

Nachhaltige Lösungen
für Generationen.
Unser Antrieb.
Unsere Energie.

Disclosures on Management Approach

In diesem Dokument geben wir einen Überblick über die zentralen Managementsysteme von VERBUND.

Stand: 31. Dezember 2018

Inhaltsverzeichnis

Allgemeines zu den Managementansätzen.....	5
Das PDCA-Modell	5
Bestimmung der Relevanz wesentlicher Themen und Abgrenzung.....	5
Prüfung der Managementansätze	5
Strategie	7
Strategieentwicklung.....	7
Szenarioanalyse.....	7
Corporate Governance	8
Der Österreichische Corporate Governance Kodex.....	8
Die Umsetzung des Corporate Governance Kodex bei VERBUND	8
Vorstand	9
Aufsichtsrat	9
Hauptversammlung.....	10
Geschäftsordnungen	11
Minderheitenschutz im Aktienrecht	11
Stakeholder Management	12
Stakeholder-Identifikation	12
Stakeholder-Einbindung.....	13
Interessenvertretung	20
Externe Mitgliedschaften und Gremienvertretungen	22
Gesellschaftliches Engagement	23
Unterstützung externer Initiativen	24
Sichere Stromversorgung in einem liberalisierten Markt.....	26
Leistungsfähiger Kraftwerkspark.....	26
Netzsicherheit und Netzausbau	27
Energiewende und Speicherung von Energie.....	27
ENTSO-E Ten Year Network Development Plan und Netzentwicklungsplan	27
Entwicklung und Auswirkung von Infrastrukturinvestitionen.....	29
Zusatznutzen unserer Investitionen.....	29

Lieferkette	30
Organisatorische Aufteilung der Beschaffungstätigkeit.....	30
Umweltmanagement.....	31
Umweltmanagementsysteme und Umweltzertifizierungen	31
Energieeinsatz und Materialeinsatz.....	32
Energieeffizienz der VERBUND-Wärme Kraftwerke	32
Treibhausgasemissionen und Klimaschutz	33
Emissionen in die Luft	33
Umgang mit Polychlorierten Biphenylen (PCBs).....	34
Elektrische und magnetische Felder.....	34
Biodiversität.....	34
Wassermanagement.....	36
Abfallmanagement.....	36
Umweltkosten.....	37
Innovation und Forschung.....	37
VERBUND-Innovationsleitbild	37
VERBUND-Innovationsorganisation	37
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	38
Personalmanagement.....	38
Personalplanung	38
Recruiting, Personalmarketing und Employer Branding.....	38
Beschäftigungsformen und Sozialleistungen.....	39
Personalentwicklung.....	39
Führungskräfteentwicklung	40
Gesundheitsmanagement	40
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	40
Nachfolgeplanung.....	41
Lehrlingsausbildung	41
Diversity Management.....	41
Labour Management Relations	42
Arbeitnehmerschutz und Sicherheitstechnik	43
Compliance Management.....	45
Verhaltenskodex, Richtlinien	45
Organisation	45
Compliance-Risikoerhebung	46
Prävention, Schulung und Information	46
Interne Organisation	47
Krisenmanagement.....	47
Budgetierungs- und Mittelfristplanungsprozess.....	48
Informationssicherheit und Datenschutz	48

Chancen- und Risikomanagement	50
Grundsätze und Ziele des Risikomanagements	50
Strukturen und Prozesse	50
Risikomanagementebenen	50
URM-Prozesse.....	51
Identifikation/Klassifizierung von Chancen und Risiken	51
Bewertung von Chancen & Risiken	52
Bewertungsgrundlagen	52
Wesentliche Kennzahlen.....	53
Steuerungsmaßnahmen.....	53
Reporting.....	53
Klimabezogene Berichterstattung - Klimawandelrisiken.....	54
Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).....	54
Revision	55
Nachhaltigkeitsmanagement	56
Zertifizierung nach ONR 192500 - CSR-Managementsystem.....	56

Allgemeines zu den Managementansätzen

Das PDCA-Modell

VERBUND hat auf Konzern-, Gesellschafts- und Organisationseinheitenebene eine Vielzahl an Managementsystemen etabliert. Diese folgen gänzlich oder zum Teil dem PDCA-Modell, welches auf dem Zyklus von Planen-Durchführen-Prüfen-Handeln (PDCA: Plan-Do-Check-Act) basiert. Durch diesen Aufbau wird in einem iterativen Prozess eine ständige Verbesserung erreicht.

GRI 103-2

Das PDCA-Modell, wie es bei VERBUND zur Anwendung gelangt, lässt sich wie folgt beschreiben:

- Planen (Plan): Ziele, Prozesse und Maßnahmen werden festgelegt, um Ergebnisse in Übereinstimmung mit dem Nachhaltigkeitsleitbild zu erreichen.
- Durchführen (Do): Prozesse und Maßnahmen werden wie geplant verwirklicht.
- Prüfen (Check): Die Prozesse und die Umsetzung von Maßnahmen werden überwacht und am Nachhaltigkeitsleitbild, an den Zielen und an der Einhaltung von Verpflichtungen gemessen.
- Handeln (Act): Maßnahmen zur ständigen Verbesserung werden ergriffen.

Bestimmung der Relevanz wesentlicher Themen und Abgrenzung

Um das Ausmaß gesellschaftlicher Verantwortung von VERBUND festzulegen und zielgerichtete Maßnahmen zu setzen, werden wesentliche Themen aufgrund ihrer Relevanz (keine/gering/mittel/hoch/sehr hoch) bestimmt. Die erstmalige Bestimmung der für VERBUND wesentlichen Themen und relevanten Handlungsfelder erfolgte 2013 durch eine Befragung interner und externer Stakeholder-Gruppen in Österreich und Bayern. 2016 wurde diese Wesentlichkeitsanalyse in einem internen Prozess von Mitarbeitern, die in intensivem Kontakt mit unterschiedlichen Stakeholder-Gruppen stehen, überprüft und vertieft. In einer Onlinebefragung der Mitglieder des Nachhaltigkeitsarbeitsteams sowie von Vertretern des Bereichs Public Affairs wurden die Wichtigkeit und der aktuelle Erfüllungsgrad der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen von VERBUND erhoben. In einem darauffolgenden Workshop wurden die Themen priorisiert und das Entwicklungspotenzial der wichtigsten Aspekte erarbeitet.

GRI 103-1

Zu allen wesentlichen Themen wurden Unterthemen definiert und den entsprechenden GRI-Indikatoren zugeordnet. Diese Ergebnisse werden von den Mitgliedern des Nachhaltigkeitsarbeitsteams jährlich überprüft und erforderlichenfalls angepasst. Dabei werden auch die sich verändernden Rahmenbedingungen und die Auswirkungen von VERBUND auf Umwelt und Gesellschaft wie auch vice versa berücksichtigt.

Als Abgrenzung der wesentlichen Themen gelten in den meisten Fällen die VERBUND AG und alle vollkonsolidierten Gesellschaften sowie Gesellschaften, an denen die VERBUND AG direkt oder indirekt alleine einen beherrschenden Einfluss ausübt. Sollte es in Einzelfällen Abweichungen von der Abgrenzung geben, wird dies gesondert angeführt.

Prüfung der Managementansätze

VERBUND misst und überwacht eine Vielzahl an finanziellen und nichtfinanziellen Kennzahlen. Die Daten und Berechnungen der Nachhaltigkeitsberichterstattung basieren auf den Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Diese werden jährlich durch Veröffentlichung im Integrierten Geschäftsbericht publiziert. In Summe berichtet VERBUND mehr als 100 nichtfinanzielle Leistungsindikatoren bzw. GRI-

GRI 103-3

Angaben. Die konzernweite Datenerfassung und -auswertung erfolgt über eine eigene Nachhaltigkeitssoftware. Darüber hinaus gibt es in den einzelnen Konzernbereichen spezifische Richtlinien und Executive Orders (EO), die eine jährliche Überprüfung verpflichtend vorsehen.

Die Teilnahme an unterschiedlichen externen Nachhaltigkeitsratings (bspw. ISS-oekom, EcoVadis, Sustainalytics, CDP) ermöglicht einen Branchenbenchmark und gibt zusätzlichen Ansporn zur ständigen Verbesserung der Leistungen im Bereich gesellschaftlicher Verantwortung.

In periodisch stattfindenden internen Audits wird neben der Übereinstimmung der Managementsysteme mit den zugrunde gelegten Regelwerken auch die Umsetzung von Maßnahmen zur Erreichung der festgelegten Ziele überprüft. Das interne Audit wird zumindest einmal jährlich durchgeführt. Neben den internen Überprüfungen erfolgen im Rahmen zahlreicher Zertifizierungen (z. B. ISO 14001, TÜV SÜD, ZukunftVIELFALT®) auch externe Audits.

Ziel der angeführten Überwachungs- und Modifikationsprozesse ist die fortlaufende Verbesserung und Aktualisierung des CSR-Managementsystems und aller anderen Managementsysteme und Abläufe. Das wird unter anderem durch folgende Maßnahmen angestrebt:

- Optimierung der Abläufe,
- Erreichung der festgelegten Nachhaltigkeitsziele,
- Rückmeldungen der Anspruchsgruppen,
- Verbesserungen aus anderen Organisationseinheiten,
- interne und externe Audits,
- Verfolgung, Umsetzung und Wirksamkeitsüberprüfung der abgeleiteten Korrekturmaßnahmen,
- Verbesserungsvorschläge von Mitarbeitern,
- Managementbewertung,
- Anregungen aus der internen Kommunikation.

Strategie

Der Konzernvorstand ist für die Entwicklung der Unternehmensstrategie verantwortlich und legt mit dem Strategieteam bzw. den Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften und den Leitern von Schlüsselbereichen die Unternehmensziele fest.

Strategieentwicklung

Auf Basis einer Umweltanalyse (Demografie- und Technologietrends, Marktentwicklungen und strategische Implikationen regulatorischer Maßnahmen) einerseits sowie einer Unternehmensanalyse (strategische Wettbewerbsvorteile und Unique Selling Propositions) andererseits identifiziert VERBUND Optimierungspotenziale, konkrete externe Wachstumsoptionen sowie (neue) Geschäftsmodelle und strategische Partnerschafts- und Kooperationsmöglichkeiten. Die Bewertung dieser erfolgt unter Berücksichtigung des strategischen Fit sowie unter den Gesichtspunkten einer wirtschaftlich, rechtlich, technisch und ökologisch nachhaltigen Weiterentwicklung von VERBUND.

Der Strategieentwicklungsprozess erfolgt in enger Zusammenarbeit mit den betroffenen Konzerngesellschaften, Beteiligungen und Holdingbereichen und mündet in strategische Hauptstoßrichtungen für den Konzern und seine operativen Tochtergesellschaften. Die Dokumentation der strategischen Festlegungen erfolgt in einem konzernweiten Strategiepapier.

Ein diesem Prozess nachgelagertes Monitoring der Strategieumsetzung sowohl auf Konzernebene als auch auf Ebene der Tochtergesellschaften und Beteiligungen stellt die konsequente Erreichung der durch den Vorstand verabschiedeten strategischen Festlegungen sicher und ermöglicht bei Bedarf das zeitnahe Verabschieden von korrektiven Maßnahmen auf dem Weg zur Zielerreichung.

Szenarioanalyse

Sowohl in der Strategieplanung als auch im Risikomanagement werden Szenarien angewandt. Sie gehen von der gegenwärtigen Problemlage aus und versuchen, mögliche künftige Entwicklungen und deren Abhängigkeiten zu berücksichtigen.

Auch bei VERBUND wird diese Methode herangezogen, indem mehrere Szenarien und Entwicklungspfade unterschiedlicher Inputparameter definiert werden. Davon lassen sich in weiterer Folge konkrete Handlungsoptionen ableiten.

VERBUND-Strategie:
www.verbund.com >
Über VERBUND >
Unternehmen >
Unternehmensleitbild

Corporate Governance

Der Österreichische Corporate Governance Kodex ist auf der Website des Österreichischen Arbeitskreises für Corporate Governance unter www.corporate-governance.at abrufbar

Der Österreichische Corporate Governance Kodex

Im September 2002 wurde der Österreichische Corporate Governance Kodex der Öffentlichkeit vorgestellt. Er wurde seither mehrfach adaptiert und aktualisiert, die derzeit gültige Fassung stammt vom Jänner 2018. Der internationalen Zielsetzung entsprechend, soll der Kodex das Vertrauen der Anleger, der Kunden sowie der Öffentlichkeit in Gesellschaften und Konzerne am Kapitalmarkt stärken.

Der Kodex bildet einen Rahmen für die Leitung und Kontrolle von Unternehmen und ist auf eine verantwortliche, nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichtet. Damit soll einerseits noch mehr Transparenz am Kapitalmarkt, andererseits aber auch eine Qualitätsverbesserung in der Zusammenarbeit zwischen dem Vorstand, dem Aufsichtsrat und der Hauptversammlung erreicht werden. Insbesondere sind börsennotierte Aktiengesellschaften in Österreich aufgerufen, sich durch eine öffentliche Erklärung zu verpflichten, den Kodex zu beachten. Die Einhaltung soll auf freiwilliger Basis regelmäßig durch eine externe Institution überprüft werden, und die Ergebnisse sollen veröffentlicht werden.

Die Umsetzung des Corporate Governance Kodex bei VERBUND

Die VERBUND AG ist eine börsennotierte Aktiengesellschaft mit Sitz in Österreich. Die VERBUND-Aktie notiert an der Wiener Börse und ist in den USA im Rahmen eines American-Depositary-Receipt-Programms (ADR) handelbar. Die Grundlagen für das Managementsystem von VERBUND bilden das österreichische Recht, insbesondere das Aktien-, Unternehmens- und Kapitalmarktrecht, die Bestimmungen über die betriebliche Mitbestimmung, die Gesellschaftssatzung und die Geschäftsordnungen für die Organe der Gesellschaft sowie der Österreichische Corporate Governance Kodex (ÖCGK). Daraus ergibt sich ein Gestaltungsrahmen für die Corporate Governance mit strengen Regeln für das unternehmerische Handeln und entsprechenden Sorgfalts- und Haftungsregelungen für die Organe der Aktiengesellschaft.

VERBUND bekennt sich vorbehaltlos zum Österreichischen Corporate Governance Kodex. Vorstand und Aufsichtsrat sehen es als vorrangige Aufgabe, allen Regeln des Kodex bestmöglich zu entsprechen und die hohen unternehmensinternen Standards zu halten und weiterzuentwickeln. Die aktive und möglichst lückenlose Umsetzung der Anforderungen des Kodex soll eine verantwortliche, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichtete Leitung und Kontrolle des Unternehmens sicherstellen und bildet damit einen wesentlichen Baustein zur Stärkung des Vertrauens der Aktionäre, Geschäftspartner, Mitarbeiter sowie der Öffentlichkeit in das Unternehmen.

Anwendung und Einhaltung des Österreichischen Corporate Governance Kodex werden regelmäßig von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer extern evaluiert. Die letzte derartige Evaluierung fand für das Jahr 2016 statt.

Alljährlich erstellt VERBUND gemäß dem Gesetz einen umfassenden schriftlichen Konsolidierten Corporate Governance Bericht, der nicht nur die gesetzlich vorgeschriebenen Angaben, sondern auch die vom Corporate Governance Kodex zusätzlich vorgesehenen Inhalte enthält. Dieser Bericht stellt detaillierte Informationen über Vorstand und Aufsichtsrat sowie die Einhaltung des Corporate Governance Kodex zur Verfügung und enthält ein Diversitätskonzept für die Besetzung von Vorstand und Aufsichtsrat. Der Bericht wird im Integrierten VERBUND-Geschäftsbericht sowie auf der VERBUND-Website veröffentlicht.

Vorstand

Das österreichische Aktienrecht gibt ein duales Führungssystem vor, das eine strenge Trennung zwischen dem Vorstand als Leitungsorgan und dem Aufsichtsrat als Kontrollorgan vorsieht. Eine gleichzeitige Mitgliedschaft in Vorstand und Aufsichtsrat ist nicht zulässig.

Der Vorstand hat unter eigener Verantwortung die Gesellschaft so zu leiten, wie das Wohl des Unternehmens unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre und der Arbeitnehmer sowie des öffentlichen Interesses es erfordert. Für die Bestellung des Vorstands der VERBUND AG gelten neben dem Aktienrecht auch das Stellenbesetzungsgesetz (BGBl. I 26/1998) und die sogenannte Stellenbesetzungsverordnung (BGBl. II 254/1998) sowie die entsprechenden Bestimmungen des Corporate Governance Kodex.

Der Vorstand führt die Geschäfte und vertritt das Unternehmen nach außen. Er ist für das gesamte operative Handeln, für Aufbau- und Ablauforganisation und für die Unternehmensstrategie, die mit dem Aufsichtsrat abgestimmt wird, verantwortlich. Dabei unterliegt der Vorstand weder Weisungen des Aufsichtsrats noch der Hauptversammlung. Bestimmte bedeutende Geschäftsführungsmaßnahmen des Vorstands bedürfen allerdings der Zustimmung durch den Aufsichtsrat.

GRI 102-24

Zu seiner Unterstützung erteilt der Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats an leitende Angestellte eine Vertretungsvollmacht, die gesetzlich geregelt ist und entweder umfassenden Inhalt hat (Prokura) oder auf einen bestimmten Wirkungsbereich beschränkt ist (Handlungsvollmacht). In der Konzernobergesellschaft VERBUND AG gibt es derzeit sechs Prokuristen und vier Handlungsbevollmächtigte. Auch in den großen Tochtergesellschaften bestehen derartige Vollmachten.

Details zur Zusammensetzung des Vorstands sowie zu seiner Arbeitsweise und Geschäftsverteilung finden Sie im jährlichen Konsolidierten Corporate Governance Bericht.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat besteht aus zehn von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern (Kapitalvertreter) und fünf von der Arbeitnehmervertretung entsandten Mitgliedern. Die Bestellung der Kapitalvertreter erfolgt entsprechend dem Aktiengesetz bzw. dem Österreichischen Corporate Governance Kodex (insb. Regel 42, 44, 52 und 53) für höchstens fünf Jahre, wobei der Aufsichtsrat der Hauptversammlung einen Vorschlag für die Wahl vorzulegen hat. Eine Wiederbestellung ist möglich. Gemäß den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG, BGBl. 22/1974 i. d. g. F.) gehört dem Aufsichtsrat für je zwei Kapitalvertreter ein von der Belegschaftsvertretung entsandtes Mitglied mit denselben Rechten und Pflichten an. Die im österreichischen Aktiengesetz vorgeschriebene Mitgliedschaft von Frauen im Ausmaß von 30 % wird im Aufsichtsrat der VERBUND AG bereits erfüllt.

GRI 102-24

Gewählte Aufsichtsratsmitglieder können nach österreichischem Recht nicht zugleich Vorstandsmitglieder oder Angestellte des betroffenen Unternehmens sein.

GRI 102-23

Der Aufsichtsrat nimmt keine operativen Aufgaben wahr. Er berät den Vorstand und überwacht dessen Geschäftsführung. Hierzu wird er vom Vorstand regelmäßig und umfassend über die Geschäftsentwicklung, die Lage und die Strategie des Unternehmens sowie über die Risikosituation und das Risikomanagement informiert.

