

Ein neues Kapitel aufschlagen

2024

Nachhaltigkeitsbericht
VBV - Betriebliche
Altersvorsorge AG



UNSER ZUGANG: VORSORGE IM GRÜNEN BEREICH

Nachhaltigkeit ist für die VBV-Gruppe kein Schlagwort, sondern gelebte Realität – quer durch alle Bereiche unseres Unternehmens. Als führender Anbieter in der betrieblichen Altersvorsorge denken wir per Definition langfristig. Dieser Weitblick prägt auch unser ökologisches, gesellschaftliches und unternehmerisches Handeln.



Dabei legen wir bewusst den Fokus auf alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit: **Environmental, Social und Governance (ESG)**. Diese ganzheitliche Sichtweise ist fest in unserer Strategie verankert und leitet uns in allen Entscheidungen – ob im Investmentbereich, im täglichen Geschäftsbetrieb oder im Umgang mit unseren Stakeholdern.

Dieser Anspruch zeigt sich in den zahlreichen Initiativen und Partnerschaften der VBV sowie im Engagement unserer Mitarbeitenden – und wird durch externe Audits und Zertifizierungen untermauert.

Ein besonders sichtbares Beispiel ist unsere jährliche Clean-up-Aktion: Am 2. Juni 2025 haben sich erneut über zwei Dutzend Kolleg:innen aus nahezu allen Unternehmensbereichen zusammengefunden, um unser direktes Umfeld von achtlos weggeworfenem Müll zu befreien. Mit Handschuhen, Müllzangen und viel Moti-

vation setzten sie gemeinsam ein Zeichen für gelebten Umweltschutz.

In diesem Jahr stand besonders der **Umweltaspekt** im Mittelpunkt – nachdem wir im Vorjahr verstärkt auf den **sozialen Bereich** fokussiert hatten. Diese bewusste Abwechslung zeigt: Wir denken Nachhaltigkeit in ihrer vollen Breite und Tiefe – nicht als Einzelmaßnahme, sondern als integralen Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Alle Teilnehmenden trugen dabei mit Stolz das VBV-Shirt mit dem SDG-Rad und dem Aufdruck „Niemanden zurücklassen“ – jenem Leitsatz der Agenda 2030, der auch uns Orientierung und Antrieb ist. Denn eine nachhaltige Zukunft gelingt nur gemeinsam. Und wir als VBV-Gruppe verstehen uns als aktiver Teil dieser Transformation – im Kleinen wie im Großen.



KENNZAHLEN UND HIGHLIGHTS

16,5 MRD. EURO

verwaltetes Vermögen

Im Geschäftsjahr 2024 verwaltete die VBV-Gruppe mehr als 16,5 Milliarden Euro für ihre über 3,6 Millionen Berechtigten. Davon wurden 9,38 Milliarden Euro von der VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft und 7,12 Milliarden Euro von der VBV - Vorsorgekasse AG angelegt. Damit ist die VBV-Gruppe ein bedeutender Investor von Sozialkapital.

95%

Kund:innen und Berechtigte
beurteilen die VBV positiv

Die Zufriedenheit unserer Kund:innen ist uns besonders wichtig – deshalb befragen wir sie regelmäßig. Die Zufriedenheit mit der VBV-Pensionskasse ist dabei seit Jahren sehr hoch: 95% unserer Unternehmenskunden sind mit unserer Arbeit zufrieden oder sehr zufrieden. Ein vergleichbares Bild zeigt sich bei der VBV-Vorsorgekasse. Laut der jüngsten Kundenbefragung sind ebenfalls 95% der Kund:innen mit den Leistungen der VBV-Vorsorgekasse zufrieden oder sehr zufrieden.

VBV Business – das Arbeitgeberportal



2024 wurde das Arbeitgeberportal VBV Business gelauncht. Kund:innen der VBV-Pensionskasse können damit – ähnlich wie die Berechtigten im Onlineservice Meine VBV – die gesamte Verwaltung des Pensionskassenmodells sowie die Kommunikation mit der VBV-Pensionskasse direkt über das Portal abwickeln. Für die Unternehmenskunden der VBV-Vorsorgekasse stehen in VBV Business primär Service und Kommunikation im Vordergrund.

9. PLATZ

VBV als Best Workplace Austria 2025 ausgezeichnet

Wir freuen uns sehr, dass die VBV-Gruppe im Rahmen der diesjährigen Great Place to Work®-Befragung nicht nur erfolgreich zertifiziert wurde, sondern auch die begehrte Auszeichnung als Best Workplace Austria 2025 erhalten hat. Erstmals als Gruppe angetreten, konnten wir in der Kategorie M (Unternehmen mit 100–249 Mitarbeitenden) eine Top-10-Platzierung erzielen – konkret den erfreulichen 9. Platz. Dieses großartige Ergebnis ist ein Beweis für unseren starken Zusammenhalt und die positive Unternehmenskultur, die wir gemeinsam gestalten.

1 MIO. NUTZER:INNEN

Meine VBV – das Onlineservice für betriebliche Vorsorge

Die VBV setzt seit dem Jahr 2018 auf ein individuelles Onlineportal für ihre Berechtigten. Das Onlineservice Meine VBV (www.meinevbv.at) ist ein zentrales Informations- und Kommunikationsportal für Arbeitnehmer:innen und Pensionist:innen der VBV-Pensionskasse sowie der VBV-Vorsorgekasse. Im Onlineservice finden Berechtigte alle Informationen und Dokumente zu ihrem Pensionskassenmodell bzw. zur Abfertigung NEU. Über die gesamte VBV-Gruppe (Pensionskasse und Vorsorgekasse) sind mit Jahresende 2024 bereits mehr als eine Million Berechtigte im Onlineservice registriert. Ziel ist es, den Berechtigten ein Full-Service-Portal anzubieten, über das sie alle Angelegenheiten rund um ihre betriebliche Altersvorsorge zentral einsehen und abwickeln können. Deshalb arbeiten die VBV-Pensionskasse und die VBV-Vorsorgekasse laufend an zusätzlichen Services und Erweiterungen des Portals. In den letzten Jahren wurde das Angebot kontinuierlich erweitert: Seit 2024 ist der Einstieg ins Onlineservice mit ID Austria möglich. Anträge im Rahmen von Pensionsanträgen oder Austritten aus der Pensionskasse können direkt online ausgefüllt werden. Die Einführung einer benutzerfreundlichen App für iOS und Android, Verbesserungen bei der Barrierefreiheit sowie zahlreiche neue Funktionen haben die Nutzung noch anwenderfreundlicher gemacht. Auch für 2025 sind weitere Neuerungen vorgesehen.

193

Mitarbeitende

Per 31.12.2024 beschäftigte die VBV-Gruppe in den verschiedenen Gesellschaften insgesamt 193 Menschen davon 122 Frauen und 71 Männer. Die Belegschaft ist somit zu 63% weiblich. Alle Mitarbeitenden tragen mit ihrem exzellenten Wissen und ihrem Einsatz wesentlich zum Erfolg der VBV bei.

Auszeichnungen für die VBV



Die VBV-Gruppe freute sich im Berichtszeitraum über renommierte Auszeichnungen. Sie erhielt den IPE Country Award 2024 des Fachmagazins „Investment and Pensions Europe“ und wurde im Rahmen des Austrian Sustainability Reporting Award (ASRA) für ihren Nachhaltigkeitsbericht mit dem zweiten Platz ausgezeichnet.

Mitglied bei der Diversity Allianz



Seit 2023 hat die VBV für das DEI-Management einen festen Rahmen geschaffen und eine eigene DEI-Managerin als Ansprechperson eingerichtet, die Vielfalt und Inklusion gezielt vorantreibt. So sorgen wir in der VBV dafür, dass Diskriminierung oder Belästigung jeglicher Art keinen Platz bei uns haben und jede:r eine vertrauensvolle Unterstützung findet. Mit dem Beitritt zur Diversity Allianz DACH im Jahr 2024 tauschen wir uns zudem regelmäßig mit anderen Unternehmen aus, um ganzjährig neue Ideen und Best Practices für ein inklusives Miteinander zu entwickeln.

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 Milliarden Euro entsteht, wodurch mehr als 16.700 Arbeitsplätze in Österreich gesichert werden.

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Die Gesellschaften der VBV-Gruppe	14
Abbildung 2: Ressortaufteilung	19
Abbildung 3: Organigramm der VBV-Gruppe per 1.9.2025	20
Abbildung 4: Schematische Darstellung des Verbesserungskreislaufs	37
Abbildung 5: Aufbauorganisation des UMS	39
Abbildung 6: Wesentliche Prozesse in der VBV-Gruppe	40
Abbildung 7: Umweltindikatoren der Unternehmensprozesse	41
Abbildung 8: Energieverbrauch nach Quellen	43
Abbildung 9: Entwicklung des Energieverbrauchs nach Quellen in MWh	44
Abbildung 10: Energieverbrauch nach Bereichen 2024	44
Abbildung 11: Entwicklung des Energieverbrauchs nach Bereichen in MWh	44
Abbildung 12: Entwicklung des Treibstoffverbrauchs des Fuhrparks	46
Abbildung 13: Entwicklung der Geschäftsreisen nach Verkehrsmitteln (anteilig)	46
Abbildung 14: Entwicklung des Energieverbrauchs für Geschäftsreisen in MWh	47
Abbildung 15: Die Treibhausgasbilanz eines Unternehmens gemäß Greenhouse Gas Protocol	49
Abbildung 16: Scope 1-Emissionen 2024 in Tonnen CO ₂ e	50
Abbildung 17: Zusammensetzung der standortbasierten Scope 2-Emissionen 2024	51
Abbildung 18: Strommix 2024	51
Abbildung 19: Zusammensetzung der marktbasierten Scope 2-Emissionen 2024	51
Abbildung 20: Zusammensetzung eingekaufter Güter und Dienstleistungen 2024	52
Abbildung 21: THG-Emissionen aus dem Einkauf von Gütern und Dienstleistungen 2024 in Tonnen CO ₂ e	53
Abbildung 22: Zusammensetzung der Ausgaben für Kapitalgüter 2024	54
Abbildung 23: THG-Emissionen aus dem Erwerb von Kapitalgütern 2024 in Tonnen CO ₂ e	54
Abbildung 24: THG-Emissionen in Tonnen CO ₂ e aus der Vorkette der Energieträger im Jahr 2024 - standortbasiert	54
Abbildung 25: THG-Emissionen aus der Entsorgung von Abfällen 2024 in Tonnen CO ₂ e	55
Abbildung 26: Entwicklung der Geschäftsreise-Kilometer	56
Abbildung 27: THG-Emissionen aus den Geschäftsreisen 2024	56
Abbildung 28: Entwicklung der Arbeitswege der Mitarbeitenden	57
Abbildung 29: Arbeitswege-Kilometer der Mitarbeitenden und daraus resultierende THG-Emissionen 2024	58
Abbildung 30: Standortbasierte THG-Emissionen 2024 in t CO ₂ e nach Scope 1, Scope 2 und den Scope 3-Kategorien (exkl. Scope 3.15)	62
Abbildung 31: Zusammensetzung des Corporate Carbon Footprint 2024 – marktbasiert	62
Abbildung 32: Dekarbonisierungspfad des VK-Aktienportfolios	63
Abbildung 33: Dekarbonisierungspfad des VK-Unternehmensanleihenportfolios	64
Abbildung 34: Dekarbonisierungspfad des PK-Aktienportfolios	64
Abbildung 35: Dekarbonisierungspfad des PK-Unternehmensanleihen-Portfolios	65
Abbildung 36: Kopierpapierverbrauch absolut und relativ	68
Abbildung 37: Papierbedarf bei Aussendungen absolut und relativ	69
Abbildung 38: Registrierte Personen bei Meine VBV	69

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Aktionäre der VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG per 31.12.2024	15
Tabelle 2: Wesentliche Themen und IROs der VBV	28
Tabelle 3: Stakeholder-Gruppen der VBV	33
Tabelle 4: Bewertungsskalen der Umweltaspektbewertung	40
Tabelle 5: Ergebnis der Umweltaspektbewertung	41
Tabelle 6: Entwicklung des Energieverbrauchs aufgeschlüsselt nach Quellen	43
Tabelle 7: Entwicklung des Energieverbrauchs nach Bereichen	44
Tabelle 8: Treibstoffverbrauch des Fuhrparks	45
Tabelle 9: Energieverbrauch für Geschäftsreisen	47
Tabelle 10: Scope 1-Emissionen 2024	50
Tabelle 11: Scope 2-Emissionen 2024 – standortbasiert	50
Tabelle 12: Scope 2-Emissionen 2024 – marktbasiert	51
Tabelle 13: Überblick über die Scope 3-Kategorien nach GHG-Protocol	52
Tabelle 14: Finanzierte Emissionen der VBV-Pensionskasse 2024	59
Tabelle 15: Finanzierte Emissionen der VBV-Vorsorgekasse 2024	59
Tabelle 16: Finanzierte Emissionen durch das AG-Vermögen der VBV-Gruppe 2024	60
Tabelle 17: Treibhausgasbilanz der VBV-Gruppe 2024	61
Tabelle 18 : Daten zu CO ₂ -Intensitäten und Taxonomiefähigkeit der Portfolios per 31.12.2024	66
Tabelle 19: Entwicklung des Kopierpapierverbrauchs	67
Tabelle 20: Entwicklung des Papierbedarfs für Aussendungen	68
Tabelle 21: Entwicklung registrierte Personen bei Meine VBV	69
Tabelle 22: Entwicklung Abfallaufkommen	70
Tabelle 23: Inanspruchnahme der Elternkarenz differenziert nach Geschlecht	77
Tabelle 24: Gesamtbelegschaft (Personenzahl) nach Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag differenziert nach Geschlecht	79
Tabelle 25: Neu eingestellte und ausgeschieden Mitarbeitende differenziert nach Geschlecht und Altersgruppe	80
Tabelle 26: Krankenstandstage und -quote	83
Tabelle 27: Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Person nach Geschlecht, Mitarbeitenden-Kategorie (MK) und Altersgruppe	85
Tabelle 28: Geschlechterverteilung und Altersgruppen der Mitarbeitenden nach Mitarbeitenden-Kategorie (MK)	88
Tabelle 29: Wesentliche interne Richtlinien der VBV-Gruppe	98
Tabelle 30: Anteil an grünen Investitionen	103
Tabelle 31: Veranlagungsergebnis der VBV-Pensionskasse	112
Tabelle 32: Veranlagungsergebnis der VBV-Vorsorgekasse	112
Tabelle 33: Aufteilung des Veranlagungsvolumens der VBV-VK per 31.12.2024	113
Tabelle 34: Regionale Aufteilung der im Auftrag der VBV-VK extern verwalteten Kapitalanlagen per 31.12.2024	113
Tabelle 35: Aufteilung des Veranlagungsvolumens der VBV-PK per 31.12.2024	113
Tabelle 36: Regionale Aufteilung der im Auftrag der VBV- PK extern verwalteten Kapitalanlagen per 31.12.2024	114

INHALTSVERZEICHNIS

Unser Zugang: Vorsorge im grünen Bereich	2	Mitarbeitende & Soziales	72
Kennzahlen und Highlights	4	Unser Zugang	73
Vorwort des Vorstandes	8	Beschäftigung und Arbeitgeberqualität	76
Nachhaltigkeit der VBV – Überblick und Entwicklung	10	Betriebliche Gesundheitsförderung	82
Zum Bericht	11	Aus- und Weiterbildung	84
		Vielfalt und Chancengleichheit	86
Allgemeine Angaben	13	Faire Entlohnung	89
Unternehmensprofil	13	Kommunikation mit Kund:innen und Berechtigten	91
Unternehmensführung und Aufsicht	16	Datenschutz	92
Vision und Mission	24	Ziele und geplante Maßnahmen im	
Werte und Leitsätze	25	Handlungsfeld Mitarbeitende & Soziales	93
Nachhaltigkeitsmanagement	26		
Risikomanagement	29	Wirtschaft & Governance	94
Vereinbarungen, Partnerschaften		Unser Zugang	95
und Initiativen	30	Rechtliche Anforderungen und Compliance	97
Stakeholder:innen und Partner:innen	32	Nachhaltige Veranlagung	101
		Veranlagungsergebnis	111
Umwelt & Klima	34	Regionale Wertschöpfung durch Veranlagung	
Unser Zugang	35	und Beschaffung	113
Energieversorgung und -verbrauch	42	Ziele und geplante Maßnahmen im	
Emissionen und Klimaschutz	48	Handlungsfeld Wirtschaft & Governance	115
Materialeinsatz	67		
Abfallmanagement	70	Gültigkeitserklärung	116
Ziele und geplante Maßnahmen im		Glossar	117
Handlungsfeld Umwelt & Klima	71	Impressum	118
		Unternehmen der VBV-Gruppe	119



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

VORWORT DES VORSTANDES

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Zeitraum der Erstellung dieses Nachhaltigkeitsberichtes zum Berichtsjahr 2024 ist geprägt von tiefgreifenden Veränderungen und Herausforderungen. Inmitten geopolitischer Spannungen, wirtschaftlicher Unsicherheiten und einer zunehmend polarisierten Welt nimmt Nachhaltigkeit in Teilen der öffentlichen Wahrnehmung aktuell einen geringeren Stellenwert ein, als aus unserer Perspektive notwendig wäre.

Nachhaltigkeit als langfristiges Bekenntnis

Denn Nachhaltigkeit ist für uns kein kurzfristiger Trend, sondern eine langfristige Strategie. Mit den Herausforderungen wie dem Klimawandel oder der Verschlechterung der Ökosysteme und der damit verbundenen Abnahme von Artenvielfalt umzugehen, sich den finanziellen und sozialen Herausforderungen der Menschen in unserer Gesellschaft zu widmen – Themen, die mit dem fairen und nachhaltigen Zusammenleben von Menschen zu tun haben – ist aus unserer Sicht unverändert wichtig – und wir setzen unsere Maßnahmen und Strategien unverändert und konsequent um.

Diese Überzeugung und Konsequenz teilen wir mit all unseren Stakeholder:innen, denn Nachhaltigkeit ist keine Mode, sondern eine Notwendigkeit. Die VBV-Gruppe hat als Kerngeschäft die finanzielle Vorsorge für eine nachhaltige Zukunft aller unserer Stakeholder:innen und hat Nachhaltigkeit seit mehr als 20 Jahren in die Kernprozesse integriert. Wir sind damit auch regelmäßig deutlich sichtbar. So haben wir für die Veranlagung nachhaltige strategische Ziele im Sinne der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (UN) definiert und unsere Portfolios seit langem am Pariser Klimaziel ausgerichtet. Außerdem betreiben wir seit mehr als 20 Jahren ein umfangreiches Umwelt- und Nachhaltigkeits-Engagement. Die VBV-Pensionskasse und die VBV-Vorsorgekasse zählen zu den Gründungsmitgliedern der Green Finance Alliance, einer Initiative des Klimaschutzministeriums für einen nachhaltigen Finanzmarkt in Österreich. Seit Jahren ist die VBV-Gruppe auch als erstes Unternehmen der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich nach EMAS, einem europäischen Umweltmanagementsystem, zertifiziert und berichtet umfassend und transparent.

Herausforderung Corporate Sustainability Reporting Directive

Ein zentraler Bestandteil unserer transparenten Nachhaltigkeitskommunikation ist der vorliegende Bericht. In diesem Bereich sehen wir uns seit vielen Jahren als engagierte Vorreiterin und wurden mehrfach für unsere Nachhaltigkeitsberichte ausgezeichnet – zuletzt mit dem 2. Platz beim Austrian Sustainability Reporting Award (ASRA) 2024 in der Kategorie "Freiwillige Berichterstattung".

Die Umsetzung der neuen Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) stellte uns – als mittelgroßes Unternehmen mit bereits hohem Berichtsstandard – dennoch vor erhebliche Herausforderungen. Die Umstellung erforderte eine intensive Auseinandersetzung mit neuen Berichtspflichten, eine gute Vorbereitung samt Koordination vieler Bereiche sowie zusätzliche Ressourcen im CSR-Team. Fordernd war auch die Unsicherheit durch die sich laufend ändernden Rahmenbedingungen: Kurzfristige Änderungen auf EU-Ebene und das Fehlen einer final beschlossenen nationalen Umsetzung in Österreich – Stand Juni 2025 ist die entsprechende Regelung im Nationalrat noch nicht verabschiedet – erschwerten die Planung und Umsetzung.

Trotz dieser Unsicherheiten haben wir uns bewusst dafür entschieden, diesen Weg konsequent zu gehen – im Sinne von Transparenz, Verantwortung und dem langfristigen Vertrauen unserer Stakeholder:innen. Zum Zeitpunkt der Finalisierung dieses Berichts war noch immer nicht eindeutig geklärt, ob wir als VBV-Gruppe im nächsten Jahr verpflichtend den Anforderungen der CSRD unterliegen werden – der vorliegende Bericht orientiert sich jedoch bereits in wesentlichen Teilen an den neuen Vorgaben. Unser Ziel bleibt, trotz Änderungen der EU-Berichtspflichten, weiterhin an einem sehr hohen Standard der Nachhaltigkeitsberichterstattung im Sinne der Transparenz festzuhalten.

Aktualisierte Wesentlichkeitsanalyse – Kurs bestätigt

Für den vorliegenden Bericht haben wir im Jahr 2024 eine Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Die Ergebnisse bestätigen unseren bisherigen Kurs: Die

Themen, die wir bereits in den vergangenen Jahren im Fokus hatten – Klima- und Umweltschutz sowie Schutz der Biodiversität, soziale Verantwortung und verantwortungsvolle Unternehmensführung – wurden erneut als wesentlich identifiziert.

Zudem haben wir unsere CO₂-Bilanzierung grundlegend überarbeitet und erstmals vollständig auf Basis des international anerkannten Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) erstellt. Diese Neubewertung verschafft uns eine noch präzisere Grundlage für unser Klimamanagement. Besonders erfreulich: In der Vermögensveranlagung konnten wir sämtliche CO₂-Ziele nicht nur erreichen, sondern sogar übertreffen. Wir liegen damit im Plan unseres Reduktionspfades und setzen konsequent auf klimaverträgliche Investitionsstrategien.

Nachhaltigkeit heißt, niemanden zurückzulassen

Auch im sozialen Bereich haben wir unsere Verantwortung im Jahr 2024 weiter ausgebaut. Neben unserem Kerngeschäft – der betrieblichen Altersvorsorge – lag ein Schwerpunkt auf der Weiterentwicklung unseres HR-Managements. Maßnahmen zur gezielten Mitarbeiter:innenentwicklung, Programme zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie eine mitarbeitendenzentrierte Unternehmenskultur führten dazu, dass wir erneut als „Great Place to Work“ ausgezeichnet wurden. 2024 haben wir zudem konkrete Akzente zur besseren Teilhabe von Menschen mit Behinderungen gesetzt – unter anderem durch die barrierefreie Neugestaltung unserer Website und interne Sensibilisierungsmaßnahmen. Zudem lag ein Fokus auf Diversity Management, das wir bewusst weit gefasst verstehen: Vielfalt bedeutet für uns nicht nur Geschlechtergerechtigkeit, sondern auch das Miteinander unterschiedlicher Altersgruppen, kultureller Hintergründe und individueller Lebensrealitäten. Auch hier gilt für uns: Nachhaltigkeit heißt, niemanden zurückzulassen.

Wir danken allen, die an der Wesentlichkeitsanalyse und der Gestaltung dieses Berichtes beteiligt waren – insbesondere unserem engagierten CSR-Team.

Wir freuen uns über Ihr Feedback und verbleiben, mit freundlichen Grüßen



KR Mag. Andreas Zakostelsky
(Vorsitzender)



Mag. Ronald Laszlo



Mag. Günther Schiendl



Ing. Mag. Martin A. Vörös, MBA

NACHHALTIGKEIT DER VBV – ÜBERBLICK UND ENTWICKLUNG

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 eines 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 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 3,6 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 in 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 der Biodiversitätsschutz und weitere Aspekte im Fokus.

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 aktiv einbringen – im Vorjahr zum Beispiel bei Veranstaltungen zum Thema Müllvermeidung. 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. Auch die Governance-Struktur der VBV wurde partizipativ unter Einbindung von Mitarbeiter:innen entwickelt.

Nachhaltigkeit in der Kommunikation

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

ZUM BERICHT

Dies ist der vierte Nachhaltigkeitsbericht der VBV-Gruppe. Er richtet sich an unsere Stakeholder:innen, deren Vertrauen und gute Beziehung zur VBV zentrale Grundlagen unseres Erfolgs darstellen. Der Bericht dokumentiert umfassend und transparent, wie die VBV ihrer Verantwortung gerecht wird, und enthält alle wesentlichen Informationen und Daten zu Aktivitäten, Leistungen und Zielen der Unternehmensgruppe im Bereich Nachhaltigkeit.

Berichtslegende Organisation, Bezeichnungen und Berichtsgrenze

Die berichtslegende Organisation ist die VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG, die Konzernmutter der VBV-Gruppe. Die Berichtsgrenze umfasst neben der Muttergesellschaft alle Gesellschaften, die in den Konzernabschluss einbezogenen sind (siehe Abschnitt „Unternehmensprofil“ auf S. 13).

Wenn im Bericht von „VBV“ oder „VBV-Gruppe“ die Rede ist, ist der gesamte Konzern gemeint. Dies gilt auch für die Pronomen „wir“ und „unser“. Informationen oder Daten, die sich ausschließlich auf einzelne Gesellschaften beziehen, werden durch Nennung der jeweiligen Firmennamen kenntlich gemacht – außer der Bezug ist durch den Kontext eindeutig.

Standards und Vorgaben

Die bisherigen Nachhaltigkeitsberichte der VBV wurden in Übereinstimmung mit den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Für diesen vierten Bericht war ursprünglich eine Erstellung gemäß den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) vorgesehen. Die zugrundeliegende Wesentlichkeitsanalyse wurde bereits nach ESRS-Vorgaben durchgeführt, und das Datenmanagement wurde teilweise an ESRS-Anforderungen angepasst.

Während des Reportingprozesses kündigte die Europäische Union jedoch im Rahmen der Omnibus-Initiative weitreichende Änderungen an – sowohl hinsichtlich des Anwenderkreises der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) als auch zur Ausgestaltung der ESRS. Daher wurde entschieden, den Bericht in gewohnter Qualität zu erstellen, ihn jedoch weder als GRI- noch als

ESRS-Bericht zu deklarieren. Eine grundlegende Umstellung auf ESRS erschien uns zum Zeitpunkt der Berichterstellung nicht sinnvoll, solange die EU-Vorgaben auf EU-Ebene unklar sind. Die VBV hofft auf baldige Klarheit darüber, wie sich die verpflichtende Nachhaltigkeitsberichterstattung weiterentwickeln wird und welche Standards für verpflichtende und freiwillige Berichte gelten sollen.

Unverändert erfüllt dieser Bericht die Anforderungen des Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) an die Umweltberichterstattung. Er fungiert als Umweltklärung gemäß Anhang IV der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009. Die VBV ist als EMAS-registrierte Organisation verpflichtet, jährlich eine Umwelterklärung zu erstellen bzw. zu aktualisieren.

Berichtszeitraum und künftig geplante Berichterstattung

Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2024 (1.1. bis 31.12.). Teilweise werden auch aktuellere Ereignisse bis ins 2. Quartal 2025 berücksichtigt. Um Entwicklungen nachvollziehbar darzustellen und die Vergleichbarkeit zu erhöhen, enthalten die meisten Tabellen Angaben zu den letzten drei bis fünf Geschäftsjahren. Dieser Nachhaltigkeitsbericht der VBV-Gruppe wurde im August 2025 veröffentlicht, der vorherige Bericht erschien im Juni 2024.

Die VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG wird weiterhin jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht mit integrierter Umwelterklärung für die VBV-Gruppe veröffentlichen. Die nächste Publikation auf Basis der Daten für das Geschäftsjahr 2025 ist für Sommer 2026 geplant. Welche Standards künftig zugrunde gelegt werden, war zum Redaktionsschluss dieses Berichts aufgrund der regulatorischen Entwicklungen auf EU-Ebene noch ungewiss.

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 auf Basis der Anforderungen der ESRS und unter Berücksichtigung der EMAS-Verordnung festgelegt. Detaillierte Informationen dazu finden sich im Abschnitt „Wesentlichkeitsanalyse“ (S. 26).

Prüfung und Bestätigung

Da dieser Bericht weder den GRI-Standards noch den ESRS vollständig entspricht, wurde er insgesamt keiner externen Prüfung unterzogen. Die gemäß EMAS-Verordnung relevanten Inhalte wurden von Quality Austria geprüft (siehe Abschnitt "Gültigkeitserklärung" auf S. 116). Die Seiten mit geprüften Inhalten werden im Bericht durch die Abbildung des EMAS-Logos gekennzeichnet.

Schreibweise

Eine gendersensible Sprache ist uns wichtig. Daher verwenden wir in diesem Bericht genderneutrale und inklusive Formulierungen wie „Mitarbeitende“, „Geschäftspartner:innen“ und „Stakeholder:innen“, wenn es sich um Personen oder Gruppen handelt, die (auch) natürliche Personen umfassen.

Der Begriff „Kund:innen“ wird gegendert, wenn auch natürliche Personen – wie Anwartschafts- oder Leistungsberechtigte – mitgemeint sind. Wenn ausschließlich Firmenkunden angesprochen werden, bleibt die Bezeichnung „Kunden“ nicht gegendert.

Bei Bezeichnungen, die sich ausschließlich auf Institutionen, juristische Personen oder abstrakte Rollen beziehen, wie „Arbeitgeber“ oder „Investoren“ (z. B. im Sinne institutioneller Kapitalgeber), verzichten wir bewusst auf gendergerechte Sprache. In solchen Fällen orientieren wir uns am allgemeinen Sprachgebrauch in Wirtschaft und Recht.

Einzelne Funktions- oder Rollenbezeichnungen – wie „Marktführerin“ oder „Vorreiterin“ – verwenden wir in der weiblichen Form, wenn damit die VBV – Betriebliche Altersvorsorge AG als Organisation sprachlich hervorgehoben wird. Diese bewusste Formgebung unterstreicht den grammatikalischen Bezug zur Unternehmensbezeichnung.

Diese differenzierte Anwendung entspricht dem unternehmensinternen Sprach- und Genderleitfaden der VBV.

Fragen zum Bericht

Bei Fragen zum Bericht wenden Sie sich bitte an:
 Markus Sumpich, BSc – interim. Leiter CSR
m.sumpich@vbv.at



ALLGEMEINE ANGABEN

UNTERNEHMENSPROFIL

Die VBV-Gruppe ist die führende Anbieterin nachhaltiger betrieblicher 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 3,6 Millionen Personen. Die VBV versteht sich als Vordenkerin im Bereich Nachhaltigkeit und entwickelt ihre Branche durch innovative Veranlagungsmöglichkeiten und zielgerichtete Kommunikation für Berechtigte und Kund:innen kontinuierlich 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)

Konzernmutter der VBV-Gruppe ist die VBV – Betriebliche Altersvorsorge AG (BAV). Mit Ausnahme der in Luxemburg ansässigen VBV – Lux Global GP S.à r.l., die 2024 konsolidiert wurde, haben alle in den Konzernabschluss einbezogenen Gesellschaften ihren Sitz an der Adresse: Obere Donaustraße 49 – 51, 1020 Wien.

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 (z. B. direkten Betriebspensionen), die nicht als Pensionskasse gestaltet sind
- » Vermittlung externer 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

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 2024:	193
Veranlagtes Vermögen 2024:	16,5 Mrd. Euro
Anwartschafts- und Leistungsberechtigte 2024:	3,6 Mio.

Aktionäre

Der Aktionärskreis der VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG und somit der Dach-Gesellschaft aller Unternehmen der VBV-Gruppe umfasste per 31.12.2024 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

Tabelle 1: Aktionäre der VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG per 31.12.2024

UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND AUFSICHT

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. Darüber hinaus 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 Aufsichtsrates werden von der Hauptversammlung für maximal fünf Geschäftsjahre gewählt. Diese haben gemäß der Geschäftsordnung ein Mitglied zur:zum Vorsitzenden des Aufsichtsrates sowie eine:n 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 Gesamtproku-

rist:innen sind – im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben – 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 grundsätzlich einstimmig gefasst, wobei jedes Mitglied des Vorstandes eine Stimme hat. Ist Einstimmigkeit nicht erreichbar, bedarf der Beschluss 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 einstimmig zu erfolgen hat.

Die Hauptversammlung ist als oberstes Organ gesetzlich vorgesehen und dient der gemeinschaftlichen Willensbildung der Aktionär:innen in den Angelegenheiten der Gesellschaft. Im Rahmen der Hauptversammlung werden grundlegende 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, da sie Verantwortung für die Leitung und Überwachung des Unternehmens tragen. 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, die unter anderem eine Zielquote für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht festlegt. 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 sowie den Eignungsbeurteilungsprozess von Aufsichtsrats- und Vorstandsmitgliedern dar und steht im Einklang mit den Werten und langfristigen Interessen der VBV. Sie umfasst Kriterien zur Beurteilung der Eignung der Mitglieder beider Organe sowie Informationen über zu erbringende Nachweise. Darüber

hinaus ist in der Richtlinie der Prozess zur Sicherstellung sowie zur planmäßigen und anlassbezogenen Re-Evaluierung der Eignung dokumentiert.

Die geforderten Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen der einzelnen Personen im Hinblick auf die kollektiven Anforderungen an die Gremienzusammensetzung stellen sicher, dass Entscheidungen für die Führung der VBV auf Basis eines fundierten Verständnisses der Geschäftstätigkeit, der Risiken und der Governance-Struktur sowie der regulatorischen Rahmenbedingungen getroffen werden.

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

EINSCHÄTZUNG ZUR EIGNUNG

Zur Einschätzung der Eignung eines Vorstands- bzw. Aufsichtsratsmitglieds sind folgende relevante Fähigkeiten zu berücksichtigen. Die Beurteilung erfolgt im Rahmen einer Gesamtschau der nachstehenden Kriterien, die nach Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte sowie entsprechend der Ressortverteilung variieren können:

- » Ausbildung: Absolvierung facheinschlägiger Studien und Lehrgänge (z. B. wirtschafts-, rechts- oder naturwissenschaftliches Fach- oder Hochschulstudium) sowie einschlägiger Schulungen und Weiterbildungen.
- » 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 folgenden 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. Überwachungsorgane
- 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 erfüllen kann.

INTERESSENKONFLIKTE

Bei der Beurteilung von Interessenkonflikten werden tatsächliche oder mögliche Interessenkonflikte gemäß der Richtlinie zur Behandlung von Interessenkonflikten der VBV berücksichtigt. Diese steht im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben und den europäischen Empfehlungen.

Zur Identifizierung und Beurteilung potenzieller Interessenkonflikte der kandidierenden Person werden von diesen 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 innerhalb des Konsolidierungskreises
- » Bisherige Anstellungen oder Funktionen
- » Politischer Einfluss oder politische Beziehungen

Die anhand der Angaben identifizierten potenziellen Interessenkonflikte werden dahingehend beurteilt, ob sie aufgrund ihrer Wesentlichkeit die Unvoreingenommenheit der kandidierenden Person beeinträchtigen können. Im Fall einer Bestellung informiert die VBV die zuständige Aufsichtsbehörde über erkannte Interessenkonflikte und die zur Minderung ergriffenen Maßnahmen. Dies gilt auch für später erkannte Konflikte.

Die Tatsache, 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, muss für sich allein genommen nicht zu der Einschätzung führen, dass die Unvoreingenommenheit einer kandidierenden Person beeinträchtigt wäre.

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 Grundlage 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. Dies gilt auch für Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer:innen und andere Führungskräfte der Tochtergesellschaften der VBV-Gruppe.

Durch die Teilnahme der VBV an Initiativen sowie ihre strategischen Partnerschaften mit Organisationen, die sich für Klimaschutz und andere Nachhaltigkeitsaspekte einsetzen, haben die 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 Vorstandes 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 wird innerhalb der VBV-Gruppe und teilweise auch darüber hinaus in öffentlich zugänglichen Vorträgen und Podiumsdiskussionen weitergegeben.

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 Aktionär:innen, 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 Geschäftsordnungen des Aufsichtsrates und des Vorstandes 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	Ing. Mag. Martin A. Vörös, MBA	Mag. Günther Schiendl	Mag. Ronald Laszlo
Personal	Finanzen	Veranlagung	Group Risk & Resilience Management
Generalsekretariat	KI & Digitalisierung	VBV - Asset Service GmbH	
Recht	Betriebsorganisation	VBV - Lux Global GP S.à r.l.	
Marketing & Öffentlichkeitsarbeit	IKT		
Corporate Social Responsibility (CSR)	Betriebliche Alters- vorsorge - SoftWare Engineering GmbH		
Auf Gruppenebene verantwortet von Mag. Christian Reiss:	Auf Gruppenebene verantwortet von Mag. ^a Michaela Attermeyer:		
Vertrieb & Kundenservice	Non-Financial Reporting		
VBV - Consult Beratung für betriebliche Vorsorge GmbH			
VBV - Pensionservice- Center GmbH			
Gemeinsame Verantwortung			
VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft		VBV - Vorsorgekasse AG	
Compliance	Revision	Datenschutz	Informations-Sicherheit
Geldwäsche-Bekämpfung			

Abbildung 2: Ressortaufteilung

ORGANIGRAMM DER VBV-GRUPPE

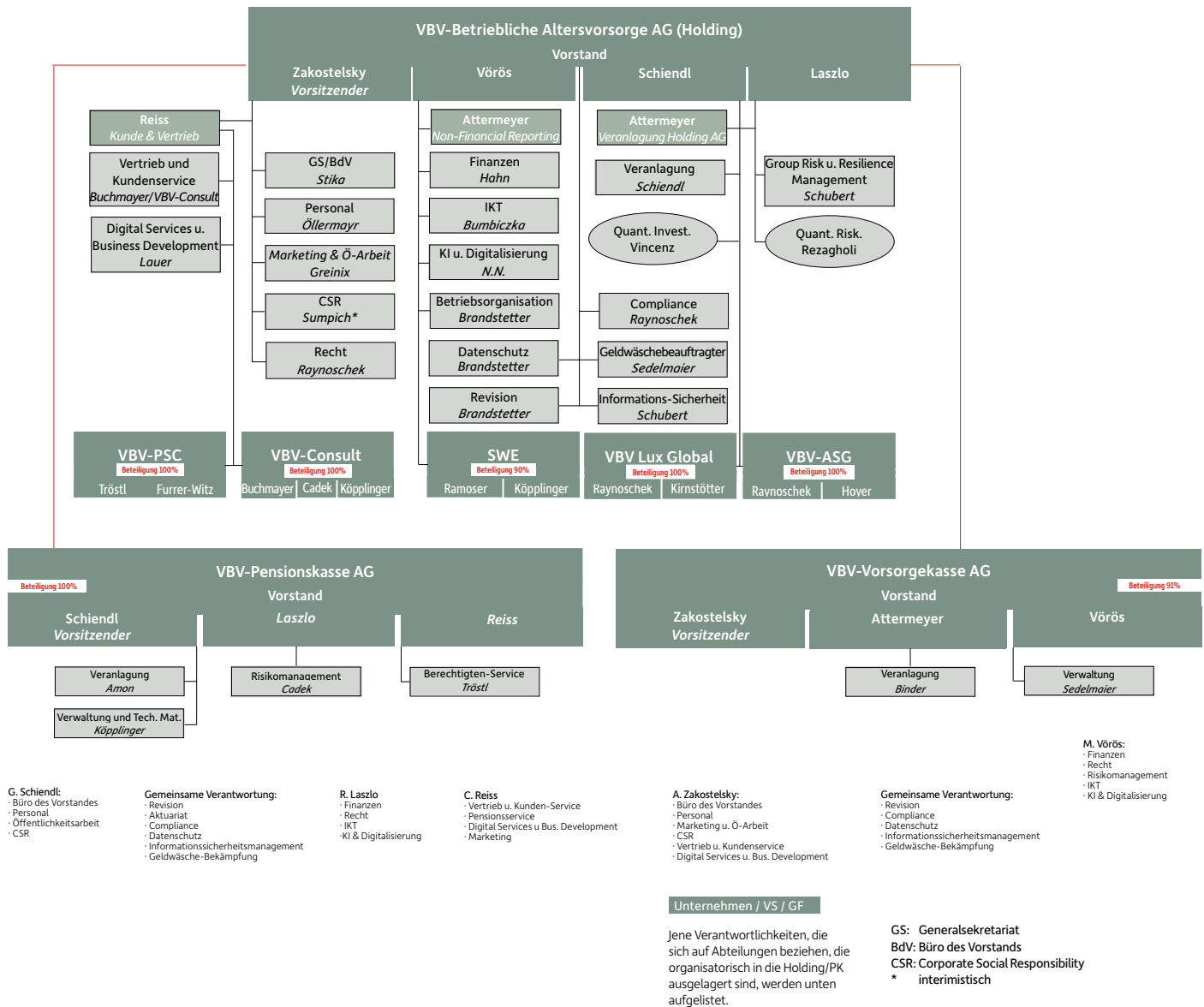


Abbildung 3: Organigramm der VBV-Gruppe per 1.9.2025

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 über den Stand der Geschäftsangelegenheiten zu informieren – 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, einschließlich Klimaziele, vereinbart. In der regelmäßigen Berichterstattung an den Aufsichtsrat informieren Veranlagungs- und Risikovorstand über Strategien, umgesetzte Maßnahmen und erzielte Ergebnisse.

Auf Basis der Berichte des Vorstandes findet im Rahmen der Aufsichtsratssitzungen laufend – und unabhängig von der Fit-&-Proper-Re-Evaluierung – eine Leistungs-

beurteilung durch den Aufsichtsrat statt. Dies 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 fünf von der Hauptversammlung gewählten Vertreter:innen des Grundkapitals sowie drei Belegschaftsvertreter:innen.

Kapitalvertreter:innen:

Mag. Markus Posch

Vorsitzender

Erste Group Bank AG

Mag. Dr. Christine Dornaus*

Stellvertretende Vorsitzende

Wiener Städtische Versicherung AG

Mag. Gerald Weber**

Stellvertretender Vorsitzender

Wiener Städtische Versicherung AG

Mag. Josef Trawöger*

Österreichische Beamtenversicherung,
Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit

Günther Herndlhofer**

Österreichische Beamtenversicherung,
Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit

Mag. Martin Klauzer

Schoellerbank AG

Gabriele Tauböck

Erste Group Bank AG Vienna

Belegschaftsvertreter:innen

Mag. Andreas Potuzak

VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft

Susanna Linhart

VBV - Vorsorgekasse AG

Robert Hinterleitner

VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG

* bis 5. Juni 2025

** ab 5. Juni 2025

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 gemäß den gesetzlichen Vorgaben in der VBV - Vorsorgekasse AG eingerichtet. Zu seinen Aufgaben 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 ausbezahlt wurden.

Ein Risikoausschuss ist ebenfalls aufgrund gesetzlicher Vorgaben in der VBV - Vorsorgekasse AG eingerichtet. Zu seinen Aufgaben zählen die Beratung der Geschäftsleitung hinsichtlich der aktuellen und zukünftigen Risikobereitschaft und -strategie 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
Der Compliance-Verantwortliche prüft die Ordnungsmäßigkeit der Abläufe. Seine Tätigkeit 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-Richtlinie
- » **Geldwäschebeauftragter:** Mag. Dietmar Sedelmaier
Der Geldwäschebeauftragte koordiniert die internen und externen Aufgaben zur Bekämpfung und Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.
- » **Konzernrevision:** René Schrott
- » **Datenschutzbeauftragter:** Mag. Andreas Brandstetter

Abbildung: Sustainability Board (v.l.n.r.)

Mag. Christian Reiss, Mag.^a Michaela Attermeyer,
Mag. Andreas Zakostelsky, Mag. Günther Schiendl,
Ing. Mag. Martin A. Vörös, MBA, Mag. Ronald Laszlo

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 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:innen-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 die strategischen Ziele erreicht werden. Es passt diese gegebenenfalls an und delegiert Aufgaben und Maßnahmen innerhalb der Nachhaltigkeitsorganisation.

CSR-TEAM

Um der steigenden Relevanz von Nachhaltigkeitsthemen Rechnung zu tragen, wurde im Juli 2024 in der VBV eine eigene Abteilung für Corporate Social Responsibility (CSR) eingerichtet. Das CSR-Team ist für die Koordination, Organisation und Umsetzung sämtlicher Nachhaltigkeitsagenden zuständig. Es setzt die Vorgaben des Sustainability Boards um und verantwortet sowohl die Nachhaltigkeitsberichterstattung als auch das Nachhaltigkeitsprogramm der VBV.

