

**Die
Richtung
stimmt.**



Inhaltsverzeichnis

VBV-Kennzahlen & Highlights	6	Mitarbeitende & Soziales	86
Vorwort des Vorstandes	8	Unser Zugang	87
Nachhaltigkeit der VBV – Überblick und Entwicklung	10	Beschäftigung und Arbeitgeberqualität	89
Zum Bericht	12	Betriebliche Gesundheitsförderung	95
		Aus- und Weiterbildung	97
Allgemeine Angaben	14	Vielfalt und Chancengleichheit	100
Unternehmensprofil	14	Faire Entlohnung	103
Unternehmensführung und Aufsicht	18	Kommunikation mit Kund:innen und Berechtigten	105
Vision und Mission	27	Datenschutz und Informationssicherheit	106
CSR-Verständnis der VBV	29	Nachhaltigkeitsprogramm	108
Nachhaltigkeitsmanagement	30		
Risikomanagement	35	Wirtschaft & Governance	110
Vereinbarungen, Partnerschaften und Initiativen	37	Unser Zugang	111
Stakeholder:innen und Partner:innen	40	Rechtliche Anforderungen und Compliance	113
		Nachhaltige Veranlagung	117
Umwelt & Klima	43	Veranlagungsergebnis	128
Unser Zugang	44	Regionale Wertschöpfung durch Veranlagung und	
Energieversorgung und -verbrauch	49	Beschaffung	130
Emissionen und Klimaschutz	56	Nachhaltigkeitsprogramm	132
Materialeinsatz	78		
Abfallmanagement	81	Erklärung des Umweltgutachters EMAS	133
Ergänzende Angaben zu Umweltthemen	83	VSME-Inhaltsindex	134
Nachhaltigkeitsprogramm	84	Glossar	139
		Impressum	140
		Unternehmen der VBV-Gruppe	141

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1:	Wertschöpfungskette der VBV-Gruppe	15
Abbildung 2:	Die Gesellschaften der VBV-Gruppe mit Beteiligungsquoten	16
Abbildung 3:	Organigramm der VBV-Gruppe per 31.12.2025	22
Abbildung 4:	Sustainability-Governancestruktur	25
Abbildung 5:	Schematische Darstellung des Verbesserungskreislaufs	46
Abbildung 6:	Aufbauorganisation des UMS	46
Abbildung 7:	Entwicklung des Energieverbrauchs nach Quellen in MWh	50
Abbildung 8:	Entwicklung der Zusammensetzung des Energieverbrauchs nach Quellen in Prozent	51
Abbildung 9:	Entwicklung des Energieverbrauchs nach Bereichen in MWh	51
Abbildung 10:	Entwicklung der Zusammensetzung des Energieverbrauchs nach Bereichen in Prozent	52
Abbildung 11:	Entwicklung des Treibstoffverbrauchs des Fuhrparks	53
Abbildung 12:	Entwicklung der Geschäftsreisen nach Verkehrsmitteln (anteilig)	54
Abbildung 13:	Entwicklung des Energieverbrauchs für Geschäftsreisen in MWh	55
Abbildung 14:	Die Treibhausgasbilanz eines Unternehmens gemäß Greenhouse Gas Protocol (eigene Darstellung)	57
Abbildung 15:	Entwicklung der Scope-1-Emissionen in Tonnen CO ₂ e	58
Abbildung 16:	Entwicklung der standortbasierten Scope-2-Emissionen in Tonnen CO ₂ e	58
Abbildung 17:	Strommix im Bürogebäude 2025	59
Abbildung 18:	Entwicklung der marktbasierten Scope-2-Emissionen in Tonnen CO ₂ e	59
Abbildung 19:	Entwicklung der Summe der THG-Emissionen der VBV-Gruppe in Tonnen CO ₂ e (Scope 1 + Scope 2 LB)	59
Abbildung 20:	Entwicklung der Zusammensetzung eingekaufter Güter und Dienstleistungen	61
Abbildung 21:	Entwicklung der THG-Emissionen aus dem Einkauf von Gütern und Dienstleistungen in Tonnen CO ₂ e	62
Abbildung 22:	Entwicklung der Zusammensetzung der Ausgaben für Kapitalgüter	62
Abbildung 23:	Entwicklung der THG-Emissionen aus dem Erwerb von Kapitalgütern in Tonnen CO ₂ e	63
Abbildung 24:	Entwicklung der THG-Emissionen in Tonnen CO ₂ e aus der Vorkette der Energieträger – standortbasiert	64
Abbildung 25:	Entwicklung der THG-Emissionen aus der Entsorgung von Abfällen in Tonnen CO ₂ e	64
Abbildung 26:	Entwicklung der Geschäftsreise-Kilometer pro Verkehrsmittel	65
Abbildung 27:	Entwicklung der THG-Emissionen aus den Geschäftsreisen in Tonnen CO ₂ e	66
Abbildung 28:	Entwicklung der Arbeitswege der Mitarbeitenden pro Verkehrsmittel	67
Abbildung 29:	Entwicklung der Verteilung der für den Arbeitsweg genutzten Verkehrsmittel	67
Abbildung 30:	Entwicklung der THG-Emissionen durch das Pendeln der Arbeitnehmer:innen in Tonnen CO ₂ e	68
Abbildung 31:	Standortbasierte THG-Emissionen 2024 und 2025 in Tonnen CO ₂ e nach Scope 1, Scope 2 und den Scope-3-Kategorien (exkl. Scope 3.15)	73
Abbildung 32:	Dekarbonisierungspfad des VK-Aktienportfolios	74
Abbildung 33:	Dekarbonisierungspfad des VK-Unternehmensanleihenportfolios	75
Abbildung 34:	Dekarbonisierungspfad des PK-Aktienportfolios	76
Abbildung 35:	Dekarbonisierungspfad des PK-Unternehmensanleihenportfolios	76
Abbildung 36:	Entwicklung des Kopierpapierverbrauchs absolut und relativ	79
Abbildung 37:	Entwicklung des Papierbedarfs für Aussendungen absolut und relativ	79
Abbildung 38:	Entwicklung registrierte Personen bei Meine VBV	80

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Aktionäre der VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG per 31.12.2025	17
Tabelle 2:	Mitglieder des Aufsichtsrates	23
Tabelle 3:	Verfahrensweisen, Policies und künftige Initiativen für eine nachhaltigere Wirtschaft	30
Tabelle 4:	Wesentliche Themen und IROs der VBV	33
Tabelle 5:	Stakeholdergruppen der VBV	41
Tabelle 6:	Entwicklung des Energieverbrauchs aufgeschlüsselt nach Quellen in MWh	50
Tabelle 7:	Entwicklung des Energieverbrauchs nach Bereichen in MWh	51
Tabelle 8:	Entwicklung der anteiligen Zusammensetzung des Energieverbrauchs nach Bereichen	52
Tabelle 9:	Entwicklung des Treibstoffverbrauchs des Fuhrparks	53
Tabelle 10:	Entwicklung der Geschäftsreise-Kilometer nach Verkehrsmitteln (anteilig)	54
Tabelle 11:	Entwicklung des Energieverbrauchs für Geschäftsreisen in MWh	55
Tabelle 12:	Entwicklung der Scope-1-Emissionen in Tonnen CO ₂ e	58
Tabelle 13:	Entwicklung der Scope-2-Emissionen in Tonnen CO ₂ e – standortbasiert	58
Tabelle 14:	Entwicklung der Scope-2-Emissionen in Tonnen CO ₂ e – marktbasiert	59
Tabelle 15:	Entwicklung der THG-Emissionen Scope 1 und 2 der VBV-Gruppe in Tonnen CO ₂ e	59
Tabelle 16:	Überblick über die Scope-3-Kategorien nach GHG Protocol	60
Tabelle 17:	Entwicklung der Zusammensetzung der Ausgaben für Güter und Dienstleistungen	60
Tabelle 18:	Entwicklung der THG-Emissionen aus dem Einkauf von Gütern und Dienstleistungen in Tonnen CO ₂ e	61
Tabelle 19:	Entwicklung der Zusammensetzung der Ausgaben für Kapitalgüter	62
Tabelle 20:	Entwicklung der THG-Emissionen aus dem Erwerb von Kapitalgütern in Tonnen CO ₂ e	63
Tabelle 21:	Entwicklung der THG-Emissionen in Tonnen CO ₂ e aus der Vorkette der Energieträger	63
Tabelle 22:	Entwicklung der THG-Emissionen aus der Entsorgung von Abfällen in Tonnen CO ₂ e	64
Tabelle 23:	Entwicklung der Geschäftsreise-Kilometer	64
Tabelle 24:	Entwicklung der THG-Emissionen aus Geschäftsreisen in Tonnen CO ₂ e	65
Tabelle 25:	Entwicklung der Arbeitswege der Mitarbeitenden	66
Tabelle 26:	Entwicklung der Verteilung der für den Arbeitsweg genutzten Verkehrsmittel	67
Tabelle 27:	Entwicklung der THG-Emissionen durch das Pendeln der Arbeitnehmer:innen in Tonnen CO ₂ e	68
Tabelle 28:	Finanzierte Emissionen der VBV-Pensionskasse 2024 und 2025	69
Tabelle 29:	Finanzierte Emissionen der VBV-Vorsorgekasse 2024 und 2025	70
Tabelle 30:	Finanzierte Emissionen durch das AG-Vermögen der VBV-Gruppe 2024 und 2025	71
Tabelle 31:	Treibhausgasbilanz der VBV-Gruppe 2024 und 2025	72
Tabelle 32:	Entwicklung des Kopierpapierverbrauchs	78
Tabelle 33:	Entwicklung des Papierbedarfs für Aussendungen	79
Tabelle 34:	Entwicklung registrierte Personen bei Meine VBV	80
Tabelle 35:	Entwicklung Abfallaufkommen in Tonnen	82
Tabelle 36:	Wasserkennzahlen	83
Tabelle 37:	Inanspruchnahme der Elternkarenz differenziert nach Geschlecht	90
Tabelle 38:	Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag differenziert nach Geschlecht	92
Tabelle 39:	Neu eingestellte und ausgeschiedene Mitarbeitende differenziert nach Geschlecht und Altersgruppe	93
Tabelle 40:	Anzahl und Quote der Arbeitsunfälle	96
Tabelle 41:	Krankenstandstage und -quote	96
Tabelle 42:	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Person nach Geschlecht, Mitarbeitenden-Kategorie und Altersgruppe	98
Tabelle 43:	Geschlechterverteilung und Altersgruppen der Mitarbeitenden nach Mitarbeitenden-Kategorie	102
Tabelle 44:	Wesentliche interne Policies und Leitlinien der VBV-Gruppe	114
Tabelle 45:	Anteil an grünen Investitionen	119
Tabelle 46:	Veranlagungsergebnis der VBV-Pensionskasse	129
Tabelle 47:	Veranlagungsergebnis der VBV-Vorsorgekasse	129
Tabelle 48:	Aufteilung des Veranlagungsvolumens der VBV-VK per 31.12.2025	130
Tabelle 49:	Regionale Aufteilung der im Auftrag der VBV-VK extern verwalteten Kapitalanlagen per 31.12.2025	130
Tabelle 50:	Aufteilung des Veranlagungsvolumens der VBV-PK per 31.12.2025	130
Tabelle 51:	Regionale Aufteilung der im Auftrag der VBV-PK extern verwalteten Kapitalanlagen per 31.12.2025	131

Nachhaltigkeit aus Überzeugung

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

Diese ganzheitliche Sichtweise ist fest in unserer Strategie verankert und leitet uns in unseren Entscheidungen – ob im Investmentbereich, im täglichen Geschäftsbetrieb oder im Umgang mit unseren Stakeholder:innen.

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

Ein besonderes Highlight des Berichtsjahres war unser Engagement für das Haus Jaro. Gemeinsam mit engagierten Mitarbeitenden unterstützten wir die Einrichtung durch verschiedene Renovierungs- und Verschönerungsmaßnahmen. Neben Reparatur- und Malerarbeiten organisierten wir auch ein Fest für die Bewohner:innen und schufen damit Begegnungen, die weit über die praktische Unterstützung hinausgingen. Dieses Projekt verdeutlicht einmal mehr, wie wir gesellschaftliche Verantwortung aktiv wahrnehmen und Nachhaltigkeit auch im sozialen Bereich leben.

Ebenso bedeutend war die konsequente Weiterentwicklung unserer Treibhausgasbilanz. Damit haben wir eine noch fundiertere Grundlage geschaffen, um unsere Auswirkungen auf das Klima zu messen, zu steuern und gezielt zu reduzieren. 2026 erfolgt erneut die Rezertifizierung unseres Umweltmanagementsystems nach den internationalen Standards ISO 14001 und EMAS. Diese Zertifizierungen bestätigen unseren Anspruch, Umweltverantwortung systematisch und langfristig im Unternehmen zu verankern.

Bei den verschiedenen Corporate-Volunteering-Aktionen trugen unsere Mitarbeitenden erneut das VBV-T-Shirt mit dem SDG-Rad und dem Aufdruck „Niemanden zurücklassen“. Dieser zentrale Grundsatz der Agenda 2030 ist für die VBV-Gruppe Orientierung und Ansporn zugleich: Denn eine nachhaltige Zukunft gelingt nur gemeinsam. Als aktiver Teil dieser Transformation übernehmen wir Verantwortung – im Kleinen wie im Großen. Unsere Mitarbeitenden machten mit dem T-Shirt sichtbar, dass sie diesen Grundsatz mittragen. Wie schon in den vergangenen Jahren wird das Bildkonzept des Nachhaltigkeitsberichts durch Eindrücke aus dem freiwilligen Engagement unserer Mitarbeitenden geprägt.



VBV-Kennzahlen & Highlights

17,8

Mrd. Euro

verwaltetes Vermögen

Im Geschäftsjahr 2025 verwaltete die VBV-Gruppe mehr als 17,8 Milliarden Euro für ihre rund 3,7 Millionen Berechtigten. Davon wurden **9,79 Milliarden Euro** von der VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft und **8,1 Milliarden Euro** von der VBV-Vorsorgekasse AG angelegt. Damit ist die VBV-Gruppe ein bedeutender Investor von Sozialkapital.

Bronze

bei Best Recruiters 2025/26:

Die VBV wurde im Rahmen der renommierten BEST RECRUITERS Studie erneut für ihre hohe Recruiting-Qualität ausgezeichnet. Für diese gute Leistung wurde uns das bronzene BEST-RECRUITERS-Gütesiegel verliehen. Die Studie bewertet seit 2010 die Recruiting-Qualität der größten Arbeitgeber im D-A-CH-Raum anhand von 330 Kriterien entlang der gesamten Candidate Journey – von der Karriere-Präsenz über die Qualität der Stelleninserate bis hin zur Reaktionsgeschwindigkeit im Bewerbungsprozess.

80% bzw. 84%

der befragten Anwartschaftsberechtigten sind mit der VBV (sehr) zufrieden.

8 von 10 befragten Anwartschaftsberechtigten (80%) sind im Allgemeinen (sehr) zufrieden mit der VBV-Pensionskasse. 73% der Befragten fühlen sich (sehr) gut über ihr Pensionskassenmodell bei der VBV informiert.

Von den befragten Pensionsbezieher:innen sind 64% im Allgemeinen (sehr) zufrieden mit der VBV-Pensionskasse.

In der VBV-Vorsorgekasse sind 84% der befragten Berechtigten im Allgemeinen (sehr) zufrieden mit der VBV-Vorsorgekasse, 75% fühlen sich (sehr) gut über die Abfertigung NEU bei der VBV-Vorsorgekasse informiert.

VBV-Wertschöpfung in Österreich

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

1,5

Mio.

Nutzer:innen in Meine VBV – das Onlineservice für betriebliche Vorsorge

Die VBV setzt seit dem Jahr 2018 auf ein individuelles Onlineportal für ihre Berechtigten. Heute ist das Onlineservice Meine VBV (www.meinevbv.at) mit bereits über 1,5 Millionen Nutzer:innen das größte Onlineservice der Branche. Es ist ein zentrales Informations- und Kommunikationsportal für Arbeitnehmer:innen und Pensionist:innen der VBV-Pensionskasse sowie der VBV-Vorsorgekasse. Seit 2025 können alle Anträge an Pensionskasse und Vorsorgekasse vollständig digital eingereicht und unterschrieben werden, z. B. mit ID Austria. Auch 2026 wird Meine VBV kontinuierlich weiterentwickelt.

VBV Business – das Arbeitgeberportal

Ergänzend zu Meine VBV, dem Onlineservice für die Berechtigten, bietet die VBV seit 2025 mit VBV Business auch ihren Geschäftskunden ein eigenes Onlineservice. Dieses Portal stellt Arbeitgebern alle relevanten Vertragsparameter sowie weitere Informationen zur Verfügung und vereinfacht darüber hinaus Verwaltungsprozesse. Kunden der VBV-Pensionskasse können die gesamte Verwaltung des Pensionskassenmodells sowie die Kommunikation mit der VBV-Pensionskasse direkt über das Portal abwickeln. Für die Unternehmenskunden der VBV-Vorsorgekasse stehen Service und Kommunikation im Vordergrund.

Auszeichnungen für die VBV

Die VBV-Gruppe durfte sich im Berichtszeitraum über mehrere renommierte Auszeichnungen freuen. Die VBV-Pensionskasse wurde 2025 bereits zum siebten Mal vom Börsianer als „**Beste Pensionskasse Österreichs**“ ausgezeichnet, die VBV-Vorsorgekasse erneut als „**Innovativste Vorsorgekasse Österreichs**“. Darüber hinaus erhielt die VBV-Gruppe den renommierten **IPE Country Award 2025** für „den bedeutenden Entwicklungsschritt, welchen die VBV-Gruppe für die österreichische zweite Säule der Altersvorsorge setzt – durch herausragende Führungsstärke in Innovation, Marktwachstum und kundenorientierter digitaler Transformation in der betrieblichen Vorsorge.“

199 Mitarbeitende

Per 31.12.2025 beschäftigte die VBV-Gruppe in den verschiedenen Gesellschaften insgesamt 199 Menschen. Alle Mitarbeitenden tragen mit ihrem exzellenten Wissen und ihrem Einsatz wesentlich zum Erfolg der VBV bei.



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

Vorwort des Vorstandes

Sehr geehrte Damen und Herren,

die VBV-Gruppe blickt auf ein erfolgreiches Geschäfts- und Nachhaltigkeitsjahr 2025 zurück – und das in einem Umfeld, das von geopolitischen Spannungen, wirtschaftlicher Unsicherheit und volatilen Kapitalmärkten geprägt war. Gerade unter diesen Rahmenbedingungen zeigt sich die Stärke unseres Geschäftsmodells: langfristig orientiert, breit diversifiziert und konsequent auf Stabilität und nachhaltiges Wachstum ausgerichtet.

Zum Jahresende 2025 verwalteten wir ein Vermögen von rund 17,8 Milliarden Euro für rund 3,7 Millionen Menschen in Österreich. Dieses Wachstum ist Ausdruck des hohen Vertrauens unserer Kund:innen sowie unserer konsequenten strategischen Weiterentwicklung.

Gleichzeitig war die Berichtsperiode geprägt von einer zunehmenden Fragmentierung globaler Rahmenbedingungen und einer veränderten Wahrnehmung von Nachhaltigkeit. In Teilen der öffentlichen Diskussion verliert das Thema an Sichtbarkeit. An Relevanz hat es aus unserer Einschätzung jedoch nichts eingebüßt – im Gegenteil: Gerade in einem herausfordernden Umfeld zeigt sich, dass nachhaltiges Wirtschaften ein zentraler Faktor für Resilienz und Wettbewerbsfähigkeit ist.

Nachhaltigkeit als langfristiger Anspruch

Für die VBV-Gruppe bleibt Nachhaltigkeit unverändert ein strategischer Kern unseres Handelns. Als Pionierin in der betrieblichen Altersvorsorge verstehen wir nachhaltiges Wirtschaften nicht als kurzfristige Reaktion, sondern als langfristige Verpflichtung gegenüber unseren Stakeholder:innen.

Dass dieser Anspruch auch von unseren Kund:innen klar getragen wird, zeigt unsere jüngste Befragung: Für 59% der Berechtigten der VBV-Pensionskasse ist die Berücksichtigung nachhaltiger Kriterien bei den Investments (sehr) wichtig. In der VBV-Vorsorgekasse liegt dieser Wert sogar bei 78%. Diese Ergebnisse unterstreichen, dass nachhaltige Veranlagung längst zu einem zentralen Entscheidungskriterium geworden ist – und bestärken uns darin, unseren Weg konsequent fortzusetzen.

Seit mehr als zwei Jahrzehnten integrieren wir ökologische, soziale und Governance-Aspekte konsequent in unsere Geschäftsprozesse und unsere Veranlagung. Dieser Anspruch bleibt auch in einem sich wandelnden Umfeld stabil: Wir entwickeln unsere Strategien laufend weiter und behalten gleichzeitig unseren langfristigen, nachhaltigen Kurs bei.

Ein Jahr der regulatorischen Neuordnung

Das Jahr 2025 war von tiefgreifenden Veränderungen in der Nachhaltigkeitsberichterstattung geprägt. Mit dem von der Europäischen Kommission vorgelegten „Omnibus-Paket“ wurde ein klarer Fokus auf die Reduktion administrativer Belastungen gelegt.

Die Einführung der „Stop-the-clock“-Richtlinie führte zu einer Verschiebung der CSRD-Berichtspflichten um zwei Jahre für viele Unternehmen. Gleichzeitig wurden die Schwellenwerte deutlich angehoben, wodurch die VBV-Gruppe künftig nicht mehr unmittelbar unter die gesetzliche Berichtspflicht fällt. Parallel dazu werden die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) überarbeitet und vereinfacht.

Mit dem Inkrafttreten des österreichischen Nachhaltigkeitsberichtsgesetzes (NaBeG) im Februar 2026 wurde die europäische Richtlinie zudem in nationales Recht überführt und der regulatorische Rahmen neu gestaltet.

Diese Entwicklungen haben dazu geführt, dass zahlreiche Unternehmen ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten reduziert oder verschoben haben. Gleichzeitig bleiben insbesondere im Finanzsektor aufgrund der Risikoperspektive die Anforderungen hoch – für die Erfüllung dieser wird weiterhin eine entsprechende Datengrundlage entlang der Wertschöpfungskette benötigt.

Unser Zugang: Auf Kurs bleiben

Vor diesem Hintergrund haben wir uns bewusst entschieden, unseren eingeschlagenen Weg konsequent fortzusetzen. Auch ohne gesetzliche Verpflichtung orientieren wir uns weiterhin an den Grundprinzipien der ESRS und führen unsere doppelte Wesentlichkeitsanalyse entsprechend fort.

Für die vorliegende Berichterstattung haben wir uns erstmals am freiwilligen Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs (kurz VSME-Standard) orientiert und diesen mit unseren etablierten Strukturen kombiniert. Damit stellen wir sicher, dass unser Bericht weiterhin ein hohes Maß an Transparenz und Vergleichbarkeit bietet.

Unser Anspruch bleibt klar: Nachhaltigkeit messbar machen, nachvollziehbar berichten und kontinuierlich weiterentwickeln.

Konsequente Weiterentwicklung in zentralen Handlungsfeldern

Auch operativ war 2025 ein Jahr der gezielten Weiterentwicklung: Im Umweltbereich haben wir unser Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 und EMAS validiert – dieses Jahr erfolgt die umfangreiche Rezertifizierung.

Zudem haben wir für das Berichtsjahr 2024 erstmals eine vollständige CO₂-Bilanz für die VBV erstellt. Im Rahmen der Green Finance Alliance (GFA) konnten wir die für 2025 definierten Zwischenziele weitgehend erreichen und unseren Dekarbonisierungspfad einhalten.

Neben dem Klimathema hat insbesondere die Biodiversität weiter an Bedeutung gewonnen – auch in der regulatorischen Perspektive. Wir haben uns daher intensiver mit den Auswirkungen von Biodiversitätsverlust auf unsere Veranlagung und Risikobewertung auseinandergesetzt.

Im sozialen Bereich haben wir unsere Aktivitäten im Diversity Management weiter ausgebaut. Schulungen und Workshops haben dazu beigetragen, Vielfalt noch sichtbarer zu machen und stärker in unserer Unternehmenskultur zu verankern.

Zudem verändern neue regulatorische Anforderungen – etwa im Bereich der Nachhaltigkeitskommunikation – die Rahmenbedingungen. Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Substanz gewinnen weiter an Bedeutung. Auch hier entwickeln wir unsere Ansätze konsequent weiter.

Nachhaltigkeit braucht Verlässlichkeit

Gerade in einem Umfeld, das von Unsicherheit und kurzfristigen Veränderungen geprägt ist, sind Verlässlichkeit und Klarheit entscheidend. Nachhaltigkeit bedeutet für uns, langfristig zu denken, Verantwortung zu übernehmen und konsequent zu bleiben – unabhängig von regulatorischen Zyklen.

Wir sind überzeugt: Nachhaltigkeit wird nicht durch Verpflichtung getragen, sondern durch Überzeugung.

Dank und Ausblick

Unser Dank gilt allen Mitarbeiter:innen sowie unseren Partner:innen, die mit ihrem Engagement maßgeblich zur Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie beigetragen haben. Wir danken insbesondere unserem engagierten CSR-Team.

Auch künftig werden wir unseren Weg konsequent fortsetzen – nachhaltig, verantwortungsvoll und mit klarem Fokus auf langfristige Stabilität und Wachstum.

Wir freuen uns über Ihr Feedback und verbleiben

mit freundlichen Grüßen



KR Mag. Andreas Zakostelsky
(Vorsitzender)



Mag. Ronald Laszlo



Mag. Günther Schiendl



Ing. Mag. Martin A. Vörös, MBA

Nachhaltigkeit der VBV – Überblick und Entwicklung

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

Die größte Wirkung entfalten wir durch die nachhaltige Ausrichtung unseres Kerngeschäfts – der betrieblichen Altersvorsorge. Einerseits berücksichtigen wir bei der Veranlagung der uns anvertrauten Gelder Nachhaltigkeitskriterien, um negative Auswirkungen zu minimieren und durch Investments positive Effekte zu erzielen. Andererseits tragen die erwirtschafteten Renditen im Rahmen der betrieblichen Zusatzpensionen und der Abfertigung NEU zu einer hohen Lebensqualität im Alter bei. Die VBV verbessert mit ihren Vorsorgeprodukten das Leben von rund 3,7 Millionen Menschen und ergänzt damit die staatliche Vorsorge in Österreich.

Von der Klimastrategie bis zum Biodiversitätsschutz

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

Nachhaltigkeit in der Kommunikation

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

Nachhaltigkeit hat auch in der internen Kommunikation und Entscheidungsfindung auf allen Ebenen des Unternehmens einen hohen Stellenwert. Die Mitarbeiter:innen werden regelmäßig über Nachhaltigkeitsaspekte informiert und können sich aktiv einbringen – im Vorjahr zum Beispiel bei Veranstaltungen zum Thema Lebensmittelverschwendung sowie Green Finance und Klimawandel. Darüber hinaus führen wir regelmäßig Diskussionen darüber, wie wir unsere Arbeit und unser Umfeld im Sinne unserer Berechtigten und Kund:innen noch besser und nachhaltiger gestalten können und leiten daraus konkrete Maßnahmen ab.

Unser Zugang: Vorsorge im grünen Bereich

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

Diese ganzheitliche Sichtweise ist fest in unserer Strategie verankert und leitet uns in unseren Entscheidungen – ob im Investmentbereich, im täglichen Geschäftsbetrieb oder im Umgang mit unseren Stakeholdern.

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

Im Jahr 2025 stand insbesondere der soziale Aspekt der Nachhaltigkeit im Fokus. Ein besonderes Highlight war unser Engagement für das Haus Jaro, das wir gemeinsam

mit zahlreichen Kolleg:innen aktiv unterstützten. Durch Reparatur- und Malerarbeiten leisteten die Mitarbeitenden einen konkreten Beitrag zur Verbesserung des Wohnumfelds. Darüber hinaus organisierten wir ein gemeinsames Fest für die Bewohner:innen, das Raum für Begegnung, Austausch und gemeinsames Erleben schuf. Dieses Projekt zeigt exemplarisch, wie wir gesellschaftliche Verantwortung übernehmen und Nachhaltigkeit auch über unser Kerngeschäft hinaus aktiv gestalten.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Treibhausgasbilanz. Damit haben wir die Grundlage geschaffen, um unsere Klimaauswirkungen noch präziser zu erfassen und gezielt Maßnahmen zur Reduktion unserer Emissionen abzuleiten. 2026 erfolgt erneut die Rezertifizierung unseres Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 und EMAS. Diese unabhängigen Bestätigungen unterstreichen unseren Anspruch, Umweltverantwortung systematisch und langfristig in allen Unternehmensbereichen zu verankern.



Zum Bericht

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

Berichtslegende Organisation, Berichtsgrenze und Bezeichnungen

Die berichtslegende Organisation ist die VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG, die Konzernmutter der VBV-Gruppe. Der Nachhaltigkeitsbericht wird auf konsolidierter Basis erstellt und umfasst die VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG sowie sämtliche Tochtergesellschaften. Finanz- und Personaldaten werden entsprechend für die gesamte VBV-Gruppe berichtet. Davon abweichend beziehen sich die Angaben zum Umweltmanagementsystem nach EMAS und ISO 14001 sowie die offengelegten Umweltdaten auf alle Gesellschaften und Standorte mit Ausnahme der in Luxemburg ansässigen VBV - Lux Global GP S.à r.l. Dabei handelt es sich um eine reine Registrierungsadresse in Luxemburg, mit deren Nutzung keine direkten Umweltauswirkungen verbunden sind.

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

Standards und Vorgaben

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde nach dem freiwilligen Nachhaltigkeitsberichterstattungsstandard der Europäischen Union (Voluntary Sustainability Reporting Standard for SME; VSME) erstellt. Die VBV wendet dabei Option B, bestehend aus Basismodul und Zusatzmodul, an und deckt die für das Unternehmen zutreffenden Angaben dieser Option ab.

Vom Recht, Verschlusssachen oder vertrauliche Informationen nicht offenzulegen, wurde in diesem Bericht kein Gebrauch gemacht.

Einen detaillierten Überblick darüber, welche VSME-Angaben im Bericht behandelt werden und wo die

jeweiligen Informationen zu finden sind, gibt der „VSME-Inhaltsindex“ (siehe S. 134).

Ergänzend dazu berichtet die VBV über wesentliche Themen, die aus der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, der Umweltaspektbewertung gemäß EMAS sowie der Nachhaltigkeitsstrategie der VBV abgeleitet wurden. Damit geht der vorliegende Bericht deutlich über die Anforderungen des VSME-Standards hinaus.

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

Berichtszeitraum und -rhythmus

Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2025 (1.1. bis 31.12.). Teilweise werden auch aktuellere Ereignisse bis ins zweite Quartal 2026 berücksichtigt. Um Entwicklungen nachvollziehbar darzustellen und die Vergleichbarkeit zu erhöhen, enthalten die meisten Tabellen Angaben zu den letzten drei bis fünf Geschäftsjahren. Dieser Nachhaltigkeitsbericht der VBV-Gruppe wurde im Juli 2026 veröffentlicht. Der vorherige Nachhaltigkeitsbericht erschien im September 2025.

Die VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG wird weiterhin jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht mit integrierter Umwelterklärung für die VBV-Gruppe veröffentlichen. Die nächste Publikation auf Basis der Daten für das Geschäftsjahr 2026 ist für Sommer 2027 geplant.

Anpassungen und Korrekturen früherer Angaben

Im Berichtsjahr wurden einzelne Kennzahlen früherer Berichtsjahre aufgrund methodischer Präzisierungen und korrigierter Datengrundlagen angepasst. Dies betrifft insbesondere Energiekennzahlen, etwa durch die Berücksichtigung von extern geladenem Fuhrparkstrom sowie selbst erzeugtem PV-Strom. Darüber hinaus wurden Bezugsgrößen für einzelne relative Kennzahlen sowie ausgabenbasierte Emissionsfaktoren für die Berechnung ausgewählter Scope-3-Emissionen präzisiert. Diese Änderungen wirken sich neben den Energiekennzahlen auch auf die Treibhausgasbilanz 2024 sowie auf einzelne relative Umweltkennzahlen aus. Ebenso wird darauf

hingewiesen, dass sich Einzelwerte in Tabellen aufgrund von Rundungen möglicherweise nicht exakt aufsummieren.

Prüfung und Bestätigung

Da eine Prüfung nach dem VSME-Standard noch nicht weit verbreitet ist und es dafür bislang nur wenige Anbieter gibt, wurde der Bericht insgesamt keiner externen Prüfung unterzogen. Die gemäß EMAS-Verordnung relevanten Inhalte wurden von Quality Austria geprüft (siehe Abschnitt „Erklärung des Umweltgutachters EMAS“ auf S. 133). Die Seiten mit geprüften Inhalten werden im Bericht durch die Abbildung des EMAS-Logos gekennzeichnet.

Schreibweise

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

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

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

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

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

Fragen zum Bericht

Bei Fragen zum Bericht wenden Sie sich bitte an:

Markus Sumpich, BSc
Leiter CSR
m.sumpich@vbv.at



Allgemeine Angaben

Unternehmensprofil

Die VBV-Gruppe ist die führende Anbieterin nachhaltiger betrieblicher Vorsorgelösungen in Österreich. Sie trägt mit betrieblichen Zusatzpensionen und bei der Abfertigung NEU zur Sicherung des Lebensstandards der Menschen über Generationen hinweg bei – und das für rund 3,7 Millionen Personen. Die VBV versteht sich als Vordenkerin im Bereich Nachhaltigkeit und entwickelt ihre Branche durch innovative Veranlagungsmöglichkeiten und zielgerichtete Kommunikation für Berechtigte und Kund:innen kontinuierlich weiter.

Die VBV-Gruppe besteht aus den vorrangig operativ tätigen Unternehmen:

- VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG (BAV)
 - VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft (PK)
 - VBV-Vorsorgekasse AG (VK)
- sowie den angeschlossenen Gesellschaften zur Erbringung von Dienstleistungen:

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

Konzernmutter der VBV-Gruppe ist die VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG. Mit Ausnahme der in Luxemburg ansässigen VBV - Lux Global GP S.à r.l. haben alle in den Konzernabschluss einbezogenen Gesellschaften ihren Sitz an der Adresse Obere Donaustraße 49 – 51, 1020 Wien, Österreich (Geoposition: 48.21911° N, 16.37226° E).

Die VBV - Lux Global GP S.à r.l. hat ihren Sitz an der Adresse 3, Heienhaff, 1736 Senningerberg, Luxemburg (Geoposition: 49.63662° N 6.22006° E)

Unternehmensauftrag

Die VBV deckt über ihre Gesellschaften alle Aspekte der betrieblichen Altersvorsorge ab. Diese umfassen:

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

Wertschöpfungskette

Die Wertschöpfungskette der VBV-Gruppe ist in drei Bereiche gegliedert: die vorgelagerte Wertschöpfungskette, die Aktivitäten unseres Kerngeschäfts und die nachgelagerte Wertschöpfungskette.

Zu den vorgelagerten Aktivitäten zählen der Einkauf von Waren und Dienstleistungen, die wir für die Erbringung unserer Kerngeschäftsaktivitäten benötigen, sowie die Leistungen externer IT-Provider und Rechenzentren. Diese sind für die VBV besonders relevant, da wir unsere Prozesse laufend digitalisieren und Verantwortung für die Daten von rund 3,7 Millionen Berechtigten tragen. Ebenfalls vorgelagert sind die Beiträge, die von unseren Kund:innen einbezahlt werden, da sie die Grundlage unserer Geschäftstätigkeit bilden.

Die Kerngeschäftsaktivitäten umfassen die Kernprozesse bzw. Kernbereiche sowie jene unterstützenden Bereiche, ohne die eine Ausführung des Kerngeschäfts nicht möglich wäre. Die Kernprozesse finden nicht ausschließlich VBV-intern statt, sondern werden teilweise auch von externen Partnern unterstützt oder durchgeführt. In der Vertragsverwaltung sowie bei den In- und Exkasso-Prozessen spielen im Bereich der Vorsorgekasse die Sozialversicherungsträger eine zentrale unterstützende Rolle. Auch das Asset Management erfolgt nur zum Teil intern. Der Großteil des Vermögens wird extern verwaltet:

In der Vorsorgekasse waren dies rund 87% und in der Pensionskasse rund 97% des Vermögens (Stand: Ende 2025).

In der nachgelagerten Wertschöpfungskette sind unsere Leistungen – insbesondere Pensionen und Abfertigungen – sowie jene Personen verortet, für die diese Leistungen erbracht werden: die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten. Ebenfalls nachgelagert sind die Unternehmen, denen wir unsere Dienstleistungen anbieten, sowie unsere Vertriebspartner und Makler.

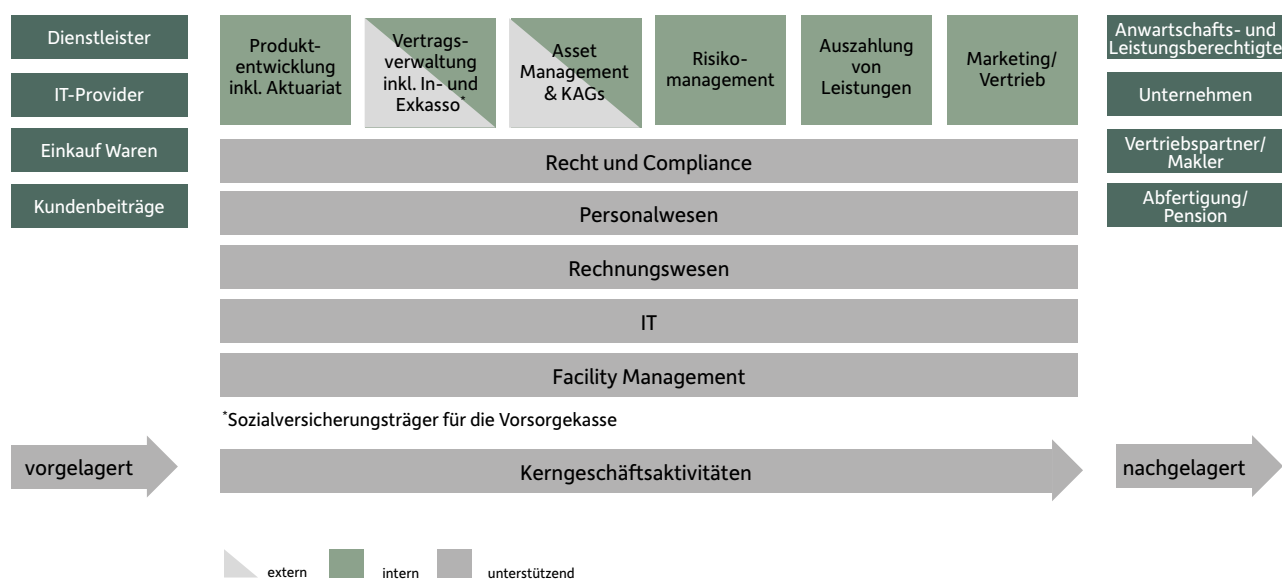


Abbildung 1: Wertschöpfungskette der VBV-Gruppe

Die Gesellschaften der VBV-Gruppe im Überblick



Abbildung 2: Die Gesellschaften der VBV-Gruppe mit Beteiligungsquoten

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
Gemietete Bürofläche:	3.518,8 m²
Homepage:	www.vbv.at
Anzahl der Mitarbeitenden 2025:	199
Veranlagtes Vermögen 2025:	17,8 Mrd. Euro
Anwartschafts- und Leistungsberechtigte 2025:	3,7 Mio.
NACE-Code:	70100 Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben
Bilanzsumme 2025:	18,6 Mrd. Euro
Umsatzerlöse 2025:	110,4 Mio. Euro

Aktionäre

Der Aktionärskreis der VBV – Betriebliche Altersvorsorge AG und somit der Dach-Gesellschaft aller Unternehmen der VBV-Gruppe umfasste per 31.12.2025 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 AG	2,97
3-Banken Beteiligung Gesellschaft m.b.H.	1,93
Steiermärkische Bank und Sparkassen Aktiengesellschaft	1,49
Kärntner Sparkasse Aktiengesellschaft	1,49
Sparkasse Oberösterreich Bank AG	1,49
HYPO TIROL BANK AG	1,28
TIROLER VERSICHERUNG V.a.G	1,03
VORARLBERGER LANDES-VERSICHERUNG V.a.G.	1,03
Hypo Vorarlberg Bank AG	0,96
Bankhaus Carl Spängler & Co. AG	0,82
Austrian Anadi Bank AG	0,64
Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG	0,64
Kärntner Landesversicherung a. G.	0,49

Tabelle 1: Aktionäre der VBV – Betriebliche Altersvorsorge AG per 31.12.2025

Unternehmensführung und Aufsicht

Corporate Governance

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

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

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

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

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

jeweils zwei Gesamtprokurist:innen sind – im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben – zur Vertretung der Gesellschaft berechtigt. Die Erteilung einer Einzelvertretungsmacht, einer Einzelprokura oder einer Handlungsvollmacht für den gesamten Geschäftsbetrieb ist ausgeschlossen.

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

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

ANFORDERUNGEN AN MITGLIEDER VON AUFSICHTSRAT UND VORSTAND

Für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG gelten hohe Anforderungen in Bezug auf ihre fachliche und persönliche Eignung, da sie Verantwortung für die Leitung und Überwachung des Unternehmens tragen. Bei ihrer Nominierung und Auswahl wird darauf geachtet, ein breit gefächertes Spektrum an Fähigkeiten, Kompetenzen und Persönlichkeiten abzubilden. Ferner sind Aspekte der Diversität – insbesondere die Vertretung beider Geschlechter und die Altersstruktur der Mitglieder – angemessen zu berücksichtigen. Obwohl die VBV gesetzlich nicht verpflichtet ist, die Vorgaben des § 29 BWG zu erfüllen, wird auf freiwilliger Basis eine Diversitätsstrategie verfolgt, die unter anderem eine Zielquote für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht festlegt. Derzeit beträgt die Quote für das unterrepräsentierte Geschlecht im Aufsichtsrat der VBV 25%.

Die Fit- & Proper-Leitlinie stellt die schriftliche Festlegung der Strategie für die Auswahl sowie den Eignungsbeurteilungsprozess von Aufsichtsrats- und Vorstandsmitgliedern dar und steht im Einklang mit den Werten und langfristigen Interessen der VBV. Sie umfasst Kriterien zur Beurteilung der Eignung der Mitglieder

beider Organe sowie Informationen über zu erbringende Nachweise. Darüber hinaus ist in der Leitlinie der Prozess zur Sicherstellung sowie zur planmäßigen und anlassbezogenen Re-Evaluierung der Eignung dokumentiert.

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

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

EINSCHÄTZUNG ZUR EIGNUNG

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

- **Ausbildung:** Absolvierung facheinschlägiger Studien und Lehrgänge (z. B. wirtschafts-, rechts- oder naturwissenschaftliches Fach- oder Hochschulstudium) sowie einschlägiger Schulungen und Weiterbildungen.
- **Berufserfahrung:** Für Vorstandsmitglieder ist ausreichende Berufserfahrung, insbesondere Leitungserfahrung als Führungskraft oder Expert:in, jedenfalls anzunehmen, wenn eine zumindest dreijährige leitende Tätigkeit bei einem Unternehmen vergleichbarer Größe und Geschäftsart nachgewiesen wird. Für Aufsichtsratsmitglieder ist dies jedenfalls anzunehmen, wenn eine mindestens fünfjährige Tätigkeit, insbesondere in der Unternehmensführung, in Aufsichts- und Kontrollfunktionen, als Rechtsanwalt oder Wirtschaftstreuhänder nachgewiesen wird.

- **Kenntnisse in folgenden Bereichen:**
 - Bankwesen und Finanzmärkte
 - Regulatorische Rahmenbedingungen, insbesondere zentrale Bestimmungen des BWG bzw. bei BV-Kassen der jeweils relevanten Bestimmungen des BMSVG
 - Zentrale Bestimmungen des FM-GwG
 - Zentrale Bestimmungen des WiEReG
 - Wesentliche Inhalte der relevanten FMA-Verordnungen, FMA-Rundschreiben und der FMA-Mindeststandards sowie der FMA-Leitfäden in den relevanten Bereichen
 - Strategische Planung, Verständnis der Geschäftsstrategie oder des Geschäftsplans sowie deren Umsetzung
 - Risikomanagement inklusive ESG-Risiken und Risikofaktoren
 - Unternehmensorganisation, Governance und Kontrolle inklusive Verständnis der Geldwäsche- und Terrorismusfinanzierungsrisiken
 - Kenntnisse der Satzung der VBV und der Geschäftsordnungen der Leitungs- bzw. Überwachungsgremien
 - Interpretation von (Finanz-)Kennzahlen und Ergebnissen
 - Grundkenntnisse des Gesellschaftsrechts

Für Aufsichtsratsmitglieder sind des Weiteren folgende Kenntnisse relevant:

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

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

INTERESSENKONFLIKTE

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

Zur Identifizierung und Beurteilung potenzieller Interessenkonflikte der kandidierenden Person werden von dieser Angaben zu folgenden Aspekten eingeholt:

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

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

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

ERHALT UND NACHWEIS DER FACHLICHEN EIGNUNG

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

Regelmäßige Schulungen sind Voraussetzung für eine dauerhafte Eignung der Mitglieder beider Organe. Jedes Mitglied des Vorstandes muss jährlich zumindest eine Fit-&-Proper-Schulung absolvieren, die entweder durch interne

oder externe Expert:innen erfolgt und auch Themen im Nachhaltigkeitskontext umfasst. Die Aufsichtsratsmitglieder sind ebenfalls verpflichtet, an dieser jährlichen Schulung teilzunehmen.

Im Hinblick auf neue regulatorische Vorgaben müssen Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder selbst dafür Sorge tragen, dass sie ihre Entscheidungen stets auf Grundlage eines aktuellen Informations- und Wissensstands treffen. Sie sind dazu angehalten, sich mit geänderten Rechtsvorschriften oder sonstigen neuen Anforderungen vertraut zu machen und sich fortzubilden. Dies gilt auch für Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer:innen und andere Führungskräfte der Tochtergesellschaften der VBV-Gruppe.

Durch die Teilnahme der VBV an Initiativen sowie ihre strategischen Partnerschaften mit Organisationen, die sich für Klimaschutz und andere Nachhaltigkeitsaspekte einsetzen, haben die Vorstandsmitglieder und Führungskräfte Zugang zu aktuellem Wissen in diesen Bereichen. Sie nehmen regelmäßig an Veranstaltungen, Arbeitsgruppen und Schulungen im Nachhaltigkeitskontext teil. So ist beispielsweise Frau Mag.^a Michaela Attermeyer – Mitglied des Vorstandes der VBV-Vorsorgekasse AG – in diversen Arbeitskreisen zum Thema Green Finance und Taxonomie-Verordnung engagiert, wo ein Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen Fachexpert:innen, Wirtschaftsprüfungsgesellschaften und Führungskräften unterschiedlicher Unternehmen stattfindet. Das angeeignete Wissen wird innerhalb der VBV-Gruppe und teilweise auch darüber hinaus in öffentlich zugänglichen Vorträgen und Podiumsdiskussionen weitergegeben.

Führungsstruktur

AUFGABEN DES VORSTANDES

Der Vorstand der VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung und vertritt es nach außen. Er ist dabei den Belangen von Aktionären, Kund:innen, Mitarbeiter:innen sowie sonstigen der Gesellschaft verbundenen Gruppen mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung verpflichtet. Er entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, erörtert sie mit dem Aufsichtsrat und sorgt für ihre Umsetzung. Dem Vorstand gehören derzeit vier männliche und keine weiblichen Mitglieder an. Das Verhältnis der Geschlechtervielfalt beträgt somit 0.

Seitens des Vorstandes sind die gesetzlichen Vorschriften, die Bestimmungen der Satzung sowie die Beschlüsse der Hauptversammlung und des Aufsichtsrates sowie die Geschäftsordnungen des Aufsichtsrates und des Vorstandes zu beachten. Der Vorstand beschließt über die zu erstattenden Berichte sowie die an den Aufsichtsrat

zu stellenden Anträge. Außerdem muss der Vorstand dem Aufsichtsrat Vorkommnisse zur Kenntnis bringen, die für die Gesellschaft von besonderer Bedeutung sein können. Darunter fallen auch etwaige Auswirkungen sowie finanzielle Risiken und Chancen im Kontext von Nachhaltigkeitsaspekten.

RESSORTAUFEILUNG IN DER VBV-GRUPPE

Die Zuständigkeiten für Ressorts und Gesellschaften der VBV-Gruppe waren per 31.12.2025 folgendermaßen auf die Vorstandsmitglieder der VBV-Gruppe verteilt:

KR MAG. ANDREAS ZAKOSTELSKY:

- Ressorts:
 - Personal
 - Generalsekretariat
 - Recht
 - Marketing & Öffentlichkeitsarbeit
 - Corporate Social Responsibility (CSR)

ING. MAG. MARTIN A. VÖRÖS, MBA:

- Ressorts:
 - Finanzen
 - KI & Digitalisierung
 - Betriebsorganisation
 - IKT
- Gesellschaft:
 - Betriebliche Altersvorsorge – SoftWare Engineering GmbH

MAG. GÜNTHER SCHIENDL:

- Ressort:
 - Veranlagung
- Gesellschaften:
 - VBV – Asset Service GmbH
 - VBV – Lux Global GP S.à r.l.

