

ERGÄNZENDE

INFORMATIONEN



INHALTSVERZEICHNIS

Zweck und Inhalt dieses Dokuments	3
Allgemeine Offenlegungen	4
Ergänzende Informationen zum Kapitel „ Berichtsinhalt und wesentliche Themen “	4
Ergänzende Informationen zum Kapitel „ Jährliche Kundenbefragung “	9
Ergänzende Angaben zu GRI Standards der Serie 300: Ökologie	11
Ergänzende Angaben zu GRI Standards der Serie 400: Soziales	16

ZWECK UND INHALT DIESES DOKUMENTS

Die VBV - Vorsorgekasse AG veröffentlicht seit 2006 jährlich einen integrierten Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht. Neben den gesetzlich verpflichtenden Anforderungen betreffend Jahresabschluss und Lagebericht gibt seit damals die Global Reporting Initiative (GRI) den Rahmen für die Berichterstattung vor.

Zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der VBV gehört, neben dem Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht, dieses jährlich und zeitgleich mit dem Bericht veröffentlichte Online-Dokument mit der Bezeichnung „Ergänzende Informationen zum Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht“.

Bei der Festlegung des Inhalts eines Nachhaltigkeitsberichts in Übereinstimmung mit den GRI-Standards muss die berichtslegende Organisation folgende Prinzipien berücksichtigen: Stakeholdereinbindung, Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit und Vollständigkeit.

Die hinreichende Berücksichtigung dieser Prinzipien ist entscheidend für die Qualität und Aussagekraft eines Nachhaltigkeitsberichts. Daher ist es für eine Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards notwendig, auch den Prozess zur Festlegung des Berichtsinhalts offenzulegen.

Im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2019 haben wir zusammenfassend beschrieben, wie die VBV die wesentlichen Themen unter Einbeziehung der Stakeholder ermittelt hat. Im vorliegenden Dokument ist der Prozess zur Festlegung des Berichtsinhalts detailliert dargestellt. Außerdem enthält es die Offenlegungen zu jenen Themen, die im Zuge dieses Prozesses als weniger wesentlich bewertet wurden und daher nicht vollständig im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht behandelt werden.

Durch die Auslagerung der weniger wesentlichen Informationen in dieses Online-Dokument begrenzen wir den Umfang des Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichts und tragen damit zu einer Reduktion des Papierverbrauchs bei.

ALLGEMEINE OFFENLEGUNGEN

ERGÄNZENDE INFORMATIONEN ZUM KAPITEL „BERICHTSINHALT UND WESENTLICHE THEMEN“

(S. 10-11 im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2019)

Welche Themen im Kontext einer nachhaltigen Entwicklung und im konkreten Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit

wesentlich sind, haben wir im Vorfeld der Berichterstattung in einem Prozess ermittelt, der folgende drei Schritte umfasste:

1. Identifikation relevanter Nachhaltigkeitsthemen

Im ersten Schritt hat sich das Reportingteam der VBV die Themen der GRI-Standards und die damit zusammenhängenden Offenlegungen genau angesehen und eine Einteilung in nicht relevante GRI-Themen und relevante GRI-Themen vorgenommen. Wir sind dabei, wie in den Jahren davor, so vorgegangen, dass wir ein Thema dann als relevant bewertet

haben, wenn eine oder mehrere der GRI-Angaben, die diesem Thema zugeordnet sind, im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit von Belang waren.

Für alle GRI-Themen, die wir im Zuge dieser ersten Selektion als nicht relevant eingestuft haben, haben wir dies begründet

(siehe nachstehende Tabelle).

Nicht relevante GRI-Themen	Begründungen
Marktpräsenz	Die VBV ist nur in Wien tätig und orientiert sich bezüglich der Entlohnung am Kollektivvertrag der Banken.
Indirekte ökonomische Auswirkungen	Die Veranlagung der betreuten Gelder erfolgt nach den Veranlagungsrichtlinien des BMSVG §30ff. Direkte Investments in z.B. öffentliche Infrastruktur sind demnach nicht vorgesehen.
Steuern	Der Unternehmenssitz der VBV-Vorsorgekasse ist in Österreich. Sämtliche Steuern werden dem österreichischen Steuerrecht entsprechend entrichtet.
Wasser	Die VBV ist ein Dienstleistungsunternehmen mit klassischem Bürobetrieb und daher verhältnismäßig niedrigem Wasserverbrauch. Das verwendete Wasser stammt aus der städtischen Wasserversorgung.
Biodiversität	Die VBV ist ein Dienstleistungsunternehmen mit klassischem Bürobetrieb und hat daher keinen nennenswerten Einfluss auf die Biodiversität.
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	Die VBV ist ein ausschließlich 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 können Sie dem Kapitel „Nachhaltige Veranlagung“ des Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichts entnehmen.
Kinderarbeit	
Zwangs- oder Pflichtarbeit	
Sicherheitspraktiken	
Rechte der indigenen Völker	
Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	
Lokale Gemeinschaften	
Kundengesundheit und -sicherheit	Die Dienstleistungen der VBV haben keine Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit unserer Kunden.
Marketing und Kennzeichnung	Die VBV erzeugt keine physischen Produkte. In der Veranlagung berücksichtigen wir ethisch-nachhaltige Kriterien. Informationen dazu können Sie dem Kapitel „Nachhaltige Veranlagung“ des Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichts entnehmen.

In Vorbereitung auf den anschließenden Prozessschritt – eine Onlinebefragung unserer Stakeholder – hat das Reportingteam die relevanten GRI-Themen teilweise zusammengefasst und umbenannt, sowie weitere Themen, die von den GRI-Standards nicht abgedeckt sind, ergänzt. Das Ergebnis

war eine Liste von 16 relevanten Themen für die Stakeholderbefragung. Wie die Themen der Stakeholderbefragung mit den GRI-Themen verknüpft sind, zeigt nachstehende Tabelle.

Relevante Themen des GRI-Standards	Relevante Themen für die Stakeholderbefragung
Wirtschaftliche Leistung	Betriebswirtschaftliche Leistung
Beschaffungspraktiken	Regionalwirtschaftliche Leistung
Korruptionsbekämpfung	Integre Unternehmensführung
Wettbewerbswidriges Verhalten	Integre Unternehmensführung
Produktportfolio*	Nachhaltige Veranlagung
Audit*	Nachhaltige Veranlagung
Active Ownership*	Nachhaltige Veranlagung
Materialien	Materialien
Energie	Energie
Emissionen	Klimaschutz
Abwasser und Abfall	Abfall
Umwelt-Compliance	Integre Unternehmensführung
Umweltbewertung der Lieferanten	Bewertung von Lieferanten hinsichtlich Nachhaltigkeit
Beschäftigung	Attraktiver Arbeitgeber
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	Attraktiver Arbeitgeber
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Gesundheitsschutz
Aus- und Weiterbildung	Aus- und Weiterbildung
Diversität und Chancengleichheit	Vielfalt und Chancengleichheit
Diskriminierungsfreiheit	Vielfalt und Chancengleichheit
Soziale Bewertung der Lieferanten	Bewertung von Lieferanten hinsichtlich Nachhaltigkeit
Politische Einflussnahme	Integre Unternehmensführung
Schutz der Kundendaten	Datenschutz
Sozioökonomische Compliance	Integre Unternehmensführung
	Performance**
	Transparenz und Dialog**

* Thema aus GRI G4 Sector Disclosures

** kein explizites GRI-Thema

Externe Stakeholder waren bei diesem ersten Prozessschritt, der Identifikation relevanter Nachhaltigkeitsthemen, nicht eingebunden. Allerdings haben wir uns dabei auf die Erfahrung vorausgegangener Wesentlichkeitsanalysen und Auditprozesse stützen können, im Zuge derer wir alle GRI-Angaben und -Themen gemeinsam mit externen

Fachleuten, die mit unserer Branche gut vertraut sind, insbesondere aus den Bereichen Nachhaltigkeit und Wirtschaftsprüfung, mit Auditorinnen und Auditoren sowie mit fachkundigen Stakeholdern besprochen und hinsichtlich ihrer Wesentlichkeit bewertet haben.