Da auch der Umweltmanager Teil des CSR-Teams ist, umfasst dessen Aufgabenbereich zusätzlich die koordinierenden und organisatorischen Tätigkeiten im Rahmen des Umweltmanagementsystems. Aufgrund der bereichsübergreifenden Relevanz von Nachhaltigkeit besteht eine enge Zusammenarbeit mit zahlreichen anderen Abteilungen innerhalb der VBV.

CSR-COMMITTEE

Das CSR-Committee fungiert als interne Drehscheibe der VBV-Gruppe für alle aktuellen Nachhaltigkeitsagenden. Das Committee tagt mindestens dreimal jährlich. Der Teilnehmer:innenkreis variiert je nach den zu besprechenden Themen. Geleitet wird dieses Gremium durch das CSR-Management. 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 Vorstandes sowie 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 ausschließlich 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 Vertreter:innen 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 CSR – 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. Dadurch wird ein akkordiertes Abarbeiten der Sustainable-Finance-Agenden sowie ein breiter Wissens- und Informationsaustausch gewährleistet. 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 Marktführerin 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 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 als Orientierung bei strategischen Entscheidungen als auch für das operative Tagesgeschäft.

Unsere Werte und Leitsätze sind langfristig ausgerichtet und werden nicht jährlich überarbeitet. 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 veranlagen das uns treuhändisch anvertraute Sozialkapital langfristig, ertragreich und sicher.
- » **Gesellschaftliche, soziale und ökologische Verantwortung**
Die VBV übernimmt Verantwortung für den Ausbau der Altersvorsorge in Österreich – und handelt dabei nach ökonomischen, ökologischen und sozialen Prinzipien.
- » **Innovation**
Als 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 Partner:innen 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.

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 Geschäftspartner:innen.
- » **Kommunikation und Dialog**
Wir führen den Dialog mit allen Ansprechpartner:innen. Wir unterstützen unsere Kunden:innen 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.

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Im Jahr 2017 führte die VBV-Gruppe ein Umweltmanagementsystem (UMS) nach ISO 14001:2015 ein. Dazu wurde ein breit aufgestelltes, interdisziplinäres UMS-Team gegründet, das für die operative Koordination der betrieblichen Nachhaltigkeit sowie für die organisatorischen Tätigkeiten im Rahmen des UMS zuständig ist. Drei Jahre später, im Jahr 2020, als das UMS nach der EMAS-Verordnung zertifiziert wurde, nahm die VBV dies zum Anlass, das bisherige Umweltprogramm zu einem umfassenden Nachhaltigkeitsprogramm für die gesamte VBV-Gruppe auszuweiten. Das Programm enthält kurz-, mittel- und langfristige Ziele sowie dazugehörige Maßnahmen in den Handlungsfeldern Umwelt & Klima, Mitarbeitende & Soziales sowie Wirtschaft & Governance.

In regelmäßigen Abständen – meistens einmal im Quartal – kommt das UMS-Team zusammen, um sich zu aktuellen Themen und laufenden Maßnahmen aus dem Nachhaltigkeitsprogramm abzustimmen und die Nachhaltigkeitsleistung gezielt voranzutreiben. Wesentliche Komponenten des Managementsystems, wie die jährliche Datenerhebung, Workshops, Analysen, Management Reviews und Audits, gewährleisten, dass sich die VBV-Gruppe im Bereich Nachhaltigkeit laufend weiterentwickelt und verbessert.

Wesentlichkeitsanalyse

Die Wesentlichkeitsanalyse der VBV-Gruppe wurde im Jahr 2024 erstmals systematisch an den Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) ausgerichtet. Sie bildet die Grundlage für die Identifikation der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und ist damit ein zentrales Steuerungsinstrument für das Nachhaltigkeitsmanagement der VBV. Ziel war die Erfassung wesentlicher tatsächlicher und potenzieller Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft sowie – im Sinne der doppelten Wesentlichkeit – der finanziell wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen. Die Analyse wurde auf konsolidierter Ebene durchgeführt und bezog sämtliche Gesellschaften der VBV-Gruppe ein, wobei Besonderheiten einzelner Unternehmen (insbesondere der beiden größten: Pensionskasse und Vorsorgekasse) berücksichtigt wurden.

PROZESSVERANTWORTUNG UND AUFBAU

Die Gesamtverantwortung für den Analyseprozess lag beim CSR-Team. Zur operativen Umsetzung wurde ein bereichsübergreifendes CSRD-Projektteam eingerichtet,

dem Mitarbeitende aus zentralen Bereichen wie Personal, Veranlagung, Risikomanagement, Recht, Öffentlichkeitsarbeit, Marketing, Kundenservice und Nachhaltigkeit angehörten. Zusätzlich wurde die Expertise weiterer Bereichsleitungen eingebunden. Die Analyse stützte sich auch auf bestehende Vorarbeiten – insbesondere auf die GRI-basierte Wesentlichkeitsanalyse der Vorjahre, auf die ISO-konforme Umweltaspektbewertung, auf eine langjährig etablierte Kontext- und Stakeholderanalyse sowie auf bestehende interne Auswertungen im Rahmen des Enterprise Risk Managements (ERM) und des Business Continuity Managements (BCM).

THEMENIDENTIFIKATION UND SHORT-LISTING

Ausgangspunkt für die Themenauswahl war eine sogenannte „Long List“, basierend auf der thematischen Struktur von ESRS 1 AR 16. Diese wurde um unternehmensspezifische Themen aus der bisherigen Nachhaltigkeitsarbeit ergänzt. Im Rahmen eines bereichsübergreifenden Kick-off-Workshops mit Vorstand, Bereichsleitungen und dem Projektteam wurde die Themenliste diskutiert, konsolidiert und in thematische Blöcke gegliedert. Die Teilnehmenden wurden eingeladen, die Liste um weitere relevante Themen zu ergänzen. Im Anschluss erfolgte eine strukturierte Bewertung, bei der Themen in die Kategorien „nicht relevant“, „generell relevant“ und „in der Veranlagung potenziell relevant“ eingeteilt wurden. Daraus ergab sich eine „Short List“ an Themen, die in die vertiefte Analyse überführt wurden.

STAKEHOLDERANALYSE UND -EINBINDUNG

Die Stakeholderanalyse der VBV wurde im Rahmen des Umweltmanagementsystems aufgebaut und seither laufend aktualisiert. Für die Wesentlichkeitsanalyse 2024 wurde diese nochmals vertieft: Neben einer differenzierten Zuordnung von Stakeholdergruppen wurde auch eine Kategorisierung eingeführt, ob es sich um betroffene Interessenträger oder Nutzer:innen der Nachhaltigkeitserklärung handelt – oder beides. Die Stakeholdereinbindung erfolgte im Rahmen dieser ersten doppelten Wesentlichkeitsanalyse primär intern. So wurde etwa im Themenblock „Eigene Belegschaft“ ein halbtägiger Workshop mit repräsentativ ausgewählten Mitarbeitenden durchgeführt. Dabei wurden Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks and Opportunities; IROs) zu Themen wie Entlohnung, Gleichstellung und Vereinbarkeit erarbeitet und priorisiert. Eine systematische externe Stakeholdereinbindung ist für kommende Berichtszyklen vorgesehen.

METHODIK ZUR IRO-ERHEBUNG UND -BEWERTUNG

Auf Basis der „Short List“ wurden die Themen bereichsweise zugeordnet und mit den zuständigen Bereichsleitungen in Einzelterminen bearbeitet. Dabei war eine doppelte Perspektive einzunehmen: einerseits aus Sicht der VBV (insbesondere hinsichtlich finanzieller Risiken und Chancen), andererseits aus Sicht der Stakeholder (insbesondere hinsichtlich tatsächlicher und potenzieller Auswirkungen). Als Grundlagen dienten vorhandene interne Daten (z. B. BCM-Analysen, Umweltaspektbewertungen, CO₂-Bilanzen, Ergebnisse aus Befragungen). Die IROs wurden einem konkreten Aspekt der Tätigkeit zugeordnet und entlang der Wertschöpfungskette verortet.

BESONDERHEITEN BEI DER VERANLAGUNG

Für den Bereich Veranlagung wurde ein spezielles Vorgehen gewählt: Hier wurde auf ein Impact Materiality Mapping von MSCI ESG Research zurückgegriffen, um relevante Nachhaltigkeitsthemen sektorenspezifisch zu identifizieren. Das Investmentportfolio wurde nach Wirtschaftszweigen gegliedert und mit den von MSCI bewerteten Auswirkungen verknüpft. Dabei wurde auch die Datenverfügbarkeit zu bestimmten Indikatoren analysiert. Eine vollständige quantitative Bewertung der IROs in der Veranlagung wurde jedoch 2024 noch nicht vorgenommen. Dies ist Gegenstand eines eigenständigen Analyseprozesses. Erste Erkenntnisse, z. B. zur hohen Relevanz von Treibhausgasemissionen, wurden

bereits berücksichtigt. Da die Auswirkungen, Risiken und Chancen der Kapitalveranlagung noch nicht vollständig und quantitativ bewertet wurden, sind sie im Ergebnis dieser Wesentlichkeitsanalyse bislang nicht enthalten. Dennoch ist klar, dass die Veranlagung der zentrale Hebel der VBV für nachhaltige Wirkung ist – weshalb das Thema im Bericht umfangreich behandelt wird.

BEWERTUNGSVERFAHREN

Die Bewertung erfolgte entlang der Zeithorizonte kurzfristig (bis 1 Jahr), mittelfristig (1–5 Jahre) und langfristig (mehr als 5 Jahre). Bewertet wurden je nach IRO-Typ verschiedene Dimensionen wie Ausmaß, Umfang, Wahrscheinlichkeit und Unabänderlichkeit. Die Bewertung erfolgte über standardisierte Skalen (5- bis 6-stufig). Ein IRO wurde als wesentlich eingestuft, wenn mindestens 60% des Maximalwerts erreicht wurden oder durch das Projektteam als wesentlich eingestuft wurde, auch wenn der Schwellenwert rechnerisch nicht erreicht wurde. So konnten auch niedrig bewertete, aber strategisch bedeutende Themen berücksichtigt werden.

WESENTLICHE THEMEN UND IROS

Aus dieser Bewertung ergaben sich folgende wesentliche Themen für die VBV – wobei noch einmal betont wird, dass die IROs der Veranlagung bislang nicht im Ergebnis enthalten sind:

Thema	Unterthema	IRO der VBV*	Kapitel/Abschnitt im Bericht
E1 Klimawandel	Eindämmung des Klimawandels	Treibhausgasemissionen (I), Extremwetterereignisse (R)	Umwelt & Klima – Emissionen und Klimaschutz
	Energie	Energieverbrauch intern und extern (I), Blackout-Gefahr (R)	Umwelt & Klima – Energieversorgung und -verbrauch
E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Ressourcenzufluss, einschließlich Ressourcenverbrauch	Digitalisierung (O)	Umwelt & Klima – Materialeinsatz
S1 Eigene Belegschaft	Arbeitsbedingungen	Work-Life Balance (I)	Mitarbeitende & Soziales – Beschäftigung und Arbeitgeberqualität
		Angemessene Löhne & Tarifverhandlungen (I)	Mitarbeitende & Soziales – Faire Entlohnung
		Gesundheitsschutz (I)	Mitarbeitende & Soziales – Betriebliche Gesundheitsförderung
	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Gender-Pay-Gap (I)	Mitarbeitende & Soziales – Faire Entlohnung
		Aus- und Weiterbildung (I)	Mitarbeitende & Soziales – Aus- und Weiterbildung
		Gleichbehandlungsbeauftragte (I)	Mitarbeitende & Soziales – Vielfalt und Chancengleichheit

Thema	Unterthema	IRO der VBV*	Kapitel/Abschnitt im Bericht
S4 Konsument:innen und Endnutzer:innen	Informationsbezogene Auswirkungen auf Verbraucher und/oder Endnutzer:innen	Privatsphäre der AWLBs (I)	Mitarbeitende & Soziales – Datenschutz
		Zugang zu (qualitativen) Informationen, Digitalisierung (I)	Mitarbeitende & Soziales – Kommunikation mit Kunden und Berechtigten
	Veranlagungsergebnis (us)	Pensionskürzungen (I, R)	Wirtschaft & Governance – Veranlagungsergebnis
G1 Governance	Unternehmenskultur	Authentizität – Übereinstimmung von Worten und Taten, Compliance (R)	Wirtschaft & Governance – Rechtliche Anforderungen und Compliance
	Wirtschaftsstandort Österreich (us)	Wertschöpfung in Österreich (I)	Wirtschaft & Governance – Regionale Wertschöpfung durch Veranlagung und Beschaffung
	Politische Großwetterlage (us)	Gesetzliche Rahmenbedingungen bei betrieblicher Altersvorsorge (R)	Wirtschaft & Governance – Lobbying

* I: Auswirkung; R: Risiko; O: Chance; us: unternehmensspezifisch

Tabelle 2: Wesentliche Themen und IROs der VBV

INTEGRATION UND STEUERUNG

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse fließen in die strategische Planung und die Nachhaltigkeitsberichterstattung der VBV ein. Die Einbettung in das übergeordnete Risikomanagementsystem der Gruppe ist noch im Aufbau. Eine stärkere Verzahnung der Prozesse zur Bewertung finanzieller Risiken mit jenen aus der Nachhaltigkeitsperspektive ist mittelfristig geplant. Gleiches gilt für die Integration von Chancenmanagement in die bestehende Unternehmenssteuerung.

WEITERENTWICKLUNG UND PFLEGE

Die Methodik wird laufend überprüft und weiterentwickelt. Insbesondere sollen die Bewertungsmaßstäbe je Themenblock präziser beschrieben und vereinheitlicht werden – dies gilt insbesondere für den Bereich der Veranlagung. Die Analyse wird fortlaufend aktualisiert, eine grundlegende Überarbeitung ist alle drei Jahre geplant. Die nächste umfassende doppelte Wesentlichkeitsanalyse ist daher für das Jahr 2027 geplant.

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, die jedoch im Rahmen der bekannten Risikokategorien wirksam werden. So sind beispielsweise vermehrt auftretende Naturkatastrophen keine neue Risikokategorie, sondern Stressereignisse, die etwa über das Marktrisiko, Kredit- und Gegenparteiausfallrisiko oder Konzentrationsrisiko schlagend werden.

Aus der Sicht des Risikomanagements bedeutet dies in erster Linie den Auftrag, umweltbezogene, vorwiegend klimaspezifische Risiken zu identifizieren und mit geeigneten Modellen quantifizierbar zu machen. Ein wesentlicher Teil dieser Analyse ist der Zeithorizont. Durch eine schnelle, ungeordnete, aber zugleich dringend notwendige Transformation hin zu einer klimafreundlichen Wirtschaft werden viele Unternehmen hinsichtlich ihres Geschäftsmodells vor große Herausforderungen gestellt – beispielsweise solche mit sehr hohen Treibhausgasemissionen, falls diese bepreist werden, oder Unternehmen, deren Geschäftsmodell auf Abbau, Förderung, Verarbeitung oder Handel fossiler Energieträger basiert. Lassen sich Gesellschaft, Wirtschaft und Politik mit diesem Transformationsprozess jedoch zu viel Zeit, werden die Auswirkungen des Klimawandels über vermehrte Extremwetterereignisse und Umweltkatastrophen deutlich spürbar.

Im Risikomanagement spricht man hierbei von schnell greifenden Transitionsrisiken und den sich später manifestierenden physischen Risiken. Die Aufgabe besteht darin, bestehende Risikomodelle um entsprechende Szenarien zu ergänzen. Dies erfolgt derzeit vorwiegend über Stresstests, die insbesondere 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 integrative Stresstests sowohl auf der Aktiv- als auch auf der Passivseite angewendet, um verknüpfte Auswirkungen sichtbar zu machen. Dieser Ansatz wird auch im jährlich stattfindenden Planungsprozess im Rahmen des Asset-Liability-Managements verfolgt.

Für das Stresstesting bedient sich die VBV der Systematik des EIOPA-Klima-Stresstests. Dabei wird geprüft, wie sich ein abrupter, ungeordneter Übergang zu einer Wirtschaft mit geringeren CO₂-Emissionen auswirken würde. Die Höhe der dabei anzusetzenden Schocks hängt davon ab, wie stark die Branchen, in die investiert wird, von einem solchen Übergang betroffen wären. Ein derartiger Übergangsschock geht typischerweise auch mit einem sprunghaften Anstieg der Inflation einher. Auf der Passivseite wird derselbe Zugang gewählt – über die Zuordnung der Kunden zu bestimmten Branchen und deren jeweiliger Betroffenheit. Dies erfolgt durch eine Modifizierung der Projektion künftiger Beitragsleistungen. Hinsichtlich des finanziellen Impacts reichen die Auswirkungen aktuell nicht an jene heran, wie sie bei klassischen Schock- bzw. Stressszenarien beobachtet werden.

Für weiterführende Analysen werden gängige Instrumente wie das PACTA-Tool eingesetzt. Dabei wird zunächst das Unternehmensanleihen- sowie das Aktienportfolio hinsichtlich der Exposition zu klimarelevanten Sektoren und deren Technologiemitmix analysiert. In einem zweiten Schritt folgt die Analyse der Portfolios auf aggregierter Ebene in Bezug auf die geplanten Produktionsentwicklungen der Unternehmen für die nächsten fünf Jahre. Diese Pläne werden im Anschluss mit den in den Szenarien erforderlichen Entwicklungspfaden (z. B. notwendiger Ausbau der erneuerbaren Energieproduktion) abgeglichen und hinsichtlich ihrer Übereinstimmung („Alignment“) mit diesen Pfaden bewertet. Die Entwicklungspfade basieren auf einem Set von Klimaszenarien, die im PACTA-Tool auswählbar sind.

Mit diesen Ansätzen verfolgt das Risikomanagement das Ziel, die Sensitivität der Portfolios gegenüber ESG- und Klimarisiken sichtbar zu machen, potenziell negative Entwicklungen bzw. Einflüsse frühzeitig zu erkennen und wirtschaftlich einzuordnen. Aufgrund der noch jungen und sich stetig weiterentwickelnden Disziplin sowie der derzeit begrenzten Verfügbarkeit validierter Daten wird die Entwicklung geeigneter Instrumente und Analysetools kontinuierlich beobachtet und weiterverfolgt.

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 sich Akteure für einen nachhaltigen Wandel zusammenschließen und gemeinsam jene kritische Masse erreichen, die notwendig ist, um große Dinge zu bewirken.

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 Fachverbandes dessen Obmann. Zudem unterstützt die VBV den Fachverband aktiv – unter anderem in der Öffentlichkeitsarbeit, durch die Leitung des Arbeitskreises Nachhaltigkeit und 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 jährliche 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.



Global Compact
Network Austria

CLIMATE ACTION 100+

Die VBV-Vorsorgekasse unterstützt seit Ende 2017 und die VBV-Pensionskasse seit 2023 die Climate Action 100+ Initiative. Ihr Ziel ist es, durch Shareholder-Engagement die 100 größten CO₂-Emittenten der Welt zur Verbesserung ihrer Umweltbilanz zu bewegen. Aktuell beteiligen sich über 600 Investoren an der Initiative. Das zuletzt veröffentlichte verwaltete Vermögen der teilnehmenden Investoren belief sich auf rund 68 Billionen US-Dollar (Stand: 2023).



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 verpflichten sich, ihre Portfolios auf das im Pariser Übereinkommen festgelegte Klimaziel von 1,5 °C auszurichten und damit nationale sowie EU-Klimaziele bis 2030 und das langfristige Ziel der Klimaneutralität bis 2050 zu unterstützen. Ziel ist es, die mit der Geschäftstätigkeit verbundenen THG-Emissionen zu reduzieren.



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“ – verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln in den Bereichen Führung und Gestaltung, Markt, Mitarbeitende, Umwelt sowie Gesellschaft. Die Plattform unterstützt Mitgliedsunternehmen dabei, ökologische und soziale Ziele auf ökonomisch tragfähige und eigenverantwortliche Weise zu erreichen.



WWF CLIMATE GROUP

Die VBV-Vorsorgekasse ist seit 2015 Mitglied der WWF CLIMATE GROUP – 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
- » Prüfung von Möglichkeiten zur Reduktion der indirekten Treibhausgasemissionen und Integration von WWF-Schwerpunktthemen in das Veranlagungskonzept
- » Erhöhung der Energieeffizienz und des Anteils erneuerbarer Energien
- » Engagement für eine wirksame Klimaschutzpolitik



CLIMATE GROUP
Unternehmen für
wirksamen Klimaschutz

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.



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.



**WIRTSCHAFTSFORUM
DER FÜHRUNGSKRÄFTE**

FINANCE FOR BIODIVERSITY FOUNDATION

Die VBV-Vorsorgekasse hat 2023 als erstes österreichisches Finanzunternehmen den „Finance for Biodiversity Pledge“ unterzeichnet und ist damit der „Finance for Biodiversity Foundation“ beigetreten. Die Stiftung wurde 2021 ins Leben gerufen und unterstützt als Bindeglied zwischen Unterzeichner:innen und Partnerorganisationen die Zusammenarbeit und den Aufruf zum Handeln.



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. Seit 2021 werden die VBV-Weihnachtskarten in Kooperation mit dem Sozialprojekt "VOI fesch" entworfen.



Die VBV spendet

HAUS DER BARMHERZIGKEIT

Im Jahr 2024 führte die VBV-Pensionskasse ihre langjährig bestehende Weihnachtstradition fort: Anstelle von Geschenken für Kund:innen wurden 15.000 Euro an das Haus der Barmherzigkeit gespendet. Zudem gab es anlässlich des Tages der Pflege am 12. Mai 2024 einen von der VBV veranstalteten Spiele- und Bastelnachmittag im Haus der Barmherzigkeit, bei dem mit den Bewohner:innen gespielt, gebastelt und Kaffee getrunken wurde.

HAUS DER BARMHERZIGKEIT
Es lebe das Leben.

HAUS JARO

Die VBV unterstützt seit mehreren Jahren das Haus Jaro. In zehnminütiger Gehdistanz zur VBV befindet sich diese Einrichtung der Caritas. Nicht krankenversicherten, obdachlosen Menschen wird dort vorübergehend ein Wohnplatz sowie die Möglichkeit geboten den Gesundheitszustand zu verbessern. Im Vorjahr gab es erneut eine Spendenaktion der VBV-Mitarbeiter:innen (u.a. für warme Kleidung) und eine winterliche Aktion (Betreiben eines Punschstandes) um Geld für die Einrichtung zu sammeln.

Caritas

STAKEHOLDER:INNEN UND PARTNER:INNEN

Der Dialog mit unseren Stakeholder:innen ist für die VBV von zentraler Bedeutung. Er stärkt das Vertrauen in unsere Arbeit und unterstützt uns dabei, unsere Verantwortung kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Zu unseren Stakeholder:innen zählen wir sowohl jene Personen, Gruppen oder Organisationen, die durch die Geschäftstätigkeit der VBV tatsächlich oder potenziell beeinflusst werden oder ein sonstiges berechtigtes Interesse an der Entwicklung der VBV-Gruppe haben, als auch jene, die ihrerseits durch ihr Handeln Einfluss auf ihre Entwicklung nehmen.

Zu den wichtigsten Stakeholder:innen-Gruppen der VBV zählen unsere Berechtigten und Kund:innen, Mitarbeitende, Entscheidungsträger:innen, Beiräte, Dienstleister und Partner sowie gesellschaftspolitische Akteur:innen. Nachstehend ist dargestellt, welche Stakeholder:innen wir als wesentlich identifiziert haben und wie wir mit diesen im Austausch stehen.

Stakeholder-Gruppe	Stakeholder-Untergruppe	Art des Austausches
Entscheidungsträger:innen	Aktionäre	Aufsichtsratssitzungen, Hauptversammlung, Newsletter, Informationsveranstaltungen
	Aufsichtsrat	
	Vorstand	
Mitarbeitende	Mitarbeitende	Schulungen, Mitarbeitenden-Befragung, Mitarbeiter:innenorientierungsgespräch, 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, VorsorgeINFO, Social Media, 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, 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, Social Media, Online Diskussionsreihe „VBV im Diskurs“, Podcast
Berechtigte	Anwartschaftsberechtigte	Hauptversammlung, Homepage, Internetkonto Meine VBV, Kontoinformationen, Newsletter, Informationsveranstaltungen, Befragungen, telefonische Betreuung, Vorsorge-INFO, Social Media, Online Diskussionsreihe „VBV im Diskurs“, Podcast
	Leistungsberechtigte	Hauptversammlung, Homepage, Internetkonto Meine VBV, Leistungsnachweise, Newsletter, Befragungen, telefonische Betreuung, Social Media, 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

Stakeholder-Gruppe	Stakeholder-Untergruppe	Art des Austausches
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 Arbeitnehmer:innen-Vertretungen	Termine auf Fachebene
	Dachverband der Sozialversicherungsträger	Termine auf Fachebene
	Politische Entscheidungsträger:innen und Ministerien (Sozial, Umwelt, Finanzen)	Termine auf politischer und Fachebene, Social Media, Online Diskussionsreihe „VBV im Diskurs“, Podcast
Mitbewerber und Branche	Mitbewerber und Branche	Arbeitskreise im Fachverband, Social Media, 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, Online Diskussionsreihe „VBV im Diskurs“, Podcast
	CSR-Community	Veranstaltungen, Messen, Workshops, Presseaussendungen, Social Media, Online Diskussionsreihe „VBV im Diskurs“, Podcast

Tabelle 3: Stakeholder-Gruppen der VBV

Dialog und Information

Ein offener und zielgruppenspezifischer Dialog mit unseren Stakeholder:innen ist für die VBV von zentraler Bedeutung – insbesondere im Hinblick auf langfristige Themen wie betriebliche Vorsorge und Nachhaltigkeit. Wir unterscheiden dabei zwischen interner und externer Kommunikation und setzen jeweils auf geeignete Formate zur Information und zum Austausch.

INTERNE KOMMUNIKATION

Die interne Kommunikation richtet sich an alle Mitarbeitenden der VBV-Gruppe und erfolgt über hybride Formate wie Intranet, E-Mail, digitale Meetings sowie

physische Veranstaltungen. Nachhaltigkeit ist dabei regelmäßig Thema – unter anderem im „Chat mit dem Vorstand“, in zweiwöchentlichen Vorstands-Mails sowie bei Führungskräfteinformationen. Ergänzend werden partizipative Formate und Dialogangebote gefördert

EXTERNE KOMMUNIKATION

Die externe Kommunikation findet primär über Öffentlichkeitsarbeit, Social Media, Newsletter und Veranstaltungen statt. Nachhaltigkeit bildet dabei einen zentralen Schwerpunkt. Weiterführende Informationen zur externen Nachhaltigkeitskommunikation finden sich auf [S. 91](#).



**UMWELT &
KLIMA**

UNSER ZUGANG

Die VBV-Gruppe ist 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 beschreiben wir zudem jene Ziele, die wir uns gesetzt haben, um den betrieblichen Umweltschutz weiter zu verbessern.

Wir berichten darüber in dem Bewusstsein, dass wir in unserem Kerngeschäft – der treuhändischen Veranlagung von Vorsorgekapital für mehr als 3,6 Millionen Anspruchs- und Leistungsberechtigte – bei Weitem die größten Auswirkungen auf Umwelt und natürliche Ressourcen haben. Das zeigt sich allein daran, dass die damit verbundenen Treibhausgasemissionen rund 92 Prozent unseres unternehmensbezogenen CO₂-Fußabdrucks (Corporate Carbon Footprint; CCF) ausmachen. Darum legen wir im Abschnitt „Emissionen und Klimaschutz“ (ab S. 48) unter anderem offen, welche Klimaschutzziele wir uns im Zusammenhang mit der Veranlagung in der Vorsorgekasse und Pensionskasse gesetzt haben, wo wir im Vergleich zu den festgelegten Zielpfaden stehen und wie wir uns weiter verbessern wollen. Weiterführende Informationen dazu, wie wir unser Kerngeschäft möglichst nachhaltig ausrichten, finden sich im Kapitel „Wirtschaft und Governance“ im Abschnitt „Nachhaltige Veranlagung“ (ab S. 101).

Trotz der im Vergleich zur Veranlagung geringeren Umweltauswirkungen im innerbetrieblichen Bereich wollen wir auch hier einen vorbildlichen Beitrag leisten und unsere Leistungen transparent darlegen.

Unser Umweltmanagement

Bereits im Jahr 2017 wurde in allen Gesellschaften der VBV-Gruppe am Standort Wien ein Umweltmanagementsystem (UMS) gemäß ISO 14001:2015 eingerichtet. Dieses gut funktionierende und etablierte System 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. Diese 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 im Umweltschutz.

Umwelterklärung

Im Jahr 2022 haben wir die Nachhaltigkeitsberichtserstattung 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 2024 im Rahmen der Umwelterklärung nach EMAS zu veröffentlichenden Informationen einen integralen Bestandteil dieses Nachhaltigkeitsberichts dar.

Die Umweltpolitik der VBV-Gruppe, die in ihrer ersten Version im Jahr 2017 beschlossen wurde, bildet die Grundlage unseres Umweltmanagements. 2022 haben wir einen Prozess zur Aktualisierung der Umwelteleitsätze 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 Umwelt-

manager:innen noch minimal geändert. Im Frühjahr 2023 wurde die überarbeitete Umweltpolitik beschlossen und den Mitarbeitenden im Intranet kommuniziert. Für das Jahr 2025 ist eine erneute Überprüfung und gegebenenfalls eine Aktualisierung der Umweltpolitik angedacht.

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 Veranlagungszielen 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 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:innen 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 Geschäftsfelds 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 oder abgeschätzt. 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 Plan-Do-Check-Act-(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 Abschnitt „Umweltorganisation“ auf S. 39), internen und externen Audits sowie Befragungen der Stakeholder:innen. 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.

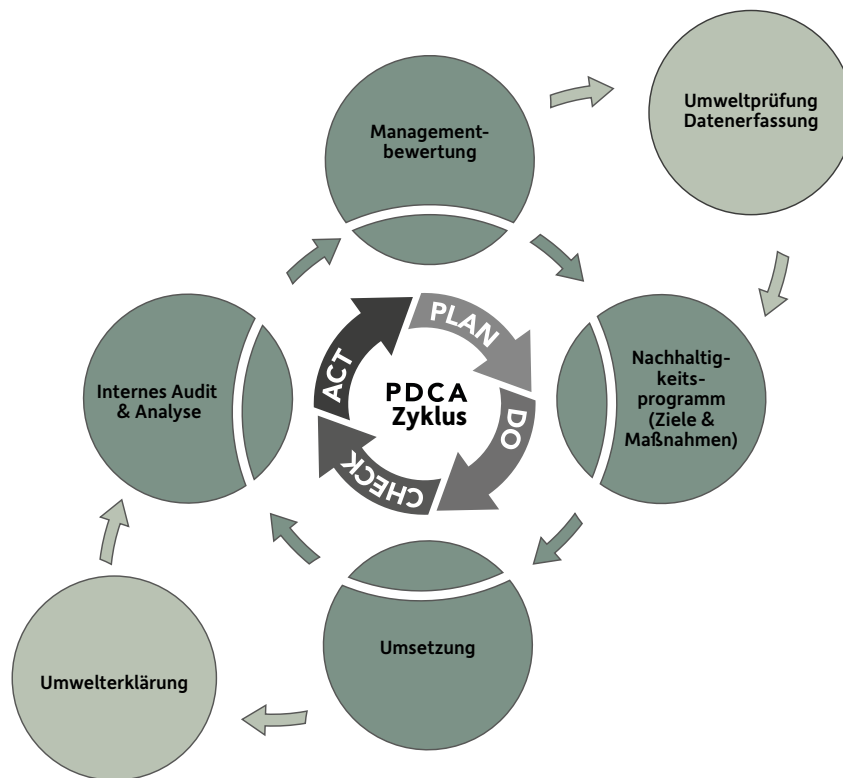


Abbildung 4: Schematische Darstellung des Verbesserungskreislaufs

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, Geschäftsreisen), (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 Abschnitt „Umweltorganisation“ auf S. 39) – 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 über deren Umsetzung beraten. Soweit erforderlich, werden sie den zuständigen Vorstandsmitgliedern zur Genehmigung vorgelegt. Das Management der Umsetzung von Maßnahmen und die entsprechende Dokumentation erfolgen über die Sitzungsprotokolle, in denen das Besprochene und die laufenden Aufgaben inklusive Zielterminen und Zuständigkeiten festgehalten werden.

Das UMS basiert auf Vorgabedokumenten, die die Abläufe und die zu verwendenden Formulare für Aufzeichnungen regeln. Zu diesen Abläufen im UMS gehört die Datenerhebung, die Analyse der Umweltauswirkungen, die 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 Abschnitt „Umweltaspekte und -leistungen“ ab S. 40), 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 5: 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

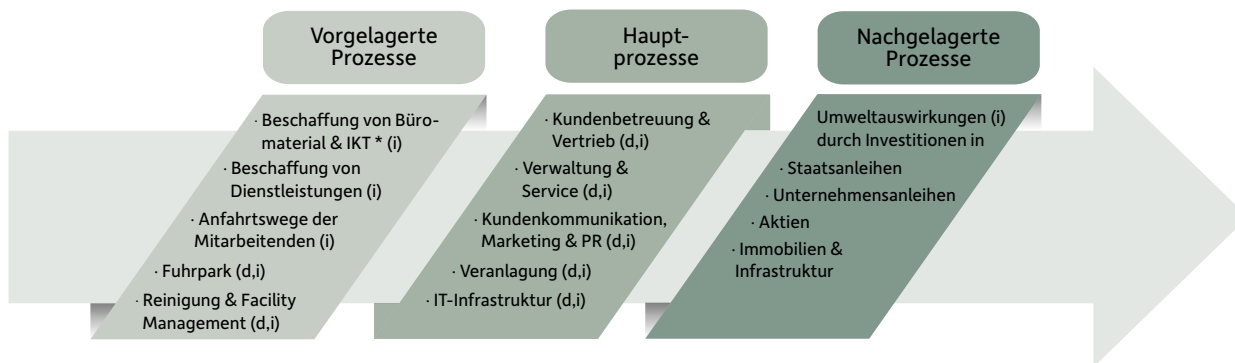
Die Einhaltung aller umweltrelevanten Gesetze, Verordnungen und Bescheide wird von der VBV-Gruppe durch klar definierte Verfahren im Rahmen des UMS sichergestellt. Grundlage für die Sicherstellung der Um-

welt-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 den UN Principles for Responsible Investment (UN PRI), dem Finance for Biodiversity Pledge und der seit 2022 bestehenden Mitgliedschaft in der Green Finance Alliance, einer Initiative des Klimaschutzministeriums. Das Rechtsregister, mit dem für die VBV relevanten umweltrechtlichen Vorgaben, wird intern regelmäßig überprüft und gegebenenfalls aktualisiert. Die Einhaltung dieser Vorgaben wird durch eine systematische Herangehensweise bei der Durchführung der erforderlichen Tätigkeiten gewährleistet, deren Koordination dem Umweltmanager 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 um-

weltrelevanten Prozesse definiert und in vorgelagerte Prozesse, Hauptprozesse und nachgelagerte Prozesse gegliedert. Anschließend wurde bestimmt, ob diese Prozesse zu direkten (d) oder indirekten (i) Umweltauswirkungen führen.



*Informations- und Kommunikationstechnik

Abbildung 6: Wesentliche Prozesse in der VBV-Gruppe

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

Ressourcenverbrauch, Energiebedarf und gefährlicher Abfall (siehe Tabelle 5). 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

Tabelle 4: Bewertungsskalen der Umweltaspektbewertung

Bei der Bewertung der Umweltauswirkung bezogen auf den jeweiligen Umweltaspekt fließt unter anderem 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 Tabelle 5).

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 und 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 und Facility Management	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1
Kundenbetreuung und Vertrieb	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0
Verwaltung und 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 und 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	3	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	2	0	0
Investment in Unternehmensanleihen	4	4	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	2	2	2
Investment in Aktien	4	4	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	2	2	2
Investment in Immobilien und Infrastruktur	2	2	0	0	1	0	1	1	1	2	1	1	2	1	1

Tabelle 5: Ergebnis der Umweltaspektbewertung

Durch Aufsummierung der einzelnen gewichteten Bewertungen pro Umweltaspekt ergibt sich der sogenannte Umweltindikator für die einzelnen Prozesse, der Aus-

kunft darüber gibt, welche Prozesse im Unternehmen jene mit der größten Umweltwirkung sind.

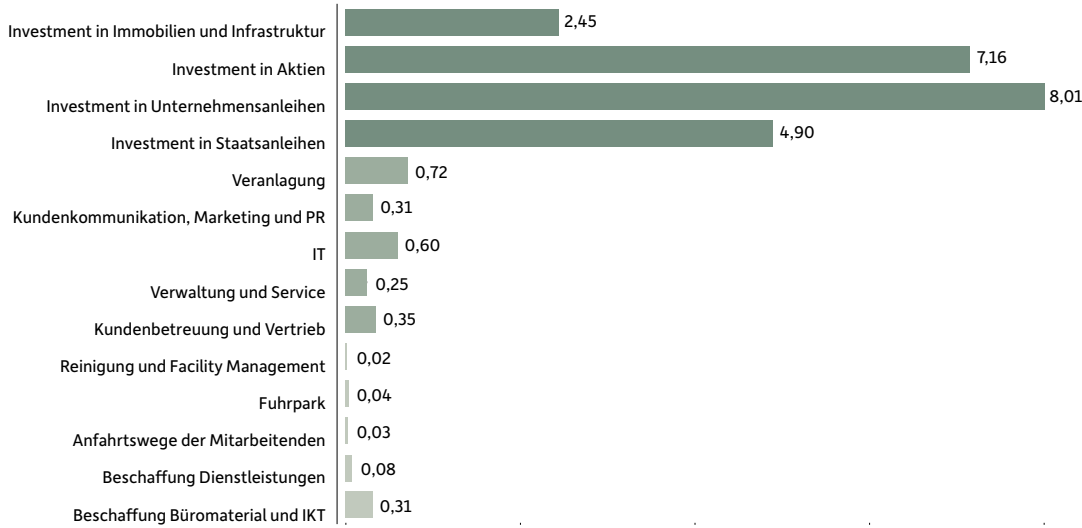


Abbildung 7: Umweltindikatoren der Unternehmensprozesse

Abbildung 7 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 Abschnitten dieses Kapitels „Umwelt & Klima“.

Im letzten Abschnitt berichten wir außerdem über das Abfallmanagement. Im Zuge der nach den ESRS-Vorgaben durchgeführten doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden zwar keine wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen im Bereich Abfall identifiziert, eine Berichterstattung ist gemäß EMAS-Verordnung jedoch verpflichtend. Weitere für EMAS erforderliche Informationen finden sich im Abschnitt „Nachhaltige Veranlagung“ (ab S. 101) des Kapitels „Wirtschaft und Governance“.

ENERGIEVERSORGUNG UND -VERBRAUCH

Relevanz und Auswirkungen

Die Energieversorgung zählt zu den zentralen Hebeln der Klimapolitik. Eine rasche Reduktion des Verbrauchs fossiler Energieträger ist unerlässlich, um die Erderwärmung zu begrenzen und die Ziele des Pariser Klimaabkommens zu erreichen. Die politischen Zielsetzungen der Europäischen Union – etwa im Rahmen des „European Green Deal“ – zielen daher auf die Steigerung der Energieeffizienz sowie auf den Ausbau erneuerbarer Energiequellen ab.

Auch wenn die energiebedingten Umweltwirkungen von Dienstleistungsunternehmen begrenzt sind, kann eine Organisation wie die VBV-Gruppe zur Energiewende beitragen – etwa durch Effizienzmaßnahmen, den Bezug erneuerbarer Energieträger oder die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für energierelevante Themen. Neben klimapolitischen Motiven sprechen auch wirtschaftliche und geopolitische Gründe für einen bewussteren Umgang mit Energie.

Im Jahr 2024 belief sich der Energieverbrauch der VBV-Gruppe auf rund 720 MWh, wovon etwa 71% aus erneuerbaren Quellen stammten.

Energiebilanz auf besserer Datengrundlage

Nach Inkrafttreten der Novelle des Energieeffizienzgesetzes im Jahr 2023 wurde 2024 im Rahmen des Audits des Umweltmanagementsystems auch der Energieverbrauch erneut auditiert. Die Ergebnisse wurden in einem Kurzbericht festgehalten und zur Erfüllung der Meldepflicht bei der zuständigen Stelle eingereicht. Wie schon im Energieaudit 2017 wurden dabei die Bereiche Gebäude (Fernwärme und Stromverbrauch) und Transport (Fuhrpark) als jene identifiziert, die den Energieverbrauch maßgeblich bestimmen. Am meisten Energie wird für die Beheizung der Büroräume benötigt. Anteilsmäßig etwas geringer fällt der Stromverbrauch aus. Im Jahr 2024 machte der Energieverbrauch für den Fuhrpark rund 9% und damit den kleinsten Anteil aus. Wie viel Energie wir im Gebäudebereich tatsächlich benötigen, können wir leider nach wie vor nicht direkt messen – aber die Datengrundlage zur Abschätzung dieses Energiebedarfs hat sich seit dem letzten Audit und im Vergleich zu den bisherigen Nachhaltigkeitsberichten verbessert.

Denn der gebäudebezogene Energiebedarf (Fernwärme und Strom) wird im Rahmen einer Full-Service-Pauschale abgerechnet. Wie viel Energie die VBV in ihren Büroräumen verbraucht, wird nicht gemessen, und auch der Energiebedarf für das Gesamtgebäude war der VBV als Mieterin bislang nicht offengelegt. Die Abschätzung der eigenen Verbräuche erfolgte daher bisher auf Basis des Energieausweises für das Gebäude sowie von Messungen des Stromverbrauchs an Steckdosen.

Durch die CSRD-Berichtspflicht des Unternehmens, in dessen Bürogebäude die VBV-Gruppe eingemietet ist, stehen uns aber nun für die Jahre 2023 und 2024 Verbrauchsdaten für das Gesamtgebäude zur Verfügung. Anhand des Anteils der von der VBV gemieteten Flächen an der Gesamtfläche des Bürogebäudes können wir seither unseren jährlichen Strom- und Fernwärmebedarf exakter abschätzen als bisher.

Unverändert ist, dass wir bei Energiesparmaßnahmen im Gebäude oder bei der Wahl des Stromanbieters auf Entscheidungen des Vermieters angewiesen sind. Erfreulicherweise wurde mit Februar 2022 die Stromversorgung des gesamten Gebäudes auf Ökostrom umgestellt, und der Vertrag zum Bezug von Strom aus 100% erneuerbaren Quellen wurde inzwischen bis 2027 verlängert. Auch wenn der Spielraum unsererseits in Hinblick auf Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs 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 im eigenen Betrieb

Für den Gesamtenergieverbrauch im Zusammenhang mit dem eigenen Betrieb wird jener Energieverbrauch herangezogen, der durch Prozesse oder Fahrzeuge verursacht wird, die dem Unternehmen gehören oder sich unter der Kontrolle der VBV befinden. Das heißt, es werden dieselben Systemgrenzen gezogen wie bei der Berichterstattung der Scope 1- und Scope 2-Treibhausgasemissionen. Diese Abgrenzung und die folgende Berichterstattung der Daten entsprechen den Vorgaben der European Sustainability Reporting Standards (ESRS).¹ Dies ist eine Neudarstellung im Vergleich zu früheren Berichtszeiträumen, in denen wir die Daten zum Energieverbrauch nach den Vorgaben der GRI-Standards aufbereitet haben.

