und Chancen im Kontext von Nachhaltigkeitsaspekten.



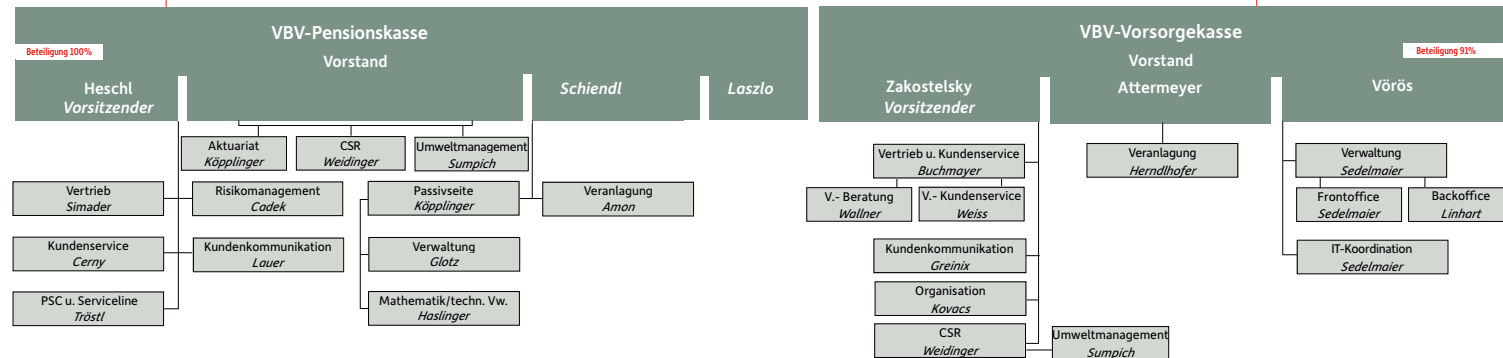
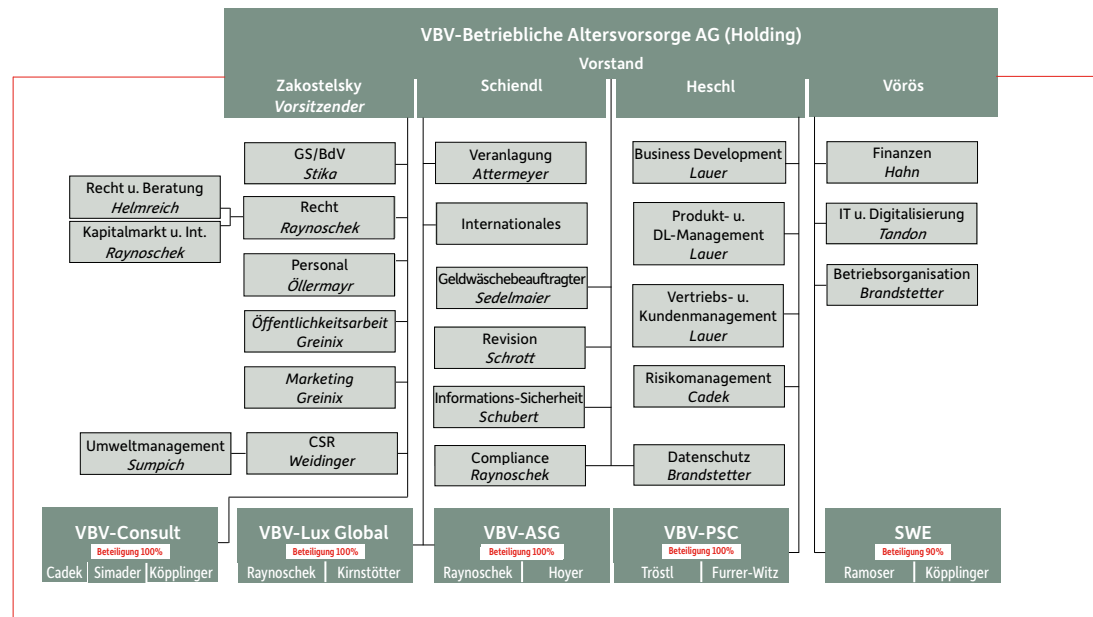
Ressortaufteilung in der VBV-Gruppe

KR Mag. Andreas Zakostelsky	Mag. Gernot Heschl	Mag. Günther Schiendl	Ing. Mag. Martin A. Vörös, MBA
Personal	Business Development	Veranlagung	Finanzen
Generalsekretariat	Produkt- & DL-Management	Internationales	IT & Digitalisierung
Recht	Vertriebs- & Kundenmanagement	VBV - Asset Service GmbH	Betriebsorganisation
Öffentlichkeitsarbeit	Risikomanagement	VBV - Lux Global GP S.à r.l.	Betriebliche Alters- vorsorge - SoftWare Engineering GmbH
Marketing	VBV - Pensionservice- Center GmbH		
Corporate Social Responsibility (CSR)			
VBV - Consult Beratung für betriebliche Vorsorge GmbH			

Gemeinsame Verantwortung			
VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft		VBV - Vorsorgekasse AG	
Compliance	Revision	Datenschutz	Inf.-Sicherheits-Mgmt.
Geldwäsche-Bekämpfung			

Organigramm der VBV-Gruppe

Organigramm der VBV-Gruppe per 31.12.2023



G. Heschl:
· Büro des Vorstandes
· Personal
· Öffentlichkeitsarbeit
· Marketing

Gemeinsame Verantwortung:
· Revision
· Compliance
· Datenschutz
· Informationssicherheitsmanagement
· Geldwäsche-Bekämpfung

G. Schiendl:
· Finanzen
· IT & Digitalisierung
· Kapitalmarkt und Internationales

R. Laszlo:
· Recht & Beratung

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

Gemeinsame Verantwortung:
· Revision
· Compliance
· Datenschutz
· Informationssicherheitsmanagement
· Geldwäsche-Bekämpfung

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

Unternehmen / VS / GF

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

GS: Generalsekretariat
BdV: Büro des Vorstands
CSR: Corporate Social Responsibility

Abbildung 2: Organigramm der VBV-Gruppe

Aufsicht, Kontrolle und Prüfung

Die Aufsicht, Kontrolle und Prüfung der VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG und ihrer Tochtergesellschaften wird von mehreren internen und externen Funktionen und Organen wahrgenommen und erfolgt nach den geltenden gesetzlichen Vorgaben. Das höchste Kontrollorgan bildet der Aufsichtsrat.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat bestellt, überwacht und berät den Vorstand und sorgt gemeinsam mit ihm für eine langfristige Nachfolgeplanung. Er hat sich zu diesem Zweck regelmäßig vom Stand der Geschäftsangelegenheiten Kenntnis zu verschaffen, einschließlich solcher, die im Zusammenhang mit der nachhaltigen Ausrichtung der VBV-Gruppe strategisch relevant sind. So hat der Aufsichtsrat mit dem Vorstand der VBV-Gruppe Nachhaltigkeitsziele, inklusive Klimaziele, vereinbart. In der regelmäßigen Be-

richterstattung an den Aufsichtsrat informieren Veranlagungs- und Risikovorstand über Strategien, umgesetzte Maßnahmen und erzielte Ergebnisse.

Auf Basis der Berichte des Vorstandes findet im Rahmen der Aufsichtsratsitzungen laufend und unabhängig von der F&P Re-Evaluierung seine Leistungsbeurteilung durch den Aufsichtsrat statt. Das gilt insbesondere in Bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung der VBV, bezieht sich aber auch auf das Management sozialer und ökologischer Aspekte.

MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATES

Der Aufsichtsrat besteht aus den fünf von der Hauptversammlung gewählten Vertreter:innen des Grundkapitals sowie drei Belegschaftsvertreter:innen. ↓

Mag. Markus Posch	Vorsitzender	Erste Group Bank AG
Mag. Dr. Christine Dornaus	Stellvertretende Vorsitzende	Wiener Städtische Versicherung AG
Mag. Josef Trawöger		Österreichische Beamtenversicherung, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit
Mag. Martin Klauzer		Schoellerbank AG
Gabriele Tauböck		Erste Group Bank AG Vienna
Mag. Andreas Potuzak		VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft
Susanna Linhart		VBV - Vorsorgekasse AG
Robert Hinterleitner		VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG

AUSSCHÜSSE DES AUFSICHTSRATES

Ein Prüfungsausschuss ist in der VBV - Vorsorgekasse AG, der VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft sowie der VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG eingerichtet. Der Prüfungsausschuss befasst sich unter anderem mit der Rechnungslegung, dem Risikomanagement und der Abschlussprüfung.

Ein Vergütungsausschuss ist aufgrund der gesetzlichen Vorgaben in der VBV - Vorsorgekasse AG eingerichtet. Zu den Aufgaben des Vergütungsausschusses zählen die Überwachung der Vergütungspolitik, der Vergütungspraktiken und der vergütungsbezogenen Anreizstrukturen, jeweils im Zusammenhang mit der Steuerung, Überwachung und Begrenzung von Risiken. Überdies hat der Vergütungsausschuss die Berechnung und Analyse des geschlechtsspezifischen Lohngefälles (Gender Pay

Gap) einmal pro Geschäftsjahr zu überprüfen. Es ist vorgesehen, dass die Gesellschaft variable Vergütungskomponenten zurückfordern kann, wenn sich herausstellt, dass diese auf der Grundlage offenkundig falscher Daten ausgezahlt wurden.

Ein Risikoausschuss ist ebenfalls aufgrund der gesetzlichen Vorgaben in der VBV - Vorsorgekasse AG eingerichtet. Zu seinen Aufgaben zählt die Beratung der Geschäftsleitung hinsichtlich der aktuellen und zukünftigen Risikobereitschaft und Risikostrategie sowie die Überwachung der Umsetzung dieser Risikostrategie im Zusammenhang mit der Steuerung, Überwachung und Begrenzung von Risiken, der Eigenmittelausstattung und der Liquidität. Eine weitere wesentliche Aufgabe ist die Überprüfung der Preisgestaltung der angebotenen Dienstleistungen und Produkte.

Übersicht über die internen und externen Kontrollorgane

INTERN

- » **Compliance Officer: Dr. Antony Raynoschek**
Die Tätigkeit des Compliance Verantwortlichen stützt sich auf folgende Richtlinien:
 - Richtlinie zur Vermeidung des Missbrauchs von Insiderinformationen und Marktmanipulationen im Unternehmen („BörseG-Compliance-Richtlinie“)
 - Compliance Policy gemäß § 39 Abs 6 Z 1 BWG („BWG-Compliance-Policy“)
 - Richtlinie zur Behandlung von Interessenkonflikten
 - Verhaltenskodex für Mitarbeiter:innen
 - Grundsätze zur bestmöglichen Ausführung von Handelsentscheidungen („Best-Execution-Policy“)
 - Whistleblowing-RichtlinieEr prüft die Ordnungsmäßigkeit der Abläufe.
- » **Geldwäschebeauftragter: 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
- » Revision
- » Ethik-Beirat
- » Oesterreichische Kontrollbank (OeKB)



Nachhaltigkeitsorganisation

Die organisatorische Verankerung von Nachhaltigkeit in der VBV wurde im Berichtszeitraum neu strukturiert. Sie dient der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und bezieht Mitarbeiter:innen aus allen Fachbereichen sowie die Vorstandsmitglieder mit ein. Dadurch ist sichergestellt, dass die vielfältigen Anforderungen und Interessen sowohl aus der Bottom-up- als auch der Top-down-Perspektive zum Ausdruck gebracht und gewahrt werden.

Alle Mitarbeiter:innen haben die Möglichkeit, Ideen, Anregungen und Verbesserungsvorschläge im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten mitzuteilen und werden von der Unternehmensführung im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung unserer Prozesse und Dienstleistungen dazu ermutigt.

Der enge Kontakt, den unsere Mitarbeiter:innen sowie Vorstandsmitglieder zu externen Interessengruppen pflegen, und die regelmäßigen Stakeholder:innern-Befragungen gewährleisten, dass auch die Bedürfnisse der Stakeholder:innen intern bekannt sind und bei der Entscheidungsfindung in den verschiedenen Gremien der Nachhaltigkeitsorganisation berücksichtigt werden.

Sustainability Board

Das Sustainability Board (Oberste strategische Nachhaltigkeitsfunktion und Gremium) besteht aus Vorstandsmitgliedern der VBV-Gruppe. Das Gremium hat die Letztverantwortung für die strategische Ausrichtung und das Management der VBV hinsichtlich ihrer Auswirkungen sowie der finanziellen Risiken und Chancen im Kontext der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte. Das Board legt auf Basis der von den verschiedenen Funktionen und Gremien erarbeiteten Entscheidungsgrundlagen Folgendes fest:

- » die strategischen nachhaltigen Oberziele für die Veranlagung,
- » die Klimastrategie,
- » die (klimabezogene) Engagement-Strategie,
- » das Nachhaltigkeitsprogramm inklusive Umweltprogramm gemäß EMAS und ISO 14001 und
- » die CSR-Strategie der VBV-Gruppe.

Des Weiteren verabschiedet das Gremium die „Stewardship und Engagement Policy“, den Verhaltenskodex und andere Richtlinien, die im Kontext der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte der VBV-Gruppe Vorgaben definieren. Das Sustainability Board tagt mindestens einmal jährlich und evaluiert, ob die Vorgaben eingehalten und strategischen Ziele erreicht werden. Es passt diese gegebenenfalls an und delegiert Aufgaben und Maßnahmen innerhalb der Nachhaltigkeitsorganisation.

CSR-Committee

Das CSR-Committee fungiert als interne Drehscheibe der VBV-Gruppe für alle aktuellen Nachhaltigkeitsagenden. Das Committee tagt mindestens dreimal jährlich und der Teilnehmerkreis variiert je nach den zu besprechenden Themen. Geleitet wird dieses Gremium durch die CSR-Managerin. Eine zentrale Aufgabe des CSR-Committees ist das Monitoring der Zielerreichung und der Umsetzung der Maßnahmen des Nachhaltigkeitsprogramms. In den Tagungen werden außerdem Ideen von Mitarbeiter:innen, Vorschläge des Vorstands und neue regulatorische Anforderungen besprochen. Das CSR-Committee erarbeitet Entscheidungsgrundlagen für den Vorstand und kann dazu auch Arbeitsgruppen für spezifische Agenden bilden. Die Letztverantwortung im CSR-Management liegt beim Vorstand. Strategisch relevante Entscheidungen trifft nur er. Operative Entscheidungen können auch vom CSR-Committee in Abstimmung mit den Verantwortlichen für die jeweiligen Belange getroffen werden.

Sustainable Finance Committee

Das Sustainable Finance Committee der VBV-Gruppe wird von Pensions- und Vorsorgekasse geleitet und tagt grundsätzlich monatlich. Operativ wird dieses Gremium durch interdisziplinär besetzte Arbeitsgruppen unterstützt, in denen Expert:innen – unter anderem aus den Bereichen Veranlagung, Risikomanagement und Umweltmanagement – tätig sind. Weitere Fachleute aus anderen Bereichen, wie beispielsweise Recht oder Finanzen, werden themenspezifisch hinzugezogen. Das Committee bringt die Sustainable Finance Arbeitsgruppen regelmäßig zusammen, um konkrete Aufgaben und Forschungsschwerpunkte zu priorisieren und abzustimmen, wodurch ein akkordiertes Abarbeiten der Sustainable-Finance-Agenden und ein breiter Wissens- und Informationsaustausch gewährleistet ist. Wesentliche Grundsatzentscheidungen werden ebenfalls an das Sustainable Finance Committee herangetragen.

UMS-Team

Das Umweltmanagementsystem (UMS)-Team der VBV-Gruppe ist für das Umweltmanagement verantwortlich und stellt unter anderem sicher, dass die VBV die Anforderungen nach EMAS und ISO 14001 erfüllt. Dies umfasst vor allem das operative Management der Büroökologie. Sitzungen des UMS-Teams finden anlassbezogen und im Zuge der Auditvorbereitungen regelmäßig statt. Die Leitung des Umweltmanagements übernimmt den Vorsitz in diesen Sitzungen. Entscheidungsgrundlagen werden ebenfalls dem Vorstand zur Entscheidung vorgelegt.

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



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 unter Einbindung der Mitarbeitenden.

Verantwortung für Kunden und Standort

- » **Serviceorientierung und Kundenzufriedenheit**
Wir arbeiten stets engagiert für unsere Kund:innen und Berechtigten – jede:r Berechtigte, jede:r Kund:in ist uns wichtig. Unsere kompetente Auskunft gibt Sicherheit und wirkt nachhaltig. Die rasche und korrekte Bearbeitung aller Kundenanliegen ist unser Bestreben.
- » **Ertrag und Sicherheit**
Unsere Geschäftsgrundsätze stehen für Sicherheit und Stabilität. Wir veranlassen 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 führende Anbieterin für betriebliche Altersvorsorge forcieren wir gemeinsam mit unseren Kund:innen 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 Kund:innen und Partnern sowie ein effektives 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.

VERHALTENS-KODEX

MITARBEITENDE UND FÜHRUNG

- » **Entwicklungsfähigkeit und Qualitätsbewusstsein**
Selbstverantwortung, Eigeninitiative sowie die permanente Weiterentwicklung sind für unsere Mitarbeitenden selbstverständlich. Wir bekennen uns zur laufenden Qualitätsverbesserung und zur Leistungskultur im Unternehmen.
- » **Erfahrung und Kompetenz**
Unsere Mitarbeitenden verfügen über langjährige Erfahrung in der Beratung und in der Umsetzung von Vorsorgemodellen. Durch diese überdurchschnittliche Kompetenz bieten wir unseren Kund:innen 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 gegenseitige Wertschätzung und Vertrauen 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 Geschäftspartnern.
- » **Kommunikation und Dialog**
Wir führen den Dialog mit allen Ansprechpartner:innen. Wir unterstützen unsere Kunden bei der Information ihrer Mitarbeitenden über deren betriebliche Altersvorsorge und optimieren den Informationsfluss zu Betriebsrät:innen und Berechtigten. Die Mitsprache unserer Kund:innen ist uns besonders wichtig.

Der Verhaltenskodex der VBV-Gruppe bietet eine praktische Orientierungshilfe für einen wertegerechten Umgang für all ihre Mitarbeiter:innen und Stakeholder. Im Jahr 2023 erfolgte eine Neugestaltung des Verhaltenskodex für die VBV-Gruppe.

Die Bereiche Nachhaltigkeit, Compliance, Personal sowie der Betriebsrat arbeiteten in enger Zusammenarbeit an der Neukonzeption. Der Verhaltenskodex legt einen Schwerpunkt auf soziale und ökologische Nachhaltigkeit und beinhaltet neben der Förderung von Chancengleichheit und Diversität auch die verpflichtende Achtung der Menschenrechte in der Zusammenarbeit mit Mitarbeiter:innen und Geschäftspartnern.

Darüber hinaus verpflichtet sich die VBV-Gruppe gemäß dem neuen Verhaltenskodex auch zur Berücksichtigung ökologischer und sozialer Aspekte in der Beschaffung. Die Vorgaben werden durch die gruppenweit gültige Beschaffungsrichtlinie spezifiziert. Auch die Serviceorientierung der VBV-Gruppe gegenüber ihren Anwartschafts- und Leistungsberechtigten sowie Kund:innen wird mit Priorität verfolgt und die zugrundeliegenden Regeln sind im Verhaltenskodex festgelegt. Natürlich sieht der Verhaltenskodex auch weiterhin konkrete Vorgaben zur Governance vor, wie die Einhaltung von Gesetzen, Datenschutz und Vertraulichkeit sowie die Prävention von Korruption und Geldwäsche.

Über den Inhalt des Verhaltenskodex werden Mitarbeiter:innen im Zuge von verpflichtenden Compliance-Schulungen sowie neu Eintretende im Rahmen der Grundschulung informiert. Der Verhaltenskodex ist im Intranet sowie auf der Website frei einsehbar. Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder damit im Zusammenhang stehende gesetzliche Bestimmungen werden von der VBV nicht toleriert und können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen, die von einer Ermahnung bis zu einer möglichen Kündigung oder in besonders schwerwiegenden Fällen bis zur Entlassung bzw. zur Beendigung von Geschäftsbeziehungen reichen.

NACHHALTIGKEIT VOR ZAHLREICHEN NEUEN HERAUSFORDERUNGEN

Der Generaldirektor der VBV-Gruppe, Mag. Andreas Zakostelsky, sieht die Bedeutung der Nachhaltigkeit heute noch vielschichtiger und spricht von vielen neuen Herausforderungen für Unternehmen. Gleichzeitig berichtet er über die Anstrengungen der VBV dazu – die vom Schutz der Biodiversität bis zur verpflichtenden Einhaltung der Menschenrechte reichen.



Ist in Zeiten von Rezession in Mitteleuropa in Unternehmen überhaupt genug Platz für Nachhaltigkeit?

AZ: Wenn nicht jetzt, wann soll dann Platz für Nachhaltigkeit sein? Konsumentinnen und Konsumenten bevorzugen zunehmend Produkte von nachhaltig ausgerichteten Unternehmen. Geschäftskunden bevorzugen immer öfter Zulieferer, die sich Nachhaltigkeitszielen verpflichtet haben. Als führendes Unternehmen der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich setzen wir seit Jahren in der Veranlagung auf nachhaltige Unternehmen. Es ist also für Unternehmen höchste Zeit, Nachhaltigkeit nicht nur in der Werbung, sondern vor allem im Kerngeschäft zu verankern.

Was sind im Jahr 2024 die zentralen Nachhaltigkeitsthemen für die VBV?

AZ: Wir beschäftigen uns seit mehr als 20 Jahren sehr intensiv mit unterschiedlichsten Aspekten der Nachhaltigkeit. Vieles leben wir selbst seit Jahren – so geht es nach wie vor um die Herausforderung, gegen den Klimawandel anzukämpfen. Gleichzeitig gibt es im Umweltbereich zahlreiche weitere Themen, zum Beispiel eine intakte Biodiversität zu erhalten. Hinzu kommen soziale Themen – etwa die Altersarmut. Nicht vergessen dürfen wir zudem, gerade in Zeiten von Kriegen, die Einhaltung der Menschenrechte zu fordern. Man sieht: die Herausforderungen im Bereich Nachhaltigkeit sind nicht kleiner geworden.

„Der Verlust der Biodiversität zählt zu den größten Risiken für die Weltbevölkerung in den nächsten zehn Jahren – Biodiversitätsschutz ist genauso wichtig wie Klimaschutz.“

Was kann man als Finanzdienstleister zu einer intakten Biodiversität beitragen?

AZ: Der Verlust der Biodiversität zählt zu den größten Risiken für die Weltbevölkerung in den nächsten zehn Jahren – Biodiversitätsschutz ist genauso wichtig wie Klimaschutz. Dabei ist unter Biodiversität die Vielfalt von Leben, ob Tier oder Pflanze, zu verstehen. Wir haben daher im Vorjahr den „Finance for Biodiversity Pledge“ unterzeichnet. Die VBV-Vorsorgekasse ist damit der „Finance for Biodiversity Foundation“ beigetreten. Dabei handelt es sich um eine Organisation, die 2020 im Rahmen des Biodiversitätsgipfels der Vereinten Nationen ins Leben gerufen wurde. Mittlerweile haben 163 Finanzinstitute aus 25 Ländern mit einem veranlagten Vermögen von mehr als 21,7 Billionen Euro den Finance for Biodiversity Pledge unterzeichnet. Als Mitglied verpflichtet sich die VBV dazu, konkrete Maßnahmen zum Erhalt der Biodiversität zu setzen, entsprechende Ziele in der Veranlagung festzulegen und diese bis 2025 zu veröffentlichen. Daran arbeiten wir seit dem Vorjahr sehr intensiv in der Veranlagung.

Welchen Beitrag leistet die VBV zur wirtschaftlichen und sozialen Nachhaltigkeit?

AZ: Als VBV-Gruppe achten wir immer auch auf die soziale Ebene des Themas Nachhaltigkeit. Denn wir stehen als Marktführerin bei betrieblichen Zusatzpensionen und bei der Abfertigung NEU für Lebensqualität im Alter. Die VBV trägt mit ihren Vorsorgeprodukten bei rund 3,5 Millionen Menschen zu mehr Lebensqualität bei – als Ergänzung zur staatlichen Vorsorge. Zudem geht es natürlich auch bei unserer Veranlagung um soziale Standards – so achten wir zum Beispiel auf die Einhaltung der Menschenrechte. Auch im eigenen Unternehmen legen wir großen Wert auf ein soziales und wertschätzendes Umfeld. Die Regeln im Umgang miteinander und mit

unseren Stakeholder:innen, sind im Verhaltenskodex der VBV verbindlich festgeschrieben. Den Kodex haben wir 2023 aktualisiert und ausgeweitet.

Sie haben vorhin das Thema Altersarmut angesprochen.

AZ: Diese kommt leider auch in Österreich wieder häufiger vor. Fakt ist: Die Anforderungen an das Pensionssystem in Österreich steigen aufgrund von sozialen und demografischen Anforderungen ständig. Es wäre daher dringend an der Zeit, über die Möglichkeiten zu reden, die unser Pensionssystem in Zukunft bieten soll. Dabei muss man aber – wie in zahlreichen anderen europäischen Ländern längst üblich – alle drei Säulen des Pensionssystems mitdenken. Eine betriebliche Zusatzpension für alle Menschen in Österreich, ergänzend zur staatlichen Pension, würde dazu beitragen, die in der Realität durch das rein staatliche System entstehende Gehaltslücke bei Pensionsantritt zu schließen. Das wäre ein ergänzender Beitrag zum Erhalt des gewohnten Lebensstandards im Alter.

Lässt sich das auch nachhaltig erreichen?

AZ: Selbstverständlich – sowohl langfristig als auch mit Blick auf die Umwelt. Denn meine Vorstellung eines künftigen Pensionssystems spielt auch beim Kampf gegen den Klimawandel eine Rolle. Schon heute investieren die österreichischen Pensions- und Vorsorgekassen immer stärker in Unternehmen, die sich das Ziel gesetzt haben, nachhaltiger zu werden. Ein Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge würde das massiv unterstützen. Hier sollte man neue Wege beschreiten: Ich denke dabei zum Beispiel an eine tatsächlich „grüne Zusatzpension“ mittels Veranlagung in – durchaus streng geregelte – nachhaltige Investmentprodukte.

RECHTLICHE ANFORDERUNGEN UND COMPLIANCE

Rechtliche Anforderungen, Richtlinien und Standards

Unter Compliance versteht man die Einhaltung nationaler und europarechtlicher Vorgaben (Gesetze, Richtlinien und Verordnungen) sowie ethischer und moralischer Grundsätze. Bei jedem Unternehmen gibt es unterschiedliche Schwerpunkte, die sich aus der Geschäftstätigkeit sowie den jeweiligen Aufsichtsgesetzen ergeben.

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

Pensionskassen und Betriebliche Vorsorgekassen sind gemäß § 119 Abs. 4 Börsengesetz 2018 verpflichtet, geeignete Maßnahmen zur Vermeidung von Insidergeschäften zu treffen. Betriebliche Vorsorgekassen (Kreditinstitute gemäß § 1 Abs. 1 Z 21 BWG) müssen zudem gemäß § 39 Abs. 6 Z 1 BWG schriftliche Grundsätze und Verfahren festlegen, 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). 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 Börsengesetz 2018 erfasst. Die Themen Nachhaltigkeit und Transparenz haben für die VBV - Vorsorgekasse AG jedoch eine sehr hohe Bedeutung, weshalb diese Offenlegungen im Interesse unserer Kunden auf freiwilliger Basis gemäß den Anforderungen der EU-Verordnungen erfolgen.

Zudem 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 Insiderinformationen und Marktmanipulationen im Unternehmen (Compliance-Richtlinie). Diese Richtlinie definiert Vertraulichkeitsbereiche und legt eine Vorabmeldepflicht für Mitarbeitende aus diesem Personenkreis bei gewissen Wertpapiertransaktionen fest.

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

Alle Mitarbeitenden der VBV werden bereits vor Dienstantritt über das Verbot des Missbrauchs von Insiderinformationen im Wertpapierhandel informiert. Sie sind verpflichtet, 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-Investmentfondsgesetze (inklusive Verordnungen)
- » Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR)

Die Meldungen werden vom Compliance-Verantwortlichen geprüft. Im Anschluss an die Untersuchung wird ein Bericht an den Vorstand, gegebenenfalls inklusive empfohlener Maßnahmen, erstellt.

Zudem hat die VBV eine BWG-Compliance-Policy gemäß § 39 Abs. 6 Z 1 BWG erlassen.

Das Compliance-Regelwerk ist auf die tatsächliche Geschäftstätigkeit und Organisationsstruktur der VBV zugeschnitten. Es 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.

Im Berichtszeitraum 2023 gab es keine Verstöße gegen die oben genannten Richtlinien und Policies.

Die Einhaltung aller umweltrelevanten Gesetze, Verordnungen, Bescheide sowie die Erfüllung freiwilliger Selbstverpflichtungen der VBV-Gruppe im Bereich

Umwelt 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“ im Abschnitt „Unser Zugang“ (S. 66) eingegangen. Auch in Bezug auf die geltenden umweltrechtlichen Bestimmungen sowie die in der VBV zur Anwendung kommenden Norm ISO 14001:2015 und die EMAS-Verordnung gab es im Berichtszeitraum keine Verstöße. Ferner gab es keine Meldungen über, Hinweise auf oder Belege für Verstöße gegen die im UMS-Rechtsregister genannten Normen sowie Richtlinien und Prozesse.

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

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 bezüglich 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.

2023 gab es keine Verstöße gegen gesetzliche oder interne Bestimmungen im Zusammenhang mit den genannten Bereichen.

MANAGEMENT UND CONTROLLING

Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement

Im Jahr 2017 führte die VBV-Gruppe ein Umweltmanagementsystems (UMS) nach ISO 14001:2015 ein. Dabei wurde ein breit aufgestelltes, interdisziplinäres UMS-Team gegründet, das für die operative Koordination der betrieblichen Nachhaltigkeit und die organisatorischen Tätigkeiten im Rahmen des UMS zuständig ist. Drei Jahre später, im Jahr 2020, als das UMS nach der EMAS-Verordnung zertifiziert wurde, haben wir dies zum Anlass genommen, das bisherige Umweltprogramm zu einem Nachhaltigkeitsprogramm für die gesamte VBV-Gruppe auszuweiten. Das Nachhaltigkeitsprogramm umfasst kurz-, mittel- und langfristige Ziele und dazugehörige Maßnahmen in den Themenbereichen Umwelt, Wirtschaft und Soziales.

In regelmäßigen Abständen, meistens einmal im Quartal, kommt das UMS-Team zusammen, um sich zu aktuellen Themen sowie den laufenden Maßnahmen aus dem Nachhaltigkeitsprogramm abzustimmen und die Nachhaltigkeitsleistung voranzutreiben. Die wesentlichen Komponenten des Managementsystems, wie die jährliche Datenerhebung, Workshops, Analysen, Management Reviews und Audits, gewährleisten, dass sich die VBV-Gruppe hinsichtlich Nachhaltigkeit 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, der auf unserer Homepage (www.vbv.at) veröffentlicht ist. In diesem Abschnitt wird in weiterer Folge ein besonderes Augenmerk auf Nachhaltigkeitsrisiken und den Umgang mit diesen gelegt.

ESG-RISIKEN UND DEREN ÜBERWACHUNG

Mit dem „Green Deal“, den die EU-Kommission Ende 2019 als zentralen Bestandteil der Klimapolitik der Europäischen Union vorgestellt hat, erhielt auch der Umgang mit ESG-Risiken höhere Bedeutung. Anfang 2020 folgte das „Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken“ der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) und wenig später der „Leitfaden zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken“ der FMA. Die VBV teilt die Ansicht der Aufsichtsbehörden, dass Nachhaltigkeitsrisiken keine eigene Risikokategorie darstellen, sondern vielmehr über die schon bekannten Risikokategorien wirken.

Nachhaltigkeitsrisiken umfassen Risiken aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance, wobei derzeit der Umweltaspekt im Vordergrund steht, mit einem speziellen Fokus auf Klimarisiken. In der Wahrnehmung der VBV haben sich in den letzten Jahren zusätzliche Auslöser von Stressereignissen manifestiert, jedoch wirken diese im Rahmen der bekannten Risikokategorien. So sind beispielsweise vermehrt auftretende Naturkatastrophen keine neue Risikokategorie, sondern ein Stressereignis, das z. B. über Marktrisiko, Kredit- und Gegenparteiausfallsrisiko oder Konzentrationsrisiko schlagend wird.

Aus der Sicht des Risikomanagements bedeutet das in erster Linie einen Auftrag, umweltbezogene, vorwiegend klimaspezifische, Risiken zu erfassen und mit geeigneten Modellen quantifizierbar zu machen. Ein wesentlicher Teil dieser Analyse ist der Zeithorizont. Durch eine schnelle, ungeordnete, aber zugleich dringend notwendige Transformation zu einer klimafreundlichen Wirtschaft werden viele Unternehmen hinsichtlich ihres Geschäftsmodells vor große Schwierigkeiten gestellt – beispielsweise jene mit sehr hohen Treibhausgasemissionen, für den Fall, dass diese bepreist werden, oder solche, die Abbau, Förderung, Verarbeitung oder Handel von fossilen Energieträgern als Teil ihres Geschäftsmodells haben. Lassen sich Gesellschaft, Wirtschaft und Politik mit diesem Transformationsprozess aber länger Zeit, so werden die Auswirkungen des Klimawandels über vermehrte Extremwetterereignisse und Umweltkatastrophen zu spüren sein. Im Risikomanagement spricht man hierbei von schnell greifenden Transitionsrisiken und den sich später manifestierenden physischen Risiken. Die Aufgabe besteht darin, die bereits bestehenden Risikomodelle um diese oder ähnliche Szenarien zu ergänzen. Dies geschieht zurzeit vorwiegend über Stresstests, die vor allem Sensitivitäten sichtbar machen sollen. Hervorzuheben ist, dass nicht nur die Aktivseite exponiert ist, sondern auch die Passivseite von ESG-Risiken betroffen sein kann. Daher werden integrativ Stresstests aktiv- und passivseitig angewendet, um die verknüpften Auswirkungen sichtbar zu machen. Dieser Ansatz erfolgt auch im jährlich stattfindenden Planungsprozess im Rahmen des Asset-Liability-Managements. Für das Stresstesting bedient sich die VBV der Systematik des EIOPA Klima-Stresstests, für Analyse Zwecke werden gängige Methoden wie das PACTA-Tool angewendet. Wegen der noch jungen und sich nach wie vor entwickelnden Disziplin und der vergleichsweise spärlichen Verfügbarkeit validierter Daten wird die Weiterentwicklung geeigneter Instrumente und Tools laufend verfolgt.

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. Solche Partnerschaften 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, gemeinsam 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 freiwillige Vereinbarungen und unterstützt nachhaltige Initiativen.

Gesetzlich verpflichtende Mitgliedschaften

WKO - Fachverband der Pensions- und Vorsorgekassen

Die VBV ist Mitglied des Fachverbandes der Pensions- und Vorsorgekassen, und VBV Generaldirektor Mag. Zakostelsky ist seit der Gründung des Fachverbands dessen Obmann. Zudem unterstützt die VBV den Fachverband aktiv unter anderem in der Öffentlichkeitsarbeit, 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 gehört zu den ersten heimischen Unternehmen, die die UN Principles for Responsible Investment (UN PRI) unterzeichnet haben: 2008 die Vorsorgekasse als erstes österreichisches Unternehmen, 2017 die Pensionskasse. Die UN PRI ist 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.



UN Global Compact

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



CLIMATE ACTION 100+

Seit Ende 2017 unterstützt die VBV-Vorsorgekasse die Climate Action 100+ Initiative. Das Ziel dieser Initiative ist es, durch Shareholder-Engagement die 100 größten CO₂-Emittenten der Welt dazu zu bewegen, ihre Umweltbilanz zu verbessern. Weltweit beteiligen sich bereits über 700 Investoren mit einem Anlagevolumen von rund 68.000 Milliarden Dollar an dieser Initiative.



Green Finance Alliance

Sowohl die VBV-Vorsorgekasse als auch die VBV-Pensionskasse sind Gründungsmitglieder dieser Initiative des Klimaschutzministeriums für zukunftsorientierte Finanzunternehmen. Mitglieder der Green Finance Alliance nehmen eine Vorreiterrolle im Klimaschutz ein und demonstrieren die Vereinbarkeit von Klimaschutz und nachhaltigem Wirtschaften. Sie verpflichten sich dazu, ihre Portfolios auf das im Pariser Übereinkommen festgelegte Klimaziel von 1,5 °C auszurichten. Das bedeutet, die Mitglieder unterstützen die nationalen und von der EU vorgegebenen Klimaziele bis zum Jahr 2030 und das langfristige Ziel der EU, bis 2050 klimaneutral zu werden, indem sie die THG-Emissionen, die mit ihrer Geschäftstätigkeit verbunden sind, reduzieren.



Ökoregion Kaindorf

Klimaschutz durch Humusaufbau: Seit 2016 ist die VBV ein 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 CO₂-Zertifikaten, mit denen Unternehmen ihren nicht vermeidbaren CO₂-Ausstoß ausgleichen.



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 Treibhausgasemissionen 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.



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 Schwerpunktthemen des WWF in das Veranlagungskonzept der VBV
- » Erhöhung der Energieeffizienz sowie des Anteils an erneuerbaren Energien am Energieverbrauch
- » Engagement für eine wirkungsvolle Klimaschutzpolitik



Initiative CEOs for Future

Die VBV ist mit ihrem Generaldirektor Mag. Zakostelsky 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-Manager:innen, die Verantwortung für heutige und zukünftige Generationen ergreifen und eine wirtschaftliche Zukunft im Einklang mit den vorhandenen Ressourcen unseres Planeten aktiv gestalten wollen.



Wirtschaftsforum der Führungskräfte

Seit Jahren ist die VBV eine Partnerin 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 die Kunst von Menschen mit Behinderungen sichtbar macht. In Zusammenarbeit mit den Künstler:innen entstehen exklusive Designs für diverse Produkte. VOI setzt sich für eine Gesellschaft ein, in der Unterschiede und Vielfalt als ganz selbstverständlich angesehen werden. Die VBV-Weihnachtskarten für die Jahre 2021, 2022 und 2023 wurden in Kooperation mit dem Sozialprojekt „VOI fesch“ entworfen.



Die VBV spendet

Haus der Barmherzigkeit

Im Jahr 2023 führte die VBV-Pensionskasse ihre seit 15 Jahren bestehende Weihnachtstradition fort: Anstelle von Weihnachtsgeschenken für die Kund:innen wurden 11.000 Euro an das Haus der Barmherzigkeit gespendet. Zudem gab es anlässlich des Tages der Pflege am 12. Mai 2024 einen von der VBV-Pensionskasse veranstalteten Spiele- und Bastelnachmittag für Bewohner:innen des Haus der Barmherzigkeit.



Spenden für diverse caritative Organisationen

Im Jahr 2023 spendete die VBV-Vorsorgekasse insgesamt 19.000 Euro an verschiedene karitative Organisationen. Zu den Empfängern gehörten das Caritas FrauenWohnzentrum Springergasse, das HAUS JONA (Männerwohnheim für Obdachlose), Obdach Wurlitzergasse, der Verein Pilgrim, Österreich hilft Österreich, BIWAK - Wohngemeinschaft für Kinder mit besonderen Bedürfnissen und OBDACH FAVORITA (Chancenhaus für Frauen und Familien).

STAKEHOLDER:INNEN UND PARTNER:INNEN

Die Geschäftstätigkeit der VBV ist langfristig ausgelegt und berührt die Interessen von Menschen oft über Jahrzehnte. Deshalb ist für uns die Kommunikation mit den 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 Stakeholder:innen zählen wir sowohl jene Personengruppen, die durch die Geschäftstätigkeit der VBV 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 die Geschäftstätigkeit der VBV beeinflussen.