2. Priorisierung der relevanten Nachhaltigkeitsthemen nach ihrer Wesentlichkeit aus Sicht der Stakeholder

Die Bewertung und Priorisierung der im vorigen Schritt als relevant identifizierten Themen hinsichtlich ihrer Wesentlichkeit erfolgte im Rahmen einer Onlinebefragung unserer Stakeholder. Dabei haben wir unsere Stakeholder unter anderem danach befragt, welche Themen ihrer Meinung nach für eine zukunftsfähige und nachhaltige Entwicklung der VBV – Vorsorgekasse wesentlich sind. Die Stakeholder konnten von den 16 vorgegebenen Themen maximal 8 auswählen. Darüber hinaus bestand die Möglichkeit, weitere Themen zu nennen die nicht gelistet waren. Damit alle Teilnehmer der Befragung die einzelnen Themen auch richtig und möglichst einheitlich verstehen, wurden diese im Fragebogen jeweils kurz erläutert.

Insgesamt 2.065 Personen aus folgenden Stakeholdergruppen haben an der Befragung teilgenommen:

- Anwartschaftsberechtigte (Arbeitnehmer und Selbständige)
- Betriebsräte
- Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger (Geschäftsleitung und Personalverantwortliche)
- Eigentümer
- Brandingpartner und Makler
- Ethikbeirat
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der VBV–Vorsorgekasse

Im Zuge der Auswertung der Befragungsergebnisse wurde aus der Häufigkeit der Nennung, gewichtet nach den oben genannten Stakeholdergruppen, für jedes Thema ein Wert zwischen 0 (nicht wesentlich) und 10 (sehr wesentlich) errechnet. Nachstehende Tabelle zeigt das Ergebnis dieses Prozessschrittes.

Themen	Nähere Erläuterung dazu, worum es bei dem Thema geht	Bewertung der Wesentlichkeit durch die Stakeholder
Betriebswirtschaftliche Leistung	Langfristiger Erhalt der Wirtschaftlichkeit und Ertragskraft des Unternehmens	6,7
Integre Unternehmensführung	Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und Vorgaben, Bekämpfung von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten, Transparenz hinsichtlich politischer Einflussnahme	7,4
Regionalwirtschaftliche Leistung	Bevorzugung regionaler Mitarbeiter und Lieferanten	3,5
Performance	Höhe der Rendite, die von der VBV – Vorsorgekasse für die Anwartschaftsberechtigten erwirtschaftet wird	6,6
Nachhaltige Veranlagung	Ethisch-nachhaltige Veranlagungskriterien sowie Evaluierung und Auditierung, Engagement und Active Ownership und aktives Portfoliomanagement im Sinne dieser Kriterien	6,3
Materialien	Sparsamer und effizienter Materialeinsatz, Bevorzugung von erneuerbaren Rohstoffen und Recycling-Materialien	3,9
Energie	Geringer und effizienter Energieeinsatz	3,8
Klimaschutz	Reduktion von Treibhausgasemissionen	4,0
Abfall	Reduktion des Abfallaufkommens, Trennung und fachgerechte Entsorgung des Abfalls	3,4
Attraktiver Arbeitgeber	(Krisen-)sichere Arbeitsplätze, frühzeitige Information und Mitsprachemöglichkeit der Mitarbeitenden, freiwillige betriebliche Leistungen	4,6
Gesundheitsschutz	Programme zum Erhalt bzw. zur Verbesserung der Gesundheit der Mitarbeitenden	2,2
Aus- und Weiterbildung	Angebote zur laufenden Aus- und Weiterbildung, Mitarbeitergespräche zur individuellen Leistungsbeurteilung und Karriereplanung, Lehrlingsausbildung	2,7
Vielfalt und Chancengleichheit	Bezahlung und Karrieremöglichkeiten unabhängig von Geschlecht, Staatsbürgerschaft, Religion usw., Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Vermeidung von Diskriminierung	2,9
Bewertung von Lieferanten hinsichtlich Nachhaltigkeit	Vermeidung von ökologischen und sozialen Problemen in der Lieferkette	2,2
Datenschutz	Prüfung und Einhaltung von Gesetzen und internen Regelungen im Bereich Datenschutz	2,7
Transparenz und Dialog	Aktive Information und offener Dialog mit Anspruchsgruppen über die Leistung und Entwicklung der VBV–Vorsorgekasse	3,2

Nur sehr wenige Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben andere Themen als die zur Auswahl gestellten genannt. Teilweise waren diese ohnehin durch vorgegebene Themen

abgedeckt. Andere Nennungen betrafen etwa die Modalitäten der Auszahlung, die jedoch klaren gesetzlichen Vorgaben unterliegen, an die sich die VBV selbstverständlich hält.

3. Abgrenzung und Bewertung des Impacts je Thema

Im dritten Schritt wurden die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der VBV im Zusammenhang mit den 16 Themen bewertet. Diese Impact-Analyse wurde von Vorständen, Führungskräften und Vertreterinnen und Vertretern der Belegschaft vorgenommen. Zuerst hat die Gruppe zu jedem Thema diskutiert, welche Auswirkungen mit der Geschäftstätigkeit der VBV verbunden sind, wo die Impacts auftreten und

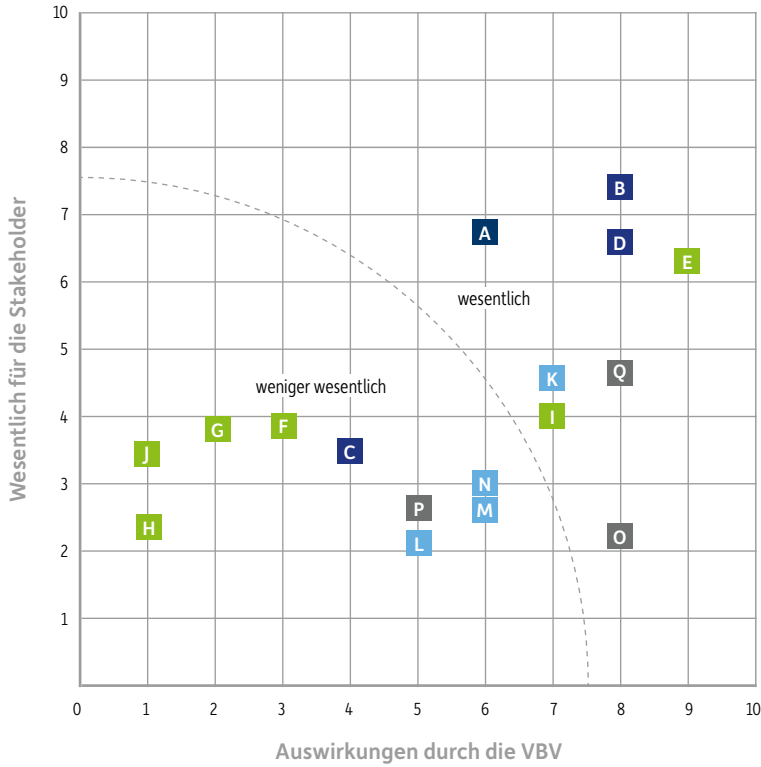
inwieweit die VBV dafür verantwortlich ist bzw. sie beeinflussen kann. Auf Basis dieser Überlegungen wurde jedem Thema konsensual ein Wert zwischen 0 (sehr geringer Impact/Einfluss) und 10 (sehr hoher Impact/Einfluss) zugewiesen (siehe nachstehende Tabelle).