¹Angabepflicht E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix; Anwendungsanforderungen AR 32 und AR 35

Der Energieverbrauch im eigenen Betrieb der VBV-Gruppe betrug im Jahr 2024 719,9 MWh und wurde zu 71% aus erneuerbaren Quellen und zu 29% aus fossilen Energieträgern gedeckt. Dabei wurde eine marktbezogene Bewertung durchgeführt. Der im Bürogebäude genutzte Strom stammt zu 100% aus erneuerbaren Quellen. Ebenso tragen die Beimischung von Biodiesel (6,6%) und Bioethanol (5,2%) bei den getankten Treibstoffen sowie der erneuerbare Anteil des an externen Ladestationen geladenen Stroms und der bezogenen Fernwärme (Energemix für Österreich) zu den 71% bei. Der Anteil aus fossilen Energieträgern (29%) ergibt sich aus den getankten Treibstoffen sowie dem fossilen Anteil des extern geladenen Stroms und der Fernwärme (Energemix für Österreich).²

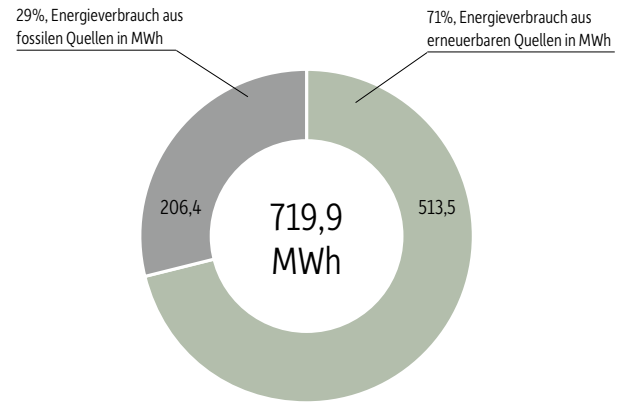


Abbildung 8: Energieverbrauch nach Quellen

	2023	2024	Veränderung Δ 2024/2023
Energieverbrauch aus fossilen Quellen in MWh	224,3	206,4	- 8,0%
Anteil des Energieverbrauchs aus fossilen Quellen am Gesamtenergieverbrauch	30,8%	28,7%	- 2,1%
Energieverbrauch aus nuklearen Quellen in MWh	0,0	0,0	0,0
Anteil des Energieverbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch	0,0%	0,0%	0,0%
Energieverbrauch aus erneuerbaren Quellen in MWh	504,2	513,5	+ 1,8%
davon: Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen, einschließlich Biomasse (MWh)	n.v.	3,0	n.v.
davon: Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen (MWh)	n.v.	502,8	n.v.
davon: Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (MWh)	n.v.	7,7	n.v.
Anteil des Energieverbrauchs aus erneuerbaren Quellen am Gesamtenergieverbrauch	69,2%	71,3%	+ 2,1%
Gesamtenergieverbrauch in MWh	728,5	719,9	- 1,2%

Tabelle 6: Entwicklung des Energieverbrauchs aufgeschlüsselt nach Quellen

² Quelle für Beimischungsprozentsatz der Treibstoffe und deren Heizwerte: „Österreichische Treibhausgas-Emissionsfaktoren für Energieträger und Technologien“, Umweltbundesamt 2023;
Quelle für Strom- und Fernwärmemix für Österreich: „Energie in Österreich – Zahlen, Daten, Fakten“, BMK 2024

Da uns die Zusammensetzung des im Gebäude bezogenen Strommixes erst ab dem Jahr 2024 vorliegt, gibt es für 2023 auf dieser Ebene keinen Vergleichswert. Es zeigt sich jedoch, dass der Energieverbrauch leicht zurückgegangen ist.

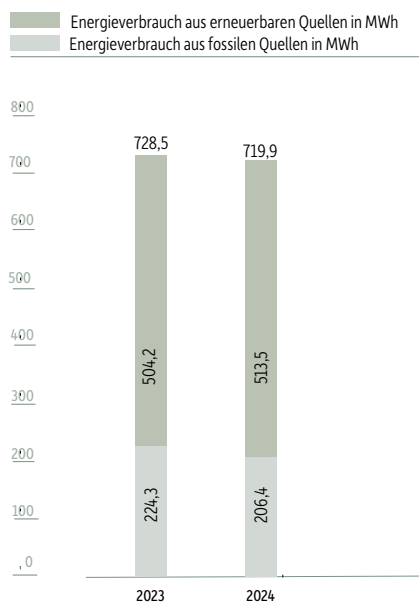


Abbildung 9: Entwicklung des Energieverbrauchs nach Quellen in MWh

Um diese Entwicklung besser nachvollziehen zu können, wird im Folgenden auf die einzelnen Komponenten des Energieverbrauchs und deren Entwicklung eingegangen. Der Gesamtenergieverbrauch innerhalb der Organisation wird durch den Bedarf an Heizenergie und Strom im Gebäude sowie den Treibstoff- und Stromverbrauch der Dienstfahrzeuge bestimmt.

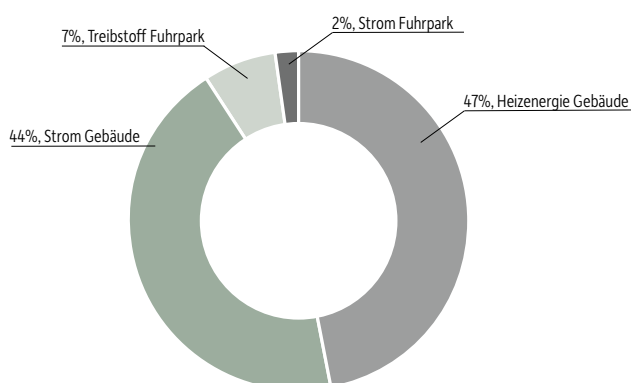


Abbildung 10: Energieverbrauch nach Bereichen 2024

Der Stromverbrauch im Gebäude und die Beheizung der Büroräume machen – wie in Abbildung 10 zu sehen ist – 91% des Gesamtenergiebedarfs aus.

	2023*	2024
Heizenergie Gebäude in MWh	335,3	337,2
Strom Gebäude in MWh	312,9	318,1
Strom Fuhrpark in MWh	5,0	14,6
Treibstoff Fuhrpark in MWh	75,3	50,1
Gesamtenergieverbrauch in MWh	728,5	719,9
Gesamtenergieverbrauch pro Mitarbeitenden in MWh	4,03	3,73

* Neudarstellung und Richtigestellung von Informationen aus früherem Berichtszeitraum: Neuberechnung des Strom- und Heizenergiebedarfs im Gebäude auf der Grundlage genauerer Daten sowie Neuerfassung des internen und externen Ladestroms

Tabelle 7: Entwicklung des Energieverbrauchs nach Bereichen

Der Energieverbrauch für den Fuhrpark – bestehend aus dem intern und extern geladenen Strom sowie dem getankten Treibstoff – betrug im Jahr 2024 64,7 MWh und machte damit rund 9% des Energieverbrauchs aus. In Summe ist der Energiebedarf für den Fuhrpark 2024 im Vergleich zum Vorjahr um 15,6 MWh gesunken, was auch auf den höheren Wirkungsgrad der Elektroautos zurückzuführen ist.

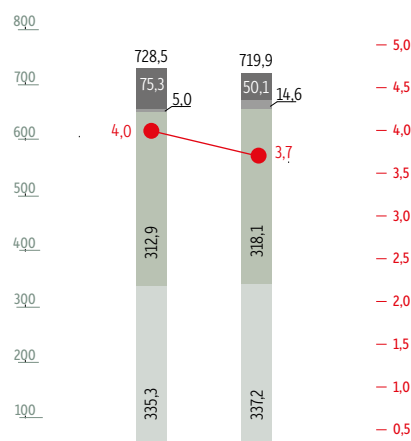
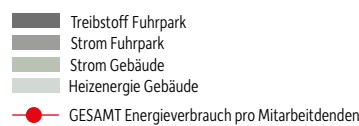


Abbildung 11: Entwicklung des Energieverbrauchs nach Bereichen in MWh

HEIZENERGIE

Wie bereits erwähnt, liegen ab dem Jahr 2023 genauere Zahlen zum Heizenergieverbrauch vor. Der flächen-anteilig berechnete Verbrauch an Heizenergie der VBV wird nun auf der Grundlage des gemessenen jährlichen Fernwärmebedarfs für das Gesamtgebäude ermittelt. Das ist zwar ein qualitativ hochwertigerer Wert als bisher, jedoch handelt es sich weiterhin nicht um den tatsächlichen Verbrauch der VBV-Gruppe. Da es nach wie vor keine separaten Zähler für die von uns gemieteten Flächen gibt, wird sich die Datenqualität voraussichtlich nicht weiter verbessern lassen. Zumal ein Vergleich mit den früheren Schätzwerten, die auf Basis des Energieausweises getroffen wurden, nicht sinnvoll ist, beginnt die Zeitreihe erst mit dem Jahr 2023. Im Jahr 2024 wurden für die Heizung der Büroräumlichkeiten 337,2 MWh verbraucht.

STROM

Wie bereits erwähnt, bezieht die VBV seit Anfang 2022 Strom aus 100% erneuerbaren Quellen. Der Ökostrom wird über die Energieallianz Österreich GmbH bezogen und ebenfalls pauschal mit den Betriebskosten abgerechnet. Der Stromverbrauch entsteht im Wesentlichen durch:

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

Der bisher im Bericht kommunizierte Stromverbrauch umfasste nur jene Menge, die aus Steckdosen in den VBV-Büroräumlichkeiten und der Garage bezogen wurde. Seit 2024 und rückwirkend für das Jahr 2023 stellt die Hausverwaltung den VBV-anteiligen Gesamtstromverbrauch zur Verfügung. Die frühere Messung über Zähler-

stände der Steckdosen lieferte zwar genauere Werte – so konnte z. B. die Auswirkung der Serverauslagerung gemessen werden – war jedoch unvollständig, da weder Beleuchtung noch Klimatisierung oder andere gemeinsam genutzte Infrastrukturen des Hauses von unseren Messungen abgedeckt waren. Die früher höhere Genauigkeit in Teilbereichen wurde zugunsten einer umfassenderen Gesamterfassung des Stromverbrauchs aufgegeben.

Eine weitere Neuerung bei der Stromerhebung betrifft die Dienstfahrzeuge der VBV. Aufgrund der neuen Car-Policy und der Umstellung auf Elektrofahrzeuge wurde im Jahr 2024 begonnen, den extern geladenen Strom für E-Autos zu erheben und in die Bilanz zu integrieren. Im Jahr 2024 handelte es sich dabei um rund 7,6 MWh.

TREIBSTOFF

Durch die neue Car-Policy und Änderungen im Vorstandsteam hat sich die Zusammensetzung des Fuhrparks verändert. Im Jahr 2024 wurde ein Verbrenner durch ein E-Auto ersetzt, ein weiterer durch einen Plug-in-Hybrid, und es kam ein neues E-Auto hinzu. Der Fuhrpark bestand damit per Ende des Geschäftsjahres aus sechs Fahrzeugen: drei BEVs, zwei PHEVs und einem Verbrenner. Der Treibstoffverbrauch der Dienstfahrzeuge, die den Vorstandsmitgliedern zur Verfügung stehen, betrug im Jahr 2024 3.065 Liter Diesel und 2.392 Liter Benzin. In Summe wurden 5.457 Liter Treibstoff verbraucht – ein Rückgang von 33% gegenüber dem Vorjahr. Diese Entwicklung spiegelt die zunehmende Elektrifizierung des Fuhrparks deutlich wider.

	2020	2021	2022	2023	2024
Dieserverbrauch in Liter	5.960	5.619	4.305	4.928	3.065
Dieserverbrauch in MWh*	57,6	54,9	42,2	48,3	30,0
Benzinverbrauch in Liter	2.467	3.668	3.823	3.217	2.392
Benzinverbrauch in MWh**	20,6	31,1	32,1	27,0	20,1
Treibstoffverbrauch in Liter gesamt	8.427	9.286	8.128	8.145	5.457
Treibstoffverbrauch in MWh gesamt	78,2	86,0	74,3	75,3	50,1

*) Umrechnungsfaktoren Diesel: 2024: 9,803 kWh/l (Umweltbundesamt 2024); 2023 und 2022: 9,803 kWh/l (Umweltbundesamt 2022); 2021: 9,776 kWh/l (Umweltbundesamt 2021); 2020: 9,6695 kWh/l (Umweltbundesamt 2020);

**) Umrechnungsfaktoren Benzin: 2024: 8,490 kWh/l (Umweltbundesamt 2024); 2023 und 2022: 8,399 kWh/l (Umweltbundesamt 2022); 2021: 8,467 kWh/l (Umweltbundesamt 2021); 2020: 8,324 kWh/l (Umweltbundesamt 2020);

Tabelle 8: Treibstoffverbrauch des Fuhrparks

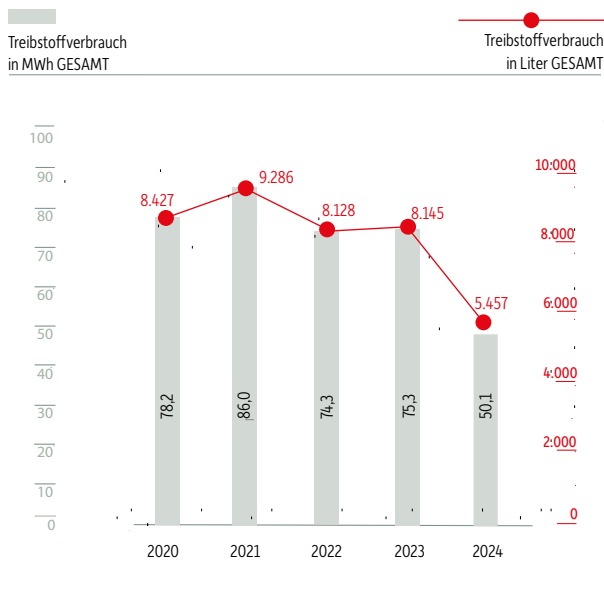


Abbildung 12: Entwicklung des Treibstoffverbrauchs des Fuhrparks

Energieverbrauch außerhalb des eigenen Betriebs

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 bezogenen Waren und Dienstleistungen, 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 unmittelbar mit der Geschäftstätigkeit der VBV zusammenhängenden – Energieverbrauch beitragen und somit auch so gut wie möglich bei der Berechnung der THG-Emissionen der VBV einbezogen werden (siehe Abschnitt "Sonstige indirekte THG-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette [Scope 3]" ab S. 51). Da der Energieaufwand, der mit dem Druck und Versand der Aussendungen und jener, der mit der Herstellung bzw. Erbringung der bezogenen Waren und Dienstleistungen verbunden ist, nicht erhoben werden kann und der Energieverbrauch für die Anfahrtswege der Mitarbeitenden nur grob geschätzt werden kann, wird hier nur auf die Geschäftsreisen eingegangen.

GESCHÄFTSREISEN

Geschäftsreisen werden von Mitarbeitenden und Vorständen mit Bahn, Pkw oder Flugzeug durchgeführt. Im Jahr 2024 wurden im Rahmen von Geschäftsreisen 161.605 Kilometer zurückgelegt.

Laut der gültigen Dienstreiseordnung ist für Geschäftsreisen bis zu 650 Kilometern öffentlichen Verkehrsmitteln der Vorzug zu geben. Fahrten mit dem Pkw sollen die Ausnahme bleiben. Flugreisen sind ab einer Strecke von 800 Kilometer erlaubt. Für Distanzen unter 650 Kilometer ist eine Genehmigung durch den Vorstand erforderlich, während Strecken zwischen 650 und 800 Kilometern im Einzelfall zu bewerten und gesondert zu genehmigen sind.

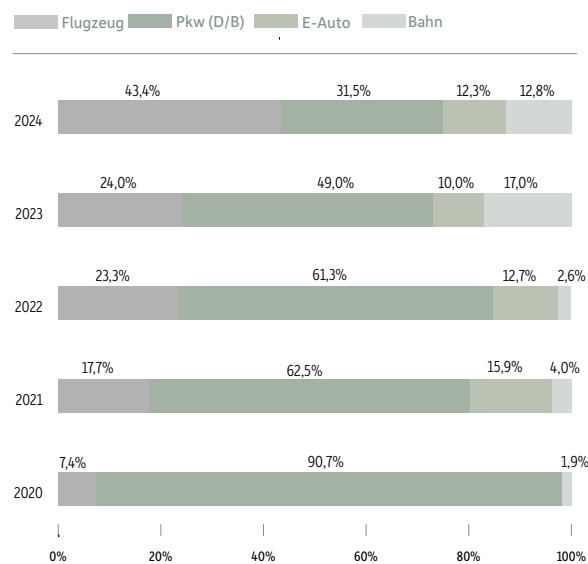


Abbildung 13: Entwicklung der Geschäftsreisen nach Verkehrsmitteln (anteilig)

Da ausschließlich die Vorstände über Dienstwagen verfügen, nutzen Mitarbeitende für Geschäftsreisen mit dem Auto ihre privaten Pkw – darunter auch Elektrofahrzeuge. Die Daten zeigen, dass 2024 im Vergleich zum Vorjahr um rund 15% weniger Kilometer mit dem Pkw zurückgelegt wurden. Das Verhältnis von Kilometern mit Pkw mit Verbrennungsmotor zu jenen mit E-Autos hat sich zugunsten der E-Autos verschoben. Dies ist erfreulich, da deren Energieverbrauch aufgrund des höheren Wirkungsgrads lediglich ein Drittel jenes eines Pkw mit Verbrennungsmotor beträgt.

Kritisch zu bewerten ist hingegen die starke Zunahme an Flugreisen, da diese Entwicklung den Bemühungen entgegensteht, Geschäftsreisen energiesparender und emissionsärmer zu gestalten. Mit über 70.000 Kilometern haben sich die Flugkilometer im Vergleich zum

Vorjahr mehr als verdoppelt. Dies schlägt sich auch in den THG-Emissionen im Zusammenhang mit den Geschäftsreisen nieder. Weiterführende Informationen dazu finden sich im Abschnitt „Scope 3.6 – Geschäftsreisen“ (auf S. 55).

	2020	2021	2022	2023	2024
Flugzeug in MWh	2,4	7,6	26,7	27,0	40,7
Pkw (D/B) in MWh	36,0	35,2	59,6	46,7	29,0
E-Auto in MWh	-	2,8	3,9	3,0	3,8
Bahn in MWh	0,1	0,3	0,5	3,4	1,7
Energieverbrauch durch Geschäftsreisen gesamt in MWh	38,5	45,9	90,7	80,1	75,2

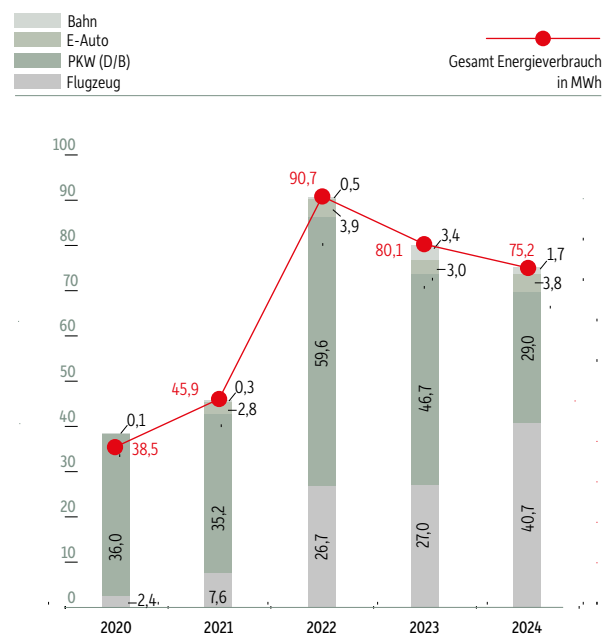
Umrechnungsfaktoren Flugzeug: 2024: bis 1.000 km: 0,53 kWh/pkm, 1.000 – 4.000 km: 0,65 kWh/pkm (Umweltbundesamt 2024); 2023 und 2022: 0,79 kWh/pkm (Umweltbundesamt 2022); 2021: 0,51 kWh/pkm (Umweltbundesamt 2021); 2020: 0,554 kWh/pkm (Umweltbundesamt 2020);

Umrechnungsfaktoren Pkw (Durchschnitt Diesel/Benzin): 2024: 0,57 kWh/Fzg-km (Umweltbundesamt 2024); 2023 und 2022: 0,67 kWh/Fzg-km (Umweltbundesamt 2022); 2021: 0,67 kWh/Fzg-km (Umweltbundesamt 2021); 2020: 0,67 kWh/Fzg-km (Umweltbundesamt 2020);

Umrechnungsfaktoren E-Auto: 2024: 0,19 kWh/Fzg-km (Umweltbundesamt 2024); 2023 und 2022: 0,21 kWh/Fzg-km (Umweltbundesamt 2022); 2021: 0,21 kWh/Fzg-km (Umweltbundesamt 2021);

Umrechnungsfaktoren Bahn: 2024: 0,08 kWh/pkm (Umweltbundesamt 2024); 2023 und 2022: 0,14 kWh/pkm (Umweltbundesamt 2022); 2021: 0,09 kWh/pkm (Umweltbundesamt 2021); 2020: 0,11 kWh/pkm (Umweltbundesamt 2020);

Tabelle 9: Energieverbrauch für Geschäftsreisen



Obwohl mehr geflogen wurde und die Gesamtsumme an Dienstreisekilometern von 2023 auf 2024 um rund 13% gestiegen ist, ist der mit Geschäftsreisen verbundene Energieverbrauch insgesamt leicht gesunken. Das liegt daran, dass sich die Reduktion der mit Diesel- und Benzinfahrzeugen zurückgelegten Kilometer stärker in der Energiebilanz niedergeschlagen hat als die Zunahme der Flugzeugkilometer.

Abbildung 14: Entwicklung des Energieverbrauchs für Geschäftsreisen in MWh

EMISSIONEN UND KLIMASCHUTZ

Relevanz und Auswirkungen

Der Klimawandel zählt zu den drängendsten globalen Herausforderungen unserer Zeit. Er ist keine abstrakte Zukunftsbedrohung mehr, sondern bereits heute real spürbar: Die globalen Durchschnittstemperaturen steigen kontinuierlich, Extremwetterereignisse nehmen zu und mehrere klimatische Kippunkte könnten bereits überschritten worden sein. Dies birgt das Risiko irreversibler Veränderungen für Mensch und Umwelt.

Trotz jahrzehntelanger wissenschaftlicher Warnungen und internationaler sowie nationaler Klimaschutzziele steigen die weltweiten Treibhausgasemissionen (THG) weiter an. Österreich verfolgt das Ziel, bis 2040 klimaneutral zu werden. Um dieses Ziel zu erreichen, sind substantielle Beiträge aller gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Akteur:innen erforderlich.

Für die VBV-Gruppe ergibt sich die Bedeutung des Themas Klimaschutz sowohl aus ihrer Verantwortung als Unternehmen als auch aus ihrer Wirkungsmacht als Investorin der ihr anvertrauten Vorsorgebeiträge. Der Corporate Carbon Footprint (CCF) der VBV-Gruppe betrug im Jahr 2024 insgesamt 969.883 Tonnen CO₂-Äquivalente (CO₂e). Rund 99% dieser Emissionen entfallen auf Scope 3, Kategorie 15 – also auf die finanzierten Emissionen im Rahmen der Kapitalveranlagung. Dieser Umstand verdeutlicht, dass der größte Hebel zur Emissionsreduktion in der Ausrichtung der Veranlagung liegt.

Darüber hinaus verursacht der Energieverbrauch der VBV – insbesondere durch Wärme, Strom und Treibstoff – weitere THG-Emissionen (Scope 1 und 2), die unmittelbar mit der Geschäftstätigkeit der VBV-Gruppe verbunden sind. Weitere Emissionen im Bereich Scope 3 entstehen durch die Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen sowie durch die Mobilität der Mitarbeitenden. Auch wenn diese Emissionen im Vergleich zur Kapitalveranlagung gering ausfallen, sind sie im Sinne eines umfassenden Umwelt- und Klimaschutzes relevant. Insgesamt ergibt sich für die VBV eine doppelte Verantwortung: einerseits zur Minimierung der eigenen Emissionen im Geschäftsbetrieb, andererseits – und weitaus gewichtiger – zur Transformation ihrer Veranlagungstätigkeit in Richtung Klimaneutralität.

Datenbasis und Bilanzierung der THG-Emissionen

Um Treibhausgas-(THG)-Emissionen gezielt senken zu können, ist eine belastbare Datengrundlage erforderlich – sowohl zur Ermittlung der Emissionsquellen als auch zur Identifikation von Minderungspotenzialen. Die VBV-Gruppe berechnet seit dem Jahr 2016 die THG-Emissionen aus dem Bürobetrieb sowie die durch das Aktienportfolio der VBV-Pensionskasse AG (PK) und der VBV-Vorsorgekasse AG (VK) finanzierten Emissionen. Die VK erfasst diese Emissionen bereits seit dem Jahr 2015 im Rahmen des Montreal Carbon Pledge.

Seither wurde die Berechnung systematisch ausgeweitet und methodisch weiterentwickelt. Schrittweise wurden weitere Assetklassen wie Unternehmensanleihen (seit 2020) und Staatsanleihen (seit 2023) in die Analyse einbezogen. Letzteres wurde durch die Veröffentlichung einer entsprechenden Methodik durch die Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) ermöglicht.

Parallel dazu erfolgte eine methodische Weiterentwicklung: Während anfangs auf Basis der Marktkapitalisierung gerechnet wurde, erfolgt die Emissionsermittlung seit 2021 auf Basis des Unternehmenswerts (EVIC – Enterprise Value Including Cash), wie von der EU-Offenlegungsverordnung (Verordnung [EU] 2019/2088) gefordert. Seit 2022 erfolgt die Berechnung offiziell nach dem „Global GHG Accounting and Reporting Standard for the Financial Industry“ von PCAF. Mit der Mitgliedschaft in der Green Finance Alliance (GFA) wurde auch die Anwendung dieses Standards formell etabliert.

Durch die schrittweise Erweiterung der berücksichtigten Assetklassen sowie die Anwendung der weiterentwickelten Methodik kann die VBV-Gruppe heute ein fundierteres Bild über die finanzierten Emissionen und deren Entwicklung über die Zeit liefern.

Im Rahmen der Mitgliedschaften der VBV-Pensionskasse und der VBV-Vorsorgekasse bei der Green Finance Alliance veröffentlichen beide Gesellschaften seit 2022 jährlich einen Klima- und Engagementbericht, in dem sie ausführlich über die Zielsetzungen und die erreichten Fortschritte informieren. Im Abschnitt „Klimaschutz in der Veranlagung“ (ab S. 63) wird unter anderem auf die Entwicklung der Dekarbonisierung der Aktien- und Anleihenportfolios eingegangen.

Im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems (UMS) werden laufend Maßnahmen umgesetzt, die zur Reduktion der verursachten THG-Emissionen beitragen sollen. Ein wesentlicher Bestandteil des UMS ist das Monitoring der Umweltdaten und -leistungen, das aufzeigt, wie sich die THG-Emissionen in den einzelnen Bereichen entwickeln. Wenn eine unerwünschte Entwicklung – etwa ein Anstieg des Energieverbrauchs und/oder der Emissionen – festgestellt wird, wird einerseits der Ursache nachgegangen und andererseits mit entsprechenden Maßnahmen gegengesteuert.

Nicht nur die Berechnung der finanzierten Emissionen hat sich weiterentwickelt. Auch die Berechnung der THG-Emissionen des Bürobetriebs wurde – angeregt durch die CSRD – überarbeitet und erweitert. Bis einschließlich 2023 orientierte sich die THG-Bilanzierung der VBV-Gruppe in Grundzügen am Corporate Standard

des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol), wurde jedoch nicht vollständig nach dessen Vorgaben durchgeführt. Im Berichtsjahr 2024 erfolgte die Emissionsberechnung erstmals konsequent gemäß den Standards des GHG Protocol – sowohl dem Corporate Standard als auch dem Corporate Value Chain (Scope 3) Standard. Damit wurden auch die Scope 3-Emissionen umfassend und systematisch nach den relevanten Kategorien erfasst. Die Berechnung des Corporate Carbon Footprint berücksichtigt alle sieben sogenannten Kyoto-Gase. Umfasst sind somit:

- » Kohlendioxid (CO₂)
- » Methan (CH₄)
- » Distickstoffmonoxid (N₂O)
- » Teilhalogenierte Fluorkohlenwasserstoffe (H-FKW/HFCs)
- » Perfluorierte Fluorkohlenwasserstoffe (FKW/PFCs)
- » Schwefelhexafluorid (SF₆)
- » Stickstofftrifluorid (NF₃)

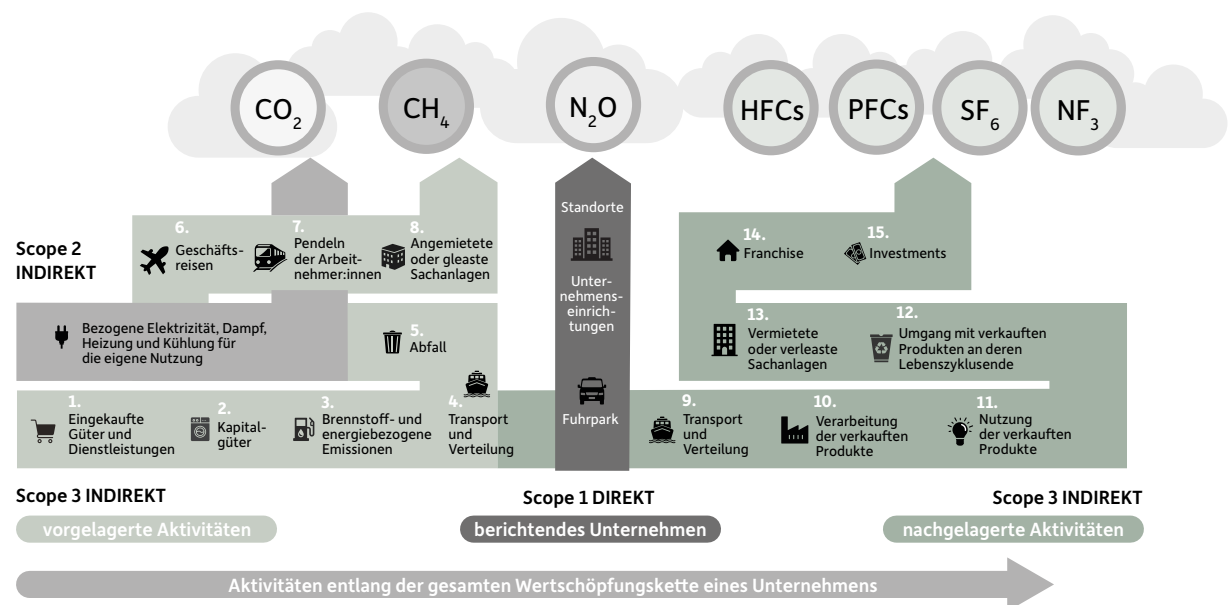


Abbildung 15: Die Treibhausgasbilanz eines Unternehmens gemäß Greenhouse Gas Protocol (eigene Darstellung)

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die direkten THG-Emissionen des Scope 1 umfassen Emissionen aus Quellen, die sich im Eigentum oder unter der direkten Kontrolle des Unternehmens befinden. Dazu zählen bei der VBV insbesondere die Emissionen aus dem Betrieb der geleasteten, mit Treibstoff betriebenen Dienstfahrzeuge sowie punktuelle Emissionen durch den Einsatz von CO₂-Kartuschen für Sodawasser in den Küchenbereichen. Wenn in Kältsystemen aufgrund von Leckagen Kältemittel entweicht und daher nachgefüllt werden muss, handelt es sich dabei ebenfalls um Emissionen, die dem Scope 1 zuzuordnen sind. Im Berichtsjahr 2024 wurde jedoch kein Kältemittel nachgefüllt; die Scope 1-Emissionen beschränken sich somit auf den Verbrauch an Kraftstoffen und CO₂-Kartuschen.

Emissionsquelle	THG-Emissionen (t CO ₂ e)
Kältemittel	0,00
CO ₂ -Kartusche	0,04
Benzin	5,33
Diesel	7,69
Scope 1-Emissionen gesamt	13,06

Tabelle 10: Scope 1-Emissionen 2024

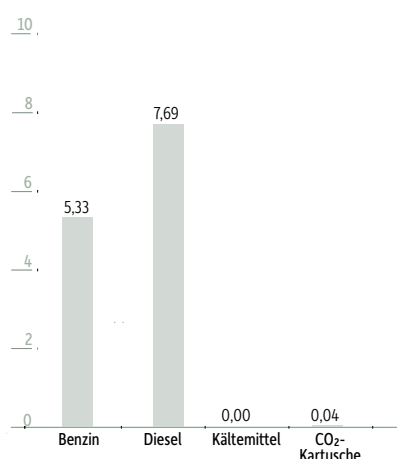


Abbildung 16: Scope 1-Emissionen 2024 in Tonnen CO₂e

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Treibstoffverbrauch im Jahr 2024 deutlich gesunken (siehe Abschnitt „Energieverbrauch im eigenen Betrieb“ auf S. 42), was sich entsprechend in den niedrigeren Scope 1-Emissionen widerspiegelt. Durch die geplante Fortsetzung der

schrittweisen Elektrifizierung der Dienstfahrzeugflotte ist davon auszugehen, dass die direkten Emissionen weiter zurückgehen werden.

Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

Die Scope 2-Emissionen der VBV-Gruppe entstehen durch den Stromverbrauch – im Bürogebäude und an externen Ladestationen – sowie den Bedarf an Heizenergie. Weiterführende Informationen zum Energieverbrauch finden sich im Abschnitt „Energieversorgung und -verbrauch“ (auf S. 42).

BERECHNUNGSANSATZ GEMÄSS GHG PROTOCOL

Die THG-Emissionen wurden sowohl standortbasiert (location-based) als auch marktbasierend (market-based) berechnet. Allerdings lagen nicht für den gesamten indirekten Energieverbrauch marktbasierende Emissionsfaktoren vor. Mit marktbasierenden Faktoren wurden jene Emissionen berechnet, die mit dem Stromverbrauch im Bürogebäude (Büros, Server und Wallboxen) verbunden sind. Für die bezogene Fernwärme und den extern geladenen Strom wurden standortbasierte Emissionsfaktoren (Durchschnittswerte für Österreich laut Umweltbundesamt 2024) zur Berechnung herangezogen.

STANDORTBASIERTE SCOPE 2- EMISSIONEN

Die standortbasierten THG-Emissionen beliefen sich im Jahr 2024 auf 96,7 Tonnen CO₂-Äquivalente, wobei rund 57% auf den Stromverbrauch entfielen.

Energieträger	THG-Emissionen (t CO ₂ e)
Strom Gebäude	54,3
Fernwärme	41,1
Strom Fuhrpark (extern)	1,3
Scope 2-Emissionen gesamt (lb)	96,7

Emissionsfaktoren:

Strom: 0,167 kg CO₂e/kWh, direkte Emissionen (Umweltbundesamt 2024)

Fernwärme: 0,122 kg CO₂e/kWh, direkte Emissionen (Umweltbundesamt 2024)

Tabelle 11: Scope 2-Emissionen 2024 – standortbasiert

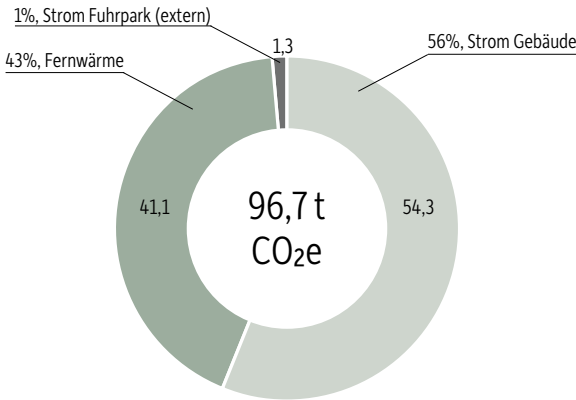


Abbildung 17: Zusammensetzung der standortbasierten Scope 2-Emissionen 2024

MARKTBASIERTE SCOPE 2-EMISSIONEN
Für die marktbasierte Berechnung wurde der Strommix des Energieversorgers im Bürogebäude herangezogen. Dieser stammt zu 100% aus erneuerbaren Quellen, weshalb der Emissionsfaktor hier 0 kg CO₂e/kWh beträgt. Der Strommix setzte sich folgendermaßen zusammen:

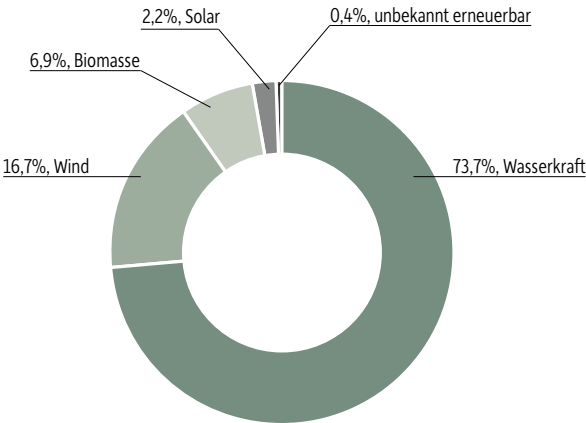


Abbildung 18: Strommix 2024

Für die Fernwärme sowie den extern geladenen Strom wurden mangels verfügbarer marktspezifischer Daten dieselben Emissionsfaktoren für Österreich wie in der standortbasierten Berechnung verwendet. Daraus ergaben sich für das Jahr 2024 marktbasierte Scope 2-Emissionen von insgesamt 42,4 Tonnen CO₂e.

Energieträger	THG-Emissionen (t CO ₂ e)
Strom Gebäude	0,0
Fernwärme	41,1
Strom Fuhrpark (extern)	1,3
Scope 2-Emissionen gesamt (mb)	42,4

Emissionsfaktoren:
Fernwärme: 0,122 kg CO₂e/kWh, direkte Emissionen (Umweltbundesamt 2024)
Strom Fuhrpark (extern): 0,167 kg CO₂e/kWh, direkte Emissionen (Umweltbundesamt 2024)

Tabelle 12: Scope 2-Emissionen 2024 – marktbasiert

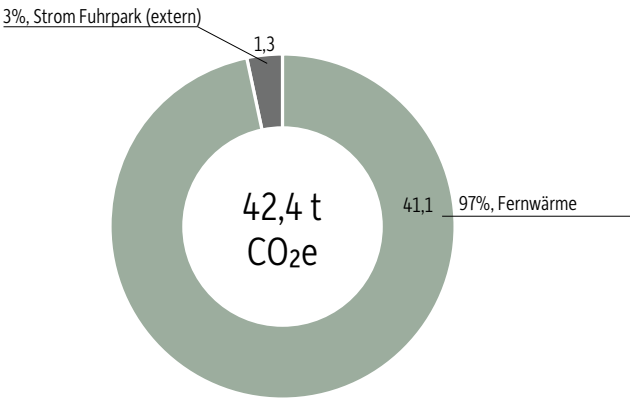


Abbildung 19: Zusammensetzung der marktbasierten Scope 2-Emissionen 2024

Sonstige indirekte THG-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette (Scope 3)

Die Scope 3-Emissionen eines Unternehmens umfassen gemäß den GHG-Protocol Standards für Unternehmen jene Treibhausgas-(THG)-Emissionen, die entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette entstehen. Dazu zählen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette beispielsweise Emissionen, die im Zusammenhang mit der Herstellung eingekaufter Güter und Dienstleistungen, mit Geschäftsreisen und Arbeitswegen der Mitarbeitenden sowie mit der Entsorgung des betrieblichen Abfalls stehen. Auf der nachgelagerten Seite können etwa durch die Weiterverarbeitung und Nutzung verkaufter Produkte sowie durch Investitionen und Finanzierungen Emissionen anfallen.

Die VBV-Gruppe hat die Scope 3-Kategorien in Hinblick auf ihre Geschäftstätigkeit und Wertschöpfungskette analysiert und jene Kategorien identifiziert, für die ein

THG-Screening durchzuführen ist. In der nachfolgenden Tabelle sind alle Kategorien aufgeführt. Wurde keine

Berechnung vorgenommen, ist jeweils eine Begründung angegeben.

Scope 3-Kategorie	Grund der Auslassung
3.1 Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	
3.2 Kapitalgüter	
3.3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	
3.4 Transport und Verteilung (vorgelagert)	Transporte sind in 3.1 inkludiert
3.5 Abfall	
3.6 Geschäftsreisen	
3.7 Pendeln der Arbeitnehmer:innen	
3.8 Angemietete oder geleaste Sachanlagen	Bereits in Scope 1 und 2 berücksichtigt
3.9 Transport und Verteilung (nachgelagert)	Keine verkauften physischen Produkte
3.10 Verarbeitung der verkauften Produkte	Keine verkauften physischen Produkte
3.11 Nutzung der verkauften Produkte	Keine verkauften physischen Produkte
3.12 Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende	Keine verkauften physischen Produkte
3.13 Vermietete oder verleaste Sachanlagen	Keine Vermietung
3.14 Franchise	Kein Franchise, nur Vertriebspartner
3.15 Investitionen	

Tabelle 13: Überblick über die Scope 3-Kategorien nach GHG-Protocol

SCOPE 3.1 – EINGEKAUFTE GÜTER UND DIENSTLEISTUNGEN

Für die Berechnung der THG-Emissionen im Zusammenhang mit eingekauften Gütern und Dienstleistungen wurde ein ausgabenbasierter Ansatz (spend-based approach) gewählt. Abbildung 20 zeigt die Aufteilung

der relevanten Ausgaben im Jahr 2024 nach Ausgabenkategorien. Den einzelnen Kategorien wurden entsprechende ausgabenbasierte Emissionsfaktoren zugewiesen. Die Berechnung erfolgte durch Multiplikation der Eurobeträge mit den jeweiligen Faktoren (DEFRA 2021, wechsellkurs- und inflationsbereinigt für das Jahr 2024).

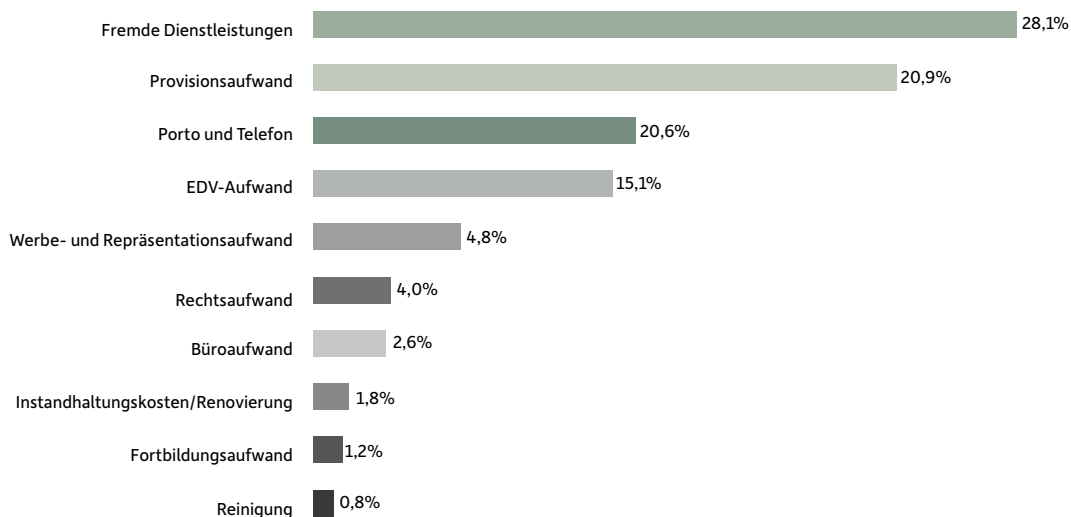


Abbildung 20: Zusammensetzung eingekaufter Güter und Dienstleistungen 2024

98 Prozent der Ausgaben konnten kategorisiert und mit Emissionsfaktoren verknüpft werden. Um die Emissionen der restlichen zwei Prozent abzudecken, wurde eine

Hochrechnung vorgenommen. Dabei wurde angenommen, dass sich die verbleibenden Ausgaben strukturell gleich zusammensetzen wie die berechneten.

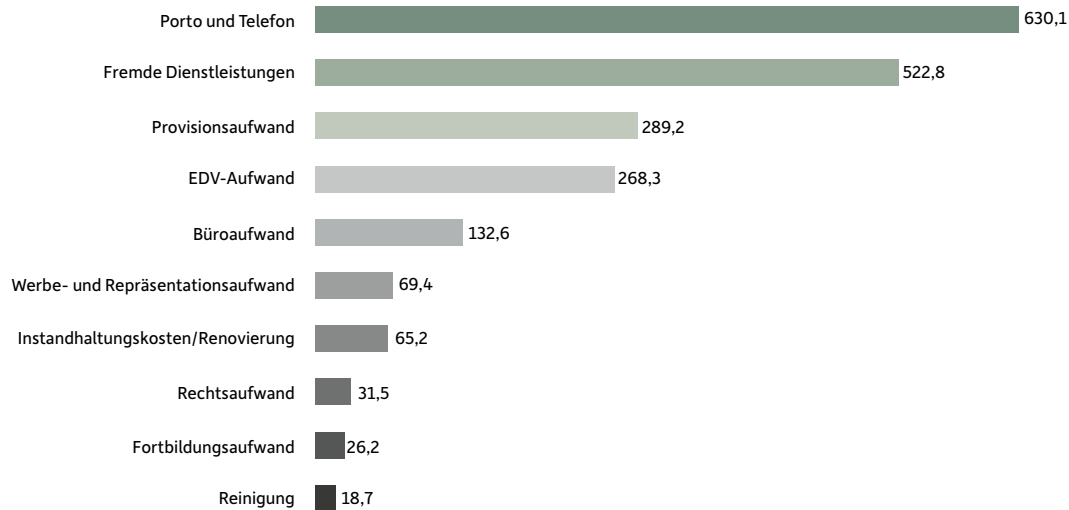


Abbildung 21: THG-Emissionen aus dem Einkauf von Gütern und Dienstleistungen 2024 in Tonnen CO₂e

Die Kategorie „Porto und Telefon“ machte 21% der Ausgaben in Scope 3.1 aus und verursacht mit rund 630,1 Tonnen CO₂-Äquivalenten den größten Anteil (35%) der Scope 3.1-Emissionen. Da ab 2025 auch bei der VBV-Vorsorgekasse standardmäßig eine elektronische Zustellung der Kontoinformationen erlaubt und vorgesehen ist, wird für das Jahr 2026 – nach der postalischen Information aller Anwartschaftsberechtigten im Jahr 2025 – eine deutliche Reduktion dieser Emissionen erwartet.

