VBV Gruppe

Ihre Vorsorge im grünen Bereich.

Den Blick nach vorne richten

2022

Nachhaltigkeitsbericht

VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG

1,5 Mrd. Euro

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

180

Mitarbeitende
Die Gesellschaften der VBV-Gruppe beschäftigten im Geschäftsjahr 2022 insgesamt 180 Mitarbeitende (161 Vollzeit-Äquivalente). Sie tragen mit ihrem exzellenten Wissen und ihrem Einsatz wesentlich zum Erfolg der VBV bei.

Rund 63 % unserer Mitarbeitenden sind weiblich. Bei uns spielen alle Menschen gleichermaßen eine wichtige Rolle.

Nachhaltiges Vermögen

13,57
Mrd. Euro

Im Geschäftsjahr 2022 verwaltete die VBV-Gruppe rund 13,57 Milliarden Euro für ihre 3,37 Millionen Berechtigten. Davon veranlagte die VBV-Pensionskasse im abgelaufenen Geschäftsjahr 8,07 Mrd. Euro, die VBV-Vorsorgekasse die Summe von 5,5 Mrd. Euro. Damit ist die VBV-Gruppe ein bedeutender Investor von Sozialkapital.

9 von 10

KundInnen und Berechtigte beurteilen die VBV sehr positiv
Alle zwei Jahre misst die VBV-Pensionskasse die Zufriedenheit ihrer Kunden – dieses Mal die der Arbeitgeber. Die Zufriedenheit mit der VBV-Pensionskasse ist dabei seit Jahren sehr hoch: So sind 96 % der beitragsleistenden Arbeitgeber mit der VBV-Pensionskasse (sehr) zufrieden, 9 von 10 fühlen sich auch gut über ihr Pensionskassenmodell informiert. Die VBV-Vorsorgekasse befragt ebenfalls regelmäßig ihre KundInnen und bekommt dabei traditionell ein sehr gutes Feedback: Laut der jüngsten Kundenbefragung sind 97,9 % der Kunden mit dem Service bzw. den Leistungen der VBV-Vorsorgekasse zufrieden oder sehr zufrieden. 98,3 % der Kunden beurteilen das Image mit positiv bzw. sehr positiv.

96,0 %
der beitragsleistenden Arbeitgeber der VBV-Pensionskasse sind mit der VBV (sehr) zufrieden

97,9 %
der Kunden sind mit dem Service bzw. den Lestungen der VBV-Vorsorgekasse (sehr) zufrieden

98,3 %
der Kunden beurteilen das Image der VBV-Vorsorgekasse als (sehr) positiv

Meine VBV – das Onlineservice für betriebliche Vorsorge
Die VBV setzt seit dem Jahr 2018 auf ein individuelles Onlineportal für ihre Kunden. Als Informationsdrehscheibe und Kommunikationsportal ist das Onlineservice Meine VBV (www.meinevbv.at) von wichtiger Bedeutung. Damit haben Kunden ihre Pensionsvorsorge stets im Blick. Über die gesamte VBV-Gruppe sind mit Jahresende bereits mehr als 742.000 Berechtigte im Onlineservice aktiv.

742.000
Berechtigte im Onlineservice

Rund 63 %

unserer Mitarbeitenden sind weiblich. Bei uns spielen alle Menschen gleichermaßen eine wichtige Rolle.

ISO / EMAS / GRI

Dieser Nachhaltigkeitsbericht entspricht den Normen und Regelwerken sowie wurde begutachtet und auditiert nach: ISO 14001:2015, EMAS III (VO Nr. 1221/2009, Nr. 2017/15005, Nr. 2018/2026) und GRI Standards 2021

CO_2-Fußabdruck

Sowohl VBV-Pensionskasse als auch VBV-Vorsorgekasse messen, reduzieren und veröffentlichen den CO_2-Fußabdruck ihrer Aktienportfolios seit Jahren. Im Sinne dieser Zielsetzung und Selbstverpflichtung ist es der VBV-Gruppe in den letzten Jahren gelungen, den CO_2-Fußabdruck im Aktienportfolio zu verringern bzw. auf einem geringen Niveau zu halten.

Aktien
Relativer Fußabdruck
t CO_2e / 1 Mio. EUR investiertes Kapital

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

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

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

	VBV PK	**Vergleich zu BM**	**VBV VK**	**Vergleich zu BM**	**Benchmark (BM)**
2021	48,9	- 15,8 %	49,0	- 15,7 %	58,1
2022	54,1	- 15,1 %	43,3	- 32,0 %	63,7

Benchmark VBV: MSCI All Country World Index

*** Änderung der Berechnungsmethode**
Anstelle des bisherigen Standards, zur Berechnung des CO_2-Fußabdrucks die Marktkapitalisierung zu verwenden, sieht die EU-Regulierung (Offenlegungsverordnung, EU 2019/2088) eine Ermittlung anhand des Unternehmenswerts (Enterprise Value, EVIC) vor. Aus diesem Grund wurde die Berechnung der Werte zum 31.12.2021 auf die EVIC-Methode umgestellt. Ein Vergleich der Ergebnisse mit jenen der Vorjahre ist daher nur bedingt aussagekräftig.

CSR-Vision der VBV-Gruppe

Nachhaltigkeit wird in der VBV gelebt

Das Thema Nachhaltigkeit zieht sich in der VBV-Gruppe durch das gesamte Unternehmen. Erkennbar ist das natürlich in unserem Kerngeschäft zum Beispiel an unserer Klimastrategie. Oder an unseren sechs ausgewählten strategischen, langfristigen „Oberzielen“, welche die oberste Klammer für nachhaltige Veranlagung bilden. Diese orientieren sich an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen (UN). Nicht zu vergessen auch unser Umweltprogramm und die dazugehörige Zertifizierung nach dem EU-Öko-Audit „EMAS“, die wir als erstes Unternehmen der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich umgesetzt haben.

Wichtig ist uns dabei auch die kontinuierliche, transparente Kommunikation zum Thema Nachhaltigkeit mit unseren StakeholderInnen. So bieten wir unseren KundInnen und Berechtigten umfangreiche nachhaltige Berichterstattung und Information in unserem Onlineportal „Meine VBV“, auf unserer Website und auch direkt, zum Beispiel in den Anlagebeiräten der Pensionskasse. Mit unserer Online-Veranstaltungsserie „VBV im Diskurs“, mit unserem VBV-Podcast und weiteren Maßnahmen wollen wir zu mehr Diskurs in Sachen Nachhaltigkeit anregen, Informationen austauschen sowie Wissen vermitteln.

Auch nach innen, mit und zu unseren Mitarbeitenden, vermitteln wir unterschiedlichste Aspekte zum Thema Nachhaltigkeit über alle Ebenen im Unternehmen hinweg. So

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

diskutieren wir regelmäßig, wie wir im Interesse unserer Berechtigten und Kunden unsere Arbeit und unser Umfeld noch besser und nachhaltiger gestalten können, und setzen auch kontinuierlich Maßnahmen. Als Unternehmensgruppe ist uns bewusst, dass neben dem finanziellen Aspekt unseres Kerngeschäfts – ertragreiche nachhaltige Veranlagung – bei der Umsetzung der Nachhaltigkeit die soziale Komponente genauso stark zu thematisieren ist wie die ökologische und wirtschaftliche.

Soziale Nachhaltigkeit – wie wir uns damit beschäftigen

So wurde zum Beispiel für 2023 eine mehrteilige Serie von Aktionen konzipiert, mit dem Ziel, unsere Mitarbeitenden für Themen wie Armut, Obdachlosigkeit und den richtigen Umgang mit zentralen Finanzthemen zur Vermeidung von Armut im privaten Umfeld zu sensibilisieren.

Ein Teil dieser Serie sind geführte Themen-Spaziergänge zum Thema Armut & Obdachlosigkeit für unsere Mitarbeitenden. Dazu setzen wir auf das Angebot der Organisation „Shades Tours“, die entsprechenden Touren von (ehemals) obdachlosen Personen durchführen lassen. Teil zwei unserer Sozialaktionen waren drei Kocheinsätze in Obdachloseneinrichtungen in Wien und eine Aktion in einer Wohneinrichtung für Obdachlose, wo Räume ausgemalt und Gartenmöbel gestaltet wurden. Damit konnten sich unsere Mitarbeitenden auch während der Arbeitszeit sozial engagieren. Dabei war uns eine offene, direkte Begegnung unserer Mitarbeitenden auf Augenhöhe zu sozioökonomisch schwachen Personen unserer Gesellschaft ein Anliegen. Im dritten Teil unserer Mitarbeitendenaktionen wird es im Herbst 2023 um den richtigen Umgang mit zentralen Finanzthemen zur Vermeidung von Armut im privaten Umfeld gehen.

Unter sozialer Nachhaltigkeit verstehen wir, auch Menschen mit Behinderung sichtbar zu machen und für eine inklusive Gesellschaft agieren zu dürfen. Das gelingt uns durch unsere Kooperation mit „VOI fesch“ und dem Erwerb von Kunstwerken von Menschen mit Behinderungen. Zu Weihnachten gibt es daher seit zwei Jahren für unsere KundInnen und Mitarbeitenden VOI fesche Weihnachtsgrüße von der VBV.

Bilder von Mitarbeitendenaktionen in diesem Bericht

Es ist uns ein Anliegen, in unseren Berichten auch immer einige der Menschen zu zeigen, die hinter all diesen Maßnahmen stehen – unsere Mitarbeitenden. In diesem Bericht sehen Sie ausgewählte Eindrücke einiger unserer aktuellen Sozialaktionen, konkret von drei Kocheinsätzen in Obdachloseneinrichtungen in Wien.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: ESG Kennzahlen 53
Tabelle 2: Daten zu CO_2- Fußabdruck und Taxonomiefähigkeit der Portfolios per 31.12.2022 55
Tabelle 3: Veranlagungsergebnis der VBV-Pensionskasse 59
Tabelle 4: Veranlagungsergebnis der VBV-Vorsorgekasse 59
Tabelle 5: Bilanz, Finanzielle Leistung VBV-Gruppe 61
Tabelle 6: Aufteilung des Veranlagungsvolumens der VBV VK per 31.12.2022 64
Tabelle 7: Regionale Aufteilung der im Auftrag der VBV VK extern verwalteten Kapitalanlagen per 31.12.2022 64
Tabelle 8: Aufteilung des Veranlagungsvolumens der VBV PK per 31.12.2022 65
Tabelle 9: Regionale Aufteilung der im Auftrag der VBV PK extern verwalteten Kapitalanlagen per 31.12.2022 65
Tabelle 10: Entwicklung des Kopierpapierverbrauchs 77
Tabelle 11: Entwicklung des Papierbedarfs für Aussendungen 78
Tabelle 12: Entwicklung registrierte Personen bei Meine VBV 78
Tabelle 13: Entwicklung Stromverbrauch 81
Tabelle 14: Treibstoffverbrauch des Fuhrparks 82
Tabelle 15: Entwicklung des internen Energieverbrauchs 82
Tabelle 16: THG-Emissionen des Fuhrparks 85
Tabelle 17: THG-Emissionen durch Heizenergiebedarf 85
Tabelle 18: THG-Emissionen aufgrund des Stromverbrauchs 85
Tabelle 19: Anfahrtswege der Mitarbeitenden nach Verkehrsmittel 87
Tabelle 20: Dienstreisen nach Verkehrsmittel 89
Tabelle 21: Entwicklung THG-Emissionen nach Scope 90
Tabelle 22: Entwicklung Abfallaufkommen 93
Tabelle 23: Kennzahlen Karenz 104
Tabelle 24: Gesamtbelegschaft (Kopfzahl) nach Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag differenziert nach Geschlecht* 105
Tabelle 25: Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeitende sowie Personalfluktuation nach Altersgruppe jeweils mit Stichtag 31.12.2022 106
Tabelle 26: Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbidlung pro Person nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie 111
Tabelle 27: Zusammensetzung der Belegschaft nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht und Altersgruppe 113
Tabelle 28: Relevante Themen und Abgrenzung der Auswirkungen in Bezug auf GRI-Standards 121

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die Gesellschaften der VBV-Gruppe 12
Abbildung 2: Organigramm der VBV-Gruppe 15
Abbildung 3: Interne Struktur der VBV CSR-Prozesse 18
Abbildung 4: Schematische Darstellung des Verbesserungskreislaufs: Der PDCA-Zyklus 71
Abbildung 5: Aufbauorganisation des UMS 73
Abbildung 6: Wesentliche Prozesse in der VBV-Gruppe 74
Abbildung 7: Umweltaspektbewertung 75
Abbildung 8: Umweltindikatoren der Unternehmensprozesse 76
Abbildung 9: Kopierverbrauch absolut und relativ 78
Abbildung 10: Papierbedarf bei Aussendungen absolut und relativ 78
Abbildung 11: InternetkontonutzerInnen Meine VBV 79
Abbildung 12: Stromverbrauch absolut und relativ 81
Abbildung 13: Treibstoffverbrauch in Litern und Kilowattstunden 82
Abbildung 14: Entwicklung Energieverbrauch intern 82
Abbildung 15: Zusammensetzung der Dienstreisekilometer nach Verkehrsmittel 83
Abbildung 16: Entwicklung THG-Emissionen durch Fuhrpark 85
Abbildung 17: Entwicklung THG-Emissionen aufgrund des Stromverbrauchs 86
Abbildung 18: Entwicklung der Anteile der Kilometer ins Büro nach Verkehrsmittel 87
Abbildung 19: Entwicklung Anfahrtswege der Mitarbeitenden 88
Abbildung 20: Dienstreisekilometer 89
Abbildung 21: Zusammensetzung der Quellen der THG-Emissionen 2022 90
Abbildung 22: Entwicklung THG-Fußabdruck in Tonnen CO_2e nach Quelle 91
Abbildung 23: Relative THG-Emissionen pro 1.000 Berechtigte 92
Abbildung 24: Entwicklung des THG-Fußabdrucks nach Scopes pro MA 92
Abbildung 25: Wesentlichkeitsmatrix mit Aufnahmeschwelle für den Nachhaltigkeitsbericht der VBV-Gruppe 124

Inhaltsverzeichnis

08 Vorwort des Vorstandes

10 Vorsorge im Grünen Bereich
- 11 Unternehmensprofil
- 18 Struktur des CSR-Managements
- 19 Vision und Mission
- 20 Werte und Leitsätze
- 21 Verhaltenskodex
- 22 Interview mit dem Generaldirektor
- 24 Rechtliche Anforderungen und Compliance
- 26 Management und Controlling
- 28 Vereinbarungen, Partnerschaften und Initiativen
- 32 Stakeholder und Partner
- 34 Dialog und Information
- 36 Gastkommentar „Das Einfamilienhaus als soziale Errungenschaft“
- 40 VBV Zukunftsdialog

48 Wirtschaft und Ethik
- 49 Unser Zugang
- 50 Nachhaltige Veranlagung
- 59 Veranlagungsergebnis
- 60 Betriebswirtschaftliche Leistung
- 62 Faire Entlohnung
- 64 Regionale Geschäftspartner und nachhaltige Beschaffung

68 Umwelt und Klima
- 69 Unser Zugang
- 77 Materialeinsatz
- 80 Energieversorgung und -verbrauch
- 84 Emissionen und Klimaschutz
- 93 Abfallmanagement

96 Mitarbeitende und Soziales
- 97 Unser Zugang
- 101 Beschäftigung und Arbeitgeberqualität
- 108 Betriebliche Gesundheitsförderung
- 110 Aus- und Weiterbildung
- 112 Vielfalt und Chancengleichheit
- 114 Datenschutz

116 Anhang
- 117 Zum Bericht
- 119 Wesentliche Themen
- 126 GRI-Inhaltsindex
- 132 Prüfbescheinigung
- 133 Gültigkeitserklärung
- 135 Unternehmen der VBV-Gruppe

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

Vorwort des Vorstandes

Sehr geehrte Damen und Herren,

Das Jahr 2022 war für alle Finanzdienstleister eine ganz besondere Herausforderung. Die Covid-19-Pandemie, der Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine, die Energie-Krise, Lieferkettenprobleme und eine enorm hohe Inflation sowie eine daraus resultierende Verunsicherung der Konsumentinnen und Konsumenten trübten die Wirtschaftsaussichten. Gleichzeitig haben die Notenbanken den Leitzins mehrfach abrupt erhöht. Das alles hat sich entsprechend negativ auf die Staatsanleihen und die Aktienmärkte ausgewirkt. Die Ergebnisse haben sich kurzfristig auch bei uns und unseren Kundinnen und Kunden niedergeschlagen, was wir bedauern.

Nachhaltig selbst in schwierigen Zeiten

In der betrieblichen Altersvorsorge sind wir es allerdings gewohnt, in Generationen zu denken. Mit unseren Vorsorgeprodukten wollen wir als Ergänzung zur staatlichen Vorsorge zu mehr Lebensqualität beitragen – und damit zu mehr Wohlstand. Wenn man, so wie wir, an die finanzielle und nachhaltige Zukunft der Menschen denkt, muss man konsequent strategisch und nachhaltig agieren, soziale Aspekte und Klima- und Umweltschutz im Kerngeschäft berücksichtigen und umsetzen. Das darf auch in einem Jahr der großen Herausforderungen, wie es 2022 war, nicht Pause machen.

Unsere Klimastrategie

Daher hat die VBV-Gruppe in ihren beiden großen, am Markt tätigen Gesellschaften, der VBV-Pensionskasse und der VBV-Vorsorgekasse, im Jahr 2022 eine Klimastrategie beschlossen und veröffentlicht. Diese Strategie haben beide Kassen gemeinsam erarbeitet. Sie zeigt Systematik, Scope und Ambition von VBV-Pensionskasse und VBV- Vorsorgekasse. Herzstück dieser Klimastrategie sind die Ziele, die wir uns gesetzt haben: Wir wollen das gesamte Investmentportfolio bis zum Jahr 2030 in einer aggregierten Sicht und auf Basis von wissenschaftlichen Erkenntnissen auf einen Emissionspfad bringen, der konsistent ist mit den Zielsetzungen des Pariser Klimaabkommens, die Erderwärmung möglichst mit 1,5° C zu begrenzen. Dies soll ermöglichen, dass die VBV bis zum Jahr 2050 die Treibhausgas-Emissionen im Kerngeschäft der Veranlagung auf Netto Null reduzieren kann und somit klimaneutral wird.

Bis 2050 die Treibhausgas-Emissionen in der Veranlagung auf Netto Null reduzieren

Damit uns das gelingt, haben beide Gesellschaften zur Erreichung ihrer Klimaziele klimabezogene Kennzahlen definiert und diese mit quantitativen Zielen bzw. Zwischenzielen versehen. Diese klimabezogenen Kennzahlen werden zumindest jährlich erhoben und einem Monitoring- und Review-Prozess unterzogen. Wir sehen darin einen weiteren, wichtigen Schritt für unsere gesamte Gruppe als nachhaltiges Vorbild-Unternehmen.

Nachhaltige strategische Ziele im Sinne der SDGs

Diese Klimastrategie ist die strategische Spitze unserer hohen Nachhaltigkeitsstandards. Für die Veranlagung hat die VBV schon vor Jahren nachhaltige strategische Ziele im Sinne der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen (UN) definiert. Dazu wurden alle 17 SDGs samt ihren 169 Unterzielen auf konkrete „Investierbarkeit“ überprüft. Das Ergebnis sind sechs ausgewählte strategische, langfristige „Oberziele“, die die oberste Klammer für nachhaltige Veranlagung bilden.

Außerdem haben wir uns als Vorreiter in Sachen Nachhaltigkeit und Klimaschutz bereits lange vor der nun festgelegten Klimastrategie dazu verpflichtet, zum Erreichen der Klimaziele von Paris beizutragen. Das unterstreichen die in diesem Bericht transparent dargestellten Zahlen und Daten – u.a. auch unsere Zertifizierung nach dem EU-Öko-Audit „EMAS“ als erstes Unternehmen der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich.

Als Erste in der Green Finance Alliance

Als Nachhaltigkeits-Pionier stellt die VBV mit ihrer Pensionskasse und ihrer Vorsorgekasse gleich zwei der neun Gründungs-Mitgliedsunternehmen der 2022 neu ins Leben gerufenen Green Finance Alliance des Klimaschutzministeriums. Mitglieder der Green Finance Alliance nehmen eine Vorreiterrolle für den Klimaschutz ein und zeigen die Vereinbarkeit von Klimaschutz und nachhaltigem Wirtschaften. Ziel der Green Finance Alliance ist, dass die Geschäftsaktivitäten in eine zukunftsfähige Richtung gelenkt werden. In erster Linie geht es um die Ausrichtung der Portfolios am 1,5 °C-Ziel sowie um die Ausweitung grüner Aktivitäten im Kerngeschäft. Das passt perfekt zur nachhaltigen Grundlinie der VBV-Gruppe.

Unsere Verantwortung für unsere Mitarbeitenden

Beim Thema Nachhaltigkeit geht es um Verantwortung. Und diese Verantwortung gilt nicht nur für die Ressourcen aus der Natur, sondern auch für die Menschen. Ohne Beachtung der sozialen Dimension sind Nachhaltigkeitsbestrebungen in Unternehmen aus unserer Sicht nicht nur unglaubwürdig, sondern auch wirkungslos.

Daher haben wir schon in den letzten Jahren intensiv daran gearbeitet, unseren 180 Mitarbeitenden stets ein Arbeitsumfeld zu bieten, das deren Bedürfnissen gerecht wird – von fairer Vergütung über die Voraussetzungen, eine gute Work-Life-Balance leben zu können, bis hin zu einer wertschätzenden Unternehmenskultur. Auch im Bereich der Diversität haben wir begonnen, konkrete Ziele und Initiativen zu entwickeln. In all diesen Bereichen stehen wir allerdings noch vor einigen Herausforderungen, denen wir uns in den kommenden Jahren stellen wollen. Dass solche Veränderungen im Unternehmen, zum Beispiel die Umgestaltung der Arbeitsplätze oder die Entwicklung einer für uns passenden Homeoffice-Lösung, nicht immer einfach sind, haben wir im Vorjahr das eine oder andere Mal gespürt. Wir freuen uns aber umso mehr, wenn unsere Mitarbeitenden uns dabei tatkräftig und konstruktiv unterstützen, und danken ihnen dafür an dieser Stelle ausdrücklich.

ASRA Award für ersten Gruppen-Nachhaltigkeitsbericht

Für unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht der gesamten VBV-Gruppe nach GRI-Standard haben wir im Vorjahr bei der Verleihung des ASRA (Austrian Sustainability Reporting Award) den 3. Platz erzielt. Das war für uns Ansporn, den hier vorliegenden Bericht noch engagierter und für Sie informativer zu gestalten.

Wir freuen uns über Ihr Feedback und verbleiben

mit freundlichen Grüßen

KR Mag. Andreas Zakostelsky (Vorsitzender)

Mag.ª Michaela Attermeyer

Mag. Gernot Heschl

Mag. Günther Schiendl

Ing. Mag. Martin A. Vörös, MBA

Vorsorge im grünen Bereich

Unternehmensprofil

Die VBV-Gruppe ist der führende Anbieter von nachhaltigen betrieblichen Vorsorgelösungen 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 Millionen Österreicherinnen und Österreicher. Die VBV versteht sich als Vordenkerin im Bereich Nachhaltigkeit und entwickelt ihre Branche durch innovative Veranlagungsmöglichkeiten und Kommunikation für die Berechtigten und für die KundInnen immer wieder weiter.

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

sowie den angeschlossenen Gesellschaften zur Erbringung von Dienstleistungen:

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

Der alleinige Standort und Sitz der Gesellschaft ist 1020 Wien, Obere Donaustraße 49-51, Zweigniederlassungen existieren nicht.

Unternehmensauftrag

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

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

Die Gesellschaften der VBV-Gruppe im Überblick

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

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 2022:	180
Veranlagtes Vermögen 2022:	13,57 Mrd. Euro
Anwartschafts- und Leistungsberechtigte 2022:	3.377.689

Aktionäre

Der Aktionärskreis der VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG und somit der Dach-Gesellschaft aller Unternehmen der VBV-Gruppe umfasste per 31.12.2022 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
Hypo Vorarlberg Bank AG	0,96
TIROLER VERSICHERUNG V.a.G	1,03
VORARLBERGER LANDES-VERSICHERUNG V.a.G.	1,03
Bankhaus Carl Spängler & Co. Aktiengesellschaft	0,82
Austrian Anadi Bank AG	0,64
Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG	0,64
Kärntner Landesversicherung auf Gegenseitigkeit	0,49

Corporate Governance

FÜHRUNGSSTRUKTUR

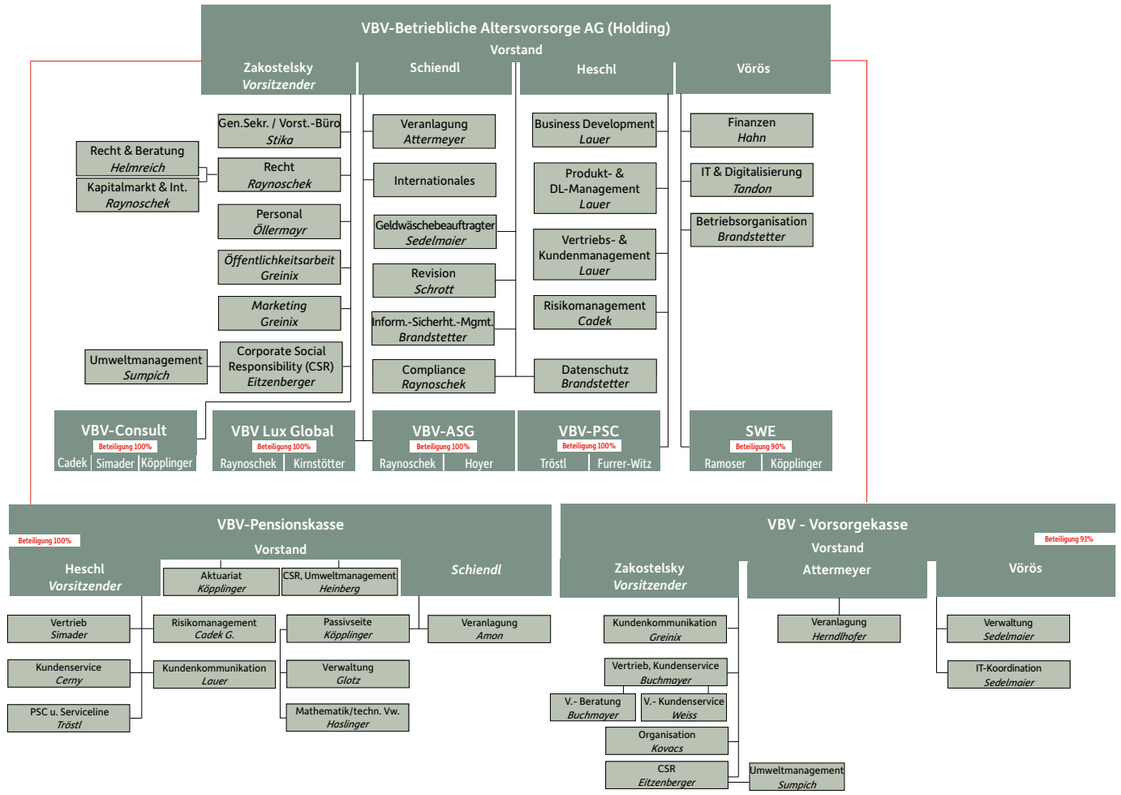
Ressortaufteilung in der VBV-Gruppe

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

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

Organigramm der VBV-Gruppe

Organigramm der VBV-Gruppe per 1.4.2023



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

Gemeinsame Verantwortung:
- Revision
- Compliance
- Datenschutz
- Informationssicherheits-management
- Geldwäsche-Bekämpfung

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

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

Gemeinsame Verantwortung:
- Revision
- Compliance
- Datenschutz
- Informationssicherheitsma-nagement
- Geldwäsche-Bekämpfung

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

Unternehmen / VS / GF

Jene Verantwortlichkeiten, die sich auf Abteilungen beziehen, die organisatorisch in die Holding oder die PK ausgelagert sind, werden unterhalb des Organigramms aufgelistet.

Abbildung 2: Organigramm der VBV-Gruppe

Erklärung zu Änderungen in der Ressortaufteilung und im Organigramm:
Im Berichtszeitraum wurden aufgrund des anstehenden Generationenwechsels in der VBV auf Holding-Ebene aus dem Bereich Generalsekretariat / Recht zwei eigenständige Bereiche gestaltet. Die Leitung des Bereiches „Generalsekretariat/Vorstandsbüro“ hat ab 1. März 2023 Mag. Felix Stika übernommen, die Leitung des Bereiches „Recht“ mit 1. April 2023 Dr. Antony Raynoschek. Ebenfalls mit April 2023 hat Mag. Petra Öllermayr die Personalleitung der VBV-Gruppe übernommen. Der Bereich IT wurde erweitert und heißt nun IT & Digitalisierung. Das Thema „Geldwäsche-Bekämpfung“ wurde als Stabstelle in der Holding angesiedelt, zuständig ist Mag. Dietmar Sedelmaier.

In der VBV-Pensionskasse hat Rudolf Glotz mit 1. Jänner 2023 die Leitung des Bereiches Verwaltung übernommen.

In der VBV-Vorsorgekasse hat DI (FH) Clemens Buchmayer, MBA mit 1. November 2022 die Leitung des Bereiches „Vertrieb und Kundenservice“ übernommen. Die Leitung des Bereiches „Kundenkommunikation“ in der Vorsorgekasse hat mit 1. November 2022 Mag. Rudolf Greinix, MBA zusätzlich zu seinen Leitungs-Funktionen in der Holding übernommen.

Kontrolle, Aufsicht und Prüfung

Intern

- **Compliance Officer: Dr. Antony Raynoschek**
  Die Tätigkeit des Compliance Officer stützt sich auf die Richtlinie zur Vermeidung des Missbrauchs von Insiderinformationen und Marktmanipulationen im Unternehmen. Er prüft die Ordnungsmäßigkeit der Abläufe.
- **Geldwäschebeauftragter: Mag. Dietmar Sedelmaier**
  Koordination der internen und externen Aufgaben zur Bekämpfung und Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.
- **Konzernrevision: René Schrott**
- **Datenschutzbeauftragter: Mag. Andreas Brandstetter**

Extern

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

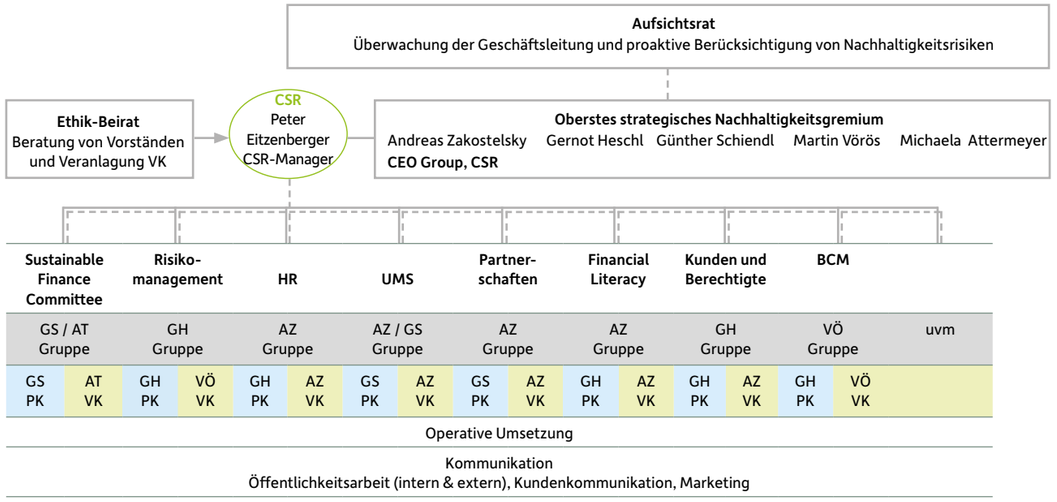
Mitglieder des Aufsichtsrates:

Mag. Markus Posch	Vorsitzender (bis 23.6.2022 und ab 22.9.2022)
Mag. Sabine Mlnarsky	Vorsitzende (ab 23.6.2022 bis 5.8.2022)
Dkfm. Hans Raumauf (bis 23.06.2022)	Stellvertreter (bis 23.6.2022)
Mag. Dr. Christine Dornaus (ab 23.06.2022)	Stellvertreterin (ab 23.6.2022)
Mag. Josef Trawöger	
Mag. Martin Klauzer	
Mag. Sabine Mlnarsky (bis 23.6.2022)	
Mag. Markus Posch (ab 23.6.2022 bis 22.9.2022)	
Gabriele Tauböck (ab 15.11.2022)	

- Frau Mag. Mlnarsky war bis 23.06. einfaches Mitglied des AR und dann ab 23.06. bis 05.08. AR-Vorsitzende; mit Wirksamkeit zum 05.08. hat sie ihre Mitgliedschaft im AR und ihre Funktion als AR-Vorsitzende zurückgelegt.
- In der Zeit vom 06.08. bis 22.09. gab es keinen Vorsitzenden des AR – der Vorsitz lag in dieser Zeit bei der stellvertretenden Vorsitzenden Frau Dr. Dornaus.
- Mag. Posch war über das Jahr gesehen zunächst bis 23.06. Vorsitzender, dann bis 22.09. einfaches AR-Mitglied und ab 22.09. wiederum Vorsitzender des AR.

Struktur des CSR-Managements

Diese Abbildung beschreibt die Struktur des VBV-internen Kooperationsmodells betreffend CSR.



Allen Verantwortlichen geht es um das gemeinsame Ganze, um das Verständnis „All in"; somit nicht um Gesellschaften oder Organisationseinheiten. CSR ist eine typische Querschnittfunktion. Bei dieser Grafik handelt es sich um ein thematisches Netzwerk, das Nachhaltigkeitsthemen in allen Bereichen verknüpft.

Legende / Abkürzungen

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

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

Abbildung 3: Interne Struktur der VBV CSR-Prozesse

Vision und Mission

Vision der VBV-Gruppe

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

Mission Statement der VBV-Gruppe

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

Werte und Leitsätze

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

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

Verantwortung für Kunden und Standort

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

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

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

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

Mitarbeitende und Führung

- **Entwicklungsfähigkeit und Qualitätsbewusstsein**
  Selbstverantwortung, Eigeninitiative sowie die permanente Weiterentwicklung sind für unsere Mitarbeitenden selbstverständlich. Wir leben ein klares Bekenntnis zur laufenden Qualitätsverbesserung und zur Leistungskultur im Unternehmen.

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

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

- **Werteorientiertes Arbeiten**
  Durch 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 Partnern.

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

Verhaltenskodex

Für alle Mitarbeitenden der VBV-Gruppe gibt es einen Verhaltenskodex, welcher 2023 neu gestaltet wird, in dem sich Themen wie der Umgang mit Kundinnen und Kunden, Gleichbehandlung, Einhaltung von Gesetzen, Zusammenarbeit, Datenschutz und Vertraulichkeit, Umgang mit Medien, Korruption, Umgang mit Behörden oder auch Geldwäsche wiederfinden. Der Inhalt des Verhaltenskodex wird unter anderem im Rahmen der Grundschulung bzgl. Compliance den neuen Mitarbeitenden nähergebracht und ist im Intranet allen zugänglich. Verstöße gegen den Verhaltenskodex bzw. damit im Zusammenhang stehende gesetzliche Bestimmungen werden von der VBV nicht toleriert und können arbeitsrechtliche Konsequenzen haben, welche von einer Ermahnung bis zu einer möglichen Kündigung bzw. in besonders schwerwiegenden Fällen auch bis zur Entlassung reichen.

Interview mit Mag. Andreas Zakostelsky
Generaldirektor der VBV-Gruppe

„Nachhaltigkeit kennt keine Pause“

Der Generaldirektor der VBV-Gruppe, Mag. Andreas Zakostelsky, spricht über die großen Herausforderungen unserer Zeit im Bereich Nachhaltigkeit, über Initiativen wie die Green Finance Alliance und die Anstrengungen der VBV, den Anforderungen eines erstklassigen Arbeitgebers zu entsprechen.

Was macht die VBV in Bezug auf Nachhaltigkeit anders als andere Unternehmen?