Themen	Abgrenzung des Impacts		Bewertung des Impacts
	Auswirkungsebene	Verantwortung und Einfluss	
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	6
Integre Unternehmensführung	betrifft insbesondere Mitbewerber und Kunden der VBV; im weiteren Sinne die Gesellschaft allgemein	direkte Verantwortung der VBV	8
Regionalwirtschaftliche Leistung	betrifft insbesondere Job-Bewerber, Partner/Lieferanten und Emittenten	direkte Verantwortung der VBV, Leistung hängt aber auch von gesetzlichen Rahmenbedingungen und Marktgegebenheiten ab	4
Performance	betrifft die Anwartschaftsberechtigten	direkte Verantwortung der VBV, Leistung hängt aber auch von den Entwicklungen des Finanzmarktes und gesetzlichen Rahmenbedingungen ab	8
Nachhaltige Veranlagung	betrifft insbesondere Veranlagungspartner bis hin zu den Emittenten; im weiteren Sinne auch die Umwelt und damit die Gesellschaft allgemein	direkte Verantwortung der VBV und indirekte in der Lieferkette	9
Materialien	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	3
Energie	betrifft insbesondere Energie-Lieferanten; im weiteren Sinne auch die Umwelt und damit die Gesellschaft allgemein	direkte Verantwortung der VBV und indirekte in der Lieferkette	2
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	7
Abfall	betrifft insbesondere den Abfallentsorger; im weiteren Sinne auch die Umwelt und damit die Gesellschaft allgemein	direkte Verantwortung der VBV und indirekte in der Lieferkette	1
Attraktiver Arbeitgeber	betrifft insbesondere die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	direkte Verantwortung der VBV	7
Gesundheitsschutz	betrifft insbesondere die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	direkte Verantwortung der VBV	5
Aus- und Weiterbildung	betrifft insbesondere die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	direkte Verantwortung der VBV	6
Vielfalt und Chancengleichheit	betrifft insbesondere die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Job-Bewerber	direkte Verantwortung der VBV	6
Bewertung von Lieferanten hinsichtlich Nachhaltigkeit	betrifft insbesondere die Kapitalanlagegesellschaften bis hin zu den Emittenten sowie sonstige Partner und Lieferanten	direkte Verantwortung der VBV und indirekte in der Lieferkette	8
Datenschutz	betrifft insbesondere die Kunden	direkte Verantwortung der VBV	5
Transparenz und Dialog	betrifft alle Stakeholder der VBV	direkte Verantwortung der VBV und indirekte der Stakeholder	8

Wesentlichkeitsmatrix

Die quantitative Bewertung der Wesentlichkeit durch die Stakeholder und des Impacts durch die Führungskräfte wurden in Form einer Wesentlichkeitsmatrix visualisiert. Die

darin enthaltene Aufnahmeschwelle trennt die wesentlichen Themen von den weniger wesentlichen (siehe nachfolgende Grafik).



Unternehmensführung und wirtschaftliche Leistung

- A** Betriebswirtschaftliche Leistung
- B** Integre Unternehmensführung
- C** Regionalwirtschaftliche Leistung
- D** Performance

Umwelt

- E** Nachhaltige Veranlagung
- F** Materialien
- G** Energie
- H** Wasser
- I** Klimaschutz
- J** Abfall

Mitarbeitende

- K** Attraktiver Arbeitgeber
- L** Gesundheitsschutz
- M** Aus- und Weiterbildung
- N** Vielfalt und Chancengleichheit

Sonstige

- O** Bewertung von Lieferanten hinsichtlich Nachhaltigkeit
- P** Datenschutz
- Q** Transparenz und Dialog

ERGÄNZENDE INFORMATIONEN ZUM KAPITEL „JÄHRLICHE KUNDENBEFRAGUNG“

(S. 28 im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2019)

Die hohe Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden ist ein zentraler Erfolgsfaktor für die VBV. Daher erheben wir jährlich, wie es um deren Zufriedenheit bestellt ist und welche Anliegen und Wünsche sie uns gegenüber haben. Die Rückmeldungen helfen uns, das hohe Niveau unserer Servicequalität zu halten und weiter zu verbessern.

Mittels eines Fragebogens, der einerseits als Beilage zur Kontoinformation direkt an Anwartschaftsberechtigte

versendet wurde sowie andererseits auf der Website des Unternehmens zu finden war, wurden auch 2019 die Anwartschaftsberechtigten (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Selbständige) zum Service und zu der Qualität unserer Dienstleistung befragt.

2019 erhielten wir rund 1.950 ausgefüllte Fragebögen. Die Auswertung ergab, dass knapp 98 % der Befragten mit der Tätigkeit und den Leistungen der VBV sehr zufrieden ist. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Befragung im Detail dargestellt.

Frage 1: „Ich bin mit den Serviceleistungen der VBV-Vorsorgekasse zufrieden.“

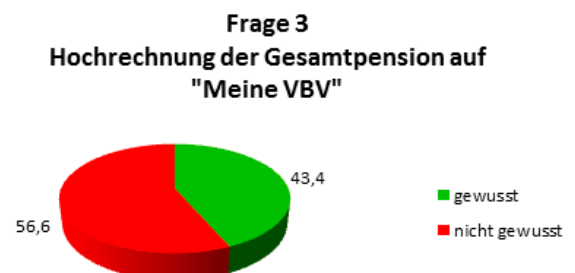
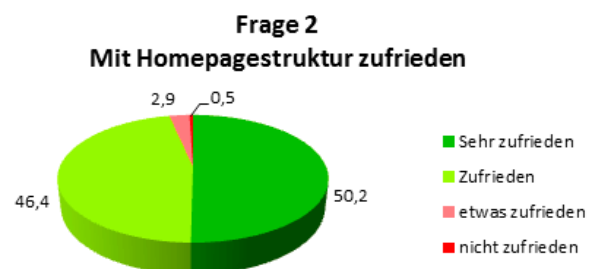
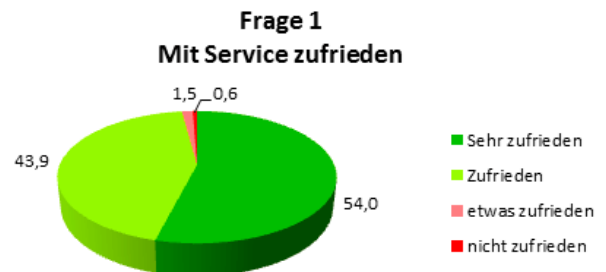
97,9 % der Befragten waren mit den Serviceleistungen der VBV sehr zufrieden oder zufrieden. Nur 0,6 % gaben an, mit dem Service der VBV nicht zufrieden zu sein. Leider wurden bei Negativbewertungen selten konkrete Gründe genannt. Die meisten kritischen Rückmeldungen bezogen sich auf das negative Veranlagungsergebnis im Jahr 2018 oder auf Auszahlungsmodalitäten, für die das BMSVG den Vorsorgekassen keinen Handlungsspielraum einräumt oder die durch andere gesetzliche Regelungen vorgegeben sind. Wir nehmen jede Kritik ernst, versuchen uns innerhalb des Gestaltungsspielraums zu verbessern und unseren Anwartschaftsberechtigten auch weiterhin ein bestmögliches Service zu bieten.

Frage 2: „Ich finde auf der Website der VBV (www.vorsorgekasse.at) alle Informationen zu meiner Vorsorge.“

96,5 % unserer Kunden bestätigen, dass die Website der VBV nutzerfreundlich aufgebaut ist und alle relevanten Informationen enthält. Der hohe Vorjahreswert (96,6 %) wurde somit auch 2019 bestätigt.

Frage 3: „Mir ist bekannt, dass ich mit dem Online-Service „Meine VBV“ die Möglichkeit habe, meine prognostizierte Gesamtpension zu berechnen.“

2019 haben wir die Anwartschaftsberechtigten erstmals danach gefragt, ob sie wissen, dass sie im Online-Service unter anderem auch die Möglichkeit haben, sich ihre prognostizierte Gesamtpension berechnen zu lassen. Es hat sich herausgestellt, dass 43,4 % der Befragten davon wussten.



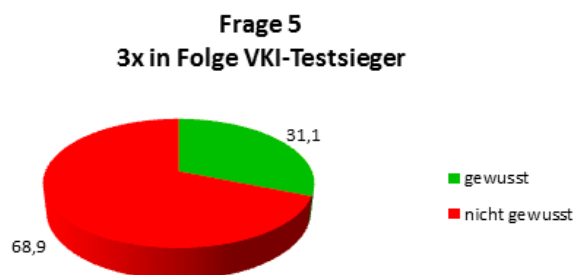
Frage 4: „Nachhaltige Veranlagung und Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft sind für mich sehr wichtig! Deshalb möchte ich, dass mein Guthaben auch nachhaltig veranlagt wird.“

Mit einer Zustimmung von rund 92,5 % ist der Wert zwar um zwei Prozent niedriger als im Vorjahr, dennoch zeigt der sehr hohe Wert, dass unsere seit Gründung gelebte Firmenphilosophie als Vorreiter für Nachhaltigkeit und Klimaschutz von unseren Kunden geschätzt wird. Lediglich 7,5 % der Befragten ist nachhaltige Veranlagung weniger oder nicht wichtig.