SCOPE 3.2 – KAPITALGÜTER

Die Abgrenzung der eingekauften Kapitalgüter von den eingekauften Gütern und Dienstleistungen (Scope 3.1) erfolgt anhand des buchhalterischen Kriteriums der Abschreibung. Treibhausgasemissionen im Zusammenhang mit der Herstellung und Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen, die in der Buchhaltung aktiviert und abgeschrieben werden, werden im Scope 3.2 bilanziert.

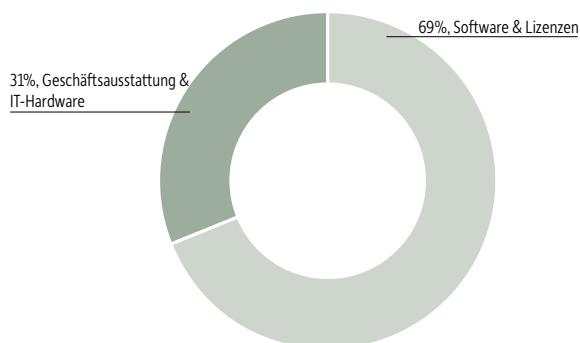


Abbildung 22: Zusammensetzung der Ausgaben für Kapitalgüter 2024

Etwas mehr als zwei Drittel der für Scope 3.2 relevanten Ausgaben entfielen im Jahr 2024 auf den Erwerb von Software und Lizenzen. Rund ein Drittel der Ausgaben betraf Büromöbel, sonstige Büroausstattung sowie IT-Hardware.

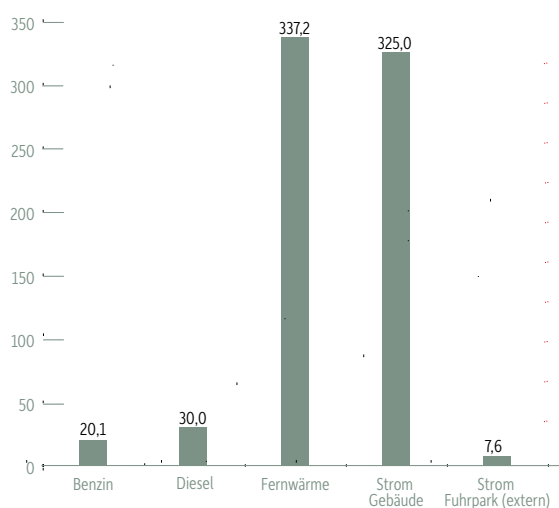
Die Berechnung der zugehörigen THG-Emissionen erfolgte analog zu Scope 3.1 mithilfe ausgabenbasierter Emissionsfaktoren. Da die Bereitstellung von Software und Lizenzen in der Regel weniger treibhausgasintensiv ist als die Herstellung physischer Produkte, stellt sich das Verhältnis der THG-Emissionen im Vergleich zur Ausgabenstruktur anders dar: Während Software und Lizenzen 69% der Ausgaben ausmachen, verursachen sie lediglich 44% der Emissionen in Scope 3.2.

Abbildung 23: THG-Emissionen aus dem Erwerb von Kapitalgütern 2024 in Tonnen CO₂e

SCOPE 3.3 – BRENNSTOFF- UND ENERGIEBEZOGENE EMISSIONEN

Während in Scope 1 und Scope 2 jene Treibhausgasemissionen bilanziert werden, die direkt bei der Verbrennung von Energieträgern (Scope 1) bzw. bei der Erzeugung von eingekaufter Energie wie Strom, Wärme oder Dampf (Scope 2) entstehen, umfasst Scope 3.3 die damit verbundenen vorgelagerten indirekten Emissionen. Diese entstehen bei der Förderung, Produktion, Übertragung und Lieferung der jeweiligen Energieträger.

Die Emissionen wurden standortbasiert berechnet. Wie in Abbildung 24 ersichtlich, stammen die THG-Emissionen in Scope 3.3 überwiegend aus der Vorkette der Fernwärmeversorgung sowie des Strombezugs für den Bürobetrieb. Dieses Bild entspricht auch der Zusammensetzung des gesamten Energieverbrauchs der VBV-Gruppe im eigenen Betrieb, der hauptsächlich auf Heizung und Stromverbrauch im Bürogebäude zurückzuführen ist (siehe Abbildung 10).

Abbildung 24: THG-Emissionen in Tonnen CO₂e aus der Vorkette der Energieträger im Jahr 2024 - standortbasiert

SCOPE 3.5 – ABFALL

Die Treibhausgasemissionen, die bei der Entsorgung des im Betrieb anfallenden Abfalls entstehen, werden in Scope 3.5 bilanziert. Emissionen aus Abwasserprozessen wurden hier nicht berücksichtigt, da es sich bei der VBV-

Gruppe um ein Dienstleistungsunternehmen handelt, in dem Abwasser lediglich aus Toiletten und Küchen stammt und mengenmäßig nicht erfasst wird.

In der VBV fallen haushaltsähnliche Abfälle in büro-üblichen Mengen an, die getrennt gesammelt werden. Die Entsorgung erfolgt durch die städtische Müllabfuhr gemäß den jeweiligen Standardverfahren der kommunalen Abfallwirtschaft (z. B. Recycling oder thermische Verwertung). Das Gewicht des angefallenen Abfalls wird nur für ausgewählte Abfallarten – etwa gefährlicher und nicht gefährlicher Elektroabfall, Festplatten, Bildschirmgeräte sowie Sperrmüll – erfasst oder, im Fall des Sperrmülls, geschätzt. Diese werden separat von einem Abfallentsorgungsdienstleister abgeholt.

Die so erhobenen Mengen (siehe Abschnitt „Abfallmanagement“ auf S. 70) wurden für die Berechnung der THG-Emissionen in Scope 3.5 herangezogen. Da sich die VBV in einem gemieteten Bürogebäude befindet und die Müllentsorgung pauschal abgerechnet wird, ist es nicht möglich, die Emissionen aus dem haushaltsähnlichen Abfall sinnvoll zu berechnen – weder mengen- noch ausgabenbasiert.

Für die von unserem Entsorgungsdienstleister behandelten Abfallarten wurden lieferantenspezifische Emissionsfaktoren verwendet, die von diesem bereitgestellt wurden. Der Sperrmüll wurde von einem anderen Dienstleister entsorgt. Für diese Abfallart wurde ein Emissionsfaktor aus einer Studie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) aus dem Jahr 2022 verwendet. Die so berechneten THG-Emissionen sind in Abbildung 25 dargestellt.

SCOPE 3.6 – GESCHÄFTSREISEN

Die durch Geschäftsreisen verursachten Treibhausgasemissionen der VBV-Gruppe werden bereits seit vielen Jahren berechnet. Seit dem Jahr 2019 werden die dabei zurückgelegten Kilometer sowie die jeweils genutzten Verkehrsmittel für die gesamte VBV-Gruppe erfasst. Die Entwicklung der Geschäftsreise-Kilometer ist in Abbildung 26 dargestellt.

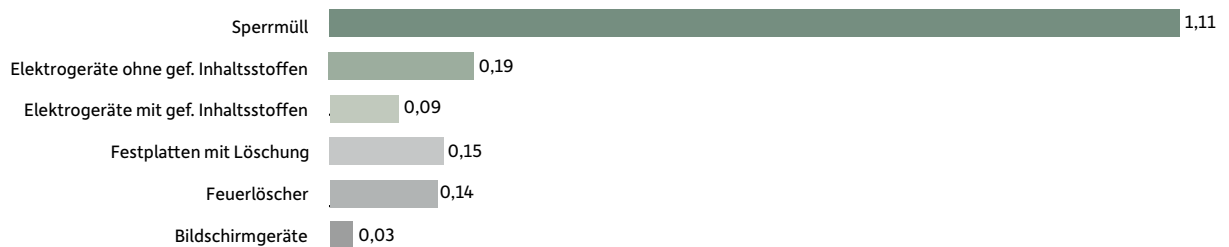
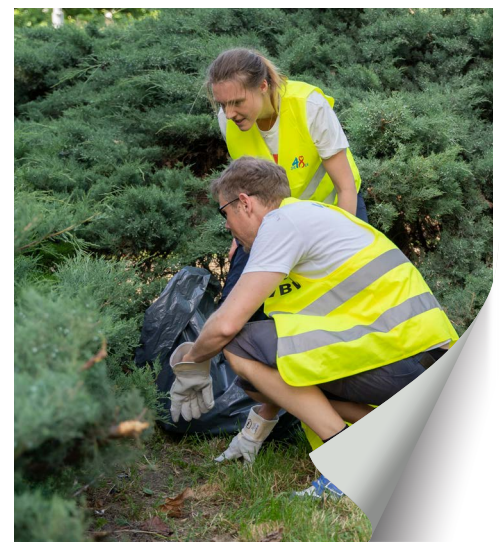


Abbildung 25: THG-Emissionen aus der Entsorgung von Abfällen 2024 in Tonnen CO₂e



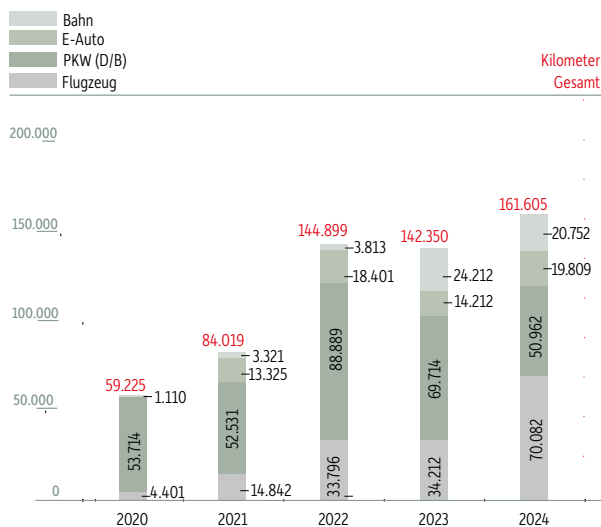


Abbildung 26: Entwicklung der Geschäftsreise-Kilometer

Die Jahre 2020 und 2021 waren pandemiebedingt Ausnahmejahre, in denen deutlich weniger Geschäftsreisen stattfanden und überwiegend der private Pkw genutzt wurde. Im Jahr 2019 belief sich die auf Geschäftsreisen zurückgelegte Strecke noch auf 229.755 Kilometer. Im Jahr 2024 ist dieser Wert wieder deutlich angestiegen, liegt aber weiterhin rund 30 Prozent unter dem Niveau vor der Corona-Pandemie. Der Anstieg ist vor allem auf eine intensivere Reisetätigkeit im Rahmen von Due-Diligence-Prüfungen in der Veranlagung und im Risikomanagement, auf vermehrte Kundentermine sowie auf internationale Kooperationen zurückzuführen. In vielen Fällen sind persönliche Treffen entscheidend für den Aufbau langfristiger Partnerschaften sowie für die Qualität unserer Projekte und Dienstleistungen.

Auffällig ist der deutliche Anstieg an Flugreisen. Mit über 70.000 Kilometern haben sich die geflogenen Geschäftsreise-Kilometer im Vergleich zum Vorjahr mehr als verdoppelt. Dies ist unter anderem auf eine höhere Zahl notwendiger Vor-Ort-Prüfungen im Rahmen der Due Diligence zurückzuführen.

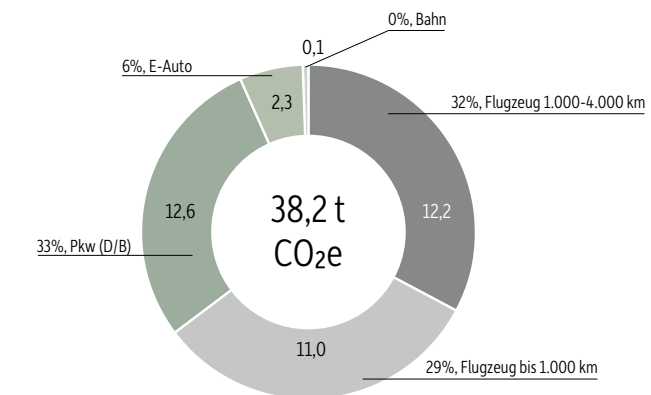


Abbildung 27: THG-Emissionen aus den Geschäftsreisen 2024

Die THG-Emissionen aus Geschäftsreisen beliefen sich im Jahr 2024 auf 38,2 Tonnen CO₂-Äquivalente – ein deutlicher Anstieg im Vergleich zum Vorjahr (2023: 31 Tonnen CO₂e). Hauptursache hierfür sind der starke Anstieg der Flugreisen sowie die insgesamt höhere Reisetätigkeit der Mitarbeitenden.

Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Reiserichtlinien weiter zu optimieren, virtuelle Formate auszubauen und bei unvermeidbaren Reisen umweltfreundliche Verkehrsmittel zu bevorzugen. Bereits im Jahr 2023 wurde die Dienstreise-Policy überarbeitet. Seither gelten Flugreisen ab einer Distanz von 800 km als zulässig. Für Reisen innerhalb Österreichs sieht die Policy vor, bevorzugt Rail & Drive zu nutzen, um den Großteil der Strecke mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurückzulegen.

SCOPE 3.7 – PENDELN DER ARBEITNEHMER:INNEN

Zur Abschätzung der Treibhausgasemissionen, die durch das Pendeln der Mitarbeitenden zwischen Wohnort und Büro entstehen, wurde die Belegschaft in den vergangenen Jahren regelmäßig zu den zurückgelegten Distanzen und den genutzten Verkehrsmitteln befragt. Nach der letzten Befragung im Jahr 2022 wurde Anfang 2025 eine neuerliche Befragung durchgeführt – bezogen auf das Jahr 2024.

Wie bereits zuvor wurde auch diesmal eine geschätzte Homeoffice-Quote erfragt und in die Berechnung integriert. Neu aufgenommen wurde das E-Auto als eigenständige Verkehrsmittelkategorie. An der Befragung nahmen 77 Prozent der Mitarbeitenden teil; die daraus berechneten Emissionen wurden für die gesamte Belegschaft hochgerechnet. Aufgrund gewisser Fluktuation wurde entschieden, künftig jährlich eine entsprechende Befragung durchzuführen, um die Daten für die CO₂-Bilanz konsistent zu erheben.

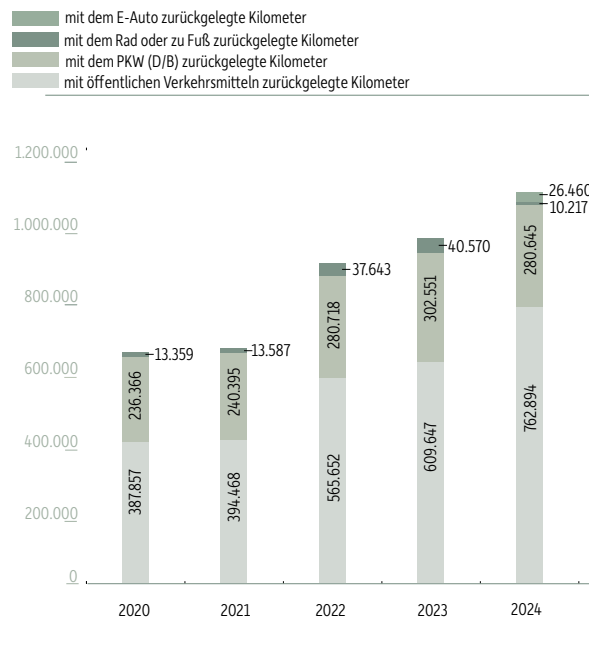


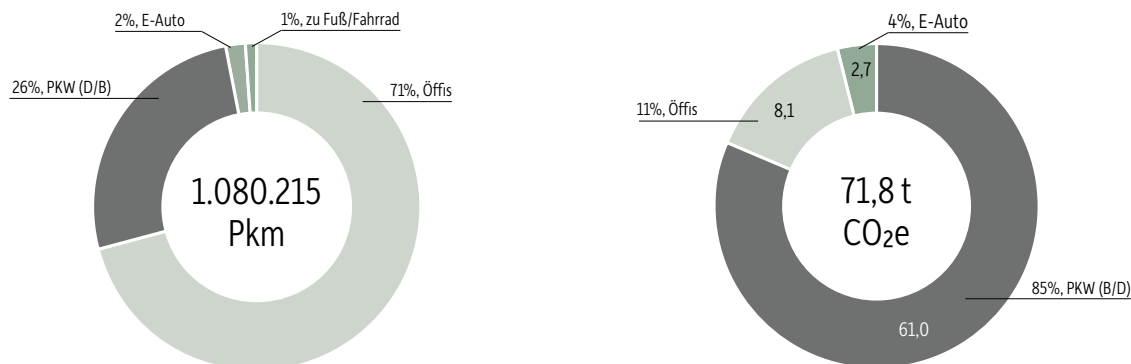
Abbildung 28: Entwicklung der Arbeitswege der Mitarbeitenden

Im Jahr 2024 wurden im Rahmen der Arbeitswege insgesamt 1.080.215 Kilometer zurückgelegt. Trotz zunehmender Homeoffice-Nutzung sind die zurückgelegten Kilometer in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen – hauptsächlich aufgrund des Mitarbeiter:innenwachstums. Gleichzeitig ist jedoch der Anteil der mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurückgelegten Kilometer gestiegen. Mittlerweile nutzen rund 70 Prozent der Mitarbeitenden Öffis für den Weg ins Büro.

Für 2024 wurde erstmals das E-Auto als eigene Kategorie ausgewiesen, wodurch eine differenziertere Berechnung der THG-Emissionen möglich war. Absolut betrachtet sind die mit dem Pkw zurückgelegten Kilometer leicht gestiegen – allerdings hat sich der Anteil der Verbrenner-Kilometer reduziert.

Ab dem Frühjahr 2025 erhalten alle Mitarbeitenden, die dies wünschen, ein Jobticket der Wiener Linien – eine Leistung, die zuvor nur einem Teil der Belegschaft zur Verfügung stand. Ob sich dadurch eine weitere Verlagerung hin zu öffentlichen Verkehrsmitteln ergibt, wird sich in den kommenden Jahren zeigen.



**Emissionsfaktoren:**

E-Auto (direkt und indirekt): 102,1 g CO₂e/Pkm (Umweltbundesamt 2024)

Pkw - Durchschnitt Diesel und Benzin (direkt und indirekt): 217,3 g CO₂e /Pkm (Umweltbundesamt 2024)

Öffis (direkt und indirekt) – Mischung aus:

Straßenbahn: 5 g CO₂e/Pkm (Verkehrsagentur Österreich 2024)

Stadtbus: 55,2 g CO₂e/Pkm (Umweltbundesamt 2024)

U-Bahn: 5 g CO₂e/Pkm (Verkehrsagentur Österreich 2024)

S-Bahn/Bahn: 11,1 g CO₂e/Pkm (Umweltbundesamt 2024)

Überlandbus: 49 g CO₂e/Pkm (Verkehrsagentur Österreich 2024)

Abbildung 29: Arbeitswege-Kilometer der Mitarbeitenden und daraus resultierende THG-Emissionen 2024

Die THG-Emissionen im Zusammenhang mit den Arbeitswegen der Mitarbeitenden beliefen sich im Jahr 2024 auf 71,8 Tonnen CO₂-Äquivalente. Wie Abbildung 29 zeigt, sind Fahrten mit dem Diesel- oder Benzin-Pkw der wesentliche Treiber dieser Emissionen: Sie machen lediglich 26 Prozent der insgesamt zurückgelegten Kilometer aus, verursachen aber 85 Prozent der durch das Pendeln der Mitarbeitenden entstandenen THG-Emissionen.

SCOPE 3.15 - INVESTITIONEN

Eine zentrale Neuerung der Treibhausgasbilanzierung gemäß GHG-Protocol ist die Berücksichtigung der finanzierten THG-Emissionen. Diese wurden im Rahmen der Berechnung des Corporate Carbon Footprint (CCF) der VBV-Gruppe erstmals vollständig integriert. Dass im Bereich der finanzierten Emissionen der mit Abstand größte Hebel zur Reduktion von THG-Emissionen für die VBV-Gruppe liegt, war bekannt – das tatsächliche Ausmaß wurde jedoch erst durch diese ganzheitliche Betrachtung im CCF sichtbar.

Die Berechnung und Berichterstattung der finanzierten Emissionen erfolgt auf der Grundlage des „Global GHG

Accounting and Reporting Standard for the Financial Industry“ der Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF). Bereits für die Jahre 2022 und 2023 wurden die finanzierten THG-Emissionen für die Treuhandvermögen der VBV-Pensionskasse und VBV-Vorsorgekasse gemäß PCAF-Standard in den jeweiligen Klimaberichten veröffentlicht (siehe [Klimaberichte der VBV](#)).

Da die Emissionsdaten für einige Assetklassen von externen Assetmanager:innen geliefert werden, liegen diese erst Mitte des Jahres oder später vor. Aus diesem Grund erscheinen die Klimaberichte der beiden Gesellschaften erst in der zweiten Jahreshälfte. Um dennoch einen vollständigen CCF für das Jahr 2024 berechnen zu können, wurden fehlende Emissionswerte – bei Assetklassen, für die Vorjahresdaten vorlagen – mithilfe der Emissionsintensitäten aus dem Jahr 2023 geschätzt. Dieses Vorgehen wurde insbesondere bei der Pensionskasse (PK) für die Assetklassen Private Debt, Infrastruktur sowie Immobilien gewählt.

Verwaltetes Vermögen in PK per 31.12.2024						
	Bilanzwert 31.12.2024	Anteil an Investments	Scope 1+2 Emissionen	Coverage	Scope 1+2 Intensität	Datenqualitätswert gem. PCAF (Scope 1+2)
Assetklasse	Mio. EUR	in %	t CO ₂ e	in %	t CO ₂ e / €m investiert	gewichteter Durchschnitt
Aktien	2.600,17	29,1%	41.161	99,6%	15,9	2,1
Unternehmensanleihen	673,72	7,5%	47.753	90,5%	78,3	2,1
Darlehen	58,01	0,6%				
Private Debt	852,27	9,5%	30.939		36,3*	
Infrastruktur	643,75	7,2%	52.975		82,3*	
Private Equity	10,79	0,1%				
Staatsanleihen	2.693,91	30,2%	431.044	85,3%	187,6	1,7
Immobilien	418,77	4,7%	6.207		14,8*	
Rohstoffe	269,36	3,0%				
Cash	707,43	7,9%				
SUMME	8.928,17	100,0%	610.079	83,0%		

* Wert aus 2023 für Abschätzung verwendet

Tabelle 14: Finanzierte Emissionen der VBV-Pensionskasse 2024

Die Abdeckung (Coverage) ist bei Aktien, Unternehmensanleihen und Staatsanleihen relativ hoch. Die Gesamtdeckung liegt bei 83%. Diese Zahl ist leicht überhöht, da für jene Assetklassen, für die keine aktuellen Daten vorlagen, das gesamte investierte Volumen mit der Emissionsintensität aus dem Jahr 2023 multipliziert wurde. Somit ergibt sich in diesen Assetklassen eine rechnerische Abdeckung von 100%.

Als Datenquelle für die Emissionen des liquiden Portfolios (börsennotierte Aktien und Unternehmensanleihen) nutzt

die VBV Daten von MSCI ESG Research. Der jeweilige PCAF-Datenqualitätswert zeigt an, ob es sich um von Unternehmen gemeldete Werte (Score 1-3) oder um modellierte Durchschnittswerte (Score 4 oder 5) handelt. Für die nicht-liquiden Teile des analysierbaren Portfolios – das betrifft die Assetklassen Private Debt, Immobilien und Infrastruktur – greift die VBV auf von den externen Assetmanager:innen berichtete Daten zurück. Wenn diese fehlen oder unvollständig sind, werden Emissionsschätzwerte von MSCI ESG Research verwendet.

Verwaltetes Vermögen in VK per 31.12.2024						
	Bilanzwert 31.12.2024	Anteil an Investments	Scope 1+2 emissions	Coverage	Scope 1+2 Intensität	Datenqualitätswert gem. PCAF (Scope 1+2)
Assetklasse	Mio. EUR	in %	t CO ₂ e	in %	t CO ₂ e / €m investiert	gewichteter Durchschnitt
Aktien	1.035,13	14,6%	23.145	99,5%	22,5	2,3
Unternehmensanleihen	2.123,72	30,0%	74.548	93,3%	37,6	2,0
Darlehen	149,82	2,1%				
Private Debt	299,96	4,2%				
Infrastruktur	127,83	1,8%				
Staatsanleihen	2.481,28	35,1%	183.081	39,6%	186,2	2,3
Immobilien	461,84	6,5%	3.369		7,3*	
Rohstoffe	189,99	2,7%				
Cash	207,46	2,9%				
SUMME	7.077,02	100,0%	284.144	63,0%		

* Wert aus 2023 für Abschätzung verwendet

Tabelle 15: Finanzierte Emissionen der VBV-Vorsorgekasse 2024

Beim Treuhandvermögen der VBV-Vorsorgekasse entfallen rund 80% des Portfolios auf drei Assetklassen: börsennotierte Aktien, börsennotierte Unternehmensanleihen und Staatsanleihen. Die Emissionen aus Immobilien wurden analog zur Methodik bei der Pensionskasse geschätzt. Damit wurde eine Coverage von rund 63% des gesamten investierten Vermögens erreicht und in die Emissionsberechnung einbezogen.

Zu Scope 3.15 zählen auch die finanzierten Emissionen, die mit dem eigenen Vermögen der VBV-Gruppe verbunden sind. Diese wurden erstmals berechnet und sind in Tabelle 16 dargestellt. Rund 95% dieses Vermögens sind in Unternehmens- und Staatsanleihen investiert. Für beide Assetklassen wurde eine Abdeckung von jeweils über 85% erreicht. Daraus ergibt sich – unter Berücksichtigung eines Baranteils von etwa 5% – eine Gesamtdeckung von über 80% für das AG-Vermögen.

AG Vermögen per 31.12.2024				
	Bilanzwert 31.12.2024	Anteil an Investments	Scope 1+2 Emissionen	Coverage
Assetklasse	Mio. EUR	in %	t CO ₂ e	in %
Unternehmensanleihen	226,71	43,8%	9.281	89,7%
Staatsanleihen	264,25	51,0%	63.678	87,3%
Cash	26,87	5,2%	-	
SUMME	517,82	100,0%	72.959	83,8%

Tabelle 16: Finanzierte Emissionen durch das AG-Vermögen der VBV-Gruppe 2024

Ausführlichere Informationen zum Klimaschutz in der Veranlagung finden sich im Abschnitt "Klimaschutz in der Veranlagung" (ab S. 63) dieses Nachhaltigkeitsberichts sowie in den Klimaberichten 2023 der VBV-Pensionskasse und der VBV-Vorsorgekasse. Die endgültigen Werte für das Jahr 2024 werden in den Klimaberichten 2024 veröffentlicht.

Die Treibhausgasbilanz der VBV-Gruppe – Übersicht nach Scopes

Nachdem in den vorigen Abschnitten die einzelnen Scopes der CO₂-Bilanz erläutert wurden, folgt abschließend ein zusammenfassender Überblick. Die nachstehende Tabelle zeigt die berücksichtigten Emissionsquellen pro Scope sowie die jeweils berechneten Treibhausgasemissionen. Dabei wird deutlich: Die Scope 3-Kategorie „Investitionen“ (Scope 3.15) macht über 99 Prozent des gesamten Corporate Carbon Footprint (CCF) der VBV-Gruppe aus. Entsprechend liegt der zentrale Hebel für Klimaschutzmaßnahmen und die Reduktion des CCFs in diesem Bereich.

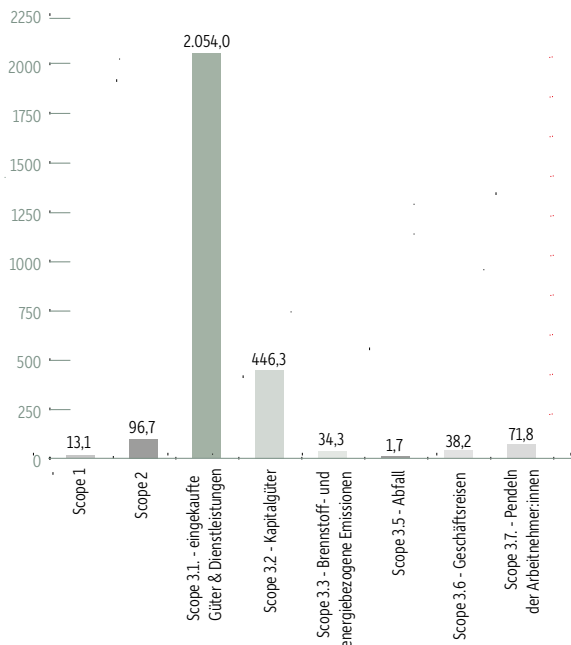
Scope 1		Berechnungsart	t CO ₂ e	Anteil pro Scope	Anteil an CCF (MB)
	Benzin	mengenbasiert	5,3	40,8%	
	Diesel	mengenbasiert	7,7	58,9%	
	Kühlmittel	mengenbasiert	0,0	0,0%	
	CO ₂ -Kartuschen	mengenbasiert	0,04	0,3%	
Scope 1-Emissionen in t CO ₂ e			13,1		0,0%
Scope 2		Berechnungsart	t CO ₂ e	Anteil pro Scope	Anteil an CCF (MB)
	Strom Bürogebäude	mengenbasiert, berechnet	53,1	54,9%	
	Geladener Strom (Büro)	mengenbasiert, Zähler	1,2	1,2%	
	Geladener Strom (extern)	mengenbasiert und berechnet	1,3	1,3%	
	Fernwärme	mengenbasiert, berechnet	41,1	42,5%	
Scope 2-Emissionen in t CO ₂ e (standortbasiert)			96,7		
	Strom Bürogebäude	mengenbasiert, berechnet	0,0	0,0%	
	Geladener Strom (Büro)	mengenbasiert, Zähler	0,0	0,0%	
	Geladener Strom (extern)	mengenbasiert und berechnet	1,3	3,0%	
	Fernwärme	mengenbasiert, berechnet	41,1	97,0%	
Scope 2-Emissionen in t CO ₂ e (marktbasiert)			42,4		0,0%
Scope 3		Berechnungsart	t CO ₂ e	Anteil pro Scope	Anteil an CCF (MB)
Scope 3.1	Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	ausgabenbasiert	2.054,0	0,2%	
Scope 3.2	Kapitalgüter	ausgabenbasiert	446,3	0,0%	
Scope 3.3	Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (standortbasiert)	mengenbasiert	34,3	0,0%	
Scope 3.5	Abfall	mengenbasiert	1,7	0,0%	
Scope 3.6	Geschäftsreisen	km, distanzbasiert	38,2	0,0%	
Scope 3.7	Pendeln der Arbeitnehmer:innen	km, distanzbasiert	71,8	0,0%	
Scope 3.15	Investments	PCAF-Standard, Scope 1+2	967.180,8	99,7%	
Scope 3-Emissionen in t CO ₂ e			969.827,2		99,9%
Summe GESAMT CCF marktbasiert (t CO ₂ e)			969.883		100,0%

Tabelle 17: Treibhausgasbilanz der VBV-Gruppe 2024

Auch wenn die THG-Emissionen in Scope 1 und 2 anteilmäßig nur einen geringen Beitrag zum CCF der VBV-Gruppe leisten, handelt es sich dennoch um wesentliche Emissionen – insbesondere, da sie im direkten Einflussbereich der VBV liegen. Es liegt in unserer Hand, die Elektrifizierung des Fuhrparks weiter voranzutreiben, den Treibstoffverbrauch zu senken und den Strom- und Heizenergieverbrauch möglichst effizient zu gestalten. Da unser Strom- und Heizenergieverbrauch jedoch nicht separat gemessen wird, sondern anteilig auf Basis des

Gesamtverbrauchs des Bürogebäudes berechnet wird, schlagen sich mögliche Verbrauchsreduktionen in unserer CO₂-Bilanz nicht unmittelbar nieder.

Im Vergleich zu den finanzierten Emissionen (Scope 3.15) machen die übrigen Scopes bzw. Scope 3-Kategorien einen verschwindend geringen Anteil an der CO₂-Bilanz aus. Aus diesem Grund wird Scope 3.15 in den folgenden grafischen Darstellungen ausgeklammert, um die verbleibenden Kategorien vergleichbar darzustellen.



Wie Abbildung 30 zeigt, ist – nach den finanzierten Emissionen – Scope 3.1 die zweitgrößte Kategorie im CCF der VBV. In Scope 3.1 werden jene THG-Emissionen bilanziert, die bei der Herstellung und Bereitstellung der eingekauften Güter und Dienstleistungen entstehen. Wie im Abschnitt „Scope 3.1 – Eingekaufte Güter und Dienstleistungen“ (auf S. 52) erläutert, entfallen rund 30 Prozent der Emissionen dieser Kategorie – und damit der größte Einzelanteil – auf die Position „Porto und Telefon“. Durch die BMSVG-Novelle erwarten wir ab dem Jahr 2026 einen Rückgang dieser Emissionen.

Abbildung 30: Standortbasierte THG-Emissionen 2024 in t CO₂e nach Scope 1, Scope 2 und den Scope 3-Kategorien (exkl. Scope 3.15)

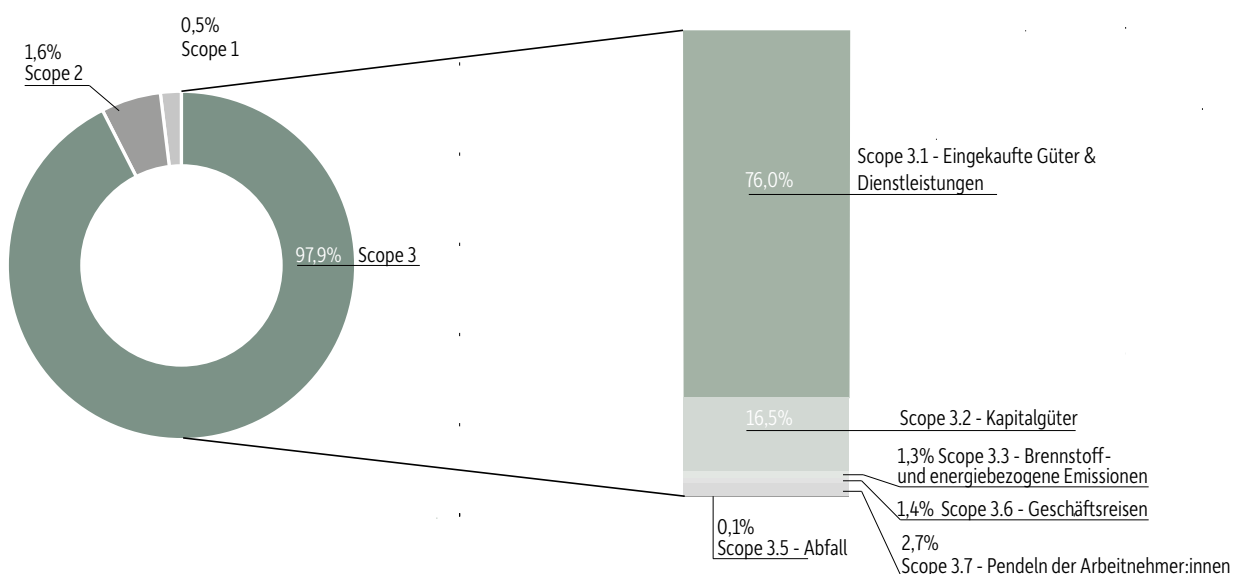


Abbildung 31: Zusammensetzung des Corporate Carbon Footprint 2024 – marktbasierend

Klimaschutz in der Veranlagung

Ihren Prinzipien folgend hat sich die VBV ein 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 Treibhausgasemissionen 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

Bereits seit 2015 misst und veröffentlicht die VBV-Vorsorgekasse den CO₂-Fußabdruck ihres Aktienportfolios und konnte diesen zwischen 2015 und 2021 deutlich reduzieren. Ziel ist eine weitere Reduktion der THG-Emissionen des Aktienportfolios. In der Klimastrategie wurde daher das Jahr 2021 als Referenzjahr für ein neues Dekarbonisierungsziel festgelegt.

Die THG-Emissionsintensität (Scope 1 und 2) des Aktienportfolios (gemäß PCAF-Standard) belief sich zum Stichtag 31.12.2024 auf 22,5 Tonnen CO₂-Äquivalente je investierter Million Euro. Das entspricht einer Reduktion um 54,1% gegenüber dem Referenzwert von 2021 (49 Tonnen CO₂e) – und liegt damit deutlich unter dem Zwischenziel für 2025 (Reduktion um 20%).

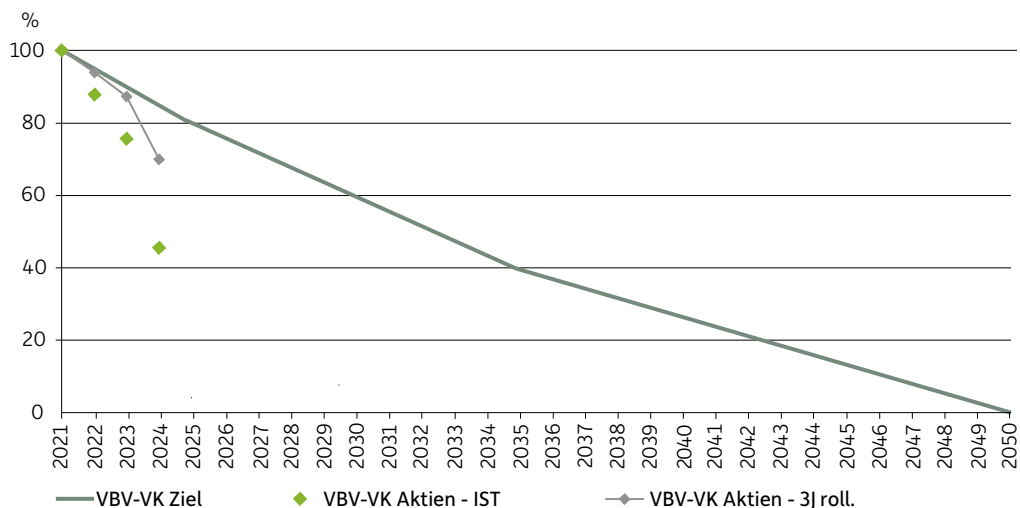


Abbildung 32: Dekarbonisierungspfad des VK-Aktienportfolios

Auch für das Unternehmensanleihenportfolio wurde 2021 als Referenzjahr definiert. Die THG-Emissionsintensität (Scope 1 und 2) belief sich zum 31.12.2024 auf 37,6 Tonnen CO₂-Äquivalente je investierter Million Euro.

Das bedeutet eine Reduktion um 37,3% gegenüber dem Referenzwert von 2021 (60 Tonnen CO₂e) – und somit ebenfalls eine klare Unterschreitung des Zwischenziels für 2025 (Reduktion um 20%).

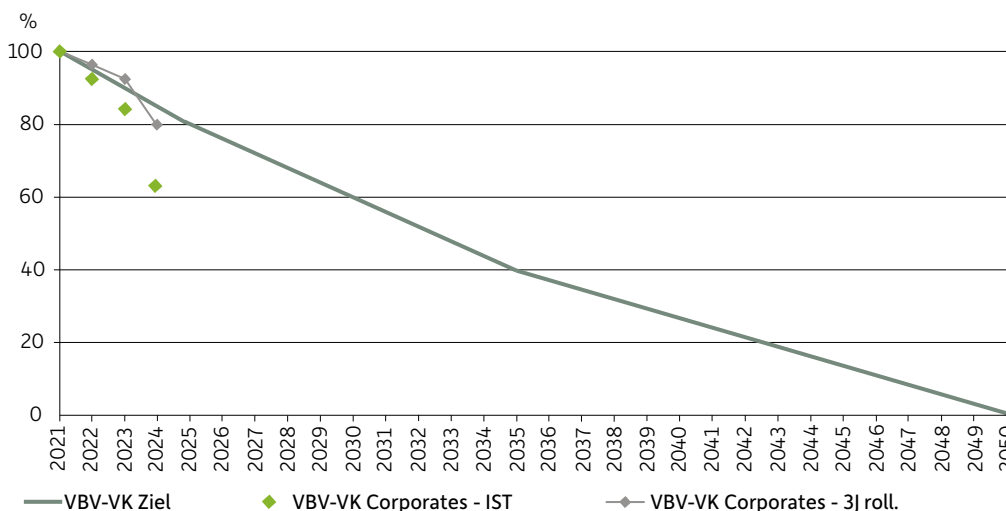


Abbildung 33: Dekarbonisierungspfad des VK-Unternehmensanleihenportfolios

DEKARBONISIERUNGSZIELE DER PENSIONS-KASSE

Die THG-Emissionsintensität (Scope 1 und 2) des Aktienportfolios (gemäß PCAF-Standard) belief sich zum Stichtag 31.12.2024 auf 15,9 Tonnen CO₂-Äquivalente

je investierter Million Euro. Damit lag die Emissionsintensität um 84,4% unter dem Referenzwert von 2019 (102 Tonnen CO₂e) – und 54,4 Prozentpunkte unter dem Zwischenziel für 2025 (Reduktion um 30%).

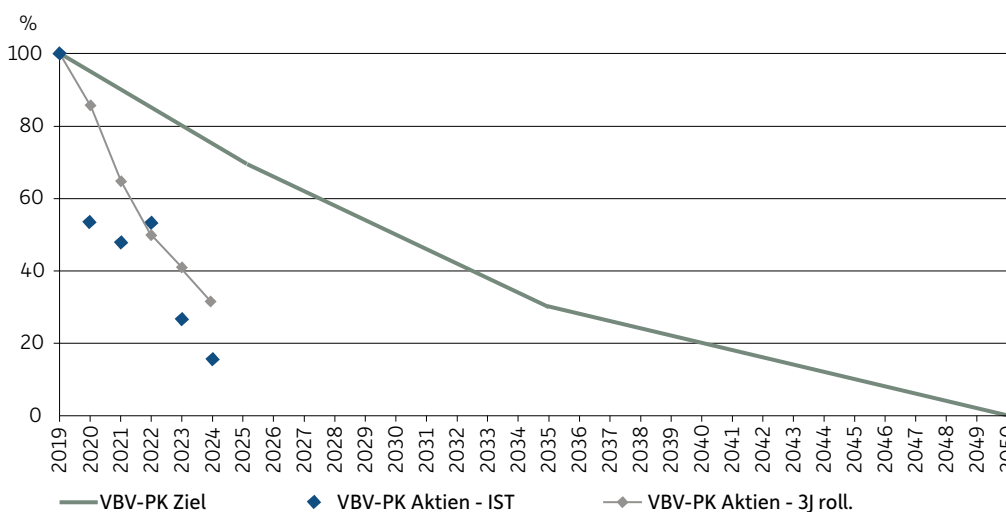


Abbildung 34: Dekarbonisierungspfad des PK-Aktienportfolios

Bei den Unternehmensanleihen lag die THG-Emissionsintensität (Scope 1 und 2) zum 31.12.2024 bei 78,3 Tonnen CO₂-Äquivalente je investierter Million Euro. Gegenüber dem Referenzwert von 2020 (151 Tonnen

CO₂e) entspricht das einer Reduktion von 48% – und damit einer Unterschreitung des Zwischenziels für 2025 (Reduktion um 30%) um 18 Prozentpunkte.