Die VBV hat die Nachhaltigkeit in ihrer DNA und lebt diese seit mehr als 20 Jahren. Die gesamte Gruppe hat sich bewusst so positioniert, dass eine gesunde Balance zwischen wirtschaftlicher Entwicklung, sozialer Gerechtigkeit und ökologischer Verantwortung hergestellt wird. Deshalb veranlagen wir das uns anvertraute Sozialkapital von rund 13,5 Milliarden Euro langfristig ertragreich und bereits zum größten Teil nachhaltig.

Ist in Zeiten von Krieg in Europa, von Energiekrise und hoher Inflation überhaupt genug Platz für Nachhaltigkeit?

Es muss immer Platz für das zentrale Thema unserer Zeit sein. Nachhaltigkeit kennt ebenso wenig eine Pause wie die drohende Klimakatastrophe. Die damit zusammenhängenden künftigen Krisen würden noch viel heftiger ausfallen. Das Nichthandeln würde außerdem zunehmend kostspieliger, als unser heutiges handeln. Ganz zu schweigen von der Ethik – denn nicht zu Handeln ist schon heute ethisch nicht mehr vertretbar. Daher setzen wir uns als VBV-Gruppe seit Jahren für nachhaltiges Handeln ein und setzen auch in herausfordernden Zeiten unseren nachhaltigen Kurs weiter fort.

Was haben Sie in der VBV hier im Vorjahr konkret gemacht?

Wir haben im Jahr 2022 eine sehr ehrgeizige Klimastrategie für unsere Pensions- und Vorsorgekasse entwickelt. Damit wollen wir unsere Ausrichtung am Pariser Klimaabkommen weiter stärken und haben beschlossen, bis zum Jahr 2050 die Treibhausgas-Emissionen im Kerngeschäft der Veranlagung auf Netto Null zu reduzieren. Dadurch wird die VBV vollständig klimaneutral sein.

Ihr Beitrag zum Green Deal der EU – aber ist dessen Umsetzung überhaupt realistisch?

Mit dem Green Deal hat sich die Europäische Union ambitionierte Ziele gesetzt, um die Klimakatastrophe doch noch zu stoppen. Es geht zum Beispiel um den Umbau unserer Energiesysteme, die Verringerung unserer Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen, Investitionen in saubere, erneuerbare Energieträger, die Stärkung der Kreislaufaspekte in unserer Wirtschaft. Gleichzeitig soll für die Unterstützung der am stärksten Betroffenen mit Hilfe eines hoffentlich gerechten Übergangs gesorgt werden. Ich halte die Umsetzung des Green Deals nach wie vor für realistisch und unbedingt notwendig.

„Als VBV-Gruppe achten wir immer auch auf die soziale Ebene des Themas Nachhaltigkeit.“

In Österreich gibt es seit dem Vorjahr die Green Finance Alliance. Was kann diese bewirken?

Initiativen wie die Green Finance Alliance tragen dazu bei, Österreich rascher auf einen nachhaltigen Kurs zu bringen. Denn beim jetzigen Tempo schlittern wir ungebremst auf eine um 3 Grad wärmere Welt zu und das wollen wir, denke ich, alle lieber nicht haben. Mitglieder der Green Finance Alliance nehmen eine Vorreiterrolle für den Klimaschutz ein und zeigen die Vereinbarkeit von Klimaschutz und nachhaltigem Wirtschaften. In erster Linie geht es um die Ausrichtung der Portfolios auf das 1,5 °C-Ziel sowie um die Ausweitung grüner Aktivitäten im Kerngeschäft. Wir als Nachhaltigkeits-Pionier sind überzeugt, dass grünes Geld die Welt nachhaltiger gestalten kann. Deshalb haben wir schon lange unser Portfolio am Pariser Klimaziel ausgerichtet.

Beim Thema Nachhaltigkeit geht es auch um die soziale Dimension...

Als VBV-Gruppe achten wir immer auch auf die soziale Ebene des Themas Nachhaltigkeit. Denn wir stehen als Marktführer bei betrieblichen Zusatzpensionen und bei der Abfertigung NEU für Lebensqualität im Alter. Die VBV trägt mit ihren Vorsorgeprodukten für mehr als 3 Millionen Menschen zu mehr Lebensqualität bei – als Ergänzung zur staatlichen Vorsorge.

Gleichzeitig denken wir Nachhaltigkeit auch immer als Thema nach Innen. Es ist uns besonders wichtig, ein nachhaltig sehr guter Arbeitgeber zu sein. Dafür setzen wir seit Jahren umfangreiche Maßnahmen, ob in der Förderung und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden, ob im Bereich Gesundheits- und Altersvorsorge oder wenn es um die Vielfalt im Unternehmen geht. In diesem Bereich entwickelt sich – gerade auch seit der Corona-Pandemie – sehr vieles sehr schnell. Wir haben daher in den letzten Monaten zahlreiche Initiativen gestartet.

Was macht der Arbeitgeber VBV hier konkret?

Wir haben gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden an Konzepten für eine neue Arbeitswelt in der VBV gearbeitet. So wurden zum Beispiel neue Homeoffice-Vereinbarungen entwickelt. Zudem haben wir in Arbeitsgruppen Ansätze für neue Co-Working-Spaces bzw. Cafeteria-Begegnungszonen im Unternehmen entwickelt. Diese wollen wir bis Herbst 2023 in der VBV umsetzen. Es geht uns aber auch um ein neues Führungsverständnis in Zeiten der hybriden Arbeitsweise, um neue Arbeitszeit-Modelle oder um noch bessere Angebote in der Mitarbeitenden Entwicklung. Hier haben wir uns für die nächsten Jahre viel vorgenommen.

Rechtliche Anforderungen und Compliance

Rechtliche Anforderungen, Richtlinien und Standards

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

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

Pensionskassen und Betriebliche Vorsorgekassen sind gemäß § 119 Abs 4 Börsegesetz 2018 verpflichtet, geeignete Maßnahmen zur Vermeidung von Insidergeschäften zu treffen.

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

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

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

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

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

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

Ergänzend zur Compliance-Richtlinie stellt die Richtlinie „Behandlung von Interessenkonflikten“ sicher, dass Interessenkonflikte vermieden bzw. gelöst werden.

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

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

Die Meldungen werden vom Compliance-Verantwortlichen geprüft. Im Anschluss an die Untersuchung wird ein Bericht an den Vorstand (inklusive empfohlener Schritte) erstellt.

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

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

Im Berichtszeitraum 2022 gab es keine Verstöße gegen die oben genannten Richtlinien und Policies.

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

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

Anti-Korruption

Aufgrund des Geschäftsmodells und des gesetzlichen Auftrags ist das Korruptionsrisiko in der VBV per se gering. Durch die vorhandene Organisationsstruktur, mit strenger Funktionstrennung und klaren Verantwortungszuweisungen betreffend Zeichnungsberechtigungen und Vertretungsregeln, reduzieren wir ein eventuell verbleibendes Korruptionsrisiko auf ein Minimum. Zudem sind alle wichtigen Arbeitsabläufe und damit zusammenhängende Vorgaben in verbindlichen Richtlinien nachvollziehbar dokumentiert. So besagt beispielsweise das in der VBV geltende „Vieraugenprinzip“, dass alle Dokumente, Investments etc. durch mindestens zwei Personen geprüft werden müssen.

Korruptionsrelevante Sachverhalte sind in der „Compliance-Richtlinie“ und in der Richtlinie „Behandlung von Interessenskonflikten“ sowie im Handbuch „Prävention, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung“ geregelt. Die Einhaltung der Bestimmungen wird von den beiden zuständigen und dafür ausgebildeten Mitarbeitern laufend kontrolliert.

Es gab 2022 keine Verstöße gegen gesetzliche oder interne Bestimmungen im Zusammenhang mit den genannten Bereichen.

Management und Controlling

Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement

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

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

Risikomanagement

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

ESG-Risiken und deren Überwachung
Mit dem „European Green Deal“, den die EU-Kommission Ende 2019 als zentralen Bestandteil der Klimapolitik der Europäischen Union vorgestellt hat, wurden ESG-Risiken ins Rampenlicht gerückt. 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 ersterer zurzeit im Vordergrund steht, und der Fokus

momentan speziell auf Klimarisiken gerichtet ist. In der Wahrnehmung der VBV haben sich in den letzten Jahren zusätzliche Auslöser von Stressereignissen manifestiert, jedoch wirken diese über die bekannten Kanäle der Risikokategorien. Dieser Logik folgend sind beispielsweise vermehrt auftretende Naturkatastrophen keine neue Risikokategorie, sondern ein Stressereignis, das z. B. über Marktrisiko, Kredit- und Gegenparteiausfallsrisiko oder Konzentrationsrisiko schlagend wird.

Aus der Sicht des Risikomanagements bedeutet das in erster Linie einen Auftrag, umweltbezogene, vorwiegend klimaspezifische, Risiken zu erfassen und mit geeigneten Modellen quantifizierbar zu machen. Ein wesentlicher Aspekt dieser Analyse ist der Zeithorizont. Durch eine schnelle, ungeordnete, aber zugleich dringend notwendige Transformation zu einer klimafreundlichen Wirtschaft werden viele Unternehmen hinsichtlich ihres Geschäftsmodells vor große Schwierigkeiten gestellt – beispielsweise jene mit sehr hohen Treibhausgasemissionen, für den Fall, dass diese bepreist werden, oder solche, deren Geschäftsmodell Abbau, Förderung, Verarbeitung oder Handel von fossilen Energieträgern umfasst. Lassen sich Gesellschaft, Wirtschaft und Politik mit diesem Transformationsprozess aber länger Zeit, so wird sich die Klimakrise weiter verschärfen und durch vermehrte und extremere Umweltauswirkungen spürbar sein. Im Risikomanagement spricht man hierbei von schnell greifenden Transitionsrisiken bzw. den sich später verstärkt manifestierenden physischen Risiken. Die Aufgabe besteht darin, die bereits bestehenden Risikomodelle um diese oder ähnliche Stressfaktoren zu ergänzen. Dies geschieht zurzeit vorwiegend über Stresstests, die vor allem Sensitivitäten sichtbar machen sollen. Hervorzuheben ist, dass nicht nur die Aktivseite (Vermögensverwendung) exponiert ist, sondern auch die Passivseite (Vermögensherkunft) von ESG-Risiken betroffen sein kann. Daher setzen wir integrativ Stresstests sowohl aktiv- als auch passivseitig ein, um die verknüpften Auswirkungen sichtbar zu machen. Dieser Zugang wird auch im jährlich stattfinden Planungsprozess im Rahmen des Asset-Liability-Managements berücksichtigt. Für Analysezwecke und Stresstests setzt die VBV gängige Methoden wie z. B. das PACTA-Tool ein und beschäftigt sich darüber hinaus auch mit der Weiterentwicklung geeigneter Tools. Letzteres liegt zum einen an der noch jungen und sich nach wie vor entwickelnden Disziplin und zum anderen an der vergleichsweise spärlichen Verfügbarkeit von Daten.

Vereinbarungen, Partnerschaften und Initiativen

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

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

Gesetzlich verpflichtende Mitgliedschaften

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

Freiwillige Mitgliedschaften und Vereinbarungen

UN PRI
Die VBV gehört in Österreich zu den ersten Unternehmen, die die UN Principles for Responsible Investment (UN PRI) unterzeichnet haben: 2008 die Vorsorgekasse als erstes österreichisches Unternehmen, 2017 die Pensionskasse. Die UN PRI ist eine internationale Investoreninitiative in Partnerschaft mit der Finanzinitiative des UN-Umweltprogramms UNEP und dem UN Global Compact. Unterzeichner der UN PRI verpflichten sich insbesondere dazu, ethische, ökologische und soziale Kriterien in ihre Veranlagungsentscheidungen zu integrieren und umfassend darüber zu berichten. Diese Verpflichtungen erfüllt die VBV durch ihre strengen Veranlagungskriterien und durch ihre umfassende Nachhaltigkeitsberichterstattung.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VOI fesch
„VOI fesche“ Weihnachtskarten und Adventkalender. Hinter VOI fesch steht der Verein für originelle Inklusion, kurz VOI, der Kunst von Menschen mit Behinderungen sichtbar macht. Gemeinsam mit den KünstlerInnen entstehen exklusive Designs für diverse Produkte. VOI setzt sich für eine Gesellschaft ein, in der Unterschiede und Vielfalt als ganz selbstverständlich angesehen werden. Weihnachten 2021 und 2022 wurden die VBV Weihnachtskarten in Zusammenarbeit mit dem Sozialprojekt „VOI fesch“ entworfen.

Die VBV spendet

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

Die Unternehmensgruppe hat 2022 umgehend 10.000 Euro Soforthilfe für „Nachbar in Not“ gespendet, um dazu beizutragen, dieses Leid ein wenig zu mindern.

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

Haus der Barmherzigkeit
Im Jahr 2022 führte die VBV-Pensionskasse ihre seit 14 Jahren gepflegte Weihnachtstradition fort: Anstatt Weihnachtsgeschenke für KundInnen zu kaufen, spendete die VBV 11.000 Euro an das Haus der Barmherzigkeit.

Spenden für diverse caritative Organisationen
Die VBV-Vorsorgekasse spendete im Jahr 2022 in der Höhe von 19.000 Euro. Die Spenden ergingen u.a. an das Caritas FrauenWohnZentrum Springergasse, an das HAUS JONA (Männerwohnheim für Obdachlose), an Obdach Wurlitzergasse, an den Verein Pilgrim, an Österreich hilft Österreich, an BIWAK - Wohngemeinschaft für Kinder mit besonderen Bedürfnissen, und an OBDACH FAVORITA (Chancenhaus für Frauen und Familien).

Stakeholder und Partner

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

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

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

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

Stakeholder-Gruppe	**Stakeholder-Untergruppe**	**Art des Austausches**
Berechtigte	Anwartschaftsberechtigte	Hauptversammlung, Homepage, Internetkonto MeineVBV, Kontoinformationen, Newsletter, Informationsveranstaltungen, Befragungen, telefonische Betreuung, Magazin Weit.Blick und VorsorgeINFO, Social Media (LinkedIn, YouTube, Vimeo), Online Diskussionsreihe „VBV im Diskurs“, Podcast
	Leistungsberechtigte	Hauptversammlung, Homepage, Internetkonto MeineVBV, Leistungsnachweise, Newsletter, Befragungen, telefonische Betreuung, Social Media (LinkedIn, YouTube, Vimeo), Online Diskussionsreihe „VBV im Diskurs“, Podcast
Beiräte	Anlagebeiräte (PK)	Beiratssitzungen inkl. Unterlagen, Befragungen, Veranstaltungen
	Ethik-Beirat (VK)	Sitzungen des Ethik-Beirats, Befragungen, Veranstaltungen
Dienstleister & Partner	Branding- und Vertriebspartner	Vertriebsschulungen
	Veranlagungsdienstleister (Kapitalanlage- und Fondsgesellschaften, Banken, Finanzdienstleister)	Besprechungen, Due Diligence Fragebogen, Review Termine
	Datenanbieter (Bloomberg, MSCI, ...)	Dialog
	Sonstige Partner und Dienstleister (Druckereien, Österreichische Post AG, Reinigungsfirma)	Besprechungen
Initiativen und Partner	Green Finance Alliance	Newsletter, Workshops, bilaterale Fachgespräche, Monitoring, Webinare, Veranstaltungen
	UN Principles für Responsible Investment (PRI)	Reporting, Webinare, Newsletter, bilaterale Gespräche
	sonstige Partnerschaften & Kooperationen	Veranstaltungen, Dialog, Reporting
Gesellschaftspolitische Gestalter	Fachverband der Pensions- und Vorsorgekassen	Obmannschaft, Newsletter, Veranstaltungen, Teilnahme an Sitzungen & Symposien, Arbeitskreise (u.a. Leitung des Arbeitskreises Nachhaltigkeit und Leitung des Arbeitskreises Risikomanagement)
	Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen	Termine auf Fachebene
	Dachverband der Sozialversicherungsträger	Termine auf Fachebene
	Politische Entscheidungsträger und Ministerien (Sozial, Umwelt, Finanzen)	Termine auf politischer und Fachebene, Social Media (LinkedIn, YouTube, Vimeo), Online Diskussionsreihe „VBV im Diskurs“, Podcast
Mitbewerber und Branche	Mitbewerber und Branche	Arbeitskreise im Fachverband, Social Media (LinkedIn, YouTube, Vimeo), Online Diskussionsreihe „VBV im Diskurs“, Podcast
Regulatoren	Finanzmarktaufsicht (FMA)	Management-Gespräche, Dialog, Teilnahme an (öffentlichen) Konsultationen
	Europäische Aufsichtsbehörde für das Versicherungswesen und die betriebliche Altersversorgung (EIOPA)	Dialog, Teilnahme an (öffentlichen) Konsultationen
	European Banking Authority (EBA)	Dialog, Teilnahme an (öffentlichen) Konsultationen
	Europäische Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde (ESMA)	Dialog, Teilnahme an (öffentlichen) Konsultationen
Öffentlichkeit	Pensionistenverbände	Regelmäßige inhaltliche Abstimmungstermine
	Allgemeine Öffentlichkeit & Medien	Presseaussendungen, Social Media (LinkedIn, YouTube, Vimeo), Online Diskussionsreihe „VBV im Diskurs“, Podcast
	CSR-Community	Veranstaltungen, Messen, Workshops, Presseaussendungen, Social Media (LinkedIn, YouTube, Vimeo), Online Diskussionsreihe „VBV im Diskurs“, Podcast

Dialog und Information

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

Interne Kommunikation

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

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

Ein besonderer Schwerpunkt lag in der internen Kommunikation im Jahr 2022 und 2023 auch bei den Aktivitäten im Rahmen des Mitarbeitenden-Engagements auf dem Thema Nachhaltigkeit. So wurden zum Beispiel Kleingruppen-Veranstaltungen angeboten, Grätzel-Walks mit Mitarbeitenden-Gruppen zu sozialen Themen (u.a. mit Shades Tours – Obdachlose erklären die Obdachlosigkeit) oder Aktivitäten mit karitativem Bezug (u.a. mit der Caritas Einrichtung Gruft, der Caritas Einrichtung Haus Jaro oder dem Haus der Barmherzigkeit).

Externe Kommunikation

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

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

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

Zusätzlich hat die VBV-Gruppe im Jahr 2020 eine eigene Nachhaltigkeits-Diskurs-Veranstaltung ins Leben gerufen. Im Rahmen von „VBV im Diskurs“ werden jährlich in zwei Durchgängen (Herbst / Winter bzw. Frühjahr) Nachhaltigkeits-Themen mit internationalen und heimischen Nachhaltigkeits-ExpertInnen diskutiert. „VBV im Diskurs“ ist ein Ansatz, mit dem wir uns den brennendsten Fragen der Gegenwart stellen. Unser Ziel dabei ist es, Wege neu zu denken, Althergebrachtes bewusst zu hinterfragen und Impulse für eine nachhaltige Gestaltung unserer Zukunft zu setzen. VBV im Diskurs hat mit mittlerweile 20 Veranstaltungen und 100 SprecherInnen viele tausend ZuseherInnen erreichen können. Zudem werden die Inhalte über Pressearbeit, Social Media sowie eigene redaktionell gestaltete E-Books an die Stakeholder-Gruppen transportiert. Seit dem Jahr 2022 bietet die VBV zusätzlich einen eigenen Podcast an, um die Themen – auch im Bereich der Nachhaltigkeit – zu vertiefen und ein weiteres Kommunikationsformat zu erschließen.

Gastkommentar

Von Gernot Wagner, Klimaökonom an der Columbia Business School in New York und Autor von „Stadt Land Klima“.

Stadt, Land, Klima und soziale Gerechtigkeit

Das Einfamilienhaus als soziale Errungenschaft

Gleich mal vorweg: Das Einfamilienhaus „draußen am Land“ ist eine technologische, finanztechnische und auch soziale Errungenschaft. Der Weg, ganz grob gesagt, geht vom Vierkanter in die kleine Stadtwohnung und dann eben wieder hinaus „ins Grüne“.

Dank der Erfindung des Autos geht das alles leicht. Es fragt niemand zweimal nach, wenn man erklärt, dass das Zuhause in einem gänzlich anderen Bundesland steht und man täglich zumindest zweimal sowohl Stadt- als auch Landesgrenzen überwindet.

Zug gäbe es natürlich auch. Aber jetzt sind wir bei Park-and-Ride und somit bei der ÖBB als einem der größten Parkhausbetreiber des Landes. Klar, ein paar Glückliche gehen zu Fuß zum Bahnhof Amstetten oder nehmen das Rad. Der große Rest fährt Auto und Zug.

Auch Amstetten ist eine Stadt, aus der es zu entkommen gilt. Wenn man sich dort in die Wohnung fünf Minuten zu Fuß vom Bahnhof zwängt, könnte man ja gleich in Wien wohnen. Die Stadtwohnung ist in Amstetten vielleicht größer, aber eigenen Garten hat sie trotzdem keinen, Schwimmbad auch nicht. Und wo parkt man in der Stadt sein Auto?

Dann kommt auch noch Grundbesitz dazu, oder der Mangel dessen in der Stadt: meine 100 Quadratmeter Wohnfläche, auf meinem 300 Quadratmeter Grund. Das gibt es zwanzig Minuten außerhalb der Stadt. Zwanzig Autominuten. Ob das jetzt Wien oder Amstetten ist, ist egal.

Und egal wieviele Einfamilienhäuser gerade leer stehen, wieviele Empty-Nester[1] die Kinderzimmer zwanzig Jahre danach immer noch unberührt lassen: Wer kann, der baut. Auch dabei kommen technologische und finanztechnische Errungenschaften ins Spiel, gesellschaftliche Normen ebenso. Wer möchte ein altes Haus generalsanieren, wenn man sich das eigene Haus von Grund auf neu erträumen kann?

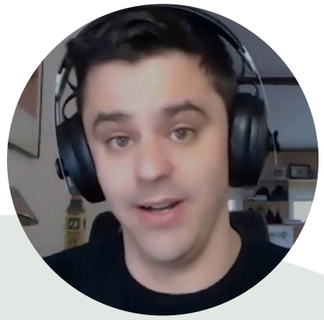
Dank Fertigteilen lässt sich zumindest der Rohbau mit Dach in einem Sommerurlaub bauen. Dank Finanzierung und Wohnbauförderung kostet es im Voraus kaum mehr als der Urlaub in Übersee. Dank CAD-App[2] lässt sich alles in einer Woche von Grund auf planen, mit der offenen Küche und dem zweiten Badezimmer, das man mittlerweile halt so hat. Zimmer sind heutzutage nunmal größer als vor dreißig Jahren, die Garage ebenso. Kleine Autos waren mal.

All das ist tatsächlich eine soziale Errungenschaft. Mehr Wohlstand zu haben als die frühere Generation ist schließlich gut. Es hält den sozialen Frieden, bestätigt den Wert der Sozialpartnerschaft. Die Geschichten der Kriegsgeneration sind gottseidank Geschichte. Fortschritt.

[1] „Empty Nest: Wörtlich in die deutsche Sprache übersetzt bedeutet „Empty-Nest-Syndrom“ Leeres-Nest-Syndrom und meint die Anpassungsstörung, die auftreten kann, wenn das letzte Kind das Elternhaus verlässt (wikipedia).
[2] CAD-Software zur Erstellung technischer Zeichnungen, Hausplanung und Simulation.

„Aus Klimasicht geht es kaum besser, als das neu gebaute, vollelektrische Passivhaus mit Solaranlage am Dach, geothermaler Wärmepumpe im Keller und Elektroauto in der Garage. Vielleicht.“

Gernot Wagner
Klimaökonom an der Columbia Business School in New York



Kompromiss Klima, Natur und Zeit

Die Auswirkungen eben dieses Lebens sind auch klar. In Österreich gibt es mittlerweile genug Ein- und Zweifamilienhäuser, sodass alle 9 Millionen von uns zu viert beziehungsweise zu acht in ebendiesen Häusern wohnen könnten. Alle anderen Gebäude, vom Vierkanter bis zur Stadtwohnung, stünden vollkommen frei. Haus mit Garten für alle, gänzlich ohne Kompromiss.

Um von diesen Ein- und Zweifamilienhäusern zurück in die Städte zu kommen, gibt es bereits fast doppelt soviele Straßenkilometer pro Person wie in Deutschland einerseits und der Schweiz andererseits. Trotzdem werden sowohl Häuser als auch Straßen fleißig weitergebaut.

Auch das zeugt von sozialem Fortschritt. Nicht jede Familie besteht aus Mann, Frau und zwei Kindern. Single-Haushalte brauchen weniger Platz, Patchwork-Familien vielleicht mehr, Großfamilien sowieso. Manchmal wohnen Oma, Opa oder Au-pair im kleinen Nebenzimmer, oder vielleicht auch einfach nur Sauna oder Hobbyeisenbahn. Und man weiß nie, wann der erwachsene Sohn wieder zuhause einziehen möchte, oder etwa die ukrainische Flüchtlingsfamilie. Mehr Platz zeugt nicht nur von Wohlstand, sondern bedeutet auch Flexibilität, Freiheit, Aufstieg. Fortschritt eben.

Der Kompromiss sind die leeren Ortskerne, die Bodensiegel, das Weltklima. Wenn sich alle ins Einfamilienhaus „draußen“ zurückziehen, ist klar, dass drinnen der Ortskern leer steht. Solange fleißig neu gebaut wird, ist auch klar, dass mehr und mehr Natur versiegelt wird. Alle zehn Jahre ist es die Fläche Wiens.

Dass das nicht so weitergehen kann, ist klar. Ziele für das Ende der Bodenversiegelung gibt es nicht nur auf EU-Ebene, auch Österreich hätte sie. Dass das Klima dabei ebenso leidet, ist auch klar.

Hier lässt sich mit Technologie viel machen. Aus Klimasicht geht es kaum besser, als das neu gebaute, vollelektrische Passivhaus mit Solaranlage am Dach, geothermaler Wärmepumpe im Keller und Elektroauto in der Garage. Vielleicht.

Besser wäre, den Altbau zu sanieren. Aber da kann es schnell kompliziert werden. Es gilt, Wohnungsgenossenschaften von der Wichtigkeit des Gasausstiegs zu überzeugen, oder etwa sicherzustellen, dass die Kostenaufteilung für die neue Wärmepumpe und Deckenisolierung zwischen Mieter und Vermieter einigermaßen fair und sozial gestaffelt ausfällt.

Von all diesen Faktoren des normalen Zusammenlebens in einer Gesellschaft einmal ganz abgesehen, ist es auch

Präsidiale Visite in der entkarbonisierten Wohnung in New York.

klar, dass es in der idyllischen Einfamilienhaussiedlung „im Grünen“ auch noch viel fundamentalere Kompromisse gibt.

Das beginnt dabei, dass das Haus weder „im Grünen“ steht noch irgendwie grün ist, egal wie effizient gebaut. Überspitzt gesagt, wenn sich zwei Gartenzäune treffen, hat das Ganze nichts mit Landleben zu tun. Das ist Vorort, Vorstadt, Schlafstadt, Satellitenstadt, Speckgürtel, Suburbia. Der Naturgarten mag tatsächlich Schmetterlinge und Igel anziehen. Natur, Schmetterlinge und Igel gibt es ohne Einfamilienhaussiedlungen mehr.

Es ist das effiziente Stadtleben, das wirkliches Land ermöglicht. Umgekehrt gilt das ebenso. Es ist das wirkliche Land, das die Städte erst ermöglicht. Der suburbane Kompromiss dazwischen ist weder das eine noch das andere.

Gesund ist er auch nicht. Das beginnt beim oft ans Auto gebundenen Lebensstil, bis hin zum sozialen Gefüge. Der Titel eines Buches des Politologen Robert Putnam – „Bowling Alone“ („Alleine kegeln“) – beschreibt dieses Phänomen sehr prägnant: Immer weniger Menschen üben den Sport im Rahmen einer Bowling-Liga aus, was mit der Abnahme sozialer Interaktion und gesellschaftlicher Debatten einhergeht. Dabei schrieb Putnam dieses Buch bereits gegen Ende des letzten Jahrhunderts, lange bevor uns Facebook und iPhones zu Social-Media-Zombies gemacht haben.

„Alleine kegeln“ ist ein spezifisches Phänomen von Suburbia: Sowohl in der Stadt als auch am Land gibt es das kaum. Einsiedlertum einmal ausgenommen, das Gefühl der Zusammengehörigkeit ist im kleinen Dorf unumgänglich: Wenn sich alle kennen, ist anonym zu sein schwer. In der Stadt mag Anonymität zwar einfacher sein, doch alleine zu kegeln ist ebenfalls selten. Anderen zu begegnen, lässt sich hier kaum vermeiden.

Im großen Einfamilienhaus in Suburbia hingegen kann man sich viel leichter dem Rest der Welt verschließen. Das städtische Freibad wird durch den Pool im eigenen Garten ersetzt, die abendliche Kegelrunde durch den eigenen Spielkeller, der Gang zum nächsten Café durch Einweg-Kaffeekapseln. „Soziale“ Netzwerke findet man im Internet.

Dann ist da noch die liebe Zeit. Es sind zwar „nur“ zwanzig Autominuten zurück in die Stadt, aber es sind eben diese zwanzig Minuten, für fast alles. Das heißt, dass die Musikstunde des zehnjährigen Sohns zwanzig Autominuten von zuhause entfernt liegt, die Freundin der Vierzehnjährigen ebenso. Der Parkplatz vor dem Gymnasium ist mittlerweile dementsprechend groß, der vor dem Supermarkt war es schon immer.

Hier ist sogleich der größte Kompromiss vom Einfamilienhaus: die Abhängigkeit vom Auto. Dass es der Autoindustrie gelang, das Auto in der Garage in den Augen vieler Menschen mit Freiheit gleichzustellen, ist eines der elegantesten und folgenreichsten Marketing-Gimmicks überhaupt. Abhängigkeit vom Auto bedeutet dabei vor allem eines: Zeit.

Ich finde es immer amüsant, dass man im Urlaub in Sachen Lage kaum Kompromisse eingeht: Es ist meist vollkommen akzeptierte Norm, die zehn zusätzlichen Fußminuten zum Strand oder Skilift zu vermeiden. Warum täglich zweimal zehn Minuten verschwenden, wenn es eine nähere – wenn auch meist etwas teurere – Herberge gibt?

Der Urlaub ist zu kurz, um Zeit zu verschwenden. Städteurlaube sind eben das: zu Fuß eine neue Stadt erkunden, Tourist spielen. Urlaub hier bedeutet den Genuss, nach dem Theater zu Fuß zurück ins Hotel zu finden. Autofahren ist schließlich Alltag.

Aber genau darum geht es: Warum sollte die Zeiteinsparung im täglichen Leben weniger wichtig sein, wo es oft wiederum ganz normal zu sein scheint, eine längere Fahrt in Kauf zu nehmen, um ein paar extra Quadratmeter zu ergattern? Die Fahrt gilt dann vielleicht sogar als noble Geste, als Aufopferung des Familienvaters, um den Kindern mehr Quadratmeter zu bieten.

Stadt, Land, Politik

Solange quasi das Recht auf ein Einfamilienhaus fest in den gesellschaftlichen Normen verankert ist, gilt ein jegliches auch nur leicht gegenteiliges Statement wie eine politische Kampfansage. „Die da oben“ wollen uns jetzt auch noch das wohlverdiente Zuhause wegnehmen.

Diese Kampfansage ist vor allem eine, weil Suburbia oft Wahlen entscheiden. Dass Stadt links und Land eher rechts wählt, war immer schon so, aus vielerlei Gründen. Die Einfamilienhaussiedlungen rund um Städte sind also jene Orte, an denen sich nationale politische Konversationen kalibrieren.

Als ein Hamburger Grünpolitiker im letzten deutschen Bundestagswahlkampf Anspielungen auf den Mangel an Platz für neue Einfamilienhäuser im Norden der Stadt machte, schrieben sich die Schlagzeilen zur „Verbotspartei“ quasi selbst. Dass auch ein lokaler CDU-Politiker kurz danach dasselbe sagte, ging dabei fast vollkommen unter.

Ist also das effiziente Stadtleben in der kompakten Wohnung, wo sich Kinder schon gar nicht einmal erst im eigenen Zimmer am Computer zockend vom Familienleben zurückziehen können, jetzt links oder rechts?

Wie steht es darum, für die vollen eigenen Kosten seines Verhaltens zu bezahlen, und nicht mit jedem mit dem eigenen Auto gefahrenen Straßenkilometer externe Kosten auf die Gesellschaft umzuwälzen? Diese Idee gilt vielleicht als die libertärste überhaupt: Jeder bezahlt für seine eigenen Kosten, und das war’s.

Fakt ist hingegen, dass beim Leben im Einfamilienhaus, mit eigenem Auto, viel mehr dieser negativen externen Kosten entstehen, die auf die Gesellschaft umgewälzt werden. Mit Dingen wie Pendlerpauschale und Wohnbauhilfe werden sie sogar noch explizit gefördert.

Das Leben in der kompakten Stadtwohnung generiert hingegen oft mehr positive Externalitäten als negative. Stadt im Allgemeinen bedeutet positive Externalitäten in Hülle und Fülle. Deshalb gibt es schließlich Städte. Jeder mit dem Rad zurückgelegte Kilometer bedeutet weniger, von der Öffentlichkeit subventionierte, Parkplätze, oder etwa auch weniger Ausgaben für Arztbesuche, da Bewegung an frischer Luft nunmal gut tut.

Diese Gedankenspiele lassen sich unendlich fortsetzen. Klar ist nur, dass Veränderung oft schwer fällt. Das gilt für die Veränderung gesellschaftlicher Normen ebenso, wie für Ideen, die direkt unser tägliches Leben zu verändern versuchen. Den Passus im Staatsvertrag zu hinterfragen, der jeder österreichischen Jungfamilie ein Einfamilienhaus im Tullnerfeld garantiert, ist politische No-Go-Zone.

Dabei ist die Frage, wo wir wie wohnen, nicht nur die persönlichste, sondern auch die wichtigste aller gesellschafts-, wirtschafts- und eben auch klimapolitischer Fragen überhaupt. Das macht die Sache nicht einfacher.

Transformation der österreichischen Wirtschaft unter dem Gesichtspunkt des Klimawandels – eine Herausforderung

Moderation: Roswitha Reisinger, MBA, Herausgeberin/Chefredakteurin BUSINESSART
DI Franz Angerer, Geschäftsführer der Österreichischen Energieagentur (AEA)
Mag. Andreas Zakostelsky, Generaldirektor der VBV-Gruppe, CEO der VBV - Vorsorgekasse AG
Leonore Gewessler, BA, Bundesministerin für Klimaschutz
Univ. Prof. Dr. Sigrid Stagl, Ökonomin und Professorin am Institute for Ecological Economics an der WU Wien
Willibald Cernko, CEO der Erste Group Bank AG
Hartwig Löger, Generaldirektor Vienna Insurance Group (VIG)

Der Klimawandel schreitet voran und seine Folgen sind längst auf vielfältige Weise spürbar. Doch allen politischen Bekenntnissen und internationalen Abkommen zum Trotz steigen die Treibhausgas-Emissionen global weiterhin an. Auch Österreich hat es in den letzten Jahrzehnten nicht geschafft, eine klare Trendwende herbeizuführen. Wir stehen somit am Beginn einer fundamentalen Umgestaltung – auch der Wirtschaft. Im Rahmen des diesjährigen VBV Zukunftsdialogs diskutierten die folgenden TeilnehmerInnen darüber, wie wir in Österreich diesen Wandel schaffen: DI Franz Angerer (Geschäftsführer der Österreichischen Energieagentur, AEA), Willibald Cernko (CEO der Erste Group Bank AG), Leonore Gewessler, BA (Bundesministerin für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie), Hartwig Löger (Generaldirektor Vienna Insurance Group, VIG), Univ. Prof. Dr. Sigrid Stagl (Professorin am Institute for Ecological Economics an der WU Wien) und Mag. Andreas Zakostelsky (Generaldirektor der VBV-Gruppe, CEO der VBV - Vorsorgekasse AG). Moderatorin: Roswitha Reisinger, MBA (Herausgeberin und Chefredakteurin BUSINESSART).