Frage 5: „Mir ist bekannt, dass die VBV als erste und einzige Vorsorgekasse 3 Mal in Folge vom Verein für Konsumenteninformation (VKI) zur besten Vorsorgekasse gewählt wurde.“

Leider wussten von dieser wiederholten Auszeichnung als beste Vorsorgekasse nur rund ein Drittel unserer Kunden.



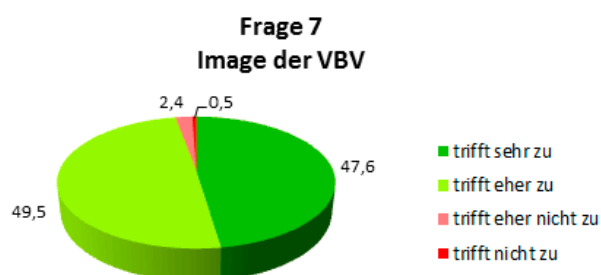
Frage 6: „Ich kann mein Guthaben bei anderen Vorsorgekassen nach 3 Jahren auf mein aktuelles Konto bei der VBV-Vorsorgekasse übertragen.“

47,5 % der Befragten wussten, dass man Abfertigungsguthaben nach 3 Jahren in der aktuellen Vorsorgekasse „bündeln“ kann. Das sind 4 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr. Regelmäßige Informationen (z.B. im Zuge der Jahreskontoinformation oder bei Kundenterminen) zu diesem Service helfen dabei, das System der Betrieblichen Vorsorge übersichtlicher zu machen.



Frage 7: „Ich schätze das Image der VBV-Vorsorgekasse als positiv ein.“

Gerade für Vorsorgekassen, die gesetzliche Pflichtbeiträge der Abfertigung/Selbständigenvorsorge verwalten, ist es überaus wichtig, dass sie in der Öffentlichkeit positiv wahrgenommen werden. Daher freuen wir uns darüber, dass 97,1 % der Befragten der VBV ein positives oder sehr positives Image bescheinigen. Im Jahr davor waren es mit 97,7 % ähnlich viele.



ERGÄNZENDE ANGABEN ZU GRI STANDARDS DER SERIE 300: ÖKOLOGIE

Den größten Beitrag zum Umweltschutz leistet die VBV – Vorsorgekasse AG durch die Veranlagung nach klar definierten ethisch-nachhaltigen Kriterien, die auch ökologische Aspekte umfassen. Nähere Informationen dazu bietet das Kapitel „Nachhaltige Veranlagung“ im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2019 auf den Seiten 47-53.

Im Verhältnis zu diesen indirekten Auswirkungen, die wir über den Hebel der Veranlagung beeinflussen können, sind unsere direkten Umweltauswirkungen, die wir als Dienstleistungsunternehmen mit klassischem Bürobetrieb verursachen, relativ gering. Dennoch ist uns Umweltschutz nicht nur in der Veranlagung ein wichtiges Anliegen. So haben wir bereits 2009 ein Umweltmanagementsystem (UMS) nach ISO 14001 eingeführt und damit unsere ökologische Verantwortung im betrieblichen Ablauf verankert. 2010 haben wir das bestehende Umweltmanagement um die Vorgaben der EMAS-Verordnung erweitert. Beide Managementsysteme werden regelmäßig durch externe Fachleute validiert und tragen zur kontinuierlichen Verbesserung unseres betrieblichen Umweltschutzes bei.

Unsere Umweltsätze lauten:

- Wir gehen sparsam mit allen Ressourcen um.
- Wir vermeiden unnötigen Energieverbrauch.
- Wir berücksichtigen ökologische Kriterien beim Einkauf von Papier, Büromaterial, EDV-Geräten und Printprodukten.
- Wir berücksichtigen bei Veranlagungsentscheidungen ökologische und soziale Aspekte.
- Wir wollen unseren CO₂-Ausstoß reduzieren.
- Wir sorgen für die Einhaltung aller uns betreffenden gesetzlichen Bestimmungen.
- Wir verpflichten uns zur stetigen Verbesserung unserer Umwelleistungen.
- Wir fördern umweltfreundliches Verhalten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Wir informieren unsere Stakeholder offen und transparent.

Umwelt-Compliance

Die Einhaltung aller umweltrelevanten Gesetze, Verordnungen und Bescheide wird von der VBV durch klar definierte Verfahren im Rahmen ihres UMS sichergestellt. Seit 2017 auch alle Schwestergesellschaften der VBV Vorsorgekasse ein UMS nach ISO 14001 eingeführt haben, ist die Sicherstellung der Umwelt-Compliance auf der Ebene der VBV-Gruppe organisiert. Grundlage dafür ist ein Rechtsregister, in dem sämtliche bestehenden und für die einzelnen VBV-Gesellschaften relevanten Rechtsgrundlagen erfasst sind. Dieses Register wird jährlich vom UMS-Team der VBV-Gruppe unter Einbeziehung eines externen Dienstleisters geprüft und aktualisiert.

Das Dokument ist wie folgt aufgebaut:

Für die einzelnen Gesellschaften der VBV-Gruppe wird jeweils ein eigenes Tabellenblatt geführt, in dem die für sie relevanten rechtlichen Vorgaben mit Umweltbezug dokumentiert sind. Sofern keine derartigen speziellen Regelungen bestehen, ist das ebenfalls im jeweiligen Tabellenblatt dokumentiert.

In jedem Tabellenblatt werden in der ersten Spalte die nach ISO 14001:2015 zu erfassenden Vorschriften unter der Überschrift „UMS-relevant“ durch ein „x“ gekennzeichnet. Zeilen, die über keine entsprechende Kennzeichnung verfügen, enthalten Vorschriften, die für die Dokumentation nach ISO 14001:2015 nicht relevant sind, aber aufgrund anderer Zertifizierungen von Bedeutung sein können.

Das Tabellenblatt „Alle Organisationen“ enthält die Dokumentation der umweltrechtlichen Regelungen, die für alle Gesellschaften der VBV-Gruppe gelten. Farblich hinterlegt sind all jene Gesetze und Verpflichtungen, die einen tatsächlichen Handlungsbedarf auslösen (Shortlist).

Die Dokumentation der regelmäßig wiederkehrenden Überprüfung der Einhaltung der relevanten Vorgaben (Shortlist) erfolgt in den jeweiligen Tabellenblättern. Es sind neben der zuständigen Person, der Zeitpunkt sowie das Ergebnis der Prüfung zu erfassen und auch allfällige Folgemaßnahmen zu dokumentieren.

Zusätzlich zu der Dokumentation im Rechtsregister wird eine weitere Übersicht über die hausintern wiederkehrenden Überprüfungen geführt, die von der Haustechnik vorgenommen werden. Diese Übersicht ist jährlich auf Grundlage von Daten und Informationen der Hausverwaltung zu aktualisieren.

Die nachfolgenden Angaben zu den GRI-Standards der Serie Ökologie geben Auskunft über die Leistung der VBV in den ebenfalls relevanten, aber vergleichsweise weniger wesentlichen betriebsökologischen Aspekten. Weitere Informationen zum Management und zu den Leistungen im Zusammenhang mit unserem betrieblichen Umweltschutz finden Sie im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2019 auf den Seiten 54-56.

301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

und

301-2 Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe

Papierverbrauch

Der Materialeinsatz der VBV beschränkt sich im Wesentlichen auf den Papierbedarf. Wir unterscheiden zwischen direktem Papierverbrauch und indirektem Papierverbrauch. Der direkte Papierverbrauch entspricht der Menge des Kopierpapiers, das die VBV selbst beschafft und das im eigenen Bürobetrieb oder etwa im Vertrieb benötigt wird. So erhalten unsere Firmenkunden bei Vertriebsterminen auf Papier ausgedruckte Präsentationen und sonstige Informationen. Obwohl

wir auch 2019 die Vertriebstätigkeiten ausgeweitet haben, ist es uns gelungen, den direkten Papierverbrauch um 26 % zu senken. Wir haben ca. 185.000 Blatt Kopierpapier verbraucht, das sind 54 Blatt pro 1.000 Anwartschaftsberechtigten (-30 %) bzw. 4.022 Blatt pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter.