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

Stakeholder-Gruppe	Stakeholder-Untergruppe	Art des Austausches
Entscheidungsträger:innen	Aktionär:innen	Aufsichtsratssitzungen, Hauptversammlung, Newsletter, Informationsveranstaltungen
	Aufsichtsrat	
	Vorstand	
Mitarbeitende	Mitarbeitende	Schulungen, Mitarbeitenden-Befragung, Mitarbeiterorientierungsgespräch, Intranet, Vorstands-Chat, Vorstands-Infomails, Veranstaltungen
Kunden	Entscheidungsträger:innen der Firmenkunden (Geschäftsführer:innen, Personal- und Finanzverantwortliche und Betriebsrät:innen)	Homepage, Newsletter, Kunden- und Informationsveranstaltungen, Firmenkundentermine, persönliche Beratung, Befragungen, Magazin Weit.Blick und VorsorgeINFO, Social Media (LinkedIn, YouTube, Vimeo), Online Diskussionsreihe „VBV im Diskurs“, Podcast
	Sonstige Kund:innen (freie Dienstnehmer:innen, Selbständige und freiberuflich Tätige)	Homepage, Newsletter, Informationsveranstaltungen, persönliche Beratung, Befragungen, VorsorgeINFO, Social Media (LinkedIn, YouTube, Vimeo), Online Diskussionsreihe „VBV im Diskurs“, Podcast
	Pensionskassenberater:innen	Homepage, Newsletter, Informationsveranstaltungen und Messen, Social Media (LinkedIn, YouTube, Vimeo), Online Diskussionsreihe „VBV im Diskurs“, Podcast
	Potenzielle Kund:innen	Homepage, Veranstaltungen und Messen, Serviceline, Magazin Weit.Blick, Social Media (LinkedIn, YouTube, Vimeo), Online Diskussionsreihe „VBV im Diskurs“, Podcast

Stakeholder-Gruppe	Stakeholder-Untergruppe	Art des Austausches
Berechtigte	Anwartschaftsberechtigte	Hauptversammlung, Homepage, Internetkonto MeineVBV, Kontoinformationen, Newsletter, Informationsveranstaltungen, Befragungen, telefonische Betreuung, Magazin Weit.Blick und VorsorgeINFO, Social Media (LinkedIn, YouTube, Vimeo), Online Diskussionsreihe „VBV im Diskurs“, Podcast
	Leistungsberechtigte	Hauptversammlung, Homepage, Internetkonto MeineVBV, Leistungsnachweise, Newsletter, Befragungen, telefonische Betreuung, Social Media (LinkedIn, YouTube, Vimeo), Online Diskussionsreihe „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, Review Termine
	Datenanbieter (Bloomberg, MSCI, ...)	Dialog
	Sonstige Partner und Dienstleister (Druckereien, Österreichische Post AG, Reinigungsfirma)	Besprechungen
Initiativen und Partner	Green Finance Alliance	Newsletter, Workshops, bilaterale Fachgespräche, Monitoring, Webinare, Veranstaltungen
	UN Principles für Responsible Investment (PRI)	Reporting, Webinare, Newsletter, bilaterale Gespräche
	sonstige Partnerschaften & Kooperationen	Veranstaltungen, Dialog, Reporting
Gesellschaftspolitische Gestalter:innen	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:innen und Ministerien (Sozial, Umwelt, Finanzen)	Termine auf politischer und Fachebene, Social Media (LinkedIn, YouTube, Vimeo), Online Diskussionsreihe „VBV im Diskurs“, Podcast
Mitbewerber und Branche	Mitbewerber und Branche	Arbeitskreise im Fachverband, Social Media (LinkedIn, YouTube, Vimeo), Online Diskussionsreihe „VBV im Diskurs“, Podcast
Regulatoren	Finanzmarktaufsicht (FMA)	Management-Gespräche, Dialog, Teilnahme an (öffentlichen) Konsultationen
	Europäische Aufsichtsbehörde für das Versicherungswesen und die betriebliche Altersversorgung (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
Öffentlichkeit	Pensionist:innen-Verbände	Regelmäßige inhaltliche Abstimmungstermine
	Allgemeine Öffentlichkeit & Medien	Presseaussendungen, Social Media (LinkedIn, YouTube, Vimeo), Online Diskussionsreihe „VBV im Diskurs“, Podcast
	CSR-Community	Veranstaltungen, Messen, Workshops, Presseaussendungen, Social Media (LinkedIn, YouTube, Vimeo), Online Diskussionsreihe „VBV im Diskurs“, Podcast

DIALOG UND INFORMATION

Die VBV differenziert bei der Kommunikation nach den zu adressierenden Stakeholder-Gruppen sowie zwischen interner und externer Kommunikation. Neben traditionellen Feedback-Möglichkeiten im Kunden- und Berechtigten-Bereich, die seit jeher gepflegt werden, legen wir großen Wert auf den Dialog mit allen Stakeholder-Gruppen. Auf Nachhaltigkeitsthemen wird in der Kommunikation mit den Stakeholdern und in der Öffentlichkeitsarbeit ein Schwerpunkt gelegt.

Interne Kommunikation

Der Fokus der internen Kommunikation liegt auf der Informationsvermittlung an die Mitarbeitenden mittels geeigneter, großteils hybrid angebotener Kommunikationsmittel. Hierbei spielen das Intranet, E-Mail-Kommunikation, digitale Meetings und – wo möglich – reale Veranstaltungen und Meetings eine zentrale Rolle. In den letzten Jahren wurde versucht, den Mitarbeitenden vermehrt Dialogoptionen anzubieten und partizipative Ansätze wie Abstimmung über Inhalte und Maßnahmen zu forcieren.

In Bezug auf Nachhaltigkeit werden diverse Initiativen und Formate genutzt, um die damit zusammenhängenden Themen an Mitarbeitende zu vermitteln. So ist Nachhaltigkeit beispielsweise ein fester Bestandteil des monatlichen „Chats mit dem Vorstand“ sowie der Vorstands- und Führungskräfte-Informationen, bei denen – virtuell oder physisch – ein Austausch dazu stattfindet. Auch in den zweiwöchentlichen E-Mails vom Vorstand an die Mitarbeitenden werden regelmäßig Nachhaltigkeitsthemen aufgegriffen.

Ein besonderer Schwerpunkt in der internen Kommunikation und Bewusstseinsbildung in den Jahren 2022 und 2023 lag auf den von der VBV organisierten Aktivitäten der Mitarbeitenden, die mit ihrem Engagement soziale und karitative Projekte unterstützen. So wurden zum Beispiel Kleingruppenveranstaltungen angeboten, Grätzel-Walks mit Mitarbeitenden zu sozialen Themen (u.a. mit Shades Tours – Obdachlose erklären die Obdachlosigkeit) oder Aktivitäten mit karitativem Bezug (u.a. mit der Caritas Einrichtung Gruft, der Caritas-Einrichtung Haus Jaro oder dem Haus der Barmherzigkeit).

Externe Kommunikation

Die externe Kommunikation zielt darauf ab, die Bekanntheit der VBV zu steigern, über Nachhaltigkeits- und andere Themen zu informieren sowie den Dialog mit den Kunden- und Berechtigtengruppen auf Fachebene zu fördern.

Die primäre Kommunikation der VBV-Gruppe erfolgt über Öffentlichkeitsarbeit und Marketing, wobei wir regelmäßig Nachhaltigkeitsthemen in den Mittelpunkt stellen. So berichten wir regelmäßig über den CO₂-Fußabdruck der VBV-Pensionskasse und der VBV-Vorsorgekasse und über unsere Unterstützung diverser Initiativen für eine nachhaltige Entwicklung.

Im Rahmen der Social-Media-Aktivitäten auf Plattformen wie LinkedIn und YouTube wird regelmäßig über das Nachhaltigkeitsengagement der VBV informiert, um die Vernetzung und den Dialog zu fördern. Auch in Kunden- und Berechtigten-Newslettern und im Kundenmagazin Weit.Blick wird Nachhaltigkeit großgeschrieben. Die Geschäftsberichte der VBV-Gruppe, der VBV-Pensionskasse und der VBV-Vorsorgekasse enthalten jedes Jahr umfangreiche Informationen zu Nachhaltigkeitsschwerpunkten für alle Stakeholder-Gruppen.

Seit 2020 veranstalten wir zudem den „VBV im Diskurs“, im Rahmen dessen zweimal jährlich Nachhaltigkeitsthemen mit Expert:innen diskutiert werden. „VBV im Diskurs“ ist ein innovativer Ansatz, mit dem wir uns den brennendsten Fragen unserer Zeit widmen. Unser Ziel ist es, traditionelle Denkweisen herauszufordern, etablierte Praktiken kritisch zu hinterfragen und Anstöße für eine nachhaltige Zukunftsgestaltung zu geben. Seit der Einführung haben wir im Rahmen von „VBV im Diskurs“ 23 Veranstaltungen mit insgesamt 115 Sprecher:innen durchgeführt und dadurch tausende Zuseher:innen erreicht. Zudem verbreiten wir die Inhalte aktiv durch unsere Pressearbeit, über Social Media und mittels eigens dafür gestalteter, redaktioneller E-Books an unsere Stakeholder.

Seit 2022 bietet die VBV zusätzlich einen eigenen Podcast an, um Themen – auch im Kontext Nachhaltigkeit – zu vertiefen und ein weiteres Kommunikationsformat zu etablieren. Bisher sind 25 Folgen veröffentlicht worden.

EINE GENERATIONENFRAGE: AUSWIRKUNGEN DES DEMOGRAFISCHEN WANDELS AUF ÖSTERREICHS WIRTSCHAFT UND WOHLSTAND

Österreichs Bevölkerung kommt in die Jahre. Einer wachsenden Gruppe Pensionist:innen steht eine stagnierende Gruppe Erwerbstätiger gegenüber. Wie können wir gegensteuern, um Wohlstand und Wohlfahrt in Österreich zu erhalten? Im Rahmen des diesjährigen VBV-Zukunftsdialoges diskutierten dazu: Nora Tödtling-Musenbichler (Präsidentin der Caritas Österreich), Julia Krenmayr, MSc (Mitgründerin und Geschäftsführerin Generationencafé Vollpension), Frau Marianne (Pensionistin und Mitarbeiterin im Café Vollpension), Univ. Prof. Mag. Dr. Martin Kocher (Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft), Univ.Prof. Dr. Bernd Marin (Arbeits- und Sozialforscher) und Mag. Andreas Zakostelsky (Generaldirektor der VBV-Gruppe und CEO der VBV-Vorsorgekasse AG). Moderatorin: Roswitha Reisinger, MBA (Herausgeberin und Chefredakteurin BUSINESSART).

A. ZAKOSTELSKY

Die österreichische Gesellschaft altert schneller als sie wächst. Wenn wir in die Vergangenheit zurückblicken, stellen wir fest, dass im Jahr 1950 eine Pensionsleistung von sechs erwerbstätigen Personen finanziert wurde. Heute sind es drei erwerbstätige Personen pro Pensionist:in, also die Hälfte. Und im Jahr 2040, in weniger als 16 Jahren, werden es nur noch zwei sein.

Bevor ich den Ball unserer Moderatorin, Chefredakteurin Roswitha Reisinger, zuspiele, ein herzliches Dankeschön an die Kolleginnen vom Café Vollpension, die uns eine selbst gebackene Torte mitgebracht haben.

MODERATORIN

Wir greifen heute große Fragen auf: Betriebe stöhnen, denn an allen Ecken und Enden fehlen Arbeitskräfte. Fast ein Drittel der Berufstätigen arbeitet in Teilzeit. Die Babyboomer gehen in Pension. Ein großes Thema ist auch Altersarmut, von der vor allem Frauen betroffen sind. Herr Bundesminister, Sie schaffen in Ihrer Funktion die Rahmenbedingungen für Unternehmen einerseits und Arbeitnehmende andererseits. Wohin greifen Sie zuerst in diesem Potpourri?

„Teilzeitarbeit bedeutet auch Teilzeitpension. Die VBV bietet ihren Kund:innen die Möglichkeit, die staatliche Pensionsleistung freiwillig durch eine betriebliche Pensionsvorsorge zu ergänzen.“

Mag. Andreas Zakostelsky



M. KOCHER

Wenn ich auf die nächsten fünfzehn Jahre blicke, ist der demografische Wandel tatsächlich ein Thema, das uns sehr beschäftigen wird. Auf unserem Arbeitsmarkt stand sehr lange ein großes Arbeitskräfteangebot einer zu kleinen Nachfrage gegenüber. Unsere Systeme und Regeln sind von dieser Zeit geprägt, zum Beispiel die Abgabenbelastung auf Arbeit nach Pensionsantritt. Man ging früher – auch schon nicht ganz richtig – davon aus, dass jemand, der in der Pension arbeitet, jemand anderem die Arbeit wegnimmt. Wir kommen jetzt strukturell in eine Phase des hohen Arbeitskräftebedarfs, und viele Systeme müssen umgestellt werden, weil sie nicht mehr passen.

In Österreich haben wir derzeit eine Erwerbsquote von fast 78 Prozent. Das Ziel ist, mehr Menschen in Erwerbsarbeit zu bringen. Dazu gehört auch, als Erwerbsarbeit zu gestalten, was bisher seltener Erwerbsarbeit war, wie zum Beispiel die Altenpflege. Früher fand sie vorwiegend zu Hause statt, jetzt wird sie mehr und mehr bezahlten Kräften überlassen. Es braucht die richtigen Anreize und Rahmenbedingungen, damit alle Menschen, die möchten – insbesondere Frauen – die Möglichkeit haben, zu arbeiten. Dazu muss eine gesellschaftliche Debatte über die gerechte Aufteilung von Nichterwerbsarbeit geführt werden.

Außerdem müssen wir Anstrengungen unternehmen, um noch mehr Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen – Stichwort Rot-Weiß-Rot-Karte.

MODERATORIN

Herr Professor Marin, wie können aus dem Blickwinkel der Arbeits- und Sozialforschung mehr Menschen in die Erwerbstätigkeit gebracht werden?

B. MARIN

Wir brauchen längere Beschäftigungsdauer im Lebenslauf, möglichst viel Vollzeit und zugleich kürzere Jahresarbeitszeit und 4-Tage-Woche. Erwerbsfähigkeit bei älteren Menschen sollten wir nicht an fixen Altersschwellenwerten, zum Beispiel bei plus/minus 65 Jahren, festlegen. Denn viele Studien der Altersforschung kommen zum Schluss, dass jemand erst dann „alt“ ist, wenn die erwartete Restlebensdauer weniger als 15 Jahre beträgt (RLE-15). Im Durchschnittsalter Mitte bis Ende 70 ist die fernere bzw. Gesamtlebenserwartung über 90 Jahre und seit Jahrzehnten wird eine beachtliche Mehrheit aller Österreicher:innen über 80. Paradoxe Weise haben wir daher immer weniger „alte“ (RLE-15) Personen bei gleichzeitig immer mehr +65- bis +80-Jährigen.

Weil die Langlebigkeit ständig steigt, ist ein 73-Jähriger heute so alt wie ein 65-Jähriger zu Kreiskys Zeiten. Wenn wir diese „Altersinflation“ berücksichtigen, altert die Gesellschaft trotz der stark steigenden Personenanzahl über 65 keineswegs. Sie „verjüngt“ sich sogar tendenziell.

MODERATORIN

Heißt das, Ihre Empfehlung sind flexiblere Pensionsgrenzen?

B. MARIN

Ja genau, wir bräuchten flexible und variable Altersgrenzen, die individuelle Präferenzen ebenso berücksichtigen wie objektive Grenzen autonomer Arbeitsfähigkeit. Ich nenne es „Relativitätstheorie des Alterns“. Während wir in jedem anderen Bereich – beispielsweise in Wohnungsmiet- oder Kollektivverträgen – die Inflation mitkalkulieren, tun wir das beim Pensionsantrittsalter nicht. Durch die Altersinflation verlängert sich die Pensionsbezugsdauer automatisch Jahr für Jahr um rund 70 bis 110 Tage, mit Milliarden Mehrkosten.

„Ohne Berücksichtigung der ‚Altersinflation‘ verlängert sich die Pensionsbezugsdauer automatisch Jahr für Jahr um 70 bis 110 Tage, mit Milliarden Mehrkosten.“

Univ.Prof. Dr. Bernd Marin



Im Gespräch (v.l.n.r.): Univ.Prof. Dr. Bernd Marin (Arbeits- und Sozialforscher), Frau Marianne (Pensionistin und Mitarbeiterin im Café Vollpension), Julia Krenmayr, MSc (Mitgründerin und Geschäftsführerin Generationencafé Vollpension), Univ.Prof. Mag. Dr. Martin Kocher (Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft), Mag. Andreas Zakostelsky (Generaldirektor der VBV-Gruppe und CEO der VBV - Vorsorgekasse AG), Nora Tödtling-Musenbichler (Präsidentin der Caritas Österreich) und Roswitha Reisinger, MBA (Herausgeberin und Chefredakteurin BUSINESSART)

MODERATORIN

Frau Marianne, Professor Marin plädiert dafür, die Erwerbsarbeitsphase zu verlängern. Sie tun genau das. Mit 79 Jahren sind Sie Angestellte des Café Vollpension. Was glauben Sie, ist wichtig für ältere Menschen?

FRAU MARIANNE

Ich bin Jahrgang 1944 und konnte schon mit 55 Jahren in Pension gehen. Es war mir langweilig. Deshalb habe ich noch 14 Jahre lang – bis zum Alter von 69 – bei einem jungen Anwalt gearbeitet und ihn dabei unterstützt, seine Anwaltskanzlei aufzubauen. Später habe ich die Annonce des Café Vollpension gelesen. Sie haben „Omas und Opas“ gesucht, die sich auch gerne mit den Gästen unterhalten. Dort arbeite ich jetzt seit fast zehn Jahren. Ich habe das Glück, dass ich gesund bin und dazu noch sehr interessiert und neugierig. Ich habe ein Handy und ein Tablet, und ich habe gelernt, wie man Bankgeschäfte elektronisch abwickelt. Man darf nicht stehenbleiben, wenn man alt ist. Im Café Vollpension kann ich etwas Sinnvolles leisten. Und ich finde das Zusammenspiel zwischen Jung und Alt dort ganz wunderbar.

MODERATORIN

Julia Krenmayr, Sie waren vor zwölf Jahren Mitgründerin und sind jetzt Geschäftsführerin des Café Vollpension. Was war der Gründungsgedanke?

J. KRENMAYR

Bei der Gründung gab es zwei Ideenstränge: einerseits das Anliegen, Berührungsflächen zwischen unterschiedlichen Generationen zu schaffen, und andererseits jungen Menschen das Wissen von Älteren – bei uns zum Beispiel in Form von Tortenrezepten – zur Verfügung zu stellen. Mit der Vollpension schaffen wir außerdem Arbeitsplätze für Seniorinnen und Senioren. Bei der Suche nach Mitarbeiter:innen, bin ich erstmals mit dem Thema Altersarmut in Berührung gekommen – mit Menschen über 70, die Arbeit suchen, weil sie zu wenig zum Auskommen haben.

Mir sagen auch wöchentlich Arbeitssuchende ab 55: „Ich werde nicht einmal zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen.“ Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt ist ein schwerwiegendes Thema. Wir wollen mit unserem





„Ohne Beruf wäre mir langweilig. Im Café Vollpension kann ich etwas Sinnvolles leisten. Und ich finde das Zusammenspiel zwischen Jung und Alt dort ganz wunderbar.“

Frau Marianne

fließt ein Großteil der geleisteten Arbeit nicht in die volkswirtschaftliche Gesamtrechnung ein. Und das vorherrschende Modell der Frau als bloßer „Dazuverdienerin“ führt zu großer Ungleichheit zwischen Männern und Frauen im Erwerbsleben.

Unternehmen zeigen, dass Senior:innen eine Ressource für die Wirtschaftswelt sind.

Es ist eine Frage der Bereitschaft von Unternehmen, und natürlich bedarf es eines Diversitätsmanagements. Arbeit in der Gastronomie ist anstrengend. Unsere Senior:innen arbeiten natürlich keine 40 Wochenstunden, sondern haben 5-Stunden-Dienste, zweimal die Woche. Dazu braucht es mehr Arbeitskräfte, und das erhöht für ein Unternehmen die Komplexität. Wir sehen aber tagtäglich den riesigen Mehrwert, der sich daraus für die jungen und die alten Kolleg:innen und für uns Unternehmer:innen ergibt.

M. KOCHER

Es stimmt tatsächlich, dass Menschen, die mit 55 oder 60 Jahren arbeitslos werden, oftmals große Schwierigkeiten haben, neue Arbeit zu finden. Und das in einer Situation, wo es so viele offene Stellen gibt. Das mag am Senioritätsprinzip von Kollektivverträgen liegen, aber auch daran, dass Unternehmen älteren Menschen teilweise keine Chance geben.

B. MARIN

Wir haben für die WKÖ einen Vorschlag für eine Altersrisiko-Tarifierung ausgearbeitet, der die Beschäftigungsperspektiven sowohl für die 1,9 Millionen „Boomer“ als auch für die junge „Generation Prekariat“ steigern soll: Die Sozialversicherungskosten – für Arbeitnehmer:innen und Unternehmer:innen – sind umso kleiner, je höher das empirische Arbeits- und Erwerbslosigkeitsrisiko einer Person ist. SV-Beiträge für Prime-Agers zwischen 20 und 55 Jahren würden um zwei Prozentpunkte erhöht und für junge und ältere Menschen um bis zu 90 Prozent reduziert.

Eine andere Sache, die mir am Herzen liegt: Verglichen mit den meisten EU-Ländern sind wir so konservativ, dass bei uns immer noch mehr unbezahlte Haushaltsarbeit als bezahlte Berufsarbeit stattfindet. Dadurch

MODERATORIN

Frau Tödtling-Musenbichler, als Präsidentin der Caritas Österreich haben Sie viel Kontakt mit Menschen, denen es nicht so gut geht. Wie stellt sich die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern aus Ihrer Sicht dar?

N. TÖDTLING-MUSENBICHLER

Ich komme mit einer anderen Brille in die Diskussion und möchte mit Ihnen gedanklich in eine Lebensmittelausgabestelle der Caritas gehen, wo wir eine 70-jährige Frau treffen, die ihr Leben lang Arbeit geleistet hat, unbezahlte Care-Arbeit. Sie hat zwei Kinder großgezogen, ihre kranke Mutter gepflegt und passt jetzt auf ihre Enkelkinder auf. Dazwischen ist sie geringfügiger Erwerbsarbeit nachgegangen. Dann kommt es plötzlich zur Trennung, und die Frau steht nach einem arbeitsreichen Leben bei uns in der Lebensmittelausgabestelle – mit all der damit verbundenen Scham.

Das ist kein Einzelfall. Jede fünfte Frau ab 65 ist von Armut gefährdet, weil es systemische Mängel gibt, die es Frauen verunmöglichen, voll erwerbstätig zu sein. Wir haben nicht genug Kindergartenplätze und nicht ausreichend Pflegekräfte, die unsere alten Menschen betreuen.

Andererseits braucht unsere Gesellschaft diese unbezahlt arbeitenden Frauen, weil es noch zu wenig Personal im öffentlichen Care-System gibt. Das heißt, wir müssen jene, die diese Care-Arbeit leisten, sozial absichern. Deshalb ist unser dringendstes Anliegen, dass der Ausgleichszulagenrichtsatz um 200 Euro angehoben wird, um ihn an die Armutsgefährdungsschwelle anzupassen. Dadurch könnte Armut in Österreich um ein Drittel reduziert werden.

M. KOCHER

Aus ebendiesen sozialpolitischen Überlegungen heraus hat diese Bundesregierung den Ausgleichszulagenrichtsatz immer über der Inflation angepasst. Aber das allein

ist natürlich nicht genug. Tatsächlich liegen vielen Fällen Trennungen zugrunde. Auch, wenn die Meinungen dazu auseinandergehen, wäre aus meiner Sicht ein automatisches Pensionssplitting eine gute Maßnahme.

Weil wir das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer auf Frauen beziehen, möchte ich als Arbeitsminister ganz bewusst sagen: Auch Männer sollen in Karenz gehen, damit Frauen Vollzeit arbeiten können. Dafür haben wir beispielsweise mit der Umsetzung der Vereinbarkeits-Richtlinie einen ersten Schritt gesetzt.

N. TÖDTLING-MUSENBICHLER

Damit sind wir beim nächsten Thema: Karenzmodelle, die die Familienarbeit auf beide Elternteile verteilen, sind wichtig und richtig. Aber: Haben wir Frauengehälter, mit denen eine Familie auch ernährt werden kann, so dass es während der Karenzzeit nicht zu „Working Poor“ kommt? Aktuell verdient eine Frau brutto ungefähr 900 Euro weniger.

B. MARIN

Zur Altersarmut der Frauen: Über eine Million Frauen arbeiten Teilzeit und tragen deswegen das Armutsrisiko. Selbst wenn sie – umgelegt auf Vollzeit – gleich viel verdienen würden wie Männer, blieben sie mit ihrem Teilzeitgehalt häufig armutsgefährdet. Auf diese Falle muss man ungeschminkt hinweisen.

A. ZAKOSTELSKY

Teilzeitarbeit bedeutet auch Teilzeitpension. Das ist den wenigsten Menschen bewusst. Im Erwerbsleben reicht das Einkommen eventuell noch aus, aber in der Pension nicht mehr. Als VBV veranlassen wir die betriebliche Altersvorsorge für 3,5 Millionen Kundinnen und Kunden, damit sie nach dem Pensionsantritt neben der staatlichen Grundabsicherung etwas mehr Geld zur Verfügung haben. Wir tragen durch die so genannte zweite Säule, die betriebliche Pensionsvorsorge, zu ihrem gesicherten

Lebensstandard bei. Ein wichtiger Punkt aus meiner Sicht ist die Schaffung gesetzlicher Rahmenbedingungen, die das staatlichen Pensionssystem um Zusatzpensionen ergänzen.

MODERATORIN

Wir haben bisher darüber gesprochen, was Menschen brauchen, die aufgrund von Sorgearbeit nicht voll am Erwerbsleben teilnehmen können. Frau Tödtling-Musenbichler, wie kann das Potenzial jener Gruppe wieder verfügbar gemacht werden, die aus gesundheitlichen Gründen aus dem Arbeitsprozess gefallen ist?

N. TÖDTLING-MUSENBICHLER

Es gibt immer mehr Menschen, die an der Arbeitswelt und dem damit einhergehenden Druck scheitern. Unser Sozialstaat kann viel abfedern. Dennoch brauchen wir Menschen, die voll im Erwerbsleben stehen können. Deshalb müssen wir Arbeit als etwas definieren, das Sinn und Freude macht, anstatt zu belasten. Auch weniger belastbare Menschen wollen einen Beitrag leisten.

Für diese Menschen müssen wir Zugang zu Arbeit schaffen. Es sind halt nicht immer acht Stunden Arbeit am Tag möglich, sondern manchmal nur drei. Mit guter Begleitung können diese Menschen mit der Zeit wieder mehr schaffen. Ich glaube, Unternehmen müssen finanziell unterstützt werden, damit sie bereit sind, Menschen anzustellen, die nicht die volle Leistung bringen können. Wir erleben, dass Beschäftigungsprojekte gezielt helfen, Menschen in den ersten Arbeitsmarkt zu bringen. Wir können nicht nur in der Dimension Hochleistungsgesellschaft denken.



„Vielen Frauen fehlen die Rahmenbedingungen, um sich für eine Vollerwerbsarbeit entscheiden zu können“.

Nora Tödtling-Musenbichler



„Ich komme wöchentlich mit Arbeits-suchenden ab 55 in Kontakt, die mir sagen, sie bekämen keine Einladungen zu Bewerbungsgesprächen.“

Julia Krenmayr, MSc

beklagen wir uns darüber. Wenn wir außerdem eine Familie als Produktionseinheit betrachten, dann leistet ein Elternpaar heute deutlich mehr bezahlte Arbeit als ein Elternpaar im Frühkapitalismus und hat in Summe weniger Zeit für seine Kinder als seine Großeltern hatten. Um den Wandel zu bewältigen, müssen wir zugleich mehr und weniger arbeiten – flexibler, produktiver und nachhaltiger. Den Bedürfnissen der Menschen kämen eine 4-Tage-Woche, individuelle Wahlarbeitszeiten und kürzere Wochenarbeitszeiten entgegen.

A. ZAKOSTELSKY

Das ist der springende Punkt. Wie können wir Konditionen schaffen, unter denen sowohl jüngere als auch ältere Kolleginnen und Kollegen gerne arbeiten? Unser Ansatz in der VBV ist, ein interessantes und angenehmes Arbeitsumfeld zu kreieren. In unseren Co-Working-Spaces und Cafeteria-Bereichen ist Austausch und modernes Arbeiten möglich. Wir haben erstmals Kolleg:innen, die über das Pensionsantrittsalter hinaus arbeiten. Ihr Aufgabenbereich wurde etwas umgestaltet, damit die Stressbelastung kleiner wird. Wir sind froh, dass uns ihr Know-how erhalten bleibt. Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist auch ein Dauerthema, das gelöst werden muss.

MODERATORIN

Wir haben eine Reise unternommen zu den vielfältigen Herausforderungen und Lösungsansätzen. Können wir noch die Essenz herausdestillieren? Was sind denn Ihre wichtigsten Punkte, um in Österreich den Wohlstand und die soziale Sicherheit – das gehört ja zusammen – zu erhalten?

J. KRENMAYR

Für mich sind in erster Linie Unternehmen gefordert, Altersdiversität zuzulassen und den Vorteil daraus zu integrieren. Außerdem bin ich der Meinung, wir brauchen Räume für Dialog auf allen Ebenen: zwischen Nationalitäten, Geschlechtern und natürlich Generationen. In solchen Dialogräumen – das sehen wir auch in dieser Runde – passiert Bewusstseinsbildung. Und der dritte Punkt ist: Wir brauchen eine Aufwertung von Care-Arbeit und eine Änderung unserer Mann-Frau-Rollen.

B. MARIN

Wir sind eine Hochleistungsgesellschaft, und das ist unverzichtbar für Wertschöpfung, Innovation und Erhalt unseres Wohlstands. Allerdings braucht es eine „solidarische Hochleistungsgesellschaft“, die jene mitnimmt, die in dieser dünnen Luft nicht gut operieren können.

A. ZAKOSTELSKY

Wir reden viel über Sozialsysteme, aber was verteilt werden soll, muss auch verdient werden. Immer mehr junge Menschen wollen nicht mehr Vollzeit arbeiten, weil ihnen Work-Life-Balance wichtig ist. Ich denke, es braucht Anreize zur Leistung.

MODERATORIN

Dieses Argument höre auch ich von jungen Menschen, manchmal gemeinsam mit der Aussage, dass sie mit ihrer Energie haushalten wollen, weil sie vermuten, dass sie bis 75 im Arbeitsleben stehen werden. Und auch mit dem Argument, dass sich die Familienarbeit nur unzureichend bewältigen lässt, wenn beide Vollzeit arbeiten.

J. KRENMAYR

Ja, diese Werteänderung und Neudefinition von Arbeit ist spannend. Ich kenne viele junge Menschen, bei denen der Sinn einer Arbeit im Vordergrund steht. Ich glaube, dass vor allem Unternehmen umdenken und die Arbeitswelt verändern müssen. Wenn ich das Gefühl habe, ich und meine Arbeit werden wertgeschätzt, und ich arbeite mich nicht krank, dann mag ich mich vielleicht auch noch im Alter von 70 oder 75 ins Arbeitsleben einbringen. Und das wiederum hält Menschen lange gesund und fit.

B. MARIN

Wenn junge Menschen sich nicht mehr auspowern wollen und kalkulieren, wieviel Arbeit sich lohnt, dann denken sie in der ökonomischen Kategorie „Humankapital“. Das haben wir sie jahrzehntelang gelehrt, und jetzt

FRAU MARIANNE

Mir ist das Zusammenspiel von Alt und Jung wichtig, und, dass Seniorinnen und Senioren am Leben teilhaben können – und so auch eine Chance auf einen Zuverdienst haben, der für viele von ihnen notwendig ist.

N. TÖDTLING-MUSENBICHLER

Mit meiner Caritas-Brille schaue ich zuerst dorthin, wo strukturelle Armutsbekämpfung notwendig ist, ganz speziell bei Frauenarmut. Als nächstes müssen wir Rahmenbedingungen schaffen, damit Frauen wirklich gut arbeiten können. Als drittes mag ich an dieser Stelle noch das Migrationsthema einbringen: Wir haben in Österreich ein Potenzial an Menschen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stünden, die aber nicht arbeiten dürfen. Im Pflegebereich müssen wir außerdem legale Migration fördern, um diese Arbeit bewältigen zu können.

B. MARIN

Rund um die Uhr laufen Maschinen und werden Dienste angeboten, was okay ist. Aber um 24/7 gut bewältigen zu können, sollten Unternehmen den Menschen eine 4-Tage-Arbeitswoche, aufgeteilt auf 6 bis 7 Werktage anbieten. Das wäre eine Arbeitswelt in Turnusdiensten, Teilzeitschichten, Gleitzeitschichten und so weiter. Natürlich müssen wir das Pensionssystem und die Lebensarbeitszeit konsolidieren, und die betriebliche Altersvorsorge muss ein Mehrheitsprogramm werden. Und noch eine große Aufgabe: Wir brauchen eine Strategie, die Arbeit, Pension und Wohlfahrt in ein ausgewogenes Verhältnis bringt, in dem sich die drei wechselseitig stützen und nicht gegenseitig kabbalisieren.

„Das Ziel ist es, mehr Menschen in die Erwerbsarbeit zu bringen. Dazu braucht es einerseits Anreize, andererseits ermöglichende Rahmenbedingungen – insbesondere für Frauen. Eine ergänzende gesellschaftliche Debatte über gerechte Aufteilung von Nichterwerbsarbeit halte ich für unumgänglich.“

Univ.Prof. Mag. Dr. Martin Kocher

M. KOCHER

Erstens, wir dürfen den Standort Österreich nicht nur als Wirtschaftsstandort, sondern müssen ihn auch als Arbeitsmarkt-Standort denken. Österreich muss für internationale Arbeitskräfte attraktiv sein. In den letzten beiden Jahren haben wir fast 15.000 zusätzliche Arbeitskräfte aus Drittstaaten nach Österreich gebracht. Zusätzlich kamen in den letzten beiden Jahren durchschnittlich 42.000 Personen im Rahmen der Personenfreizügigkeit in der Europäischen Union auf den österreichischen Arbeitsmarkt. Aber wir müssen unsere Anstrengungen noch weiter intensivieren.

Zweitens brauchen wir aus meiner Sicht Reformen, die den Faktor Arbeit entlasten. Eine Lohnnebenkostensenkung ist aus meiner Sicht ein wichtiger Bestandteil der Strategie.

Und drittens sollten wir über Kinderbetreuung nicht länger nur aus weiblicher Perspektive sprechen. Aus meiner Sicht ist es wesentlich, dass sich Männer an allen Teilen der Nichterwerbsarbeit beteiligen.

A. ZAKOSTELSKY

Wichtig ist mir – neben einer stabilen Demokratie – ein Wirtschaftssystem, das erstens Leistung fördert, um unseren Wohlstand zu erhalten, und zweitens auf Nachhaltigkeit umstellt.

Ein weiteres Anliegen ist mir die Erweiterung des staatlichen Pensionssystems um eine betriebliche und eine private Säule. Die österreichische „Alterssicherungskommission“ sollte nicht nur für die staatlich finanzierte Pension zuständig sein, sondern auch für die betriebliche und die private Vorsorge. Eine bessere Bezeichnung wäre übrigens „Jugendsicherungskommission“, denn es geht um die Pensionssicherung der jungen Generation – und nicht um jene, die schon in Pension sind.



WIRTSCHAFT & ETHIK

VERANLAGUNG IM GRÜNEN BEREICH

UNSER ZUGANG

Das Kerngeschäft der VBV-Gruppe besteht in der Veranlagung des uns anvertrauten Vorsorgekapitals. Dass diese Gelder nachhaltig investiert werden, erreichen wir durch verschiedene Maßnahmen. So prüfen wir bereits bei der Auswahl der für uns tätigen Fondsmanager:innen und Kapitalanlagegesellschaften (KAG) im Rahmen eines definierten Due-Diligence-Prozesses, ob sie unseren Anforderungen – auch hinsichtlich Nachhaltigkeit – entsprechen. In der Veranlagungstätigkeit haben wir den größten Hebel – und damit auch eine besondere Verantwortung – zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung und zur Einhaltung der Menschenrechte. Der Kriterienkatalog der Vorsorgekasse und die Veranlagungskriterien der Pensionskasse definieren die Grundprinzipien der nachhaltigen Veranlagung. Als Basis für Veranlagungsentscheidungen in Übereinstimmung mit diesen Kriterien dienen Daten anerkannter externer Ratingagenturen und Datenanbieter.

Betriebswirtschaftlicher Erfolg

Um wirtschaftlich erfolgreich zu sein, setzt die VBV auf schlanke Strukturen, eine hohe Servicequalität, die Orientierung an Kundenbedürfnissen, die 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 die Mitarbeitenden in Form einer Erfolgsprämie teilhaben. Unsere Eigentümer erhalten eine stabile und angemessene Dividende.

Beitrag zur regionalen Wertschöpfung

Die VBV-Gruppe hat in Österreich rund 1,1 Mrd. Euro veranlagt, was rund 12,8% des Vermögens der Vorsorgekasse und rund 4,4% des Vermögens der Pensionskasse entspricht. Durch die von uns ausbezahlten Pensions- und Abfertigungsleistungen wird die Kaufkraft von rund 3,5 Millionen in Österreich lebenden Menschen gestärkt und durch die Bevorzugung sowie bewusste Auswahl österreichischer Geschäftspartner:innen und Lieferanten leisten wir einen Beitrag zur Steigerung der regionalen Wertschöpfung.

NACHHALTIGE VERANLAGUNG

Relevanz und Auswirkungen

Für eine globale nachhaltige Entwicklung der Menschheit ist eine Transformation der ganzen Gesellschaft und insbesondere der Wirtschaft erforderlich. Diesbezüglich 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. Um diese globale Transformation in der notwendigen Geschwindigkeit zu schaffen, genügt es nicht, an das Verantwortungsbewusstsein einzelner Personen und Akteure zu appellieren. Der ökologische und soziale Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft erfordert eine konzentrierte Anstrengung und insbesondere 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 investiert 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 und noch werden. Die VBV-Gruppe hat ihre Veranlagung bereits lange vor der Einführung gesetzlicher Vorschriften nach 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 fast 15 Milliarden Euro hat die VBV-Gruppe einen wirksamen Hebel, um zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen.

Herangehensweise und Leistung

Für Pensions- und Vorsorgekassen gelten jeweils eigene rechtliche Vorgaben, die sicherstellen, dass die Interessen der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten, deren Vermögen die Kassen treuhänderisch veranlagen, vorrangig gewahrt sind. Unsere Verantwortung endet jedoch nicht mit der Einhaltung der Regularien und der Erfüllung aufsichtsrechtlicher Bestimmungen. Die VBV-Gruppe hat sich dazu verpflichtet, beim Veranlagen des Treuhandvermögens verantwortungsvoll, vorausschauend und nachhaltig zu agieren. Für die VBV bedeutet „Investieren mit Verantwortung“ die Verbindung von nachhaltigen Zielen – insbesondere mit Blick auf Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung (Environmental, Social and Governance; ESG) – mit den spezifischen wirtschaftlichen Zielsetzungen unserer Veranlagung.

Nachhaltigkeit ist unsere Strategie

Für die VBV-Gruppe ist ihr Beitrag zum Erreichen des 1,5 °C-Klimaziels gemäß dem Übereinkommen von Paris von zentraler Bedeutung. Allerdings sind gesetzliche Anpassungen und Maßnahmen seitens der Staaten und Regierungen weltweit ebenso entscheidend. Die VBV hat sich selbst ein langfristiges Klimaschutzziel gesetzt und daraus eine entsprechende Klimastrategie entwickelt. In der Strategie sind die klimabedingten finanziellen Risiken und Chancen für die VBV und die Resilienz unseres Geschäftsmodells in Bezug auf den Klimawandel dargestellt und berücksichtigt.

Zudem hat die VBV-Gruppe bereits im Jahr 2020, ausgehend von den investierbaren Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen (UN), nachhaltige strategische Veranlagungs-Oberziele definiert.



Sicherung des Lebensstandards von Menschen über Generationen (SDG 1)

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 (SDG 13)

Das strategische Ziel ist es, das Pariser Klimaziel bis 2030 zu erreichen.



Investition in nachhaltige Industrie, Innovation und Infrastruktur (SDG 9)

Das strategische Ziel ist es, in nachhaltige Infrastruktur und in innovative Technologien zu veranlagen.



Investition in Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3)

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 (SDG 7)

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.