GRI 102-26

Der Aufsichtsrat erstellt einen Vorschlag für die Wahl des Abschlussprüfers und erteilt diesem den Prüfungsauftrag. Er erhält jedes Jahr im Zuge der Abschlussprüfung einen gesonderten Bericht des Abschlussprüfers über die Funktionsfähigkeit des Risikomanagements. Darin sind Nachhaltigkeitsrisiken

ebenso berücksichtigt wie in den schriftlichen Quartalsberichten über das operative Risikomanagement, die der Aufsichtsrat in jeder seiner Sitzungen behandelt.

Eine Beurteilung der Leistung des Aufsichtsrats findet jährlich in der ordentlichen Hauptversammlung statt, in der die Aktionäre über die Entlastung des Aufsichtsrats abstimmen. Darüber hinaus evaluiert der Aufsichtsrat jährlich seine Tätigkeit auch selbst.

Der Aufsichtsrat bildet gemäß Gesetz und Corporate Governance Kodex folgende Ausschüsse:

- Prüfungsausschuss (Jahresabschluss, interne Kontrollsysteme, Rechnungslegung),
- Strategieausschuss (Überprüfung der Strategie, Spezialthemen),
- Dringlichkeitsausschuss (zur Entscheidung in dringenden Fällen),
- Nominierungsausschuss (Nominierung neuer Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder),
- Vergütungsausschuss (Vergütungsfragen des Vorstands, Pensionsregelungen, Zielvereinbarungen, Vorstandsverträge).

Detaillierte Informationen zur Arbeitsweise, den Sitzungen und der Zusammensetzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, zur Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder sowie zur Selbstevaluierung des Aufsichtsrats und der Behandlung von Interessenkonflikten finden Sie im jährlichen Konsolidierten Corporate Governance Bericht.

Hauptversammlung

Die Hauptversammlung ist das höchste Organ der Gesellschaft. In dieser zumindest einmal jährlich stattfindenden Versammlung können alle Aktionäre ihre Rechte ausüben. Dabei haben sie die Möglichkeit, mit dem Vorstand und dem Aufsichtsrat in Dialog zu treten und ihre Stellungnahmen zur Tagesordnung abzugeben bzw. ihre Anliegen vorzubringen. Das gilt auch für NGOs, die als Aktionäre an der Hauptversammlung teilnehmen.

Unabhängig von der Höhe seiner Beteiligung hat jeder Aktionär in der Hauptversammlung das Rede-, Frage-, Antrags- und Stimmrecht. Jede Aktie der VERBUND AG gewährt eine Stimme (Prinzip „one share – one vote“). Eine Ausnahme besteht lediglich in einer Stimmrechtsbeschränkung, die im „Bundesverfassungsgesetz, mit dem die Eigentumsverhältnisse an den Unternehmen der österreichischen Elektrizitätswirtschaft geregelt werden“ (BGBl. I Nr. 143/1998), und in der darauf basierenden Satzungsbestimmung verankert ist. Diese lautet: „Mit Ausnahme von Gebietskörperschaften und Unternehmungen, an denen Gebietskörperschaften mit mindestens 51 % beteiligt sind, ist das Stimmrecht jedes Aktionärs in der Hauptversammlung mit 5 % des Grundkapitals beschränkt.“

Die Hauptversammlung wird vom Vorsitzenden des Aufsichtsrats geleitet. Anfragen von Aktionären werden in der Hauptversammlung vom Vorstand ausführlich beantwortet, zu Anregungen oder auch Kritik nimmt der Vorstand Stellung. Beschlüsse der Hauptversammlung werden in der Regel mit einfacher Mehrheit gefasst. Anträge zur Fassung von Beschlüssen kann jeder Aktionär unabhängig von der Höhe seines Anteilsbesitzes stellen. Eine Ausnahme sind Vorschläge zur Wahl in den Aufsichtsrat, die nur von Aktionären mit einem Anteilsbesitz von mindestens 1 % des Grundkapitals eingebracht werden können.

Zu den wichtigsten Aufgaben bzw. Kompetenzen der Hauptversammlung gehören die Entscheidung über die Gewinnverwendung, die Wahl des Aufsichtsrats, die Wahl des Abschlussprüfers, die Entlastung des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die Änderung der Satzung. Die Hauptversammlung kann keine Weisungen an Vorstand oder Aufsichtsrat erteilen.

Die Tagesordnungen der Hauptversammlungen sowie die gefassten Beschlüsse und die Abstimmungsergebnisse werden jeweils auf der Website des Unternehmens veröffentlicht.

Geschäftsordnungen

Für Vorstand und Aufsichtsrat wurde vom Aufsichtsrat jeweils eine eigene Geschäftsordnung erlassen.

In der Geschäftsordnung für den Vorstand sind die Geschäftsverteilung und die Zusammenarbeit des Vorstands geregelt. Weiters enthält sie die Informations- und Berichtspflichten des Vorstands sowie einen Katalog der Maßnahmen, die der Zustimmung durch den Aufsichtsrat bedürfen (mit Wertgrenzen für Genehmigungspflichten). Dazu zählen auch wesentliche Geschäftsfälle der wichtigsten Tochtergesellschaften. Die Geschäftsverteilung des Vorstands legt die Aufgabenbereiche der Vorstandsmitglieder unbeschadet der Gesamtverantwortung des Vorstands fest.

Die Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat regelt die Organisation und Arbeitsweise des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse.

Für den Vorstand und für den Aufsichtsrat einer österreichischen Aktiengesellschaft besteht der gleiche strenge Sorgfaltsmaßstab (gewissenhafte Durchführung der Tätigkeit, hohe Vertraulichkeit). Wird dieser verletzt, kann die Aktiengesellschaft Schadenersatz verlangen.

Minderheitenschutz im Aktienrecht

Im österreichischen Aktienrecht gilt für die Aktionäre das Gebot der Gleichbehandlung. Klein- und Minderheitsaktionäre werden besonders geschützt. Sie können etwa die Einberufung einer Hauptversammlung oder eine Ergänzung der Tagesordnung verlangen, wenn sie zusammen 5% der Anteile am Unternehmen halten. Eine Minderheit von 1% hat das Recht, dass von ihr erstattete Beschlussvorschläge für die Hauptversammlung auf der Website des Unternehmens zugänglich gemacht werden.

Stakeholder Management

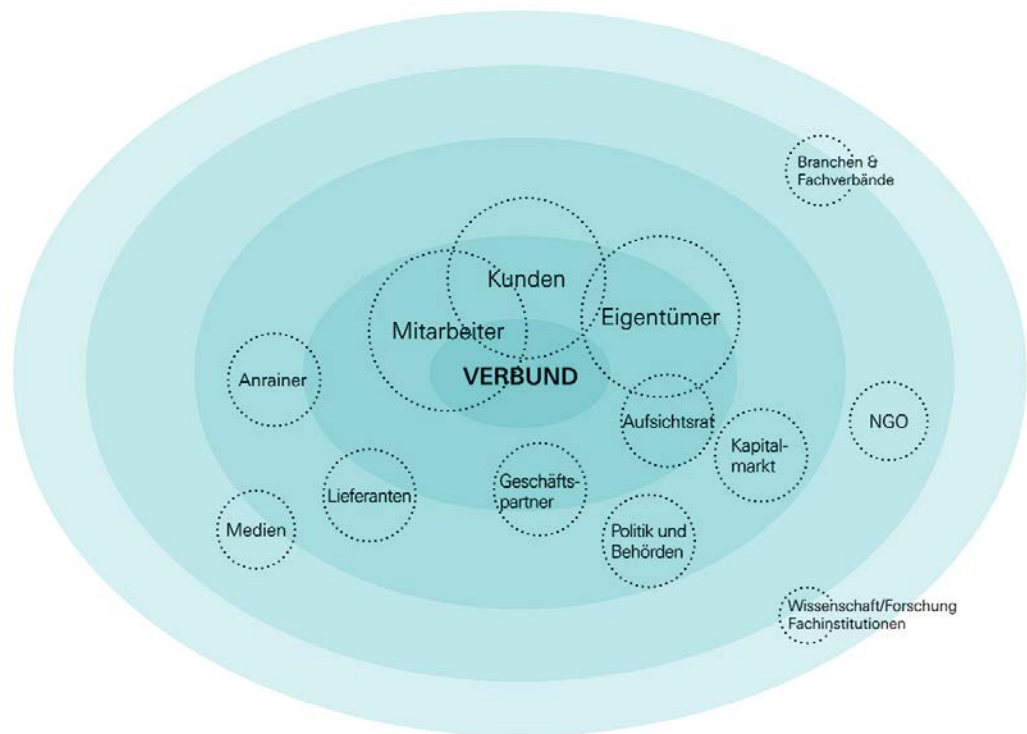
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI EU-DMA,
vormals EU19
EU20

Das Stakeholder Management mit Fokus auf Stakeholder im Kontext von Public Affairs (insbesondere Politik, Ministerien, Expertenorganisationen, NGOs, Interessenvertretungen und Verbände) sowie das Management von externen Mitgliedschaften und Gremienvertretungen wird von Public Affairs in Kooperation mit Legislative Affairs koordiniert und gesteuert. Das Management und die Betreuung der anderen Stakeholder-Gruppen wird von den fachlich zuständigen Organisationseinheiten durchgeführt.

Stakeholder-Identifikation

GRI 102-40
GRI 102-42
GRI 102-43

Aufbauend auf der im Jahr 2013 vorgenommenen Stakeholder-Analyse nach Wichtigkeit und Nähe zum Unternehmen wurden die relevanten Stakeholder-Gruppen identifiziert:



Für die Einbindung der definierten Anspruchsgruppen gibt es bei VERBUND verschiedene Formate, die in nachstehender Tabelle beispielhaft angeführt werden. Anschließend erfolgt die genaue Beleuchtung der Stakeholder-Gruppen und ihrer Involvierung.

Stakeholder-Einbindung

Format	Erklärung	Beispiel(e):
Information	Um unsere Stakeholder auf dem Laufenden zu halten, informieren wir sie regelmäßig über die wichtigsten und neuesten Themen bei VERBUND.	Extern: Website Publikationen wie Broschüren etc. Medienarbeit Newsletter Kundenplattform Facebook Anrainerinformation VERBUND Business Breakfast Intern: Intranet Mitarbeiter- informationsveranstaltungen Managementtagung Erste-Ebene-Meeting
Dialog	Da wir wissen möchten, was unseren Anspruchsgruppen wirklich wichtig ist, bitten wir sie regelmäßig um Feedback. So können wir unterschiedliche Meinungen noch besser in unsere Aktivitäten integrieren.	Extern: Facebook VERBUND Business Breakfast Serviceline (Callcenter) Kundenzufriedenheitsmessung One day at VERBUND Wasserkraft-Dialog Energiefrühstück Intern: Mitarbeiterbefragung Managementtagung Erste-Ebene-Meeting Club der Führungskräfte
Partizipation	Um einen aktiven Austausch und gegenseitiges Lernen zu fördern, setzen wir auf die Beteiligung unserer Stakeholder an Projekten und Initiativen.	Extern: Round-Table-Gespräche Energie-Club München Parlamentarischer Abend energylab Intern: Expertenworkshops

GRI 103-2
GRI 103-3

Kunden

VERBUND beliefert Privathaushalte, Landwirtschafts- und Gewerbebetriebe in ganz Österreich mit sauberem Strom aus Wasserkraft und seit November 2014 auch mit klimaneutralem Gas¹. Darüber hinaus versorgt VERBUND Kunden im Segment Business und Industrie zuverlässig mit Elektrizität. Auch in Deutschland bietet VERBUND Weiterverteilern sowie Geschäftskunden maßgeschneiderte Produkte an. Die Online-Kundenplattform auf der VERBUND-Website und das Callcenter sind die Anlaufstellen, über die Kunden bevorzugt Kontakt aufnehmen. Regelmäßige Newsletter, die VERBUND-Facebookseite, der VERBUND-Shop in Wien sowie die Präsenz auf Messen sind weitere Kontaktmöglichkeiten.

Die kostenlose VERBUND-Serviceline 0800 210 210 steht Bestandskunden für alle Fragen zur Verfügung und bietet potenziellen Kunden Beratung zum Thema Strom- und Gaswechsel. Rund 200.000 bis 250.000 telefonische und schriftliche Anfragen werden vom Servicecenter pro Jahr beantwortet.

Die VERBUND-Website www.verbund.at bietet potenziellen Kunden einen Überblick über das Produktportfolio, individuelle Preisvergleiche, Details zum einfachen Wechsel zu VERBUND und Antworten auf häufig gestellte Fragen.

Bestandskunden können Onlinerechnungen abrufen, Teilzahlungsbeträge, Bank- und Stammdaten ändern, Um- und Abmeldungen durchführen sowie ihren Jahresverbrauch abrufen.

Unsere Kommunikation entspricht dem PRVA-Ehrenkodex und dem Athener Kodex, dem Medientransparenzgesetz, dem Lobbyinggesetz sowie den Wettbewerbs- und Urheberrechtsgesetzen. Branchenspezifische Grundlage sind das Elektrizitätswirtschafts- und -organisationsgesetz (ElWOG) sowie die Stromkennzeichnungsverordnung.

Rechtliche Aspekte wie Konsumenten- und Datenschutz werden von der Planung der Werbekampagne bis zur Umsetzung aller werblichen Maßnahmen prioritär behandelt. Es ist uns wichtig, die Interessenten bestmöglich über die jeweilige Aktion zu informieren.

Zertifizierte Produktqualität

VERBUND ist seit jeher einer der umweltfreundlichsten Stromproduzenten und ist ein Vorreiter im Bereich der Wasserkraftzertifizierung. Seit 1999 wird der Strom, der pro Jahr aus Wasserkraft produziert wird, vom TÜV SÜD (Süddeutschland) zertifiziert. VERBUND-Strom aus 100% Wasserkraft wird ausschließlich von Fluss- und Speicherkraftwerken und von natürlichen Zuflüssen von Pumpspeicherkraftwerken produziert.

Kennzeichnung

VERBUND bietet Details zur Stromkennzeichnung und zum Versorgermix auf allen Rechnungen, Produktbroschüren und auf der Website an. Die Stromkennzeichnung gemäß § 45 und § 45a ElWOG: VERBUND-Strom für Haushalte im SLP-Segment wird aus 100% Wasserkraft erzeugt. Folglich fallen für diese Produkte keine CO₂-Emissionen oder radioaktiven Abfälle an.

¹ Emissionen, die durch die Verwendung von Erdgas entstehen, werden bei den klimaneutralen Erdgasprodukten durch die Förderung und den Ausbau von erneuerbaren Energien im Wasserkraftwerk Ashta in Albanien kompensiert. Das wird offiziell von TÜV NORD, einer unabhängigen, renommierten Prüfgesellschaft aus Deutschland, bestätigt.

Ratenzahlung

Eine Zahlungsverzögerung kann jeden treffen, z. B. bei einem längeren Krankenhausaufenthalt. Deshalb hilft VERBUND mit einer Vereinbarung von Ratenzahlungen, die ohne Verzugszinsen verrechnet werden. Bei Zahlungsrückständen wird der Kunde über ein dreistufiges Mahnsystem informiert, um Lieferunterbrechungen zu verhindern. Als erste Stufe wird der Kunde ca. zehn Tage nach Fälligkeit der Rechnung mit einer schriftlichen Zahlungserinnerung über den Zahlungsverzug informiert. Reagiert der Kunde nicht, so bekommt er ca. 14 Tage später ein Mahnschreiben. Wird hier keine Handlung gesetzt, erhält der Kunde ca. 14 Tage später die eingeschriebene Information zur Abschaltung der Anlage und den Hinweis, dass er sich um einen neuen Stromlieferanten kümmern muss. In diesem Schreiben sind die offenen Forderungen nochmals angeführt. Außerdem wird dem Kunden darin angeboten, seine offenen Forderungen sofort zu begleichen. Sollte der Kunde dem nachkommen, wird die Kündigung zurückgenommen und die Belieferung fortgesetzt.

Zusätzlich steht unseren Kunden auch der VERBUND-Stromhilfefonds der Caritas zur Verfügung. Von den jährlich rund 350 bis 400 der von diesem Fonds unterstützten Haushalten entfallen 1% bis 2% auf VERBUND-Kunden.

Kundendienstleistungen

Das VERBUND-Servicecenter-Team behandelt Kundenanfragen auf einem hohen Servicelevel. Um sprachliche oder kulturelle Barrieren im Kontakt mit dem Kunden zu überwinden, stehen im Callcenter Mitarbeiter mit unterschiedlichen Muttersprachen zur Verfügung, um bei Bedarf in der Sprache des Kunden Auskunft geben zu können.

GRI EU-DMA,
vormals EU24

SDG 7

Kundenzufriedenheitsmessung

Jährlich werden Kundenzufriedenheitsanalysen vorgenommen, um den Kundenanforderungen noch besser gerecht zu werden. VERBUND ist österreichweit die bekannteste Marke in der Strombranche und behauptet seine führende Position als Stromanbieter aus 100% Wasserkraft. Die Gesamtzufriedenheit der VERBUND-Kunden über alle Segmente liegt auf einem sehr guten Niveau und bildet eine ideale Basis für den weiteren Ausbau des Kundenstocks.

Kunden-werben-Kunden-Programm

Das Kunden-werben-Kunden-Programm bietet VERBUND-Kunden das ganze Jahr über die Möglichkeit, ihre Strom- oder Gasrechnung zu reduzieren, indem sie VERBUND weiterempfehlen. Auf www.verbund.at können Neukunden via E-Mail, Facebook oder auf dem Postweg geworben werden. Kommt es später zum Kauf des Produkts, erhält der „Werber“ eine Prämie in der Höhe von 15 € – während der Kampagnenzeit sogar 30 € – als Bonus auf seiner Strom- bzw. Gasrechnung gutgeschrieben.

VERBUND-Business-Breakfast

VERBUND veranstaltet für seine Geschäftskunden in regelmäßigen Abständen Informationsveranstaltungen, bei denen aktuelle Entwicklungen in der Energiewirtschaft und neue Produkte und Services von VERBUND thematisiert werden.

GRI 413-1
GRI EU-DMA,
vormals EU19

SDG 9
SDG 16

Projektgemeinden, Anrainer

Gute Kontakte mit Anrainern an unseren Standorten – Wasserkraftwerken, Windparks, Netzanlagen und Bürogebäuden – sind uns wichtig.

Infrastrukturprojekte, die die Lebensräume von Menschen direkt berühren, sind besonders sensibel. Um die Qualität unserer Kommunikation sicherzustellen, sind unsere Prinzipien in Form einer Richtlinie festgehalten. Die Richtlinie ist bei allen öffentlichkeitswirksamen Investitions- und Bauvorhaben bzw. -projekten, die von VERBUND in Österreich oder im Ausland umgesetzt werden, sowie bei Gemeinschaftsprojekten einzuhalten. Dabei sind die frühzeitige und ausführliche Information der Betroffenen sowie die Einladung zu einem offenen Dialog die zentralen Elemente. Wichtigste Grundsätze in der Kommunikation sind Ehrlichkeit und Respekt sowie Glaubwürdigkeit und Transparenz.