MAG. RONALD LASZLO:

- Ressort:
 - Group Risk & Resilience Management

GEMEINSAME VERANTWORTUNG:

- Ressorts:
 - Compliance
 - Revision
 - Datenschutz
 - Informationssicherheit
 - Geldwäschebekämpfung
- Gesellschaften:
 - VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft
 - VBV-Vorsorgekasse AG

Auf Gruppenebene verantworteten per 31.12.2025 Vorstandsmitglieder aus der VBV-Pensionskasse und VBV-Vorsorgekasse folgende Ressorts und Gesellschaften:

MAG. CHRISTIAN REISS:

- Ressorts:
 - Vertrieb & Kundenservice
 - Digital Services und Business Development
- Gesellschaften:
 - VBV – Consult Beratung für betriebliche Vorsorge GmbH
 - VBV – Pensionsservice-Center GmbH

MAG.^A MICHAELA ATTERMEYER:

- Ressort:
 - Non-Financial Reporting

ORGANIGRAMM DER VBV-GRUPPE PER 1.10.2025

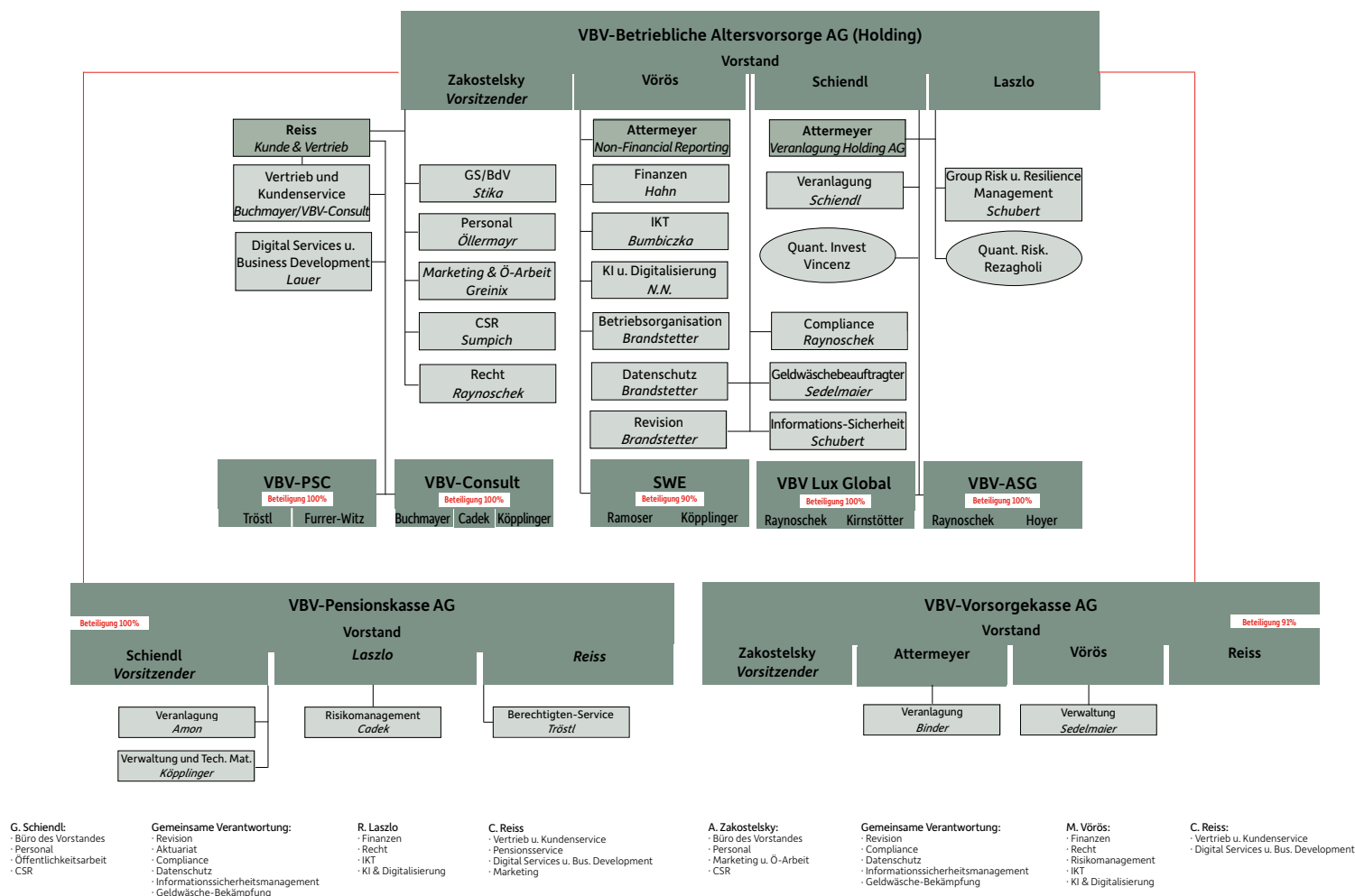


Abbildung 3: Organigramm der VBV-Gruppe per 31.12.2025

Aufsicht, Kontrolle und Prüfung

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

AUFSICHTSRAT

Der Aufsichtsrat bestellt, überwacht und berät den Vorstand und sorgt gemeinsam mit ihm für eine langfristige

Nachfolgeplanung. Er hat sich zu diesem Zweck regelmäßig über den Stand der Geschäftsangelegenheiten zu informieren – einschließlich solcher, die im Zusammenhang mit der nachhaltigen Ausrichtung der VBV-Gruppe strategisch relevant sind. So hat der Aufsichtsrat mit dem Vorstand der VBV-Gruppe Nachhaltigkeitsziele, einschließlich Klimaziele, vereinbart. In der regelmäßigen Berichterstattung an den Aufsichtsrat informieren Veranlagungs- und Risikovorstand über Strategien, umgesetzte Maßnahmen und erzielte Ergebnisse.

Auf Basis der Berichte des Vorstandes findet im Rahmen der Aufsichtsratssitzungen laufend – und unabhängig von der

Fit-&-Proper-Re-Evaluierung – eine Leistungsbeurteilung durch den Aufsichtsrat statt. Dies gilt insbesondere in Bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung der VBV, bezieht sich aber auch auf das Management sozialer und ökologischer Aspekte.

MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATES

Der Aufsichtsrat besteht aus fünf von der Hauptversammlung gewählten Vertreter:innen des Grundkapitals sowie drei Belegschaftsvertreter:innen. In der Zusammensetzung ab 23. Juni 2025 sind zwei Mitglieder weiblich und sechs männlich. Das Verhältnis der Geschlechtervielfalt im Aufsichtsrat beträgt somit 0,33.

Kapitalvertreter:innen:

Mag. Markus Posch	Vorsitzender	Erste Group Bank AG
Mag. ^a Dr. Christine Dornaus*	Stellvertretende Vorsitzende	Wiener Städtische Versicherung AG
Mag. Gerald Weber**	Stellvertretender Vorsitzender	Wiener Städtische Versicherung AG
Mag. Josef Trawöger*		Österreichische Beamtenversicherung, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit
Günther Herndlhofer, MSc, MBA**		Österreichische Beamtenversicherung, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit
Mag. Martin Klauzer		Schoellerbank AG
Gabriele Tauböck		Erste Group Bank AG Vienna

* bis 23. Juni 2025

** ab 23. Juni 2025

Belegschaftsvertreter:innen

Mag. Andreas Potuzak	VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft
Susanna Linhart	VBV-Vorsorgekasse AG
Robert Hinterleitner	VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG

Tabelle 2: Mitglieder des Aufsichtsrates

AUSSCHÜSSE DES AUFSICHTSRATES

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

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

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

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

ÜBERSICHT ÜBER DIE INTERNEN UND EXTERNEN KONTROLLORGANE

INTERN

- **Compliance Officer:**
Dr. Antony Raynoschek
Der Compliance-Verantwortliche prüft die Ordnungsmäßigkeit der Abläufe. Seine Tätigkeit stützt sich auf folgende Richtlinien (auszugsweise):
 - Richtlinie zur Vermeidung des Missbrauchs von Insiderinformationen und Marktmanipulationen im Unternehmen („BörseG-Compliance-Richtlinie“)
 - Compliance Policy gemäß § 39 Abs 6 Z 1 BWG („BWG-Compliance-Policy“)
 - Richtlinie zur Behandlung von Interessenkonflikten
 - Verhaltens-Policy für Mitarbeiter:innen
 - Grundsätze zur bestmöglichen Ausführung von Handelsentscheidungen („Best-Execution-Policy“)
 - Whistleblowing-Policy
- **Geldwäsche- und Sanktionsbeauftragter:**
Mag. Dietmar Sedelmaier
In dieser Funktion verantwortet Mag. Dietmar Sedelmaier die Koordination aller internen und externen Maßnahmen zur Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie die Sicherstellung der Einhaltung nationaler und internationaler Sanktionsbestimmungen. Ziel ist es, Geschäftsbeziehungen zu sanktionierten Personen oder Organisationen zu verhindern und regulatorische Risiken zu minimieren.
- **Konzernrevision:**
René Schrott bis 31. August 2025;
Mag. Andreas Brandstetter seit 1. September 2025
- **Datenschutzbeauftragter:**
Mag. Andreas Brandstetter

EXTERN

- Aufsichtsrat
- Finanzmarktaufsicht (FMA)
- Europäische Aufsichtsbehörde für das Versicherungswesen und die betriebliche Altersversorgung (EIOPA)
- Oesterreichische Nationalbank (OeNB)
- Bankprüfer: KPMG Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft
- Oesterreichische Kontrollbank (OeKB)

Nachhaltigkeitsorganisation

Die organisatorische Verankerung von Nachhaltigkeit in der VBV dient der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und bezieht Mitarbeiter:innen aus allen Fachbereichen sowie die Vorstandsmitglieder ein. Dadurch wird sichergestellt, dass vielfältige Anforderungen und Interessen sowohl aus der Bottom-up- als auch aus der Top-down-Perspektive eingebracht und berücksichtigt werden.

Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, Ideen, Anregungen und Verbesserungsvorschläge im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten mitzuteilen. Die Unternehmensführung unterstützt diesen Austausch im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung unserer Prozesse und Dienstleistungen.

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

KONTROLLE	
Aufsichtsräte und Ausschüsse	
VORSTAND	
Sustainability Board	
Gesamtvorstand und CSR-Manager:in (nicht stimmberechtigt) Strategische Ausrichtung, Nachhaltigkeitsauswirkungen sowie finanzielle Chancen und Risiken hinsichtlich Nachhaltigkeitsaspekten, strategische nachhaltige Oberziele der Veranlagung, Klima-, Engagement-, Biodiversitäts- und CSR-Strategie Nachhaltigkeitsprogramm	
STEUERUNG	
Sustainability Komitee und Arbeitsgruppen <i>CSR-Manager:in, Umweltmanager:in, DEI-Manager:in, CSR- Schnittstellen</i> Abstimmung bestehender Analysen und Bewertungen, wie z. B. die Stakeholderanalyse oder die doppelte Wesentlichkeitsanalyse, Austausch zu aktuellen NH-Themen und -Entwicklungen	Sustainable Finance Komitee und Arbeitsgruppen <i>Veranlagungsvorstand, Mitarbeitende aus den Bereichen Veranlagung, Risikomanagement, Compliance und CSR</i> Austausch und Koordination bzgl. der laufenden Entwicklungen und Tätigkeiten der einzelnen Bereiche im Zusammenhang mit Sustainable Finance Agenden
SUPPORT	
VBV-Team Alle Mitarbeitende durch Projektmitarbeit und Ideenfindung	

Abbildung 4: Sustainability-Governancestruktur

SUSTAINABILITY BOARD

Das Sustainability Board besteht aus den Vorstandsmitgliedern der VBV-Gruppe und dem:der CSR-Manager:in, der:die dem Gremium ohne Stimmrecht angehört. Das Sustainability Board trägt die Letztverantwortung für die strategische Ausrichtung und das Management der VBV in Bezug auf ihre Auswirkungen sowie ihre finanziellen Risiken und Chancen im Kontext wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekte. Auf Basis der Entscheidungsgrundlagen, die von den verschiedenen Funktionen und Gremien erarbeitet werden, legt das Sustainability Board Folgendes fest:

- die strategischen nachhaltigen Oberziele für die Veranlagung,
- die Klimastrategie einschließlich der klimabezogenen Engagement-Strategie,
- die Biodiversitätsstrategie,
- das Nachhaltigkeitsprogramm einschließlich des darin integrierten Umweltprogramms gemäß EMAS und ISO 14001 sowie
- die CSR-Strategie der VBV-Gruppe.

Darüber hinaus verabschiedet das Gremium die „Stewardship und Engagement Policy“, die Verhaltens-Policy und weitere Policies, die im Kontext wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekte der VBV-Gruppe Vorgaben definieren. Das Sustainability Board tagt mindestens zweimal jährlich. Eine der Sitzungen findet in der Regel rund zwei bis vier Wochen vor dem ISO-14001- und

EMAS-Audit statt. Dabei bewertet das Sustainability Board die Wirksamkeit des Umweltmanagementsystems, den Fortschritt bei Zielen und Maßnahmen sowie mögliche Verbesserungsbedarfe. Darüber hinaus evaluiert das Board regelmäßig, ob die festgelegten Vorgaben eingehalten und die strategischen Nachhaltigkeitsziele erreicht werden. Bei Bedarf passt es Vorgaben und Ziele an und delegiert Aufgaben und Maßnahmen innerhalb der Nachhaltigkeitsorganisation.

CSR-TEAM

Um Nachhaltigkeit in der VBV organisatorisch klar zu verankern und die damit verbundenen strategischen, regulatorischen und operativen Aufgaben zu bündeln, wurde im Juli 2024 ein eigener Bereich für Corporate Social Responsibility (CSR) eingerichtet. Das CSR-Team ist für die Koordination, Organisation und Umsetzung sämtlicher Nachhaltigkeitsagenden zuständig, die sich nicht auf die Investmentportfolios beziehen. Es setzt die Vorgaben des Sustainability Boards um und verantwortet sowohl das Nachhaltigkeitsprogramm als auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung der VBV. Davon ausgenommen sind nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungen im Rahmen der Veranlagung, etwa gemäß SFDR, der Klima- und Engagementbericht sowie weitere veranlagungsbezogene Berichtspflichten.

Umwelt- und DEI-Management stellen Teilbereiche des Nachhaltigkeitsmanagements dar. Der:die Umweltmanager:in und der:die DEI-Manager:in sind Teil

des CSR-Teams. Die Agenden dieser beiden Teilbereiche liegen somit ebenfalls im Zuständigkeitsbereich des CSR-Teams. Aufgrund der bereichsübergreifenden Relevanz von Nachhaltigkeitsthemen und der zahlreichen Schnittstellen arbeitet das CSR-Team eng mit vielen Abteilungen innerhalb der VBV zusammen. Der regelmäßige Austausch mit den unterschiedlichen Bereichen ist daher ein wesentlicher Bestandteil des Nachhaltigkeitsmanagements.

SUSTAINABILITY KOMITEE

Das Sustainability Komitee (SusKom) setzt sich aus dem CSR-Team und einer interdisziplinären Gruppe von Mitarbeitenden aus folgenden Bereichen der VBV-Gruppe zusammen:

- IT
- HR
- Öffentlichkeitsarbeit & Marketing
- Risikomanagement
- Group Risk & Resilience Management
- Büroorganisation
- Gleichbehandlungsbeauftragte
- Verwaltung
- Recht & Compliance
- Veranlagung
- Vertrieb & Kundenservice
- Rechnungswesen

Die Mitglieder des SusKom bilden das Bindeglied zwischen dem CSR-Team und den im SusKom vertretenen Bereichen. Sie fungieren als Multiplikator:innen für Nachhaltigkeitsthemen und -agenden in der VBV-Gruppe. Zudem sind sie Ansprechpersonen für Auditor:innen im Rahmen von Audits sowie für das CSR-Team bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts.

Das SusKom tagt einmal pro Quartal und bei Bedarf zusätzlich zur Vorbereitung von Audits. Im Rahmen der Sitzungen steht der Austausch zu aktuellen Nachhaltigkeitsthemen und Entwicklungen im Vordergrund. Bestehende Analysen und Bewertungen, etwa die Stakeholderanalyse oder die doppelte Wesentlichkeitsanalyse, werden im Rahmen des Nachhaltigkeits- und Umweltmanagements regelmäßig überprüft und aktualisiert.

Das Nachhaltigkeitsprogramm wird zweimal jährlich im Rahmen der Sitzungen aktualisiert. Dabei wird auch der Fortschritt bei den gesetzten Zielen dokumentiert. Aufgaben, die sich daraus ergeben, werden an die Mitglieder verteilt und von diesen in ihre jeweiligen Bereiche getragen. Wenn sich aus den Sitzungen oder aus dem Nachhaltigkeitsprogramm Projekte oder Aufgaben ergeben, werden die Mitglieder des SusKom entsprechend eingebunden.

Die Mitglieder informieren ihre jeweiligen Bereiche bzw. ihre Bereichsleitungen über relevante Inhalte aus den SusKom-Sitzungen. Zusätzlich werden die Bereichsleitungen zweimal jährlich per E-Mail durch den:die CSR-Manager:in über Entwicklungen und den Status von Projekten im Rahmen des SusKom informiert.

SUSTAINABLE FINANCE KOMITEE

Das Sustainable Finance Komitee (SusFinKom) der VBV-Gruppe wird von Vorstandsmitgliedern der Pensionskasse und der Vorsorgekasse geleitet und tagt grundsätzlich monatlich. In diesem Gremium sind die Bereiche Veranlagung, Risikomanagement, Recht & Compliance sowie CSR vertreten.

Die Sitzungen dienen dem Austausch und der Koordination laufender Entwicklungen und Tätigkeiten der einzelnen Bereiche im Zusammenhang mit Sustainable-Finance-Agenden. Dadurch werden ein abgestimmtes Vorgehen bei Sustainable-Finance-Themen sowie ein breiter Wissens- und Informationsaustausch sichergestellt.

AG NACHHALTIGKEIT

Die Arbeitsgruppe (AG) Nachhaltigkeit dient als operatives Arbeitsformat zur vertieften Bearbeitung ausgewählter Nachhaltigkeitsthemen. Sie unterstützt insbesondere die Weiterentwicklung der betrieblichen Nachhaltigkeitsaktivitäten, die Vorbereitung von ISO-14001- und EMAS-Audits sowie die Umsetzung einzelner Maßnahmen aus dem Nachhaltigkeitsprogramm.

Zu ihren Aufgaben zählen die laufende Überprüfung bestehender Analysen und Bewertungen, etwa der Stakeholderanalyse, sowie der fachliche Austausch zu konkreten Nachhaltigkeitsthemen. Darüber hinaus unterstützt die Arbeitsgruppe bei der Erstellung von Nachhaltigkeits-, Klima- und weiteren relevanten Berichten. Bei Audits können Mitglieder der AG Nachhaltigkeit gemeinsam mit den jeweiligen Bereichsleitungen als Interviewpartner:innen eingebunden werden.

Die Organisation der Arbeitsgruppe erfolgt über regelmäßige Treffen, insbesondere im Vorfeld von Audits und wichtigen Berichtsprozessen. Bei Bedarf können zur vertieften Bearbeitung spezifischer Themen temporäre Unterarbeitsgruppen eingerichtet werden, um Maßnahmen effizient und fachlich fundiert umzusetzen.

Vision und Mission

Vision der VBV-Gruppe

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

Mission der VBV-Gruppe

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



Werte und Leitsätze

Die Werte und Leitsätze der VBV wurden unter Einbindung der Mitarbeitenden gemeinsam mit einem externen Berater entwickelt. Sie dienen als Orientierung bei strategischen Entscheidungen als auch für das operative Tagesgeschäft.

Unsere Werte und Leitsätze sind langfristig ausgerichtet und werden nicht jährlich überarbeitet. Erforderliche Änderungen oder Ergänzungen erfolgen unter Einbindung der Mitarbeitenden.

Verantwortung für Kunden und Standort

- **Serviceorientierung und Kundenzufriedenheit**
Wir arbeiten stets engagiert für unsere Kund:innen und Berechtigten – jede:r Berechtigte, jede:r Kund:in ist uns wichtig. Unsere kompetente Auskunft gibt Sicherheit und wirkt nachhaltig. Die rasche und korrekte Bearbeitung aller Kundenanliegen ist unser Bestreben.
- **Ertrag und Sicherheit**
Unsere Geschäftsgrundsätze stehen für Sicherheit und Stabilität. Wir veranlassen das uns treuhändisch anvertraute Sozialkapital langfristig, ertragreich und sicher.
- **Gesellschaftliche, soziale und ökologische Verantwortung**
Die VBV übernimmt Verantwortung für den Ausbau der Altersvorsorge in Österreich – und handelt dabei nach ökonomischen, ökologischen und sozialen Prinzipien.
- **Innovation**
Als führende Anbieterin für betriebliche Altersvorsorge forcieren wir gemeinsam mit unseren Kund:innen neue Ideen und entwickeln daraus innovative Produkte und Dienstleistungen.
- **Nachhaltigkeit**
Zukunftsorientierung, kontinuierliches Engagement und klare Ziele bestimmen unser tägliches Handeln. Im Fokus unserer Arbeit stehen die verantwortungsbewusste und nachhaltige Veranlagung, der faire und respektvolle Umgang mit Kund:innen und Partner:innen sowie ein effektives Umweltmanagement.
- **Wirtschaftsstandort Österreich**
Als wichtiger Akteur am Finanzplatz Österreich investieren wir gezielt regional, fördern aktiv den heimischen Wirtschaftsstandort und sichern damit Wertschöpfung und Arbeitsplätze in Österreich.

Mitarbeitende und Führung

- **Entwicklungsfähigkeit und Qualitätsbewusstsein**
Selbstverantwortung, Eigeninitiative sowie die permanente Weiterentwicklung sind für unsere Mitarbeitenden selbstverständlich. Wir bekennen uns zur laufenden Qualitätsverbesserung und zur Leistungskultur im Unternehmen.
- **Erfahrung und Kompetenz**
Unsere Mitarbeitenden verfügen über langjährige Erfahrung in der Beratung und in der Umsetzung von Vorsorgemodellen. Durch diese überdurchschnittliche Kompetenz bieten wir unseren Kund:innen immer optimale Lösungen.
- **Teamgeist**
Wir legen Wert auf kooperatives Arbeiten im Team. Unsere Zusammenarbeit gestalten wir lösungsorientiert und kollegial. Unsere Mitarbeitenden können sich aufeinander verlassen, sind hilfsbereit und schaffen eine Kultur des Miteinanders.
- **Werteorientiertes Arbeiten**
Durch gegenseitige Wertschätzung und Vertrauen schaffen wir eine motivierende Arbeitsatmosphäre, die Engagement und Freude an der Arbeit bewirkt. Führungskräfte gehen auf die Mitarbeitenden ein und fördern sie in ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung.

Offenheit und Klarheit

- **Transparenz**
Unsere Arbeit zeichnet sich durch Offenheit und Transparenz aus. Wir legen Wert auf Klarheit und Fairness in den vereinbarten Zielen und deren umfassende interne und externe Kommunikation. So schaffen wir vertrauensvolle, dauerhafte Beziehungen mit unseren Geschäftspartner:innen.
- **Kommunikation und Dialog**
Wir führen den Dialog mit allen Ansprechpartner:innen. Wir unterstützen unsere Kund:innen bei der Information ihrer Mitarbeitenden über deren betriebliche Altersvorsorge und optimieren den Informationsfluss zu Betriebsrät:innen und Berechtigten. Die Mitsprache unserer Kund:innen ist uns besonders wichtig.

CSR-Verständnis der VBV

Als VBV sichern wir den Lebensstandard unserer Berechtigten langfristig ab und verbinden wirtschaftliche Stabilität mit ökologischer, sozialer und ethischer Verantwortung. Unser CSR-Verständnis ist ganzheitlich und zukunftsorientiert. Klare Ziele und kontinuierliche Weiterentwicklung prägen unser nachhaltiges Handeln.

Verantwortung leben

Verantwortung verstehen wir entlang der gesamten Wertschöpfungskette – einschließlich unserer Lieferanten und Geschäftspartner:innen. Unser Handeln ist auf langfristige Stabilität und nachhaltige Wirkung ausgerichtet. Wir investieren gezielt in den österreichischen Wirtschaftsstandort und leisten so einen Beitrag zu Wertschöpfung und Beschäftigung.

Veranlagung – ertragreich, langfristig und sicher

Der sorgfältige und nachhaltige Umgang mit den uns anvertrauten Geldern ist Kern unseres Selbstverständnisses. Unsere Veranlagung ist langfristig ausgerichtet und berücksichtigt konsequent ökologische, soziale, ethische und ökonomische Kriterien. Sie ist auf Sicherheit, Stabilität und langfristige Wertentwicklung ausgerichtet. Klimaschutz sowie die Förderung nachhaltiger und zukunftsfähiger Geschäftsmodelle sind zentrale Leitlinien. So tragen wir zur dauerhaften Sicherung von Lebensqualität über Generationen hinweg bei.

Unternehmenskultur & Diversität

Wir sind eine verlässliche und familienfreundliche Arbeitgeberin, die Wertschätzung, Vertrauen und Teamgeist lebt. Chancengerechtigkeit, Diversität sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind feste Bestandteile unserer Unternehmenskultur. Wir fördern Talente, Weiterentwicklung und eine Arbeitsatmosphäre, die Engagement und Motivation stärkt. Diverse Perspektiven und Kompetenzen erhöhen Innovationskraft und Resilienz. Ein respektvolles, achtsames Miteinander ist dabei selbstverständlich.

Transparenz & offener Dialog

Transparenz und Dialog sind zentrale Elemente verantwortungsvoller Unternehmensführung. Wir setzen auf offene, proaktive Kommunikation und einen fairen Umgang mit allen Anspruchsgruppen. Der kontinuierliche Austausch mit Mitarbeitenden, Kund:innen, Partner:innen und weiteren Stakeholder:innen stärkt Vertrauen und nachhaltige Beziehungen. Mitsprache und Feedback verstehen wir als wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung.

Weiterentwicklung & Innovation

Nachhaltige Entwicklung erfordert kontinuierliche Weiterentwicklung und Innovationsbereitschaft. Wir greifen neue Trends frühzeitig auf und integrieren sie verantwortungsvoll in unsere Geschäftsprozesse. So sichern wir langfristige Wettbewerbsfähigkeit und gesellschaftlichen Mehrwert.

Soziales Engagement

Gesellschaftliche Nachhaltigkeit zeigt sich auch in unserem Engagement über das Kerngeschäft hinaus. Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung durch Kooperationen, Corporate Volunteering, Spenden und Sponsorings. Zudem stärken wir das Bewusstsein für nachhaltige Altersvorsorge und finanzielle Zukunftssicherung. Damit unterstützen wir langfristig soziale Stabilität und Lebensqualität.

Nachhaltigkeitsmanagement

Das Nachhaltigkeitsmanagement der VBV-Gruppe dient dazu, Nachhaltigkeit in der Organisation zu verankern und die Umsetzung entsprechender Ziele, Maßnahmen und Policies zu steuern. Die dafür zuständigen Gremien und Funktionen sind im Abschnitt „Nachhaltigkeitsorganisation“ (S. 24) beschrieben.

Zentrales Steuerungsinstrument ist das Nachhaltigkeitsprogramm der VBV-Gruppe. Es umfasst Ziele sowie dazugehörige Maßnahmen und gliedert sich in die drei Handlungsfelder Umwelt & Klima, Mitarbeitende & Soziales sowie Wirtschaft & Governance. Ziele und Maßnahmen aus dem Nachhaltigkeitsprogramm werden in diesem Bericht jeweils am Ende der gleichnamigen Kapitel offengelegt.

Das Programm wird regelmäßig überprüft und aktualisiert und unterstützt die VBV dabei, ihre Nachhaltigkeitsleistung systematisch weiterzuentwickeln.

Darüber hinaus bestehen für einzelne Nachhaltigkeitsaspekte spezifische Policies. Diese tragen dazu bei, Nachhaltigkeit in relevanten Geschäfts- und Entscheidungsprozessen zu berücksichtigen und den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft zu unterstützen.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick, zu welchen Nachhaltigkeitsaspekten gemäß VSME-Standard die VBV über definierte Verfahrensweisen, Policies und künftige Initiativen verfügt, ob diese öffentlich zugänglich sind und ob sie mit Zielen verknüpft wurden.

	Nachhaltigkeitsbezogene Verfahrensweisen, Policies und/oder künftige Initiativen	Öffentlich zugänglich [JA/NEIN]	Ziele festgelegt [JA/NEIN]
Klimawandel	Klima- und Engagement-Strategie, Nachhaltigkeitsprogramm, UMS	Ja, unter <u>Nachhaltige Veranlagung in der VBV</u> und im Nachhaltigkeits- programm	Ja, siehe Klima- und Engagement-Strategie bzw. <u>Nachhaltigkeitsprogramm Umwelt & Klima (S. 84)</u>
Umweltverschmutzung	Keine	-	-
Wasser- und Meeresressourcen	Keine	-	-
Biodiversität und Ökosysteme	Unterzeichnung Finance for Biodiversity Pledge (siehe S. 120)	Ja, unter <u>Offenlegung & Nachhaltigkeit VBV- Vorsorgekasse</u>	Ja, qualitative Ziele (siehe <u>Biodiversitätsziele der VBV- Vorsorgekasse</u>)
Kreislaufwirtschaft	Beschaffungspolicy und Green-IT- Beschaffungskriterien, UMS	Nein	Nein
Arbeitskräfte des Unternehmens	Verhaltens-Policy (siehe S. 115), Audit berufundfamilie (siehe S. 89)	Nein	Ja, siehe Nachhaltigkeitsprogramm Mitarbeitende & Soziales (S. 108)
Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Beschaffungspolicy (siehe S. 131)	Nein	Nein
Betroffene Gemeinschaften	Keine	-	-
Verbraucher und Endnutzer	Keine	-	-
Unternehmensführung	Diverse interne Policies und Leitlinien (siehe S. 113), Nachhaltigkeits-Policy	Nein	Nein

Tabelle 3: Verfahrensweisen, Policies und künftige Initiativen für eine nachhaltigere Wirtschaft

Doppelte Wesentlichkeitsanalyse

Die Wesentlichkeitsanalyse der VBV-Gruppe wurde im Jahr 2024 in Vorbereitung auf die CSRD-Berichtspflicht erstmals systematisch an den Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) ausgerichtet. Sie bildet die Grundlage für die Identifikation der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und ist damit ein zentrales Steuerungsinstrument für das Nachhaltigkeitsmanagement der VBV. Ziel ist die Identifikation wesentlicher tatsächlicher und potenzieller Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft (Inside-Out-Perspektive) sowie – im Sinne der doppelten Wesentlichkeit – der finanziell wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen (Outside-In-Perspektive).

Die Analyse wird auf konsolidierter Ebene durchgeführt und bezieht sämtliche Gesellschaften der VBV-Gruppe ein, wobei Besonderheiten einzelner Unternehmen (insbesondere der beiden größten: Pensionskasse und Vorsorgekasse) berücksichtigt werden.

Durch die Änderung des Anwendungsbereichs der CSRD entfällt für die VBV-Gruppe die Berichtspflicht nach CSRD und damit auch die Verpflichtung zur Durchführung einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse (DWA) gemäß ESRS. Ungeachtet dessen hält die VBV-Gruppe an der bereits etablierten doppelten Wesentlichkeitsanalyse fest und aktualisiert diese jährlich.

PROZESSVERANTWORTUNG

Die Gesamtverantwortung für die Durchführung und Weiterentwicklung der DWA liegt beim CSR-Team. Es steuert den Gesamtprozess, stellt die methodische Konsistenz sicher und koordiniert die Einbindung der relevanten Fachbereiche.

Die fachliche Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks and Opportunities; IROs) erfolgt unter Einbindung der jeweils zuständigen Bereiche, die ihre Expertise in die Einschätzung einbringen. Die Ergebnisse der DWA werden dem Sustainability Board zur Prüfung und Freigabe vorgelegt.

THEMENIDENTIFIKATION UND SHORT LIST

Die Neugestaltung der Analyse im Jahr 2024 stützte sich auch auf bestehende Vorarbeiten – insbesondere auf die GRI-basierte Wesentlichkeitsanalyse der Vorjahre, auf die ISO-14001-konforme Umweltaspektbewertung sowie auf die ebenfalls auf ISO 14001 basierende, langjährig etablierte Kontext- und Stakeholderanalyse. Ergänzend wurden bestehende interne Auswertungen aus dem Enterprise Risk Management (ERM) und dem Business Continuity Management (BCM) berücksichtigt.

Ausgangspunkt für die Themenauswahl war bei der erstmaligen Erstellung im Jahr 2024 eine sogenannte „Long List“, basierend auf der thematischen Struktur von ESRS 1 AR 16. Diese wurde um unternehmensspezifische Themen aus der bisherigen Nachhaltigkeitsarbeit ergänzt. Im Rahmen eines bereichsübergreifenden Kick-off-Workshops mit Vorstand, Bereichsleitungen und dem Projektteam wurde die Themenliste diskutiert, konsolidiert und in thematische Blöcke gegliedert. Die Teilnehmenden hatten zudem die Möglichkeit, weitere relevante Themen einzubringen.

Im Anschluss erfolgte eine strukturierte Bewertung, bei der Themen in die Kategorien „nicht relevant“, „generell relevant“ und „in der Veranlagung potenziell relevant“ eingeteilt wurden. Daraus ergab sich eine „Short List“ an Themen, die in die vertiefende Analyse überführt wurden.

METHODIK ZUR IRO-ERHEBUNG UND -BEWERTUNG

Bei der erstmaligen Durchführung der DWA im Jahr 2024 wurden auf Basis der „Short List“ die Themen den zuständigen Bereichen zugeordnet und in Einzelterminen mit den jeweiligen Bereichsleitungen bearbeitet. Dabei wurde eine doppelte Perspektive eingenommen: einerseits aus Sicht der VBV (insbesondere hinsichtlich finanzieller Risiken und Chancen), andererseits aus Sicht der Stakeholder:innen (insbesondere hinsichtlich tatsächlicher und potenzieller Auswirkungen).

Zu den einzelnen Themen wurden Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) identifiziert, den entsprechenden ESRS-Themen, Unterthemen bzw. Unter-Unterthemen (gemäß ESRS 1 AR 16) zugeordnet und entlang der Wertschöpfungskette verortet. Zusätzlich wurde festgehalten, ob ein IRO die gesamte VBV-Gruppe oder einzelne Gesellschaften betrifft und ob bei Auswirkungen Menschen- bzw. Grundrechte betroffen sind.

Die Bewertung der IROs erfolgte entlang der Zeithorizonte kurzfristig (bis 1 Jahr), mittelfristig (1–5 Jahre) und langfristig (mehr als 5 Jahre). Je nach IRO-Typ wurden unterschiedliche Dimensionen berücksichtigt, insbesondere Ausmaß, Umfang, Wahrscheinlichkeit und Unabänderlichkeit. Die Bewertung erfolgte über standardisierte 5- bis 6-stufige Skalen.

Ein IRO und das damit zusammenhängende Thema wurden als wesentlich eingestuft, wenn mindestens 60% des Maximalwerts erreicht wurden. IROs, deren Score rechnerisch knapp unter dem Schwellenwert lag oder die in mindestens einer Dimension den maximalen Skalenwert erreichten, wurden im Kreis der an der Analyse Mitwirkenden zur Diskussion gestellt und gegebenenfalls

als wesentlich eingestuft. Auf diese Weise konnten auch zunächst niedriger bewertete, aber aus strategischer Perspektive relevante Themen berücksichtigt werden.

BESONDERHEITEN BEI DER VERANLAGUNG

Für den Bereich Veranlagung wurde im Berichtsjahr ein spezifisches datenbasiertes Vorgehen entwickelt und erstmals angewendet: Für die Auswirkungsperspektive wurde auf ein Impact Materiality Mapping von MSCI ESG Research zurückgegriffen, um relevante Nachhaltigkeitsthemen sektorspezifisch zu identifizieren. Das Investmentportfolio wurde nach Wirtschaftszweigen gegliedert und mit den von MSCI bewerteten potenziellen bzw. tatsächlichen Auswirkungen der Wirtschaftstätigkeiten verknüpft. Das Ergebnis dieser Analyse zeigte, in welchem Ausmaß die VBV in Sektoren investiert ist, die (potenzielle) negative Auswirkungen auf die Umwelt haben.

Für die Analyse der Risikoperspektive von liquiden Produkten wurde ein Financial Materiality Mapping, ebenfalls von MSCI ESG Research, verwendet. Dabei wurden ESG-Ratings genutzt, um die Risikoexponiertheit der Unternehmen abzuschätzen.

STAKEHOLDERANALYSE UND -EINBINDUNG

Die Stakeholderanalyse der VBV wurde im Rahmen des Umweltmanagementsystems aufgebaut und seither laufend aktualisiert. Sie hat sich im Nachhaltigkeitsmanagement etabliert (siehe „Stakeholder:innen und Partner:innen“ auf S. 40) und wurde für die Wesentlichkeitsanalyse 2024 nochmals vertieft: Neben der Bewertung des Einflusses und Interesses der jeweiligen Stakeholdergruppen wurde zusätzlich eine Kategorisierung eingeführt, ob es sich um betroffene Anspruchsgruppen oder Nutzer:innen der Nachhaltigkeitserklärung handelt – oder um beides. Die Stakeholdereinbindung erfolgte im Rahmen der erstmaligen Durchführung der DWA primär intern. So wurde

im Themenblock „Arbeitskräfte des Unternehmens“ ein halbtägiger Workshop mit repräsentativ ausgewählten Mitarbeitenden durchgeführt. Dabei wurden IROs zu Themen wie Entlohnung, Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit identifiziert und priorisiert.

REVIEW DER DWA IM BERICHTSJAH

Die Themenliste und die IROs werden im Rahmen jährlicher Reviews überprüft und bei Bedarf angepasst – so auch im Berichtsjahr.

Im Zuge dessen führte das CSR-Team bilaterale Gespräche mit den jeweils zuständigen Bereichen bzw. Bereichsleiter:innen. Diese prüften die Bewertungen der IROs auf Basis ihrer Expertise hinsichtlich Aktualität und passten sie bei Bedarf an.

Bevor die Ergebnisse der DWA dem Sustainability Board vorgelegt wurden, erfolgte ein Abstimmungstermin mit allen betroffenen Bereichsleiter:innen der VBV-Gruppe mit dem Ziel, ein nachvollziehbares und konsistentes Gesamtbild der wesentlichen IROs und Themen sicherzustellen.

Im Berichtsjahr wurde zudem die Methodik weiterentwickelt: Um die Bewertung der Auswirkungen besser einordnen zu können, wurden die Skalenausprägungen für die einzelnen Dimensionen themenspezifisch konkretisiert und mit Bewertungskriterien hinterlegt.

WESENTLICHE THEMEN UND IROS

Auf Basis der aktuellen doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden folgende wesentliche Themen und die zugrunde liegenden Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) für die VBV (exklusive IROs in der Veranlagung) identifiziert:

Thema	Unterthema	IRO der VBV*	Kapitel/Abschnitt im Bericht
E1 Klimawandel	Klimaschutz	Treibhausgasemissionen (I)	Umwelt & Klima – Emissionen und Klimaschutz
	Energie	Energieverbrauch (I)	Umwelt & Klima – Energieversorgung und -verbrauch
S1 Arbeitskräfte des Unternehmens	Arbeitsbedingungen	Attraktiver Arbeitgeber / Fringe Benefits (I)	Mitarbeitende & Soziales – Beschäftigung und Arbeitgeberqualität
		AI und Digitalisierung (O)	Wirtschaft & Governance – Unser Zugang
		Betriebliche Gesundheitsvorsorge (I)	Mitarbeitende & Soziales – Betriebliche Gesundheitsförderung
		Homeoffice-Regelung (I)	Mitarbeitende & Soziales – Beschäftigung und Arbeitgeberqualität
	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Gender Pay Gap (I)	Mitarbeitende & Soziales – Faire Entlohnung
		Aus- und Weiterbildung (I, O)	Mitarbeitende & Soziales – Aus- und Weiterbildung
	Sonstige arbeitsbezogene Rechte	Datenschutz (I)	Mitarbeitende & Soziales – Datenschutz und Informationssicherheit
S4 Verbraucher:innen und Endnutzer:innen	Informationsbezogene Auswirkungen auf Verbraucher:innen und/oder Endnutzer:innen	Privatsphäre der AWLBs (I, R)	Mitarbeitende & Soziales – Datenschutz und Informationssicherheit
		Zugang zu (qualitativen) Informationen, Digitalisierung (I)	Mitarbeitende & Soziales – Kommunikation mit Kund:innen und Berechtigten
		Pension Literacy (I)	Mitarbeitende & Soziales – Kommunikation mit Kund:innen und Berechtigten
	Nachhaltige Veranlagung (us**)	Positiver Effekt der nachhaltigen Veranlagung für AWLBs (I)	Wirtschaft & Governance – Nachhaltige Veranlagung
	Veranlagungsergebnis (us**)	Pensionskürzungen (I)	Wirtschaft & Governance – Veranlagungsergebnis
	Wohstandssicherung mit Fokus auf Altersvorsorge (us**)	Eigenbeiträge und Weiterveranlagung des Kapitals (I)	Wirtschaft & Governance – Unser Zugang
G1 Unternehmensführung	Unternehmenskultur	Authentizität – Übereinstimmung von Worten und Taten, Compliance (R)	Wirtschaft & Governance – Rechtliche Anforderungen und Compliance
	Korruption und Bestechung	Compliance – Korruptionsfall (R)	Wirtschaft & Governance – Rechtliche Anforderungen und Compliance
	Wirtschaftsstandort Österreich (us**)	Wertschöpfung in Österreich (I)	Wirtschaft & Governance – Regionale Wertschöpfung durch Veranlagung und Beschaffung
	Politische Rahmenbedingungen (us**)	Gesetzliche Rahmenbedingungen bei betrieblicher Altersvorsorge (R)	Wirtschaft & Governance – Unser Zugang

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

** us: unternehmensspezifisch

Tabelle 4: Wesentliche Themen und IROs der VBV

INTEGRATION UND STEUERUNG

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse fließen in die strategische Planung und die Nachhaltigkeitsberichterstattung der VBV ein. Die Einbettung in das übergeordnete Risikomanagementsystem der Gruppe befindet sich noch im Aufbau.

Es ist mittelfristig geplant, das übergeordnete Risikomanagement der VBV-Gruppe sowie die doppelte Wesentlichkeitsanalyse in derselben Software abzubilden und durch geeignete Tools zu unterstützen. Dabei soll die Bewertung finanzieller Risiken aus klassischer Risikoperspektive und aus Nachhaltigkeitsperspektive einheitlich erfolgen und zur Nutzung von Synergien beitragen.

WEITERENTWICKLUNG UND PFLEGE

Die Methodik der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wird laufend überprüft und weiterentwickelt. Die Bewertung der IROs wird jährlich aktualisiert.

Eine grundlegende Überarbeitung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse erfolgt in einem Dreijahresrhythmus. Die nächste umfassende Überarbeitung ist für das Jahr 2027 geplant.

Zudem ist vorgesehen, die Einbindung externer Stakeholdergruppen auszuweiten. Dazu sollen geeignete Formate wie z. B. Stakeholder-Roundtables genutzt werden, um sich zu relevanten Themen auszutauschen und Erwartungen sowie fachliche Einschätzungen gezielt einzubinden.



Risikomanagement

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

ESG-Risiken und deren Überwachung

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

Nachhaltigkeitsrisiken umfassen Risiken aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance, wobei derzeit der Umweltaspekt im Vordergrund steht – mit einem speziellen Fokus auf Umweltrisiken, insbesondere Klima- und Biodiversitätsrisiken. In der Wahrnehmung der VBV haben sich in den letzten Jahren zusätzliche Auslöser von Stressereignissen manifestiert, die jedoch im Rahmen der bestehenden Risikokategorien wirksam werden. So sind beispielsweise vermehrt auftretende Naturkatastrophen keine neue Risikokategorie, sondern Stressereignisse, die etwa über das Marktrisiko, Kredit- und Gegenparteiausfallsrisiko oder Konzentrationsrisiko schlagend werden.

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

die Auswirkungen des Klimawandels über vermehrte Extremwetterereignisse und Umweltkatastrophen deutlich spürbar.

Im Risikomanagement spricht man hierbei von schnell greifenden Transitionsrisiken und den sich später manifestierenden physischen Risiken. Vor diesem Hintergrund werden bestehende Risikomodelle um entsprechende Szenarien ergänzt. Dies erfolgt derzeit vorwiegend über Stresstests, die insbesondere Sensitivitäten sichtbar machen sollen. Da große Teile unserer Portfolios in regulären Marktphasen rasch veräußerbar sind, stehen vor allem die kurzfristig greifenden Transitionsrisiken im Fokus. Hervorzuheben ist, dass nicht nur die Aktivseite exponiert ist, sondern auch die Passivseite von ESG-Risiken betroffen sein kann, etwa durch Veränderungen zukünftiger Beitragsleistungen, wenn ESG-Risiken die wirtschaftliche Lage von Arbeitgebern beeinflussen. Daher werden integrative Stresstests sowohl auf der Aktiv- als auch auf der Passivseite angewendet, um verknüpfte Auswirkungen sichtbar zu machen. Dieser Ansatz wird auch im jährlich stattfindenden Planungsprozess im Rahmen des Asset-Liability-Managements verfolgt.

Für das Stresstesting bedient sich die VBV der Systematik des EIOPA-Klimastresstests. Dabei wird geprüft, wie sich ein abrupter, ungeordneter Übergang zu einer Wirtschaft mit geringeren CO₂-Emissionen auswirken würde. Die Höhe der dabei anzusetzenden Schocks hängt davon ab, wie stark die Branchen, in die investiert wird, von einem solchen Übergang betroffen wären. Ein derartiger Übergangsschock geht typischerweise auch mit einem sprunghaften Anstieg der Inflation einher.

Auf der Passivseite wird derselbe Zugang gewählt – über die Zuordnung der Kunden zu bestimmten Branchen und deren jeweiliger Betroffenheit. Dies erfolgt durch eine Modifizierung der Projektion künftiger Beitragsleistungen.

Die finanziellen Effekte aus den beschriebenen Klimastresstests reichen aktuell nicht an jene heran, wie sie bei klassischen Schock- bzw. Stressszenarien beobachtet werden.

Für weiterführende Analysen werden gängige Tools wie jenes von PACTA eingesetzt. Dabei werden zunächst das Unternehmensanleihen- sowie das Aktienportfolio hinsichtlich der Exposition zu klimarelevanten Sektoren und deren Technologiemarkt analysiert. In einem zweiten Schritt folgt die Analyse der Portfolios auf aggregierter Ebene in Bezug auf die geplanten Produktionsentwicklungen der Unternehmen für die nächsten fünf Jahre.

Diese Pläne werden im Anschluss mit den in den Szenarien erforderlichen Entwicklungspfaden (z. B. notwendiger Ausbau der erneuerbaren Energieproduktion) abgeglichen und hinsichtlich ihrer Übereinstimmung („Alignment“) mit diesen Pfaden bewertet. Die Entwicklungspfade basieren auf einem Set von Klimaszenarien, die im PACTA-Tool auswählbar sind.

Neu ist die spezifische Auseinandersetzung mit dem Thema Biodiversität: Um Biodiversitätsrisiken sichtbar zu machen, werden Heatmaps erstellt, in denen Exponiertheit und Abhängigkeiten der Portfolios von verschiedenen Umweltdienstleistungen dargestellt werden.

Mit diesen Ansätzen verfolgt das Risikomanagement das Ziel, die Sensitivität der Portfolios gegenüber ESG- und Klimarisiken sichtbar zu machen, potenziell negative Entwicklungen bzw. Einflüsse frühzeitig zu erkennen und wirtschaftlich einzuordnen.

Aufgrund der noch jungen und sich stetig weiterentwickelnden Disziplin sowie der derzeit begrenzten Verfügbarkeit validierter Daten wird die Entwicklung geeigneter Instrumente und Analysetools kontinuierlich beobachtet und weiterverfolgt.



Vereinbarungen, Partnerschaften und Initiativen

Ziel 17 der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen lautet „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“. Darin kommt die Bedeutung von Multistakeholder-Partnerschaften für eine nachhaltige Entwicklung zum Ausdruck. Solche Partnerschaften ermöglichen den Austausch von Wissen und Technologien, erleichtern die Mobilisierung finanzieller Mittel und können dazu beitragen, dass sich Akteure für einen nachhaltigen Wandel zusammenschließen und gemeinsam jene kritische

Masse erreichen, die notwendig ist, um große Dinge zu bewirken.

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

Gesetzlich verpflichtende Mitgliedschaften

WKO – FACHVERBAND DER PENSIONS- UND VORSORGEKASSEN

Die VBV ist Mitglied des Fachverbandes der Pensions- und Vorsorgekassen, und VBV-Generaldirektor Mag. Zakostelsky ist seit der Gründung des Fachverbandes dessen Obmann. Zudem unterstützt die VBV den Fachverband aktiv – unter anderem in der Öffentlichkeitsarbeit, durch die Leitung des Arbeitskreises Nachhaltigkeit und des Arbeitskreises Risikomanagement. Die VBV-Vorsorgekasse ist zudem Mitglied bei der Einlagensicherung AUSTRIA Ges.m.b.H (ESA).



Freiwillige Mitgliedschaften und Vereinbarungen

UN PRI

Die VBV gehört zu den ersten heimischen Unternehmen, die die UN Principles for Responsible Investment (UN PRI) unterzeichnet haben: 2009 die Vorsorgekasse als erstes österreichisches Unternehmen, 2017 die Pensionskasse.

Die UN PRI ist eine internationale Investoreninitiative in Partnerschaft mit der Finanzinitiative des UN-Umweltprogramms (UNEP) und dem UN Global Compact.

Unterzeichner der UN PRI verpflichten sich insbesondere dazu, ethische, ökologische und soziale Kriterien in ihre Veranlagungsentscheidungen zu integrieren und umfassend darüber zu berichten. Diese Verpflichtungen erfüllt die VBV durch ihre strengen Veranlagungskriterien und durch ihre jährliche Nachhaltigkeitsberichterstattung.



UN GLOBAL COMPACT

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



CLIMATE ACTION 100+

Die VBV-Vorsorgekasse unterstützt seit Ende 2017 und die VBV-Pensionskasse seit 2023 die Climate Action 100+ Initiative. Ihr Ziel ist es, durch Shareholder-Engagement die weltweit größten Treibhausgasemittenten zur Verbesserung ihrer Umweltbilanz zu bewegen. Derzeit richten sich die Aktivitäten auf 169 Unternehmen. Weltweit beteiligen sich bereits über 600 Investoren 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 verpflichten sich dazu, ihr Kerngeschäft bis 2050 treibhausgasneutral zu gestalten und die vorgegebenen Maßnahmen sowie wissenschaftsbasierten Kriterien einzuhalten.



RESPACT - AUSTRIAN BUSINESS COUNCIL FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Die VBV-Vorsorgekasse ist Mitglied von respACT, der führenden Unternehmensplattform für Corporate Social Responsibility und nachhaltige Entwicklung in Österreich. respACT steht für „Responsible Action“ – verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln in den Bereichen Führung und Gestaltung, Markt, Mitarbeitende, Umwelt sowie Gesellschaft. Die Plattform unterstützt Mitgliedsunternehmen dabei, ökologische und soziale Ziele auf ökonomisch tragfähige und eigenverantwortliche Weise zu erreichen.



CEOS FOR FUTURE

Die VBV ist mit Generaldirektor Mag. Zakostelsky Partnerin der Initiative „CEOs for Future“, einem gemeinnützigen Verein zur Förderung einer nachhaltigen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft. Die Plattform richtet sich an Führungskräfte, die Verantwortung für heutige und zukünftige Generationen übernehmen und eine wirtschaftliche Zukunft im Einklang mit den vorhandenen Ressourcen unseres Planeten aktiv mitgestalten wollen.



WIRTSCHAFTSFORUM DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Die VBV ist seit Jahren eine Partnerin des Wirtschaftsforums der Führungskräfte (WdF) – einer unabhängigen, überparteilichen Interessenvertretung von Führungskräften in Österreich.