Grüne Investitionen

Im Sinne des langfristigen Klimaschutzziels konzentrieren sich die Anlagestrategien der VBV auf die Finanzierung von erneuerbarer Energieinfrastruktur, Green Bonds bzw. Green Loans, Green Buildings oder Klimatransitionsstrategien. Diese werden aufgrund ihres positiven Nutzens für den Klimaschutz und eines

langfristig überdurchschnittlichen Wachstumspotenzials ausgewählt. Zum Stichtag am 31.12.2023 waren folgende Anteile am jeweiligen Veranlagungsvolumen der VBV-Vorsorgekasse und VBV-Pensionskasse in Assets mit einem klaren Beitrag zur Energiewende und zum Klimaschutz investiert.

	Vorsorgekasse	Pensionskasse
Anteil Klimatransition	4,3%	1,1%
Anteil Erneuerbare Energien	0,6%	1,5%
Anteil Green Bonds & Loans	EUR 854 Mio. 13,8%	EUR 202 Mio. 2,5%
Anteil Green Buildings	5,4%	1,2%

Die Zahlen gelten zum Stichtag 31.12.2023. Anteil am gesamten Veranlagungsvolumen.

Tabelle 1: Anteil an grünen Investitionen

Transitionsplan

Die VBV hat in den letzten Jahren eine Vielzahl an Maßnahmen im Zusammenhang mit der Umsetzung ihrer nachhaltigen Ziele im Allgemeinen und ihrer Klimaziele im Besonderen gesetzt. All diese Maßnahmen sind Teil unseres Transitionsplans und sollen zur nachhaltigen Ausrichtung sowie zur Erreichung der Klimaziele der VBV beitragen. Dazu zählen:

- » Einrichtung einer Governance-Struktur in der VBV-Gruppe. Das Vorstandsteam der VBV-Gruppe nimmt im Sustainability Board die oberste Steuerungsfunktion wahr.
- » Monatliche Sitzungen des Sustainable Finance Committees der VBV-Gruppe zur Abstimmung der Agenden und Arbeitsschwerpunkte der Sustainable Finance Arbeitsgruppen. Das Sustainable Finance Committee besteht aus Vorstandsmitgliedern sowie Mitarbeitenden verschiedener Fachbereiche.
- » Überprüfung und Analyse von verschiedenen Modellen und Methoden im Zusammenhang mit der Messung der Treibhausgas-Emissionen und den Klimarisikomodellen. Umweltbezogene, vorwiegend klimaspezifische Risiken werden dabei erfasst und mithilfe geeigneter Modelle quantifizierbar gemacht.
- » Umsetzung vielfältiger Portfoliomaßnahmen zur Dekarbonisierung des gesamten Investment-Portfolios mittels verschiedener Transitionsstrategien. Die Berücksichtigung und Integration von Klimaaspekten im Investmentprozess ist für die VBV ein wichtiger Baustein.

- » Durchführung eines laufenden Monitorings und Nachhaltigkeits-Controllings in Bezug auf das Investmentportfolio.
- » Laufende Aktualisierung und Veröffentlichung der Klimastrategie, die darauf ausgerichtet ist, die Treibhausgas-Emissionen im Kerngeschäft der VBV bis zum Jahr 2050 auf Netto Null („Net zero“) zu reduzieren.
- » Erarbeitung einer Stewardship- und Engagement-Policy sowie Definition von Engagement-Zielen. Die Engagement-Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, einen positiven Beitrag zur Umsetzung der strategischen nachhaltigen Veranlagungs-Oberziele zu leisten, die langfristige Sicht bei Stakeholdern und investierten Unternehmen zu fördern sowie nachteilige Auswirkungen auf Umwelt oder Menschen zu reduzieren.

Sowohl die VBV-Pensionskasse als auch die VBV-Vorsorgekasse sind konsequent auf Nachhaltigkeit ausgerichtet, insbesondere in ihrem Kerngeschäft – der Veranlagung. Beide Gesellschaften verfolgen das Ziel, gute Veranlagungserfolge für ihre Anwartschafts- und Leistungsberechtigten zu erwirtschaften und gleichzeitig Verbesserungen für Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft zu erreichen. Die Gesellschaften unterliegen dabei 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. Sie setzt laufend neue Akzente und hat als Vorreiterin dazu beigetragen, dass auch andere Unternehmen ihrer Branche ihre Veranlagungen sukzessive nachhaltiger ausrichten.

Bei ihren Geldanlagen berücksichtigt die VBV-Vorsorgekasse 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 Website der VBV-Vorsorgekasse veröffentlicht.

Ethik-Beirat

Der Ethik-Beirat der VBV-Vorsorgekasse wurde ebenfalls bereits bei der Unternehmensgründung eingerichtet und ist damit der erste seiner Art in der Geschichte der betrieblichen Vorsorge in Österreich. Die Mitglieder sind Expert:innen aus den Bereichen CSR, Soziales, Umwelt, Medizin, Kirche, Finanzen und Wirtschaft. Der Beirat vereint die Fachkompetenz seiner Mitglieder in ihren jeweiligen Disziplinen. Basierend darauf führt das Gremium Analysen und Bewertungen der Veranlagungspolitik durch und gibt Empfehlungen dazu ab.



Meilensteine in der nachhaltigen Veranlagung der VBV-Vorsorgekasse



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. Sie berücksichtigt und verbindet ESG-Aspekte in ihren Investmententscheidungen mit der Zielsetzung, das langfristige Risiko-Ertrags-Profil zu verbessern und eine nachhaltige Entwicklung von Unternehmen, Gesellschaft und Umwelt beständig zu fördern. Mit Jahresende 2023 verwaltete die VBV-Pensionskasse das Vermögen von Berechtigten in insgesamt 32 Veranlagungs- und Risikogemeinschaften.

Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeits- und insbesondere Klimaaspekten im Investmentprozess ist für die VBV-Pensionskasse ein wesentlicher Bestandteil ihrer Strategie. Unter Berücksichtigung der spezifischen Eigenheiten der jeweiligen Assetklasse arbeiten wir gemeinsam mit

externen Produktanbietern an der Weiterentwicklung von nachhaltigen und klimafreundlichen Investmentlösungen. 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. Diese zielt einerseits auf den Rückzug aus Investments im Bereich der fossilen Energieträger ab und andererseits auf ein verstärktes Investment in Clean-Tech-Unternehmen. Investmentprodukte, die auf Klimatransition fokussieren, werden gezielt eingesetzt, um eine positive Wirkung (Impact) in der Realwirtschaft zu erreichen, die sowohl zum Schutz des Klimas dient als auch die Anpassung an den Klimawandel unterstützt.



Meilensteine in der nachhaltigen Veranlagung der VBV-Pensionskasse



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:innen ein. Die ausgewählten externen Datenanbieter verfügen nachweislich über ein Qualitätsmanagement. In diesem Rahmen wird regelmäßig die Plausibilität der Daten überprüft.

Zur Überwachung der Ausrichtung am 1,5 °C-Klimaziel wird unter anderem PACTA (Paris Agreement Capital Transition Assessment) herangezogen. PACTA ist ein frei zugängliches Analysetool, das von der unabhängigen Non-Profit-Organisation RMI betrieben wird und für Aktien- und Unternehmensanleihen-Portfolios anwendbar ist.

Mittels PACTA können das Technologie- und Sektor-Exposure sowie die Ausrichtung des eigenen Portfolios gegenüber Klimaszenarien analysiert werden. Als Output generiert PACTA für die klimarelevanten Sektoren (Öl- und Gasförderung, Kohleabbau, Stromerzeugung, Automobilsektor, Luftfahrt, Schifffahrt sowie Stahl- und Zementindustrie) das aktuelle und zukünftige Exposure, eine Prognose über die Output-Entwicklung der nächsten fünf Jahre pro Technologie und Sektor, sowie Emissionsintensitätspfade für fünf Jahre pro Sektor.

Monatlich werden interne Factsheets für die Aktien- und Renten-Dachfonds mit ausgewählten ESG-Kennzahlen, wie zum Beispiel dem CO₂-Fußabdruck, dem MSCI ESG Quality Score oder dem EU Taxonomie Alignment Score, erstellt.

Klimaschutz in der Veranlagung

Ihren Prinzipien folgend hat sich die VBV folgendes langfristiges Klimaschutzziel gesetzt, das sich aus dem Sustainable Development Goal (SDG) 13 ableitet:

„Die VBV wird das gesamte Investmentportfolio bis zum Jahr 2030 in einer aggregierten Sicht und auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse auf einen Emissionspfad bringen, der konsistent mit den Zielsetzungen des Pariser Klimaabkommens ist, die Erderwärmung möglichst auf 1,5 °C zu begrenzen. Dies soll es ermöglichen, dass die VBV bis zum Jahr 2050 die Treibhausgas-Emissionen im Kerngeschäft der Veranlagung auf Netto Null reduzieren kann und somit klimaneutral wird.“

Zur Erreichung dieses Ziels hat die VBV klimabezogene Kennzahlen definiert und sich verpflichtet, Richtlinien für den Umgang mit Investments in fossile Energieträger einzuführen. Der Ausstieg aus den fossilen Energieträgern Kohle, Erdöl und Erdgas ist eine notwendige Voraussetzung, um den Ausstoß von THG-Emissionen zu reduzieren und die Pariser Klimaziele zu erreichen.

Dekarbonisierungsziele der Vorsorgekasse

Schon seit 2015 misst und veröffentlicht die VBV den CO₂-Fußabdruck ihres Aktienportfolios und konnte diesen im Zeitraum 2015 bis 2021 bereits deutlich reduzieren. Die Zielsetzung der VBV ist es, eine weitere Reduktion der THG-Emissionen des Aktienportfolios zu erreichen. Daher wurde in der Klimastrategie das Jahr 2021 als Referenzjahr für das neue Dekarbonisierungsziel festgelegt. Die THG-Emissionen (Scope 1 und 2) des Aktienportfolios (gemäß PCAF-Standard) beliefen sich zum Berichtsstichtag am 31.12.2023 auf 37,1 Tonnen CO₂-Äquivalente je investierter Million Euro. Damit lagen die THG-Emissionen um 24,4% unter dem Referenzwert von 2021 und bereits um 5,4% unter dem Zwischenziel für 2025.

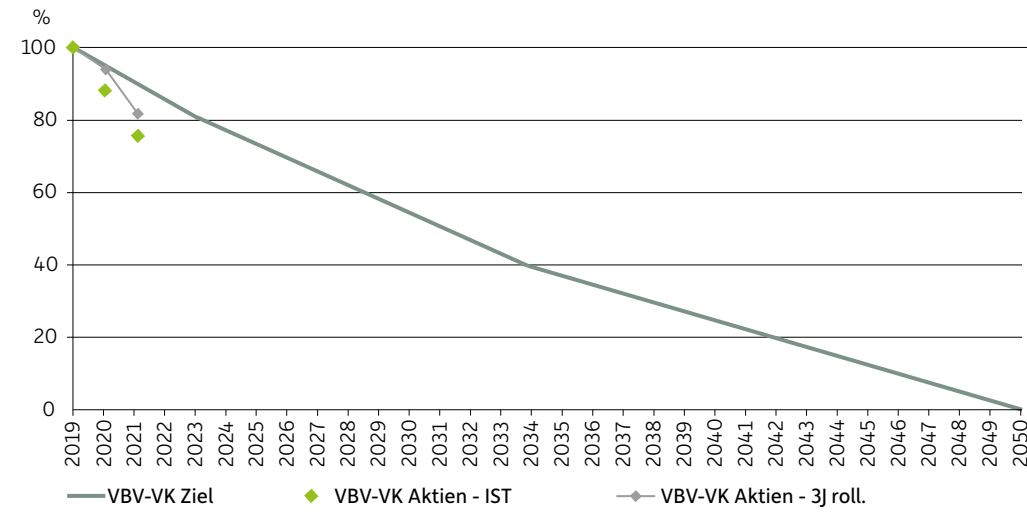


Abbildung 3: Dekarbonisierungspfad des VK-Aktienportfolios

Für das Unternehmensanleihen-Portfolio wurde in der Klimastrategie ebenfalls das Jahr 2021 als Referenzjahr für das Dekarbonisierungsziel festgelegt. Die THG-Emissionen (Scope 1 und 2) bei Unternehmensanleihen (gemäß PCAF-Standard) beliefen sich zum Berichtsstichtag

auf 50,4 Tonnen CO₂-Äquivalente je investierter Million Euro. Damit lagen die Emissionen um 16% unter dem Referenzwert von 2021) und nur noch um 5% über dem Zwischenziel für 2025.

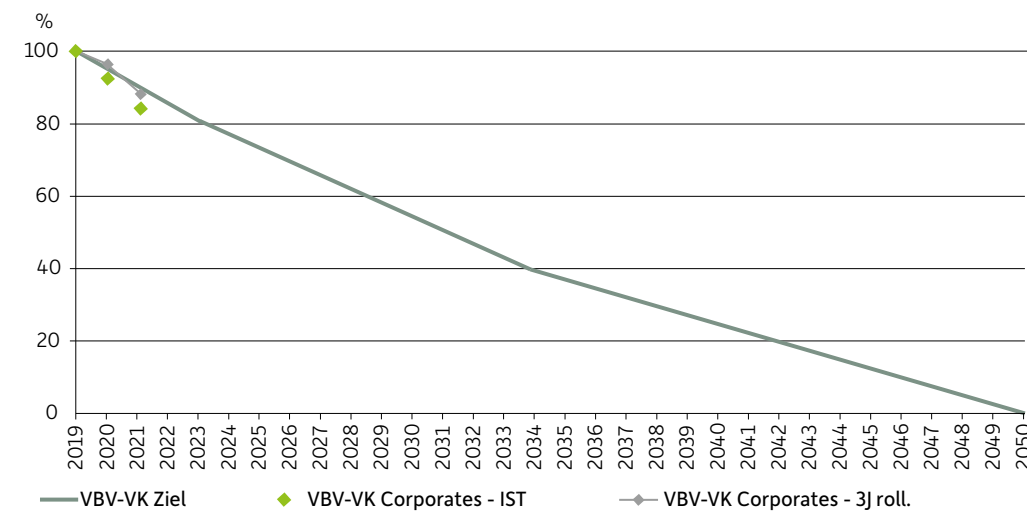


Abbildung 4: Dekarbonisierungspfad des VK-Unternehmensanleihenportfolios

Dekarbonisierungsziele der Pensionskasse

Die THG-Emissionen (Scope 1 und 2) des Aktienportfolios (gemäß PCAF-Standard) beliefen sich zum Berichtsstichtag am 31.12.2023 auf 27 Tonnen CO₂-Äquivalente je in-

vestierter Million Euro. Damit lagen die THG-Emissionen um 73,4% unter dem Referenzwert von 2019 und um 43,4 Prozentpunkte unter dem Zwischenziel für 2025.

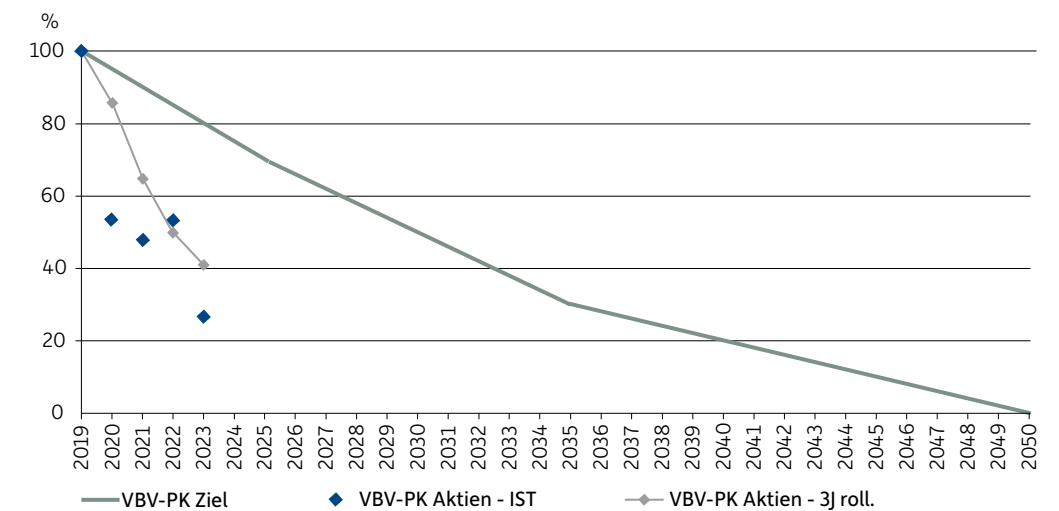


Abbildung 5: Dekarbonisierungspfad des PK-Aktienportfolios

Die THG-Emissionen (Scope 1 und 2) bei Unternehmensanleihen (gemäß PCAF-Standard) beliefen sich zum Berichtsstichtag auf 91,5 Tonnen CO₂-Äquivalente je investierter Million Euro. Damit lagen die Emissionen um

39,4% unter dem Referenzwert von 2020 (151,0 t CO₂e) und um 9,4 Prozentpunkte unter dem Zwischenziel für 2025, das eine Reduktion von 30% gegenüber 2020 vorsieht / bei 105,7 Tonnen CO₂-Äquivalenten je investierter Million Euro liegt.

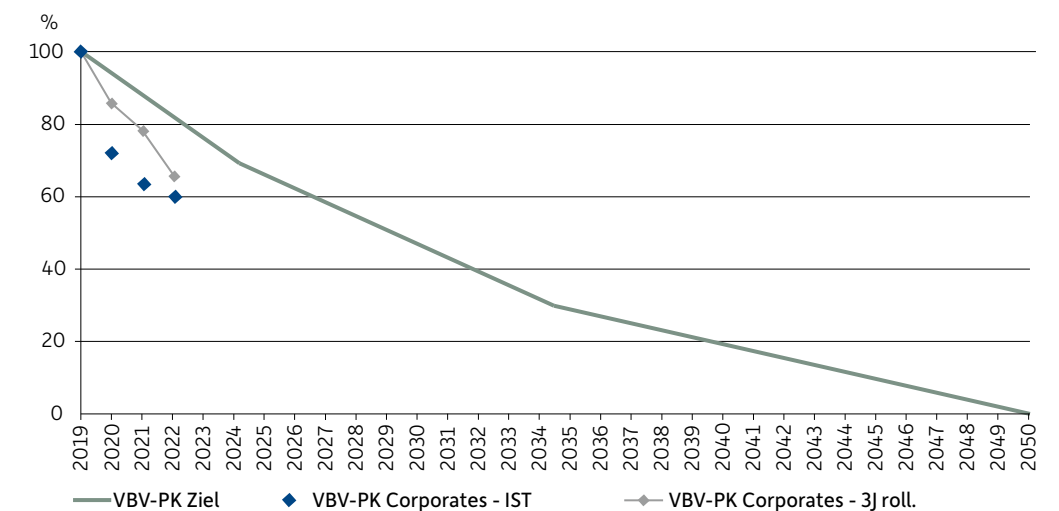


Abbildung 6: Dekarbonisierungspfad des PK-Unternehmensanleihen-Portfolios

VBV in allen Portfolios mehr als nur auf Kurs

Die Dekarbonisierungspfade der VBV sind darauf ausgerichtet, die THG-Emissionen in den Aktien- und Unternehmensanleihen-Portfolios beider Gesellschaften bis 2050 auf Netto-Null zu bringen. Diese Netto-Treibhausgas-Neutralität bis 2050 ist nach aktuellem Stand der Wissenschaft Voraussetzung dafür, dass das globale 1,5 °C-Klimaziel erreicht oder nur geringfügig überschritten wird, also um innerhalb der „no or low overshoot scenarios“ zu bleiben. Die bisher erzielten Reduktionen in den VBV-Portfolios sind höher ausgefallen als zur Einhaltung des Dekarbonisierungspfades bislang nötig gewesen wäre. Wir liegen somit aktuell mehr als nur auf Kurs zur Netto-Null.

Fortschritt für die Ausrichtung am 1,5 °C-Klimaziel

KLIMABEZOGENE DATEN ZU DEN PORTFOLIOS

Die Berechnung und Veröffentlichung des CO₂-Fußabdrucks (Scope-1- und Scope-2-Daten) der VBV orientiert sich am „Global GHG Accounting and Reporting Standard for the Financial Industry“ von PCAF (Partnership for Carbon Accounting Financials). Dieser deckt in seiner zweiten Version vom Dezember 2022 sieben Anlageklassen ab, die für die VBV das „analysierbare Portfolio“ zum 31.12.2023 bilden. Die abgedeckten Anlageklassen sind: börsennotierte Aktien und Unternehmensanleihen, Geschäftskredite und nicht börsennotierte Aktien, Projektfinanzierung, gewerbliche Immobilien, Hypotheken und Kfz-Kredite und Staatsanleihen.

	VK Aktienportfolio	VK Unternehmensanleihen	PK Aktienportfolio	PK Unternehmensanleihen	MSCI ACWI
CO ₂ -Fußabdruck (t CO ₂ e pro investierter Mio. EUR) Allokationsbasis: EVIC	37,1	50,5	27,0	91,5	60,2
CO ₂ -Intensität (t CO ₂ e pro Mio. EUR Umsatz) Allokationsbasis: EVIC	94,9	101,8	78,9	164,8	158,4
Anteil der Unternehmen im Portfolio mit SBTI-bestätigten Zielen	44,7%	39,4%	49,5%	31,1%	40,6%
Anteil der Umsätze aus taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten im Portfolio	2,0%	5,5%	2,9%	3,7%	0,5%
Anteil der Unternehmen im Portfolio mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten	7,7%	22,9%	11,6%	15,3%	3,4%

Anmerkung: Gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung wird eine Wirtschaftstätigkeit dann als taxonomiekonform eingestuft, wenn sie einen substanziellen Beitrag zu einem oder mehreren der sechs in der Verordnung genannten Umweltziele leistet, ohne dabei andere Umweltziele wesentlich zu beeinträchtigen, und wenn sie bestimmte Mindestsicherheitsstandards (soziale Mindestkriterien) erfüllt.

Tabelle 2: Daten zu CO₂-Fußabdruck und Taxonomiefähigkeit der Portfolios per 31.12.2023

Engagement und Voting

Gemäß ihrer „Stewardship und Engagement Policy“ versteht die VBV unter Engagement „jede Form von aktiven Maßnahmen, um definierte nachhaltige finanzielle und nichtfinanzielle Ziele, insbesondere auch Klimaziele, durch eigenes oder entlang unserer Wertschöpfungskette definiertes/organisiertes Handeln zu erreichen“.

Die VBV setzt ihre Anlagestrategie überwiegend indirekt über Investmentfonds und alternative Investmentfonds um, die von externen Fondsmanager:innen verwaltet werden. Die externen Fondsmanager:innen sind somit ein wichtiger Teil der Wertschöpfungskette der VBV, weshalb die VBV bei ihren (klimabezogenen) Engagement-Aktivitäten vorrangig bei diesen ansetzt, um die größte Hebelwirkung in Bezug auf die investierten Unternehmen zu erzielen.

2023 hat die VBV im Rahmen der jährlichen Manager Reviews Nachhaltigkeits- und Klimaschutzthemen angesprochen und die externen Fondsmanager:innen auf die Wichtigkeit hingewiesen, den Anteil von Portfoliounternehmen mit wissenschaftlich fundierten Treibhausgas-Reduktionszielen zu erhöhen.

Die VBV-Vorsorgekasse hat im Berichtsjahr folgende Engagement-Aktivitäten gesetzt:

- » Sie hat darauf hingewirkt, dass die veranlagten Fonds nach Möglichkeit gemäß den Artikeln 8 oder 9 der EU-Offenlegungsverordnung klassifiziert werden und damit einem hohen Transparenzstandard hinsichtlich Nachhaltigkeitskriterien entsprechen. Zum Stichtag 31.12.2023 waren 32 von insgesamt 36 Fonds als Artikel-8- oder Artikel-9-Fonds eingestuft.
- » Die VBV-VK legte Wert darauf, dass die externen Fondsmanager:innen für die im Jahr 2023 neu gegründeten VBV-Spezialfonds die Zertifizierung mit dem Österreichischen Umweltzeichen erwirken.
- » Ein Engagement-Fragebogen wurde an die externen Fondsmanager:innen versendet, um einen Gesamtüberblick über die von ihnen bereits gesetzten Aktivitäten bzw. über ihre angestrebten Ziele zu erhalten und um Ansatzpunkte für ein weiterführendes Engagement zu finden.
- » Im Rahmen des Fragebogens wurde unter anderem der CO₂-Fußabdruck für die Jahre 2021, 2022 und 2023 abgefragt. Die Fonds, für die wir die Information erhalten haben, zeigten größtenteils einen Rückgang der Emissionen von 2021 auf 2023. Zudem setzt sich bereits die Mehrheit der Fondsmanager:innen mehr oder weniger intensiv mit dem Thema Biodiversität

auseinander. Der Anteil von Green Bonds im jeweiligen Portfolio lag zwischen 1,4% und 68,3%. Drei von sechs befragten Manager:innen berichteten von einem Anteil an Green Buildings von 20% bis 83%. Acht von 13 befragten Manager:innen hatten sich zudem der Climate Action 100+ Initiative angeschlossen.

Die VBV-Pensionskasse hat im Berichtsjahr folgende Engagement-Aktivitäten gesetzt:

- » Sie prüfte regelmäßig die Einhaltung der Prinzipien des UN Global Compact durch die externen Fondsmanager:innen und trat zur Klärung von Einzelfällen mit ihnen in Dialog.
- » Die VBV-PK legte Wert darauf, dass die veranlagten Fonds nach Möglichkeit gemäß den Artikeln 8 oder 9 der EU-Offenlegungsverordnung klassifiziert werden und damit einem hohen Transparenzstandard hinsichtlich Nachhaltigkeitskriterien entsprechen. Zum Stichtag 31.12.2023 waren 38 von 59 Fonds mit einer Gewichtung von 83% des Investmentportfolios als Artikel-8- oder Artikel-9-Fonds eingestuft.
- » Immobilienfondsmanager:innen wurden angehalten, bei Objekten international anerkannte Zertifizierungen von „Green Buildings“ anzustreben und durchzuführen.
- » Die VBV-PK hat ihren Due-Diligence-Fragebogen für neue Geschäftspartner:innen – dazu zählen insbesondere externe Fondsmanager:innen – überarbeitet und um nachhaltigkeitsbezogene Fragestellungen zu Themen wie Klimaziele, Klimastrategien, Transitionsstrategien oder Nachhaltigkeits-Reporting erweitert.
- » Im vierten Quartal 2023 wurde ein Engagement-Fragebogen an die externen Fondsmanager:innen versendet, um einen Gesamtüberblick über die von ihnen bereits gesetzten Aktivitäten bzw. über ihre angestrebten Ziele zu erhalten und um Ansatzpunkte für ein weiterführendes Engagement zu finden.
- » Im Rahmen des Fragebogens wurden alle externen Asset-Manager:innen nach dem Beitrag ihrer Portfolios zu den von der VBV definierten nachhaltigen strategischen Veranlagungs-Oberzielen im Sinne der SDGs gefragt. Es hat sich gezeigt, dass die Portfolios zwar nicht auf spezifische SDGs abzielen, jedoch aufgrund ihrer Ausrichtung (Paris-aligned Benchmarks bzw. Climate Transition Benchmarks, aktiv gemanagte Transitionsstrategien, nachhaltige Immobilien und erneuerbare Energieinfrastruktur) eindeutig zu unseren Oberzielen Klimaschutz (SDG 13), bezahlbare und saubere Energie

(SDG 7) sowie Industrie, Innovation und Infrastruktur (SDG 9) beitragen. Der Großteil der Fondsmanager:innen engagiert sich bei internationalen Net-Zero-Initiativen mit entsprechenden THG-Reduktionszielen bzw. bei der Engagement-Initiative Climate Action 100+. Die meisten Anleihefonds im Portfolio der VBV-PK beinhalten mittlerweile Green Bonds und die Manager:innen berichteten, dass das „Greenium“ (Green Bond Premium) im Verlauf der Zeit immer geringer wurde und man mittlerweile ohne Renditeverzicht in Green Bonds investieren kann.

- » Von allen Fonds, die gemäß Offenlegungsverordnung als Artikel-8- oder Artikel-9-Fonds klassifiziert waren, wurden die entsprechenden Offenlegungen (allgemeiner Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken, PAI-State-ment, vorvertragliche Informationen und regelmäßige Berichte) eingefordert.

Voting

Die VBV hält keine direkten Aktieninvestments, sondern ist über Aktienfonds indirekter Investor bei börsennotierten, weltweit tätigen Aktiengesellschaften mit Sitz in verschiedenen Ländern. Die Eigentümerrechte werden in Form von Stimmrechtsvertretung (Proxy Voting) bei den Hauptversammlungen durch die gesetzlich autorisierten Verwaltungsgesellschaften der Aktienfonds wahrgenommen.

Ein von der VBV unterstützter Aktionärsantrag war beispielsweise der „Report on Effectiveness of Supply Chain Management on Equity Goals and Human Rights Commitments“ bei der Hauptversammlung von Nike Inc. am 12. September 2023. Die UN Guiding Principles on Business and Human Rights fordern von Unternehmen die Berücksichtigung von Menschenrechten, auch in der Lieferkette. Trotz der bereits bestehenden Offenlegung von Nike, nach der ein Bezug von Materialien aus der Autonomen Region Xinjiang-Uiguren (XUAR) nicht festgestellt werden konnte, bestehen weiterhin Forderungen, eine noch bessere Rückverfolgbarkeit der Lieferkette zu gewährleisten, um alle Risiken mutmaßlicher uigurischer Zwangsarbeit ausschließen zu können. Auch die Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) der EU wird das Unternehmen zur Einhaltung von menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten in seiner Lieferkette verpflichten.

Vorsorgekasse

Die 8 Aktienfonds der VBV-VK (Spezialfonds und Publikumsfonds) wiesen im Geschäftsjahr 2023 ein Volumen von 720 Millionen Euro auf. Insgesamt kam es zu 1.443 Hauptversammlungen, wo über 21.061 Agendapunkte abgestimmt wurde.

Bei unserem größten Aktienfonds wurde im Jahr 2023 auf 185 Hauptversammlungen über 2.706 Tagesordnungspunkte abgestimmt. Von 114 unterstützten Aktionärsanträgen betrafen 12 den Bereich Umwelt. Die Themen umfassten Erderwärmung, Umweltkosten, Entwaldung in der Lieferkette oder Produkttoxizität.

Entsprechend ihrer Stewardship und Engagement Policy, fordert die VBV zu Beginn jeden Jahres von den externen Fondsmanager:innen ihren Voting- und Engagement-Report des vorherigen Geschäftsjahres an. Ist ein solcher Report spezifisch für die betroffenen Portfolios verfügbar, so wird auch dieser angefordert. Diese Daten werden von den ESG-Analysten der VBV geprüft. Das Ergebnis fließt in die zukünftigen Investitionsentscheidungen der Vorsorgekasse ein.

Pensionskasse

Für die Aktienspezialfonds der VBV-Pensionskasse wurden im Geschäftsjahr 2023 von der Verwaltungsgesellschaft auf 301 Hauptversammlungen von 291 Emittenten aus 27 Ländern abgestimmt. Das Abstimmungsvolumen betrug 606 Millionen Euro und umfasste 4.400 Tagesordnungspunkte, wovon 225 Anträge zu den Themen Umwelt, Soziales und Governance von Aktionären eingebracht wurden. Der Klimawandel war auch 2023 das meistdiskutierte Thema von Aktionärsanträgen. Weitere häufige Themen waren Diversity, Equity & Inclusion (DEI), politische Zuwendungen von Unternehmen, Menschenrechte sowie Health & Safety. Ein gerechter Übergang (Just Transition) bzw. ein Plan zur Minimierung der Auswirkungen des Klimawandels auf Arbeitnehmer:innen und die Gesellschaft war ein Thema, das 2023 erstmals stärker in den Fokus rückte.

Bei unserem größten Aktienfonds wurde im Jahr 2023 auf 242 Hauptversammlungen über 3.636 Agendapunkte abgestimmt. Von 210 unterstützten Aktionärsanträgen betrafen 27 den Bereich Umwelt. Schwerpunktthemen waren die Offenlegung und Restriktion der Finanzierung von fossilen Energien sowie globale Erwärmung und THG-Emissionen.

VERANLAGUNGSERGEBNIS

Relevanz und Auswirkungen

Die Finanzierung der staatlichen Pensionssysteme wird in vielen Ländern, so auch in Österreich, immer schwieriger. 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.

Wer seinen Lebensstandard auch in der Pension halten will, kommt daher an einer soliden, ertragreichen finanziellen 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 3,5 Millionen Beschäftigten und Selbständigen bei. Der langfristige Veranlagungserfolg der VBV hat somit positive Auswirkungen auf die finanzielle Situation sehr vieler Menschen.

Herangehensweise und Leistung

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

Aus dieser Verantwortung und dem gesetzlichen Auftrag beider Gesellschaften ergeben sich 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.

	VBV-PK	Alle Pensionskassen*
1-Jahresperformance p.a.	4,92%	6,52%
3-Jahresperformance p.a.	0,22%	1,23%
5-Jahresperformance p.a.	3,13%	3,49%
10-Jahresperformance p.a.	3,15%	3,18%

* inkl. VBV-PK

Tabelle 3: Veranlagungsergebnis der VBV-Pensionskasse

	VBV-VK	Alle Vorsorgekassen*
1-Jahresperformance p.a.	3,80%	4,42%
3-Jahresperformance p.a.	0,01%	0,07%
5-Jahresperformance p.a.	1,91%	1,44%
10-Jahresperformance p.a.	1,81%	1,47%

* inkl. VBV-VK

Tabelle 4: Veranlagungsergebnis der VBV-Vorsorgekasse

BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG

Relevanz und Auswirkungen

Die Sicherung der wirtschaftlichen Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit ist eine entscheidende Grundlage für das langfristige Bestehen und die nachhaltige Entwicklung jedes Unternehmens. Eine effektive Planung und eine an betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten ausgerichtete Unternehmensführung sind unerlässlich, um nicht nur die Wirtschaftlichkeit und Ertragskraft zu gewährleisten, sondern auch um sicherzustellen, dass ein Unternehmen seine sozialen und ökologischen Ziele erreichen kann. Vom wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens profitieren nicht nur die Eigentümer, er betrifft auch direkt die finanziellen Interessen anderer Stakeholder, insbesondere jene der Mitarbeitenden, Kund:innen, Lieferanten und sonstiger Geschäftspartner:innen.

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 wird auch in den kommenden Jahren die strategische Steuerung der Unternehmensgruppe und die Koordination mit den Eigentümer sein. Eine wichtige Rolle spielt zudem die Organisation und Bereitstellung von Dienstleistungen für die Tochterunternehmen in den Bereichen Recht, Rechnungswesen, IT, Interne Revision sowie Personalmanagement, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit. Die Unternehmensgruppe verzeichnet konstante Zuwachsraten bei Verträgen, Anwartschaftsberechtigten und Beiträgen. Unser Ziel ist es, diese positive Entwicklung fortzusetzen. Dazu wird unter anderem das Angebot von ergänzenden Serviceleistungen, zum Beispiel über das Online-Service „Meine VBV“, weiter ausgebaut werden. Dies ermöglicht eine kosteneffiziente, digitale Kommunikation mit einem wachsenden Anteil der Begünstigten von Pensionskasse und Vorsorgekasse und fördert die Möglichkeit, Eigenbeiträge in die Pensionskasse einzuzahlen.

Ein weiterer Fokus liegt auf der kontinuierlichen Produktinnovation. So wurde zum Beispiel im Jahr 2021 mit der VBV fair:pension ein neues Pensionskassen-Modell eingeführt, das speziell für Arbeitgeber:innen entwickelt wurde, die Genderfairness, Diversity und soziale Gerechtigkeit besonders hochhalten.



Finanzielle Leistungsindikatoren

Eckdaten der VBV-Gruppe

Die Bilanzsumme des Konzerns beträgt zum Bilanzstichtag € 15,5 Mrd. (VJ: € 14,3 Mrd.).

	T€	T€
Geldflussrechnung des Konzerns	31.12.2023	31.12.2022
Finanzmittel am Beginn der Periode	48.873	94.418
Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit	+ 13.063	59.317
Cashflow aus Investitionstätigkeit	+ 3.867	- 96.499
Cashflow aus Finanzierungstätigkeit	- 8.766	- 8.363
Finanzmittelbestand am Ende der Periode	57.037	48.873

Eigenmittelausstattung

	€	€
Eigenmittelausstattung in Euro	31.12.2022	31.12.2021
1. Grundkapital	70.001,00	70.001,00
2. Kapitalrücklage	37.504.719,14	37.504.719,14
3. Gewinnrücklage	307.016.324,29	254.674.320,88
4. Anteile anderer Gesellschafter	8.449.187,24	7.064.548,73
Summe Eigenmittel	353.040.231,67	299.313.589,75

Tabelle 5: Bilanz, Finanzielle Leistung VBV-Gruppe

Geschäftsergebnis

Das Konzernjahresergebnis des Geschäftsjahres 2023 zeigt eine stabile und zufriedenstellende Entwicklung des Konzerns. Die Auswirkungen der sich mittlerweile wieder normalisierenden Inflationsraten und die allgemeine Entwicklung der wirtschaftlichen Situation in einem komplexen geopolitischen Umfeld haben sich auf das Konzern-Betriebsergebnis gedämpft niedergeschlagen. Der Rückgang im Ergebnis relativ zum Vorjahr ist im Wesentlichen auf einem im Vorjahr aufgetretenen zinsbedingten Sondereffekt im Bereich der Drohverlustrückstellung (entspricht sinngemäß der Verwaltungskostenrückstellung im UGB) im Segment der Pensionskasse zurückzuführen.

Das Ergebnis vor Ertragssteuern beträgt im Berichtsjahr € 62.716.611,47 (VJ € 94.675.717,58).

Nach Berücksichtigung der Ertragsteuern ergibt sich ein Ergebnis von € 47.603.369,75 (VJ € 71.807.795,27).

Der gesamte Konzernabschluss der VBV-Gruppe wird im Sommer 2024 in EVI – Das digitale Amtsblatt der Republik Österreich veröffentlicht.

FAIRE ENTLOHNUNG

Relevanz und Auswirkungen

In Österreich handeln Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen im Rahmen der Sozialpartnerschaft Kollektivverträge aus, in denen die Mindestentlohnung für Arbeitnehmer:innen einer Branche festgeschrieben ist. Die Entwicklung der Lebenshaltungskosten im Land und die spezifischen Gegebenheiten der Branche werden bei den Verhandlungen berücksichtigt. 98 Prozent aller unselbstständig Beschäftigten arbeiten hierzulande unter einem Kollektivvertrag. Österreichische Pensions- und Vorsorgekassen verfügen über keinen eigenen Kollektivvertrag. Dennoch ist es der VBV ein selbstverständliches Anliegen, faire Gehälter zu bezahlen, weshalb jährliche Valorisationen nach dem Abschluss des Kollektivvertrags für Banken und Bankiers durchgeführt werden.

Herangehensweise und Leistung

2011 wurde eine interne Analyse der VBV-Gehälter durchgeführt. Basierend auf deren Ergebnissen und in Anlehnung an den Kollektivvertrag für Banken und Bankiers wurden Gehaltsbänder für verschiedene Tätigkeiten und Hierarchieebenen der VBV definiert. Diese wurden den Vorständen präsentiert und von ihnen freigegeben. Die Gehaltsbänder werden seither jährlich valorisiert und deren Grenzen dementsprechend angepasst.

Im ersten Quartal 2024 hat der Bereich Human Resources mit Unterstützung eines Beratungsunternehmens vergütungsbezogene HR-Kennzahlen für das Kalenderjahr 2023 erhoben und analysiert. Neben der Ermittlung des Gender Pay Gap wurde auch die Marktkonformität der Entgelte überprüft.

Vergütung des Aufsichtsrates und des Vorstandes

Die Offenlegung der Vergütung des Vorstandes in Absolutbeträgen ist für die nächste Berichterstattungsperiode vorgesehen. Der Aufsichtsrat erhält für seine Tätigkeiten keine Vergütung, sondern lediglich eine Aufwandsentschädigung.

Gehaltsspreizung

Die Gehaltsspreizung der VBV-Gruppe lag im Jahr 2023 bei 1:8,8. Sie stellt das Verhältnis zwischen der Jahresgesamtvergütung der höchstbezahlten Person in der Organisation (inklusive Vorstand) und dem Median der Jahresgesamtvergütung aller Angestellten (ohne die Mitglieder des Vorstands) dar.

Die Jahresgesamtvergütung umfasst Gehälter, Prämien (inkl. aufgeschobener Vergütung), Überstundenvergütung, Zulagen, Altersvorsorgeleistungen (Pensionskassenbeiträge), Sachbezüge für PKW und Garage sowie freiwillige Versicherungsleistungen.