VERBUND übernimmt Verantwortung für die erforderlichen Eingriffe in Natur und Umwelt und die daraus resultierenden Begleit- und Ausgleichsmaßnahmen, Standpunkte und Darstellungen werden mit externen Experten oder durch Referenzprojekte untermauert. Die Ausgangslage eines Projekts und der Nutzen für die jeweiligen Interessengruppen oder die Allgemeinheit werden umfassend kommuniziert. VERBUND legt großen Wert darauf, dass die Betroffenen rechtzeitig und in allen Phasen des Projekts (Planungsphase, Umweltverträglichkeitsprüfung, Bauphase) informiert werden. So wird für jedes Projekt ein Kommunikationsfahrplan festgelegt, der den Kreis der von Projektmaßnahmen Betroffenen erhebt und den Zeitplan, die Verantwortlichkeiten und das Budget für die Kommunikationsmaßnahmen enthält. Auch große Lieferanten und Generalunternehmer des Projekts werden in die Projektkommunikation eingebunden. Die Umweltauswirkungen des Projekts werden laufend beobachtet, Stakeholder davon in geeigneter Form informiert.

Kontaktperson am Standort eines Projekts ist entweder der regional zuständige Kommunikationsmanager oder der zuständige Projektleiter, deren Kontaktdaten in allen Medien genannt werden. Im Eskalationsfall fungieren sie als direkte Ansprechperson für Beschwerden. Die wichtigsten Maßnahmen und Kommunikationskanäle zur Einbindung der Betroffenen sind:

- Bürgerinfo-Veranstaltungen
- Bürgerforum
- Medienarbeit
- Projekt-Infozentrum vor Ort bzw. Info-Messen oder Info-Touren, Ombudsleute
- Darstellung des Projekts auf der VERBUND-Website
- Projektfilm, Projekt-Newsletter, Flugblatt oder Postwurfsendungen

Anfragen von Anrainern

Als allgemeine Kontaktstelle für Auskünfte aller Art, vom Besichtigungswunsch über Vorschläge bis zur Beschwerde, stehen die zentrale Kommunikationsabteilung und dort der jeweils regional zuständige Kommunikationsmanager bzw. seine Stellvertreter zur Verfügung. Anrainer und Interessierte erreichen VERBUND persönlich oder via Telefon, Mail, Brief und soziale Medien. Über Flyer und Presseaussendungen, über die Website, den VERBUND-Blog, in Sprechstunden usw. bietet VERBUND ebenfalls Informationen an.

Behördlich vorgeschriebene Maßnahmen

Im Fall eines Projekts, das ein UVP-Verfahren erfordert, besteht eine gesetzliche Verpflichtung zur Bürgerinformation. Einzelmaßnahmen werden im Detail nicht von der Behörde vorgeschrieben. Für Projekte an Standorten wird entweder der regional zuständige Kommunikationsmanager oder der zuständige Projektleiter als Ansprechperson in allen Kanälen genannt. Projektleiter sind das „Gesicht“ des Projekts und bei der Kommunikation im Regelfall die wichtigste Kontaktperson zur Bevölkerung und zu den Behörden sowie den Projektpartnern.

Über die behördlichen Vorgaben hinaus führt VERBUND transparente Planungs- und Umsetzungsprozesse durch. Wir identifizieren Anspruchsgruppen, mit denen wir die Planungen erörtern und deren Input in die Projektplanung und -umsetzung einfließt.

Freiwillige Projektinformationen

Ankündigungen von Projekten, die keiner UVP unterliegen, erfolgen meist durch Postwurfsendungen in der betroffenen Region, stets mit Angabe einer Kontaktperson bzw. einer Rückfragemöglichkeit.

Freiwillige Veranstaltungen

Ist eine Maßnahme – z. B. ein Neubau oder eine Großrevision – abgeschlossen oder gibt es ein Jubiläum zu feiern, so ist dies eine Gelegenheit für einen Tag der offenen Tür.

Diese Veranstaltungen sind stets gut besucht und eine gute Gelegenheit für Anrainer, sich direkt am Standort zu informieren.

Freiwillige Kooperationen mit gemeinnützigen Institutionen vor Ort

Die gesellschaftliche Verantwortung von VERBUND zeigt sich auch in der Unterstützung der lokalen Blaulichtorganisationen in der Nachbarschaft der Wasserkraftwerke.

Eine konzernweit gültige Richtlinie für Sponsoring, Spenden und Kooperationen sichert die korrekte Zusammenarbeit.

Förderung des Tourismus

Die Öffnung von VERBUND-Kraftwerksanlagen für interessierte Besucher hat eine lange Tradition bei VERBUND. Der „Wasserkraft-Tourismus“ begann bei den VERBUND-Hochgebirgsstauseen Kaprun, die ein wichtiges Zeichen des Wiederaufbaus Österreichs nach dem Zweiten Weltkrieg waren. VERBUND pflegt dieses Erbe und ist in Kärnten, Salzburg und Tirol ein wesentlicher Partner für den Tourismus. Auch in anderen Bundesländern gehen von den für Besucher und Führungen geöffneten Kraftwerksstandorten und nicht zuletzt von den Freizeitangeboten wie Radwegen etc. zusätzliche touristische Impulse aus. Musterbeispiel der regionalen Zusammenarbeit ist die Kooperation am Kraftwerksstandort Ybbs-Persenbeug. Mit Unterstützung von VERBUND betreibt ein regionaler Verein die Führungen und die Weiterentwicklung der Kraftwerksausstellung. VERBUND ermöglicht gratis Führungen für Schulklassen.

Bei Umbauprojekten in Kraftwerksnähe wird die enge Abstimmung mit den Tourismusverbänden für eine Umleitung oder eine generelle Neugestaltung von Fahrradwegen gesucht. Im Zuge der Renaturierung der Traisenmündung beim Donaukraftwerk Altenwörth wurde eine neue Fahrradbrücke im Gebiet der sanierten Traisen geschaffen.

Beschwerden

Beschwerden sind ein wichtiger Hinweis auf Prozessverbesserungen und werden mit der zuständigen Fachabteilung bzw. Werksgruppenleitung bearbeitet. Dabei wird definiert, wer den weiteren Kontakt übernimmt. Dies kann ein Antwortschreiben durch den Kommunikationsmanager oder ein direktes Gespräch mit Fachexperten der operativen Abteilung sein.

Die zentrale Kommunikationsabteilung entscheidet, ob eine darüber hinausgehende Öffentlichkeitsarbeit notwendig ist (z. B. bei Beschwerden über eingeschränkte Öffnungszeiten bei Kraftwerksübergängen), und koordiniert die Aktivitäten.

Umsiedlungen

GRI EU20
GRI EU22

VERBUND bzw. seine eigenständig agierende Netztochter APG plant Großprojekte so, dass keine zwangsweisen Umsiedlungen von Anrainern durchgeführt werden müssen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

VERBUND legt großen Wert auf die Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie eine ausgewogene Work-Life-Balance. Eine offene Kommunikation und wertschätzende Diskussionskultur bilden das Fundament für ein konstruktives und erfolgreiches Miteinander.

Wichtige Kommunikationskanäle sind neben dem persönlichen Gespräch auch Informationsveranstaltungen, das Intranet und die Mitarbeiterzeitung „kontakt“.

Mitarbeiterinformationsveranstaltungen

In regelmäßigen Informationsveranstaltungen vom Vorstand bzw. von den Geschäftsleitungen werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an allen Standorten über neue Entwicklungen und aktuellen Themen informiert.

Managementtagung

Bei dieser einmal jährlich stattfindenden Veranstaltung informiert der Vorstand die Führungskräfte der ersten und zweiten Ebene über aktuelle Themen von VERBUND.

Erste-Ebene-Meeting

Dieses Treffen findet zweimal jährlich statt und dient dem Informationsaustausch der Führungskräfte der ersten Managementebene, bei dem auch personalwirtschaftliche Themen besprochen werden.

Club der Führungskräfte

Im Rahmen des Clubs der Führungskräfte, der drei- bis viermal im Jahr stattfindet, werden mittels Impulsvorträgen verschiedene unternehmensrelevante Themen von externen Referenten präsentiert und diskutiert.

VERBUND-Frauennetzwerk

Das VERBUND-Frauennetzwerk setzt sich für die Gleichbehandlung von Frauen im Unternehmen ein.

Befragungen

Regelmäßig stattfindende Befragungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ergeben wichtige Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung der Unternehmenskultur und zur Förderung der Arbeitszufriedenheit. Belastungsbereiche können rechtzeitig erkannt und Verbesserungsvorschläge aufgenommen werden.

Weitere Aktivitäten

Zusätzliche Aktivitäten wie z. B. Personalentwicklungsmaßnahmen, die Teilnahme am Girls Day und an Karrieremessen werden im Kapitel „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie gesellschaftliche Verantwortung“ im Integrierten Geschäftsbericht beschrieben.

Aktionäre

Die Investor-Relations-Abteilung hält Kontakt mit Aktionären, um die Zusammenarbeit mit unseren Eigentümern effizient und transparent zu gestalten. Mehrheitseigentümer von VERBUND ist die Republik Österreich mit 51 %, gefolgt vom Syndikat EVN AG und Wiener Stadtwerke GmbH mit mehr als 25 % sowie der TIWAG mit mehr als 5 %. Weniger als 20 % der Aktien befinden sich in Streubesitz.

Regelmäßige Aktionärsinformationen, Roadshows und die jährlich stattfindende Hauptversammlung werden als Kommunikationsinstrumente speziell für diese Stakeholder-Gruppe eingesetzt.

Lieferanten

Neben dem persönlichen Kontakt mit unseren Mitarbeitern im Einkauf trägt unsere elektronische Lieferantenplattform auf unserer Website dazu bei, Ausschreibungen und Auftragsvergaben unter Einbeziehung von Nachhaltigkeitsaspekten effizient abzuwickeln. VERBUND nimmt mit seinen Standorten an den lokalen und regionalen Wirtschaftskreisläufen teil. Zu Werksgruppen zusammengefasst, treffen diese auch weitreichende Entscheidungen vor Ort.

Alle Ausschreibungen werden nach strengen Vergabekriterien abgewickelt. Eine explizite Bevorzugung von regionalen Anbietern ist nicht vorgesehen, doch zeigt die Erfahrung, dass bei größeren Investitionen rund 30 bis 70 % davon als Wertschöpfung vor Ort wirksam werden.

NGO

VERBUND ist regelmäßig mit Vertretern der größten Umweltschutzorganisationen – darunter ÖKOBÜRO, Klimabündnis, Greenpeace, GLOBAL 2000 und WWF – im Gespräch, u. a. auch im Rahmen von Round-Table-Gesprächen. Dabei werden aktuelle Themen diskutiert, gemeinsame Interessen ausgelotet und weiterführende Initiativen vereinbart. Ebenso wird ein offenes und vertrauensvolles Verhältnis zu Konsumentenschützern sowie zu Arbeitnehmervertretungen gepflegt.

Durch den VERBUND-Stromhilfefonds der Caritas und den VERBUND-Empowerment-Fund der Diakonie bestehen seit 2009 enge Kontakte zu sozialen NGO.

Medien

Als größtes Stromunternehmen Österreichs steht VERBUND immer wieder im Zentrum medialer Berichterstattung zu Energiethemen. Ziel ist, den Journalisten stets aktuelle und umfassende Informationen zu unseren Aktivitäten anzubieten, um sie mit dem Thema Energie und dem Unternehmen vertraut zu machen. Die wichtigsten Informations- und Kommunikationskanäle für VERBUND-Stakeholder sind:

- Persönliche Gespräche
- VERBUND-Website, VERBUND-Blog
- E-Mail
- Newsletter
- Publikationen und Broschüren
- Integrierter Geschäftsbericht (bis 2014: Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht)
- Bürgerforen
- Hotlines
- Medien
- Social Media
- Fachmessen, Tagungen und Veranstaltungen
- Pressekonferenzen und Aussendungen
- Expertenvorträge

Politik und Verwaltung

VERBUND kommuniziert Ziele und Positionen an politische Entscheidungsträger und die Öffentlichkeit. Zu wichtigen Fragen bezieht VERBUND klar Stellung – im aktiven Dialog mit Politik und Behörden auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene sowie mit den Institutionen der Europäischen Union.

Der Dialog mit politischen und gesellschaftlichen Entscheidungsträgern ist wesentliches Element einer nachhaltigen Unternehmensführung. Mit unseren Standpunkten wollen wir zur Lösung von energie- und klimapolitischen Herausforderungen beitragen. Damit möchten wir auch unser Fachwissen zur Erarbeitung von stabilen und fairen Rahmenbedingungen für unsere Energiezukunft bereitstellen.

Im Umgang mit Stakeholdern folgt VERBUND klaren Grundsätzen im Hinblick auf eine transparente und verantwortungsvolle Interessenvertretung: Wir orientieren uns an Sachthemen und bringen unser Wissen konstruktiv in die Entscheidungsfindung ein. Wir bekennen uns im Einklang mit unserem Unternehmensleitbild und unseren Grundwerten zu einer verantwortungsbewussten und nachhaltigen Vertretung unserer Interessen.

Interessenvertretung

Für VERBUND ist die verantwortungsvolle Interessenvertretung gegenüber unseren Stakeholder-Gruppen von zentraler Bedeutung. Unsere wichtigsten Partner in diesem Dialog sind Entscheidungsträger und führende Experten aus Politik und Verwaltung in Österreich, Deutschland und der Europäischen Union sowie Expertenorganisationen, Verbände und Interessenvertretungen, wie z. B. Umweltorganisationen. Mit diesen Gruppen pflegen wir einen regelmäßigen Austausch zu energie-, klima- und umweltpolitischen Themen.

Verhaltenskodex für die
Interessenvertretung und
unsere Standpunkte
finden Sie unter
www.verbund.com >
Über VERBUND >
Unternehmen >
Interessenvertretung >
Standpunkte

VERBUND bildet das Lobbying- und Interessenvertretungs-Transparenz-Gesetz sowie das Korruptionsstrafrechtsänderungsgesetz in einem Verhaltenskodex für Lobbyingtätigkeiten ab: Dieser fasst die wichtigsten Grundsätze für eine klare und transparente Vorgehensweise aus unserer internen Richtlinie für eine verantwortungsvolle Interessenvertretung zusammen. Der Kodex ist auf der VERBUND-Website veröffentlicht.

Unsere Inhouse-Lobbyisten sind im öffentlichen Lobbying- und Interessenvertretungsregister eingetragen. Externe Berater, die Serviceleistungen im Bereich Public Affairs/Lobbying für VERBUND erbringen, finden sich ebenfalls im öffentlich zugänglichen Lobbying-Register. Über unser Brüssel-Büro sind wir auch im Transparenzregister der EU-Institutionen aufgeführt. Darin sind unter anderem das Personal, der Budgetrahmen und die relevanten Sachgebiete ausgewiesen. Stellungnahmen von VERBUND zu Politik- und Legislativvorhaben werden auf den Websites der jeweiligen Institutionen veröffentlicht – unter anderem vom österreichischen Parlament, von EU-Institutionen oder der E-Control.

Im Rahmen der VERBUND-Interessenvertretung finden regelmäßige Stakeholder-Formate statt, um die Entscheidungsträger bezüglich wichtiger Themen für VERBUND bzw. über die Entwicklung des Stromsektors zu informieren. Zusätzliches Ziel ist die gemeinsame Erarbeitung von Lösungskonzepten:

- **One day at VERBUND:** Dabei handelt es sich um eine halbtägige Veranstaltung für eine ausgewählte Stakeholder-Gruppe mit dem Fokus auf Wissenstransfer im Rahmen eines halbtägigen Briefings mit Diskussionen zu relevanten Themen (z. B. Vorstellung/Strategie VERBUND, Energiemärkte, Wasserkraftthemenstellungen, Innovations- und neue Geschäftsmodelle etc.) durch und mit VERBUND-Führungskräfte(n). Optional wird im Anschluss auch eine Kraftwerksbesichtigung organisiert.
- **Energie-Club München:** Gemeinsam mit dem Bayernwerk organisiert VERBUND den Energie-Club München als Plattform zum regelmäßigen Informations- und Gedankenaustausch von Entscheidungsträgern aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Verbänden über die bayerische Energiepolitik und -wirtschaft. Damit soll auch ein Beitrag zum gegenseitigen Verständnis für die energiepolitischen Herausforderungen und zur Findung geeigneter Lösungswege geleistet werden.
- **Wasserkraft-Dialog:** Gemeinsam mit den bayerischen Landräten der Kraftwerksstandorte findet einmal pro Jahr eine strategische Diskussion zur Wasserkraft in Bayern sowie insbesondere in der Grenzregion zu Österreich statt.
- **Parlamentarische Dialoge:** Diskussionsrunden mit Vertretern von Landtagen oder nationalen Parlamenten zu energiepolitisch relevanten Fragestellungen.
- **EU-Energieforen:** Im Rahmen dieser Veranstaltungen werden energiepolitisch relevante Themen – vornehmlich mit Europabezug – mit Vertretern aus Politik, Interessenvertretungen und der Branche diskutiert. Im Durchschnitt kommen 30 Teilnehmer zu diesem Veranstaltungsformat.
- **energylab:** Hier handelt es sich um eine zeitlich befristete Ideenwerkstatt zu energierelevanten Themen. "energylabs" werden themen- und anlassbezogen mit unterschiedlichen Stakeholdern auf europäischer, nationaler oder regionaler Ebene durchgeführt. Die Werkzeuge und Methoden aus dem energylab helfen den Teilnehmern, mit Unterstützung agiler Methoden wie Design Thinking an komplexen Themen und Lösungen zu arbeiten. Das rasche Prototyping einzelner Lösungsansätze führt dazu, dass Vorschläge rasch greifbar und verständlich werden.

GRI 102-12
GRI 102-13

Externe Mitgliedschaften und Gremienvertretungen

Die Mitgliedschaft und die Mitarbeit in Verbänden und Fachorganisationen stellen einen wichtigen Bestandteil einer verantwortungsvollen Interessenvertretung dar. VERBUND ist daher in zahlreichen Vereinigungen vertreten, um sein Wissen sowie seine Interessen bestmöglich einzubringen, aber auch, um selbst Fachwissen zu generieren, das für die weitere Arbeit wertvoll ist.

Der Fokus liegt dabei auf nationalen Interessenvertretungen sowie wissenschaftlichen Einrichtungen und Fachverbänden. Bei der Interessenvertretung sind für uns Aspekte wie Transparenz, Klarheit und Verantwortung von besonderer Bedeutung. Mitgliedschaften von VERBUND haben daher auch mit dem Unternehmensleitbild und den Grundsätzen für eine verantwortungsvolle Interessenvertretung in Einklang zu stehen.

Um einen einheitlichen und klar strukturierten Prozess zur Behandlung der Mitgliedschaften sowie für die Entsendung von Gremienvertretern sicherzustellen, sind die Grundregeln in Form einer internen Richtlinie festgehalten. Die Richtlinie regelt die Kompetenzen für den Beginn, das Management und die Beendigung der Mitgliedschaften von VERBUND sowie für die Entsendung von Gremienvertretern. Beispielsweise entscheidet der VERBUND-Vorstand über den Beginn und die Beendigung von Mitgliedschaften von konzernweiter Bedeutung sowie über die Entsendung von Vertretern in Gremien von konzernweiter Bedeutung. Weiters sind die Gesamtkoordination und die Betreuung aller Mitgliedschaften des Konzerns in einer Organisationseinheit gebündelt.

VERBUND arbeitet aktiv mit dem Branchenverband Oesterreichs Energie, der Industriellenvereinigung, der Wirtschaftskammer Österreich, der Arbeiterkammer sowie weiteren Interessenvertretungen und Verbänden zusammen.