**WIRTSCHAFTSFORUM
DER FÜHRUNGSKRÄFTE**

FINANCE FOR BIODIVERSITY FOUNDATION

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



VOI FESCH

Die Weihnachtskarten der VBV stammen aus der Kooperation mit dem Sozialprojekt „VOI fesch“. Der Verein für originelle Inklusion (VOI) macht Kunst von Menschen mit Behinderungen sichtbar. In Zusammenarbeit mit den Künstler:innen entstehen exklusive Designs. Die VBV-Weihnachtskarten 2021–2025 wurden gemeinsam mit VOI fesch gestaltet.



BUSINESS ALLIANZ KLIMA

21 führende österreichische Unternehmen haben sich in der Business Allianz Klima zusammengeschlossen, um gemeinsam für ambitionierte klimapolitische Rahmenbedingungen einzutreten.

Die VBV ist Teil dieser Initiative und setzt sich mit den anderen Unternehmen der Allianz für ein wirksames Klimaschutzgesetz mit verbindlichen Zielen sowie für die konsequente Umsetzung europäischer Klimavorgaben ein.



DIVERSITY ALLIANZ

Die VBV-Gruppe ist seit 2024 Mitglied der Diversity Allianz Austria. Mit ihrer Mitgliedschaft unterstreicht die VBV ihr kontinuierliches Engagement für Vielfalt und Inklusion in Arbeitswelt und Gesellschaft. Die Diversity Allianz Austria ist ein Netzwerk von Unternehmen und Organisationen, das sich aktiv für die Förderung von Diversität und Inklusion in der österreichischen Wirtschaft einsetzt. Mit Ende 2025 hat die Diversity Allianz ihre Strukturen und ihren Arbeitsauftrag geändert und die Möglichkeit von Mitgliedschaften eingestellt.

**DIVERSITY
ALLIANZ**

Die VBV spendet

HAUS DER BARMHERZIGKEIT

Auch im Jahr 2025 führte die VBV-Pensionskasse ihre langjährig bestehende Weihnachtstradition fort: Anstelle von Geschenken für Kund:innen wurden 15.000 Euro an das Haus der Barmherzigkeit gespendet.

HAUS DER BARMHERZIGKEIT
Es lebe das Leben.

HAUS JARO

Die VBV unterstützt seit mehreren Jahren das Haus Jaro. Diese Einrichtung der Caritas befindet sich in zehnminütiger Gehdistanz von der VBV. Nicht krankenversicherten, obdachlosen Menschen wird dort vorübergehend ein Wohnplatz sowie die Möglichkeit geboten, ihren Gesundheitszustand zu verbessern. Im Vorjahr gab es erneut Spendenaktionen der VBV-Mitarbeiter:innen (u. a. für warme Kleidung).

Caritas



Stakeholder:innen und Partner:innen

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

Zu unseren Stakeholder:innen zählen sowohl jene Personen, Gruppen oder Organisationen, die durch die Geschäftstätigkeit der VBV tatsächlich oder potenziell beeinflusst werden oder ein sonstiges berechtigtes Interesse an der Entwicklung der VBV-Gruppe haben, als

auch jene, die ihrerseits Einfluss auf die Entwicklung der VBV nehmen.

Zu den wichtigsten Stakeholdergruppen der VBV zählen unsere Berechtigten und Kund:innen, Mitarbeitende, Entscheidungsträger, Beiräte, Dienstleister und Partner sowie gesellschaftspolitische Akteur:innen. Nachstehend ist dargestellt, welche Stakeholder:innen als wesentlich identifiziert wurden und wie die VBV mit diesen im Austausch steht.

Stakeholder-gruppe	Untergruppe	Art des Austausches
Entscheidungs-träger	Aktionäre	Aufsichtsratssitzungen, Hauptversammlung, Newsletter, Informationsveranstaltungen
	Aufsichtsrat	
	Vorstand	
Mitarbeitende	Mitarbeitende	Schulungen, Mitarbeitendenbefragung, Mitarbeiter:innenorientierungsgespräch, Intranet, Vorstands-Chat, Vorstands-Infomails, Veranstaltungen
Kund:innen	Entscheidungsträger:innen der Firmenkunden (Geschäftsführer:innen, Personal- und Finanzverantwortliche und Betriebsrät:innen)	Newsletter, VBV Business, Kunden- und Informationsveranstaltungen, Firmenkundentermine, Kundenforum, persönliche Beratung, Befragungen, VorsorgeINFO
	Sonstige Kund:innen (freie Dienstnehmer:innen, Selbständige und freiberuflich Tätige, u.a.)	Newsletter, Informationsveranstaltungen, persönliche Beratung, Befragungen, VorsorgeINFO
	Potenzielle Kund:innen	Veranstaltungen und Messen, Serviceline
Berechtigte	Anwartschaftsberechtigte	Hauptversammlung, Internetkonto Meine VBV, Kontoinformationen, Newsletter, Informationsveranstaltungen, Befragungen, telefonische Betreuung, VorsorgeINFO
	Leistungsberechtigte	Hauptversammlung, Internetkonto Meine VBV, Leistungsnachweise, Newsletter, Befragungen, telefonische Betreuung
Beiräte	Anlagebeiräte (PK)	Beiratssitzungen inkl. Unterlagen, Veranstaltungen
	Ethik-Beirat (VK)	Sitzungen des Ethik-Beirats, Befragungen, Veranstaltungen
Dienstleister und Partner	Pensionskassenberater, Branding- und Vertriebspartner	Vertriebsschulungen, Informationsveranstaltungen und Messen
	Veranlagungsdienstleister (Kapitalanlage- und Fondsgesellschaften, Banken, Finanzdienstleister)	Bilaterale Gespräche, Due-Diligence-Fragebogen und Besichtigungen, Review Termine
	Datenanbieter (Bloomberg, MSCI etc.)	Bilaterale Gespräche
	Sonstige Partner und Dienstleister (Druckereien, Österreichische Post AG, Reinigungsfirma)	Bilaterale Gespräche
Initiativen und Partner	Green Finance Alliance	Newsletter, Workshops, bilaterale Fachgespräche, Monitoring, Webinare, Veranstaltungen
	UN Principles für Responsible Investment (PRI)	Reporting
	Sonstige Partnerschaften und Kooperationen	Veranstaltungen, Dialog, Reporting

Stakeholdergruppe	Untergruppe	Art des Austausches
Gesellschafts-politische Gestalter:innen	Fachverband der Pensions- und Vorsorgekassen	Obmannschaft, Newsletter, Veranstaltungen, Teilnahme an Sitzungen und Symposien, Arbeitskreise
	Arbeitgeber- und Arbeitnehmer:innenvertretungen	Termine auf Fachebene
	Dachverband der Sozialversicherungsträger	Termine auf Fachebene
	Politische Entscheidungsträger:innen und Ministerien (Sozial, Umwelt, Finanzen)	Termine auf politischer und Fachebene
Mitbewerber und Branche	Mitbewerber und Branche	Arbeitskreise im Fachverband
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 und Medien	Siehe letzte Zeile
	CSR-Community	Veranstaltungen, Messen, Workshops
An alle Stakeholder:innen gerichtete Kommunikation		Website, Nachhaltigkeitsbericht, Klima- und Engagementbericht, Presseaussendungen, Social Media, Online Diskussionsreihe „VBV im Diskurs“, Podcast „VorDenken“, Geschäftsberichte, Webinare, E-Books

Tabelle 5: Stakeholdergruppen der VBV

Dialog und Information

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

INTERNE KOMMUNIKATION

Die interne Kommunikation richtet sich an alle Mitarbeitenden der VBV-Gruppe und erfolgt über

hybride Formate wie Intranet, E-Mail, digitale Meetings sowie physische Veranstaltungen. Nachhaltigkeit ist dabei regelmäßig Thema – unter anderem im „Chat mit dem Vorstand“, in regelmäßigen Vorstands-Mails sowie bei Führungskräfteinformationen. Ergänzend werden partizipative Formate und Dialogangebote gefördert.

EXTERNE KOMMUNIKATION

Die externe Kommunikation findet primär über Öffentlichkeitsarbeit, Social Media, Newsletter und Marketing-Aktivitäten statt. Nachhaltigkeit bildet dabei einen zentralen Schwerpunkt. Weiterführende Informationen zur externen Nachhaltigkeitskommunikation finden sich auf [S. 105](#).



Umwelt & Klima



Unser Zugang

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

Wir berichten darüber in dem Bewusstsein, dass wir in unserem Kerngeschäft – der treuhändischen Veranlagung von Vorsorgekapital für rund 3,7 Millionen Anspruchs- und Leistungsberechtigte – die größten Auswirkungen auf Umwelt und natürliche Ressourcen haben. Das zeigt sich allein daran, dass die damit verbundenen Treibhausgasemissionen rund 95 Prozent¹ unseres unternehmensbezogenen CO₂-Fußabdrucks (Corporate Carbon Footprint; CCF) ausmachen. Darum legen wir im Abschnitt „Emissionen und Klimaschutz“ (ab S. 74) unter anderem offen, welche Klimaschutzziele wir uns im Zusammenhang mit der Veranlagung in der Vorsorgekasse und Pensionskasse gesetzt haben, wo wir im Vergleich zu den festgelegten Zielpfaden stehen und wie wir uns weiter verbessern wollen. Weiterführende Informationen dazu, wie wir unser Kerngeschäft möglichst nachhaltig ausrichten, finden sich im Kapitel „Wirtschaft und Governance“ im Abschnitt „Nachhaltige Veranlagung“ (ab S. 117).

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

Unser Umweltmanagement

Bereits im Jahr 2017 wurde in allen Gesellschaften der VBV-Gruppe am Standort Wien ein Umweltmanagementsystem (UMS) gemäß der ISO-Norm 14001 eingerichtet. Dieses gut funktionierende und etablierte System haben wir im Zuge der Rezertifizierung im Jahr 2020 zusätzlich nach der EMAS-Verordnung zertifizieren lassen – im Jahr 2026 erfolgt bereits die dritte Rezertifizierung. Die ISO 14001 ist integraler Bestandteil von EMAS. Diese ist jedoch unter anderem deshalb ambitionierter, weil die erbrachten Leistungen und gesetzten Ziele transparent nach außen kommuniziert werden müssen. Es ist uns wichtig, für unsere Stakeholder:innen die Bewertung der VBV und den Vergleich mit anderen Unternehmen – insbesondere durch externe Audits und Zertifizierungen – zu erleichtern. Mit der Teilnahme an EMAS verpflichten sich Unternehmen dazu, ihre Umweltleistungen kontinuierlich zu verbessern. Auch das entspricht unserem Selbstverständnis und unserem Ansatz im Umweltschutz.

Umwelterklärung

Im Jahr 2022 haben wir die Nachhaltigkeitsberichterstattung auf die gesamte VBV-Gruppe ausgeweitet. Im Zuge dessen wurde die EMAS-Umwelterklärung in den Nachhaltigkeitsbericht integriert. Die für das Jahr 2025 im Rahmen der EMAS-Umwelterklärung zu veröffentlichenden und extern geprüften Informationen stellen daher einen integralen Bestandteil dieses Nachhaltigkeitsberichts dar. Seiten, die Teil der EMAS-Umwelterklärung sind, sind am oberen Rand durch das EMAS-Logo gekennzeichnet.

Die Umweltpolitik der VBV-Gruppe, die in ihrer ersten Version im Jahr 2017 beschlossen wurde, bildet die Grundlage unseres Umweltmanagements. Um aktuellen Entwicklungen Rechnung zu tragen, wird sie regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst. Entsprechend wurde die Umweltpolitik erstmals im Jahr 2022 und erneut Anfang 2026 aktualisiert.

Das CSR-Team hat die Umweltpolitik analysiert und Vorschläge für Anpassungen ausgearbeitet. Diese wurden in einem nächsten Schritt den Mitgliedern der Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit vorgelegt und mit ihnen diskutiert. Die daraus konsensual entwickelte Fassung wurde dem Sustainability Board vorgelegt und am 31. März beschlossen.

¹ Die Differenz zu den im Scope 3.15 genannten 99 Prozent ergeben sich aus den finanzierten THG-Emissionen des AG-Vermögens.

Umweltpolitik

Unser Handeln wird durch Zukunftsorientierung und klare Ziele bestimmt. Im laufenden Geschäftsbetrieb der VBV werden CSR- und ESG-Prinzipien berücksichtigt, wobei uns der faire und respektvolle Umgang mit unseren Stakeholder:innen und der Umwelt wichtig ist. 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 Veranlagungsüberzielen aus, wobei ein wesentliches Ziel der Klimaschutz und die Erreichung der Treibhausgasneutralität bis 2050 ist.
- Wir veröffentlichen jährlich eine transparente Treibhausgasbilanz nach internationalen Standards (Greenhouse Gas Protocol).
- Wir sorgen für die Einhaltung aller uns betreffenden gesetzlichen Bestimmungen und orientieren uns an aufsichtsrechtlichen Erwartungshaltungen.
- Wir gehen sparsam mit Ressourcen um, berücksichtigen bei der Beschaffung ökologische und soziale Kriterien und legen Wert auf eine möglichst regionale Herkunft.
- Wir verfolgen die Weiterentwicklung der Digitalisierung unserer Geschäftsprozesse unter Berücksichtigung ökologischer Aspekte.
- Wir verpflichten uns, unsere Umweltleistungen in allen relevanten Aspekten kontinuierlich zu verbessern.
- Wir fördern umweltfreundliches Verhalten unserer Mitarbeitenden.
- Wir kommunizieren mit unseren Stakeholder:innen offen und transparent.

Diese Umweltpolitik stellt einen für alle Gesellschaften der VBV-Gruppe verbindlichen Rahmen dar. Die konkrete Umsetzung erfolgt innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen des jeweiligen Geschäftsfelds der Gesellschaften.

Das Umweltmanagementsystem

Ziel des Umweltmanagementsystems ist es, die Umweltleistungen der Gesellschaften der VBV-Gruppe laufend zu verbessern. Grundlage dafür ist eine möglichst genaue Kenntnis der Art und des Ausmaßes jener Umweltauswirkungen, die entlang der gesamten Wertschöpfungskette mit der Geschäftstätigkeit der VBV verbunden sind. Diese Umweltauswirkungen werden im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifiziert und bewertet. Aus den daraus resultierenden Ergebnissen werden im nächsten Schritt geeignete Maßnahmen abgeleitet, die zu einer Verminderung der negativen Auswirkungen auf die Umwelt führen sollen.

Der kontinuierliche Verbesserungsprozess bzw. -kreislauf, auch Plan-Do-Check-Act-(PDCA)-Zyklus genannt, der das Umweltmanagement leitet, ist folgendermaßen aufgebaut: Ausgangspunkt dieses sich jährlich wiederholenden Prozesses ist die Erhebung der Umweltdaten, um das Ausmaß der Umweltauswirkungen sowie deren Entwicklung zu messen. Bei der Festlegung und Aktualisierung der umweltrelevanten Ziele und Maßnahmen des Nachhaltigkeitsprogramms fließen Inputs aus unterschiedlichsten Quellen ein – etwa aus der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, aus Vorschlägen von Mitarbeitenden, aus Vorgaben des Sustainability Boards, aus internen und externen Audits sowie aus Befragungen der Stakeholder:innen. Durch Management Reviews, das Nachhaltigkeitsprogramm und die jährlich stattfindenden internen sowie externen Audits – allesamt wesentliche Komponenten des Umweltmanagementsystems – wird sichergestellt, dass in Übereinstimmung mit der Nachhaltigkeits-Policy im Allgemeinen und mit der Umweltpolitik im Speziellen geeignete Verbesserungsmaßnahmen kontinuierlich und systematisch geplant, umgesetzt und überprüft werden.

Das Umweltmanagementsystem basiert auf Vorgabedokumenten, die Abläufe und die zu verwendenden Formulare für Aufzeichnungen regeln. Dazu zählen insbesondere die Datenerhebung, die Analyse der Umweltauswirkungen, Maßnahmen zur internen und externen Bewusstseinsbildung, die Kontextanalyse, die Pflege des Rechtsregisters sowie die laufende Überprüfung der Einhaltung rechtlicher Verpflichtungen.

Die im Rahmen der ISO 14001 geforderten Analysen und Bewertungen – wie etwa die Kontextanalyse und die Umweltaspektbewertung (siehe Abschnitt „Wesentliche Umweltaspekte und -leistungen“ ab S. 47) – werden im Zuge der alle drei Jahre erforderlichen Rezertifizierungen unter breiter Beteiligung von Mitarbeitenden, beispielsweise in Workshops, durchgeführt. In den Zwischenjahren werden sie jährlich vom CSR-Team gemeinsam mit der Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit überprüft und bei Bedarf aktualisiert.

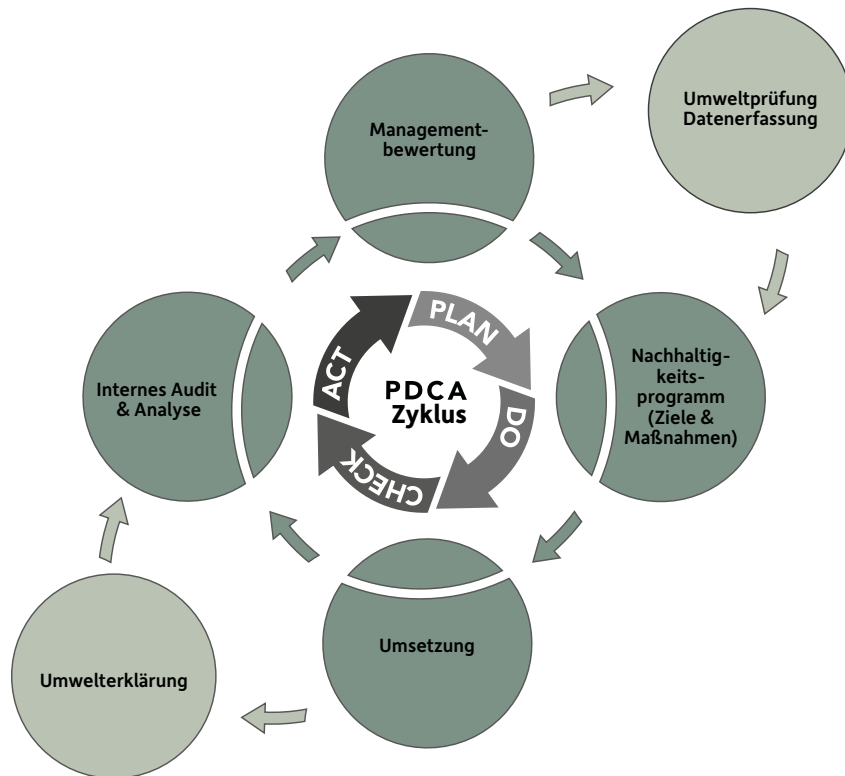


Abbildung 5: Schematische Darstellung des Verbesserungskreislaufs

Umweltorganisation

Die Aufbauorganisation des Umweltmanagementsystems (UMS) ist in die gruppenweite Sustainability-Governancestruktur und deren Gremien eingebettet. Welche Aufgaben und Verantwortlichkeiten die jeweiligen Gremien haben und wie diese miteinander im Austausch stehen, ist im Abschnitt Nachhaltigkeitsorganisation (siehe S. 24) dargelegt. Die folgenden Erläuterungen beziehen sich auf die Aufbauorganisation, Rollen und Verantwortlichkeiten im Rahmen des UMS.

An der Spitze steht das Sustainability Board, das die Gesamtverantwortung für die Einhaltung der ISO 14001 und der EMAS-Verordnung trägt. Der/die Umweltmanager:in ist für die Koordination der Umsetzung der ISO-Norm und der EMAS-Verordnung verantwortlich. Zudem obliegt ihm/ihr die Gesamtverantwortung für die Steuerung des UMS. Auf der dritten Ebene ist das CSR-Team für die operative Koordination der betrieblichen Nachhaltigkeit sowie für die organisatorischen Tätigkeiten im Rahmen des UMS zuständig. Die Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit wirkt bei der Bearbeitung und Aktualisierung von Bewertungen und Analysen mit und unterstützt das CSR-Team bei Tätigkeiten, die auf interdisziplinären Input angewiesen sind.

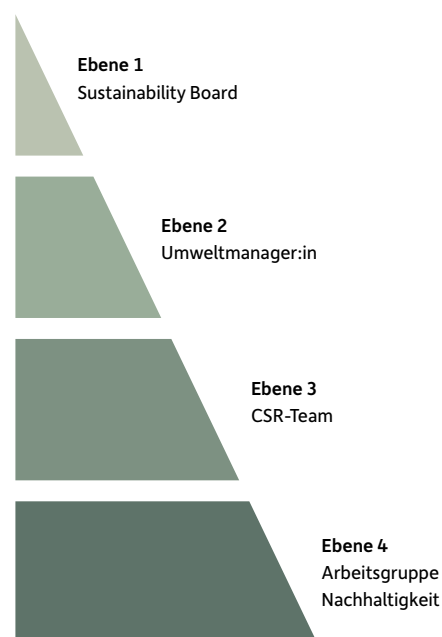


Abbildung 6: Aufbauorganisation des UMS

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, die die VBV-Gruppe freiwillig eingegangen ist. Die wesentlichen (umwelt-) rechtlichen Verpflichtungen der VBV-Gruppe umfassen – neben den gesellschaftsspezifischen Gesetzen – unter anderem die Bereiche Abfall, Elektrogeräte, Datenschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Darüber hinaus ergeben sich Vorgaben aus Selbstverpflichtungen wie den UN Principles for Responsible Investment (UN PRI), dem Finance for Biodiversity Pledge und der seit 2022 bestehenden Mitgliedschaft in der Green Finance Alliance, einer Initiative des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft. Das Rechtsregister mit den für die VBV relevanten umweltrechtlichen Vorgaben wird intern regelmäßig überprüft und gegebenenfalls aktualisiert. Die Einhaltung dieser Vorgaben wird durch eine systematische Herangehensweise bei der Durchführung der erforderlichen Tätigkeiten gewährleistet. Für deren Koordination ist der:die Umweltmanager:in zuständig.

Wesentliche Umweltaspekte und -leistungen

Die ISO 14001 und die EMAS-Verordnung fordern eine systematische Auseinandersetzung mit den bedeutsamen Umweltaspekten der Tätigkeiten, Produkte und Dienstleistungen eines Unternehmens. Bis zur Erstellung der neuen, an den ESRS orientierten doppelten Wesentlichkeitsanalyse (DWA) wurde die Umweltaspektbewertung als eigenständige Analyse durchgeführt und jährlich aktualisiert. Seither ist die Umweltaspektbewertung integraler Bestandteil der DWA.

Durch die Verortung der Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette, die Berücksichtigung unterschiedlicher Zeithorizonte, die vorausschauende Identifikation von IROs und die Abdeckung einer Vielzahl an Umweltaspekten – von Klimawandel über Umweltverschmutzung und Biodiversität bis hin zur Kreislaufwirtschaft – werden die Anforderungen an die Analyse von Umweltaspekten und -auswirkungen im Rahmen der DWA erfüllt.

Die Analyse der Umweltauswirkungen der Investments und der übrigen Geschäftstätigkeit der VBV erfolgt weiterhin getrennt. Im Geschäftsbetrieb wurden die verursachten Treibhausgasemissionen und der Energieverbrauch als wesentliche Umweltauswirkungen identifiziert. Der Umweltaspekt Ressourcenverbrauch liegt knapp unter dem Schwellenwert und wurde daher in der DWA als nicht wesentlich klassifiziert. Er wird jedoch im Rahmen des Umweltmanagementsystems weiter berücksichtigt und daher in den folgenden Kapiteln behandelt. Dieses Bild deckt sich mit den Umweltaspekten, die bereits im Rahmen der bisherigen Umweltaspektbewertung als bedeutsam identifiziert wurden.

Bei den Investments besteht – allein aufgrund des veranlagten Volumens – ein deutlich größerer Hebel in Bezug auf Umweltauswirkungen als im eigenen Geschäftsbetrieb. Die Analyse der Exposition der Investments in verschiedenen Wirtschaftsaktivitäten hat gezeigt, dass insbesondere Treibhausgasemissionen, Umweltverschmutzung, Ressourcennutzung und Abfall sowie Wasserverbrauch zu den wesentlichen Umweltaspekten zählen.

Die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen bilden die Grundlage für Zielsetzungen und Maßnahmen zur Reduktion negativer und zur Stärkung positiver Auswirkungen. Die daraus abgeleiteten Maßnahmen werden in das Nachhaltigkeitsprogramm aufgenommen oder in der Verbesserungsliste erfasst, in der Vorschläge für die zukünftige Behandlung im Rahmen des Umweltmanagementsystems gesammelt werden.

Ideen, Themen, Empfehlungen und Maßnahmenvorschläge, die sich laufend im Zuge des PDCA-Zyklus ergeben, werden in der Verbesserungsliste dokumentiert. Diese wird monatlich in einem Jour fixe des CSR-Teams gesichtet. Dabei trifft das CSR-Team eine Vorauswahl und identifiziert jene Vorschläge, die in konkrete Maßnahmen überführt werden sollen. Diese werden bei Bedarf mit der Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit besprochen und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit und Umsetzbarkeit bewertet. Soweit erforderlich, erfolgt eine Vorlage an die zuständigen Vorstandsmitglieder zur Genehmigung. Die Steuerung der Umsetzung sowie die Dokumentation erfolgen über Sitzungsprotokolle, in denen Beschlüsse, laufende Aufgaben, Zieltermine und Zuständigkeiten festgehalten werden.

Die gemäß der EMAS-Verordnung zu berichtenden Umweltdaten und Kennzahlen sind in den folgenden Abschnitten dieses Kapitels „Umwelt & Klima“ dargestellt. Darüber hinaus berichten wir in diesem Kapitel über unseren Materialeinsatz, das Abfallmanagement sowie weitere ergänzende Angaben zu Umweltthemen im Rahmen des VSME-Standards. Obwohl im Zuge der durchgeführten doppelten Wesentlichkeitsanalyse keine wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen im Bereich Ressourcennutzung und Abfall identifiziert wurden, ist eine Berichterstattung hierzu gemäß EMAS-Verordnung verpflichtend. Weitere für EMAS erforderliche Informationen finden sich im Abschnitt „Nachhaltige Veranlagung“ (ab S. 117) des Kapitels „Wirtschaft und Governance“.



Energieversorgung und -verbrauch

Relevanz und Auswirkungen

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

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

Im Jahr 2025 belief sich der Energieverbrauch der VBV-Gruppe auf rund 780 MWh, wovon etwa 73% aus erneuerbaren Quellen stammten.

Energiebilanz auf verbesserter Datengrundlage

Nach Inkrafttreten der Novelle des Energieeffizienzgesetzes im Jahr 2023 wurde 2024 im Rahmen des Audits des Umweltmanagementsystems auch der Energieverbrauch erneut auditiert. Die Ergebnisse wurden in einem Kurzbericht festgehalten und zur Erfüllung der Meldepflicht bei der zuständigen Stelle eingereicht. Wie schon im Energieaudit 2017 wurden dabei die Bereiche Gebäude (Fernwärme und Stromverbrauch) und Transport (Fuhrpark) als jene identifiziert, die den Energieverbrauch maßgeblich bestimmen. Mit 49% entfiel der größte Anteil am Energieverbrauch der VBV im Jahr 2025 auf den Stromverbrauch in den Büroräumlichkeiten. Um rund fünf Prozentpunkte geringer fiel der Energieverbrauch für die Beheizung der Büroräume aus. Der Energieverbrauch des Fuhrparks stellte mit rund 7% den kleinsten Anteil dar.

Die Datengrundlage zur Abschätzung des gebäudebezogenen Energieverbrauchs konnte bereits im Vorjahr verbessert werden und bildet auch im Berichtsjahr 2025 die Basis für eine genauere Ermittlung des Energiebedarfs.

Da der gebäudebezogene Energiebedarf (Fernwärme und Strom) im Rahmen einer Full-Service-Pauschale abgerechnet wird, können wir unseren tatsächlichen Energieverbrauch in den Büroräumlichkeiten nach wie vor nicht direkt messen. Auch der Energiebedarf für das Gesamtgebäude wurde der VBV als Mieterin zunächst nicht offengelegt. Die Abschätzung der eigenen Verbräuche erfolgte daher bis einschließlich 2022 auf Basis des Energieausweises für das Gebäude sowie ergänzender Messungen des Stromverbrauchs an Steckdosen.

Durch die CSRD-Berichtspflicht des Unternehmens, in dessen Bürogebäude die VBV-Gruppe eingemietet ist, stehen uns seit dem Berichtsjahr 2023 Verbrauchsdaten für das Gesamtgebäude zur Verfügung. Auf Basis des Anteils der von der VBV gemieteten Flächen an der Gesamtfläche des Bürogebäudes kann der jährliche Strom- und Fernwärmebedarf seither fundierter abgeschätzt werden.

Unverändert bleibt, dass wir bei gebäuseseitigen Energiesparmaßnahmen oder bei der Wahl des Stromanbieters von Entscheidungen des Vermieters abhängig sind. Positiv hervorzuheben ist, dass bereits seit Februar 2022 die Stromversorgung des gesamten Gebäudes auf Ökostrom umgestellt wurde und der Vertrag über den Bezug von Strom aus 100% erneuerbaren Quellen inzwischen bis 2027 verlängert wurde. Gleichzeitig setzt die VBV im Rahmen ihres eigenen Einflussbereichs laufend Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs um, auch wenn der eigene Handlungsspielraum insgesamt begrenzt ist. Energiesparen bleibt daher ein wichtiges Anliegen der VBV. Die Mitarbeitenden werden weiterhin regelmäßig darüber informiert, wie sie sowohl im Büro als auch in ihrem privaten Umfeld zur Energieeinsparung beitragen können.

Energieverbrauch im eigenen Betrieb

Für den Gesamtenergieverbrauch im Zusammenhang mit dem eigenen Betrieb wird jener Energieverbrauch herangezogen, der durch Prozesse oder Fahrzeuge verursacht wird, die dem Unternehmen gehören oder sich unter der Kontrolle der VBV befinden. Das heißt, es werden dieselben Systemgrenzen gezogen wie bei der Berichterstattung der Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen. Die folgende Berichterstattung der Daten entspricht den Vorgaben des Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs (VSME-Standard)². Dies stellt im Vergleich zum Vorjahresbericht eine Neudarstellung dar, da der Energieverbrauch dort nach den Vorgaben der ESRS aufbereitet wurde.

	2023	2024	2025
Strom- und Wärmeverbrauch	658,2	684,6	747,3
davon aus erneuerbaren Quellen	501,5	513,1	560,2
davon selbst erzeugter erneuerbarer Strom	n.v.	7,7	7,1
davon aus nicht erneuerbaren Quellen	156,8	163,8	180,0
Kraftstoffverbrauch	75,3	50,1	32,3
davon aus erneuerbaren Quellen	4,6	3,0	2,0
davon aus nicht erneuerbaren Quellen	70,7	47,1	30,3
Gesamtenergieverbrauch in MWh	733,6*	734,7*	779,6
Gesamtenergieverbrauch im MWh pro MA	4,05	3,81	3,92

* Richtigstellung von Informationen aus früherem Berichtszeitraum: Korrektur eines Datenfehlers

Tabelle 6: Entwicklung des Energieverbrauchs aufgeschlüsselt nach Quellen in MWh

Der Energieverbrauch im eigenen Betrieb der VBV-Gruppe betrug im Jahr 2025 779,6 MWh und wurde zu 73% aus erneuerbaren Quellen sowie zu 27% aus fossilen Energieträgern gedeckt. Dabei wurde, wo möglich, eine marktbasierende Berechnung durchgeführt. Der im Bürogebäude genutzte Strom stammt zu 100% aus erneuerbaren Quellen, wobei ein Teil davon mittels PV-Anlagen am Gebäude erzeugt wird. Ebenso tragen die Beimischung von Biodiesel (7,4%) und Bioethanol (8,5%) in den getankten Treibstoffen sowie der erneuerbare Anteil des vom Fuhrpark geladenen Stroms (37,3% im österreichischen Strommix) und der bezogenen Fernwärme (51,5% im österreichischen Fernwärmemix) zum Erneuerbaren-Anteil bei. Der Anteil fossiler Energieträger (27%) ergibt sich aus den getankten Treibstoffen sowie dem fossilen Anteil des extern geladenen Stroms und der Fernwärme.³

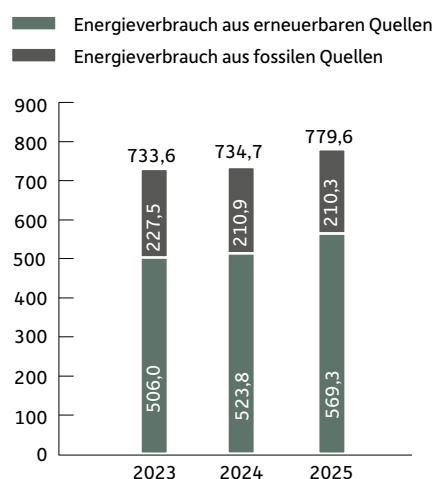


Abbildung 7: Entwicklung des Energieverbrauchs nach Quellen in MWh

³ Quelle für Beimischungsprozentsatz der Treibstoffe, deren Heizwerte sowie den Fernwärmemix für Österreich: „Harmonisierte österreichische direkte und vorgelagerte THG-Emissionsfaktoren für relevante Energieträger & Technologien“, Umweltbundesamt (2025).
Quelle für Strommix für Österreich: „Energie in Österreich – Zahlen, Daten, Fakten“, BMWET (2025).

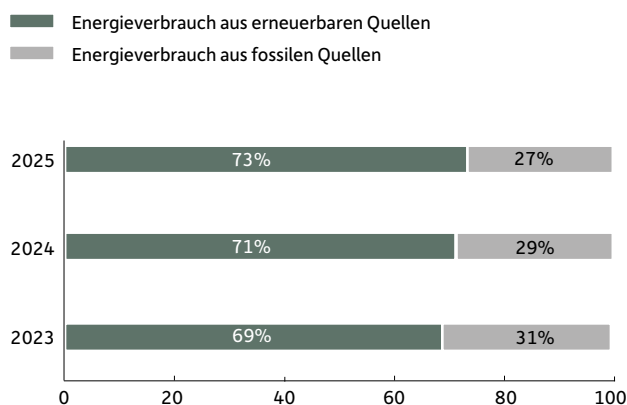


Abbildung 8: Entwicklung der Zusammensetzung des Energieverbrauchs nach Quellen in Prozent

Der Energieverbrauch ist im Vergleich zum Vorjahr um rund 6% gestiegen – eine unerfreuliche Entwicklung. Um diese besser nachvollziehen zu können, wird im Folgenden auf die einzelnen Komponenten des Energieverbrauchs und deren Entwicklung eingegangen.

Wie in der Tabelle 7 ersichtlich ist, wird dieser Anstieg vorwiegend durch den gestiegenen Stromverbrauch verursacht. Die Reduktion des Kraftstoffverbrauchs im Vergleich zum Vorjahr dämpft den Anstieg des Gesamtenergieverbrauchs zwar, kann ihn jedoch nicht kompensieren.

	2023	2024	2025
Heizenergie Gebäude	335,3	337,2	345,9
Strom Gebäude	317,9*	332,7*	381,9
Strom Fuhrpark	5,0	14,7*	19,5
Treibstoff Fuhrpark	75,3	50,1	32,3
Gesamtenergieverbrauch	733,6*	734,7*	779,6
Gesamtenergieverbrauch pro Mitarbeitenden	4,05*	3,81*	3,92

* Richtigstellung von Informationen aus früherem Berichtszeitraum: Korrektur eines Datenfehlers

Tabelle 7: Entwicklung des Energieverbrauchs nach Bereichen in MWh

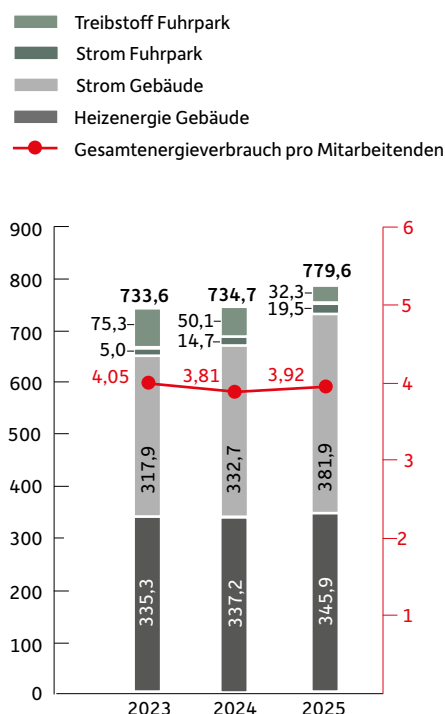


Abbildung 9: Entwicklung des Energieverbrauchs nach Bereichen in MWh

Tabelle 7 und Abbildung 9 zeigen, dass der Heizenergieverbrauch in den letzten beiden Jahren zwar leicht gestiegen ist, aber annähernd konstant bleibt. Anders verhält es sich mit dem Stromverbrauch in den Büroräumlichkeiten. Wie bereits weiter vorne erläutert, erfolgt die Berechnung des Strom- und Heizwärmeverbrauchs der VBV auf Grundlage des Anteils der gemieteten Flächen am Gesamtverbrauch des Bürogebäudes. Der um rund 15% gestiegene Stromverbrauch ist somit auf Entwicklungen im Gesamtgebäude zurückzuführen. Innerhalb der VBV sind keine Faktoren bekannt, die einen Anstieg in dieser Größenordnung erklären würden. Eine konkrete Ursache konnte von der Hausverwaltung auf Nachfrage nicht benannt werden. Als möglicher Einflussfaktor wurde lediglich eine höhere Belegung der Büroräume genannt.

Demgegenüber stellt der sinkende Energieverbrauch des Fuhrparks eine erfreuliche Entwicklung dar, in der sich die Wirkung des Umstiegs von Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor auf Elektro- bzw. Hybridfahrzeuge bei den Dienstfahrzeugen zeigt. Durch den gesunkenen Treibstoffverbrauch und trotz eines Anstiegs der geladenen Strommenge ist der Energieverbrauch des Fuhrparks im Vergleich zum Vorjahr um 20% zurückgegangen.

	2023	2024	2025
Heizenergie Gebäude	45,7%	45,9%*	44,4%
Strom Gebäude	43,3%	45,3%*	49,0%
Strom Fuhrpark	0,7%	2,0%	2,5%
Treibstoff Fuhrpark	10,3%	6,8%	4,1%

* Richtigstellung von Informationen aus früherem Berichtszeitraum: Korrektur eines Datenfehlers

Tabelle 8: Entwicklung der anteiligen Zusammensetzung des Energieverbrauchs nach Bereichen

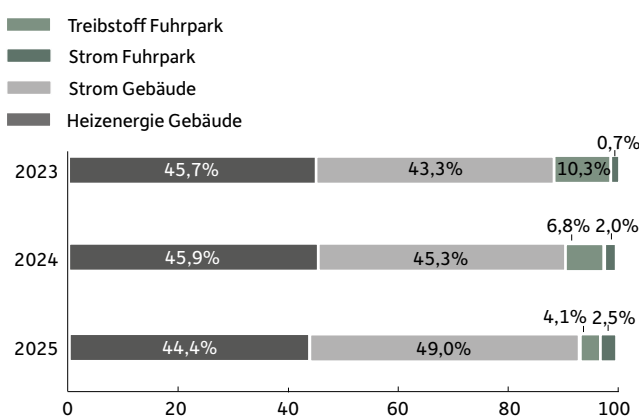


Abbildung 10: Entwicklung der Zusammensetzung des Energieverbrauchs nach Bereichen in Prozent

Der Stromverbrauch im Gebäude und die Beheizung der Büroräume machten im Berichtsjahr zusammengekommen rund 93% des Gesamtenergiebedarfs aus. Dieser Anteil ist im Vergleich zum Vorjahr aufgrund des gestiegenen Stromverbrauchs im Bürogebäude sowie des gesunkenen Energiebedarfs des Fuhrparks weiter gestiegen.

Der gesamte Energieverbrauch des Fuhrparks – bestehend aus geladenem Strom und getanktem Treibstoff – betrug im Jahr 2025 51,8 MWh und machte damit nur noch rund 7% des Gesamtenergieverbrauchs aus.

HEIZENERGIE

Wie bereits erwähnt, liegen seit dem Jahr 2023 genauere Zahlen zum Heizenergieverbrauch vor. Der flächenanteilig berechnete Heizenergieverbrauch der VBV wird seither auf Grundlage des gemessenen jährlichen Fernwärmebedarfs des Gesamtgebäudes ermittelt. Dies stellt gegenüber der bis dahin angewendeten Methodik zwar eine qualitativ hochwertigere Datengrundlage dar, jedoch handelt es sich weiterhin nicht um den tatsächlichen Verbrauch der VBV-Gruppe. Da nach wie vor keine separaten Zähler für

die von uns gemieteten Flächen vorhanden sind, wird sich die Datenqualität voraussichtlich nicht weiter verbessern lassen. Zumal ein Vergleich mit den früheren Schätzwerten, die auf Basis des Energieausweises getroffen wurden, nicht sinnvoll ist, beginnt die Zeitreihe erst mit dem Jahr 2023. Im Jahr 2025 wurden für die Beheizung der Büroräumlichkeiten 345,9 MWh verbraucht, was einem Anstieg von rund 2% gegenüber dem Vorjahr entspricht.

STROM

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

- Beleuchtung,
- informations- und kommunikationstechnische Geräte sowie
- Klimatisierung.

Der bis einschließlich 2022 im Bericht kommunizierte Stromverbrauch umfasste ausschließlich jene Strommenge, die über Steckdosen in den VBV-Büroräumlichkeiten und der Garage bezogen wurde. Seit 2024 und rückwirkend für das Jahr 2023 stellt die Hausverwaltung den VBV-anteiligen Gesamtstromverbrauch zur Verfügung sowie ab 2024 zusätzlich den anteiligen erneuerbaren Strom, der mittels der am Gebäudedach installierten PV-Anlage erzeugt wird.

Seit dem Jahr 2023 sind in der Garage Wallboxen installiert, über die von einem externen Anbieter Strom geladen werden kann. Diese haben die bis dahin genutzten Steckdosen als Ladeinfrastruktur ersetzt. Die ab 2023 ausgewiesenen Strommengen für den Fuhrpark beziehen sich somit auf extern geladene Strommengen, deren Strommix für eine marktbasierende Berechnung nicht bekannt ist.

Die frühere Messung über Zählerstände der Steckdosen lieferte zwar in Teilbereichen genauere Werte – etwa zur Auswirkung der Serverauslagerung –, war jedoch unvollständig, da weder Beleuchtung noch Klimatisierung oder andere gemeinsam genutzte Infrastrukturen des Gebäudes erfasst wurden. Die höhere Genauigkeit in Teilbereichen wurde daher zugunsten einer umfassenderen Gesamterfassung des Stromverbrauchs aufgegeben.

Eine weitere Neuerung bei der Stromerhebung betrifft die Dienstfahrzeuge der VBV. Aufgrund der aktuell gültigen Car-Policy und der Umstellung auf Elektrofahrzeuge wird seit 2024 auch extern geladener Strom für E-Fahrzeuge erhoben und in die Bilanz integriert. Im Jahr 2025 belief sich dieser Verbrauch auf rund 19,5 MWh.

TREIBSTOFF

Der Fuhrpark der VBV besteht aktuell aus sechs Fahrzeugen, die den Vorstandsmitgliedern zur Verfügung stehen: drei BEVs, zwei PHEVs und ein Fahrzeug mit Verbrennungsmotor. Nachdem im Jahr 2024 begonnen wurde, den Fuhrpark auf alternative Antriebsformen umzustellen, zeigt sich

eine deutliche Reduktion des Treibstoffverbrauchs. Der Verbrauch der Dienstfahrzeuge betrug im Jahr 2025 1.608 Liter Diesel und 1.975 Liter Benzin. Insgesamt wurden somit 3.583 Liter Treibstoff verbraucht, was einem Rückgang von 34% gegenüber dem Vorjahr entspricht. Diese Entwicklung spiegelt die zunehmende Elektrifizierung des Fuhrparks deutlich wider.

	2021	2022	2023	2024	2025
Dieserverbrauch in Liter	5.619	4.305	4.928	3.065	1.608
Benzinverbrauch in Liter	3.668	3.823	3.217	2.392	1.975
Gesamter Treibstoffverbrauch in Liter	9.287	8.128	8.145	5.457	3.583
Dieserverbrauch in MWh	54,9	42,2	48,3	30,0	15,7
Benzinverbrauch in MWh	31,1	32,1	27,0	20,1	16,6
Gesamter Treibstoffverbrauch in MWh	86,0	74,3	75,3	50,1	32,3

Umrechnungsfaktoren Diesel:

2025: 9,786 kWh/l (Umweltbundesamt, 2025)

2024: 9,803 kWh/l (Umweltbundesamt, 2024)

2022 und 2023: 9,803 kWh/l (Umweltbundesamt, 2022)

2021: 9,776 kWh/l (Umweltbundesamt, 2021)

Umrechnungsfaktoren Benzin:

2025: 8,400 kWh/l (Umweltbundesamt, 2025)

2024: 8,490 kWh/l (Umweltbundesamt, 2024)

2022 und 2023: 8,399 kWh/l (Umweltbundesamt, 2022)

2021: 8,467 kWh/l (Umweltbundesamt, 2021)

Tabelle 9: Entwicklung des Treibstoffverbrauchs des Fuhrparks

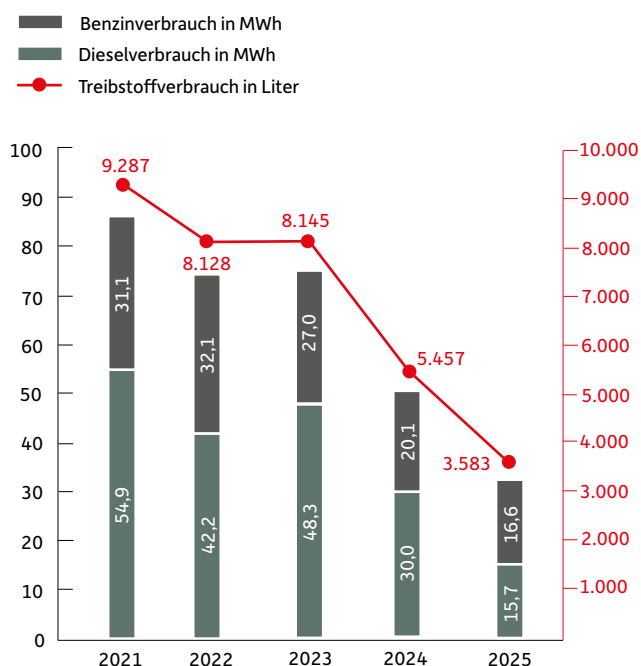


Abbildung 11: Entwicklung des Treibstoffverbrauchs des Fuhrparks

Energieverbrauch außerhalb des eigenen Betriebs

Der Energieverbrauch außerhalb der Organisation entsteht durch vor- und nachgelagerte Aktivitäten im Zusammenhang mit den Geschäftstätigkeiten. Für die VBV-Gruppe als Dienstleistungsunternehmen zählen insbesondere der Druck und Versand der Kontoinformationen, die bezogenen Waren und Dienstleistungen – darunter auch der Betrieb unserer Server in einem externen Rechenzentrum –, Geschäftsreisen von Vorstandsmitgliedern und Mitarbeitenden mit Fahrzeugen bzw. Transportmitteln, die sich weder im Eigentum der VBV-Gruppe befinden noch von ihr geleast werden, sowie die Anfahrtswege der Mitarbeitenden zu jenen Aktivitäten, die wesentlich zum externen, aber unmittelbar mit der Geschäftstätigkeit der VBV verbundenen Energieverbrauch beitragen. Diese werden daher nach Möglichkeit auch in die Berechnung der THG-Emissionen der VBV einbezogen (siehe Abschnitt „Sonstige indirekte THG-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette [Scope 3]“ ab S. 60).

Da der Energieaufwand für Druck und Versand der Aussendungen sowie für die Herstellung bzw. Erbringung bezogener Waren und Dienstleistungen größtenteils nicht erhoben werden kann und der Energieverbrauch für die Anfahrtswege der Mitarbeitenden nur grob geschätzt werden kann, können an dieser Stelle lediglich Angaben zum Energieverbrauch der Geschäftsreisen sowie der von der VBV genutzten Server-Infrastruktur in einem externen Rechenzentrum gemacht werden.

GESCHÄFTSREISEN

Geschäftsreisen werden von Mitarbeitenden und Vorständen mit Bahn, Pkw oder Flugzeug durchgeführt. Im Jahr 2025 wurden im Rahmen von Geschäftsreisen 221.964 Kilometer zurückgelegt.

Laut der gültigen Dienstreiseordnung ist bei Geschäftsreisen bis zu 650 Kilometern öffentlichen Verkehrsmitteln der Vorzug zu geben. Fahrten mit dem Pkw sollen die Ausnahme bleiben. Flugreisen sind ab einer Distanz von 800 Kilometern zulässig. Für Distanzen unter 650 Kilometern ist eine Genehmigung durch den Vorstand erforderlich, während Strecken zwischen 650 und 800 Kilometern im Einzelfall bewertet und gesondert genehmigt werden müssen.

	2021	2022	2023	2024	2025
Flugzeug	17,7%	23,3%	24,0%	43,4%	55,7%
Pkw (D/B)	62,5%	61,3%	49,0%	31,5%	15,2%
E-Auto	15,9%	12,7%	10,0%	12,3%	15,4%
Bahn	4,0%	2,6%	17,0%	12,8%	13,7%

Tabelle 10: Entwicklung der Geschäftsreise-Kilometer nach Verkehrsmitteln (anteilig)

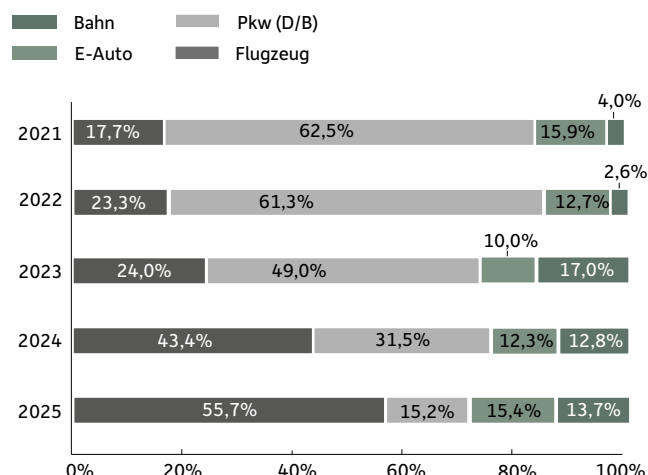


Abbildung 12: Entwicklung der Geschäftsreisen nach Verkehrsmitteln (anteilig)

Da ausschließlich die Vorstände über Dienstwagen verfügen, nutzen Mitarbeitende für Geschäftsreisen mit dem Auto ihre privaten Pkw – darunter auch Elektrofahrzeuge. Die Daten zeigen, dass der Anteil der Kilometer, die 2025 mit Pkw mit Verbrennungsmotor zurückgelegt wurden, im Vergleich zum Vorjahr weiter auf rund 15% gesunken ist. Das Verhältnis von mit Pkw mit Verbrennungsmotor zurückgelegten Kilometern zu jenen mit E-Autos hat sich weiter deutlich zugunsten der E-Autos verschoben. Dies ist erfreulich, da deren Energieverbrauch aufgrund des höheren Wirkungsgrads lediglich rund ein Drittel jenes eines Pkw mit Verbrennungsmotor beträgt.