Die VBV-Vorsorgekasse setzt seit Jahren auf den Einsatz von Recyclingpapier. Der Anteil von Recyclingmaterial bei Papier (Briefpapier, Kuverts, Kopierpapier) beträgt 100 %.

Direkter Papierverbrauch	2019	2018	2017	2016	2015
Kopierpapier in Stück	185.000	250.000	163.000	195.210	189.750
pro Mitarbeitendem	4.022	5.319	3.881	4.880	4.518
pro 1.000 AWB	54	77	53	68	70
davon Recyclingpapier	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
davon chlorfreies Papier	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Der indirekte Papierverbrauch entspricht jener Menge Papier, die außerhalb unserer Organisation, aber im Auftrag der VBV anfällt. Am stärksten ins Gewicht fallen hier die Kontoinformationen und Briefe, die wir mit der Österreichischen Post an unsere Anwartschaftsberechtigten senden. Den indirekten Papierverbrauch können wir nicht exakt erheben, sondern nur errechnen. Für 2019 haben wir einen Verbrauch von 40,323 Tonnen (8.064.510 Blatt Papier à 5 g) errechnet. Somit ist der indirekte Papierverbrauch im Vergleich zu 2018 um rund 11 % gestiegen.

Der Anstieg 2019 ist teilweise auf die steigende Zahl der Anwartschaftsberechtigten zurückzuführen. Zudem waren wir gezwungen, alle Anwartschaftsberechtigten schriftlich-postalisch über neue Datenschutzregelungen zu informieren. Aufgrund neuer Bestimmungen im Bankwesengesetz mussten wir auch die rechtlich verpflichtenden

Hinweise auf Verträgen und Kontoinformationen ausweiten.

Da der indirekte Papierverbrauch fast 44-mal höher ist als der direkte Papierverbrauch, sind wir darum bemüht, unsere Anwartschaftsberechtigten auf die Vorzüge unserer Online-Serviceangebote aufmerksam zu machen.

Nutzer Online-Portal „Meine VBV“

Wir bieten den Anwartschaftsberechtigten die Möglichkeit, ihre Kontoinformation in einem gesicherten Bereich unserer Website online abzurufen. Wer von dieser Option Gebrauch macht, hilft uns, die Zahl der Postsendungen und damit auch den Papierverbrauch möglichst gering zu halten. Sämtliche Nutzer, die bereits seit mindestens zwei Jahren keine Beiträge mehr zahlen und die bereits voll abgefertigt sind, wurden aus der Datenbank gelöscht. Per Ende 2019 verzeichnete die VBV einen weiteren Anstieg der „Meine VBV“-Nutzer auf 272.157.

	2019	2018	2017	2016	2015
Internetkontonutzer	272.157	261.936	250.290	212.386	177.358

302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

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

Treibstoff

Der Treibstoffverbrauch der drei Dienstfahrzeuge betrug 2019 insgesamt 7.954 Liter Diesel. Der Verbrauch ist damit weiter gestiegen, vor allem, weil im November 2018 der Fuhrpark von zwei auf drei Fahrzeuge erweitert wurde.

	2019	2018	2017	2016	2015
Dieserverbrauch [l]	7.954	4.120	3.925	2.695	3.073
Dieserverbrauch [kWh]	76.911	39.838	37.953	26.059	29.714
Dieserverbrauch (MJ)	276.880	143.418	136.630	93.813	106.972
Emissionen durch Dieserverbrauch [tCO ₂ e]*	19,55	10,13	9,65	6,62	7,55
Euroklasse	5;6;6	5;5;6	5,5	5;5	5;5

* Für die Berechnung der direkten CO₂-Äquivalent-Emissionen resultierend aus dem Dieserverbrauch wurde der Emissionsfaktor 2,458 kg/l herangezogen. Dieser Faktor stammt aus dem CO₂-Monitor des österreichischen Umweltbundesamts (<https://secure.umweltbundesamt.at/co2mon/co2mon.html>; abgerufen am 02.04.2020)

Heizenergie

Detaillierte Angaben zum Heizenergieverbrauch (Fernwärme) der VBV können nicht gemacht werden, da die Abrechnung nach dem Verbrauch des gesamten Bürogebäudes erfolgt. Die VBV-Vorsorgekasse hatte zum Stichtag 31.12.2019 eine Bürofläche von 1.126,5 m² angemietet. Das sind rund 5 % der Gesamtnutzfläche des Gebäudes. Im Zuge der Berechnung der CO₂-Äquivalent-Emissionen der VBV, die das Unternehmen freiwillig kompensiert, wurde der durchschnittliche jährliche Heizenergiebedarf eines österreichischen Bürogebäudes (124,39 kWh/m²) herangezogen und mit der Bürofläche und dem Emissionsfaktor für Fernwärme (0,182 kg/kWh) multipliziert. Der so errechnete direkte CO₂e-Ausstoß im Zusammenhang mit der Beheizung unserer Bürofläche beträgt somit 25,5 Tonnen pro Jahr.

Strom

Strom wird vom Anbieter Energie AG Oberösterreich bezogen und derzeit ebenfalls pauschal mit den Betriebskosten abgerechnet. Bis dato konnten keine spezifischen Strom-Verbrauchsdaten für das Gesamtgebäude vom Facility Management des Vermieters bereitgestellt werden.

Der Stromverbrauch entsteht durch:

- Klimatisierung
- Beleuchtung
- IKT-Geräte

	2019	2018	2017	2016	2015
Stromverbrauch durch EDV (ohne Server) [kWh]*	7.010	7.860	7.860	7.400	7.400
Stromverbrauch durch Server [kWh]	34.390	32.081	33.077	31.597	36.217
Emissionen durch Stromverbrauch [tCO ₂ e]**	4,16	4,44	2,39	2,38	7,46
Stromverbrauch pro Mitarbeitendem [kWh]	900	850	975	975	1039
Emissionen durch Stromverbrauch pro Mitarbeiter [tCO ₂ e]**	0,09	0,09	0,06	0,06	0,18

* Der Stromverbrauch der EDV-Komponenten wird stichprobenartig gemessen und auf ein Berichtsjahr hochgerechnet.

** Der Strommix ändert sich jährlich und damit auch die Emissionsfaktoren. 2015 betrug die spezifischen CO₂e-Emissionen laut Anbieter 171,0 g/kWh, 2016 61,0 g/kWh, 2017 58,3 g/kWh und 2018 111,2 g/kWh. Für das Jahr 2019 lag zu Redaktionsschluss noch kein Wert vor. Die CO₂-Emissionen des Jahres 2019 wurden daher mit dem Mittelwert der Jahre 2015-2018 berechnet. Dieser betrug 100,4 g/kWh.

2019 wurde beim Server eine zusätzliche Ausfallsstruktur installiert, die zu einem etwas höheren Stromverbrauch führt.

Zudem war durch den langen heißen Sommer auch mehr Strom zur Kühlung des Servers nötig.

302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation

Energieverbrauch außerhalb der Organisation entsteht durch vor- und nachgelagerte Aktivitäten im Zusammenhang mit den Geschäftstätigkeiten. Für die VBV als Dienstleistungsunternehmen sind die Geschäftsreisen der Vorstände und Mitarbeitenden mit Fahrzeugen bzw. Transportmitteln, die nicht im Eigentum der VBV stehen oder von ihr geleast werden (diese sind dem Indikator 302-1 zugeordnet und dort berichtet), sowie der Berufsverkehr der Mitarbeitenden die einzigen vorgelagerten Aktivitäten, die einen erheblichen Energieverbrauch mit sich bringen.

Im Bereich der nachgelagerten Aktivitäten wird für den Druck und Versand der Kontoinformationen Energie aufgewendet.

Mitarbeiterberufsverkehr

Ein Großteil unserer Mitarbeitenden nutzt - im Sinne der Energieeffizienz und des Umweltschutzes - die öffentlichen Verkehrsmittel der Stadt Wien. Die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel wird durch die VBV gefördert. Seit 01.01.2015 wird den Mitarbeitenden vom Unternehmen das Job-Ticket der Wiener Linien finanziert. Die errechneten Treibhausgasemissionen im Zusammenhang mit dem Mitarbeiterberufsverkehr beliefen sich 2019 auf 11 Tonnen CO₂-Äquivalente.