Auf europäischer Ebene steht VERBUND mit seinem Verbindungsbüro in regelmäßigem Kontakt mit der EU-Kommission, dem EU-Parlament und diversen europäischen Interessenvertretungen und Verbänden im Energiebereich. VERBUND ist auch im Vorstand von Hydrogen Europe, der Interessenvertretung für Wasserstoff in Brüssel, aktiv.

Bei der Entscheidung über Beginn und Beendigung von Mitgliedschaften sind folgende Grundsätze zu beachten:

- Mitgliedschaften haben mit dem VERBUND-Unternehmensleitbild im Einklang zu stehen.
- Der Nutzen und die Interessen des Unternehmens sind für eine Mitgliedschaft entscheidend. Persönliche Interessen sind bei der Entscheidung hinsichtlich einer Mitgliedschaft außer Acht zu lassen. Für jede Mitgliedschaft ist der konkrete Mehrwert für das Unternehmen zu begründen.
- Mitgliedschaften des Unternehmens bei politischen Parteien und politischen Vorfeldorganisationen sind nicht mit den Unternehmensgrundsätzen vereinbar. Mitgliedschaften bei Organisationen, die in einem Naheverhältnis zu politischen Parteien stehen, sind in Abstimmung mit dem Compliance-Verantwortlichen von VERBUND im Einzelfall zu betrachten. Insbesondere sollen Zuwendungen an politische Parteien, politische Vorfeldorganisationen und politische Funktionsträger ausgeschlossen werden.
- Wenn statt einer Firmenmitgliedschaft eine persönliche Mitgliedschaft im Interesse des Unternehmens eingegangen wird und diese vom Unternehmen bezahlt wird, ist dies explizit zu begründen.

VERBUND bzw. Unternehmen der VERBUND-Gruppe sind unter anderem in folgenden Organisationen vertreten:

- Austrian Mobile Power
- Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft e.V.
- Deutsche Handelskammer in Österreich
- European Federation of Energy Traders
- Industriellenvereinigung Österreichs
- Oesterreichs Energie
- Hydrogen Europe
- Österreichischer Wasser- und Abfallwirtschaftsverband
- Österreichisches Nationalkomitee des Weltenergieerats
- Global Reporting Initiative: Organizational Stakeholder
- respACT
- UN Global Compact Netzwerk Österreich
- Transparency International
- Wirtschaftsrat Deutschland

Darüber hinaus sind VERBUND-Mitarbeiter durch eine Nominierung von Oesterreichs Energie auch in Gremien von EURELECTRIC und anderen europäischen Interessenvertretungen aktiv.

Gesellschaftliches Engagement

VERBUND setzt sich für den sparsamen und effizienten Umgang mit der wertvollen Energieform Strom ein. Daher engagiert sich VERBUND auch für die Bildung junger Menschen im Bereich Umwelt- und Klimaschutz. Seit 2010 gibt es beispielsweise die VERBUND-Klimaschule des Nationalparks Hohe Tauern und die VERBUND-Stromschule.

Gemeinsam mit der Caritas trägt VERBUND zur Linderung von Energiearmut in Österreich bei, und mit der Diakonie unterstützt VERBUND Menschen, die in ihrer Kommunikation auf assistierende Technologien angewiesen sind.

Jugendförderung vor Ort

Im Rahmen der VERBUND-Stromschule und der VERBUND-Klimaschule Nationalpark Hohe Tauern unterstützt VERBUND Lehrer mit Unterrichtsmaterial, Fortbildungsangeboten und kostenlosen Exkursionen zu Kraftwerken.

VERBUND-Stromhilfefonds der Caritas

Der von VERBUND im Jahr 2009 initiierte und finanzierte VERBUND-Stromhilfefonds der Caritas unterstützt finanzschwache Haushalte mit folgenden Maßnahmen:

Energieberatung: Geprüfte Energieberater in allen Bundesländern bewerten in den betroffenen Haushalten jener Menschen, die bei der Caritas Hilfe suchen, wie und wodurch Energie (nicht nur Strom) eingespart werden kann – z. B. durch den Einsatz stromsparender Haushaltsgeräte, neuer Fensterdichtungen usw.

GRI 103-2

GRI 103-3

SDG 4

GRI EU-DMA:
Zugang zu Elektrizität,
vormals EU23

SDG 7

Gerätetausch: Der Fonds unterstützt den Austausch stromfressender Geräte gegen stromsparende. Die Hausgerätemarken Bosch, Siemens und Neff stellten gleich zum Start des Stromhilfefonds sparsame Markengeräte zur Verfügung.

Überbrückungsfinanzierung von Stromrechnungen: Kann ein Haushalt seine Stromrechnung nicht mehr bezahlen und kommt auch eine Ratenzahlung nicht infrage, so springt rechtzeitig vor einer Stromabschaltung – unabhängig durch welchen Stromanbieter – der Stromhilfefonds ein. Damit erspart sich der Haushalt auch die Kosten einer Wiedereinschaltung. Voraussetzung für die Überbrückungshilfe sind eine Energieberatung und allfällige Effizienzmaßnahmen. Ein Jahr nach den Energiemaßnahmen misst der Energieberater die Wirkung der Effizienzmaßnahmen.

VERBUND-Empowerment-Fund der Diakonie

In Österreich leben mehr als 60.000 Personen mit Beeinträchtigungen beim Sprechen. Mithilfe des VERBUND-Empowerment-Fund der Diakonie wurde in den vergangenen fünf Jahren rund 9.000 Menschen durch Einsatz modernster Technologien geholfen, ein deutlich selbstbestimmteres Leben zu führen.

Unterstützung externer Initiativen

Charta der Vielfalt

Die Charta der Vielfalt ist eine Initiative der Wirtschaftskammer Österreich und der Wirtschaftskammer Wien zur Förderung der Wertschätzung gegenüber allen Mitgliedern der Gesellschaft – unabhängig von Geschlecht, Lebensalter, Herkunft und Hautfarbe, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung sowie körperlicher oder geistiger Behinderung.

VERBUND hat die Charta der Vielfalt 2012 unterzeichnet und ist seit 2015 Premium-Mitglied der Charta.

ZukunftVIELFALT®

Das Managementkonzept ZukunftVIELFALT® dient der (Weiter-)Entwicklung eines ganzheitlichen Diversity Managements und ist gleichzeitig eine Auszeichnung für ein ganzheitliches Diversity Management. Ziel ist es, die Diversitätsstrategie im Konzern zu verankern und strukturiert weiterzuentwickeln. Damit fördern wir die Vielfalt im Unternehmen und stellen Gleichbehandlung sicher. VERBUND hat diese Zertifizierung 2017 erstmalig erhalten.

Unternehmen für Familien

Das Netzwerk Unternehmen für Familien ist eine Initiative des Bundesministeriums für Frauen, Familien und Jugend zur Förderung von Bewusstsein und Akzeptanz für eine familienfreundliche Arbeits- und Lebenswelt. Teilnehmende Unternehmen und Gemeinden bekennen sich dazu, die Familie in den Fokus ihres Handelns zu stellen und gemeinsam mit anderen Unternehmen und Gemeinden die Familienfreundlichkeit in Österreich durch ihr aktives Engagement in der Öffentlichkeit weiterzutragen. VERBUND ist seit 2015 Mitglied des Netzwerks Unternehmen für Familien.

Audit Beruf und Familie

Das Audit Beruf und Familie ist eine Zertifizierung des Bundesministeriums für Frauen, Familien und Jugend für Unternehmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördern. VERBUND hat das Zertifikat 2009 erhalten und 2012, 2015 und 2018 erneuert.

TUtheTOP

Das High-Potential-Programm der TU Wien gewährt den TUtheTOP-Teilnehmern Einblick ins Unternehmen und ermöglicht einen persönlichen Austausch und Dialog mit unseren Mitarbeitern. VERBUND bietet ein abwechslungsreiches Programm mit Exkursionen, Workshops, Führungen und Präsentationen.

Frauenstipendium

VERBUND vergibt diese Auszeichnung jährlich gemeinsam mit dem Career Center der TU Wien. Ziel ist es, mehr qualifizierte Frauen, darunter vor allem Technikerinnen, als Mitarbeiterinnen für das Unternehmen zu gewinnen.

FIT – Frauen in die Technik

FIT weckt das Interesse von Mädchen für technische Berufe, motiviert Maturantinnen zum Technikstudium und stellt erfolgreiche Frauen in technischen Berufen als Role Models vor. Damit sollen Berührungspunkte gegenüber technischen oder naturwissenschaftlichen Ausbildungen abgebaut werden.

Töchertag

VERBUND beteiligt sich seit Jahren am Wiener Töchertag. Diese Aktion der Stadt Wien, der Wirtschaftskammer Wien und des Wiener Stadtschulrats bringt Mädchen Technikberufe näher.

amaZone award

Die Lehrlingsausbildung von VERBUND erhielt den amaZone award. Der Verein „Sprungbrett“ zeichnet damit jene Betriebe aus, die sich besonders dafür engagieren, Frauen in handwerklichen und technischen Berufen auszubilden.

GRI 103-2
GRI 103-3
GRI EU-DMA,
vormals EU6

SDG 7

Sichere Stromversorgung in einem liberalisierten Markt

Die sichere Stromversorgung der Kunden und die damit einhergehende nachhaltige und sichere Stromerzeugung sind ein zentrales Anliegen von VERBUND. Vor der Liberalisierung des Strommarkts hatte VERBUND einen gesetzlich definierten Versorgungsauftrag (Verstaatlichungsgesetz 1957), d. h. VERBUND hatte zu jeder Zeit den Ausgleich zwischen Aufbringung und Verbrauch in Österreich sicherzustellen. VERBUND erfüllte diesen Auftrag mit der Planung, dem Bau und dem Betrieb von Kraftwerken und Übertragungsleitungen sowie dem Export oder Import von elektrischer Energie.

Mit der vollständigen Liberalisierung des österreichischen Strommarkts im Oktober 2001 reduzierte sich diese gesetzliche Verpflichtung auf den Bereich des Hochspannungsnetzes.

Versorgungssicherheit bedeutet deshalb heute für VERBUND,

- allen Marktteilnehmern ein leistungsfähiges und zuverlässiges Hochspannungsnetz zur Verfügung zu stellen,
- die Effizienz bestehender Standorte zu erhöhen bzw. nachhaltige Stromerzeugungsanlagen zu errichten und diese zu betreiben,
- Lieferant für Systemdienstleistungen zur Netzstabilisierung zu sein,
- anwendungs- und zukunftsorientierte Forschungs- und Innovationsprojekte durchzuführen,
- die hohe Betriebsbereitschaft und damit eine sichere Stromerzeugung unserer Anlagen zu gewährleisten.

Grundlage für den Betrieb der Kraftwerks- und Netzanlagen sind daher neben den behördlichen Vorschriften und den gesetzlichen Bestimmungen auch eigene, zum Teil darüber hinausgehende Festlegungen sowie beim Netzbetrieb international koordinierte Vorgaben. Der Schutz von Menschen und Umwelt stellt die Basis unseres Anspruchs auf eine sichere Stromerzeugung dar.

Eine wichtige Kennzahl für die Betriebsbereitschaft der Kraftwerke ist jene der Anlagenverfügbarkeit, die die Verlässlichkeit der Stromerzeugung und indirekt der Stromversorgung anzeigt. Die hohe Verfügbarkeit der Kraftwerke ist ein maßgeblicher Faktor für den Erfolg des Unternehmens.

Leistungsfähiger Kraftwerkspark

Die tragende Säule zur Aufrechterhaltung der Versorgungssicherheit bei VERBUND sind die Wasserkraftwerke, die für rund 90 % des erzeugten VERBUND-Stroms verantwortlich sind.

Eine weitere Säule der Versorgungssicherheit bei VERBUND bildet die Leistungsfähigkeit des Stromnetzes. Diese hängt von einer stabilen Netzfrequenz ab, welche die laufende Anpassung der Stromerzeugung an die schwankende Nachfrage erfordert. Da zu jeder Zeit so viel Strom erzeugt werden muss, wie gerade verbraucht wird, wird zur Erhaltung der Netzstabilität von österreichischen Anbietern eine Vielzahl von Systemdienstleistungen erbracht.

Die Wasserkraft ist das wesentliche Element dabei: Sie ist effizient, effektiv, prognostizierbar, regelbar, ausgereift, zuverlässig, heimisch, erneuerbar und dient mehreren Generationen. Die Laufkraftwerke an Österreichs Flüssen stellen die sogenannte Grundlast bereit, die den größten Teil des täglich benötigten Stroms ausmacht. Für die Deckung der Spitzenlast und die Bereitstellung von Systemdienstleistungen stehen vor allem die Speicherkraftwerke im alpinen Bereich bereit.

Netzsicherheit und Netzausbau

Das Übertragungsnetz der eigenständig agierenden Tochtergesellschaft Austrian Power Grid AG (APG) bildet das Rückgrat der österreichischen Stromübertragung und -versorgung. Die aktuellen Veränderungen im europäischen Stromsystem stellen den Übertragungsnetzbetreiber vor neue und massive Herausforderungen und haben in Kombination mit dem dynamischen Strommarkt weitreichende Auswirkungen.

Der forcierte Ausbau der Erzeugung aus erneuerbaren Energieträgern führt zu räumlich veränderten Erzeugungsschwerpunkten und einem wesentlich volatileren Einspeiseverhalten. Von den Marktakteuren werden zudem immer kürzere Vorlaufzeiten an den Strombörsen gefordert, um kurzfristige Erzeugungsschwankungen vermarkten zu können. Dadurch ist ein stark steigender Intraday-Stromhandel zu verzeichnen.

Hohe Einspeisungen aus erneuerbaren Energieträgern v. a. in Deutschland (Windkraft und Photovoltaik) und der Export des Stromüberangebots führen immer wieder zu Engpässen und kritischen Situationen im österreichischen Übertragungsnetz. Die steigenden Transportleistungen und die erhöhte Dynamik der Stromflüsse bedingen, dass immer größere Anstrengungen unternommen werden müssen, um einen sicheren Netzbetrieb zu gewährleisten.

Energiewende und Speicherung von Energie

Um die Volatilität der Erzeugung durch die erneuerbaren Energieträger auszugleichen, ist es zweckmäßig, Erzeugungüberschüsse zu speichern und diese in Zeiten hoher Last zur Deckung der Spitzenlast zu nutzen. Dies hat eine Bedeutung sowohl für die Betrachtung kürzerer Zeiträume (z. B. Stunden bis Tage) als auch für saisonale Überlegungen (z. B. Sommer oder Winter). Weiters müssen Prognoseabweichungen der Einspeisung aus erneuerbaren Energieträgern ausgeglichen werden, wobei die Netzregelung der APG dafür sorgt, dass die Netzfrequenz möglichst konstant 50 Hz beträgt. Die Speicherung von elektrischer Energie im großen Ausmaß erfolgt vor allem mit den Pumpspeicherkraftwerken.

Die Alpenländer und damit auch Österreich spielen mit ihren Pumpspeicherkraftwerken eine wesentliche Rolle in der europäischen Stromversorgung. Aufgabe der APG ist es unter anderem, die netztechnische Grundlage dafür zu schaffen, dass der Erzeugungsausgleich und die Netzregelung für die Interaktion der erneuerbaren Energieträger mit den Pumpspeicherkraftwerken und Lastzentren bestmöglich funktionieren – dazu ist ein leistungsfähiges 380-kV-Netz in Österreich unbedingt erforderlich.

Die europäische Energiewende schreitet unaufhaltsam voran. Auch in Österreich erfolgte in den letzten Jahren ein massiver Ausbau von Windkraft- und Photovoltaikanlagen. Dieser hat in Kombination mit dem europäischen Strommarkt zu immer stärkeren Belastungen im APG-Netz geführt.

ENTSO-E Ten Year Network Development Plan und Netzentwicklungsplan

Die rasche Anpassung des Stromnetzes stellt einen wesentlichen Erfolgsfaktor dar und ist das ökonomischste Mittel für die Realisierung der Energiewende sowie zur Vollendung eines integrierten europäischen Strombinnenmarkts. Der ENTSO-E Ten Year Network Development Plan (TYNDP) und der aktuelle Netzentwicklungsplan 2018 (NEP) der APG gemäß EIWOG 2010 stellen die Basis für die Entwicklung und den Ausbau des Netzes dar, um den zukünftigen Anforderungen gerecht zu werden. Durch die NEP-Projekte der kommenden zehn Jahre wird die Netzinfrastruktur unter Zugrundelegung der energiewirtschaftlichen Entwicklungsprognosen weiterentwickelt, um uns in den kommenden Jahrzehnten mit Strom zu versorgen.

Die enthaltenen Projekte werden in Projekte von nationalem und europäischem Interesse und Netzanschlussprojekte (ausgelöst von Marktteilnehmern, Verteilnetzbetreibern, Kraftwerksbetreibern, Kunden und Merchant Lines) kategorisiert. Die Netzanschlussprojekte werden im Netzentwicklungsplan aufgenommen, sofern abgestimmte Planungen und entsprechende Projektgrundlagen vorliegen. Die relevanten Marktteilnehmer hatten im Zeitraum Mitte Juni bis Mitte Juli 2018 die Möglichkeit, im Rahmen der APG-Konsultation zum NEP 2018 Stellung zu nehmen. Nach Prüfung und Bearbeitung der eingebrachten Stellungnahmen wurde der NEP 2018 Anfang September bei der E-Control Austria (ECA) zur Genehmigung eingereicht. Die Genehmigung des NEP 2018 erfolgte per Bescheid der ECA Ende November 2018. Der NEP 2018 gliedert sich in

- neue Leitungen im Übertragungsnetz: rund 220 Trassenkilometer,
- Umstellungen von rund 100 km bestehenden Leitungen auf höhere Spannungsebene,
- Ersatzneubau und Verstärkung von rund 400 km Leitungen sowie
- Neubau und Erweiterungen von Umspannwerken der Spannungsebenen 380/220/110 kV (insgesamt rund 150 Schaltfelder).
- Für die Kupplung der Netzebenen sowie zur Anspeisung der Verteilnetze sind rund 30 neue Transformatoren mit einer Gesamtleistung von rund 11.000 MVA geplant.
- Im Rahmen der Großprojekte im NEP, wie z. B. der 380-kV-Salzburgleitung, erfolgen umfangreiche Leitungs koordinierungen und Optimierungen, dabei können rund 400 km alte, kapazitätsschwache Leitungen demontiert werden.
- Darüber hinaus sind umfangreiche Verstärkungs- und Erneuerungsmaßnahmen von Schaltanlagen/ Umspannwerken sowie altersbedingte Generalsanierungen von Leitungen geplant (insbesondere auf den Netzebenen 110 kV und 220 kV).

Entwicklung und Auswirkung von Infrastrukturinvestitionen

Dank seiner Gebirge und Flüsse ist Österreich ein ideales Land für Wasserkraftwerke. Diesen Vorteil erkannten schon Generationen vor uns und begannen, ihn nachhaltig zu nutzen.