Kritisch zu bewerten ist hingegen die starke Zunahme von Flugreisen, da diese Entwicklung den Bemühungen entgegensteht, Geschäftsreisen energiesparender und emissionsärmer zu gestalten. Mit über 120.000 Kilometern stiegen die Flugkilometer im Vergleich zum Vorjahr um rund 75%. Die Anzahl der Flüge ging zwar leicht zurück, jedoch fielen aufgrund verpflichtender Due-Diligence-Vor-Ort-Prüfungen Langstreckenflüge an, wodurch die Flugkilometer im Jahr 2025 deutlich zunahmen. Diese Entwicklung schlägt sich auch in den THG-Emissionen im Zusammenhang mit den Geschäftsreisen nieder. Weiterführende Informationen dazu finden sich im Abschnitt „Scope 3.6 – Geschäftsreisen“ (auf S. 64).

	2021	2022	2023	2024	2025
Flugzeug	7,6	26,7	27,0	40,7	52,6
Pkw (D/B)	35,2	59,6	46,7	29,0	21,8
E-Auto	2,8	3,9	3,0	3,8	7,2
Bahn	0,3	0,5	3,4	1,7	2,1
Gesamt	45,9	90,7	80,1	75,2	83,7

Umrechnungsfaktoren Flugzeug:

2025: bis 1.000 km: 0,50 kWh/Pkm, 1.000–4.000 km: 0,45 kWh/Pkm, ab 4.000 km: 0,38 kWh/Pkm (Umweltbundesamt, 2025)

2024: bis 1.000 km: 0,52 kWh/Pkm, 1.000–4.000 km: 0,65 kWh/Pkm (Umweltbundesamt, 2024)

2022 und 2023: 0,79 kWh/Pkm (Umweltbundesamt, 2022)

2021: 0,51 kWh/Pkm (Umweltbundesamt, 2021)

Umrechnungsfaktoren Pkw (Durchschnitt Diesel/Benzin):

2025: 0,647 kWh/Fzg-km (berechnet aus Daten des Umweltbundesamts, 2025)

2024: 0,57 kWh/Fzg-km (Umweltbundesamt, 2024)

2022 und 2023: 0,67 kWh/Fzg-km (Umweltbundesamt, 2022)

2021: 0,67 kWh/Fzg-km (Umweltbundesamt, 2021)

Umrechnungsfaktoren E-Auto:

2025: 0,21 kWh/Fzg-km (Umweltbundesamt, 2025)

2024: 0,19 kWh/Fzg-km (Umweltbundesamt, 2024)

2022 und 2023: 0,21 kWh/Fzg-km (Umweltbundesamt, 2022)

2021: 0,21 kWh/Fzg-km (Umweltbundesamt, 2021)

Umrechnungsfaktoren Bahn:

2025: 0,07 kWh/Pkm (Umweltbundesamt, 2025)

2024: 0,08 kWh/Pkm (Umweltbundesamt, 2024)

2022 und 2023: 0,14 kWh/Pkm (Umweltbundesamt, 2022)

2021: 0,09 kWh/Pkm (Umweltbundesamt, 2021)

Tabelle 11: Entwicklung des Energieverbrauchs für Geschäftsreisen in MWh

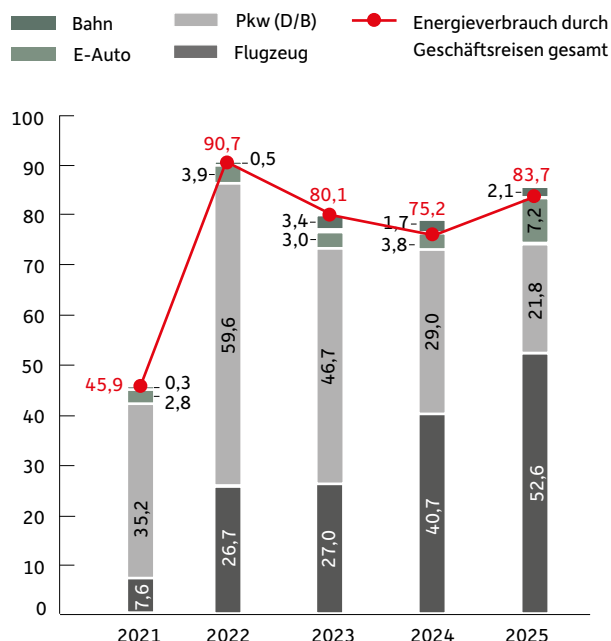


Abbildung 13: Entwicklung des Energieverbrauchs für Geschäftsreisen in MWh

Der Anstieg der Flugkilometer im Vergleich zum Vorjahr spiegelt sich auch im gestiegenen Energieverbrauch wider. Im Gegensatz dazu hat sich der Energieverbrauch für Geschäftsreisen mit Pkw mit Verbrennungsmotor seit 2022 kontinuierlich reduziert.

EXTERNES RECHENZENTRUM

In den Jahren 2022 und 2023 wurden Teile der Server-Infrastruktur der VBV in ein externes Rechenzentrum ausgelagert. Für das Jahr 2025 war es erstmals möglich, Daten über den Stromverbrauch der von uns genutzten Racks vom Dienstleister zu erhalten. Der Stromverbrauch belief sich im Jahr 2025 auf 149 MWh. Künftig ist vorgesehen, den Stromverbrauch jährlich abzufragen und ab dem nächsten Berichtsjahr zusätzlich den dazugehörigen Energiemix zu erheben.

Emissionen und Klimaschutz

Relevanz und Auswirkungen

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

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

Für die VBV-Gruppe ergibt sich die Bedeutung des Themas Klimaschutz sowohl aus ihrer Verantwortung als Unternehmen als auch aus ihrer Wirkungsmacht als Investorin der ihr anvertrauten Vorsorgebeiträge. Der marktbasiert berechnete Corporate Carbon Footprint (CCF) der VBV-Gruppe betrug im Jahr 2025 insgesamt 988.351 Tonnen CO₂-Äquivalente (CO₂e). Rund 99% dieser Emissionen entfallen auf Scope 3, Kategorie 15 – also auf die finanzierten Emissionen im Rahmen der Kapitalveranlagung. Dieser Umstand verdeutlicht, dass der größte Hebel zur Emissionsreduktion in der Ausrichtung der Veranlagung liegt.

Darüber hinaus verursacht der Energieverbrauch der VBV – insbesondere durch Wärme, Strom und Treibstoff – weitere THG-Emissionen (Scope 1 und 2), die unmittelbar mit der Geschäftstätigkeit der VBV-Gruppe verbunden sind. Weitere Emissionen im Bereich Scope 3 entstehen durch die Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen sowie durch die Mobilität der Mitarbeitenden. Auch wenn diese Emissionen im Vergleich zur Kapitalveranlagung gering ausfallen, sind sie im Sinne eines umfassenden Umwelt- und Klimaschutzes relevant.

Insgesamt ergibt sich für die VBV eine doppelte Verantwortung: einerseits zur Minimierung der eigenen Emissionen im Geschäftsbetrieb, andererseits – und weitaus gewichtiger – zur Transformation ihrer Veranlagungstätigkeit in Richtung Klimaneutralität.

Datenbasis und Bilanzierung der THG-Emissionen

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

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

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

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

Im Rahmen der Mitgliedschaften der VBV-Pensionskasse und der VBV-Vorsorgekasse bei der Green Finance Alliance veröffentlichen beide Gesellschaften seit 2022 jährlich einen Klima- und Engagementbericht, in dem sie ausführlich über ihre Zielsetzungen und die erreichten Fortschritte informieren. Im Abschnitt „Klimaschutz in der Veranlagung“ (ab S. 74) wird unter anderem auf die Entwicklung der Dekarbonisierung der Aktien- und Anleihenportfolios eingegangen.

Im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems werden laufend Maßnahmen umgesetzt, die zur Reduktion der verursachten THG-Emissionen beitragen sollen. Ein

wesentlicher Bestandteil des UMS ist das Monitoring der Umweltdaten und -leistungen, das aufzeigt, wie sich die THG-Emissionen in den einzelnen Bereichen entwickeln. Wird eine unerwünschte Entwicklung – etwa ein Anstieg des Energieverbrauchs und/oder der Emissionen – festgestellt, wird einerseits den Ursachen nachgegangen und andererseits mit entsprechenden Maßnahmen gegengesteuert.

Nicht nur die Berechnung der finanzierten Emissionen hat sich weiterentwickelt. Auch die Berechnung der THG-Emissionen des Bürobetriebs wurde überarbeitet und erweitert. Bis einschließlich 2023 orientierte sich die THG-Bilanzierung der VBV-Gruppe in Grundzügen am Corporate Standard des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol), wurde jedoch nicht vollständig nach

dessen Vorgaben durchgeführt. Im Jahr 2024 erfolgte die Emissionsberechnung erstmals konsequent gemäß den Standards des GHG Protocol – sowohl dem Corporate Standard als auch dem Corporate Value Chain (Scope 3) Standard. Dies gilt auch für das Berichtsjahr 2025. Damit werden auch die Scope-3-Emissionen umfassend und systematisch nach den relevanten Kategorien erfasst. Die Berechnung des Corporate Carbon Footprint berücksichtigt alle sieben sogenannten Kyoto-Gase. Umfasst sind somit:

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

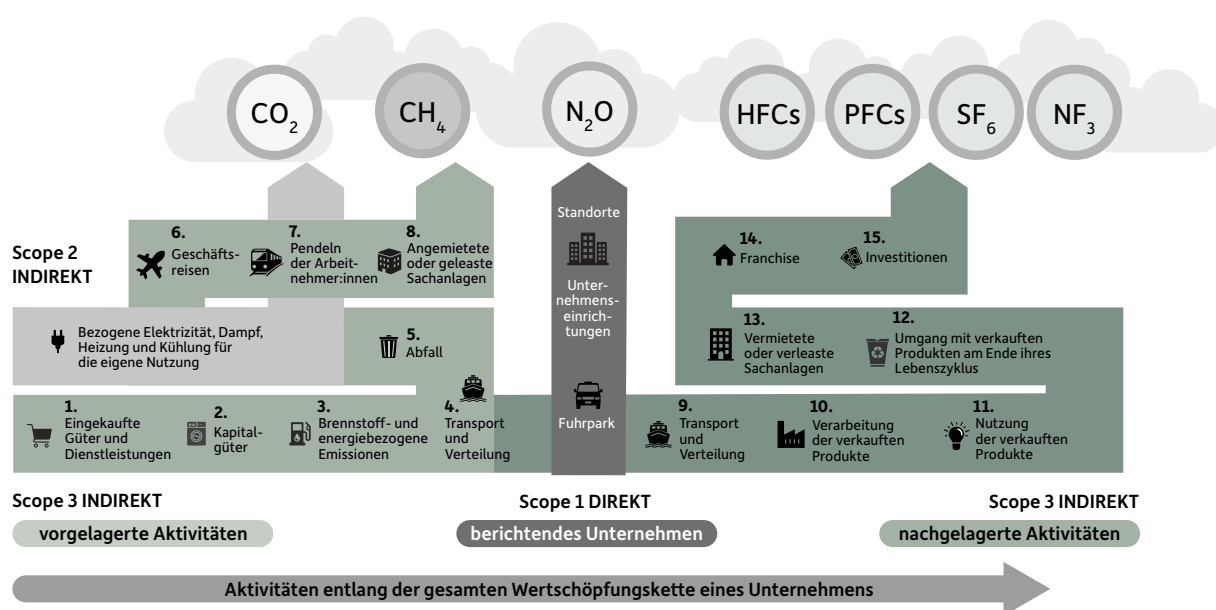


Abbildung 14: Die Treibhausgasbilanz eines Unternehmens gemäß Greenhouse Gas Protocol (eigene Darstellung)

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die direkten THG-Emissionen des Scope 1 umfassen Emissionen aus Quellen, die sich im Eigentum oder unter der direkten Kontrolle des Unternehmens befinden. Dazu zählen bei der VBV insbesondere die Emissionen aus dem Betrieb der geleasten, treibstoffbetriebenen Dienstfahrzeuge sowie punktuelle Emissionen durch

den Einsatz von CO₂-Kartuschen für Sodawasser in den Küchenbereichen. Wenn in Kältesystemen aufgrund von Leckagen Kältemittel entweicht und daher nachgefüllt werden muss, handelt es sich dabei ebenfalls um Emissionen, die Scope 1 zuzuordnen sind. Im Berichtsjahr 2025 wurde jedoch kein Kältemittel nachgefüllt; die Scope-1-Emissionen beschränken sich somit auf den Verbrauch von Kraftstoffen und CO₂-Kartuschen.

Emissionsquelle	2024	2025
Kältemittel	0,00	0,00
CO ₂ -Kartusche	0,04	0,02
Benzin	5,33	4,25
Diesel	7,69	4,00
Scope 1-Emissionen gesamt	13,06	8,27

Emissionsfaktoren:

Benzin:

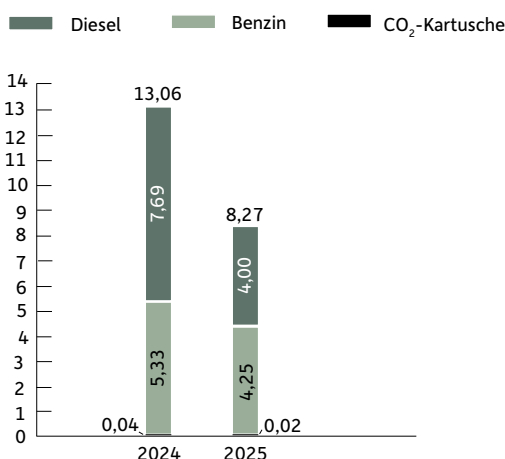
2025: 2,15 kg CO₂e/l, direkt (Umweltbundesamt, 2025)

2024: 2,23 kg CO₂e/l, direkt (Umweltbundesamt, 2024)

Diesel:

2025: 2,49 kg CO₂e/l, direkt (Umweltbundesamt, 2025)

2024: 2,51 kg CO₂e/l, direkt (Umweltbundesamt, 2024)

Tabelle 12: Entwicklung der Scope-1-Emissionen in Tonnen CO₂e

Abbildung 15: Entwicklung der Scope-1-Emissionen in Tonnen CO₂e

Im Vergleich zum Jahr davor ist der Treibstoffverbrauch 2025 erneut deutlich gesunken (siehe Abschnitt „Energieverbrauch im eigenen Betrieb“ auf S. 53), was sich entsprechend in den niedrigeren Scope-1-Emissionen widerspiegelt. Durch die geplante Fortsetzung der schrittweisen Elektrifizierung der Dienstfahrzeugflotte ist mit einem weiteren Rückgang der direkten Emissionen zu rechnen.

Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

Die Scope-2-Emissionen der VBV-Gruppe entstehen durch den Stromverbrauch im Bürogebäude und an externen Ladestationen sowie durch den Bedarf an Heizenergie. Weiterführende Informationen zum Energieverbrauch finden sich im Abschnitt „Energieversorgung und -verbrauch“ (auf S. 49).

BERECHNUNGSANSATZ GEMÄSS GHG PROTOCOL

Die THG-Emissionen wurden sowohl standortbasiert (location-based, LB) als auch marktbasiert (market-based, MB) berechnet. Allerdings lagen nicht für den gesamten indirekten Energieverbrauch marktbasierte Emissionsfaktoren vor. Mit marktbasierten Faktoren wurden jene Emissionen berechnet, die mit dem Stromverbrauch im Bürogebäude verbunden sind. Für die bezogene Fernwärme und den extern geladenen Strom wurden standortbasierte Emissionsfaktoren (Durchschnittswerte für Österreich laut Umweltbundesamt 2025) herangezogen.

STANDORTBASIERTE SCOPE-2-EMISSIONEN

Die standortbasierten THG-Emissionen beliefen sich im Jahr 2025 auf 90,9 Tonnen CO₂-Äquivalente, wobei rund 54% auf den Stromverbrauch entfielen.

Energieträger	2024	2025
Strom Gebäude	55,6*	47,0
Fernwärme	41,1	41,5
Strom Fuhrpark (extern)	2,5*	2,4
Scope 2-Emissionen gesamt (LB)	99,2*	90,9

* Richtigstellung von Informationen aus früherem Berichtszeitraum: Korrektur eines Datenfehlers

Emissionsfaktoren:

Strom:

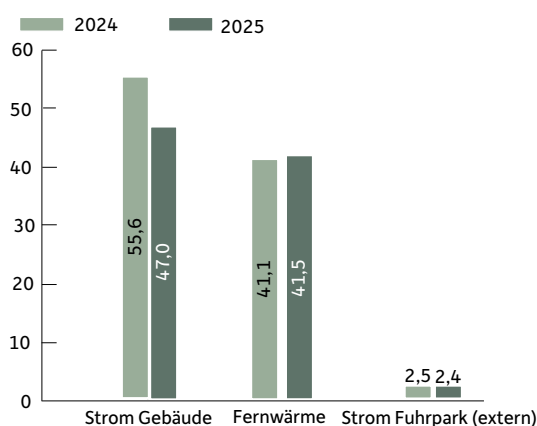
2025: 0,123 kg CO₂e/kWh, direkte Emissionen (Umweltbundesamt, 2025)

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

Fernwärme:

2025: 0,120 kg CO₂e/kWh, direkte Emissionen (Umweltbundesamt, 2025)

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

Tabelle 13: Entwicklung der Scope-2-Emissionen in Tonnen CO₂e – standortbasiert

Abbildung 16: Entwicklung der standortbasierten Scope-2-Emissionen in Tonnen CO₂e

Trotz eines Anstiegs des Stromverbrauchs im Bürogebäude sanken die damit verbundenen THG-Emissionen. Diese Entwicklung ist auf den gesunkenen Emissionsfaktor des österreichischen Strommix zurückzuführen.

MARKTBASIERTE SCOPE-2-EMISSIONEN

Für die marktbasierte Berechnung wurde der Strommix des Energieversorgers im Bürogebäude herangezogen. Dieser stammt zu 100% aus erneuerbaren Quellen, weshalb für die Berechnung der THG-Emissionen ein Emissionsfaktor von 0 kg CO₂e/kWh verwendet wurde. Der Strommix setzte sich folgendermaßen zusammen:

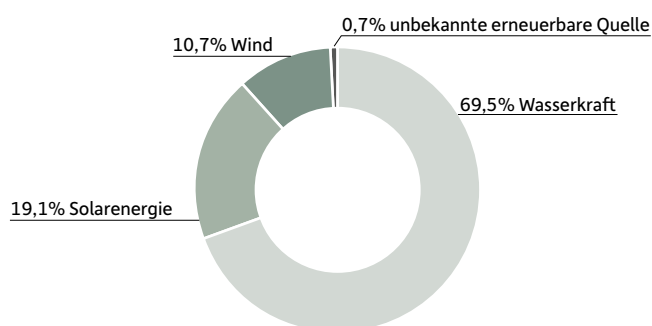


Abbildung 17: Strommix im Bürogebäude 2025

Für die Fernwärme sowie den vom Fuhrpark extern geladenen Strom wurden mangels verfügbarer marktbasierter Daten dieselben Emissionsfaktoren für Österreich wie in der standortbasierten Berechnung verwendet. Daraus ergaben sich für das Jahr 2025 marktbasierte Scope-2-Emissionen von insgesamt 43,9 Tonnen CO₂e.

Energieträger	2024	2025
Strom Gebäude	0,0	0,0
Fernwärme	41,1	41,5
Strom Fuhrpark (extern)	2,5*	2,4
Scope-2-Emissionen gesamt (MB)	43,6*	43,9

* Richtigstellung von Informationen aus früherem Berichtszeitraum: Korrektur eines Datenfehlers

Emissionsfaktoren:

Fernwärme:

2025: 0,120 kg CO₂e/kWh, direkte Emissionen (Umweltbundesamt, 2025)
2024: 0,122 kg CO₂e/kWh, direkte Emissionen (Umweltbundesamt, 2024)

Strom Fuhrpark (extern):

2025: 0,123 kg CO₂e/kWh, direkte Emissionen (Umweltbundesamt, 2025)
2024: 0,167 kg CO₂e/kWh, direkte Emissionen (Umweltbundesamt, 2024)

Tabelle 14: Entwicklung der Scope-2-Emissionen in Tonnen CO₂e – marktbasiert

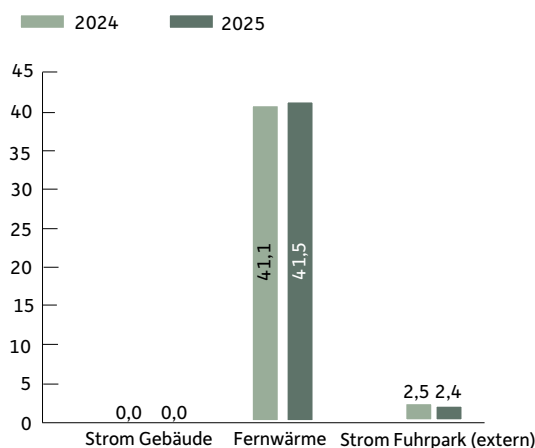


Abbildung 18: Entwicklung der marktbasierten Scope-2-Emissionen in Tonnen CO₂e

Die Summe der THG-Emissionen in Scope 1 und Scope 2 (LB) ist im Vergleich zum Vorjahr um rund 13 Tonnen CO₂e bzw. rund 12% gesunken.

	2024	2025
Scope-1-Emissionen	13,1	8,3
Scope-2-Emissionen (LB)	99,2	90,9
Summe THG-Emissionen Scope 1 + 2	112,2	99,2

Tabelle 15: Entwicklung der THG-Emissionen Scope 1 und 2 der VBV-Gruppe in Tonnen CO₂e

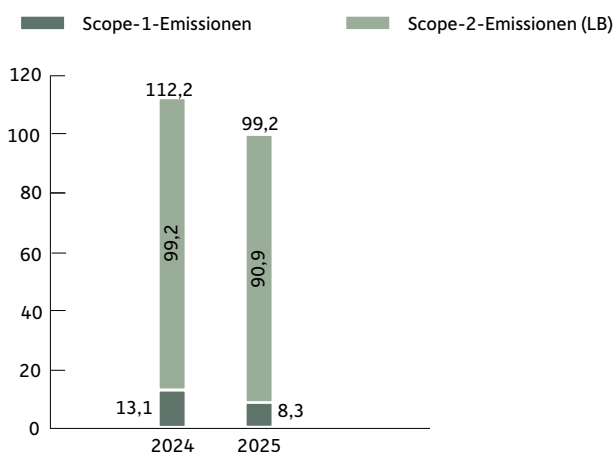


Abbildung 19: Entwicklung der Summe der THG-Emissionen der VBV-Gruppe in Tonnen CO₂e (Scope 1 + Scope 2 LB)

Der Rückgang der Scope-1-Emissionen ist auf die deutliche Reduktion des Treibstoffverbrauchs zurückzuführen, während die Reduktion der Scope-2-Emissionen durch den veränderten Strommix in Österreich und den damit verbundenen Emissionsfaktor bedingt ist.

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

Die Scope-3-Emissionen eines Unternehmens umfassen gemäß den GHG Protocol Standards für Unternehmen jene THG-Emissionen, die entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette entstehen. Dazu zählen im vorgelagerten Bereich beispielsweise Emissionen, die im Zusammenhang mit der Herstellung eingekaufter Güter und Dienstleistungen, mit Geschäftsreisen und Arbeitswegen der Mitarbeitenden sowie mit der Entsorgung betrieblicher Abfälle stehen. Auf der nachgelagerten Seite können etwa

durch die Weiterverarbeitung und Nutzung verkaufter Produkte sowie durch Investitionen und Finanzierungen Emissionen anfallen.

Die VBV-Gruppe hat die Scope 3-Kategorien im Hinblick auf ihre Geschäftstätigkeit und Wertschöpfungskette analysiert und jene relevanten Kategorien identifiziert, die in die THG-Bilanz der VBV inkludiert werden. In der nachfolgenden Tabelle sind sämtliche Kategorien aufgeführt. Für jene Kategorien, die von der Berechnung ausgeschlossen wurden, wird dies kurz begründet.

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

Tabelle 16: Überblick über die Scope-3-Kategorien nach GHG Protocol

SCOPE 3.1 – EINGEKAUFTE GÜTER UND DIENSTLEISTUNGEN

Für die Berechnung der THG-Emissionen im Zusammenhang mit eingekauften Gütern und Dienstleistungen wurde eine Kombination aus ausgabenbasierten Emissionsfaktoren, mengenbasierten Daten und lieferantenspezifischen Informationen gewählt. Die durch das externe Rechenzentrum verursachten Emissionen wurden auf Basis des Stromverbrauchs berechnet. Zudem gingen jene gekauften IKT-Geräte, für die ein Product Carbon Footprint (PCF) verfügbar war, mit diesen cradle-to-gate-PCFs in die Bilanz ein. Die übrigen eingekauften Güter und Dienstleistungen wurden mithilfe ausgabenbasierter Emissionsfaktoren bilanziert.

Abbildung 20 zeigt die Aufteilung der relevanten Ausgaben in den Jahren 2024 und 2025 nach Ausgabenkategorien. Die Kategorie „EDV-Dienstleistungen“ ist im Jahr 2024 noch in dem Posten „Fremde Dienstleistungen“ enthalten, weshalb dafür kein separater Wert für 2024 vorliegt. Aufgrund der Größe dieses Postens wurde er im Jahr 2025 als eigene Kategorie ausgewiesen.

Ausgabenkategorie	2024	2025
Reinigung	0,8%	1,7%
Fortbildungsaufwand	1,2%	1,7%
Instandhaltungskosten/Renovierung	1,8%	0,0%
Büroaufwand	2,6%	1,1%
Rechtsaufwand	4,0%	2,1%
Werbe- und Repräsentationsaufwand	4,8%	6,5%
EDV-Aufwand	15,1%	20,3%
Porto und Telefon	20,6%	9,3%
Provisionsaufwand	20,9%	24,9%
EDV-Dienstleistungen	n.v.	6,1%
Fremde Dienstleistungen	28,1%	26,2%

Tabelle 17: Entwicklung der Zusammensetzung der Ausgaben für Güter und Dienstleistungen

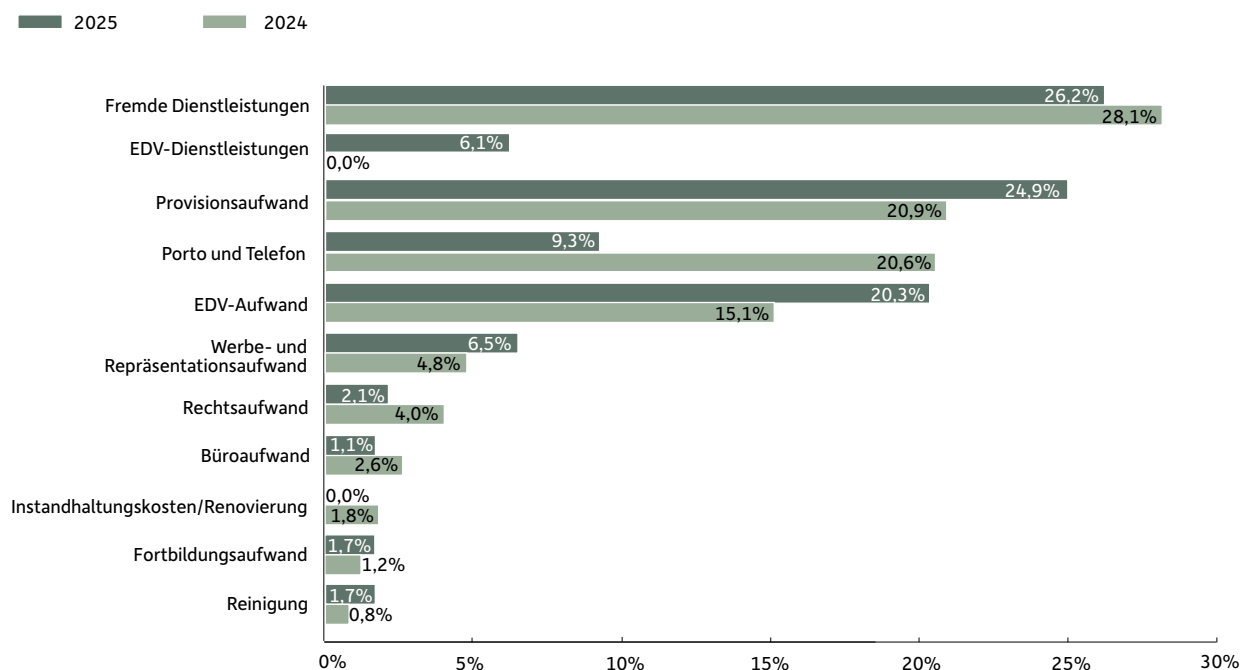


Abbildung 20: Entwicklung der Zusammensetzung eingekaufter Güter und Dienstleistungen

Jenen Gütern und Dienstleistungen, deren THG-Emissionen nicht mengenbasiert berechnet werden konnten, wurden entsprechende ausgabenbasierte Emissionsfaktoren zugewiesen. Die Berechnung erfolgte durch Multiplikation der Eurobeträge mit den jeweiligen Faktoren (DEFRA 2022, wechsellkurs- und inflationsbereinigt für das Jahr 2025).

97 Prozent der Ausgaben konnten kategorisiert und mit Emissionsfaktoren verknüpft werden. Um die Emissionen der restlichen drei Prozent abzudecken, wurde eine Hochrechnung vorgenommen. Dabei wurde angenommen, dass sich die verbleibenden Ausgaben strukturell gleich zusammensetzen wie die bereits berechneten.

Ausgabenkategorie	2024	2025	Anteil 2025
Reinigung	14,0	25,0	2,2%
Fortbildungsaufwand	16,6	20,1	1,7%
Instandhaltungskosten/ Renovierung	50,0	0,0	0,0%
Büroaufwand	151,6	54,3	4,7%
Rechtsaufwand	21,0	9,5	0,8%
Werbe- und Repräsentations- aufwand	49,8	58,1	5,0%
EDV-Aufwand	180,6	288,3	24,9%
Porto und Telefon	548,8	213,7	18,4%
Provisionsaufwand	163,1	167,5	14,5%
EDV-Dienstleistungen	n.v.	62,8	5,4%
Fremde Dienstleistungen	337,0	259,5	22,4%
Scope-3.1-Emissionen gesamt	1.532,7	1.158,7	100%

Tabelle 18: Entwicklung der THG-Emissionen aus dem Einkauf von Gütern und Dienstleistungen in Tonnen CO₂e

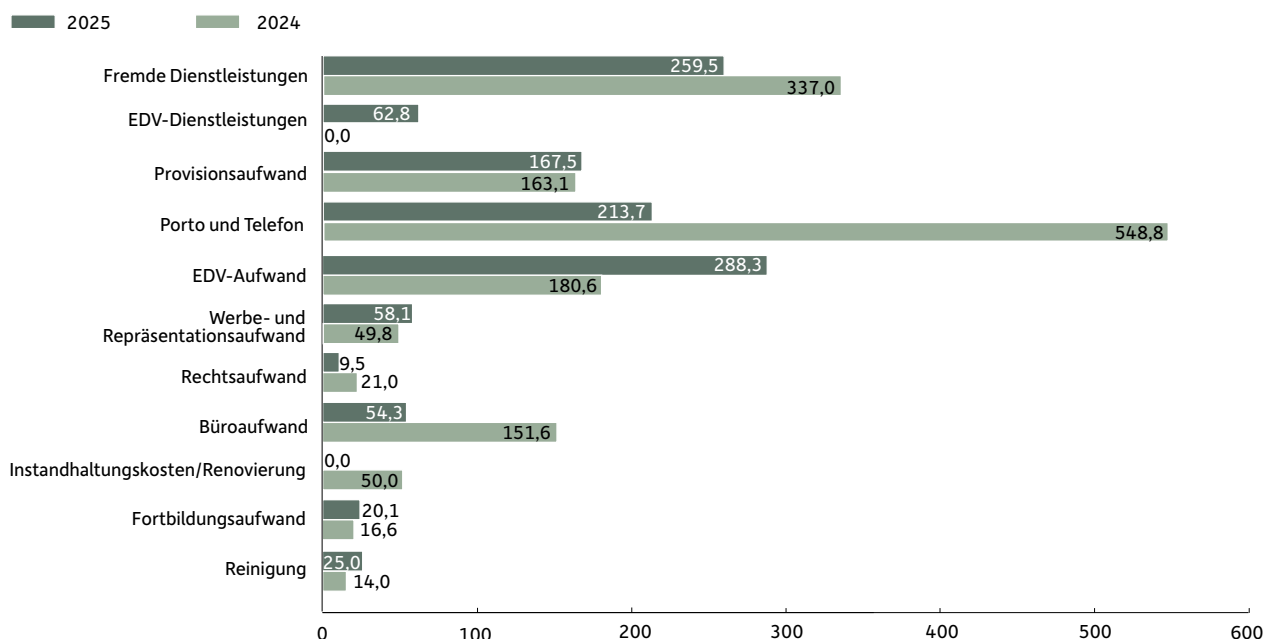


Abbildung 21: Entwicklung der THG-Emissionen aus dem Einkauf von Gütern und Dienstleistungen in Tonnen CO₂e⁴

Die Kategorie „EDV-Aufwand“, die die Miete des Rechenzentrums, gekaufte IKT-Geräte sowie Kosten für Wartung und Instandhaltung der IT umfasst, verursachte mit 288,3 Tonnen CO₂-Äquivalenten den größten Anteil der THG-Emissionen in Scope 3.1. (rund 25%). In dieser Kategorie konnte die Datenqualität im Vergleich zum Vorjahr bereits verbessert werden. Es wird angestrebt, diese Verbesserung künftig weiter voranzutreiben.

Die Emissionen der Kategorie „Porto und Telefon“, die im Vorjahr noch mit Abstand den größten Anteil ausmachten, sind deutlich gesunken⁵. Mit rund 18% der Scope-3.1-Emissionen entfiel jedoch nach wie vor ein relevanter Anteil auf diese Kategorie.

SCOPE 3.2 – KAPITALGÜTER

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

Ausgabenkategorie	2024	2025
Software und Lizenzen	68,5%	78,6%
Geschäftsausstattung und IT-Hardware	31,5%	21,4%

Tabelle 19: Entwicklung der Zusammensetzung der Ausgaben für Kapitalgüter

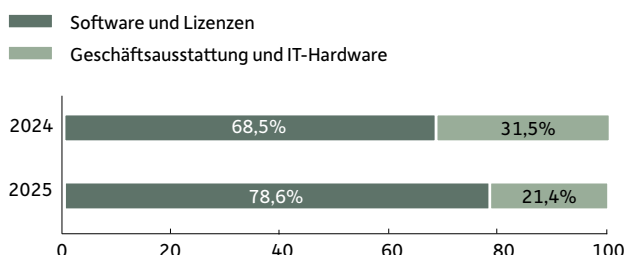


Abbildung 22: Entwicklung der Zusammensetzung der Ausgaben für Kapitalgüter

Der Anteil der Ausgaben für den Erwerb von Software und Lizenzen ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Nachdem im Jahr 2024 noch Umbauarbeiten stattfanden und Büroräumlichkeiten neu eingerichtet wurden, ist der Rückgang der Ausgaben für Büromöbel, sonstige Büroausstattung sowie IT-Hardware nachvollziehbar.

⁴ Die Emissionsfaktoren für das Jahr 2024 mussten korrigiert werden, da bei deren Anwendung ein Fehler aufgetreten ist. Für eine bessere Vergleichbarkeit wurde dieselbe Datenbasis wie für das Jahr 2025 (Datenstand 2022) herangezogen.

⁵ Das erhöhte Ausmaß an Aussendungen im Jahr 2025 (siehe Tabelle 33 auf S. 79) spiegelt sich nicht vollständig in den entsprechenden Ausgaben wider, da ein Teil der Ausgaben durch bereits im Jahr 2024 gebildete Rückstellungen abgedeckt wurde.

Auch bei der Berechnung der THG-Emissionen in diesem Scope konnte die Datenqualität verbessert werden. Jene IKT-Geräte, die dieser Scope-3-Kategorie zuzuordnen waren und für die PCFs verfügbar waren, gingen mittels mengenbasierter Berechnung in die Bilanz ein. Die übrigen Kapitalgüter wurden mithilfe ausgabenbasierter Emissionsfaktoren bewertet. Da lediglich rund zwei Prozent der Ausgaben der Kategorie „Geschäftsausstattung und IT-Hardware“ mittels PCFs abgedeckt werden konnten, wurde der Großteil dieser Scope-3-Kategorie weiterhin ausgabenbasiert berechnet.

Ausgabenkategorie	2024*	2025
Software und Lizenzen	131,3	150,1
Geschäftsausstattung und IT-Hardware	262,3	183,1
Scope-3.2-Emissionen gesamt	393,6	333,1

* Korrektur im Vergleich zum Vorjahr (Emissionsfaktoren)

Tabelle 20: Entwicklung der THG-Emissionen aus dem Erwerb von Kapitalgütern in Tonnen CO₂e

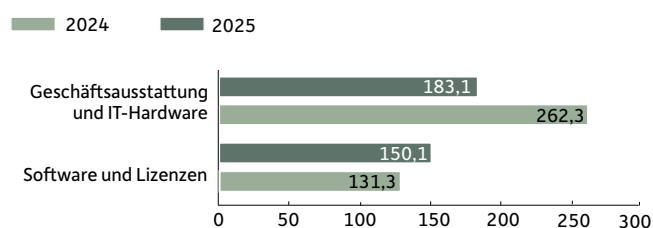


Abbildung 23: Entwicklung der THG-Emissionen aus dem Erwerb von Kapitalgütern in Tonnen CO₂e

Die in dieser Kategorie berücksichtigten Ausgaben gingen im Vergleich zum Vorjahr leicht zurück. Die Reduktion der THG-Emissionen ist jedoch vor allem auf die Verschiebung hin zu weniger treibhausgasintensiven Ausgaben – insbesondere für Software und Lizenzen – zurückzuführen.

SCOPE 3.3 – BRENNSTOFF- UND ENERGIEBEZOGENE EMISSIONEN

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

Die Emissionen wurden standortbasiert und marktbasiert berechnet. Hinsichtlich der Emissionsfaktoren gilt dieselbe Methodik wie in Scope 2. Da nur für den Gebäudestrom der spezifische Energiemix bekannt ist, konnte nur für die Berechnung der Emissionen im Zusammenhang mit dem bezogenen Strom im Bürogebäude ein marktbasierter Emissionsfaktor verwendet werden. Für die anderen Energieträger, Fernwärme im Bürogebäude und den extern geladenen Strom, sind die Energiemixe nicht bekannt, weshalb hierfür die durchschnittlichen österreichischen Energiemixe herangezogen wurden.

Energieträger	2024		2025	
	LB	MB	LB	MB
Benzin	1,3	1,3	1,0	1,0
Diesel	2,2	2,2	1,1	1,1
Fernwärme	16,9	16,9	15,9	15,9
Strom Bürogebäude	14,0*	5,3	11,1	6,1
Strom Fuhrpark (extern)	0,6*	0,6	0,6	0,6
Scope-3.3-Emissionen gesamt	35,0	26,3	29,7	24,7

*Richtigstellung von Informationen aus früherem Berichtszeitraum: Korrektur eines Datenfehlers

Emissionsfaktoren:

Benzin:

2025: 0,51 kg CO₂e/l, indirekt (Umweltbundesamt, 2025)

2024: 0,53 kg CO₂e/l, indirekt (Umweltbundesamt, 2024)

Diesel:

2025: 0,70 kg CO₂e/l, indirekt (Umweltbundesamt, 2025)

2024: 0,73 kg CO₂e/l, indirekt (Umweltbundesamt, 2024)

Fernwärme – Mix für Österreich:

2025: 0,046 kg CO₂e/kWh, indirekt (Umweltbundesamt, 2025)

2024: 0,05 kg CO₂e/kWh, indirekt (Umweltbundesamt, 2024)

Strom Bürogebäude:

2025: 0,016 kg CO₂e/kWh, indirekt (berechnet mittels THG-Rechner des Umweltbundesamts, 2025)

2024: 0,016 kg CO₂e/kWh, indirekt (berechnet mittels THG-Rechner des Umweltbundesamts, 2025)

Strom Fuhrpark – Mix für Österreich

2025: 0,029 kg CO₂e/kWh, indirekt (Umweltbundesamt, 2025)

2024: 0,042 kg CO₂e/kWh, indirekt (Umweltbundesamt, 2024)

Tabelle 21: Entwicklung der THG-Emissionen in Tonnen CO₂e aus der Vorkette der Energieträger

Wie in Abbildung 24 ersichtlich, stammen die standortbasierten THG-Emissionen in Scope 3.3 überwiegend aus der Vorkette der Fernwärmeversorgung sowie des Strombezugs für den Bürobetrieb. Diese Verteilung entspricht der Struktur des Energieverbrauchs der VBV-Gruppe im eigenen Betrieb, der hauptsächlich auf Heizung und Stromverbrauch im Bürogebäude zurückzuführen ist (siehe Abbildung 9).

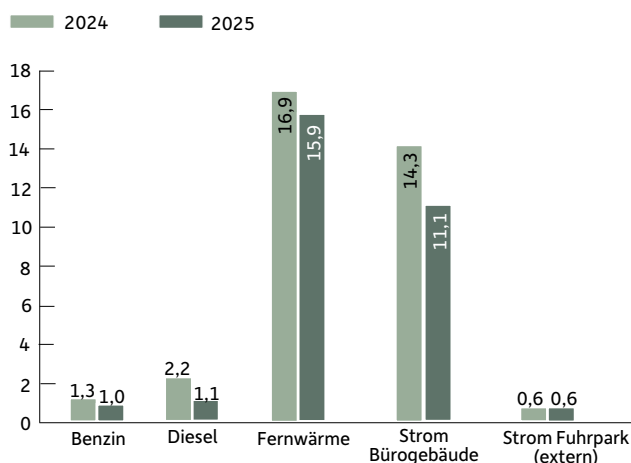


Abbildung 24: Entwicklung der THG-Emissionen in Tonnen CO₂e aus der Vorkette der Energieträger – standortbasiert

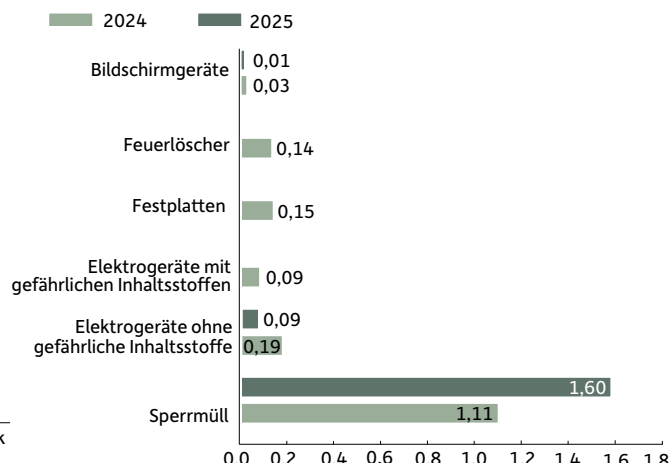


Abbildung 25: Entwicklung der THG-Emissionen aus der Entsorgung von Abfällen in Tonnen CO₂e

SCOPE 3.5 – ABFALL

Die Treibhausgasemissionen, die bei der Entsorgung des im Betrieb anfallenden Abfalls entstehen, werden in Scope 3.5 bilanziert. Emissionen aus Abwasserprozessen wurden hierbei nicht berücksichtigt, da es sich bei der VBV-Gruppe um ein Dienstleistungsunternehmen handelt, in dem Abwasser lediglich aus Toiletten und Küchen stammt und mengenmäßig nicht erfasst wird.

In der VBV fallen haushaltsähnliche Abfälle in büroüblichen Mengen an, die getrennt gesammelt werden. Die Entsorgung erfolgt durch die städtische Müllabfuhr gemäß den jeweiligen Standardverfahren der kommunalen Abfallwirtschaft (z. B. Recycling oder thermische Verwertung). Das Gewicht des angefallenen Abfalls wird nur für ausgewählte Abfallarten – etwa bei gefährlichen und nicht gefährlichen Elektroabfällen, Festplatten sowie Bildschirmgeräten – erfasst. Beim Sperrmüll kann es teilweise nur geschätzt werden. Die genannten Abfallarten werden separat von einem Abfallentsorgungsdienstleister abgeholt.

Abfallart	2024	2025
Sperrmüll	1,11	1,60
Elektrogeräte ohne gefährliche Inhaltsstoffe	0,19	0,09
Elektrogeräte mit gefährlichen Inhaltsstoffen	0,09	0,00
Festplatten mit Löschung	0,15	0,00
Feuerlöscher	0,14	0,00
Bildschirmgeräte	0,03	0,01
Scope-3.5-Emissionen gesamt	1,71	1,70

Emissionsfaktoren:

Sperrmüll: 2024 + 2025: 480 kg CO_{2fossil}/t (Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), 2022)

Restliche Abfallarten: lieferantenspezifische Emissionsfaktoren des Dienstleisters

Tabelle 22: Entwicklung der THG-Emissionen aus der Entsorgung von Abfällen in Tonnen CO₂e

Die so erhobenen Mengen (siehe Abschnitt „Abfallmanagement“ auf S. 81) wurden für die Berechnung der THG-Emissionen in Scope 3.5 herangezogen. Da sich die VBV in einem gemieteten Bürogebäude befindet und die Müllentsorgung pauschal abgerechnet wird, ist es nicht möglich, die Emissionen aus dem haushaltsähnlichen Abfall sinnvoll zu berechnen – weder mengen- noch ausgabenbasiert.

SCOPE 3.6 – GESCHÄFTSREISEN

Die durch Geschäftsreisen verursachten Treibhausgasemissionen der VBV-Gruppe werden bereits seit vielen Jahren berechnet. Seit dem Jahr 2019 werden die dabei zurückgelegten Kilometer sowie die jeweils genutzten Verkehrsmittel für die gesamte VBV-Gruppe erfasst. Die Entwicklung der Geschäftsreise-Kilometer ist in [Tabelle 23](#) ersichtlich und in [Abbildung 26](#) nach Verkehrsmitteln veranschaulicht.

	2021	2022	2023	2024	2025
Flugzeug	14.842	33.796	34.212	70.082	123.570
Pkw (D/B)	52.531	88.889	69.714	50.962	33.740
E-Auto	13.325	18.401	14.212	19.809	34.150
Bahn	3.321	3.813	24.212	20.752	30.504
Kilometer gesamt	84.019	144.899	142.350	161.605	221.964

Tabelle 23: Entwicklung der Geschäftsreise-Kilometer

Das Jahr 2021 war noch ein pandemiebedingtes Ausnahmejahr, in dem deutlich weniger Geschäftsreisen stattfanden und überwiegend der private Pkw genutzt wurde. In den Jahren 2022 und 2023 wurden bereits wieder mehr Geschäftsreisen durchgeführt und die zurückgelegten Kilometer blieben annähernd stabil. In den Jahren 2024 und 2025 stiegen die Geschäftsreise-Kilometer, insbesondere

jene mit dem Flugzeug, deutlich an. Diese Zunahme ist vor allem auf eine intensivere Reisetätigkeit im Rahmen von Due-Diligence-Prüfungen in der Veranlagung und im Risikomanagement sowie auf internationale Kooperationen zurückzuführen.

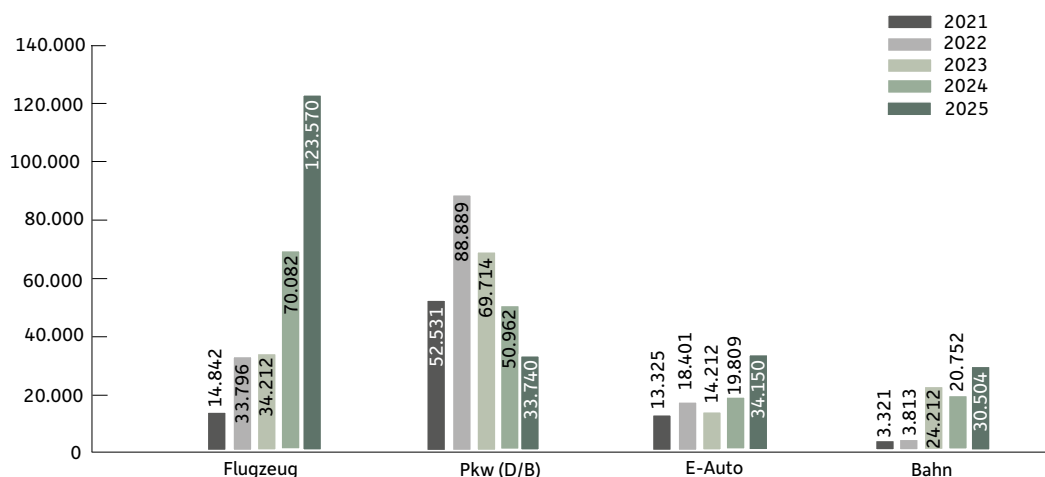


Abbildung 26: Entwicklung der Geschäftsreise-Kilometer pro Verkehrsmittel

Auffällig ist der erneut deutliche Anstieg der Flugreisen im Jahr 2025. Mit über 120.000 Kilometern sind die geflogenen Geschäftsreise-Kilometer im Vergleich zum Vorjahr um rund 75 Prozent gestiegen. Dies ist unter anderem auf eine notwendige Vor-Ort-Prüfung in den Vereinigten Staaten im Rahmen der Due Diligence zurückzuführen. Diese Geschäftsreise machte allein rund die Hälfte der Flugkilometer im Berichtsjahr aus.

Die Entwicklungen bei den anderen Verkehrsmitteln hingegen sind erfreulich und weisen in die gewünschte Richtung.