Dienstreisen

Die Nachfolgende Tabelle gibt Auskunft darüber, welche Verkehrsmittel in welchem Ausmaß von den Vorständen und Mitarbeitenden der VBV für Dienstreisen in Anspruch genommen wurden.

	2019	2018	2017	2016	2015
Flugreisen [km]	7.416	11.152	12.680	12.680	23.907
Emissionen durch Flugreisen [tCO ₂ e]*	0,91	1,37	1,56	1,56	2,94
PKW-Fahren [km]**	69.963	49.413	27.940	31.328	30.496
Emissionen durch PKW-Fahrten [tCO ₂ e]*	15,17	10,72	6,06	6,79	6,61
Bahnfahrten [km]	28.416	30.412	31.896	6.248	6.795
Emissionen durch Bahnfahrten [tCO ₂ e]*	0,40	0,43	0,45	0,09	0,10
Dienstreisen gesamt [km]	105.795	90.977	72.516	50.256	61.198
Emissionen durch Dienstreisen [tCO ₂ e]*	16,48	12,51	8,06	8,44	9,64

* Für die Berechnung der CO₂-Äquivalent-Emissionen resultierend aus dem Kraftstoffverbrauch wurden folgende Emissionsfaktoren verwendet:

Fug: 0,1228 kg/pkm (Quelle: Ecoinvent 3.6, Faktor für Flüge zwischen 800-1500 km)

PKW: 0,21686 kg/km (Quelle: Umweltbundesamt, Annahme: 7 Liter Verbrauch pro 100 km)

Bahn: 0,01399 kg/pkm (Quelle: Umweltbundesamt, Originaldaten der ÖBB)

** Dabei handelt es sich jene Wegstrecken, die mit Mietfahrzeugen oder PKWs im Eigentum der Mitarbeitenden zurückgelegt wurden. Die Reisetätigkeit mit den firmeneigenen PKWs ist hier nicht enthalten, denn der Treibstoffverbrauch der drei Dienstfahrzeuge ist 302-1 zuzuordnen und wird daher dort berichtet.

Da wir unser Service laufend erweitern und im Sinne dessen auch vermehrt Termine vor Ort bei unseren Firmenkunden wahrnehmen, ist die Reisetätigkeit in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Je nach Erreichbarkeit und Zumutbarkeit gilt grundsätzlich: Zug (bzw. andere Öffentliche Verkehrsmittel) geht vor Auto und Auto geht vor Flugzeug. Darüber hinaus haben wir uns entschieden, die im Zuge der Reisetätigkeit anfallenden CO₂-Emissionen durch finanzielle Unterstützung ausgewählter Klimaschutzprojekte zu kompensieren. Diese CO₂-Neutralisierung haben wir - rückwirkend – bereits für das Jahr 2014 vorgenommen. 2015 haben wir sämtliche CO₂-Emissionen mittels Gold Zertifikaten ausgeglichen und seit 2016 mittels Humus-Zertifikaten der Ökoregion Kaindorf

Druck und Versand

Der Versand von Kontoinformationen, die nach erfolgtem elektronischen Datentransfer in einer Druckerei gedruckt, kuvertiert und nach Postleitzahlen sortiert werden, erfolgt durch die Österreichische Post AG. Durch diese Logistik wird der Transportaufwand so gering wie möglich gehalten.

Der Energieaufwand, der mit diesen nachgelagerten Aktivitäten verbunden ist, kann nicht erhoben werden. In der Berechnung der Scope 3 Emissionen sind sowohl der interne Papierverbrauch (925 kg) als auch der externe Papierverbrauch für Aussendungen (40.323 kg) berücksichtigt. Aus dem gesamten Papierverbrauch resultierten 2019 34,94 Tonnen CO₂e-Emissionen.

305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

305-2 Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)

305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Zur Neutralisierung unserer CO₂-Emissionen werden diese jährlich von einem unabhängigen und darauf spezialisierten Institut berechnet und differenziert nach Scopes ausgewiesen.

Im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit der VBV entstehen direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1) resultierend aus dem Treibstoffverbrauch der drei Dienstwagen. 2019 lagen die Scope 1-Emissionen der VBV bei knapp 20 Tonnen CO₂-Äquivalenten. Die indirekten energiebezogenen

Treibhausgasemissionen (Scope 2) sind auf den Stromverbrauch der EDV-Geräte und des Servers sowie den Heizenergiebedarf zurückzuführen und betragen 2019 30 Tonnen. Weitere indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3) entstehen durch vor- und nachgelagerte Aktivitäten. Die VBV berücksichtigt bei der Berechnung von Scope 3 die Emissionen der Dienstreisen, des Mitarbeiterberufsverkehrs sowie des Papierverbrauchs. Die Scope 3-Emissionen der VBV lagen 2019 bei 62,4 Tonnen.

Übersicht Treibhausgas-Emissionen

Emissionen [tCO ₂ e]	2019	2018	2017
Scope 1	19,6	10,1	9,6
Scope 2	30,0	30,3	28,3
Scope 3	62,4	55,0	44,0
gesamt	112,0	101,0	90,0
Scope 1+2	49,6	45,0	42,0

Spezifische Emissionen [kgCO ₂ e/100 AWB]	2019	2018	2017
Scope 1	5,7	3,1	3,1
Scope 2	8,7	9,3	9,2
Scope 3	18,2	16,9	14,3
gesamt	32,6	31,0	29,3
Scope 1+2	14,4	13,8	13,7

306-2 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode

Der anfallende Hausmüll, ca. 21.000 Liter p.a. (2270 kg), wird getrennt, von der Müllabfuhr der Stadt Wien abgeholt und behandelt (Verbrennung, Recycling, Kompostierung usw. nach Standardverfahren des Abfalltsorgers). Das Getränkelager besteht aus wiederverwendbaren Pfandflaschen.

An Altpapier fallen ca. 4.820 kg p.a. an, die ebenfalls dem Recycling zugeführt werden.

Im Jahr 2019 ist kein gefährlicher Müll angefallen. Leere Druckerpatronen werden über das Smart-Cycle-System zur Wiederaufbereitung gesammelt, vom Hersteller abgeholt und wiederaufbereitet.

ERGÄNZENDE ANGABEN ZU GRI STANDARDS DER SERIE 400: SOZIALES

Die größte Auswirkung der VBV - Vorsorgekasse AG auf die Gesellschaft, in die wir eingebettet sind und in der wir operieren, liegt in ihrem Beitrag zur finanziellen Absicherung der in Österreich beschäftigten Menschen. Durch eine möglichst risikoarme und ertragreiche Veranlagung tragen wir zum langfristigen und stabilen Vermögensaufbau und damit zur Vorsorge unserer Anwartschaftsberechtigten bei. Darin liegt die gesellschaftliche Funktion der heimischen Vorsorgekassen, die auf Basis des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) agieren. Im Jahr 2019 erzielte die VBV mit 6,81 % das beste Veranlagungsergebnis der Unternehmensgeschichte. Das leichte Minus aus dem Jahr 2018 konnte somit mehr als wettgemacht werden und das selbst gesteckte Ziel, eine reale Verzinsung für das Treuhandvermögen der Anwartschaftsberechtigten zu erwirtschaften, haben wir 2019 deutlich übertroffen. Nähere Informationen zur Performance der VBV finden Sie im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2019 auf der Seite 15.

Einen Einfluss auf die Gesellschaft üben wir aber auch durch die Art unserer Investments aus. Durch unsere ethisch-nachhaltigen Veranlagungskriterien stellen wir sicher, dass die Vorsorgebeiträge unserer Kundinnen und Kunden nur in solche Unternehmen oder Staaten investiert werden, die gesellschaftlich verantwortungsvoll agieren. Nähere Informationen dazu bietet das Kapitel „Nachhaltige Veranlagung“ im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2019 auf den Seiten 47-49.