Vergütung der Mitarbeitenden

Für Finanz- und Versicherungsdienstleister im Bereich der Betrieblichen Altersvorsorge gibt es keinen eigenen Kollektivvertrag. Lediglich rund fünf Prozent der Mit-



arbeitenden der VBV-Gruppe unterliegen einem rechtlich bindenden Kollektivvertrag. Für die Beschäftigten der Betrieblichen Altersvorsorge Software Engineering GmbH gilt der IT-Kollektivvertrag. Bei der Bezahlung der übrigen Mitarbeitenden orientieren sich die Gesellschaften der VBV-Gruppe am Kollektivvertrag für Banken und Bankiers. Nach dem Abschluss der KV-Verhandlungen für den Bankensektor (Frühjahrslohnrunde 2023) erfolgte in der VBV eine Erhöhung der Gehälter mit 1. April 2023 um 9,83%. Die wöchentliche Arbeitszeit für Mitarbeitende der VBV lag bis 2023 bei 39 Stunden und 35 Minuten. Seit Jänner 2024 beträgt sie 38,5 Stunden, mit einer Gleitzeitvereinbarung und einer Homeoffice-Quote von bis zu 60% der Arbeitszeit.

Sonder- und Einzelvereinbarungen werden individuell getroffen. Zudem gibt es Dienstverhältnisse mit einer „All-in-Regelung“, die aus einem Grundgehalt und weiteren Entgeltbestandteilen bestehen. Die VBV bezahlt für Mitarbeitende mit unbefristetem Dienstvertrag für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses Pensionskassenbeiträge. Ausgenommen davon sind nur die Mitarbeitenden der Betrieblichen Altersvorsorge Software Engineering GmbH. Für diese gilt der IT-Kollektivvertrag und sie können freiwillig einen Pensionskassenvertrag abschließen. Zudem gibt es in der VBV - Betrieblichen Altersvorsorge AG, der VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft, der VBV - Asset Service GmbH, der VBV - Pensionservice-Center GmbH und in der VBV - Consult Beratung für Betriebliche Vorsorge GmbH die Möglichkeit, dass die Mitarbeitenden Eigenbeiträge in ihr Pensionskonto einzahlen, wobei der Dienstgeber diese bis zu einem gesetzlich gedeckelten Betrag verdoppelt.

Gleiche Gehälter für gleichwertige Arbeit

In der VBV gilt der Grundsatz „gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit bei gleichwertiger Erfahrung und Ausbildung“. 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, wurde Anfang 2024 gemeinsam mit einem Beratungsunternehmen eine Gap Analyse für 2023 durchgeführt. Der Gender Pay Gap in der VBV-Gruppe beträgt 41%. Dieser wurde auf Basis der Jahresgesamtvergütung hochgerechnet auf Vollzeitäquivalente und inklusive Überstundenabgeltung berechnet. Die Analyse hat ergeben, dass die Ursache des Gender Pay Gap im Wesentlichen auf den Career Gap in der VBV-Gruppe zurückzuführen ist. Denn obwohl die Belegschaft zu 63% aus Frauen besteht, sind nur 20% der Vorstände und 31% der

Führungskräfte weiblich, während der Frauenanteil bei den Mitarbeiter:innen ohne Führungsfunktion bei 70% liegt. Innerhalb der einzelnen Berufsgruppen sind auch Unterschiede bemerkbar, deren Ursache großteils in den unterschiedlichen Marktwerten der Tätigkeiten liegen. Innerhalb der Berufsgruppen liegen die Gender Pay Gaps zwischen - 25,3% und + 19,2%. Das bedeutet, dass hier Abweichungen vorliegen, die beiden Geschlechtern zugutekommen. Allerdings fällt die Abweichung bei den Frauen nach unten etwas stärker aus als die nach oben. Der Gender Pay Gap erscheint auf den ersten Blick sehr hoch. Das Beratungsunternehmen, mit welchem wir die Berechnungen durchgeführt haben, hat uns mitgeteilt, dass der Gender Pay Gap dennoch branchenüblich ist.

Begründet ist der Gender Pay Gap in der VBV durch die längere Dienstzugehörigkeit der Männer und vor allem im Career Gap, welcher besagt, dass deutlich mehr Männer als Frauen Führungspositionen innehaben. Zusätzlich wirken sich für Frauen Karriereunterbrechungen und Phasen von Teilzeitbeschäftigungen negativ aus.

Die VBV wird Maßnahmen ergreifen, um den Gender Pay Gap kurz-, mittel- und langfristig zu reduzieren. Zu den kurzfristigen Maßnahmen zählen die Weiterführung des Audits berufundfamilie, eine Aufforderung an die Frauen, konkrete Verbesserungswünsche zu artikulieren, die Weiterführung der flexiblen Arbeitszeitmodelle und von Homeoffice sowie die Durchführung von Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte und HR zur Vermeidung von Geschlechterdiskriminierung.

Mittelfristig nehmen wir uns vor, das Vergütungsmodell inklusive der variablen Komponenten und dazugehöriger Prozesse zu überarbeiten, sodass es den Anforderungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie entspricht und im Rahmen der wirtschaftlichen Möglichkeiten des Unternehmens eine faire und geschlechtergerechte Entlohnung sicherstellt. Wir wollen auch die Geschlechterverteilung in den verschiedenen Hierarchieebenen regelmäßig prüfen, um potenzielle Ungleichheiten zu identifizieren und diesen entgegenzuwirken. Langfristig wollen wir unsere Unternehmenskultur weiterentwickeln und so ein Arbeitsumfeld sicherstellen, das Vielfalt und Inklusion fördert und Geschlechterstereotype bekämpft. Das Ziel ist, dass wir eine diverse Arbeitskultur schaffen, um so gemeinsam die zukünftigen Herausforderungen bestmöglich zu meistern.

REGIONALE GESCHÄFTSPARTNER UND NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

Relevanz und Auswirkungen

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie und des Krieges in der Ukraine haben verdeutlicht, wie weit und verzweigt Lieferketten in unserer globalisierten Wirtschaft sein können, 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:innen war bereits vor den genannten Ereignissen bemerkbar und hat sich durch sie weiter verstärkt.

Zwar können einem Unternehmen durch eine regionālere Beschaffung höhere Kosten erwachsen, doch es senkt damit erhebliche Risiken: Die Eingangslogistik wird verlässlicher und die Steuer- und Planbarkeit verbessern sich. 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, bezieht Waren und Dienstleistungen überwiegend von regionalen Lieferant:innen, Dienstleister:innen und Geschäftspartner:innen und legt auch in der Veranlagung den Schwerpunkt auf Österreich und die Eurozone.

Herangehensweise und Leistung

Unsere Dienstleister und Partner:innen 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 ein aktives Beziehungsmanagement zu ihnen. Eines der zentralen Elemente davon ist die regelmäßige, strukturierte Bewertung der Lieferant:innen. 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 den VBV-Veranlagungsteams – unsere Veranlagungspartner entscheidend. Da die Veranlagung auch unseren größten Hebel im Bereich der Nachhaltigkeit darstellt, sind unsere Veranlagungspartner:innen auch zentral bei der Erreichung unserer Klimaschutz- und weiterer Nachhaltigkeitsziele. In den folgenden Tabellen sind das Ausmaß des extern verwalteten Vermögens und die regionale Aufteilung unserer Veranlagungspartner:innen ersichtlich.

	EUR	Anteil am Veranlagungsvolumen
Cash	33.008.708,02	0,53%
intern verwaltete Kapitalanlagen	649.357.435,53	10,51%
extern verwaltete Kapitalanlagen	5.497.511.789,56	88,96%
Gesamt	6.179.877.933,11	100,00 %

Tabelle 6: Aufteilung des Veranlagungsvolumens der VBV-VK per 31.12.2023

Land	Anzahl Fonds	Volumen in EUR	Anteil am Veranlagungsvolumen
Österreich	26	4.377.409.066,40	70,83%
Luxemburg	7	681.495.429,78	11,03%
Deutschland	4	146.461.887,71	2,45%
Irland	2	160.074.741,95	2,55%
Frankreich	1	132.070.663,72	2,10%
Gesamt	41	5.497.511.789,56	88,96%

Tabelle 7: Regionale Aufteilung der im Auftrag der VBV- VK extern verwalteten Kapitalanlagen per 31.12.2023

	EUR	Anteil am Veranlagungsvolumen
Cash	274.404.705,47	3,34%
intern verwaltete Kapitalanlagen	103.039.391,76	1,26%
extern verwaltete Kapitalanlagen	7.828.546.578,06	95,40%
Gesamt	8.205.990.675,29	100,0 %

Tabelle 8: Aufteilung des Veranlagungsvolumens der VBV-PK per 31.12.2023

Land	Anzahl Fonds	Volumen in EUR	Anteil am Veranlagungsvolumen
Österreich	9	2.357.447.224,27	28,73%
USA	10	2.439.908.055,12	29,73%
UK	19	1.135.329.297,40	13,84%
Frankreich	5	500.137.155,89	6,09%
Australien	2	352.091.608,65	4,29%
Schweiz	5	327.991.322,92	4,00%
Dänemark	3	327.122.119,98	3,99%
Deutschland	6	314.929.748,95	3,84%
Kanada	1	41.044.411,21	0,50%
Norwegen	1	32.545.633,67	0,40%
Gesamt	61	7.828.546.578,06	95,40%

Tabelle 9: Regionale Aufteilung der im Auftrag der VBV- PK extern verwalteten Kapitalanlagen per 31.12.2023

Wir wählen unsere Fondsmanager:innen und KAGs nach strengen Vorgaben aus. So verpflichten wir sie, im Interesse der Anteilhaber:innen bestmögliche Veranlagungsergebnisse zu erzielen. Wir verpflichten unsere KAGs außerdem dazu, unsere nachhaltigen 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:innen 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:innen selbst nachhaltig agieren. 2023 wurden insgesamt 14 Fondsmanager:innen beurteilt, wovon zwei erstmals den Fragebogen ausgefüllt haben. Es gab keine Beanstandungen im Due-Diligence Prozess.

Für die Bürowarenbeschaffung gibt es eine Beschaffungsrichtlinie, in der festgelegt ist, welche Kriterien hinsichtlich ökologischer und sozialer Aspekte beim Einkauf berücksichtigt werden müssen. Generell gilt, dass lokale Anbieter:innen bevorzugt werden sollen und auf bestimmte Zertifikate und Gütesiegel Rücksicht genommen werden muss. Unser EDV-Dienstleister hat seinen Sitz am Standort Wien, ebenso wie unsere Kreativ-Agentur und eine Druckerei, mit der wir zusammenarbeiten. Die Konfektionierung der Poststücke übernimmt ein lokaler Anbieter und die Österreichische Post AG ist Partnerin bei der Versendung. Alle von der VBV veranstalteten Events werden als „ÖkoEvent“ durchgeführt.

Beim Kauf von IKT-Geräten muss die Green IT Beschaffungsrichtlinie eingehalten werden, und vor Großanschaffungen muss eine detaillierte Checkliste abgearbeitet werden. Neue Lieferant:innen werden von uns hinsichtlich spezifischer Kriterien geprüft, wobei auch Zertifikate abgefragt werden. Im Jahr 2023 wurden zwei neue Lieferanten durch die IT-Abteilung bewertet. Auch bestehende Lieferant:innen werden regelmäßig gecheckt. Im Vorfeld der im Jahr 2023 stattgefundenen Übersiedlung unserer Server wurden diverse Rechenzentren auch hinsichtlich Umweltkriterien bewertet. Die Ergebnisse sind bei der Entscheidung für das Rechenzentrum unserer Wahl eingeflossen.

Auch im Bereich Marketing und PR werden von der VBV Lieferant:innen-Bewertungen durchgeführt. Dabei berücksichtigen wir sowohl ökologische als auch soziale Nachhaltigkeitsaspekte beim Bezug von Merchandise, Werbeprodukten und Dienstleistungen.

NACHHALTIGKEITSPROGRAMM

Ziele und geplante Maßnahmen

Wirtschaft und Ethik

Themenbereich	SDGs	Ziel	Bis	Maßnahme	Status
CSR		Nachhaltigkeitsbestrebungen weiterentwickeln, Vorreiterrolle ausbauen	2024	Gruppenweite CSR-Vision und CSR-Strategie 2.0 erarbeiten	In Planung.
Produktportfolio	3.8, 7.2, 7.a, 9.1, 9.4, 13.1, 17.17	PK: 100% Berücksichtigung von ESG- und Nachhaltigkeitsrisiken für liquide Produkte (Aktien und Anleihen)	2025	Ausweitung von Spezialfonds auf Publikumsfonds und ETFs (von Produktangebot abhängig)	In Spezialfonds umgesetzt. Ausweitung in Umsetzung.
		PK: Einführung einer „grünen Pension“ als weitere Wahlmöglichkeit im Rahmen des VBV-Lebensphasenmodells	2025	Änderungen in PKG und EStG lobbyieren; Umsetzungskonzepte erstellen	Im Laufen. Ist von politischen Gegebenheiten und rechtlich-regulatorischen Entwicklungen abhängig.
Engagement in der Veranlagung, Dialog		VK: Impact Investing gilt nicht als alternatives Investment im BMSVG	2024	Lobbying für Änderungen zu den Veranlagungsvorschriften im BMSVG	In Planung.
		Erstellung eines Prozesses für Beteiligung an „Collaborative Engagement-Initiativen“ (inkl. Umgang mit Zielkonflikten)	2024	Erstellung und Abstimmung eines entsprechenden Prozesses	NEU
		100% der Portfoliounternehmen des Aktienportfolios sollen bis 2040 THG-Reduktionsziele festgelegt haben. Das Zwischenziel für 2025 liegt bei 50%.	2025	Engagement bei Fondsmanagern	Laufendes Engagement findet statt.
Grüne Investments	7.2, 7.a, 9.1, 9.4, 13.1	Der Anteil von Investments in die Energiewende soll auf 10% (PK) / 20% (VK) des Investmentportfolios erhöht werden	2025	Investments beispielsweise in klimabezogene Infrastrukturinvestments, Aktien im Bereich der Energietransition, Green Buildings sowie Green Bonds weiter ausweiten	Befindet sich in Umsetzung (siehe S.46).
Biodiversität in der Veranlagung	14.1, 14.2, 14.7, 15.1, 15.2, 15.5, 15.a, 15.b	VK: Setzung von quantitativen Zielen hinsichtlich Biodiversität in der Veranlagung	2024	Regelmäßige Teilnahme an den Arbeitsgruppen der Finance for Biodiversity Foundation	NEU
Reduktion der THG-Emissionen	13.1, 13.2	PK: Reduktion des relativen CO ₂ -Fußabdrucks des Aktienportfolios (Scope 1 + 2 gem. PCAF) um 30% im Vergleich zu 2019. VK: Reduktion des relativen CO ₂ -Fußabdrucks des Aktienportfolios (Scope 1 + 2 gem. PCAF) um 20% im Vergleich zu 2021.	2025	Produkte gemäß Transitionsstrategie/Kriterienkatalog selektieren sowie gezielte Dekarbonisierungsstrategien ein- und umsetzen	Produkte (u.a. Klima-Transitions- und Technologie-Fonds) für Transitionsstrategien im Einsatz. Maßnahmen werden gemäß Klimastrategie umgesetzt. PK: Reduktion um 73,4% VK: Reduktion um 24,4%
		Strategisches Veranlagungs-Oberziel: „Klimaschutz, Begrenzung Erderwärmung auf 1,5 °C“ (SDG13)	2030	Veranlagen gemäß Transitionsstrategien und Paris Aligned Index-Strategien und Kriterienkatalog	In Umsetzung. (Bewertung des Temperaturpfades noch nicht wissenschaftlich fundiert möglich)
		PK: Reduktion des relativen CO ₂ -Fußabdrucks der Unternehmensanleihen (Scope 1 + 2 gem. PCAF) um 30% im Vergleich zu 2020. VK: Reduktion des relativen CO ₂ -Fußabdrucks der Unternehmensanleihen (Scope 1 + 2 gem. PCAF) um 20% im Vergleich zu 2021.	2025	Produkte gemäß Klima- und Transitionsstrategie selektieren	Produkte (u.a. Klima-Transitions- und Technologie-Fonds) für Transitionsstrategien im Einsatz. Maßnahmen werden gemäß Klimastrategie umgesetzt. PK: Reduktion um 39,4% VK: Reduktion um 16%
		100% der Portfoliounternehmen des Aktienportfolios sollen bis 2040 THG-Reduktionsziele festgelegt haben. Das Zwischenziel für 2025 liegt bei 50%.	2025	Engagement bei Fondsmanagern	Laufendes Engagement findet statt.

Themenbereich	SDGs	Ziel	Bis	Maßnahme	Status
Integre Unternehmensführung (Ethik & Compliance)	8.3	Optimierung des Managements der Nachhaltigkeitsdaten	2024	Status Quo der Nachhaltigkeitsdatenlandschaft erheben, Software-Lösungen evaluieren, Bedarf und Anforderungen erfassen	In Umsetzung.
		Unternehmensweites Nachhaltigkeits-Know-how erhöhen und stärken	2024	Regelmäßige Nachhaltigkeits-schulungen für alle MA einführen und etablieren	Umsetzung verzögert sich.
		Aktualisierung des Verhaltenskodex	2024	Überarbeitung des Verhaltenskodex, Anpassung auf „state of the art“	Der neue Verhaltenskodex für Mitarbeiter:innen ist seit Februar 2024 in Kraft.
Vergrößerung des Kundenstamms	8.2	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-Tippgeber-Prämienmodell, Crosssellingprogramm	Outbound-Kampagnen, Mitarbeitenden-Tippgeber-Prämienmodell & General-PKV laufend. Rest abgeschlossen bzw. eingeführt.
		General Pensionskassenvertrag (PKV)	2024	Lobbying	Über den Fachverband der Pensions- und Vorsorgekassen findet zentral koordiniertes Lobbying statt.
E-Commerce/Digitalisierung		Vereinfachung des Daten- und Informationsaustausches mit Arbeitgebern	2023	Eigenes online Arbeitgeberportal	VBV Business als neues Arbeitgeberportal in erster Phase für ausgewählte Pilotkund:innen der Pensionskasse verfügbar.

Abgeschlossene Maßnahmen & Ziele 2023

Themenbereich	SDGs	Ziel	Bis	Maßnahme	Status
Reduktion der THG-Emissionen	13.1, 13.2	Strategisches Veranlagungs-Oberziel: „Klimaschutz, Begrenzung Erderwärmung auf 1,5 °C“ (SDG13) - Das strategische Ziel ist es, das Pariser Klimaziel bis 2030 zu erreichen.	2023	Erstmalige Erstellung der Klima- und Engagementberichte für 2022 im Rahmen der Green Finance Alliance Mitgliedschaften von PK und VK	Erledigt. Veröffentlichung erfolgt nun jährlich.

Legende

	neu
	planmäßig in Umsetzung
	erledigt/abgeschlossen
	verzögert sich
	geplant
	verschoben/eingestellt

UMWELT & KLIMA

UMWELT IM GRÜNEN BEREICH

UNSER ZUGANG

Die VBV-Gruppe ist die führende Anbieterin nachhaltiger Vorsorgelösungen in der betrieblichen Altersvorsorge. Wir sehen uns als Pionierin in unserer Branche und stellen deshalb auch hohe Ansprüche an unsere Leistungen im Umweltschutz. In diesem Kapitel erläutern wir die Grundlagen, Prozesse und Systeme, mit denen wir die Umweltauswirkungen unserer betrieblichen Tätigkeit erfassen, bewerten und minimieren. Am Ende des Kapitels stellen wir zudem die Ziele vor, die wir uns gesetzt haben, um unseren betrieblichen Umweltschutz weiter zu verbessern.

Wir berichten darüber im Bewusstsein, dass wir in unserem Kerngeschäft – der treuhänderischen Veranlagung von Vorsorgekapital für über dreieinhalb Millionen Anspruchs- und Leistungsberechtigte – bei Weitem die größten Auswirkungen auf die Umwelt und die natürlichen Ressourcen unseres Planeten haben. Dennoch wollen wir auch im innerbetrieblichen Bereich, in dem wir unsere Umweltauswirkungen unmittelbar beeinflussen können, einen vorbildlichen Beitrag leisten und unsere Leistungen transparent offenlegen.

Unser Umweltmanagement

Bereits im Jahr 2017 wurde in allen Gesellschaften der VBV-Gruppe am Standort in Wien ein Umweltmanagementsystem (UMS) gemäß ISO 14001:2015 eingerichtet. Dieses gut funktionierende und etablierte Umweltmanagementsystem haben wir im Zuge der Rezertifizierung im Jahr 2020 zusätzlich nach der EMAS-Verordnung (Environmental Management and Audit Scheme) zertifizieren lassen. 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 kommuniziert werden müssen. Es ist uns wichtig, für unsere Stakeholder:innen die Bewertung der VBV und den Vergleich mit anderen Unternehmen insbesondere durch externe Audits und Zertifizierungen zu erleichtern. Mit der Teilnahme an EMAS verpflichten sich Unternehmen dazu, ihre Umweltleistungen kontinuierlich zu verbessern – auch das entspricht unserem Selbstverständnis und unserem Ansatz beim Umweltschutz.

Umwelterklärung

Im Jahr 2022 haben wir die Nachhaltigkeitsberichterstattung auf die gesamte VBV-Gruppe ausgeweitet. Im Zuge dessen haben wir die EMAS-Umwelterklärung in den Nachhaltigkeitsbericht integriert. Daher stellen auch heuer die für das Jahr 2023 im Rahmen der Umwelterklärung nach EMAS zu veröffentlichenden Informationen einen integralen Bestandteil dieses Nachhaltigkeitsberichtes dar.

Die Umweltpolitik der VBV-Gruppe, die in ihrer ersten Version im Jahr 2017 beschlossen wurde, stellt die Grundlage unseres Umweltmanagementsystems dar. 2022 haben wir einen Prozess zur Aktualisierung der Umweltleitsätze gestartet. Dabei hat das UMS-Team einen Vorschlag für eine überarbeitete Umweltpolitik erstellt, in dem Inputs aus Audits und Management Reviews der letzten Jahre berücksichtigt wurden. Dieser Vorschlag wurde vom Vorstand der VBV-Gruppe begutachtet und in Abstimmung mit dem CSR-Manager und den Umweltmanagern noch minimal geändert. Im Frühjahr 2023 wurde die neu überarbeitete Umweltpolitik beschlossen und den Mitarbeitenden im Intranet kommuniziert.

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 Stakeholder:innen und der Umwelt einen entsprechenden Stellenwert hat. Wir orientieren uns dabei an folgenden Umweltsätzen:

- » Wir berücksichtigen bei Veranlagungsentscheidungen ökonomische, ökologische, soziale und Governance-Aspekte und fördern die lokale Wertschöpfung am Finanz- und Wirtschaftsplatz Österreich.
- » Wir richten die Veranlagung nach unseren nachhaltigen strategischen Veranlagungsüberzielen aus, wobei ein wesentliches Ziel der Klimaschutz und die Ausrichtung am Pariser Klimaziel ist.
- » Wir reduzieren unseren Treibhausgasausstoß und treffen im Geschäftsbetrieb Maßnahmen zur Kompensation, zum Beispiel durch die Förderung von Klimaschutzprojekten.
- » Wir arbeiten an neuen Investmentkonzepten sowie verbesserten Monitoring-, Reporting- und Messmethoden.
- » Wir sorgen für die Einhaltung aller uns betreffenden gesetzlichen Bestimmungen und orientieren uns an aufsichtsrechtlichen Erwartungshaltungen.

- » Wir gehen sparsam mit den Ressourcen um, berücksichtigen bei der Beschaffung ökologische und soziale Kriterien und legen Wert auf eine möglichst regionale Herkunft.
- » Wir verfolgen die Weiterentwicklung unserer „Green IT“ und die Digitalisierung von Geschäftsprozessen.
- » Wir verpflichten uns, unsere Leistung in allen umweltrelevanten Aspekten kontinuierlich zu verbessern.
- » Wir fördern umweltfreundliches Verhalten unserer Mitarbeitenden.
- » Wir informieren unsere Stakeholder offen und transparent.

Die Umweltpolitik der VBV-Gruppe stellt einen für alle vom Umweltmanagementsystem erfassten Gesellschaften verbindlichen Rahmen dar. Die konkrete Umsetzung erfolgt innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen des jeweiligen Geschäftsfeldes der Gesellschaften.



Das Umweltmanagementsystem

Ziel des Umweltmanagementsystems ist es, die Umweltleistungen der Gesellschaften der VBV-Gruppe laufend zu verbessern. Dafür werden in einem ersten Schritt die Umweltauswirkungen der Prozesse identifiziert und gemessen. Aus den daraus resultierenden Ergebnissen werden im nächsten Schritt geeignete Maßnahmen abgeleitet, die zu einer stetigen Verbesserung der Umweltleistungen der VBV-Gruppe führen sollen. Dieser kontinuierliche Verbesserungsprozess bzw. -kreislauf, auch

„PDCA-Zyklus“ genannt, ist folgendermaßen aufgebaut: Der Ausgangspunkt dieses sich jährlich wiederholenden Prozesses ist die Erhebung der Umweltdaten. Bei der Erstellung und Aktualisierung der umweltrelevanten Ziele und Maßnahmen des Nachhaltigkeitsprogramms fließt Input aus unterschiedlichsten Quellen ein – etwa aus Kontext- bzw. Umfeldanalysen, Vorschlägen von Mitarbeitenden, Vorgaben durch die „Umweltbeauftragten in oberster Leitung“ (siehe S. 71), internen und

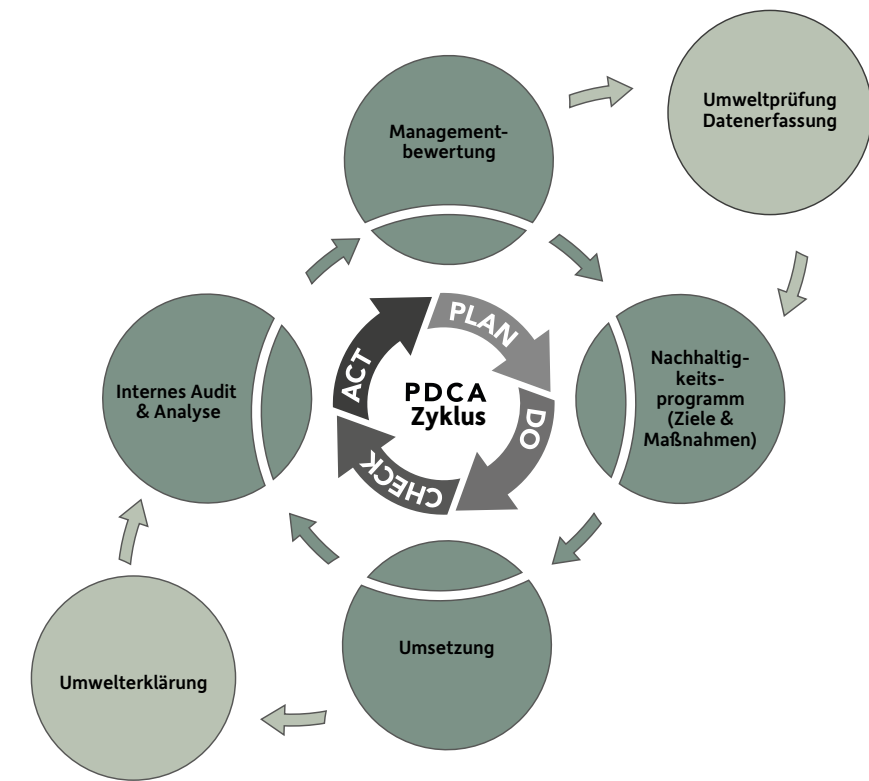


Abbildung 7: Schematische Darstellung des Verbesserungskreislaufs: Der PDCA-Zyklus

externen Audits sowie Stakeholderbefragungen. Durch Management Reviews, das Nachhaltigkeitsprogramm und die jährlich stattfindenden internen sowie externen Audits – allesamt wesentliche Komponenten des UMS

– wird sichergestellt, dass in Übereinstimmung mit der Umweltpolitik geeignete Verbesserungsmaßnahmen kontinuierlich und systematisch geplant, umgesetzt und überprüft werden.

Ergebnis – Chancen, Risiken und Maßnahmen

Bei den Themen, die sich aus der Kontextanalyse ergeben, wird vorrangig zwischen den Bereichen Bürobetrieb und Veranlagung differenziert. Der Fokus liegt dabei auf unserem Kerngeschäft, der Veranlagung. Folgende Themen wurden als die umweltspezifisch wesentlichen Themen für den Bürobetrieb identifiziert: Mobilität (Teleworking, E-Mobilität, Dienstreisen), (IT-)Sicherheit und Digitalisierung, Green IT sowie Energie- und Ressourcenverbrauch. Für das Kerngeschäft wichtige Themen sind: Die EU-Verordnungen zum Thema „Sustainable Finance“, CO₂-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. 71) – gegebenenfalls unter Heranziehung zusätzlicher interner Expertise. Maßnahmen, die sich aus diesen Analysen ergeben, finden ihren Weg ins Nachhaltigkeitsprogramm oder in die Verbesserungsliste, in der Verbesserungsvorschläge für die zukünftige Behandlung im Rahmen des Umweltmanagementsystems gesammelt werden.

Die Ideen, Themen, Empfehlungen und Maßnahmen-vorschläge, die sich laufend im Zuge des PDCA-Zyklus ergeben, werden in der Verbesserungsliste erfasst und kommen auf die Agenda der quartalsweise stattfindenden Sitzungen des UMS-Teams. In diesem Gremium

werden die Ideen und Vorschläge besprochen und wird über deren Umsetzung beraten. Soweit erforderlich, werden sie den zuständigen Vorstandsmitgliedern zur Genehmigung vorgelegt. Das Management der Umsetzung von Maßnahmen und die entsprechende Dokumentation erfolgt über die Sitzungsprotokolle, in denen das Besprochene und die laufenden Aufgaben inklusive Zielterminen und Zuständigkeiten festgehalten werden.

Das UMS basiert auf Vorgabedokumenten, welche die Abläufe und die zu verwendenden Formulare für Aufzeichnungen regeln. Zu diesen Abläufen im UMS gehört die Datenerhebung, die Analyse der Umweltauswirkungen, die interne und externe Bewusstseinsbildung, 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. 72), 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.



Umweltorganisation

Die Aufbauorganisation des Umweltmanagementsystems (UMS) umfasst drei Ebenen und stellt sich wie folgt dar:↓



Abbildung 8: Aufbauorganisation des UMS

An der Spitze stehen zwei Vorstandsmitglieder, die als Umweltbeauftragte in oberster Leitung fungieren. Bei ihnen liegt die Gesamtverantwortung für die Einhaltung der Norm ISO 14001:2015 und der EMAS III Verordnung. Der Umweltmanager ist für die Koordination der Umsetzung der ISO-Norm und der EMAS-Verordnung verantwortlich. Zudem obliegt ihm 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 Fachkenntnissen, Qualifikationen und Perspektiven vertreten.

Umweltrechtliche Vorgaben

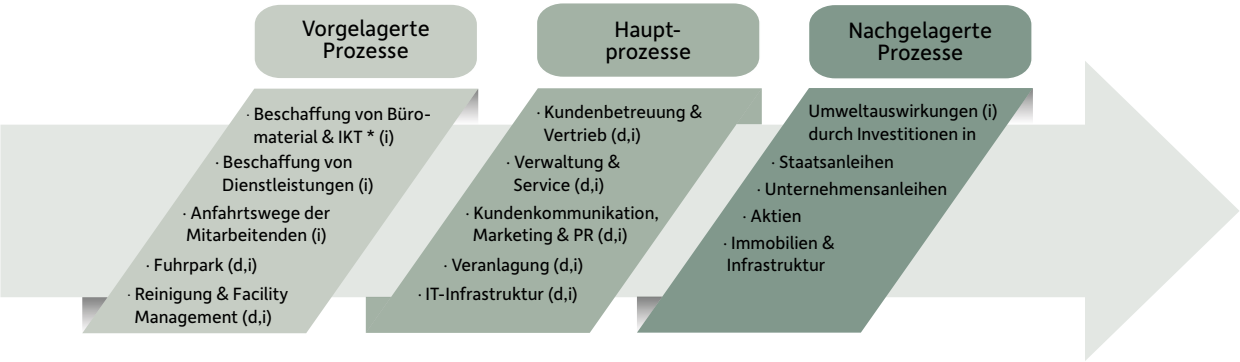
Die Einhaltung aller umweltrelevanten Gesetze, Verordnungen und Bescheide wird von der VBV-Gruppe durch klar definierte Verfahren im Rahmen des UMS sichergestellt. Grundlage für die Sicherstellung der Umwelt-Compliance ist ein Rechtsregister, in dem sämtliche bestehenden und für die einzelnen VBV-Gesellschaften

relevanten Rechtsgrundlagen erfasst sind. Es beinhaltet Gesetze, Verordnungen und Verpflichtungen auf internationaler, europäischer, nationaler und regionaler Ebene sowie Verpflichtungen, welche die VBV-Gruppe freiwillig eingegangen ist. Die wesentlichen (umwelt-) rechtlichen Verpflichtungen der VBV-Gruppe umfassen neben den gesellschaftsspezifischen Gesetzen unter anderem die Bereiche Abfall, Elektrogeräte, Datenschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Darüber hinaus ergeben sich Vorgaben aus Selbstverpflichtungen wie dem Montréal Carbon Pledge Abkommen, den UN Principles for Responsible Investment (UN PRI) und der seit 2022 bestehenden Mitgliedschaft in der Green Finance Alliance des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie. Das Rechtsregister wird intern regelmäßig überprüft und gegebenenfalls aktualisiert. Einmal jährlich prüft zudem eine externe Fachkraft, ob das Register alle für die VBV relevanten umweltrechtlichen Vorgaben enthält. Die Einhaltung dieser Vorgaben wird durch eine systematische Herangehensweise der zu erledigenden Tätigkeiten gewährleistet, deren Koordination den Umweltmanager:innen obliegt.

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 9: Wesentliche Prozesse in der VBV-Gruppe

Nach der Identifizierung und Kategorisierung der wesentlichen Prozesse erfolgt deren Bewertung in Hinblick auf diverse Umweltaspekte, wie z. B. Treibstoff- und

Ressourcenverbrauch, Energiebedarf und gefährlicher Abfall (siehe Abbildung 9). Die Umweltaspektbewertung erfolgt unter anderem für folgende vier Faktoren:

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 brauchbare Daten verfügbar sind. Wenn es zu einem bestimmten Umweltaspekt, insbesondere eines nachgelagerten Prozesses, keine Daten bzw. für die Bewertung notwendigen Kontext gibt wie z. B. zum Treibstoff-, Rohstoff- oder Ressourcenverbrauch der Unternehmen, in die investiert wird, kann 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 10).

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	1
Beschaffung Dienstleistungen	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
Anfahrtswege der Mitarbeitenden	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Fuhrpark	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1
Reinigung & Facility Management	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1
Kundenbetreuung & Vertrieb	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0
Verwaltung & Service	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
IT-Infrastruktur	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0
Kundenkommunikation, Marketing & PR	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Veranlagung	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0
Investment in Staatsanleihen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0	0
Investment in Unternehmensanleihen	4	4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	2	2	2
Investment in Aktien	3	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	2	2	2
Investment in Immobilien & Infrastruktur	2	2	0	0	1	0	1	1	1	2	1	1	2	1	1

Abbildung 10: Umweltaspektbewertung

Durch Aufsummierung der einzelnen gewichteten Bewertungen pro Umweltaspekt (numerisches Ergebnis siehe S. 74) ergibt sich der sogenannte Umweltindikator

für die einzelnen Prozesse, der Auskunft darüber gibt, welche Prozesse im Unternehmen jene mit der größten Umweltwirkung sind.



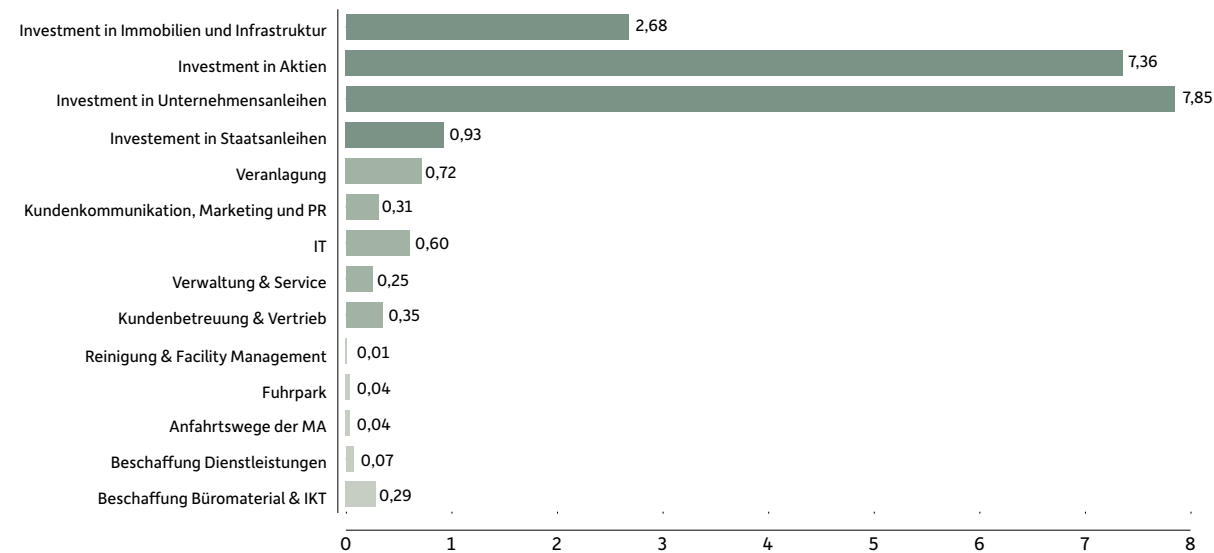


Abbildung 11: Umweltindikatoren der Unternehmensprozesse

Abbildung 11 verdeutlicht, dass die indirekten Umweltauswirkungen, die im Zusammenhang mit den Investitionen der VBV auftreten, die höchsten Werte beim Umweltindikator aufweisen und somit für die Umweltleistung der VBV-Gruppe am bedeutsamsten sind.

Die im Rahmen der EMAS-Verordnung zu berichtenden Umweltdaten und Kennzahlen finden sich in den folgenden Unterkapiteln sowie im Kapitel „Nachhaltige Ver-

anlagung“. Wir berichten in diesen Kapiteln auch über den Materialeinsatz und das Abfallmanagement. Im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse nach den Vorgaben der GRI-Standards wurden diese beiden Themen zwar als nicht wesentlich eingestuft, aber aufgrund der Anforderungen der EMAS-Verordnung muss über die beiden Themen berichtet werden, weshalb wir sie ergänzend in den Bericht aufgenommen haben.



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 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 2023 beim Kopierpapier bei 350.000 Blatt und bei den Aussendungen bei rund 4,4 Millionen Blatt lag. Das entspricht einem Materialgewicht von ca. 24,3 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 ist das die Weiterentwicklung der Automatisierung und Digitalisierung von Prozessen im Unternehmen. Der zweite Ansatz zielt darauf ab, die digitale und somit papierlose Kommunikation mit den Berechtigten und Kund:innen zu forcieren.