Verkehrsmittel	2024	2025
Pkw (B/D)	12,60	8,85
E-Auto	2,30	4,09
Bahn	0,23	0,28
Flugzeug bis 1.000 km	11,04	6,67
Flugzeug 1.000–4.000 km	12,17	10,31
Flugzeug über 4.000 km	0,00	12,96
Scope-3.6-Emissionen gesamt	38,34	43,2

Emissionsfaktoren:

Pkw (B/D):

2025: 0,2623 kg CO₂e/Fzg-km gesamt, berechnet auf Basis der Emissionsfaktoren für Pkw-Benzin und Pkw-Diesel (Umweltbundesamt, 2025), gewichtet nach dem Verhältnis von Diesel- zu Benzin-Pkw in Österreich im Jahr 2024 (Statistik Austria)
2024: 0,2472 kg CO₂e/Fzg-km gesamt (Umweltbundesamt, 2024)

E-Auto:

2025: 0,1199 kg CO₂e/Fzg-km gesamt (Umweltbundesamt, 2025)
2024: 0,1161 kg CO₂e/Fzg-km gesamt (Umweltbundesamt, 2024)

Bahn:

2025: 0,0091 kg CO₂e/Pkm gesamt (Umweltbundesamt, 2025)
2024: 0,0111 kg CO₂e/Pkm gesamt (Umweltbundesamt, 2024)

Flugzeug bis 1.000 km:

2025: 0,2829 kg CO₂e/Pkm gesamt (Umweltbundesamt, 2025)
2024: 0,2973 kg CO₂e/Pkm gesamt (Umweltbundesamt, 2024)

Flugzeug 1.000–4.000 km:

2025: 0,2582 kg CO₂e/Pkm gesamt (Umweltbundesamt, 2025)
2024: 0,3695 kg CO₂e/Pkm gesamt (Umweltbundesamt, 2024)

Flugzeug über 4.000 km:

2025: 0,2157 kg CO₂e/Pkm gesamt (Umweltbundesamt, 2025)

Tabelle 24: Entwicklung der THG-Emissionen aus Geschäftsreisen in Tonnen CO₂e

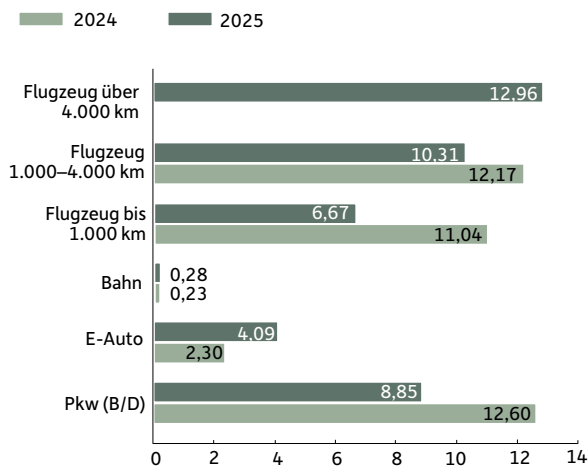


Abbildung 27: Entwicklung der THG-Emissionen aus den Geschäftsreisen in Tonnen CO₂e

Die THG-Emissionen aus Geschäftsreisen beliefen sich im Jahr 2025 auf 43,2 Tonnen CO₂-Äquivalente – ein Anstieg von rund zwölf Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Während die THG-Emissionen aus Geschäftsreisen mit Verbrenner-Fahrzeugen sowie aus Flugreisen mit Distanzen bis 4.000 Kilometern zurückgingen, nahmen die durch den Stromverbrauch von E-Autos verursachten THG-Emissionen zu. Zusätzlich fielen durch erstmals relevante Langstreckenflüge über 4.000 Kilometer erhebliche zusätzliche Emissionen an. Die Verlagerung von Geschäftsreisen weg von Verbrenner-Fahrzeugen hin zu E-Autos (siehe Abbildung 26) stellt eine positive Entwicklung dar. Der starke Anstieg der Flugreisen, insbesondere von Langstreckenflügen, wirkt sich hingegen nachteilig auf die Emissionsbilanz aus.

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

SCOPE 3.7 – PENDELN DER ARBEITNEHMER:INNEN

Zur Abschätzung der Treibhausgasemissionen, die durch das Pendeln der Mitarbeitenden zwischen Wohnort und Büro entstehen, wurde die Belegschaft bereits in der Vergangenheit wiederholt zu den zurückgelegten Distanzen und den genutzten Verkehrsmitteln befragt. Nach der Erhebung für das Jahr 2022 erfolgte im Jahr 2025 eine neuerliche Befragung für das Berichtsjahr 2024. Mit der Anfang 2026 durchgeführten Erhebung für das Berichtsjahr 2025 wurde ein jährlicher Befragungsrhythmus etabliert, der künftig fortgeführt werden soll, um die Datenbasis für die CO₂-Bilanz aktuell zu halten und belastbar weiterzuentwickeln.

Wie bereits zuvor wurde auch in der jüngsten Erhebung eine geschätzte Homeoffice-Quote erfragt und in die Berechnung integriert. Neu in die Abfrage aufgenommen wurde das Motorrad bzw. der Motorroller als eigenständige Verkehrsmittelkategorie. An der Befragung nahmen 72 Prozent der Mitarbeitenden teil; die daraus berechneten Emissionen wurden auf die gesamte Belegschaft hochgerechnet.

Kilometer mit folgendem Verkehrsmittel	2021	2022	2023	2024	2025
Öffentliche Verkehrsmittel	394.468	565.652	568.795	762.894	614.862
Pkw (D/B)	240.395	280.718	282.277	280.645	247.818
E-Auto	n.e.*	n.e.	n.e.	26.460	36.070
Motorrad/Roller	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	3.720
Rad oder zu Fuß	13.587	37.643	37.852	10.217	11.286
Summe zurückgelegter Kilometer durch MA	648.451	884.012	888.924	1.080.215	913.755

* n.e. nicht erhoben

Tabelle 25: Entwicklung der Arbeitswege der Mitarbeitenden

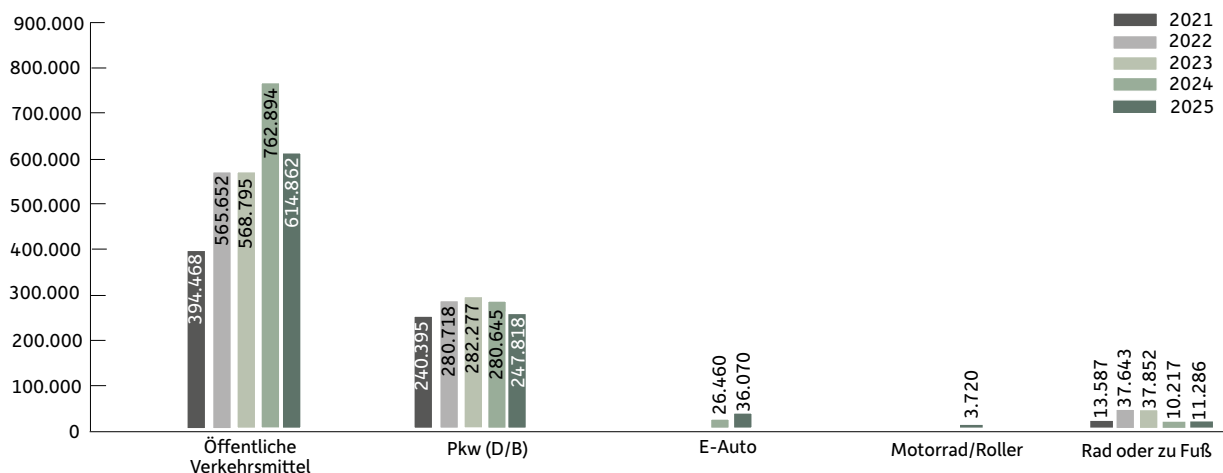


Abbildung 28: Entwicklung der Arbeitswege der Mitarbeitenden pro Verkehrsmittel

Im Jahr 2025 wurden im Rahmen der Arbeitswege insgesamt 913.755 Kilometer zurückgelegt. Aufgrund der Anonymität der Befragung ist nicht eindeutig feststellbar, ob dieser Rückgang der Gesamtkilometer auf Fluktuation, unterschiedliche Teilnehmende an der Befragung oder eine verstärkte Nutzung der Homeoffice-Möglichkeit zurückzuführen ist. Erstmals war trotz gestiegener Zahl der Mitarbeitenden ein Rückgang der insgesamt zurückgelegten Arbeitswege-Kilometer zu beobachten.

Verkehrsmittel für den Arbeitsweg	2021	2022	2023	2024	2025
Öffentliche Verkehrsmittel	60,8%	64,0%	64,0%	70,6%	67,3%
Pkw (D/B)	37,1%	31,8%	31,8%	26,0%	27,1%
E-Auto	-	-	-	2,4%	3,9%
Motorrad/Roller	-	-	-	-	0,4%
Rad oder zu Fuß	2,1%	4,3%	4,3%	0,9%	1,2%

Tabelle 26: Entwicklung der Verteilung der für den Arbeitsweg genutzten Verkehrsmittel

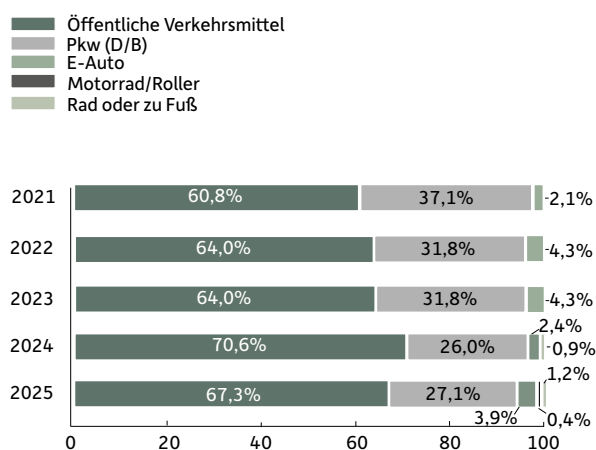


Abbildung 29: Entwicklung der Verteilung der für den Arbeitsweg genutzten Verkehrsmittel

Wie in [Tabelle 26](#) ersichtlich ist, ist der Anteil der mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurückgelegten Kilometer im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken und lag bei 67 Prozent. Seit dem Frühjahr 2025 erhalten alle Mitarbeitenden, die dies in Anspruch nehmen möchten, ein Jobticket der Wiener Linien – eine Leistung, die zuvor nur einem Teil der Belegschaft zur Verfügung stand. Ebenfalls seit Anfang 2025 besteht die Möglichkeit, ein Jobrad zu leasen. Eine eindeutige positive Wirkung auf die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel lässt sich bislang noch nicht erkennen.

Verkehrsmittel	2024	2025
Pkw (B/D)	61,0	57,2
E-Auto	2,7	3,8
Öffentliche Verkehrsmittel	8,1	5,8
Motorrad/Roller	0,0	0,5
Scope-3.7-Emissionen gesamt	71,8	67,4
Scope-3.7-Emissionen pro MA	0,37	0,34

Emissionsfaktoren:

Pkw (B/D), gesamt:

2025: 230,9 g CO₂e/Pkm, berechnet auf Basis der Emissionsfaktoren für Pkw-Benzin und Pkw-Diesel (Umweltbundesamt, 2025), gewichtet nach dem Verhältnis von Diesel- zu Benzin-Pkw in Österreich im Jahr 2024 (Statistik Austria)
2024: 217,3 g CO₂e/Pkm, Durchschnitt Diesel und Benzin (Umweltbundesamt, 2024)

E-Auto (gesamt):

2025: 105,6 g CO₂e/Pkm (Umweltbundesamt, 2025)
2024: 102,1 g CO₂e/Pkm (Umweltbundesamt, 2024)

Öffentliche Verkehrsmittel (gesamt):

2025: 9,4 g CO₂e/Pkm berechnet aus:

Straßenbahn: 6 g CO₂e/Pkm (Verkehrsankunft Österreich, 2025)
Stadtbus: 56 g CO₂e/Pkm (Umweltbundesamt, 2025)
U-Bahn: 6 g CO₂e/Pkm (Verkehrsankunft Österreich, 2025)
S-Bahn/Bahn: 9,1 g CO₂e/Pkm (Umweltbundesamt, 2025)
Überlandbus: 49 g CO₂e/Pkm (Verkehrsankunft Österreich, 2025)

2024: 10,6 g CO₂e/Pkm, berechnet aus:

Straßenbahn: 5 g CO₂e/Pkm (Verkehrsankunft Österreich, 2024)
Stadtbus: 55,2 g CO₂e/Pkm (Umweltbundesamt, 2024)
U-Bahn: 5 g CO₂e/Pkm (Verkehrsankunft Österreich, 2024)
S-Bahn/Bahn: 11,1 g CO₂e/Pkm (Umweltbundesamt, 2024)
Überlandbus: 49 g CO₂e/Pkm (Verkehrsankunft Österreich, 2024)

Motorrad/Roller:

2025: 143,23 g CO₂e/Fzg-km, direkt und vorgelagert (Department for Energy Security and Net Zero, 2025)

Tabelle 27: Entwicklung der THG-Emissionen durch das Pendeln der Arbeitnehmer:innen in Tonnen CO₂e

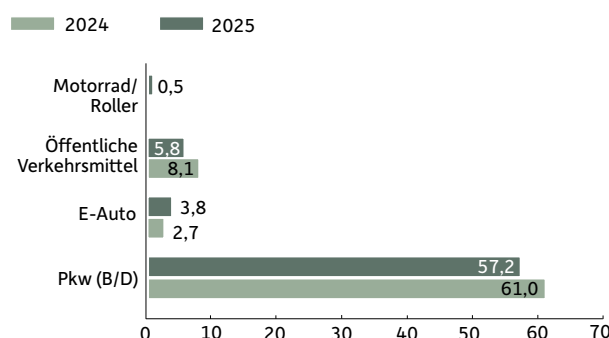


Abbildung 30: Entwicklung der THG-Emissionen durch das Pendeln der Arbeitnehmer:innen in Tonnen CO₂e

Die THG-Emissionen im Zusammenhang mit den Arbeitswegen der Mitarbeitenden beliefen sich im Jahr 2025 auf 67,4 Tonnen CO₂-Äquivalente und sanken damit im Vergleich zum Vorjahr um 4,4 Tonnen bzw. sechs Prozent. Wie [Abbildung 30](#) zeigt, bleiben Diesel- und Benzin-Pkw weiterhin der wesentliche Treiber dieser Emissionen. Nur rund 13% der Mitarbeitenden nutzten überwiegend diese Fahrzeuge für den Arbeitsweg und legten damit 27% der gesamten Arbeitswege-Kilometer zurück. Dieser vergleichsweise kleine Anteil an Personen und Kilometern verursachte jedoch 85% der durch das Pendeln der Mitarbeitenden entstandenen THG-Emissionen. Diese Zahlen verdeutlichen, welches Potenzial in einem verstärkten Wechsel zu öffentlichen Verkehrsmitteln liegt.

SCOPE 3.15 - INVESTITIONEN

Seit dem Jahr 2024 werden im Rahmen der Berechnung des Corporate Carbon Footprints (CCF) der VBV-Gruppe die finanzierten THG-Emissionen vollständig gemäß GHG Protocol integriert. Dass im Bereich der finanzierten Emissionen der mit Abstand größte Hebel zur Reduktion von THG-Emissionen für die VBV-Gruppe liegt, war bekannt. Das tatsächliche Ausmaß wurde jedoch erst durch diese ganzheitliche Betrachtung im CCF sichtbar.

Die Berechnung und Berichterstattung der finanzierten Emissionen erfolgt auf Grundlage des „Global GHG Accounting and Reporting Standard for the Financial Industry“ der Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF). Bereits seit dem Jahr 2022 werden die finanzierten THG-Emissionen für die Treuhandvermögen der VBV-Pensionskasse und VBV-Vorsorgekasse gemäß PCAF-Standard in den jeweiligen Klimaberichten veröffentlicht (siehe [Klimaberichte der VBV](#)).

Als Datenquelle für die Emissionen des liquiden Portfolios (börsennotierte Aktien und Unternehmensanleihen) nutzt die VBV Daten von MSCI ESG Research. Der jeweilige PCAF-Datenqualitätswert gibt an, ob es sich um von Unternehmen gemeldete Werte (Score 1–3) oder um modellierte

Durchschnittswerte (Score 4 oder 5) handelt. Für die nicht liquiden Teile des analysierbaren Portfolios – insbesondere die Assetklassen Private Debt, Immobilien und Infrastruktur – greift die VBV auf von externen Fondsgesellschaften berichtete Daten zurück.

PK 31.12.2024						
Assetklasse	Bilanzwert 31.12.2024 Mio. EUR	Anteil an Investments in %	Scope 1+2 Emissionen t CO ₂ e	Coverage in %	CO ₂ -Fußabdruck (Scope 1+2) in t CO ₂ e / investierte Mio. EUR	Datenqualitätswert gem. PCAF (Scope 1+2) (gewichteter Durchschnitt)
Aktien	2.600,17	29,1%	41.161	99,6%	15,9	2,1
Unternehmensanleihen	673,72	7,5%	47.753	90,5%	78,3	2,1
Darlehen	58,01	0,6%	-	-	-	-
Private Debt	852,27	9,5%	7.430	40,5%	21,5	2,0
Infrastruktur	643,75	7,2%	40.159	68,0%	91,7	2,0
Private Equity	10,79	0,1%	-	-	-	-
Staatsanleihen	2.693,91	30,2%	431.044	85,3%	187,6	1,7
Immobilien	418,77	4,7%	26.932	29,5%	217,8	2,0
Rohstoffe	269,36	3,0%	-	-	-	-
Cash	707,43	7,9%	-	-	-	-
SUMME	8.928,17	100,0%	594.479	83,0%	92,8	1,9

PK 31.12.2025						
Assetklasse	Bilanzwert 31.12.2025 Mio. EUR	Anteil an Investments in %	Scope 1+2 Emissionen t CO ₂ e	Coverage in %	CO ₂ -Fußabdruck (Scope 1+2) in t CO ₂ e / investierte Mio. EUR	Datenqualitätswert gem. PCAF (Scope 1+2) (gewichteter Durchschnitt)
Aktien	3.344,10	35,9%	78.359,5	99,4%	23,6	1,4
Unternehmensanleihen	748,69	8,0%	42.205,1	90,7%	62,1	1,3
Darlehen	4,43	0,0%	-	-	-	-
Private Debt	867,23	9,3%	9.639,7	33,4%	33,3	2,0
Infrastruktur	654,54	7,0%	54.446,8	68,9%	120,7	1,5
Private Equity	17,21	0,2%	-	-	-	-
Staatsanleihen	2.236,92	24,0%	385.504,3	89,7%	192,0	1,7
Immobilien	388,92	4,2%	25.013,6	28,5%	225,7	3,4
Rohstoffe	316,19	3,4%	-	-	-	-
Cash	727,08	7,8%	-	-	-	-
SUMME	9.305,32	100,0%	595.169,0	73,8%	86,7	1,5

Tabelle 28: Finanzierte Emissionen der VBV-Pensionskasse 2024* und 2025

*Aktualisierung der Werte jener Assetklassen, die im Vorjahr in der Berechnung abgeschätzt wurden.

Die Abdeckung (Coverage) war im Berichtsjahr 2025 bei Aktien, Unternehmensanleihen und Staatsanleihen relativ hoch, während sie bei Private Debt und Immobilien noch vergleichsweise niedrig war. Die Gesamtabdeckung lag bei knapp 74% und hat sich im Vergleich zum Jahr 2024 (rund 72%) leicht erhöht. Neben dem investierten Volumen sind auch die absoluten Emissionen gestiegen. Es ist jedoch

darauf hinzuweisen, dass die entscheidende Kennzahl des CO₂-Fußabdrucks von 92,8 auf 86,7 Tonnen CO₂-Äquivalente pro investierter Million Euro reduziert werden konnte. Erfreulich ist auch, dass sich die Datenqualität bei einzelnen Assetklassen deutlich verbessert hat und dadurch auch der durchschnittliche Datenqualitätswert gestiegen ist.

VK 31.12.2024						
Assetklasse	Bilanzwert 31.12.2024 Mio. EUR	Anteil an Investments in %	Scope 1+2 Emissionen t CO ₂ e	Coverage in %	CO ₂ -Fußabdruck (Scope 1+2) in t CO ₂ e / investierte Mio. EUR	Datenqualitätswert gem. PCAF (Scope 1+2) (gewichteter Durchschnitt)
Aktien	1.035,13	14,6%	19.918	94,0%	20,5	2,3
Unternehmensanleihen	2.123,72	30,0%	68.796	88,3%	36,7	2,2
Darlehen	149,82	2,1%	-	-	-	-
Private Debt	299,96	4,2%	8.844	46,6%	63,2	2,0
Infrastruktur	73,91	1,0%	766	27,8%	37,2	2,0
Immobilien	515,76	7,3%	6.731	68,7%	19,0	4,0
Staatsanleihen	2.481,28	35,1%	171.717	39,6%	174,6	2,3
Rohstoffe	189,99	2,7%	-	-	-	-
Cash	207,46	2,9%	-	-	-	-
SUMME	7.077,02	100,0%	276.772	61,4%	63,7	

VK 31.12.2025						
Assetklasse	Bilanzwert 31.12.2025 Mio. EUR	Anteil an Investments in %	Scope 1+2 Emissionen t CO ₂ e	Coverage in %	CO ₂ -Fußabdruck (Scope 1+2) in t CO ₂ e / investierte Mio. EUR	Datenqualitätswert gem. PCAF (Scope 1+2) (gewichteter Durchschnitt)
Aktien	1.527,04	19,0%	44.191	99,4%	29,1	1,5
Unternehmensanleihen	2.228,50	27,7%	76.068	91,5%	37,3	1,5
Darlehen	180,17	2,2%	-	-	-	-
Private Debt	347,88	4,3%	7.943	31,8%	71,7	2,0
Infrastruktur	117,90	1,5%	766	31,6%	20,5	2,0
Immobilien	544,82	6,8%	4.129	65,0%	11,7	2,0
Staatsanleihen	2.553,93	31,7%	214.050	65,7%	127,6	2,0
Rohstoffe	314,99	3,9%	-	-	-	-
Cash	234,42	2,9%	-	-	-	-
SUMME	8.049,66	100,0%	347.148	71,3%	60,5	

Tabelle 29: Finanzierte Emissionen der VBV-Vorsorgekasse 2024* und 2025

* Aktualisierung der Werte jener Assetklassen, die im Vorjahr in der Berechnung abgeschätzt wurden.

Beim Treuhandvermögen der VBV-Vorsorgekasse entfielen im Jahr 2025 rund 78% des Portfolios auf drei Assetklassen: börsennotierte Aktien, börsennotierte Unternehmensanleihen und Staatsanleihen. Während die Coverage bei börsennotierten Aktien und Unternehmensanleihen bei über 90% lag, betrug sie bei Staatsanleihen rund 65%. Dies stellt im Vergleich zum Vorjahr eine deutliche Steigerung dar. Für das gesamte Portfolio wurde eine Coverage von rund 70% des investierten Vermögens erreicht. Dies entspricht einer Erhöhung um rund zehn Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. Wie bei der Pensionskasse sind auch bei der Vorsorgekasse das Investitionsvolumen und die

absoluten finanzierten THG-Emissionen im Vergleich zu 2024 gestiegen. Gleichzeitig konnte auch hier der CO₂-Fußabdruck von 63,7 auf 60,5 Tonnen CO₂-Äquivalente pro investierter Million Euro gesenkt werden.

Zu Scope 3.15 zählen auch die finanzierten Emissionen, die mit dem eigenen Vermögen der VBV-Gruppe verbunden sind. Rund 90% dieses Vermögens sind in Unternehmens- und Staatsanleihen investiert. Für beide Assetklassen wurde eine Abdeckung von jeweils über 85% erreicht. Daraus ergibt sich – unter Berücksichtigung eines Baranteils von etwa 9% – eine Gesamtabdeckung von knapp 85% für das AG-Vermögen.

AG-Vermögen per 31.12.2024					
Assetklasse	Bilanzwert 31.12.2024 Mio. EUR	Anteil an Investments in %	Scope 1+2 Emissionen t CO ₂ e	Coverage in %	CO ₂ -Fußabdruck (Scope 1+2) in t CO ₂ e/ investierte Mio EUR
Unternehmensanleihen	226,71	43,8%	9.281	89,7%	45,6
Staatsanleihen	264,25	51,0%	63.678	87,3%	276,1
Cash	26,87	5,2%	-	-	-
SUMME	517,82	100,0%	72.959	83,8%	168,1

AG-Vermögen per 31.12.2025					
Assetklasse	Bilanzwert 31.12.2025 Mio. EUR	Anteil an Investments in %	Scope 1+2 Emissionen t CO ₂ e	Coverage in %	CO ₂ -Fußabdruck (Scope 1+2) in t CO ₂ e/ investierte Mio EUR
Unternehmensanleihen	199,80	35,3%	4.871	88,3%	27,6
Staatsanleihen	316,25	55,9%	39.506	96,1%	130,1
Cash	49,53	8,8%	-	-	-
SUMME	565,58	100%	44.376	84,9%	92,4

Tabelle 30: Finanzierte Emissionen durch das AG-Vermögen der VBV-Gruppe 2024 und 2025

Die absoluten finanzierten THG-Emissionen (Scope 1 und 2) sind im Vergleich zum Vorjahr um rund 40% gesunken. Diese deutliche Reduktion ist zum einen darauf zurückzuführen, dass emissionsintensive Unternehmensanleihen ausgelaufen sind, und zum anderen auf die Verbesserung der Datenqualität sowie die Reduktion der THG-Emissionen gehaltener Titel.

Ausführlichere Informationen zum Klimaschutz in der Veranlagung finden sich im Abschnitt „Klimaschutz in der Veranlagung“ (ab S. 74) dieses Nachhaltigkeitsberichts sowie in den Klimaberichten 2025 der VBV-Pensionskasse und der VBV-Vorsorgekasse.



Die Treibhausgasbilanz der VBV-Gruppe – Übersicht nach Scopes

Nachdem in den vorigen Abschnitten die einzelnen Scopes der CO₂-Bilanz und deren Entwicklung im Vergleich zum Vorjahr erläutert wurden, folgt abschließend ein zusammenfassender Überblick. Die nachstehende Tabelle zeigt die berücksichtigten Emissionsquellen pro Scope

sowie die jeweils berechneten Treibhausgasemissionen für die Jahre 2024 und 2025. Dabei wird deutlich: Die Scope-3-Kategorie „Investitionen“ (Scope 3.15) machte über 99 Prozent des gesamten Corporate Carbon Footprint (CCF) der VBV-Gruppe aus. Entsprechend liegt der zentrale Hebel für Klimaschutzmaßnahmen und die Reduktion des CCF in diesem Bereich.

ENTWICKLUNG CCF DER VBV-GRUPPE

Scope 1	2025 in t CO ₂ e	2024 in t CO ₂ e	Veränderung in %
Benzin	4,3	5,3	- 20%
Diesel	4,0	7,7	- 48%
Kühlmittel	0,0	0,0	-
CO ₂ -Kartuschen	0,02	0,04	- 50%
Scope-1-Emissionen in t CO₂e	8,3	13,1	- 37%
Scope 2	2025 in t CO ₂ e	2024 in t CO ₂ e	Veränderung in %
Strom Bürogebäude	47,0	55,6	- 15%
Strom Fuhrpark (extern)	2,4	2,5	- 2%
Fernwärme	41,5	41,1	+ 1%
Scope-2-Emissionen standortbasiert	90,9	99,2	- 8%
Strom Bürogebäude	0,0	0,0	-
Strom Fuhrpark (extern)	2,4	2,5	- 2%
Fernwärme	41,5	41,1	+ 1%
Scope-2-Emissionen marktbasiert	43,9	43,6	+ 1%
Scope 3	2025 in t CO ₂ e	2024 in t CO ₂ e	Veränderung in %
Scope 3.1: Einge kaufte Güter und Dienstleistungen	1.130,9	1.532,7	- 26%
Scope 3.2: Kapitalgüter	333,1	393,6	- 15%
Scope 3.3: Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (LB)	29,7	35,0	- 15%
Scope 3.5: Abfall	1,7	1,7	- 1%
Scope 3.6: Geschäftsreisen	43,2	38,3	+ 13%
Scope 3.7: Pendeln der Arbeitnehmer:innen	67,4	71,8	- 6%
Scope 3.15: Investitionen	986.693,3	944.210,1	+ 4%
Scope-3-Emissionen	988.299,2	946.283,2	+ 4%
GESAMT CCF standortbasiert (t CO₂e)	988.398,4	946.395,4	+ 4%
GESAMT CCF marktbasiert (t CO₂e)	988.346,4	946.331,2	+ 4%

Tabelle 31: Treibhausgasbilanz der VBV-Gruppe 2024 und 2025

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

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

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

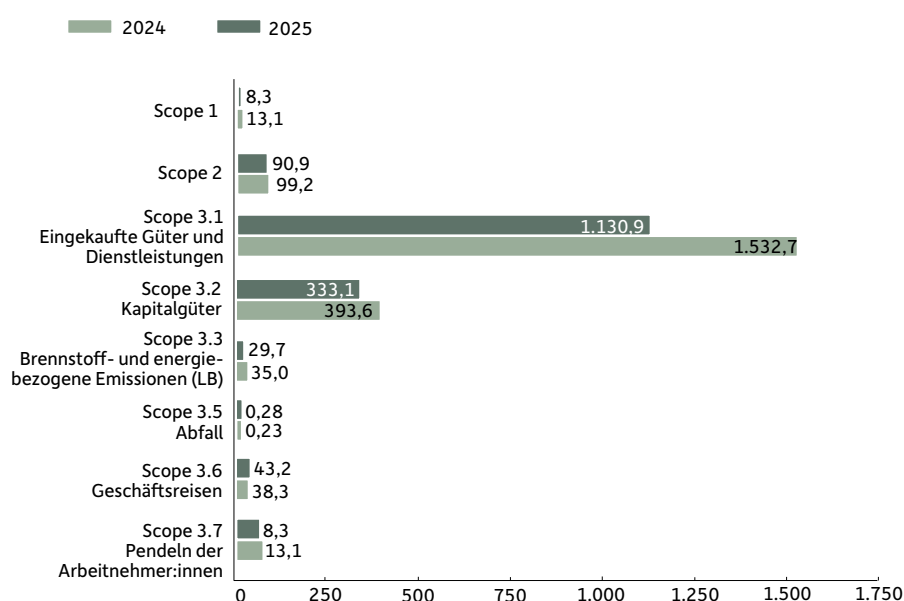


Abbildung 31: Standortbasierte THG-Emissionen 2024 und 2025 in Tonnen CO₂e nach Scope 1, Scope 2 und den Scope-3-Kategorien (exkl. Scope 3.15)

Wie Abbildung 31 zeigt, ist Scope 3.1 – nach den finanzierten Emissionen – die zweitgrößte Kategorie im CCF der VBV. In Scope 3.1 werden jene THG-Emissionen bilanziert, die bei der Herstellung und Bereitstellung der eingekauften Güter und Dienstleistungen entstehen. Wie im Abschnitt „Scope 3.1 – Eingekaufte Güter und Dienstleistungen“ (auf S. 60) erläutert, entfallen rund 25 Prozent der Emissionen dieser

Kategorie – und damit der größte Einzelanteil – auf die Position „EDV-Aufwand“. Zukünftig soll versucht werden, in dieser Kategorie die Datengrundlage und damit die Berechnung der THG-Emissionen weiter zu verbessern.

Klimaschutz in der Veranlagung

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

„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. Dazu strebt die VBV an, die Treibhausgasemissionen im Kerngeschäft der Veranlagung sukzessive zu reduzieren und somit bis zum Jahr 2050 die Treibhausgasneutralität zu erreichen.“

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

DEKARBONISIERUNGSZIELE DER VORSORGEKASSE

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

Der THG-Fußabdruck (Scope 1 und 2) des Aktienportfolios (gemäß PCAF-Standard) belief sich zum Stichtag 31.12.2025 auf 29,1 Tonnen CO₂-Äquivalente je investierter Million Euro. Das entspricht einer Reduktion um 40,6% gegenüber dem Referenzwert von 2021 (49 Tonnen CO₂e) – und liegt damit deutlich unter dem Zwischenziel für 2025 (Reduktion um 20%).

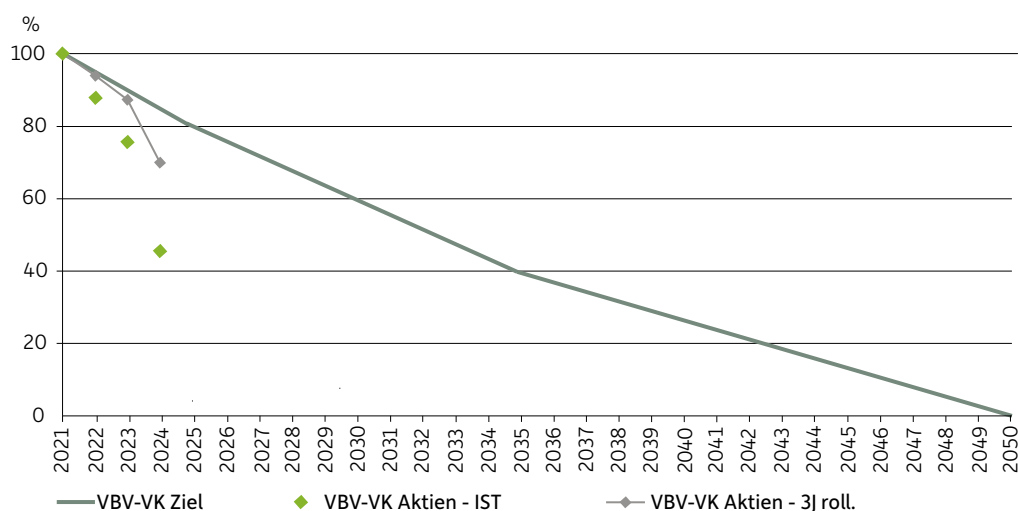


Abbildung 32: Dekarbonisierungspfad des VK-Aktienportfolios

Auch für das Unternehmensanleihenportfolio wurde 2021 als Referenzjahr definiert. Der THG-Fußabdruck (Scope 1 und 2) belief sich zum 31.12.2025 auf 37,3 Tonnen CO₂-Äquivalente je investierter Million Euro. Das bedeutet eine

Reduktion um 37,8% gegenüber dem Referenzwert von 2021 (60 Tonnen CO₂e) – und somit ebenfalls eine klare Unterschreitung des Zwischenziels für 2025 (Reduktion um 20%).

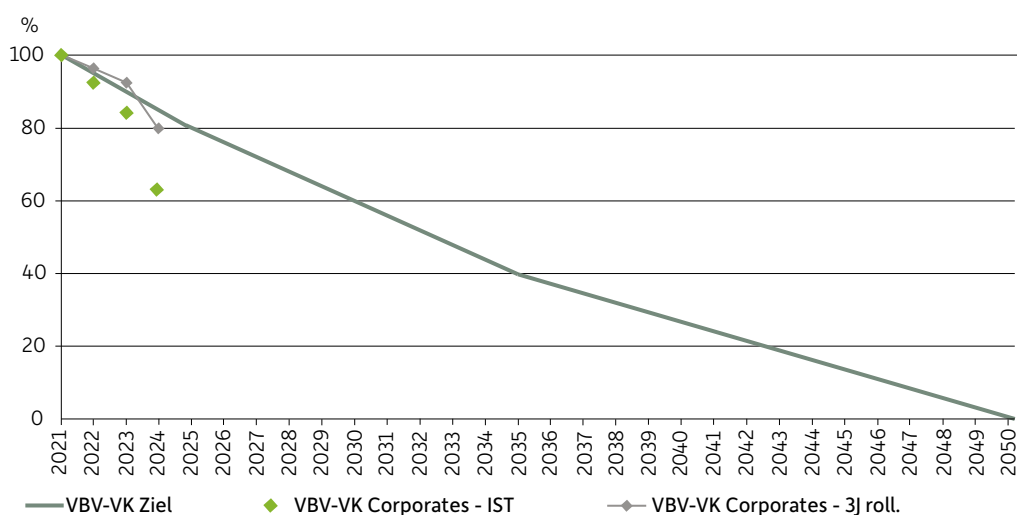


Abbildung 33: Dekarbonisierungspfad des VK-Unternehmensanleihenportfolios



DEKARBONISIERUNGSZIELE DER PENSIONS-KASSE

Der THG-Fußabdruck (Scope 1 und 2) des Aktienportfolios (gemäß PCAF-Standard) belief sich zum Stichtag 31.12.2025 auf 23,6 Tonnen CO₂-Äquivalente je investierter Million

Euro. Damit lag der THG-Fußabdruck um 76,8% unter dem Referenzwert von 2019 (102 Tonnen CO₂e) – und 46,8 Prozentpunkte unter dem Zwischenziel für 2025 (Reduktion um 30%).

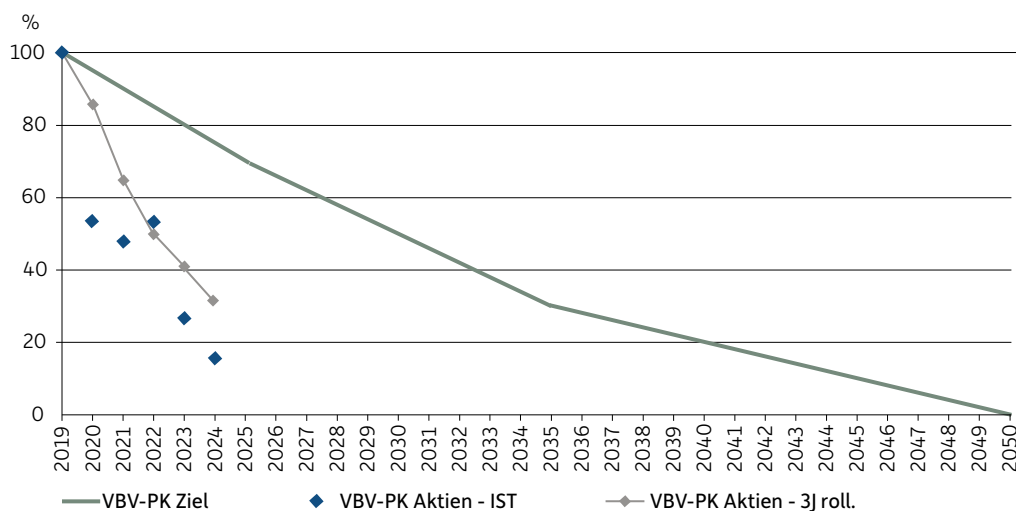


Abbildung 34: Dekarbonisierungspfad des PK-Aktienportfolios

Bei den Unternehmensanleihen lag der THG-Fußabdruck (Scope 1 und 2) zum 31.12.2025 bei 62,1 Tonnen CO₂-Äquivalente je investierter Million Euro. Gegenüber dem Referenzwert von 2020 (151 Tonnen CO₂e) entspricht das

einer Reduktion von 59% – und damit einer Unterschreitung des Zwischenziels für 2025 (Reduktion um 30%) um 29 Prozentpunkte.

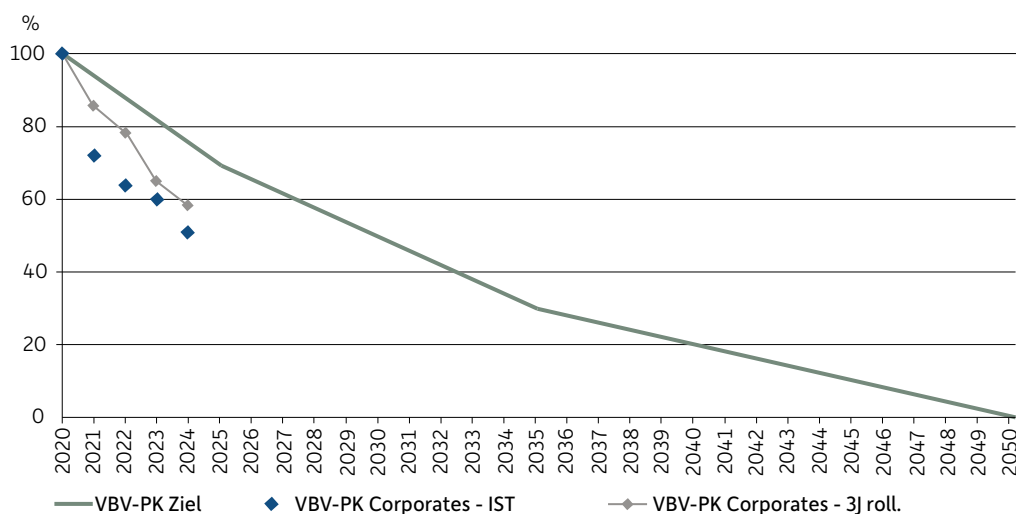


Abbildung 35: Dekarbonisierungspfad des PK-Unternehmensanleihenportfolios

VBV IN ALLEN PORTFOLIOS MEHR ALS NUR AUF KURS

Die Dekarbonisierungspfade der VBV sind darauf ausgerichtet, die THG-Emissionen in den Aktien- und Unternehmensanleihenportfolios beider Gesellschaften bis 2050 auf Netto-Null zu bringen. Diese Zielsetzung entspricht dem aktuellen Stand der Klimawissenschaft: Eine Netto-Treibhausgasneutralität bis spätestens 2050 ist erforderlich, um das Ziel des Pariser Klimaabkommens zu erreichen.

Die bislang erzielten Reduktionen der finanzierten Emissionen in den Portfolios der VBV übertreffen die jeweiligen Zwischenziele deutlich. Ein wesentlicher Treiber dieser Reduktion war die konsequente Umsetzung des nachhaltigen Kriterienkatalogs bzw. der Veranlagungsgrundsätze, insbesondere im Hinblick auf den Ausstieg aus fossilen Energieträgern.

KLIMABEZOGENE DATEN ZU DEN PORTFOLIOS

Die Berechnung und Veröffentlichung des CO₂-Fußabdrucks (Scope-1- und Scope-2-Daten) im Rahmen von Scope 3.15 erfolgt gemäß dem „Global GHG Accounting and Reporting

Standard for the Financial Industry“ von PCAF (Partnership for Carbon Accounting Financials).

Die aktuelle und mittlerweile dritte Version dieses Standards (Dezember 2025) umfasst zehn Anlageklassen, die für die VBV das sogenannte analysierbare Portfolio zum 31.12.2025 bilden:

- Börsennotierte Aktien und Unternehmensanleihen
- Geschäftskredite und nicht börsennotierte Aktien
- Projektfinanzierung
- Gewerbliche Immobilien
- Hypotheken
- Kfz-Kredite
- Staatsanleihen
- weitere Finanzierungen der öffentlichen Hand
- Finanzierungen mit festgelegtem Finanzierungszweck
- Verbriefungen und strukturierte Produkte

Die VBV wird die Ende 2025 neu eingeführten Anlageklassen je nach Relevanz und Datenverfügbarkeit in die künftige Berichterstattung aufnehmen.



Materialeinsatz

Relevanz und Auswirkungen

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

Der Papierverbrauch der VBV belief sich im Jahr 2025 auf rund 515.600 Blatt Kopierpapier sowie etwa 5,5 Millionen Blatt für Aussendungen (inklusive Kuverts), was einem Materialgewicht von ca. 30 Tonnen entspricht.

Konzepte zur Reduktion des Papierverbrauchs

Um den Papierverbrauch zu reduzieren, gibt es zwei grundlegende Ansatzpunkte: Zum einen die

Weiterentwicklung der Automatisierung und Digitalisierung interner Prozesse, zum anderen die verstärkte Nutzung digitaler – und damit papierloser – Kommunikation mit den Berechtigten und Kund:innen.

Seit 2021 können bei der VBV-Vorsorgekasse Ansprüche digital statt wie zuvor mittels Papierformular geltend gemacht werden. Dieser Digitalisierungsschritt hat maßgeblich zur Reduktion des Papierverbrauchs beigetragen. Die Maßnahme hat zugleich die Attraktivität unseres Onlineservice Meine VBV weiter erhöht. Die Nutzerzahlen sind die letzten Jahre erfreulicherweise stetig gestiegen (siehe „Registrierte Personen bei Meine VBV“ auf S. 80).

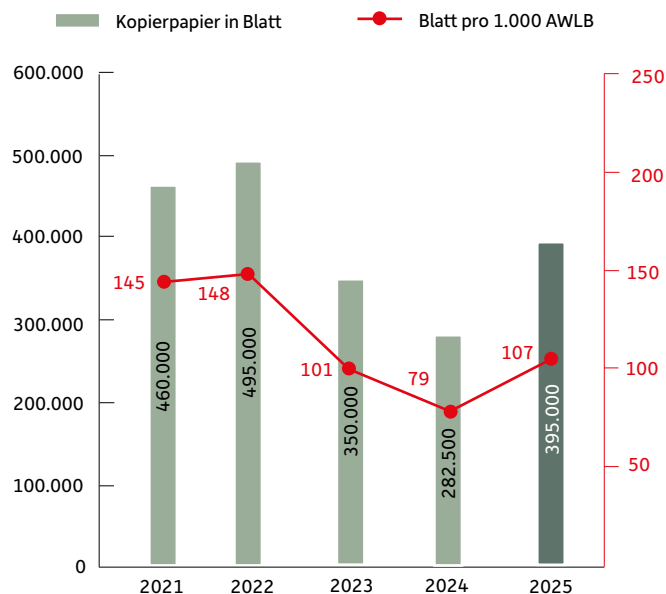
Entwicklung des Papierverbrauchs

Der Verbrauch an Kopierpapier ist 2025 im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen. Dies ist auf verstärkten anlassbezogenen Informationsbedarf in der Pensionskasse zurückzuführen. Pro Mitarbeiter:in (MA) wurden 2025 1.985 Blatt Kopierpapier verbraucht, pro 1.000 Anwartschafts- und Leistungsberechtigte (AWLB) waren es 107 Blatt.

	2021	2022	2023	2024	2025
Kopierpapier in Blatt	460.000	495.000	350.000	282.500	395.000
Veränderung zum VJ in %	- 12,4%	+ 7,6%	- 29,3%	- 19,3%	+ 39,8%
Blatt pro MA	2.570	2.750	1.813*	1.464	1.985
Blatt pro 1.000 AWLB	145*	148*	101	79	107

* Richtigstellung von Information aus früherem Berichtszeitraum: Korrektur eines Datenfehlers

Tabelle 32: Entwicklung des Kopierpapierverbrauchs



Um Umwelt und Ressourcen zu schonen, setzt die VBV-Gruppe seit Jahren auf den Einsatz von Recyclingpapier. Unsere Beschaffungspolicy 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.

Das nachhaltigste Papier ist jedoch jenes, das gar nicht erst produziert werden muss. Vor diesem Hintergrund verfolgt die VBV-Gruppe das Ziel, den Papierbedarf – insbesondere für verpflichtende Kundeninformation und Aussendungen – weiter zu reduzieren.

Abbildung 36: Entwicklung des Kopierpapierverbrauchs absolut und relativ

	2021	2022	2023	2024	2025
Papier in Blatt	6.813.683	5.330.481	4.398.881	4.491.979	5.582.688
Veränderung zum VJ in %	- 16,4%	- 21,8%	- 17,5%	+ 2,1%	+ 24,3%
Blatt pro 1.000 AWLB	2.142*	1.595*	1.267*	1.252	1.513

* Richtigstellung von Information aus früherem Berichtszeitraum: Korrektur eines Datenfehlers

Tabelle 33: Entwicklung des Papierbedarfs für Aussendungen

Seit 2020 werden Informationen über die Beitrags- und Kapitalentwicklung in der VBV-Pensionskasse aufgrund einer geänderten Rechtslage in elektronischer Form zugestellt. Durch die BMSVG-Novelle Ende 2024 müssen Kontoinformationen seit 2025 auch in der Vorsorgekasse nur noch auf ausdrücklichen Wunsch postalisch versendet werden. Im Jahr 2025 ist die Zahl der Aussendungen infolge der Information der Anwartschaftsberechtigten über diese Änderung vorübergehend deutlich angestiegen. Ab 2026 wird aufgrund der gesetzlichen Änderung ein signifikanter Rückgang des Papierbedarfs für Aussendungen erwartet.

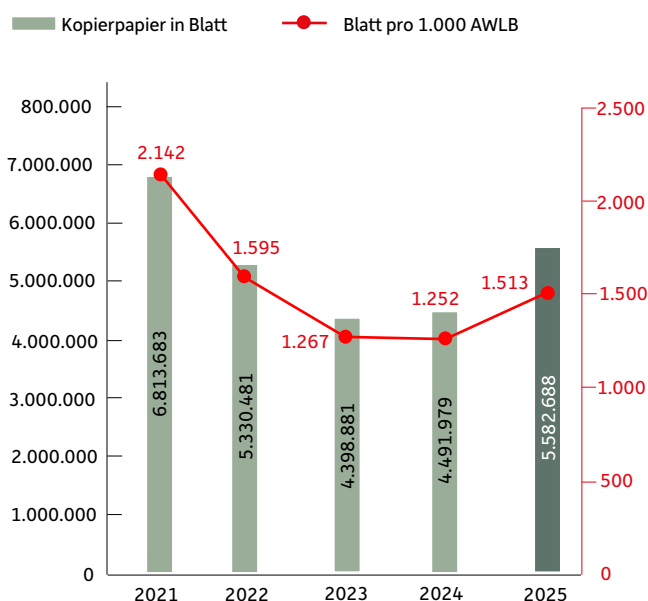


Abbildung 37: Entwicklung des Papierbedarfs für Aussendungen absolut und relativ

Registrierte Personen bei Meine VBV

Seit nun bereits acht Jahren bieten wir unseren Anwartschafts- und Leistungsberechtigten (AWLB) die Möglichkeit, ihre Kontoinformationen über das

Onlineservice Meine VBV abzurufen sowie uns über diesen Kanal schnell und unkompliziert zu kontaktieren. Je mehr Berechtigte von dieser Option Gebrauch machen, desto mehr können wir die Zahl der Postsendungen und damit auch den Papierverbrauch reduzieren.

	2021	2022	2023	2024	2025
Registrierte Personen	552.369	742.835	938.045	1.155.150	1.597.755
Veränderung zum VJ in %	+ 23,1%	+ 34,5%	+ 26,3%	+ 23,1%	+ 38,3%
Anteil an AWLB	17,4%*	22,2%*	27,0%	32,2%	43,3%

* Richtigstellung von Information aus früherem Berichtszeitraum: Korrektur eines Datenfehlers

Tabelle 34: Entwicklung registrierte Personen bei Meine VBV

Wir arbeiten laufend daran, die Anzahl der Nutzer:innen des Onlineservice zu steigern und noch mehr Personen auf diesem Weg zu erreichen. Über die gesamte VBV-Gruppe (Pensionskasse und Vorsorgekasse) waren mit Jahresende 2025 1.597.755⁶ Berechtigte im Onlineservice registriert.