Moderatorin

Ich freue mich, dass wir in dieser Runde VertreterInnen aus Politik, Forschung, Organisationsberatung und der Finanzwirtschaft am Tisch haben, um darüber zu diskutieren, wie wir die Transformation in eine klimaneutrale, nachhaltige Wirtschaft schaffen. Bevor wir über die Wege sprechen und über Herausforderungen und Hindernisse, schauen wir uns zunächst an: Wo steht die Wirtschaft? Wo sehen Sie Ihre Organisationen? Nehmen wir eine Skala von 1 bis 10, wobei 1 bedeuten würde, wir stehen erst am Anfang, und 10 würde heißen, wir haben das Ziel erreicht.

A. Zakostelsky

Für die österreichische Wirtschaft insgesamt würde ich antworten, wir sind auf einem guten Weg. Wenn ich einige Jahre zurückschaue, kann ich schon sagen: Nachhaltigkeit, Klimaschutz und die Notwendigkeit einer grundlegenden Transformation, das war vor zehn, vielleicht noch vor fünf Jahren ein Nischenthema. Seither hat sich einiges getan, in der Wirtschaft und in der Politik. In Summe würde ich die Wirtschaft bei 4 einstufen. Im Detail muss man sich das anschauen, über KMUs etwa können wir sicher noch sprechen. Meiner Unternehmensgruppe, der VBV, würde ich eine 7 oder eine 8 geben. Wir setzen uns seit 20 Jahren mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinander, haben klare Zielsetzungen und eine auf Klimaschutz ausgerichtete Veranlagungsstrategie. Trotzdem sind auch wir erst auf dem Weg.

H. Löger

Ich bin eine Spur vorsichtiger und würde sagen, die österreichische Wirtschaft ist derzeit bei 2 oder 3, also gesamthaft betrachtet, inklusive aller Kleinbetriebe.

L. Gewessler

Ich sehe das ähnlich, wobei wir auf der einen Seite Unternehmen haben, die sind sehr weit und wirklich ambitioniert. Die haben die Entscheidungen getroffen. Wir haben andererseits aber auch etliche Unternehmen, die müssen noch auf den Weg kommen.

W. Cernko

Ich vergebe ungerne Noten, aber die Wirtschaft sehe ich bei 5 bis 6. Ich bin also insgesamt optimistischer. Wiewohl ich auch sage, dass das Bild sehr differenziert ist: Die großen Unternehmen sind teilweise der Politik weit voraus. Diese Unternehmen müssen auch weit voraus sein, allein um im Wettbewerb zu bestehen. Da zeigen sie auch unheimlich viel unternehmerisches Engagement. Der Stellenwert, den das Thema ESG in den Unternehmen hat, hat sich auch stark verändert: Vor wenigen Jahren saß mir bei Kundenterminen zu diesem Thema noch regelmäßig jemand aus der Marketingabteilung gegenüber. Heute spreche ich mit dem CEO, dem CFO oder dem Unternehmer. Und in diesen Gesprächen denke ich oft, Hut ab vor dem, was die Leute da alles tun, und zwar wirklich aus einem inneren Antrieb heraus.

F. Angerer

Ich sehe bei den Unternehmen auch eine riesige Spannbreite, das geht von 1 bis 9. Wir haben eine große und teilweise sehr energieintensive Industrie, die in vielen Bereichen sehr mutig und fortschrittlich ist. Sie ist oft auch viel weiter als die Interessenvertretungen. Die nehme ich in den meisten Fällen als ganz große Bremser wahr. Wir betreuen mit der Österreichischen Energieagentur viele Unternehmen, die schon sehr weit sind – größere Unternehmen genauso wie kleinere – und teilweise seit vielen Jahren sehr engagiert sind und klare Ziele haben.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

„Eine klimafreundliche, zukunftsfähige Wirtschaftsweise ist überlebensnotwendig für die ganze Welt, aber auch, weil wir bereits in einem weltweiten Wettbewerb stehen.“

Leonore Gewessler, BA
BA, Bundesministerin für Klimaschutz

Wir betreuen mit der Österreichischen Energieagentur viele Unternehmen, die schon sehr weit sind – größere Unternehmen genauso wie kleinere – und teilweise seit vielen Jahren sehr engagiert sind und klare Ziele haben.

S. Stagl

Ich denke auch, dass wir die Wirtschaft differenziert betrachten müssen. Die Unternehmen, denen ich üblicherweise in meinem beruflichen Kontext begegne, sind natürlich am Thema Nachhaltigkeit sehr interessiert, ich erlebe sozusagen die Avantgarde. Die würde ich auf dieser Skala bei 9 sehen.

Ihre Sicht auf die Interessenvertretungen teile ich. Manche orientieren sich halt sehr an den Nachzüglern und stellen sich schützend vor sie. Das hat natürlich sehr problematische Konsequenzen.

W. Cernko

Wir müssen aber auch genau hinhören, was da abgeht, und uns darüber im Klaren sein, was es für das einzelne Unternehmen bedeutet, wenn wir hier über Transformation und Klimaneutralität sprechen. Es geht um fundamentale Entscheidungen für die Unternehmen. Das geht tief hinein in die Geschäftsmodelle, da werden Weichen gestellt für die nächsten zehn, fünfzehn Jahre. Unternehmen können einen Euro nur einmal ausgeben. Wenn ich mir die Kapitalausstattung von kleinen Unternehmen anschaue, haben die oft wenig Spielraum, um ganz große Schritte zu tun. Das muss man ganz nüchtern anerkennen. Dass die sich dann an ihre Interessenvertretung wenden und „Hilfe!“ rufen, verstehe ich.

H. Löger

Wir sprechen oft davon, dass diese Transformation der Wirtschaft ein Marathon sein wird. Um in diesem Bild zu bleiben: Manchmal habe ich den Eindruck, wir stehen immer noch am Start und diskutieren unendlich lange über die genaue Strecke und Zwischenpositionen, aber wir kommen gar nicht so richtig weg. Dabei sind wir eh schon unterwegs. Wir sollten nicht so viel darüber diskutieren, wo wir 2030, 2040 oder 2050 im Einzelnen sein wollen, sondern vor allem weitergehen. Auch wenn wir heute noch nicht genau wissen, welche Schritte wir – in diesem Marathon – nach Kilometer zwei oder drei genau machen werden.

Die Schwierigkeiten, vor denen kleinere Unternehmen stehen, sind das eine. Aber Unternehmen stehen auch in einem internationalen Wettbewerb. Auch darum plädiere ich für einen evolutionären Weg, für Learning by doing. Ich halte es für besser, wenn wir als Versicherung mit unseren Kunden gehen und ihnen helfen, dass sie in die richtige Richtung steuern. Falsch wäre es, wenn wir uns in allen Details rigoros festlegen und damit verhindern, überhaupt voranzukommen.

Beispiel: Die tschechische Regierung hat infolge des Ukrainekrieges und der Unsicherheit in der Gasversorgung beschlossen, einige Kohlekraftwerke zu reaktivieren.

„Nachhaltigkeit hat ja auch eine soziale Komponente, das „S“ in ESG, den drei Säulen der Nachhaltigkeit. Im Bereich der Altersvorsorge könnte da noch vieles in Bewegung gesetzt werden, wenn das verfügbare Kapital stärker in nachhaltige, soziale oder grüne Produkte gelenkt würde.“

Mag. Andreas Zakostelsky
Generaldirektor der VBV-Gruppe,
CEO der VBV - Vorsorgekasse AG

Wir als VIG sind bei unserer restriktiven Kohle-Politik geblieben, andere europäische Versicherer auch. Wir hatten unseren Kunden aber immer dabei geholfen, effektiver zu werden und durch Investitionen etwa in Filtertechnologie ihre Emissionen zu reduzieren. Jetzt ist die brutale Realität bei den reaktivierten tschechischen Kraftwerken: die wurden versichert, aber weder bei uns noch bei einem europäischen Mitbewerber, sondern bei einer chinesischen Versicherung. Ohne Umweltauflagen. Das kann nicht das Ziel sein.

W. Cernko

Wir müssen schauen, dass wir auch im Bereich der Banken die richtige Balance halten. Man sollte die Banken nicht zu rigoros an die Kandare nehmen. Denn wenn sie sich aus der traditionellen Kreditfinanzierung im kleinteiligen Firmenkundengeschäft zurückziehen, wer deckt dann die Liquiditätsbedürfnisse dieser Unternehmen? Ich möchte in Sachen Klimaschutz im ersten Viertel sein, aber ich möchte nicht der Klassenbeste sein, denn sonst könnte ich viele Kunden nicht mehr begleiten. Aus meiner Sicht ist es wichtiger, dass ich ihnen als Bank helfe, die Brücke zu bauen in die neue Zukunft, und meinen Kunden nicht sagen muss: Sorry, die Finanzierung bekommst du nicht, weil sie nicht taxonomiekonform ist. Wenn wir den Firmen die Angst nehmen können, dass ihnen jemand den Lebensnerv abdreht, dann würde das auch die Interaktion mit ihren Interessenvertretern erleichtern.

L. Gewessler

Es ist völlig klar: wir haben einen starken Standort. Wenn wir den erhalten wollen, dann muss sich viel verändern. Eine klimafreundliche, zukunftsfähige Wirtschaftsweise ist überlebensnotwendig für die ganze Welt, aber auch, weil wir bereits in einem weltweiten Wettbewerb stehen. Wir müssen nur schauen, was sich in den USA tut oder in China. Wir stehen da im Wettbewerb um die grünsten Produktionsweisen, die grünsten Produkte. Diesen Wettbewerb, diesen Marathon – da schließe ich an das Bild von Herrn Löger an – , werden wir nicht gewinnen, wenn wir erst loslaufen, dann stehenbleiben und überlegen, ob wir überhaupt Marathon laufen wollen. Wir brauchen beides: die ambitionierten Zielsetzungen, damit wir wissen, wohin laufen wir überhaupt. Und andererseits müssen wir auch einen Schritt nach dem anderen gehen.

Wo stehen wir jetzt? Wir haben in den letzten drei Jahren eine Aufholjagd gestartet beim Klimaschutz. Das ist eine fundamentale Transformation. Für viele Industriebetriebe geht es dabei um völlig neue Geschäftsmodelle, ganze Produktionsprozesse müssen komplett umgestellt werden. Dafür brauchen die Unternehmen Planungssicherheit, das ist für mich ein ganz wichtiges Thema. Diese Sicherheit wurde geschaffen, auf europäischer Ebene ist klar: der Kontinent wird 2050 klimaneutral. Das ist bei den Entscheidungsträgern auch angekommen und bei vielen Unternehmen geht es jetzt konkret um die Umsetzung.

„Aus meiner Sicht ist es wichtiger, dass ich ihnen als Bank helfe, die Brücke zu bauen in die neue Zukunft, und meinen Kunden nicht sagen muss: Sorry, die Finanzierung bekommst du nicht, weil sie nicht taxonomiekonform ist.“

Willibald Cernko
CEO der Erste Group Bank AG

Unser Auftrag auf der politischen Ebene ist jetzt, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass das für alle möglich wird. Wir müssen die erneuerbare Energie weiter ausbauen und der Bund wird Finanzmittel bereitstellen müssen, um das zu beschleunigen. Im Bereich der Bundesländer müssen die Flächen gewidmet werden, damit der Netzausbau entsprechend vorangetrieben werden kann.

S. Stagl

Die Aufholjagd, die Österreich begonnen hat, ist beeindruckend. Das muss man anerkennen, auch wenn wir – leider – von einem sehr niedrigen Niveau gestartet sind. Österreich war eines von wenigen Ländern, die es bis 2020 nicht geschafft hatten, ihre Treibhausgas-Emissionen im Vergleich zu 1990 zu reduzieren. Wenn wir unsere Klimaziele erreichen wollen, dann müssen wir sie jetzt jedes Jahr um 6 Prozent senken. Davon sind wir, bei allen Erfolgen, noch weit entfernt. Was wir brauchen, ist eine „Climate Leadership“, die Ausrichtung aller Politikbereiche auf ambitionierte Klimaziele.

Dazu müssen wir auch alle Bevölkerungsteile mitnehmen und die Klimawende so gestalten, dass sie für alle attraktiv wird. Nur so kann das in einer demokratischen Gesellschaft gelingen.

F. Angerer

Als positive Beispiele werden diesbezüglich immer wieder Schweden und Dänemark erwähnt. In diesen Ländern gibt es einen breiten gesellschaftlichen Konsens und die Klimaziele stehen immer außer Streit, auch wenn, wie in Dänemark, x-mal die Regierung wechselt. Die Klimaziele wurden nicht umgeworfen, von den Regierungen nicht, auch von den Interessenvertretungen nicht. Wenn es uns in Österreich nicht gelingt, das in ähnlicher Weise außer Streit zu stellen, werden wir in dem Marathon, der mehrfach angesprochen wurde, in den nächsten Jahren nur humpeln.

A. Zakostelsky

Da würde es sicher helfen, wenn wir auch alle den Beitrag sehen würden, den die Finanzwirtschaft leisten kann. Nachhaltigkeit hat ja auch eine soziale Komponente, das „S“ in ESG, den drei Säulen der Nachhaltigkeit. Im Bereich der Altersvorsorge könnte da noch vieles in Bewegung gesetzt werden, wenn das verfügbare Kapital stärker in nachhaltige, soziale oder grüne Produkte gelenkt würde. Viele in der Politik haben das längst verstanden, keine Frage, aber wenn wir mit konkreten Vorschlägen kommen, hören wir leider bei manchen doch noch, „das betrifft doch den Kapitalmarkt, das interessiert uns hier nicht“.

„Was wir brauchen, ist, Climate Leadership‘, die Ausrichtung aller Politikbereiche auf ambitionierte Klimaziele. Dazu müssen wir auch alle Bevölkerungsteile mitnehmen und die Klimawende so gestalten, dass sie für alle attraktiv wird.“

Univ. Prof. Dr. Sigrid Stagl
Ökonomin und Professorin am Institute for Ecological Economics an der WU Wien

W. Cernko

Da stimme ich zu. Wir sind in Österreich punkto Kapitalmarkt sowas von unterentwickelt. Wir brauchen aber diese Liquidität und müssen den Kapitalmarkt unbedingt für diese Ziele mobilisieren. Wir haben als Erste Group eine Studie erstellen lassen, die errechnet hat, dass wir in Österreich bis 2040 mindestens 150 Milliarden Euro an Investitionen brauchen, wenn wir unsere Klimaziele erreichen wollen. Da müssen wir auch über ideologische Hürden springen, denn dieses Kapital werden wir nicht allein über den Kreditmarkt aufbringen können.

H. Löger

Ich habe mir das für den Versicherungsbereich angeschaut: In Europa reden wir hier von zehn Billionen Euro, also zehntausend Milliarden, die im Anlagebereich zur Verfügung stehen. Wenn wir es schaffen, Kapital in diesen Dimensionen in nachhaltige Investitionen zu lenken und für die Transformation der Wirtschaft verfügbar zu machen, dann ist der Hebel riesengroß. Was wir dafür brauchen, sind nicht nur gesetzliche Vorgaben und Verbote, sondern auch richtige Anreize. Wir brauchen eine positive Perspektive, ein Zukunftsbild, das man gerne ansteuert und zu dessen Realisierung man gerne einen Beitrag leistet. Ich habe erfreulicherweise schon vier Enkelkinder. Das ist mit ein Grund, warum mir das persönlich wichtig ist.

S. Stagl

Das ist richtig. Wir müssen wegkommen von dem Denken „entweder Regulierung oder freiwillige Maßnahmen“. Wir brauchen beides. Die Frage ist, wie können wir das clever kombinieren? Wenn viele aus eigener Motivation und freiwillig vorangehen, dann zeigt das einmal den anderen plakativ, dass sich schon viele in die richtige Richtung bewegen, das verstärkt zusätzlich die positive Dynamik. Das baut die Unterstützung auf, an der dann weitergehende politische Entscheidungen anschließen können. Wenn ich zum Beispiel den Energieverbrauch anschaue, dann wird der, laut heutigen Prognosen, weiter steigen. Wir müssen ihn aber bis 2050 um 50 Prozent reduzieren, wenn wir ein stabiles Klima erhalten wollen. Da braucht es sicher einen starken Hebel und klare Regulative.

F. Angerer

Es ist immer wichtig, auch die positiven Dinge aufzuzeigen. Sehr oft haben wir ja den Kopf im Sand und sehen die Lösungen nicht. Ich fahre zum Beispiel in Sankt Pölten jeden Tag quasi an der Geschichte der Windkraft vorbei: Wir haben da Windräder stehen aus dem Jahr 1998, die produzieren 0,8 Gigawattstunden pro Jahr. Die jüngsten Windräder wurden im letzten Jahr errichtet, die produzieren 15 Mal so viel. Und die Entwicklung geht immer noch nach oben. In England

„Die Klimaziele wurden nicht umgeworfen, von den Regierungen nicht, auch von den Interessenvertretungen nicht. Wenn es uns in Österreich nicht gelingt, das in ähnlicher Weise außer Streit zu stellen, werden wir in dem Marathon, der mehrfach angesprochen wurde, in den nächsten Jahren nur humpeln.“

DI Franz Angerer
Geschäftsführer der Österreichischen Energieagentur (AEA)

kommen an windreichen Tagen 60 bis 70 Prozent der gesamten Stromerzeugung aus Windkraft. Das war vor 20 Jahren völlig undenkbar. In der Photovoltaik geht die Entwicklung noch steiler nach oben. Als wir 2009 die Energiestrategie Österreich diskutiert haben, wurde ich gesteinigt, als ich in Summe ein Prozent Photovoltaik für 2020 vorgeschlagen habe. Heute bauen wir jedes Jahr zwei Prozent dazu. Natürlich gibt es Probleme damit, das ist keine Frage. Die Netzbetreiber jammern fürchterlich, da braucht es enorme Investitionen in den Netzausbau. Aber es ist schon ein irrsinniger Schub entstanden. Drittes Beispiel, die Bauwirtschaft. Der ist es gelungen, innerhalb von zehn Jahren das Passivhaus de facto zum Standard zu entwickeln. Eine enorme Leistung, die sich auch kaum jemand vorstellen konnte.

Moderatorin

Was werden wir in Zukunft brauchen? Was sind Ihre Forderungen, damit diese Transition wirklich funktionieren kann?

H. Löger

Wir sollten darauf achten, dass die richtigen Anreize gesetzt werden, denn für die Transition der Wirtschaft werden wir gewaltige Investitionen brauchen. Dazu müssen wir aufpassen, dass wir bei den Regularien nicht überziehen, und die Bereitschaft zum freiwilligen Engagement fördern, damit wir in diesem Bereich wirklich weiterkommen. Außerdem brauchen wir einen klaren Zugang zu standardisierten Daten und Informationen als Grundlage für nachhaltige Investitionsentscheidungen.

W. Cernko

Unternehmen und Kapitalgeber, die Entscheidungen für die nächsten Jahrzehnte treffen müssen, brauchen Planungssicherheit, das steht für mich ganz oben. Ein Thema ist aber auch, dass wir die Bürokratie möglichst klein halten. Wie das hinsichtlich der Daten gehen kann, zeigt ein Projekt, an dem die Österreichische Kontrollbank derzeit arbeitet: Die entwickeln ein Tool, mit dem Unternehmensdaten in standardisierter Form vorliegen werden. Die Banken müssen die Daten dann nicht jedes Mal beim Unternehmen abfragen, sondern können über dieses Tool darauf zugreifen. Bei den Forderungen nach Daten sollten wir alle auch ein Stück weit Mäßigung zeigen, das würde sicher bei den Interessenvertretungen helfen, Widerstände abzubauen. Wenn ich Mäßigung sage, sage ich das auch in Richtung des Regulators, der ja auch bei der Forderung nach Daten kaum ruhig zu stellen ist.

F. Angerer

Wir müssen immer den Wirtschaftsstandort im Auge haben. Um den auch in Zukunft mit Energie versorgen zu können, brauchen wir neue Stromquellen. Klar, wir müssen einsparen, wir müssen aber auch die Eigenerzeugung fördern. Wir wissen von vielen Betrieben, die auf der Suche sind nach neuen Standorten für Photovoltaik- oder Windkraftanlagen. Da würde viel mehr investiert werden, wenn die nötigen Flächen dafür schon ausgewiesen wären. Darüber hinaus müssen wir unsere Energieversorgung diversifizieren. Wir hängen noch zu stark an der Pipeline aus dem Osten und wir brauchen neue Energieformen, ob das Wasserstoff ist, Methanol oder Ammoniak. Wir müssen uns ernsthaft darum kümmern, dass wir Lieferländer bekommen für diese Energieträger. In Afrika sehe ich da ein großes Potenzial für die Zukunft. Das gibt es viel zu tun, aber da spüre ich noch nicht viel an Bewegung.

S. Stagl

Ich denke, wir reden zu wenig über positive Zukunftsbilder: Was können wir gemeinsam erreichen? Eigentlich

„Wir sollten darauf achten, dass die richtigen Anreize gesetzt werden, denn für die Transition der Wirtschaft werden wir gewaltige Investitionen brauchen.“

Hartwig Löger
Generaldirektor der Vienna Insurance Group (VIG)

müssen wir da nicht sehr kreativ sein, denn es gibt so viele positive Aspekte. Beispiel Stromgenerierung. Das kommt uns alle nicht nur billiger, sondern wir vermeiden damit Emissionen und das ist dann auch besser für die Gesundheit. Oder nehmen wir die Auswirkungen von neuen Formen der Mobilität auf den öffentlichen Raum – es ist faszinierend, was wir alle dabei gewinnen würden. Auf der anderen Seite müssen wir auch klar über unseren Verbrauch sprechen. Den müssen wir reduzieren. Da wird es kein Allheilmittel geben, aber wir müssen uns immer fragen, wie viel produziere ich, wie viel Fläche muss ich verbrauchen, wie viele Produkte muss ich konsumieren? Das hat auch mit neuen Geschäftsmodellen wie z. B. Car-Sharing zu tun.

L. Gewessler

Die Wirtschaft braucht klare Ziele und Planbarkeit für einen langfristigen Business Case. Die Politik muss dafür einen klugen politischen Rahmen bieten, der den Unternehmen auch das oft genannte „level playing field“ im Verhältnis zu internationalen Wettbewerbern, die vielleicht andere Umweltstandards haben, garantiert. Wir werden uns um eine „just transition“, also einen gerechten Übergang, kümmern müssen und sind dazu im Gespräch mit Gewerkschaften, Unternehmen und ihren Interessenvertretungen. Da geht es etwa um die Fragen, wo der Bedarf nach Fachkräften am größten ist, welche neue Ausbildungen, Umschulungen wir anbieten müssen und wie wir Frauen für diese zukunftsträchtigen Berufsbilder gewinnen können.

Zur Rolle des Finanzmarktes: Den Finanzmarkt zu bewegen und das private Kapital mitzubewegen ist eine fundamental wichtige Rahmenbedingung. Ich glaube, da sind wirklich wichtige Weichen auch auf europäischer Ebene gestellt worden, etwa mit der Neufassung der Reporting Directive und der Taxonomie-Verordnung. Ich bin überzeugt, dass wir die Finanzwirtschaft noch stärker als Hebel für den Klimaschutz nutzen können. Das Thema Transition Finance wird uns weiter beschäftigen.

A. Zakostelsky

Ich würde mir beim Thema Klimaschutz einen politischen Schulterschluss wünschen. Wir müssen ein positives Bild der Veränderung zeichnen. Das politische Hick-Hack steht dem entgegen, ebenso wie die Vorstellung, dass wir mit neuer Technik Zeit gewinnen und uns daher nicht schnell umstellen müssen. Eine spürbare CO_2-Bepreisung wäre ein wirksamer Hebel.

Wir als VBV versuchen, zur Bewusstseinsbildung beizutragen, indem wir unsere Anwartschaftsberechtigten und Begünstigten aber auch unsere Unternehmenskunden über Klimaschutz und Finanzthemen informieren. Immerhin betreuen wir ein Drittel aller Unternehmerinnen und Unternehmer und ein Drittel aller unselbständigen Erwerbstätigen in Österreich und veranlagen deren Kapital und die mit Abstand größte Wirkung haben wir mit unserer Veranlagung. Hier setzen wir den eingeschlagenen Weg der Nachhaltigkeit konsequent fort und wollen immer einen oder zwei Schritte weiter sein, als die regulatorischen Vorschriften das verlangen.

Wirtschaft und Ethik

Unser Zugang

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

BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHER ERFOLG

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

BEITRAG ZUR REGIONALEN WERTSCHÖPFUNG

Die VBV-Gruppe hat in Österreich rund 1 Mrd. Euro veranlagt, dies entspricht rund 12,4 % des Vermögens der Vorsorgekasse und rund 4,3 % des Vermögens der Pensionskasse. Durch die von uns ausbezahlten Pensions- und Abfertigungsleistungen wird die Kaufkraft von ÖsterreicherInnen gestärkt und durch die Bevorzugung bzw. bewusste Auswahl regionaler bzw. österreichischer Geschäftspartner und Lieferanten leisten wir einen Beitrag zur Steigerung der regionalen Wertschöpfung.

Nachhaltige Veranlagung

RELEVANZ UND AUSWIRKUNGEN

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

Dem Finanzsektor kommt daher eine Schlüsselrolle zu. Das ist auch der Hintergrund für viele neue Regularien, die von der Europäischen Union im Rahmen ihrer Sustainable Finance Strategy verabschiedet wurden bzw. noch werden.

Die VBV-Gruppe hat ihre Veranlagung bereits lange, bevor es dazu gesetzliche Vorschriften gab, an nachhaltigen Kriterien ausgerichtet. Denn die zentrale Auswirkung unserer Geschäftstätigkeit liegt – das haben uns auch die Stakeholder immer wieder bestätigt – im Kerngeschäft, also in der Veranlagung des uns anvertrauten Sozialkapitals. Mit einem Veranlagungsvolumen von rund 13 Milliarden Euro hat die VBV-Gruppe einen wirksamen Hebel, um zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen

HERANGEHENSWEISE UND LEISTUNG

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

NACHHALTIGKEIT IST UNSERE STRATEGIE

Für die VBV-Gruppe ist ihr Beitrag zum Erreichen des 1,5 °C-Klimaziels gemäß dem Übereinkommen von Paris von zentraler Bedeutung. Von ebenso zentraler Bedeutung sind allerdings gesetzliche Anpassungen und Maßnahmen seitens der Staaten und Regierungen der Welt. Die VBV hat sich selbst ein langfristiges Klimaschutzziel gesetzt und daraus eine entsprechende Klimastrategie entwickelt. In dieser werden die Auswirkungen klimabedingter Risiken und Chancen auf das Geschäftsmodell sowie die in der VBV etablierte Nachhaltigkeits-Governance dargestellt.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nachhaltige Veranlagung der VBV-Vorsorgekasse

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

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

Ethik-Beirat
Der Ethik-Beirat der VBV-Vorsorgekasse wurde bereits 2002 gegründet und ist damit der erste Ethik-Beirat in der Geschichte der Betrieblichen Vorsorge in Österreich. Die Mitglieder sind Experten und vertreten die Bereiche CSR, Soziales, Umwelt, Medizin, Kirche, Finanzen und Wirtschaft. Der Beirat vereint in sich somit eine hohe Fachkompetenz, mit der er die erforderlichen Analysen und Bewertungen vornimmt und Empfehlungen für die Anlagepolitik der VBV-Vorsorgekasse gibt.

Nachhaltige Veranlagung der VBV-Pensionskasse

Die VBV-Pensionskasse investiert verantwortungsvoll, nachhaltig, klimabewusst sowie ertragsorientiert und trägt mit einem hohen Anteil österreichischer Partner in der Wertschöpfungskette zur positiven Entwicklung der heimischen Wirtschaft bei. Die VBV-Pensionskasse berücksichtigt und verbindet ESG-Aspekte in ihren Investmententscheidungen mit den Zielsetzungen einer Verbesserung des langfristigen Risiko-Ertrags-Profils und der beständigen Förderung einer nachhaltigen Entwicklung von Unternehmen, Gesellschaft und Umwelt. Mit Jahresende 2022 verwaltete die VBV-Pensionskasse das Vermögen von Berechtigten in 37 Veranlagungs- und Risikogemeinschaften bzw. Subveranlagungsgemeinschaften (VRGen/VGen), die den gleichen Prinzipien und Prozessen unterliegen.

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

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

Monitoring, Evaluierung und Audit

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

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

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

Mittels PACTA kann das Technologie- und Sektor-Exposure sowie die Ausrichtung des eigenen Portfolios gegenüber Klimaszenarien analysiert werden. Als Output generiert PACTA für die klimarelevanten Sektoren (Öl- und Gasförderung, Kohleabbau, Stromerzeugung, Automobilsektor, Luftfahrt, Schifffahrt sowie Stahl- und Zementindustrie) das aktuelle und zukünftige Exposure, eine Prognose über die Output-Entwicklung der nächsten 5 Jahre pro Technologie und Sektor, sowie Emissionsintensitätspfade für 5 Jahre pro Sektor.

Monatlich werden interne Factsheets für die Aktien- und Renten-Dachfonds mit ausgewählten ESG-Kennzahlen, wie zum Beispiel der CO_2-Fußabdruck, der MSCI ESG Quality Score oder der EU Taxonomie Alignment Score, erstellt.

	VK Aktiendachfonds	VK Rentendachfonds	PK Aktiendachfonds	PK Rentendachfonds	MSCI ACWI [1]
ESG Rating	Q1/2022: AA	Q1/2022: AA	Q1/2022: AA	Q1/2022: A	Q1/2022: AA
	Q2/2022: AAA	Q2/2022: AA	Q2/2022: AA	Q2/2022: A	Q2/2022: AA
	Q3/2022: AAA	Q3/2022: AA	Q3/2022: AA	Q3/2022: A	Q3/2022: AAA
	Q4/2022: AAA	Q4/2022: AA	Q4/2022: AA	Q4/2022: A	Q4/2022: AA
ESG Quality Score[2]	Q1/2022: 8,4	Q1/2022: 8,2	Q1/2022: 7,6	Q1/2022: 5,8	Q1/2022: 7,9
	Q2/2022: 8,8	Q2/2022: 8,3	Q2/2022: 7,4	Q2/2022: 5,8	Q2/2022: 8,2
	Q3/2022: 9,2	Q3/2022: 8,6	Q3/2022: 8,1	Q3/2022: 5,8	Q3/2022: 8,6
	Q4/2022: 8,6	Q4/2022: 8,4	Q4/2022: 7,9	Q4/2022: 5,8	Q4/2022: 8,1
Anteil der Unternehmen im Portfolio, die fossile Brennstoffreserven besitzen	Q1/2022: 1,4 %	Q1/2022: 0,2 %	Q1/2022: 1,6 %	Q1/2022: 0,7 %	Q1/2022: 6,9 %
	Q2/2022: 1,4 %	Q2/2022: 0,4 %	Q2/2022: 1,4 %	Q2/2022: 0,8 %	Q2/2022: 7,2 %
	Q3/2022: 0,8 %	Q3/2022: 0,3 %	Q3/2022: 1,2 %	Q3/2022: 0,4 %	Q3/2022: 7,3 %
	Q4/2022: 0,2 %	Q4/2022: 0,2 %	Q4/2022: 1,1 %	Q4/2022: 0,4 %	Q4/2022: 7,8 %
Anteil der Unternehmen im Portfolio die „Clean Tech Solutions“ anbieten	Q1/2022: 38,7 %	Q1/2022: 17,0 %	Q1/2022: 44,0 %	Q1/2022: 8,6 %	Q1/2022: 38,8 %
	Q2/2022: 36,9 %	Q2/2022: 15,3 %	Q2/2022: 43,9 %	Q2/2022: 8,6 %	Q2/2022: 37,3 %
	Q3/2022: 38,3 %	Q3/2022: 13,5 %	Q3/2022: 45,5 %	Q3/2022: 8,4 %	Q3/2022: 37,2 %
	Q4/2022: 36,2 %	Q4/2022: 13,8 %	Q4/2022: 43,8 %	Q4/2022: 8,8 %	Q4/2022: 36,7 %

[1] Der MSCI All Country World-Index (kurz: MSCI ACWI) ist ein internationaler Aktienindex, der die Wertentwicklung von Unternehmen aus Industrieländern und Schwellenländern abbildet.
[2] Der MSCI ESG Quality Score ergibt sich aus dem gewichteten Durchschnittswert aller Wertpapiere, die ein Scoring in den Subkategorien haben.

Tabelle 1: ESG Kennzahlen

Das Veranlagungsteam der Vorsorgekasse erstellt quartalsweise ESG-Factsheets für den Aktien- und Renten-Dachfonds, wo die drei größten Emittenten mit ihrem MSCI ESG Rating, dem MSCI ESG Quality Score sowie weiteren CO_2-Daten zusammengefasst werden und veröffentlicht diese auf der Website. Zudem werden laufend intern nachhaltigkeitsbezogene Analysen durchgeführt und Reports erstellt.

Die Einhaltung des Kriterienkatalogs der VBV-Vorsorgekasse wird auch von den externen Managern laufend überprüft und quartalsweise bestätigt. Einmal jährlich lassen wir das Portfolio der Vorsorgekasse zudem durch eine unabhängige Stelle, die ÖGUT, beurteilen.

Im Zuge der jährlich stattfindenden Reviews mit den jeweiligen Produktanbietern erfolgt im Anschluss die Beurteilung anhand eines Scoring-Modells durch ein Mitglied des Veranlagungsteams der Vorsorgekasse. Hier ist das Thema Nachhaltigkeit ein integraler Bestandteil und trägt mit 25 % zur Gesamtbeurteilung bei.

Die VBV-Pensionskasse überwacht auf monatlicher Basis die Einhaltung der Prinzipien des UN Global Compact und – sofern relevant – Kriterien – in den extern gemanagten Aktien- und Unternehmensanleihenfonds.

Für interne Informationszwecke fertigt die VBV-Pensionskasse ein quartalsweises ESG-Reporting an. Dieses beinhaltet Details zum SDG-Alignment des gesamten Aktien- und Unternehmensanleihenportfolios mit besonderem Blick auf die strategischen Veranlagungsoberziele. Weiters wird der Verlauf des CO_2-Fußabdrucks gemäß dem Standard der Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) dargestellt und über ESG-Kennzahlen zu allen extern gemanagten Aktien- und Unternehmensanleihenfonds informiert.

In den Beiratssitzungen der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften werden die Beiratsmitglieder über das Nachhaltigkeits- und ESG-Profil ihrer jeweiligen VRGen informiert. Das standardmäßige Reporting beinhaltet neben dem durchschnittlichen ESG-Rating auch den Anteil an Unterzeichnern der UN PRI unter den externen Managern sowie den Anteil der Investmentfonds, die nach der EU-Offenlegungsverordnung gemäß Artikel 8 und Artikel 9 klassifiziert sind. Weiters wird dargelegt, in welchem Umfang ein Portfolio mit den Prinzipien des UN Global Compact übereinstimmt. Für das Aktienportfolio werden gesondert der Anteil dezidierter Klima-Transitionsstrategien sowie Details zum CO_2-Fußabdruck berichtet.

Klimaschutz in der Veranlagung

Die VBV-Gruppe bekennt sich zu den Zielen, die 2015 auf der Klimakonferenz der UN in Paris (COP21) beschlossen wurden, und will insbesondere in ihrem Kerngeschäft, der Veranlagung, dazu beitragen. Dementsprechend haben wir schon frühzeitig Maßnahmen zum Klimaschutz gesetzt. So haben beispielsweise Pensions- und Vorsorgekasse den Montréal Carbon Pledge unterzeichnet. Als Unterzeichner verpflichten sich die VBV-Gesellschaften dazu, den CO_2-Fußabdruck ihres Aktienportfolios zu messen und zu veröffentlichen.