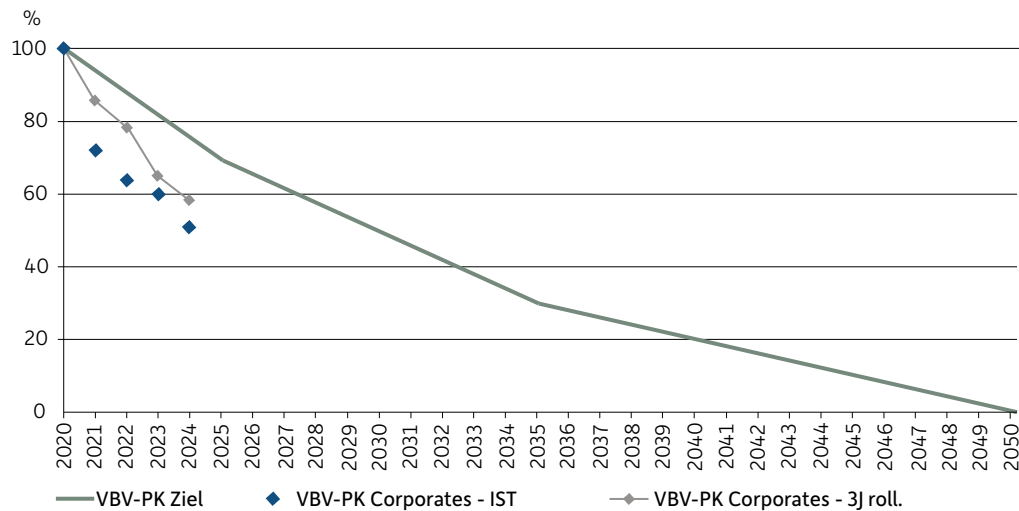


Abbildung 35: Dekarbonisierungspfad des PK-Unternehmensanleihen-Portfolios

VBV IN ALLEN PORTFOLIOS MEHR ALS NUR AUF KURS

Die Dekarbonisierungspfade der VBV sind darauf ausgerichtet, die THG-Emissionen in den Aktien- und Unternehmensanleihenportfolios beider Gesellschaften bis 2050 auf Netto-Null zu bringen. Diese Zielsetzung entspricht dem aktuellen Stand der Klimawissenschaft: Eine Netto-Treibhausgasneutralität bis spätestens 2050 ist erforderlich, um das globale 1,5 °C-Ziel zu erreichen oder nur geringfügig zu überschreiten und somit im Rahmen sogenannter „no or low overshoot scenarios“ zu bleiben. Die bislang erzielten Reduktionen der Emissionsintensitäten in den Portfolios der VBV übertreffen die jeweiligen Zwischenziele deutlich. Die VBV liegt damit aktuell mehr als nur auf Kurs zur Netto-Null.

Klimabezogene Daten zu den Portfolios

Die Berechnung und Veröffentlichung des CO₂-Fußabdrucks (Scope 1- und Scope 2-Daten) im Rahmen von Scope 3.15 erfolgt gemäß dem „Global GHG Accounting and Reporting Standard for the Financial Industry“ von PCAF (Partnership for Carbon Accounting Financials). Die zweite Version dieses Standards (Dezember 2022) umfasst sieben Anlageklassen, die für die VBV das sogenannte analysierbare Portfolio zum 31.12.2024 bilden:

- » Börsennotierte Aktien
- » Unternehmensanleihen
- » Geschäftskredite und nicht börsennotierte Aktien
- » Projektfinanzierungen
- » Gewerbliche Immobilien
- » Hypotheken und Kfz-Kredite
- » Staatsanleihen

	VK Aktien-portfolio	VK Unternehmensanleihen	PK Aktien-portfolio	PK Unternehmensanleihen	MSCI ACWI
Relativer CO ₂ -Fußabdruck (t CO ₂ e pro investierte Mio. EUR) Allokationsbasis: EVIC	22,5	37,6	15,9	78,3	43,4
CO ₂ -Intensität (t CO ₂ e pro Mio. EUR Umsatz) Allokationsbasis: EVIC	71,6	89,9	62,2	145,7	137,9
Anteil der Unternehmen im Portfolio mit SBTi-bestätigten Zielen	51,6%	43,1%	49,6%	31,6%	43,9%
Anteil der Umsätze aus taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten im Portfolio	2,6%	7,1%	2,5%	4,4%	0,6%
Anteil der Unternehmen im Portfolio mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten	11,1%	26,5%	8,0%	15,9%	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.

EVIC: Enterprise Value Including Cash

SBTi: Science Based Targets Initiative

MSCI ACWI: MSCI All Country World Index

Tabelle 18 : Daten zu CO₂-Intensitäten und Taxonomiefähigkeit der Portfolios per 31.12.2024



MATERIALEINSATZ

Relevanz und Auswirkungen

Ein verantwortungsvoller Umgang mit natürlichen Ressourcen ist essenziell, um Umweltbelastungen zu begrenzen und langfristig die ökologische Tragfähigkeit unseres Planeten zu sichern. Die zunehmende Verknappung vieler Rohstoffe und die Belastung von Ökosystemen durch übermäßigen Ressourcenverbrauch machen deutlich, dass auch Dienstleistungsunternehmen wie die VBV-Gruppe einen Beitrag leisten müssen – insbesondere über ihre Beschaffungsentscheidungen und betrieblichen Abläufe. Dabei ist der Materialeinsatz nicht nur aus Umweltperspektive, sondern auch im Hinblick auf damit verbundene Wirkungen entlang der Lieferkette relevant.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden wesentliche negative Auswirkungen im Zusammenhang mit dem Papierverbrauch identifiziert. Die Herstellung des verwendeten Papiers verbraucht Energie und verursacht Treibhausgasemissionen. Neben diesen ökologischen Auswirkungen wurde auch eine finanzielle Chance als wesentlich eingestuft: Durch die Umstellung auf elektronische Zustellung von Kundeninformationen in der VBV-Vorsorgekasse sowie durch die Digitalisierung interner Workflows besteht ein mittelfristiges Einsparpotenzial beim Papierverbrauch und bei den Versandkosten.

Der Papierverbrauch der VBV belief sich im Jahr 2024 auf rund 282.500 Blatt Kopierpapier sowie etwa 4,5 Millionen Blatt für Aussendungen, was einem Materialgewicht von ca. 24 Tonnen entspricht.

Konzepte zur Reduktion des Papierverbrauchs

Um den Papierverbrauch zu reduzieren, gibt es zwei grundlegende Ansatzpunkte: Zum einen die Weiterentwicklung der Automatisierung und Digitalisierung interner Prozesse, zum anderen die verstärkte Nutzung der digitalen – und damit papierlosen – Kommunikation mit den Berechtigten und Kund:innen.

Seit 2021 können bei der VBV-Vorsorgekasse Ansprüche ohne Papierformular geltend gemacht werden. Dies war ein weiterer Schritt zur Reduktion des Papierverbrauchs durch Digitalisierung, der im Jahr 2024 zu einer deutlichen weiteren Einsparung geführt hat. Diese Maßnahme hat zugleich die Attraktivität unseres Onlineservice Meine VBV weiter erhöht. Zur Steigerung der Nutzer:innenzahlen werden regelmäßig Anreize gesetzt. Wie schon in den vergangenen Jahren gab es auch 2024 sowohl in der VBV-Pensionskasse als auch in der VBV-Vorsorgekasse Gewinnspiele für alle Personen, die sich neu beim Onlineservice Meine VBV registriert haben. Zu gewinnen gab es einen E-Scooter, ein E-Bike sowie Klimatickets.

Entwicklung des Papierverbrauchs

Der Verbrauch an Kopierpapier ist 2024 – wie bereits im Vorjahr – signifikant zurückgegangen. Durch gezielte Bewerbung des Onlineservice Meine VBV und weitere Digitalisierungsmaßnahmen werden deutlich weniger Dokumente auf Papier ausgedruckt als in den Jahren davor. Pro Mitarbeiter:in (MA) wurden 2024 1.464 Blatt Kopierpapier verbraucht, pro 1.000 Anwartschafts- und Leistungsberechtigte (AWLB) waren es 79 Blatt.

	2020	2021	2022	2023	2024
Kopierpapier in Blatt	525.000	460.000	495.000	350.000	282.500
Veränderung zum VJ in %	- 24,5%	- 12,4%	7,6%	- 29,3%	- 19,3%
Blatt pro MA	2.983	2.570	2.750	1.813*	1.464
Blatt pro 1.000 AWLB	169	143	147	101*	79

* Richtigstellung von Information aus früherem Berichtszeitraum: Korrektur eines Datenfehlers

Tabelle 19: Entwicklung des Kopierpapierverbrauchs

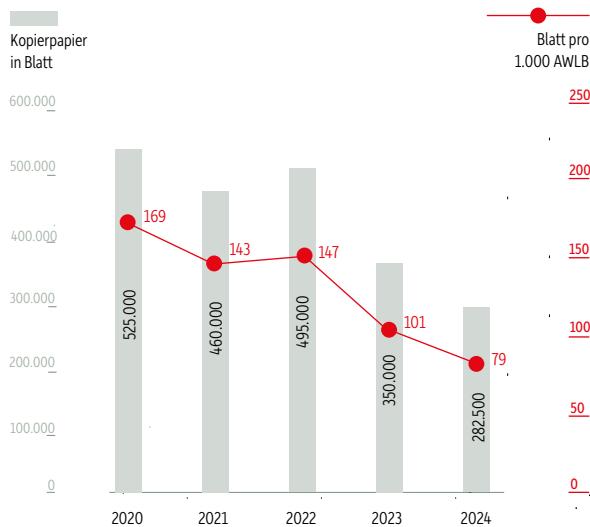


Abbildung 36: Kopierpapierverbrauch absolut und relativ

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.

	2020	2021	2022	2023	2024
Papier in Blatt	8.147.587	6.813.683	5.330.481	4.398.881	4.491.979
Veränderung zum VJ in %	- 12,0%	- 16,4%	- 21,8%	- 17,5%	+ 2,1%
Blatt pro 1.000 AWLB	2.628	2.119	1.578	1.265*	1.252

* Richtigstellung von Information aus früherem Berichtszeitraum: Korrektur eines Datenfehlers

Tabelle 20: Entwicklung des Papierbedarfs für Aussendungen

Seit 2020 werden Informationen über die Beitrags- und Kapitalentwicklung in der VBV-Pensionskasse aufgrund einer geänderten Rechtslage in elektronischer Form zugestellt. Die gesetzlichen Vorgaben für die VBV-Vorsorgekasse verpflichten uns hingegen, 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. Erfreulicherweise wird das Onlineservice von immer mehr Kund:innen und Berechtigten genutzt.

Durch die BMSVG Novelle Ende 2024 müssen Kontoinformationen ab 2025 auch in der Vorsorgekasse nur

noch auf ausdrücklichen Wunsch postalisch versendet werden. Da alle Anwartschaftsberechtigten im Jahr 2025 über die geänderte Zustellung informiert werden, erwarten wir für dieses Jahr einen kurzfristigen Anstieg der Aussendungen. Ab 2026 wird aufgrund der gesetzlichen Änderung ein signifikanter Rückgang des Papierbedarfs für Aussendungen erwartet.

Dank der positiven Entwicklungen des Onlineservices ist uns in den vergangenen Jahren gelungen, die Anzahl der Aussendungen in Papierform deutlich zu reduzieren. 2024 ist der absolute Papierbedarf für Aussendungen zwar wieder geringfügig gestiegen, bezogen auf die Zahl der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten ist er jedoch weiter gesunken.

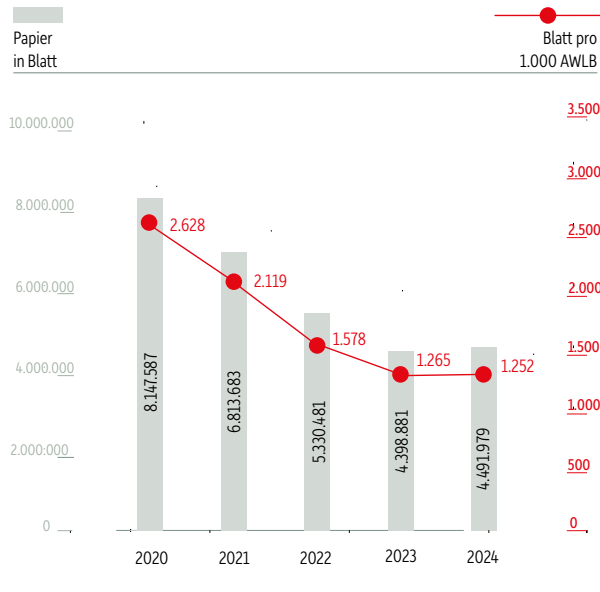


Abbildung 37: Papierbedarf bei Aussendungen absolut und relativ

	2020	2021	2022	2023	2024
Registrierte Personen	448.578	552.369	742.835	938.045	1.155.150
Veränderung zum VJ in %	+ 30,3%	+ 23,1%	+ 34,5%	+ 26,3%	+ 23,1%
Anteil an AWLB	14,5%	17,2%	22,0%	27,0%*	32,2%

* Richtigstellung von Information aus früherem Berichtszeitraum: Korrektur eines Datenfehlers

Tabelle 21: 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. Über die gesamte VBV-Gruppe (Pensionskasse und Vorsorgekasse) waren mit Jahresende 2024 rund 1.155.150³ Berechtigte im Onlineservice registriert.

Registrierte Personen bei Meine VBV

Seit nun bereits sieben Jahren bieten wir unseren Anwartschafts- und Leistungsberechtigten (AWLB) die Möglichkeit, ihre Kontoinformationen über das Online-service Meine VBV abzurufen sowie uns über diesen Kanal schnell und unkompliziert zu kontaktieren. Je mehr Berechtigte von dieser Option Gebrauch machen, desto mehr können wir die Zahl der Postsendungen und damit auch den Papierverbrauch reduzieren.

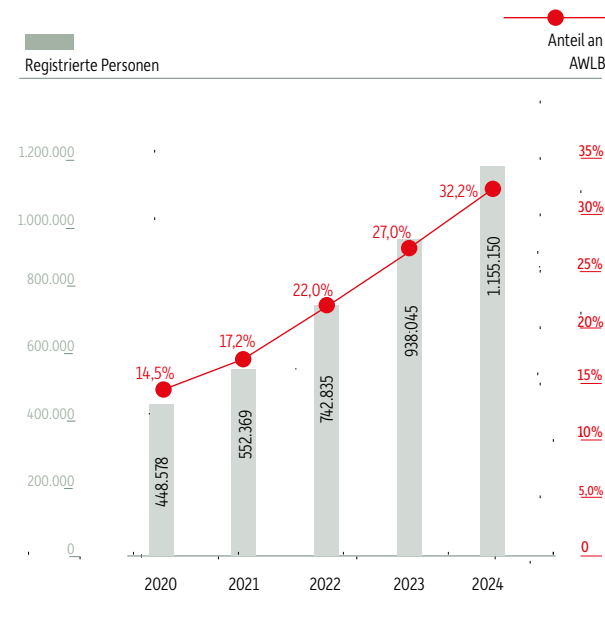


Abbildung 38: Registrierte Personen bei Meine VBV

³ Der höhere Wert im Vergleich zu jenem auf Seite 5 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.

ABFALLMANAGEMENT

Relevanz und Auswirkungen

Das weltweite Abfallaufkommen nimmt weiter zu. Laut dem Global Waste Management Outlook 2024 des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP) wird die jährlich anfallende Menge an kommunalem Siedlungsabfall von derzeit rund 2,1 Milliarden Tonnen im Jahr 2023 auf 3,8 Milliarden Tonnen bis 2050 ansteigen. Besonders besorgniserregend ist der prognostizierte Anstieg von Kunststoffabfällen: Die OECD rechnet damit, dass sich das globale Kunststoffaufkommen bis 2040 um rund 70% erhöhen könnte – mit entsprechend negativen Auswirkungen auf Umwelt und Gesundheit. Ein großer Teil des weltweiten Abfalls wird nach wie vor nicht recycelt, sondern deponiert, verbrannt oder gelangt in die Umwelt.

Österreich verfügt über ein gut entwickeltes Abfallwirtschaftssystem. Gleichwohl ist auch hier das konsequente Vermeiden von Abfällen und das Schließen von Materialkreisläufen weiterhin geboten. Für Dienstleistungsunternehmen wie jene der VBV-Gruppe fallen im Vergleich zur produzierenden Industrie deutlich geringere Abfallmengen an. Dementsprechend wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse keine Auswirkungen, Chancen oder Risiken als wesentlich bewertet. Die VBV verfolgt im Rahmen ihres Umweltmanagementsystems dennoch einen verantwortungsvollen Umgang mit betrieblichen Ressourcen und setzt Maßnahmen zur Abfallvermeidung. So werden beispielsweise gebrauchte, aber noch funktionstüchtige IT-Geräte und Büromöbel weiterverwendet oder extern weitergegeben, um deren Nutzungsdauer zu verlängern und Abfall zu vermeiden.

Maßnahmen zur Förderung der Kreislaufwirtschaft

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. Elektronische Altgeräte und sonstiger Sondermüll, wie Feuerlöscher oder Festplatten, werden der Saubermacher Dienstleistungs AG zur fachgerechten Entsorgung übergeben. Wenn sich Abnehmer:innen finden, werden noch funktionsfähige elektronische Geräte an Mitarbeitende und aussortierte Möbel an Mitarbeitende sowie karitative Einrichtungen weitergegeben.

Im Jahr 2024 sind am Standort in Wien 236 Kilogramm gefährlicher Elektro-Abfall und 598 Kilogramm nicht gefährlicher Abfall angefallen, der von der Saubermacher Dienstleistungs AG entsorgt wurde. In Tabelle 22 sind nur jene Abfallarten angeführt, deren Masse mit zufriedenstellender Genauigkeit erfasst werden kann. Sie werden von externen Entsorgungsdienstleistern übernommen und fachgerecht entsorgt, recycelt oder aufbereitet.

Abfall	2020	2021	2022	2023	2024
gefährlicher Elektro-Abfall in t	1,43	0,50	0,41	0,08	0,24
nicht gefährlicher Elektro-Abfall in t	0,10	0,68	0,01	0,00	0,18
Feuerlöscher	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	0,11
Festplatten	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	0,30
Sperrmüll in t*	1,41	0,69	0,13	3,48	2,31
Abfall pro MA in kg**	16,71	10,43	3,06	19,67	16,29

* Schätzwerte

** Richtigstellung von Information aus früheren Berichtszeiträumen: Korrektur eines Datenfehlers (2020-2023)

Tabelle 22: Entwicklung Abfallaufkommen

ZIELE UND GEPLANTE MASSNAHMEN IM HANDLUNGSFELD UMWELT & KLIMA

Die Ziele und Maßnahmen im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements der VBV werden in einem Nachhaltigkeitsprogramm dokumentiert und gesteuert. Darin ist festgehalten, welchem ESRS-Thema sie zugeordnet sind, welche Sustainable Development Goals (SDGs) dadurch unterstützt werden, bis wann die Ziele erreicht werden sollen, mit welchen Kennzahlen die Zielerreichung gemessen wird und wie der aktuelle Umsetzungsstand der Ziele und Maßnahmen ist. Das Nachhaltigkeitsprogramm wird zweimal jährlich überprüft und aktualisiert. Neue Ziele und Maßnahmen werden – meist nach Datenerhebungen im Rahmen des Monitorings – ergänzt.

Im Folgenden sind ausgewählte Ziele und zugehörige Maßnahmen aus dem Handlungsfeld Umwelt & Klima angeführt.

THEMENBEREICH EMISSIONEN UND KLIMASCHUTZ

- » **Mobilität klimafreundlicher gestalten:**
 - o Um Geschäftsreisen klimafreundlicher zu gestalten, wenn öffentliche Verkehrsmittel oder Rail & Drive nicht genutzt werden können, sollen Pool-E-Autos angeschafft werden.
 - o Das Jobticket soll allen Mitarbeitenden zur Verfügung stehen, die es in Anspruch nehmen möchten – als Anreiz, den Arbeitsweg vermehrt öffentlich zurückzulegen.
 - o Der Anstieg an Flugreisen im Jahr 2024 wird zum Anlass genommen, die Ursachen eingehender zu analysieren und darauf aufbauend geeignete Maßnahmen zu erarbeiten.
- » **Klimaschutz in der Veranlagung:**
 - o Dekarbonisierung des Aktien- und Anleihenportfolios (Ziele, Zwischenziele und bisherige Fortschritte der VBV-Pensionskasse und VBV-Vorsorgekasse siehe Abschnitt „Klimaschutz in der Veranlagung“ ab S. 63)

- o Der Anteil an Unternehmen mit SBTi-validierten Reduktionszielen in den Portfolios soll bis 2035 auf 95% steigen. Die Erreichung der Zwischenziele (50% in 2025, 75% bis 2030) wird jährlich überprüft. Der aktuelle Stand per 2024 ist in Tabelle 18 dargestellt.
- o Der Anteil an „grünen Investitionen“ – z. B. in klimabezogene Infrastruktur, Aktien im Bereich Energietransition, Green Buildings oder Green Bonds – soll bis 2030 auf 25% in der VBV-Vorsorgekasse und auf 15% in der VBV-Pensionskasse steigen.
- o Die Fortschritte bei der Zielerreichung werden jährlich im Rahmen der Klima- und Engagementberichte offengelegt.

THEMENBEREICH RESSOURCENNUTZUNG & KREISLAUFWIRTSCHAFT

- » **Papier einsparen:**
 - o Die postalische Information unserer über 3,6 Millionen Anwartschaft- und Leistungsberechtigten verursacht jährlich einen hohen Papierverbrauch. Durch verstärkte Nutzung des Kundenportals Meine VBV und die gesetzliche Möglichkeit zur standardmäßigen elektronischen Zustellung der jährlichen Kapitalinformation (laut Novelle zum BMSVG) soll dieser Verbrauch deutlich reduziert werden.
 - o Zur Vereinfachung der Kommunikation mit Unternehmenskunden wurde 2024 das neue Portal VBV Business für einen Teil der Kundschaft freigeschaltet. Es dient als Plattform für den Datenaustausch und die Kommunikation mit dem:r Betreuer:in und wird sukzessive auf weitere Kundengruppen ausgerollt.
- » **Bewusster Umgang mit Ressourcen:**
 - o Mit der Aktion „Pfand für ein besseres Land“ wurde eine Initiative ins Leben gerufen, um Mitarbeiter:innen die richtige Entsorgung von Pfandflaschen zu erleichtern und gleichzeitig einen sozialen Beitrag zu leisten. In den Küchen stehen eigene Sammelbehälter zur Verfügung. Die Flaschen werden retourniert, und das erhaltene Pfand wird gesammelt und am Jahresende an eine österreichische Wohltätigkeitsorganisation gespendet.

MITARBEIT- ENDE & SOZIALES



UNSER ZUGANG

Als Treuhänderin für die ihr anvertrauten Beiträge trägt die VBV Verantwortung gegenüber ihren Kund:innen und den Anspruchsberechtigten. Diese Verantwortung umfasst sowohl die nachhaltige Veranlagung – unter Berücksichtigung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien (ESG) – als auch das Ziel verlässlicher Erträge. Nachhaltigkeit in der Veranlagung dient dem Schutz von Mensch und Umwelt; ein gutes Veranlagungsergebnis trägt zur finanziellen Absicherung und Lebensqualität der Anspruchs- und Leistungsberechtigten bei.

Diese Verantwortung endet jedoch nicht am Außenverhältnis. Die VBV versteht sich auch im Inneren als sozial verantwortliche Organisation: gegenüber ihren eigenen Mitarbeitenden. Sie sieht sich als Arbeitgeber, die durch ein stabiles, wertebasiertes Arbeitsumfeld langfristige Perspektiven ermöglicht. Dabei stehen Fairness, Vertrauen und Entwicklung im Zentrum. Die Verantwortung gegenüber den Menschen im Unternehmen wird als gleichrangig zur wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit verstanden.

Die Zusammenarbeit in der VBV-Gruppe ist geprägt von gegenseitigem Respekt, Klarheit in der Kommunikation und Offenheit gegenüber vielfältigen Lebensrealitäten. Diese Grundhaltung wird im Führungsverständnis ebenso sichtbar wie in zentralen Gestaltungsprinzipien der Personalpolitik: Teilhabe, Transparenz und kontinuierliche Weiterentwicklung.

Grundlagen der Personalpolitik

Im Zentrum des mitarbeiter:innenorientierten Zugangs der VBV steht der Mensch – als Mitarbeitende:r ebenso wie als Führungskraft. Die Personalpolitik orientiert sich an drei grundlegenden Prinzipien: Respekt, Dialog und Entwicklung. Ziel ist es, ein Umfeld zu gestalten, in dem Mitarbeitende Verantwortung übernehmen, sich fachlich und persönlich weiterentwickeln und ihre Arbeitsrealität mitgestalten können.

Führung basiert auf Vertrauen, Klarheit und der Bereitschaft zuzuhören – unabhängig von Hierarchie oder Funktion. Diese Haltung bildet auch den Rahmen für zentrale Instrumente wie Mitarbeiter:innen-Gespräche, Feedbackprozesse oder die Teilnahme an der Great Place to Work-Befragung. Die Befragung im Berichtsjahr ergab eine gestiegene Zufriedenheit der Mitarbeitenden im Vergleich zum Jahr davor.

Die Personalabteilung versteht sich als aktive Entwicklungspartnerin – für Führungskräfte ebenso wie für Mitarbeitende. Sie begleitet Veränderungsprozesse,

unterstützt die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur und gestaltet Rahmenbedingungen mit.

TEAMGEIST UND MITBESTIMMUNG

Eine Kultur der Zusammenarbeit ist kein Selbstläufer – sie braucht Aufmerksamkeit und klare Rahmenbedingungen. In der VBV arbeiten Kolleg:innen lösungsorientiert, verlässlich und mit einem hohen Maß an Hilfsbereitschaft zusammen. Vertrauen, gegenseitige Unterstützung und Wertschätzung prägen das Miteinander in den Teams.

Ein wichtiger Bestandteil des internen Austauschs ist die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat. 99 Prozent der Mitarbeitenden sind durch den Betriebsrat vertreten und verfügen damit über eine formale Interessenvertretung. Der Betriebsrat steht im regelmäßigen Austausch mit der Geschäftsleitung und organisiert unter anderem ein Betriebsratsfrühstück, das etwa einmal pro Quartal stattfindet. Zusätzlich bietet der Betriebsrat regelmäßige Sprechstunden an, in denen Mitarbeitende ihre Anliegen einbringen können.

Organisation und Aufgaben des Personalmanagements

Das Personalmanagement der VBV ist in der Holding im Ressort des Vorstandsvorsitzenden angesiedelt. Es verantwortet sowohl strategische als auch operative Aufgaben – darunter Recruiting, Personalentwicklung, Organisationsentwicklung, Employer Branding, Personaladministration, vorbereitende Lohnverrechnung und Personalcontrolling. Aktuell wird die Abteilung von vier Mitarbeiterinnen betreut, ergänzt durch eine Kollegin in der VBV-Vorsorgekasse. In den Sommermonaten unterstützen fallweise Feriapraktikant:innen oder Studierenden das Team.

Die VBV beobachtet die dynamischen Entwicklungen am Arbeitsmarkt und in der Arbeitswelt sehr aufmerksam. Sie reagiert frühzeitig auf strukturelle Veränderungen – etwa durch gezielte Weiterbildungsangebote, generationenübergreifende Personalstrategien und einen Ausbau interner Entwicklungsmöglichkeiten. Der zunehmende Bedarf an IT-Kompetenz, der demografische Wandel sowie das Ziel, ein vielfältiges und inklusives Arbeitsumfeld zu gestalten, stellen zentrale Herausforderungen dar, denen die VBV mit strategischer Weitsicht und konkreten Maßnahmen begegnet.

Nachhaltigkeit im Personalbereich zeigt sich auch in ressourcenschonenden, digitalen Prozessen sowie in einer Arbeitsorganisation, die auf Stabilität, Verlässlichkeit und Anpassungsfähigkeit ausgerichtet ist. Die im Mehrjahresvergleich niedrige Fluktuation verdeutlicht, dass viele Mitarbeitende der VBV über Jahre hinweg verbunden bleiben – ein Zeichen für ein gelebtes Miteinander auf Augenhöhe.

Von professioneller Personalgewinnung über strukturiertes Onboarding bis hin zur Nachfolgeplanung begleitet die VBV den gesamten Lebenszyklus ihrer Mitarbeitenden. Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Kontinuität und Entwicklung gleichermaßen ermöglicht. Dazu zählen faire und nachvollziehbare Vergütungssysteme, flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice-Regelungen und Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

Kommt es dennoch zu einer Trennung, bleibt ein respektvoller Umgang zentral: Die VBV achtet darauf, dass auch der Austritt aus dem Unternehmen partnerschaftlich und wertschätzend gestaltet wird.

Gesellschaftliche Verantwortung

Als Vorsorgeanbieterin hat die VBV nicht nur eine ökonomische, sondern auch eine soziale Rolle. Gesellschaftliche Verantwortung zeigt sich unter anderem durch die gezielte Förderung von Finanzbildung, etwa für junge Menschen oder Personen mit geringen Vorkenntnissen, sowie durch Corporate Volunteering und die Unterstützung sozialer Projekte.

Ein besonderer Fokus der Finanzbildungsaktivitäten liegt auf der betrieblichen Altersvorsorge und der nachhaltigen Geldanlage – also auf jenen Themen, die das Kerngeschäft der VBV unmittelbar betreffen. Dieses Wissen gibt die VBV sowohl an Kunden, Anwartschafts- und Leistungsberechtigte als auch an Mitarbeitende weiter.

Mitarbeitende der VBV haben die Möglichkeit, sich im Rahmen von Corporate Volunteering für soziale oder ökologische Anliegen zu engagieren. Im Berichtsjahr fanden sieben Corporate-Volunteering-Aktionen mit insgesamt 67 Teilnahmen statt. Dabei wurden 196 Personenstunden eingebracht, die als reguläre Arbeitszeit gewertet wurden. Beispiele für das soziale Engagement sind der veranstaltete Spielenachmittag im Haus der Barmherzigkeit und die Betreuung eines Punschstands für das Haus Jaro.

Einen besonderen Fokus liegt die VBV-Gruppe bei ihrem gesellschaftlichen Engagement auf Diversität, Gerechtigkeit und Inklusion (DEI). Wir verstehen Vielfalt nicht nur als gesetzliche Pflicht, sondern als Bestandteil unserer Haltung – nach innen wie außen. Seit 2024 ist die VBV Mitglied der Diversity Allianz und baut die interne wie externe Kommunikation zu DEI-Themen schrittweise aus. Wie dieser Zugang konkret in Strukturen, Maßnahmen und Bewusstseinsbildung übersetzt wird, darüber informieren wir im Abschnitt „Vielfalt und Chancengleichheit“ (S. 86).

Wahrung grundlegender Rechte

Die Rechte der Mitarbeitenden sind durch das österreichische Arbeits- und Sozialrecht umfassend geschützt. Dazu zählen unter anderem das Recht auf körperliche Unversehrtheit, auf Vereinigungsfreiheit, Gleichbehandlung sowie der Schutz vor Ausbeutung und Diskriminierung. Vor diesem Hintergrund ist es nicht ungewöhnlich, dass im Berichtsjahr 2024 keine schwerwiegenden Vorfälle im Zusammenhang mit der Verletzung grundlegender Rechte festgestellt wurden. Es fielen auch keine Geldbußen, Sanktionen oder Schadenersatzzahlungen in diesem Zusammenhang an.

Gleichzeitig ist sich die VBV bewusst, dass auch in einem rechtlich gut geschützten Umfeld wie Österreich Diskriminierung oder Belästigung vorkommen können. Die VBV tritt jeder Form von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung entschieden entgegen.

Auch sieht sich die VBV in der Pflicht, die Daten ihrer Kunden und Anspruchsberechtigten besonders zu schützen. Ein potenzieller Verlust personenbezogener Daten – etwa durch externe Angriffe – würde nicht nur zu rechtlichen Konsequenzen führen, sondern auch das Vertrauen in die Organisation beeinträchtigen. Daher

werden Sicherheitsmaßnahmen im IT-Bereich laufend überprüft und weiterentwickelt.

Die folgenden Unterkapitel vertiefen zentrale Aspekte des Themenfelds „Mitarbeitende & Soziales“ – von Beschäftigungsqualität und Gleichstellung über Gesundheit und Weiterbildung bis hin zu Datenschutz und Kommunikation mit Anspruchsgruppen. Sie zeigen, wie die VBV ihre Haltung in konkrete Maßnahmen, Prozesse und Zielsetzungen übersetzt. Den Abschluss dieses Kapitels bildet die Erläuterung ausgewählter Ziele und Maßnahmen in diesem Bereich.



BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITGEBERQUALITÄT

Relevanz und Auswirkungen

Die bevorstehende Pensionierungswelle der Babyboomer-Generation und der damit verbundene Fachkräftemangel stellen den österreichischen Arbeitsmarkt vor langfristige Herausforderungen. Unternehmen sind zunehmend gefordert, attraktive und verlässliche Arbeitsbedingungen zu bieten, um qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und langfristig zu binden.

Die VBV nimmt diese Entwicklungen sehr bewusst wahr. Für ihre rund 190 Mitarbeitenden, die einen großen Teil ihrer Lebenszeit im Arbeitsumfeld verbringen, möchte sie ein Arbeitgeber sein, der Verlässlichkeit, Gestaltungsräume und Entwicklungsmöglichkeiten bietet – auch im Sinne einer fairen Balance zwischen Berufs- und Privatleben. Grundlage dafür ist eine wertschätzende Unternehmenskultur, die individuelle Lebensrealitäten anerkennt und eine langfristige Zusammenarbeit fördert.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde als positiver Impact identifiziert, dass die VBV moderne Benefits mit Fokus auf Work-Life-Integration bereitstellt – und damit aktiv zur Lebensqualität ihrer Mitarbeitenden beiträgt.

Die folgenden Abschnitte beschreiben, mit welchen konkreten Maßnahmen die VBV diesen Anspruch einlöst: von flexiblen Arbeitszeitmodellen, Homeoffice und gezielter Personalentwicklung über moderne Arbeitsplatzgestaltung bis hin zu Maßnahmen der Mitarbeitendenbindung und Nachfolgeplanung.

Arbeitgeberattraktivität und Rahmenbedingungen

FRINGE BENEFITS

Die VBV bietet ihren Mitarbeitenden eine Reihe freiwilliger Zusatzleistungen – sogenannte Fringe Benefits – die zur Zufriedenheit und Bindung an das Unternehmen beitragen. Dazu zählen ein vergünstigtes Frühstücks- und Mittagsangebot in der Kantine, ein Verpflegungsservice sowie kostenloses Obst, Gemüse, Kaffee, Tee und Soda im Büro.

Die zentrale Lage im zweiten Wiener Gemeindebezirk und die gute Anbindung an den öffentlichen Verkehr machen den Arbeitsplatz zudem gut erreichbar. Regelmäßig organisierte Mitarbeiter:innenevents – wie „Grätzel-Walks“, gemeinsames Buchteln-Backen, Laufevents

und sportliche Aktivitäten oder ein „Vorstandschat im Grünen“ auf der Summerstage am Donaukanal – fördern das Gemeinschaftsgefühl.

Als Anbieterin betrieblicher Vorsorgelösungen bietet die VBV auch ihren eigenen Mitarbeitenden eine betriebliche Pensionsvorsorge. Alle Beschäftigten mit unbefristetem Dienstverhältnis partizipieren am Pensionskassenmodell. In der Regel geht ein Dienstverhältnis nach rund drei Monaten in ein unbefristetes über.

VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Die VBV setzt eine Vielzahl an Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu fördern. Dazu zählen ein flexibles Gleitzeitmodell, individuelle Unterstützungsangebote in herausfordernden Lebenssituationen sowie eine offene Führungskultur, die Rücksicht auf familiäre Verpflichtungen nimmt.

Seit 2021 nimmt die gesamte VBV-Gruppe am Audit berufundfamilie teil. Ziel ist es, bestehende Maßnahmen weiterzuentwickeln und neue Angebote zur besseren Vereinbarkeit zu schaffen. Im Herbst 2024 wurde ein externes Re-Audit durchgeführt und dabei ein Vollzertifikat erhalten. In diesem Rahmen fanden Workshops mit Mitarbeitenden und Führungskräften statt, in denen Maßnahmen für die nächsten drei Jahre erarbeitet wurden. Ein besonderer Fokus lag auf Themen wie Pflege, Familienverantwortung, Väterkarenz, Elternteilzeit sowie Storytelling im Intranet (z. B. zum Papamonat).

Bereits zuvor wurden unter anderem folgende Maßnahmen umgesetzt:

- » Betriebsvereinbarung zum Homeoffice
- » Integration des Themas Vereinbarkeit von Familie und Beruf in das Mitarbeiter:innenorientierungsgespräch
- » Versand von Unternehmensinformationen an karenzierte Mitarbeitende
- » Themenschwerpunkt im Intranet zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- » Informationen zu Ferienangeboten für Kinder
- » Einladungen an karenzierte Kolleg:innen zu Veranstaltungen
- » Willkommensinformationen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für neue Mitarbeitende

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.

Karenz

Alle Mitarbeitenden der VBV – Männer wie Frauen – haben aufgrund österreichischer gesetzlicher Regelungen Anspruch auf eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Form von Karenzzeit.

Im Berichtszeitraum waren fünf unserer Mitarbeiterinnen in Karenz. Die Elternkarenz wurde in den vergangenen drei Jahren ausschließlich von Frauen genutzt. Ein Mitarbeiter nahm im Berichtsjahr den so genannten Papa-monat – eine einmalige Arbeitsfreistellung unmittelbar nach der Geburt eines Kindes – in Anspruch.

	2022			2023			2024		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Anzahl Mitarbeitende per 31.12. (Personenanzahl)	67	113	180	67	114	181	71	122	193
Mitarbeitende in Karenz (Personenanzahl)	0	8	8	0	5	5	0	5	5
Mitarbeitende in Karenz (Anteil)*	0%	7%	4%	0%	4%	3%	0%	4%	3%

*) exklusive Papa-Monat

Tabelle 23: Inanspruchnahme der Elternkarenz differenziert nach Geschlecht

HOMEOFFICE

Homeoffice ist spätestens seit der Corona-Pandemie fester Bestandteil der Arbeitskultur der VBV. Auf Basis einer Betriebsvereinbarung können bis zu 60% der Arbeitszeit im Homeoffice erbracht werden. Die Regelung wird von Mitarbeitenden wie Führungskräften gut angenommen, da sie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beiträgt und Wegzeiten reduziert. Im Jahr 2024 verbrachten die Mitarbeitenden der VBV im Durchschnitt 69 Arbeitstage im Teleworking.

Zur Sicherstellung des Teamzusammenhalts wurde in vielen Bereichen ein wöchentlicher Teambürotag mit persönlicher Anwesenheit und Team-Jour-Fixe eingeführt. Zusätzlich wurde eine VoIP-Telefonlösung implementiert, um die Erreichbarkeit auch im Homeoffice sicherzustellen.

NEUE ARBEITSWELTEN

Im Sommer 2024 wurden die neugestalteten Lounges eröffnet. Durch die Umgestaltung wurden neue Interaktionsbereiche geschaffen, um den informellen Austausch zu fördern und bereichsübergreifende Zusammenarbeit zu stärken. Die Mitarbeitenden wurden aktiv in die Planung eingebunden.

Auch die Personalabteilung arbeitet kontinuierlich an neuen Konzepten, etwa im Bereich hybrider Führung, digitaler Zusammenarbeit und virtueller Kommunikation. Für Schulungsmaßnahmen stehen auch E-Learnings zur Verfügung.

Beschäftigtenbindung und Feedbackkultur

Ein zentrales Anliegen der VBV ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Zufriedenheit, Bindung und Entwicklung ihrer Mitarbeitenden fördert. Dafür setzen wir auf mehrere, ineinandergreifende Maßnahmen: Neben der regelmäßigen Teilnahme an der Initiative „Great Place to Work“ und den jährlich stattfindenden Mitarbeiter:innenorientierungsgesprächen (MOG) zählen auch dialogorientierte Kommunikationsformate zwischen Führung und Mitarbeitenden zu den etablierten Instrumenten wechselseitiger Rückmeldung.

„GREAT PLACE TO WORK“

Seit 2019 nimmt die VBV-Gruppe regelmäßig an der unabhängigen Befragung durch das Unternehmen „Great Place to Work“ teil. Im Jänner 2024 wurde eine Befragung mit Rückblick auf das Jahr 2023 durchgeführt. Die Ergebnisse zeigten eine hohe Zufriedenheit der Mitarbeitenden. 83% der Mitarbeitenden stimmten der Aussage „Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz“ zu. Gleichzeitig wurden konkrete Bedürfnisse und Entwicklungsfelder sichtbar.

Die Resultate wurden allen Mitarbeitenden präsentiert. Bereits im Frühjahr 2024 erfolgte eine vertiefende Analyse der Ergebnisse in den jeweiligen Teams. Daraus wurden teambezogene Maßnahmen abgeleitet, etwa zur Weiterentwicklung der Zusammenarbeit oder zur Anpassung des Arbeitsumfelds. Wo möglich, setzte die VBV Verbesserungsmaßnahmen kurzfristig um, etwa

in Bezug auf IT-Ausstattung sowie im Bereich Aus- und Weiterbildung (z. B. Englischkurse und Trainings zum Selbstmanagement). Außerdem wurde im Berichtsjahr ein Konzept für einheitliche nachhaltige Sozialleistungen erarbeitet und umgesetzt.

Im Jänner 2025 folgte die nächste GPTW-Befragung mit Rückblick auf das Jahr 2024. Auch diese bestätigte die hohe Zufriedenheit – mit weiter steigender Tendenz. Zusätzlich flossen neue Themen wie Nachfolgeplanung und Kompetenzmanagement in die Maßnahmenplanung ein.

MITARBEITER:INNENORIENTIERUNGSGESPRÄCHE

Ein zentrales Instrument zur kontinuierlichen Entwicklung und Bindung der Mitarbeitenden sind die jährlichen Mitarbeiter:innenorientierungsgespräche (MOG) zwischen Führungskraft und Mitarbeiter:in. Diese Gespräche dienen sowohl der Rückschau auf das vergangene Jahr als auch der gemeinsamen Planung für das kommende Jahr. Besprochen werden Zielerreichung, neue Aufgaben und Projekte, individuelle Entwicklungsziele sowie Aus- und Weiterbildungswünsche.

Neben fachlichen Inhalten stehen auch die Zusammenarbeit im Team sowie das persönliche Befinden und die Arbeitszufriedenheit im Fokus des Dialogs. Die Gespräche bieten Raum für beidseitiges Feedback sowie für das Ansprechen von Anliegen, Ideen oder Verbesserungsvorschlägen.

Zur Strukturierung und Dokumentation wird ein standardisiertes MOG-Formular verwendet. Die festgehaltenen Vereinbarungen werden an die Personalabteilung weitergeleitet. Diese stellt sicher, dass die Gespräche mit allen Mitarbeitenden durchgeführt werden.

AUSTAUSCH ZWISCHEN FÜHRUNG UND MITARBEITENDEN

Ein offener und kontinuierlicher Informationsaustausch ist wesentlich für eine konstruktive Zusammenarbeit – insbesondere unter veränderten Arbeitsbedingungen wie verstärktem Homeoffice. Die VBV hat daher bestehende Kommunikationsformate weiterentwickelt und neue Dialogwege etabliert, um Mitarbeitende transparent über aktuelle Entwicklungen zu informieren und den direkten Austausch zu fördern.

Das Vorstandsteam informiert regelmäßig über strategische Themen, Projekte und relevante Ereignisse – unter anderem per E-Mail, im virtuellen Format „Chat mit dem Vorstand“, das etwa alle sechs Wochen stattfindet, sowie einmal jährlich persönlich im Rahmen des „Vorstandschats im Grünen“. An diesem offenen Gesprächsformat nehmen in der Regel mehr als 130 Mitarbeitende teil. Es

bietet die Möglichkeit, Fragen zu stellen, Rückmeldungen zu geben und Anregungen einzubringen. Auch jenseits formeller Formate pflegt die VBV eine offene Kommunikationskultur. Der direkte Austausch zwischen Vorständen und Mitarbeitenden – persönlich, auf dem Gang oder in Mitarbeiter:innen-Lounges – ist ebenso Teil des praktizierten Führungsverständnisses wie die Möglichkeit, sich mit Anliegen unmittelbar an Vorstände zu wenden.

Die Kommunikations- und Personalabteilung unterstützen die interne Kommunikation durch regelmäßige Informationen im Intranet. Inhalte sind unter anderem Neuerungen, aktuelle Projekte oder organisatorische Entwicklungen.

Personalaufbau und -entwicklung

Die gezielte Gewinnung, Einführung und Entwicklung von Mitarbeitenden ist ein zentraler Bestandteil der Personalstrategie der VBV. In allen Phasen des Beschäftigtenzyklus – vom Einstieg über die Weiterentwicklung bis zur Nachfolgeplanung – verfolgt die VBV einen systematischen und mitarbeiter:innenorientierten Ansatz.

Offene Positionen werden grundsätzlich auch intern bekannt gegeben. Bei vergleichbarer Eignung werden interner Bewerber:innen bevorzugt berücksichtigt. Auf diese Weise schafft die VBV transparente Entwicklungsperspektiven und stärkt die langfristige Mitarbeiter:innenbindung.