GRI 103-2
GRI 203-1

Strom aus Wasserkraft stellt einen wesentlichen Faktor in der Entwicklung unserer Gesellschaft dar und ist heute die bedeutendste und wirtschaftlichste Quelle für Stromerzeugung aus erneuerbarer Energie in Österreich. Als heimische, regionale und CO₂-freie Erzeugungsform ist die Wasserkraft die mit Abstand effizienteste aller Erzeugungstechnologien. Weiters bietet sie unter den erneuerbaren Energieträgern die höchste gesicherte Leistung, die maximale Einsatzflexibilität und die nachhaltigste Speichermöglichkeit. Sie liefert damit wertvolle Grund- und Spitzenlast und bildet den Stabilisator für die erneuerbaren Technologien. Die Nutzung des Ausbaupotenzials der Wasserkraft trägt wesentlich zur Erreichung der Energie- und Klimaziele bei.

SDG 7
SDG 9

Gemäß der VERBUND-Strategie in Richtung eines rein erneuerbaren Stromerzeugers und vor dem Hintergrund des aktuellen Marktumfelds ist VERBUND vorrangig bemüht, vorhandene Ausbaupotenziale an bestehenden Anlagen durch Effizienzsteigerungsmaßnahmen wirtschaftlich umzusetzen.

Zusatznutzen unserer Investitionen

An Kraftwerksstandorten:

Wasserkraftwerke dienen nicht nur der Energieerzeugung, sondern sind auch wichtige Wirtschaftsfaktoren und Bereitsteller zusätzlicher Mehrzweckfunktionen wie Hochwasserschutz, Wasserversorgung, Abwasserbehandlung, Infrastruktur, Schifffahrt.

So macht die Donaukraftwerkskette die Schifffahrt sicherer, schneller und billiger und in Niederwasserzeit überhaupt erst möglich. Auch Anrainer profitieren von zusätzlichen Erholungsräumen, die im Zuge des Kraftwerksbaus entstehen: Fahrradwege, Schwimmbereiche, Bootshäfen und Fischgewässer bieten Sportlern, Familien und Fischern neue Freizeitmöglichkeiten. Zum Beispiel trugen die langgezogenen Stauräume der Kraftwerke an der Drau und die Ausgestaltung der Altarme zu Badeseen erheblich zur Belebung des Tourismus bei. Auch die Altarme der Donau entwickelten sich zu beliebten Naherholungsgebieten. Im Hochgebirge nutzt die VERBUND Tourismus GmbH – wo es wirtschaftlich vertretbar ist – die für die Errichtung der Speicherkraftwerke erforderlichen Aufstiegshilfen, um Wanderern die österreichische Bergwelt und die Ingenieurkunst der alpinen Wasserkraft näherzubringen. Rund 400.000 Besucher im Jahr machen von dieser Möglichkeit Gebrauch, um Natur und Technik im alpinen Bereich zu erleben.

Im Netzbereich:

Der Netzentwicklungsplan (NEP) 2018 der APG umfasst ein geplantes Investitionsvolumen inklusive Umspannwerken und Betriebsinvestitionen von rund 2,9 Mrd €. Da bei APG-Projekten die österreichische Wertschöpfung laut Studien der Technischen Universität Graz und des Industriewissenschaftlichen Instituts (IWI) bis zu 70% beträgt, wirkt die Umsetzung der APG-Projekte nicht nur als wesentliche konjunkturbelebende Maßnahme, sondern sichert auch den österreichischen Wirtschaftsstandort. Je investierte Milliarde Euro werden laut den erwähnten Studien mehr als 10.000 Arbeitsplätze in Österreich geschaffen.

Lieferkette

GRI 103-2
GRI 103-3

SDG 16

Als großer Auftraggeber trachten wir danach, dass unseren Anforderungen in ökologischer und sozialer Hinsicht auch von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern entsprochen wird. VERBUND verpflichtet sich in seinem Unternehmensleitbild zu nachhaltigem Wirtschaften und legt im Verhaltenskodex fest, dass auch von Lieferanten und Geschäftspartnern die Einhaltung der Qualitätsstandards und Nachhaltigkeitsprinzipien verlangt wird.

Als Sektorenauftraggeber unterliegt VERBUND in definierten Bereichen den Bestimmungen des Bundesvergabegesetzes, das eine strenge Bietergleichbehandlung (Fairness) bzw. Transparenz bei Vergabeverfahren fordert. Die Bewertung der Angebote erfolgt nach dem Bestbieterprinzip, d. h. neben dem Preis sind im Regelfall immer auch die Qualität, technische, rechtliche und kaufmännische Aspekte und Kriterien der Nachhaltigkeit zu bewerten. Das Bestbieterprinzip hat eine gesamtheitliche Kostenbetrachtung zu berücksichtigen (z. B. Neben- und Folgekosten, Einschulungskosten, Wartungskosten, Entsorgungskosten, Umstellungskosten, Finanzierungskosten, rechtliche und Risikoaspekte). Zur Feststellung der Eignung haben Lieferanten im Zuge von Ausschreibungsverfahren Zertifikate bzw. Eigenerklärungen vorzulegen. In Einzelfällen werden Lieferanten in Bezug auf soziale, gesellschaftliche und Umweltauswirkungen überprüft. Mit dem Akzeptieren der VERBUND-Bestellbedingungen verpflichten sich Lieferanten, die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen und darüber hinaus auch die internen Regelungen betreffend Arbeitsschutz und Sicherheit bei VERBUND einzuhalten.

GRI 414-1
GRI 308-1

Seit 2012 werden Ausschreibungen online über eine elektronische Lieferantenplattform abgewickelt. Im Zuge der Registrierung auf der Plattform hat jeder potenzielle Lieferant einen Fragebogen zu den Themen Nachhaltigkeit, Compliance, Umweltschutz und Arbeitssicherheit auszufüllen. Es werden beispielsweise die Anzahl der Arbeitsunfälle p. a., Ziele und Maßnahmen von Umwelt- und Klimapolitik inklusive Audit-zertifikate, Verstöße gegen Umweltgesetze in den letzten fünf Jahren oder Maßnahmen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz der Mitarbeiter abgefragt. Die vollständige Befüllung ist Voraussetzung, um an einem Ausschreibungsverfahren von VERBUND teilnehmen zu können.

Periodisch (derzeit im Zweijahresrhythmus) werden die Antworten und eingereichten Dokumente der registrierten Lieferanten inhaltlich analysiert und geprüft. Auf fehlende bzw. mangelhaft befüllte Antworten folgen Aufforderungen seitens VERBUND zur Nachreichung bzw. Konkretisierung der Informationen und im Bedarfsfall persönliche Gespräche.

Die Beantwortung der Fragen zu den Themen Nachhaltigkeit, Compliance, Umweltschutz und Arbeitssicherheit fließt nicht unmittelbar in die Bieterauswahl im Zuge eines Vergabeverfahrens ein. Dies erfolgt über die Definition bedarfsgerechter Nachhaltigkeitskriterien (beispielsweise bei Beschaffungsvorgängen für Reinigung, Werksküche, Kopiergeräte), abgestimmt auf den Leistungsumfang/-inhalt und in Abstimmung mit dem Bedarfsträger im Zuge des Verfahrens.

Seit 2015 finden zusätzlich jährlich Gespräche mit ausgewählten, wichtigen Lieferanten zu den Themen Umwelt, Nachhaltigkeit und Compliance unter Einbeziehung aller betroffenen Abteilungen statt.

Organisatorische Aufteilung der Beschaffungstätigkeit

Die Konzernbeschaffung ist für die zentrale Steuerung, die Durchführung der Vergabeverfahren und die Beauftragung der Lieferanten zuständig. Kleinbedarfe (wertabhängig) können von dezentralen Stellen (z. B. an den Kraftwerksstandorten) direkt bestellt werden, wobei die dezentralen Bedarfe hauptsächlich über eine elektronische Katalogplattform beauftragt werden.

Umweltmanagement

VERBUND trägt Verantwortung für den Erhalt der natürlichen Umwelt und arbeitet kontinuierlich an der Verringerung der Umweltauswirkungen aller unternehmerischen Aktivitäten, Anlagen, Produkte und Services. In unserem Umweltleitbild sind die Umweltgrundsätze von VERBUND festgelegt.

Die Erfüllung der Anforderungen aus dem Umweltrecht, national und international anerkannter Regelungen und darüber hinausgehender unternehmenseigener Standards wird durch die vorhandenen Strukturen, Prozesse und Verantwortlichkeiten unserer Umweltmanagementsysteme sichergestellt.

Die Executive Order „Umwelt“ und weitere Umweltregelungen definieren konzernweit den Rahmen für die systematische Planung, Durchführung, Bewertung und Berichterstattung unserer Umwelleistungen.

Internationale Standards, wie die Guidelines der Global Reporting Initiative (GRI) und das Greenhouse Gas Protocol, bilden die Basis für die konzernweite Erhebung und Berichterstattung der VERBUND-Umweltdaten. Detailinformationen zu den dabei verwendeten Standards und Faktoren können bei VERBUND angefordert werden.

Ein Entscheidungsgremium auf oberster Managementebene, Arbeitsteams mit unseren Umweltexperten sowie Schnittstellen zu relevanten Einrichtungen sichern die Erfüllung interner und externer Anforderungen an ein professionelles Umweltmanagement. Die strategischen Ziele für Umwelt und Klima werden im Entscheidungsgremium basierend auf den Vorgaben der Konzernstrategie definiert.

Umweltmanagementsysteme und Umweltzertifizierungen

Bereits seit den 1970er-Jahren ist Umweltschutz in die normale Tätigkeit aller Unternehmensbereiche integriert. 1995 wurde begonnen, an VERBUND-Standorten Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 oder EMAS einzuführen. Es wurden geeignete Umweltmanagementsysteme implementiert und zertifiziert.

Mit Einführung der Umweltmanagementsysteme wurden alle erforderlichen Regelungen oder Abläufe geschaffen, um die Anforderungen von ISO 14001 zu erfüllen. Damit wurde beispielsweise sichergestellt, dass der Umgang mit Anfragen im Umweltbereich geregelt wird und diese gesichert nachverfolgt werden. Über das Instrument des Management Reviews werden diese Anregungen oder Beschwerden von Stakeholdern regelmäßig an die Geschäftsleitung berichtet.

Regelmäßig werden Umweltaspektivebewertungen unter Betrachtung des Lebenswegs durchgeführt. Auf Basis dieser werden in den Umweltprogrammen für einzelne Werksgruppen oder Standorte Ziele festgelegt. Die zur Zielerreichung notwendigen Maßnahmen werden geplant, umgesetzt und jährlich evaluiert.

Auch für Notfälle sorgt VERBUND vor: Sollte z. B. ein unerwarteter Austritt von Stoffen erfolgen, der die Umwelt beeinträchtigt, werden die erforderlichen Gegenmaßnahmen umgehend gesetzt. Ebenso werden die festgelegten internen und externen Stellen informiert.

GRI 103-2
GRI 103-3
Weitere Informationen zum Umweltmanagement und dem VERBUND-Umweltleitbild siehe www.verbund.com > Über VERBUND > Verantwortung > Umwelt

GRI 102-18

Den umfassenden Überblick über unsere Zertifizierungen finden Sie unter www.verbund.com > Über VERBUND > Verantwortung > Umwelt > Umweltzertifizierungen

GRI 103-2
GRI 301-DMA
GRI 301-1
GRI 302-1
GRI EU2

Aktuelle Informationen
finden Sie unter
www.verbund.com >
Über VERBUND >
Verantwortung >
Umwelt >
Umweltperformance

SDG 7
SDG 12
SDG 13

Energieeinsatz und Materialeinsatz

VERBUND erzeugt Strom fast ausschließlich aus erneuerbaren Energieträgern. Für den Betrieb seiner Pumpspeicherkraftwerke verwendet VERBUND Strom aus Wasserkraft. In den thermischen Anlagen von VERBUND werden Erdgas und Steinkohle eingesetzt. Strom aus Biomasse wird durch die Mitverfeuerung von Klärschlamm erzeugt. VERBUND erzeugt keinen Strom aus Braunkohle und Erdöl und auch keinen Atomstrom.

VERBUND plant, in den nächsten Jahren den direkten Einsatz von Brenn- und Treibstoffen im Konzern weiter zu reduzieren. Mit der Reduktion der thermischen Energieerzeugung wird vor allem der Verbrauch am fossilen Energieträger Steinkohle signifikant zurückgehen. Bei der Stromerzeugung aus erneuerbaren Energien und beim Stromtransport wird der Energieverbrauch durch den Einsatz effizienter Anlagen so gering wie möglich gehalten. Bei der Modernisierung von Kraftwerken wird stets auf Effizienzsteigerung und damit auf eine Mehrerzeugung und somit Verringerung des Energiebedarfs abgezielt. Damit kann die Energieintensität (Energieeinsatz pro erzeugter Menge) verringert werden.

Den effizienten Einsatz von Energie fördert VERBUND auch bei seinen Kunden. VERBUND investiert in die Entwicklung von Energiemanagementlösungen der Zukunft.

Für die Berechnung von Materialkennzahlen werden der Bedarf für den Betrieb und die Instandhaltung unserer Anlagen erhoben. Hilfs- und Betriebsstoffe sind zum größten Teil Einsatzstoffe für die Rauchgasreinigung und für die Instandhaltung der Kraftwerke und Netzanlagen (vorwiegend nicht-erneuerbare Materialien) Im Bereich der Verwaltung wird der Papierverbrauch als Kennzahl für erneuerbare Materialien berechnet.

Energieeffizienz der VERBUND-Wärmeleistungswerke

Bei den bestehenden Kraftwerken werden folgende Wirkungsgrade erreicht:

Fernheizkraftwerk Mellach (Steinkohle):

Volllast, ohne Fernwärmeauskopplung:

Nettowirkungsgrad elektrisch = Brennstoffnutzungsgrad: 41,6 %

Volllast, mit 230 MW_{thermisch} Fernwärmeauskopplung:

Nettowirkungsgrad elektrisch: 30,6 %

Brennstoffnutzungsgrad 72,9 %

GDK Mellach (Erdgas):

Die Anlage GDK Mellach (Gas-Kombikraftwerk Mellach) besteht aus zwei nebeneinander angeordneten und im Wesentlichen baugleichen Kraftwerkslinien. Die Linie 10 hat als Hauptkühlsystem eine Durchlaufkühlung, die Linie 20 eine Umlaufkühlung mittels Ventilationskühltürmen.

Volllast, ohne Fernwärmeauskopplung:

Nettowirkungsgrad elektrisch = Brennstoffnutzungsgrad: 59,6 % für Linie 10
bzw. 58,7 % für Linie 20

Volllast, mit jeweils 200 MW_{thermisch} Fernwärmeauskopplung:

Nettowirkungsgrad elektrisch: 52,6 % für Linie 10 bzw. 52,5 % für Linie 20
Brennstoffnutzungsgrad 80,9 % für Linie 10 bzw. 80,7 % für Linie 20

GRI EU11
Weitere Informationen
zu unseren
Kraftwerken siehe:
www.verbund.com >
Über VERBUND >
Kraftwerke >
Unsere Kraftwerke

SDG 7
SDG 13

Treibhausgasemissionen und Klimaschutz

Die Stromerzeugung aus Wasser- und Windkraft prägt das Erzeugungsportfolio von VERBUND. Die Konzentration auf Stromerzeugung aus erneuerbaren Energien ist entscheidend für die Reduktion und Vermeidung von Emissionen.

Bei der strategischen Ausrichtung werden Vorgaben wie das Emissionshandelssystem, die Energieeffizienz-Richtlinie, die Wasserrahmenrichtlinie und internationale Klimaabkommen berücksichtigt. Weiters wird das verstärkte öffentliche Bewusstsein für den Klimawandel, Emissionen aus Wärmekraftwerken und für Risiken der Kernkraft miteinbezogen.

Die Treibhausgasemissionen (kurz: THG-Emissionen) bei VERBUND umfassen direkte und indirekte THG-Emissionen durch Unternehmenstätigkeiten unter eigener Kontrolle. Die Darstellung erfolgt für Scope 1, Scope 2 und einige Scope-3-Kategorien.

In Scope 1 werden direkte Emissionen – bei VERBUND die direkten CO₂- und SF₆-Emissionen – erfasst. Zu Scope 1 zählen die Emissionen aus dem Verbrauch von Brenn- und Treibstoffen in VERBUND-Anlagen und im VERBUND-Fuhrpark. Die SF₆-Emissionen werden aus der jährlich nachgefüllten Menge an SF₆, das als Isoliergas in Netzschaltanlagen verwendet wird, ermittelt. Bei der Erzeugung von Strom aus erneuerbaren Energieträgern selbst entstehen keine direkten Emissionen. Ein geringer Teil an Emissionen entsteht aus der Mitverbrennung von Klärschlamm und ist daher biogenen Ursprungs. Diese biogenen Emissionen werden wegen ihrer geringen Menge nicht berichtet.

In Scope 2 werden die indirekten Emissionen aus dem eigenen Stromverbrauch bilanziert. Bei VERBUND zählen dazu der Bezug von Strom aus dem Netz für Pump- und Kraftwerksbetrieb und der Bezug von Strom zum Ausgleich von Netzverlusten. Dabei werden sowohl die lokalbasierte als auch die marktbasierende Berechnung angewandt und beide Werte berichtet:

Der standortbasierte Wert wird mit dem CO₂-Emissionsfaktor des lokalen Stromnetzes berechnet. Dieser Wert kann sich daher nur über die Menge des bezogenen Stroms und/oder über Veränderungen in der Erzeugungslandschaft ändern.

Der marktbasierende Wert hingegen kann durch gezielten Bezug von Strom aus Erzeugung mit geringeren Emissionen pro bezogener kWh reduziert werden. VERBUND setzt seit Jahren für den Betrieb von Pumpspeicherkraftwerken ausschließlich Strom mit Herkunftsnachweisen aus 100 % Erneuerbaren ein und konnte so seine marktbasierenden Emissionen stark reduzieren.

Für den optional zu berichtenden Scope 3 werden sonstige wesentliche indirekte Emissionen ermittelt, die nicht zu Scope 2 gehören. Das sind z. B. Emissionen, die durch vorgelagerte Tätigkeiten wie die Gewinnung und den Transport von fossilen Brennstoffen oder durch Dienstreisen entstehen.

Die Berichterstattung über THG-Emissionen ist in die interne Quartalsberichterstattung an Vorstand und Aufsichtsrat integriert. Die Kennzahl zeigt die aktuellen Daten der THG-Emissionen des Erzeugungsportfolios sowie eine mittel- bis langfristige Prognose der Entwicklung anhand der Planwerte.

Emissionen in die Luft

Unter dem Begriff „Emissionen in die Luft“ werden die Werte zu CO-, SO₂-, NO_x- und Staubemissionen aus unseren Wärmekraftwerken berichtet. Mit dem Ausstieg aus der Energieerzeugung aus Steinkohle werden diese Emissionen signifikant zurückgehen. Details dazu sind in der Umwelterklärung nach EMAS-III-VO für den Kraftwerkstandort Mellach zu finden. Diese steht zum Download auf unserer Website zur Verfügung.

GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 305-DMA
GRI 305-1
GRI-305-2
GRI 305-3
GRI 305-4

Weitere Informationen zum Thema Klimaschutz siehe www.verbund.com > Über VERBUND > Verantwortung > Umwelt > Klimaschutz

SDG 3
SDG 12
SDG 13

GRI 305-7
SDG 3
SDG 13

GRI EU-ADD
GRI EU-
DMA: Langfristiger
Ausstieg aus PCBs

SDG 12

Umgang mit Polychlorierten Biphenylen (PCBs)

Der Ausstieg aus PCBs war und ist ein großes Anliegen von VERBUND. Die Beendigung des Einsatzes von PCBs in Transformatoren erfolgt schrittweise. Nach der PCB-Untersuchung von möglichen betroffenen Komponenten wurde ein großes Tauschprogramm gestartet. Aktuell sind nur noch einige kleinere Transformatoren mit einem Schwellenwert knapp über der Kennzeichnungspflicht (> 30 ppm) und einige Transformatoren mit Restgehalten bzw. PCB-Spuren im Bereich von 1 bis 30 ppm im Einsatz. Gemäß aktueller Gesetzeslage dürfen diese Transformatoren mit einem PCB-Gehalt < 500 ppm bis zu ihrer Außerbetriebnahme eingesetzt werden.

Elektrische und magnetische Felder

GRI 103-3
GRI EU-DMA:
Gesundheitsrisiken für
die Gemeinschaft,
GRI 416-1

Bei der Erzeugung, der Übertragung und dem Verbrauch von elektrischer Energie entstehen elektrische und magnetische Felder, die im Nahbereich von Leitungen und Anlagen mit einer Frequenz von 50 Hertz auftreten. Diese Emissionen bewegen sich in einem Bereich, der nicht gesundheitsgefährdend ist. Unsere elektrischen Anlagen werden so betrieben, dass die geltenden Grenzwerte eingehalten werden.

Die Ursache für elektrische Felder ist die elektrische Spannung, die zwischen unterschiedlich geladenen Körpern auftritt. Die Intensität der elektrischen Feldstärke (Einheit: Volt pro Meter, V/m,) nimmt mit zunehmender Entfernung von der Quelle rasch ab. Das elektrische Feld wird auch durch Bäume, Sträucher, Gebäude usw. abgeschirmt.

Ein magnetisches Feld bildet sich um den stromdurchflossenen Leiter aus und kann über die magnetische Feldstärke oder die magnetische Flussdichte beschrieben werden. Die magnetische Flussdichte (Einheit Tesla) ist von der Stromstärke sowie vom Abstand zum Leiter abhängig und nimmt mit zunehmendem Abstand von der Quelle ebenfalls rasch ab.

Biodiversität

Projekte zur Förderung der biologischen Vielfalt

GRI 103-2
GRI EU13
Details zu aktuellen Projekten
finden Sie unter
www.verbund.com >
Über VERBUND >
Verantwortung >
Umwelt >
Schutz für Mensch & Natur

SDG 15

Ökologische Begleitmaßnahmen sind seit vielen Jahren ein wichtiger Teil bei der Errichtung und dem Betrieb von Anlagen. Mit der Errichtung von Fischwanderhilfen, Renaturierungen von Flussabschnitten, der Förderung von Feuchtgebieten und nachhaltigem Trassenmanagement erhalten und fördern wir Biodiversität in und rund um unsere Standorte. Die aktuelle Darstellung konkreter Projekte in allen Unternehmensbereichen erfolgt auf der VERBUND- und der APG-Website sowie auf den jeweiligen Projekt-Webseiten.

Die Vernetzung von Flusssystemen ist für die erneute Besiedelung von revitalisierten Abschnitten, den genetischen Austausch und den Ausgleich von Populationsschwankungen von großer Bedeutung. Durch die Errichtung funktionsfähiger Fischwanderhilfen wird den Fischen und anderen Organismen eine Möglichkeit gegeben, die Barrieren der Staustufen zu überwinden und ihre Wanderungen in gewohnter Weise fortzusetzen. Die zu einem großen Teil naturnah gestalteten Fischwanderhilfen bieten zusätzlich Habitate für Fauna und Flora. In zahlreichen Projekten wird die Optimierung von Fischwanderhilfen in Zusammenarbeit mit der Wissenschaft untersucht, und die Erkenntnisse werden sowohl bei neuen als auch bei bestehenden Kraftwerken umgesetzt.

Weitere Maßnahmen zur Förderung der Biodiversität im Bereich von Wasserkraftwerken umfassen die Gestaltung von Nahbereichen der Kraftwerke nach ökologischen Gesichtspunkten, etwa durch Errichtung von Flachwasserbereichen und zusätzlichen Seitengerinnen.

Nachhaltiges Trassenmanagement

Die unabhängig agierende Netztöchter APG versucht in allen Bereichen der Trasseninstandhaltung auch der Bedeutung des Umweltschutzes gerecht zu werden. Aufbauend auf ihrem Unternehmenskonzept hat die APG ein umfassendes Leitbild für ein nachhaltiges Trassenmanagement, das 100 % der nicht versiegelten Flächen der APG-Leitungstrassen umfasst, entwickelt. Die Philosophie des nachhaltigen Trassenmanagements orientiert sich an folgenden fünf Leitprinzipien:

- Die Gewährleistung der Betriebssicherheit hat oberste Priorität.
- Die Instandhaltung erfolgt unter Rücksichtnahme auf die Natur (Vorsorgeprinzip).
- Pflegemaßnahmen orientieren sich am natürlichen Potenzial des Standorts und seiner Umgebung.
- Mit Grundeigentümern und Behörden wird intensiv kommuniziert.
- Die regionale Wertschöpfung wird gefördert.

Für Trassen in bewaldeten Gebieten wird besonders das ökologische Entwicklungspotenzial betrachtet. Es hängt von verschiedenen Kriterien ab: den lokalen Standortvoraussetzungen (Relief, Boden, Klima), der Ausrichtung der Leitungsschneise (Wärmehaushalt, Wind) und der auf der Trasse maximal möglichen Endwuchshöhe. In der Praxis werden die eingesetzten Methoden und Maßnahmen auf die kleinflächigen Wechsel der Lebensräume angepasst und flexibel eingesetzt.

Generell werden zwei Managementansätze angewendet: Erstens das Basismanagement auf „normalen“ Waldtrassen und zweitens das spezielle Management auf Sonderstandorten im Wald.

Beim Basismanagement durchlaufen die entstehenden Trassenbiotope die natürliche Abfolge von offenen Pionierstandorten über Hochstauden bis hin zu Gebüsch und „wandern“ entlang der Trasse. Das Nebeneinander von klein- und großflächig strukturierten Abschnitten folgt keinem stereotypen Muster. Landschaftsschonende Maßnahmen wie der Dauerbewuchs am Trassenrand oder die Anordnung von Sichtblenden in unmittelbarer Mastnähe gehören zum fixen Bestandteil der Trassenbewirtschaftung. Die Mitarbeiter der APG bewirtschaften in Abstimmung mit den Grundeigentümern die Waldtrassen nach bestimmten Kriterien, wie z. B. selektive Entnahme schnellwüchsiger Baumarten, kleinflächige Nutzung oder Einzelstammentnahmen etc.

Bei Sonderwaldstandorten darf das durch das Basismanagement geschaffene dynamische Vegetationsmosaik aus Sicht des Arten- und Lebensraumschutzes nicht angelegt werden. Auf diesen Flächen müssen die Maßnahmen in Abstimmung mit dem Naturschutz an die speziellen Anforderungen des Standorts angepasst werden, um die gewünschten Entwicklungsziele zu erreichen. Zu solchen Sonderstandorten zählen Wälder und Gebüsch trockenwarmer Standorte, Blockhalden und Hangschuttwälder.

Die Umsetzung dieser Managementansätze erfolgt im Rahmen des Umweltmanagementsystems nach EN ISO 14001. Die Verantwortlichen für die Umsetzung von Maßnahmenplänen wurden fixiert. Diese Pläne werden laufend nach Bedarf bzw. nach Änderungen der örtlichen Gegebenheiten aktualisiert.

Anlagenflächen in Schutzgebieten

Unsere Kraftwerks- und Netzanlagen liegen teilweise in Natur- oder Landschaftsschutzgebieten. Der Schutzstatus der Gebiete wurde meist erst viele Jahre nach der Errichtung der Anlagen ausgewiesen.

VERBUND berücksichtigt bei seinen Auswertungen folgende Arten: internationale Schutzgebiete wie Natura-2000-Gebiete und Ramsar-Gebiete, nationale Schutzgebiete wie Nationalparks und auch Biosphärenreservate, Landschaftsschutzgebiete, Naturschutzgebiete und Naturparks auf Landesebene.

GRI 304-2 EU-ADD
Siehe auch die Website
der VERBUND-
Netztöchter APG:
www.apg.at

SDG 15

GRI 304-1

SDG 15

Dabei werden sowohl Flächen im Eigentum von VERBUND als auch Flächen, die im Servitutsstreifen der Leitungstrassen der unabhängigen Netztochter APG liegen, einbezogen. Eine Summenbildung über alle Schutzgebietsarten ist nicht möglich, da die Gebietsausweisungen überlappen.

Wassermanagement

Der Einsatz von Wasser wird in allen Konzernbereichen überwacht und einheitlich berichtet. In der VERBUND-Wasserbilanz wird die Summe der Entnahmen sowohl nach der Art der Quelle (Grundwasser, Oberflächenwasser, öffentliche Wasserversorgung) als auch nach dem Verwendungszweck berichtet. Die Wasserabgabe wird nach den Senken berichtet (in Oberflächengewässer, öffentliche Kanalisation etc.).

Der größte Anteil des verwendeten Wassers wird als Kühlwasser in den Wärmekraftwerken verwendet. Dort dient es hauptsächlich zur Kühlung und wird anschließend chemisch unverändert in das Gewässer zurückgegeben. In wesentlich geringeren Mengen wird Wasser in thermischen Kraftwerken auch im Prozess eingesetzt, z. B. für die Rauchgasentschwefelung oder für die Nassentschlackung.

Diese Wasserentnahmen und -abgaben für die Nutzung in thermischen Kraftwerken erfolgen für die Anlagen am Standort Mellach aus dem Vorfluter Mur. Die Einleitung von Kühlwasser in den Vorfluter wird kontinuierlich überwacht (Menge, Temperatur und Wärmefrachtberechnung der Emission) und die Temperatur der Mur nach Rückvermischung des erwärmten Kühlwassers überprüft (Immissionstemperatur). Sowohl die dabei entnommenen als auch die abgegebenen Mengen liegen unter 5 % der jährlichen Durchschnittsabflussmenge der Mur. Details zur Wasserqualität und den angewandten Behandlungsverfahren werden in den jährlichen Umwelterklärungen veröffentlicht.

Bei Wasserkraftwerken wird Wasser, das durch Turbinen fließt, in seiner biochemischen Zusammensetzung unverändert wieder in den Wasserkörper zurückgegeben. Hier gibt es keine wesentlichen Wasserentnahmen oder -abgaben. Durch Übertragungsleitungen und Umspannwerke im Übertragungsnetz kommt es ebenfalls zu keinen wesentlichen Wasserentnahmen oder -abgaben.

Abfallmanagement

VERBUND folgt beim Abfallmanagement dem Grundsatz: Abfallvermeidung vor Verwertung vor Beseitigung. Dabei wird der stofflichen Verwertung der Vorzug vor der thermischen gegeben. Unsere Abfälle übergeben wir dazu berechtigten Abfallsammlern oder -behandlern.

Abfalldaten werden in allen vollkonsolidierten Gesellschaften in einer Datenbank erfasst. Die Abfallbeauftragten der Bereiche berichten die Kennzahlen an den Konzern. Die Abfallmengen werden nach gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen sowie solchen aus laufendem Betrieb und aus Projekten ausgewiesen.

Bei den Wasserkraftwerken fallen von Jahr zu Jahr unterschiedlich hohe Mengen an Rechengut an. Diese Abfallmengen sind vor allem von der Wasserführung und Hochwasserereignissen im Berichtszeitraum abhängig und werden nicht durch den Kraftwerksbetrieb verursacht. Sie sind somit vom Betreiber weder beeinflussbar noch zu verhindern.

GRI 103-2
GRI EU-DMA
GRI 303 EU-ADD
GRI 306-1

Weitere Details siehe
www.verbund.com >
Über VERBUND >
Verantwortung >
Umwelt >
Umweltperformance

SDG 6

GRI 103-2
GRI 306-2

SDG 12

Umweltkosten

Unsere Ausgaben und Erträge im Bereich Umwelt erheben wir in allen VERBUND-Gesellschaften nach einem einheitlichen Konzernstandard. Wir berücksichtigen die anfallenden laufenden Kosten für Umweltmanagement und Vorsorgetätigkeiten sowie die Investitionen für Anlagen und Projekte abzüglich der Umwelterträge.

GRI 103-2
Aktuelle Umweltkennzahlen finden Sie auf www.verbund.com >
Über VERBUND >
Verantwortung >
Umwelt >
Umweltperformance

Innovation und Forschung

VERBUND-Innovationsleitbild

Die Energiewende in Europa hin zu erneuerbaren Ressourcen durchdringt bereits viele Bereiche des Wirtschafts- und Privatlebens. Innovation, Forschung und Entwicklung spielen dabei eine entscheidende Rolle. Als Österreichs führendes Stromunternehmen und einer der größten Wasserkrafterzeuger Europas nimmt VERBUND seine Verantwortung für eine klima- und umweltfreundliche Energiezukunft konsequent wahr. Wir engagieren uns für Energieeffizienz, Elektromobilität und Energiemanagement. Zudem arbeiten wir an Smart Generation, Smart Storage und Smart Grids. Denn wir wollen eine schlaunere Stromzukunft für Österreich und Europa. Damit leistet auch VERBUND einen Beitrag zu einer positiven Weiterentwicklung der Gesellschaft.

GRI 103-2
GRI 103-3

SDG 9
SDG 17

VERBUND-Innovationsorganisation

Der VERBUND-Innovationsbereich umfasst mehrere Säulen. In seiner strategischen Innovationsarbeit, die integrierter Teil der Unternehmensstrategie ist, untersucht VERBUND die Entwicklung von Technologien und beteiligt sich an europäischen und österreichischen Forschungsprojekten. VERBUND organisiert und leitet Kooperationen mit Forschungs- und Entwicklungspartnern – auch aus der Start-up-Community. Zudem engagiert sich VERBUND im Rahmen von nationalen wie internationalen Plattformen. All das sichert den Aufbau fundierten Wissens und dessen Anwendung in der Praxis.

Anfang 2014 wurde die VERBUND Solutions GmbH speziell dafür gegründet, innovative energienahe Dienstleistungen für alle Kundensegmente anzubieten. Sie erschließt heute neue Märkte, geht Partnerschaften ein und stiftet mit innovativen Lösungen Kundennutzen – insbesondere zur Steigerung der Energieeffizienz unter Einsatz erneuerbarer Energiequellen. In Entwicklungs- und Vertriebspartnerschaften bringen wir gemeinsam mit spezialisierten Partnern Produkte und Services auf den Markt.

Darüber hinaus erbringen alle operativen VERBUND-Unternehmen – von der Erzeugung bis zur Vermarktung – Innovations-, Forschungs- und Entwicklungsleistungen, deren Ergebnisse meist unmittelbar praktisch anwendbar sind.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

GRI 103-2
GRI 103-3

SDG 4
SDG 5

Personalmanagement

Das Personalmanagement bei VERBUND hat Richtlinienkompetenz in allen Fragen des Personalmanagements für den VERBUND-Konzern. Die Schwerpunkte liegen bei folgenden Themen:

- Koordinierung von Personalplanung und -controlling
- Erstellen des Konzernpersonalplans
- Recruiting, Personalmarketing und Employer Branding
- Strategische Ausrichtung der Anwendung des Arbeits- und Sozialrechts, Vertretung des Arbeitgebers gegenüber der Arbeitnehmervertretung
- „Compensation and Benefits“ für Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Personalentwicklung
- Grundsatzfragen der betrieblichen Gesundheitsvorsorge
- Diversity und Inclusion

Demografisch wird unsere Gesellschaft immer älter. Gleichzeitig sind Perspektiven für künftige Generationen gefragt. VERBUND setzt sich mit wesentlichen demografischen Trends schon heute intensiv auseinander. Mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement, dem Audit „Beruf und Familie“, der qualifizierten Nachfolgeplanung und der VERBUND-Lehrlingsausbildung hat unser Unternehmen bereits wichtige Schritte gesetzt.

Personalplanung

VERBUND setzt auf ein modernes und einfach zu bedienendes Planungs- und Reporting-Instrument für Personaldaten, für das VERBUND 2013 mit dem SAP Quality Award „Bronze Winner – Large implementation“ ausgezeichnet wurde. Die integrierte Personalstands- und -aufwandsplanung stellt einen einfachen und transparenten Planungsprozess sicher. Eine konsequente und straffe Personalplanung fördert den optimalen Einsatz der Ressourcen.

Recruiting, Personalmarketing und Employer Branding

Wesentlich für den Erfolg des Unternehmens sind bestens ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte. Es gilt, diese weiterhin für VERBUND zu gewinnen, effizient zu rekrutieren und langfristig an das Unternehmen zu binden. Damit bleibt VERBUND im gegenwärtigen Markt und bei zukünftigen Entwicklungen wettbewerbsfähig. Das erfordert eine aktive Positionierung von VERBUND als attraktiver Arbeitgeber. Der Employer-Branding-Prozess ist eine wichtige Ergänzung zur Markenpositionierung des gesamten Unternehmens. Abgeleitet von der Unternehmensmarke wurden Alleinstellungsmerkmale gegenüber den Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt herausgearbeitet, und die Arbeitgebermarke wurde geschärft.

Um die bereits bestehende attraktive Arbeitgebermarke von VERBUND weiterhin zu erhalten, investiert VERBUND – angepasst an die aktuelle wirtschaftliche Situation – in ausgewählte Employer-Branding-Maßnahmen. VERBUND zeigt klare Präsenz auf dem Arbeitsmarkt – konkret beispielsweise auf Messen sowie in Print- und Onlinemedien. Strategische Schwerpunkte liegen auf Frauenförderungsmaßnahmen wie der jährlichen Vergabe des VERBUND-Frauenstipendiums an der TU Wien sowie auf gezielten Kommuni-

kationsmaßnahmen für die Zielgruppe der Lehrlinge. Damit bleibt VERBUND für interne und externe Schlüsselkräfte auch weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber.

Bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzt VERBUND auf ein mehrstufiges Auswahlverfahren mit Methodenmix (u. a. Gespräche, Übungen, Praxistest, Potenzialanalyse) und mit Benchmark-Systemen. Die im Auswahlverfahren verwendeten Methoden werden an die fachlichen und funktionalen Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle angepasst, sodass eine qualitativ hochwertige Entscheidung getroffen werden kann.

Jährlich stellen wir uns sehr erfolgreich dem unabhängigen Benchmark von „best recruiter“, um unseren Recruitingprozess zu überprüfen. Fünf Auszeichnungen in Gold und zwei in Silber bestätigen die hohe Qualität unseres Recruitingprozesses.

Beschäftigungsformen und Sozialleistungen

Grundsätzlich beschäftigt VERBUND Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unbefristeten Arbeitsverhältnissen, befristete Arbeitsverträge werden nur mit sachlicher Begründung abgeschlossen (z. B. Karenzvertretung). VERBUND ermöglicht verschiedene Arbeitszeitmodelle wie Vollzeit, Teilzeit und Elternteilzeit. Zur Überbrückung von Kapazitätsspitzen und für Projektarbeiten werden auch Leiharbeitskräfte beschäftigt. Insbesondere bei abgegrenzten Bau-, Revisions- bzw. Instandhaltungsaufträgen beauftragen wir Fremdfirmen, für deren Personal die gleichen Sicherheitsvorschriften gelten wie für VERBUND-Personal und die daher die gleichen Sicherheitsunterweisungen erhalten.