Die Mitgliedschaft in der Green Finance Alliance unterstreicht und festigt die Vorreiterrolle der VBV-Gruppe für den Klimaschutz. Die von uns im Rahmen der Mitgliedschaft entwickelte Klimastrategie vereint ehrgeizigen Klimaschutz und erfolgreiches Wirtschaften. In ihr sind die Auswirkungen der Klimakrise und damit verbundene Risiken und Chancen auf das Geschäftsmodell sowie die in der VBV etablierte Nachhaltigkeits-Governance dargestellt. Für die VBV-Gruppe ist das Erreichen des 1,5 °C-Klimaziels gemäß dem Übereinkommen von Paris von zentraler Bedeutung, weswegen in der Klimastrategie eine Priorisierung auf die Erreichung der langfristigen Klimaschutzziele, wie die langfristige Reduzierung des CO_2-Fußabdrucks oder die Dekarbonisierung des Investment-Portfolios, durch die Definition von Kennzahlen, Zielen und Strategien erfolgt.

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

	VK Aktienportfolio	VK Unternehmensanleihen	PK Aktienportfolio	PK Unternehmensanleihen	MSCI ACWI
CO_2-Fußabdruck* (t CO_2e pro investierten Mio EUR) Allokationsbasis: EVIC	43,3	55,4	54,0	97,0	63,7
CO_2-Intensität* (t CO_2e pro Mio EUR Umsatz) Allokationsbasis: EVIC	122,0	138,8	174,3	189,2	191,1
Anteil der Unternehmen im Portfolio mit SBTI-bestätigten Zielen	37,8 %	34,1 %	32,2 %	21,9 %	35,9 %
Anteil der Umsätze aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten im Portfolio	9,9 %	6,9 %	13,2 %	1,5 %	4,54 %
Anteil der Unternehmen im Portfolio mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten	35,7 %	26,6 %	42,0 %	6,9 %	34,9 %

*CO_2-Daten umfassen nur Scope 1- und Scope 2-Emissionen

Tabelle 2: Daten zu CO_2- Fußabdruck und Taxonomiefähigkeit der Portfolios per 31.12.2022

Produktportfolio

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

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

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

Nachhaltige Portfoliomaßnahmen 2022
Auf Basis der Anregungen von Stakeholdern und externen Expertinnen und Experten sowie unserer eigenen Analysen entwickeln die VBV-Pensionskasse und die VBV-Vorsorgekasse ihre Portfolios laufend weiter. Im Jahr 2022 wurden folgende Maßnahmen im Sinne einer Weiterentwicklung eines nachhaltigen Portfolios vorgenommen:

VBV-Pensionskasse:
> Messung des CO_2-Fußabdrucks der Aktienveranlagung sowie der Unternehmensanleihen
> Ausschreibung und Auswahl zweier nachhaltiger Anleihen-Spezialfonds unter Berücksichtigung der Klimakriterien gemäß EU Paris-aligned Benchmark
> Erweiterung des Produktportfolios im Bereich Rohstoffe für die Energietransition
> Auswahl eines neuen Produkts im Bereich nachhaltiger, globaler Infrastrukturinvestments mit einem Schwerpunkt auf der Entwicklung und dem Zugang zu erneuerbaren Energie-Ressourcen

VBV-Vorsorgekasse:
- Messung des CO_2-Fußabdrucks der Aktienveranlagung sowie der Unternehmensanleihen.
- Erstmalige Vergabe von grünen Darlehen an die Republik Österreich.
- Initiierung und Erstinvestment in einen nachhaltigen Value-Aktienfonds und einen europäischen Aktienfonds, jeweils zertifiziert mit dem Österreichischen Umweltzeichen.
- Durchführung einer Ausschreibung im Wandelanleihenbereich, da der bestehende Manager die Zertifizierung mit dem Österreichischen Umweltzeichen nicht mehr sicherstellen konnte.
- Laufende Engagement-Maßnahmen zur Reduktion des CO_2-Fußabdrucks mit den einzelnen Managern.

Engagement und Active Ownership

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

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

Diese Engagement-Aktivitäten sind abgestimmt mit unseren Investment- und geschäftspolitischen Strategien. Unser Engagement erfolgt in erster Linie indirekt durch entsprechende Vorgaben an externe Fondsmanager. Wenn es für eigene Engagement-Ziele bereits organisierte Investoren-Zusammenschlüsse gibt, unterstützen wir diese. Zusätzlich kooperiert die VBV auf nationaler und internationaler Ebene mit dafür qualifizierten Engagement-Partnern, welche den aktiven Dialog mit den betroffenen Unternehmen aufnehmen.
Mit unseren Engagement-Maßnahmen wollen wir auch einen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung der Finanz- und Realwirtschaft leisten, welche sowohl zukunftsfähig ist als auch Investitionen und Innovationen fördert.

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

So wurde beispielsweise ein Aktionärsantrag durch unseren Partner Erste Asset Management auf der The Home Depot Hauptversammlung am 19.05.2022 zum Thema „Report on efforts to eliminate deforestation in supply chain" unterstützt. Der eingebrachte Antrag forderte die Bekanntgabe von mehr Details bezüglich des Anteils an nachhaltig zertifiziertem Holz an der insgesamt eingekauften Holzmenge sowie der geographischen Herkunft des Holzes und forderte den kompletten Verzicht auf Holz aus nicht nachhaltigen Quellen.

Engagement und Active Ownership in der VBV-Vorsorgekasse

Im Geschäftsjahr 2022 erreichten unsere 9 Aktienfonds der Vorsorgekasse mit 1.356 Emittenten (ohne Überschneidungen) ein Volumen von 550 Millionen Euro. Insgesamt kam es zu 1.295 Hauptversammlungen, wo über 17.538 Agendapunkte abgestimmt wurde. Ein klar erkennbarer Trend ist die Steigerung an Anträgen aus den Bereichen Umwelt und Soziales: im März 2022 gab es dazu bereits 530 Anträge (gesamtes Jahr 2021: 535 Anträge).

Damit die Richtlinien unserer Stewardship und Engagement Policy eingehalten werden, fordern wir am Anfang jedes Jahres von unseren Fondsmanagern ihren Voting- und Engagement-Report des vorherigen Geschäftsjahres ein. Ist ein solcher Report spezifisch für die betroffenen Portfolios verfügbar, so wird auch dieser mit angefordert. Diese Daten werden von unseren Analysten geprüft und das Ergebnis fließt in unsere zukünftigen Investitionsentscheidungen ein.

Ein Beispiel zu Engagement von einem unserer Geschäftspartner, der Erste Asset Management (EAM), ist die voestalpine in Bezug auf Treibhausgasemissionen. Deren Ausstoß von NOx- und SOx-Gasen liegt bei etwa einem Drittel des Werts vergleichbarer Unternehmen und auch bei den spezifischen CO_2-Emissionen kann die voestalpine bessere Zahlen vorweisen als viele Mitbewerber. Dennoch hat sich das Unternehmen auf einen Dekarbonisierungsplan festgelegt, der bis 2030 eine Reduktion der CO_2-Emissionen von 30 % vorsieht. Bis 2050 soll die Produktion von Stahl mittels Einsatz von grünem Wasserstoff de facto CO_2-neutral erfolgen. Da „greentec steel" – so bezeichnet die voestalpine ihren Plan zur Erreichung der Klimaneutralität – auch finanziell einen starken Einfluss auf den Konzern haben wird, bezieht sich das Engagement unseres Partners oftmals auf diese Strategie. Die EAM fordert hier regelmäßige Statusberichte und fragt beispielsweise ab, wie sich die Nachfrage am Markt entwickelt oder ob es Sinn macht, gewisse Investitionen vorzuziehen. Zu diesem Thema führte die EAM mehrere Gespräche mit den Mitgliedern des Vorstands der voestalpine.

Engagement und Active Ownership in der VBV-Pensionskasse

Im Geschäftsjahr 2022 wurde für die Aktienspezialfonds der VBV-Pensionskasse durch Erste Asset Management auf 314 Hauptversammlungen von 285 Emittenten aus 34 Ländern abgestimmt. Das vom Voting-Prozess erfasste Volumen betrug 585 Millionen Euro und umfasste 3.836 Agendapunkte, wovon wiederum 205 Anträge zu den Themen Umwelt, Soziales und Governance von Aktionären eingebracht wurden. Die Zunahme von Anträgen im Zusammenhang mit den Themenbereichen Umwelt und Soziales war auch hier klar bemerkbar.

Die VBV-Pensionskasse steht in engem Austausch mit ihren externen Fondsmanagern. Im Zuge der jährlichen Manager Reviews werden Nachhaltigkeits- und Klimaschutzthemen gemäß den VBV Veranlagungs-Oberzielen bei den externen Fondsmanagern angesprochen und auf die Wichtigkeit der Steigerung des Anteils von Portfoliounternehmen mit wissenschaftsbasierten Treibhausgas-Reduktionszielen hingewiesen. Darüber hinaus wurde auf die externen Fondsmanager eingewirkt, die investierten Fonds in ihrer Klassifizierung möglichst auf Artikel 8 gemäß EU-Offenlegungsverordnung umzustellen. Dabei handelt es sich um Fonds, die ökologische oder soziale Merkmale oder eine Kombination aus diesen Merkmalen bewerben und damit einhergehend Offenlegungsverpflichtungen unterliegen.

Die VBV-Pensionskasse überprüft regelmäßig die Einhaltung der Prinzipien des UN Global Compact in allen Portfolios. Darüber hinaus wird für sämtliche VBV Spezialfonds, die gemäß EU-PAB-Kriterien gemanagt werden, auf monatlicher Basis die Einhaltung dieser Kriterien geprüft. Zur Abklärung von Einzelfällen tritt die VBV dann in Dialog mit ihren externen Fondsmanagern.

Eine solche Kommunikation ist im Berichtsjahr bei 10 verschiedenen Investments erfolgt. In der Regel konnten diese Sachverhalte aufgrund der unterschiedlichen Einschätzungen der verschiedenen ESG-Datenanbieter erklärt werden.

Da die VBV-Pensionskasse im Bereich der Staats- und Unternehmensanleihen auch selbst als direkter Investor agiert, wurde in einem Fall der Anleihe-Emittent direkt von der VBV-Pensionskasse kontaktiert und um Stellungnahme ersucht. In einem Gespräch zwischen dem VBV-Veranlagungsteam und der Investor-Relations-Abteilung des Unternehmens wurden die aufgeworfenen Themen diskutiert und es wurde beschlossen, den Fall weiter zu beobachten.

ZIELE UND GEPLANTE MASSNAHMEN

Die grünen Investitionen sollen ausgeweitet werden. Der Übergang zu einer kohlenstoffarmen Gesellschaft und Wirtschaft benötigt eine grundlegende Umstrukturierung des globalen Energiesystems und seiner Infrastruktur. Aus erneuerbaren Quellen erzeugte Energie wird eine immer wichtigere Rolle bei der klimaneutralen Deckung des wachsenden Energiebedarfs der Welt spielen. Daraus resultiert die Notwendigkeit, innovative Technologien zum Klimaschutz sowie zur Vermeidung von negativen Auswirkungen des Klimawandels zu entwickeln.

Ein Kernelement der umfassenden Klimaberichterstattung ist die Messung und Veröffentlichung der finanzierten THG-Emissionen des Investmentportfolios.

Der „Global GHG Accounting and Reporting Standard for the Financial Industry“ von PCAF (PCAF = Partnership for Carbon Accounting Financials) deckt in der ersten Version sechs Anlageklassen ab. Diese sind: börsennotierte Aktien und Unternehmensanleihen, Geschäftskredite und nicht börsennotierte Aktien, Projektfinanzierung, gewerbliche Immobilien, Hypotheken und Kfz-Kredite.

Für die Erhebung und Offenlegung des THG-Fußabdrucks ist nur der mit diesem Standard analysierbare Teil des Portfolios relevant. Es ist jedoch zu beachten, dass sich die Abdeckung des Standards erweitern wird. Die Portfolioabdeckung und das analysierbare Portfolio können sich daher kontinuierlich vergrößern.

Veranlagungsergebnis

RELEVANZ UND AUSWIRKUNGEN

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

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

HERANGEHENSWEISE UND LEISTUNG

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

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

	VBV PK	Alle Pensionskassen*
1-Jahresperformance p.a.	- 9,68 %	- 9,76 %
3-Jahresperformance p.a.	- 0,17 %	- 0,11 %
5-Jahresperformance p.a.	0,99 %	1,03 %
10-Jahresperformance p.a.	3,24 %	3,06 %

* inkl. VBV-PK

Tabelle 3: Veranlagungsergebnis der VBV-Pensionskasse

	VBV VK	Alle Vorsorgekassen*
1-Jahresperformance p.a.	- 6,68 %	- 7,73 %
3-Jahresperformance p.a.	- 0,28 %	- 0,91 %
5-Jahresperformance p.a.	0,81 %	0,17 %
10-Jahresperformance p.a.	1,67 %	1,31 %

* inkl. VBV-VK

Tabelle 4: Veranlagungsergebnis der VBV-Vorsorgekasse

Betriebswirtschaftliche Leistung

RELEVANZ UND AUSWIRKUNGEN

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

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

HERANGEHENSWEISE UND LEISTUNG

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

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

FINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN

Eckdaten der VBV-Gruppe

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

	T€	T€
Geldflussrechnung des Konzerns	**31.12.2022**	**31.12.2021**
Finanzmittel am Beginn der Periode	94.418	79.576
Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit	59.317	+ 41.436
Cashflow aus Investitionstätigkeit	- 96.499	- 19.072
Cashflow aus Finanzierungstätigkeit	- 8.363	- 7.522
Finanzmittelbestand am Ende der Periode	**48.873**	**94.418**

	€	€
Eigenmittelaustattung in Euro	**31.12.2022**	**31.12.2021**
1. Grundkapital	70.001,00	70.001,00
2. Kapitalrücklage	37.504.719,14	37.504.719,14
3. Gewinnrücklage	254.674.320,88	236.706.522,97
4. Anteile anderer Gesellschafter	7.064.548,73	7.151.209,67
Summe Eigenmittel	**299.313.589,75**	**281.432.452,78**

Tabelle 5: Bilanz, Finanzielle Leistung VBV-Gruppe

Geschäftsergebnis

Das Konzernjahresergebnis des Geschäftsjahres 2022 zeigt eine stabile und zufriedenstellende Entwicklung des Konzerns. Die Auswirkungen sowohl der stark gestiegenen Inflationsraten und der damit verbundenen hohen Zinsanhebungen der Notenbanken als auch der Verluste auf den Aktienmärkten haben sich jedoch auf das Betriebsergebnis dämpfend ausgewirkt. Durch zinsbedingte Sondereffekte im Bereich der Drohverlustrückstellung (entspricht sinngemäß der Verwaltungskostenrückstellung im UGB) im Segment der Pensionskasse hat das sonstige Ergebnis und daraus resultierend das Ergebnis vor Ertragssteuern einen erheblichen Anstieg im Vergleich zum Vorjahr verzeichnet.

Das Ergebnis vor Ertragssteuern beträgt im Berichtsjahr € 94.675.717,58 (VJ € 37.970.798,27).
Nach Berücksichtigung der Ertragsteuern ergibt sich ein Ergebnis von € 71.807.795,27 (VJ € 28.664.685,98).

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

Faire Entlohnung

RELEVANZ UND AUSWIRKUNGEN

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

Allerdings gibt es nicht für alle Branchen einen Kollektivvertrag und die Einhaltung der kollektivvertraglich vorgegebenen Entlohnung führt per se nicht dazu, dass sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fair bezahlt fühlen. Dennoch ist es der Anspruch der VBV faire Gehälter zu bezahlen, weshalb Vergleiche mit dem Kollektivvertrag für Banken und Bankiers hergestellt werden.

HERANGEHENSWEISE UND LEISTUNG

2011 wurden, auf Basis der Ergebnisse einer intern durchgeführten Analyse der marktkonformen Bezahlung, Gehaltsbänder für verschiedene Tätigkeiten und Hierarchieebenen in der VBV definiert. Diese wurden vor der Implementierung den Vorständen präsentiert und von ihnen freigegeben. Die Gehaltsbänder werden seither regelmäßig valorisiert und deren Grenzen dementsprechend angepasst.

Vergütung des Aufsichtsrates und Vorstandes

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

Gehaltsspreizung

Die Gehaltsspreizung der VBV-Gruppe liegt im Jahr 2022 bei 1:9,56.

Die Gehaltsspreizung stellt das Verhältnis zwischen der Jahresgesamtvergütung der höchstbezahlten Person in der Organisation, und dem Median der Jahresgesamtvergütung aller Angestellten (ohne alle Mitgliedern des Vorstands) dar.

Die Jahresgesamtvergütung umfasst Gehälter, Prämien (inkl. deferred remuneration), Überstunden(-pauschalen), Zulagen, Altersvorsorgeleistungen (Pensionskassenbeiträge), Sachbezüge für PKW sowie Garage und freiwillige Versicherungsleistungen.

Für die Berechnung des Verhältnisses der Jahresgesamtvergütung wurde folgende Formel angewendet: Jahresgesamtvergütung für die höchstbezahlte Person in der Organisation / Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten der Organisation (ohne Vorstände).

Vergütung der Mitarbeitenden

Für Finanz- und Versicherungsdienstleister im Bereich der Betrieblichen Altersvorsorge gibt es keinen eigenen Kollektivvertrag. Bei der Bezahlung der Mitarbeitenden orientieren sich die Gesellschaften der VBV-Gruppe daher am Kollektivvertrag für Angestellte der Banken und Bankiers. Für rund fünf Prozent der Mitarbeitenden gilt der IT-Kollektivvertrag. Nach dem Abschluss der KV-Verhandlungen für den Bankensektor (Frühjahrslohnrunde 2023) erfolgte in der VBV eine Erhöhung der Gehälter auf Basis der prozentuellen Erhöhung der Beschäftigungsgruppe D Gehaltsstufe 1. Demnach wurde die Valorisierung mit 9,83 % zum Stichtag 1. April 2023 festgelegt.

Die wöchentliche Arbeitszeit für Mitarbeitende der VBV beträgt 39 Stunden und 35 Minuten mit einer Gleitzeitzeitvereinbarung und einer Homeoffice-Quote von bis zu 40 %. Es ist geplant, die Homeoffice-Regelung mit Beschluss des Vorstandes ab 01. Mai 2023 auf bis zu 60 % zu erweitern, um mehr zeitliche und örtliche Flexibilität zu bieten.

Sonder- und Einzelvereinbarungen werden individuell getroffen. Zudem gibt es Dienstverhältnisse mit einer „All-in-Regelung“, die aus einem Grundgehalt und weiteren Entgeltbestandteilen bestehen.

Die VBV bezahlt allen Mitarbeitenden, mit Ausnahme der Mitarbeitenden der Betrieblichen Altersvorsorge – Software Engineering GmbH, mit einem unbefristeten Dienstvertrag für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses Pensionskassenbeiträge. Mitarbeitende der Betrieblichen Altersvorsorge Software Engineering GmbH können wahlweise einen Pensionskassenvertrag abschließen. Zudem gibt es in der VBV-Betrieblichen Altersvorsorge AG, der VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft, der VBV-Asset Service GmbH, der VBV-Pensionsservice-Center GmbH und in der VBV- Consult Beratung für Betriebliche Vorsorge GmbH die Möglichkeit, dass die Mitarbeitenden Eigenbeiträge in ihr Pensionskonto einzahlen, wobei der Dienstgeber diese bis zu einem gesetzlich gedeckelten Betrag verdoppelt.

Gleiche Gehälter für gleiche Arbeit

In der VBV gilt der Grundsatz gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit bei gleichwertiger Erfahrung und Ausbildung. Gehalt und Vergütung werden auf Basis der Position und Qualifikation (Ausbildung und Berufserfahrung) bestimmt. Das Gehalt aller Beschäftigten setzt sich aus dem Grundgehalt und leistungsorientierten Komponenten zusammen. Um sicherzugehen, dass es in der VBV keine Diskriminierung bei der Entlohnung gibt, hat der Vorstand 2022 beschlossen, eine Gender Pay Gap Analyse für 2023 vorbereiten zu lassen. Für eine der Gesellschaften wurde eine Gender Pay Gap Analyse erstellt, jedoch konnte aufgrund von Fluktuation und dem damit im Zusammenhang stehenden temporären Wegfall von Ressourcen die Berechnung nicht für die gesamte Gruppe erstellt werden. Da die vorhandenen Ergebnisse nicht repräsentativ für die gesamte Belegschaft sind, nehmen wir davon Abstand, dieses Teilergebnis zu veröffentlichen. Für die nächste Berichtsperiode wird das Resultat der Gender Pay Gap Analyse für die Gesamtbelegschaft veröffentlicht werden.

Temporäre Aushilfskräfte

Temporäre Aushilfskräfte gab es im Berichtszeitraum nicht. In der Vergangenheit wurden im Bereich des internen Callcenters zu Spitzenzeiten zusätzliche Arbeitskräfte angestellt.

Regionale Geschäftspartner und nachhaltige Beschaffung

RELEVANZ UND AUSWIRKUNGEN

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie und des Krieges in der Ukraine haben verdeutlicht, wie weit und verzweigt Lieferketten in unserer globalisierten Wirtschaft sein können, wie rasch die Versorgungssicherheit ins Wanken geraten und Preise für bestimmte Güter explodieren können. Die Resilienz ganzer Volkswirtschaften steht ebenso auf dem Prüfstand wie die Robustheit des Geschäftsmodells von Unternehmen.

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

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

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

HERANGEHENSWEISE UND LEISTUNG

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

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

	EUR	Anteil am Veranlagungsvolumen
Cash	448.798.820,23	8,22 %
intern verwaltete Kapitalanalgen	395.528.422,90	7,25 %
extern verwaltete Kapitalanlagen	4.612.869.733,01	84,53 %
Gesamt	**5.457.196.976,14**	**100,00 %**

Tabelle 6: Aufteilung des Veranlagungsvolumens der VBV VK per 31.12.2022

Land	Anzahl Fonds	Volumen in EUR	Anteil am Veranlagungsvolumen
Österreich	28	3.877.500.411,33	71,05 %
Luxemburg	6	473.107.149,79	8,67 %
Deutschland	4	149.945.615,05	2,75 %
Irland	2	63.407.239,19	1,16 %
Frankreich	1	48.909.317,65	0,90 %
Gesamt	**41**	**4.612.869.733,01**	**84,53 %**

Tabelle 7: Regionale Aufteilung der im Auftrag der VBV VK extern verwalteten Kapitalanlagen per 31.12.2022

	EUR	Anteil am Veranlagungsvolumen
Cash	179.399.406,79	2,32 %
intern verwaltete Kapitalanalgen	81.008.027,03	1,05 %
extern verwaltete Kapitalanlagen	7.472.577.996,08	96,63 %
Gesamt	**7.732.985.429,90**	**100,0 %**

Tabelle 8: Aufteilung des Veranlagungsvolumens der VBV PK per 31.12.2022

Land	Anzahl Fonds	Volumen in EUR	Anteil am Veranlagungsvolumen
Österreich	17	2.513.687.582,79	32,51 %
USA	9	1.657.412.110,00	21,43 %
UK	24	1.495.580.211,64	19,34 %
Schweiz	6	541.110.713,92	7,00 %
Frankreich	3	355.877.922,78	4,60 %
Australien	1	339.558.752,21	4,39 %
Dänemark	2	305.733.236,50	3,95 %
Deutschland	9	203.954.719,42	2,64 %
Norwegen	6	41.491.238,54	0,54 %
Kanada	1	18.171.508,28	0,23 %
Gesamt	**78**	**7.472.577.996,08**	**96,63 %**

Tabelle 9: Regionale Aufteilung der im Auftrag der VBV PK extern verwalteten Kapitalanlagen per 31.12.2022

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

Zur Erfüllung dieser Ziele verfügt die VBV über einen definierten Prozess mit der Bezeichnung „Due Diligence – Fondsmanager auswählen“. Ein wesentliches Element dieses Prozesses ist die strukturierte Befragung potenziell neuer Vertragspartner im Rahmen einer „Initial Due Diligence“. Der standardisierte Fragebogen beinhaltet unter anderem ein Kapitel mit der Bezeichnung „Corporate Social Responsibility (CSR), Environment Social Governance (ESG) und Socially Responsible Investment (SRI)“. Anhand der Antworten prüft und bewertet die VBV, welchen Stellenwert diese Themen in den jeweiligen Kapitalanlagegesellschaften haben und wie umfassend und nachvollziehbar sie diese verankert haben. Somit ist sichergestellt, dass nicht nur die Veranlagung nach unseren ethisch-nachhaltigen Kriterien erfolgt, sondern dass auch die externen Kapitalanlagegesellschaften und Fondsmanager selbst nachhaltig agieren. 2022 wurden insgesamt 14 Fondsmanager beurteilt, wovon zwei erstmals den Fragebogen ausgefüllt haben. Es gab keine Beanstandungen im Due-Diligence-Prozess.

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

Beim Kauf von IKT-Geräten muss die Green IT Beschaffungsrichtlinie eingehalten werden und vor Großanschaffungen eine detaillierte Checkliste abgearbeitet werden. Ebenso werden neue Lieferanten hinsichtlich diverser Kriterien geprüft, wobei auch Zertifikate abgefragt werden. Im Jahr 2022 wurden drei neue Lieferanten durch die IT-Abteilung bewertet. Bestehende Lieferanten werden regelmäßig gecheckt. Im Vorfeld der im Jahr 2022 stattgefundenen Übersiedlung unserer Server wurden diverse Rechenzentren auch in Hinsicht auf Umweltkriterien bewertet. Die Ergebnisse sind bei der Entscheidung für das Rechenzentrum unserer Wahl eingeflossen.

Zudem finden auch im Bereich Marketing und PR Lieferantenbewertungen statt. Es werden sowohl ökologische als auch soziale Nachhaltigkeitsaspekte beim Bezug von Merchandise/Werbeprodukten und Dienstleistungen berücksichtigt. Im Jahr 2022 wurden drei neue relevante LieferantInnen unseren Nachhaltigkeitsansprüchen entsprechend ausgewählt. Zum einem hat man sich bei der Anschaffung von Papiertragetaschen für einen lokalen Anbieter aus Mödling entschieden. Zum anderen setzt man bei der Mitarbeitendenverpflegung auf einen regionalen Anbieter (Webrestaurant), der frisch gekochte, gesunde und vermehrt pflanzliche Gerichte anbietet. Alle VBV Veranstaltungen lassen wir durch das „ÖkoEvent“ der Stadt Wien zertifizieren. Weihnachtskarten werden von einem Verein namens „VOI fesch“ bezogen, welcher sich mit Inklusion beschäftigt, explizit damit, Kunst von Menschen mit Behinderungen sichtbar zu machen. Für unsere Laufevents im Jahr 2022 wurden Laufshirts angeschafft, die ebenso klar definierten Nachhaltigkeitsansprüchen gerecht werden mussten.

Nachhaltigkeitsprogramm – Ziele und geplante Maßnahmen

WIRTSCHAFT UND ETHIK

Themen-bereich	SDGs	Ziel	Bis	Maßnahme	Status
CSR		Nachhaltigkeitsbestrebungen weiterentwickeln, Vorreiterrolle ausbauen	2023	CSR-Strategie 2.0 erarbeiten	NEU
Produkt-portfolio		100% Berücksichtigung von ESG- und Nachhaltigkeitsrisiken für liquide Produkte (PK)	2025	Ausweitung von Spezialfonds auf Publikumsfonds und ETFs (von Produktangebot abhängig)	In Spezialfonds umgesetzt. Ausweitung in Umsetzung.
	3, 7, 9, 13	Einführung einer „grünen Pension“ als weitere Wahlmöglichkeit im Rahmen des VBV-Lebensphasenmodells (PK)	2025	Änderungen in PKG und EStG lobbyieren; Umsetzungskonzepte erstellen	Im Laufen. Ist von politischen Gegebenheiten und rechtlich-regulatorischen Entwicklungen abhängig.
		Der Anteil von Investments in die Energiewende soll auf 10% (PK) / 20% (VK) des Investmentportfolios erhöht werden.	2025	Investments bspw. in klimabezogene Infrastrukturinvestments, Aktien im Bereich der Energietransition, Green Buildings sowie Green Bonds weiter ausweiten	NEU
Impact	17, 3.8, 7.2, 7.a, 9.1, 13.1, 17.17	Generelle Impactmessung für die Investmentportfolien	2023	Beschäftigung mit und Evaluierung von verschiedenen Tools	Verschiedene Tools wurden im Jahr 2022 evaluiert → kein zufriedenstellendes Tool gefunden. Aktuell keine Beschäftigung mit weiteren Tools geplant.
Engagement in der Veranlagung, Dialog		Impact Investing gilt nicht als alternatives Investment im BMSVG (VK)	2023	Lobbying für Änderungen zu den Veranlagungsvorschriften im BMSVG	In Planung
Reduktion THG-Emissionen		PK: Reduktion des relativen CO_2-Fußabdrucks des Aktienportfolios (Scope 1 + 2 gem. PCAF) um 30% im Vergleich zu 2019. VK: Reduktion des relativen CO_2-Fußabdrucks des Aktienportfolios (Scope 1 + 2 gem. PCAF) um 20% im Vergleich zu 2021.	2025	Produkte gemäß Transitionsstrategie/Kriterienkatalog selektieren sowie gezielte Dekarbonisierungsstrategien ein- und umsetzen	Produkte (u.a. Klima-Transitions- und Technologie-Fonds) für Transitionsstrategien im Einsatz. Maßnahmen werden gemäß Klimastrategie umgesetzt.
		Strategisches Veranlagungs-Oberziel: „Klimaschutz, Begrenzung Erderwärmung auf 1,5° C“ (SDG13)	2030	Veranlagen gemäß Transitionsstrategien, Paris Aligned Index-Strategien und Kriterienkatalog bzw. Ausschlusskriterien	In Umsetzung. (Bewertung des Temperaturpfades noch nicht wissenschaftlich fundiert möglich)
	13, 13.2			2023 erstmalige Erstellung der Klima- und Engagementberichte für 2022 im Rahmen der Green Finance Alliance Mitgliedschaften von PK und VK	NEU
		PK: Reduktion des relativen CO_2-Fußabdrucks der Unternehmensanleihen (Scope 1 + 2 gem. PCAF) um 30% im Vergleich zu 2020. VK: Reduktion des relativen CO_2-Fußabdrucks der Unternehmensanleihen (Scope 1 + 2 gem. PCAF) um 20% im Vergleich zu 2021.	2025	Produkte gemäß Klima- und Transitionsstrategie selektieren	Produkte (u.a. Klima-Transitions- und Technologie-Fonds) für Transitionsstrategien im Einsatz. Maßnahmen werden gemäß Klimastrategie umgesetzt.
		100% der Portfoliounternehmen des Aktienportfolios sollen bis 2040 THG-Reduktionsziele festgelegt haben. Das Zwischenziel für 2025 liegt bei 50%.	2025	Engagement bei Fondsmanagern	NEU

Legende
- Neu
- planmäßig in Umsetzung
- erledigt/abgeschlossen
- verzögert sich
- geplant
- verschoben/eingestellt

Themen-bereich	SDGs	Ziel	Bis	Maßnahme	Status
Integre Unternehmensführung (Ethik & Compliance)		Optimierung des Managements der Nachhaltigkeitsdaten	2024	Software-Lösungen evaluieren, Bedarf und Anforderungen erfassen	NEU
	8.3	Unternehmensweites Nachhaltigkeits-Know-How erhöhen und stärken	2022	Regelmäßige verpflichtende Nachhaltigkeitsschulungen für alle MA	Verzögerte Umsetzung. 1. Modul für Q3/2023 geplant
Vergrößerung des Kundenstamms	8.2	Ausbau der relevanten Volumina (in den Bereichen: Veranlagung, Verträge, Anwartschafts- und Leistungsberechtigte); Marktanteilausweitung auf 35% (VK)	2025	Outbound-Kampagnen; General PKV, VBV fair:pension, Mitarbeitenden-Tippgeber-Prämienmodell, Crosssellingprogramm	Crossselling - abgeschlossen, VBV fair:pension eingeführt, Outbound-Kampagnen, Mitarbeitenden-Tippgeber-Prämienmodell & General-PKV laufend. Siehe „Betriebswirtschaftliche Leistung“
		General-Pensionskassenvertrag (PKV)	2024	Projektgruppe General-PKV	In Planung
E-Commerce/ Digitalisierung		Vereinfachung des Daten- und Informationsaustausches mit Arbeitgebern	2023	Eigenes Online-Arbeitgeberportal	NEU

abgeschlossene Maßnahmen & Ziele 2022

Themen-bereich	SDGs	Ziel	Bis	Maßnahme	Status
SDGs		Mittels Investmentportfolio positiv auf SDGs wirken, Beitrag messbar machen	2022	Evaluierung von Tools, Verständnis verbessern und neue KPIs finden	Verschiedene Tools wurden im Jahr 2022 evaluiert. Eigene Auswertung auf Basis eines Tools entwickelt. → erledigt
		Größere Etablierung von SDGs bzw. der Umsetzung dieser (UN-Global Impact Leader)	2021	Mitarbeit bei der Erstellung eines Leitfadens als Hilfestellung zur Umsetzung von SDGs für KMUs	Erfolgt (im Oktober 2022 veröffentlicht)
Engagement in der Veranlagung, Dialog	3.8, 7.2, 7.a, 9.1, 13.1, 17.17	In allen von der PK verwendeten Publikumsfonds oder ETFs die Grundsätze der Nachhaltigkeit der VBV PK umzusetzen	2022	Engagement der PK-Veranlagung bei externen Fondsmanagern	In Umsetzung → Umsetzung im Rahmen der Engagementstrategie im laufenden Betrieb.
		Stewardship und Engagement Policy formulieren und Festlegung von Engagement-Strategie(n) und -Zielen in der Veranlagung	2023	Erarbeitung mittels Workshops, Erhebung des IST-Zustandes bzgl. definierter Kriterien für die Ableitung von Zielsetzungen	Policy wurde beschlossen, Engagementstrategie wurde erstellt und beschlossen → Umsetzung der Strategie und Ziele im laufenden Betrieb.
Klimaschutz in der Veranlagung	13.1, 13.2	Strategisches Veranlagungs-Oberziel: „Klimaschutz, Begrenzung Erderwärmung auf 1,5°C“ (SDG13)	2030	Mitgliedschaft der PK & VK bei Green Finance-Alliance	Als Mitglied aufgenommen. Klimastrategie wurde erstellt und auf der Website veröffentlicht.

Umwelt und Klima

Umwelt
im grünen Bereich.

Unser Zugang

Die VBV-Gruppe ist der führende Anbieter nachhaltiger Vorsorgelösungen in der Betrieblichen Altersvorsorge. Wir verstehen uns als Pionier in unserer Branche, weshalb wir an uns den Anspruch stellen, auch beim Umweltschutz Spitzenleistungen zu erbringen. In diesem Kapitel gehen wir auf die Grundlagen, Prozesse und Systeme ein, mittels derer wir die Umweltauswirkungen unserer betrieblichen Tätigkeit erfassen und bewerten. Ebenso finden sich am Ende des Kapitels die Ziele, die wir uns gesetzt haben, um uns in diesem Bereich weiter zu verbessern.

Wir berichten darüber im Bewusstsein, dass wir in unserem Kerngeschäft – der treuhändischen Veranlagung von Vorsorgekapital unserer über drei Millionen Anspruchs- und Leistungsberechtigten – bei Weitem die größten Auswirkungen auf die Umwelt und die natürlichen Ressourcen unseres Planeten haben. Nichtsdestotrotz wollen wir als Unternehmen auch im innerbetrieblichen Bereich, in dem wir unsere Umweltauswirkungen unmittelbar beeinflussen können, gute Leistungen erbringen, darüber berichten und damit eine bestmögliche Transparenz bieten

UNSER UMWELTMANAGEMENT

Bereits im Jahr 2017 wurde in allen Gesellschaften der VBV-Gruppe am Standort in Wien ein Umweltmanagementsystem (UMS) gemäß ISO 14001:2015 eingerichtet. Dieses gut funktionierende und etablierte Umweltmanagementsystem haben wir im Zuge der Rezertifizierung im Jahr 2020 zusätzlich nach der EMAS-Verordnung (Environmental Management and Audit Scheme) zertifizieren lassen. Die ISO-Norm 14001:2015 ist integraler Bestandteil von EMAS. Dieses ist jedoch unter anderem deshalb ambitionierter, weil die erbrachten Leistungen und gesteckten Ziele transparent nach außen zu kommunizieren sind. Es ist uns wichtig, für unsere Stakeholder die Bewertung der VBV und den Vergleich mit anderen Unternehmen insbesondere durch externe Audits und Zertifizierungen zu erleichtern. Mit der Teilnahme an EMAS verpflichten sich Unternehmen dazu, ihre Umweltleistungen kontinuierlich zu verbessern – auch das entspricht unserem Selbstverständnis und unserem Ansatz beim Umweltschutz.