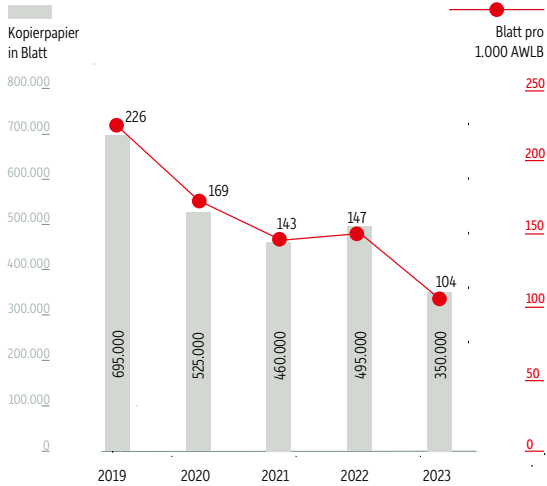
Seit 2021 können bei der VBV-Vorsorgekasse Ansprüche ohne Papierformular geltend gemacht werden. Dies war ein weiterer Schritt zur Reduktion des Papierverbrauchs durch Digitalisierung, welcher 2023 zu einer deutlichen Papiereinsparung geführt hat. Diese Digitalisierungsmaßnahme hat zugleich die Attraktivität unseres Onlineservice Meine VBV weiter gesteigert. Zur Erhöhung der Anzahl der Nutzer:innen des Kundenportals werden regelmäßig Anreize gesetzt. Wie schon in den vergangenen Jahren gab es auch 2023 sowohl in der VBV-Pensionskasse als auch in der VBV-Vorsorgekasse Gewinnspiele für alle Personen, die sich neu beim Onlineservice Meine VBV registriert haben. Dabei gab es einen e-Scooter sowie ein e-Bike und Klimatickets zu gewinnen

Papierverbrauch

Der Verbrauch an Kopierpapier ist 2023 nach einer leichten Erhöhung 2022 wieder deutlich zurückgegangen. Durch gezielte Bewerbung des Onlineservice Meine VBV und sonstige Digitalisierungsmaßnahmen werden deutlich weniger Dokumente auf Papier ausgedruckt als noch vor der Corona-Pandemie. Pro Mitarbeiter:in (MA) wurden 2023 1.804 Blatt Kopierpapier verbraucht, pro 1.000 Anwartschafts- und Leistungsberechtigte (AWLB) waren es 104 Blatt. ↓

	2019	2020	2021	2022	2023
Kopierpapier in Blatt	695.000	525.000	460.000	495.000	350.000
Veränderung zum VJ in %	–	- 24,5%	- 12,4%	7,6%	- 29,3%
Blatt pro MA	4.371	2.983	2.570	2.750	1.804
Blatt pro 1.000 AWLB	226	169	143	147	104

Tabelle 10: Entwicklung des Kopierpapierverbrauchs



Um 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 eingekauft werden darf. Dasselbe gilt auch für Aussendungen, Kontoinformationen sowie Druckwerke und Broschüren. Zusätzlich werden unsere Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichte laut Angabe unserer Druckerei CO₂-neutral gedruckt. Das nachhaltigste Papier ist jedoch jenes, das gar nicht erst produziert werden muss. In diesem Sinne ist der seit einigen Jahren anhaltende Abwärtstrend beim Papierbedarf für verpflichtende Kundeninformation und Aussendungen sehr erfreulich.

Abbildung 12: Kopierpapierverbrauch absolut und relativ

	2019	2020	2021	2022	2023
Papier in Blatt	9.262.106	8.147.587	6.813.683	5.330.481	4.398.881
Veränderung zum VJ in %	–	- 12,0%	- 16,4%	- 21,8%	- 17,5%
Blatt pro 1.000 AWLB	3.006	2.628	2.119	1.578	1.302

Tabelle 11: Entwicklung des Papierbedarfs für Aussendungen

In der VBV-Pensionskasse ist die gesetzliche Lage hinsichtlich des Versands der Kontoinformationen in Papierform günstiger als bei der VBV-Vorsorgekasse, da die Information über die Beitrags- und Kapitalentwicklung seit 2020 aufgrund einer geänderten Rechtslage 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 Kontoinformationen auf Papier zu versenden, es sei denn, die Berechtigten haben explizit die elektronische Zustellung gewählt. Vor diesem Hintergrund kommt der Registrierung beim Onlineservice Meine VBV eine besonders hohe Bedeutung zu, das erfreulicherweise immer mehr Berechtigte nutzen.

Dank dieser Entwicklungen ist uns in den letzten Jahren eine deutliche Reduktion der Aussendungen in Papierform gelungen, wie in Abbildung 13 zu sehen ist. →

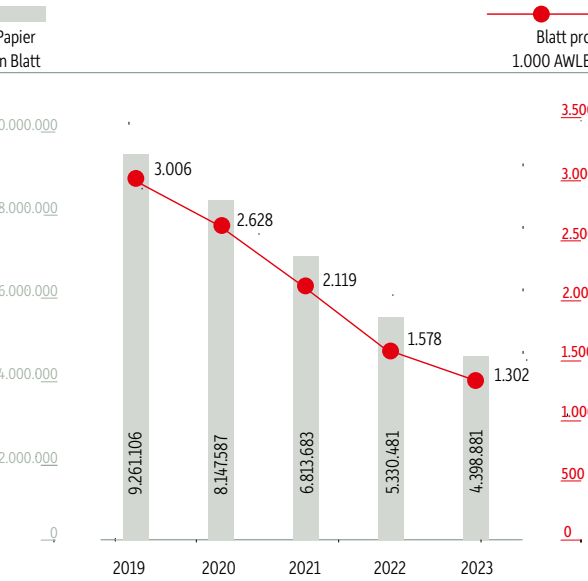


Abbildung 13: Papierbedarf bei Aussendungen absolut und relativ

Registrierte Personen bei Meine VBV

Seit nun bereits sechs Jahren bieten wir unseren AWLB die Möglichkeit, ihre Kontoinformationen über das Onlineservice Meine VBV abzurufen sowie uns über diesen Kanal schnell und unkompliziert zu kontaktieren. Je mehr

Berechtigte von dieser Option Gebrauch machen, umso mehr können wir die Zahl der Postsendungen und damit auch den Papierverbrauch reduzieren. ↓

	2019	2020	2021	2022	2023
Registrierte Personen	344.391	448.578	552.369	742.835	938.045
Veränderung zum VJ in %	–	30,3%	23,1%	34,5%	26,3%
Anteil an AWLB	11,2%	14,5%	17,2%	22,0%	27,8%

Tabelle 12: Entwicklung registrierte Personen bei Meine VBV

Wir arbeiten laufend daran, die Anzahl der Nutzer:innen des Onlineservice zu steigern und noch mehr Personen auf diesem Weg zu erreichen. Auch für das Jahr 2024 ist ein Gewinnspiel für diejenigen vorgesehen, die sich neu bei Meine VBV registrieren und damit die elektronische

Kommunikation ermöglichen. Über die gesamte VBV-Gruppe (Pensionskasse und Vorsorgekasse) sind mit Jahresende 2023 rund 938.000* Berechtigte im Onlineservice registriert.

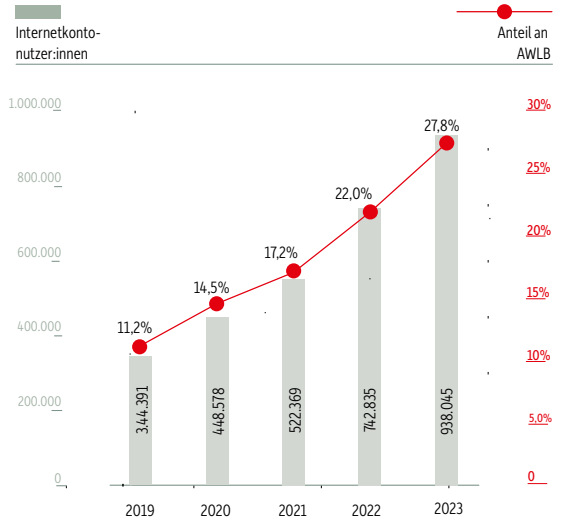


Abbildung 14: Internetkontonutzer:innen Meine VBV

* Der höhere Wert im Vergleich zu jenem auf Seite 2 ergibt sich dadurch, dass jene Personen, die sowohl bei der Pensionskasse als auch bei der Vorsorgekasse ein Konto haben, in diesem Fall doppelt gezählt werden.

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 geboten ist, aus Gas, Öl und Kohle auszusteigen, hat seit dem Frühjahr 2022 der Angriff 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 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 2023 bei etwa 617 MWh Energie, davon stammen derzeit rund 63 Prozent aus erneuerbaren Quellen.

Herangehensweise und Leistung

Zur Erfüllung des Energieeffizienzgesetzes (EEffG) ließ die VBV im Jahr 2017 ein Energieaudit durchführen. Das EEffG hatte in der damaligen Fassung eine Wiederholung im Vierjahresrhythmus vorgesehen. Das EEffG ist jedoch Ende 2020 ausgelaufen, und da das nachfolgende Gesetz erst Ende 2023 beschlossen wurde, wird die Meldung ins Register erst im Sommer 2024 durchgeführt. Im Zuge des Energieaudits wurden die Bereiche Gebäude (Fernwärme und Stromverbrauch) und Transport (Fuhrpark) als wesentliche Komponenten für unseren Energieverbrauch identifiziert. Dabei stellten der Heizenergiebedarf in den Büroräumlichkeiten und der Stromverbrauch im Serverraum die größten Positionen beim Energieverbrauch dar. Eine genaue Erhebung des tatsächlichen Energiebedarfs

für das Heizen ist uns nicht möglich, da unser Vermieter den Heizenergieverbrauch nicht gesondert ausweist, sondern im Rahmen einer Full-Service-Pauschale abrechnet.

Da wir nur den direkt über Steckdosen bezogenen Stromverbrauch erheben können und andere Verbräuche wie den Energiebedarf fürs Heizen und Kühlen und auch den Strombedarf für die Beleuchtung nicht messen können, ist es uns oft nicht möglich, die Wirksamkeit einzelner Maßnahmen zu überprüfen. Aufgrund der Tatsache, dass die VBV in die Büroräumlichkeiten eingemietet ist, sind wir bei Energiesparmaßnahmen im Gebäude oder der Wahl des Stromanbieters auf Entscheidungen des Vermieters angewiesen. Erfreulicherweise hat sich im Jahr 2022 diesbezüglich auch durch Einwirkung der VBV etwas bewegt. Zum einen wurde mit Februar 2022 die Stromversorgung des gesamten Gebäudes auf Ökostrom umgestellt und zum anderen wurde gegen Ende des Jahres die Deckenbeleuchtung in den Büroräumlichkeiten auf LED-Lampen umgestellt. Auch wenn der Spielraum unsererseits in Hinblick auf Maßnahmen zum Energiesparen klein ist, ist uns Energiesparen ein Anliegen, weshalb wir unsere Mitarbeitenden immer wieder darüber informieren, was sie im Büro, aber auch zuhause dafür tun können.

Energieverbrauch intern

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

HEIZENERGIE

Detaillierte Angaben zum Heizenergieverbrauch der VBV-Gruppe können aufgrund der erwähnten Pauschalabrechnung nicht gemacht werden. Daher kann der Heizenergieverbrauch nur auf Basis der Fläche und des Energieausweises des Gebäudes abgeschätzt werden. Die VBV-Gruppe hatte zum Stichtag 31.12.2023 unverändert zu den Jahren davor 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 Bürofläche multipliziert. Dadurch ergibt sich für das Jahr 2023 ein Heizenergiebedarf von 399.488 Kilowattstunden.

Wir beziehen die benötigte Heizenergie von der Fernwärme Wien, vermutlich überwiegend von der Müllverbrennungsanlage Spittelau, die in unmittelbarer Nähe des Standortes liegt. Der Anteil der thermischen Energie, die aus erneuerbaren Quellen gewonnen wird, beträgt in diesem Heizkraftwerk laut Auskunft des Versorgers rund 60 Prozent. Wien Energie plant, die Fernwärme zu einem immer höheren Anteil aus regenerativen Quellen bereitzustellen. Das soll etwa durch das Erschließen großer geothermischer Potenziale und den Einsatz von Großwärmepumpen geschehen. Deshalb ist zu erwarten, dass auch der Anteil unserer Energieversorgung aus erneuerbaren Quellen zukünftig weiter steigen wird.

STROM

Wie bereits erwähnt bezieht die VBV seit Anfang des Jahres 2022 Ökostrom. Der Ökostrom wird seit Februar 2022 für das gesamte Gebäude über die Energieallianz Österreich GmbH bezogen und wird derzeit ebenfalls pauschal mit den Betriebskosten abgerechnet.

Der generelle Stromverbrauch entsteht zum Großteil durch:

- » Beleuchtung,
- » Informations- und kommunikationstechnische Geräte und
- » Klimatisierung.

Der tatsächlich erhobene und hier angeführte Stromverbrauch umfasst aus oben genannten Gründen nur jene Menge, die aus Steckdosen in unseren Büroräumlichkeiten bzw. in der Garage von uns bezogen wird. Der Rückgang in den Jahren 2022 und 2023 ist in erster Linie auf die Auslagerung des Servers in ein externes Rechenzentrum zurückzuführen. Uns ist bewusst, dass der Stromverbrauch des Servers, auch wenn er nicht mehr auf unserer Stromrechnung aufscheint, dennoch weiterhin uns zuzurechnen ist. Wir gehen davon aus, dass die Server im Rechenzentrum energieeffizienter betrieben werden als das in unseren Räumlichkeiten möglich war, können das aber aufgrund fehlender Daten noch nicht belegen.

	2019	2020	2021	2022	2023
Stromverbrauch gesamt in kWh	222.536	205.804	194.988	162.013	142.385
davon Stromverbrauch durch Server in kWh	107.386	100.864	96.664	66.177	21.533
davon Stromverbrauch für Fuhrpark in kWh	1.453	1.730	2.203	1.999	5.039
Stromverbrauch pro Mitarbeiter:in in kWh	1.399,6	1.169,3	1.089,3	900,1	733,9

Tabelle 13: Entwicklung Stromverbrauch

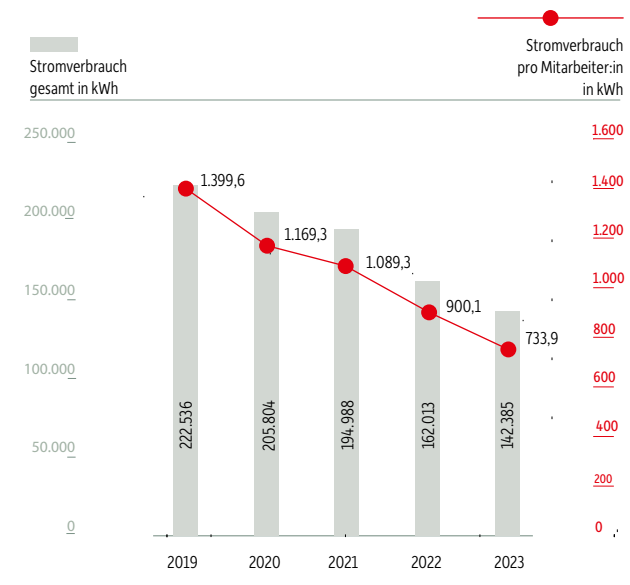


Abbildung 15: Stromverbrauch absolut und relativ

TREIBSTOFF

Der Treibstoffverbrauch der fünf Dienstfahrzeuge, die den Vorstandsmitgliedern zur Verfügung stehen, betrug im Jahr 2023 4.928 Liter Diesel und 3.217 Liter Benzin. Die zwei Plug-in-Hybrid-Fahrzeuge sowie das neue E-Auto (ab April 2023) haben im Jahr 2023 5.039 Kilowattstunden Strom geladen. In Summe ist der Treibstoffverbrauch mit insgesamt 8.145 Litern im Vergleich zum Vorjahr relativ stabil geblieben. Gegenüber 2019 liegt die Reduktion bei rund 22 Prozent.

	2019	2020	2021	2022	2023
Dieserverbrauch in Liter	7.226	5.960	5.619	4.305	4.928
Dieserverbrauch in kWh*	70.580	57.630	54.928	42.199	48.308
Benzinverbrauch in Liter	3.189	2.467	3.668	3.823	3.217
Benzinverbrauch in kWh**	27.002	20.554	31.054	32.113	27.023
Treibstoffverbrauch in Liter	10.415	8.427	9.286	8.128	8.145
Treibstoffverbrauch in kWh Gesamt	97.582	78.184	85.982	74.312	75.331

*) Umrechnungsfaktoren: 2022 und 2023: Diesel 9,803 kWh/ l (Umweltbundesamt 2022); 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: 2022 und 2023: Benzin 8,399 kWh/l (Umweltbundesamt 2022); 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 14: Treibstoffverbrauch des Fuhrparks

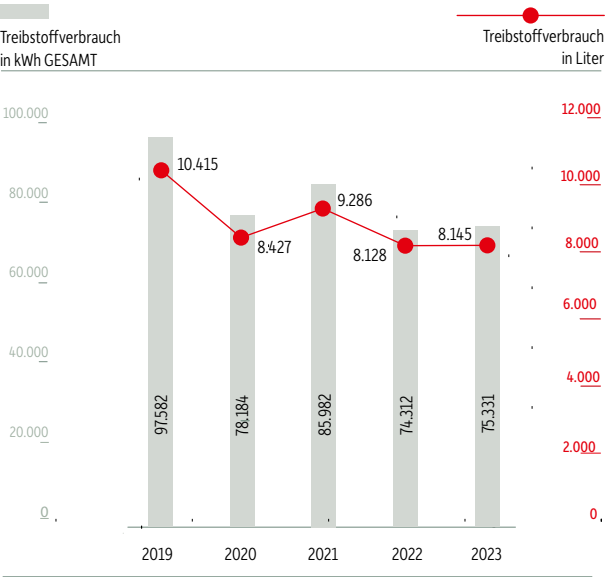


Abbildung 16: Treibstoffverbrauch in Liter und Kilowattstunden

GESAMTENERGIEVERBRAUCH INTERN

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

	2019	2020	2021	2022	2023
Heizenergie	399.488	399.488	399.488	399.488	399.488
Strom	222.536	205.804	194.988	162.013	142.385
Treibstoff (Fuhrpark)	97.582	78.184	85.982	74.312	75.331
Anteil aus erneuerbaren Quellen *	61,0%	62,1%	60,9%	62,9%	62,6%
Gesamt in kWh	719.606	683.476	680.458	635.813	617.204
Gesamt pro Mitarbeitenden	4.525,82	3.883,39	3.801,44	3.532,29	3.181,46

* Anteil Fernwärme 2019-2023 60% (Wien Energie GmbH, 2022); Anteil bei Strommix 2019 – 01/2022: 89,65%, seit 02/2022: 100%

Tabelle 15: Entwicklung des internen Energieverbrauchs

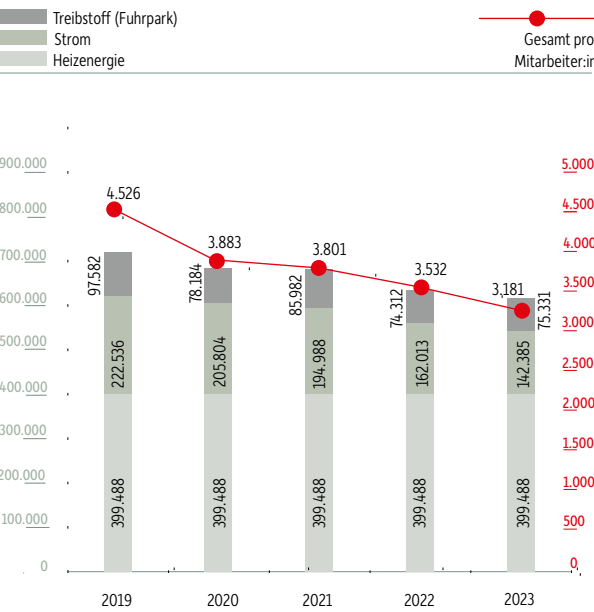


Abbildung 17: Entwicklung Energieverbrauch intern

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 von Vorstandsmitgliedern und Mitarbeitenden mit Fahrzeugen bzw. Transportmitteln, die nicht im Eigentum der VBV-Gruppe stehen oder von ihr geleast werden, sowie die Anfahrtswege der Mitarbeitenden jene 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 und der Energieverbrauch für die Anfahrtswege der Mitarbeitenden nur grob geschätzt werden kann, wird hier nur auf die Dienstreisen eingegangen.

DIENSTREISEN

Für Dienstreisen nutzen Mitarbeitende auch private Pkw, einschließlich Elektroautos. In Summe wurden 2023 im Rahmen von Dienstreisen 142.350 Kilometer zurückgelegt.

49% der von der VBV-Gruppe zurückgelegten Distanzen wurden mit Pkw mit Verbrennungsmotor absolviert. Das ist deutlich weniger als im Jahr davor. Erfreulicherweise wurde bereits ein gewisser Anteil der Pkw-Dienstreisen mit E-Autos durchgeführt, deren Energieverbrauch aufgrund des hohen Wirkungsgrades lediglich ein Drittel eines Pkw mit Verbrennungsmotor beträgt. Im Jahr 2023 wurden 10 Prozent der Dienstreisekilometer mit batterieelektrisch angetriebenen Fahrzeugen zurückgelegt. Der Anteil der mit dem Flugzeug absolvierten Dienstreisekilometern lag 2023 nahezu unverändert bei rund 24%. Bemerkenswert ist jedoch, dass das Ausmaß der Flugreisen nach absoluten Kilometern im Vergleich zum Jahr 2019, dem letzten Jahr vor der Corona-Pandemie, bei ungefähr der Hälfte liegt und damit auf einem deutlich niedrigeren Niveau als vor der Krise. Der Anteil der Bahnkilometer ist 2023 stark gestiegen. Anreiz dafür war die neue Dienstreise-Betriebsvereinbarung, die es ermöglicht, für alle Dienstreisen mit der Bahn in der 1. Klasse zu reisen. Den Mitarbeitenden wird zudem nahegelegt, das Rail & Drive-Angebot für öffentlich schlecht erreichbare Destinationen zu nutzen, um den Großteil der Strecke mit der Bahn zurückzulegen. Darüber hinaus wurden Zumutbarkeitsgrenzen eingeführt, um eine noch größere Verlagerung hin zu öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen.



Abbildung 18: Zusammensetzung der Dienstreisekilometer nach Verkehrsmittel

EMISSIONEN UND KLIMASCHUTZ

Relevanz und Auswirkungen

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

Inzwischen ist der Klimawandel sehr gut messbar und seine Auswirkungen sind für viele Menschen bereits im Alltag spürbar: Die Durchschnittstemperaturen steigen und Extremwetterereignisse nehmen zu. Zudem könnten nach Einschätzung vieler Expert:innen 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 österreichische Bundesregierung hat sich im Anfang 2020 präsentierten Regierungsprogramm Klimaziele gesetzt: Bis 2040 soll das Land klimaneutral werden. Diese Aufgabe ist nur dann zu bewältigen, wenn alle Akteure an einem Strang ziehen und einen substanziellen Beitrag zum Klimaschutz leisten.

Der CO₂-Fußabdruck, den der laufende Betrieb der VBV verursacht, beträgt 207,3 Tonnen CO₂-Äquivalente (CO₂e). 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 zunächst der entsprechenden Datengrundlage, um das Ausmaß der aktuell verursachten Emissionen zu kennen. Die im Bürobetrieb der VBV-Gruppe verursachten THG-Emissionen werden seit 2016 berechnet und bis zum Jahr 2022 kompensiert. Unser klares Ziel ist jedoch, vorrangig unsere THG-Emissionen zu reduzieren und nur die nicht vermeidbaren Emissionen zu kompensieren. 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.

Wie bereits erwähnt, haben die Mitgliedschaften der VBV-Pensionskasse und der VBV-Vorsorgekasse bei der Green Finance Alliance bewirkt, dass die geltende Dienstreise-Betriebsvereinbarung einer Überarbeitung unterzogen wurde, um klimarelevante Aspekte stärker darin zu verankern. Im Vorfeld dazu fand ein Workshop unter Beteiligung jener Mitarbeitenden statt, die regelmäßig dienstlich verreisen, um zu erheben, welche Aspekte ausschlaggebend für die Wahl des Verkehrsmittels sind und welche Rahmenbedingungen notwendig sind, um Dienstreisen klimafreundlicher zu gestalten. Als entscheidender Faktor für die Wahl des Verkehrsmittels wurde die Art und Weise identifiziert, wie Dienstreisen geplant werden. In weiterer Folge geht es nun darum, die erkannten Hürden abzubauen sowie die besprochenen Anreize und die entsprechenden Umstände zu schaffen, damit tatsächlich eine Verlagerung hin zu vermehrten Dienstreisekilometern mit der Bahn stattfindet.

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die im Rahmen der Geschäftstätigkeit der VBV-Gruppe verursachten direkten THG-Emissionen beschränken sich auf jene, die von den fünf Dienstfahrzeugen des VBV-Fuhrparks verursacht werden.

	2019	2020	2021	2022	2023
Dieserverbrauch in Liter	7.226	5.960	5.619	4.305	4.928
Benzinverbrauch in Liter	3.189	2.467	3.668	3.823	3.217
CO ₂ e in Tonnen Gesamt*	30,11	25,18	28,23	23,96	24,26

*) 2022 & 2023: Emissionsfaktor (gesamt): 3,134 kg CO₂e/l Diesel und 2,739 kg CO₂e /l Benzin (Umweltbundesamt 2022)
2021: Emissionsfaktor (gesamt): 3,137 kg CO₂e/l Diesel und 2,891 kg CO₂e /l Benzin (Umweltbundesamt 2021)
2020: Emissionsfaktor (gesamt): 3,098 kg CO₂e/l Diesel und 2,723 kg CO₂e /l Benzin (Umweltbundesamt 2019)
2019: Emissionsfaktor (gesamt): 2,953 kg CO₂e/l Diesel und 2,752 kg CO₂e /l Benzin (Ecoinvent Datenbank v. 3.2)

Tabelle 16: Treibhausgasemissionen des Fuhrparks

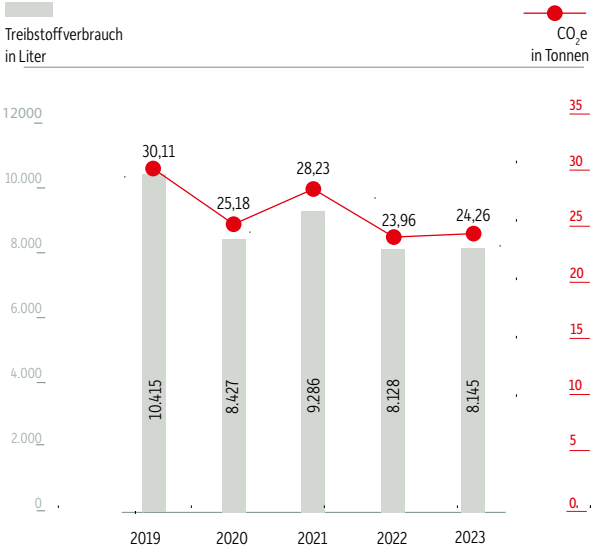


Abbildung 19: Entwicklung THG-Emissionen durch Fuhrpark

Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

Die Scope-2-Emissionen werden bei der VBV-Gruppe durch den Stromverbrauch und den Bedarf an Heizenergie verursacht.

HEIZENERGIE

Da der Energieverbrauch für die Heizung der Büroräumlichkeiten nur auf Basis des Energieausweises geschätzt werden kann (siehe Kapitel „Energieversorgung und

-verbrauch“, ab S.78) und sich die angemietete Bürofläche nicht verändert hat, lag der geschätzte Heizenergiebedarf unverändert bei 399.488 Kilowattstunden. Dieser aus Fernwärme gewonnene Energiebedarf, multipliziert mit einem Emissionsfaktor von 192,9 g CO₂e/kWh (berechnet auf Basis der Daten der Umwelterklärung Wien Energie 2022), ergibt heizungsbedingte THG-Emissionen von 77,07 Tonnen CO₂e.

	2019	2020	2021	2022	2023
Energiebedarf Fernwärme	399.488	399.488	399.488	399.488	399.488
Heizenergiebedarf / MA in kWh	2.512,5	2.269,8	2.231,8	2.219,4	2.059,2
THG-Emissionen in Tonnen CO ₂ e*	79,38	80,35	77,07	77,07	77,07

*) 2023-2021 Emissionsfaktor: 192,9 g CO₂e/kWh,
2020 Emissionsfaktor: 201,1 g CO₂e/kWh,
2019 Emissionsfaktor: 198,7 g CO₂e/kWh (Wien Energie 2022)

Tabelle 17: THG-Emissionen durch Heizenergiebedarf



STROM

Die Höhe der durch den Stromverbrauch verursachten THG-Emissionen wird maßgeblich durch die Energiequellen und -träger bestimmt, aus denen der bezogene Strom erzeugt wird. Als Mieterin konnte und kann die VBV-Gruppe weder den Anbieter noch das konkrete Stromprodukt auswählen. Umso erfreulicher ist, dass der Vermieter seit

Februar 2022 zur Stromversorgung des gesamten Gebäudes, in dem wir eingemietet sind, ein Ökostrom-Produkt ausgewählt hat. Die dem Strombedarf zuzurechnenden Scope-2-Emissionen der VBV-Gruppe beliefen sich aufgrund des Ökostroms im Jahr 2023 auf 0 Tonnen CO₂.

	2019	2020	2021	2022	2023
Stromverbrauch gesamt in kWh	222.536	205.804	194.988	162.013	142.385
durch Stromverbrauch emittiertes CO ₂ in Tonnen*	7,60	7,03	6,59	0,58	0,00
durch Stromverbrauch emittiertes CO ₂ pro MA in Tonnen*	0,048	0,040	0,037	0,003	0,000

*) marktbasierte Berechnung, Emissionsfaktor 2019-01/2022: 34,17 g CO₂/kWh (Energie AG 2022¹), ab 02/2022: 0g CO₂/kWh (Energieallianz Austria AG 2022)

Tabelle 18: THG-Emissionen aufgrund des Stromverbrauchs

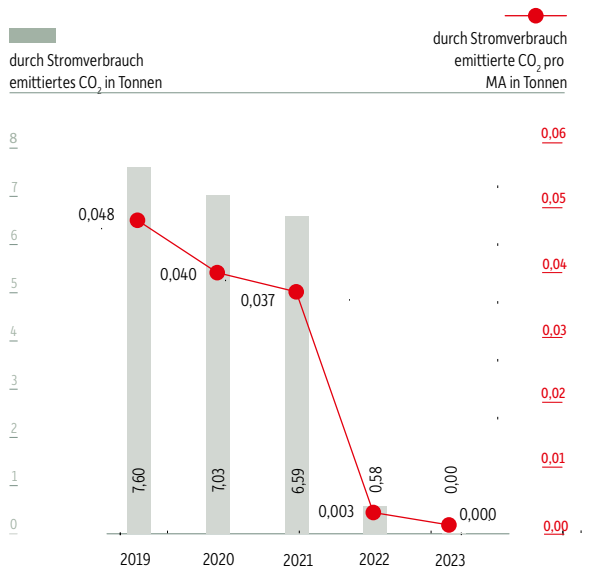


Abbildung 20: Entwicklung THG-Emissionen in Scope 2 (marktbasiert)

¹ Stromtarife der Energie AG Oberösterreich (stromliste.at)

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 jene Scope-3-Emissionen einbezogen, die durch die Herstellung des Papiers, die Anfahrtswege der Mitarbeitenden und die absolvierten Dienstreisen verursacht werden. Wir sind bestrebt, die in der THG-Bilanzierung inkludierten Scope-3-Emissionen zukünftig auszuweiten, um ein vollständigeres Bild unseres THG-Fußabdrucks zu erhalten. Die meisten Scope-3-Emissionen werden im Rahmen der veranlagten Vermögenswerte verursacht. Die Scope-3-Emissionen im Rahmen der Aktien- und Unternehmensanleihenportfolios werden in Form von relativen Kennzahlen (siehe Kapitel „Nachhaltige Veranlagung“, ab S. 44), wie dem relativen THG-Fußabdruck, gemessen und veröffentlicht.

Die durch die Verpflegung der Mitarbeitenden verursachten THG-Emissionen zählen ebenfalls zu den Scope-3-Emissionen, können von uns aber aufgrund fehlender Daten nicht berechnet werden. Nichtsdestotrotz kann diesbezüglich berichtet werden, dass die Essgewohnheiten der Mitarbeitenden klimafreundlicher geworden sind. Im Herbst 2022 wurde ein neues Angebot für die Mittagsverpflegung im Haus als Ersatz für die im Umbau befindliche Kantine eingeführt. Dieses wird von den Mitarbeiter:innen gut angenommen. Im Rahmen einer Anfang 2023 durchgeführten Befragung gaben rund 70 Prozent der Nutzer:innen dieses Angebots an, dass sie dadurch nun häufiger vegane und vegetarische Speisen essen.

PAPIER

Zur Berechnung der THG-Emissionen, die bei der Produktion des von uns im Haus verwendeten Kopierpapiers (350.000 Blatt) und des im Rahmen von Aussendungen verwendeten Papiers (4.398.881 Blatt) anfallen, wird das Gewicht des Papiers in Tonnen (24,5 Tonnen) berechnet und mit dem Emissionsfaktor für Recyclingpapier (822 kg CO₂e/Tonne Recyclingpapier; Quelle: IPR Deutschland) multipliziert. Daraus ergibt sich für das Jahr 2023 für das Kopierpapier ein produktionsbedingter THG-Ausstoß von rund 1,45 Tonnen CO₂e und für das Papier für Aussendungen ein THG-Ausstoß von rund 18,5 Tonnen CO₂e.

Das ergibt in Summe 19,9 Tonnen CO₂e, wobei für 2,4 Tonnen CO₂e davon bereits die beauftragte Druckerei im Rahmen ihrer CO₂-neutralen Produktion eine Kompensation vorgenommen hat.

DRUCK UND VERSAND

Der Versand der Kontoinformationen und der Informationen zur Beitrags- und Kapitalentwicklung, die zum Großteil nach elektronischem Datentransfer in einer österreichischen Druckerei gedruckt und kuvertiert werden, erfolgt durch die Österreichische Post AG, die nach eigener Angabe CO₂-neutral zustellt. Durch diese Logistik wird der Transportaufwand so gering wie möglich gehalten.

ANFAHRTSWEGE DER MITARBEITENDEN

Nachdem seit der letzten Befragung zu den Anfahrtswegen der Mitarbeitenden bereits zwei Jahre vergangen waren, wurde Anfang 2023 eine neue Erhebung betreffend das Jahr 2022 durchgeführt. Wie bereits bei der letzten Befragung wurde auch diesmal die geschätzte Homeoffice-Quote abgefragt und in der Berechnung berücksichtigt. An der Befragung haben 70 Prozent der Mitarbeitenden teilgenommen. Für das Jahr 2023 fand keine neue Erhebung statt. Es wurde dieselbe Datengrundlage wie im Jahr 2022 herangezogen und mit den aktuellen Kopfzahlen hochgerechnet. Für das Jahr 2024 wird eine neue Befragung durchgeführt werden, um auch den Effekt der geringeren Anwesenheit im Büro aufgrund der erhöhten Homeoffice-Quote zu sehen.

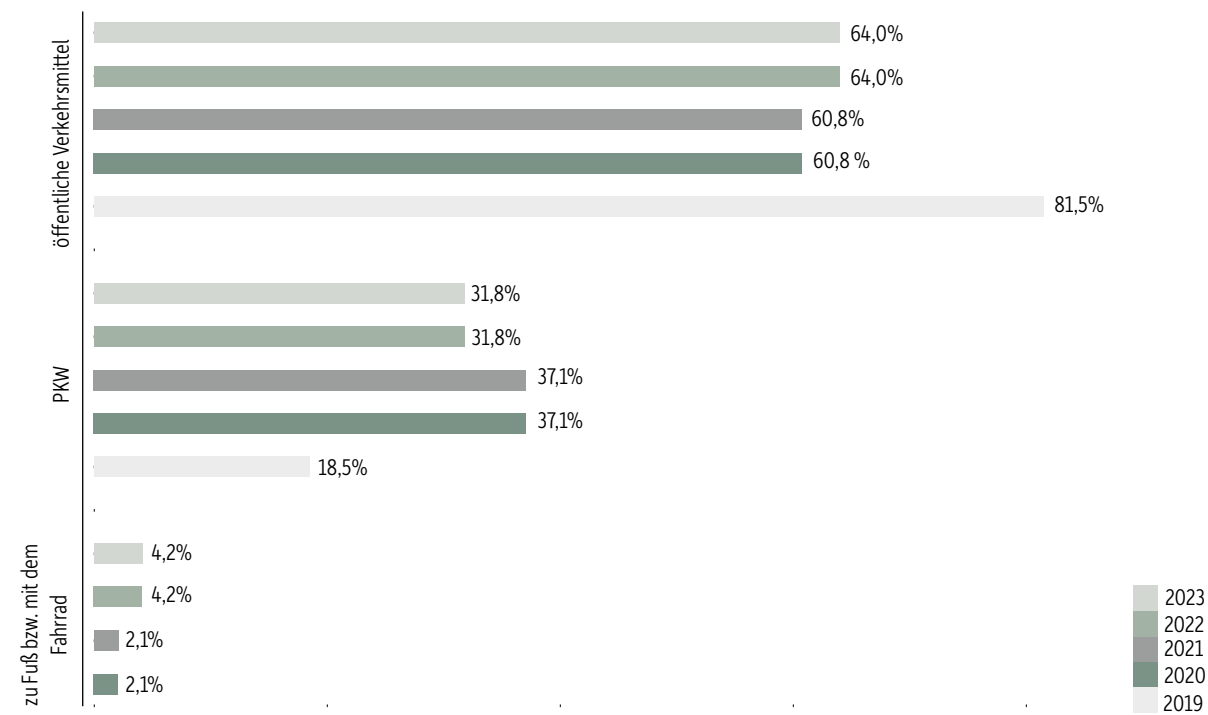


Abbildung 21: Entwicklung der Anteile der Kilometer ins Büro nach Verkehrsmittel

Wie Abbildung 21 zeigt, nutzt der Großteil der Mitarbeitenden die öffentlichen Verkehrsmittel für den Weg ins Büro. Die VBV fördert die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel seit 2015 durch die Finanzierung des Job-Tickets für einen Teil der Mitarbeitenden. Die von 2019 auf 2020 ersichtliche Verlagerung eines Teils der mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zurückgelegten Kilometer

hin zum Pkw ist wohl auf den Beginn der Pandemie 2020 und das dadurch ausgelöste Meiden von öffentlichen Verkehrsmitteln zurückzuführen. Da für 2021 keine neue Erhebung durchgeführt wurde, ist die Zusammensetzung der Kilometer für 2020 und 2021 gleich. Nachdem für das Jahr 2020 erstmals nach zurückgelegten Strecken per Rad oder zu Fuß gefragt wurde, gibt es hierzu keinen Wert für 2019.

	2019	2020	2021	2022	2023
mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurückgelegte Kilometer	585.100	387.857	394.468	565.652	609.647
dadurch emittierte CO ₂ e in Tonnen*	4,2	2,8	2,9	4,1	4,4
mit dem Pkw zurückgelegte Kilometer	132.761	236.366	240.395	280.718	302.551
dadurch emittierte CO ₂ e in Tonnen**	22,4	39,9	40,5	46,9	50,6
mit dem Rad oder zu Fuß zurückgelegte Kilometer	k.A.	13.359	13.587	37.643	40.570
CO ₂ e-Emissionen in Tonnen Gesamt	26,6	42,7	43,4	51,0	55,0
CO ₂ e-Emissionen in Tonnen Gesamt pro MA	0,17	0,24	0,24	0,28	0,28

* Emissionsfaktoren: Bahn/S-Bahn (direkt): 6,9 g CO₂e/Pkm (Umweltbundesamt 2022), U-Bahn (gesamt): 5 g CO₂e/Pkm (Verkehrsauskunft Österreich 2020), Straßenbahn (gesamt) 5 g CO₂e/Pkm (Verkehrsauskunft Österreich 2020), Stadtbus: 44,2 g CO₂e/Pkm (Umweltbundesamt 2022)

** Emissionsfaktor Pkw (direkt): 2022: 167,1g CO₂e/Fzg-km (Umweltbundesamt 2022), 2021: 168,5 g CO₂e/Fzg-km (Umweltbundesamt 2021), 2019-2020: 168,8 g CO₂e/Fzg-km (Umweltbundesamt 2020)

Tabelle 19: Anfahrtswege der Mitarbeitenden nach Verkehrsmittel

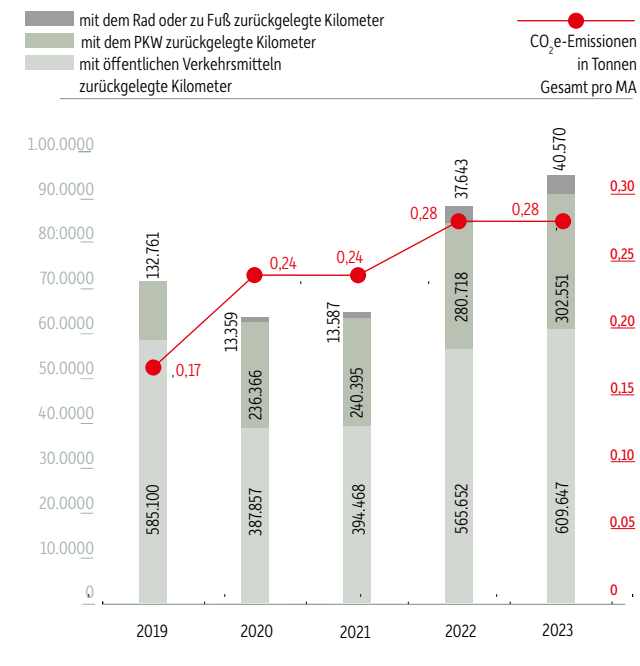


Abbildung 22: Entwicklung Anfahrtswege der Mitarbeitenden

In Abbildung 22 zeigt sich deutlich die geringere Mobilität aufgrund von Lockdowns und reduzierten Anwesenheiten im Büro in den Jahren 2020 und 2021. Wenn man diese Ausnahmejahre für einen Vergleich nicht einbezieht, wird deutlich, dass die jährlich zurückgelegten Kilometer trotz Homeoffice von 2019 auf 2023 insgesamt um etwas über 30 Prozent angestiegen sind. Dabei haben die Kilometer mit den öffentlichen Verkehrsmitteln das Niveau von 2019 überschritten, aber andererseits sind auch die mit dem Pkw zurückgelegten Kilometer stark gestiegen. An der Entwicklung der THG-Emissionen pro Kopf ist abzulesen, dass durch die Verlagerung hin zum Pkw diese relative Kennzahl deutlich angestiegen ist. Von der Überarbeitung der Teleworking-Betriebsvereinbarung, die mehr Homeoffice-Tage ermöglichen soll, erwarten wir, dass damit künftig auch die Fahrten der Mitarbeitenden in die Arbeit und nach Hause zurückgehen werden.