EINSTELLUNG, EINFÜHRUNG UND EINSCHULUNG

Ziel der VBV ist es, die am besten geeigneten Bewerber:innen für offene Positionen zu finden und ihnen den Einstieg in das Unternehmen so strukturiert und unterstützend wie möglich zu gestalten. Bewerbungsgespräche werden in der Regel gemeinsam von einer HR-Mitarbeiterin oder der HR-Leiterin und der zuständigen Führungskraft geführt. In einer zweiten Gesprächsrunde lernen Bewerbende auch das künftige Team kennen. Neben der fachlichen Qualifikation sind Teamfähigkeit und soziale Kompetenz entscheidende Kriterien für eine Einstellung.

Nach dem Auswahlprozess folgt ein strukturierter Onboarding-Prozess. Bereits am ersten Arbeitstag erhalten neue Mitarbeitende eine Willkommensmappe mit zentralen Informationen über das Unternehmen, rechtliche Rahmenbedingungen, interne Abläufe und Ansprechpersonen. Ergänzend nehmen alle neu eingetretenen Kolleg:innen an einer verpflichtenden Grundschulung teil, in der zentrale Aspekte der Arbeit in der VBV vermittelt werden. Hierbei werden auch alle Bereiche vorgestellt, was die bereichsübergreifende Zusammenarbeit von Beginn an fördert.

Die Einführungsphase erstreckt sich über mehrere Monate und kombiniert fachliche Einschulung im jeweiligen Bereich mit einem unternehmensweiten Überblick. In interaktiven Formaten lernen die neuen Mitarbeitenden Kolleg:innen aus unterschiedlichen Teams kennen und erhalten Einblick in die vielfältigen Aufgabenbereiche der VBV-Gesellschaften.

NACHFOLGEMANAGEMENT

Angesichts des demografischen Wandels und der bevorstehenden Pensionierungen der geburtenstarken Jahrgänge gewinnt das Thema Nachfolgemanagement weiter an Bedeutung. Langjährig tätige Mitarbeitende tragen wesentlich zum Betriebsklima bei, verfügen über wertvolles Wissen und leisten einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg. Um einem Wissensverlust – dem sogenannten „Brain Drain“ – im Zuge von Pensionierungen vorzubeugen, setzt die VBV auf eine vorausschauende Nachfolgeplanung und gezielte Maßnahmen zur Sicherung und Weitergabe von Fachwissen.

Dazu zählt auch die Möglichkeit zur Altersteilzeit, die seit 2022 besteht. Sie schafft zeitlichen Spielraum für strukturierte Übergaben und unterstützt damit den Know-how-Transfer zwischen ausscheidenden und nachrückenden Mitarbeitenden. Ziel ist es, kritische Funktionen kontinuierlich zu besetzen und Erfahrungswissen im Unternehmen zu halten.

Ergänzend setzt die VBV auf Maßnahmen im Employer Branding und Recruiting, um neue Fachkräfte zu gewinnen, die Diversität zu stärken und sich als attraktiver Arbeitgeber für alle Generationen zu positionieren. Das Generationenmanagement ist dabei integraler Bestandteil einer nachhaltigen Personalentwicklung.

TRENNUNGSMANAGEMENT

Den Einsatz und das Engagement von Mitarbeitenden erkennt die VBV auch dann an, wenn sie das Unternehmen verlassen. Ziel ist es, auch in der Phase der Trennung und darüber hinaus einen wertschätzenden und partnerschaftlichen Umgang zu pflegen. Austrittsgespräche werden genutzt, um Rückmeldungen einzuholen und Erkenntnisse für die Weiterentwicklung der Organisation zu gewinnen.

Belegschaftsstruktur und Fluktuation

BELEGSCHAFTSSTRUKTUR

Mit Stand 31.12.2024 beschäftigte die VBV-Gruppe insgesamt 193 Personen. Die Gesamtbelegschaft ist im Vergleich zum Vorjahr (2023: 181 Personen) um 12 Personen gewachsen. Dieser moderate Anstieg zeigt eine stabile Entwicklung mit gezieltem Personalaufbau. Befristete Arbeitsverhältnisse unterliegen dem österreichischen Arbeitsrecht und basieren auf klar geregelten Beschäftigungsformen.

	2022			2023			2024		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Mitarbeitende per 31.12. (Personenzahl)	67	113	180	67	114	181	71	122	193
Vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende (Personenzahl)	61	61	122	62	66	128	65	70	135
Teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende (Personenzahl)	6	52	58	5	48	53	6	52	58
Unbefristet beschäftigte Mitarbeitende (Personenzahl)	66	110	176	65	111	176	70	120	190
Befristet beschäftigte Mitarbeitende (Personenzahl)*	1	3	4	2	3	5	1	2	3
Abrufkräfte (Personenzahl)	0	1	1	0	1	1	0	1	1

*Neudarstellung: Ab 2024 sind nur noch Altersteilzeiten, sowie projektbezogene Befristungen in den Daten enthalten. Befristungen im Rahmen der Probezeit zu Beginn eines Dienstverhältnisses werden nicht mehr berücksichtigt.

Tabelle 24: Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag differenziert nach Geschlecht

Geschlechter- und Altersstruktur

Von den 193 Mitarbeitenden waren 122 Frauen bzw. weiblich gelesene Personen und 71 Männer bzw. männlich gelesene Personen tätig. Die Belegschaft war somit

am Ende des Berichtsjahres zu rund 63% weiblich, was dem Anteil des Vorjahres entspricht. Bis dato wurde kein nicht-binäres Geschlecht angegeben.

2022												
Geschlecht	Männer			Frauen			Gesamt			Männer	Frauen	Gesamt
Altersgruppe	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	Alle	Alle	Alle
Mitarbeitende (Personenzahl)	7	40	20	16	68	29	23	108	49	67	113	180
Neu eingestellte Mitarbeitende (Personenzahl)	2	2	0	9	3	4	11	5	4	4	16	20
Neu eingestellte Mitarbeitende (Anteil)	33%	5%	0%	69%	5%	15%	58%	5%	8%	6%	15%	12%
Ausgeschiedene Mitarbeitende (Personenzahl)	1	1	1	6	0	2	7	1	3	3	8	11
Ausgeschiedene Mitarbeitende (Anteil)	17%	3%	5%	46%	0%	7%	37%	1%	6%	5%	8%	6%

2023												
Geschlecht	Männer			Frauen			Gesamt			Männer	Frauen	Gesamt
Altersgruppe	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	Alle	Alle	Alle
Mitarbeitende (Personenzahl)	9	39	19	16	74	24	25	113	43	67	114	181
Neu eingestellte Mitarbeitende (Personenzahl)	4	3	1	6	6	1	10	9	2	8	13	21
Neu eingestellte Mitarbeitende (Anteil)	57%	8%	5%	38%	8%	4%	43%	8%	4%	12%	11%	11%
Ausgeschiedene Mitarbeitende (Personenzahl)	2	4	3	6	7	3	8	11	6	9	16	25
Ausgeschiedene Mitarbeitende (Anteil)	29%	10%	14%	38%	9%	12%	35%	10%	13%	13%	14%	14%

2024												
Geschlecht	Männer			Frauen			Gesamt			Männer	Frauen	Gesamt
Altersgruppe	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	Alle	Alle	Alle
Mitarbeitende (Personenzahl)	7	40	24	17	76	29	24	116	53	122	71	193
Neu eingestellte Mitarbeitende (Personenzahl)	3	5	2	5	8	2	8	13	4	10	15	25
Neu eingestellte Mitarbeitende (Anteil)	43%	13%	8%	29%	11%	7%	33%	12%	8%	8%	23%	13%
Ausgeschiedene Mitarbeitende (Personenzahl)	3	3	2	5	5	0	8	8	2	8	10	18
Ausgeschiedene Mitarbeitende (Anteil)	43%	8%	8%	29%	7%	0%	33%	7%	4%	7%	15%	10%

Bei der Anzahl der Mitarbeitenden handelt es sich um stichtagsbezogene Daten per Ende des Geschäftsjahres am 31.12.; bei der Anzahl der neu eingestellten und ausgeschiedenen Mitarbeitenden um kumulierte Jahresdaten

Tabelle 25: Neu eingestellte und ausgeschieden Mitarbeitende differenziert nach Geschlecht und Altersgruppe

Die Altersstruktur der VBV zeigt insgesamt eine robuste Verteilung mit starker Mitte und Neueinstellungen sowohl im unteren als auch im oberen Alterssegment.

Mit rund 60% gehören die meisten Mitarbeitenden zur Altersgruppe der 30- bis 50-jährigen. Der Anteil der über 50-jährigen liegt bei 24,4% und ist im Vergleich zum Vorjahr um fast 9 Prozentpunkte angestiegen. 17,1%

der Belegschaft sind unter 30 Jahre alt – ihr Anteil blieb damit über die Jahre hinweg konstant.

Die Maßnahmen im NachfolgeManagement sowie die Integration von Mitarbeitenden über 50 unterstreichen das aktive Generationenmanagement der VBV. Dennoch bleibt es eine zentrale Herausforderung, den Anteil junger Mitarbeitender schrittweise zu erhöhen, um

der absehbaren Pensionierungswelle der Babyboomer vorausschauend zu begegnen. Die VBV befindet sich auf einem guten Weg – wird aber in den kommenden Jahren weiter gezielt in Nachwuchsgewinnung und Wissenstransfer investieren müssen, um dem demografischen Wandel dauerhaft gerecht zu werden.

Fluktuation

Die im Mehrjahresvergleich niedrige Fluktuationsrate der VBV gilt als Indikator für eine hohe Arbeitgeberattraktivität. Sie verdeutlicht, dass die große Mehrheit der Mitarbeitenden dem Unternehmen langfristig verbunden bleibt. Im Jahr 2024 lag die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei 11,5 Jahren. Gleichzeitig wurden im Berichtszeitraum 25 neue Mitarbeitende eingestellt, womit der personelle Ausbau der VBV-Gruppe weiter fortgesetzt wurde.

Im Jahr 2024 lag die Fluktuationsrate bei 8,7% und damit deutlich unter dem Wert des Vorjahres (2023: 12,4%). Die rückläufige Tendenz ist vor allem auf eine geringere Zahl an Pensionierungen und weniger freiwillige Ausgänge zurückzuführen. In den Jahren davor lag die Fluktuation bei 5,5% (2022) bzw. 7,1% (2021).

Die Berechnung der Fluktuationsrate erfolgt auf Basis aller im Berichtsjahr ausgeschiedenen Mitarbeitenden – unabhängig davon, ob sie freiwillig gekündigt haben, die Pension angetreten haben oder das Unternehmen aus anderen Gründen verlassen haben. Im Jahr 2024 waren dies 18 Personen. Diese Zahl wurde ins Verhältnis gesetzt zur Summe aus 181 Mitarbeitenden zum 01.01.2024 und 25 Neueintritten im Berichtsjahr – insgesamt 206 Personen.

Die im Mehrjahresvergleich insgesamt moderate Fluktuation bestätigt das Bemühen der VBV, ihren Mitarbeitenden ein attraktives Arbeitsumfeld mit Entwicklungsmöglichkeiten, Sicherheit und Gestaltungsspielraum zu bieten. Dass es dennoch auch unzufriedene Mitarbeitende gibt – wie unter anderem aus regelmäßigen Befragungen hervorgeht – ist Ansporn, das Arbeitsumfeld laufend weiterzuentwickeln und sich als Arbeitgeber stetig zu verbessern.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitarbeit ist in der VBV-Gruppe gelebte Praxis, sofern dies mit den Anforderungen der jeweiligen Abteilung vereinbar ist. Die Teilzeitquote in der Gesamtbelegschaft lag zum Jahresende 2024 bei 30,1% und damit leicht über dem Vorjahreswert (2023: 29,3%). Teilzeit betrifft vor allem weibliche Mitarbeitende: 42,6% der Frauen arbeiteten 2024 in Teilzeit. Im Jahr davor waren es um 0,5 Prozentpunkte weniger. Bei den Männern war 2024 ein leichter Anstieg der Teilzeitquote auf 8,5% zu verzeichnen (2023: 7,5%).

Arbeitsvertrag

Der überwiegende Teil der Beschäftigten der VBV-Gruppe ist unbefristet angestellt. Befristete Arbeitsverhältnisse kommen vor allem zu Beginn eines Dienstverhältnisses vor: Nach dem Probemonat folgt in der Regel eine zweimonatige Befristung, bevor das Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit übergeht. Längere Befristungen sind nur in manchen Bereichen vorgesehen. Die Anzahl befristeter Anstellungen blieb mit drei Personen weiterhin auf niedrigem Niveau. Temporäre Aushilfen waren – abgesehen von Ferialangestellten und als Unterstützung während der Aussendung der Kontoinformationen – im Berichtszeitraum nicht beschäftigt.

Alle Mitarbeitenden der VBV verfügen über einen schriftlichen Dienstvertrag. Wenn ein Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, erhalten die Mitarbeitenden zusätzlich eine Information über ihre kollektivvertragliche Einstufung. Rechtliche Klarheit wird durch eine Reihe an verbindlichen Regelwerken unterstützt: Derzeit gelten vier Betriebsvereinbarungen für die gesamte VBV-Gruppe sowie zusätzliche Betriebsvereinbarungen für einzelne Gesellschaften. Ergänzend bestehen interne Dienstanweisungen, die den betrieblichen Rahmen konkretisieren.

FREMDARBEITSKRÄFTE

Für die VBV waren 2024 keine Arbeitskräfte tätig, die von Unternehmen bereitgestellt wurden, die im Bereich der Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften (NACE-Code N78) tätig sind.

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Relevanz und Auswirkungen

Ein gesundes Arbeitsumfeld ist für Organisationen aller Branchen von wachsender Bedeutung. Steigende psychische Belastungen, Fachkräftemangel und der demografische Wandel machen es notwendig, Gesundheit umfassend zu verstehen – nicht nur als Abwesenheit von Krankheit, sondern als Zustand des körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens. Dieses erweiterte Gesundheitsverständnis folgt der Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und bildet die Grundlage des betrieblichen Gesundheitsengagements der VBV.

Die VBV verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, der körperliches und psychisches Wohlbefinden gleichermaßen berücksichtigt. Obwohl ihre Mitarbeitenden überwiegend Bürotätigkeiten ohne physische Belastung ausüben, sieht sich die VBV in der Verantwortung, ein Umfeld zu schaffen, das Prävention, Ausgleich und Eigenverantwortung fördert. Besonders niederschwellig ist dabei das Betriebsgesundheitszentrum, das im Bürogebäude zur Verfügung steht und ärztliche Beratung, Physiotherapie und Vorsorgeangebote bietet – eine für Unternehmen dieser Größe nicht selbstverständliche Einrichtung.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde als positiver Impact identifiziert, dass das umfassende Gesundheitsangebot der VBV – darunter Vorsorgeuntersuchungen, Impfaktionen, psychosoziale Beratung, Sport- und Ernährungskurse – die Zufriedenheit der Mitarbeitenden fördert und zu einem Rückgang von Krankenständen beiträgt.

Angebote zur Gesundheitsförderung

BETRIEBSGESUNDHEITSZENTRUM

Ein zentrales Element für medizinische Vorsorge und Ergonomie ist das Betriebsgesundheitszentrum im Bürogebäude der VBV, das einer Arztpraxis gleicht und allen Mitarbeitenden werktags zur Verfügung steht. Neben einer ärztlichen Grundversorgung werden dort Rücken-fit-Trainings, Physiotherapie, Impfaktionen und Blutspendeaktionen angeboten. Zusätzlich steht die Betriebsärztin einmal pro Monat für betriebsärztliche Leistungen zur Verfügung.

Die regelmäßig stattfindende Vorsorgeuntersuchung, die zuletzt im Oktober und November 2024 angeboten wurde, fand in Kooperation mit der HEALTH CONSULT Gesellschaft für Vorsorgemedizin Ges.m.b.H. statt.

Ergänzend stellt die VBV auf Wunsch höhenverstellbare Tische zur Verfügung. Mitarbeitende, die vorwiegend Bildschirmarbeit verrichten, erhalten eine Bildschirmarbeitsbrille gemäß den Anforderungen der Bildschirmarbeitsverordnung.

BEWEGUNG UND GESUNDE ERNÄHRUNG

Die Mitarbeitenden können über den Betriebsrat vergünstigt an Fitness- und Sportangeboten teilnehmen. Durch eine Kooperation mit der Bank Austria steht ihnen das UniCredit-Freizeit- und Sport-Center am Kaiserwasser offen. Zur Förderung aktiver Mobilität werden Fahrradabstellplätze und Duschen am Standort bereitgestellt. 2024 wurden zudem ein Selbstverteidigungskurs, eine Schritte-Challenge sowie regelmäßige Turnstunden angeboten. Die VBV übernahm auch erneut die Teilnahmegebühren für Sportevents wie den „Night Run“.

Für eine ausgewogene Mittagsverpflegung stehen zwei Möglichkeiten zur Verfügung: die Betriebsküche der Wiener Städtischen sowie ein regionales Lieferrestaurant. Letzteres bietet täglich frisch gekochte Gerichte mit ausgewiesenen Allergenen, Kalorienwerten und Proteineinheiten. Es stehen fleischhaltige, vegetarische, vegane und fischbasierte Menüs sowie Salate zur Auswahl. Laut einer internen Umfrage aus dem Jahr 2022 nutzten über 100 Mitarbeitende – rund die Hälfte der Belegschaft – regelmäßig das Lieferrestaurant und gaben dabei an, häufiger zu vegetarischen oder veganen Speisen zu greifen. Ergänzend stellt die VBV allen Mitarbeitenden kostenlos Obst, Gemüse, Kaffee, Tee und Soda zur Verfügung.

PSYCHISCHE GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ

Psychische Gesundheit ist ein zentrales Anliegen der VBV-Gruppe. Die gesellschaftlichen Krisen der letzten Jahre sowie die verstärkte Arbeit im Homeoffice haben in vielen Bereichen zu einem Anstieg psychischer Belastungen geführt. Die VBV begegnet diesen Entwicklungen mit gezielten Unterstützungsangeboten für ihre Mitarbeitenden.

Bereits seit Beginn der Corona-Pandemie steht allen Mitarbeiter:innen eine anonyme psychosoziale Beratung durch externe Fachkräfte zur Verfügung. Diese kann kostenlos für bis zu sechs Einheiten in Anspruch genommen werden und bietet niederschwellige Unterstützung bei beruflichen und privaten Herausforderungen. Zusätzlich werden regelmäßig Workshops und Schulungen angeboten, die auf die Stärkung der mentalen Widerstandsfähigkeit (z. B. durch Zeit- und Selbstmanagement) und den Umgang mit belastenden Situationen im Arbeitsalltag abzielen.



Wir überprüfen die Wirksamkeit dieser Maßnahmen laufend – unter anderem über die Ergebnisse der jährlichen Great Place to Work-Befragung sowie die individuellen Mitarbeiter:innenorientierungsgespräche. Beide Formate ermöglichen es, frühzeitig Bedarfe zu erkennen und Maßnahmen gezielt weiterzuentwickeln.

Arbeitssicherheit

Arbeitssicherheit spielt in Dienstleistungsunternehmen wie der VBV naturgemäß eine geringere Rolle als in produzierenden Betrieben, in denen das Unfallrisiko deutlich höher ist. Dennoch ergreift die VBV gezielte Maßnahmen zur betrieblichen Arbeitssicherheit und zum Schutz der körperlichen Unversehrtheit ihrer Mitarbeitenden.

Die Sicherheitsvertrauenspersonen der VBV setzen sich für die Einhaltung und Weiterentwicklung von Arbeitssicherheitsstandards ein – unter anderem durch regelmäßige Hausbegehungen, Überprüfungen sowie die Dokumentation arbeitsbedingter Vorfälle für die

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA). Eine beauftragte externe Sicherheitsfachkraft führt Arbeitsplatzbegehungen und -evaluierungen durch.

Im Berichtsjahr 2024 wurden in der VBV-Gruppe keine Arbeitsunfälle verzeichnet. Im Vorjahr (2023) wurden der AUVA vier Arbeitsunfälle – darunter drei Wegeunfälle – gemeldet.

Krankenstände

Die durchschnittliche Anzahl an Krankenstandstagen pro Mitarbeiter:in lag 2024 bei 6,75 Tagen (2023: 7,51 Tage). Damit liegt die VBV weiterhin deutlich unter dem österreichweiten Durchschnitt von 15,4 Kalendertagen pro Jahr (Quelle: Fehlzeitenreport 2024, WIFO; bezogen auf das Jahr 2023). Die Krankenstandsquote – das Verhältnis von Krankenstandtagen zu Soll-Arbeitstagen – fiel von 3% (2023) auf rund 2,7% (2024). Obwohl Krankenstandszahlen von zahlreichen Faktoren beeinflusst werden, sieht die VBV in ihren präventiven Maßnahmen einen wesentlichen Beitrag zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit.

	2022		2023		2024	
	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote
Durchschnitt Krankenstandstage je Mitarbeiter:in	7,15	2,96%	7,51	3,0%	6,75	2,69%

Tabelle 26: Krankenstandstage und -quote

AUS- UND WEITERBILDUNG

Relevanz und Auswirkungen

In einem dynamischen wirtschaftlichen und regulatorischen Umfeld ist kontinuierliche Weiterbildung ein zentraler Erfolgsfaktor – für Organisationen ebenso wie für die Mitarbeitenden selbst. In der Finanzwirtschaft steigen Anforderungen an Fachwissen, Rechtskonformität und digitale Kompetenz. Die VBV begegnet dem mit einem vielfältigen Schulungsangebot – von Einstiegstrainings bis zu vertiefenden Fachmodulen, von klassischen Präsenzformaten bis hin zu innovativen digitalen Lernangeboten.

Die VBV sieht Aus- und Weiterbildung als zentrales Element ihrer Personalstrategie. Ziel ist es, nicht nur gesetzliche Schulungspflichten zu erfüllen, sondern Mitarbeitende gezielt in ihrer fachlichen und persönlichen Entwicklung zu unterstützen. Dabei werden auch Rückmeldungen aus internen Formaten wie der Great Place to Work-Befragung aktiv aufgenommen – zuletzt etwa mit Angeboten zu Selbstmanagement, MS Excel oder Englisch.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde als positiver Impact identifiziert, dass das Weiterbildungsangebot zur Zufriedenheit und langfristigen Bindung der Mitarbeitenden beiträgt – und damit auch zur Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse.

Im Folgenden zeigen wir auf, wie die VBV Aus- und Weiterbildung in der Praxis umsetzt: von verpflichtenden Grund- und Fachschulungen über individuelle Entwicklungspläne bis hin zu internen und externen Seminarangeboten sowie Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung rund um Nachhaltigkeit, Digitalisierung und Kommunikation.

Grundschulung, Pflichttrainings und individuelle Entwicklung

Alle neu eingetretenen Mitarbeitenden absolvieren eine Grundschulung, die einen Überblick über das Kerngeschäft und die Unternehmensstruktur gibt sowie die Kultur und Werte der VBV vermittelt. Für bestimmte Tätigkeitsbereiche bestehen darüber hinaus gesetzlich verpflichtende und regelmäßig zu absolvierende Schulungen, z. B. zu Compliance, Geldwäscheprävention und Datenschutz.

Zusätzlich bietet die VBV allen Mitarbeitenden – unabhängig von Position oder Beschäftigungsausmaß – die Möglichkeit, jährlich neue individuelle Bildungsschwerpunkte zu setzen. Die Vereinbarungen dazu werden im Rahmen der Mitarbeiter:innenorientierungsgespräche getroffen. Die Führungskraft bringt dabei unternehmensseitige Anforderungen ein, Mitarbeitende ihre Entwicklungsinteressen. Die Personalabteilung unterstützt mit passenden Seminarangeboten und Coachings.

Im Jahr 2024 wurden u. a. Weiterbildungswünsche aus der Great Place to Work-Befragung 2023 aufgegriffen und umgesetzt, darunter Englischkurse, MS Excel und Schulungen zum Thema Selbstmanagement.

INTERNE WEITERBILDUNGSANGEBOTE

Neben externen Schulungsangeboten bieten wir auch interne branchen- und unternehmensspezifische Schulungen und Weiterbildungsangebote an, die von der Personalabteilung und den Fachbereichen – etwa Compliance – organisiert werden. Neben fachspezifischen Inhalten stehen dabei auch bereichsübergreifende Themen im Fokus, z. B. im Kontext Nachhaltigkeit, Digitalisierung oder Kommunikation.

Entwicklung der Weiterbildungsaktivitäten

Die folgenden Angaben beziehen sich auf die dokumentierten Aus- und Weiterbildungsstunden im Kalenderjahr und wurden auf Basis des Headcounts (Personenzahl) berechnet. Erfasst wurden sowohl interne Grund- und Pflichtschulungen als auch freiwillige Weiterbildungen und externe Seminare.

Im Berichtsjahr wurden alle Mitarbeitenden im Rahmen der verpflichtenden Mitarbeiter:innenorientierungsgespräche leistungs- und laufbahnbezogen beurteilt. Die Gespräche finden jährlich statt und sind fester Bestandteil des Personalentwicklungsprozesses.

Im Jahr 2024 wurden insgesamt 5.074 Stunden für Aus- und Weiterbildung dokumentiert – mehr als doppelt so viele wie im Vorjahr (2023: 1.969 Stunden). Im Durchschnitt nahmen Mitarbeitende 26,3 Stunden pro Person in Anspruch (2023: 10,9 Stunden; 2022: 9,1 Stunden). Der starke Anstieg ist vor allem auf eine genauere Dokumentation sowie verpflichtende Schulungen zurückzuführen.

Geschlecht	2022			2023			2024		
	♂	♀	Gesamt	♂	♀	Gesamt	♂	♀	Gesamt
Stundenzahl Aus- und Weiterbildung	529	1.110	1.639	712	1.258	1.969	2.009	3.065	5.074
Stundenzahl Aus- und Weiterbildung pro MA Ø	7,9	9,8	9,1	10,6	11,0	10,9	28,3	25,1	26,3
Schulungsstunden nicht angestellter Beschäftigter	-	-	-	-	-	-	48,0	15,2	63,5

Mitarbeitenden-Kategorie	2022			2023			2024		
	MK1	MK2	Gesamt	MK1	MK2	Gesamt	MK1	MK2	Gesamt
Stundenzahl Aus- und Weiterbildung	139	1.500	1.639	299	1.670	1.969	433	4.641	5.074
Stundenzahl Aus- und Weiterbildung pro MA nach MK Ø (Durchschnittswert)	5,3	9,7	9,1	299	1.670	1.969	5,3	9,7	9,1

Altersgruppe	2022			2023			2024		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Stundenzahl Aus- und Weiterbildung*	-	-	-	-	-	-	293	2.892	499
Stundenzahl Aus- und Weiterbildung pro MA nach Altersgruppe Ø	-	-	-	-	-	-	12,2	15,0	9,4

MK 1: Bereichsleiter:innen, Führungskräfte exkl. Vorstand

MK 2: Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung

* ohne interne Schulungen

Tabelle 27: Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Person nach Geschlecht, Mitarbeitenden-Kategorie (MK) und Altersgruppe

Frauen absolvierten mit insgesamt 3.065 Stunden einen deutlich größeren Anteil des gesamten Weiterbildungsvolumens als Männer (2.008,8 Stunden). Dieser Unterschied spiegelt vor allem den höheren Frauenanteil in der Belegschaft wider. Im Durchschnitt nahmen Männer 2024 mit 28,3 Stunden pro Person etwas mehr an Weiterbildung teil als Frauen (25,1 Stunden). Dabei ist zu beachten, dass ein erheblicher Teil der weiblichen Belegschaft in Teilzeit arbeitet. Bei einer Bereinigung nach Vollzeitäquivalenten ist daher von einem überdurchschnittlichen Weiterbildungsengagement der Mitarbeiterinnen auszugehen.

Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung (MK 2) absolvierten im Durchschnitt 27,8 Stunden, Führungskräfte (MK 1) 16,7 Stunden – ein Wert, der mehr als dem Dreifachen des Vorjahres entspricht (2023: 5,3 Stunden).

Bewusstseinsbildung

Die VBV fördert auch die Weiterentwicklung über fachliche Qualifikation hinaus – insbesondere durch Sensibi-

lisierung im Bereich Nachhaltigkeit. Ein zentrales Format ist VBV SMARTEA, ein interaktiver Stationenbetrieb, der vom CSR-Team der VBV initiiert wurde. Dieses Format vermittelt Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen in einer lockeren Atmosphäre. Im Winter fand ein CSR SMARTEA zum Thema Biodiversität statt. Die hohe Beteiligung und das durchweg positive Feedback unterstreichen den Erfolg dieses Formates. Zusätzlich bieten themenspezifische Vorträge oder das Nachhaltigkeitsquiz niederschwellige Zugänge zu Themen wie Umweltmanagement, Diversität oder nachhaltigem Finanzwesen.

Auch über das Intranet stellt die VBV niederschwellige Formate zur Verfügung, die zur Bewusstseinsbildung beitragen. Dazu zählen etwa interaktive Quiz-Formate, Infografiken und redaktionelle Beiträge zu aktuellen Themen.

All diese Formate zielen darauf ab, 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.

VIelfalt und Chancengleichheit

Relevanz und Auswirkungen

Vielfalt, Chancengleichheit und Antidiskriminierung zählen heute zu den zentralen gesellschaftlichen Anforderungen an verantwortungsvolle Arbeitgeber:innen. Gesetzliche Vorgaben wie das Gleichbehandlungsgesetz, aber auch sich wandelnde gesellschaftliche Erwartungen fordern Organisationen dazu auf, strukturelle Benachteiligung zu erkennen, zu vermeiden und aktive Gleichstellung zu fördern. Während in einzelnen Weltregionen – etwa in den USA – Diversitätsinitiativen derzeit unter politischen Druck geraten, bekennt sich die VBV ausdrücklich zu einem inklusiven und vielfaltsorientierten Weg.

Die VBV versteht Vielfalt nicht nur als gesetzliche Verpflichtung, sondern als Mehrwert für die Zusammenarbeit und Organisationsentwicklung. Chancengleichheit soll dabei unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, sexueller Orientierung oder familiärer Situation gelebt werden – im Bewerbungsprozess ebenso wie im Arbeitsalltag. Mit einem Frauenanteil von rund 63% in der Belegschaft sieht sich die VBV in der Verantwortung, Gleichstellung konsequent zu fördern – durch interne Maßnahmenpläne, bewusstseinsbildende Angebote und die Verankerung des Themas im DEI-Management. Ein zentrales Signal in diesem Zusammenhang war der Beschluss einer neuen Gleichbehandlungsrichtlinie am 7. Mai 2024, mit der die VBV ihre bestehenden Standards im Bereich Antidiskriminierung und Gleichstellung weiter präzisiert und ausgebaut hat.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde als potenziell negative Auswirkung identifiziert, dass der bestehende „Gender Pay Gap“ – unter anderem beeinflusst durch den höheren Männeranteil in Führungsfunktionen – zu Unzufriedenheit bei weiblichen Mitarbeitenden führen kann. Diese Thematik wird im Abschnitt „Faire Entlohnung“ näher behandelt.

Im Folgenden ist dargestellt, mit welchen Maßnahmen die VBV Vielfalt, Chancengleichheit und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld fördert – von Sensibilisierungsmaßnahmen über Monitoring-Instrumente bis hin zu strukturellen Anreiz- und Steuerungsmechanismen.

Diversity-Strategie und strukturelle Verankerung

Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion (DEI) sind zentrale Werte der VBV und prägen die tägliche Zusammen-

arbeit mit Kund:innen, Kolleg:innen, Stakeholder:innen und Partner:innen. Sie stehen im Einklang mit dem Gründungsgedanken der VBV und bilden die Basis für ein respektvolles und chancengerechtes Miteinander.

Im Oktober 2023 wurde gruppenweit der Grundstein für ein systematisches Diversity-, Equity- & Inclusion-Management gelegt. Die Funktion eines:iner DEI-Beauftragten wurde geschaffen. Organisatorisch ist sie in der Abteilung Corporate Social Responsibility (CSR) auf Holding-Ebene verankert. Damit ist das DEI-Management als Teil der sozialen Nachhaltigkeit strukturell eingebettet. Die Umsetzung erfolgt in enger Abstimmung mit den Abteilungen CSR, Human Resources sowie Marketing und Öffentlichkeitsarbeit; die operative Verantwortung liegt bei der:dem DEI-Beauftragten.

Ein weiterer Baustein der strukturellen Verankerung von DEI ist der konsequente Einsatz geschlechtergerechter Sprache. Die VBV verwendet in allen internen und externen Publikationen den Gender-Doppelpunkt, um alle Geschlechter sichtbar und ansprechbar zu machen – denn ein bloßes „Mitmeinen“ reicht nicht aus, wenn es um echte Teilhabe geht. Im ersten Quartal 2024 wurde der unternehmensweite Sprach- und Genderleitfaden überarbeitet und im Intranet veröffentlicht. Er gibt Orientierung für einen inklusiven Sprachgebrauch im Berufsalltag und wird laufend weiterentwickelt.

Im ersten Jahr nach der Einführung des DEI-Managements wurden erste Sensibilisierungsmaßnahmen gesetzt – etwa mit Beiträgen zum Weltfrauentag und einem internen Themenschwerpunkt zu Diversity im Intranet. Im September 2024 ist die VBV der Diversity Allianz beigetreten und bekräftigt damit ihr langfristiges Engagement für Vielfalt und Chancengleichheit.

Zur Weiterentwicklung des DEI-Engagements arbeitet die VBV an mehreren strategischen Grundlagen. Eine Diversity Policy befindet sich in Abstimmung und soll 2025 verabschiedet werden. Zudem ist eine Bestandsaufnahme der Belegschaft in Vorbereitung, um den Status quo der Diversität differenzierter als bisher zu erfassen und künftig geeignete Kennzahlen für Monitoring und Steuerung abzuleiten. Ein wesentliches Element der strategischen Verankerung ist auch die neue Gleichbehandlungsrichtlinie, die am 7. Mai 2024 beschlossen wurde. Sie konkretisiert und ergänzt die bestehenden Standards der VBV im Bereich Gleichstellung und Antidiskriminierung.

Bereits umgesetzt:

- » Installierung des DEI-Managements (als Teilbereich von CSR)
- » Besetzung mit einer:inem DEI-Manager:in (Kapazität 10% FTE)
- » Aufnahme der DEI-Themen in die CSR-Agenda
- » Regelmäßiger Austausch mit den Abteilungen CSR und HR
- » Erste Sensibilisierungsmaßnahme im Intranet
- » Mitwirkung bei der Aktualisierung des „Sprach- und Genderleitfaden“
- » Beitritt zur Diversity Allianz

In Planung:

- » weitere DEI-Sensibilisierungsmaßnahmen im Intranet
- » Rubrik „DEI“ im Intranet wird regelmäßig mit Inhalten gefüllt
- » Bestandsaufnahme der Belegschaft – „Wie divers sind wir bereits?“
- » Praktikumsplätze für Menschen mit Behinderung
- » Sensibilisierungsworkshop für Führungskräfte zum Thema „Vielfalt bringt's“
- » Sensibilisierungsworkshop für Mitarbeitende zum Thema Menschen mit Behinderung
- » Verfassen einer Diversity Policy

Vertrauliche Anlaufstelle für Gleichbehandlung

Die Gleichbehandlung aller Menschen – unabhängig von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Hautfarbe, nationaler oder sozialer Herkunft, sexueller Orientierung, Alter oder politischer Überzeugung – ist ein grundlegendes Menschenrecht und ein zentraler Wert moderner Gesellschaften. Dieser Anspruch ist nicht nur ethisch geboten, sondern auch rechtlich verankert.

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) hat die Prinzipien der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung in mehreren Übereinkommen festgeschrieben. In Österreich ist die Gleichbehandlung insbesondere im Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) sowie in weiteren arbeits- und zivilrechtlichen Bestimmungen geregelt. Diese Gesetze dienen dem Schutz vor Benachteiligung in der Arbeitswelt und darüber hinaus.

Die VBV bekennet sich ausdrücklich zu diesen Prinzipien und tritt jeder Form von Diskriminierung entschieden entgegen. Im August 2023 wurde die Funktion einer Gleichbehandlungsbeauftragten eingerichtet. Sie dient als zentrale Anlaufstelle für Anliegen zum Thema Gleichbehandlung und nimmt entsprechende Beschwerden entgegen. Ziel ist es, Mitarbeitende in Fällen von Be-

nachteiligung, Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung wirksam zu unterstützen.

Eingehende Meldungen werden von der Gleichbehandlungsbeauftragten schriftlich dokumentiert – unter Wahrung der Anonymität der betroffenen Personen. Anschließend erfolgt eine unparteiische Prüfung, ob weitere Schritte notwendig sind. Falls erforderlich, werden Abhilfemaßnahmen gesetzt und Vorkehrungen getroffen, um ähnliche Vorfälle künftig zu vermeiden. Bis 30.06.2024 wurden 5 Fälle an die Gleichbehandlungsbeauftragte herangetragen. In allen Fällen konnten die Themen im Rahmen persönlicher Gespräche geklärt werden, sodass keine weiterführenden Maßnahmen erforderlich waren.

Nach dem Ausscheiden der bisherigen Gleichbehandlungsbeauftragten wird die Position im Jahr 2025 neu ausgeschrieben, um die kontinuierliche Betreuung und Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsbereichs sicherzustellen. Unabhängig von der Person des:der Gleichstellungsbeauftragten steht allen Mitarbeitenden ein Hinweisgebersystem gemäß Hinweisgeber:innen-schutzgesetz (HSchG) zur Verfügung. Über diesen Kanal wurden im Jahr 2024 keine Hinweise im Zusammenhang mit Gleichbehandlung oder Menschenrechten eingereicht.

Zusammensetzung der Belegschaft

In der VBV-Gruppe sind mehr Frauen als Männer beschäftigt. Zum Stichtag 31. Dezember 2024 waren 122 der insgesamt 193 Mitarbeitenden weiblich. Der Frauenanteil liegt damit bei 63% und ist seit mehreren Jahren stabil.

Ein differenzierter Blick auf die Führungsebene (Mitarbeitendenkategorie MK 1) zeigt jedoch, dass der Frauenanteil in diesen Positionen mit 27% weiterhin deutlich unter dem Anteil in der Gesamtbelegschaft liegt. Die VBV verfolgt das Ziel, diese Diskrepanz abzubauen und den Anteil von Frauen in Führungspositionen künftig gezielt zu erhöhen. Ein zentraler Hebel dafür ist die gezielte Berücksichtigung dieses Aspekts im Nachfolgemanagement, um Diversität auch auf der Führungsebene künftig stärker zu verankern.

Mit Blick auf die Altersstruktur zeigt sich, dass 60% der Mitarbeitenden zwischen 30 und 50 Jahre alt sind, konstante 12% sind unter 30 Jahre alt und 27% über 50. Unter den Führungskräften (MK 1) liegt der Anteil der über 50-Jährigen bei 46%. Dieser Wert ist gegenüber dem Vorjahr um zwei Prozentpunkte gesunken – unter anderem infolge von Pensionierungen.

Wie im Abschnitt „Beschäftigung und Arbeitgeberqualität“ (S. 76) dargelegt, wird sich die VBV künftig verstärkt mit dem Thema Nachfolgemanagement befassen.

Mitarbeitenden-Kategorie	2022			2023			2024		
	MK1	MK2	Gesamt	MK1	MK2	Gesamt	MK1	MK2	Gesamt
Mitarbeitende (Personenzahl)	26	154	180	29	152	181	26	167	193
davon weiblich (Personenzahl)	7	106	113	9	105	114	7	115	122
davon weiblich (Anteil)	27%	69%	63%	31%	69%	63%	27%	69%	63%
davon männlich (Personenzahl)	19	48	67	20	47	67	19	52	71
davon männlich (Anteil)	73%	31%	37%	69%	31%	37%	73%	31%	37%
Mitarbeitende <30 Jahre (Personenanzahl)	0	23	23	0	24	24	0	24	24
Mitarbeitende <30 Jahre (Anteil)	0%	15%	13%	0%	16%	13%	0%	14%	12%
Mitarbeitende 30-50 Jahre (Personenanzahl)	10	98	108	15	109	124	14	102	116
Mitarbeitende 30-50 Jahre (Anteil)	38%	64%	60%	52%	72%	69%	54%	61%	60%
Mitarbeitende >50 Jahre (Personenzahl)	16	33	49	14	19	33	12	41	53
Mitarbeitende >50 Jahre (Anteil)	62%	21%	27%	48%	13%	18%	46%	25%	27%

MK 1: Bereichsleiter:innen und Führungskräfte exkl. Vorstand

MK 2: Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung

Tabelle 28: Geschlechterverteilung und Altersgruppen der Mitarbeitenden nach Mitarbeitenden-Kategorie (MK)

Im Berichtszeitraum war eine Person mit Behinderung angestellt. Ab Sommer 2025 werden erstmals Praktikant:innen mit Behinderung beschäftigt. Ergänzend dazu ist ein Sensibilisierungsworkshop für die Mitarbeitenden der Vorsorgekasse geplant, der den Fokus auf den Abbau von Berührungängsten und die Förderung eines inklusi-

ven Arbeitsumfelds legt. Parallel dazu wird ein Workshop für Führungskräfte unter dem Titel „Vielfalt brings“ entwickelt, der die Potenziale vielfältiger Teams in den Mittelpunkt stellt. Diese Maßnahmen sollen Barrieren abbauen, neue Perspektiven in die Organisation bringen und ein inklusiveres Arbeitsumfeld schaffen.

FAIRE ENTLOHNUNG

Relevanz und Auswirkungen

Faire Entlohnung ist ein zentrales Thema in der gesellschaftlichen Debatte um Gerechtigkeit, soziale Stabilität und Gleichstellung. Steigende Lebenshaltungskosten, wachsende Transparenzanforderungen und gesetzliche Vorgaben – etwa das österreichische Gleichbehandlungsgesetz oder die EU-Richtlinie zur Lohntransparenz – erhöhen den Druck auf Unternehmen, ihre Vergütungssysteme diskriminierungsfrei und nachvollziehbar zu gestalten.

Da nur ein kleiner Teil der Beschäftigten der VBV einem Kollektivvertrag unterliegt, kommen unterschiedliche Gehaltssysteme zur Anwendung. Weil eine einheitliche und formal verbindliche Gehaltsstruktur bislang fehlt, orientiert sich die Vergütungspraxis weitgehend am Banken-Kollektivvertrag.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden mehrere tatsächliche negative Auswirkungen und damit zusammenhängende finanzielle Risiken identifiziert: Die fehlende Entlohnungssystematik führt zu eingeschränkter Transparenz und fehlender Rechtssicherheit.

Der bestehende „Gender Pay Gap“ ist unter anderem eine Konsequenz des höheren Männeranteils in Führungsfunktionen. Er wirkt sich nicht nur auf die Zufriedenheit weiblicher Mitarbeitender aus, sondern trägt langfristig zur Fortsetzung gesellschaftlicher Ungleichheiten bei.

Die VBV setzt sich mit diesen Ursachen auseinander und prüft gezielt strukturelle wie individuelle Verbesserungsmöglichkeiten. Im Folgenden wird dargestellt, wie die Vergütung derzeit gestaltet ist, wo Entwicklungspotenzial besteht und mit welchen ergänzenden Leistungen – etwa in den Bereichen Zeit, Gesundheit und Vorsorge – die VBV ihr Verständnis von fairer Entlohnung erweitert.

Vergütung der Mitarbeitenden

Für Unternehmen der betrieblichen Altersvorsorge besteht in Österreich kein eigener Kollektivvertrag. In der VBV-Gruppe unterlag im Berichtsjahr mit 14 Prozent daher nur ein kleiner Teil der Belegschaft einem rechtlich bindenden Kollektivvertrag. Dies betrifft Mitarbeitende der Betrieblichen Altersvorsorge Software Engineering GmbH, für die der IT-Kollektivvertrag gilt, sowie jene der VBV - Asset Service GmbH, der VBV - Pensionsser-

vice-Center GmbH und der VBV - Consult Beratung für betriebliche Vorsorge GmbH, für die der Kollektivvertrag Information und Consulting gilt.

Für die übrigen Gesellschaften orientiert sich die Vergütungspraxis an den Regelungen des Kollektivvertrags für Banken und Bankiers. Nach Abschluss der Frühjahrslohnrunde 2024 für den Bankensektor wurden die Gehälter in der VBV-Gruppe zum 1. April 2024 um mindestens 7,25% erhöht.

Um marktgerechte und wettbewerbsfähige Entgelte sicherzustellen, führt die VBV regelmäßig Gehaltsvergleiche durch. Die Ergebnisse fließen in die strategische Weiterentwicklung der Vergütungsstruktur ein.

Seit Jänner 2024 beträgt die Wochenarbeitszeit 38,5 Stunden. Eine Gleitzeitvereinbarung und eine Homeoffice-Regelung ermöglichen eine flexible Arbeitsgestaltung mit bis zu 60% Remote-Arbeit. Sonder- und Einzelvereinbarungen – etwa All-in-Verträge – werden individuell abgeschlossen. Diese bestehen aus einem Grundgehalt und zusätzlichen Entgeltbestandteilen.