UMWELTERKLÄRUNG

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

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

UMWELTPOLITIK

Unser Handeln wird durch Zukunftsorientierung und klare Ziele bestimmt.

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

- 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 Veranlagungsoberzielen aus, wobei ein wesentliches Ziel der Klimaschutz und die Ausrichtung am Pariser Klimaziel ist.
- Wir reduzieren unseren Treibhausgasausstoß und treffen im Geschäftsbetrieb Maßnahmen zur Kompensation, zum Beispiel durch die Förderung von Klimaschutzprojekten.
- Wir arbeiten an neuen Investmentkonzepten sowie verbesserten Monitoring-, Reporting- und Messmethoden.
- Wir sorgen für die Einhaltung aller uns betreffenden gesetzlichen Bestimmungen und orientieren uns an aufsichtsrechtlichen Erwartungshaltungen.
- Wir gehen sparsam mit den Ressourcen um, berücksichtigen bei der Beschaffung ökologische und soziale Kriterien und legen Wert auf eine möglichst regionale Herkunft.
- Wir verfolgen die Weiterentwicklung unserer „Green IT“ und die Digitalisierung von Geschäftsprozessen.
- Wir verpflichten uns, unsere Leistung in allen umweltrelevanten Aspekten kontinuierlich zu verbessern.
- Wir fördern umweltfreundliches Verhalten unserer Mitarbeitenden.
- Wir informieren unsere Stakeholder offen und transparent.

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

DAS UMWELTMANAGEMENTSYSTEM

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

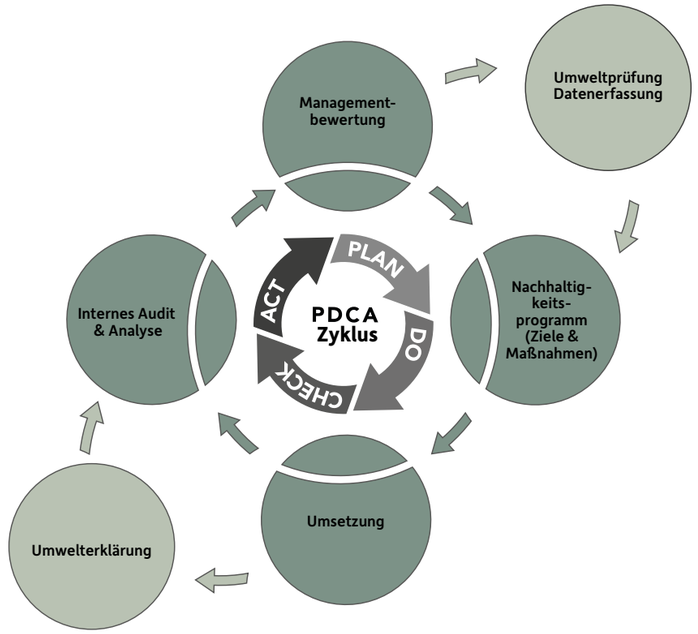


Abbildung 4: Schematische Darstellung des Verbesserungskreislaufs: Der PDCA-Zyklus

Der Ausgangspunkt dieses sich jährlich wiederholenden Prozesses ist die Erhebung der Umweltdaten. Bei der Erstellung und Aktualisierung der umweltrelevanten Ziele und Maßnahmen des Nachhaltigkeitsprogramms fließt Input aus unterschiedlichsten Quellen ein – etwa aus Kontext- bzw. Umfeldanalysen, Vorschlägen von Mitarbeitenden, Vorgaben durch die „Umweltbeauftragten in oberster Leitung“ (siehe S. 73), internen und externen Audits und Stakeholderbefragungen . Durch Management Review, Nachhaltigkeitsprogramm und die jährlich stattfindenden internen sowie externen Audits, allesamt wesentliche Komponenten des UMS, wird sichergestellt, dass in Übereinstimmung mit der Umweltpolitik geeignete Verbesserungsmaßnahmen kontinuierlich und systematisch geplant, umgesetzt und überprüft werden.

ERGEBNIS - CHANCEN, RISIKEN UND MASSNAHMEN

Bei den Themen, die sich aus der Kontextanalyse ergeben, wird vorrangig zwischen den Bereichen Bürobetrieb und Veranlagung differenziert. Der Fokus liegt dabei auf unserem Kerngeschäft, der Veranlagung. Folgende Themen wurden als die umweltspezifisch wesentlichen Themen für den Bürobetrieb identifiziert: Mobilität (Teleworking, E-Mobilität, Dienstreisen), (IT-)Sicherheit und Digitalisierung, Green IT sowie Energie- und Ressourcenverbrauch. Für das Kerngeschäft wichtige Themen sind: Die EU-Verordnungen zum Thema „Sustainable Finance“, CO_2-Bepreisung, Klimarisiken (Stranded Assets) sowie die Sustainable Development Goals (SDGs) der UN.

Zu den identifizierten wesentlichen Themen erfolgt eine Bewertung der damit jeweils verbundenen Chancen und Risiken durch die Mitglieder des UMS-Teams (siehe S. 73) – 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 Maßnahmenvorschläge, 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 es wird über deren Umsetzung beraten. Soweit erforderlich, werden sie den zuständigen Vorstandsmitgliedern zur Genehmigung vorgelegt. Das Management der Umsetzung von Maßnahmen und die entsprechende Dokumentation erfolgt über die Sitzungsprotokolle, in denen das Besprochene und die laufenden Aufgaben inklusive Zielterminen und Zuständigkeiten festgehalten werden.

Das UMS basiert auf Vorgabedokumenten, welche die Abläufe und die zu verwendenden Formulare für Aufzeichnungen regeln. Zu diesen Abläufen im UMS gehört die Datenerhebung, die Analyse der Umweltauswirkungen, die Bewusstseinsbildung (intern und extern), die Umfeldanalyse, das Pflegen des Rechtsregisters sowie die laufende Überprüfung der Einhaltung unserer rechtlichen Verpflichtungen. Die im Rahmen der von ISO 14001:2015 geforderten Analysen und Bewertungen für das Umweltmanagementsystem, wie z. B. die Kontextanalyse und die Umweltaspektbewertung (siehe S. 75), 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) basiert auf drei Ebenen und stellt sich wie folgt dar:

Abbildung 5: Aufbauorganisation des UMS

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

UMWELTRECHTLICHE VORGABEN

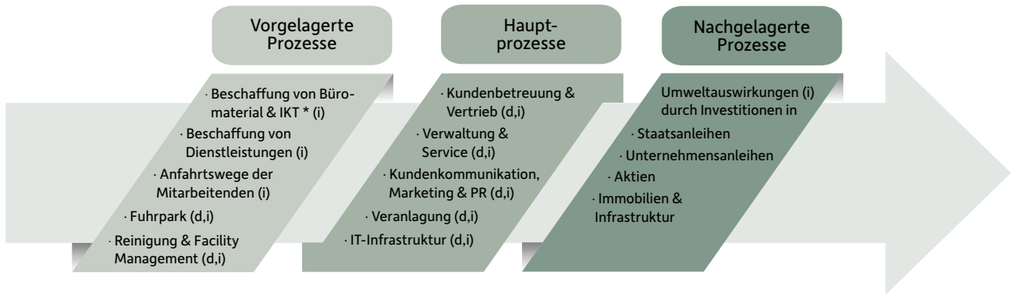
Die Einhaltung aller umweltrelevanten Gesetze, Verordnungen und Bescheide wird von der VBV-Gruppe durch klar definierte Verfahren im Rahmen des UMS sichergestellt. Grundlage für die Sicherstellung der Umwelt-Compliance ist ein Rechtsregister, in dem sämtliche bestehenden und für die einzelnen VBV-Gesellschaften relevanten Rechtsgrundlagen erfasst sind. Es beinhaltet Gesetze, Verordnungen und Verpflichtungen auf internationaler, europäischer, nationaler und regionaler Ebene sowie Verpflichtungen, zu denen sich die VBV-Gruppe freiwillig bekennt. Die wesentlichen (umwelt-)rechtlichen Verpflichtungen der VBV-Gruppe umfassen neben den gesellschaftsspezifischen Gesetzen unter anderem die Bereiche Abfall, Elektrogeräte, Datenschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Weiters ergeben sich Vorgaben aus Selbstverpflichtungen wie dem Montréal Carbon Pledge Abkommen, den UN Principles for Responsible Investment (UN PRI), den Prinzipien des UN Global Compact und der seit 2022 bestehenden Mitgliedschaft in der Green Finance Alliance des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie.

Das Rechtsregister wird intern regelmäßig überprüft und gegebenenfalls aktualisiert. Einmal jährlich prüft zudem

ein externer Experte, ob das Register alle für die VBV relevanten umweltrechtlichen Vorgaben enthält. Die Einhaltung der für die VBV-Gruppe relevanten umweltrechtlichen Vorgaben wird durch eine systematische Herangehensweise der zu erledigenden Tätigkeiten gewährleistet, deren Koordination den UmweltmanagerInnen obliegt.

UMWELTASPEKTE UND -LEISTUNGEN

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



*Informations- und Kommunikationstechnik

Abbildung 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 gefährlichen Abfall (siehe Abbildung 6). Die Umweltaspektbewertung erfolgt unter anderem für folgende vier Faktoren:

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

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

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

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

Abbildung 7: Umweltaspektbewertung

Durch Aufsummierung der einzelnen gewichteten Bewertungen pro Umweltaspekt (numerisches Ergebnis siehe S. 75) ergibt sich der sogenannte Umweltindikator für die einzelnen Prozesse, welcher Auskunft darüber gibt, welche Prozesse im Unternehmen jene mit der größten Umweltwirkung sind.

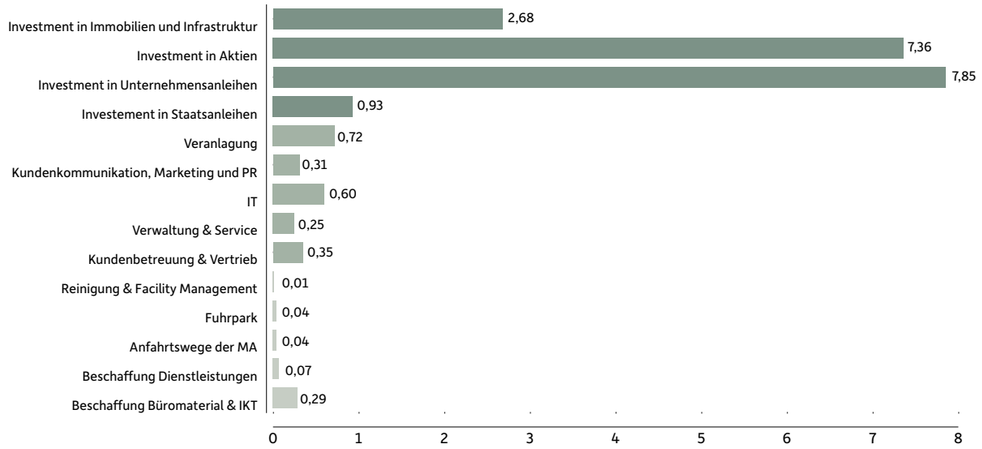


Abbildung 8: Umweltindikatoren der Unternehmensprozesse

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

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

Materialeinsatz

RELEVANZ UND AUSWIRKUNGEN

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

Ein sparsamer und effizienter Materialeinsatz, die Bevorzugung von erneuerbaren Rohstoffen und das Schließen von Materialkreisläufen tragen zum Schutz der Umwelt und zur Erhaltung natürlicher Ressourcen bei.
Die Unternehmen der VBV-Gruppe sind allesamt Dienstleister. Ihr Materialverbrauch ist daher im Vergleich zu produzierenden Unternehmen gering. Ins Gewicht fällt in erster Linie der Papierverbrauch, der 2022 beim Kopierpapier bei 495.000 Blatt und bei den Aussendungen bei rund 5,3 Millionen Blatt lag. Das entspricht einem Materialgewicht von ca. 29,1 Tonnen.

HERANGEHENSWEISE UND LEISTUNG

Der Materialeinsatz der VBV-Gruppe beschränkt sich im Wesentlichen auf den eigenen Papierbedarf. Um diesen zu reduzieren, gibt es zwei grundlegende Ansatzpunkte. Zum einen ist das, im Unternehmen die Automatisierung und Digitalisierung von Prozessen weiter auszubauen. Der zweite Ansatz zielt in Richtung der Berechtigten und Kunden, um dort die digitale und somit papierlose Kommunikation zu verstärken.

Seit 2021 können bei der VBV-Vorsorgekasse Ansprüche ohne Papierformular geltend gemacht werden. Dies war ein weiterer Schritt zur Reduktion des Papierverbrauchs durch Digitalisierung, welcher 2022 zu einer deutlichen Papiereinsparung geführt hat. Diese Digitalisierungsmaßnahme hat zugleich die Attraktivität unseres Online-Service Meine VBV weiter gesteigert. Um die Anzahl der NutzerInnen des Internetkontos weiter zu erhöhen, ergreifen wir immer wieder entsprechende Maßnahmen. Wie schon in den vergangenen Jahren, gab es auch 2022 sowohl in der VBV-Pensionskasse als auch in der VBV-Vorsorgekasse Gewinnspiele für die Personen, die sich neu beim Onlineservice Meine VBV registriert haben. Dabei gab es einen E-Scooter sowie ein E-Bike zu gewinnen.

Papierverbrauch

Der Verbrauch an Kopierpapier ist 2022, nach dem starken Rückgang während der Corona-Krise in den beiden Jahren davor, um rund 8 Prozent gestiegen. Der leichte Anstieg ist wohl darauf zurückzuführen, dass nach den Ausnahmejahren 2020 und 2021 die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder mehr im Büro und etwas weniger im Homeoffice gearbeitet haben. Dennoch lässt sich feststellen, dass sich die während der Corona-Krise eingeführte und weiter bestehende Homeoffice-Regelung bewährt hat und fest etabliert ist. Dies hat auch die Digitalisierung vieler Abläufe weiter beschleunigt. Dadurch werden deutlich weniger Dokumente auf Papier ausgedruckt als noch vor der Corona-Pandemie. Pro Mitarbeitenden (MA) wurden 2022 2.750 Blatt Kopierpapier verbraucht, pro 1.000 Anwartschafts- und Leistungsberechtigte (AWLB) waren es 147 Blatt.

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

Tabelle 10: Entwicklung des Kopierpapierverbrauchs

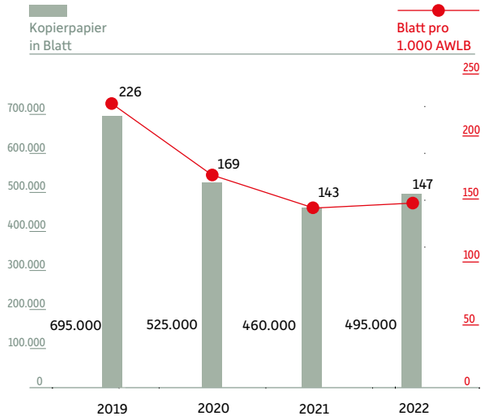


Abbildung 9: Kopierverbrauch absolut und relativ

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 CO_2-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.

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

Tabelle 11: Entwicklung des Papierbedarfs für Aussendungen

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

Dank dieser Entwicklungen ist uns in den letzten Jahren eine deutliche Reduktion der Aussendungen in Papierform gelungen, wie in Abbildung 10 zu sehen ist.

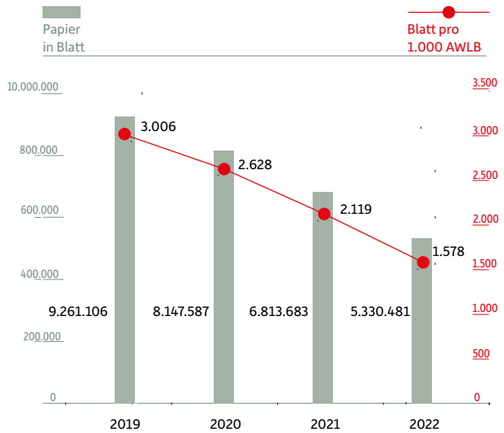


Abbildung 10: Papierbedarf bei Aussendungen absolut und relativ

Registrierte Personen bei Meine VBV

Seit nun bereits fünf Jahren bieten wir unseren AWLB die Möglichkeit, ihre Kontoinformation über das Onlineservice Meine VBV abzurufen sowie uns über diesen Kanal schnell und unkompliziert zu kontaktieren. Je mehr Berechtigte von dieser Option Gebrauch machen, umso mehr können wir die Zahl der Postsendungen und damit auch den Papierverbrauch reduzieren.

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

Tabelle 12: Entwicklung registrierte Personen bei Meine VBV

Wir arbeiten laufend daran, die Anzahl der NutzerInnen zu steigern und noch mehr Personen auf diesem Weg zu erreichen. Auch für das Jahr 2023 ist erneut ein Gewinnspiel für diejenigen vorgesehen, die sich neu bei Meine VBV registrieren und damit die elektronische Kommunikation ermöglichen. Mit Ende 2022 gab es bereits mehr als 740.000 bei Meine VBV registrierte Berechtigte (AWLB). Absolut konnten wir die Anzahl der Registrierten innerhalb eines Jahres um beinahe 35 Prozent steigern. Mit einem Anteil von 22 Prozent der AWLB ist auch ein relativer Anstieg um fast 5 Prozent gelungen.

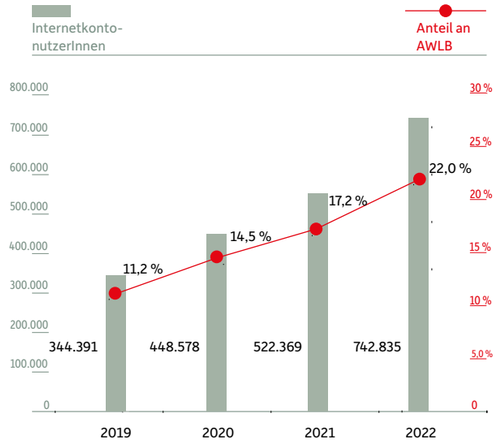


Abbildung 11: InternetkontonutzerInnen Meine VBV

Energieversorgung und -verbrauch

RELEVANZ UND AUSWIRKUNGEN

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

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

Trotz vieler Widerstände und obwohl noch enorme wirtschaftliche und technologische Herausforderungen zu bewältigen sind, zeichnet sich ab, dass die längst überfällige Energiewende auch dank neuer Regularien und Anreize seitens der Politik etwa im Zusammenhang mit dem Europäischen „Green Deal“ Gestalt annimmt. Einen Beitrag zur Energiewende kann jede Bürgerin und jeder Bürger, jeder Haushalt und jedes Unternehmen leisten. Besonders gefordert sind hier Unternehmen energieintensiver Branchen. Aber auch ein Dienstleistungsunternehmen kann Maßnahmen setzen, um die negativen Auswirkungen der eigenen Energieversorgung klein zu halten. Der interne Energieverbrauch der VBV-Gruppe lag im Jahr 2022 bei etwa 635 MWh Energie, davon stammen derzeit rund 63 Prozent aus erneuerbaren Quellen.

HERANGEHENSWEISE UND LEISTUNG

Zur Erfüllung des Energieeffizienzgesetzes (EEffG) ließ die VBV im Jahr 2017 ein Energieaudit durchführen. Das EEffG hatte in der damaligen Fassung eine Wiederholung im Vierjahresrhythmus vorgesehen. Das EEffG ist jedoch Ende 2020 ausgelaufen und da das nachfolgende Gesetz bis Ende 2022 noch immer nicht beschlossen war und dadurch die Anforderungen nicht klar sind, konnte bisher kein weiteres Audit stattfinden. Dieses wird durchgeführt, sobald das Gesetz in Kraft getreten ist.

Im Zuge des Energieaudits wurden die Bereiche Gebäude (Fernwärme und Stromverbrauch) und Transport (Fuhrpark) als wesentliche Komponenten für unseren Energieverbrauch identifiziert. Dabei stellten der Heizenergiebedarf in den Büroräumlichkeiten und der Stromverbrauch im Serverraum die größten Positionen beim Energieverbrauch dar. Eine genaue Erhebung des tatsächlichen Energiebedarfs für das Heizen ist uns nicht möglich, da unser Vermieter den Heizenergieverbrauch nicht gesondert ausweist, sondern im Rahmen einer Full-Service-Pauschale abrechnet.

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

Energieverbrauch intern

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

Heizenergie
Detaillierte Angaben zum Heizenergieverbrauch der VBV-Gruppe können aufgrund der erwähnten Pauschalabrechnung nicht gemacht werden. Daher kann der Heizenergieverbrauch nur auf Basis der Fläche und des Energieausweises des Gebäudes abgeschätzt werden. Die VBV-Gruppe hatte zum Stichtag 31.12.2022 unverändert zu den Jahren davor eine Bürofläche von 3.518,8 m² angemietet. Zur Berechnung eines Schätzwerts für den Heizenergieverbrauch wird der durchschnittliche jährliche Heizenergiebedarf des Bürogebäudes gemäß Energieausweis (113,53 kWh/m²) mit der angemieteten Büroflache multipliziert. Dadurch ergibt sich für das Jahr 2022 ein Heizenergiebedarf von 399.488 Kilowattstunden bzw. 2.219 Kilowattstunden pro Mitarbeitenden.

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

	2019	2020	2021	2022
Stromverbrauch gesamt in kWh	222.536	205.804	194.988	162.013
davon Stromverbrauch durch Server in kWh	107.386	100.864	96.664	66.177
davon Stromverbrauch für Fuhrpark in kWh	1.453	1.730	2.203	1.999
Stromverbrauch pro Mitarbeitenden in kWh	1.399,6	1.169,3	1.089,3	900,1

Tabelle 13: Entwicklung Stromverbrauch

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

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

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

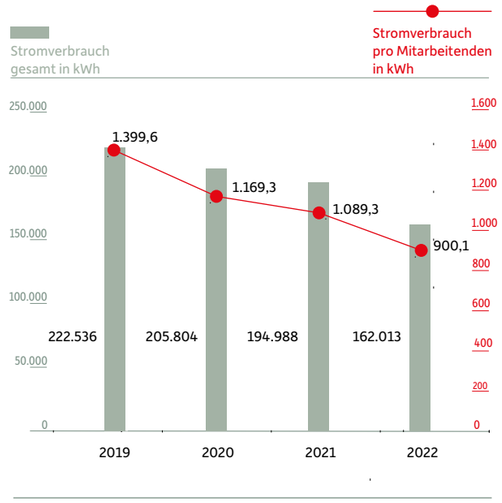


Abbildung 12: Stromverbrauch absolut und relativ

Treibstoff
Der Treibstoffverbrauch der fünf Dienstfahrzeuge, welche den Vorstandsmitgliedern zur Verfügung stehen, betrug im Jahr 2022 4.305 Liter Diesel und 3.823 Liter Benzin. Die zwei Plug-in-Hybrid-Fahrzeuge haben im Jahr 2022 1.999 Kilowattstunden Strom geladen. In Summe ist der Treibstoffverbrauch mit insgesamt 8.128 Litern im Vergleich zum Vorjahr um rund 12 Prozent gesunken. Gegenüber 2019 liegt die Reduktion sogar bei rund 22 Prozent. Aufgrund der Tatsache, dass mit 2023 ein Plug-in-Hybrid durch ein rein batterieelektrisches Auto ersetzt wurde, ist davon auszugehen, dass der Treibstoffverbrauch weiter sinken wird, während zugleich der Strombedarf fürs Tanken steigen wird.

	2019	2020	2021	2022
Dieselverbrauch in Liter	7.226	5.960	5.619	4.305
Dieselverbrauch in kWh*	70.580	57.630	54.928	42.199
Benzinverbrauch in Liter	3.189	2.467	3.668	3.823
Benzinverbrauch in kWh**	27.002	20.554	31.054	32.113
Treibstoffverbrauch in Liter	10.415	8.427	9.286	8.128
Treibstoffverbrauch in kWh Gesamt	97.582	78.184	**85.982**	**74.312**

*) Umrechnungsfaktoren: 2022: Diesel 9,803 kWh/l (Umweltbundesamt 2022), 2021: Diesel 9,776 kWh/l (Umweltbundesamt 2021), 2020: Diesel 9,6695 kWh/l (Umweltbundesamt 2020), 2019: Diesel 9,77 kWh/l (Umweltbundesamt 2016)
**) Umrechnungsfaktoren: 2022: Benzin 8,399 kWh/l (Umweltbundesamt 2022), 2021: Benzin 8,467 kWh/l (Umweltbundesamt 2021), 2020: Benzin 8,3324 kWh/l (Umweltbundesamt 2020), 2019: Benzin 8,47 kWh/l (Umweltbundesamt 2016)

Tabelle 14: Treibstoffverbrauch des Fuhrparks

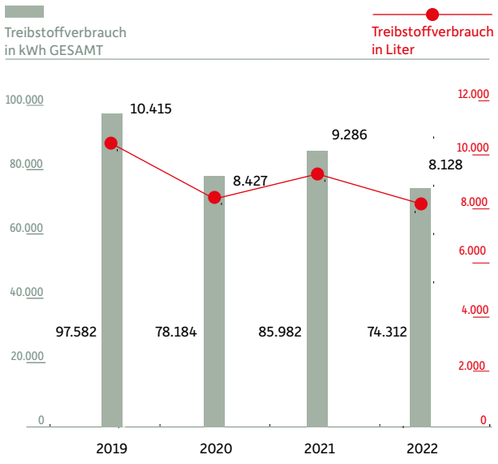


Abbildung 13: Treibstoffverbrauch in Litern und Kilowattstunden

Gesamtenergieverbrauch intern
Der Verlauf und die Zusammensetzung des internen Gesamtenergieverbrauchs in Kilowattstunden stellen sich folgendermaßen dar:

	2019	2020	2021	2022
Heizenergie*	399.488	399.488	399.488	399.488
Strom	222.536	205.804	194.988	162.013
Treibstoff (Fuhrpark)	97.582	78.184	85.982	74.312
Anteil aus erneuerbaren Quellen **	61,0 %	62,1 %	60,9 %	62,9 %
Gesamt in kWh	719.606	683.476	**680.458**	**635.813**
Gesamt pro Mitarbeitenden	4.526	3.883	**3.801**	**3.532**

*) Der Heizenergiebedarf für die Jahre 2019 – 2021 wurde rückwirkend korrigiert. Da der Heizenergiebedarf nicht erhoben werden kann, sondern als Näherungswert auf Basis des Energieausweises zu verstehen ist, ist eine Bereinigung um die Heizgradtage, die im Vorgängerbericht noch vorgenommen wurde, nicht aussagekräftig.

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

Tabelle 15: Entwicklung des internen Energieverbrauchs

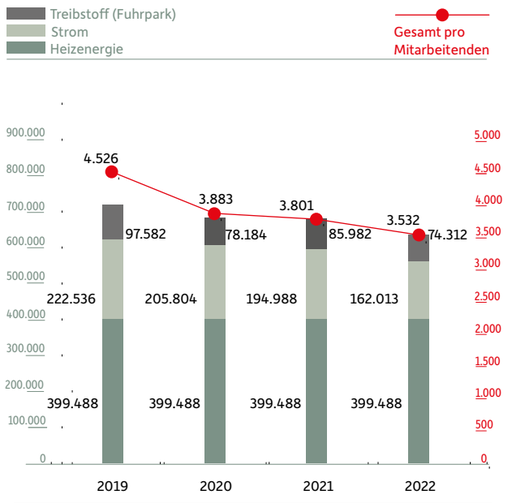


Abbildung 14: Entwicklung Energieverbrauch intern

Energieverbrauch extern

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

Dienstreisen
Für Dienstreisen nutzen Mitarbeitende auch private Pkw, auch Elektroautos. In Summe wurden 2022 im Rahmen von Dienstreisen 144.899 Kilometer zurückgelegt. Der damit verbundene Energieverbrauch beträgt 90.653 Kilowattstunden. 59.556 kWh, also der Großteil, entfällt auf den Diesel- bzw. Benzin-Pkw, 26.699 kWh auf das Flugzeug, 3.864 kWh auf das E-Auto und 534 kWh auf die Bahn.[1]

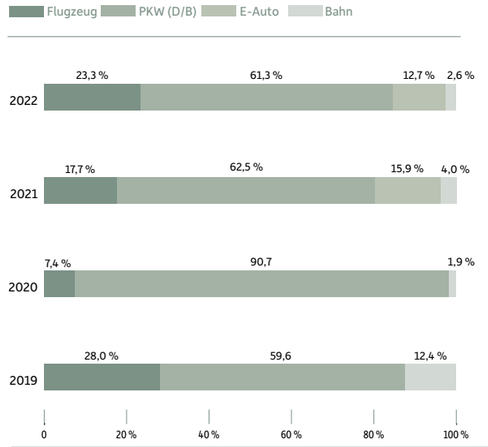


Abbildung 15: Zusammensetzung der Dienstreisekilometer nach Verkehrsmittel

[1] Umrechnungsfaktoren: Pkw Durchschnitt Diesel und Benzin: 0,67 kWh/Fzg.-km, Flugzeug: 0,79 kWh/Pkm, E-Auto: 0,21 kWh/Fzg.-km, Bahn: 0,14 kWh/Pkm (Umweltbundesamt 2022).

Rund 75 Prozent der Dienstreisen der VBV-Gruppe wurden 2022 mit dem Pkw absolviert. Das ist zwar etwas weniger als im Jahr davor, allerdings steht dem anteiligen Rückgang ein Anstieg bei den Flugkilometern gegenüber, was die Treibhausgasbilanz der Dienstreisen insgesamt verschlechtert hat (siehe Abbildung 15). Das Jahr 2022 war was Flugreisen anbelangt im Vergleich zu den beiden Jahren davor wieder wesentlich weniger restriktiv, wodurch es auch wieder vermehrt zu Dienstreisen mit dem Flugzeug gekommen ist. Es ist jedoch anzumerken, dass das Ausmaß der Flugreisen nach absoluten Kilometern im Vergleich zum Jahr 2019, zum letzten „normalen“ Jahr vor der Corona-Pandemie, bei ungefähr der Hälfte liegt und damit auf einem deutlich niedrigeren Niveau als vor der Krise (siehe Abbildung 15). Erfreulich ist hingegen, dass bereits ein gewisser Anteil der Pkw-Dienstreisen mit E-Autos erfolgt, deren Energieverbrauch aufgrund des hohen Wirkungsgrades bei lediglich einem Drittel eines Pkw mit Verbrennungsmotor liegt. 2022 wurden 12,7 Prozent der Dienstreisekilometer mit batterieelektrisch angetriebenen Fahrzeugen zurückgelegt.

Mit der Bahn wurden auch 2022 nur verhältnismäßig wenige Kilometer zurückgelegt. Vor der Corona-Krise war der Bahnanteil noch deutlich höher. Leider ist es uns nach Abklingen der Pandemie, die zu einer Verlagerung der gewählten Verkehrsmittel auf das Auto geführt hatte, noch nicht gelungen, wieder mehr Dienstreisen auf die Schiene zu bringen. Anreize dafür gäbe es bereits. Seit 2020 besteht generell die Möglichkeit, für alle Dienstreisen mit der Bahn in der 1. Klasse zu reisen. Den Mitarbeitenden wird zudem nahegelegt, das Rail & Drive-Angebot für öffentlich nicht gut erreichbare Destinationen zu nutzen, um wenigstens den Großteil der Strecke mit der Bahn zurückzulegen. Der gewünschte Lenkungseffekt hat sich allerdings bisher nicht eingestellt. Wir werden daher noch stärkere Anreize für Dienstreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln schaffen.

Im Rahmen der Mitgliedschaften der VBV-Pensionskasse und der VBV-Vorsorgekasse bei der Green Finance Alliance gibt es neben den Zieldimensionen und Kriterien im Kerngeschäft auch in der Betriebsökologie umzusetzende Kriterien. Eines dieser Kriterien ist die Berücksichtigung klimarelevanter Aspekte in der Reise-Policy für Dienstreisen. Eine entsprechende Umsetzung dieses Kriteriums, bei der klare Grenzen für die Zumutbarkeit der einzelnen Verkehrsmittel festgelegt werden, ist noch in Ausarbeitung und soll im Jahr 2023 in Kraft treten und auch entsprechend gelebt werden. Die Daten für 2023 werden zeigen, wie sich diese Maßnahme auf die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel auswirken wird.

Emissionen und Klimaschutz

RELEVANZ UND AUSWIRKUNGEN

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

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

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

Auch die österreichische Bundesregierung hat sich im Anfang 2020 präsentierten Regierungsprogramm Klimaziele gesetzt: Bis 2040 soll das Land klimaneutral werden. Diese Aufgabe ist nur dann zu bewältigen, wenn alle Akteure an einem Strang ziehen und einen substanziellen Beitrag zum Klimaschutz leisten.

Der CO_2-Fußabdruck, den der laufende Betrieb der VBV verursacht, beträgt 210,4 Tonnen CO_2-Äquivalente (CO_2e). Der größte Hebel der Unternehmensgruppe im Kampf gegen die drohende Klimakatastrophe liegt aber in der Veranlagung.

HERANGEHENSWEISE UND LEISTUNG

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

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

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

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

	2019	2020	2021	2022
Dieselverbrauch in Liter	7.226	5.960	5.619	4.305
Benzinverbrauch in Liter	3.189	2.467	3.668	3.823
CO_2e in Tonnen Gesamt*	30,11	25,18	28,23	**23,96**

*) 2022: Emissionsfaktor (gesamt): 3,134 kg CO_2e/l Diesel und 2,739 kg CO_2e/l Benzin (Umweltbundesamt 2022)
2021: Emissionsfaktor (gesamt): 3,137 kg CO_2e/l Diesel und 2,891 kg CO_2e/l Benzin (Umweltbundesamt 2021)
2020: Emissionsfaktor (gesamt): 3,098 kg CO_2e/l Diesel und 2,723 kg CO_2e/l Benzin (Umweltbundesamt 2019)
2019: Emissionsfaktor (gesamt): 2,953 kg CO_2e/l Diesel und 2,752 kg CO_2e/l Benzin (Ecoinvent Datenbank v. 3.2)

Tabelle 16: THG-Emissionen des Fuhrparks

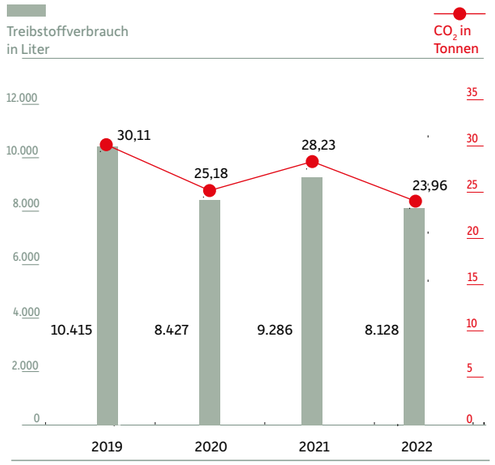


Abbildung 16: Entwicklung THG-Emissionen durch Fuhrpark

Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

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

Heizenergie
Da der Energieverbrauch für die Heizung der Büroräumlichkeiten nur auf Basis des Energieausweises geschätzt werden kann (siehe Kapitel „Energieversorgung und -verbrauch“, ab S. 80 und sich die angemietete Büroflächе nicht verändert hat, lag der geschätzte Heizenergiebedarf unverändert bei 399.488 Kilowattstunden. Dieser aus Fernwärme gewonnene Energiebedarf, multipliziert mit einem Emissionsfaktor von 192,9 g CO_2e/kWh (berechnet auf Basis der Daten der Umwelterklärung Wien Energie 2022), ergibt heizungsbedingte THG-Emissionen von 77,07 Tonnen CO_2e.