VERBUND bietet eine Reihe von freiwilligen oder kollektivvertraglich geregelten Sozialleistungen, wie eine Pensionskasse, eine Krankenzusatzversicherung, vergünstigtes Mittagessen, eine Kinderzulage und eine Gesundenuntersuchung, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung stehen.

VERBUND bekennt sich zu einer marktkonformen und leistungsgerechten Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ein auf individuelle Zielvorgaben und den Unternehmenserfolg ausgerichtetes, leistungsorientiertes Entgeltmodell sorgt daher seit 2010 auf allen Ebenen für eine faire Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

GRI 103-2
GRI 401-2

SDG 3
SDG 8

Personalentwicklung

VERBUND verfügt über topausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit ihrer Leistungsbereitschaft, Motivation und Vielseitigkeit maßgeblich zum Unternehmenserfolg beitragen. Daher investiert das Unternehmen seit jeher in eine umfassende Aus- und Weiterbildung.

Die Personalentwicklung sowie die Aus- und Weiterbildung sind direkt dem Konzernvorstand unterstellt. Die strategischen Leitlinien werden im Holdingbereich „Strategisches Personalmanagement“ erstellt. Die operative Steuerung der Aus- und Weiterbildung erfolgt durch eine Fachgruppe innerhalb dieses Bereichs, welche die Abwicklung in enger Koordination mit externen Expertinnen und Experten übernimmt. Die konkreten Maßnahmen werden mit den einzelnen Konzerngesellschaften abgestimmt und im Bildungsbudget ausgewiesen. Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen werden nach deren Abschluss von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern evaluiert.

Auch im Rahmen von internen Reorganisationsprogrammen ist Weiterbildung wesentlich für die sozial verträgliche Umsetzung der Maßnahmen. Unter anderem schaffen gezielte Umschulungen nachhaltige Perspektiven und eröffnen neue Chancen und Aufgabenfelder für die von der Restrukturierung betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

GRI 103-2
GRI EU-DMA,
vormals EU14

GRI 404-2

SDG 4

Vor dem Hintergrund der aktuellen Situation, der Resultate der Effizienzsteigerungsprogramme und des demografischen Wandels kommt es darauf an, nicht nur das Wissen kontinuierlich weiterzuentwickeln, sondern dieses bei Ausscheiden von Beschäftigten für das Unternehmen zu erhalten. Besonders kritisch ist der Verlust von personenspezifischem Wissen und wertvollen Erfahrungen. Dieses Wissen im Unternehmen zu bewahren, ist eine essenzielle Aufgabe. Die strategische Personalentwicklung unterstützt die Führungskräfte deshalb bei allen Prozessen des Wissenstransfers. Neben der persönlichen Beratung stehen auch einfach anwendbare Werkzeuge wie z. B. Checklisten und strukturierte Fragebögen zur Verfügung.

Führungskräfteentwicklung

GRI 103-2

Ein wesentlicher Bestandteil der Kulturentwicklung ist die laufende Entwicklung der Führungskultur. Daher legt VERBUND in der Personalentwicklung einen besonderen Fokus auf die Führungskräfteentwicklung. Im Rahmen des Management-Development-Programms stehen den Führungskräften bei VERBUND zahlreiche Seminare und Workshops zur Verfügung. Für neue Führungskräfte und wesentliche aktuelle Themen gibt es auch verpflichtende Schulungen. Jede Führungskraft kann auch individuelle Coachings in Anspruch nehmen. Seit 2014 findet in regelmäßigen Abständen ein Führungsfeedback statt, das ein Reflexionsangebot zur eigenen Rollen- und Aufgabenwahrnehmung der Führungskräfte darstellt. Das Führungsfeedback bildet eine Basis für individuelle und organisationsweite Förder- und Entwicklungsmaßnahmen.

Einmal jährlich findet für alle Führungskräfte die „Managementtagung“ statt, bei der der Vorstand die Führungskräfte über aktuelle Themen von VERBUND informiert. Zweimal jährlich findet das „Erste-Ebene-Meeting“ statt, das dem Informationsaustausch der Führungskräfte der ersten Managementebene dient und bei dem auch personalwirtschaftliche Themen besprochen werden.

Im „Club der Führungskräfte“ werden drei- bis viermal im Jahr mittels Impulsvorträgen verschiedene unternehmensrelevante Themen von externen Referenten präsentiert und diskutiert.

Um auch unseren Top-Leistungsträgerinnen und -Leistungsträgern Anreize zu bieten und sie damit besser im Unternehmen zu halten, haben wir unser bestens etabliertes triales Karrieremodell in Richtung einer Expertenkarriere erweitert.

Gesundheitsmanagement

Um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger gesund im Arbeitsprozess zu halten und zu einem reibungslosen Generationenwechsel beizutragen, haben wir ein betriebliches Gesundheitsmanagement ins Leben gerufen. Die Initiative „Fit & Gesund bei VERBUND“ soll einen gesunden Lebensstil fördern. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden motiviert, auf freiwilliger Basis etwas für ihre Gesundheit zu tun. Außerdem ermöglichen wir allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kostenlose Beratung bei beruflichen oder privaten Problemen über ein Employee-Assistance-Programm.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Für VERBUND ist die Work-Life-Balance ein wichtiges Thema. Aus diesem Grund wurde das Unternehmen im Jahr 2009 auf „Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Privatleben mit dem Beruf“ auditiert, und in den Jahren 2012, 2015 und 2018 re-auditiert. Seit 2015 sind wir auch Mitglied im Netzwerk „Un-

„Unternehmen für Familien“ Ziel ist es, eine Verbesserung und Aktualisierung des Wissensstandes der Führungskräfte und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Aktivitäten zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ zu erreichen sowie weitere Maßnahmen zu setzen.

Viele Maßnahmen sind umgesetzt und haben lange Praxis: die Möglichkeit eines dritten Karenzjahrs, eine Betriebsvereinbarung zur Telearbeit, unterschiedliche Zeitmodelle, Pensionsvorsorge, Kinderzulage und mehr. In den letzten Jahren sind z. B. eine kostenlose Beratungshotline für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in schwierigen Situationen, Kinderbetreuungsmöglichkeiten in den Ferien oder die Möglichkeit, einen Papamonat in Anspruch zu nehmen, dazugekommen. Seit 2015 nehmen wir an der Initiative „Unternehmen für Familien“ des damaligen Bundesministeriums für Familien und Jugend – ab 2018: Bundesministerium für Frauen, Familien und Jugend – teil und unterstützen so zusätzlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Nachfolgeplanung

Eine strukturierte Nachfolgeplanung ist die Basis für die Nachbesetzung wichtiger Führungspositionen bei VERBUND. Gleichzeitig erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter damit die Chance zur kontinuierlichen Weiterentwicklung. Maßgeschneiderte und individuelle Bildungsmaßnahmen, teilweise basierend auf externen Appraisals, unterstützen die Nachfolgekandidatinnen und -kandidaten bei ihrer Entwicklung. Um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, setzen wir auch in der Nachfolgeplanung einen Schwerpunkt auf Frauenförderung.

Lehrlingsausbildung

Ein weiterer wesentlicher Bereich unseres Unternehmens sind die Instandhaltung und der Betrieb unserer Anlagen. Um den sicheren Betrieb zu gewährleisten, setzen wir seit 1983 als eines der ersten Unternehmen Österreichs auf eine vierjährige Doppelberufsausbildung (Elektrotechnik und Metalltechnik) unserer Lehrlinge. Dabei handelt es sich um gefragte Doppelberufe mit ausgezeichneten Zukunftschancen. Ab dem zweiten Lehrjahr sind unsere Lehrlinge in einem unserer Kraftwerke tätig, um dort das nötige Anlagenwissen zu erwerben. Damit wird der Know-how-Transfer im technisch-gewerblichen Bereich gesichert.

Die hohe Qualität der Lehrlingsausbildung zeigte sich nicht nur bei den ausgezeichneten Erfolgen im Zuge der Lehrabschlussprüfungen, sondern auch anhand der vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft – ab 2018: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung – verliehenen Auszeichnung als „staatlich ausgezeichnete Ausbildungsstätte“.

Diversity Management

Vielfalt ist essenziell für das Wachstum und den Erfolg von VERBUND. Nur so können wir als Unternehmen innovativ bleiben und uns in einem dynamischen wirtschaftlichen Umfeld an die zukünftigen Rahmenbedingungen anpassen.

VERBUND ist Unterzeichner und Premium-Mitglied der Charta der Vielfalt. Diese Initiative fördert die Wertschätzung gegenüber allen Mitgliedern der Gesellschaft. Wir bekennen uns in unserem Unternehmen zu Toleranz und Respekt gegenüber allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Charta basiert auf der Erkenntnis, dass Vielfalt ein Wesensmerkmal Europas ist – seiner Geschichte ebenso wie seiner Gesellschaft.

GRI 103-2
GRI 103-3

SDG 5

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt 2012 zeigt VERBUND, dass Vielfalt ein wesentliches Thema für das Unternehmen darstellt. Zunächst liegt der Fokus auf Diversitätsdimensionen, die traditionell im betrieblichen VERBUND-Alltag im Vordergrund stehen: Geschlecht, Behinderung und Alter. Mittel- und langfristig werden schrittweise weitere Dimensionen einbezogen. VERBUND übernimmt auch hier durch Kooperationen mit überbetrieblichen Initiativen wie dem Integrationsfonds, dem AMS, der Wirtschaftskammer Österreich sowie diversen Bundesministerien gesellschaftspolitische Verantwortung. Seit 2011 gibt es bei VERBUND eine Gleichbehandlungsbeauftragte, 2014 wurde ein Diversitäts- und Inklusionsmanagement eingeführt. In diesem Bereich werden alle Aktivitäten im Konzern gebündelt, und die Entwicklung, Implementierung und Umsetzung der Gleichstellungsziele und -maßnahmen werden wahrgenommen und dokumentiert. Die 2016 beschlossene Diversity- und Inclusion-Strategie ermöglicht uns eine noch strukturiere Förderung von Diversität. Die Zertifizierung ZukunftVIELFALT® bestätigt: VERBUND hat ein nachhaltiges Diversity-Management-System implementiert.

Siehe auch Kapitel
„Unterstützung externer
Initiativen“

Einen Schwerpunkt des Diversity Managements stellt die Frauenförderung dar. VERBUND ist es ein Anliegen, Frauen für technische Berufe zu begeistern. Daher beteiligt sich VERBUND an mehreren Initiativen, wie dem Wiener Töchertag, FIT – Frauen in die Technik und dem amaZone-Award, und vergibt seit 2009 das VERBUND-Frauenstipendium an vielseitig engagierte Studentinnen mit technischer Ausbildung. Auch das VERBUND-Frauen Netzwerk unterstützt die Frauen bei VERBUND.

Aktuelle Informationen zum Diversity Management finden Sie im jeweiligen integrierten VERBUND-Geschäftsbericht in den Kapiteln „Bericht über nichtfinanzielle Informationen“ und „Corporate Governance Bericht“.

Labour Management Relations

GRI 103-2
EU-DMA:
Vereinigungsfreiheit und
Kollektivvertrags-
verhandlungen
GRI 102-41

In Österreich stellt die Sozialpartnerschaft eine historisch gewachsene Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern dar. Sie besteht darin, dass die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmervertreter an der Vorbereitung und Durchführung wirtschafts- und sozialpolitischer Maßnahmen gemeinsam mitwirken. Die Berücksichtigung gesamtwirtschaftlicher Bedürfnisse bleibt dabei oberstes Gebot.

Die Kollektivverträge werden durch die Gewerkschaften mit den jeweiligen Arbeitgeberverbänden abgeschlossen. Durch die im Arbeitsrecht festgelegte Außenseiterwirkung unterliegen alle Beschäftigten dem Geltungsbereich der Kollektivverträge – unabhängig davon, ob sie selbst der Gewerkschaft angehören oder nicht.

Der Kollektivvertrag hat besondere Wirkungen auf die Arbeitsverhältnisse innerhalb des Geltungsbereichs. Betriebsvereinbarungen und Dienstverträge müssen den Kollektivvertrag beachten und dürfen grundsätzlich keine schlechteren Regelungen treffen. Der Kollektivvertrag regelt unter anderem Mindestgehälter, Arbeitszeiten und Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In Betrieben mit fünf oder mehr Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern kann nach den Bestimmungen des österreichischen Arbeitsrechts ein Betriebsrat gewählt werden, der die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertritt.

Analoges gilt für Deutschland, wo Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Deutschen Tarifwerk unterliegen, das dem österreichischen Kollektivvertrag entspricht. Damit gelten vergleichbare Sozialleistungen, aber z. B. nicht das leistungsorientierte Gehaltssystem.

Im Arbeitsrecht sind viele Informations- und Mitwirkungs- bzw. Zustimmungsrechte des Betriebsrats sowie Mindestmitteilungsfristen bezüglich betrieblicher Veränderungen festgelegt, die bei VERBUND selbstverständlich vollinhaltlich erfüllt werden.

GRI 402-1

Die Zusammenarbeit findet unter anderem in den vierteljährlichen Wirtschaftsgesprächen statt, in denen der Vorstand die Belegschaftsvertretung über die wirtschaftliche Lage, alle personalwirtschaftlichen Angelegenheiten und sonstige aktuelle Entwicklungen im Unternehmen informiert. Insbesondere im Rahmen dieser Wirtschaftsgespräche können die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über den Betriebsrat ihre Vorschläge, Anliegen und Empfehlungen an den Vorstand herantragen.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind entsprechend dem Arbeitsverfassungsgesetz in den Aufsichtsräten der Aktiengesellschaften über den Betriebsrat vertreten. So sind auch bei VERBUND ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder Belegschaftsvertreter, die in Aufsichtsratssitzungen dem Vorstand gegenüber sitzen und die Anliegen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Entscheidungen des Aufsichtsrats einbringen können.

Arbeitnehmerschutz und Sicherheitstechnik

Die Aufgaben des Arbeitnehmerschutzes und der Sicherheitstechnik werden im VERBUND-Konzern von Sicherheitsfachkräften mit langjähriger Erfahrung wahrgenommen.

GRI EU18

GRI 103-2

Die Sicherheitsfachkräfte haben den Auftrag, nicht nur jene im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) geforderten Präventivleistungen zu erfüllen, sondern darüber hinaus möglichst alle für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz erforderlichen Maßnahmen, welche dem Arbeitgeber gesetzlich auferlegt sind, selbstständig zu erkennen sowie nach Möglichkeit bei deren Umsetzung gemeinsam mit den zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern operativ mitzuwirken. Damit übernehmen die Sicherheitsfachkräfte operative Tätigkeiten, die sie unter Nutzung von Synergien in allen Gesellschaften optimal erbringen können. Der betreute Anlagenbereich umfasst alle Lauf- und Speicherkraftwerke, die thermischen Kraftwerke, die Windkraftwerke und das Hochspannungsnetz. Hinzu kommen noch Tochtergesellschaften mit technischen, touristischen und administrativen Aufgaben.

Der personelle Betreuungsbereich umfasst alle Führungskräfte, Arbeitnehmer, Sicherheitsvertrauenspersonen und Belegschaftsorgane in den Bereichen Arbeitnehmerschutz, Sicherheitstechnik, Abfallwirtschaft und Umweltschutz. Die Aufgabenschwerpunkte sind:

- Beratung der Führungskräfte und sonstiger für den Arbeitnehmerschutz verantwortlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich der Einhaltung des gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitnehmerschutzes. Ferner Unterstützung bei der Umsetzung von neuen Gesetzen, Verordnungen oder verbindlichen Normen sowie Erstellung sicherheitsrelevanter Konzepte und verbindlicher Richtlinien
- Zusammenarbeit mit den bestellten Arbeitsmedizinern, den Sicherheitsvertrauenspersonen und den Belegschaftsvertretern sowie externen Dienststellen wie Arbeitsinspektion, Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, Feuerwehren etc.
- Sicherheitstechnische Begleitung von Instandhaltungs- und Bauarbeiten, Erstellung diesbezüglich erforderlicher Dokumente, laufende Anpassung und Verbesserung der Unfallverhütungsmaßnahmen
- Administration des konzernweiten Sicherheitswettbewerbs, bei dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne selbst verschuldeten Arbeitsunfall jährlich eine Prämie erhalten

- Wissenserhalt und Weiterbildung im Bereich der benötigten Fachgebiete, insbesondere im Bereich Absturzschutz, Elektroschutz, Brandschutz, Explosionsschutz, Lärmschutz, Arbeitsmittelüberprüfung, Gefahrstoffmanagement, Abfallmanagement, Hautschutz, Lawinenschutz, Arbeitspsychologie, gesetzliche Veränderungen etc.
- Mitarbeit in diversen sicherheitstechnischen Fachgremien wie dem Verband der österreichischen Elektroversorgungsunternehmen, dem Normungsinstitut und dem Arbeitskreis Sicherheitsingenieure
- Übernahme von Beauftragtenfunktionen in den Bereichen Umwelt, Brandschutz, Arbeitsstoffmanagement, Abfallmanagement, Handhabung sowie Transport von Gefahrstoffen
- Durchführungen von Mitarbeiterinformationen und -unterweisungen inklusive Erstellung und Pflege der erforderlichen Unterlagen, Durchführung von Anlagenbegehungen und sicherheitsrelevanten Messungen, Mitarbeit bei der Erstellung von Publikationen und Berichten bis hin zur Begutachtung von Gesetzesentwürfen sowie Mitarbeit in sicherheitstechnischen Fachgremien
- Sicherheitstechnische Unterweisung von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Auftragnehmern vor Antritt der Arbeit inklusive Erarbeitung und Bereitstellung der Unterweisungsunterlagen. Weiters Kontrolle und Überwachung des sicherheitsbewussten und gesetzeskonformen Verhaltens der Auftragnehmer

GRI 403-1

SDG 3

GRI 103-3

In Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung sind im Bereich des Konzerns zwölf regionale Arbeitsschutzausschüsse (ASA), ein zentraler Arbeitsschutzausschuss (ZASA) und ein freiwilliger übergeordneter, den gesamten Konzern umfassender zentraler Arbeitsschutzausschuss (Konzern-ZASA) installiert. Die Mitglieder der regionalen Ausschüsse sind über die gesetzlichen Vorgaben hinaus so ausgewählt, dass alle Standorte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Tätigkeiten berücksichtigt sind. Die Arbeitsschutzausschüsse haben die gegenseitige Information, den Erfahrungsaustausch und die Koordination der betrieblichen Arbeitsschutzeinrichtungen zu gewährleisten und auf eine Verbesserung der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes und der Arbeitsbedingungen hinzuwirken sowie in sämtlichen Anliegen der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten.

GRI EU18

Alle Fremdfirmen, die bei VERBUND tätig sind, müssen sich per Vertrag (Bestellbedingungen) an alle Arbeitnehmerschutz- und sicherheitstechnischen Regelungen halten. In einem internen Prozess ist festgelegt, dass jede Fremdfirma in gesetzlich vorgegebener und intern vorgeschriebener Weise unterwiesen wird.