Anfang 2025 wurde in der VBV-Gruppe ein unternehmensweites Erfolgsprämienmodell eingeführt. Die Auszahlung der Prämie basiert auf objektiv definierten Unternehmenskennzahlen, die sich an strategisch relevanten Zielen orientieren. Die zugrunde liegenden Voraussetzungen sind in einer Betriebsvereinbarung geregelt, die gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung erarbeitet wurde. Alle Informationen zur Prämie – einschließlich der Betriebsvereinbarung und der Zielkennzahlen – sind im Intranet einsehbar. Zusätzlich erfolgt eine halbjährliche Information über den Stand der Zielerreichung, sodass sowohl Mitarbeitende als auch Arbeitnehmervertretung über die Entwicklung informiert sind.

Ergänzend zum Erfolgsprämienmodell besteht weiterhin die Möglichkeit einer individuellen Zielerreichungsprämie. Im Rahmen der jährlichen Mitarbeiter:innen-orientierungsgespräche werden gemeinsam mit der Führungskraft individuelle Ziele definiert. Bei unterjährigen Veränderungen können diese Ziele im Zuge eines strukturierten Zwischengesprächs angepasst werden.

Ein weiterer Bestandteil der Vergütungsstruktur betrifft die betriebliche Altersvorsorge. Für alle Mitarbeitenden mit unbefristetem Dienstverhältnis leistet die VBV monatliche Beiträge in ein Pensionskassenkonto.

Gleiche Gehälter für gleichwertige Arbeit

In der VBV gilt der Grundsatz: gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit bei vergleichbarer Qualifikation und Erfahrung. Die Vergütung richtet sich nach Funktion, Ausbildung und beruflicher Erfahrung. Sie setzt sich aus einem Grundgehalt sowie leistungsabhängigen Komponenten zusammen.

Um sicherzustellen, dass die Entlohnung diskriminierungsfrei erfolgt, wurde Anfang 2025 gemeinsam mit einem externen Beratungsunternehmen eine Analyse für das Jahr 2024 durchgeführt. Der dabei berechnete „Gender Pay Gap“ basiert auf der Jahresgesamtvergütung – hochgerechnet auf Vollzeitäquivalente und inklusive Überstundenabgeltung – und lag bei 40,4%. Laut Auskunft des Beratungsunternehmens ist dieser Wert im Branchenvergleich nicht unüblich und lässt sich vor allem auf strukturelle Faktoren zurückführen – etwa auf die durchschnittlich längere Betriebszugehörigkeit männlicher Mitarbeitender sowie auf den sogenannten „Career Gap“. Während Frauen in der VBV 63% der Belegschaft stellen, sind sie auf Führungsebene unterrepräsentiert: 27% in Führungspositionen und nur 17% in Vorstandsfunktionen sind Frauen. In nicht leitenden Positionen beträgt der Frauenanteil hingegen 69%. Der „Career Gap“ der VBV-Gruppe hat seinen Ursprung in den unterschiedlichen Karriereverläufen von Männern und Frauen – und begründet sich durch gesellschaftsbedingt häufiger vorkommende Teilzeitphasen oder längere Karriereunterbrechungen bei Frauen. Solche strukturellen Benachteiligungen wirken sich spürbar auf Einkommenshöhe und Entwicklungsmöglichkeiten aus.

Innerhalb der Berufsgruppen variieren die „Gender Pay Gaps“ zwischen -28,5% und +15,8%. Das bedeutet, dass es sowohl zugunsten von Frauen als auch von Männern Abweichungen gibt – wobei die Abweichungen zulasten von Frauen im Durchschnitt stärker ausfallen.

Die VBV verfolgt das Ziel, die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern kurz-, mittel- und langfristig systematisch zu verringern:

- » **Kurzfristig** setzt die VBV auf Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte und HR, auf die Weiterführung des Audits „berufundfamilie“, auf flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice-Regelungen und gezielte Gespräche mit weiblichen Mitarbeitenden, um konkrete Verbesserungswünsche aufzunehmen.
- » **Mittelfristig** ist eine Überarbeitung des Vergütungsmodells geplant – einschließlich der variablen Komponenten. Ziel ist eine faire, geschlechtergerechte Entlohnung im Einklang mit den Vorgaben der EU-Entgelttransparenzrichtlinie.
- » **Langfristig** soll die Unternehmenskultur so weiterentwickelt werden, dass sie Vielfalt fördert, Geschlechterstereotype abbaut und faire Entwicklungsperspektiven schafft – insbesondere mit Blick auf Führungspositionen.

Gehaltsspreizung

Die Gehaltsspreizung (Pay Ratio) der VBV-Gruppe lag zum Stichtag 31. Dezember 2024 bei 1:9. Das bedeutet: Die Jahresgesamtvergütung des höchstbezahlten Vorstandsmitglieds betrug das Neunfache des Medians der Jahresgesamtvergütung aller übrigen Beschäftigten.

Die Berechnung basiert auf den Daten von 193 Mitarbeitenden. Ausgenommen waren karenzierte Personen, geringfügig Beschäftigte, Lehrlinge sowie ein freigestelltes Betriebsratsmitglied. Grundlage der Auswertung waren Stichtagsdaten (31.12.2024). Alle Gehälter wurden auf Vollzeit hochgerechnet.

Die Jahresgesamtvergütung umfasst sämtliche Gehaltsbestandteile: Grundgehälter, Prämien (inkl. aufgeschobener Vergütung), Überstundenvergütung, Zulagen, Pensionskassenbeiträge, Sachbezüge (z. B. für Pkw und Garage) sowie freiwillige Versicherungsleistungen.

Zum Vergleich: Im Vorjahr 2023 lag die Gehaltsspreizung bei 1:8,8. Die Veränderung zum Vorjahr ist gering und erklärt sich durch individuelle Schwankungen bei variablen Gehaltsbestandteilen.

KOMMUNIKATION MIT KUND:INNEN UND BERECHTIGTEN

Relevanz und Auswirkungen

Transparente, verständliche und zugängliche Kommunikation ist ein zentraler Faktor für das Vertrauen in Vorsorgeeinrichtungen. Gerade im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge – mit ihren komplexen gesetzlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen – sind Unternehmen gefordert, Informationen so aufzubereiten, dass sie für alle Anspruchsgruppen nachvollziehbar und handlungsleitend sind. Das gilt insbesondere im Hinblick auf die unterschiedlichen Vorkenntnisse, Lebenssituationen und Informationsbedarfe der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten (AWLBs).

Die VBV legt besonderen Wert auf eine adressatengerechte Kommunikation mit ihren Kunden – also den Unternehmen, die Vorsorgelösungen bei der VBV abgeschlossen haben – ebenso wie mit den AWLBs, für die diese Verträge bestehen. Ziel ist es, alle betroffenen Personen dabei zu unterstützen, fundierte Entscheidungen für ihre finanzielle Zukunft zu treffen – unabhängig davon, ob sie gerade ins Berufsleben einsteigen oder vor der Pensionsanmeldung stehen. Die Vielfalt der Zielgruppen erfordert differenzierte Kommunikationskanäle, die verständlich, verbindlich und inklusiv ausgestaltet sind.

Positive Auswirkungen wurden auch im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse deutlich: Die VBV erreicht ihre Kunden und AWLBs über eine Vielzahl an Kommunikationsformaten – zunehmend auch digital und elektronisch. Das stärkt nicht nur den Zugang zu relevanten Informationen, sondern wird auch von den Anspruchsgruppen positiv wahrgenommen.

Die folgenden Abschnitte beschreiben, wie die VBV ihre Kommunikation gestaltet, welche Kanäle sie nutzt und mit welchen Maßnahmen sie Verständlichkeit, Verlässlichkeit und Zugänglichkeit sicherstellt – etwa durch standardisierte Schreiben, digitale Services oder persönliche Beratung.

Digitale Services für Berechtigte

Die VBV nutzt eine Vielzahl an Kommunikationsformaten, um den Austausch mit Kund:innen und Berechtigten zielgruppengerecht zu gestalten – zunehmend auch digital. So ermöglicht das Onlineportal Meine VBV seit 2018 einen modernen Zugang zur betrieblichen Vorsorge. Mit Stand Ende 2024 waren rund 1.155.000 Personen

registriert. Hier erhalten Berechtigte Informationen zum Status ihrer Abfertigung oder Pensionsvorsorge, nutzen Tools wie den Vorsorgerechner und können direkt Kontakt mit den Mitarbeitenden der VBV aufnehmen. Die Rückmeldungen zeigen: Berechtigte und Kund:innen fühlen sich gut informiert und schätzen die modernen Kommunikationswege. So gaben bei der letzten Kund:innenbefragung 70% der Befragten an, sich gut informiert zu fühlen.

Öffentlichkeitsarbeit und Nachhaltigkeitskommunikation

Ein großer Teil der externen Kommunikation erfolgt über Öffentlichkeitsarbeit und klassische Marketingmaßnahmen. Nachhaltigkeitsthemen nehmen dabei einen zentralen Stellenwert ein: Die VBV berichtet regelmäßig über den CO₂-Fußabdruck der VBV-Pensionskasse und der VBV-Vorsorgekasse sowie über ihr Engagement für eine nachhaltige Entwicklung – nicht zuletzt im Rahmen dieses Nachhaltigkeitsberichts. Auch in den Geschäftsberichten sind entsprechende Informationen öffentlich zugänglich.

Ein wichtiger Bestandteil der Öffentlichkeitsarbeit sind die Aktivitäten auf Plattformen wie LinkedIn und YouTube. Dort informiert die VBV regelmäßig über ihr Nachhaltigkeitsengagement, fördert die Vernetzung mit Stakeholder:innen und unterstützt den öffentlichen Diskurs zu relevanten Nachhaltigkeitsthemen.

Dialogformate und redaktionelle Inhalte

Weitere Kommunikationsformate mit starkem Nachhaltigkeitsbezug sind:

- » „VBV im Diskurs“: eine seit 2020 bestehende Veranstaltungsreihe mit Fokus auf Nachhaltigkeit. Bis Ende 2024 fanden 23 Veranstaltungen mit 115 Sprecher:innen statt. Die Inhalte werden über Social Media, Pressearbeit und redaktionell aufbereitete E-Books verbreitet.
- » VBV-Podcast: Seit 2022 wurden 35 Folgen veröffentlicht, um Nachhaltigkeitsthemen zu vertiefen.
- » Kund:innennewsletter: Diese beinhalten regelmäßig Informationen über strategische Nachhaltigkeitschwerpunkte der VBV.

DATENSCHUTZ

Relevanz und Auswirkungen

Im digitalen Zeitalter zählt der Schutz personenbezogener Daten zu den zentralen Anforderungen an verantwortungsvolles Wirtschaften – insbesondere in der Vorsorgebranche, in der sensible Informationen verarbeitet und dauerhaft gespeichert werden. Mit der fortschreitenden Digitalisierung und dem verstärkten Einsatz cloudbasierter Systeme sowie datenbasierter Technologien steigen auch die Anforderungen an Datensicherheit, Zugriffsmanagement und Transparenz in der Datenverarbeitung.

Die VBV ist sich ihrer Verantwortung gegenüber den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten (AWLBs) und den Kunden bewusst. Für sie verwaltet die VBV personenbezogene Daten mit hoher Relevanz – etwa zu Beschäftigungsverhältnissen, Abfertigungsansprüchen oder Pensionsleistungen. Der Schutz dieser Informationen ist nicht nur gesetzlich verpflichtend, sondern zentral für das Vertrauen in die Organisation und die Stabilität des Vorsorgesystems.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde eine potenziell negative Auswirkung identifiziert: Ein Verlust personenbezogener Daten – etwa durch ein Datenleck (Databreach) – könnte für betroffene AWLBs schwerwiegende Folgen haben. Dazu zählen insbesondere die unbefugte Veröffentlichung oder der Diebstahl sensibler Informationen wie Sozialversicherungs- oder Gehaltsdaten. Solche Vorfälle würden nicht nur zu individuellen Belastungen führen, sondern auch das Vertrauen in die Sicherheit der VBV-Systeme gefährden.

Im Folgenden zeigen wir, mit welchen Maßnahmen, Zuständigkeiten und technischen sowie organisatorischen Schutzvorkehrungen die VBV den Datenschutz in der Praxis sicherstellt – und wie der Schutz personenbezogener Daten in Prozessen, Systemen und Schulungsmaßnahmen verankert ist.

Zuständigkeiten und organisatorische Verankerung

Die VBV-Gruppe betreut Vorsorgekonten für über 3,6 Millionen Anwartschafts- und Leistungsberechtigte (AWLBs) und verarbeitet dabei umfangreiche Datensätze mit personenbezogenen Informationen. Datenschutz wird als integraler Bestandteil der Dienstleistungsqualität verstanden – insbesondere im Hinblick auf die Sicherung von Vertrauen und den Schutz der Privatsphäre. Die Verantwortung für die Überwachung und Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben liegt beim Datenschutzbeauftragten der VBV. Seine Aufgaben basieren auf einer internen Datenschutz-Policy und umfassen insbesondere die Beratung, Kontrolle und Sensibilisierung. Die bestehenden organisatorischen und technischen Maßnahmen zur Sicherung der Datenverarbeitung werden regelmäßig überprüft. Details zu den angewendeten Sicherheitsstandards und Kontrollprozessen sind im Abschnitt „Rechtliche Anforderungen und Compliance“ (auf S. 100) beschrieben.

Im Jahr 2024 wurde eine datenschutzrechtliche Auskunft an eine betroffene Person erteilt. Es wurde kein Verstoß gegen gesetzliche oder interne Datenschutzvorgaben festgestellt; ebenso kam es zu keinem bekannten Data-breach.

Schulungen und Bewusstseinsbildung

Um ein konsequentes Datenschutzniveau sicherzustellen, fördert die VBV systematisch das Verständnis und die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben. Alle neu eintretenden Mitarbeitenden erhalten eine verpflichtende Grundlagenschulung zu Datenschutz und Informationssicherheit; in der Folge werden bedarfsorientiert vertiefende Schulungen sowie regelmäßige Updates angeboten. Zusätzlich stehen aktuelle Informationen im Intranet zur Verfügung.

ZIELE UND GEPLANTE MASSNAHMEN IM HANDLUNGSFELD MITARBEITENDE & SOZIALES

Im Folgenden sind ausgewählte Ziele und zugehörige Maßnahmen aus dem Handlungsfeld Mitarbeitende & Soziales angeführt.

THEMENBEREICH ARBEITSBEDINGUNGEN

- » Arbeitgeberattraktivität:
Maßnahmen auf Basis der in der Great Place to Work-Befragung genannten Wünsche sollen im Rahmen des Projekts „Arbeitswelt der Zukunft“ umgesetzt werden. Geplant ist unter anderem die Umgestaltung von Räumlichkeiten und die Einrichtung sogenannter „Silent Offices“.
- » Interne Kommunikation:
Zur Verbesserung des internen Informationsangebots im Bereich CSR soll die Intranetseite überarbeitet und ausgebaut werden.

THEMENBEREICH GLEICHBEHANDLUNG UND CHANCENGERECHTIGKEIT

- » Faire Entlohnung:
Im Jahr 2024 konnte der Gender Pay Gap bereits um einen Prozentpunkt reduziert werden. Um diesen weiter zu verringern, sollen bis 2030 Gehaltsbänder erarbeitet werden.
- » Diversity-Strategie:
 - o Vorbereitung weiterführender Maßnahmen, darunter die Planung einer Workshop-Reihe zum Thema Vielfalt (für 2025) sowie zusätzlicher Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Mitarbeitenden.
 - o Zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sollen künftig inklusive Jobplattformen verstärkt genutzt und Stellenanzeigen barrierefrei sowie diversitätssensibel gestaltet werden.



WIRT- SCHAFT & GOVERNANCE



UNSER ZUGANG

Nachhaltiges Handeln ist integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie und in allen Geschäftsbereichen der VBV-Gruppe verankert – von der Unternehmensführung über Compliance bis zur Kapitalveranlagung. Unsere zentrale Aufgabe besteht darin, das uns anvertraute Vorsorgekapital verantwortungsvoll und mit einer attraktiven Rendite zu veranlagen. Der wirtschaftliche Erfolg der VBV-Gruppe und die finanziellen Erträge für unsere Anspruchsberechtigten sind für uns kein Selbstzweck, sondern die Grundlage dafür, unseren Unternehmensauftrag zu erfüllen und positive gesellschaftliche Wirkungen zu erzielen.

Nachhaltige Unternehmensführung

Die VBV verfolgt einen ganzheitlichen Zugang zur Unternehmensführung, der sowohl gesetzliche als auch freiwillige Governance-Standards umfasst. Grundlage sind die geltenden gesellschaftsrechtlichen Regelungen, ergänzt durch die Satzung der VBV sowie interne Geschäftsordnungen. Darüber hinaus bekennt sich die VBV freiwillig zum Österreichischen Corporate Governance Kodex.

Die strikte Trennung von Leitung und Kontrolle, die regelmäßige Gremienarbeit sowie eine Vielfalt an Kompetenzen und Persönlichkeiten in Aufsichtsrat und Vorstand gewährleisten eine effektive Steuerung. Besondere Bedeutung wird dabei auch der Diversität in den Gremien und der Eignung von Organmitgliedern beigemessen. Die diesbezüglichen Vorgaben sind unter anderem in der Fit & Proper Policy festgelegt, deren Einhaltung durch regelmäßige Schulungen und Evaluierungen sichergestellt wird.

Zudem wird die Governance-Struktur laufend weiterentwickelt – Ziel ist eine moderne, lernfähige Aufbauorganisation mit entscheidungsfähigen Gremien und vernetzten Arbeitsprozessen. Weiterführende Informationen zur Unternehmensführung und Aufsicht finden sich im Abschnitt „Unternehmensführung und Aufsicht“ ab S. 16.

Werteorientierung und Unternehmenskultur

Zentrale Prinzipien wie Serviceorientierung, Innovation, regionale Wertschöpfung und Nachhaltigkeit sind im Leitbild der VBV festgeschrieben. Dieses wurde unter Einbindung der Mitarbeitenden entwickelt und bildet den Rahmen für strategische Entscheidungen sowie das tägliche Handeln.

Die Unternehmenskultur wird durch kontinuierliche Einbindung der Mitarbeitenden, definierte ESG-Standards und eine verantwortungsvolle Umweltpolitik gestützt. Rückmeldungen aus der Belegschaft sowie eine gemeinsame Reflexion über die Unternehmensführung und die individuellen Bedürfnisse und Leistungen der Mitarbeitenden prägen die Kultur und tragen zu ihrer kontinuierlichen Weiterentwicklung bei.

Compliance-Systeme und ethisches Verhalten

Ein zentrales Element der Unternehmensverantwortung ist das umfassende Compliance-System der VBV, das sich an nationalen und europäischen Anforderungen sowie internen Standards orientiert. Es regelt unter anderem Insiderverbot, Interessenkonflikte und den Schutz von Hinweisgeber:innen.

Darüber hinaus existieren klare Vorgaben zum ethischen Verhalten – verankert im Verhaltenskodex, flankiert durch verpflichtende Schulungen und strukturierte Prozesse zur Vermeidung von Korruption.

Die Überwachung erfolgt durch den Compliance-Verantwortlichen, unterstützt durch regelmäßiges Monitoring sowie Berichterstattung an Vorstand und Aufsichtsrat. Zudem wird die Einhaltung der Compliance-Vorgaben durch externe Aufsichts- und Kontrollinstitutionen überprüft und sichergestellt.

Veranlagung zum Erfolg

Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit ist für die VBV kein Selbstzweck, sondern die Grundlage für langfristige Sicherheit, Weiterentwicklung und gesellschaftliche Wirkung. Die strategische Ausrichtung basiert auf schlanken Strukturen, hoher Servicequalität und Innovationskraft.

Am Unternehmenserfolg werden nicht nur Führungskräfte, sondern alle Mitarbeitenden beteiligt. Gleichzeitig ist wirtschaftlicher Erfolg – insbesondere das Ergebnis der Kapitalveranlagung – entscheidend für die Sicherung der Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten. Ein negatives Veranlagungsergebnis kann im Bereich der betrieblichen Zusatzpensionen zu Pensionskürzungen führen. Dieses Risiko wird durch eine vorausschauende Veranlagungsstrategie und ein sorgfältiges Risikomanagement bestmöglich begrenzt.

Zudem setzt sich die VBV für attraktivere gesetzliche Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersvorsorge in Österreich im Sinne der Anspruchsberechtigten ein. Die VBV ist Mitglied des Fachverbands der Pensions- und Vorsorgekassen, und VBV-Generaldirektor Mag. Zakostelsky ist derzeit dessen Obmann.

Verantwortung über das Kerngeschäft hinaus

Durch ihre Rolle als Finanzmarkttakeurin trägt die VBV auch eine gesellschaftliche Verantwortung. Diese umfasst nicht nur die nachhaltige Veranlagung, sondern auch regionale Wertschöpfung und faire Beschaffungspraktiken. Die Integration sozialer und ökologischer Kriterien in unternehmensweite Entscheidungen ist Ausdruck eines langfristigen, verantwortungsorientierten Denkens – das über regulatorische Pflichten hinausgeht.



RECHTLICHE ANFORDERUNGEN UND COMPLIANCE

Relevanz und Auswirkungen

Gesetzliche Anforderungen zur Integrität und Rechtskonformität bilden die Grundlage für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln. Auf nationaler wie europäischer Ebene bestehen umfassende Vorgaben zur Einhaltung rechtlicher, aufsichtsrechtlicher und ethischer Standards – darunter Transparenzpflichten, Korruptionsprävention, Datenschutz, Verhaltensvorgaben für Unternehmensorgane sowie Schutzsysteme für Hinweisgeber:innen. Diese Anforderungen sind Ausdruck gesellschaftlicher Erwartungen an unternehmerische Verantwortung und Governance – besonders im Umgang mit personenbezogenen Daten, finanziellen Mitteln und Stakeholder-Interessen.

Für die VBV-Gruppe als Anbieterin betrieblicher Altersvorsorge ist rechtskonformes Verhalten nicht nur gesetzliche Pflicht, sondern auch Grundlage für Glaubwürdigkeit, Reputation und langfristige Stabilität – insbesondere in Bezug auf das Vertrauen, das Anwartschafts- und Leistungsberechtigte (AWLBs), Vertragspartner und Eigentümer in sie setzen. Ein Beispiel für potenzielle negative Auswirkungen ist der Verlust (Data Breach) sensibler personenbezogener Daten – etwa Gehalts- oder Sozialversicherungsdaten – von AWLBs. Ein solcher Vorfall könnte nicht nur Vertrauensverlust, sondern auch rechtliche und finanzielle Folgen nach sich ziehen.

Zur Absicherung regulatorischer Anforderungen und Vermeidung von Compliance-Verstößen setzt die VBV-Gruppe auf eine klare Richtlinienarchitektur, ein systematisches Compliance-Management, regelmäßige Schulungen sowie auf ein strukturiertes Hinweisgebersystem.

Rechtliche Grundlagen, Governance-Strukturen und Richtlinien

Compliance bedeutet für die VBV-Gruppe mehr als die Einhaltung von Gesetzen. Es geht um verantwortungsvolles Verhalten im Einklang mit rechtlichen Vorgaben, internen Standards und gesellschaftlichen Erwartungen – im Interesse der Kund:innen, Eigentümer, Mitarbeitenden und der Gesellschaft.

Die VBV-Gruppe unterliegt verschiedenen gesetzlichen Rahmenbedingungen und der Finanzmarktaufsicht

(FMA). Wesentliche Vorgaben ergeben sich aus dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgengesetz (BMSVG), dem Pensionskassengesetz (PKG), dem Börsegesetz 2018 (BörseG), dem Bankwesengesetz (BWG) und der Marktmissbrauchsverordnung (MAR). Ergänzend sind europäische Vorgaben wie die EbAV-II-Richtlinie (EU 2016/2341) sowie die Offenlegungsverordnung (EU 2019/2088) zu beachten. Darüber hinaus beobachtet die VBV-Gruppe kontinuierlich die regulatorischen Entwicklungen im Zusammenhang mit der Taxonomie-Verordnung (EU 2020/852) und der Benchmark-Verordnung (EU 2016/1011), um frühzeitig auf neue Anforderungen reagieren zu können.

Die VBV-Pensionskasse ist als Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung direkt zur Umsetzung der Offenlegungsverordnung verpflichtet. Die VBV-Vorsorgekasse hingegen fällt formell nicht unter die Definition eines Finanzmarktteilnehmers oder institutionellen Anlegers. Dennoch legt sie im Sinne der Transparenz freiwillig Nachhaltigkeitsinformationen offen – und erfüllt damit über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehende Erwartungen.

Zur Umsetzung dieser Anforderungen bestehen gruppenweit klare Zuständigkeiten, Abläufe und Richtlinien. Die VBV verfolgt dabei einen ganzheitlichen Governance-Ansatz: gesetzliche Pflichten werden mit freiwilligen Standards wie etwa dem Österreichischen Corporate Governance Kodex verbunden.

Zentrale Verantwortung für die Einhaltung der relevanten Vorgaben trägt der Compliance-Verantwortliche. Seine Aufgabe umfasst die Überwachung sensibler Prozesse, die Kontrolle potenziell risikobehafteter Transaktionen und die Berichterstattung an Vorstand und Aufsichtsrat. Dabei verfolgt das Compliance-System das Ziel, Abhängigkeiten, strukturellen Interessensverflechtungen oder potenziellen Reputationsrisiken frühzeitig entgegenzuwirken und die Integrität der Geschäftstätigkeit sicherzustellen.

Die gruppenweite Compliance-Richtlinie definiert unter anderem Vertraulichkeitsbereiche und sieht eine Vorabmeldepflicht für bestimmte Wertpapiertransaktionen vor. Ziel ist es, Marktmissbrauch – etwa durch Insiderhandel oder unfaire Informationsverwertung – zu verhindern. Die Richtlinie dient nicht nur der Einhaltung gesetzlicher Anforderungen, sondern schützt auch die Mitarbeitenden, indem sie klare Verhaltensstandards und rechtliche Sicherheit schafft.

Zur Vermeidung von Interessenkonflikten besteht eine gesonderte interne Richtlinie. Ergänzend regelt die Whistleblowing-Richtlinie, wie interne oder externe Personen Missstände vertraulich und sicher melden können.

Augenmerk wird auch auf der Zusammensetzung der Unternehmensorgane gelegt. Die sogenannte Fit & Proper Policy legt Anforderungen an fachliche Qualifikation, persönliche Eignung, Integrität und Diversität von Vor-

stands- und Aufsichtsratsmitgliedern fest. Sie beschreibt den Nominierungsprozess, Kriterien für die Beurteilung sowie verpflichtende Weiterbildungen – einschließlich ESG-relevanter Inhalte.

Die zentralen Regelwerke sind in einer übersichtlichen Richtlinienarchitektur gebündelt, die auf die Struktur und Risiken der VBV-Gruppe abgestimmt ist:

Richtlinie/Policy	Inhaltlicher Schwerpunkt	Geltung/Zielgruppe
Compliance-Richtlinie (BörseG)	Insiderhandel, Marktmanipulation, Vertraulichkeit	gruppenweit, alle Mitarbeitenden
BWG-Compliance-Policy	Risikomanagement, Governance, Umsetzung von § 39 BWG	Holding und Vorsorgekasse
Interessenkonflikttrichtlinie	Prävention und Dokumentation persönlicher oder struktureller Konflikte	gruppenweit
Whistleblowing-Richtlinie	Meldesystem, Schutz von Hinweisgeber:innen, gesetzliche Vorgaben	alle Mitarbeitenden, Bewerber:innen etc.
Handbuch „Prävention, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung“	Handbuch „Prävention, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung“	Handbuch „Prävention, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung“
Verhaltenskodex	Integrität, ESG, Gleichbehandlung, Gesetzestreue	alle Mitarbeitenden, öffentlich einsehbar
Fit & Proper Policy	Anforderungen, Eignung und Weiterbildung von Vorstands-/AR-Mitgliedern	Vorstand, Aufsichtsrat
Best-Execution-Policy	Grundsätze zur bestmöglichen Ausführung von Handelsentscheidungen	Veranlagung, Risikomanagement

Tabelle 29: Wesentliche interne Richtlinien der VBV-Gruppe

Im Berichtsjahr 2024 wurden keine Verstöße gegen diese Richtlinien oder die zugrundeliegenden gesetzlichen Vorschriften festgestellt. Auch der Compliance-Verantwortliche hatte keine persönlichen Wahrnehmungen zu potenziellen Verstößen zu berichten.

Im Bereich Umwelt-Compliance wurden ebenfalls alle bindenden Vorgaben (z. B. EMAS, ISO 14001:2015) eingehalten. Details dazu finden sich im Kapitel „Umwelt & Klima“ [ab S. 34](#).

Anti-Korruption

Aufgrund der strengen gesetzlichen Regulierung und der verpflichtenden Aufsicht insbesondere durch die Finanzmarktaufsicht (FMA) ist das grundsätzliche Risiko für Korruption in der VBV-Gruppe als gering einzu-

schätzen. Ergänzend tragen interne Kontrollmechanismen wie das Vieraugenprinzip, klare Zeichnungs- und Vertretungsregeln sowie eine umfassende Richtlinienlandschaft zur weiteren Risikominimierung bei. Die Einhaltung dieser Vorgaben wird laufend durch den vom Vorstand bestellten Compliance-Verantwortlichen überwacht, der fachlich geschult ist und über umfassende Einsichts- und Untersuchungsbefugnisse verfügt.

Alle wesentlichen Arbeitsabläufe und damit verbundenen Vorgaben sind in verbindlichen internen Richtlinien festgelegt. Das Vieraugenprinzip verpflichtet dazu, dass kritische Entscheidungen wie Investitionen oder Genehmigungen stets durch zwei voneinander unabhängige Personen geprüft werden müssen. Korruptionsrelevante Sachverhalte sind in der gruppenweit geltenden Compliance-Richtlinie, der Richtlinie zur Behandlung von Interessenkonflikten sowie im Handbuch „Prävention,

Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung“ geregelt. Diese Dokumente definieren u. a. Vertraulichkeitsbereiche, Meldepflichten bei Wertpapiertransaktionen, Regeln zur Geschenkeannahme sowie arbeitsrechtliche Konsequenzen bei Verstößen.

Im Berichtsjahr 2024 wurden bei der VBV keine Fälle von Korruption oder Bestechung festgestellt. Es wurden weder Ermittlungsverfahren eingeleitet noch gab es Verurteilungen oder Geldstrafen.

SCHULUNGEN ZUR KORRUPTIONSPRÄVENTION

Die Sensibilisierung aller relevanten Zielgruppen erfolgt über ein differenziertes Schulungssystem. Im März 2024 absolvierten 100% der neuen Mitarbeitenden eine Basis-schulung zur Korruptionsprävention. Für Funktionen mit erhöhtem Risiko fanden regelmäßig verpflichtende Update-Schulungen statt. Auch Vorstand und Aufsichtsrat nahmen im Juni 2024 an einer Fit-&-Proper-Schulung teil, die unter anderem Integrität, Verantwortlichkeiten und Governance im Kontext von ESG behandelte.

Hinweisgeber:innensystem (Whistleblowing)

Zur Aufdeckung potenzieller Missstände hat die VBV ein Hinweisgeber:innensystem eingerichtet. Dieses ermöglicht es internen und externen Personen – darunter Mitarbeitenden, Bewerber:innen, ehemaligen Mitarbeitenden und Geschäftspartner:innen – mutmaßliche Verstöße gegen rechtliche Vorschriften oder interne Regeln vertraulich zu melden.

Das System entspricht den Anforderungen der EU-Whistleblower-Richtlinie (2019/1937) sowie dem österreichischen Hinweisgeber:innenschutzgesetz (HSchG). Es bietet mehrere Meldekanäle – darunter:

- » persönliche Kontaktaufnahme mit dem Compliance-Verantwortlichen,
- » standardisierte Intranet-Formulare für Meldungen („Meldung Information“, „Meldung Transaktion“, „Jahresmeldung Wertpapierkonten“)
- » sowie anonyme Meldebrieffächern.

Im Jahr 2024 wurde das System weiterentwickelt. Eingehende Meldungen werden seither IT-gestützt verwaltet, auf Wunsch anonymisiert und mindestens einmal pro Woche kontrolliert. Die interne Whistleblowing-Richtlinie wurde an die aktuellen gesetzlichen Vorgaben angepasst und konzernweit im Intranet veröffentlicht. Die Bearbeitung erfolgt gemäß interner Richtlinie und umfasst:

- » vertrauliche Annahme und Dokumentation der Hinweise,
- » unparteiische prüfende Sichtung durch den Compliance-Verantwortlichen, spätestens sieben Kalendertage nach Eingang,
- » Möglichkeit zur Ergänzung oder Berichtigung der Meldung sowie zum persönlichen Gespräch (spätestens binnen 14 Tagen),
- » fristgerechte Rückmeldung an Hinweisgeber:innen binnen drei Monaten, inklusive Information zu ergriffenen oder geplanten Maßnahmen bzw. Begründung bei Nichtverfolgung,
- » Schutz vor Repressalien,
- » Einbindung relevanter Fachabteilungen und – bei schwerwiegenden Fällen – des Vorstandes sowie des Aufsichtsrates.

Das System trägt dazu bei, potenzielles Fehlverhalten frühzeitig zu erkennen, Risiken für das Unternehmen, seine Kund:innen und Mitarbeitenden zu reduzieren und die Integrität des Unternehmens zu sichern.

Im Berichtsjahr 2024 gab es keine Meldungen hinsichtlich Whistleblowing.

Datenschutz und Informationssicherheit

Als Anbieterin von Pensions- und Vorsorgelösungen verarbeitet die VBV sensible personenbezogene Daten – insbesondere zu den finanziellen, sozialen und beruflichen Verhältnissen von Anwartschafts- und Leistungsberechtigten. Ein sorgfältiger und gesetzeskonformer Umgang mit diesen Informationen ist daher von zentraler Bedeutung.

Die Verarbeitung erfolgt auf Grundlage der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), des österreichischen Datenschutzgesetzes (DSG) sowie branchenspezifischer Vorgaben. Die VBV hat ein gruppenweites Datenschutzmanagementsystem etabliert, das laufend an rechtliche Entwicklungen angepasst wird. Es umfasst unter anderem:

- » klar definierte Verantwortlichkeiten für Datenverarbeitungsvorgänge,
- » technische und organisatorische Schutzmaßnahmen,
- » Datenschutzfolgeabschätzungen bei besonders risikobehafteten Prozessen sowie
- » strukturierte Verfahren zur Auskunft, Berichtigung und Löschung personenbezogener Daten.

Der Datenschutzbeauftragte der VBV ist zentrale Ansprechperson für Mitarbeitende, Kund:innen und Geschäftspartner:innen.

Zur Stärkung des Datenschutzbewusstseins finden regelmäßige Schulungen statt. Im Berichtsjahr 2024 absolvierten 96% der Mitarbeitenden ein E-Learning zum Thema Datenschutz. Die Schulung behandelte u. a. rechtliche Grundlagen, Grundsätze der Datenverarbeitung, Betroffenenrechte sowie Aspekte der Informationssicherheit im Arbeitsalltag.

Verhaltenskodex und Integritätsmanagement

Der Verhaltenskodex der VBV-Gruppe bietet Mitarbeiter:innen und Stakeholder:innen eine klare Orientierung für ein verantwortungsvolles und wertegeleitetes Handeln. Der Kodex legt einen Schwerpunkt auf soziale und ökologische Nachhaltigkeit. Er fördert Chancengleichheit und Diversität und verpflichtet zur Achtung der Menschenrechte im Umgang mit Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner:innen.

Zudem enthält der Kodex eine Selbstverpflichtung zur Berücksichtigung ökologischer und sozialer Aspekte in der Beschaffung. Die konkreten Vorgaben dazu sind in einer gruppenweit gültigen Beschaffungsrichtlinie spezifiziert. Auch die Serviceorientierung gegenüber Anwartschafts- und Leistungsberechtigten sowie Kund:innen ist verankert.

Die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen, der Schutz personenbezogener Daten, die Wahrung von Vertraulichkeit sowie Maßnahmen zur Korruptions- und Geldwäscheprävention sind ebenso verbindlicher Bestandteil des Verhaltenskodex.

Alle Mitarbeiter:innen werden im Zuge verpflichtender Compliance-Schulungen, neu Eintretende zusätzlich im Rahmen der Grundschulung, über die Inhalte informiert. Der Verhaltenskodex ist im Intranet sowie auf der Website der VBV-Gruppe öffentlich zugänglich. Verstöße gegen den Kodex oder damit verbundene gesetzliche Bestimmungen werden nicht toleriert und können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen – von einer Ermahnung bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder von Geschäftsbeziehungen in schwerwiegenden Fällen.

NACHHALTIGE VERANLAGUNG

Relevanz und Auswirkungen

Die Kapitalveranlagung zählt zu den bedeutendsten Hebeln auf dem Weg zu einer nachhaltigen Entwicklung. Finanzmarkttakeur:innen prägen mit ihren Anlageentscheidungen maßgeblich, welche Wirtschaftssektoren wachsen, welche Technologien sich durchsetzen und wie Ressourcen verteilt werden. Vor diesem Hintergrund steigen sowohl die regulatorischen Anforderungen als auch die Erwartungen von Politik, Öffentlichkeit und Kund:innen an eine verantwortungsvolle und zukunftsorientierte Veranlagung.

Auch für die VBV-Gruppe ist nachhaltige Veranlagung von zentraler strategischer Bedeutung. Sowohl die Pensionskasse als auch die Vorsorgekasse veranlagern treuhänderisch langfristig orientierte Vermögenswerte in beträchtlicher Höhe. Damit einher geht ein potenziell weitreichender Einfluss auf ökologische, soziale und ökonomische Entwicklungen.

Eine detaillierte und vollständige Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Kapitalveranlagung wurde im Jahr 2024 noch nicht vorgenommen. Hintergrund ist die inhaltliche Komplexität des Themas. Eine vollständige doppelte Wesentlichkeitsanalyse für diesen zentralen Bereich wird daher in einem eigenen Prozess nachgeholt.

Erste Erkenntnisse aus Voranalysen liegen jedoch bereits vor und zeigen sowohl positive als auch negative Auswirkungen der Veranlagung. So wurde im Rahmen der Berechnung des Corporate Carbon Footprints (CCF) festgestellt, dass rund 99% der gesamten Treibhausgasemissionen der VBV-Gruppe auf die Kapitalveranlagung entfallen. Demgegenüber steht beispielsweise die positive Auswirkung von Pensions- und Vorsorgekasse auf die wirtschaftliche Wertschöpfung in Österreich.

Im folgenden Kapitel werden die Zielsetzungen, Steuerungsansätze und Fortschritte der nachhaltigen Veranlagung beschrieben. Im Fokus stehen unter anderem:

- » der strategische Orientierungsrahmen auf Basis der Sustainable Development Goals (SDGs),
- » der Kriterienkatalog für nachhaltige Investments,
- » das Engagement- und Voting-Verhalten gegenüber Beteiligungen,
- » sowie die Weiterentwicklung der Governance-Strukturen zur Steuerung und Kontrolle nachhaltiger Finanzflüsse.

Vertiefende Angaben zu klimabezogenen Aspekten der Veranlagung – etwa zu CO₂-Reduktionspfaden, Treibhausgas-Messsystemen oder Dekarbonisierungszielen – finden sich im Kapitel „Umwelt und Klima“ ([ab S. 63](#)).

Nachhaltigkeit ist unsere Strategie

Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil der strategischen Veranlagungsausrichtung der VBV-Gruppe. „Investieren mit Verantwortung“ bedeutet für die VBV, ökologische, soziale und Governance-Kriterien (ESG) systematisch in die Veranlagung einzubeziehen – und dabei die Wirkung der Kapitalentscheidungen im Hinblick auf gesellschaftlich relevante Ziele mitzudenken. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf dem Beitrag der VBV zur Erreichung des 1,5 °C-Klimaziels gemäß dem Übereinkommen von Paris. Dafür hat die VBV eine Klimastrategie entwickelt. (Mehr dazu in im Kapitel „Umwelt und Klima“ [ab S. 63](#))

Ausgehend von jenen globalen Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (SDGs), zu deren Erreichung durch gezielte Investitionen konkret beigetragen werden kann, hat die VBV-Gruppe bereits 2020 strategische Oberziele für ihre Kapitalveranlagung 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.

Dabei verfolgt die VBV-Gruppe differenzierte Ansätze für ihre beiden Gesellschaften. Sowohl die Auswahl der Produkte als auch die Governance-Strukturen und die Nachhaltigkeitsgewichtung können zwischen Vorsorgekasse und Pensionskasse variieren – je nach regulatorischem Rahmen, Risikostruktur und Anlageuniversum. Entsprechend bestehen auch unterschiedliche Zielwerte, etwa beim Anteil grüner Investitionen bis 2030:

- » 25% für die Vorsorgekasse,
- » 15% für die Pensionskasse.

Alle strategischen ESG-Ziele sind eingebettet in ein verantwortungsbewusstes Veranlagungsverständnis, das auf langfristige Stabilität, Wirkung und Generationengerechtigkeit abzielt. Die dazugehörigen operativen Maßnahmen, Steuerungstools und Partnerprozesse sind Gegenstand der folgenden Kapitel.

Grüne Investitionen

Die gezielte Förderung grüner Investitionen ist ein zentrales Element der nachhaltigen Veranlagungsstrategie der VBV-Gruppe. Investitionen gelten dann als grün, wenn sie nachweislich einen positiven Beitrag zu Umweltzielen wie Klimaschutz, Energieeffizienz oder nachhaltiger Infrastruktur leisten. Maßgeblich sind dabei Kriterien auf Basis internationaler Standards (z. B. EU-Taxonomie) sowie interne Definitionen der VBV.

Im Fokus stehen insbesondere:

- » Investitionen in Infrastruktur für erneuerbare Energie,
- » Green Bonds und Green Loans,
- » energieeffiziente Gebäude (Green Buildings) sowie
- » spezialisierte Fonds mit Klimatransitionsstrategien.



Diese Assetklassen werden ausgewählt, weil sie mit einem langfristig positiven Beitrag zum Klimaschutz einhergehen und zugleich ein überdurchschnittliches Wachstumspotenzial aufweisen.

Zum Stichtag 31.12.2024 waren folgende Anteile am jeweiligen Veranlagungsvolumen der VBV-Vorsorgekasse und der VBV-Pensionskasse in solche Investments allokiert:

	Vorsorgekasse	Pensionskasse
Anteil Klimatransitionsfonds	0,3%	0,9%
Anteil Erneuerbare Energien	0,3%	1,6%
Anteil Green Bonds und Loans	14,1%	2,3%
Anteil Green Buildings	3,5%	1,2%

Die Zahlen gelten zum Stichtag 31.12.2024. Anteil am gesamten Veranlagungsvolumen.

Tabelle 30: Anteil an grünen Investitionen

Die Definitionen der Kategorien werden laufend überprüft und bei Bedarf an regulatorische Entwicklungen angepasst.

Transitionsplan

Die VBV verfolgt einen strukturierten Transformationspfad, um ihre Kapitalveranlagung konsequent nachhaltig auszurichten und zur Erreichung der Klimaziele beizutragen. Zahlreiche Maßnahmen und strategische Steuerungsinstrumente wurden in den vergangenen Jahren etabliert, um insbesondere die mit der Kapitalveranlagung verbundenen Treibhausgasemissionen schrittweise zu reduzieren. Zu den zentralen Elementen zählen:

- » Einrichtung einer Governance-Struktur für nachhaltige Veranlagung: Das Vorstandsteam der VBV-Gruppe nimmt im Sustainability Board die oberste Steuerungsfunktion wahr.
- » Monatliche Sitzungen des Sustainable Finance Committees zur strategischen Koordination der nachhaltigen Veranlagung. Das Gremium, bestehend aus Vorstandsmitgliedern und Fachbereichsvertretungen, steuert die inhaltliche Ausrichtung und Prioritätensetzung der Sustainable Finance Arbeitsgruppen – etwa zu Veranlagung, Engagement oder Datenmanagement.
- » Evaluierung unterschiedlicher Methoden und Modellansätze zur Berechnung der Treibhausgasemissionen im Veranlagungsbereich. Ziel ist es, geeignete Modelle für die spezifischen Anforderungen der VBV zu identifizieren – insbesondere im Hinblick auf Datenverfügbarkeit, Anwendbarkeit auf verschiedene Assetklassen sowie die Quantifizierbarkeit klimabezogener Risiken.