	2019	2020	2021	2022
Energiebedarf Fernwärme*	399.488	399.488	399.488	399.488
Heizenergie-bedarf /MA	2.512,5	2.269,8	2.231,8	2.219,4
THG-Emissionen in Tonnen CO_2e**	79,38	80,35	77,07	**77,07**

**) 2022-2021 Emissionsfaktor: 192,9 g CO_2e/kWh,
2020 Emissionsfaktor: 201,1 g CO_2e/kWh,
2019 Emissionsfaktor: 198,7 g CO_2e/kWh (Wien Energie 2022)

*Der Heizenergiebedarf für die Jahre 2019 – 2021 wurde rückwirkend korrigiert. Da der Heizenergiebedarf nicht erhoben werden kann, sondern als Näherungswert auf Basis des Energieausweises zu verstehen ist, ist eine Bereinigung um die Heizgradtage, die wir im Vorgängerbericht noch vorgenommen hatten, nicht aussagekräftig.

Tabelle 17: THG-Emissionen durch Heizenergiebedarf

Strom
Die Höhe der durch den Stromverbrauch verursachten THG-Emissionen wird maßgeblich durch die Energiequellen und -träger bestimmt, aus denen der bezogene Strom erzeugt wird. Als Mieter konnte und kann die VBV-Gruppe weder den Anbieter noch das konkrete Stromprodukt auswählen. Umso erfreulicher ist, dass der Vermieter mit Februar 2022 zur Stromversorgung des gesamten Gebäudes, in dem wir eingemietet sind, ein Ökostrom-Produkt ausgewählt hat. Die dem Strombedarf zuzurechnenden Scope 2-Emissionen der VBV-Gruppe beliefen sich im Jahr 2022 auf 0,58 Tonnen CO_2.

	2019	2020	2021	2022
Stromverbrauch gesamt in kWh	222.536	205.804	194.988	162.013
durch Stromverbrauch emittiertes CO_2 in Tonnen*	7,60	7,03	6,59	0,58
durch Stromverbrauch emittiertes CO_2 pro MA in Tonnen*	0,048	0,040	**0,037**	**0,003**

*) Emissionsfaktor 2019-01/2022: 34,17 g CO_2/kWh (Energie AG 2022), ab 02/2022: 0g CO_2/kWh (Energieallianz Austria AG 2022)

Tabelle 18: THG-Emissionen aufgrund des Stromverbrauchs

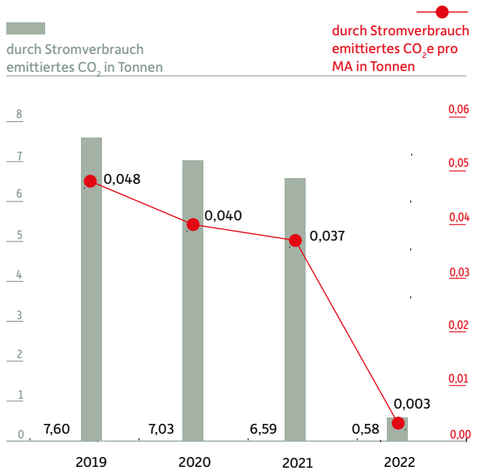


Abbildung 17: Entwicklung THG-Emissionen aufgrund des Stromverbrauchs

Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die Scope 3-Emissionen der VBV-Gruppe umfassen jene THG-Emissionen, die bei vorgelagerten Prozessen, wie der Beschaffung bzw. Produktion von Büromaterial und elektronischen Geräten, der Beschaffung von Dienstleistungen, den Anfahrtswegen der Mitarbeitenden, der Reinigung und dem Facility Management, im Rahmen der Mobilität der Mitarbeitenden auf Dienstreisen und bei nachgelagerten Prozessen, wie z. B. den Aktivitäten der Unternehmen, in die investiert wird, anfallen.

In unserer THG-Bilanzierung werden aufgrund der Datenverfügbarkeit jedoch nur jene Scope 3-Emissionen einbezogen, die durch die Herstellung des Papiers, die Anfahrtswege der Mitarbeitenden und die absolvierten Dienstreisen verursacht werden. Wir sind bestrebt, die in der THG-Bilanzierung inkludierten Scope 3-Emissionen zukünftig auszuweiten, um ein vollständigeres Bild unseres THG-Fußabdrucks zu erhalten. Die meisten Scope 3-Emissionen werden im Rahmen der veranlagten Vermögenswerte verursacht. Die Scope 3-Emissionen im Rahmen der Aktien- und Unternehmensanleihenportfolios werden in Form von relativen Kennzahlen (siehe Kapitel „Nachhaltige Veranlagung“, ab S. 50), wie dem relativen THG-Fußabdruck, gemessen und veröffentlicht.

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

Papier
Zur Berechnung der THG-Emissionen, die bei der Produktion des von uns im Haus verwendeten Kopierpapiers (495.000 Blatt) und des im Rahmen von Aussendungen verwendeten Papiers (5.330.481 Blatt) anfallen, wird das Gewicht des Papiers in Tonnen (29,15 Tonnen) berechnet und mit dem Emissionsfaktor für Recyclingpapier (822 kg CO_2e/Tonne Recyclingpapier) (Quelle: IPR Deutschland) multipliziert. Daraus ergibt sich für das Jahr 2022 für das Kopierpapier ein produktionsbedingter THG-Ausstoß von rund 2,0 Tonnen CO_2e und für das Papier für Aussendungen ein THG-Ausstoß von rund 21,9 Tonnen CO_2e. Das ergibt in Summe 23,9 Tonnen CO_2e, wobei für 2,6 Tonnen CO_2e davon bereits die beauftragte Druckerei im Rahmen ihrer CO_2-neutralen Produktion eine Kompensation vorgenommen hat.

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

Anfahrtswege der Mitarbeitenden
Nachdem seit der letzten Befragung zu den Anfahrtswegen der Mitarbeitenden bereits zwei Jahre vergangen waren und seither eine gewisse Fluktuation stattgefunden hat, wurde Anfang 2023 eine neue Erhebung betreffend das Jahr 2022 durchgeführt. Wie bereits bei der letzten Befragung wurde auch diesmal die geschätzte Homeoffice-Quote abgefragt und in der Berechnung berücksichtigt. An der Befragung haben 70 Prozent der Mitarbeitenden teilgenommen.

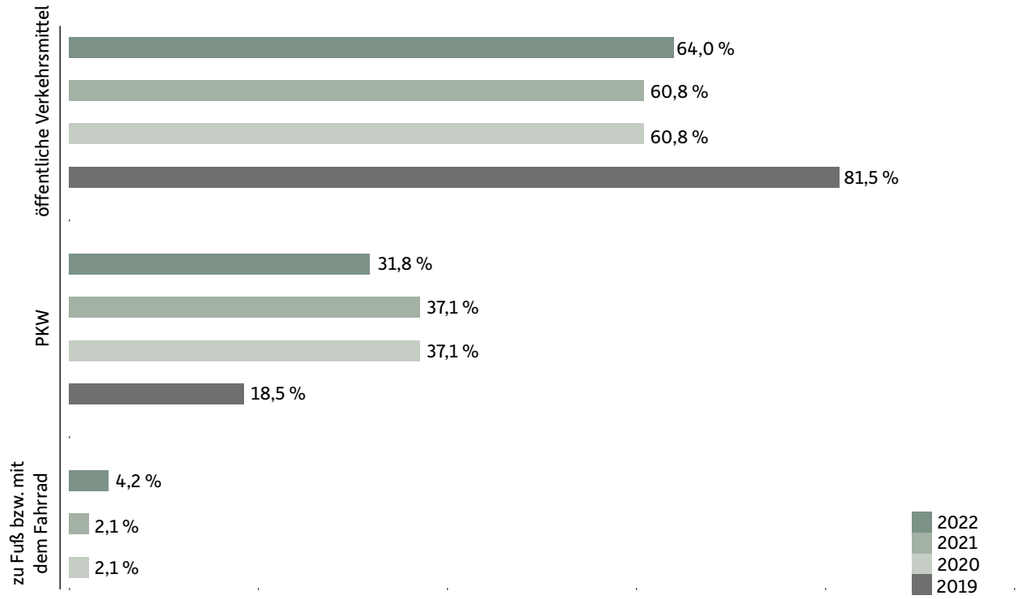


Abbildung 18: Entwicklung der Anteile der Kilometer ins Büro nach Verkehrsmittel

Wie Abbildung 18 zeigt, nutzt der Großteil der Mitarbeitenden die Öffentlichen Verkehrsmittel für den Weg ins Büro. Die VBV fördert die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel seit 2015 durch die Finanzierung des Job-Tickets für einen Teil der Mitarbeitenden. Die von 2019 auf 2020 ersichtliche Verlagerung eines Teils der mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zurückgelegten Kilometer hin zum Pkw ist wohl auf den Beginn der Pandemie 2020 und das dadurch ausgelöste Meiden von öffentlichen Verkehrsmitteln zurückzuführen. Da für 2021 keine neue Erhebung durchgeführt wurde, ist die Zusammensetzung der Kilometer für 2020 und 2021 gleich. Nachdem für das Jahr 2020 erstmals nach zurückgelegten Strecken per Rad oder zu Fuß gefragt wurde, gibt es hierzu keinen Wert für 2019.

	2019	2020	2021	2022
mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurückgelegte Kilometer	585.100	387.857	394.468	565.652
dadurch emittierte CO_2e in Tonnen*	4,2	2,8	2,9	4,1
mit dem Pkw zurückgelegte Kilometer	132.761	236.366	240.395	280.718
dadurch emittierte CO_2e in Tonnen**	22,4	39,9	40,5	46,9
mit dem Rad oder zu Fuß zurückgelegte Kilometer	k.A.	13.359	13.587	37.643
CO_2e-Emissionen in Tonnen GESAMT	26,6	42,7	**43,4**	**51,0**
CO_2e-Emissionen in Tonnen GESAMT pro MA	0,17	0,24	**0,24**	**0,28**

* Emissionsfaktoren: Bahn/S-Bahn (direkt): 6,9 g CO_2e/Pkm (Umweltbundesamt 2022), U-Bahn (gesamt): 5 g CO_2e/Pkm (Verkehrsauskunft Österreich 2020), Straßenbahn (gesamt) 5 g CO_2e/Pkm (Verkehrsauskunft Österreich 2020), Stadtbus: 44,2 g CO_2e/Pkm (Umweltbundesamt 2022)
** Emissionsfaktor Pkw (direkt): 2022: 167,1g CO_2e/Fzg-km (Umweltbundesamt 2022), 2021: 168,5 g CO_2e/Fzg-km (Umweltbundesamt 2021), 2019-2020: 168,8 g CO_2e/Fzg-km (Umweltbundesamt 2020)

Tabelle 19: Anfahrtswege der Mitarbeitenden nach Verkehrsmittel

Zu den Daten in der Tabelle 19 ist anzumerken: Um die THG-Emissionen, die durch den Berufsverkehr unserer Mitarbeitenden entstehen, berechnen zu können, befragen wir diese in regelmäßigen Abständen danach, welche Verkehrsmittel sie verwenden und welche Distanzen sie damit zurücklegen. Da nicht alle Mitarbeitenden an der Befragung teilnehmen, wird der so erhaltene Durchschnittwert pro Kopf mit der Kopfzahl der Mitarbeitenden multipliziert, um Näherungswerte für die Gesamtbelegschaft zu bekommen.

In der jüngsten Befragung haben wir für die öffentlichen Verkehrsmittel erstmals genau abgefragt, wie sich die Wege auf Bahn bzw. S-Bahn, U-Bahn, Straßenbahn, Stadtbus und Überlandbus aufteilen. Dabei hat sich gezeigt, dass mehr als 95 Prozent der Kilometer mit schienengebundenen Öffis zurückgelegt werden. Bisher hatten wir einen österreichischen Durchschnittswert als Emissionsfaktor für die öffentlichen Verkehrsmittel zur Berechnung herangezogen, der um einiges höher war als jener, den wir nun, auf Basis des tatsächlichen Nutzungsmix öffentlicher Verkehrsmittel durch unsere Mitarbeitenden, ermittelt und zur Berechnung verwendet haben. Um eine Vergleichbarkeit herzustellen, haben wir auch die THG-Emissionen der Jahre 2019 bis 2021 mit dem spezifisch ermittelten Emissionsfaktor rückwirkend neu berechnet. Es handelt es sich um eine Neudarstellung von Informationen gegenüber dem Vorgängerbericht, die zu einer höheren Genauigkeit der Daten beiträgt.

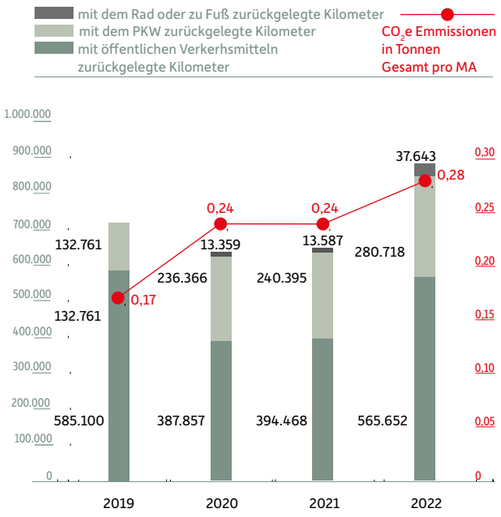


Abbildung 19: Entwicklung Anfahrtswege der Mitarbeitenden

In Abbildung 19 zeigt sich deutlich die geringere Mobilität aufgrund von Lockdowns und reduzierten Anwesenheiten im Büro in den Jahren 2020 und 2021. Wenn man diese Ausnahmejahre für einen Vergleich nicht einbezieht, wird deutlich, dass die insgesamt zurückgelegten Kilometer im Jahr (trotz Homeoffice) von 2019 auf 2022 um etwas über 20 Prozent angestiegen sind. Dabei haben die Kilometer mit den öffentlichen Verkehrsmitteln wieder beinahe das Niveau von 2019 erreicht, aber gleichzeitig haben sich die Kilometer mit dem Pkw mehr als verdoppelt. An der Entwicklung der THG-Emissionen pro Kopf ist abzulesen, dass durch die Verlagerung hin zum Pkw diese relative Kennzahl deutlich angestiegen ist. Von der Überarbeitung der Teleworking-Betriebsvereinbarung, welche mehr Homeoffice-Tage ermöglichen soll, erwarten wir, dass damit künftig auch die Fahrten der Mitarbeitenden in die Arbeit und nach Hause zurückgehen werden.

Dienstreisen

Da in den Jahren 2020 und 2021 pandemiebedingt wesentlich weniger Dienstreisen unternommen wurden, zeigt sich auch in der VBV im Jahr 2022 ein Post-Covid-Effekt. Das Ausmaß der Dienstreisen ist wieder deutlich angestiegen, wenn auch nicht auf das Niveau von 2019. Die damit verbundenen THG-Emissionen liegen im Jahr 2022 bei 33,84 Tonnen CO_2e.

	2019	2020	2021	2022
Flugzeug in Kilometer	64.306	4.401	14.842	33.796
dadurch emittierte CO_2e in Tonnen*	24,82	1,70	5,41	18,96
Pkw°) in Kilometer	137.033	53.714	65.856	107.290
davon mit E-Auto	-	-	13.325	18.401
dadurch emittierte CO_2e in Tonnen**	23,13	9,07	8,85	14,85
Bahn in Kilometer	28.416	1.110	3.321	3.813
dadurch emittierte CO_2e in Tonnen***	0,140	0,006	0,015	0,026
Gesamt Kilometer	229.755	59.225	84.019	144.899
Reisequote (km/MA)	1.445,0	336,5	469,4	805,0
CO_2e-Emissionen in Tonnen GESAMT	48,09	10,77	**14,28**	**33,84**
CO_2e-Emissionen in Tonnen GESAMT pro MA	0,30	0,06	**0,08**	**0,19**

°) Dabei handelt es sich um jene Wegstrecken, die mit Mietfahrzeugen oder Pkws im Eigentum der MA zurückgelegt wurden.
* Emissionsfaktoren direkt (Flugzeug): 2022: 560,9 g CO_2e/pkm (Umweltbundesamt 2022), 2021: 364,5 g CO_2e/pkm (Umweltbundesamt 2021), 2020-2019: 386 g CO_2e/pkm (Umweltbundesamt Website (2020))
** Emissionsfaktoren direkt (Pkw): 2022: 167,1 g CO_2e/Fzg-km (Umweltbundesamt 2022), 2021: 168,5 g CO_2e/Fzg-km (Umweltbundesamt 2021), 2020-2019: 168,8 g CO_2e/Fzg-km (Umweltbundesamt Website (2020))
*** Emissionsfaktoren direkt (Bahn): 2022: 6,9 g CO_2e/pkm (Umweltbundesamt 2022), 2021: 4,4 g CO_2e/pkm (Umweltbundesamt 2021), 2020-2019: 5 g CO_2e/pkm (Umweltbundesamt Website (2020))

Tabelle 20: Dienstreisen nach Verkehrsmittel

Je nach Erreichbarkeit und Zumutbarkeit gilt für Dienstreisen grundsätzlich: Der Zug hat Vorrang vor dem Auto und das Auto hat wiederum Vorrang vor dem Flugzeug. Wie bereits im Kapitel Energieversorgung und -verbrauch (siehe S. 86) erörtert, ist es unser Ziel, den Anteil der Dienstreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln wieder zu erhöhen. Die Dienstreise-Policy ist in Hinblick auf die Ergänzung klimarelevanter Aspekte in Überarbeitung und die Umsetzung der klimafreundlicheren Gestaltung der Dienstreisen soll noch im Jahr 2023 erfolgen.

Wie in vielen Unternehmen hat die COVID 19-Pandemie auch bei der VBV dazu geführt, dass Video- und Telefonkonferenzen vermehrt Einzug in den Arbeitsalltag gehalten haben. Mittlerweile sind sie zu einem festen Bestandteil geworden. Die mit moderner Technik ausgestatteten Besprechungszimmer werden auch weiterhin für diesen Kommunikationskanal genutzt werden. Dadurch kann der Einsatz von Telekonferenzen auch zukünftig Dienstreisen einsparen.

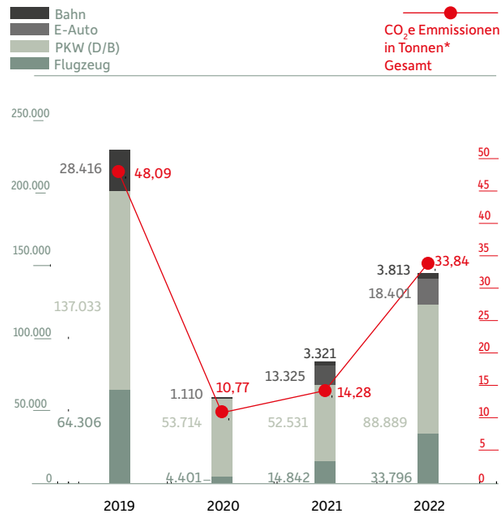


Abbildung 20: Dienstreisekilometer

Übersicht der THG-Emissionen differenziert nach Scopes

Für die im Jahr 2022 durch die Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Bürobetrieb der VBV-Gruppe verursachten und nicht vermeidbaren THG-Emissionen in Höhe von 210,4 Tonnen CO_2e erfolgte, wie auch schon in den vergangenen Jahren, eine Kompensation durch den Kauf von Humus-Zertifikaten unseres Partners Ökoregion Kaindorf. Abbildung 21 zeigt, welche Aktivitäten bzw. Komponenten in welchem Ausmaß zu dieser Summe an THG-Emissionen beigetragen haben.

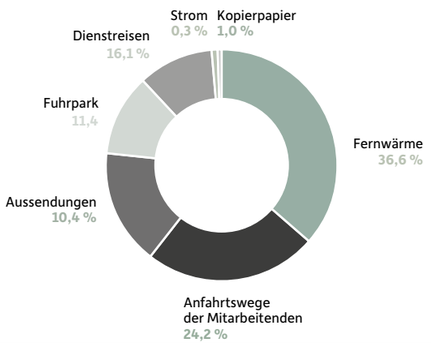


Abbildung 21: Zusammensetzung der Quellen der THG-Emissionen 2022

In Tabelle 21 ist zu sehen, auf welche Komponenten die nach Scope1 (direkte THG-Emissionen), Scope 2 (indirekte energiebezogene THG-Emissionen) und Scope 3 (indirekte THG-Emissionen aus vor- und nachgelagerten Prozessen) kategorisierten im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit der VBV-Gruppe im Bürobetrieb verursachten THG-Emissionen zurückzuführen sind. Der THG-Fußabdruck ist im Vergleich zum Vorjahr zwar angestiegen, aber dies ist nach den Ausnahmejahren 2020 und 2021 nicht überraschend. Die THG-Emissionen im Zusammenhang mit dem Fuhrpark und dem Papierverbrauch für Aussendungen sind gesunken, während die durch Dienstreisen und die Anfahrtswege der Mitarbeitenden verursachten THG-Emissionen im Vergleich zum Vorjahr in einem größeren Ausmaß gestiegen sind.

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

Tabelle 21: Entwicklung THG-Emissionen nach Scope

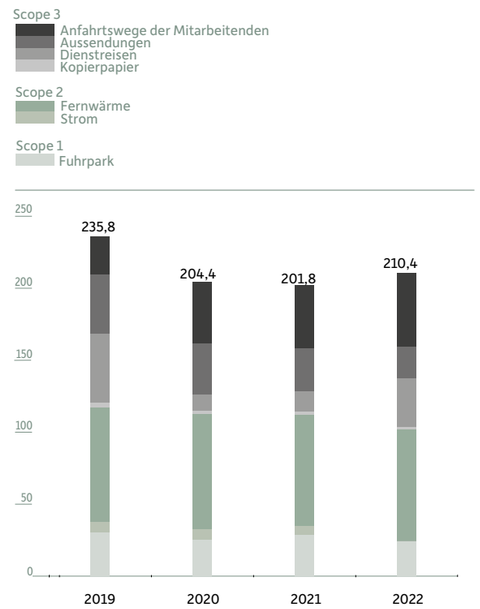


Abbildung 22: Entwicklung THG-Fußabdruck in Tonnen CO_2e nach Quelle

Die Entwicklung der relativen Kennzahlen in Bezug auf die THG-Emissionen ist in den folgenden beiden Abbildungen dargestellt. Die THG-Emissionen je 1.000 AWLB zeigt einen kontinuierlichen Abwärtstrend, während der Trend bei den THG-Emissionen pro Mitarbeitenden von 2019 bis 2021 auch deutlich gesunken, aber 2022 wieder leicht gestiegen ist.

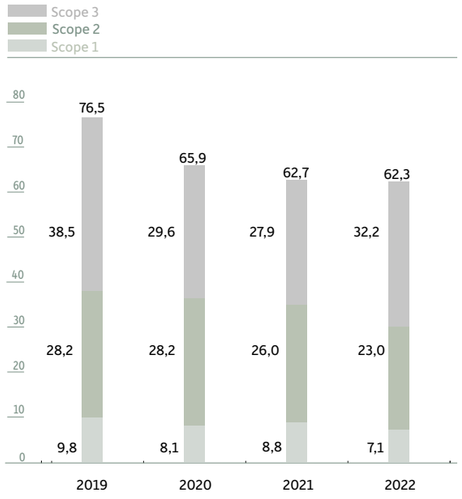


Abbildung 23: Relative THG-Emissionen pro 1.000 Berechtigte

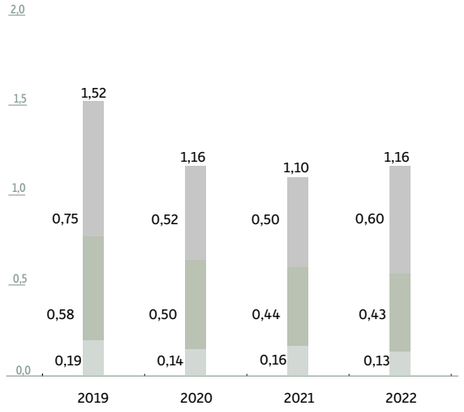


Abbildung 24: Entwicklung des THG-Fußabdrucks nach Scopes pro MA

Abfallmanagement

RELEVANZ UND AUSWIRKUNGEN

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

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

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

HERANGEHENSWEISE UND LEISTUNG

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

Im Jahr 2022 sind am Standort in Wien 9 Kilogramm an Elektro-Abfall ohne gefährliche Inhaltstoffe und 411 Kilogramm an gefährlichem Abfall angefallen, der von der Saubermacher Dienstleistungs-AG entsorgt wurde.

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

*Schätzwerte, die erst ab 2020 erhoben wurden

Tabelle 22: Entwicklung Abfallaufkommen

Nachhaltigkeitsprogramm – Ziele und geplante Maßnahmen

UMWELT UND KLIMA

Themen-bereich	SDGs	Ziel	Bis	Maßnahme	Status
Material-einsatz		Weitere Reduktion des Papierverbrauchs	laufend	Automatisierungsprozess mittels Software, der 1.000 Seiten Papier pro Monat einspart	Umsetzung verzögert sich
				Gewinnspiel unter neu bei Meine VBV-Registrierten	2022 umgesetzt und für 2023 geplant
			2024	Digitalisierung des Briefverkehrs mit AWLBs, die bei Meine VBV registriert sind (wie z.B. Abruf Pensionsleistung, Abfindungen usw.)	NEU
THG-Emissio-nen		Entwicklung eines nach dem Pariser Klimaziel ausgerichteten THG-Reduktionspfades (exkl. Scope 3 aus Veranlagung)	2023	Analyse des aktuellen Status & Ausarbeitung entsprechender Maßnahmen	NEU
Mobilität	13.1 13.2	Die Pkw-Kilometer (B/D) bei Dienstreisen um 50 % (Basis 2019) reduzieren und mehr Öffis nutzen	2023	Änderung der Dienstreiseordnung gemäß Green Finance Alliance Kriterienkatalog. Bewerben von Rail & Drive.	Ergänzung zu Dienstreiseordnung beschlossen. Pkw-Kilometer um 35% geringer als 2019.
		Reduktion der mit den Dienstreisen im Zusammenhang stehenden THG-Emissionen		Car-Policy und Anschaffung von E-Auto(s) als Dienst-Kfz der VBV-Gruppe (Pool-Autos)	Ergänzung zu Dienstreiseordnung beschlossen. Option für klimafreundlichere Gestaltung der Dienstreisen → Evaluierung und Präsentation der Optionen 2023 geplant.
		Reduktion CO_2-Fußabdrucks der Anfahrtswege der Mitarbeitenden um mind. 25 % im Vergleich zu 2019		Teleworking ermöglichen → erfolgt. Ausweitung Teleworking ab Q2 2023. Job-Ticket für alle ermöglichen → im Rahmen des Cafeteria-Systems der Sozialleistungen geplant.	THG-Emissionen sind (u.a. wegen Verschiebung von Öffis zum Pkw) von 2019 auf 2022 leider deutlich gestiegen.
Abfall		Verringerung der Fehlwurfquote	2023	Erstmalige Erhebung der Fehlwurfquote und anschließende Evaluierung diverser Möglichkeiten	Eingestellt, aufgrund von geringem Abfallaufkommen.

Legende
- Neu
- planmäßig in Umsetzung
- erledigt/abgeschlossen
- verzögert sich
- geplant
- verschoben/eingestellt

Themen-bereich	SDGs	Ziel	Bis	Maßnahme	Status
Reduk-tion THG-Emissio-nen		PK: Reduktion des relativen CO_2-Fußabdrucks des Aktienportfolios (Scope 1 + 2 gem. PCAF) um 30% im Vergleich zu 2019. VK: Reduktion des relativen CO_2-Fußabdrucks des Aktienportfolios (Scope 1 + 2 gem. PCAF) um 20% im Vergleich zu 2021.	2025	Produkte gemäß Transitionsstrategie/Kriterienkatalog selektieren sowie gezielte Dekarbonisierungsstrategien ein- und umsetzen	Produkte (u.a. Klima-Transitions- und Technologie-Fonds) für Transitionsstrategien im Einsatz. Maßnahmen werden gemäß Klimastrategie umgesetzt.
	13.1 13.2	Strategisches Veranlagungs-Oberziel: „Klimaschutz, Begrenzung Erderwärmung auf 1,5°C“ (SDG13)	2030	Veranlagen gemäß Transitionsstrategien, Paris Aligned Index-Strategien und Kriterienkatalog bzw. Ausschlusskriterien	In Umsetzung. (Bewertung des Temperaturpfades noch nicht wissenschaftlich fundiert möglich).
				2023 erstmalige Erstellung der Klima- und Engagementberichte für 2022 im Rahmen der Green Finance Alliance Mitgliedschaften von PK und VK	NEU
		PK: Reduktion des relativen CO_2-Fußabdrucks der Unternehmensanleihen (Scope 1 + 2 gem. PCAF) um 30% im Vergleich zu 2020. VK: Reduktion des relativen CO_2-Fußabdrucks der Unternehmensanleihen (Scope 1 + 2 gem. PCAF) um 20% im Vergleich zu 2021.	2025	Produkte gemäß Klima- und Transitionsstrategie selektieren	Produkte (u.a. Klima-Transitions- und Technologie-Fonds) für Transitionsstrategien im Einsatz. Maßnahmen werden gemäß Klimastrategie umgesetzt.
		100% der Portfoliounternehmen des Aktienportfolios sollen bis 2040 THG-Reduktionsziele festgelegt haben. Das Zwischenziel für 2025 liegt bei 50%.	2025	Engagement bei Fondsmanagern	NEU

abgeschlossene Maßnahmen & Ziele 2022

Themen-bereich		Ziel	Bis	Maßnahme	Status
Energie		Bezug von Ökostrom	2022	Einwirken auf Vermieter	Mit Februar 2022 umgesetzt
Engage-ment in der Ver-anlagung, Dialog	13.1 13.2	In allen von der PK verwendeten Publikumsfonds oder ETFs die Grundsätze der Nachhaltigkeit der VBV PK umzusetzen	2022	Engagement der PK-Veranlagung bei externen Fondsmanagern	In Umsetzung → Umsetzung im Rahmen der Engagementstrategie im laufenden Betrieb.
		Stewardship und Engagement Policy formulieren und Festlegung von Engagement-Strategie(n) und -Zielen in der Veranlagung	2023	Erarbeitung mittels Workshops, Erhebung des IST-Zustandes bzgl. definierter Kriterien für die Ableitung von Zielsetzungen	Policy wurde beschlossen, Engagementstrategie wurde erstellt und beschlossen → Umsetzung der Strategie und Ziele im laufenden Betrieb.
Klima-schutz in der Ver-anlagung		Strategisches Veranlagungs-Oberziel: „Klimaschutz, Begrenzung Erderwärmung auf 1,5°C“ (SDG13)	2030	Mitgliedschaft der PK & VK bei Green Finance-Alliance	Als Mitglied aufgenommen. Klimastrategie wurde erstellt und auf der Website veröffentlicht.

Mitarbeitende und Soziales

Arbeit im grünen Bereich.

Unser Zugang

Die Gesellschaft ist im Wandel, genauso wie der Arbeitsmarkt. Um auch in Zukunft erfolgreich am Markt agieren zu können, müssen Unternehmen flexibel auf das sich ändernde Umfeld, auf Trends und den gesellschaftlichen Wandel reagieren. Die VBV sieht daher in einer innovativen Unternehmenskultur eine wesentliche Voraussetzung, um die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens ständig weiter zu entwickeln. Dies gilt auch in Hinblick auf die Mitarbeitenden des Unternehmens.

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

Personalpolitik

Personalmarketing
Die VBV sucht Mitarbeitende, die gerne in einem verantwortungsbewusst und nachhaltig agierenden Unternehmen ihre Fähigkeiten einbringen wollen. Wir fördern unsere Mitarbeitenden auf Basis ihres Leistungspotenzials und ihrer Eignung und legen Wert auf langfristige, vertrauensvolle Beziehungen. Damit wollen wir die Loyalität zum Unternehmen fördern, umgekehrt können sich unsere Mitarbeitenden auf die Loyalität der VBV auch in persönlich belastenden Situationen verlassen.

Personalrecruiting
In der Auswahl und Integration neuer Mitarbeitender sehen wir einen wichtigen Erfolgsfaktor. Bei der Aufnahme setzt die VBV auf initiative, leistungsbereite und kundenorientierte Menschen mit hoher Team- und Kommunikationsfähigkeit, die für ihre Aufgaben gut qualifiziert sind. Bei gleicher Eignung geben wir internen KandidatInnen den Vorrang. Offene Positionen werden grundsätzlich intern bekannt gegeben. Die VBV hat auch einen umfassenden Prozess zur Einführung neuer Mitarbeitender etabliert. Wir erwarten, dass in der Personalbeschaffung in den kommenden Jahren das Generationen- und Nachfolgemanagement ebenso wie die Themen Diversität und Inklusion an Bedeutung zunehmen werden.

Leistungsmanagement

Eine klare Zuordnung von Aufgaben und Verantwortungsbereichen, gemeinsame Zielvereinbarungen und Erfolgsmessung sind in der VBV wichtige Instrumente der Mitarbeiterführung und -entwicklung. Sie erleichtern auch den Mitarbeitenden, die Anforderungen des Unternehmens und der Führungskraft hinsichtlich Aufgabenerfüllung, Zielerreichung und Verhalten zu erkennen und ihre Leistungen an den vereinbarten Zielen einzuschätzen. Die Führungskräfte der VBV sorgen für größtmögliche Selbständigkeit der Mitarbeitenden bei der Erreichung der Ziele und der Entfaltung ihrer Potenziale.

Die Mitarbeitenden sollen ihren Aufgabenbereich und die Bewertungskriterien kennen und verstehen, damit sie diese Aufgaben optimal erfüllen können. Daher formulieren Führungskräfte zusammen mit den Mitarbeitenden im Rahmen des jährlichen Mitarbeiterorientierungsgespräches (MOG) anspruchsvolle und messbare Ziele. Diese dienen als Grundlage für eine transparente und objektive Leistungsbeurteilung. Im MOG (oder auch in einem Zwischengespräch) steht die fachliche und persönliche Entwicklung im Fokus. Zielerreichung sowie die erbrachte Leistung werden qualitativ bzw. quantitativ bewertet. Feedback beinhaltet sowohl positive als auch kritische Aspekte. Es erfolgt immer sachlich, offen, fair und direkt zwischen den Beteiligten. In den vergangenen Jahren haben wir die Themen „Arbeiten im Homeoffice“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in die MOG aufgenommen.

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden messen wir regelmäßig in Form von standardisierten Befragungen. Die Ergebnisse sind eine wichtige Quelle zur objektiven Beurteilung der Mitarbeiterzufriedenheit und des Betriebsklimas und gegebenenfalls Anstoß für Maßnahmen zur Weiterentwicklung des Unternehmens.

Vergütung
Unsere Gehaltspolitik soll die langfristige Loyalität der Mitarbeitenden zum Unternehmen fördern. Sie orientiert sich an der persönlichen Leistung und an marktüblichen Maßstäben. Die VBV führt regelmäßige Gehaltsvergleiche durch, um eine wettbewerbsfähige und objektive Positionierung sicherzustellen. Die Vergütung umfasst je nach Funktion das Grundgehalt, Überstundenpauschalen, variable Gehaltsbestandteile, Sozialleistungen und andere Zuwendungen. Eine wesentliche Sozialleistung in der VBV stellen die Beiträge in die Pensionskassenkonten der Mitarbeitenden dar, siehe Absatz „Vergütung der Mitarbeitenden“.

Personalentwicklung
Aufgabe der Personalentwicklung ist es, vorhandene Fähigkeiten und Potenziale der Mitarbeitenden zu erkennen, zu erhalten und zu fördern sowie diese mit den Anforderungen des Unternehmens in Übereinstimmung zu bringen. Wir bieten unseren Mitarbeitenden dazu Schulungs- und Entwicklungsmöglichkeiten in Form von individuellen Coachings, Fachkarrieren und vielfältigen Seminaren.

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

Führung

Nachhaltig erfolgreiche Führung erfordert hohe persönliche, soziale und fachliche Kompetenz. Wir erwarten von unseren Führungskräften, dass sie eine zeitgemäße, faire und motivierende Führungskultur vorleben. Die Personalabteilung stellt ihnen die dafür nötigen Instrumente und Entwicklungsmaßnahmen zur Verfügung. Zum Führungsstil, den wir in der VBV fördern, gehört es, dass Führungskräfte die Anerkennung ihrer Mitarbeitenden durch vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung und Offenheit gewinnen.