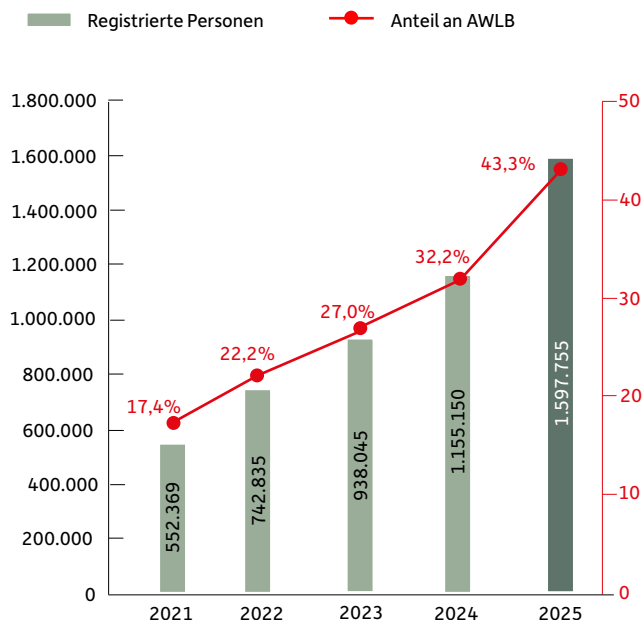


Abbildung 38: Entwicklung registrierte Personen bei Meine VBV

⁶ Der höhere Wert im Vergleich zu jenem auf Seite 7 ergibt sich dadurch, dass jene Personen, die sowohl bei der Pensionskasse als auch bei der Vorsorgekasse ein Konto haben, in diesem Fall doppelt gezählt werden.

Abfallmanagement

Relevanz und Auswirkungen

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

Österreich verfügt über ein gut entwickeltes Abfallwirtschaftssystem. Dennoch bleiben eine konsequente Abfallvermeidung und die Schließung von Materialkreisläufen zentrale Ziele einer nachhaltigen Ressourcenbewirtschaftung. Auch Unternehmen sind gefordert, durch einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen zur Reduktion von Abfällen und zur Stärkung der Kreislaufwirtschaft beizutragen.

In der VBV-Gruppe fallen – etwa im Vergleich zu Unternehmen der produzierenden Industrie – geringe Abfallmengen an. Dementsprechend wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse keine Auswirkungen, Chancen oder Risiken als wesentlich bewertet. Die VBV verfolgt im Rahmen ihres Umweltmanagementsystems dennoch einen verantwortungsvollen Umgang mit betrieblichen Ressourcen und setzt Maßnahmen zur Abfallvermeidung. So werden beispielsweise gebrauchte, aber noch funktionstüchtige IT-Geräte und Büromöbel weiterverwendet oder extern weitergegeben, um deren Nutzungsdauer zu verlängern und Abfall zu vermeiden.

Maßnahmen zur Förderung der Kreislaufwirtschaft

Der in büroüblichen Mengen anfallende haushaltsähnliche Abfall wird getrennt gesammelt, von der Müllabfuhr der Stadt Wien abgeholt und nach den Standardverfahren des Abfallentsorgers behandelt (Verbrennung, Recycling, Kompostierung usw.). Das in büroüblichen Mengen anfallende und getrennt gesammelte Altpapier wird dem Recycling zugeführt. Glas, Getränkekartons, Metall und Verpackungen aus Kunststoff werden ebenfalls in Behältern getrennt gesammelt und in Tonnen entleert, damit sie dem Recycling zugeführt werden können.

Das Getränkelager besteht aus Mehrweg-Pfandflaschen. Mit der Einführung des Einwegpfands in Österreich wurde zusätzlich eine Sammelmöglichkeit für Einweg-Kunststoffflaschen und Getränkedosen eingerichtet. Die gesammelten Gebinde werden regelmäßig retourniert; der Pfanderlös wird am Jahresende an eine karitative Organisation gespendet.

Leere Druckerpatronen werden in der VBV gesammelt und vom Hersteller zur Wiederaufbereitung abgeholt. Funktionsfähige elektronische Geräte sowie aussortierte Möbel werden – sofern sich Abnehmer:innen finden – an Mitarbeitende oder an karitative Einrichtungen weitergegeben, um ihre Nutzungsdauer zu verlängern.

Elektronische Altgeräte, die nicht weiterverwendet werden können, werden dem Demontage- und Recycling-Zentrum Wien (DRZ Wien) zur fachgerechten Entsorgung übergeben. Die seit 2025 bestehende Zusammenarbeit mit dem DRZ Wien gewährleistet eine nachvollziehbare und fachgerechte Behandlung der Altgeräte.

Im DRZ Wien werden die Geräte zunächst geprüft und anschließend demontiert sowie in ihre Bestandteile zerlegt. Wiederverwendbare Komponenten werden – sofern technisch und wirtschaftlich sinnvoll – einer weiteren Nutzung zugeführt. Andere Materialien werden sortenrein getrennt und dem Recycling zugeführt. Auf diese Weise wird sowohl eine gesetzeskonforme Entsorgung sichergestellt als auch die Rückführung geeigneter Rohstoffe in bestehende Wertstoffkreisläufe ermöglicht.

Als sozialökonomischer Betrieb bietet das DRZ Wien zudem langzeitarbeitslosen Menschen Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten und leistet damit einen zusätzlichen gesellschaftlichen Beitrag. Geräte und Materialien, die nicht aufbereitet werden können, werden an die Saubermacher AG zur ordnungsgemäßen und sortenreinen Weiterverarbeitung übergeben. Dadurch wird eine transparente und fachgerechte Abfallbehandlung entlang der gesamten Entsorgungskette gewährleistet.

Abfalldaten

Im Jahr 2025 sind am Standort Wien 28 Kilogramm gefährlicher Elektro-Abfall und 174 Kilogramm nicht gefährlicher Elektro-Abfall angefallen. In Tabelle 35 sind nur jene Abfallarten angeführt, deren Masse mit zufriedenstellender Genauigkeit erfasst werden kann. Sie werden von externen Entsorgungsdienstleistern übernommen und fachgerecht entsorgt, rezykliert oder aufbereitet.

Abfallart	2021	2022	2023	2024	2025
Gefährlicher Elektro-Abfall	0,50	0,41	0,08	0,24	0,03
Nicht gefährlicher Elektro-Abfall	0,68	0,01	0,00	0,18	0,17
Feuerlöscher	n.v.	n.v.	n.v.	0,11	0,00
Festplatten	n.v.	n.v.	n.v.	0,30	0,00
Sperrmüll	0,69*	0,13*	3,48*	2,31*	1,02
Altholz gemischt	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	2,14
Flachglas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,18
Gesamte Abfallmenge	1,87	0,55	3,56	3,14	3,54
Abfall pro MA in kg	10,43	3,06	19,67	16,29	17,80

* Schätzwerte

Tabelle 35: Entwicklung Abfallaufkommen in Tonnen



Ergänzende Angaben zu Umweltthemen

Die Themen Biodiversität und Wasser wurden im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse im Hinblick auf die direkten Auswirkungen der VBV sowie auf etwaige Risiken und Chancen für das Unternehmen als nicht wesentlich bewertet. IROs in der Veranlagung sind davon ausgenommen. Im Rahmen des ISO-zertifizierten Umweltmanagementsystems gemäß EMAS und der Berichterstattung gemäß VSME-Standard stellen die folgenden Daten jedoch verpflichtend offenzulegende Indikatoren dar.

Biodiversität

Die VBV ist in einem Bürogebäude im Stadtgebiet des zweiten Wiener Gemeindebezirks eingemietet und verfügt darüber hinaus über eine Registrierungsadresse in Luxemburg. Beide Standorte befinden sich weder in einem Gebiet mit schutzbedürftiger Biodiversität noch in unmittelbarer Nähe eines solchen Gebiets.

Wasser

Der Wasserbedarf der VBV entsteht durch die Nutzung der sanitären Anlagen (exkl. Duschen), die Reinigung, die Küchennutzung und den Bedarf an Trinkwasser. Da die tatsächliche Wasserentnahme nicht gemessen werden kann, wurde eine Schätzung vorgenommen. Als Grundlage wurde ein durchschnittlicher Wasserbedarf von 65 Litern pro Mitarbeitenden und Werktag angenommen.⁷ Unter Berücksichtigung der Homeoffice-Tage, wurde der Wasserbedarf für jene Personen berechnet, die an der Umfrage zu den Anfahrtswegen der Mitarbeitenden teilgenommen haben. Dieser Bedarf wurde anschließend auf die gesamte Belegschaft hochgerechnet.

	Wasserentnahme in m ³
Alle Standorte	1.665
Standorte in Gebieten mit Wasserknappheit	-

Tabelle 36: Wasserkennzahlen

⁷ Quelle: Wasserverbrauch und Wasserbedarf (Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft, 2012)



Nachhaltigkeitsprogramm

Handlungsfeld Umwelt & Klima

ZIELE UND GEPLANTE MASSNAHMEN

Legende

Neu	1	
planmäßig in Umsetzung	2	
erledigt/abgeschlossen	3	
verzögert sich	4	
nicht erreicht	5	
geplant	6	
verschoben/eingestellt	7	

Themenbereich	SDGs	Ziel	Bis	Maßnahme	Status
Grüne Investments	7.2, 7.a, 9.1, 9.4, 13.1, 13.2	Der Anteil grüner Investments im Anleihenportfolio soll auf 15% (PK) bzw. 20% (VK) erhöht werden.	2030	Investments, beispielsweise in Anleihen im Bereich der Energietransition sowie in Green Bonds	1 NEU - nächstes Zwischenziel
		Der Anteil grüner Investments im Infrastrukturportfolio soll auf 45% (PK) bzw. 20% (VK) erhöht werden.	2030	Investments, beispielsweise in klimabezogene Infrastruktur wie erneuerbare Energien und Transitionslösungen	1 NEU - nächstes Zwischenziel
Klimaschutz		Entwicklung eines am Pariser Klimaziel ausgerichteten THG-Reduktionspfades (exkl. Scope 3.15 aus Veranlagung)	2026	Analyse des aktuellen Status und Ausarbeitung entsprechender Maßnahmen.	2 Die Berechnung des CCF gemäß GHG Protocol als Grundlage ist erfolgt.
		Reduktion der mit den Dienstreisen verbundenen THG-Emissionen	2024	Car-Policy und Anschaffung von E-Autos als Dienst-Kfz der VBV-Gruppe (Pool-Autos)	7 Wurde geprüft; die Entscheidung ist gegen Pool-Autos gefallen.
Klimaschutz in der Veranlagung	13.1, 13.2	75% der Portfoliounternehmen des Aktien- und Unternehmensanleihenportfolios sollen bis 2035 THG-Reduktionsziele festgelegt haben. Das Zwischenziel für 2030 liegt bei 60%.	2030	Engagement bei Fondsmanagern	1 NEU - nächstes Zwischenziel
		PK: Reduktion des relativen CO ₂ -Fußabdrucks des Aktienportfolios (Scope 1 + 2 gemäß PCAF) um 50% im Vergleich zu 2019 VK: Reduktion des relativen CO ₂ -Fußabdrucks des Aktienportfolios (Scope 1 + 2 gemäß PCAF) um 40% im Vergleich zu 2021	2030	Produkte gemäß Klimastrategie bzw. Kriterienkatalog selektieren sowie gezielte Dekarbonisierungsstrategien ein- und umsetzen	1 NEU - nächstes Zwischenziel
		PK: Reduktion des relativen CO ₂ -Fußabdrucks der Unternehmensanleihen (Scope 1 + 2 gemäß PCAF) um 50% im Vergleich zu 2020 VK: Reduktion des relativen CO ₂ -Fußabdrucks der Unternehmensanleihen (Scope 1 + 2 gemäß PCAF) um 40% im Vergleich zu 2021	2030	Produkte gemäß Klimastrategie bzw. Kriterienkatalog selektieren sowie gezielte Dekarbonisierungsstrategien ein- und umsetzen	1 NEU - nächstes Zwischenziel
		Strategisches Veranlagungs-Oberziel: Ziel ist, das gesamte Investmentportfolio bis 2030 auf einen wissenschaftsbasierten Emissionspfad auszurichten und durch die sukzessive Reduktion der THG-Emissionen bis 2050 Treibhausgasneutralität zu erreichen.	2030	Veranlagen gemäß Transitionsstrategien, Paris-Aligned-Index-Strategien und Kriterienkatalog bzw. Ausschlusskriterien	2 Siehe Beschreibung der Fortschritte in den Klimaberichten
		VK: Entwicklung und Offenlegung quantitativer Ziele zur Biodiversität in der Veranlagung im Rahmen der Verpflichtungen aus dem Finance for Biodiversity Pledge.	2026	Regelmäßige Teilnahme an den Arbeitsgruppen der Finance for Biodiversity Foundation sowie Workshop mit externer Expertise	1 NEU

ABGESCHLOSSENE ZIELE UND MASSNAHMEN 2025

Themenbereich	SDGs	Ziel	Bis	Maßnahme	Status
Klimaschutz in der Veranlagung		100% der Portfoliounternehmen des Aktienportfolios sollen bis 2040 THG-Reduktionsziele festgelegt haben. Das Zwischenziel für 2025 liegt bei 50%.	2025	Engagement bei Fondsmanagern	3 Zwischenziel erreicht; Anteil per 31.12.2025: PK: 56,6% VK: 61,7%.
	13.1, 13.2	PK: Reduktion des relativen CO ₂ -Fußabdrucks des Aktienportfolios (Scope 1 + 2 gemäß PCAF) um 30% im Vergleich zu 2019 VK: Reduktion des relativen CO ₂ -Fußabdrucks des Aktienportfolios (Scope 1 + 2 gemäß PCAF) um 20% im Vergleich zu 2021	2025	Produkte gemäß Transitionsstrategie/ bzw. Kriterienkatalog selektieren sowie gezielte Dekarbonisierungsstrategien ein- und umsetzen	3 Zwischenziel erreicht; Status per 31.12.2025: PK: Reduktion um 76,8% VK: Reduktion um 40,6%
		PK: Reduktion des relativen CO ₂ -Fußabdrucks der Unternehmensanleihen (Scope 1 + 2 gemäß PCAF) um 30% im Vergleich zu 2020 VK: Reduktion des relativen CO ₂ -Fußabdrucks der Unternehmensanleihen (Scope 1 + 2 gemäß PCAF) um 20% im Vergleich zu 2021	2025	Produkte gemäß Transitionsstrategie/ bzw. Kriterienkatalog selektieren sowie gezielte Dekarbonisierungsstrategien ein- und umsetzen	3 Zwischenziel erreicht; Status per 31.12.2025: PK: Reduktion um 59% VK: Reduktion um 37,8%
Grüne Investments	7.2, 7.a, 9.1, 9.4, 13.1, 13.2	Der Anteil von Investments in die Energiewende soll auf 10% (PK) bzw. 20% (VK) des Investmentportfolios erhöht werden.	2025	Investments, beispielsweise in klimabezogene Infrastruktur, Aktien im Bereich der Energietransition, Green Buildings sowie Green Bonds	5 Zwischenziel nicht erreicht; Status per 31.12.2025: PK: 6,7% VK: 17,2%
Biodiversität in der Veranlagung	14.1, 14.2, 14.7, 15.1, 15.2, 15.5, 15.a, 15.b	VK: Entwicklung und Offenlegung von Monitoring-Zielen zur Biodiversität in der Veranlagung im Rahmen der Verpflichtungen aus dem Finance for Biodiversity Pledge.	2025	Regelmäßige Teilnahme an den Arbeitsgruppen der Finance for Biodiversity Foundation	3 Monitoring-Ziele wurden gesetzt
				Workshop mit externer Expertise (WWF)	3 Workshop wurde abgehalten; ein weiterer folgt im Jahr 2026
Kreislaufwirtschaft	12.5	Bessere Recyclingquote erreichen (Pfand)	2025	Anreiz zur optimierten Pfandrückgabe setzen (Spendenaktion)	3 Wurde eingeführt und bleibt als laufende Maßnahme bestehen

Mitarbeitende & Soziales



Unser Zugang

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

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

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

Grundlagen der Personalpolitik

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

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

Der Bereich Human Resources (HR) versteht sich als aktiver Entwicklungspartner – für Führungskräfte ebenso wie

für Mitarbeitende. HR begleitet Veränderungsprozesse, unterstützt die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur und gestaltet Rahmenbedingungen mit.

TEAMGEIST UND MITBESTIMMUNG

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

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

Organisation und Aufgaben des Personalmanagements

Das Personalmanagement der VBV ist in der Holding im Ressort des Vorstandsvorsitzenden angesiedelt. Es verantwortet sowohl strategische als auch operative Aufgaben – darunter Recruiting, Personalentwicklung, Organisationsentwicklung, Employer Branding, Personaladministration, vorbereitende Lohnverrechnung und Personalcontrolling. Aktuell arbeiten neben der HR-Leiterin vier Mitarbeiter:innen im Bereich HR, ergänzt durch eine Kollegin in der VBV-Vorsorgekasse.

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

Nachhaltigkeit im Personalbereich zeigt sich auch in ressourcenschonenden, digitalen Prozessen sowie in einer Arbeitsorganisation, die auf Stabilität, Verlässlichkeit und Anpassungsfähigkeit ausgerichtet ist. Die niedrige

Fluktuation verdeutlicht, dass viele Mitarbeitende der VBV über Jahre hinweg verbunden bleiben – ein Zeichen für ein gelebtes Miteinander auf Augenhöhe.

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

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

Gesellschaftliche Verantwortung

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

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

Mitarbeitende der VBV haben die Möglichkeit, sich im Rahmen von Corporate Volunteering für soziale oder ökologische Anliegen zu engagieren. Im Berichtsjahr fanden sieben Corporate-Volunteering-Aktionen mit insgesamt 22 Teilnahmen statt. Dabei wurden 27,5 Personenstunden eingebracht, die als reguläre Arbeitszeit gewertet wurden.

Einen besonderen Fokus legt die VBV-Gruppe bei ihrem gesellschaftlichen Engagement auf Diversität, Gerechtigkeit und Inklusion (DEI). Wir verstehen Vielfalt nicht nur als gesetzliche Pflicht, sondern als Bestandteil unserer Haltung – nach innen wie außen. Seit 2024 ist die VBV Mitglied der Diversity Allianz und baut die interne wie externe Kommunikation zu DEI-Themen schrittweise aus. Wie dieser Zugang konkret in Strukturen, Maßnahmen und Bewusstseinsbildung übersetzt wird, ist im Abschnitt „Vielfalt und Chancengleichheit“ (S. 100) erläutert.

Wahrung grundlegender Rechte

Die Rechte der Mitarbeitenden sind durch das österreichische Arbeits- und Sozialrecht umfassend geschützt. Dazu zählen unter anderem das Recht auf körperliche Unversehrtheit, auf Vereinigungsfreiheit, Gleichbehandlung sowie der Schutz vor Ausbeutung und Diskriminierung. Vor diesem Hintergrund ist es nicht ungewöhnlich, dass im Berichtsjahr 2025, wie schon im Vorjahr, keine schwerwiegenden Vorfälle im Zusammenhang mit der Verletzung grundlegender Rechte festgestellt wurden. Es fielen auch keine Geldbußen, Sanktionen oder Schadenersatzzahlungen in diesem Zusammenhang an.

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

Auch sieht sich die VBV in der Pflicht, die Daten ihrer Kund:innen sowie Leistungs- und Anspruchsberechtigten besonders zu schützen. Ein potenzieller Verlust personenbezogener Daten – etwa durch externe Angriffe – würde nicht nur zu rechtlichen Konsequenzen führen, sondern auch das Vertrauen in die Organisation beeinträchtigen. Daher werden Sicherheitsmaßnahmen im IT-Bereich laufend überprüft und weiterentwickelt.

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

Beschäftigung und Arbeitgeberqualität

Relevanz und Auswirkungen

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

Die VBV reagiert auf diese Entwicklungen frühzeitig mit strategischen Maßnahmen. Für ihre 199 Mitarbeitenden, die einen großen Teil ihres Alltags im Arbeitsumfeld verbringen, möchte sie eine Arbeitgeberin sein, die Verlässlichkeit, Gestaltungsräume und Entwicklungsmöglichkeiten bietet – auch im Sinne einer fairen Balance zwischen Berufs- und Privatleben. Grundlage dafür ist eine wertschätzende Unternehmenskultur, die individuelle Lebensrealitäten anerkennt und eine langfristige Zusammenarbeit fördert.

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

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

Arbeitgeberattraktivität und Rahmenbedingungen

FRINGE BENEFITS

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

Die zentrale Lage im zweiten Wiener Gemeindebezirk und die gute Anbindung an den öffentlichen Verkehr machen den Arbeitsplatz zudem gut erreichbar. Regelmäßig organisierte Mitarbeiter:innenevents – wie Laufevents und sportliche Aktivitäten oder ein „Vorstandschat im Grünen“ auf der Summerstage am Donaukanal – fördern das Gemeinschaftsgefühl.

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

Seit 2025 erhalten alle Mitarbeitenden der VBV-Gruppe das Jobticket – entweder die Jahreskarte der Wiener Linien oder einen Zuschuss zum Klimaticket in Höhe der Jahreskarte. Alternativ wird den Mitarbeitenden angeboten, diesen Betrag in die Pensionskasse umzuleiten und somit für später vorzusorgen. Darüber hinaus können Mitarbeitende seit 2025 auch das Jobrad-Modell nutzen.

VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

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

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

Nachfolgend sind ausgewählte Maßnahmen angeführt, die bisher im Rahmen des Audits berufundfamilie umgesetzt wurden:

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

- Mehrere Vorträge zu Elternschaft und Pflege
- Bereitstellung einer Plattform mit vielen hilfreichen Links und Angeboten für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie für die Pflege von Angehörigen
- die Möglichkeit, dem HR-Bereich private Notfallkontakte bekanntzugeben
- Unterstützung bei Langzeitkrankenständen, beispielsweise durch die Möglichkeit einer Wiedereingliederungsteilzeit

KARENZ

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

Im Berichtszeitraum waren acht unserer Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter in Karenz. Ein Mitarbeiter nahm im Berichtsjahr den sogenannten Papamonat – eine einmalige Arbeitsfreistellung unmittelbar nach der Geburt eines Kindes – in Anspruch. Die Angaben zur Anzahl der Karenzen in der folgenden Tabelle sind stichtagsbezogen, daher scheinen drei Mütterkarenzen und die Väterkarenz des Jahres 2025 nicht auf.

	2023			2024			2025		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Anzahl Mitarbeitende per 31.12. (Personenanzahl)	114	67	181	122	71	193	124	75	199
Mitarbeitende in Karenz (Personenzahl)*	5	0	5	5	0	5	5	0	5
Mitarbeitende in Karenz (Anteil)*	4%	0%	3%	4%	0%	3%	4%	0%	3%

* zum Stichtag 31.12.; exklusive Papa-Monat

Tabelle 37: Inanspruchnahme der Elternkarenz differenziert nach Geschlecht

HOMEOFFICE

Homeoffice ist spätestens seit der Corona-Pandemie ein fixer Bestandteil der Arbeitskultur der VBV. Auf Basis einer Betriebsvereinbarung können bis zu 60% der Arbeitszeit im Homeoffice erbracht werden. Die Regelung wird von Mitarbeitenden wie Führungskräften gut angenommen, da sie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beiträgt und Wegzeiten reduziert. Inzwischen finden auch viele Termine hybrid oder online statt. Im Jahr 2025 leisteten die Mitarbeitenden der VBV im Durchschnitt 74,7 Arbeitstage im Homeoffice.

Zur Sicherstellung des Teamzusammenhalts wurde in vielen Bereichen ein wöchentlicher Teambürotag mit persönlicher Anwesenheit und einem Team-Jour-Fixe eingeführt.

NEUE ARBEITSWELTEN

Im Sommer 2024 wurden die neugestalteten Lounges in Betrieb genommen. Sie dienen seither als zentrale Begegnungsräume für den informellen Austausch. Die Gestaltung unterstützt bereichsübergreifende Zusammenarbeit und wird fortlaufend an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden angepasst.

Der Bereich HR arbeitet schwerpunktmäßig am Bereich Digitalisierung. Für Schulungsmaßnahmen stehen auch E-Learnings zur Verfügung.

Beschäftigtenbindung und Feedbackkultur

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

„GREAT PLACE TO WORK“

Seit 2019 nimmt die VBV-Gruppe regelmäßig an der unabhängigen Befragung durch das Unternehmen Great Place to Work (GPTW) teil.

Die letzte GPTW-Befragung fand im Jänner 2025 mit Rückblick auf das Jahr 2024 statt. Sie bestätigte die hohe Zufriedenheit mit weiter steigender Tendenz.

So stimmten 90% der Mitarbeitenden der Aussage „Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz“ zu. Über alle Fragen hinweg ergab sich eine Zustimmung von 77%. Damit ist die VBV-Gruppe ein „Certified Great Place to Work“. Aufgrund des sehr guten Ergebnisses hat die VBV-Gruppe überdies noch die Auszeichnung „Best Workplaces Austria“ erhalten, die nur den Top 10% der befragten Unternehmen zuteilwird.

Gleichzeitig haben die Mitarbeitenden im Rahmen der Befragung auch manches kritisiert. Das Ergebnis der Befragung wurde den Führungskräften und Mitarbeitenden präsentiert. Die Kritikpunkte werden bei der Planung weiterer Maßnahmen berücksichtigt.

MITARBEITER:INNENORIENTIERUNGSGESPRÄCHE

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

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

Zur Strukturierung und Dokumentation wird ein standardisiertes MOG-Formular verwendet. Die festgehaltenen Vereinbarungen werden an den Bereich HR weitergeleitet. Dieser stellt sicher, dass die Gespräche mit allen Mitarbeitenden geführt werden.

AUSTAUSCH ZWISCHEN FÜHRUNG UND MITARBEITENDEN

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

Das Vorstandsteam informiert regelmäßig über strategische Themen, Projekte und relevante Ereignisse – unter anderem per E-Mail, im virtuellen Format „Chat mit dem Vorstand“, das etwa alle sechs Wochen stattfindet, sowie einmal

jährlich persönlich im Rahmen des „Vorstandschats im Grünen“. An diesem offenen Gesprächsformat nehmen in der Regel mehr als 110 Mitarbeitende teil. Es bietet die Möglichkeit, Fragen zu stellen, Rückmeldungen zu geben und Anregungen einzubringen.

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

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

Personalaufbau und -entwicklung

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

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

EINSTELLUNG, EINFÜHRUNG UND EINSCHULUNG

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

Nach dem Auswahlprozess folgt ein strukturierter Onboarding-Prozess. Bereits am ersten Arbeitstag erhalten neue Mitarbeitende eine digitale Willkommensmappe mit zentralen Informationen über das Unternehmen, rechtliche Rahmenbedingungen, interne Abläufe und Ansprechpersonen. Ergänzend nehmen alle neu eingetretenen Mitarbeiter:innen an einer verpflichtenden

Grundschulung teil, in der zentrale Aspekte der Arbeit in der VBV vermittelt werden. Hierbei werden auch alle Bereiche vorgestellt, was die bereichsübergreifende Zusammenarbeit von Beginn an fördert.

Für das soziale Onboarding bietet der Bereich HR zusätzlich für alle neuen Kolleg:innen ein gemeinsames Frühstück an. Die Einführungsphase erstreckt sich über mehrere Monate und kombiniert die fachliche Einschulung im jeweiligen Bereich mit einem unternehmensweiten Überblick. In interaktiven Formaten lernen die neuen Mitarbeitenden Kolleg:innen aus unterschiedlichen Teams kennen und erhalten Einblick in die vielfältigen Aufgabenbereiche der VBV-Gesellschaften.

NACHFOLGEMANAGEMENT

Angesichts des demografischen Wandels und der bevorstehenden Pensionierungen der geburtenstarken Jahrgänge gewinnt das Thema Nachfolgemanagement weiter an Bedeutung. Langjährig tätige Mitarbeitende tragen wesentlich zum Betriebsklima bei, verfügen über wertvolles Wissen und leisten einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg.

Um einem Wissensverlust – dem sogenannten „Brain Drain“ – im Zuge von Pensionierungen vorzubeugen, setzt die VBV auf eine vorausschauende Nachfolgeplanung und gezielte Maßnahmen zur Sicherung und Weitergabe von Fachwissen.

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

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

TRENNUNGSMANAGEMENT

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

Belegschaftsstruktur und Fluktuation

BELEGSCHAFTSSTRUKTUR

Mit Stand 31.12.2025 beschäftigte die VBV-Gruppe insgesamt 199 Personen. Die Gesamtbelegschaft ist im Vergleich zum Vorjahr (2024: 193 Personen) um sechs Personen gewachsen. Dieser moderate Anstieg zeigt eine stabile Entwicklung mit gezieltem Personalaufbau. Alle Mitarbeitenden sind in Österreich beschäftigt. Befristete Arbeitsverhältnisse unterliegen dem österreichischen Arbeitsrecht und basieren auf klar geregelten Beschäftigungsformen.

	2023			2024			2025		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Mitarbeitende per 31.12. (Personenzahl)	114	67	181	122	71	193	124	75	199
Vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende	66	62	128	70	65	135	73	70	143
Teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende	48	5	53	52	6	58	51	5	56
Unbefristet beschäftigte Mitarbeitende	111	65	176	120	70	190	120	75	195
Befristet beschäftigte Mitarbeitende*	3	2	5	2	1	3	4	0	4
Abrufkräfte (Personenzahl)	1	0	1	1	0	1	0	0	0

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

Tabelle 38: Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag differenziert nach Geschlecht

GESCHLECHTER- UND ALTERSSTRUKTUR

2025 waren 124 Frauen bzw. weiblich gelesene Personen und 75 Männer bzw. männlich gelesene Personen für die VBV tätig. Die Belegschaft war somit am Ende des Berichtsjahres zu rund 62 Prozent weiblich (2024: 63%). Im Berichtszeitraum sowie in den beiden vorangegangenen

Jahren waren bei der VBV keine Mitarbeitenden beschäftigt, die ihr Geschlecht als nicht-binär oder unbekannt angegeben haben. Deshalb beschränkt sich die Differenzierung nach Geschlecht in den Tabellen dieses Berichts auf Frauen und Männer.

2023

Geschlecht	Frauen			Männer			Gesamt			Frauen	Männer	Gesamt
Altersgruppe	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	Alle	Alle	Alle
Mitarbeitende (Personenzahl)	16	74	24	9	39	19	25	113	43	114	67	181
Neu eingestellte Mitarbeitende (Personenzahl)	6	6	1	4	3	1	10	9	2	13	8	21
Neu eingestellte Mitarbeitende (Anteil)**	38%	8%	4%	50%	8%	5%	42%	8%	4%	11%	12%	12%
Ausgeschiedene Mitarbeitende (Personenzahl)	6	7	3	2	4	3	8	11	6	16	9	25
Ausgeschiedene Mitarbeitende (Anteil)**	38%	10%	11%	25%	10%	15%	33%	10%	13%	14%	13%	14%

2024

Geschlecht	Frauen			Männer			Gesamt			Frauen*	Männer*	Gesamt
Altersgruppe	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	Alle	Alle	Alle
Mitarbeitende (Personenzahl)	17	76	29	7	40	24	24	116	53	122	71	193
Neu eingestellte Mitarbeitende (Personenzahl)	5	8	2	3	5	2	8	13	4	15	10	25
Neu eingestellte Mitarbeitende (Anteil)**	30%	11%	8%	38%	13%	9%	33%	11%	8%	13%	14%	13%
Ausgeschiedene Mitarbeitende (Personenzahl)	5	5	0	3	3	2	8	8	2	10	8	18
Ausgeschiedene Mitarbeitende (Anteil)**	30%	7%	0%	38%	8%	9%	33%	7%	4%	8%	12%	10%

* Korrektur aufgrund eines Darstellungsfehlers im Vorjahresbericht.

2025

Geschlecht	Frauen			Männer			Gesamt			Frauen	Männer	Gesamt
Altersgruppe	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	Alle	Alle	Alle
Mitarbeitende (Personenzahl)	16	79	29	10	42	23	26	121	52	124	75	199
Neu eingestellte Mitarbeitende (Personenzahl)	5	5	0	4	6	0	9	11	0	10	10	20
Neu eingestellte Mitarbeitende (Anteil)**	30%	6%	0%	47%	15%	0%	36%	9%	0%	8%	14%	10%
Ausgeschiedene Mitarbeitende (Personenzahl)	3	3	2	0	2	3	3	5	5	8	5	13
Ausgeschiedene Mitarbeitende (Anteil)**	18%	4%	7%	0%	5%	13%	12%	4%	10%	7%	7%	7%

** Neue Darstellung: Die Berechnung der Prozentwerte wurde an die Vorgaben des VSME-Standards angepasst. Berechnung: Anzahl der Mitarbeitenden, die in einem Jahr neu eingestellt wurden bzw. das Unternehmen verlassen haben, dividiert durch die durchschnittliche Anzahl der Mitarbeitenden in diesem Jahr. Die durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten errechnet sich aus dem Mitarbeiterstand zu Jahresbeginn plus dem Mitarbeiterstand zum Jahresende dividiert durch zwei.

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

Tabelle 39: Neu eingestellte und ausgeschiedene Mitarbeitende differenziert nach Geschlecht und Altersgruppe

Die Altersstruktur der VBV zeigt insgesamt eine robuste Verteilung mit starker Mitte und Neueinstellungen im unteren und mittleren Alterssegment.

Mit rund 61% gehören die meisten Mitarbeitenden zur Altersgruppe der 30- bis 50-Jährigen. Der Anteil der über 50-Jährigen liegt bei 26% und jener der unter 30-Jährigen bei 13%. An der Altersverteilung in der Belegschaft hat sich in den letzten drei Jahren wenig geändert.

Durch ein gezieltes Nachfolge- und Generationenmanagement versucht die VBV, den Anteil junger Mitarbeitender schrittweise zu erhöhen, um der derzeit laufenden Pensionierungswelle der Babyboomer vorausschauend zu begegnen. Die VBV befindet sich auf einem guten Weg – wird aber in den kommenden Jahren weiter gezielt in Nachwuchsgewinnung und Wissenstransfer investieren müssen, um dem demografischen Wandel dauerhaft gerecht zu werden.

FLUKTUATION

Die niedrige Fluktuationsrate der VBV gilt als Indikator für eine hohe Arbeitgeberattraktivität. Sie verdeutlicht, dass die große Mehrheit der Mitarbeitenden dem Unternehmen langfristig verbunden bleibt. Im Jahr 2025 lag die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei 11,1 Jahren. Gleichzeitig wurden im Berichtszeitraum 20 neue Mitarbeitende eingestellt, womit der personelle Ausbau der VBV-Gruppe weiter fortgesetzt wurde.

Im Jahr 2025 lag die Fluktuationsrate bei 6,6% und damit deutlich unter dem Wert des Vorjahres (2024: 9,6%⁸). Die rückläufige Tendenz ist vor allem auf eine geringere Zahl an Pensionierungen und weniger freiwillige Austritte zurückzuführen.

Die Berechnung der Fluktuationsrate erfolgt auf Basis aller im Berichtsjahr ausgeschiedenen Mitarbeitenden – unabhängig vom jeweiligen Austrittsgrund. Im Jahr 2025 waren dies 13 Personen. Diese Zahl wurde ins Verhältnis gesetzt zur durchschnittlichen Zahl der Mitarbeitenden im Jahr 2025.

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

VOLLZEIT- UND TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Teilzeitarbeit ist in der VBV-Gruppe gelebte Praxis, sofern dies mit den Anforderungen der jeweiligen Abteilung vereinbar ist. Die Teilzeitquote in der Gesamtbelegschaft lag zum Jahresende 2025 bei 28,1% und damit leicht unter dem Vorjahreswert (2024: 30,1%). Teilzeit betrifft vor allem weibliche Mitarbeitende: 41,1% der Frauen arbeiteten 2025 in Teilzeit. Im Jahr davor waren es um 1,5 Prozentpunkte mehr. Auch bei den Männern war 2025 ein Rückgang der Teilzeitquote auf 6,7% zu verzeichnen (2024: 8,5%).

ARBEITSVERTRAG

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

Alle Mitarbeitenden der VBV verfügen über einen schriftlichen Dienstvertrag. Wenn ein Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, erhalten die Mitarbeitenden zusätzlich eine Information über ihre kollektivvertragliche Einstufung. Rechtliche Klarheit wird durch eine Reihe an verbindlichen Regelwerken unterstützt. Neben mehreren Betriebsvereinbarungen zählen dazu auch interne Dienstanweisungen, die den betrieblichen Rahmen konkretisieren.

FREMDARBEITSKRÄFTE

Für die VBV waren 2025 keine Arbeitskräfte tätig, die von Unternehmen bereitgestellt wurden, die im Bereich der Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften (NACE-Code N78) tätig sind.

⁸ Neue Darstellung gegenüber Vorjahresbericht, da die Berechnung an die Vorgaben des VSME-Standards angepasst wurde.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Relevanz und Auswirkungen

Ein gesundes Arbeitsumfeld gewinnt branchenübergreifend weiter an Bedeutung. Zunehmende psychische Belastungen, Fachkräftemangel und demografische Veränderungen erfordern ein ganzheitliches Verständnis von Gesundheit – nicht nur als Abwesenheit von Krankheit, sondern als Zustand körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens. Dieses erweiterte Gesundheitsverständnis orientiert sich an der Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und bildet die Grundlage des betrieblichen Gesundheitsengagements der VBV.

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

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde als positiver Impact identifiziert, dass das umfassende Gesundheitsangebot der VBV – darunter Vorsorgeuntersuchungen, Impfaktionen, psychosoziale Beratung, Sport- und Ernährungskurse – die Zufriedenheit der Mitarbeitenden fördert und zur jahrelang niedrigen Krankenstandsquote beiträgt.

Angebote zur Gesundheitsförderung

BETRIEBSGESUNDHEITSZENTRUM

Ein zentrales Element für medizinische Vorsorge und Ergonomie ist das Betriebsgesundheitszentrum im Bürogebäude der VBV, das einer Arztpraxis gleicht und allen Mitarbeitenden werktags zur Verfügung steht. Neben einer medizinischen Grundversorgung werden dort Physiotherapie, Impfaktionen und Blutspendeaktionen angeboten. Ergänzend ist einmal pro Monat eine Betriebsärztin vor Ort und erbringt betriebsärztliche Leistungen.

Die regelmäßig stattfindende Vorsorgeuntersuchung, die zuletzt im Herbst 2025 angeboten wurde, fand in Kooperation mit der HEALTH CONSULT Gesellschaft für Vorsorgemedizin Ges.m.b.H. statt. Zusätzlich zur klassischen

Vorsorgeuntersuchung werden von der VBV weitere Gesundheitsleistungen finanziert.

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

BEWEGUNG UND GESUNDE ERNÄHRUNG

Die Mitarbeitenden können über den Betriebsrat vergünstigt an Fitness- und Sportangeboten teilnehmen. Durch eine Kooperation mit der Bank Austria steht ihnen das UniCredit-Freizeit- und Sport-Center am Kaiserwasser offen. Zur Förderung aktiver Mobilität werden Fahrradabstellplätze und Duschen am Standort bereitgestellt. Im Jahr 2025 wurden mehrere Jumping-Fitness-Trainingseinheiten angeboten. Zudem übernahm die VBV erneut die Teilnahmegebühren für zwei Laufevents. Das Angebot stieß auf großes Interesse und wurde von den Mitarbeitenden sehr gut angenommen.

Für eine ausgewogene Mittagsverpflegung stehen zwei Möglichkeiten zur Verfügung: die Betriebsküche der Wiener Städtischen sowie ein regionales Lieferrestaurant. Letzteres bietet täglich frisch gekochte Gerichte mit ausgewiesenen Allergenen, Kalorienwerten und Proteineinheiten. Es stehen fleischhaltige, vegetarische, vegane und fischbasierte Menüs sowie Salate zur Auswahl. Ergänzend stellt die VBV allen Mitarbeitenden kostenlos Obst, Gemüse, Kaffee, Tee und Soda zur Verfügung.

PSYCHISCHE GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ

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

Bereits seit 2020 steht allen Mitarbeitenden eine anonyme psychosoziale Beratung durch externe Fachkräfte zur Verfügung. Diese kann kostenlos für bis zu sechs Einheiten in Anspruch genommen werden und bietet niederschwellige Unterstützung bei beruflichen und privaten Herausforderungen. Um das Angebot weiterhin im Bewusstsein der Mitarbeitenden zu verankern und insbesondere neuen Kolleg:innen näherzubringen, wurden im Jahr 2025 zwei Info-Präsentationen durchgeführt. Zusätzlich werden regelmäßig Workshops

und Schulungen angeboten, die auf die Stärkung der mentalen Widerstandsfähigkeit (z. B. durch Zeit- und Selbstmanagement) und den Umgang mit belastenden Situationen im Arbeitsalltag abzielen.

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

Arbeitssicherheit

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

Die Sicherheitsvertrauenspersonen der VBV setzen sich für die Einhaltung und Weiterentwicklung von Arbeitssicherheitsstandards ein – unter anderem durch regelmäßige Hausbegehungen, Überprüfungen sowie die Dokumentation und Meldung arbeitsbedingter Krankheiten und Unfälle an die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA). Eine beauftragte externe Sicherheitsfachkraft führt Arbeitsplatzbegehungen und -evaluierungen durch.

Im Berichtsjahr 2025 wurde in der VBV-Gruppe ein Arbeitsunfall verzeichnet. Die Quote der Arbeitsunfälle lag damit bei 0,56 je 100 Vollzeitäquivalente (VZÄ). Die Berechnung erfolgte gemäß VSME auf Basis geschätzter Jahresarbeitsstunden von 2.000 Stunden pro VZÄ.

	2023	2024	2025
Arbeitsunfälle Anzahl	4	0	1
Arbeitsunfälle Quote	2,47	0	0,56

Tabelle 40: Anzahl und Quote der Arbeitsunfälle

Krankenstände

Die durchschnittliche Anzahl an Krankenstandstagen pro Mitarbeiter:in lag 2025 bei 6,5 Tagen (2024: 6,75 Tage). Damit liegt die VBV weiterhin deutlich unter dem österreichweiten Durchschnitt von 15,1 Kalendertagen pro Jahr (Quelle: Fehlzeitenreport 2025, WIFO; bezogen auf das Jahr 2024). Die Krankenstandsquote – das Verhältnis von Krankenstandstagen zu Soll-Arbeitstagen – fiel von knapp 2,7% (2024) auf rund 2,6% (2025). Obwohl Krankenstandszahlen von zahlreichen Faktoren beeinflusst werden, sieht die VBV in ihren präventiven Maßnahmen einen wesentlichen Beitrag zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit.

	2023		2024		2025	
	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote
Durchschnitt Krankenstandstage je Mitarbeiter:in	7,51	3,0%	6,75	2,7%	6,5	2,6%

Tabelle 41: Krankenstandstage und -quote

Aus- und Weiterbildung

Relevanz und Auswirkungen

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

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

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

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

Grundschulung, Pflichttrainings und individuelle Entwicklung

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

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

INTERNE WEITERBILDUNGSANGEBOTE

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

Entwicklung der Weiterbildungsaktivitäten

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

Im Berichtsjahr wurden alle Mitarbeitenden im Rahmen der verpflichtenden Mitarbeiter:innenorientierungsgespräche leistungs- und laufbahnbezogen beurteilt. Die Gespräche

finden jährlich statt und sind fester Bestandteil des Personalentwicklungsprozesses.

Im Jahr 2025 wurden insgesamt 6.923 Stunden für Aus- und Weiterbildung dokumentiert – eine deutliche Steigerung zum Vorjahr (2024: 5.074 Stunden). Im Durchschnitt nahmen Mitarbeitende 34,8 Stunden pro Person in Anspruch (2024: 26,3 Stunden). Der starke Anstieg der letzten Jahre ist vor allem auf neue verpflichtende Schulungen sowie eine genauere Dokumentation der Schulungsstunden zurückzuführen.

Geschlecht	2023			2024			2025		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Stundenzahl Aus- und Weiterbildung	1.258	712	1.969	3.065	2.009	5.074	2.549	4.375	6.923
Stundenzahl Aus- und Weiterbildung pro MA Ø	11,0	10,6	10,9	25,1	28,3	26,3	20,6	58,3	34,8
Schulungsstunden nicht angestellter Beschäftigter	-	-	-	48,0	15,5***	63,5***	-	-	-

Mitarbeitenden-Kategorie*	2023			2024			2025		
	MK1	MK2	Gesamt	MK1	MK2	Gesamt	MK1	MK2	Gesamt
Stundenzahl Aus- und Weiterbildung	299	1.670	1.969	433	4.641	5.074	3.064	3.860	6.923
Stundenzahl Aus- und Weiterbildung pro MA nach MK Ø	10,3	11,0	10,9	16,7	27,8	26,3	122,5	22,2	34,8

* MK 1: Bereichsleiter:innen, Führungskräfte exkl. Vorstand, MK 2: Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung

Altersgruppe	2023			2024			2025		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Stundenzahl Aus- und Weiterbildung**	-	-	-	293	2.893***	499	941	4.250	293
Stundenzahl Aus- und Weiterbildung pro MA nach Altersgruppe Ø**	-	-	-	12,2	24,9***	9,4	36,2	35,1	5,6

** ohne interne Schulungen

*** Richtigstellung von Information aus früherem Berichtszeitraum: Korrektur eines Datenfehlers

Tabelle 42: Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Person nach Geschlecht, Mitarbeitenden-Kategorie und Altersgruppe

Auf männliche Mitarbeitende entfielen im Jahr 2025 mit rund 4.375 Stunden deutlich mehr Weiterbildungsstunden als auf weibliche Mitarbeitende mit 2.549 Stunden. Auch auf individueller Ebene zeigt sich eine Differenz: Männliche Mitarbeitende absolvierten durchschnittlich 58,3 Stunden pro Person, während weibliche Mitarbeitende im Mittel 20,6 Stunden erreichten. Dieser Unterschied ist unter anderem vor dem Hintergrund zu relativieren, dass ein signifikanter Anteil der weiblichen Mitarbeitenden in Teilzeit beschäftigt ist. Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass im Berichtsjahr insbesondere Führungskräfte (MK 1) verstärkt an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben. Da diese

Gruppe einen vergleichsweise geringeren Frauenanteil aufweist, dürfte auch dieser Effekt zur beobachteten Differenz beigetragen haben.

Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung (MK 2) absolvierten im Durchschnitt 22,2 Stunden, Führungskräfte (MK 1) 122,5 Stunden – ein Wert, der mehr als dem Sechsfachen des Vorjahres entspricht (2024: 16,7 Stunden). Der Anstieg ist primär auf den Eintritt neuer Führungskräfte, die gezielte Umsetzung umfangreicher Weiterbildungsprogramme sowie die Entwicklung und Beförderung von Mitarbeitenden zu Führungskräften innerhalb des Unternehmens zurückzuführen.

Bewusstseinsbildung

Die VBV fördert auch die Weiterentwicklung über fachliche Qualifikation hinaus – insbesondere durch Sensibilisierung im Bereich Nachhaltigkeit. Ein zentrales Format ist das CSR-SMARTEA, ein interaktives Schulungsformat, das vom CSR-Team initiiert wurde. Dieses Informationsformat vermittelt Umwelt- und Nachhaltigkeits Themen in einer lockeren Atmosphäre. Im Februar 2025 fand ein CSR-SMARTEA zum Thema Biodiversität statt. Im Herbst 2025 wurde im Zuge des CSR-SMARTEA die Ausstellung „GewissensBiss“ der Tafel Österreich in die Räumlichkeiten der VBV geholt. Ergänzend dazu wurde ein Familientag veranstaltet, der den Mitarbeitenden gemeinsam mit ihren Angehörigen die Möglichkeit bot, sich in einem informellen Rahmen mit den Inhalten auseinanderzusetzen. Die hohe Beteiligung und das durchweg positive Feedback unterstreichen den Erfolg dieses Formats. Zusätzlich bieten themenspezifische Vorträge oder das Nachhaltigkeitsquiz niederschwellige Zugänge zu Themen wie Umweltmanagement, Diversität oder nachhaltigem Finanzwesen.

Im Jahr 2025 wurde bereits zum 2. Mal eine CSR-Challenge durchgeführt und knüpfte damit an die erfolgreiche Schritt-Challenge aus dem Jahr 2024 an. Während im Vorjahr die Förderung von Bewegung und Gesundheit im Vordergrund stand, richtete sich der Fokus diesmal auf die Artenvielfalt im direkten Umfeld.

Im Rahmen einer Biodiversitäts-Challenge wurden die Mitarbeitenden dazu eingeladen, mithilfe der App „Seek“ Pflanzen- und Tierarten in ihrer Umgebung zu entdecken und zu dokumentieren. Ziel war es, das Bewusstsein für die Vielfalt der Natur „vor der eigenen Tür“ zu stärken und einen niederschweligen Zugang zu ökologischen Themen zu schaffen. Gleichzeitig wurde das Engagement der Mitarbeitenden für Umwelt- und Nachhaltigkeits Themen aktiv gefördert.

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

All diese Formate zielen darauf ab, in einem motivierenden Schulungsumfeld Möglichkeiten aufzuzeigen, wie sowohl im privaten Umfeld als auch am Arbeitsplatz zu einer nachhaltigen Entwicklung beigetragen werden kann. Zudem sollen Diskussionen unter Kolleg:innen angeregt werden.



Vielfalt und Chancengleichheit

Relevanz und Auswirkungen

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

Die VBV versteht Vielfalt nicht nur als gesetzliche Verpflichtung, sondern als Mehrwert für die Zusammenarbeit und Organisationsentwicklung. Chancengerechtigkeit soll dabei unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, sexueller Orientierung oder familiärer Situation gelebt werden – im Bewerbungsprozess ebenso wie im Arbeitsalltag. Mit einem Frauenanteil von rund 62% in der Belegschaft sieht sich die VBV in der Verantwortung, Gleichstellung konsequent zu fördern – durch interne Maßnahmenpläne, bewusstseinsbildende Angebote und die Verankerung des Themas im DEI-Management.

Ein zentrales Signal in diesem Zusammenhang war der 2024 erfolgte Beschluss der Gleichbehandlungsrichtlinie, die am 31. März 2026 als überarbeitete und aktualisierte Gleichbehandlungs-Policy veröffentlicht wurde. Die Policy präzisiert und erweitert die Standards der VBV im Bereich Antidiskriminierung und Gleichstellung.

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

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

Strategische und organisatorische Verankerung von DEI

Diversity, Equity and Inclusion (DEI), also Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion, sind zentrale Werte der VBV und prägen die tägliche Zusammenarbeit mit Kund:innen, Kolleg:innen, Stakeholder:innen und Partner:innen. Sie stehen im Einklang mit dem Gründungsgedanken der VBV und bilden die Basis für ein respektvolles und chancengerechtes Miteinander.

Organisatorisch ist das DEI-Management in der Abteilung Corporate Social Responsibility (CSR) auf Holding-Ebene verankert. Damit ist es als Teil der sozialen Nachhaltigkeit strukturell eingebettet. Die Umsetzung erfolgt in enger Abstimmung mit den Abteilungen Human Resources sowie Marketing und Öffentlichkeitsarbeit; die operative Verantwortung liegt bei der:dem DEI-Manager:in.