401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden

Zwischen Voll- und Teilzeit gibt es in der VBV keine Leistungs-differenzierung: für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestehen einheitliche Regelungen für Pensionsvorsorge,

Neben der ertragreichen und nachhaltigen Veranlagung umfasst unsere gesellschaftliche Verantwortung insbesondere die Erhaltung und Schaffung von attraktiven Arbeitsplätzen. Qualifizierte, engagierte und gesunde Mitarbeitende sind eine entscheidende Voraussetzung für unseren Erfolg. Die VBV pflegt daher ein Personalmanagement, das die Interessen und Qualitäten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Mittelpunkt stellt.

Weitere Informationen zum Management und zu den Leistungen im Zusammenhang mit den wesentlichen Arbeitnehmeraspekten finden Sie im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2019 auf den Seiten 57-60.

Die nachfolgenden Angaben zu den GRI-Standards der Serie Soziales geben Auskunft über die Leistung der VBV im Zusammenhang mit den relevanten, aber vergleichsweise weniger wesentlichen Themen.

Gleitzeit, Gesundheitsvorsorge und Elternteilzeit.

401-3 Elternzeit

Die VBV pflegt seit Bestehen eine familienbewusste Personalpolitik und hat daher bereits in der Vergangenheit auf eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben geachtet. Um dieses Thema in der Personalpolitik gezielt weiterentwickeln zu können, hat die VBV im September 2015 mit dem „Audit berufundfamilie“ einen standardisierten Prozess zur Analyse und Verbesserung der eigenen Familienfreundlichkeit begonnen. Die VBV hat im Zuge dieses Prozesses bereits einige Maßnahmen erarbeitet und realisiert. Aktuell planen wir z.B.,

im Intranet der VBV-Gruppe ein Sozialportal einzurichten, in dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtige Informationen – etwa zu Behördenwegen bei Geburt oder Todesfall – finden. Außerdem wollen wir den Zugang zum Intranet erleichtern, indem dieser auch außerhalb der Firma und mit externen Geräten ermöglicht wird. Damit können sich künftig auch karenzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer am neuesten Stand halten.

	2019			2018			2017		
	w	m	g	w	m	g	w	m	g
Anzahl Mitarbeitende mit Karenzanspruch	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Anzahl Mitarbeitende in Karenz	1	0	1	1	0	1	4	0	4
Anzahl Mitarbeitende nach Karenz in Arbeit zurückgekehrt	0	0	0	4	0	4	0	0	0
Anzahl Mitarbeitende nach Karenz nicht in Arbeit zurückgekehrt	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Rückkehrrate in Prozent	-	-	-	100	-	100	0	-	0
Anzahl Mitarbeitende mit aufrechtem Arbeitsverhältnis 1 Jahr nach Rückkehr aus Karenz	4	0	4	1	0	1	1	0	1
Anzahl Mitarbeitende ohne aufrechtem Arbeitsverhältnis 1 Jahr nach Rückkehr aus Karenz	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Verbleibrate in Prozent	100	-	100	100	-	100	100	-	100

w = weiblich, m = männlich, g = gesamt

402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen

Kollektivvertraglich festgelegte Mitteilungsfristen gibt es nicht, allerdings erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der VBV frühzeitig Informationen über aktuelle Entwicklungen und etwaige betriebliche Änderungen. So werden die

Mitarbeitenden nach jeder Aufsichtsratssitzung (zumindest viermal jährlich) binnen weniger Tage, meist aber bereits am Folgetag, über die Ergebnisse und Beschlüsse der Sitzung informiert.

403-2 Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle

Im Zuge der jährlichen Untersuchungen zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz wurde bisher kein dringender Handlungsbedarf festgestellt. Dennoch bemüht sich die VBV-Vorsorgekasse, die Gesundheit am Arbeitsplatz und die Gesundheit der Mitarbeitenden insgesamt zu fördern, da wir darin einen wesentlichen Beitrag zur Mitarbeiterzufriedenheit sowie für deren Engagement für die Kunden und für das Unternehmen sehen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der VBV können einmal im Jahr an einer im Haus stattfindenden Gesundenuntersuchung teilnehmen. Weiters ermöglicht die VBV die Teilnahme an einer Reihe von Impfaktionen und übernimmt dafür die Kosten. Kostenlose Gymnastikkurse im Haus und Vergünstigungen bei externen Fitness- und Sportangeboten runden unseren Beitrag zur Mitarbeitergesundheit ab.

Nachdem wir 2018 bei den durchschnittlichen Krankenstandstage je Mitarbeitenden mit 5,6 Tagen den niedrigsten Wert seit 2009 verzeichnen konnten, sind die Krankenstandstage

im Berichtszeitraum leider deutlich gestiegen. 2019 waren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der VBV im Durchschnitt 11,8 Tage im Krankenstand. Zurückzuführen ist der Anstieg auf drei Langzeitkrankenstände aufgrund schwerer Erkrankungen.

Bei Langzeitkrankenständen muss vom Arbeitgeber ab 6-12 Wochen für eine Dauer von 4 Wochen nur noch die Hälfte des Entgelts bezahlt werden. Danach übernimmt die Österreichische Gesundheitskasse das volle Krankengeld. Dementsprechend sind in der Berechnung der Krankenstandstage jene Tage zu 100 % eingegangen, in denen die VBV für erkrankte Mitarbeitende die volle Entgeltfortzahlung geleistet hat. Krankenstandstage, in denen nur noch das halbe Entgelt von der VBV entrichtet wurde, sind zu 50 % in den Daten berücksichtigt. Sobald das Krankengeld vollständig vom Sozialversicherungsträger übernommen wird, ist die Dauer der Abwesenheit nicht mehr in der Berechnung der Krankenstandstage enthalten.

404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten

Qualifizierte, gut ausgebildete Mitarbeitende sind für einen Finanzdienstleister wie die VBV besonders wichtig. Wir sorgen über die eigene VBV-Akademie für eine ständige fachliche Weiterqualifikation.

Vom Gesetzgeber vorgeschrieben und für die gesamte Belegschaft verpflichtend sind jährliche Schulungen im Bereich Datenschutz sowie zur Vermeidung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Die Vorstände und Prokuristen müssen zusätzlich sogenannte Fit & Proper-Schulungen absolvieren.

Neben den verbindlichen Schulungen, für die unsere Mitarbeitenden durchschnittlich rund vier Ausbildungstage pro Jahr aufwenden, bieten wir die Möglichkeit einer zielorientierten, individuellen Aus- und Weiterbildung. Damit stellen wir sicher, dass unsere Kunden auf höchstem fachlichem Niveau beraten werden.

Grundsätzlich werden im Rahmen der VBV-Akademie vier Arten von Schulungen durchgeführt:

- Externe Schulungen
- Interne Schulungen für alle Mitarbeitenden
- Interne Schulungen eigens für neue Mitarbeitende und temporäre Aushilfskräfte (Startpaket und Einschulung)
- Interne Qualifizierungsmaßnahmen und vertiefende Trainings in den Kernaufgaben (im Team)

Das jährliche Zeitbudget für externe Schulungen, das von vielen Mitarbeitenden ausgeschöpft wird, beträgt 24 Stunden pro Kopf.

Mit der sogenannten Hausmesse hat die VBV ein innovatives

Format der internen Weiterbildung und Ideenfindung entwickelt, das 2013 erstmalig zur Anwendung kam. Das Konzept sieht vor, dass die Mitarbeitenden in Gruppen zu verschiedenen Themen eigenverantwortlich Wissen erwerben und dieses anschließend an die Kollegen weitergeben. So werden in einem angenehmen Schulungsumfeld Möglichkeiten aufgezeigt und Ideen entwickelt, die zu einer positiven Entwicklung beitragen können. 2017 wurde die Hausmesse erstmals für die gesamte VBV-Gruppe abgehalten. Im Mittelpunkt der Hausmessen 2019 standen die Themen Digitalisierung, Datenschutz und Nachhaltigkeit.