- » Umsetzung von Portfoliomaßnahmen zur Dekarbonisierung – darunter sektorale Ausschlüsse, differenzierte Klimatransitionsstrategien und CO₂-orientierte Kapitalallokationen.
- » Laufendes Nachhaltigkeits-Controlling und Monitoring des Investmentportfolios entlang zentraler ESG-Kriterien.
- » Aktualisierung und Veröffentlichung der VBV-Klimastrategie, die auf das Ziel „Net Zero“ bis 2050 ausgerichtet ist. Als Kerngeschäft der VBV steht insbesondere die Kapitalveranlagung im Fokus – sie verursacht den überwiegenden Teil der Treibhausgasemissionen (Scope 3) und ist daher zentraler Hebel der Klimastrategie.
- » Ausarbeitung einer Engagement- und Stewardship-Policy, die unter anderem darauf abzielt, die Klimaleistung investierter Unternehmen aktiv zu verbessern – also durch gezielte Dialoge und Ausübung von Aktionärsrechten auf eine klimafreundlichere Unternehmensführung hinzuwirken (siehe Abschnitt „Engagement und Voting“ auf S. 108).

Diese Maßnahmen zeigen: Die VBV verfolgt einen systematischen Transformationsansatz, der schrittweise auf eine 1,5 °C-kompatible Kapitalallokation hinwirkt.

Nachhaltige Veranlagung der VBV-Vorsorgekasse

Seit ihrer Gründung im Jahr 2002 stellt die VBV-Vorsorgekasse Nachhaltigkeit ins Zentrum ihrer Unternehmens- und Investmentphilosophie. Als größte Vorsorgekasse Österreichs hat sie mit der konsequent nachhaltigen Ausrichtung ihrer Veranlagung maßgeblich dazu beigetragen, dass ökologische und soziale Kriterien heute zum Branchenstandard zählen.

Die nachhaltige Veranlagung der VBV-Vorsorgekasse erfolgt auf Basis eines umfassenden Kriterienkatalogs, der regelmäßig evaluiert und weiterentwickelt wird. Dieser kombiniert unterschiedliche Instrumente nachhaltiger Geldanlage:

- » Ausschlusskriterien, etwa der Ausschluss von Unternehmen mit wesentlichen Umsätzen aus fossilen Energieträgern, Tabakproduktion oder Waffenherstellung sowie von Staaten mit autoritären Regimen laut „Freedom House“.
- » Positivkriterien, wie z.B. gezielte Investitionen in Unternehmen, die glaubwürdige Klimaziele verfolgen, etwa im Rahmen der Science Based Targets initiative (SBTi), oder von solche mit vorbildlichen Arbeitsbedingungen und sozialer Verantwortung.
- » Strategische Veranlagungsziele, die sich an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen orientieren – darunter die Förderung von Klimaschutz, Gesundheit, Bildung und nachhaltiger Infrastruktur.

Detaillierte Angaben über die Kriterien sind der [Website der VBV-Vorsorgekasse](#) zu entnehmen.

Die VBV-Vorsorgekasse ist Gründungsmitglied der österreichischen Green Finance Alliance, die im Mai 2022 ins Leben gerufen wurde. Im Rahmen dieser freiwilligen Selbstverpflichtung verfolgt sie das Ziel, ihr Kerngeschäft bis 2050 klimaneutral auszurichten. Grundlage dafür ist eine langfristig angelegte Klima-Transitionsstrategie, die wissenschaftlich fundierte Kriterien und klar definierte Maßnahmen umfasst.

Ein zentrales Element dieser Strategie ist der schrittweise Rückzug aus emissionsintensiven Veranlagungen. Parallel dazu erfolgt ein gezielter Ausbau klimafreundlicher Investments. Die VBV-Vorsorgekasse investiert unter anderem in Unternehmen aus dem Bereich Clean Tech sowie in Fonds, die strengen Klimakriterien entsprechen – etwa solche, die sich an der Paris-Aligned Benchmark (PAB) orientieren.

ETHIK-BEIRAT

Die Einhaltung und Weiterentwicklung der nachhaltigen Veranlagungskriterien erfolgt unter Einbindung des Ethik-Beirats, der seit Gründung der VBV-Vorsorgekasse besteht – als erster seiner Art in der Geschichte der betrieblichen Vorsorge in Österreich. Das interdisziplinär besetzte Gremium bringt Expertise aus Bereichen wie Umwelt, Ethik, Sozialwissenschaften, Medizin, Finanzwesen und Kirche ein. Es analysiert strategische Veranlagungsthemen, prüft ethische Fragen und spricht Empfehlungen für die Anlagepolitik aus – mit dem Ziel, ökologische und gesellschaftliche Verantwortung dauerhaft im Investitionsprozess zu verankern.



MEILENSTEINE IN DER NACHHALTIGEN VERANLAGUNG DER VBV-VORSORGEKASSE



Nachhaltige Veranlagung der VBV-Pensionskasse

Die VBV-Pensionskasse investiert verantwortungsvoll, nachhaltig, klimabewusst und ertragsorientiert. Sie berücksichtigt ökologische, soziale und Governance-Faktoren (ESG) systematisch in ihren Investmententscheidungen, um ein ausgewogenes Risiko-Ertrags-Profil zu erzielen und einen positiven Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft zu leisten. Mit Jahresende 2024 verwaltete die VBV-Pensionskasse das Vermögen von Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in insgesamt 32 Veranlagungs- und Risikogemeinschaften.

Im Unterschied zur Vorsorgekasse, deren gesamtes Portfolio nachhaltigen Kriterien unterliegt, erfolgt die ESG-Integration in der Pensionskasse differenziert – je nach Veranlagungsgemeinschaft und in Zusammenarbeit mit den externen Produktanbieter:innen. Nachhaltigkeitskriterien spielen bei der Auswahl und laufenden Überwachung von Investmentprodukten sowie externen Manager:innen eine zentrale Rolle. Im Rahmen von Due-Diligence-Prüfungen werden ESG-Aspekte systematisch analysiert – etwa Klimastrategien, soziale Standards und Fragen verantwortungsvoller Unternehmensführung.

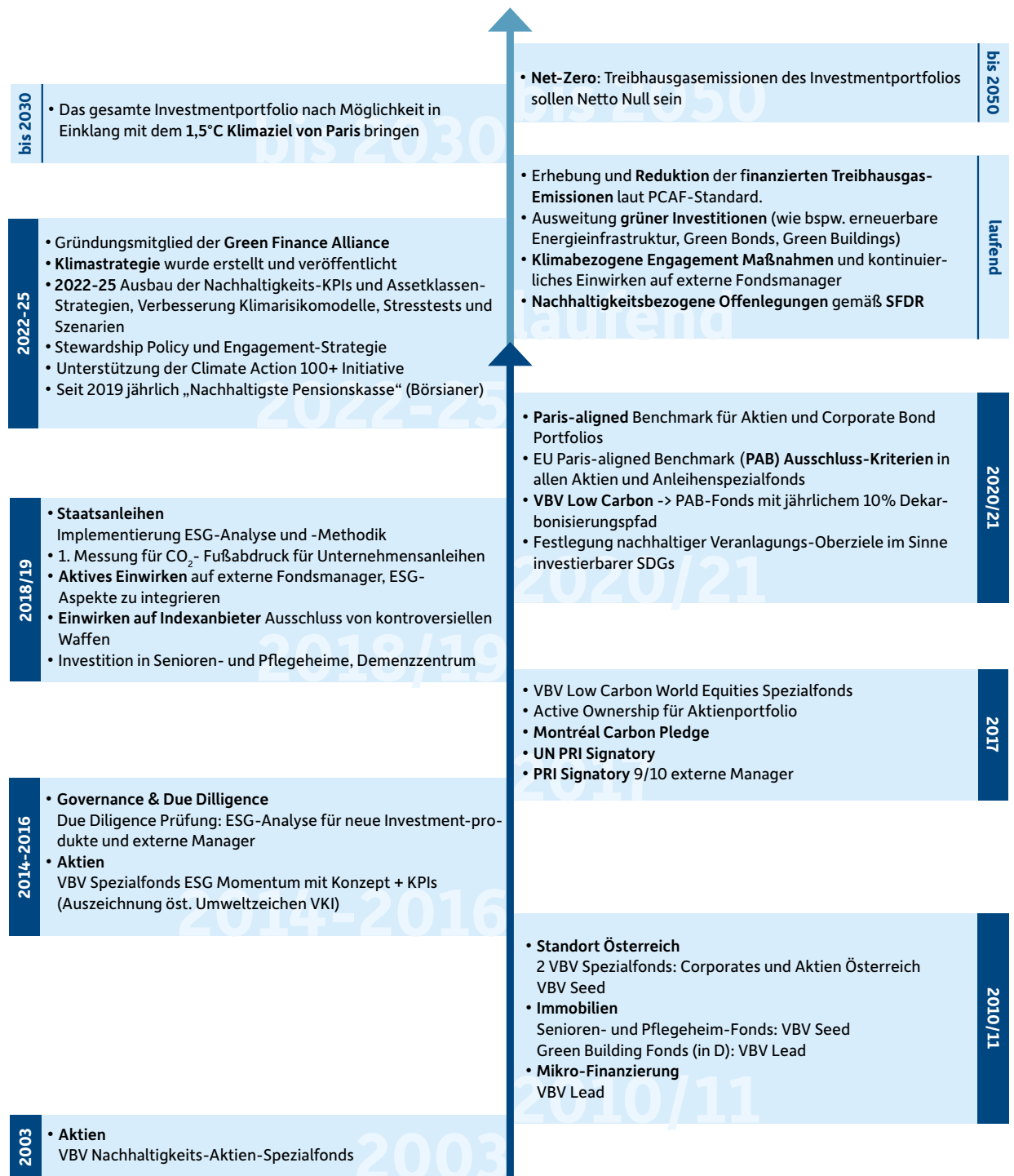
Ausschlusskriterien sind ein wesentliches Element: Die VBV-Pensionskasse verzichtet beispielsweise auf Investitionen in Unternehmen mit Umsätzen aus geächteten Waffen wie Landminen oder Streubomben. Weitere Ausschlüsse betreffen unter anderem fossile Energieträger sowie Geschäftsfelder mit erheblichen negativen Umweltauswirkungen oder sozialen Risiken.

Strategische Anlageentscheidungen orientieren sich überdies an klar strategischen Zielen, die im Einklang mit internationalen Rahmenwerken wie den Sustainable Development Goals (SDGs) stehen, etwa in den Bereichen Klima, Infrastruktur oder Gesundheit.

Ein zentrales Element ist darüber hinaus die mehrjährige Klima-Transitionsstrategie, die einen geordneten Rückzug der VBV-Pensionskasse aus emissionsintensiven Investments und den gezielten Ausbau klimafreundlicher Anlageformen vorsieht. Investiert wird unter anderem in Clean-Tech-Unternehmen sowie in Fonds mit strengen Klimakriterien – etwa solche, die sich an der Paris-Aligned Benchmark (PAB) orientieren. Ziel ist es, zur Dekarbonisierung beizutragen und messbare Wirkungen in der Realwirtschaft zu entfalten.



MEILENSTEINE IN DER NACHHALTIGEN VERANLAGUNG DER VBV-PENSIONS-KASSE



Monitoring, Evaluierung und Audit

Die Einhaltung der Veranlagungskriterien ist Aufgabe des internen Asset Managements sowie der von der VBV-Gruppe beauftragten externen Asset Manager. Dabei werden sowohl eigene Analysen als auch die Expertise und Daten renommierter Nachhaltigkeits-Ratingagenturen genutzt.

Zum Monitoring des Portfolios hinsichtlich ESG-Eigenschaften setzt die VBV-Gruppe auf eine Kombination aus:

- » anerkannten externen Daten Providern mit zertifiziertem Qualitätsmanagement,
- » unabhängigen Dienstleistern für Nachhaltigkeitsanalysen,
- » und den regelmäßig einbezogenen externen Fondsmanager:innen.

Die Plausibilität der gelieferten Nachhaltigkeitsdaten wird regelmäßig überprüft. Ergänzend wird das Portfolio im Hinblick auf potenziell klimakritische Branchen mit hoher Emissionsintensität analysiert.

Zur Überwachung der Ausrichtung am 1,5 °C-Klimaziel nutzt die VBV unter anderem das öffentlich zugängliche Analysetool PACTA (Paris Agreement Capital Transition Assessment). Dieses Tool analysiert, in welche Technologien und Sektoren ein Portfolio investiert ist – das sogenannte Technologie- und Sektor-Exposure – und ob diese Investitionen mit dem 1,5 °C-Klimaziel vereinbar sind. Mit dem Tool werden Fünfjahresprognosen zur Output-Entwicklung klimarelevanter Sektoren (u. a. Öl, Gas, Kohle, Stromerzeugung, Mobilität, Grundstoffe) erstellt und Emissionsintensitätspfade berechnet.

Seit 2024 berechnet die VBV den CO₂-Fußabdruck des Investmentportfolios quartalsweise. Die Analyse erfolgt nach dem PCAF-Standard, wobei neben absoluten Emissionen auch ein Datenqualitätswert ausgewiesen wird. Als Datenquellen dienen MSCI ESG Ratings für liquide Wertpapiere sowie Fondsmanagerberichte und modellbasierte Schätzungen für illiquide Anlagen.

Darüber hinaus werden monatlich interne ESG-Factsheets für die Dachfonds erstellt. Diese enthalten zentrale Kennzahlen wie den CO₂-Fußabdruck, den MSCI ESG Quality Score und den EU-Taxonomie-Alignment Score.

Die Erreichung nachhaltigkeitsbezogener Veranlagungsziele wird jährlich durch das Sustainability Board evaluiert. Bei Bedarf werden strategische Zielsetzungen angepasst. Die Ergebnisse fließen in die laufende Go-

vernance und die Weiterentwicklung der nachhaltigen Veranlagungsstrategie ein.

Engagement und Voting

Die VBV nimmt ihre Verantwortung als institutionelle Investorin über eine gezielte Stewardship-Strategie wahr. Grundlage dafür ist die konzernweite „Stewardship und Engagement Policy“, in der Erwartungen an die investierten Unternehmen sowie interne Vorgehensweisen zur aktiven Einflussnahme festgelegt sind. Ziel ist es, durch den Dialog mit Fondsmanager:innen sowie über die Wahrnehmung von Stimmrechten nachhaltige Entwicklungen in Unternehmen zu fördern und Risiken wirksam zu adressieren. Die VBV unterscheidet dabei zwei zentrale Instrumente:

- » Engagement umfasst den strukturierten Austausch mit externen Fondsmanager:innen über nachhaltigkeitsbezogene Themen und Ziele.
- » Voting bezeichnet die Ausübung von Stimmrechten im Rahmen von Hauptversammlungen börsennotierter Unternehmen – indirekt über die Verwaltungsgesellschaften der von der VBV gehaltenen Aktienfonds.

ENGAGEMENT - STRATEGISCHER DIALOG MIT FONDSMANAGER:INNEN

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. Diese nehmen somit eine zentrale Rolle innerhalb der Wertschöpfungskette der VBV ein. Daher konzentriert sich die VBV bei ihren Engagement-Aktivitäten vorrangig auf diese Gruppe, um eine möglichst große Hebelwirkung in Bezug auf ökologische und soziale Aspekte in den investierten Unternehmen zu erzielen.

Im Jahr 2024 wurde ein strukturierter Engagement-Review-Prozess etabliert, der eine einheitliche und systematische Dokumentation sowie Bewertung der gesetzten Engagement-Maßnahmen ermöglicht. Die Bewertungen erfolgen sowohl qualitativ als auch quantitativ (z. B. Anzahl der geführten Gespräche, Reaktionen auf Fragebögen, beobachtbare Veränderungen in den Fondsportfolios).

Engagement-Aktivitäten der VBV-Vorsorgekasse

Die VBV-VK hat im Berichtsjahr 2024 folgende Engagement-Aktivitäten gesetzt:

- » Sie setzte sich weiter dafür ein, dass die veranlagten Fonds möglichst gemäß den Artikeln 8 oder 9 der EU-Offenlegungsverordnung (Verordnung (EU) 2019/2088 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor; SFDR) klassifiziert werden. Eine solche Klassifizierung zeigt an, dass ein Fonds ökologische oder soziale Merkmale berücksichtigt (Artikel 8) oder sogar nachhaltige Investitionen als Ziel verfolgt (Artikel 9). Zum Stichtag 31.12.2024 waren 36 von insgesamt 43 Fonds als Artikel-8- oder Artikel-9-Fonds eingestuft. Sie machten 67% des gesamten Investmentportfolios aus.
- » Im Jahr 2024 wurde der VBV VK US PAB Aktien ESG Fonds aufgelegt und im April mit dem Österreichischen Umweltzeichen zertifiziert.
- » Ein aktualisierter Engagement-Fragebogen wurde an die externen Fondsmanager:innen versendet, um Informationen über bereits gesetzte Maßnahmen sowie geplante Vorhaben zu erhalten. Im Vergleich zum Vorjahr wurde der Fragebogen thematisch erweitert: Zusätzlich zu Klimathemen wurden Fragen zur Umsetzung der EU-Taxonomie, zur Berücksichtigung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten sowie zur strategischen Einbindung von Biodiversitätszielen aufgenommen.
- » Im Rahmen des Fragebogens wurden unter anderem das Exposure zur Exploration fossiler Energieträger und Fortschritte im Bereich der Biodiversität abgefragt. Weitere Themen betrafen den Anteil an Green Bonds bzw. Green Buildings sowie die Teilnahme an der Initiative „Climate Action 100+“. Keiner der Fonds weist ein signifikantes Ausmaß an Exposure (d.h. mehr als 5% Umsatz in diesem Segment oder Markt- oder Technologieführerschaft) im Bereich fossiler Exploration auf. Zwei der Fondsmanager:innen sind aktive Mitglieder der Finance for Biodiversity Foundation.
- » Der Anteil von Green Bonds in den Portfolios variierte weiterhin stark und lag zwischen 1,64% und 69,9%; ebenso der Anteil an Green Buildings, der sich zwischen 25% bis 91% verortet.
- » Die Zahl der Fondsmanager:innen, die sich an der Initiative „Climate Action 100+“ beteiligen, wurde ebenfalls erneut erhoben und betrug neun von 13.

Engagement-Aktivitäten der VBV-Pensionskasse

Die VBV-PK hat im Berichtsjahr 2024 folgende Engagement-Aktivitäten durchgeführt:

- » Sie setzte ebenfalls auf eine möglichst hohe Klassifizierung ihrer Fonds nach Artikel 8 oder 9 der EU-Offenlegungsverordnung. Zum Stichtag 31.12.2024 waren 41 von insgesamt 60 Fonds entsprechend eingestuft; sie machten 79% des gesamten Investmentportfolios aus. Für sämtliche als Artikel-8- oder Artikel-9-Fonds klassifizierten Produkte wurden – wie bereits im Vorjahr – Offenlegungen zu Nachhaltigkeitsrisiken, PAI-Erklärungen (Principal Adverse Impacts), vorvertragliche Informationen und regelmäßigen Berichte angefordert und geprüft.
- » Die VBV-PK überprüfte wie in den Vorjahren die Einhaltung der Prinzipien des UN Global Compact durch die externen Fondsmanager:innen. Es wurden keine Verstöße festgestellt, sodass kein Anlass für weiterführende Dialoge bestand.
- » Immobilienfondsmanager:innen wurden angehalten, international anerkannte „Green Buildings“-Zertifizierungen für ihre Objekte anzustreben und umzusetzen.
- » Der Due-Diligence-Fragebogen für neue und bestehende Geschäftspartner:innen – insbesondere für externe Fondsmanager:innen – wurde im Rahmen der laufenden Due Diligence erneut verschickt. Neben bestehenden ESG-Themen wurde verstärkt auf die Integration von Nachhaltigkeitsfaktoren in Bewertungsmodellen geachtet und die Nachhaltigkeitsleistungen abgefragt.

VOTING – STIMMRECHTE ALS NACHHALTIGKEITSINSTRUMENT

Als indirekte Investorin nimmt die VBV ihre Aktionärsrechte über Investmentfonds wahr. Die Ausübung des Stimmrechts (Proxy Voting) erfolgt formal durch die Verwaltungsgesellschaften der jeweiligen Aktienfonds, wird jedoch durch die VBV eng begleitet. Über ihre Stewardship- und Engagement-Policy formuliert die VBV Erwartungen an die Ausübung von Eigentümerverantwortung – insbesondere im Hinblick auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen (ESG). Die Abstimmungsberichte der Fondsmanager:innen werden analysiert und fließen in das ESG-Monitoring sowie in zukünftige Investitionsentscheidungen ein.

Ein von der VBV unterstützter Aktionärsantrag betraf die Hauptversammlung von The Home Depot Inc. am 16. Mai 2024. Der Antrag mit dem Titel „Disclose a Biodiversity Impact and Dependency Assessment“ forderte das Unternehmen dazu auf, seine Abhängigkeiten von

natürlichen Ökosystemleistungen sowie die eigenen Auswirkungen auf die Biodiversität offenzulegen. Als weltweit größter Einzelhändler für Heimwerkerbedarf ist The Home Depot potenziell mit erheblichen Risiken in Bezug auf Entwaldung und den Verlust biologischer Vielfalt konfrontiert. Die Produktpalette des Unternehmens kann zu negativen Auswirkungen auf die Biodiversität beitragen. Der Antrag zielte daher auf eine vertiefte Auseinandersetzung mit Biodiversitätsfragen und eine systematische Offenlegung entsprechender Abhängigkeiten und Auswirkungen ab.

Stimmrechtsausübung zu ESG-Themen im Auftrag der Vorsorgekasse

Die neun Aktienfonds der VBV-Vorsorgekasse (Spezial- und Publikumsfonds) wiesen im Geschäftsjahr 2024 ein Gesamtvolumen von rund 1.050 Mio. EUR auf. Im Rahmen von 1.423 Hauptversammlungen wurden 20.758 Tagesordnungspunkte behandelt.

In einem der Fonds, dem Größten der neun, wurden auf 200 Hauptversammlungen 3.098 Tagesordnungspunkte abgestimmt. Die VBV-VK unterstützte im Berichtsjahr 112 Aktionärsanträge. Davon betrafen 14 den Bereich Umwelt. Die Themen umfassten Reporting zu Klimathemen, Lobbying gegen Klimathemen und das Thema Just Transition.

Wie in den Vorjahren forderte die VBV-VK zu Beginn des Jahres von den externen Fondsmanager:innen die Abstimmungs- und Engagement-Berichte für das vorangegangene Geschäftsjahr an. Sofern portfolio-spezifische Reports verfügbar waren, wurden auch diese einbezogen. Die Auswertung durch die ESG-Analyst:innen der VBV-VK dient der Qualitätssicherung und unterstützt die strategische Ausrichtung der nachhaltigen Veranlagung.

Stimmrechtsausübung mit Nachhaltigkeitsfokus im Auftrag der Pensionskasse

Für die Aktienspezialfonds der VBV-Pensionskasse wurden im Geschäftsjahr 2024 von der Verwaltungsgesellschaft auf 339 Hauptversammlungen von 331 Emittenten aus 19 Ländern Stimmrechte ausgeübt. Das Abstimmungsvolumen belief sich auf 816 Millionen Euro und umfasste 4.755 Tagesordnungspunkte. Darunter waren 251 von Aktionär:innen eingebrachte Anträge mit Bezug zu Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen (ESG).

Auch 2024 standen vor allem Klimathemen im Fokus der Hauptversammlungen. Häufig vertreten waren zudem Anliegen im Bereich DEI (Diversity, Equity & Inclusion) sowie Fragen zur politischen Einflussnahme durch Unternehmen. Weitere thematische Schwerpunkte betrafen erstmals die Preisgestaltung und Zugänglichkeit von Arzneimitteln, reproduktive Gesundheit, den Einsatz von Künstlicher Intelligenz sowie Biodiversität.

Im größten Aktienfonds der VBV-Pensionskasse wurde im Jahr 2024 auf 286 Hauptversammlungen über 4.098 Agendapunkte abgestimmt. Von 163 unterstützten Aktionär:innen-Anträgen betrafen 26 den Umweltbereich – darunter insbesondere Treibhausgasemissionen, Berichterstattung zum Klimawandel, Lobbying gegen Klimaschutzmaßnahmen sowie negative Umwelt-Impacts.

VERANLAGUNGSERGEBNIS

Relevanz und Auswirkungen

Die demografische Entwicklung in Österreich stellt das staatliche Pensionssystem vor zunehmende Herausforderungen. Sinkende Geburtenraten und eine steigende Lebenserwartung führen zu einer wachsenden Belastung der öffentlichen Altersvorsorge. Gleichzeitig zeigen aktuelle Daten, dass insbesondere Frauen von Altersarmut betroffen sind: 2023 lag die durchschnittliche Alterspension von Frauen bei 1.264 EUR, während Männer im Durchschnitt 2.164 EUR erhielten.¹ Alleinlebende Pensionistinnen wiesen mit 32% eine deutlich höhere Armutsgefährdungsquote auf als alleinlebende Pensionisten mit 16%.²

Vor diesem Hintergrund gewinnt die betriebliche Altersvorsorge an Bedeutung. Als führende Anbieterin nachhaltiger betrieblicher Vorsorgelösungen in Österreich, trägt die VBV-Gruppe zur finanziellen Absicherung von über 3,6 Millionen Beschäftigten und Selbständigen bei. Ein langfristig stabiles Veranlagungsergebnis unterstützt somit nicht nur die individuelle finanzielle Sicherheit im Alter, sondern leistet auch einen Beitrag zur Entlastung des staatlichen Pensionssystems und zur Verringerung des Armutsrisikos im Alter.

Während die Abfertigung NEU durch die gesetzlich vorgeschriebene Bruttokapitalgarantie das eingezahlte Kapital der Anwartschaftsberechtigten schützt und die Vorsorgekassen dementsprechend risikoarm veranlagen müssen, können Pensionskassen grundsätzlich auch riskantere Investitionsstrategien verfolgen. Die betrieblichen Zusatzpensionen unterliegen somit stärker als die Anwartschaften in der VBV-Vorsorgekasse den Schwankungen der Kapitalmärkte. Das höhere Risiko kann potenziell zu höheren Erträgen führen. Andererseits können negative Veranlagungsergebnisse auch eine Reduktion der Pensionsleistungen zur Folge haben. Dies stellt eine mögliche negative Auswirkung dar, die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifiziert wurde. Die VBV-Pensionskasse berücksichtigt dieses Risiko in

ihrer Veranlagungsstrategie und strebt – ebenso wie die VBV-Vorsorgekasse – ein möglichst stabiles und zugleich attraktives Ergebnis an, um die finanzielle Sicherheit der Anspruchsberechtigten zu gewährleisten.

Stabile Erträge für Generationen

Die VBV ist führende Anbieterin betrieblicher Vorsorgelösungen in Österreich. Sowohl die VBV-Pensionskasse als auch die VBV-Vorsorgekasse veranlagen treuhändisch Vorsorgekapital für Millionen Menschen. Ihr gesetzlicher Auftrag ist es, im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge sowie der Abfertigung NEU zur finanziellen Absicherung und zur Sicherstellung des Lebensstandards der Menschen beizutragen. Daraus ergibt sich eine besondere Verantwortung gegenüber mehreren Generationen von Anspruchsberechtigten.

Dieser Verantwortung trägt die VBV mit einer langfristig ausgerichteten, risikobewussten Veranlagungsstrategie Rechnung. Ziel ist es, mit dem anvertrauten Kapital unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben stabile und wettbewerbsfähige Erträge für Anwartschafts- und Leistungsberechtigte zu erwirtschaften.

Die VBV verfolgt das Ziel, ökologische und soziale Kriterien konsequent zu berücksichtigen und gleichzeitig das Renditepotenzial auszuschöpfen – ein Anspruch, der marktgerechte Erträge mit der Sicherung langfristiger ökologischer und gesellschaftlicher Stabilität verbindet. Entwicklungen wie das abnehmende „Greenium“ – also ein sinkender Renditeabschlag für grüne Anleihen – zeigen, dass nachhaltige Finanzprodukte zunehmend marktkompatibel sind. Dies erweitert den strategischen Spielraum bei der Umsetzung der nachhaltigen Veranlagungsziele.

Die nachfolgende Übersicht zeigt das Veranlagungsergebnis der beiden Gesellschaften im Vergleich zu den Branchendurchschnitten (Stand: Geschäftsjahr 2024):

¹ Quelle: Statistik Austria: Österreichischer Zahlenspiegel, März 2023, abgerufen am 2.6.2025

² Quelle: Statistik Austria: Armuts- oder Ausgrenzungsgefährdung, <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/armuts-oder-ausgrenzungsgefaehrung>, Stand: Mai 2025, abgerufen am 2.6.2025

	VBV-PK	Alle Pensionskassen*
1-Jahresperformance p.a.	8,66%	8,15%
3-Jahresperformance p.a.	0,98%	1,30%
5-Jahresperformance p.a.	2,55%	2,80%
10-Jahresperformance p.a.	3,25%	3,22%
* alle überbetrieblichen Pensionskassen inkl. VBV-PK		

Tabelle 31: Veranlagungsergebnis der VBV-Pensionskasse

	VBV-VK	Alle Vorsorgekassen*
1-Jahresperformance p.a.	4,35%	4,72%
3-Jahresperformance p.a.	1,08%	0,88%
5-Jahresperformance p.a.	7,41%	6,37%
10-Jahresperformance p.a.	1,82%	1,54%
* inkl. VBV-VK		

Tabelle 32: Veranlagungsergebnis der VBV-Vorsorgekasse



REGIONALE WERTSCHÖPFUNG DURCH VERANLAGUNG UND BESCHAFFUNG

Relevanz und Auswirkungen

Globale Krisen – darunter die COVID-19-Pandemie, der Krieg in der Ukraine und die aktuelle US-Zollpolitik unter der Trump-Administration – haben Vulnerabilitäten in internationaler Lieferketten und Veranlagungsstrukturen offengelegt. Diese Erfahrungen haben die Bedeutung regionaler Wirtschaftskreisläufe und verlässlicher und nachhaltiger Geschäftspartner:innen weiter gestärkt.

Die VBV-Gruppe forciert regionale Beschaffung und arbeitet überwiegend mit österreichischen Dienstleister:innen und Geschäftspartner:innen zusammen, um Versorgungssicherheit, Steuerbarkeit und Transparenz zu erhöhen. Dies unterstützt nicht nur ein robusteres Geschäftsmodell, sondern auch eine stärkere regionale Wertschöpfung.

In der Kapitalveranlagung liegt der Schwerpunkt auf Investitionen in Österreich und der Eurozone, wodurch ebenfalls regionale Wirtschaftskreisläufe unterstützt werden.

Auch im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde die positive wirtschaftliche Wirkung der Veranlagungstätigkeit der VBV-Vorsorgekasse und der VBV-Pensionskasse bestätigt: Die Investitionstätigkeit führt in Österreich zu einem messbaren Beitrag zur Wertschöpfung – etwa durch die Investitionswirkung des eingesetzten Kapitals, durch Auszahlungen an Anspruchsberechtigte, die Konsumeffekte auslösen, sowie durch direkte wirtschaftliche Aktivitäten der VBV-Gruppe selbst.

Heimische und europäische Investitionen als strategischer Schwerpunkt

Für den Erfolg der VBV sind – neben den internen Veranlagungsteams – unsere Veranlagungspartner:innen entscheidend. Da die Veranlagung auch den größten Hebel im Bereich der Nachhaltigkeit darstellt, leisten die VBV-Veranlagungspartner:innen einen zentralen Beitrag zur Erreichung unserer Klimaschutz- und weiterer Nachhaltigkeitsziele. In den folgenden Tabellen sind das Ausmaß des extern verwalteten Vermögens und die regionale Aufteilung von Veranlagungspartner:innen dargestellt.

	EUR	Anteil am Veranlagungsvolumen
Cash	81.584.733,49	1,15%
intern verwaltete Kapitalanlagen	806.941.118,09	11,40%
extern verwaltete Kapitalanlagen	6.188.599.324,61	87,45%
Gesamt	7.077.125.176,20	100,00 %

Tabelle 33: Aufteilung des Veranlagungsvolumens der VBV-VK per 31.12.2024

Land	Anzahl Fonds	Volumen in EUR	Anteil am Veranlagungsvolumen
Österreich	24	5.021.965.767,21	70,93%
Luxemburg	11	780.714.705,78	11,03%
Deutschland	4	145.670.867,73	2,06%
Irland	4	240.247.983,89	3,39%
Gesamt	43	6.188.599.324,61	87,45%

Tabelle 34: Regionale Aufteilung der im Auftrag der VBV-VK extern verwalteten Kapitalanlagen per 31.12.2024

	EUR	Anteil am Veranlagungsvolumen
Cash	176.132.965,91	1,97%
intern verwaltete Kapitalanlagen	360.983.294,28	4,04%
extern verwaltete Kapitalanlagen	8.387.286.866,39	93,98%
Gesamt	8.924.403.126,58	100,0 %

Tabelle 35: Aufteilung des Veranlagungsvolumens der VBV-PK per 31.12.2024

Land	Anzahl Fonds	Volumen in EUR	Anteil am Veranlagungsvolumen
Österreich	7	2.691.227.210,43	30,16%
USA	9	2.799.134.839,81	31,36%
UK	16	945.213.507,40	10,59%
Frankreich	7	402.771.115,67	4,51%
Dänemark	4	385.004.913,71	4,31%
Schweiz	5	350.807.312,34	3,93%
Australien	2	346.243.100,77	3,88%
Deutschland	4	179.229.525,44	3,84%
Belgien	3	170.962.086,55	1,92%
Kanada	1	73.147.045,03	0,82%
Norwegen	1	30.835.240,33	0,35%
Finnland	1	12.710.968,91	0,14%
Gesamt	60	8.387.286.866,39	93,98%

Tabelle 36: Regionale Aufteilung der im Auftrag der VBV- PK extern verwalteten Kapitalanlagen per 31.12.2024

Die VBV wählt ihre Kapitalanlagegesellschaften (KAGs) und Fondsmanager:innen nach strengen Vorgaben aus. Neben der Verpflichtung auf bestmögliche Veranlagungsergebnisse im Interesse der Anteilhaber:innen ist auch die konsequente Anwendung unserer nachhaltigen Veranlagungskriterien Voraussetzung für eine Zusammenarbeit.

Zur Erreichung dieser Ziele setzt die VBV einen standardisierten Auswahlprozess mit der Bezeichnung „Due Diligence – Fondsmanager auswählen“ ein. Ein zentrales Element dieses Prozesses ist die strukturierte Informationsabfrage bei potenziellen neuen Vertragspartner:innen im Rahmen der Initial Due Diligence. Der dazu eingesetzte Fragebogen enthält unter anderem ein eigenes Kapitel zu den Themen Corporate Social Responsibility (CSR), Environment, Social, Governance (ESG) und Socially Responsible Investment (SRI). Im Jahr 2024 wurde dieses Kapitel erweitert - insbesondere um Inhalte zur Verankerung von ESG-Prinzipien, Klimastrategien und menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten. Nun wird auch erhoben, wie stark Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung in den Unternehmensstrukturen potenzieller Partner:innen selbst verankert sind.

Diese Befragung ermöglicht nicht nur die Bewertung der Nachhaltigkeitsqualität des Veranlagungsansatzes, sondern auch der Geschäftspraktiken der Partner:innen – etwa hinsichtlich Regionalität, Steuertransparenz und Lieferkettenmanagement. Im Jahr 2024 wurden insgesamt 17 Fondsmanager:innen beurteilt, davon vier erstmals. Es wurden keine Beanstandungen festgestellt.

Nachhaltige Beschaffung mit regionalem Schwerpunkt

Für die Beschaffung von Büromaterialien gilt eine unternehmensweite Beschaffungsrichtlinie, die ökologische und soziale Anforderungen definiert. Sofern es lokale Anbieter:innen gibt, werden diese bevorzugt, und es wird auf Umweltzertifikate und anerkannte Gütesiegel geachtet. Unser EDV-Dienstleister, unsere Kreativagentur und unsere Druckerei haben ihren Sitz in Wien. Auch die Konfektionierung der Poststücke übernimmt ein lokaler Anbieter. Die Österreichische Post AG ist weiterhin unsere Partnerin für den Versand. Alle Veranstaltungen der VBV werden als „ÖkoEvent“ durchgeführt.

Beim Einkauf von Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT)-Geräten ist die Green IT Beschaffungsrichtlinie anzuwenden. Vor größeren Anschaffungen muss eine detaillierte Checkliste abgearbeitet werden. Im Jahr 2024 wurden im Zuge der Aktualisierung der IT-Ausstattung neue Anbieter:innen und deren Produkte unter Umweltgesichtspunkten wie Energieverbrauch, Reparierbarkeit und einschlägigen Zertifizierungen geprüft. Auch bestehende Lieferant:innen wurden im Rahmen laufender Qualitäts- und Nachhaltigkeitsprüfungen erneut beurteilt.

Zudem erfolgen im Bereich Marketing und PR systematische Lieferant:innen-Bewertungen. Bei der Auswahl von Werbeprodukten, Merchandise und Dienstleistungen fließen sowohl ökologische als auch soziale Nachhaltigkeitsaspekte ein.

ZIELE UND GEPLANTE MASSNAHMEN IM HANDLUNGSFELD WIRTSCHAFT & GOVERNANCE

Im Folgenden sind ausgewählte Ziele und zugehörige Maßnahmen aus dem Handlungsfeld Wirtschaft & Governance angeführt.

THEMENBEREICH NACHHALTIGE VERANLAGUNG

- » Green Investments ausweiten:
Der Anteil von Investments in die Energiewende soll bis 2030 in der Pensionskasse auf 15% und in der Vorsorgekasse auf 25% des Investmentportfolios erhöht werden. Dazu zählen – gemäß interner Definition – Investitionen in klimabezogene Infrastruktur, in Aktien von Unternehmen, die im Bereich der Energietransition tätig sind, in Green Buildings sowie in Green Bonds.
- » Biodiversität:
Als Unterzeichnerin des „Finance for Biodiversity Pledge“ arbeitet die Vorsorgekasse daran, bis Ende 2025 quantitative Ziele zur Berücksichtigung der Biodiversität in der Veranlagung festzulegen. Unterstützt wird dieser Prozess durch die regelmäßige Teilnahme an den Arbeitsgruppen der Finance for Biodiversity Foundation sowie durch einen Workshop mit externer fachlicher Begleitung.

THEMENBEREICH UNTERNEHMENSFÜHRUNG

- » CSR-Strategie:
Im Laufe des Jahres 2025 soll die gruppenweite CSR-Vision und CSR-Strategie überarbeitet und künftig als integraler Bestandteil der neuen Gesamtstrategie der VBV bis 2030 verankert werden.
- » Politisches Engagement und Lobbying:
Die Einführung eines General-Pensionskassenvertrages (GPKV) ist seit Langem ein zentrales Anliegen der VBV. Dieses Thema wurde mittlerweile in das neue Regierungsprogramm aufgenommen. Die VBV wird sich weiterhin aktiv im politischen Dialog einbringen und ihre Expertise nach Möglichkeit in die Ausgestaltung einfließen lassen.
- » Nachhaltige Beschaffungskriterien:
Die bestehende Beschaffungsrichtlinie der VBV, die auch eine Green IT-Beschaffung umfasst, soll im Jahr 2025 überarbeitet werden. Ziel ist es, die Richtlinie an aktuelle Anforderungen anzupassen und – wo sinnvoll – inhaltlich auszuweiten.

GÜLTIGKEITSERKLÄRUNG



Erklärung des Umweltgutachters EMAS

ERKLÄRUNG DES UMWELTGUTACHTERS ZU DEN BEGUTACHTUNGS- UND VALIDIERUNGSTÄTIGKEITEN

Der Unterzeichnete, Ing. Albert A. Aigner, M.Sc.

Mitglied der EMAS-Umweltgutachterorganisation mit der Registrierungsnummer AT-V-0004,
akkreditiert oder zugelassen für den Bereich 66.0.0 (NACE-Code)

bestätigt, begutachtet zu haben, ob die gesamte Organisation,

wie in der Umwelterklärung/der aktualisierten Umwelterklärung der Organisation

VBV – Betriebliche Altersvorsorge AG

mit der Registrierungsnummer AT-000596

angegeben, alle Anforderungen der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. November 2009 über die freiwillige Teilnahme von Organisationen an einem Gemeinschaftssystem für Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung (EMAS), unter Berücksichtigung der Verordnung (EU) 2017/1505 vom 28. August 2017 und der Verordnung (EU) 2018/2026 vom 19. Dezember 2018, erfüllt/erfüllen.

Mit der Unterzeichnung dieser Erklärung wird bestätigt, dass

- die Begutachtung und Validierung in voller Übereinstimmung mit den Anforderungen der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 durchgeführt wurden,
- das Ergebnis der Begutachtung und Validierung bestätigt, dass keine Belege für die Nichteinhaltung der geltenden Umweltvorschriften vorliegen,
- die Daten und Angaben der aktualisierten Umwelterklärung der Organisation ein verlässliches, glaubhaftes und wahrheitsgetreues Bild sämtlicher Tätigkeiten der Organisation innerhalb des in der Umwelterklärung angegebenen Bereichs geben.

Diese Erklärung kann nicht mit einer EMAS-Registrierung gleichgesetzt werden. Die EMAS-Registrierung kann nur durch eine zuständige Stelle gemäß der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 erfolgen. Diese Erklärung darf nicht als eigenständige Grundlage für die Unterrichtung der Öffentlichkeit verwendet werden.

A handwritten signature in blue ink, reading 'Aigner A.A.', is located below the main text.

Ing. Albert A. Aigner, M.Sc.

Wien, 28. August 2025

GLOSSAR

ASG	Asset Service GmbH
ASRA	Austrian Sustainability Reporting Award
AWLB	Anwartschafts- und Leistungsberechtigte
BAV	VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG
BCM	Business Continuity Management
BMSVG	Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz
BWG	Bankwesengesetz
CO ₂ e	Kohlendioxid-Äquivalente
CCF	Corporate Carbon Footprint, CO ₂ -Bilanz eines Unternehmens
CSR	Corporate Social Responsibility
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive
DEI	Diversity, Equity & Inclusion (Vielfalt, Gerechtigkeit & Inklusion)
EMAS	Eco-Management and Audit Scheme
ESG	Environmental, Social and Governance Issues
ESRS	European Sustainability Reporting Standard
EVIC	Enterprise Value Including Cash
GFA	Green Finance Alliance
GRI	Global Reporting Initiative
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
IRO	Auswirkung, Risiko und Chance (Impact, Risk, Opportunity)
KAG	Kapitalanlagegesellschaft
kWh	Kilowattstunde
MA	Mitarbeitende
MK	Mitarbeitenden-Kategorie
NH-Programm	Nachhaltigkeitsprogramm
PCAF	Partnership for Carbon Accounting Financials
PKG	Pensionskassengesetz
PK	VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft
PSC	Pensionsservice-Center GmbH
SBTi	Science Based Targets Initiative
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

IMPRESSUM

EIGENTÜMER, HERAUSGEBER UND VERLEGER

VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG
Obere Donaustraße 49-51, 1020 Wien
Tel: +43 (0)1 / 240 10 -0
Fax: +43 (0)1 / 240 10 -7261
E-Mail: office@vbw.at
Web: www.vbw.at
Firmenbuchnummer
FN 279897 p, Handelsgericht Wien

FÜR DEN INHALT VERANTWORTLICH

KR Mag. Andreas Zakostelsky
Mag. Ronald Laszlo
Mag. Günther Schiendl
Ing. Mag. Martin A. Vörös, MBA

PROJEKTLEITUNG

Markus Sumpich, BSc
Dipl. Tiina Heinberg, MSc
FH-Hon.Prof. Mag. Rudolf Greinix, MBA
Laura Kadan

REDAKTIONSTEAM & UNTERSTÜTZUNG

Mag. Harald Amon, CPM
Mag. Andreas Brandstetter
Mag. Robert Binder, CFA
Georg Cadek
Markus Hammer, MA; CIIA
Armin Kerschbaumsteiner, LL.M.
Mag.ª Petra Öllermayr, MSc
Dr. Antony Raynoschek
Mag.ª Bettina Riedl
Desiree Schiehser, LL.M.
Nicole Schildorfer, BA
Mag. Felix Stika
Mayla Wünsche, MSc, BSc

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/Westend61
Seiten 2/3, 12, 24, 34, 36, 38, 55, 57, 66, 72, 75, 93, 94, 96,
104, 106, 112: VBV / Erick Knight
Seiten 8/19/22: VBV / Richard Tanzer
Hintergründe: AdobeStock / Chansom Pantip / Roman
Flappen: iStockfoto / flas100 / AndrewScherbackov
Rückseite: KI generiert

Redaktionsschluss für diesen Bericht: 30. Juni 2025
Dieser Bericht wurde mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt und die Daten überprüft. Rundungs-, Satz- oder Druckfehler können dennoch nicht ausgeschlossen werden.

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