Dienstreisen

In den Jahren 2020 und 2021 wurden pandemiebedingt wesentlich weniger Dienstreisen unternommen. Ab dem Jahr 2022 ist das Ausmaß der Dienstreisen wieder deutlich angestiegen, aber nicht mehr auf das Niveau von 2019. 2023 sind sie im Vergleich zum Vorjahr wieder leicht gesunken. Die damit verbundenen THG-Emissionen lagen 2023 bei 31,01 Tonnen CO₂e.

	2019	2020	2021	2022	2023
Flugzeug in Kilometer	64.306	4.401	14.842	33.796	34.212
dadurch emittierte CO ₂ e in Tonnen*	24,82	1,70	5,41	18,96	19,19
Pkw*) in Kilometer	137.033	53.714	65.856	107.290	83.926
davon mit E-Auto	-	-	13.325	18.401	14.212
dadurch emittierte CO ₂ e in Tonnen**	23,13	9,07	8,85	14,85	11,65
Bahn in Kilometer	28.416	1.110	3.321	3.813	24.212
dadurch emittierte CO ₂ e in Tonnen***	0,140	0,006	0,015	0,026	0,167
Gesamt Kilometer	229.755	59.225	84.019	144.899	142.350
Reisequote (km/MA)	1.445,0	336,5	469,4	805,0	733,8
CO ₂ e-Emissionen in Tonnen GESAMT	48,09	10,77	14,28	33,84	31,01
CO ₂ e-Emissionen in Tonnen GESAMT pro MA	0,30	0,06	0,08	0,19	0,16

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

* Emissionsfaktoren direkt (Flugzeug): 2022 & 2023: 560,9 g CO₂e/pkm (Umweltbundesamt 2022), 2021: 364,5 g CO₂e/pkm (Umweltbundesamt 2021), 2020-2019: 386 g CO₂e/pkm (Umweltbundesamt Website (2020))

**Emissionsfaktoren direkt (Pkw): 2022 & 2023: 167,1 g CO₂e/Fzg-km (Umweltbundesamt 2022), 2021: 168,5 g CO₂e/Fzg-km (Umweltbundesamt 2021), 2020-2019: 168,8 g CO₂e/Fzg-km (Umweltbundesamt Website (2020))

*** Emissionsfaktoren direkt (Bahn): 2022 & 2023: 6,9 g CO₂e/pkm (Umweltbundesamt 2022), 2021: 4,4 g CO₂e/pkm (Umweltbundesamt 2021), 2020-2019: 5 g CO₂e/pkm (Umweltbundesamt Website (2020))

Tabelle 20: Dienstreisen nach Verkehrsmittel

Je nach Erreichbarkeit und Zumutbarkeit gilt für Dienstreisen grundsätzlich: Der Zug hat Vorrang vor dem Auto und das Auto hat wiederum Vorrang vor dem Flugzeug. Wie bereits im Kapitel „Energieversorgung und -verbrauch“ (siehe S. 78) erörtert, ist es unser Ziel, den Anteil der Dienstreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln weiter zu erhöhen. Demensprechend hat die VBV 2023 die Dienstreise-Policy überarbeitet, um weitere Anreize für klimafreundliche Mobilität zu schaffen.

Wie in vielen Unternehmen hat die COVID-19-Pandemie auch bei der VBV dazu geführt, dass Video- und Telefonkonferenzen vermehrt Einzug in den Arbeitsalltag gehalten haben. Mittlerweile sind sie zu einem festen Bestandteil geworden. Die Besprechungszimmer der VBV wurden mit moderner Kommunikationstechnik ausgestattet, um Online- und hybride Meetings zu ermöglichen und dadurch Dienstreisen und Anfahrtswege zu reduzieren.

Übersicht der THG-Emissionen differenziert nach Scopes

Die im Jahr 2023 durch die Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Bürobetrieb der VBV-Gruppe verursachten und nicht vermeidbaren THG-Emissionen in Höhe von 207,3 Tonnen CO₂e weisen einen leichten Rückgang auf. Abbildung 24 zeigt, welche Aktivitäten bzw. Komponenten in welchem Ausmaß zu dieser Summe an THG-Emissionen beigetragen haben.

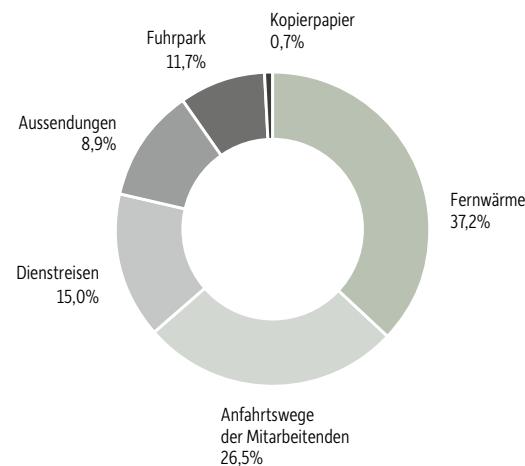


Abbildung 24: Zusammensetzung der Quellen der THG-Emissionen 2022

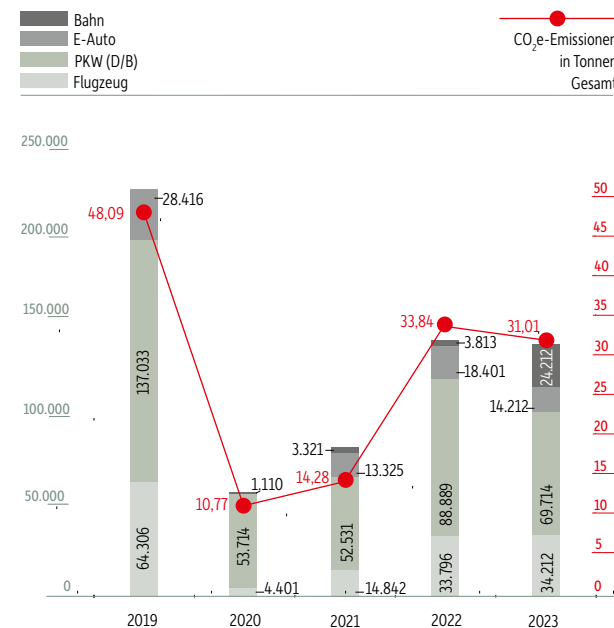


Abbildung 23: Dienstreisekilometer

	2019	2020	2021	2022	2023	Scope
Fuhrpark	30,1	25,2	28,2	24,0	24,3	Scope 1
Strom	7,6	7,0	6,7	0,6	0,0	Scope 2
Fernwärme	79,4	80,4	77,1	77,1	77,1	Scope 2
Kopierpapier	3,1	2,3	2,0	2,0	1,4	Scope 3
Dienstreisen	48,1	10,8	14,3	33,8	31,0	Scope 3
Aussendungen	40,9	36,0	30,1	21,9	18,5	Scope 3
Anfahrtswege der MA	26,6	42,7	43,4	51,0	55,0	Scope 3
Gesamt	235,8	204,4	201,8	210,4	207,3	Scope 1+2+3

Tabelle 21: Entwicklung THG-Emissionen in Tonnen CO₂e nach Scope

In Tabelle 21 ist zu sehen, auf welche Komponenten die nach Scope 1 (direkte THG-Emissionen), Scope 2 (indirekte energiebezogene THG-Emissionen) und Scope 3 (indirekte THG-Emissionen aus vor- und nachgelagerten Prozessen) kategorisierten, im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit der VBV-Gruppe im Bürobetrieb verursachten, THG-Emissionen zurückzuführen sind. Der THG-Fußabdruck ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken.

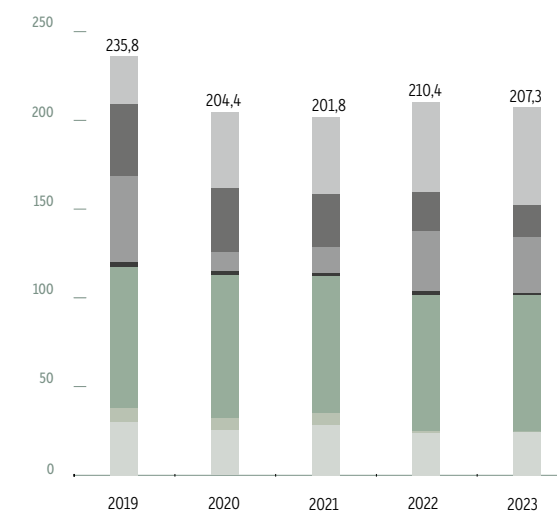
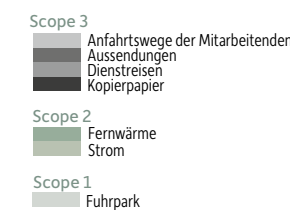


Abbildung 25: Entwicklung THG-Fußabdruck in Tonnen CO₂e nach Quelle

Die Entwicklung der relativen Kennzahlen in Bezug auf die THG-Emissionen ist in den folgenden beiden Abbildungen dargestellt. Die THG-Emissionen je 1.000 AWLB zeigt in den vergangenen fünf Jahren einen kontinuierlichen Abwärtstrend. Bei den THG-Emissionen pro Mitarbeiter:in kam es 2022 zu einem kleinen Anstieg, 2023 sind die Emissionen allerdings wieder leicht gesunken.

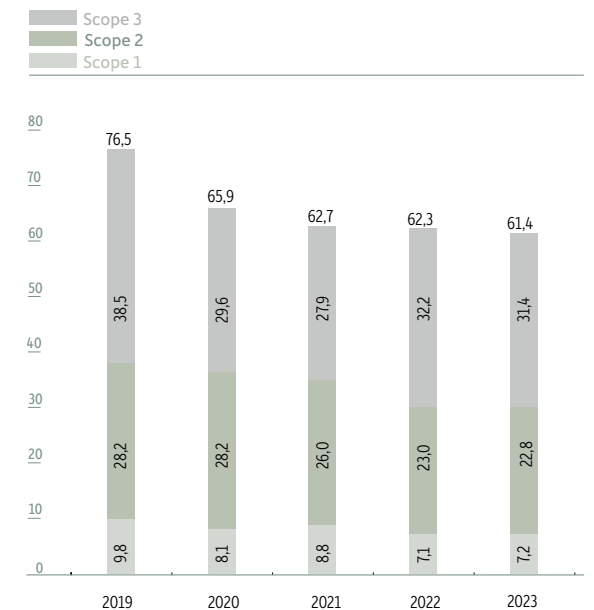


Abbildung 26: Relative THG-Emissionen in Tonnen CO₂e pro 1.000 Berechtigte

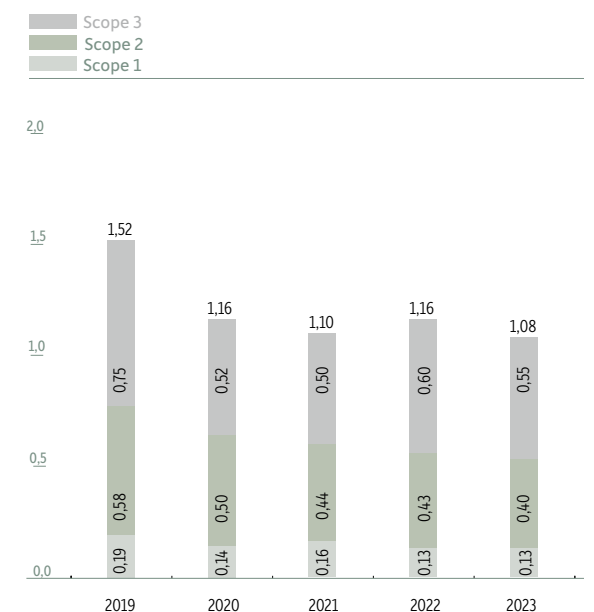


Abbildung 27: Entwicklung des THG-Fußabdrucks in Tonnen CO₂e nach Scopes pro MA

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. Im Jahr 2020 fielen etwa zwei Milliarden Tonnen Müll an. 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 halten.

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 nach den Standardverfahren des Abfallentsorgers behandelt (Verbrennung, Recycling, Kompostierung usw.). Das in büroüblichen Mengen anfallende und getrennt gesammelte Altpapier wird dem Recycling zugeführt. Glas, Getränkekartons, Metall und Verpackungen aus Kunststoff werden ebenfalls in Behältern getrennt gesammelt und in Tonnen entleert, damit sie dem Recycling zugeführt werden können. Leere Druckerpatronen werden 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. Wenn sich Abnehmer:innen finden, werden noch funktionsfähige elektronische Geräte an Mitarbeitende und aussortierte Möbel an Mitarbeitende sowie karitative Einrichtungen weitergeben.

Im Jahr 2023 ist am Standort in Wien 80 Kilogramm gefährlicher Elektro-Abfall angefallen, der von der Saubermacher Dienstleistungs AG entsorgt wurde. Elektro-Abfall ohne gefährliche Inhaltsstoffe ist im Vorjahr keiner angefallen.

Abfall	2019	2020	2021	2022	2023
gefährlicher Elektro-Abfall in t	0,00	1,43	0,50	0,41	0,08
nicht gefährlicher Elektro-Abfall in t	0,10	0,10	0,68	0,01	0,00
Sperrmüll in t*	-	1,41	0,69	0,13	3,48
Abfall pro MA in kg	0,64	8,70	6,60	2,33	0,41

*Schätzwerte, die erst ab 2020 erhoben wurden

Tabelle 22: Entwicklung Abfallaufkommen



NACHHALTIG-KEITSPROGRAMM

NACHHALTIGKEITSPROGRAMM

Ziele und geplante Maßnahmen

Umwelt und Klima

Themenbereich	SDGs	Ziel	Bis	Maßnahme	Status
Reduktion der THG-Emissionen	13.1, 13.2	PK: Reduktion des relativen CO ₂ -Fußabdrucks des Aktienportfolios (Scope 1 + 2 gem. PCAF) um 30% im Vergleich zu 2019. VK: Reduktion des relativen CO ₂ -Fußabdrucks des Aktienportfolios (Scope 1 + 2 gem. PCAF) um 20% im Vergleich zu 2021.	2025	Produkte gemäß Transitionsstrategie/Kriterienkatalog selektieren sowie gezielte Dekarbonisierungsstrategien ein- und umsetzen	Produkte (u.a. Klima-Transitions- und Technologie-Fonds) für Transitionsstrategien im Einsatz. Maßnahmen werden gemäß Klimastrategie umgesetzt. PK: Reduktion um 73,4% VK: Reduktion um 24,4%
		Strategisches Veranlagungs-Oberziel: „Klimaschutz, Begrenzung Erderwärmung auf 1,5 °C“ (SDG13)	2030	Veranlagen gemäß Transitionsstrategien und Paris Aligned Index-Strategien und Kriterienkatalog	In Umsetzung. (Bewertung des Temperaturpfades noch nicht wissenschaftlich fundiert möglich)
		PK: Reduktion des relativen CO ₂ -Fußabdrucks der Unternehmensanleihen (Scope 1 + 2 gem. PCAF) um 30% im Vergleich zu 2020. VK: Reduktion des relativen CO ₂ -Fußabdrucks der Unternehmensanleihen (Scope 1 + 2 gem. PCAF) um 20% im Vergleich zu 2021.	2025	Produkte gemäß Klima- und Transitionsstrategie selektieren	Produkte (u.a. Klima-Transitions- und Technologie-Fonds) für Transitionsstrategien im Einsatz. Maßnahmen werden gemäß Klimastrategie umgesetzt. PK: Reduktion um 39,4% VK: Reduktion um 16%
		100% der Portfoliounternehmen des Aktienportfolios sollen bis 2040 THG-Reduktionsziele festgelegt haben. Das Zwischenziel für 2025 liegt bei 50%.	2025	Engagement bei Fondsmanagern	Laufendes Engagement findet statt.
		Entwicklung eines nach dem Pariser Klimaziel ausgerichteten THG-Reduktionspfades (exkl. Scope 3 aus Veranlagung)	2024	Analyse des aktuellen Status & Ausarbeitung entsprechender Maßnahmen	In Planung.
		Reduktion der mit den Dienstreisen im Zusammenhang stehenden THG-Emissionen	2024	Car-Policy und Anschaffung von E-Auto(s) als Dienst-Kfz der VBV-Gruppe (Pool-Autos)	Option für klimafreundlichere Gestaltung der Dienstreisen --> Evaluierung und Präsentation der Optionen 2024 geplant.
Material-einsatz		Reduktion CO ₂ -Fußabdrucks der Anfahrtswege der Mitarbeitenden um mind. 25% im Vergleich zu 2019	2024	Teleworking wurde ab Q2 2023 ausgeweitet. Option des Job-Tickets für alle soll im Rahmen des geplanten Cafeteria-Systems der Sozialleistungen ermöglicht werden.	THG-Emissionen sind (u.a. wegen Verschiebung von Öffis zum Pkw) von 2019 auf 2022 leider deutlich gestiegen. Für 2023 hat keine neue Befragung der Mitarbeitenden stattgefunden. --> Auswirkungen erst nach Befragung für 2024 ersichtlich.
		Weitere Reduktion des Papierverbrauchs	laufend	Automatisierungsprozess mittels Software, der 1.000 Seiten Papier pro Monat einspart Gewinnspiel unter neu bei Meine VBV-Registrierten	Umsetzung verzögert sich. 2023 umgesetzt und für 2024 geplant.
Grüne Investments	7.2, 7.a, 9.1, 9.4, 13.1	Der Anteil von Investments in die Energiewende soll auf 10% (PK) / 20% (VK) des Investmentportfolios erhöht werden	2025	Investments beispielsweise in klimabezogene Infrastrukturinvestments, Aktien im Bereich der Energietransition, Green Buildings sowie Green Bonds weiter ausweiten	Befindet sich in Umsetzung (siehe S. 46).
Biodiversität in der Veranlagung	14.1, 14.2, 14.7, 15.1, 15.2, 15.5, 15.a, 15.b	VK: Setzung von quantitativen Zielen hinsichtlich Biodiversität in der Veranlagung	2024	Regelmäßige Teilnahme an den Arbeitsgruppen der Finance for Biodiversity Foundation	NEU

Abgeschlossene Maßnahmen & Ziele 2023

Themenbereich	SDGs	Ziel	Bis	Maßnahme	Status
Mobilität	13.1, 13.2	Die Pkw-Kilometer (B/D) bei Dienstreisen um 50% (Basis 2019) reduzieren und mehr Öffis nutzen	2023	Änderung der Dienstreiseordnung gemäß Green Finance Alliance Kriterienkatalog. Bewerben von Rail & Drive.	Ziel erreicht. Pkw-Kilometer (B/D) sind 2023 um knapp 50% geringer als 2019.
Reduktion der THG-Emissionen		Strategisches Veranlagungs-Oberziel: „Klimaschutz, Begrenzung Erderwärmung auf 1,5 °C“ (SDG13)	2023	Erstmalige Erstellung der Klima- und Engagementberichte für 2022 im Rahmen der Green Finance Alliance Mitgliedschaften von PK und VK	Erledigt. Veröffentlichung erfolgt nun jährlich.
Material-einsatz		Weitere Reduktion des Papierverbrauchs	2024	Digitalisierung des Briefverkehrs mit AWLBs, die bei Meine VBV registriert sind (wie z.B. Abruf Pensionsleistung, Abfindungen usw.).	Erledigt. Für bei Meine VBV registrierte Personen ist der Abruf der Pensionsleistung und die Auszahlung von Abfindungen papierlos möglich.

Legende

	neu
	planmäßig in Umsetzung
	erledigt/abgeschlossen
	verzögert sich
	geplant
	verschoben/eingestellt

MITARBEITENDE & SOZIALES

ARBEIT IM GRÜNEN BEREICH

UNSER ZUGANG

Um erfolgreich am Markt agieren und die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens weiterentwickeln zu können, setzt die VBV auf eine innovative Unternehmenskultur sowie einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Diese schaffen die Voraussetzungen, um flexibel auf das sich ändernde Umfeld, auf Trends und den gesellschaftlichen Wandel reagieren zu können. Im Mittelpunkt der VBV-Unternehmenskultur stehen unsere Mitarbeitenden.

Wir sehen in qualifizierten, engagierten und gesunden Mitarbeitenden, in einem ausgeprägten Teamgeist, im wertschätzenden Umgang miteinander sowie in einer diversen Belegschaftsstruktur die Basis für unseren Erfolg. Daher ist unser Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das den Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht wird. Das beginnt bei einer fairen Vergütung und erstreckt sich über eine gute Work-Life-Integration bis hin zu einer Unternehmenskultur, die es allen Menschen ermöglicht, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, Hautfarbe, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderungen, ihr Potenzial voll zu entwickeln und zum Unternehmenserfolg beizutragen. Wir legen großen Wert auf Vielfalt und Chancengleichheit, auf Aus- und Weiterbildung sowie auf die Förderung der individuellen und kollektiven Gesundheit am Arbeitsplatz. Die VBV unterstützt die Veränderungsbereitschaft der Mitarbeitenden und strebt auch als Organisation an, veränderungsfreudig zu bleiben, damit die VBV gut für die Zukunft aufgestellt ist und ein attraktiver Arbeitgeber bleibt.

Unsere soziale Verantwortung besteht in erster Linie darin, zum Wohlstand und zur Lebensqualität in Österreich beizutragen. Darüber hinaus leisten wir durch unser vielfältiges soziales Engagement einen Beitrag zum Gemeinwohl im Land.

Personalpolitik

PERSONALMARKETING

Die VBV sucht Mitarbeitende, die ihre Fähigkeiten in ein verantwortungsbewusstes und nachhaltig agierendes Unternehmen einbringen wollen. Wir fordern unsere Mitarbeitenden auf Basis ihres Leistungspotenzials und ihrer Eignung und legen Wert auf langfristige, vertrauensvolle Beziehungen. Damit wollen wir die Loyalität zum Unternehmen fördern. Umgekehrt können sich unsere Mitarbeitenden auf die Unterstützung der VBV, zum Beispiel in persönlich belastenden Situationen, verlassen.

PERSONALRECRUITING

Bei der Aufnahme von Mitarbeitenden setzt die VBV neben der fachlichen Qualifikation auf initiative, leistungsbereite und kundenorientierte Menschen mit finanzwirtschaftlichem Denken sowie hoher Team- und Kommunikationsfähigkeit. Offene Positionen werden grundsätzlich auch intern bekannt gegeben. Bei gleicher Eignung erhalten interne Kandidierende Vorrang. Für die Einführung neuer Mitarbeitender ist in der VBV ein umfassender On-Boarding-Prozess etabliert. Wir

erwarten, dass Themen wie Generationen- und Nachfolgemanagement sowie Diversität und Inklusion in der Mitarbeiter:innengewinnung in den kommenden Jahren an Bedeutung gewinnen werden und erarbeiten Konzepte, um dieser Entwicklung gerecht zu werden.

Leistungsmanagement

In der VBV bilden eine klare Zuordnung von Aufgaben und Verantwortungsbereichen, gemeinsame Zielvereinbarungen sowie Erfolgsmessung wichtige Instrumente der Mitarbeiterführung und -entwicklung. Diese ermöglichen es den Mitarbeitenden, die Anforderungen des Unternehmens und der Führungskraft hinsichtlich Aufgabenerfüllung, Zielerreichung und Verhalten zu erkennen und ihre Leistungen anhand der vereinbarten Ziele einzuschätzen. Die Führungskräfte der VBV sind angehalten, für größtmögliche Selbständigkeit der Mitarbeitenden bei der Zielverfolgung und der Entfaltung ihrer Potenziale zu sorgen.

Mitarbeitende sollen ihren Aufgabenbereich und die Bewertungskriterien genau kennen und verstehen, um ihre Aufgaben optimal erfüllen zu können. Daher definieren Führungskräfte gemeinsam mit den Mitarbeitenden im Rahmen des jährlichen Mitarbeiterorientierungsgesprächs (MOG) anspruchsvolle und messbare Ziele, die als Grundlage für eine transparente und objektive Leistungsbeurteilung dienen. Im MOG liegt der Fokus auf der fachlichen, methodischen und persönlichen Entwicklung. Zielerreichung und Leistung werden qualitativ bzw. quantitativ bewertet und das Feedback umfasst sowohl positive als auch kritische Aspekte. Alle Führungskräfte und Mitarbeitenden sind dazu angehalten, Feedback sachlich, offen, fair und direkt zwischen den Beteiligten auszutauschen. In den vergangenen Jahren haben wir die Themen „Arbeiten im Homeoffice“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in die MOG integriert.

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden messen wir regelmäßig mittels standardisierter Befragungen. Die Ergebnisse dienen als wichtige Grundlage zur objektiven Beurteilung der Mitarbeiterzufriedenheit und des Betriebsklimas und geben Anhaltspunkte für gezielte Maßnahmen zur Weiterentwicklung des Unternehmens.

VERGÜTUNG

Unsere Gehaltspolitik soll die langfristige Loyalität der Mitarbeitenden zum Unternehmen fördern. Die Vergütung berücksichtigt die persönliche Leistung und orientiert sich an marktüblichen Maßstäben. Die VBV führt regelmäßige Gehaltsvergleiche durch, um realistische und marktkonforme Gehälter bieten und auf dem

Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig bleiben zu können. Das Entgelt setzt sich je nach Funktion aus dem Grundgehalt, Überstundenpauschalen, variablen Gehaltsbestandteilen sowie freiwilligen Sozialleistungen und Zuwendungen zusammen. Ein bedeutender Bestandteil dieser zusätzlichen Leistung in der VBV sind die Beiträge in die Pensionskassenkonten der Mitarbeitenden. Weiterführende Informationen zu Vergütung sind im Kapitel „Faire Entlohnung“ (S. 60) zu finden.

PERSONALENTWICKLUNG

Mit unserer Personalentwicklung verfolgen wir das Ziel, vorhandene Fähigkeiten und Potenziale der Mitarbeitenden zu erkennen, zu erhalten und zu fördern sowie diese mit den Anforderungen des Unternehmens in Einklang zu bringen. Unseren Mitarbeitenden bieten wir eine Vielzahl von Entwicklungs- und Schulungsmöglichkeiten, darunter individuelle Fachkarrieren, Coachings und ein breites Spektrum an Seminaren.

Während der Einarbeitungsphase werden neue Mitarbeitende von erfahrenen Kolleg:innen begleitet, die ihr fachliches Wissen und ihre Erfahrungen auf diese Weise weitergeben.

Führung

In der VBV setzen Führungskräfte Vertrauen in ihre Mitarbeitenden und vereinbaren klare, anspruchsvolle und erreichbare Ziele. Sie kommunizieren in einer verständlichen, respektvollen und transparenten Weise. Gleichzeitig bieten sie ihren Mitarbeitenden Freiräume, um sicherzustellen, dass diese ihre Aufgaben mit hoher Motivation erfüllen, sich entfalten und kontinuierlich verbessern können.

Die Anerkennung der Mitarbeitenden soll von den VBV-Führungskräften durch vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung und Offenheit erzielt werden. Die Personalabteilung stellt ihnen hierfür die nötigen Instrumente und Entwicklungsmaßnahmen bereit, um ihre persönlichen, sozialen und fachlichen Kompetenzen zu schärfen.

Mitarbeitende

Alle Mitarbeitenden der VBV tragen maßgeblich zum Unternehmenserfolg bei.

Wir wollen, dass sie sich ihrer Verantwortung für das Unternehmen und unsere Kund:innen bewusst sind und ihre Aufgaben selbständig und zuverlässig erfüllen. Sie kommunizieren transparent und offen und beachten, dass in

Bezug auf Information sowohl eine Bring- als auch eine Holschuld besteht. Als nachhaltig ausgerichtetes Unternehmen erwarten wir von allen Mitarbeitenden, dass sie einen sorgsamen Umgang mit den zur Verfügung gestellten Ressourcen pflegen.

Wir legen Wert darauf, dass die Zusammenarbeit von Respekt, gegenseitigem Vertrauen, Engagement und Loyalität geprägt sowie auf die Ziele des Unternehmens ausgerichtet ist. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie jeder Kundin und jedem Kunden hohe Priorität einräumen.

Unsere Mitarbeitenden sind angehalten, sich persönlich weiterzuentwickeln und weiterzubilden sowie offen und engagiert an der Entwicklung innovativer Produkte und Dienstleistungen mitzuwirken. Die Kolleginnen und Kollegen tragen zur Weiterentwicklung der VBV bei, indem sie sich aktiv in die Mitarbeiterorientierungsgespräche einbringen und die dabei vereinbarten Ziele umsetzen.

Kommunikation und Information

Informationsaustausch und offene Kommunikation sind aus unserer Sicht wichtige Voraussetzungen, um unsere Ziele zu erreichen. Unsere Kultur des offenen Dialogs ermutigt alle Mitarbeitenden, aktiv mit allen Kolleginnen und Kollegen auf allen Ebenen zu kommunizieren. Als Unternehmen ist es unser Ziel, im Innenverhältnis ebenso zeitgerecht, klar und transparent zu kommunizieren wie nach außen. Damit wollen wir Verständnis für und Akzeptanz von Veränderungen und Entscheidungen im Unternehmen erreichen.

Miteinander und Teamgeist

TEAMGEIST

Die VBV legt großen Wert darauf, dass Teams kollegial und lösungsorientiert zusammenarbeiten. Die Mitarbeitenden können sich aufeinander verlassen, sind hilfsbereit und schaffen eine Kultur des Miteinanders.

SOZIALE VERANTWORTUNG

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. Dies geschieht etwa durch Vorträge zur Gesundheit oder das Angebot zur Teilnahme an kostenlosen Vorsorgeuntersuchungen.

Wir wollen unseren Mitarbeitenden eine gute Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf ermöglichen, insbesondere in kritischen Lebenssituationen. Die VBV unterstützt beispielsweise bei der Inanspruchnahme professioneller Beratung sowie – soweit möglich – durch die Anpassung von Arbeitszeiten und -bedingungen.

Seit Beginn der Corona-Pandemie bietet die VBV für alle Mitarbeitenden psychosoziale Beratung über einen externen Dienstleister an (ma.vie - Coaching, Beratung, Mediation). Dieses Angebot kann kostenlos und anonym angenommen werden.

Die VBV tritt jeder Form von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung entschieden entgegen. 2023 wurde für die gesamte VBV-Gruppe ein Mitarbeiter zum Diversity Manager sowie eine Mitarbeiterin zur Gleichbehandlungsbeauftragten ernannt.

BETRIEBSRAT

Die VBV pflegt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat. Die Sicherung des Betriebsklimas und des Arbeitsfriedens hat oberste Priorität.

Durch die enge Kooperation und regelmäßige Jour-Fixes kommen wir auch auf diesem Weg mit den Anliegen unserer Mitarbeitenden hinsichtlich der Arbeitsinhalte und -bedingungen in Kontakt und können diesen Rechnung tragen.

Trennungsmanagement

Den Einsatz und das Engagement von Mitarbeitenden erkennen wir auch an, wenn diese das Unternehmen verlassen. Wir wollen daher auch in der Phase der Trennung und darüber hinaus einen wertschätzenden und partnerschaftlichen Umgang pflegen.

Organisation und Abläufe im Personalmanagement

Das Personalmanagement ist in der Holding im Ressort des Vorstandsvorsitzenden angesiedelt. Inhaltlich umfasst es das strategische sowie operative Personalmanagement, die Personaladministration, die Personalentwicklung, das Recruiting, die Vorbereitung der Lohnverrechnung, das Personalcontrolling und die Organisationsentwicklung. Für das Personalmanagement sind aktuell vier Mitarbeiterinnen zuständig. Zusätzlich verstärkt eine Mitarbeiterin in der Vorsorgekasse den Bereich. Fallweise werden in den Sommermonaten Ferialhilfskräfte oder Studierende im Rahmen eines Praktikums angestellt.

Soziales Engagement

Die VBV verfolgt den Anspruch, einen dauerhaften Beitrag zum Gemeinwohl sowie zum Wohlstand und zur Lebensqualität in Österreich beizutragen. Im Kerngeschäft erreichen wir dies, indem wir das Vorsorgekapital der Kund:innen und Berechtigten sorgsam verwalten und das uns anvertraute Geld sicher sowie nachhaltig investieren.

Durch soziales Engagement und gemeinnützige Aktivitäten werden wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung auch über das Kerngeschäft hinaus gerecht. Wir kooperieren beispielsweise mit Organisationen, die sich um ältere Menschen oder Menschen in kritischen Lebenssituationen kümmern. Die VBV unterstützt soziales Engagement, indem sie zum Beispiel Geldbeträge an Sozialprojekte spendet, in die sich auch ihre Mitarbeitenden einbringen. Auch dürfen Mitarbeitende jährlich einige Stunden ihrer Arbeitszeit dem Engagement in Sozialorganisationen widmen. Zudem wird auch anlassbezogen mit Sozialunternehmen zusammengearbeitet. So gibt es jährlich eine „Weihnachtskarten-Aktion“ bei der exklusiv für die VBV Weihnachtskarten von „VOI Fesch“ (Verein für originelle Inklusion) entworfen werden.

Als Finanzinstitut, das Pensions- und Abfertigungsgelder veranlagt und verwaltet, sehen wir es als unsere besondere Verantwortung an, zur Finanzbildung (Financial Literacy) unserer Mitarbeitenden und unserer Kund:innen beizutragen. Dabei fördern wir vor allem das Wissen über die Betriebliche Altersvorsorge und Nachhaltigkeit. Weitere Informationen zu unseren Aktivitäten im Bereich Finanzbildung finden sich im Kapitel „Dialog und Information“ (S. 34).

Einen weiteren Beitrag für eine bessere und lebenswertere Gesellschaft leisten wir durch betriebliche Freiwilligenarbeit (Corporate Volunteering). Dazu gehören vom Unternehmen initiierte Aktionstage oder die Unterstützung des ehrenamtlichen Engagements unserer Mitarbeitenden, die bis zu zwei Arbeitstage im Jahr für die Mitarbeit in Hilfsorganisationen wie dem Roten Kreuz, der Volkshilfe oder dem Team Österreich einsetzen können.

Zudem tragen wir durch Spendenaktionen und die Kooperation mit Sozialunternehmen zu einer nachhaltigeren Gesellschaft bei.



BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITGEBERQUALITÄT

Relevanz und Auswirkungen

Die Babyboomer-Generation geht in Pension. Ein Blick auf die Altersverteilung der Menschen in Österreich zeigt, dass die beginnende Pensionierungswelle die Gesellschaft vor große Herausforderungen stellt. Bereits jetzt wirkt sich der Arbeits- und Fachkräftemangel nach Einschätzung vieler Ökonom:innen und Arbeitsmarktexpert:innen als Hemmschuh für die heimische Wirtschaft aus. Das bestätigen auch die Erfahrungen und Berichte vieler Unternehmen.

Im Wettbewerb um engagierte Mitarbeitende werden sich Unternehmen mit modernem Arbeitsumfeld, flexiblen Arbeitsbedingungen und attraktiven Karriere-möglichkeiten positiv von der Masse abheben.

Vollzeitbeschäftigte Menschen verbringen mehr Zeit in der Arbeit als mit der Familie oder im Freundes- und Bekanntenkreis. Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit dem Betriebsklima und den vom Unternehmen gebotenen Leistungen ist daher eine entscheidende Voraussetzung für deren Motivation und Loyalität. Die VBV-Gruppe legt großen Wert darauf, ihren 181 Beschäftigten ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

Herangehensweise und Leistung

Die VBV-Gruppe plant im Personalwesen langfristig und ist auf Stabilität und Kontinuität bedacht. Wir sind bestrebt, Mitarbeitenden sichere und attraktive Arbeitsplätze zu bieten und sie möglichst langfristig im Unternehmen zu halten. Dafür sind folgende Faktoren ausschlaggebend: Bezahlung, Arbeitszeiten, Arbeitsinhalte, Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Homeoffice, Arbeitsklima und die Beziehung zu den Kolleg:innen. Zusätzlich spielen freiwillige soziale Leistungen und diverse Benefits für die Mitarbeitenden eine Rolle.

Fringe Benefits (Freiwillige Zusatzleistungen)

Die Mitarbeitenden der VBV schätzen die zentrale Lage des Bürostandorts im zweiten Wiener Gemeindebezirk und die optimale Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Teilzeit- wie Vollzeitkräfte profitieren gleichermaßen von unseren freiwilligen Zusatzleistungen und Benefits. Eine Kantine bietet ihnen Frühstück und Mittagessen zu vergünstigten Preisen. Zudem können unsere Mitarbeitenden einen Verpflegungslieferdienst nutzen. In den Büroräumlichkeiten stehen Obst und Gemüse sowie Kaffee, Tee und Soda kostenlos zur Verfügung.

Regelmäßige Mitarbeitererevents, wie kulturelle Grätzels-Walks, ein „Vorstandsdialog im Grünen“, ein zwangloses Zusammenkommen mit Vorständen und den Mitarbeitenden auf der Summerstage am Donaukanal oder ein Come2gether am Kaiserwasser werden organisiert. Auch eine betriebliche Pensionsvorsorge, die wir als Anbieter betrieblicher Vorsorgelösungen selbstverständlich auch für unsere eigenen Mitarbeitenden abschließen, gehört dazu.

Alle Mitarbeitenden mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis partizipieren am Pensionskassenmodell. In der Regel gehen die Dienstverhältnisse nach einer kurzen, durchschnittlich dreimonatigen Befristungsphase zu Beginn des Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes Dienstverhältnis über.

Die freiwilligen sozialen Leistungen tragen maßgeblich zur Zufriedenheit der Belegschaft bei. Ein wichtiges Werkzeug zur Evaluierung der Zufriedenheit und zur Verbesserung unserer Attraktivität als Arbeitgeber ist die laufende Teilnahme an der Initiative „Great Place to Work“.

„Great Place to Work“

Nachdem die Vorsorgekasse bereits gute Erfahrungen mit dem Institut „Great Place to Work“ gesammelt hatte, nahm die VBV 2019 erstmals auch gruppenweit an der „Great Place to Work“ Mitarbeiter:innen-Befragung teil. Es folgten erneute Teilnahmen 2021 und 2022. Die im Jänner 2024 durchgeführte Befragung, welche sich auf das Jahr 2023 bezog, zeigte die hohe Zufrieden-

heit ebenso wie die Bedürfnisse und Wünsche unserer Mitarbeitenden deutlich. Die Ergebnisse wurden allen Mitarbeitenden präsentiert. Einzelne aus der Befragung abgeleitete Maßnahmen, beispielsweise eine neue IT-Ausstattung, wurden kurzerhand beschlossen und 2024 umgesetzt.

Im April und Mai 2024 wurden die Befragungsergebnisse in den jeweils zuständigen Teams genauer analysiert, um weitere Maßnahmen zu erarbeiten. Dabei ist es einerseits wichtig, bewährte Aspekte der Zusammenarbeit beizubehalten und andererseits gemeinsam mit den Mitarbeitenden ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sie effektiv arbeiten und ihre Fähigkeiten optimal einbringen können.

VERSTÄRKTE KOMMUNIKATION

In der VBV können sich die Mitarbeitenden mit wichtigen Anliegen direkt an die Vorstände wenden. Im Gegenzug ist es üblich, dass Vorstände Mitarbeitende in deren Büros aufsuchen, um sich mit ihnen auszutauschen, oder dass Fragen auf kurzem Weg auf dem Gang oder in den Mitarbeiter:innenlounges geklärt werden.