Um Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den Wissenstransfer zwischen ihnen geht es auch bei dem 2019 entwickelten Angebot mit der Bezeichnung SMARTIE. Das Konzept dahinter ist einfach: die Mitarbeitenden tauschen sich einmal pro Quartal in lockerer Atmosphäre bei Kaffee und Kuchen zu einem bestimmten Thema aus. Beim ersten SMARTIE-Treffen Ende 2019 ging es um das Thema Klimaschutz. Diskutiert wurde insbesondere, welche Möglichkeiten bestehen, die betrieblichen CO₂-Emissionen der VBV und den Carbon Footprint in der Veranlagung weiter zu senken. Die Mitarbeitenden haben sich aber auch darüber ausgetauscht, was man im privaten Umfeld zum Schutz des Klimas beitragen kann. Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu diesem neuen Informationsangebot waren durchwegs positiv. Das nächste Treffen ist zum Thema Human Resources geplant.

Die Aus- und Weiterbildungsangebote der VBV sind nicht nur auf junge Mitarbeitende ausgerichtet, sondern werden allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen angeboten und von diesen auch in Anspruch genommen.

404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

Wir fördern die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Schulungsangebote der VBV Akademie dienen der fachlichen Weiterbildung und richten sich grundsätzlich an alle Mitarbeitenden, unabhängig von deren Alter, Geschlecht oder Betriebszugehörigkeit. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben und nutzen die Möglichkeit, einen Teil der jährlichen Fortbildungsstunden nach eigenen Bedürfnissen zu wählen. Die Maßnahmen zur individuellen

Kompetenzvertiefung werden im Rahmen der Mitarbeiter-Orientierungsgespräche vereinbart.

Im Kündigungsfall profitieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der VBV einerseits von der im Vergleich zum Bankenkollektivvertrag längeren Kündigungsfrist. Andererseits bieten wir auf individueller Basis Sozialpläne an, um die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zu unterstützen.

404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten

Mit allen Mitarbeitenden findet einmal jährlich ein Mitarbeiterorientierungsgespräch statt. Dabei erhalten sie von ihren Vorgesetzten eine Beurteilung und vereinbaren Ziele sowie Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für das kommende Jahr.

Die Beurteilung der erbrachten Leistung im vergangenen Jahr ist ausschlaggebend für den Erhalt und die Höhe der individuellen Zielerreichungsprämie. Von dieser leistungsorientierten Prämienregelung sind alle Mitarbeitenden der VBV erfasst.

405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Leistungsbereitschaft, Belastbarkeit und Teamfähigkeit sind klassische Eigenschaften, auf die bei der Personalbeschaffung geachtet wird. Die VBV legt darüber hinaus großen Wert auf Vielfalt in der Belegschaft – nicht nur weil wir Chancengleichheit und Fairness als ideale Werte hochhalten, sondern auch, weil die VBV und ihre Kunden daraus einen Nutzen ziehen. So ist es etwa in der Kundenbetreuung und -kommunikation von Vorteil, dass bei uns Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Wurzeln und Muttersprachen arbeiten.

Bei der Zusammensetzung der einzelnen Teams streben wir nicht nur eine kulturell-sprachliche Vielfalt, sondern auch eine Durchmischung von jungen und älteren sowie weiblichen und männlichen Mitarbeitenden an. Lehrlinge und Studierende, die vorübergehend bei uns arbeiten, tragen ebenfalls zur Vielfalt in der Belegschaft bei und bereichern sie.

2017 wurde erstmals eine Diversity-Matrix erstellt, wo Mitarbeitende freiwillig eintragen können, welche Zusatzqualifikationen, Hobbies, Stärken oder besondere Fähigkeiten sie haben. Die daraus gewonnenen Kenntnisse sind nicht nur auf persönlicher Ebene interessant, sondern können auch bei der Zusammensetzung von Projektteams nützlich sein.

Die Zusammensetzung der Belegschaft zeigt, dass der Frauenanteil in Führungspositionen (Mitarbeitende mit Managementaufgaben oder in Stabsstellen; „MK1“) im Berichtszeitraum auf 50 % gestiegen ist (2018: 44,4 %). Im Vorstand sind zwei Männer und eine Frau, von den vier Gruppenleitern sind drei weiblich (1 Teilzeitkraft), einer männlich.

So wie im Vorjahr waren auch 2019 die meisten Führungskräfte (7 von 8) zwischen 30 und 50 Jahre alt. Es gab keine Führungskraft unter 30, eine war über 50 Jahre alt.

Bei den Mitarbeitenden ohne Führungsverantwortung (Mitarbeitende ohne Managementaufgaben; „MK2“) zeigt sich ein etwas anderes Bild. In dieser Mitarbeiterkategorie sind überwiegend Frauen tätig (84,2 %). Die Altersverteilung ist ausgewogen. Gut ein Drittel (34,2 %) der Mitarbeitenden in MK2 ist jünger als 30 Jahre, 55,3 % sind zwischen 30 und 50 Jahre und 10,5 % sind über 50 Jahre alt.

Zusammensetzung der Belegschaft nach Geschlecht und Altersgruppe je Mitarbeiterkategorie

2019	MK1	MK2	gesamt
Anzahl Mitarbeitende	8	38	46
Prozentsatz Mitarbeiterinnen (weiblich)	50,0 %	84,2 %	78,3 %
Prozentsatz Mitarbeiter (männlich)	50,0 %	15,8 %	21,7 %
Prozentsatz Mitarbeitende < 30 Jahre	0,0 %	34,2 %	28,3 %
Prozentsatz Mitarbeitende 30-50 Jahre	87,5 %	55,3 %	60,9 %
Prozentsatz Mitarbeitende > 50 Jahre	12,5 %	10,5 %	10,9 %

2018	MK1	MK2	gesamt
Anzahl Mitarbeitende	9	38	47
Prozentsatz Mitarbeiterinnen (weiblich)	44,4 %	86,8 %	78,7 %
Prozentsatz Mitarbeiter (männlich)	55,6 %	13,2 %	21,3 %
Prozentsatz Mitarbeitende < 30 Jahre	0,0 %	34,2 %	27,7 %
Prozentsatz Mitarbeitende 30-50 Jahre	88,9 %	55,3 %	61,7 %
Prozentsatz Mitarbeitende > 50 Jahre	11,1 %	10,5 %	10,6 %

2017	MK1	MK2	gesamt
Anzahl Mitarbeitende	8	34	42
Prozentsatz Mitarbeiterinnen (weiblich)	37,5 %	79,4 %	71,4 %
Prozentsatz Mitarbeiter (männlich)	62,5 %	20,6 %	28,6 %
Prozentsatz Mitarbeitende < 30 Jahre	0,0 %	50,0 %	40,5 %
Prozentsatz Mitarbeitende 30-50 Jahre	87,5 %	44,1 %	52,4 %
Prozentsatz Mitarbeitende > 50 Jahre	12,5 %	5,9 %	7,1 %

405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern

Die VBV-Vorsorgekasse unterscheidet weder bei der Bezahlung noch bei den Karrieremöglichkeiten nach Geschlechtern, sondern behandelt alle Mitarbeitenden gleich. Gehalt und Vergütung werden auf Basis der Position und Qualifikation

(Schule, Studium, Berufserfahrung) bestimmt. Bei vergleichbarer Position und Qualifikation verdienen Frauen und Männer in der VBV gleich viel.

406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Diskriminierung ist nicht nur in der Veranlagung ein Ausschlusskriterium, auch in der eigenen Belegschaft legen wir höchsten Wert darauf, dass niemand benachteiligt wird. Eine anonyme Befragung der Mitarbeitenden, ob sie sich aufgrund ihres Alters, ihres Geschlechts, ihrer Herkunft oder ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert fühlen, findet regelmä-

ßig statt. 2019 gab es eine derartige Befragung: im Zuge der Teilnahme an „Great Place to Work“ gaben 89 % unserer Mitarbeitenden an, dass sie sich nicht benachteiligt fühlen, bei der ebenfalls anonymen Befragung zur Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz von 2017 waren es 100 %.

415-1 Parteispenden

Im Berichtszeitraum gab es weder direkte noch indirekte finanzielle Spenden oder Sachzuwendungen an Politikerinnen bzw. Politiker oder an Parteien.



Sie möchten den gesamten Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht erhalten?

Gerne können Sie eine gedruckte Version anfordern: vertrieb@vorsorgekasse.at
01/217 01 – 8126

oder die elektronische Blätternversion abrufen

<http://publikationen.vorsorgekasse.at>