Ein wesentlicher Baustein der strukturellen Verankerung von DEI in unserem Unternehmen ist der konsequente Einsatz geschlechtergerechter Sprache. In allen internen und externen Publikationen wird der Gender-Doppelpunkt verwendet, um sämtliche Geschlechteridentitäten gleichermaßen anzusprechen und sichtbar zu machen. Nur durch die gleichwertige sprachliche Berücksichtigung aller Geschlechter können wir sicherstellen, dass sie auch in der Wahrnehmung von Leser:innen und Zuhörer:innen gleichwertig mitgedacht werden.

Der Sprach- und Genderleitfaden der VBV ist über das Intranet zugänglich und dient als Orientierungshilfe für einen inklusiven Sprachgebrauch im Berufsalltag. Er wird kontinuierlich weiterentwickelt, um den sich wandelnden Anforderungen und Erkenntnissen gerecht zu werden und um die inklusive Kommunikation stetig zu verbessern.

Seit 2024 ist die VBV Mitglied der Diversity Allianz. Mit diesem Schritt unterstrich die VBV ihr kontinuierliches Engagement für Vielfalt und Inklusion in der Arbeitswelt und Gesellschaft.

Zur Weiterentwicklung des DEI-Engagements ist es entscheidend, die Prinzipien von DEI auch strategisch zu verankern. So wurden sie im Zuge der Weiterentwicklung der Verhaltens-Policy in diese integriert. Durch die Erweiterung wird ein respektvoller, inklusiver Umgang unter den Mitarbeitenden gewährleistet. Dies trägt nicht nur zu einem positiven Arbeitsumfeld bei, sondern fördert auch langfristig eine Kultur, in der Vielfalt als Stärke angesehen wird und Diskriminierung aktiv entgegengewirkt wird. Die im Mai 2024 beschlossene Gleichbehandlungsrichtlinie wurde umfassend erweitert und überarbeitet und am

31. März 2026 als Gleichbehandlungs-Policy im Intranet veröffentlicht. Diese Policy stellt ein wichtiges Element zur strategischen Verankerung des DEI-Managements in der VBV dar. Sie konkretisiert und ergänzt die bestehenden Standards der VBV im Bereich Gleichstellung und Antidiskriminierung.

Bereits umgesetzt:

- Verankerung des DEI-Managements (als Teilbereich von CSR)
- Besetzung mit einer:inem DEI-Manager:in (Kapazität 10% FTE)
- Aufnahme der DEI-Themen in die CSR-Agenda
- Geführte Tour durch Hands Up – eine interaktive Ausstellung, die ihren Besucher:innen die Welt gehörloser Menschen näherbringt – anlässlich des internationalen Tages der Menschen mit Behinderungen
- Finanzworkshop für Mitarbeiterinnen mit Expertinnen des Erste Financial Life Park anlässlich des Weltfrauentags
- Aktualisierung des Sprach- und Genderleitfadens
- Beitritt zur Diversity Allianz
- Zwei Praktikumsplätze im Juli 2025 für Menschen mit Behinderung
- Sensibilisierungsworkshop für Führungskräfte zum Thema „Vielfalt bringt's“
- Sensibilisierungsworkshop für Mitarbeitende zum Thema Menschen mit Behinderung
- Mitwirkung bei der Aktualisierung der Verhaltens-Policy
- Jobinserate werden auch auf der inklusiven Jobplattform myAbility ausgeschrieben
- Grundsätze des DEI-Managements wurden als Teil der Verhaltens-Policy und Nachhaltigkeits-Policy im Intranet veröffentlicht

In Planung:

- Einführung eines Jour Fixe zur regelmäßigen Abstimmung zwischen DEI-Management und Human Resources
- Workshop für die Mitarbeitenden zum Thema „Unconscious Bias“
- Diversity im Intranet gezielter und präsenter kommunizieren

Vertrauliche Anlaufstelle für Gleichbehandlung

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

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

Die VBV bekennt sich ausdrücklich zu diesen Prinzipien und tritt jeder Form von Diskriminierung entschieden entgegen.

Auf Grundlage der Gleichbehandlungs-Policy der VBV wurde ein strukturierter Prozess eingerichtet, der eine vertrauliche Kontaktaufnahme mit dem:der Gleichbehandlungsbeauftragten sowie die Meldung von Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgesetz ermöglicht. Der:die Gleichbehandlungsbeauftragte dient als zentrale Anlaufstelle für Anliegen zum Thema Gleichbehandlung und nimmt entsprechende Beschwerden entgegen. Ziel ist es, Mitarbeitende bei Benachteiligung, Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung wirksam zu unterstützen.

Eingehende Meldungen werden von dem:der Gleichbehandlungsbeauftragten schriftlich dokumentiert – unter Wahrung der Anonymität der betroffenen Personen. Anschließend erfolgt eine unparteiische Prüfung, ob weitere Schritte erforderlich sind. Falls notwendig, werden Abhilfemaßnahmen gesetzt und Vorkehrungen getroffen, um ähnliche Vorfälle künftig zu vermeiden.

Im November 2025 wurde die Funktion des:der Gleichbehandlungsbeauftragten neu besetzt. Im Zeitraum vom 01.11.2025 bis zum 31.12.2025 wurden keine Fälle an die Gleichbehandlungsbeauftragte herangetragen.

Unabhängig von der Person des:der Gleichbehandlungsbeauftragten steht allen Mitarbeitenden ein Hinweisgebersystem gemäß Hinweisgeber:innenschutzgesetz (HSchG) zur Verfügung. Über diesen Kanal wurden im Jahr 2025 keine Hinweise im Zusammenhang mit Gleichbehandlung oder Menschenrechten eingereicht.

Zusammensetzung der Belegschaft

In der VBV-Gruppe sind mehr Frauen als Männer beschäftigt. Zum Stichtag 31. Dezember 2025 waren 124 der insgesamt 199 Mitarbeitenden weiblich. Der Frauenanteil liegt damit bei 62% und ist seit mehreren Jahren stabil.

Ein differenzierter Blick auf die Führungsebene (Mitarbeitendenkategorie MK 1) zeigt jedoch, dass der Frauenanteil in diesen Positionen mit 28% weiterhin deutlich unter ihrem Anteil in der Gesamtbelegschaft liegt. Die VBV verfolgt das Ziel, diese Diskrepanz abzubauen und den Frauenanteil in Führungspositionen systematisch zu erhöhen. Ein zentraler Hebel dafür

ist die gezielte Berücksichtigung dieses Aspekts im Nachfolgemanagement, um Diversität auch auf der Führungsebene künftig stärker zu verankern.

Mit Blick auf die Altersstruktur zeigt sich, dass 61% der Mitarbeitenden zwischen 30 und 50 Jahren alt sind, konstante 13% unter 30 Jahre alt und 26% über 50 Jahre alt sind. Unter den Führungskräften (MK 1) liegt der Anteil der über 50-Jährigen bei 48%. Dieser Wert ist gegenüber dem Vorjahr um zwei Prozentpunkte gestiegen.

Wie im Abschnitt „Beschäftigung und Arbeitgeberqualität“ (S. 92) dargelegt, beschäftigt sich die VBV verstärkt mit dem Thema Nachfolgemanagement.

Mitarbeitenden-Kategorie*	2023			2024			2025		
	MK1	MK2	Gesamt	MK1	MK2	Gesamt	MK1	MK2	Gesamt
Mitarbeitende (Personenzahl)	29	152	181	26	167	193	25	174	199
davon weiblich (Personenzahl)	9	105	114	7	115	122	7	117	124
davon weiblich (Anteil)	31%	69%	63%	27%	69%	63%	28%	67%	62%
davon männlich (Personenzahl)	20	47	67	19	52	71	18	57	75
davon männlich (Anteil)	69%	31%	37%	73%	31%	37%	72%	33%	38%
Mitarbeitende <30 Jahre (Personenzahl)	0	24	24	0	24	24	0	26	26
Mitarbeitende <30 Jahre (Anteil)	0%	16%	13%	0%	14%	12%	0%	15%	13%
Mitarbeitende 30-50 Jahre (Personenzahl)	15	109	124	14	102	116	13	108	121
Mitarbeitende 30-50 Jahre (Anteil)	52%	72%	69%	54%	61%	60%	52%	62%	61%
Mitarbeitende >50 Jahre (Personenzahl)	14	19	33	12	41	53	12	40	52
Mitarbeitende >50 Jahre (Anteil)	48%	13%	18%	46%	25%	27%	48%	23%	26%

* MK 1: Bereichsleiter:innen und Führungskräfte exkl. Vorstand, MK 2: Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung

Tabelle 43: Geschlechterverteilung und Altersgruppen der Mitarbeitenden nach Mitarbeitenden-Kategorie

Im Berichtszeitraum war eine Person mit Behinderung angestellt. Im Sommer 2025 wurden erstmals Praktikant:innen mit Behinderung beschäftigt. Ergänzend dazu wurde ein Sensibilisierungsworkshops für die Mitarbeitenden der Vorsorgekasse veranstaltet, der den Fokus auf den Abbau von Unsicherheiten und die Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds legte. Parallel dazu wurde ein Workshop für Führungskräfte unter dem Titel „Vielfalt bringt’s“ entwickelt, der die Potenziale vielfältiger Teams in den Mittelpunkt stellt.

Faire Entlohnung

Relevanz und Auswirkungen

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

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

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

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

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

Vergütung der Mitarbeitenden

Für Unternehmen der betrieblichen Altersvorsorge besteht in Österreich kein eigener Kollektivvertrag. In der VBV-Gruppe unterlag im Berichtsjahr mit 20 Prozent daher nur ein kleiner Teil der Belegschaft einem rechtlich bindenden Kollektivvertrag. Dies betrifft Mitarbeitende der Betriebliche Altersvorsorge - SoftWare Engineering GmbH, für die der IT-Kollektivvertrag gilt, sowie jene der VBV - Asset Service GmbH, der VBV - Pensionsservice-Center GmbH und der VBV - Consult Beratung für betriebliche

Vorsorge GmbH, für die der Kollektivvertrag Information und Consulting gilt.

Für die übrigen Gesellschaften orientiert sich die Valorisierung der Gehälter am Kollektivvertragsabschluss des Kollektivvertrags für Banken und Bankiers. Damit stellt die VBV-Gruppe sicher, dass auch dort marktübliche und nachvollziehbare Mindeststandards zur Anwendung kommen. Da in Österreich kein gesetzlich festgelegter allgemeiner Mindestlohn besteht, dienen kollektivvertragliche sowie interne vertragliche Vergütungsstandards als maßgebliche Referenz. Im Berichtsjahr erhielten sämtliche Mitarbeitenden der VBV-Gruppe eine Vergütung, die diesen Standards entsprach. Mit 1. Jänner bzw. 1. April 2025 erfolgte – je nach Kollektivvertrag bzw. vertraglicher Regelung – eine Anpassung der Gehälter entsprechend den maßgeblichen kollektivvertraglichen Abschlüssen bzw. den daran orientierten Regelungen.

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

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

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

Ergänzend zum Erfolgsprämienmodell besteht weiterhin die Möglichkeit einer individuellen Zielerreichungsprämie. Im Rahmen der jährlichen Mitarbeiter:innenorientierungsgespräche werden gemeinsam mit der Führungskraft individuelle Ziele

definiert. Bei unterjährigen Veränderungen können diese Ziele im Zuge eines strukturierten Zwischengesprächs angepasst werden.

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

Gleiche Gehälter für gleichwertige Arbeit

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

Der berechnete Gender Pay Gap basiert auf der Jahresgesamtvergütung – hochgerechnet auf Vollzeitäquivalente und inklusive Überstundenabgeltung – und lag 2025 bei 35,1%. Dies stellt eine deutliche Reduktion zum Vorjahr dar (2024: 40,4%). Zugleich bleibt der Gender Pay Gap trotz dieser Verbesserung auf einem hohen Niveau. Laut Auskunft des Beratungsunternehmens ist dieser Wert im Branchenvergleich nicht unüblich und lässt sich vor allem auf strukturelle Faktoren zurückführen – etwa auf die durchschnittlich längere Betriebszugehörigkeit männlicher Mitarbeitender sowie auf den sogenannten „Career Gap“.

Während Frauen in der VBV 62% der Belegschaft stellen, sind sie auf Führungsebene unterrepräsentiert: 28% der Führungsfunktionen und nur 17% der Vorstandsfunktionen sind mit Frauen besetzt. In nicht leitenden Positionen beträgt der Frauenanteil hingegen 67%.

Der Career Gap der VBV-Gruppe hat seinen Ursprung in unterschiedlichen Karriereverläufen von Männern und Frauen und begründet sich insbesondere durch gesellschaftlich bedingt häufiger vorkommende Teilzeitphasen oder längere Karriereunterbrechungen bei Frauen. Solche strukturellen Benachteiligungen wirken sich spürbar auf Einkommenshöhe und Entwicklungsmöglichkeiten aus.

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

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

- **Kurzfristig** setzt die VBV auf Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte und HR, auf die Weiterführung des Audits berufundfamilie, auf flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice-Regelungen und gezielte Gespräche mit weiblichen Mitarbeitenden, um konkrete Verbesserungswünsche aufzunehmen.

- **Mittelfristig** ist eine Überarbeitung des Vergütungsmodells geplant – einschließlich der variablen Komponenten. Ziel ist eine faire, geschlechtergerechte Entlohnung im Einklang mit den Vorgaben der EU-Entgelttransparenzrichtlinie.

- **Langfristig** gestalten wir unsere Unternehmenskultur aktiv weiter: Wir setzen auf ein Umfeld, das Vielfalt als Stärke lebt und allen Mitarbeitenden gerechte, faire Wege in Führungspositionen eröffnet.

Gehaltsspreizung

Die Gehaltsspreizung (Pay Ratio) der VBV-Gruppe lag zum Stichtag 31. Dezember 2025 bei 1:9,2. Das bedeutet: Die Jahresgesamtvergütung des höchstbezahlten Vorstandsmitglieds betrug das 9,2-Fache des Medians der Jahresgesamtvergütung aller übrigen Beschäftigten.

In der Berechnung sind alle Mitarbeitenden und Vorstände enthalten. Ausgenommen sind karenzierte Personen, geringfügig Beschäftigte, Lehrlinge sowie ein freigestelltes Betriebsratsmitglied. Grundlage der Auswertung waren Stichtagsdaten zum 31.12.2025. Alle Gehälter wurden auf Vollzeit hochgerechnet.

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

Kommunikation mit Kund:innen und Berechtigten

Relevanz und Auswirkungen

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

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

Positive Auswirkungen wurden auch im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse deutlich: Die VBV erreicht ihre Kund:innen und AWLBs über eine Vielzahl an Kommunikationsformaten – zunehmend auch digital und elektronisch, u. a. via Meine VBV. Das stärkt nicht nur den Zugang zu relevanten Informationen, sondern wird auch von den Anspruchsgruppen positiv wahrgenommen. Die laufenden Informationen und bewusstseinsbildenden Maßnahmen zum Thema Altersvorsorge (Pension Literacy) wirken sich ebenfalls positiv aus.

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

Digitale Services für Berechtigte

Die VBV nutzt eine Vielzahl an Kommunikationsformaten, um den Austausch mit Kund:innen und Berechtigten zielgruppengerecht zu gestalten – zunehmend auch digital. So ermöglicht das Onlineportal Meine VBV seit 2018 einen modernen Zugang zur betrieblichen Vorsorge. Mit Stand Q1/2026 waren mehr als 1,5 Millionen Personen registriert. Hier erhalten Berechtigte Informationen

zum Status ihrer Abfertigung oder Pensionsvorsorge, nutzen Tools wie den Vorsorgerechner und können direkt Kontakt mit den Mitarbeitenden der VBV aufnehmen. Die Rückmeldungen zeigen: Berechtigte und Kund:innen fühlen sich gut informiert und schätzen die modernen Kommunikationswege.

Öffentlichkeitsarbeit und Nachhaltigkeitskommunikation

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

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

Dialogformate und redaktionelle Inhalte

Weitere Kommunikationsformate mit starkem Nachhaltigkeitsbezug sind:

- **„VBV im Diskurs“:** Eine seit 2020 bestehende Veranstaltungsreihe mit Fokus auf Nachhaltigkeit. Bis Ende 2025 fanden insgesamt 27 Veranstaltungen mit 130 Sprecher:innen statt. Die Inhalte werden über Social Media, Pressearbeit und redaktionell aufbereitete E-Books verbreitet.

- **VBV-Podcast:** Seit 2022 wurden 42 Folgen veröffentlicht, um Themen rund um das Pensionssystem und nachhaltige Altersvorsorge zu vertiefen.

- **Kund:innennewsletter:** Diese beinhalten regelmäßig Informationen über strategische Nachhaltigkeitsschwerpunkte der VBV.

- **Newsroom:** Auf der Website der VBV-Gruppe finden sich im sogenannten Newsroom unter anderem Artikel zu Nachhaltigkeitsthemen und -aktivitäten sowie zur Pension Literacy mit Informationen zum Pensionssystem in Österreich und zur Altersvorsorge.

Datenschutz und Informationssicherheit

Relevanz und Auswirkungen

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

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

Vor diesem Hintergrund wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als potenzielle negative Auswirkungen der Verlust sensibler personenbezogener Daten (Data Breach) von AWLBs oder den Mitarbeitenden identifiziert. Ein derartiger Vorfall kann für betroffene Personen schwerwiegende Folgen haben. Dazu zählen insbesondere die unbefugte Offenlegung oder der Diebstahl sensibler Informationen wie Sozialversicherungs- oder Gehaltsdaten. Solche Vorfälle würden nicht nur zu individuellen Belastungen der betroffenen AWLBs oder Mitarbeitenden führen, sondern könnten auch das Vertrauen in die Sicherheit der VBV-Systeme beeinträchtigen sowie rechtliche und finanzielle Folgen für die VBV nach sich ziehen.

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

Zuständigkeiten und organisatorische Verankerung

Die VBV-Gruppe betreut Vorsorgekonten für rund 3,7 Millionen Anwartschafts- und Leistungsberechtigte (AWLBs) und verarbeitet dabei umfangreiche personenbezogene Daten. Datenschutz und Informationssicherheit werden als integraler Bestandteil der Dienstleistungsqualität verstanden – insbesondere im Hinblick auf die Sicherung von Vertrauen und den Schutz der Privatsphäre.

Die Verantwortung für die Überwachung und Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben liegt beim Datenschutzbeauftragten der VBV. Die Informationssicherheit wird durch den Chief Information Security Officer verantwortet. Die Aufgaben beider Funktionen basieren auf internen Policies zum Datenschutz bzw. zur Informationssicherheit und umfassen insbesondere Beratung, Kontrolle und Sensibilisierung der Mitarbeitenden im Umgang mit personenbezogenen Daten und Informations-sicherheitsanforderungen.

Datenschutz- und Informationssicherheitsmanagement

Die VBV verarbeitet personenbezogene Daten auf Grundlage der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), des österreichischen Datenschutzgesetzes (DSG) sowie branchenspezifischer Vorgaben. Zu diesem Zweck wurde ein gruppenweites Datenschutz- und Informationssicherheitsmanagementsystem etabliert, das laufend an rechtliche Entwicklungen angepasst wird. Es umfasst insbesondere:

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

Im Berichtszeitraum wurde eine datenschutzrechtliche Auskunft an eine betroffene Person erteilt. Es wurde kein Verstoß gegen gesetzliche oder interne Datenschutzvorgaben festgestellt. Zudem wurden im Berichtsjahr vier Data Breaches festgestellt. In keinem der Fälle lag ein erhöhtes Risiko für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen vor. Die Vorfälle wurden dokumentiert, analysiert und mit geeigneten organisatorischen Maßnahmen adressiert.

Schulungen und Bewusstseinsbildung

Zur Sicherstellung eines durchgehend hohen Datenschutz- und Informationssicherheitsniveaus fördert die VBV systematisch das Verständnis und die Einhaltung datenschutzrechtlicher sowie informationssicherheitsrelevanter Vorgaben. Alle neuen Mitarbeitenden erhalten eine verpflichtende Grundlagenschulung zu Datenschutz und Informationssicherheit. Aufbauend darauf werden bedarfsorientiert vertiefende Schulungen sowie regelmäßige Updates angeboten. Ergänzend stehen aktuelle Informationen im Intranet zur Verfügung.

Im Berichtsjahr 2025 nahmen alle Mitarbeitenden an einem Awareness-Training zum Thema Datenschutz und Informationssicherheit teil. Die Schulung behandelte u. a. rechtliche Grundlagen, Grundsätze der Datenverarbeitung, Betroffenenrechte sowie Aspekte der Informationssicherheit im Arbeitsalltag.



Nachhaltigkeitsprogramm

Handlungsfeld Mitarbeitende & Soziales

ZIELE UND GEPLANTE MASSNAHMEN

Legende

Neu	1	
planmäßig in Umsetzung	2	
erledigt/abgeschlossen	3	
verzögert sich	4	
nicht erreicht	5	
geplant	6	
verschoben/eingestellt	7	

Themenbereich	SDGs	Ziel	Bis	Maßnahme	Status
Attraktiver Arbeitgeber	8.3	Umsetzung des Projekts „Arbeitswelt der Zukunft“ – Co-Working-Spaces und „Silent Offices“ einrichten	2025	Büroräumlichkeiten um Co-Working Spaces und „Telefonkabinen“ erweitern	7 Wegen fehlender Ressourcen eingestellt
		Personalentwicklung stärken	2026	Ausbau des On- und Reboardings (Buddy-System)	1 NEU
Medizinische Vorsorge	3.8	Bewusstsein für weitere gesundheitliche Themen wie Mental Health oder Resilienz stärken	2027	Schulungsmaßnahmen zu Mental Health, etwa zu Resilienz	1 NEU
Diversity Management	10.2	Sensibilisierung für Diversity-Themen	2027	Schulung und Sensibilisierung von Mitarbeitenden zu Diversity und unbewussten Mustern	2 Workshop zu „Unconscious Bias“ ist für die 2. Jahreshälfte 2026 geplant.
Karenz	5.4	Karenzmanagement ausbauen	2027	Bereitstellung von Informationen an Führungskräfte zu Schwangerschaft, Mutterschutz und Karenz	2 In Umsetzung
				Ermutigung von Vätern zur Wahrnehmung einer Väterkarenz (Stories/Statements)	1 NEU
Gender Pay Gap	5.5	Gender Pay Gap reduzieren (Stand 2025: 35,1%)	2030	Beim Nachfolgemanagement dem Career Gap entgegenwirken	1 NEU

ABGESCHLOSSENE ZIELE UND MASSNAHMEN 2025

Themenbereich	SDGs	Ziel	Bis	Maßnahme	Status
Attraktiver Arbeitgeber	8.3	Erhöhung der Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden (Great Place to Work (GPTW) Ergebnis besser als Benchmark)	2024	Projekt „Arbeitswelt der Zukunft“ u. a. mit den Themen Homeoffice und Cafeteria-System der Sozialleistungen	3 Nach Umsetzung diverser Maßnahmen 2025 Auszeichnung mit 9. Platz bei GPTW und damit über der Benchmark
Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen	8.5	Beschäftigung von Menschen mit Behinderung	2026	Stellenausschreibungen auf inklusiven Plattformen (z. B. myAbility)	3 Wurde umgesetzt; ab sofort werden alle Stellen auch auf myAbility ausgeschrieben.
Diversity Management	10.2	Diversity Management einrichten	2024	Diversity-Policy erarbeiten	3 Als Teil der Verhaltens-Policy, Gleichbehandlungs-Policy und Nachhaltigkeits-Policy umgesetzt
Karenz	5.4	Karenzmanagement ausbauen	2027	Ermöglichung und Förderung der geringfügigen Beschäftigung während der Karenz	3 Möglichkeit wird seit 2024 aktiv angeboten
Kommunikation intern und Einbeziehung der Mitarbeitenden		Internes Informationsangebot zu Umweltmanagement und CSR verbessern	2023	Seite „Umwelt und Nachhaltigkeit“ im Intranet umgestalten	3 Seite „CSR - Nachhaltigkeit in der VBV“ wurde aktualisiert und umgestaltet.
	12.8	Internen Wissenstransfer ausbauen und Bewusstsein schaffen	2023	Mitarbeitenden-Engagement-Programm mit u. a. Grätzel Walks, gruppenweiter Hausmesse und FLIP-Besuch zum Ausbau des Finanzwissens	3 Es gibt laufend diverse bewusstseinsbildende Maßnahmen sowie Informationsformate für die Mitarbeitenden.
Digitalisierung und Automatisierung	8.2	Vereinfachung des Daten- und Informationsaustausches mit Arbeitgebern.	2023ff	Eigenes Online Arbeitgeberportal (VBV Business)	3 Ist umgesetzt und seit 2025 bei Zielgruppe in Betrieb.
Barrierefreie Kommunikation		Barrierefreie Kommunikation	2022	Barrierefreie Website erstellen	3 Neue barrierefreie Website seit 04/2025 online

Wirtschaft & Governance



Unser Zugang

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

Nachhaltige Unternehmensführung

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

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

Zudem wird die Governance-Struktur laufend weiterentwickelt – Ziel ist eine moderne, lernfähige Aufbauorganisation mit entscheidungsfähigen Gremien und vernetzten Arbeitsprozessen. Weiterführende Informationen zur Unternehmensführung und Aufsicht finden sich im Abschnitt „Unternehmensführung und Aufsicht“ ab S. 18.

Werteorientierung und Unternehmenskultur

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

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

Compliance-Systeme und ethisches Verhalten

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

Darüber hinaus existieren klare Vorgaben zum ethischen Verhalten. Sie sind in der Verhaltens-Policy verankert, die 2025 aktualisiert wurde, und werden durch verpflichtende Schulungen sowie strukturierte Prozesse zur Vermeidung von Korruption ergänzt.

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

Veranlagung zum Erfolg

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

Strukturen, hoher Servicequalität und Innovationskraft. Am Unternehmenserfolg werden nicht nur Führungskräfte, sondern alle Mitarbeitenden beteiligt.

Gleichzeitig ist wirtschaftlicher Erfolg – insbesondere das Ergebnis der Kapitalveranlagung – entscheidend für die Sicherung der Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten. Ein negatives Veranlagungsergebnis kann im Bereich der betrieblichen Zusatzpensionen zu Pensionskürzungen führen. Dieses Risiko wird durch eine vorausschauende Veranlagungsstrategie und ein sorgfältiges Risikomanagement bestmöglich begrenzt.

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

Verantwortung über das Kerngeschäft hinaus

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

Interessenvertretung und Information der Berechtigten

Die VBV setzt sich im kontinuierlichen Austausch mit dem Gesetzgeber, Aufsichtsbehörden, Sozialpartnern und relevanten Interessenvertretungen für attraktive und

zukunftsorientierte gesetzliche Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersvorsorge ein. Im Fokus stehen dabei Regelungen, die eine langfristige, nachhaltige und ertragsorientierte Veranlagung im Interesse der Berechtigten ermöglichen. Vor dem Hintergrund der geplanten Weiterentwicklung der zweiten Säule der Altersvorsorge in Österreich – insbesondere im Zusammenhang mit dem Generalpensionskassenvertrag sowie der Anpassungen im Bereich der Vorsorgekassen – bringt die VBV ihre Expertise aktiv in den regulatorischen Dialog ein. Ziel ist es, die Rahmenbedingungen so mitzugestalten, dass die betriebliche Altersvorsorge langfristig gestärkt und ihre Attraktivität für Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen weiter erhöht wird.

Die VBV hat ein umfassendes Digitalisierungs- und KI-Projekt gestartet, um die Chancen der digitalen Transformation gezielt für ihre Kund:innen, Mitarbeitenden und internen Prozesse zu nutzen. Die verantwortungsvolle und zukunftsorientierte Anwendung von Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz ist für die VBV ein strategisch relevantes Handlungsfeld und ein wesentlicher Baustein für nachhaltige Innovation und Effizienz.

Ergänzend dazu verfolgt die VBV eine umfassende Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, um das Bewusstsein für die betriebliche Altersvorsorge zu stärken und die finanzielle Vorsorgekompetenz der Anspruchsberechtigten zu fördern. Dabei informiert die VBV über bestehende und neue Gestaltungsmöglichkeiten innerhalb des gesetzlichen Rahmens – etwa über die Möglichkeit von Eigenbeiträgen – und unterstützt Berechtigte dabei, fundierte Entscheidungen für ihre individuelle Altersvorsorge zu treffen. Gerade im Zuge der bevorstehenden Änderungen bei Pensionskassen und Vorsorgekassen ist es ein wesentliches Anliegen, Transparenz zu schaffen und die Nutzung jener Möglichkeiten zu fördern, die zu einer verbesserten langfristigen Absicherung im Alter beitragen können.

Rechtliche Anforderungen und Compliance

Relevanz und Auswirkungen

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

Für die VBV-Gruppe als Anbieterin betrieblicher Altersvorsorge ist rechtskonformes Verhalten nicht nur gesetzliche Pflicht, sondern auch Grundlage für Glaubwürdigkeit, Reputation und langfristige Stabilität – insbesondere in Bezug auf das Vertrauen, das Anwartschafts- und Leistungsberechtigte (AWLBs), Vertragspartner sowie Eigentümer in sie setzen.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden Risiken im Zusammenhang mit der Unternehmensführung und den rechtlichen Vorgaben identifiziert. Ein Verstoß gegen eine Compliance Policy oder die Nichteinhaltung von gesetzlichen Vorgaben oder auch der internen Governance Policy könnte zu Strafen, aber auch zu Reputations- und Imageschäden führen.

Zur Absicherung regulatorischer Anforderungen und zur Vermeidung von Compliance-Verstößen setzt die VBV-Gruppe auf eine klare Struktur, die durch die Internal Group Governance Policy geregelt ist, ein systematisches Compliance-Management, regelmäßige Schulungen sowie ein strukturiertes Hinweisgebersystem.

Rechtliche Grundlagen, Governance-Strukturen und Policies

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

Die VBV-Gruppe unterliegt verschiedenen gesetzlichen Rahmenbedingungen und der Finanzmarktaufsicht (FMA). Wesentliche Vorgaben ergeben sich aus dem Betrieblichen

Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG), dem Pensionskassengesetz (PKG), dem Börsengesetz 2018 (BörseG), dem Bankwesengesetz (BWG), der Marktmissbrauchsverordnung (MAR) und dem österreichischen Datenschutzgesetz (DSG). Ergänzend sind europäische Vorgaben wie die EbAV-II-Richtlinie (EU) 2016/2341, die Offenlegungsverordnung (EU) 2019/2088 sowie die Datenschutz-Grundverordnung (EU) 2016/679 und die Verordnung über die digitale operationale Resilienz im Finanzsektor (EU) 2022/2554 zu beachten.

Die VBV-Pensionskasse ist als Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung direkt zur Umsetzung der Offenlegungsverordnung verpflichtet. Gemäß § 22a BMSVG haben Betriebliche Vorsorgekassen die Offenlegungspflichten der Offenlegungsverordnung (EU) 2019/2088 sowie der Taxonomieverordnung (EU) 2020/852 in Bezug auf Finanzprodukte einzuhalten, als ob die BV-Kasse ein Finanzmarktteilnehmer gemäß Art. 2 Z 1 der Verordnung (EU) 2019/2088 wäre. Das Finanzprodukt ist die Veranlagungsgemeinschaft (VG) der VBV-Vorsorgekasse. Zur Umsetzung dieser Anforderungen bestehen gruppenweit klare Zuständigkeiten, Abläufe, Policies und Leitlinien.

Wie die Anforderungen im Zusammenhang mit Datenschutz und Informationssicherheit ausgestaltet sind, wird im Abschnitt „Datenschutz und Informationssicherheit“ im Kapitel „Mitarbeitende & Soziales“ ab S. 106 erläutert.

Für die Einhaltung der Anforderungen des Digital Operational Resilience Act (DORA) ist der Chief Information Security Officer (CISO) zuständig. Weiterführende Informationen dazu finden sich im Abschnitt „Digitale operationale Resilienz“ auf S. 115.

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

Die gruppenweiten Compliance-Policies definieren unter anderem Vertraulichkeitsbereiche und sehen eine Vorabmeldepflicht für bestimmte Wertpapiertransaktionen vor. Ziel ist es, Marktmissbrauch – etwa durch Insiderhandel oder unfaire Informationsverwertung – zu verhindern. Die Policies dienen nicht nur der Einhaltung gesetzlicher Anforderungen, sondern schützen auch die Mitarbeitenden,

indem sie klare Verhaltensstandards und rechtliche Sicherheit schaffen.

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

Augenmerk wird auch auf die Zusammensetzung der Unternehmensorgane gelegt. Die Fit & Proper Leitlinien

legen Anforderungen an fachliche Qualifikation, persönliche Eignung, Integrität und Diversität von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern sowie Schlüsselpositionen fest. Sie beschreiben den Nominierungsprozess, Kriterien für die Beurteilung sowie verpflichtende Weiterbildungen – einschließlich ESG-relevanter Inhalte.

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

Policies / Leitlinien	Inhaltlicher Schwerpunkt	Geltung/Zielgruppe	Zuständig
Internal Group Governance Policy	Governance Anforderungen, Grundsätze, Vorgabedokumente	gruppenweit, alle Mitarbeitenden	Compliance Officer
Compliance-Policy (BörseG)	Insiderhandel, Marktmanipulation, Vertraulichkeit	gruppenweit, alle Mitarbeitenden	Compliance Officer
BWG-Compliance-Policy	Risikomanagement, Governance, Umsetzung von § 39 BWG	Holding und Vorsorgekasse	Compliance Officer
Interessenkonflikt-Policy	Prävention und Dokumentation persönlicher oder struktureller Konflikte	gruppenweit, alle Mitarbeitenden	Compliance Officer
Whistleblowing-Policy	Meldesystem, Schutz von Hinweisgeber:innen, gesetzliche Vorgaben	alle Mitarbeitenden, Bewerber:innen und andere Stakeholder:innen	Compliance Officer
Handbuch „Prävention, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung“	Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	gruppenweit, alle Mitarbeitenden	Compliance Officer
Verhaltens-Policy	Integrität, ESG, Gleichbehandlung, Gesetzestreue	gruppenweit, alle Mitarbeitenden	Compliance Officer
Fit & Proper Policy	Anforderungen, Eignung und Weiterbildung von Vorstands-/AR-Mitgliedern	Vorstand, Aufsichtsrat	Compliance Officer
Best-Execution-Policy	Grundsätze zur bestmöglichen Ausführung von Handelsentscheidungen	Veranlagung, Risikomanagement	Compliance Officer
Datenschutz-Policy	Umgang mit personenbezogenen Daten	gruppenweit, alle Mitarbeitenden	Datenschutz-beauftragter
Informationssicherheit Policy	Schutz von Informationen, Informationssicherheits-managementsystem	gruppenweit, alle Mitarbeitenden	CISO

Tabelle 44: Wesentliche interne Policies und Leitlinien der VBV-Gruppe

Im Berichtsjahr 2025 wurden keine Verstöße gegen diese Policies und Leitlinien oder die zugrunde liegenden gesetzlichen Vorschriften festgestellt. Auch der Compliance-Verantwortliche hatte keine persönlichen Wahrnehmungen zu potenziellen Verstößen zu berichten.

Im Bereich Umwelt-Compliance wurden ebenfalls alle bindenden Vorgaben (z. B. EMAS, ISO 14001) eingehalten. Details dazu finden sich im Kapitel „Umwelt & Klima“ ab S. 47.

Anti-Korruption

Aufgrund der strengen gesetzlichen Regulierung und der verpflichtenden Aufsicht insbesondere durch die

Finanzmarktaufsicht (FMA) ist das grundsätzliche Risiko für Korruption in der VBV-Gruppe als gering einzuschätzen. Ergänzend tragen interne Kontrollmechanismen wie das Vieraugenprinzip, klare Zeichnungs- und Vertretungsregeln sowie eine umfassende Policy-Landschaft zur weiteren Risikominimierung bei. Die Einhaltung dieser Vorgaben wird laufend durch den vom Vorstand bestellten Compliance-Verantwortlichen überwacht, der fachlich geschult ist und über umfassende Einsichts- und Untersuchungsbefugnisse verfügt.

Alle wesentlichen Arbeitsabläufe und damit verbundenen Vorgaben sind in verbindlichen internen Policies und Leitlinien festgelegt. Das Vieraugenprinzip verpflichtet dazu, dass kritische Entscheidungen wie Investitionen oder

Genehmigungen stets durch zwei voneinander unabhängige Personen geprüft werden müssen. Korruptionsrelevante Sachverhalte sind in den gruppenweit geltenden Compliance-Policies, der Policy zur Behandlung von Interessenkonflikten sowie im Handbuch „Prävention, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung“ geregelt. Diese Dokumente definieren u. a. Vertraulichkeitsbereiche, Meldepflichten bei Wertpapiertransaktionen, Regeln zur Geschenkeannahme sowie arbeitsrechtliche Konsequenzen bei Verstößen.

Im Berichtsjahr 2025 wurden bei der VBV keine Fälle von Korruption oder Bestechung festgestellt. Es wurden weder Ermittlungsverfahren eingeleitet, noch gab es Verurteilungen oder Geldstrafen.

SCHULUNGEN ZUR KORRUPTIONSPRÄVENTION

Die Sensibilisierung aller relevanten Zielgruppen erfolgt über ein differenziertes Schulungssystem. Im März und September 2025 absolvierten 100% der neuen Mitarbeitenden eine Basisschulung zur Korruptionsprävention. Für Funktionen mit erhöhtem Risiko finden regelmäßig verpflichtende Update-Schulungen statt. Auch Vorstand und Aufsichtsrat nahmen im September 2025 an einer Fit-&-Proper-Schulung teil, die unter anderem Integrität, Verantwortlichkeiten und Governance im Kontext von ESG behandelte.

Hinweisgeber:innensystem (Whistleblowing)

Zur Aufdeckung potenzieller Missstände hat die VBV ein Hinweisgeber:innensystem eingerichtet. Dieses ermöglicht es internen Personen, mutmaßliche Verstöße gegen rechtliche Vorschriften oder interne Regeln vertraulich zu melden.

Das System entspricht den Anforderungen der europäischen Whistleblower-Richtlinie (EU) 2019/1937 sowie dem österreichischen Hinweisgeber:innenschutzgesetz (HSchG).

Im Berichtsjahr 2025 sind keine Meldungen über das Whistleblowing-System eingegangen.

Verhaltens-Policy und Integritätsmanagement

Die Verhaltens-Policy der VBV-Gruppe bietet Mitarbeiter:innen und anderen Stakeholder:innen eine klare Orientierung für ein verantwortungsvolles und wertgeleitetes Handeln. Die Policy legt einen Schwerpunkt auf soziale und ökologische Nachhaltigkeit. Sie fördert Chancengerechtigkeit und Diversität und hält fest, dass die VBV jede Art von Diskriminierung ablehnt. Sie verpflichtet zur Achtung der Menschenrechte im Umgang mit

Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner:innen. Die Nutzung von Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit sowie jede Form moderner Sklaverei und von Menschenhandel wird darin explizit abgelehnt.

Zudem enthält die Policy eine Selbstverpflichtung zur Berücksichtigung ökologischer und sozialer Aspekte in der Beschaffung. Die konkreten Vorgaben dazu sind in einer gruppenweit gültigen Beschaffungspolicy spezifiziert. Auch die Sicherheit am Arbeitsplatz, faire Arbeitsbedingungen und die Serviceorientierung gegenüber Anwartschafts- und Leistungsberechtigten sowie Kund:innen sind verankert.

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

Alle Mitarbeiter:innen werden im Zuge verpflichtender Compliance-Schulungen, neu Eintretende zusätzlich im Rahmen der Grundschulung, über die Inhalte informiert. Verstöße gegen die Policy oder damit verbundene gesetzliche Bestimmungen werden nicht toleriert und können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen – von einer Ermahnung bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder von Geschäftsbeziehungen in schwerwiegenden Fällen.

Digitale operationale Resilienz

Die VBV-Vorsorgekasse AG und die VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft unterliegen aufgrund des österreichischen DORA-Vollzugsgesetzes sämtlichen Anforderungen der DORA-Verordnung, die auch für Kreditinstitute, Versicherungen und andere Finanzdienstleister gelten. Aufgrund der Größe der VBV-Gruppe kann kein vereinfachter Rahmen in Anspruch genommen werden.

Um die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen aus der DORA-Verordnung in der VBV-Gruppe sicherzustellen, wurde der Bereich Group Risk and Resilience (GRR) eingerichtet. Diesem Bereich gehören auch die für IKT-Risiken und IKT-Drittparteienrisiken zuständigen Personen an. Sie sind – ebenso wie der CISO – als zuständige Funktionen bei der Finanzmarktaufsicht (FMA) gemeldet.

Die Gesetzeskonformität in der VBV-Gruppe wird durch verschiedene Maßnahmen sichergestellt. Dazu zählen einerseits die in Policies und Leitlinien festgelegten Vorgaben und andererseits die Überwachung und Prüfung ihrer Einhaltung durch neue Kontrollen in unterschiedlichen Bereichen des internen Kontrollsystems für die Informationstechnologie (IT-IKS).

Alle Mitarbeitenden, Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder werden regelmäßig zu den Inhalten der relevanten Vorgabedokumente geschult. Das Schulungsprogramm wird laufend angepasst, aktuell gehalten und über verschiedene Formate vermittelt. Zugehörige Dokumente, Schulungsunterlagen sowie weiterführende Informationen zum Thema und zu Weiterbildungsformaten sind für alle Mitarbeitenden über das Intranet abrufbar. Mitarbeitende ausgewählter Bereiche wie IT, SWE und GRR müssen zusätzliche Anforderungen erfüllen. Diese werden über eine Skill-Matrix erhoben und dokumentiert.

Die Mitglieder des Vorstandes erhalten regelmäßig Informationen in verschiedenen Formaten, etwa in Vorstandssitzungen, durch Berichte oder über Dashboards. Dabei werden ihnen mögliche Risiken zur Kenntnis gebracht und entsprechende Vorschläge für Mitigierungsmaßnahmen vorgelegt.

Meldungen und Verstöße

Die VBV-Gruppe hat Tochtergesellschaften in Österreich und Luxemburg. In beiden Ländern bestehen hohe soziale und arbeitsrechtliche Standards sowie ein funktionierender Rechtsstaat, der die Einhaltung der Gesetze sicherstellt. Das Risiko, dass es in der eigenen Belegschaft zu Menschenrechtsverstößen im Zusammenhang mit Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder Menschenhandel kommt, ist angesichts der Branche sowie der Länder, in denen die VBV tätig ist, als sehr gering einzuschätzen.

Im Berichtszeitraum gab es weder Meldungen noch bestätigte Fälle von Menschenrechtsverstößen im Zusammenhang mit Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder Menschenhandel.

Als interne Anlaufstelle für Anliegen und Beschwerden im Zusammenhang mit Diskriminierung ist die Funktion der:des Gleichbehandlungsbeauftragten eingerichtet. Ebenso können Meldungen zu möglichen Verstößen über die Whistleblowing-Postkästen eingebracht werden. Eingehende Meldungen werden geprüft und bei Bedarf

geeignete Maßnahmen ergriffen (für weitere Informationen siehe „Vertrauliche Anlaufstelle für Gleichbehandlung“ auf S. 101). Im Berichtsjahr gab es keine Meldungen und keine bestätigten Verstöße im Zusammenhang mit Diskriminierung.

Weitere potenzielle menschenrechtsbezogene Risiken bestehen insbesondere im Zusammenhang mit dem Grundrecht auf Datenschutz. Durch die große Menge an personenbezogenen Daten, die von der VBV verwaltet wird, besteht grundsätzlich das Risiko von Datenschutzverletzungen. Datenschutz und Informationssicherheit haben für die VBV einen hohen Stellenwert und werden im Rahmen eines Managementsystems umgesetzt. Im Berichtsjahr wurde kein Verstoß gegen gesetzliche oder interne Datenschutzvorgaben festgestellt. Zwar wurden vier Data Breaches verzeichnet, jedoch lag in keinem dieser Fälle ein erhöhtes Risiko für die Rechte und Freiheiten der Betroffenen vor.

Menschenrechtsbezogene Risiken entlang der Wertschöpfungskette können sich insbesondere aus der Geschäftstätigkeit jener Unternehmen ergeben, in die investiert wird. Die Einhaltung der Veranlagungskriterien im Zusammenhang mit Menschenrechten, insbesondere in Form der Prinzipien des UN Global Compact, wird durch den Bereich Veranlagung im Rahmen eines regelmäßigen Monitorings überprüft. Im Jahr 2025 wurden im Rahmen des Monitorings keine bestätigten schwerwiegenden Menschenrechtsverstöße in der Wertschöpfungskette festgestellt. Für weiterführende Informationen siehe „Monitoring, Evaluierung und Audit“ im Abschnitt „Nachhaltige Veranlagung“ auf Seite 125.

Da im Berichtszeitraum keine Menschenrechtsverstöße festgestellt wurden – weder in der eigenen Belegschaft noch in den vor- und nachgelagerten Bereichen der Wertschöpfungskette – mussten keine Maßnahmen zu deren Verhinderung, Eindämmung oder Wiedergutmachung gesetzt werden.

Nachhaltige Veranlagung

Relevanz und Auswirkungen

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

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

Eine intensivere Auseinandersetzung mit den Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Kapitalveranlagung fand im vergangenen Jahr statt. Wie bereits im Kapitel „Doppelte Wesentlichkeitsanalyse“ (siehe S. 32) beschrieben, wurden die Investments mittels einer quantitativen Methodik und unter Zuhilfenahme von Tools des ESG-Datenanbieters MSCI ESG Research analysiert.

Die quantitative Analyse hat ergeben, dass in der Veranlagung bedeutende (potenzielle), vorwiegend negative Auswirkungen im Zusammenhang mit den Themen Klimaschutz, Biodiversität, Umweltverschmutzung, Ressourcennutzung und Abfall sowie Wasserverbrauch bestehen. Gleichzeitig wurde auch ein (potenzieller) positiver Impact im Zusammenhang mit dem Klimaschutz festgestellt.

Ergänzend zu den ökologischen Auswirkungen, die mittels quantitativer Analyse bestimmt wurden, wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse weitere positive Auswirkungen der Veranlagungstätigkeit identifiziert. So ist Nachhaltigkeit bei Investments für 60% der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten der Pensionskasse sowie für 78% der Anwartschaftsberechtigten der Vorsorgekasse wichtig oder sehr wichtig. Durch die nachhaltige Veranlagung der VBV wird das Vermögen der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten entsprechend ihren Präferenzen investiert. Darüber hinaus tragen die Investments der Pensions- und Vorsorgekasse zur wirtschaftlichen Wertschöpfung in Österreich bei.

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

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

Vertiefende Angaben zur Klimastrategie der VBV und zu klimabezogenen Aspekten der Veranlagung – etwa zu CO₂-Reduktionspfaden, Treibhausgas-Messsystemen oder Dekarbonisierungszielen – finden sich im Kapitel „Umwelt und Klima“ (ab S. 74).

Nachhaltigkeit ist unsere Strategie

Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil der strategischen Veranlagungsausrichtung der VBV-Gruppe. „Investieren mit Verantwortung“ bedeutet für die VBV, ökologische, soziale und Governance-Kriterien (ESG) systematisch in die Veranlagung einzubeziehen – und dabei die Wirkung der Kapitalentscheidungen im Hinblick auf gesellschaftlich relevante Ziele mitzudenken. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Erreichung der Treibhausgasneutralität des Portfolios und damit dem Beitrag der VBV zur Erreichung des Klimaziels gemäß dem Übereinkommen von Paris. Dafür hat die VBV eine Klimastrategie entwickelt. (Mehr dazu in Kapitel „Umwelt und Klima“ ab S. 74).

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



SICHERUNG DES LEBENSSTANDARDS VON MENSCHEN ÜBER GENERATIONEN (SDG 1)

Das strategische Ziel ist es, durch ertragreiche Veranlagungen zur Sicherung der Lebensqualität von Menschen über Generationen beizutragen.



KLIMASCHUTZ, BEGRENZUNG DER ERDERWÄRMUNG AUF 1,5 °C (SDG 13)

Das strategische Ziel ist es, das gesamte Investmentportfolio bis 2030 auf einen wissenschaftsbasierten Emissionspfad auszurichten und durch die sukzessive Reduktion der Treibhausgasemissionen bis 2050 Treibhausgasneutralität zu erreichen.



INVESTITION IN NACHHALTIGE INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR (SDG 9)

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



INVESTITION IN GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN (SDG 3)

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



INVESTITION IN BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE (SDG 7)

Das strategische Ziel ist es, durch Veranlagungen in erneuerbare Energien und in Energieeffizienz zur nachhaltigen Energie-Transition beizutragen.



INVESTITION IN EINEN WETTBEWERBSFÄHIGEN, NACHHALTIGEN STANDORT ÖSTERREICH

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

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

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

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

Grüne Investitionen

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

Im Fokus stehen insbesondere:

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

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

Zum Stichtag 31.12.2025 waren folgende Anteile am jeweiligen Veranlagungsvolumen der VBV-Vorsorgekasse und der VBV-Pensionskasse in solche Investments allokiert:

	Vorsorgekasse	Pensionskasse
Anteil Klimatransitionsfonds	0,7%	1,2%
Anteil Erneuerbare Energien	0,4%	2,0%
Anteil Green Bonds und Loans	11,9%	2,3%
Anteil Green Buildings	4,2%	1,2%

Die Zahlen gelten zum Stichtag 31.12.2025. Anteil am gesamten Veranlagungsvolumen.

Tabelle 45: Anteil an grünen Investitionen

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

Transitionsplan

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

- Einrichtung einer Governance-Struktur für nachhaltige Veranlagung: Das Vorstandsteam der VBV-Gruppe nimmt im Sustainability Board die oberste Steuerungsfunktion wahr.
- Monatliche Sitzungen des Sustainable Finance Komitees zur strategischen Koordination der nachhaltigen Veranlagung. Das Gremium, bestehend aus Vorstandsmitgliedern und Fachbereichsvertretungen, steuert die inhaltliche Ausrichtung und Prioritätensetzung der Sustainable Finance Arbeitsgruppen – etwa zu Veranlagung, Engagement oder Datenmanagement.
- Konsistente jährliche Berechnung und Offenlegung der THG-Emissionen gemäß PCAF-Standard.
- Umsetzung von Portfoliomaßnahmen zur Dekarbonisierung – darunter sektorale Ausschlüsse, differenzierte Klimatransitionsstrategien und CO₂-orientierte Kapitalallokationen (z. B. Green Bonds und Green Loans, Einsatz von Fondsprodukten mit EU-Klimabenchmarks).

- Laufendes Nachhaltigkeits-Controlling und Monitoring des Investmentportfolios entlang zentraler ESG-Kriterien.
- Evaluierung und Einsatz von Methoden und Modellansätzen zur Quantifizierung klimabezogener Risiken.
- Aktualisierung und Veröffentlichung der VBV-Klimastrategie, die auf das Ziel „Net Zero“ bis 2050 ausgerichtet ist. Als Kerngeschäft der VBV steht insbesondere die Kapitalveranlagung im Fokus – sie verursacht den überwiegenden Teil der Treibhausgasemissionen (Scope 3) und ist daher zentraler Hebel der Klimastrategie.
- Ausarbeitung einer Stewardship- und Engagement-Policy, die unter anderem darauf abzielt, die Klimaleistung investierter Unternehmen aktiv zu verbessern – also durch gezielte Dialoge und Ausübung von Aktionärsrechten auf eine klimafreundlichere Unternehmensführung hinzuwirken (siehe Abschnitt „Engagement und Voting“ auf S. 125).