Homeoffice für alle Mitarbeiter:innen ist seit der Corona-Pandemie möglich und hat seither stark zugenommen. Als rechtliche Basis wurde in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung für die Arbeit im Homeoffice abgeschlossen. Diese wurde 2023 flexibilisiert und erweitert. Die Zufriedenheit mit Homeoffice wird jährlich in der Mitarbeiter:innen-Befragung evaluiert.

Der Informationsaustausch, der zuvor teilweise informell „zwischen Tür und Angel“ stattgefunden hat, war nur noch eingeschränkt möglich, während zugleich der Kommunikationsbedarf gestiegen ist. Neue Informationswege und Dialogformate waren sowohl für die Kommunikation unter den Mitarbeitenden als auch zwischen ihnen und den Vorständen gefragt.

Um den Informationsfluss in Zeiten des Homeoffice aufrechtzuerhalten, informiert das Vorstandsteam die Mitarbeitenden über aktuelle Ereignisse, Projekte und Entwicklungen auch über virtuelle Formate: Neben regelmäßigen E-Mail-Aussendungen und häufigeren Web-Meetings findet alle sechs Wochen ein virtueller „Chat mit dem Vorstand“ statt, an dem meistens über 100 Mitarbeitende teilnehmen. In diesem Rahmen informieren Vorstandsmitglieder über aktuelle Themen und bieten den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, Fragen zu stellen sowie Anregungen und Wünsche zu äußern.

Auch die Kommunikationsabteilung und die Personalabteilung sind dem Wunsch der Mitarbeitenden nach verstärkter Kommunikation nachgekommen und informieren regelmäßig via Intranet, zum Beispiel über aktuelle Projekte im Unternehmen oder über Regelungen bezüglich des Arbeitens 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 besprechen sie mit ihren Führungskräften das vergangene Jahr und beurteilen, inwieweit die gemeinsam gesetzten Ziele erreicht wurden. Für das kommende Jahr vereinbaren Führungskraft und Mitarbeiter:in neue Ziele sowie Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Neben dem Feedback durch die Führungskräfte erfolgt auch ein Resümee aus Sicht der Mitarbeitenden. Als Dokumentation und zur Strukturierung des Gesprächs dient das MOG-Formular, in dem die wichtigsten Ergebnisse von den Führungskräften festgehalten werden. Die besprochenen Weiterbildungsmaßnahmen und Zielvereinbarungen werden an die Personalabteilung weitergeleitet.

Die Mitarbeitenden werden ermutigt, im Gespräch auch etwaige Probleme zu benennen und sich mit Weiterbildungswünschen sowie Ideen und Verbesserungsvorschlägen einzubringen.

Einstellung, Einführung und Einschulung

Die VBV legt großen Wert darauf, unter den Bewerber:innen die am besten geeigneten Mitarbeitenden zu finden und diese möglichst rasch und gut in das Unternehmen einzuführen sowie in ihren Tätigkeitsbereich einzuschulen. Bewerbungsgespräche werden in der Regel von der Personalabteilung gemeinsam mit der Führungskraft geführt. In der zweiten Runde lernen Bewerbende auch das Team kennen. Für eine Einstellung sind neben der fachlichen Qualifikation insbesondere Teamfähigkeit und soziale Kompetenz entscheidend. Nach einem erfolgreichen Bewerbungsprozess folgt ein systematischer Einstiegsprozess für die eingestellte Person. Eine am ersten Arbeitstag überreichte Willkommensmappe vermittelt alle relevanten Informationen über den neuen Arbeitgeber, über gesetzliche Anforderungen, Verhaltensregeln und Gepflogenheiten sowie sonstiges Wissenswertes.

Ergänzend absolvieren alle neuen Mitarbeitenden eine obligatorische Grundschulung, in der ihnen die wesentlichen Aspekte der Arbeit in der VBV vermittelt sowie Ansprechpartner:innen in allen Abteilungen vorgestellt werden. Dadurch lernen sie frühzeitig, wie die Abteilungen innerhalb der VBV zusammenarbeiten. Die intensive Einführungs- und Einschulungsphase erstreckt sich über die ersten Monate. In diversen Workshops begegnen die neu Eingestellten persönlich ihren Kolleg:innen, lernen von ihnen und erhalten einen guten Überblick über die Tätigkeitsbereiche in den unterschiedlichen VBV-Gesellschaften.

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 Mitarbeitenden und setzt eine Reihe von Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben zu fördern. Ein Gleitzeitmodell bietet Flexibilität und schafft insbesondere für berufstätige Eltern notwendigen Freiraum für die Kinderbetreuung. Generell können die Mitarbeitenden bei individuellen Herausforderungen im privaten Bereich darauf bauen, dass wir als verantwortungsvoller Arbeitgeber Rücksicht nehmen und ihnen nach Möglichkeit unterstützend entgegenkommen.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu analysieren und systematisch zu verbessern, setzen wir seit 2021 auf einen standardisierten Prozess. Die Vorsorgekasse nimmt bereits seit 2015 am Audit berufundfamilie des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft bzw. dessen Vorgängerorganisationen teil. Aufgrund der positiven Erfahrungen damit hat die VBV-Gruppe im Jahr 2021 diesen Prozess auch für die übrigen Gesellschaften gestartet. Ziel ist es, bestehende Maßnahmen zu evaluieren und weiterzuentwickeln sowie neue Angebote zu schaffen, die zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen und die Arbeitgeberattraktivität der VBV erhöhen.

Unter Mitwirkung unserer Mitarbeitenden haben wir folgende vier Handlungsfelder identifiziert, denen wir uns bis zur Re-Auditierung im Jahr 2024 intensiv widmen und in denen wir Verbesserungsmaßnahmen entwickeln werden:

- » Homeoffice/mobiles Arbeiten
- » Kommunikation und Information
- » Führungskultur
- » Unterstützung für Familien

Alle Mitarbeitenden sind eingeladen, sich einzubringen und an den Projekten mitzuwirken. Folgende Maßnahmen, die zum Großteil von unseren Mitarbeitenden vorgeschlagen wurden, haben wir (seit 2021) bereits realisiert:

- » Betriebsvereinbarung Homeoffice abgeschlossen
- » Miteinbeziehung des Themas Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Mitarbeiterorientierungsgespräch
- » Aussendung von Unternehmens-News 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 im Intranet zu Ferienprogrammen für Kinder von Mitarbeitenden

Darüber hinaus arbeiten wir an der Festlegung klarer Regeln für die Planung von Meetings, die Rücksicht auf Betreuungsverpflichtungen nehmen und an Seminarangeboten zur Unterstützung des Arbeitens im Homeoffice. Um den Mitarbeitenden im Homeoffice die Telefonanbindung zur VBV zu erleichtern, wurde eine Internet-Telefonie-Lösung (VoIP) installiert.

Nach der dreijährigen Umsetzungsphase werden wir uns 2024 einem externen Audit unterziehen, um das Vollzertifikat berufundfamilie für die ganze VBV-Gruppe zu erlangen.

KARENZ

Im Berichtszeitraum hatten fünf unserer Mitarbeiterinnen und drei unserer Mitarbeiter Karenzanspruch, den die Mitarbeiterinnen auch alle genutzt haben. Im selben Zeitraum kehrten sechs Mitarbeiter:innen nach ihrer Karenz wieder zurück. Die Rückkehrquote betrug im Berichtszeitraum 100 Prozent.

	Männer	Frauen	Gesamt
Anzahl Mitarbeitende mit Karenzanspruch	3	0	3
Anzahl Mitarbeitende in Karenz	0	5	5
Anzahl Mitarbeitende nach Karenz in Arbeit zurückgekehrt	1	5	6
Anzahl Mitarbeitende nach Karenz nicht in Arbeit zurückgekehrt	0	0	0
Rückkehrrate in Prozent	100%	100 %	100 %
Anzahl Mitarbeitende mit auf-rechtem Arbeitsverhältnis 1 Jahr nach Rückkehr aus Karenz	0	7	7
Anzahl Mitarbeitende ohne auf-rechtes Arbeitsverhältnis 1 Jahr nach Rückkehr aus Karenz	0	0	0
Verbleiberate in Prozent	-	100%	100%

Tabelle 23: Kennzahlen Karenz

Homeoffice

Homeoffice wird in der VBV erst seit der Corona-Pandemie praktiziert. Um das Arbeiten von zu Hause zu erleichtern, hat die VBV mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die es den Mitarbeitenden und Führungskräften ermöglicht, individuelle Regelungen festzulegen. Dabei können bis zu 60 Prozent der Arbeitszeit im Homeoffice absolviert werden. Diese Vereinbarung wird sehr gut angenommen, da sie die Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit privaten

Aufgaben erleichtert und Wegzeiten einspart. Um gleichzeitig die Zusammenarbeit im Team zu erhalten, hat jedes Team wöchentlich einen Teambürotag, an dem alle Kolleg:innen persönlich anwesend sind. An diesem Tag findet auch der Team-Jour-Fixe statt.

Belegschaftsstruktur und Fluktuation

Die VBV-Gruppe beschäftigte per 31.12.2023 insgesamt 181 Menschen. 114 Frauen bzw. weiblich gelesene Personen und 67 Männer bzw. männlich gelesene Personen waren in den verschiedenen Gesellschaften der VBV tätig. Die Belegschaft ist somit zu 63% weiblich. Bisher haben keine Mitarbeitenden ein nicht binäres Geschlecht angegeben.

BESCHÄFTIGUNGSART

Wenn Bewerber:innen oder Mitarbeitende nur in Teilzeit arbeiten möchten und dies mit der Personalsituation im jeweiligen Bereich vereinbar ist, bietet die VBV auch Teilzeitstellen. Die Teilzeitquote in der Gesamtbelegschaft betrug 2023 29,3%, wobei sie bei den Mitarbeiterinnen mit 42% deutlich höher lag als bei den Männern, von denen nur 7,5% teilzeitbeschäftigt waren. Die Entwicklung zeigt, dass die Teilzeitquote der Gesamtbelegschaft von 32,2% im Jahr 2022 auf 29,3% (2023) gesunken ist.

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. In Ausnahmefällen gibt es längere Befristungen, die nach dem Probemonat weitere fünf Monate umfassen. Sofern das Dienstverhältnis danach fortgesetzt wird, ist es im Regelfall unbefristet gültig.

Im Jahr 2023 waren in der VBV – mit Ausnahme von Ferialangestellten – keine temporären Aushilfskräfte angestellt. Per Ende 2023 gab es in der VBV fünf befristete Anstellungsverhältnisse.

	2023					2022					2021					2020				
	♂	♀	🧑	♂	Ge-samt	♂	♀	🧑	♂	Ge-samt	♂	♀	🧑	♂	Ge-samt	♂	♀	🧑	♂	Ge-samt
Anzahl Mitarbeitende (Köpfe) per 31.12.	67	114	0	0	181	67	113	0	0	180	64	115	0	0	179	61	110	0	0	171
davon vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende	62	66	0	0	128	61	61	0	0	122	58	80	0	0	138	56	76	0	0	132
davon teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende	5	48	0	0	53	6	52	0	0	58	6	35	0	0	41	5	34	0	0	39
davon unbefristet beschäftigte Mitarbeitende	65	111	0	0	176	66	110	0	0	176	64	113	0	0	177	59	103	0	0	162
davon befristet beschäftigte Mitarbeitende	2	3	0	0	5	1	3	0	0	4	0	2	0	0	2	2	4	0	0	6
Anzahl Fremd-arbeitskräfte/ beaufsichtigte Arbeitskräfte*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

♂ Männer ♀ Frauen 🧑 divers ♂ nicht bekannt
*) nicht stichtagsbezogen, sondern über das Jahr summiert
**) Die Vorstände sind in den Mitarbeiterkennzahlen-Tabellen nicht enthalten. Nicht enthalten sind außerdem Mitarbeitende in Elternkarenz.

Tabelle 24: Gesamtbelegschaft (Kopfzahl) nach Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag differenziert nach Geschlecht**



FLUKTUATION

Wir sind stolz auf die im Mehrjahresdurchschnitt niedrige Fluktuationsrate in der VBV, weil sie 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, ein Arbeitsverhältnis zu lösen. Eine gewisse Personalfluktuaton kann auch durch frische Perspektiven, die neue Mitarbeiter:innen bringen, zu

neuen Impulsen beziehungsweise zu inhaltlichen Weiterentwicklungen des Unternehmens führen.

2023 lag die Fluktuationsrate in der VBV bei 12,4% und somit höher als in den Vorjahren (2022: 5,5%; 2021: 7,1%). Diese Steigerung war vor allem auf die höhere Anzahl von Pensionierungen zurückzuführen. Im Berichtszeitraum 2023 wurden 21 Mitarbeitende neu angestellt und 25 Mitarbeitende (davon 6 wegen Pensionierung) sind ausgeschieden.

2023											
Geschlecht	Männer			Frauen			Gesamt				
Altersgruppe	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	Männer	Frauen
Anzahl Mitarbeitende	9	39	19	16	74	24	25	113	43	67	114
Anzahl neu eingestellte Mitarbeitende	4	3	1	6	6	1	10	9	2	8	13
Prozentsatz neu eingestellte Mitarbeitende	57%	8%	5%	38%	8%	4%	43%	8%	4%	12%	11%
Anzahl ausgeschiedene Mitarbeitende	2	4	3	6	7	3	8	11	6	9	16
Prozentsatz ausgeschiedene Mitarbeitende	29%	10%	14%	38%	9%	12%	35%	10%	13%	13%	14%

2022											
Geschlecht	Männer			Frauen			Gesamt				
Altersgruppe	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	Männer	Frauen
Anzahl Mitarbeitende	7	40	20	16	68	29	23	108	49	67	113
Anzahl neu eingestellte Mitarbeitende	2	2	0	9	3	4	11	5	4	4	16
Prozentsatz neu eingestellte Mitarbeitende	33%	5%	0%	69%	5%	15%	58%	5%	8%	6%	15%
Anzahl ausgeschiedene Mitarbeitende	1	1	1	6	0	2	7	1	3	3	8
Prozentsatz ausgeschiedene Mitarbeitende	17%	3%	5%	46%	0%	7%	37%	1%	6%	5%	8%

2021											
Geschlecht	Männer			Frauen			Gesamt				
Altersgruppe	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	Männer	Frauen
Anzahl Mitarbeitende	7	39	18	15	78	22	22	117	40	64	115
Anzahl neu eingestellte Mitarbeitende	2	3	0	4	6	1	6	9	1	5	11
Prozentsatz neu eingestellte Mitarbeitende	40%	8%	0%	29%	8%	5%	32%	8%	3%	8%	10%
Anzahl ausgeschiedene Mitarbeitende	0	2	0	3	3	1	3	5	1	2	7
Prozentsatz ausgeschiedene Mitarbeitende	0%	5%	0%	21%	4%	5%	16%	4%	3%	3%	6%

Tabelle 25: Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeitender sowie Personalfluktuaton nach Altersgruppe jeweils mit Stichtag 31.12.2023

Die durchschnittlich geringe Personalfluktuaton zeigt, dass wir als Arbeitgeber unseren 181 Mitarbeitenden ein überzeugendes Gesamtpaket bieten können. Dass nicht alles perfekt ist und es auch unzufriedene Mitarbeitende

gibt, wie wir nicht zuletzt durch die regelmäßigen Befragungen wissen, ist uns Ansporn, uns weiter zu verbessern und uns den Herausforderungen im Personalwesen zu stellen.

Herausforderungen

Es ist für die VBV eine beständige Herausforderung, frühzeitig auf die dynamischen Änderungen am Arbeitsmarkt und in der Arbeitswelt zu reagieren.

Die branchenübergreifende Anspannung des Arbeitsmarkts verstärkt die Notwendigkeit, uns noch prägnanter als attraktiver Arbeitgeber bei potenziellen Mitarbeitenden aller Altersgruppen zu positionieren. Insbesondere im IT-Bereich ist es derzeit schwierig, geeignete Mitarbeitende zu finden. Die steigende Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt ist auf die voranschreitende Digitalisierung und einen daraus resultierenden globalen Wettbewerb zurückzuführen. Als Antwort auf diese Entwicklung versuchen wir, die Arbeit für unsere IT-Mitarbeitenden durch Weiterbildungsmöglichkeiten und Entwicklungsangebote im Unternehmen noch attraktiver zu gestalten.

Weiters stehen wir vor der Herausforderung, Diversität und Inklusion zu meistern, und auch der demografische Wandel mit dem einhergehenden Verlust an Know-how und Erfahrung beschäftigt uns.

Neue Arbeitswelten

Die Art, wie wir arbeiten, verändert sich zunehmend. Als Reaktion auf die vielfältigen Anforderungen der „neuen Arbeitswelten“ hat der Vorstand der VBV sich für eine Modernisierung von Räumlichkeiten entschieden, die im dritten Quartal 2023 startete. Es wurden neue Interaktionsbereiche geschaffen, um den Mitarbeitenden zeitgemäßes und hybrides Arbeiten zu bieten sowie informellen Austausch zu forcieren. Damit wird bereichs- und abteilungsübergreifendes Arbeiten gefördert. Die Planung und Ausgestaltung dieser Räume und Flächen erfolgte unter Einbeziehung der Mitarbeitenden.

Auch die Personalabteilung arbeitet kontinuierlich an der Realisierung neuer Arbeitswelten in der VBV. Sie befasst sich insbesondere mit Aspekten der veränderten Kommunikation und hybriden Führung, bei der Füh-

rungskräfte ihre Mitarbeitenden sowohl vor Ort als auch aus der Ferne über digitale Tools und Plattformen führen. Für Schulungsmaßnahmen ist ein E-Learning-Tool implementiert worden.

Nachfolgemangement

Ein wichtiger Aspekt, mit dem sich das Unternehmen sowohl strategisch als auch mit Blick auf die Personalplanung beschäftigen muss, sind die zunehmenden Pensionierungen der geburtenstarken Jahrgänge, der sogenannten „Babyboomer“. In der VBV sind viele ältere Mitarbeitende beschäftigt, die in den nächsten Jahren in Pension gehen werden. Sie sind sehr wertvolle Wissensträger:innen und für das Betriebsklima und den Unternehmenserfolg wesentlich.

Wir beschäftigen uns daher verstärkt mit Nachfolge-management und entwickeln Strategien, um den „Brain Drain“, also den Abfluss von Fachwissen, zu minimieren. Seit 2022 gibt es für Mitarbeitende die Möglichkeit, in Altersteilzeit zu gehen.

Zugleich bedarf es strategischer Maßnahmen in Bezug auf Employer Branding und Recruiting, um hochqualifizierte Kräfte für das Unternehmen zu gewinnen und die Diversität und Inklusion in der Belegschaft aktiv zu fördern. Im Sinne eines aktiven Generationenmanagements und der gewünschten Diversität der Altersgruppen im Unternehmen möchten wir von Menschen aller Generationen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden.



BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Relevanz und Auswirkungen

Das berufliche Umfeld übt einen großen Einfluss auf die Gesundheit von Menschen aus. Gesundheit ist dabei nicht nur das Fehlen von Krankheit, sondern – so die Definition der World Health Organization (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 in den Mittelpunkt.

Wenn Unternehmen dafür sorgen, dass ihre Mitarbeitenden am Arbeitsplatz keinen unnötigen Belastungen ausgesetzt sind und zudem soziale Interaktionen in der Arbeit fördern, stärken sie die körperliche und mentale Verfassung der Mitarbeitenden und tragen damit wesentlich zur Gesundheit ihrer Belegschaft bei. Das wiederum wirkt sich positiv auf Produktivität und eine niedrige Krankenstandsquote aus. Diese Unternehmen handeln damit sowohl im Sinne ihrer kaufmännischen als auch ihrer sozialen Verantwortung.

Herangehensweise und Leistung

In der VBV-Gruppe sind Mitarbeitende 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, finden wir dennoch viele Ansatzpunkte, um die Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu fördern.

Wir betreiben ein Betriebsgesundheitszentrum in unserem Bürogebäude. Dieses können alle Mitarbeitenden bei Bedarf aufsuchen und zudem einmal im Jahr während der Arbeitszeit eine Gesundenuntersuchung durchführen lassen. Wir bieten verschiedene Schutzimpfungen und Vorsorgeuntersuchungen an. Zudem gibt es Sicherheitsvertrauenspersonen, die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz stetig verbessern, indem sie jährliche Hausbegehungen und Überprüfungen durchführen und protokollieren. Arbeitsbedingte Krankheiten sowie Unfälle, die während der Arbeitszeit passieren, dokumentieren sie für die Allgemeine Unfallversicherungs-

anstalt (AUVA). In der VBV kam es 2023 zu insgesamt vier Arbeitsunfällen, die alle nicht lebensbedrohlich waren und ordnungsgemäß an die AUVA gemeldet wurden.

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 Besucher:innen in den Räumen der VBV zu empfangen, oder der Festlegung einer Maximalbelegung für Büro- oder Besprechungsräume.

Auch 2023 stellte das Unternehmen noch Desinfektionsmittel, FFP2-Masken und Antigen-Tests kostenlos zur Verfügung. In mehreren Mails bzw. Intranetmeldungen wurde auf einen sorgsamen Umgang mit Infektionen beziehungsweise mit Symptomen hingewiesen.

Angebote zur Gesundheitsförderung

BETRIEBSGESUNDHEITSZENTRUM

Die Mitarbeitenden der VBV können von Montag bis Freitag das Betriebsgesundheitszentrum im Haus, das einer Arztpraxis gleicht, nutzen. Darüber hinaus werden in diesem Zentrum verschiedene Gesundheitsmaßnahmen angeboten, beispielsweise Rücken-fit-Trainings, Physiotherapie sowie diverse Impf- und Blutspendeaktionen.

FITNESSANGEBOTE

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

GESUNDE UND AUSGEWOGENE MITTAGSVERPFLEGUNG

Die VBV bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit für eine ausgewogene und gesunde Mittagsverpflegung. Klassisch kann das Angebot der Betriebsküche der Wiener Städtischen genutzt werden, und optional besteht auch die Möglichkeit auf ein B2B-Lieferrestaurant (Webrestaurant) zurückzugreifen. Bei diesem Lieferrestaurant ist die Besonderheit, dass das Essen frisch gekocht ist und die Lebensmittel zum Großteil regional sind. Zudem gibt es täglich die Möglichkeit zwischen Vegetarischem, Veganem, Fleisch oder Fisch und einem Salat-Hauptgang zu wählen. Bei allen Speisen werden Allergene, Kalorien und Broteinheiten angeführt. So können die Essgewohnheiten aller Mitarbeitenden befriedigt werden. Einer Umfrage aus dem Jahr 2022 zufolge nutzten über 100 der Mitarbeitenden (ca. 50%) das Webrestaurant und gaben an, öfter vegetarische oder vegane Speisen zu essen. Zudem gibt es in der VBV gratis Obst und Gemüse sowie Kaffee, Tee und Soda.

Psychische Belastung am Arbeitsplatz

In den letzten Jahren haben die Krisen und die verstärkte Arbeit im Homeoffice in vielen Bereichen der Gesellschaft eine Zunahme der psychischen Belastungen und einen Rückgang sozialer Interaktionen verursacht. Als

Arbeitgeberin hat die VBV dieses Thema präventiv aufgegriffen und bietet seit der Corona-Pandemie allen Mitarbeitenden Unterstützung bei der Bewältigung persönlicher oder beruflicher Herausforderungen an. Der Vorstand und der Betriebsrat haben gemeinsam beschlossen, den Mitarbeitenden in solchen Situationen eine anonyme psychosoziale Beratung zu ermöglichen. Diese wird von externen Fachleuten durchgeführt und kann für bis zu sechs Gespräche (Einheiten) kostenlos in Anspruch genommen werden.

KRANKENSTANDSTAGE

In der VBV ereigneten sich im Jahr 2023 vier Arbeitsunfälle, wovon es sich um drei Wegeunfälle handelte. Alle Arbeitsunfälle wurden ordnungsgemäß an die AUVA gemeldet. Die Mitarbeitenden der VBV-Gruppe verbrachten im Durchschnitt 7,51 Tage im Krankenstand. In Österreich liegt der Wert für unselbstständig Beschäftigte im Jahresverlauf bei durchschnittlich 12,3 Kalendertagen*. Die Mitarbeitenden der VBV verbringen demnach deutlich weniger Tage im Krankenstand als andere in Österreich tätige Arbeitnehmer:innen. Obwohl die Zahl der Krankenstandstage von mehreren Faktoren beeinflusst wird, sehen wir in unseren Maßnahmen einen wertvollen Beitrag zur Gesundheit der Mitarbeitenden.

*Der Wert stammt aus dem Fehlzeitenreport 2022 des WIFO und bezieht sich auf das Jahr 2021



AUS- UND WEITERBILDUNG

Relevanz und Auswirkungen

In unserer modernen Wissensgesellschaft hat das lebenslange Lernen einen hohen Stellenwert. Dies gilt insbesondere in einem sich rasant verändernden wirtschaftlichen Umfeld. Um Organisations- und Produktinnovationen vorantreiben zu können, ist eine kontinuierliche Weiterbildung der Belegschaft unabdingbar. Insbesondere in der Finanzwirtschaft müssen Mitarbeitende stets auf dem neuesten Stand sein, um auf sich wandelnde regulatorische Rahmenbedingungen angemessen und auf hohem Niveau reagieren zu können.

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 nicht nur die Wirtschaft, sondern auch die gesamte 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 in der Abfertigung NEU ihre führende Position kontinuierlich ausgebaut. Sie veranlagt Vorsorgekapital von 3,5 Millionen Menschen, was eine hohe Verantwortung gegenüber ihren Anspruchs- und Leistungsberechtigten mit sich bringt. Als Finanzinstitut unterliegt die VBV strengen gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben, die je nach Geschäftsfeld variieren. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, legt die VBV großen Wert auf eine hochwertige fachliche Ausbildung und kontinuierliche Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden. Neben einer verpflichtenden Grundschulung bieten wir wiederkehrende fachliche Schulungen und ein breites Spektrum an Weiterbildungsmöglichkeiten an. Unsere internen Schulungen und Veranstaltungen werden durch Ausbildungsangebote externer Anbieter ergänzt. Für die Wissensvermittlung setzen wir auf innovative Formate.

Aus- und Weiterbildungsangebote

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

Wir sind uns der Bedeutung gut ausgebildeter Mitarbeitender für den Erfolg unseres Unternehmens bewusst. Daher ist es uns ein Anliegen, die Fähigkeiten und Talente unserer Mitarbeitenden zu erkennen, zu fördern und optimal einzusetzen. Dazu bieten wir regelmäßige Weiterbildungsmöglichkeiten an.

Unsere Mitarbeitenden haben – unabhängig von ihrer Position und auch als Teilzeitbeschäftigte – die Möglichkeit, jährlich neue Bildungsschwerpunkte zu wählen und ihre Fähigkeiten und Kompetenzen zu erweitern. Dazu bieten wir Schulungs- und Entwicklungsmöglichkeiten in Form von externen Programmen, Kursen und Coachings an. Weiterbildungsmaßnahmen können sowohl von der Führungskraft als auch von den Mitarbeitenden selbst vorgeschlagen werden. Die Vereinbarungen zu Weiterbildungen werden im Rahmen der jährlich stattfindenden Mitarbeiterorientierungsgespräche zwischen Mitarbeiter:in und Führungskraft getroffen. Die Personalabteilung unterstützt Weiterbildungsvorhaben durch passende Seminarangebote.

INTERNE WEITERBILDUNGSANGEBOTE DER VBV
Neben externen Schulungsangeboten bieten wir auch interne branchen- und unternehmensspezifische Schulungen und Weiterbildungsangebote an. Die internen Angebote werden von der Personalabteilung sowie den zuständigen Fachbereichen, wie beispielsweise Compliance, organisiert. Sie richten sich an alle Beschäftigten einschließlich der karenzierten Mitarbeitenden.

Geschlecht	2023			2022		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Stundenzahl Aus- und Weiterbildung	711,5	1.257,5	1.969	529	1.110	1.639
Stundenzahl Aus- und Weiterbildung pro MA nach Geschlecht (Durchschnittswert)	10,6	11,0	10,9	7,9	9,8	9,1
Mitarbeitenden-Kategorie	MK1	MK2	Gesamt	MK1	MK2	Gesamt
Stundenzahl Aus- und Weiterbildung	299	1.670	1.969	139	1.500	1.639
Stundenzahl Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeitende nach MK (Durchschnittswert)	10,3	11,0	10,9	5,3	9,7	9,1

MK1: Bereichsleiter, Führungskräfte exkl. Vorstand | MK2: Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung

Tabelle 26: Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Person nach Geschlecht und Mitarbeitenden-Kategorie

In die Weiterbildungsstatistik wurden sowohl interne Ausbildungen, wie die Grundschulung und andere verpflichtende Schulungen, als auch externe Fortbildungen einbezogen. Im Jahr 2023 wurden insgesamt 1.969 Weiterbildungsstunden absolviert. Auffällig ist, dass von Frauen mehr Weiterbildungsstunden in Anspruch genommen wurden als von Männern. Dies ist zum Teil auf den höheren Anteil an Mitarbeiterinnen zurückzuführen, spiegelt aber auch die Erkenntnisse aus Studien wider, dass Frauen Weiterbildungsangebote häufiger in Anspruch nehmen als Männer. Mitarbeitende der Kategorie 2 (MK2), also Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung, und Mitarbeitende der Kategorie 1 (MK1), also Führungskräfte, haben im Jahr 2023 im Durchschnitt fast gleich viele Weiterbildungsstunden absolviert.

BEWUSSTSEINSBILDUNG
Die VBV unterstützt die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden über die fachliche Weiterbildung hinaus, insbesondere durch Bewusstseinsbildung und Wissensvertiefung im Bereich Nachhaltigkeit. Diese Angebote werden vor allem von den Bereichen Corporate Social Responsibility (CSR) inkl. Umweltmanagementsystem (UMS), Kommunikation und Human Resources (HR) initiiert.

Als beispielhafte Formate hierfür können die VBV SMART (ein Stationenbetrieb zum Umweltmanagementsystem) sowie die in Teilen der VBV-Gruppe durchgeführte „Hausmesse“ genannt werden, bei der Nachhaltigkeitsthemen eine zentrale Rolle spielen. Die Messe dient den Besucher:innen als Inspiration und soll zur Entwicklung kreativer Ideen im Nachhaltigkeitskontext anregen. 2022 wurde die Hausmesse virtuell abgehalten, und die Teilnehmenden befassten sich unter anderem mit dem Thema „Sustainability Superheroes und -heroines“. 2023 wurde aufgrund des Umbaus sowie personeller Ressourcen keine Hausmesse veranstaltet. Für 2024 ist geplant,

die Hausmesse auf die gesamte VBV-Gruppe auszuweiten und sie wieder als Präsenzveranstaltung durchzuführen.

Auch im Rahmen der VBV SMART soll zumindest einmal jährlich ein Vortrag zu einem Nachhaltigkeitsthema stattfinden. Dieses Format, das Wissen in einer lockeren Atmosphäre vermittelt, wurde vom UMS-Team im Jahr 2019 eingeführt und von der Belegschaft sehr gut aufgenommen. Seither konnten aufgrund der Pandemie und umfassender Umbauarbeiten am Liebermannhof, dem Gebäude der Wiener Städtischen und VBV-Firmensitz, leider keine derartigen Veranstaltungen stattfinden. Als Alternative wurde ein Nachhaltigkeitsquiz gestaltet, durch das den Mitarbeitenden spielerisch allgemeine und auch VBV-spezifische Nachhaltigkeitsthemen nähergebracht werden.

Im November 2023 gab es eine Initiative zum Thema „Finanzbildung geht uns alle was an!“. In Kooperation mit dem Financial Life Park (FLiP) der Erste Stiftung wurden exklusiv für die VBV zwei geführte Finanzbildungstouren angeboten. Diese Einrichtung zielt darauf ab, die finanziellen Fähigkeiten von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen zu verbessern. An zwei Terminen konnten Mitarbeitende bzw. deren Kinder im Alter von 10 bis 14 Jahren teilnehmen.

Das Ziel dieser Formate ist es, in einem motivierenden Schulungsumfeld Möglichkeiten aufzuzeigen, wie im privaten Umfeld und am Arbeitsplatz zu einer nachhaltigen Entwicklung beigetragen werden kann. Zudem sollen Diskussionen unter Kolleg:innen angeregt werden.

In ihrem Intranet bietet die VBV vielfältige Formate an, um das Wissen der Mitarbeitenden zu vertiefen. Die Bandbreite reicht von Quizzes über Infographiken bis hin zu redaktionellen Beiträgen über aktuelle Themen.

VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

Relevanz und Auswirkungen

DEI-Management – gemeinsam verschieden sein

Diversitätsmanagement hat die Aufgabe, soziale, kulturelle und ethnische Vielfalt in einem Unternehmen zu fördern und zum Wohl des Unternehmens zu nutzen. Diversität bedeutet, dass jeder Mensch im Unternehmen einzigartig ist. Diese Einzigartigkeit eines jeden Menschen haben alle gemeinsam. Das kann uns einen, und wir können gemeinsam verschieden sein.

Der Ansatz des DEI-Managements (Diversity, Equity & Inclusion bzw. Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion) erweitert das traditionelle Diversitätsmanagement. In Unternehmen sollen Voraussetzungen geschaffen werden, um Diskriminierung und Ausgrenzung zu vermeiden sowie Chancengleichheit sicherzustellen – unabhängig von Geschlecht, Identität, sexueller Orientierung, sozialer Herkunft, Religion, Hautfarbe, körperlichen Eigenschaften und politischer Orientierung.

DEI als wirtschaftliches Erfordernis

Für ein engagiertes DEI-Management sprechen neben ethischen Gründen zunehmend regulatorische Anforderungen, beispielsweise die in der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) verankerte Nachhaltigkeitsberichtspflicht für große Unternehmen, und selbstredend auch wirtschaftliche Gründe. Eine an DEI orientierte Unternehmenskultur zieht Talente an und erhöht die Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen. Ein diverses und zufriedenes Team bringt vielfältige Perspektiven ein, was innovative Lösungen begünstigt und Krisensituationen besser meistern lässt. In der Folge sind Unternehmen resilienter gegenüber dynamischen gesellschaftlichen Veränderungen, Schwankungen am Arbeitsmarkt, wirtschaftlichen Turbulenzen und nicht zuletzt regulatorischen Nachhaltigkeitsanforderungen.

Herangehensweise und Leistung

DEI-Management

Die VBV hat im Oktober 2023 gruppenweit den Grundstein für die Etablierung des Bereichs Diversity, Equity & Inclusion-Management (DEI) gelegt. Dafür wurde Sanel Sačić als DEI-Manager ernannt, dem die DEI-Themen ein großes Anliegen sind und der einschlägige Berufserfahrung unter anderem im Gebiet Social Project Financing vorweisen kann. Für DEI-Managementtätigkeiten sind 10 Prozent seiner Vollzeitanstellung (FTE) vorgesehen. Die VBV ermöglichte ihm, den sechsmonatigen Lehrgang „Gender – Diversität – Intersektionalität“ der Gender-Werkstätte in Graz zu absolvieren.

DEI-Management zählt zum Teilbereich „S“ von ESG, also zur sozialen Nachhaltigkeit, und wurde daher organisatorisch dem Bereich CSR auf Holding-Ebene zugeordnet. Sämtliche DEI-Themen werden im interdisziplinären und kollegialen Austausch mit den Bereichen CSR, HR, Marketing/Kommunikation/PR und der Gleichbehandlungsbeauftragten besprochen, wobei die operative Umsetzung und der Lead beim DEI-Management liegen.

DEI-Strategie

Wie leben wir Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion in der VBV? Was bedeuten diese drei Aspekte für unsere tägliche Interaktion mit Kund:innen, Kolleg:innen, Stakeholder:innen und anderen Partner:innen? Wie gehen Diversität und Inklusion mit dem VBV-Gründungsgedanken einher? Ein im zweiten Halbjahr des Geschäftsjahres 2024 zu erarbeitendes Diversitätsbekenntnis soll Antworten geben. Darauf aufbauend soll im gleichen Zeitraum die Festlegung einer DEI-Strategie und -Policy sowie die Entwicklung von Sensibilisierungsmaßnahmen für Mitarbeitende erfolgen.

Exkurs zu inklusiver Sprache

Geschlechtergerechte Sprache ist überall wichtig, denn „mitmeinen“ reicht nicht aus, wenn sich alle angesprochen fühlen sollen. Nur wenn alle Geschlechter gleicher-

maßen sprachliche Berücksichtigung finden, werden sie von Lesenden und Zuhörenden auch mitgedacht. Eine gendersensible Sprache ist uns wichtig, daher wird dieser Bericht mit dem Doppelpunkt gegendert und im Zuge dessen wurde auch unser „Sprach- und Genderleitfaden“ im 1. Quartal 2024 überarbeitet. Dieser wurde allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt und ist im Intranet abrufbar. Mit der Verwendung einer geschlechtergerechten und inklusiven Sprache unterstreicht die VBV ihre Positionierung als innovative und führende Organisation und antwortet mit der sprachlichen Anerkennung von Geschlechtervielfalt aktiv auf aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen.

WAS WURDE BEREITS UMGESETZT?

- » Installierung des DEI-Management (als Teilbereich von CSR)
- » Besetzung mit einem DEI-Manager (Kapazität 10% FTE)
- » Aufnahme von DEI (Strategie und Steuerung) ins CSR-Committee
- » Aufnahme der DEI-Themen in die CSR-Agenda
- » Regelmäßiger Austausch mit den Bereichen CSR und Gleichstellung
- » Vorstellung der Bereiche DEI und Gleichstellung bei der Betriebsratsklausur 2024
- » Erste Sensibilisierungsmaßnahme im Intranet zum Aktionstag Weltfrauentag bzw. feministischer Kampftag 2024
- » Mitwirkung bei der Aktualisierung des „Sprach- und Genderleitfaden“

WAS IST IN PLANUNG?

- » Vorstellung des Bereichs DEI bei der nächsten Führungskräfteklausur
- » Drei weitere DEI-Sensibilisierungsmaßnahmen im Intranet (Pride, November, Purple Light Up)
- » Rubrik „DEI“ im Intranet wird regelmäßig mit Inhalten gefüllt
- » Bestandsaufnahme der Belegschaft – „Wie divers sind wir bereits?“
- » Information im Intranet über die korrekte Schreibweise von Mitarbeitenden-Namen einschließlich Pronomen – „Wie heiße ich wirklich?“
- » Aussicht auf Mitgliedschaft bei der Diversity Allianz Austria
- » CSRD/ESRS Kennzahlen Screening zur Klärung der Anwendbarkeit und Implementierung

Gleichberechtigung und faire Karrierechancen

FUNKTION DER GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN

Seit 1. November 2023 hat die VBV-Gruppe eine Gleichbehandlungsbeauftragte, die Kolleg:innen in Fragen der Gleichbehandlung berät und unterstützt sowie einschlägige Beschwerden entgegennimmt. Gleichbehandlung – unabhängig von Geschlecht, Religion, Hautfarbe, nationaler oder sozialer Herkunft und politischer Überzeugung – ist ein Menschenrecht, das die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) in ihren Übereinkommen für die Arbeitswelt konkretisiert hat. Grundsätze zur Gleichbehandlung in der Privatwirtschaft sind auch im Österreichischen Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) festgeschrieben. Die VBV tritt jeder Form von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung entschieden entgegen.

Für die im August 2023 ausgeschriebene Funktion eines:einer Gleichbehandlungsbeauftragten fiel die Wahl auf die Juristin Mag.a Katharina Figl. Sie hat ein Diplomstudium der Rechtswissenschaften abgeschlossen, bringt einschlägige Berufserfahrung mit und hat mehrere wissenschaftliche Publikationen und Vorträge zum Gleichbehandlungsrecht verfasst. Ihr Dissertationsthema handelt von Gleichbehandlungspflichten bei Pensionskassenzusagen.

Seit November 2023 ist sie in der VBV-Gruppe die erste Anlaufstelle für jegliche Fragen zur Gleichbehandlung, einschließlich Ungleichbehandlungen, Diskriminierungen und Belästigungen. Eine Kontaktaufnahme ist persönlich innerhalb eines Beratungsgespräches, per E-Mail oder anonym durch Abgabe einer Meldung in einem verschlossenen Kuvert möglich. Mitarbeiter:innen der VBV-Gruppe können jederzeit um eine persönliche Besprechung einzelner Anliegen oder um Beratung bei speziellen Fragen ersuchen.