In der VBV setzen Führungskräfte Vertrauen in ihre Mitarbeitenden und vereinbaren klare, anspruchsvolle und erreichbare Ziele. Sie kommunizieren verständlich, respektvoll und transparent. Gleichzeitig geben sie ihren Mitarbeitenden Freiräume, damit diese ihre Aufgaben mit hoher Motivation erfüllen, sich entfalten und laufend verbessern können.

Mitarbeitende

Alle Mitarbeitenden der VBV tragen maßgeblich zum Unternehmenserfolg bei.

Wir wollen, dass sie sich ihrer Verantwortung für das Unternehmen und ihre Kundinnen und Kunden bewusst sind und ihre Aufgaben selbständig und zuverlässig erfüllen. Sie kommunizieren auf allen Ebenen transparent und offen; für Information besteht sowohl eine Bring- als auch eine Holschuld. Als nachhaltig ausgerichtetes Unternehmen erwarten wir von allen Mitarbeitenden, dass sie auf einen sorgsamen Umgang mit den zur Verfügung gestellten Ressourcen achten.

Die Zusammenarbeit ist geprägt von Respekt, gegenseitigem Vertrauen, Engagement, Loyalität und ist ausgerichtet auf die Ziele des Unternehmens. Die Mitarbeitenden arbeiten stets getreu unseres Mottos, dass jede Kundin und jeder Kunde wichtig ist.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden die Bereitschaft, sich persönlich weiterzuentwickeln und weiterzubilden und offen und engagiert an der Entwicklung innovativer Produkte und Dienstleistungen mitzuwirken.

Die Mitarbeitenden tragen zur Weiterentwicklung der VBV bei, indem sie sich unter anderem im Rahmen der Mitarbeiterorientierungsgespräche aktiv einbringen und die dabei vereinbarten Ziele umsetzen.

Kommunikation und Information

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

Miteinander und Teamgeist

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

Soziale Verantwortung
Der VBV ist das physische und psychische Wohlbefinden der Mitarbeitenden wichtig. Daher bieten wir präventive Maßnahmen an und sensibilisieren unsere Mitarbeitenden hinsichtlich ihrer Eigenverantwortung zur Förderung ihrer Gesundheit. Dies geschieht etwa durch Vorträge zur Gesundheit oder das Angebot zur Teilnahme an kostenlosen Vorsorgeuntersuchungen.

Unser Ziel ist es, die Arbeitsbedingungen soweit möglich den Lebenssituationen der Mitarbeitenden anzupassen, damit diese Privatleben und Beruf gut vereinbaren können. Mitarbeitende, die in kritische Lebenssituationen geraten sind, unterstützt die VBV, wenn sie professionelle Beratung in Anspruch nehmen wollen, und indem sie die Arbeitszeiten und -bedingungen soweit möglich anpasst.

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

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

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

Wir arbeiten eng mit dem Betriebsrat zusammen, um auch auf diesem Weg den Anliegen unserer Mitarbeitenden hinsichtlich der Arbeitsinhalte und -bedingungen genügend Rechnung zu tragen.

Trennungsmanagement

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

Organisation und Abläufe im Personalmanagement

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

Soziales

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

Bei ihrem sozialen Engagement fokussiert sich die VBV ganzheitlich auf gesellschaftliche Verantwortung. Wir kooperieren beispielsweise mit Organisationen, die ältere Menschen oder die Menschen in kritischen Lebenssituationen betreuen. Die VBV unterstützt soziales Engagement von Mitarbeitenden, beispielsweise bei Spendensammlungen oder indem diese bei Sozialunternehmen mitarbeiten.

Als Finanzinstitut, das Pensions- und Abfertigungsgelder veranlagt und verwaltet, sieht die VBV eine besondere Verantwortung, zur Finanzbildung (engl. Financial Literacy) beizutragen. Wir fördern, basierend auf unserer Kompetenz in diesem Bereich, insbesondere das Wissen über die Betriebliche Altersvorsorge und Nachhaltigkeit. Weitere Informationen zu unseren Aktivitäten im Bereich Finanzbildung sind im Kapitel „Dialog und Information“ (S. 38) zu finden.

Einen Beitrag für eine bessere und lebenswertere Gesellschaft leistet die VBV auch durch betriebliche Freiwilligenarbeit (Corporate Volunteering). Dazu zählen vom Unternehmen initiierte Aktionstage oder die Unterstützung von ehrenamtlichem Engagement unserer Mitarbeitenden. Diese können bis zu 2 Arbeitstage im Jahr für die Mitarbeit bei Hilfsorganisationen wie dem Roten Kreuz, der Volkshilfe oder dem Team Österreich verwenden.

Einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Gesellschaft leisten wir überdies durch Spenden-Aktionen und die Kooperation mit Sozialunternehmen.

Beschäftigung und Arbeitgeberqualität

RELEVANZ UND AUSWIRKUNGEN

Die Baby-Boomer Generation geht in Pension. Ein Blick auf die Altersverteilung der Menschen in Österreich zeigt, dass die beginnende Pensionierungswelle die Gesellschaft vor große Herausforderungen stellt. Schon jetzt ist der Arbeits- und Fachkräftemangel nach Einschätzung vieler Ökonomen und Arbeitsmarktexperten ein Hemmschuh für die heimische Wirtschaft. Das bestätigen auch die Erfahrungen und Berichte vieler Unternehmen.

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

Vollzeitbeschäftigte Menschen verbringen mehr Zeit in der Arbeit als mit der Familie oder im Freundes- und Bekanntenkreis. Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit dem Betriebsklima und den vom Unternehmen gebotenen Leistungen ist daher eine entscheidende Voraussetzung für ein hohes Maß an Motivation und Loyalität. Die VBV-Gruppe beschäftigt 180 Mitarbeitende und legt großen Wert darauf, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

HERANGEHENSWEISE UND LEISTUNG

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

Freiwillige Leistungen und Fringe Benefits

Ein Vorteil, den Angestellte der VBV genießen, ist die zentrale Lage des Bürostandorts im zweiten Wiener Gemeindebezirk und die optimale Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Eine Kantine bietet Frühstück und Mittagessen zu vergünstigten Preisen, daneben können VBV Mitarbeitende einen Verpflegungslieferdienst nutzen. Außerdem stehen in den Büroräumlichkeiten der VBV Obst und Gemüse, Kaffee, Tee und Soda kostenlos zur Verfügung. Regelmäßige Mitarbeiterevents (u.a. kulturelle Grätzel Walks, Herbstfest) zählen ebenso zu den Fringe Benefits wie eine betriebliche Pensionsvorsorge, die wir als Anbieter betrieblicher Vorsorgelösungen selbstverständlich auch für unsere eigenen Mitarbeitenden abschließen.

In den Genuss dieser und sonstiger freiwilligen Leistungen und Benefits, die wir als Arbeitgeber bieten, kommen die Teilzeitarbeitskräfte ebenso wie die Vollzeitarbeitskräfte. Am Pensionskassenmodell partizipieren alle Mitarbeitende mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. In der Regel gehen die Dienstverhältnisse nach einer kurzen Befristungsphase zu Beginn des Arbeitsverhältnisses (durchschnittlich drei Monate) in ein unbefristetes Dienstverhältnis über.

Diese freiwilligen sozialen Leistungen tragen zur hohen Zufriedenheit in der Belegschaft bei. Ein wichtiges Werkzeug, um diese zu evaluieren und die eigene Attraktivität als Arbeitgeber unter Einbeziehung der Mitarbeitenden zu verbessern, ist die laufende Teilnahme an der Initiative „Great Place to Work“.

„Great Place to Work“

Nachdem die Vorsorgekasse bereits gute Erfahrungen mit dem Institut „Great Place to Work“ gesammelt hatte, hat die VBV 2019 erstmals auch gruppenweit an der Mitarbeiterbefragung durch diese Initiative teilgenommen. Aus der im Jahr 2021 durchgeführten Befragung gehen die Bedürfnisse und Wünsche unserer Mitarbeitenden deutlich hervor. In Arbeitsgruppen werden die Anregungen evaluiert und darauf aufbauend ein Maßnahmenplan ausgearbeitet. Über den Fortschritt bei der Umsetzung

der einzelnen Maßnahmen wird die gesamte Belegschaft regelmäßig informiert.

Dabei kann es um kleine Verbesserungen gehen, es können aber auch große Projekte daraus erwachsen. So kam in den Befragungen der Wunsch nach gesünderer Mittagsverpflegung zum Ausdruck. Daraufhin hat die VBV das in vielerlei Hinsicht nachhaltige B2B-Lieferrestaurant WebRestaurant damit beauftragt, frisch gekochtes, gesundes, ausgewogenes und vielen Geschmacksrichtungen entsprechendes Essen direkt ins Büro zu liefern. Wie eine Mitarbeiterumfrage zeigt, wird dieses Angebot sehr begrüßt. Über 60 % aller Mitarbeitenden nutzen es und bestätigen, seither vermehrt vegetarische oder vegane Speisen zu sich zu nehmen. Ein anderes Beispiel ist die geplante Einführung eines „Cafeteria-Modells“ zur Neugestaltung des Systems der freiwilligen Sozialleistungen: Da aber je nach Lebensphase und individuellem Bedarf unterschiedliche Angebote attraktiv sein können, wollen wir den Mitarbeitenden zukünftig die Möglichkeit bieten, aus einer breiten Palette den optimalen Mix an Sozialleistungen und Benefits aus zuwählen.

Verstärkte Kommunikation
Ebenfalls aus den Befragungen von „Great Place to Work“ der vergangenen Jahre hervorgegangen ist, dass sich die Mitarbeitenden eine verstärkte interne Information und Kommunikation wünschen.

Im Zuge der Corona-Krise hat der Anteil der im Homeoffice erbrachten Arbeit stark zugenommen. Der Informationsaustausch, der davor teilweise auch durch informelle Kommunikation „zwischen Tür und Angel“ stattgefunden hat, war dabei nur noch eingeschränkt möglich, gleichzeitig ist der Kommunikationsbedarf gestiegen. Daher waren neue Informationswege und Dialogformate gefragt. Das betrifft auch die Kommunikation zwischen den Vorständen und den Mitarbeitenden. In der VBV ist es üblich, dass sich die Mitarbeitenden mit wichtigen Anliegen direkt an die Vorstände wenden können. Genauso ist es Usus, dass Vorstände Mitarbeitende in deren Büros aufsuchen, um sich mit ihnen auszutauschen, oder dass Fragen auf kurzem Weg auf dem Gang oder in den Sozialräumen mit den Mitarbeitenden geklärt werden.

Um den Informationsfluss trotz eingeschränkter informeller Kommunikation aufrechtzuerhalten, informiert das Vorstandsteam die Mitarbeitenden über aktuelle Ereignisse, Projekte und Entwicklungen nach wie vor auch über virtuelle Formate: Neben regelmäßigen Emailaussendungen und häufigeren Web-Meetings findet alle sechs Wochen ein virtueller „Chat mit dem Vorstand“ statt. Daran nehmen meistens mehr als 100 Mitarbeitende teil. Dabei informieren Vorstandsmitglieder über aktuelle Themen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, Fragen zu stellen sowie Anregungen und Wünsche zu deponieren.

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

Mitarbeiterorientierungsgespräch

Mit allen Mitarbeitenden findet jährlich ein Mitarbeiterorientierungsgespräch (MOG) statt. Dabei erhalten diese von ihren Vorgesetzten eine Beurteilung, besprechen das vergangene Jahr, ob die gemeinsam gesetzten Ziele erreicht wurden und vereinbaren für das kommende Jahr neue Ziele sowie Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Neben dem Feedback durch die Vorgesetzten erfolgt auch ein Resümee aus Sicht der Mitarbeitenden. Als Dokumentation und zur Strukturierung des Gesprächs dient das MOG-Formular, in dem die wichtigsten Ergebnisse von den Vorgesetzten festgehalten werden. Die besprochenen Weiterbildungsmaßnahmen und Zielvereinbarungen werden an die Personalabteilung weitergeleitet.

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

Einstellung, Einführung und Einschulung

Die VBV legt großen Wert darauf, unter den BewerberInnen die am besten geeigneten Mitarbeitenden zu finden und diese möglichst rasch und gut im Unternehmen einzuführen sowie in ihren Tätigkeitsbereich einzuschulen. Bewerbungsgespräche werden in der Regel von der Personalabteilung gemeinsam mit der Führungskraft geführt. In der zweiten Runde lernen BewerberInnen auch das Team kennen. Für eine Einstellung sind neben der fachlichen Qualifikation insbesondere Teamfähigkeit und soziale Kompetenz entscheidend. Wenn der Bewerbungsprozess erfolgreich abgeschlossen und eine Person eingestellt wurde, versuchen wir, den Start in der VBV so einfach wie möglich zu machen. Schon

bei Vertragsunterzeichnung vermittelt eine Willkommensmappe alle relevanten Informationen über den neuen Arbeitgeber, über gesetzliche Anforderungen, Verhaltensregeln und Gepflogenheiten sowie sonstiges Wissenswertes.

Ergänzend absolvieren alle neuen Mitarbeitenden eine obligatorische Grundschulung, in der ihnen die wesentlichen Aspekte der Arbeit in der VBV vermittelt sowie AnsprechpartnerInnen in allen Abteilungen vorgestellt werden. Damit wollen wir möglichst frühzeitig ein Verständnis dafür vermitteln, wie die Abteilungen innerhalb der VBV zusammenarbeiten. Diese intensive Einführungs- und Einschulungsphase erstreckt sich über die ersten Monate und folgt dem Prinzip Learning by Doing. Durch diverse Workshops begegnen die neu Eingestellten persönlich ihren KollegInnen, lernen von ihnen und erhalten einen guten Überblick über die verschiedenen Tätigkeitsbereiche in der jeweiligen Gesellschaft und Zusammenarbeit zwischen Abteilungen.

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

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die VBV nimmt Rücksicht auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden und setzt eine Reihe von Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben zu fördern.

Ein Gleitzeitmodell bietet Flexibilität und schafft insbesondere für berufstätige Mütter und Väter notwendige Freiräume für die Kinderbetreuung. Generell können die Mitarbeitenden bei individuellen Herausforderungen im privaten Bereich darauf bauen, dass wir als verantwortungsvoller Arbeitgeber Rücksicht nehmen und ihnen nach Möglichkeit helfen und entgegenkommen.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu analysieren und systematisch weiter zu verbessern, setzen wir seit 2021 auf einen standardisierten Prozess. Nachdem die Vorsorgekasse bereits seit 2015 am Audit berufundfamilie teilnimmt und gute Erfahrungen damit gemacht hat, hat die VBV-Gruppe auch für die übrigen Gesellschaften 2021 diesen Prozess gestartet. Ziel ist es, bestehende Maßnahmen zu evaluieren und weiterzuentwickeln sowie neue Angebote zu schaffen, die zu einer bestmöglichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Attraktivität der Arbeit bei der VBV beitragen. Unter intensiver Mitwirkung unserer Mitarbeitenden haben wir folgende vier Handlungsfelder identifiziert, mit denen wir uns bis zur Re-Auditierung im Jahr 2024 intensiv befassen werden und in denen wir uns Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung setzen wollen:

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

Folgende Maßnahmen haben wir (seit 2021) bereits realisiert:

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

Darüber hinaus arbeiten wir an der Festlegung klarer Regeln für die Planung von Meetings, die Rücksicht nehmen auf Betreuungsverpflichtungen und an Seminarangeboten zur Unterstützung des Arbeitens im Homeoffice. Um die Mitarbeitenden, die im Homeoffice arbeiten, die Telefonanbindung zur VBV zu erleichtern, wurde eine Lösung für Telefonate über die Internetverbindung des Unternehmens (VoIP) umgesetzt. Der regelmäßige Einsatz eines Stimmungsbarometers im Intranet wird vorbereitet.

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

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

Karenz
Im Berichtszeitraum hatten 8 unserer Mitarbeiterinnen Karenzanspruch, den sie auch alle in Anspruch genommen haben. Mit sieben Mitarbeiterinnen, die nach ihrer Karenz wieder zurückgekehrt sind, beträgt die Rückkehrquote 100 Prozent.

	Männer	Frauen	Gesamt
Anzahl Mitarbeitende mit Karenzanspruch	k.A.*	8	8
Anzahl Mitarbeitende in Karenz	0	8	8
Anzahl Mitarbeitende nach Karenz in Arbeit zurückgekehrt	0	7	7
Anzahl Mitarbeitende nach Karenz nicht in Arbeit zurückgekehrt	0	0	0
Rückkehrrate in Prozent	-	100 %	100 %
Anzahl Mitarbeitende mit aufrechtem Arbeitsverhältnis 1 Jahr nach Rückkehr aus Karenz	0	0	0
Anzahl Mitarbeitende ohne aufrechtes Arbeitsverhältnis 1 Jahr nach Rückkehr aus Karenz	0	0	0

* Bei Männern kann dazu keine Aussage getroffen werden, da diese nicht dazu verpflichtet sind, zu melden, wenn sie Vater werden.

Tabelle 23: Kennzahlen Karenz

Homeoffice

Homeoffice war nach Ausbruch der Corona-Pandemie ein wirksames Konzept, um die Mitarbeitenden vor einer Infektion zu schützen. Um das Arbeiten von zuhause zu erleichtern, hat die VBV mit dem Betriebsrat eine Rahmenvereinbarung getroffen, die es den Mitarbeitenden und Führungskräften ermöglicht, individuelle Regelungen festzulegen. Dabei können bis zu 40 Prozent der Arbeitszeit im Homeoffice absolviert werden. Diese Vereinbarung besteht auch nach der akuten Bedrohungslage der Pandemie, denn sie diente nicht nur dem Schutz der Mitarbeitenden vor einer Infektion, sondern erleichtert auch die Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit privaten Aufgaben.

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

Da sich die Lebenssituationen der Mitarbeitenden ändern können, ist eine jährliche Anpassung der individuellen Regelung möglich. Die Vereinbarung wird einmal jährlich innerhalb des Mitarbeiterorientierungsgesprächs evaluiert und bei Bedarf angepasst.

Lediglich Mitarbeitende mit einem befristeten Dienstverhältnis können nur eingeschränkt oder gar nicht im Homeoffice arbeiten. Die während der Befristung stattfindende Einschulungs- und Einarbeitungsphase erfordert die Präsenz der neu eingestellten Mitarbeitenden im Unternehmen.

Mit Mai 2023 erfolgte eine Flexibilisierung / Ausweitung der Homeoffice-Regelungen. So wurde die Homeoffice-Quote auf bis zu 60 % erhöht, damit sind dann bis zu drei anstatt zwei Homeoffice-Tage pro Woche möglich. Neu ist auch, dass innerhalb von ganz Österreich im Home-Office gearbeitet werden kann.

Belegschaftsstruktur und Fluktuation

Die VBV-Gruppe beschäftigte per 31.12.2022 insgesamt 180 Menschen. 113 Frauen und 67 Männer waren in den verschiedenen Gesellschaften der VBV tätig. Die Belegschaft ist somit zu 62,8 % weiblich. Bisher haben keine Mitarbeitenden ein nicht binäres Geschlecht angegeben.

Beschäftigungsart
Wenn BewerberInnen oder Mitarbeitende nur in Teilzeit arbeiten möchten und dies mit der Personalsituation im jeweiligen Bereich vereinbar ist, bietet die VBV auch Teilzeitstellen. Die Teilzeitquote in der Gesamtbelegschaft betrug 2022 32,2 %, wobei sie bei den Mitarbeiterinnen mit 46 % deutlich höher lag als bei den Männern, von denen nur 9 % teilzeitbeschäftigt waren. Die Entwicklung im Jahresverlauf zeigt, dass die Teilzeitquote der Gesamtbelegschaft von 22,9 % im Jahr 2021 auf 32,2 % (2022) anstieg, besonders bei unseren Mitarbeiterinnen stieg sie deutlich von 30,4 % auf 46 %. Bei den Männern hingegen ging sie sogar von 9,4 % auf 9 % leicht zurück.

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

Im Jahr 2022 gab es in der VBV keine temporären Aushilfskräfte, mit Ausnahme von Ferialangestellten. Per Ende 2022 gab es in der VBV vier befristete Anstellungsverhältnisse.

	2022					2021					2020				
	♂	♀	⚥	⚲	Gesamt	♂	♀	⚥	⚲	Gesamt	♂	♀	⚥	⚲	Gesamt
Anzahl Mitarbeitende (Köpfe) per 31.12.2022	67	113	0	0	180	64	115	0	0	179	61	110	0	0	171
davon vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende	61	61	0	0	122	58	80	0	0	138	56	76	0	0	132
davon teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende	6	52	0	0	58	6	35	0	0	41	5	34	0	0	39
davon unbefristet beschäftigte Mitarbeitende	66	110	0	0	176	64	113	0	0	177	59	103	0	0	162
davon befristet beschäftigte Mitarbeitende	1	3	0	0	4	0	2	0	0	2	2	4	0	0	6
Anzahl Fremdarbeitskräfte/ beaufsichtigte Arbeitskräfte*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

♂ Männer ♀ Frauen ⚥ divers ⚲ nicht bekannt
*nicht stichtagsbezogen, sondern über das Jahr summiert

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

Fluktuation
Die Fluktuationsrate in der VBV lag 2022 mit 5,5 % noch niedriger als im Jahr davor (2021: 7,1 %). Darauf sind wir stolz, weil es davon zeugt, dass wir ein attraktiver Arbeitgeber sind, dem nur wenige Mitarbeitende den Rücken kehren und der sich nur selten von Mitarbeitenden trennen muss. Eine feste quantitative Vorgabe haben wir bei der Fluktuationsrate dennoch nicht, zumal es in manchen Situationen erforderlich sein kann, ein Arbeitsverhältnis zu lösen. Eine gewisse Personalfluktuation kann sogar zu neuen Impulsen oder zur Lösung von Konflikten in der Belegschaft beitragen.

Im Berichtzeitraum 2022 wurden 20 Mitarbeitende neu angestellt und 11 Mitarbeitende sind ausgeschieden. Der Anteil neu eingestellter MitarbeiterInnen lag somit bei 11,1 Prozent. Bei den ausgeschiedenen Mitarbeitenden lag der Wert bei 6,1 Prozent. Dass die Zahl der Neueinstellungen jene der ausgeschiedenen Mitarbeitenden übertrifft, hängt mit der steigenden Zahl an KundInnen und Berechtigten zusammen. Damit wir diesen ein konstant hohes Service-Niveau bieten können, stellen wir zusätzliche Mitarbeitende ein.

2022

Geschlecht	**Männer**			**Frauen**			**Gesamt**					
Altersgruppe	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	Männer	Frauen	Gesamt
Anzahl Mitarbeitende	7	40	20	16	68	29	23	108	49	67	113	180
Anzahl neu eingestellte Mitarbeitende	2	2	0	9	3	4	11	5	4	4	16	20
Prozentsatz neu eingestellte Mitarbeitende	33 %	5 %	0 %	69 %	5 %	15 %	58 %	5 %	8 %	6 %	15 %	12 %
Anzahl ausgeschiedene Mitarbeitende	1	1	1	6	0	2	7	1	3	3	8	11
Prozentsatz ausgeschiedene Mitarbeitende	17 %	3 %	5 %	46 %	0 %	7 %	37 %	1 %	6 %	5 %	8 %	6 %

2021

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

2020

Geschlecht	**Männer**			**Frauen**			**Gesamt**					
Altersgruppe	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	Männer	Frauen	Gesamt
Anzahl Mitarbeitende	6	39	16	21	71	18	27	110	34	61	110	171
Anzahl neu eingestellte Mitarbeitende	2	2	0	8	7	0	10	9	0	4	15	19
Prozentsatz neu eingestellte Mitarbeitende	40 %	5 %	0 %	53 %	10 %	0 %	50%	8 %	0 %	7 %	15 %	12 %
Anzahl ausgeschiedene Mitarbeitende	1	3	0	2	6	0	3	9	0	4	8	12
Prozentsatz ausgeschiedene Mitarbeitende	20 %	8 %	0 %	13 %	9 %	0 %	15 %	8 %	0 %	7 %	8 %	7 %

Tabelle 25: Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeitende sowie Personalfluktuation nach Altersgruppe jeweils mit Stichtag 31.12.2022

Die geringe Personalfluktuation zeigt, dass wir als Arbeitgeber unseren 180 Mitarbeitenden ein überzeugendes Gesamtpaket bieten können. Sie bekommen einerseits die Möglichkeit zur individuellen Entwicklung sowie enge Zusammenarbeit in kleinen Teams und andererseits das chancenreiche Umfeld eines marktführenden Unternehmens der Finanzindustrie, in dem soziale Verantwortung großgeschrieben wird. Dass nicht alles perfekt ist und es auch unzufriedene Mitarbeitende gibt, wie wir nicht zuletzt durch die regelmäßigen Befragungen wissen, ist uns Ansporn, uns weiter zu verbessern und uns den Herausforderungen im Personalwesen zu stellen

HERAUSFORDERUNGEN

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

Derzeit ist es besonders schwierig, im IT-Bereich geeignete Mitarbeitende zu finden. Wir führen das auch auf die voranschreitende Digitalisierung am Arbeitsmarkt und einen daraus resultierenden globalen Wettbewerb zurück. Wir begegnen diesen Herausforderungen, indem wir versuchen, die Arbeit in der VBV für IT-Mitarbeitende durch Weiterbildungsmöglichkeiten und Entwicklungsangebote im Unternehmen noch attraktiver zu machen. Weitere Herausforderungen sind die Themen Diversität und Inklusion, Generationenmanagement und der damit einhergehende Verlust an Knowhow und Erfahrung und die sich branchenübergreifend verschärfende Anspannung des Arbeitsmarkts und die Notwendigkeit, sich als Unternehmen noch prägnanter als attraktiver Arbeitgeber bei potenziellen Mitarbeitenden aller Altersgruppen zu positionieren.

Neue Arbeitswelten

Die Art, wie wir arbeiten, verändert sich zunehmend. Der Vorstand der VBV hat auf die vielfältigen Anforderungen der „neuen Arbeitswelten“ reagiert und entschieden, die Büros der Unternehmensgruppe weiter zu modernisieren. Im dritten Quartal 2023 werden die Räumlichkeiten teilweise umgebaut und mit neuen Interaktionsbereichen ausgestattet, um den Mitarbeitenden zeitgemäßes und hybrides Arbeiten bieten zu können. Damit soll bereichs- und abteilungsübergreifendes Arbeiten gefördert werden. Die Planung und Ausgestaltung dieser Räume und Flächen erfolgte partizipativ unter Einbeziehung der Mitarbeitenden.

Auch die Personalabteilung arbeitet kontinuierlich daran, neue Arbeitswelten in der VBV zu realisieren. Sie befasst sich insbesondere mit Aspekten der veränderten Kommunikation und hybriden Führung, deren Bedeutung sich schon vor der Corona-Pandemie abgezeichnet hatte. In diesem Zusammenhang ist ein E-Learning-Tool implementiert worden und es werden 2023 Seminare im Bereich Kommunikation angeboten.

Nachfolgemanagement

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

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

Zugleich bedarf es strategischer Maßnahmen in Bezug auf Employer Branding und Recruiting, um hochqualifizierte Kräfte für das Unternehmen zu gewinnen und die Diversität und Inklusion in der Belegschaft aktiv zu fördern. Wir wenden uns daher bewusst den Menschen der sogenannten Generation Z (GenZ, die etwa zwischen 1995 und 2010 Geborenen) zu. Im Sinne eines aktiven Generationenmanagements und der gewünschten Diversität der Altersgruppen im Unternehmen möchten wir von ihnen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden. Damit wir sie als Mitarbeitende für die VBV gewinnen können, wollen wir besser verstehen, welche Ansprüche diese jungen Menschen haben, wie sie arbeiten und arbeiten wollen und wie die Zusammenarbeit mit ihnen führungstechnisch sinnvoll erscheint. Konkrete Aktivitäten dazu sind in Vorbereitung.

Betriebliche Gesundheitsförderung

RELEVANZ UND AUSWIRKUNGEN

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

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

HERANGEHENSWEISE UND LEISTUNG

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

Im Bürogebäude, in dem die VBV eingemietet ist, gibt es ein Betriebsgesundheitszentrum. Dieses können alle Mitarbeitenden bei Bedarf aufsuchen und zudem einmal im Jahr während der Arbeitszeit eine Gesundenuntersuchung durchführen lassen und an verschiedenen Schutzimpfungen und Vorsorgeuntersuchungen teilnehmen. Zudem gibt es Sicherheitsvertrauenspersonen, die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz jährlich in Form von AUVA-Berichten, Überprüfungen und Hausbegehungen gewährleisten und dokumentieren. In der VBV gab es 2022 einen Arbeitsunfall, der ordnungsgemäß an die AUVA gemeldet wurde.

Maßnahmen zum Schutz vor COVID 19

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

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

Angebote zur Gesundheitsförderung

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

Fitnessangebote
Die VBV bietet Ihren Mitarbeitenden über den Betriebsrat die Möglichkeit, vergünstigt an unterschiedlichen Fitness- und Sportangeboten teilzunehmen. Eine

Kooperation mit der Bank Austria ermöglicht unseren Mitarbeitenden, das UniCredit-Freizeit- und Sport-Center am Kaiserwasser zu nutzen. Um die Nutzung des Fahrrads für den Weg in die Arbeit zu fördern, stehen Fahrradabstellplätze und eine Dusche zur Verfügung. Zudem übernimmt die VBV die Kosten für die Teilnahme an Sportveranstaltungen wie etwa dem „Business Run“.

Psychische Belastung am Arbeitsplatz

Während der Corona-Pandemie war in vielen Bereichen der Gesellschaft eine Zunahme der psychischen Belastungen zu beobachten und damit zusammenhängend auch ein Rückgang sozialer Interaktionen. Die VBV hat dieses Thema als Arbeitgeber präventiv aufgegriffen und allen Mitarbeitenden Unterstützung bei der Bewältigung persönlicher oder beruflicher Herausforderungen angeboten. Vorstand und Betriebsrat haben gemeinsam beschlossen, in solchen Situationen den Mitarbeitenden eine anonyme psychosoziale Beratung zu ermöglichen. Die Beratung wird von externen Fachleuten durchgeführt und ist für bis zu zehn Gespräche (Einheiten) kostenlos. Auch nach der Corona-Pandemie hat die VBV beschlossen, dieses Angebot weiter aufrechtzuerhalten.

Krankenstandstage
In der VBV gab es 2022 einen Arbeitsunfall, der ordnungsgemäß an die AUVA gemeldet wurde. Die Mitarbeitenden der VBV-Gruppe waren 2022 im Durchschnitt 7,15 Tage im Krankenstand. Für Österreich insgesamt liegt dieser Wert für die unselbständig Beschäftigten im Jahresverlauf bei durchschnittlich 12,3 Kalendertagen[5] . Die Mitarbeitenden der VBV verbringen demnach deutlich weniger Tage im Krankenstand als dies andere in Österreich tätige ArbeitnehmerInnen tun. Wir sind uns dessen bewusst, dass dieser Wert von vielen Faktoren abhängt und nicht allein auf unsere Angebote zur Gesundheitsförderung zurückzuführen ist. Wir sehen jedoch den niedrigen Krankenstand als Bestätigung, dass unsere Maßnahmen zur Gesundheit der Mitarbeitenden beitragen.

[5] Der Wert stammt aus dem Fehlzeitenreport 2022 des Wifo und bezieht sich auf das Jahr 2021

Aus- und Weiterbildung

RELEVANZ UND AUSWIRKUNGEN

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

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

HERANGEHENSWEISE UND LEISTUNG

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

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

Aus- und Weiterbildungsangebote

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

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

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

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

Die internen Weiterbildungsangebote richten sich an alle Beschäftigten und karenzierten Mitarbeitende.

Geschlecht	**Männer**	**Frauen**	**Gesamt**
Stundenzahl Aus- und Weiterbildung 2022	529	1.110	1.639
Stundenzahl Aus- und Weiterbildung pro MA 2022 nach Geschlecht (Durchschnittswert)	7,9	9,8	9,1
Mitarbeiterkategorie	**MK1**	**MK2**	**Gesamt**
Stundenzahl Aus- und Weiterbildung 2022	139	1.500	1.639
Stundenzahl Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeitende 2022 nach MK (Durchschnittswert)	5,3	9,7	9,1

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

Tabelle 26: Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbidlung pro Person nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie

Als Weiterbildungsstunden wurden jene im Rahmen von externen Fortbildungen und internen Schulungen wie z.B. der Grundschulung, verpflichtenden Schulungen, der Hausmesse und der VBV SMART gezählt. Im Jahr 2022 wurden in Summe 1.639 Weiterbildungsstunden absolviert. Es zeigt sich deutlich, dass von Frauen nahezu doppelt so viele Weiterbildungsstunden als von Männern absolviert wurden. Dies ist zum Teil auf den höheren Anteil an Mitarbeiterinnen zurückzuführen und spiegelt zum anderen auch wider, was Studien bereits gezeigt haben. Nämlich dass Frauen sich eher bzw. mehr weiterbilden als Männer. Zudem ist auch zu sehen, dass Mitarbeitende der Mitarbeiterkategorie 2 (MK2), also Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung, im Schnitt beinahe doppelt so viele Stunden in Weiterbildungen verbracht haben wie Mitarbeitende der Mitarbeiterkategorie 1 (MK1), also Führungskräfte.

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

Als beispielhafte Formate hierfür können die VBV SMART (ein Stationenbetrieb zum Umweltmanagementsystem) sowie die in Teilen der VBV-Gruppe durchgeführte „Hausmesse“ genannt werden. Letztere dient zur Ideenfindung und als Impulsgeber, wobei Nachhaltigkeit immer eine zentrale Rolle spielt. 2022 wurde die Hausmesse erneut virtuell abgehalten und die Teilnehmenden befassten sich unter anderem mit dem Thema „Sustainability Superheroes und Heroines“. 2023 soll die Hausmesse auf die gesamte VBV-Gruppe ausgeweitet werden und wieder als Präsenzveranstaltung stattfinden.

Auch im Rahmen der VBV SMART sollte zumindest einmal jährlich ein Vortrag zu einem Nachhaltigkeitsthema stattfinden. Dieses Format, bei dem Wissen in einer lockeren Atmosphäre vermittelt wird, wurde durch das UMS-Team im Jahr 2019 eingeführt und kam bei der Belegschaft sehr gut an. Seither konnte Corona-bedingt, aber auch aufgrund von umfassenden Umbauarbeiten am Liebermannhof (Gebäude der Wiener Städtischen, VBV-Firmensitz), leider keine derartige Veranstaltung stattfinden. Als Alternative wurde ein Nachhaltigkeits-Quiz gestaltet, welches bereits dreimal stattgefunden hat und auch für das Jahr 2023 angedacht ist. Dabei werden Mitarbeitenden auf spielerische Art und Weise allgemeine und auch VBV-spezifische Nachhaltigkeitsthemen nähergebracht.

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

Außerdem nutzt die VBV verschiedene Aktionen im Intranet zur Wissensvermittlung. Die Bandbreite reicht dabei vom Quiz über Infographiken bis zu Beiträgen über aktuelle Themen. 2021 etwa behandelte eine Infoserie das Thema Nachhaltigkeit im Homeoffice (How to Home-Office) und im zweiten Quartal 2023 soll es eine sechsmonatige SDG-Infoserie „SDGs amoi leiwand“ geben, mit der die Bedeutung der UN Sustainable Development Goals (SDGs) – an denen die VBV ihre langfristigen Veranlagungsoberziele ausrichtet – niederschwellig vermitteln soll.

Vielfalt und Chancengleichheit

RELEVANZ UND AUSWIRKUNGEN

Moderne Unternehmen vermeiden nicht nur Diskriminierung und bieten gleiche Karrierechancen – sie sorgen aktiv dafür, dass sich die Vielfalt der Gesellschaft, in der sie tätig sind, auch im Unternehmen wiederfindet. Indem sie Diversität und Inklusion aktiv managen, fördern sie auch ihren wirtschaftlichen Erfolg und somit die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft insgesamt.