Diese Maßnahmen zeigen: Die VBV verfolgt einen systematischen Transformationsansatz, der schrittweise auf eine treibhausgasneutrale Kapitalallokation hinwirkt.

Nachhaltige Veranlagung der VBV-Vorsorgekasse

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

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

- Ausschlusskriterien, etwa der Ausschluss von Unternehmen mit wesentlichen Umsätzen aus fossilen Energieträgern, Tabakproduktion oder Waffenherstellung sowie von Staaten mit autoritären Regimen laut „Freedom House“.
- Positivkriterien, z. B. gezielte Investitionen in Unternehmen, die glaubwürdige Klimaziele verfolgen, etwa im Rahmen der Science Based Targets initiative (SBTi), oder in solche mit vorbildlichen Arbeitsbedingungen und sozialer Verantwortung.
- Strategische Veranlagungsziele (siehe S. 117), die sich an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen orientieren – darunter die Förderung von Klimaschutz, Gesundheit, Bildung und nachhaltiger Infrastruktur.

Detaillierte Angaben über die Kriterien sind der Website der VBV-Vorsorgekasse zu entnehmen.

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

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

BIODIVERSITÄT

Im Bereich Biodiversität orientiert sich die VBV an den fünf Commitments der Finance for Biodiversity Initiative, die insbesondere Zusammenarbeit und Wissensaustausch, die Integration von Biodiversitätsaspekten in ESG-Strategien, aktives Engagement mit Unternehmen, die Bewertung von Auswirkungen auf die Biodiversität, die Festlegung wissenschaftsbasierter Ziele sowie eine transparente Berichterstattung umfassen.

Als Mitglied der Finance for Biodiversity Foundation beteiligt sich die VBV-Vorsorgekasse aktiv an deren Arbeitsgruppen und stärkt so kontinuierlich ihr fachspezifisches Know-how. Ein inhaltlicher Schwerpunkt lag zuletzt auf der Target-Setting-Arbeitsgruppe. Aufbauend darauf hat die VBV bereits 2024 erstmals konkrete Biodiversitätsziele definiert und diese 2025 um entsprechende Monitoring-Ziele ergänzt. Die Erhebung relevanter Kennzahlen erfolgt seit Ende 2025 quartalsweise. Ab dem Jahr 2026 wird die VBV transparent über die Zielerreichung berichten und die Ergebnisse öffentlich zugänglich machen.

ESG-ZERTIFIKATE

In der VBV-Vorsorgekasse kommen bei Investments verschiedenste ESG-Zertifikate zum Einsatz. Dabei handelt es sich um folgende Zertifikate, Kennzeichnungen bzw. Klassifizierungen:

- **UZ 49⁹**: Das Umweltzeichen UZ 49 steht für nachhaltige Finanzprodukte, deren ökologische und soziale Kriterien über das durchschnittliche Marktangebot hinausgehen. Zertifizierte Fonds unterliegen strengen Kriterien, deren Einhaltung einmalig bei der Vergabe durch ein unabhängiges Gutachten und fortlaufend durch die Manager:innen selbst geprüft wird. Per 31.12.2025 waren 24 Fonds mit 53,1% des Gesamtportfolios UZ 49-zertifiziert.

- **FNG¹⁰**: Das FNG-Siegel ist ein SRI¹¹-Qualitätsstandard und eines der bekanntesten Qualitätssiegel im deutschsprachigen Raum. Es gewährleistet sowohl einen Mindeststandard für nachhaltige Fonds u. a. hinsichtlich der Umsetzung weltweit anerkannter Normen, als auch weiterführende Qualitätsmerkmale, die eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie der Fonds auszeichnen. Per 31.12.2025 tragen drei Fonds das FNG-Label (2,3% des Gesamtportfolios).

⁹ Umweltzeichen Richtlinie

¹⁰ FNG-Siegel - FNG - Forum Nachhaltige Geldanlagen

¹¹ SRI: Socially Responsible Investments

- **ÖGUT¹²**: Zudem wurde die VBV-Vorsorgekasse erneut durch die Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT) geprüft. Die ÖGUT prüft und zertifiziert jährlich die betrieblichen Vorsorgekassen und Pensionskassen nach Nachhaltigkeitskriterien auf freiwilliger Basis. Die VBV erhält als erste und einzige Vorsorgekasse in diesem Jahr bereits zum fünfzehnten Mal den Gold-Standard in der höchsten Stufe (Triple-A+).

- **UN PRI¹³**: 82% des Gesamtportfolios unterliegen zudem den Principles for Responsible Investments (PRI) der Vereinten Nationen.

- **SFDR (Artikel 8 & 9)**: 71% des gesamt veranlagten Vermögens ist in Fonds gemäß Artikel 8 oder 9 der SFDR investiert.

- **Immobilien**: Das indirekt über Immobilienfonds investierte Immobilienportfolio der VBV umfasst insbesondere österreichische Wohnimmobilien, aber auch Einrichtungen der sozialen Infrastruktur in Österreich und Deutschland (Pflege- und Wohnheime). Die österreichischen Immobilien – ausgenommen der Pflegeheime – sind nach dem klimaaktiv Gebäudestandard des Klimaschutzministeriums ausgezeichnet. Darüber hinaus umfasst das Portfolio Bürogebäude, die gemäß DGNB, BREEAM, LEED oder BOMA BEST¹⁴ zertifiziert sind.

ETHIK-BEIRAT

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

¹² Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik | ÖGUT

¹³ Principles for Responsible Investment | PRI

¹⁴ DGNB: Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen; BREEAM: Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology; LEED: Leadership in Energy and Environmental Design; BOMA: Building Owners and Managers Association

MEILENSTEINE IN DER NACHHALTIGEN VERANLAGUNG DER VBV-VORSORGEKASSE



Nachhaltige Veranlagung der VBV-Pensionskasse

Die VBV-Pensionskasse sieht sich als verantwortungsvolle, nachhaltige, klimabewusste und ertragsorientierte Finanzmarktteilnehmerin. Sie berücksichtigt ökologische, soziale und Governance-Faktoren (ESG) systematisch in ihren Investmententscheidungen, um ein ausgewogenes Risiko-Ertrags-Profil zu erzielen und dabei nach Möglichkeit einen positiven Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft zu leisten. Mit Jahresende 2025 verwaltete die VBV-Pensionskasse das Vermögen von Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in insgesamt 32 Veranlagungs- und Risikogemeinschaften.

Das Vermögen aller Veranlagungs- und Risikogemeinschaften wird nach denselben nachhaltigen Veranlagungskriterien veranlagt. Dabei gelten einerseits generelle Kriterien für das Gesamtportfolio, andererseits bestehen differenzierte Zielsetzungen für unterschiedliche Anlageklassen.

Nachhaltigkeitskriterien spielen bei der Auswahl und laufenden Überwachung von Investmentprodukten in allen Anlageklassen sowie bei der Auswahl externer Fondsmanager eine zentrale Rolle. Im Rahmen von Due-Diligence-Prüfungen werden ESG-Aspekte systematisch analysiert – etwa Klimastrategien, soziale Standards und Fragen verantwortungsvoller Unternehmensführung.

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

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

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

ESG-ZERTIFIKATE

In der VBV-Pensionskasse kommen folgende ESG-Zertifikate, Kennzeichnungen bzw. Klassifizierungen zum Einsatz:

- Green Buildings

Unter Nachhaltigkeitsaspekten errichtete bzw. betriebene Immobilien (sog. Green Buildings) machen 28% der bestehenden Immobilieninvestments aus. Zwei der in diesem Zusammenhang zur Anwendung kommenden Zertifizierungssysteme sind BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method) und LEED (Leadership in Energy and Environmental Design). Die Asset Manager:innen kümmern sich um die Zertifizierung und Rezertifizierung der im Bestand befindlichen Objekte.

Zwei Immobilienfonds unterziehen sich einer jährlichen Nachhaltigkeitsbewertung im Rahmen des GRESB Benchmarkings (Global Real Estate Sustainability Benchmark) und erzielen dabei regelmäßig herausragende Ergebnisse im Peer-Group-Vergleich (beide 5 von 5 Sternen im GRESB-Rating).

WEITERE KLASSIFIZIERUNGEN

- **UN PRI:** Alle externen Manager:innen sind UN PRI Signatories.

- **SFDR (Artikel 8 & 9):** 83% des gesamt veranlagten Vermögens sind in Fonds gemäß Artikel 8 oder 9 der SFDR investiert.

MEILENSTEINE IN DER NACHHALTIGEN VERANLAGUNG DER VBV-PENSIONS-KASSE



Monitoring, Evaluierung und Audit

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

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

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

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

Im Rahmen der quartalsweisen Überprüfung der Einhaltung des Kriterienkatalogs der VBV-Vorsorgekasse wurden im Jahr 2025 drei potenzielle Verstöße auf Unternehmensebene identifiziert. Die Titel wurden ausgeschlossen, da die Unternehmen in erhöhtem Ausmaß in fossile Energieträger investiert waren oder Korruptionsvorfälle aufwiesen. Falls es zu Verstößen kommt, wird die zuständige Assetmanagement-Gesellschaften kontaktiert und die Titel werden umgehend verkauft. Verstöße gegen die Einhaltung der Menschenrechte gab es nicht.

Das Portfolio der VBV-Pensionskasse wird monatlich auf die Einhaltung der PAB-Ausschlusskriterien geprüft. In fünf Fällen wurde mit den Fondsmanagementgesellschaften Kontakt aufgenommen, um spezifische Themen im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit der jeweiligen Unternehmen im Bereich fossiler Energie zu klären. Vereinzelt wurden Wertpapiere in der Folge von den Fondsmanagementgesellschaften verkauft. Verstöße gegen die UN Global Compact Prinzipien konnten im Jahr 2025 nicht festgestellt werden.

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

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

Die Erreichung nachhaltigkeitsbezogener Veranlagungsziele wird jährlich durch das Sustainability Board evaluiert. Bei Bedarf werden strategische Zielsetzungen angepasst. Die Ergebnisse fließen in die laufende Governance und die Weiterentwicklung der nachhaltigen Veranlagungsstrategie ein.

Engagement und Voting

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

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

ENGAGEMENT – STRATEGISCHER DIALOG MIT FONDSMANAGER:INNEN

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

Die VBV setzt ihre Anlagestrategie überwiegend indirekt über Investmentfonds und alternative Investmentfonds um, die von externen Fondsmanager:innen verwaltet werden. Diese nehmen somit eine zentrale Rolle innerhalb der Wertschöpfungskette der VBV ein. Daher konzentriert sich die VBV bei ihren Engagement-Aktivitäten vorrangig auf diese Gruppe, um eine möglichst große Hebelwirkung in Bezug auf ökologische und soziale Aspekte in den investierten Unternehmen zu erzielen.

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

ENGAGEMENT-AKTIVITÄTEN DER VBV-VORSORGEKASSE

Die VBV-Vorsorgekasse hat im Berichtsjahr 2025 folgende Engagement-Aktivitäten gesetzt:

- Sie setzte sich weiterhin dafür ein, dass die veranlagten Fonds möglichst gemäß den Artikeln 8 oder 9 der EU-Offenlegungsverordnung (Verordnung (EU) 2019/2088 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor; SFDR) klassifiziert werden. Eine solche Klassifizierung zeigt an, dass ein Fonds ökologische oder soziale Merkmale berücksichtigt (Artikel 8) oder nachhaltige Investitionen als Ziel verfolgt (Artikel 9). Zum Stichtag 31.12.2025 waren 39 von insgesamt 48 Fonds als Artikel-8- oder Artikel-9-Fonds eingestuft. Sie machten 70,8% des gesamten Investmentportfolios aus.
- Im Jahr 2025 wurde der US High Grade Opportunities Spezialfonds aufgelegt. Dieser ist ein Artikel-8-Fonds und trägt das Umweltzeichen (UZ 49). Der neu aufgelegte Pemberton Senior Loan Fund II ist ebenfalls ein Artikel-8-Fonds.
- Ein aktualisierter Engagement-Fragebogen wurde an die externen Fondsmanager:innen versendet, um Informationen über bereits gesetzte Maßnahmen sowie geplante Vorhaben zu erhalten. Im Vergleich zum Vorjahr wurde der Fragebogen thematisch erweitert. So werden Informationen über die Nachhaltigkeits- und Engagement-Strategie des jeweiligen Managers abgefragt sowie Fragen zu den Themen Biodiversität, Green & Social Bonds, Green Buildings und nachhaltiger Infrastruktur gestellt. Zudem wird die Höhe der THG-Emissionen in den Fonds erhoben und die Fondsmanager:innen um ihre Einschätzung zur Bedeutung von Nachhaltigkeit angesichts geopolitischer Entwicklungen gebeten.
- Die Mehrheit der externen Fondsmanagementgesellschaften (21 von 24) verfügt über eine formale Nachhaltigkeitsstrategie, wobei der Fokus überwiegend auf Klimathemen (20 Gesellschaften) und teilweise auch auf Biodiversität (12 Gesellschaften) liegt. Alle Fondsmanagementgesellschaften nutzen klimabezogene Daten zur Analyse von Kennzahlen wie CO₂-Fußabdruck und Klimarisiken, während bereits 17 auch Biodiversitätsdaten zur Bewertung von Risiken, Abhängigkeiten und Auswirkungen einsetzen. Vor dem Hintergrund geopolitischer Entwicklungen zeigt sich ein gemischtes Bild hinsichtlich der wahrgenommenen

Bedeutung von Nachhaltigkeit: Zehn Gesellschaften bewerten sie als gesunken, fünf als unverändert und neun als gestiegen. Die Einstellung zu Investitionen in den Rüstungssektor bleibt hingegen weitgehend stabil, da 17 Gesellschaften keine Änderung berichten und der Investitionsanteil (mit einer Ausnahme) zwischen 0,0% und 1,5% liegt. Der Anteil von Green Bonds in den Portfolios variiert weiterhin stark und lag zwischen 1,4% und 69,6%. Ebenso zeigt sich beim Anteil an Green Buildings eine große Bandbreite, die zwischen 22% und 90% liegt.

ENGAGEMENT-AKTIVITÄTEN DER VBV-PENSIONS-KASSE

Die VBV-Pensionskasse hat im Berichtsjahr 2025 folgende Engagement-Aktivitäten durchgeführt:

- Sie setzte ebenfalls auf eine möglichst hohe Klassifizierung ihrer Fonds nach Artikel 8 oder 9 der EU-Offenlegungsverordnung. Zum Stichtag 31.12.2025 waren 44 von insgesamt 61 Fonds entsprechend eingestuft; sie machten 83% des gesamten extern verwalteten Investmentportfolios aus. Für sämtliche als Artikel-8- oder Artikel-9-Fonds klassifizierten Produkte wurden – wie bereits im Vorjahr – Offenlegungen zu Nachhaltigkeitsrisiken, PAI-Erklärungen (Principal Adverse Impacts), vorvertragliche Informationen und regelmäßige Berichte angefordert und geprüft.
- Die VBV-Pensionskasse überprüfte wie in den Vorjahren die Einhaltung der Prinzipien des UN Global Compact durch die externen Fondsmanager:innen. Es wurden keine Verstöße festgestellt, sodass kein Anlass für weiterführende Dialoge bestand.
- Im Bereich der Unternehmensanleihen hat die VBV-Pensionskasse gemeinsam mit ihrer externen Asset Managementgesellschaft auf den Benchmark-Anbieter eingewirkt, um eine geeignete Benchmark mit PAB-Ausschlusskriterien für Emerging-Markets-Unternehmen einzuführen. Diese Benchmark kommt seit dem Frühjahr 2025 in zwei Mandaten der VBV-Pensionskasse zur Anwendung.
- Immobilienfondsmanager:innen wurden angehalten, international anerkannte Green-Buildings-Zertifizierungen für ihre Objekte anzustreben und umzusetzen.
- Bei der Selektion eines neuen Infrastruktur-Fonds mit breiter gefassten, globalen Investmentmöglichkeiten, der seit dem Frühjahr 2025 das Portfolio erweitert, wurden mit dem Portfolio-Management sowie ESG-Expert:innen der Fondsmanagementgesellschaft die nachhaltigkeitsbezogenen Anlagekriterien eingehend diskutiert. Eine Voraussetzung für die Abgabe der Kapitalzusage durch die VBV war die Bestrebung der Fondsmanagementgesellschaft, bei allen Portfolioinvestments konkrete und ambitionierte

Dekarbonisierungsziele zu setzen.

- Auch im Rahmen der Prüfung neuer Investmentmöglichkeiten im Private-Debt-Bereich wurden Nachhaltigkeitsaspekte mit den Fondsmanagementgesellschaften besprochen. Während alle Neuinvestments grundsätzlich zumindest Artikel-8-Produkte sein müssen, werden für die konkreten Portfoliounternehmen in Private-Debt-Fonds mittlerweile oftmals umweltbezogene KPIs festgelegt, deren Einhaltung eine Reduktion der Zinslast bewirkt.

VOTING – STIMMRECHTE ALS NACHHALTIGKEITSINSTRUMENT

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

STIMMRECHTSAUSÜBUNG ZU ESG-THEMEN IM AUFTRAG DER VORSORGEKASSE

Die zehn Aktienfonds der VBV-Vorsorgekasse (Spezial- und Publikumsfonds) wiesen im Geschäftsjahr 2025 ein Gesamtvolumen von rund 1.544 Millionen Euro auf. Im Rahmen von 1.348 Hauptversammlungen wurden 17.482 Tagesordnungspunkte behandelt.

In einem der Fonds, dem größten der zehn, wurden auf 201 Hauptversammlungen 3.073 Tagesordnungspunkte abgestimmt. Die VBV-Vorsorgekasse unterstützte in diesem Fonds im Berichtsjahr 84 Aktionärsanträge. Davon betrafen 16 den Bereich Umwelt. Das wichtigste Thema im Jahr 2025 war Recycling, gefolgt von der Berichterstattung über Umweltauswirkungen, Klimawandel und THG-Emissionen.

Ein von der VBV-Vorsorgekasse unterstützter Aktionärsantrag betraf die Hauptversammlung von PepsiCo Inc. am 7. Mai 2025. Im Vordergrund stand die mangelnde Berichterstattung des Unternehmens über biodiversitätsbezogene Risiken sowie Risiken im Zusammenhang mit „Nature Loss“. Der Aktionärsantrag forderte PepsiCo auf, einen öffentlichen Bericht zur

Bewertung der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit und Lieferketten auf die Biodiversität sowie der damit verbundenen Risiken zu erstellen.

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

STIMMRECHTSAUSÜBUNG MIT NACHHALTIGKEITSFOKUS IM AUFTRAG DER PENSIONS KASSE

Für die Aktienspezialfonds der VBV-Pensionskasse wurden im Geschäftsjahr 2025 von der Verwaltungsgesellschaft auf 291 Hauptversammlungen von 278 Emittenten aus 17 Ländern Stimmrechte ausgeübt. Das Abstimmungsvolumen belief sich auf 967 Millionen Euro und umfasste 4.643 Tagesordnungspunkte. Darunter waren 98 von Aktionär:innen eingebrachte Anträge mit Bezug zu Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen (ESG). Die Zahl der von der Verwaltungsgesellschaft nicht unterstützten Anti-ESG-Anträge lag bei 31.

Ein klar erkennbarer Trend bei den 2025 stattgefundenen Hauptversammlungen war der Rückgang der umwelt- und sozialbezogenen Aktionärsanträge in den USA. Dies ist auf das politische Umfeld, regulatorische Veränderungen, sinkende Unterstützung, aber auch auf verbesserte Unternehmensoffenlegungen zurückzuführen. US-Unternehmen sowie europäische Unternehmen mit US-Exponierung nahmen ihre Zielsetzungen im Bereich Diversity, Chancengleichheit und Inklusion (DEI) zurück und verwendeten wieder verstärkt leistungsorientierte Zielformulierungen.

Ein von der VBV-Pensionskasse unterstützter Aktionärsantrag betraf die Hauptversammlung von Amazon Inc. am 21. Mai 2025. Der Antrag forderte von Amazon zusätzliche Transparenz in Bezug auf die Vereinbarkeit der Klimastrategie des Unternehmens (Net-Zero-Ziel bis 2040) mit dem steigenden Energiebedarf durch den Ausbau von Rechenzentren und KI-Infrastruktur.

Veranlagungsergebnis

Relevanz und Auswirkungen

Die demografische Entwicklung in Österreich stellt das staatliche Pensionssystem vor zunehmende Herausforderungen. Sinkende Geburtenraten und eine steigende Lebenserwartung führen zu einer wachsenden Belastung der öffentlichen Altersvorsorge. Gleichzeitig zeigen aktuelle Daten, dass insbesondere Frauen von Altersarmut betroffen sind: 2024 lag die durchschnittliche Alterspension von Frauen bei 1.563 EUR, während Männer im Durchschnitt 2.620 EUR erhielten.¹⁵ Alleinlebende Pensionistinnen wiesen mit 32% eine deutlich höhere Armutsgefährdungsquote auf als alleinlebende Pensionisten mit 16%.¹⁶

Vor diesem Hintergrund gewinnt die betriebliche Altersvorsorge an Bedeutung. Als führende Anbieterin nachhaltiger betrieblicher Vorsorgelösungen in Österreich trägt die VBV-Gruppe zur finanziellen Absicherung von rund 3,7 Millionen Beschäftigten und Selbstständigen bei. Ein langfristig stabiles Veranlagungsergebnis unterstützt somit nicht nur die individuelle finanzielle Sicherheit im Alter, sondern leistet auch einen Beitrag zur Entlastung des staatlichen Pensionssystems und zur Verringerung des Armutsrisikos im Alter.

Während die Abfertigung NEU durch die gesetzlich vorgeschriebene Bruttokapitalgarantie das eingezahlte Kapital der Anwartschaftsberechtigten schützt und die Vorsorgekassen dementsprechend risikoarm veranlagen müssen, können Pensionskassen grundsätzlich auch risikoreichere Investitionsstrategien verfolgen. Die betrieblichen Zusatzpensionen unterliegen somit stärker als die Anwartschaften in der VBV-Vorsorgekasse den Schwankungen der Kapitalmärkte. Das höhere Risiko kann potenziell zu höheren Erträgen führen. Andererseits können negative Veranlagungsergebnisse auch eine Reduktion der Pensionsleistungen zur Folge haben. Dies stellt eine mögliche negative Auswirkung dar, die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifiziert wurde. Die VBV-Pensionskasse berücksichtigt dieses Risiko in ihrer Veranlagungsstrategie und strebt – ebenso wie die VBV-Vorsorgekasse – ein möglichst stabiles und zugleich attraktives Ergebnis an, um die finanzielle Sicherheit der Anspruchsberechtigten zu gewährleisten.

Stabile Erträge für Generationen

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

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

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

Die nachfolgende Übersicht zeigt das Veranlagungsergebnis der beiden Gesellschaften im Vergleich zu den Branchendurchschnitten (Stand: Geschäftsjahr 2025):

¹⁵ Quelle: Statistik Austria: Pensionen, Stand März 2026, abgerufen am 30.3.2026

¹⁶ Quelle: Statistik Austria: Armuts- oder Ausgrenzungsgefährdung, Stand März 2026, abgerufen am 30.3.2026

	VBV-PK	Alle Pensionskassen*
1-Jahresperformance p. a.	4,24%	4,33%
3-Jahresperformance p. a.	5,93%	6,32%
5-Jahresperformance p. a.	2,66%	3,20%
10-Jahresperformance p. a.	3,33%	3,42%

* alle überbetrieblichen Pensionskassen inkl. VBV-PK

Tabelle 46: Veranlagungsergebnis der VBV-Pensionskasse

	VBV-VK	Alle Vorsorgekassen*
1-Jahresperformance p. a.	4,78%	3,61%
3-Jahresperformance p. a.	4,31%	4,25%
5-Jahresperformance p. a.	1,81%	1,69%
10-Jahresperformance p. a.	2,10%	1,78%

* inkl. VBV-VK

Tabelle 47: Veranlagungsergebnis der VBV-Vorsorgekasse



Regionale Wertschöpfung durch Veranlagung und Beschaffung

Relevanz und Auswirkungen

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

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

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

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

Heimische und europäische Investitionen als strategischer Schwerpunkt

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

	Volumen in Mio. EUR	Anteil am Veranlagungsvolumen
Cash	49,2	0,6%
intern verwaltete Kapitalanlagen	964,5	12,0%
extern verwaltete Kapitalanlagen	7.036,0	87,4%
Gesamt	8.049,7	100,0%

Tabelle 48: Aufteilung des Veranlagungsvolumens der VBV-VK per 31.12.2025

Land	Anzahl Fonds	Volumen in Mio. EUR	Anteil am Veranlagungsvolumen
Österreich	27	5.521,9	68,6%
Luxemburg	13	990,3	12,3%
Irland	4	370,6	4,6%
Deutschland	4	153,3	1,9%
Gesamt	48	7.036,0	87,4%

Tabelle 49: Regionale Aufteilung der im Auftrag der VBV-VK extern verwalteten Kapitalanlagen per 31.12.2025

	Volumen in Mio. EUR	Anteil am Veranlagungsvolumen
Cash	179,5	2%
intern verwaltete Kapitalanlagen	94,4	1%
extern verwaltete Kapitalanlagen	9.031,3	97%
Gesamt	9.305,3	100%

Tabelle 50: Aufteilung des Veranlagungsvolumens der VBV-PK per 31.12.2025

Land	Anzahl Fonds	Volumen in Mio. EUR	Anteil am Veranlagungsvolumen
Österreich	8	2.935,5	32%
USA	8	2.254,7	24%
Frankreich	8	1.034,9	11%
UK	17	1.005,4	11%
Schweiz	5	455,9	5%
Dänemark	4	414,8	4%
Australien	2	262,7	3%
Deutschland	2	173,6	2%
Belgien	3	157,9	2%
Luxemburg	3	156,3	2%
Kanada	1	82,0	1%
Irland	1	47,3	1%
Norwegen	1	32,5	0%
Finnland	1	17,9	0%
Gesamt	64	9.031,5	97%

Tabelle 51: Regionale Aufteilung der im Auftrag der VBV-PK extern verwalteten Kapitalanlagen per 31.12.2025

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

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

Diese Befragung ermöglicht nicht nur die Bewertung der Nachhaltigkeitsqualität des Veranlagungsansatzes, sondern auch der Geschäftspraktiken der Partner:innen – etwa hinsichtlich Regionalität, Steuertransparenz und Lieferkettenmanagement.

Nachdem 2024 alle bestehenden Fondsmanagementgesellschaften den Fragebogen (im Rahmen der alle drei Jahre stattfindenden Ongoing Due Diligence) erhalten und retourniert haben, wurden 2025 in der Pensionskasse acht und in der Vorsorgekasse zwei Initial-Due-Diligence-Fragebögen für potenzielle neue Fondsmanagementgesellschaften über die Software Diligence Vault versendet. Dabei wurden in einem eigenen Kapitel die Nachhaltigkeitsleistungen auf Unternehmens- sowie Fondsebene abgefragt.

Nachhaltige Beschaffung mit regionalem Schwerpunkt

Für die Beschaffung von Büromaterialien gilt eine unternehmensweite Beschaffungspolicy, die ökologische und soziale Anforderungen definiert. Diese wird jährlich überprüft und wurde Anfang 2026 umfassend überarbeitet. Sofern es lokale Anbieter gibt, werden diese bevorzugt, und es wird auf Umweltzertifikate und anerkannte Gütesiegel geachtet. Unser EDV-Dienstleister, unsere Kreativagentur und unsere Druckerei haben ihren Sitz in Wien. Auch die Konfektionierung der Poststücke übernimmt ein lokaler Anbieter. Die Österreichische Post AG ist weiterhin unsere Partnerin für den Versand. Alle Veranstaltungen der VBV werden als „ÖkoEvent“ durchgeführt.

Beim Einkauf von Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT)-Geräten ist der Lifecycle Management Standard anzuwenden. In diesem wurde die bislang geltende Green-IT-Beschaffungsrichtlinie eingepflegt, um ein strukturiertes Vorgehen abzubilden. Vor größeren Anschaffungen muss eine detaillierte Checkliste abgearbeitet werden.

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

Nachhaltigkeitsprogramm

Handlungsfeld Wirtschaft & Governance

Legende

Neu 1	
planmäßig in Umsetzung 2	
erledigt/abgeschlossen 3	
verzögert sich 4	
nicht erreicht 5	
geplant 6	
verschoben/eingestellt 7	

ZIELE UND GEPLANTE MASSNAHMEN

Themenbereich	SDGs	Ziel	Bis	Maßnahme	Status
CSR	1, 3, 7, 9, 13	Nachhaltigkeitsbestrebungen weiterentwickeln und Vorreiterrolle ausbauen	2024	Gruppenweite CSR-Vision und CSR-Strategie 2.0 erarbeiten	4 Verzögerung; in Planung als Teil der Gesamtstrategie VBV 2030
Corporate Volunteering	17.17	Ausbau und Strukturierung von sozialen Tagen und Corporate Volunteering	2025	Jahreskonzept und Schwerpunkte erarbeiten	4 Verzögerte Umsetzung; für 2026 vorgesehen
Datenmanagement		Optimierung des Managements der Nachhaltigkeitsdaten	2024	Status quo der Nachhaltigkeitsdatenlandschaft erheben, Softwarelösungen evaluieren sowie Bedarf und Anforderungen erfassen	4 ESG-Daten-Projekt (NH-Daten der Investmentportfolios) ist aktuell aufgrund eines Digitalisierungsprojekts on hold. Für NH-Daten des Bürobetriebs ist keine neue Software geplant.
Vergrößerung des Kundenstamms	8.2	Vergrößerung des Kundenstamms und Steigerung der Anzahl der AWLBs	2026	Lobbying in Bezug auf General-Pensionskassenvertrag (GPKV) und Reform der 2. Säule der Altersvorsorge	2 GPKV ist Teil des aktuellen Regierungsprogramms; Inkrafttreten mit 1.1.2027 geplant.

ABGESCHLOSSENE ZIELE UND MASSNAHMEN 2025

Themenbereich	SDGs	Ziel	Bis	Maßnahme	Status
Beschaffung	12.7	Ausweitung der nachhaltigen Beschaffung	2025	Überarbeitung der Beschaffungsrichtlinie	3 Erfolgt; Beschaffungspolicy 3.0 und Green-IT-Beschaffungskriterien wurden überarbeitet.
Vergrößerung des Kundenstamms	8.2	Ausbau der relevanten Volumina in den Bereichen Veranlagung, Verträge sowie Anwartschafts- und Leistungsberechtigte; VK: Marktanteilsausweitung auf 35%	2025	Outbound-Kampagnen, Mitarbeitenden-Tippgeber-Prämienmodell, Cross-Selling-Programm	3 Outbound-Kampagnen und Mitarbeitenden-Tippgeber-Prämienmodell laufen. Cross-Selling wurde abgeschlossen bzw. eingeführt. Ziel wurde mit den Dienstgeberübertragungen 2025 erreicht.
ESG-Kriterien in den Portfolios	3.8, 7.2, 7.a, 9.1, 9.4, 13.1	PK: 100% Berücksichtigung von ESG- und Nachhaltigkeitskriterien für liquide Produkte (Aktien und Anleihen)	2025	Ausweitung von Spezialfonds auf Publikumsfonds und ETFs (abhängig vom Produktangebot)	3 Zu 97% umgesetzt; Ausnahmen bei ETFs sind möglich, wenn es kein entsprechendes Produkt mit ESG-Kriterien zum jeweiligen Themenschwerpunkt gibt.

Erklärung des Umweltgutachters EMAS



Erklärung des Umweltgutachters EMAS

ERKLÄRUNG DES UMWELTGUTACHTERS ZU DEN BEGUTACHTUNGS- UND VALIDIERUNGSTÄTIGKEITEN

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

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

bestätigt, begutachtet zu haben, ob die gesamte Organisation,
wie in der aktualisierten Umwelterklärung der Organisation

VBV – Betriebliche Altersvorsorge AG

mit der Registrierungsnummer AT-000596

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

Mit der Unterzeichnung dieser Erklärung wird bestätigt, dass

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

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



Ing. Albert A. Aigner, M.Sc.
Wien, 7. Juli 2026

Legende

- 1 Vollständig abgedeckt
 ● 2 Teilweise abgedeckt
 ○ 3 Nicht abgedeckt

VSME-Inhaltsindex

Dieser Bericht wurde auf Grundlage des VSME-Standards gemäß der Empfehlung der Kommission vom 30.07.2025 erstellt.
 Geschäftsjahr 2025, 1.1. bis 31.12.2025

Angabe	Datenpunkt	Seite	Status	Grund für Auslassung	Erklärung zur Auslassung/sonstige Information
Allgemeine Angaben					
B1 – Grundlagen für die Erstellung	B1.24(a) Gewählte Option zur Erstellung des Berichts	12	1		
	B1.24(b) Information, ob vertrauliche oder sensible Inhalte ausgelassen wurden	12	1		
	B1.24(c) Angabe, ob der Bericht auf konsolidierter oder individueller Basis erstellt wurde	12	1		
	B1.24(d) Liste der in den Bericht einbezogenen Tochterunternehmen einschließlich grundlegender Unternehmensangaben	14	1		
	B1.24(e) Weiterführende Informationen zum Unternehmen	16	1		
	B1.25 Nachhaltigkeitszertifizierungen oder Nachhaltigkeitssiegel	12, 13, 120-121, 123, 133	1		
C1 – Strategie: Geschäftsmodell und Nachhaltigkeit – Zugehörige Initiativen	C1.47(a) Beschreibung der bedeutenden Gruppen von Produkten und/oder Dienstleistungen	14	1		
	C1.47(b) Beschreibung der bedeutenden Märkte, auf denen das Unternehmen tätig ist	14, >>	1		Die VBV erbringt ihre Dienstleistungen ausschließlich in Österreich.
	C1.47(c) Beschreibung der wichtigsten Geschäftsbeziehungen	14-15, 130-131	1		
	C1.47(d) Beschreibung der Kernelemente der Unternehmensstrategie mit Bezug zu Nachhaltigkeit	117-127	1		
B2 – Verfahrensweisen, Richtlinien und künftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft	B2.26(a) Angabe, ob Verfahrensweisen zu Nachhaltigkeitsaspekten für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft bestehen	30	1		
	B2.26(b) Angabe, ob Richtlinien zu Nachhaltigkeitsaspekten bestehen, ob diese öffentlich zugänglich sind und ob gesonderte Richtlinien in den Bereichen Umwelt, Soziales oder Governance bestehen	30	1		
	B2.26(c) Angabe, ob künftige Initiativen oder zukunftsorientierte Pläne zu Nachhaltigkeitsaspekten bestehen	30	1		
	B2.26(d) Angabe, ob Ziele zur Überwachung der Umsetzung von Richtlinien und Maßnahmen festgelegt wurden und welche Fortschritte bei der Zielerreichung erzielt wurden	30	1		

Angabe	Datenpunkt	Seite	Status	Grund für Auslassung	Erklärung zur Auslassung/sonstige Information
C2 – Beschreibung von Verfahrensweisen, Richtlinien und künftigen Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft	C2.48 Beschreibung der unter B2 berichteten Verfahrensweisen, Richtlinien und künftigen Initiativen	30, 44-48, 84-85, 87-88, 108-109, 111-112, 132	1		
	C2.49 Angabe der Verantwortlichen auf höchster Führungsebene für die unter B2 angeführten Nachhaltigkeitsaspekte	21, 25	1		
Umwelt					
B3 – Energie und Treibhausgas-emissionen	B3.29 Gesamtenergieverbrauch	49-53	1		
	B3.30(a) Scope-1-Emissionen	57-58	1		
	B3.30(b) Scope-2-Emissionen (standortbasiert)	58-59	1		
	C.52 Scope-3-Emissionen	60-71	1		
	B3.31 Treibhausgasintensität		1		Die Treibhausgasintensität berechnet sich aus der Summe der Scope-1-Emissionen und der standortbasierten Scope-2-Emissionen, geteilt durch die Umsatzerlöse des Unternehmens. Die Treibhausgasintensität der VBV betrug im Berichtsjahr 2025 0,9 Tonnen CO ₂ e pro Million Euro Umsatz.
B4 – Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung	B4.32 Emissionen von Schadstoffen in Luft, Wasser und Boden		3	nicht zutreffend	Die Geschäftstätigkeit der VBV führt nicht zu berichtspflichtigen Emissionen von Schadstoffen in Luft, Wasser oder Boden.
B5 – Biodiversität	B5.33 Anzahl und Fläche der Standorte in oder in der Nähe von Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität	83	1		
	B5.34(a) Flächenverbrauch		3	nicht relevant	Da sich die Standorte der VBV weder in Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität noch in deren unmittelbarer Nähe befinden, wurden diese optionalen Angaben als nicht relevant bewertet.
	B5.34(b) Versiegelte Fläche		3	nicht relevant	
	B5.34(c) Naturnahe Fläche am Standortgelände		3	nicht relevant	
	B5.34(d) Naturnahe Fläche abseits des Standorts		3	nicht relevant	
B6 – Wasser	B6.35 Wasserentnahme einschließlich Menge der Entnahme in Gebieten mit hohem Wasserstress	83	1		
	B6.36 Wasserverbrauch		3	nicht zutreffend	Die VBV wendet keine Produktionsverfahren mit erheblichem Wasserverbrauch an. Das bezogene Wasser stammt ausschließlich aus dem öffentlichen Wassernetz und wird im Wesentlichen über die kommunale Kanalisation abgeleitet. Daher ist die Angabe zum Wasserverbrauch nicht erforderlich.

Angabe	Datenpunkt	Seite	Status	Grund für Auslassung	Erklärung zur Auslassung/sonstige Information
B7 – Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallbewirtschaftung	B7.37 Information, ob Grundsätze der Kreislaufwirtschaft angewendet werden	81	1		
	B7.38(a) Gesamtabfallaufkommen, aufgeschlüsselt nach Art	81-82	1		
	B7.38(b) Abfall, der dem Recycling oder der Wiederverwendung zugeführt wurde	81	2	nicht verfügbar	Diese Maßnahmen zur Förderung von Recycling und Wiederverwendung sind im Bericht angeführt. Eine quantitative Erhebung der Mengen jener Abfälle, die recycelt oder wiederverwendet werden, ist jedoch nicht möglich, da die Entsorgung bzw. Verwertung durch externe Entsorgungsdienstleister erfolgt. Die VBV erhält von diesen keine Informationen darüber, welche Abfallarten und -mengen tatsächlich recycelt oder wiederverwendet werden.
	B7.38(c) Massenstrom der verwendeten relevanten Materialien		3	nicht zutreffend	Die VBV ist nicht in einem Wirtschaftszweig mit erheblichen Materialflüssen tätig. Daher ist eine Berichterstattung zum Massenstrom der verwendeten relevanten Materialien nicht erforderlich.
C3 – THG-Reduktionsziele und Übergang für den Klimaschutz	C3.54(a) Zieljahr und dafür festgelegter Zielwert zur Reduktion der THG-Emissionen	74-76, 84	1		
	C3.54(b) Basisjahr und Bezugswert für das Basisjahr	74-76	1		
	C3.54(c) Für die Ziele verwendete Einheiten	74-76	1		Sowohl die Reduktionsziele bis 2030 (Zwischenziele) als auch die Dekarbonisierungsziele bis 2050 werden in der Einheit Tonnen CO ₂ -Äquivalente je investierter Million Euro gemessen.
	C3.54(d) Anteil der Scope-1-, Scope-2- und, falls offengelegt, Scope-3-Emissionen, auf den sich das Ziel bezieht	68-70, >>	1		Die Ziele beziehen sich ausschließlich auf die finanzierten THG-Emissionen im Zusammenhang mit dem Sondervermögen (95% der Emissionen der Scope-3-Kategorie Investitionen (3.15)). Diese machen rund 95% des gesamten Corporate Carbon Footprint der VBV-Gruppe aus.
	C3.54(e) Maßnahmen zur Erreichung der Ziele	84-85	1		
	C3.55 Nur für klimaintensive Unternehmen mit Übergangsplan für den Klimaschutz: Informationen zum Übergangsplan		3	nicht zutreffend	Die VBV ist in keinen klimaintensiven Sektoren tätig und muss daher dazu keine Informationen offenlegen.
	C3.56 Nur für klimaintensive Unternehmen ohne Übergangsplan für den Klimaschutz: Information, ob und ggf. wann ein Übergangsplan angenommen wird		3	nicht zutreffend	

Angabe	Datenpunkt	Seite	Status	Grund für Auslassung	Erklärung zur Auslassung/sonstige Information
C4 – Klimabedingte Risiken	C4.57(a) Klimabedingte Gefahren und klimabezogene Übergangsereignisse	35-36	2	nicht verfügbar	EIOPA-Stresstest bezieht sich nur auf Transitionsrisiken. Physische Risiken wurden bisher nicht systematisch ermittelt oder bewertet. Daher können hierzu derzeit keine Informationen offengelegt werden.
	C4.57(b) Information zur Bewertung des Einflusses des Klimawandels und der Übergangsereignisse auf die Vermögenswerte, Aktivitäten und die Wertschöpfungskette	35-36	2	nicht verfügbar	
	C4.57(c) Zeithorizont der klimabedingten Gefahren und Übergangsereignisse		2	nicht verfügbar	Das Szenario im EIOPA-Stresstest geht davon aus, dass bis 2030 keine neuen klimapolitischen Maßnahmen ergriffen werden und spät abrupte politische Maßnahmen eingeführt werden. Diese lösen hohe Transitionsrisiken aus.
	C4.57(d) Ergriffene Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel	117-119	2	nicht verfügbar	Die Klimastrategie in der Veranlagung ist eine Maßnahme, um Klimarisiken zu minimieren.
	C4.58 Potenzielle negative finanzielle Auswirkungen von Klimarisiken		3	nicht verfügbar	Eine Quantifizierung potenzieller negativer finanzieller Auswirkungen wurde bislang nicht vorgenommen. Daher können dazu keine Informationen offengelegt werden.
Soziales					
B8 – Arbeitskräfte – Allgemeine Merkmale	B8.39 Zahl der Beschäftigten	92	1		
	B8.39(a) Aufschlüsselung nach Art des Arbeitsvertrags	92	1		
	B8.39(b) Aufschlüsselung nach Geschlecht	92	1		
	B8.39(c) Aufschlüsselung nach Land	92	1		
	B8.40 Beschäftigtenfluktuation	93-94	1		
B9 – Arbeitskräfte – Gesundheitsschutz und Sicherheit	B9.41(a) Zahl und Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	96	1		
	B9.41(b) Zahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen und arbeitsbedingter Erkrankungen	>>	1		Im Berichtsjahr gab es keine Todesfälle in der Belegschaft infolge arbeitsbedingter Verletzungen oder arbeitsbedingter Erkrankungen.
B10 – Arbeitskräfte – Vergütung, Tarifverhandlungen und Schulung	B10.42(a) Angabe, ob Beschäftigte ein Entgelt mindestens in Höhe des Mindestlohns erhalten	103	1		
	B10.42(b) Prozentuales Entgeltgefälle zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten	104	1		
	B10.42(c) Prozentualer Anteil der Beschäftigten, die von Tarifverträgen abgedeckt sind	103	1		
	B10.42(d) Durchschnittliche jährliche Stundenzahl der Schulungen je Beschäftigtem, aufgeschlüsselt nach Geschlecht	98	1		
C5 – Zusätzliche (allgemeine) Merkmale der Arbeitskräfte	C5.59 Zahlenmäßiges Verhältnis von Frauen zu Männern auf Führungsebene	102	1		
	C5.60 Anzahl der Selbstständigen ohne eigenes Personal und der Zeitarbeitskräfte	92, >>	1		Die VBV beschäftigte im Berichtszeitraum keine Zeitarbeitskräfte.

Angabe	Datenpunkt	Seite	Status	Grund für Auslassung	Erklärung zur Auslassung/sonstige Information
C6 – Zusätzliche Informationen über die Arbeitskräfte des Unternehmens – Richtlinien für die Achtung der Menschenrechte und diesbezügliche Prozesse	C6.61(a) Angabe, ob ein Verhaltenskodex oder Richtlinien für die Achtung der Menschenrechte bei den eigenen Arbeitskräften bestehen	115	1		
	C6.61(b) Menschenrechtsaspekte, die von Verhaltenskodex oder Richtlinien abgedeckt sind	115	1		
	C6.61(c) Angabe, ob ein Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden der eigenen Arbeitskräfte besteht	101, 115	1		
C7 – Schwerwiegende Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	C7.62(a) Angabe, ob unter den Arbeitskräften des Unternehmens bestätigte Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten aufgetreten sind	116	1		
	C7.62(b) Maßnahmen zur Behebung der aufgeführten Vorfälle		3	nicht zutreffend	Da keine bestätigten Vorfälle vorlagen, mussten keine Maßnahmen zu deren Behebung gesetzt werden. Daher können hierzu keine Informationen offengelegt werden.
	C7.62(c) Angabe, ob bestätigte Vorfälle bekannt sind, an denen Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, betroffene Gemeinschaften, Verbraucher und Endnutzer beteiligt sind	116	1		
Governance					
B11 – Verurteilungen und Geldstrafen wegen Korruption und Bestechung	B11.43 Anzahl der Verurteilungen und Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	114, >>	1		Es gab keine Verurteilungen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften und keine diesbezüglichen Geldstrafen.
C8 – Umsatzerlöse aus bestimmten Tätigkeiten und Ausnahme von EU-Referenzwerten	C8.63(a) Umsatzerlöse aus umstrittenen Waffen (Antipersonenminen, Streumunition, chemische und biologische Waffen)		3	nicht zutreffend	Die VBV-Gruppe ist in keinem dieser Sektoren tätig. Daher sind hierzu keine Angaben erforderlich.
	C8.63(b) Umsatzerlöse aus Anbau und Produktion von Tabak		3	nicht zutreffend	
	C8.63(c) Umsatzerlöse aus fossilen Brennstoffen (Kohle, Erdöl und Erdgas)		3	nicht zutreffend	
	C8.63(d) Umsatzerlöse aus der Herstellung von Chemikalien, wenn das Unternehmen ein Hersteller von Pestiziden und anderen agrochemischen Erzeugnissen ist		3	nicht zutreffend	
	C8.64 Angabe, ob das Unternehmen von mit dem Übereinkommen von Paris abgestimmten EU-Referenzwerten ausgenommen ist	>>	1		Die Geschäftstätigkeit der VBV-Gruppe fällt nicht unter die Ausschlusskriterien für mit dem Übereinkommen von Paris abgestimmte EU-Referenzwerte.
C9 – Geschlechtervielfalt im Leitungsorgan	C9.65 Zahlenmäßiges Verhältnis der Geschlechter im Leitungsorgan	20, 23	1		

Glossar

ASG	Asset Service GmbH
AWLB	Anwartschafts- und Leistungsberechtigte
BAV	VBV - Betriebliche Altersvorsorge AG
BCM	Business Continuity Management
BMSG	Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz
BWG	Bankwesengesetz
CO ₂ e	Kohlendioxid-Äquivalente
CCF	Corporate Carbon Footprint, CO ₂ -Bilanz eines Unternehmens
CISO	Chief Information Security Officer
CSR	Corporate Social Responsibility
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive
DEI	Diversity, Equity & Inclusion (Vielfalt, Gerechtigkeit & Inklusion)
DORA	Digital Operational Resilience Act
DWA	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse
EMAS	Eco-Management and Audit Scheme
ERM	Enterprise Risk Management
ESG	Environmental, Social and Governance Issues
ESRS	European Sustainability Reporting Standard
EVIC	Enterprise Value Including Cash
Fzg-km	Fahrzeugkilometer
GFA	Green Finance Alliance
GHG Protocol	Greenhouse Gas Protocol
GRI	Global Reporting Initiative
GRR	Group Risk and Resilience
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
IRO	Auswirkung, Risiko und Chance (Impact, Risk, Opportunity)
KAG	Kapitalanlagegesellschaft
kWh	Kilowattstunde
MA	Mitarbeitende
MK	Mitarbeitenden-Kategorie
MWh	Megawattstunde
NH-Programm	Nachhaltigkeitsprogramm
PCAF	Partnership for Carbon Accounting Financials
PCF	Product Carbon Footprint
PKG	Pensionskassengesetz
PK	VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft
Pkm	Personenkilometer
PSC	Pensionsservice-Center GmbH
SBTi	Science Based Targets Initiative
SDGs	Sustainable Development Goals
SusFinKom	Sustainable Finance Komitee
SusKom	Sustainability Komitee
SWE	Betriebliche Altersvorsorge - SoftWare Engineering GmbH
THG	Treibhausgase
THG-Emissionen	Treibhausgasemissionen
UMS	Umweltmanagementsystem
UNGC	United Nations Global Compact
UN PRI	Prinzipien für verantwortliches Investieren der Vereinten Nationen
VK	VBV - Vorsorgekasse AG
VO	Verordnung
VSME	Voluntary Sustainability Reporting Standard (Freiwilliger Standard zur Nachhaltigkeitsberichterstattung)

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

Projektleitung

Markus Sumpich, BSc
DIⁱⁿ Tiina Heinberg, MSc
Laura Kadan

Redaktionsteam & Unterstützung

Mag. Harald Amon, CPM
Saina Barsin
Mag. Andreas Brandstetter
Mag. Robert Binder, CFA
Georg Cadek
FH-Hon.Prof. Mag. Rudolf Greinix, MBA
Markus Hammer, MA; CIIA
Armin Kerschbaumsteiner, LL.M.
Mag.^a Greta Krantz
Mag.^a Petra Öllermayr, MSc
Dr. Antony Raynoschek
Mag.^a Bettina Riedl
Nicole Schildorfer, BA
Ing. Stefan Schubert, BSc, MSc
Mag. Felix Stika
Mayla Wünsche, MSc, BSc

Beratung und Redaktion

kohärent e.U.
DI Harald Reisinger und Mag.^a Gudrun Toppmann
Web: www.kohaerent.at

Gestaltung, Satz

Erdgeschoss GmbH
Silvia Binder

Fotos und Grafiken

Coverbild mittels KI generiert
VBV / Richard Tanzer
VBV / Eric Knight
Silvia Binder

Redaktionsschluss für diesen Bericht: 30. Juni 2026
Dieser Bericht wurde mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt
und die Daten wurden überprüft. Rundungs-, Satz- oder
Druckfehler können dennoch nicht ausgeschlossen werden.

Unternehmen der VBV-Gruppe



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



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



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



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



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



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

Betriebliche Altersvorsorge -
SoftWare Engineering GmbH

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

VBV - Lux Global GP

VBV - Lux Global GP S.à r.l.
Société à responsabilité limitée
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