Eingehende Meldungen werden von der Gleichbehandlungsbeauftragten schriftlich und unter Wahrung der Anonymität der betroffenen Personen in einem Register dokumentiert. Anschließend findet eine unparteiisch und unvoreingenommene Prüfung statt, ob allfällige weitere Schritte, wie etwa die Einleitung einer umfassenden Untersuchung, notwendig sind. Bei Bedarf werden Abhilfemaßnahmen umgesetzt und Vorkehrungen getroffen, um die Wahrscheinlichkeit einer Wiederholung zu reduzieren.

Vom Tag der Bestellung am 1. November 2023 bis zum 26. März 2024 wurden insgesamt vier Meldungen an die Gleichbehandlungsbeauftragte herangetragen. Zu jeder

einzelnen Meldung fanden persönliche Gespräche statt, durch welche die Anliegen geklärt werden konnten und somit keine weiteren Schritte erforderlich waren.

Zusammensetzung der Belegschaft

In der VBV-Gruppe sind mehr Frauen als Männer beschäftigt. Per Ende 2023 waren 114 der insgesamt 181 Mitarbeitenden weiblich. Im Einzelnen zeigt sich, dass der Frauenanteil in Führungspositionen (MK1) mit 31% zwar weiterhin deutlich niedriger liegt als in der Gesamtbelegschaft, aber im Vergleich zu 2022 (27%) ist dieser Wert um 4 Prozentpunkte gestiegen. Wir wollen den Frauenanteil in Führungspositionen weiter erhöhen.

Die Altersverteilung in der Belegschaft zeigt, dass 69% der Mitarbeitenden der Altersgruppe der 30- bis 50-jährigen angehören, 13% sind unter 30 Jahre und 18% sind

über 50 Jahre alt. Im Vergleich zu 2022 ist der Anteil der Altersgruppe der über 50-Jährigen aufgrund von Pensionierungen um 9 Prozentpunkte gesunken.

Die differenzierte Betrachtung nach Mitarbeitenden-Kategorien zeigt, dass unter den Mitarbeitenden mit Führungsverantwortung 48% über 50 Jahre alt sind. Ebenso aufgrund von Pensionierungen ist der Wert im Vergleich zu 2022 um 14 Prozentpunkte niedriger. Der Anteil der unter 30-Jährigen liegt konstant bei 13%.

Wie bereits im Kapitel Beschäftigung und Arbeitgeberqualität auf S. 101 angeführt, wird sich die VBV daher künftig verstärkt mit Nachfolgemanagement befassen.

Mitarbeitenden-Kategorie	2023			2022			2021			2020		
	MK1	MK2	Gesamt	MK1	MK2	Gesamt	MK1	MK2	Gesamt	MK1	MK2	Gesamt
Anzahl Mitarbeitende	29	152	181	26	154	180	26	153	179	34	137	171
Anzahl Frauen	9	105	114	7	106	113	6	109	115	14	96	110
Prozentsatz Mitarbeiterinnen (weiblich)	31%	69%	63%	27%	69%	63%	23%	71%	64%	41%	70%	64%
Anzahl Männer	20	47	67	19	48	67	17	47	64	20	41	61
Prozentsatz Mitarbeiter (männlich)	69%	31%	37%	73%	31%	37%	65%	31%	36%	59%	30%	36%
Anzahl <30 J	0	24	24	0	23	23	0	22	22	0	27	27
Prozentsatz Mitarbeitende < 30 Jahre	0%	16%	13%	0%	15%	13%	0%	14%	12%	0%	20%	16%
Anzahl 30-50 J	15	109	124	10	98	108	8	109	117	20	90	110
Prozentsatz Mitarbeitende 30-50 Jahre	52%	72%	69%	38%	64%	60%	31%	71%	65%	59%	66%	64%
Anzahl > 50 J	14	19	33	16	33	49	15	25	40	14	20	34
Prozentsatz Mitarbeitende > 50 Jahre	48%	13%	18%	62%	21%	27%	58%	16%	22%	41%	15%	20%

MK1: Bereichsleiter:innen, Führungskräfte exkl. Vorstand
MK2: Rest exkl. Vorstand

Tabelle 27: Zusammensetzung der Belegschaft nach Mitarbeitenden-Kategorie 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 und werden 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: Er beinhaltet den Schutz vor missbräuchlicher Datenverarbeitung, aber auch den Schutz des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung, der Schutz des Persönlichkeitsrechts bei der Datenverarbeitung und im weiteren Sinn den Schutz der Privatsphäre.

Mit der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) 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 3,5 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 Datenschutzmaßnahmen. Darüber hinaus überprüft die VBV kontinuierlich die organisatorischen und technischen Maßnahmen, die ergriffen wurden, um Kundendaten vor Verlust und Diebstahl zu schützen.

Der Datenschutzbeauftragte der VBV ist für die Überwachung der Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und internen Regelungen zum Schutz personenbezogener Daten zuständig. Grundlage seiner Tätigkeit ist die Datenschutz-Policy der VBV. Die Mitarbeitenden der VBV erhalten unmittelbar nach ihrem Eintritt in das Unternehmen eine grundlegende Datenschutzs Schulung. Schulungen mit vertiefenden Informationen werden bedarfsorientiert angeboten. Jederzeit können Mitarbeitende Wissen zum Themenkomplex Datenschutz und Informationssicherheit im VBV-Intranet abrufen.

2023 hat die VBV zweimal 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

Themenbereich	SDGs	Ziel	Bis	Maßnahme	Status
Attraktiver Arbeitgeber	8.3	Erhöhung der Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden (GPTW besser als Benchmark)	2024	Projekt „Arbeitswelt der Zukunft“ u.a. mit den Unterthemen Homeoffice, Cafeteriasystem der Sozialleistungen und Büroräumlichkeiten	Umsetzung diverser Maßnahmen 2023 und 2024: Überarbeitung Teleworking Betriebsvereinbarung, Pilotprojekt „Frauenförderung“ und Neugestaltung der Büroräumlichkeiten.
Diversity, Chancengleichheit, Gleichbehandlung	5.1, 5.4, 5.5	Diversity-Management einrichten	2024	Diversity-Policy erarbeiten	NEU
Kommunikation		Barrierefreie Kommunikation	2022	Barrierefreie Internetseite erstellen	Umsetzung Ende 2024.
		Internes Informationsangebot bzgl. Umweltmanagement und CSR verbessern	2023	Seite „Umwelt und Nachhaltigkeit“ im Intranet umgestalten	Umsetzung mit neuem Intranet 2025 geplant.
		Betriebsausflüge zur Bewusstseinsbildung nutzen	2024	Betriebsrat Vorschläge für entsprechende Ausflüge unterbreiten	Bei Betriebsausflügen 2023 wurde mittels Zug verreist. Für zukünftige Betriebsausflüge soll gemeinsam mit dem Betriebsrat an Ideen gearbeitet werden.
		Verständnis für die SDGs durch interne Bewusstseinsbildung fördern	2024	„SDGs amoi leiwand“ als interne Kommunikationskampagne und Informationsreihe	Umsetzung verzögert sich.
		Internen Wissenstransfer ausbauen und Bewusstsein schaffen	2024	Mitarbeitenden Engagement Programm mit u.a. Grätzel Walks, gruppenweite Hausmesse einführen, FLIP Besuch zum Ausbau des Finanzwissens	2023 Grätzel Walks und FLIP Besuch durchgeführt; gruppenweite Hausmesse für 2024 geplant.
Corporate Volunteering		Ausbau und Strukturierung von sozialen Tagen und Corporate Volunteering	2024	Maximal 1 Arbeitstag pro Mitarbeiter:in im Jahr für soziale Zwecke	Konzeptausarbeitung für 2024 geplant - einstweilen im möglichen Rahmen (z.B. Spielenachmittag im Haus der Barmherzigkeit und Punschstand für das Projekt „Haus Jaro“).
Partnerschaften & Kooperationen	17.16, 17.17	Qualität vor Quantität	2024	Gruppenweite Evaluierung bestehender und auszuweitender Partnerschaften & Kooperationen	In Umsetzung.

abgeschlossene Maßnahmen & Ziele 2023

Themenbereich	SDGs	Ziel	Bis	Maßnahme	Status
Diversity, Chancengleichheit, Gleichbehandlung	5.1, 5.4, 5.5	Diversity-Management einrichten	2023	Diversity-Beauftragte(n) ernennen	Diversity, Equality & Inclusion - Manager wurde ernannt.
		Höhere Zufriedenheit bezüglich Gleichbehandlung (GPTW)	2023	Bestellung einer:ines Gleichbehandlungsbeauftragten (resultierend aus dem Pilotprojekt „Frauenförderung“)	Gleichbehandlungsbeauftragte wurde ernannt. Gleichbehandlungsrichtlinie seit Mai 2024 in Kraft.
Kommunikation		PK: Nachhaltigkeitsbestrebungen besser (potenziellen) Kund:innen vermitteln	2023	Vertriebs-Flyer für den Vertrieb der PK erstellen (nachhaltige Veranlagung, UMS, GFA)	Erledigt und in Betrieb.
		Internen Wissenstransfer ausbauen und Bewusstsein schaffen		Wissen zu Sustainable Finance in Abteilungen mit verstärktem Kundenkontakt (Vertrieb, CRM und Verwaltung) ausweiten	Es finden regelmäßig Jour Fixes statt, bei denen Fachwissen zu Sustainable Finance vermittelt wird.

Legende

neu

planmäßig in Umsetzung

erledigt/abgeschlossen

verzögert sich

geplant

verschoben/eingestellt

ANHANG

ZUM BERICHT

Dies ist der dritte Nachhaltigkeitsbericht der VBV-Gruppe. Wir richten diesen Bericht an unsere Stakeholder:innen. Ihr Vertrauen und unsere gute Beziehung zu ihnen sind die Grundpfeiler unseres Erfolgs. Dieser Bericht legt umfangreich und transparent offen, wie die VBV ihrer Verantwortung nachkommt und enthält alle wesentlichen Informationen und Daten zu den Aktivitäten, Leistungen und Zielen 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 in den Konzernabschluss einbezogenen Gesellschaften (siehe S. 12). Die VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG und alle im Konzernabschluss einbezogenen 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, bezieht sich das auf den gesamten Konzern. Dies gilt auch für das Personalpronomen „wir“ und das Possessivpronomen „unser“. Informationen oder Daten, die sich nicht auf die gesamte VBV-Gruppe, sondern auf einzelne Gesellschaften beziehen, werden explizit durch Nennung der jeweiligen Firmennamen spezifiziert. 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 der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Diese Standards sind ein weltweit anerkanntes Rahmenwerk für eine transparente und vergleichbare Nachhaltigkeitsberichterstattung. Einen detaillierten Überblick darüber, welche GRI-Standards im Bericht abgedeckt sind und wo die berichteten Angaben zu finden sind, bietet der GRI-Inhaltsindex (siehe ab S. 128).

Der Bericht erfüllt darüber hinaus die Anforderungen des Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) für die Umweltberichterstattung. Er fungiert damit auch als Umwelterklärung gemäß Anhang IV der Verordnung

(EG) Nr. 1221/2009. Als nach EMAS registrierte Organisation ist die VBV verpflichtet, jährlich eine Umwelterklärung zu erstellen bzw. diese zu aktualisieren.

Berichtszeitraum und künftig geplante Berichterstattung

Der Berichtszeitraum für die bereitgestellten Informationen und Daten umfasst das Geschäftsjahr 2023 (1.1. bis 31.12.). Teilweise wird auch auf aktuellere Ereignisse bis ins 2. Quartal 2024 eingegangen. Um die Entwicklung der Kennzahlen über einen längeren Zeitraum darzustellen und die Vergleichbarkeit zu erhöhen, sind in den Tabellen zumeist die letzten drei Geschäftsjahre angeführt. Dieser Nachhaltigkeitsbericht der VBV-Gruppe wurde am 20.06.2024 veröffentlicht, der vorherige Bericht im Juni 2023.

Die VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG wird auch künftig jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht für die VBV-Gruppe veröffentlichen. Die Publikation des nächsten Berichts mit integrierter Umwelterklärung, basierend auf den Daten für das Geschäftsjahr 2024, wird im Sommer 2025 erfolgen. Dieser Bericht soll erstmals die Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) berücksichtigen, noch bevor die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und dazu verpflichtet, diese anzuwenden. Die zur Erfüllung der CSRD obligatorische Nachhaltigkeitserklärung wird in den Konzernlagebericht der VBV integriert, der nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) erstellt wird.

Berichtsinhalt und wesentliche Themen

Der Inhalt des Berichts und die wesentlichen Themen, zu denen die VBV ihre Managementansätze, Leistungen sowie Ziele und Maßnahmen offenlegt, wurden gemäß den Anforderungen der GRI-Standards und unter Berücksichtigung der EMAS-Verordnung festgelegt. Detaillierte Informationen dazu finden sich im Kapitel „Wesentlichkeitsanalyse“ (siehe ab S. 121).

Prüfung und Bestätigung

Die Bestätigung, dass die von den GRI-Standards vorgegebenen Prinzipien der Berichterstattung eingehalten wurden und dass die veröffentlichten Daten

und Informationen korrekt sind, erfolgte durch Quality Austria (siehe Prüfbescheinigung auf Seite 134). Auch die gemäß EMAS-Verordnung relevanten Inhalte wurden von Quality Austria geprüft (siehe Gültigkeitserklärung auf Seite 135).

Schreibweise

Eine gendersensible Sprache ist uns wichtig. Daher haben wir in diesem Bericht durchgängig genderneutrale und inklusive Formulierungen wie Mitarbeitende, „Geschäftspartner:innen“ oder Investoren verwendet.

Fragen zum Bericht

Bei Fragen zum Bericht wenden Sie sich bitte an:
Mag. Rudolf Greinix, MBA
Leiter Öffentlichkeitsarbeit und Marketing
E-Mail: r.greinix@vbv.at

DI Tiina Heinberg, MSc
Leitung CSR
E-Mail: T.Heinberg@vbv.at



WESENTLICHE THEMEN

Dieser Bericht enthält Informationen zu Themen, die im Zusammenhang mit den wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit wesentlich sind. Dies umfasst direkte Auswirkungen, die unmittelbar mit unserem Handeln verbunden sind, sowie indirekte Auswirkungen, die durch unsere Geschäftsbeziehungen in vor- und nachgelagerten Bereichen unserer Wertschöpfungskette entstehen.

Die VBV-Gruppe setzt sich kontinuierlich und strukturiert mit den eigenen Auswirkungen sowie den Anliegen ihrer Umwelt auseinander. Im Rahmen eines Workshops zu Umfeld und wesentlichen Themen der VBV-Gruppe brachten Führungskräfte und Mitarbeiter:innen der VBV, die im Tagesgeschäft je nach Funktion in engem Austausch mit verschiedenen Stakeholder:innen stehen, deren Ansichten und Interessen ein.

Neben diesem kontinuierlichen Prozess führt die VBV alle drei Jahre eine sogenannte Wesentlichkeitsanalyse durch, in deren Rahmen wir systematisch und umfassend jene Themen identifizieren, die für das Nachhaltigkeitsmanagement und die Nachhaltigkeitsberichterstattung zentral sind.

Wesentlichkeitsanalyse

Der vorliegende Bericht basiert auf der Wesentlichkeitsanalyse, die wir im Vorfeld des Nachhaltigkeitsberichts 2021/2022 der VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG durchgeführt haben. Die wesentlichen Themen wurden dabei in einem Prozess ermittelt, der die folgenden 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 angesichts 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 z. B. in 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. 44).
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. 44).

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.

Handlungsfelder	Relevante Themen	Abgrenzung der Auswirkungen		Zugeordnete GRI-Standards
		Auswirkungsebene	Verantwortung und Einfluss	
Wirtschaft und Ethik	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)

Tabelle 28: Relevante Themen (Wirtschaft und Ethik) und Abgrenzung der Auswirkungen in Bezug auf GRI-Standards

Handlungs- felder	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 Abfallsorger; 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 Bewerber:innen	Direkte Verantwortung der VBV	GRI 401: Beschäftigung (2016) GRI 402 Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis (2016)
	Betriebliche Gesundheitsförderung	Betrifft insbesondere die Mitarbeiter:innen	Direkte Verantwortung der VBV	GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (2018)
	Aus- und Weiterbildung	Betrifft insbesondere die Mitarbeiter:innen	Direkte Verantwortung der VBV	GRI 404: Aus- und Weiterbildung (2016)
	Vielfalt und Chancengleichheit	Betrifft insbesondere die Mitarbeiter:innen sowie Bewerber:innen	Direkte Verantwortung der VBV	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit (2016) GRI 406: Diskriminierungsfreiheit (2016)
	Datenschutz	Betrifft insbesondere die Berechtigten und die Kund:innen	Direkte Verantwortung der VBV	GRI 418: Schutz der Kundendaten (2016)
	Gesellschaftliches Engagement (Corporate Citizenship)	Betrifft die Gesellschaft	Direkte Verantwortung der VBV	

Tabelle 29: Relevante Themen (Umwelt und Klima sowie Mitarbeitende und Soziales) und Abgrenzung der Auswirkungen in Bezug auf GRI-Standards

2. Priorisierung der Themen mittels Online-Umfragen

Im zweiten Schritt wurden die Themen priorisiert. Die VBV führte dazu eine Online-Befragung ihrer Führungskräfte zu den Auswirkungen der Unternehmensgruppe sowie eine breit angelegte Online-Befragung ihrer Stakeholder:innen durch, um zu ermitteln, welche Bedeutung diese den einzelnen Themen beimessen. Zusätzlich zur quantitativen Bewertung, die nachfolgend näher beschrieben wird, konnten die Führungskräfte und Stakeholder:innen auch qualitativ beschreiben, was ihnen im Zusammenhang mit den einzelnen Themen besonders wichtig ist und worauf die VBV daher achten sollte.

Auswirkungen der VBV

17 Führungskräfte (Bereichsleiter:innen und Prokurist:innen) nahmen an der Befragung teil. Sie bewerteten den Impact für jedes der 15 Themen auf einer Skala von 1 bis 9, wobei 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 fünf 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 Gruppen teilgenommen: Anwartschaftsberechtigte, Leistungsberechtigte, Anlagebeiräte der Pensionskasse, Ethik-Beirat der Vorsorgekasse, Firmenkunden, Mitarbeitende und Entscheidungsträger:innen (Mitglieder von Vorständen und Aufsichtsrat). Die Stakeholder:innen 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:innen wurden abschließend gebeten, jene maximal fünf Themen auszuwählen, bei denen die VBV den größten Hebel hat, um zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen.

Die Gesamtbewertung jedes Themas wurde, 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 waren vorab mittels einer sogenannten Wesentlichkeitsmatrix visualisiert worden und wurden beim Workshop von den Führungskräften diskutiert. Im Zuge dessen legten sie auch fest, wo die Aufnahmeschwelle (= Kreisbogen in der Wesentlichkeitsmatrix) liegen sollte. Die Verortung der Aufnahmeschwelle erfolgte auf Basis einer Abwägung zwischen den beiden GRI-Prinzipien Wesentlichkeit und Vollständigkeit.

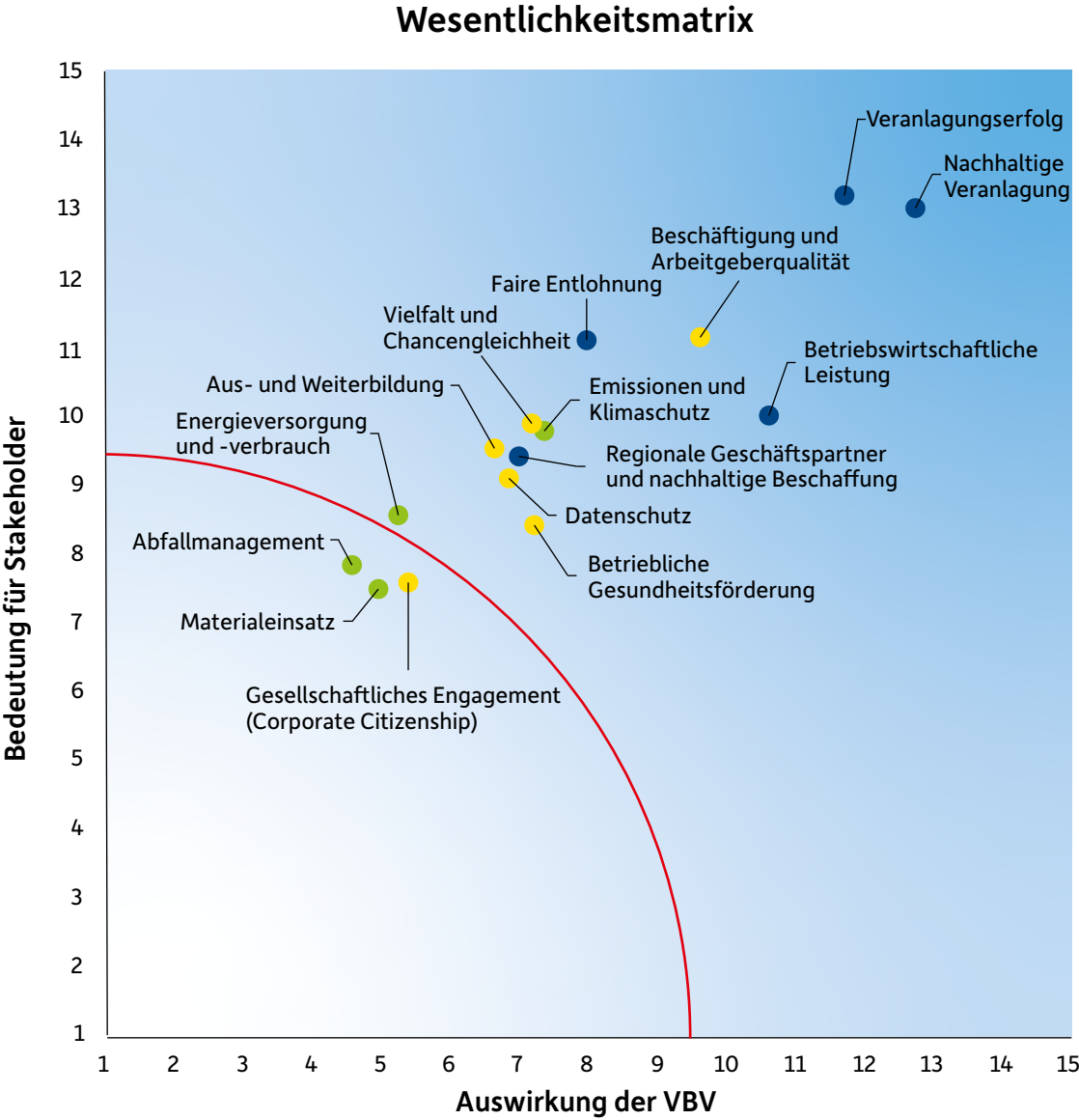


Abbildung 28: Wesentlichkeitsmatrix mit Aufnahmeschwelle für den Nachhaltigkeitsbericht der VBV-Gruppe

3. Validierung und Freigabe der wesentlichen Themen

Der CSR-Beauftragte präsentierte den Vorständen der VBV-Gruppe die Ergebnisse der beiden Umfragen im Rahmen einer Vorstandssitzung. Sie diskutierten die Priorisierung der Themen und den Vorschlag für die Verortung der Aufnahmeschwelle und gaben diese unverändert frei.

Aktualisierung der wesentlichen Themen für den gegenständlichen Nachhaltigkeitsbericht

Obwohl die VBV-Gruppe jedes Jahr einen Nachhaltigkeitsbericht in Übereinstimmung mit den GRI-Standards veröffentlicht, führt sie aus Ressourcengründen nur alle drei Jahr eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse inklusive Befragung der Stakeholder:innen durch. In den Jahren dazwischen prüft das Projektteam jeweils im Vorfeld der Berichterstattung, ob die Liste der wesentlichen Themen noch aktuell und vollständig ist. Dabei werden im Rahmen eines Workshops auch aktuelle Entwicklungen und mögliche neue Auswirkungen der VBV-Gruppe diskutiert und als ergänzende Themen für den Nachhaltigkeitsbericht in Betracht gezogen. Wenn sich daraus eine notwendige Änderung ableiten lässt, wird diese dem Vorstand der VBV-Gruppe vorgeschlagen und von ihnen darüber entschieden.

Die Evaluierung der wesentlichen Themen im Vorfeld des gegenständlichen Berichts führte zu keinem Änderungsvorschlag. Die Liste der wesentlichen Themen blieb daher unverändert.



GRI-INHALTSINDEX

Legende	
>>	Informationen zu dieser Angabe finden sich direkt im GRI-Inhaltsindex in der Spalte "Erklärung zur Auslassung/sonstige Information"
Status	Grund für Auslassung
	1 Vollständig berichtet / Keine Auslassung
	2 Teilweise berichtet / Auslassung einzelner Punkte der Angabe
	3 Nicht berichtet / Auslassung der Angabe
	1 Nicht anwendbar
	2 Rechtliche Verbote
	3 Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht
	4 Informationen nicht verfügbar/unvollständig
Anwendungs- erklärung	Die VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 01.01.2023 bis 31.12.2023 berichtet.
Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021
Anwendbarer GRI-Branchen- standard	keiner anwendbar

GRI-Standard	Angabe	Ort	Status/ Grund für Auslas- sung	Erklärung zur Auslassung/ sonstige Information
Allgemeine Angaben				
1. Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	S. 11-13		
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstat- tung der Organisation berücksichtigt werden	S. 119		
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontakt- stelle	S. 119-120		
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informa- tionen	>>		Der Bericht enthält keine Richtigstellungen oder Neudarstellungen von Informationen aus früheren Berichtszeiträumen.
	2-5 Externe Prüfung	S. 134		
2. Tätigkeiten und MitarbeiterInnen				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Ge- schäftsbeziehungen	S. 11, 62-63		
	2-7 Angestellte	S. 104-105, >>		Die VBV beschäftigte 2023 keine Arbeitneh- mer:innen mit nicht garantierten Arbeits- zeiten.
	2-8 MitarbeiterInnen, die keine Angestellten sind	S. 105		

GRI-Standard	Angabe	Ort	Status/ Grund für Auslas- sung	Erklärung zur Auslassung/ sonstige Information
3. Unternehmensführung				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 16-20		
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontroll- organs	S. 14-16		
	2-11 Vorsitz im höchsten Kontrollorgan	>>		Die Unvereinbarkeit der Zugehörigkeit zum Vorstand und zum Aufsichtsrat ist im öster- reichische Aktiengesetz festgeschrieben. Demnach können in Aktiengesellschaften die Aufsichtsratsmitglieder nicht zugleich Vorstandsmitglieder oder dauernd Vertreter von Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft oder ihrer Tochterunternehmen sein. Sie können auch nicht als Angestellte die Ge- schäfte der Gesellschaft führen. Die VBV hält sich an diese gesetzliche Vorgabe.
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beauf- sichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 21, >>		Bei der Entwicklung von Vision und Mission sowie Werten und Leitsätzen war der Vor- stand ebenso eingebunden wie bei der Ausarbeitung von Strategien und Policies, die zu einer nachhaltigen Entwicklung der VBV-Gruppe beitragen sollen. Die ressort- verantwortlichen Vorstandsmitglieder kont- rollieren die Einhaltung der Vorgaben sowie die Wirksamkeit der Managementansätze. Der Vorstand berichtet dem Aufsichtsrat regelmäßig über die Entwicklung der VBV und über ihre Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen.
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Manage- ment der Auswirkungen	S. 21		
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nach- haltigkeitsberichterstattung	S. 127		
	2-15 Interessenkonflikte	S. 14-16, >>		Zur Vermeidung von Interessenkonflik- ten dient auch die VBV-interne Richtlinie „Behandlung von Interessenkonflikten“. Das Thema wird zudem in den „Fit and Prop- er“-Schulungen behandelt, die von den Vorständen absolviert werden müssen. Eine Offenlegung etwaiger Interessenkonflikte ist für die VBV-Gruppe nicht obligatorisch und ist bisher nicht erfolgt.
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	S. 27, >>		Es wurden im Berichtszeitraum keine kriti- schen Anliegen gemeldet.
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 14-16		
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontroll- organs	S. 16, >>	3	In den Vergütungsverträgen der Vorstands- mitglieder sind ergänzend zu klassischen finanziellen Kennzahlen auch nichtfinanziel- le Ziele verankert. Diese werden vom Ver- gütungsausschuss beschlossen und deren Einhaltung wird von ihm jährlich kontrolliert. Ob die Ziele im Berichtszeitraum erreicht wurden und welche Maßnahmen ggf. in diesem Zusammenhang getroffen wurden, unterliegt der Verschwiegenheit.
	2-19 Vergütungspolitik	S. 60-61, 98		
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	S. 60-61, 98		
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	S. 60		

GRI-Standard	Angabe	Ort	Status/ Grund für Auslas- sung	Erklärung zur Auslassung/ sonstige Information
4. Strategie, Richtlinien und Praktiken				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhalti- ge Entwicklung	S. 8-9, 24-25		
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 22-23, 29-31, 48, 68		Weiterführende Informationen: https:// www.vbv.at/nachhaltigkeit/verantwor- tungsvoll-investieren/
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S. 21, 28, 44-56		
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	>>		Die größten potenziellen Auswirkungen der VBV liegen in der Veranlagung der be- treuten Gelder. Hier verfolgt die VBV mit nachhaltigen Veranlagungskriterien einen am Vorsorgeprinzip orientierten Ansatz. Die Organisation hat kein standardisier- tes Verfahren für Beschwerden und zur Beseitigung etwaiger negativer Auswirkungen eingerrichtet.
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 26-27, 32-33, 113-114		
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 26-27		Es gab im Berichtszeitraum keine relevanten Verstöße.
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengrup- pen	S. 29-31		
5. Einbindung von Stakeholdern				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 32-33		
	2-30 Tarifverträge	S. 60-61		
Wesentliche Themen				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 121-127		
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 126		
Wirtschaftliche Leistung				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 28, 43, 58, 64-65, 123-124		
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 59		Weiterführende Finanzinformationen zu dieser Angabe sind in den Jahresabschlüs- sen, 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 Orga- nisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	S. 28, 30	4	Die VBV analysiert die Risiken des Klima- wandels ebenso wie andere Nachhaltig- keitsrisiken im Rahmen des betrieblichen Risikomanagements. Eine seriöse und umfassende Quantifizierung der finanziellen Folgen des Klimawandels ist mit vertretba- rem Aufwand derzeit noch nicht möglich.

GRI-Standard	Angabe	Ort	Status/ Grund für Auslas- sung	Erklärung zur Auslassung/ sonstige Information
Marktpresenz				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 28, 43, 60- 61, 123-124		
GRI 202: Marktpresenz 2016	202-1 Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	S. 60-61	4	Es fehlen die Daten zur Höhe der Überbezahlung nach Kollektivvertrag diffe- renziert nach Geschlecht.
Beschaffungspraktiken				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 28, 62-63, 123-124		
GRI 204: Beschaffungs- praktiken 2016	204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	S. 62-63		
Antikorrruption				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 23, 26-27, 28		
GRI 205: Antikorrruption 2016	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 26-27		
Wettbewerbswidriges Verhalten				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 23, 26-27, 28		
GRI 206: Wettbewerbs- widriges Verhalten 2016	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswid- rigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	S. 26-27		
Materialien				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 28, 67-74, 75-77, 94-95, 123-124		
GRI 301: Materialien 2016	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 75-76		
	301-2 Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	S. 76		
Energie				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 28, 67-74, 78-82, 94-95, 123-124		
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 78-81		
	302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	S. 82	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 Energieauf- wand, 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. 81		

GRI-Standard	Angabe	Ort	Status/ Grund für Auslas- sung	Erklärung zur Auslassung/ sonstige Information
Emissionen				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 28, 64, 67-74, 83-91, 94-95, 123-124		
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 84		
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 85-86		
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 51-54, 87-90	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 Treibhausgasemissionen	S. 91		
Abfall				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 28, 67-74, 92, 94-95, 123-124		
GRI 306: Abfall 2020	306-3 Angefallener Abfall	S. 92	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. 92	4	
	306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	S. 92	4	
Umweltbewertung der Lieferanten				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 28, 62-63, 123-124		
GRI 308: Umweltbewer- tung der Lieferanten 2016	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	S. 62-63		
	308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 62-63		
Beschäftigung				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 28, 97-100, 101-107, 116, 123-124		
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 106		
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S. 101		
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 28, 97-100, 101-107, 116, 123-124		

GRI-Standard	Angabe	Ort	Status/ Grund für Auslas- sung	Erklärung zur Auslassung/ sonstige Information
GRI 402: Arbeitnehmer- Arbeitgeber- Verhältnis 2016	402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	>>		Kollektivvertraglich festgelegte Mitteilungsfristen gibt es nicht, allerdings werden die Mitarbeiter:innen der VBV laufend über aktuelle Entwicklungen informiert und erhalten frühzeitig Informationen über etwaige betriebliche Änderungen.
Gesundheit am Arbeitsplatz				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 28, 97-100, 108-109, 116, 123-124		
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 108-109		
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 109		
	Krankenstandstage	S. 109		
Aus- und Weiterbildung				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 28, 97-100, 110-111, 116, 123-124		
GRI 404: Aus- und Weiter- bildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 111		
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 107, 110-111		
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 102		
Diversität und Chancengleichheit				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 14, 21, 28, 61, 97-100, 112-114, 116, 123-124		
GRI 405: Diversität und Chancengleich- heit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 17, 19, 114		
	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	S. 61		
Nichtdiskriminierung				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 28, 97-100, 112-114, 116, 123-124		
GRI 406: Nichtdiskriminie- rung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	S. 113-114		
Soziale Bewertung der Lieferanten				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 28, 62-63, 123-124		
GRI 414: Soziale Bewer- tung der Liefe- ranten 2016	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	S. 62-63		
	414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 62-63		
Schutz der Kundendaten				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 23, 28, 110, 115, 123-124		
GRI 418: Schutz der Kun- dendaten 2016	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	S. 115		

PRÜFBESCHEINIGUNG



Prüfbescheinigung Validierung des Nachhaltigkeitsberichts der Firma VBV Betriebliche Altersvorsorge AG für das Jahr 2023

Quality Austria - Trainings, Zertifizierungs und Begutachtungs GmbH
Zelinkagasse 10/3, 1010 Wien, Österreich

wurde als unabhängige Zertifizierungsgesellschaft von der **VBV Betriebliche Altersvorsorge AG Obere Donaustraße 49-53, 1020 Wien** beauftragt, den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2023 zu validieren.

Dementsprechend wurde in einem Audit Einsicht in Unterlagen, Prozessdokumentation, Daten und 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 Verantwortungsträger:innen geprüft. Die Beurteilung dieses Nachhaltigkeitsberichtes erfolgt daher auf Basis einzelner Stichproben, wobei die letztendliche Verantwortlichkeit für die veröffentlichten Inhalte der VBV Betriebliche Altersvorsorge AG liegt.

Schlussfolgerung: Die Prüferin bestätigen hiermit, dass der Nachhaltigkeitsbericht der VBV Betriebliche Altersvorsorge AG die Validierung des Berichts für das Jahr 2023 sämtlichen Anforderungen in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 2021 entspricht.

Wien, 07.06.2024

Mag. Anneli Fischer MSc
Prüferin & Head of ESG, Quality Austria



GÜLTIGKEITSERKLÄRUNG



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.

Ing. Albert Aigner, M.Sc.
Wien, 7.6.2024

Ort, Datum

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. Gernot Heschl
Mag. Günther Schiendl
Ing. Mag. Martin A. Vörös, MBA

Projektleitung

FH-Hon.Prof. Mag. Rudolf Greinix, MBA
Markus Sumpich, BSc

Projektteam

Dlin Tiina Heinberg, MSc
Sanel Sačić, BA

Redaktioneller Input

Mag. Harald Amon, CPM
Anna Bauer, MSc
Georg Cadek
Mag. Katharina Figl
Renate Hahn
Günther Herndlhofer, MBA, Msc
Mag. Franz Lischka, CFA, FRM
Mag.ª Petra Öllermayr, MSc
Dr. Antony Raynoschek
Mag. Felix Stika

Beratung und Redaktion

DI Harald Reisinger, Mag.ª Gudrun Toppmann
Nachhaltigkeitsmanagement & Reporting
Web: www.harald-reisinger.at

Gestaltung, Satz

Erdgeschoss GmbH
Silvia Binder

Fotos und Grafiken

Titelbild: gettyimages/Tom Werner
Seite 10: Adobe Stock/Drazen Zigic
Seite 5: VBV / Corina Tripammer
Seite 8, 17, 71: Richard Tanzer
Seite 20, 47, 70, 68, 71, 100, 109, 127: VBV / Silvia Binder
Seite 22, 74, 105: VBV / Sanel Sačić
Seite 24: Imre Antal
Seite 29, 58, 73, 85, 107, 115, 120: Haus der Barmherzigkeit
Seite 35-41: VBV / Knight
Seite 42: Adobe Stock/Chika Milan
Seite 49: VBV / Rudolf Greinix
Seite 60: DIENER / Leo Hagen
Seite 66: Adobe Stock/Tymoshchuk Andriy
Seite 93: Adobe Stock/Danon
Seite 96: gettyimages/Westend61
Seite 118: Adobe Stock/Halpoint

Redaktionsschluss für diesen Bericht: 30. Mai 2024

Druck

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

Papier

Nautilus Superwhite 300g/120g FSC Recycled



Die Produktion dieses Berichtes ist CO₂-neutral.

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

GLOSSAR

ASG	Asset Service GmbH
ASRA	Austrian Sustainability Reporting Award
AWLB	Anwartschafts- und Leistungsberechtigte
BAV	VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG
BMSG	Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz
BWG	Bankwesengesetz
CO ₂ e	Kohlendioxid-Äquivalente
CSR	Corporate Social Responsibility
EMAS	Eco-Management and Audit Scheme
ESG	Environmental, Social and Governance Issues
GFA	Green Finance Alliance
GRI	Global Reporting Initiative
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
KAG	Kapitalanlagegesellschaft
kWh	Kilowattstunde
MA	Mitarbeitende
NH-Programm	Nachhaltigkeitsprogramm
PCAF	Partnership for Carbon Accounting Financials
PKG	Pensionskassengesetz
PK	VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft
PSC	Pensionsservice-Center GmbH
SDGs	Sustainable Development Goals
SWE	Betriebliche Altersvorsorge - SoftWare Engineering GmbH
THG	Treibhausgase
THG-Emissionen	Treibhausgasemissionen
UMS	Umweltmanagementsystem
UNGC	United Nations Global Compact
UN PRI	Prinzipien für verantwortliches Investieren der Vereinten Nationen
VK	VBV - Vorsorgekasse AG
VO	Verordnung

UNTERNEHMEN DER VBV-GRUPPE



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



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



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



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



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



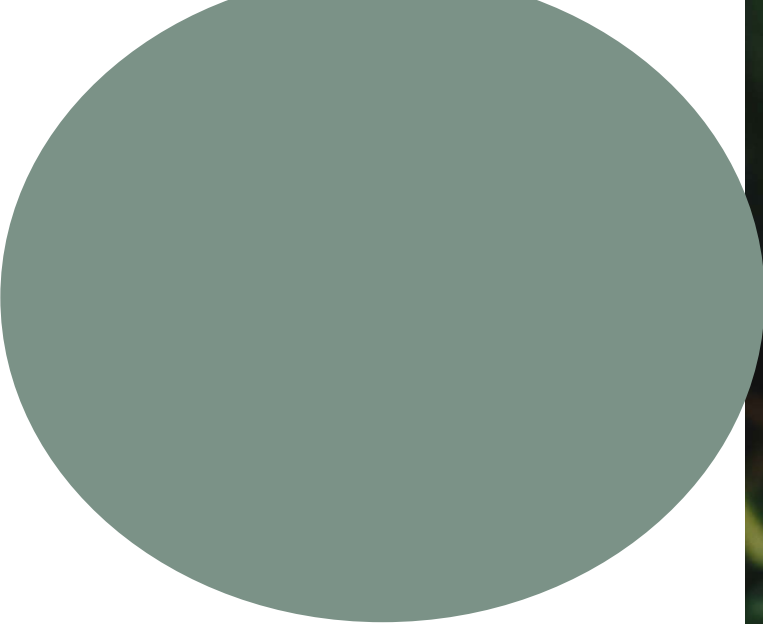
Obere Donaustraße 49–51
1020 Wien
Tel.: 01/240 10-499
E-Mail: pension@vbv.at
www.vbv.at/pensionservice

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