Die Vorteile diverser Teams und Belegschaften für das Unternehmen selbst schlagen sich auf vielfältige Weise nieder: Unternehmen, die Diversität ermöglichen und Inklusion fördern, können damit auch die Motivation ihrer Mitarbeitenden erhöhen, sie haben Vorteile bei der Rekrutierung von im Wettbewerb dringend benötigten Kompetenzen, können gesellschaftliche Bedürfnisse oder demografische Trends früher erkennen und können darauf beispielsweise mit innovativen Angeboten reagieren und neue Zielgruppen erreichen. In Summe schlägt sich dies auch im Markterfolg positiv nieder und nützt auch der Gesellschaft insgesamt.

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

HERANGEHENSWEISE UND LEISTUNG

Diversität und Inklusion wurden in der VBV in der Vergangenheit kaum aktiv gemanagt. Neue Mitarbeitende wurden primär nach Qualifikation und Soft Skills wie Teamfähigkeit ausgewählt. Dennoch zeichnet sich unsere Belegschaft bereits heute in manchen Bereichen durch Vielfalt aus. Dies zeigt sich z. B an den zahlreichen Zweit- und Muttersprachen, die unsere Angestellten sprechen. Davon profitiert das Unternehmen, etwa bei Übersetzungen oder in der schriftlichen und mündlichen Kommunikation mit Stakeholdern.

Seit einiger Zeit setzen sich Vorstand und Führungskräfte verstärkt mit diesem Thema auseinander. Die VBV kann dabei auch auf das Engagement und die aktive Beteiligung der Mitarbeitenden zählen. So sind Inklusion und Diversität immer wieder Themen bei Seminaren und Klausuren, in denen sich die Mitarbeitenden etwa über die Möglichkeiten zur Förderung der Frauen, über digitale Barrierefreiheit und Diversität und Inklusion per se austauschen und Lösungsansätze erarbeiten. Das Jahr 2023 steht ganz im Zeichnen der sozialen Nachhaltigkeit. Unter anderem wird das Thema „Diversität und Inklusion“ stark in den Fokus gerückt und interdisziplinär von mehreren Abteilungen anhand von gemeinsamen Projekten, Workshops, ausgearbeiteten Konzepten und Maßnahmen in die Organisationstruktur integriert werden.

Indem die VBV auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden Rücksicht nimmt, fördert sie auch die Diversität in der Belegschaft. So gibt es in Teilen des Unternehmens bereits seit 20 Jahren ein Gleitzeitmodell, das beispielsweise Freiräume für die Kinderbetreuung schafft. Weiterführende Informationen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf finden Sie auf Seite 95.

Gleiche Karrierechancen und keine Diskriminierung

Die Personalpolitik der VBV verpflichtet Führungskräfte explizit dazu, sicherzustellen, dass ihre Mitarbeitenden unabhängig von Herkunft, Nationalität, Religion, sexueller Orientierung, Geschlecht, Alter, Hautfarbe und körperlichen Eigenschaften gleichbehandelt werden und keine Diskriminierung erfahren. Darüber hinaus tritt die VBV jeder Form von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung entschieden entgegen. Im Berichtszeitraum gab es keine Fälle von Diskriminierung.
In der VBV sind aktuell keine Personen mit körperlichen oder geistigen Behinderungen angestellt. Die VBV leistete daher 2022 die gesetzlich vorgeschriebene Ausgleichszahlung in Höhe von 14.905 Euro.

Zusammensetzung der Belegschaft

In der VBV-Gruppe sind mehr Frauen als Männer beschäftigt. Per Ende 2022 waren 113 der insgesamt 180 Mitarbeitenden weiblich. Der Frauenanteil lag bei 62,8 % und somit um 1,2 Prozentpunkte unter dem Wert von 2021. Im Einzelnen zeigt sich, dass der Frauenanteil in Führungspositionen mit 27 % zwar weiterhin deutlich niedriger liegt als in der Gesamtbelegschaft. Aber im Vergleich zu 2021 (23 %) ist dieser Wert um 4 Prozentpunkte gestiegen. Wir

wollen den Frauenanteil in Führungspositionen weiter erhöhen.

Die Altersverteilung in der Belegschaft zeigt, dass 60 % der Mitarbeitenden der Altersgruppe der 30- bis 50-Jährigen angehören, 10 % sind unter 30 Jahre und 30 % sind über 50 Jahre alt. Im Vergleich zu 2021 hat der Anteil der Altersgruppe der über 50-Jährigen um 8 Prozentpunkte dazugewonnen.

Die differenzierte Betrachtung nach Mitarbeiterkategorien zeigt, dass unter den Mitarbeitenden mit Führungsverantwortung mehr als 62 % über 50 Jahre alt sind. 2021 waren es noch 58 %, also um 4 Prozentpunkte weniger. Der Anteil der unter 30-Jährigen ist von 12% im Jahr 2021 auf 13 % 2022 leicht gestiegen. Gleichzeitig ist auch der Anteil der über 50-Jährigen gestiegen, nämlich um 5 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr von 22 % auf 27 %. Wie bereits im Kapitel Beschäftigung und Arbeitgeberqualität auf S. 98 angeführt, wird sich die VBV daher künftig verstärkt mit Nachfolgemanagement befassen.

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

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

Tabelle 27: Zusammensetzung der Belegschaft nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht und Altersgruppe

Datenschutz

RELEVANZ UND AUSWIRKUNGEN

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

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

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

HERANGEHENSWEISE UND LEISTUNG

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

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

2022 hat die VBV viermal Auskunft über von uns verarbeitete personenbezogene Daten gegeben. Im Berichtszeitraum wurde kein Data Breach oder Verstoß gegen gesetzliche oder interne Datenschutz-Bestimmungen festgestellt.

Legende

- Neu
- planmäßig in Umsetzung
- erledigt/abgeschlossen
- verzögert sich
- geplant
- verschoben/eingestellt

Nachhaltigkeitsprogramm – Ziele und geplante Maßnahmen

MITARBEITENDE UND SOZIALES

Themenbereich	SDGs	Ziel	Bis	Maßnahme	Status
Attraktiver Arbeitgeber	8.3	Erhöhung der Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden (GPTW besser als Benchmark)	2023	Projekt „Arbeitswelt der Zukunft“ u.a. mit den Unterthemen Homeoffice, Cafeteriasystem der Sozialleistungen und Büroräumlichkeiten	Umsetzung diverser Maßnahmen 2023: Überarbeitung Teleworking Betriebsvereinbarung, Pilotprojekt „Frauenförderung“ und Neugestaltung der Büroräumlichkeiten
Diversity, Chancengleichheit, Gleichbehandlung	5.1, 5.4, 5.5	Höhere Zufriedenheit bezüglich Gleichbehandlung (GPtW)	2023	Pilotprojekt „Frauenförderung“	NEU
		Diversity-Management einrichten		Diversity-Beauftragte(n) ernennen	NEU
Kommunikation		Barrierefreie Kommunikation	2022	Barrierefreie Internetseite erstellen	Start Planung und Konzepterstellung 2023, Umsetzung nicht vor 2024
		Internen Wissenstransfer ausbauen und Bewusstsein schaffen	2023	Wissen zu Sustainable Finance in Abteilungen mit verstärktem Kundenkontakt (Vertrieb & CRM) ausweiten	NEU
				Mitarbeitenden Engagement Programm mit u.a. Grätzel Walks, gruppenweite Hausmesse einführen, FLIP Besuch zum Ausbau des Finanzwissens	NEU
		Internes Informationsangebot bzgl. Umweltmanagement und CSR verbessern	2023	Seite „Umwelt und Nachhaltigkeit“ im Intranet umgestalten	In Planung
		Nachhaltigkeitsbestrebungen besser (potenziellen) KundInnen vermitteln (PK)	2023	Vertriebs-Flyer für den Vertrieb der PK erstellen (nachhaltige Veranlagung, UMS, GFA)	NEU
		Betriebsausflüge zur Bewusstseinsbildung nutzen	2022	Betriebsrat Vorschläge für entsprechende Ausflüge unterbreiten	2023 findet nach längerer Corona-Pause wieder ein Betriebsausflug stattf. Vorschläge werden ausgearbeitet.
Corporate Volunteering		Ausbau und Strukturierung von sozialen Tagen und Corporate Volunteering	2024	100 Personentage (FTE) im Jahr für soziale Zwecke	Konzeptausarbeitung für 2023 geplant - einstweilen im möglichen Rahmen (z.B. Spenden für Ukraine und Kochen in der Gruft)
Partnerschaften & Kooperationen	17.16, 17.17	Qualität vor Quantität	2024	Gruppenweite Evaluierung bestehender und auszuweitender Partnerschaften & Kooperationen	NEU

abgeschlossene Maßnahmen & Ziele 2022

Themenbereich	SDGs	Ziel	Bis	Maßnahme	Status
Aus- und Weiterbildung	4.7	Knowhow-Aktualisierung und Aufbau (lebenslanges Lernen)	2022	Mindestens 1 Ausbildungstag pro Mitarbeitenden und Jahr, Abstimmung im Rahmen des jährlichen Mitarbeiterorientierungsgesprächs	Im Durchschnitt wurden im Jahr 2022 9,1 Stunden an Weiterbildungen pro MA in Anspruch absolviert → erfolgt (und soll weiter gehalten bzw. gesteigert werden).
Betrieblicher Gesundheitsschutz	3.8	Erhaltung und Verbesserung der Gesundheit der Mitarbeitenden	2022	Evaluierung der Erweiterung der Behandlungsmöglichkeiten	Es gab Schulungen zu „Fußgesundheit“, „Raucherentwöhnung“ und „Gesunder Ernährung“ → Derartige Schulungen sollen laufend weiterhin angeboten werden.
Diversity, Chancengleichheit, Gleichbehandlung	5.1, 5.4, 5.5	Konzernweite „Kompetenzmatrix“	2022	Konzept Kompetenzmatrix	Kompetenzen der Mitarbeitenden sind im Intranet zu finden.
Kommunikation intern und Einbeziehung der Mitarbeitenden		Interne und externe Kommunikation in Hinblick auf vermehrtes Teleworking verbessern	2022	Einführung Voice over IP und Diensthandys für alle Mitarbeitenden	Erfolgt und abgeschlossen.

Anhang

Zum Bericht

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

Berichtslegende Organisation, Bezeichnungen und Berichtsgrenze

Berichtslegende Organisation ist die VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG, die Konzernmutter der VBV-Gruppe. Die Berichtsgrenze umfasst neben der Muttergesellschaft auch sämtliche in den Konzernabschluss einbezogene Gesellschaften (siehe S. 12). Die VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG und alle im Konzernabschluss einbezogenen Gesellschaften haben ihren Sitz an der Adresse: Obere Donaustraße 49 - 51, 1020 Wien.

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

Standards und Vorgaben

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Diese Standards sind ein weltweit verbreitetes und anerkanntes Rahmenwerk für eine transparente und vergleichbare Nachhaltigkeitsberichterstattung. Einen detaillierten Überblick darüber, welche GRI-Standards im Bericht abgedeckt sind und wo die jeweiligen Angaben zu finden sind, gibt der GRI-Inhaltsindex (siehe ab S. 126).

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

Berichtszeitraum und künftig geplante Berichterstattung

Der Berichtszeitraum für die bereitgestellten Informationen umfasst das Geschäftsjahr 2022 (1.1. bis 31.12.) und teilweise Ereignisse bis ins 2. Quartal 2023. Um die Entwicklung der Kennzahlen über einen längeren Zeitraum sichtbar zu machen und die Vergleichbarkeit zu erhöhen, sind in den Tabellen zumeist die letzten vier Geschäftsjahre dargestellt. Dieser Nachhaltigkeitsbericht der VBV-Gruppe wurde am 16.06.2023 veröffentlicht, der Vorgängerbericht im Juli 2022.

Die VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG wird auch künftig jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht für die VBV-Gruppe veröffentlichen, der den Vorgaben der GRI-Standards und EMAS-Verordnung entspricht. Die Veröffentlichung des nächsten Nachhaltigkeitsberichts mit integrierter Umwelterklärung mit den Daten für das Geschäftsjahr 2023 wird im Sommer 2024 erfolgen. Diese jährliche Berichterstattung soll auch nach Inkrafttreten der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) beibehalten werden. Der zur Erfüllung der CSRD obligatorische Nachhaltigkeitsbericht wird in den Konzernlagebericht der VBV integriert, der sich auf den Abschluss bezieht, der nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) erstellt wird.

Berichtsinhalt und wesentliche Themen

Der Inhalt des Berichts und die Themen, zu denen die VBV ihre Managementansätze, Leistungen sowie Ziele und Maßnahmen offenlegt, wurden nach den Anforderungen an die Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards und unter Berücksichtigung der Anforderungen der EMAS-Verordnung festgelegt. Detaillierte Informationen dazu finden Sie im Kapitel „Wesentlichkeitsanalyse“ (siehe ab S. 119).

Prüfung und Bestätigung

Die Bestätigung, dass die von der GRI vorgegebenen Prinzipien der Berichterstattung eingehalten wurden und dass die veröffentlichten Daten und Informationen korrekt sind, erfolgte durch Quality Austria (siehe Prüfbescheinigung auf Seite 132). Ebenso wurde der gemäß EMAS-Verordnung relevante Inhalt von Quality Austria geprüft (siehe Gültigkeitserklärung auf Seite 133).

Schreibweise

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

Fragen zum Bericht

Bei Fragen zum Bericht wenden Sie sich bitte an:

Mag. Rudolf Greinix, MBA
Leiter Öffentlichkeitsarbeit und Marketing
Tel.: 01/ 240 10-452
E-Mail: r.greinix@vbv.at

Wesentliche Themen

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

Die VBV-Gruppe setzt sich laufend mit den eigenen Auswirkungen und den Anliegen ihrer Umwelt strukturiert auseinander. Im Rahmen eines Workshops zum Umfeld und wesentlichen Themen der VBV-Gruppe haben die Führungskräfte und Mitarbeitende der VBV, die im Tagesgeschäft je nach Funktion in engem Austausch mit verschiedenen Stakeholdern stehen, deren Ansichten und Interessen eingebracht.

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

WESENTLICHKEITSANALYSE

Der gegenständliche Bericht basiert auf der Wesentlichkeitsanalyse, die wir im Vorfeld des Nachhaltigkeitsberichts 2021/2022 der VBV – Betriebliche Altersvorsorge AG durchgeführt haben. Die wesentlichen Themen wurden dabei in einem Prozess ermittelt, der folgende Schritte umfasste.

1. Identifikation und Abgrenzung relevanter Themen

Im ersten Schritt hat das für den Nachhaltigkeitsbericht zuständige Projektteam der VBV unter Einbeziehung eines externen Experten für Nachhaltigkeitsmanagement und -berichterstattung jene Themen identifiziert, die in Anbetracht der spezifischen Geschäftstätigkeit der Unternehmensgruppe relevant sind. Ausgangsbasis dafür waren die 34 themenspezifischen Standards der GRI. Wir sind dabei so vorgegangen, dass wir einen Standard dann als relevant bewertet haben, wenn eine oder mehrere der GRI-Angaben, die der Standard enthält, im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit von Belang waren.

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

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

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

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

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

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

Tabelle 28: Relevante Themen und Abgrenzung der Auswirkungen in Bezug auf GRI-Standards

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

2. Priorisierung der Themen mittels Online-Umfragen

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

Auswirkungen der VBV

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

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

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

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

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

Bedeutung für die Stakeholder

An der Stakeholderbefragung haben über 7.000 Personen aus folgenden Stakeholdergruppen teilgenommen: Anwartschaftsberechtigte, Leistungsberechtigte, Anlagebeiräte der Pensionskasse, Ethik-Beirat der Vorsorgekasse, Firmenkunden, Mitarbeitende und EntscheidungsträgerInnen (Vorstände und Aufsichtsräte).
Die Stakeholder wurden danach befragt, wie wichtig ihnen die Leistung der VBV-Gruppe in Zusammenhang mit den 15 Themen auf einer Skala von 1 (nicht wichtig) bis 9 (sehr wichtig) ist.

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

Die Gesamtbewertung jedes Themas wurde, so wie bei den Führungskräften beschrieben, aus der Grundbewertung und dem Aufschlag durch Priorisierung errechnet. Die so ermittelten Werte definieren die y-Koordinate der einzelnen Themen in der Wesentlichkeitsmatrix.
Bei der Auswertung der quantitativen Fragen zur Wichtigkeit der einzelnen Themen wurde das durch die unterschiedliche Teilnehmerzahl in den Stakeholdergruppen bedingte Ungleichgewicht dadurch ausgeglichen, dass je Stakeholdergruppe und Thema ein Mittelwert aus allen abgegebenen Bewertungen gebildet wurde. Die quantitative Bewertung der einzelnen Themen entspricht dem Durchschnitt der Mittelwerte der sieben Stakeholdergruppen.

Wesentlichkeitsmatrix und Aufnahmeschwelle

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

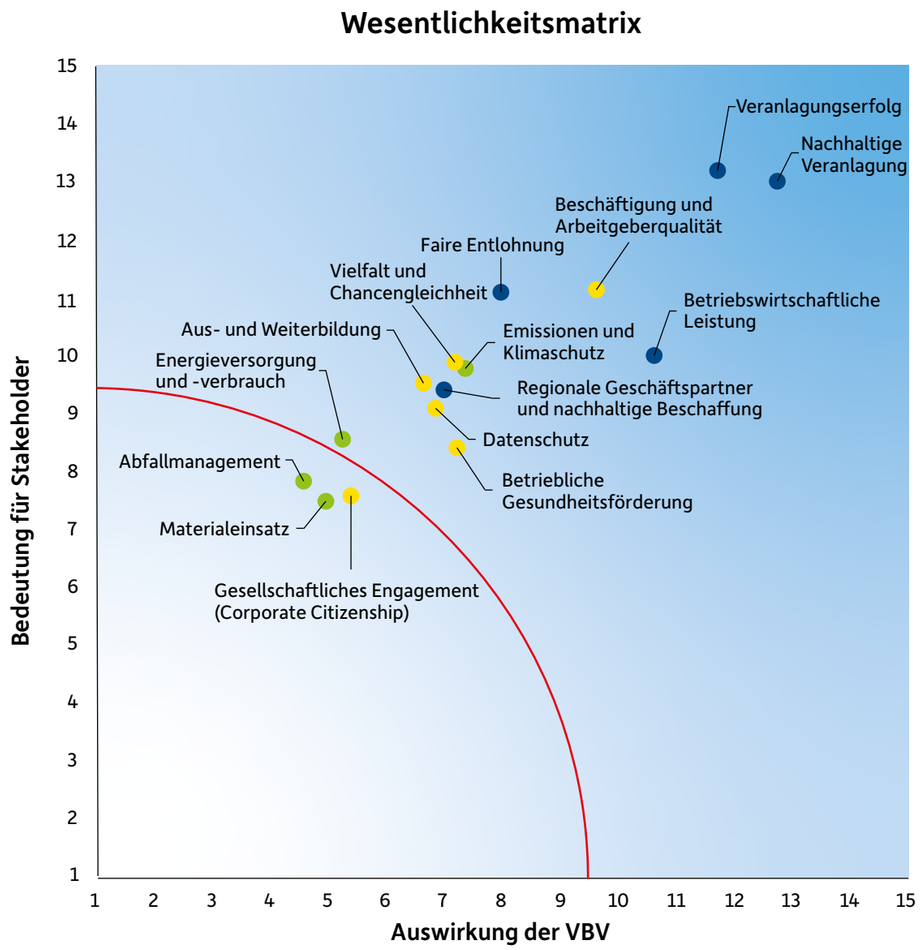


Abbildung 25: Wesentlichkeitsmatrix mit Aufnahmeschwelle für den Nachhaltigkeitsbericht der VBV-Gruppe

3. Validierung und Freigabe der wesentlichen Themen

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

AKTUALISIERUNG DER WESENTLICHEN THEMEN FÜR DEN GEGENSTÄNDLICHEN NACHHALTIGKEITSBERICHT

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

Die Evaluierung der wesentlichen Themen im Vorfeld des gegenständlichen Berichts hat zu keinem Änderungsvorschlag geführt. Die Liste der wesentlichen Themen ist daher unverändert geblieben.

GRI-Inhaltsindex

Legende

>> Informationen zu dieser Angabe finden sich direkt im GRI-Inhaltsindex

Status

- Vollständig berichtet / Keine Auslassung
- Teilweise berichtet / Auslassung einzelner Punkte der Angabe
- Nicht berichtet / Auslassung der Angabe

Auslassungsgrund

1 Nicht anwendbar
2 Rechtliche Verbote
3 Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht
4 Informationen nicht verfügbar/unvollständig

Anwendungserklärung	Die VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2022 berichtet.
Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021
Anwendbarer GRI-Branchenstandard	keiner anwendbar

GRI-Standard oder andere Quelle	Angabe	Ort	Status/ Grund für Auslassung	Erklärung zur Auslassung/sonstige Information
Allgemeine Angaben				
1. Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	S. 11-13		
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 117		
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 117-118		
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	S. 82, 85, 88, >>		Der Heizenergiebedarf der VBV-Gruppe und die Emissionsfaktoren für die Anfahrtswege der Mitarbeitenden mit den öffentlichen Verkehrsmitteln wurde für die Jahre 2019 bis 2021 rückwirkend korrigiert.
	2-5 Externe Prüfung	S. 132		
2. Tätigkeiten und MitarbeiterInnen				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 11, 64-65		
	2-7 Angestellte	S. 104-105, >>		Die VBV beschäftigte 2022 keine ArbeitnehmerInnen mit nicht garantierten Arbeitszeiten.
	2-8 MitarbeiterInnen, die keine Angestellten sind	S. 105		
3. Unternehmensführung				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 14-17, >>		Der Aufsichtsrat hat aus seinen Mitgliedern folgende ständigen Ausschüsse gebildet: Prüfungsausschuss, Nominierungsausschuss und Vergütungsausschuss. Es gibt weder im Vorstand noch im Aufsichtsrat einen Ausschuss, der sich explizit mit den Auswirkungen der VBV auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen befasst. Aber die Mitglieder des Vorstands bilden das oberste stategische Nachhaltigkeitsgremium, überwachen das CSR-Mangement und berichten an den Aufsichtsrat.

2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	s14-17, >>		Der Aufsichtsrat wird gemäß den Vorgaben von Aktiengesetz, BWG, BMSVG und PKG von der Hauptversammlung besetzt. Der Vorstand wird vom Aufsichtsrat bestellt. Bei der Auswahl der Mitglieder der beiden Gremien wird auf die Interessen der Stakeholder (insbesondere jener der Aktionäre) und die Kompetenzen der Aufsichtsräte und Vorstände geachtet.
2-11 Vorsitz im höchsten Kontrollorgan	>>		Die Unvereinbarkeit der Zugehörigkeit zum Vorstand und zum Aufsichtsrat ist im österreichische Aktiengesetz festgeschrieben. Demnach können in Aktiengesellschaften die Aufsichtsratsmitglieder nicht zugleich Vorstandsmitglieder oder dauernd Vertreter von Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft oder ihrer Tochterunternehmen sein. Sie können auch nicht als Angestellte die Geschäfte der Gesellschaft führen. Die VBV hält sich an diese gesetzliche Vorgabe.
2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 18		Bei der Entwicklung von Vision und Mission sowie Werten und Leitsätzen war der Vorstand ebenso eingebunden wie bei der Ausarbeitung von Strategien und Politiken, die zu einer nachhaltigen Entwicklung der VBV-Gruppe beitragen sollen. Die ressortverantwortlichen Vorstandsmitglieder kontrollieren die Einhaltung der Vorgaben sowie die Wirksamkeit der Managementansätze. Der Vorstand berichtet dem Aufsichtsrat regelmäßig über die Entwicklung der VBV und über ihre Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen.
2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 18		
2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 125		
2-15 Interessenkonflikte	S. 25, >>		Zur Vermeidung von Interessenkonflikten dient die VBV-interne Richtlinie „Behandlung von Interessenkonflikten“. Das Thema wird auch in den „Fit and Propper“-Schulungen behandelt, die von den Vorständen und Aufsichtsräten absolviert werden müssen. Eine Offenlegung etwaiger Interessenkonflikte ist für die VBV-Gruppe nicht obligatorisch und ist bisher nicht erfolgt.
2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	S. 25, >>		Es wurden im Berichtszeitraum keine kritischen Anliegen gemeldet.
2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	>>		Durch die Teilnahme der VBV an Initiativen und die stategischen Partnerschaften mit Organisationen, die sich für Klimaschutz und Nachhaltigkeit einsetzen, haben unsere Vorstände und Führungskräfte Zugang zum aktuellen Wissensstand in diesen Bereichen. Sie nehmen regelmäßig an Vorträgen (z. B. zu Green Finance) und Schulungen teil, die im Rahmen dieser Initiativen und Partnerschaften stattfinden.
2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	>>	3	In den Vergütungsverträgen der Vorstandsmitglieder sind ergänzend zu klassischen finanziellen Kennzahlen auch nichtfinanzielle Ziele verankert. Diese werden vom Vergütungsausschuss beschlossen und deren Einhaltung wird von ihm jährlich kontrolliert. Ob die Ziele im Berichtszeitraum erreicht wurden und welche Maßnahmen ggf. in diesem Zusammenhang getroffen wurden, unterliegt der Verschwiegenheit.
2-19 Vergütungspolitik	S. 62, 98		
2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	S. 62, 98		
2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	S. 62		

GRI-Standard oder andere Quelle	Angabe	Ort	Status/ Grund für Aus-lassung	Erklärung zur Auslassung/sonstige Infor-mation
4. Strategie, Richtlinien und Praktiken				
GRI 2: Allgemeine An-gaben 2021	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nach-haltige Entwicklung	S. 8-9, 22-23		
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 20-21, 28-30, 51-54, 70		Weiterführende Informationen: https:// www.vbv.at/nachhaltigkeit/verantwor-tungsvoll-investieren/
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S. 18, 26-27, 50-58		
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkun-gen			Die größten potenziellen Auswirkungen der VBV liegen in der Veranlagung der betreuten Gelder. Hier verfolgt die VBV mit nachhalti-gen Veranlagungskriterien einen am Vorsor-geprinzip orientierten Ansatz. Die Organisa-tion hat kein standardisiertes Verfahren für Beschwerden und zur Beseitung etwaiger negativer Auswirkungen eingerichtet.
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 25, 32-33		
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 24-25		Es gab im Berichtszeitraum keine relevanten Verstöße.
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessen-gruppen	S. 28-29		
5. Einbindung von Stakeholdern				
GRI 2: Allgemeine An-gaben 2021	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 32-33		
	2-30 Tarifverträge	S. 62		
Wesentliche Themen				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 119-125		
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 124		
Wirtschaftliche Leistung				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 26-27, 49, 60, 66-67, 121-122		
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 61		Weiterführende Finanzinformationen zu die-ser Angabe sind in den Jahresabschlüssen, Anhängen und Lageberichten des Konzerns sowie der VBV-Pensionskasse und VBV-Vor-sorgekasse enthalten. Der Geschäftsbericht der Pensionskasse und der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht der Vorsorgekasse stehen auf unserer Website zum Download zur Verfügung.
	201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel ver-bundene Risiken und Chancen	S. 26-27, 90	4	Die VBV analysiert die Risiken des Klimawan-dels ebenso wie andere Nachhaltigkeitsrisi-ken im Rahmen des betrieblichen Risiko-managements. Eine seriöse und umfassende Quantifizierung der finanziellen Folgen des Klimawandels ist mit vertretbarem Aufwand derzeit noch nicht möglich.
Marktpräsenz				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 26-27, 49, 62-63, 121-122		
GRI 202: Markt-präsenz 2016	202-1 Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüs-selten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	S. 63	4	Es fehlen die Daten zur Höhe der Überbezahlung nach Kollektivvertrag diffe-renziert nach Geschlecht. Es ist geplant, diese Daten gruppenweit im Jahr 2023 zu erheben.

GRI-Standard oder andere Quelle	Angabe	Ort	Status/ Grund für Aus-lassung	Erklärung zur Auslassung/sonstige Infor-mation
Beschaffungspraktiken				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 26-27, 64-65, 121-122		
GRI 204: Be-schaffungsprak-tiken 2016	204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	S. 64-65		
Antikorruption				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 24-25, 26-27		
GRI 205: Anti-korruption 2016	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 25		
Wettbewerbswidriges Verhalten				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 24-25, 26-27		
GRI 206: Wettbewerbs-widriges Ver-halten 2016	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbs-widrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	S. 25		
Materialien				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 26-27, 69-76, 77-79, 94-95, 121-122		
GRI 301: Materialien 2016	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 77-78		
	301-2 Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	S. 78		
Energie				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 26-27, 69-76, 80-83, 94-95, 121-122		
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 80-82		
	302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	S. 83	4	Der externe Energieaufwand kann nicht vollständig erhoben und berechnet werden, weil die VBV keinen Zugang zu Daten Dritter hat. So kann z. B. der Energieauf-wand, der mit dem Druck und Versand der Aussendungen verbunden ist, nicht erhoben werden und der Energieverbrauch für die Anfahrtswege der Mitarbeitenden nur grob geschätzt werden.
	302-3 Energieintensität	S. 81-82		

GRI-Standard oder andere Quelle	Angabe	Ort	Status/ Grund für Aus-lassung	Erklärung zur Auslassung/sonstige Infor-mation
Emissionen				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 26-27, 66, 69-76, 84-92, 94-95, 121-122		
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 84-85		
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 85-86		
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 54-55, 86-89	4	Die Scope 3 Emissionen können mit vertretbarem Aufwand nicht vollständig bzw. in angemessener Genauigkeit berechnet werden, weil die VBV keinen Zugang zu Daten Dritter hat. So können z.B. die Emissionen, die beim Drucken und Kuvertieren der Aussendungen entstehen, nicht erhoben werden. Die Treibhausgasemissionen der Veranlagung werden separat ausgewiesen und sind nicht in den ausgewiesenen Scope 3-Emissionen enthalten.
	305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	S. 92		
Abfall				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 26-27, 69-76, 93, 94-95, 121-122		
GRI 306: Abfall 2020	306-3 Angefallener Abfall	S. 93	4	In der VBV fallen haushaltsähnliche Abfälle in büroüblichen Mengen an, die von der VBV getrennt werden. Der Abfall wird von der städtischen Müllabfuhr abgeholt und nach den jeweiligen Standardverfahren der Abfallwirtschaft rezykliert oder entsorgt. Das Gewicht des angefallenen Abfalls wird nur für ausgewählte Abfallarten (Elektro-Abfall und Sperrmüll) erhoben und kann daher von der VBV nur für diese berichtet werden.
	306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	S. 93	4	
	306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	S. 93	4	
Umweltbewertung der Lieferanten				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 26-27, 64-65, 121-122		
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	S. 65		
	308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 65		
Beschäftigung				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 26-27, 97-100, 101-107, 115, 121-122		
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 106		
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S. 101		

GRI-Standard oder andere Quelle	Angabe	Ort	Status/ Grund für Aus-lassung	Erklärung zur Auslassung/sonstige Infor-mation
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 26-27, 97-100, 101-107, 115, 121-122		
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016	402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	>>		Kollektivvertraglich festgelegte Mitteilungsfristen gibt es nicht, allerdings werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der VBV laufend über aktuelle Entwicklungen informiert und erhalten frühzeitig Informationen über etwaige betriebliche Änderungen.
Gesundheit am Arbeitsplatz				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 26-27, 97-100, 108-109, 115, 121-122		
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 108-109		
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 109		
	Krankenstandstage	S. 109		
Aus- und Weiterbildung				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 26-27, 97-100, 110-111, 115, 121-122		
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 111		
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 106, 110-111		
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 102		
Diversität und Chancengleichheit				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 26-27, 97-100, 112-113, 115, 121-122		
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 113		
Nichtdiskriminierung				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 26-27, 97-100, 112-113, 115, 121-122		
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	S. 112		
Soziale Bewertung der Lieferanten				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 26-27, 64-65, 121-122		
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	S. 65		
	414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 65		
Schutz der Kundendaten				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 26-27, 110, 114, 121-122		
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	S. 114		

Prüfbescheinigung

qualityaustria
Erfolg mit Qualität

Gültigkeitserklärung EMAS

Gültigkeitserklärung

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

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

geprüft.

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

Wien, 25.4.2023

Dipl.-Ing. Dr. Andreas Markom

Nr.: FO_27_01_079 Ausgabe: 2019/05 Seite 1 von 1
Erstellt: Hackenauer Geprüft: Dick Freigegeben: Kreiter

Customer Service Center: A-4020 Linz, Am Winterhafen 1
Telefon: (+43 732) 34 23 22, Fax: (+43 732) 34 23 23,
www.qualityaustria.com E-Mail: office@qualityaustria.com

Gültigkeitserklärung

qualityaustria
Erfolg mit Qualität

Erklärung des Umweltgutachters EMAS

ERKLÄRUNG DES UMWELTGUTACHTERS
ZU DEN BEGUTACHTUNGS- UND VALIDIERUNGSTÄTIGKEITEN

Der Unterzeichnete, Dipl.-Ing. Dr. Andreas Markom

Mitglied der EMAS-Umweltgutachterorganisation mit der Registrierungsnummer AT-V-0004,

akkreditiert oder zugelassen für die Bereiche 62, 64, 65, 66 und 70

bestätigt, begutachtet zu haben, ob die gesamte Organisation,

wie in der 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.

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 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.

Wien, 25.4.2023

Nr.: FO_27_01_078 Ausgabe: 2019/05 Seite 1 von 1
Erstellt: Hackenauer Geprüft: Dick Freigegeben: Kreiter

Customer Service Center: A-4020 Linz, Am Winterhafen 1
Telefon: (+43 732) 34 23 22, Fax: (+43 732) 34 23 23,
www.qualityaustria.com E-Mail: office@qualityaustria.com

Impressum

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

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

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

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

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

Beratung und Redaktion
DI Harald Reisinger
Nachhaltigkeitsmanagement & Reporting
Web: www.harald-reisinger.at
Mag. Frank Butschbacher
Investor Relations & Communications
Web: www.butschbacher.net

Gestaltung, Satz
Erdgeschoss GmbH
Silvia Binder

Fotos und Grafiken
Titelbild: IStockphoto.com/ YurolaitsAlbert
Seite 8 & 14: Richard Tanzer
Seite 19: VBV / Urbanek
Seite 22: Antal
Seite 37 & 38 Gernot Wagner
Seite 41-47: VBV / Knight, 2023
Fotos MA-Aktion: Rudolf Greinix, Silvia Binder

Redaktionsschluss für diesen Bericht: 30. Mai 2023

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

Papier
Nautilus Superwhite 300g/100g FSC Recycled

Die Produktion dieses Berichtes ist CO_2-neutral.

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

Glossar

ASG	Asset Service GmbH
ASRA	Austrian Sustainability Reporting Award
AWLB	Anwartschafts- und Leistungsberechtigte
BAV	VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG
BMSVG	Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz
BWG	Bankwesengesetz
CO_2e	Kohlendioxid-Äquivalente
CSR	Corporate Social Responsibility
EMAS	Eco-Management and Audit Scheme
ESG	Environmental, Social and Governance Issues
GFA	Green Finance Alliance
GRI	Global Reporting Initiative
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
KAG	Kapitalanlagegesellschaft
MA	Mitarbeitende
MVK	Mitarbeitervorsorgekasse
NH-Programm	Nachhaltigkeitsprogramm
PCAF	Partnership for Carbon Accounting Financials
PKG	Pensionskassengesetz
PK	VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft
PSC	Pensionsservice-Center GmbH
SDGs	Sustainable Development Goals
SWE	Betriebliche Altersvorsorge - SoftWare Engineering GmbH
THG-Emissionen	Treibhausgasemissionen
UMS	Umweltmanagementsystem
UNGC	United Nations Global Compact
UN PRI	Prinzipien für verantwortliches Investieren der Vereinten Nationen
VK	VBV – Vorsorgekasse AG
VO	Verordnung

Unternehmen der VBV-Gruppe

VBV | Betriebliche Altersvorsorge

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

VBV | Pensionskasse

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

VBV | Vorsorgekasse

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

VBV | Asset Service

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

VBV | Consult

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

VBV | Pensionsservice Center

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

Betriebliche Altersvorsorge - SoftWare Engineering GmbH

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

VBV - Lux Global GP

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

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

Firmensitz Wien FN 279897 p
Handelsgericht Wien