Die Einhaltung aller Arbeitnehmerschutzbestimmungen wird laufend kontrolliert. Grobe Verfehlungen können nach mehrmaliger Verwarnung zur Einstellung der Baustelle führen. Jeder Arbeitsunfall einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters einer beschäftigten Fremdfirma muss unverzüglich an VERBUND gemeldet werden. Die Unfalldaten werden auch in einer VERBUND-internen Statistik erfasst, analysiert und laufend berichtet.

Compliance Management

Verhaltenskodex, Richtlinien

Für VERBUND ist es wichtig, faire, transparente und nachhaltige Geschäftspraktiken anzuwenden. Aus diesem Grund wurde schon im Jahr 2009 ein konzernweites Compliance-Management-System eingerichtet. Basis dieses Systems ist der Verhaltenskodex von VERBUND als Teil des Unternehmensleitbildes. In diesem Kodex sind die wesentlichen Werte und Prinzipien festgelegt, und das Verhalten gegenüber Stakeholder-Gruppen ist definiert.

Das Compliance-Management-System soll helfen, diesen Verhaltenskodex umzusetzen und Vorschriften einzuhalten. Es enthält Compliance-Richtlinien, die den Verhaltenskodex präzisieren, die wichtigsten Richtlinien betreffen folgende Bereiche:

- Kapitalmarkt-Compliance zur Umsetzung der kapitalmarktrechtlichen Anforderungen und zur Vermeidung von Marktmissbrauch und Insidergeschäften
- Antikorruption (faire Geschäftspraktiken) zur Vermeidung von Korruption
- Kartellrecht-Compliance zur Vermeidung kartellrechtlicher Verstöße
- Datenschutz (Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften)

Weiters wird im Rahmen des Compliance-Management-Systems auf die Einhaltung und Umsetzung des Österreichischen Corporate Governance Kodex inklusive der entsprechenden Berichterstattung geachtet.

Organisation

Das Compliance-Management-System sieht eine Compliance-Organisation für den gesamten Konzern vor. Darin werden Informations- und Meldestellen, Kommunikationsmaßnahmen sowie Verfahren für Berichte und Meldungen festgelegt, um Fehlverhalten zu vermeiden. Hauptträger dieser Organisation sind:

- der Chief Compliance Officer, der für die Umsetzung aller Compliance-Richtlinien verantwortlich ist. Er ist hauptamtlich tätig, berichtet direkt an den Vorstand bzw. an den Aufsichtsrat und bildet die zentrale Ansprechstelle im Konzern für alle Compliance-relevanten Fragen und Meldungen sowohl von Mitarbeitern als auch von Externen.
- das Compliance Committee, das sich unter dem Vorsitz des Chief Compliance Officers aus den Compliance-Beauftragten der personalführenden Konzerngesellschaften sowie dem Nachhaltigkeitsbeauftragten und Belegschaftsvertretern zusammensetzt.

Meldungen über Compliance-Vorfälle werden vom Chief Compliance Officer vertraulich behandelt. Die Meldewege sind im Unternehmen und auf der Website kommuniziert, sie stehen auch Externen für Hinweise oder Beschwerden offen.

GRI 103-2
GRI 103-3
Der Verhaltenskodex von VERBUND:
www.verbund.com >
[Über VERBUND >](#)
[Unternehmen >](#)
[Unternehmensleitbild](#)

SDG 16

Compliance-Risikoerhebung

Entsprechend der Empfehlung aus einem externen Compliance-Check wurde 2015 gemeinsam mit dem Risk Management erstmals eine konzernweite systematische Compliance-Risikoerhebung unter Einbindung der Risikoeigner durchgeführt. Als Risikoeigner waren alle Bereichsleiter der Holding sowie die Geschäftsführungen der wesentlichen vollkonsolidierten Tochtergesellschaften eingebunden. Diese Risikoerhebung wurde seither jedes Jahr durchgeführt, so auch in 2018. Anhand eines standardisierten Fragebogens und ausführlicher Diskussionen mit dem Chief Compliance Officer hinsichtlich Wesentlichkeit, Eintrittswahrscheinlichkeit und Reifegrad der bestehenden Maßnahmen werden sämtliche Compliance-Risiken, darunter insbesondere die Korruptionsrisiken, in allen Teilen des Konzerns geprüft und dokumentiert. Die Ergebnisse zeigen keine erheblichen Korruptionsrisiken. Das jährliche Update der Risikoerhebung ist auch in den nächsten Jahren vorgesehen.

Prävention, Schulung und Information

Im Vordergrund des Compliance-Management-Systems stehen präventive Maßnahmen. Daher spielen Schulungen, Trainings und allgemeine Informationen ebenso eine bedeutende Rolle wie individuelle Beratungen sowie Auskünfte durch den Chief Compliance Officer und die Compliance-Beauftragten zu konkreten Fragen.

Um die Sicherheit im Umgang mit Compliance-Themen weiter zu stärken, werden die Compliance-Regelungen in einem umfangreichen Schulungsprogramm, das sowohl Präsenzschulungen als auch E-Learning-Einheiten umfasst, im gesamten Konzern behandelt. Alle Führungskräfte des Konzerns und alle Mitarbeiter der Holding sowie aus besonders betroffenen Bereichen (z. B. Key Account Management, Handel, Einkauf) sind verpflichtet, jährlich die entsprechenden Onlinebefragungen zu absolvieren. Ziel ist die Vermeidung von Compliance-Vorfällen im gesamten Konzern.

An der Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems wird laufend gearbeitet. Dazu dienen ein ständiger Erfahrungsaustausch, aber auch externe Beratungen und Begutachtungen.

Im NFI-Bericht des jeweils aktuellen Integrierten VERBUND-Geschäftsberichts wird über die Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung berichtet.

Interne Organisation

Die wesentlichen Strukturen und Prozesse von VERBUND sind in den Regelungen beschrieben. Diese sind jedem Mitarbeiter über das Intranet zugänglich und werden laufend weiterentwickelt. Bei VERBUND unterscheiden wir drei Ebenen von Regelungen:

GRI 103-2
GRI 103-3

- **Executive Orders** haben für das gesamte Unternehmen Geltung und werden vom Vorstand erlassen. In diesen werden etwa die Aufbauorganisation, Aufgaben der Organisationseinheiten, die hierarchische Kompetenzverteilung, der organisatorische Rahmen für Projekt- oder Krisenmanagement, Unterschriftsberechtigungen etc. geregelt.
- **Richtlinien** werden von den fachlich zuständigen Organisationseinheiten erstellt und entweder durch das zuständige Mitglied des Konzernvorstands als Konzernrichtlinie für das gesamte Unternehmen oder durch die Geschäftsleitung einer Konzerngesellschaft für die jeweilige Gesellschaft in Kraft gesetzt.
- **Arbeitsanweisungen** werden vom Leiter einer Organisationseinheit für den eigenen Bereich bzw. für einen genau definierten Wirkungsbereich erlassen.

Die Executive Order „Regelungssystem“ legt die Grundsätze, Rollen und Kompetenzen für das Regelungssystem fest und dient als Überordnung aller Regelungen bei VERBUND. Beispielsweise regelt eine Executive Order das Interne Kontrollsystem. Dieses umfasst alle in der Unternehmensorganisation vorgesehenen Maßnahmen zur Sicherung des vorhandenen Vermögens, zur Erhaltung der betrieblichen Leistungsfähigkeit, zur Gewährleistung der Vollständigkeit der Aufzeichnungen sowie zur Einhaltung der Geschäftspolitik und zur Förderung der betrieblichen Effizienz. Zur Einhaltung dieser Executive Order ist jede Führungskraft im Rahmen des ihr übertragenen Verantwortungsbereichs verpflichtet.

Krisenmanagement

Die Organisation des Notfall- und Krisenmanagements folgt dem Grundsatz der ganzheitlichen Betrachtung – somit sind nicht nur die Bewältigung von Krisen, sondern auch das Vorbeugen und Evaluieren umfasst.

GRI EU-DMA,
vormals EU21

In der übergeordneten Executive Order „Krisenmanagement“ werden die Schutzziele sowie die Rollen im Krisenmanagement mit ihren Kompetenzen und Verantwortungen definiert: Geschäftsleitung, Krisenmanager, Krisenstab, Kommunikationsmanager, Einsatzleiter, Einsatzstab, Einsatz- und Notfallteams. Weiters werden die Rahmenbedingungen und die Umsetzung von organisatorischen Maßnahmen zur Notfall- und Krisenbewältigung festgelegt.

Die Richtlinie zur Krisenbewältigung regelt die gemeinsamen und einheitlichen Strukturen, Aufgaben, Abläufe und das Führungsverfahren im Krisenfall. Ergänzend zur Linienorganisation wird im Krisenfall eine temporäre Organisationsform eingenommen, damit rasche Entscheidungen ermöglicht werden. Das Führungsverfahren zur Krisenbewältigung besteht aus fünf Einzelschritten und ermöglicht eine systematische Arbeit im Stab. Sowohl die Stabsorganisation als auch das Führungsverfahren orientieren sich an den Festlegungen für die Arbeit in Krisen- und Katastrophenstäben von Behörden und Einsatzorganisationen.

Um die Prozesse und das Führungsverhalten zu trainieren, finden regelmäßig Schulungen und Trainings sowie Krisenübungen, in die auch externe Partner (Einsatzorganisationen und Behörden) eingebunden sind, statt.

Um den Stellenwert des Krisenmanagements für VERBUND zu unterstreichen, wurde im Jahr 2018 ein eigenes Sachgebiet „Konzernkrisenmanagement“ in der Abteilung Informationssicherheit und Organisation der VERBUND Services GmbH eingerichtet.

Budgetierungs- und Mittelfristplanungsprozess

Basierend auf den strategischen Zielen werden die Planungsprämissen für das Budget und die Mittelfristplanung erstellt. Die Planungsprämissen für den gesamten Konzern werden vom Konzern-Controlling unter Einbeziehung von Experten der Holding sowie aus den relevanten operativen Gesellschaften erstellt und dem Vorstand zur Freigabe vorgelegt. Die vom Konzernvorstand freigegebenen Vorgaben und Prämissen werden allen am Planungsprozess beteiligten Gesellschaften zur Kenntnis gebracht. Der Budgetierungs- und Mittelfristplanungsprozess ist in einem Workflow im SAP-Planungsportal abgebildet und kann so laufend überwacht werden. Der Konzernvorstand wird regelmäßig über die erwarteten Ergebnisse bzw. den Stand der Budgetierung informiert und gibt nach Abschluss des Planungsprozesses das Budget frei. Das Budget und die ersten zwei Jahre der Mittelfristplanung werden zusammen mit dem dritten Quartalsbericht dem Aufsichtsrat vorgelegt.

Informationssicherheit und Datenschutz

GRI 418-1

Informationssicherheit und Datenschutz sind VERBUND ein wichtiges Anliegen. Ein integriertes Managementsystem definiert Prozesse, Vorgehensweisen und Anforderungen für Informationssicherheit und Datenschutz auf Basis der konzernweit gültigen Regelung „Information Security Policy“ und der darin definierten Ziele.

2017/18 wurde in einem Projekt das Informationssicherheits-Managementsystem (ISMS) verbessert und erweitert. 2018 wurde für ausgewählte Teilbereiche der kritischen Infrastruktur (für den Betrieb wesentlicher Dienste) erstmals eine Zertifizierung nach ISO 27001 angestrebt und erreicht, deren Geltungsbereich im Jahr 2019 erweitert wird. Diese Zertifizierungen sind auch vor dem Hintergrund der in Kraft getretenen EU-Richtlinie für Netz- und Informationssystemssicherheit zu sehen. Im Rahmen des ISMS wird ein kontinuierliches Informationssicherheits-Risikomanagement betrieben. Dieses ermöglicht, Risiken zu identifizieren, Maßnahmen zu deren Behandlung zu planen und umzusetzen.

Zur Sicherstellung einer kontinuierlichen Verbesserung der Informationssicherheit werden zusätzlich laufend interne Audits und technische Sicherheitsüberprüfungen durchgeführt. Hauptverantwortlich für die Sicherstellung der Informationssicherheit und den ordnungsgemäßen Betrieb des ISMS ist der Chief Information Security Officer (CISO). Er wird unterstützt durch das von ihm geleitete Information Security Team und die Informationssicherheitsbeauftragten in den Konzerngesellschaften. Darüber hinaus wurden Gremien in allen Unternehmensbereichen eingerichtet, die Entscheidungskompetenz für die Umsetzung der organisatorischen und technischen Maßnahmen haben. Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit des ISMS werden laufend durch den CISO und das Management bewertet.

Bereits 2015 wurde für die Gesellschaften von VERBUND in Deutschland ein Datenschutz-Managementsystem solchermaßen etabliert, dass es mit Inkrafttreten der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) für die österreichischen Gesellschaften weiterentwickelt werden konnte.

Da der Aufwand für die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen hoch ist, hat das Managementsystem nicht nur einen Nachweischarakter, sondern hilft auch, die Digitalisierung von VERBUND vorantreiben.

Mit der Datenschutzorganisation werden die personellen Zuständigkeiten geregelt. Der zertifizierte Konzern-Datenschutzbeauftragte plant, steuert und koordiniert sämtliche Datenschutzbelange des Konzerns. Weiters ist in jeder Gesellschaft ein interner Datenschutzbeauftragter bestellt, der in Abstimmung mit dem Konzern-Datenschutzbeauftragten sämtliche datenschutzrechtlichen Belange der jeweiligen Gesellschaften wahrnimmt. Unterstützt werden diese Beauftragten von unseren eigenen Juristen.

Eine von VERBUND entwickelte Softwarelösung unterstützt die Datenschutzbeauftragten bei der Dokumentation, der Erstellung der Verarbeitungsverzeichnisse und der Wahrung der Betroffenenrechte.

Im Schulungskonzept ist vorgesehen, dass jährlich entweder eine Präsenzschulung besucht wird (was 2018 von etwa 1.500 Mitarbeitern genutzt wurde) oder ein E-Learning-Kurs mit anschließender Onlineprüfung absolviert wird.

Damit Datenschutz und Informationssicherheit ein integriertes Managementsystem sind, stimmen sich der Konzern-Datenschutzbeauftragte, der CISO und das Risikomanagement laufend ab. Vor jeder Beschaffung oder Entwicklung einer neuen Verarbeitung wird geprüft, ob diese eine Auswirkung auf die Dimensionen Datenschutz oder Informationssicherheit hat, um gegebenenfalls Maßnahmen ergreifen zu können.

Chancen- und Risikomanagement

Schon seit Beginn der Liberalisierung des österreichischen Strommarkts beginnend im Jahr 2000 ist das Chancen- und Risikomanagement eigenständiger Bestandteil des umfassenden Steuerungskonzepts von VERBUND. Die Strukturen, Abläufe und Produkte wurden im Rahmen des unternehmensweiten Risikomanagements (URM) laufend weiterentwickelt. Schwerpunkte in letzter Zeit waren insbesondere die Weiterentwicklung einer Risk-Return-Betrachtung im Unternehmen, einer mehrjährigen Risikobetrachtung sowie eines Risikotragfähigkeitskonzepts. Im Zuge dieser Entwicklungen wurde auch das Reporting überarbeitet und erweitert. Damit umfasst das Risikomanagement sowohl strategische Entscheidungen als auch das Projektmanagement und die Steuerung der laufenden Geschäftstätigkeit.

Wir passen unser URM laufend an geänderte interne und externe Erfordernisse an. Der Wirtschaftsprüfer von VERBUND überprüft und bestätigt jährlich dessen Funktionsfähigkeit im Vergleich mit den Empfehlungen des Referenzmodells ISO 31000:2018. Die aktuelle qualitative bzw. quantitative Beschreibung der Risikolage von VERBUND findet sich im Integrierten Geschäftsbericht.

Grundsätze und Ziele des Risikomanagements

GRI 103-2
GRI 103-3

SDG 16

VERBUND orientiert sich an übergeordneten Zielen wie der Wertsteigerung, der Versorgungssicherheit und der Nachhaltigkeit. Das URM-System von VERBUND ist nahtlos in das IFRS-kennzahlenorientierte Steuerungskonzept integriert. Die robuste Ausgestaltung sichert die Wirksamkeit auch bei wesentlich geänderten Anforderungen. Wir arbeiten an der Weiterentwicklung einer tragfähigen Risikokultur. Wir definieren „Risiko“ (im weiteren Sinn) als mögliche Abweichung von unseren steuerungsrelevanten (Ziel-)Kennzahlen: Negative Abweichungen sind „Risiken im engeren Sinne“, positive Abweichungen „Chancen“.

Wir erachten die Bezugnahme auf steuerungsrelevante Ziele als Schlüssel zur Umsetzung einer risikoorientierten Unternehmenssteuerung. Dies schafft Klarheit und Transparenz betreffend den Messwert (d.h. IFRS-Kennzahl samt Erläuterung, siehe Bewertungsgrundlagen unten), den zeitlichen Bezug (d.h. „Risikohorizont“ als jener Zeitraum, in dem das Risiko schlagend werden kann) sowie das Berechnungsschema (z. B. Werttreiberbaum, siehe dazu im Anhang des Integrierten Geschäftsberichts den Punkt „Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden“).

Strukturen und Prozesse

Das Chancen- und Risikomanagement bildet die Klammer über folgende, dem Risikomanagement nahestehende Themen bzw. Bereiche von VERBUND: Internes Kontrollsystem, Compliance Management, interne Revision, Informationssicherheit und Datenschutz, Krisenmanagement sowie gesonderte Risikoorganisationen in den Bereichen Netz, Handel und Finanzen (siehe dazu die gegenständlichen Beschreibungen im Integrierten VERBUND-Geschäftsbericht). Die VERBUND-Tochter APG wurde 2012 als unabhängiger Übertragungsnetzbetreiber zertifiziert und verfügt seither über eine eigenständige Risikoorganisation.

Risikomanagementebenen

Der Chief Risk Officer (CRO) steuert das Chancen- und Risikomanagement von VERBUND. Er ist im Bereich Controlling, Unternehmensrechnung und Risikomanagement des Konzerns angesiedelt und mit fachlicher Weisungsbefugnis ausgestattet. Ebenso steuern Chief Officer die Themen Compliance (Chief Compliance Officer, CCO) sowie interne Revision (Chief Audit Officer, CAO). Risiken aus dem Bereich

Informationssicherheit und Datenschutz werden zusätzlich durch einen Chief Information Security Officer (CISO) überwacht.

Die Bereiche Handel und Finanzierung verfügen über eigene operative Risikomanagementeinheiten. Die Risiken des laufenden Geschäfts werden durch diverse Risk Management Committees (RMCs) gesteuert. Diese beschäftigen sich mit den inhaltlichen Schwerpunkten Energie-, Betriebs- und Finanzwirtschaft, mit regulatorischen Rahmenbedingungen sowie Informationssicherheit und Datenschutz. Ebenso gibt es ein Risk Management Committee des Konzerns mit Beteiligung des Konzernvorstands, in dem aktuelle Themen wie Risikoausblick, Top-Risiken und entsprechende Mitigationsmaßnahmen diskutiert werden. Quartalsweise bzw. im Anlassfall werden risikospezifische Fragen mit operativ betroffenen Einheiten erörtert und Entscheidungen getroffen.

Zur Bewältigung außerordentlicher Ereignisse hat VERBUND ein Konzern-Krisenmanagement etabliert. Dessen Organisation orientiert sich an den Strukturen des staatlichen Krisen- und Katastrophenschutzmanagements. Das konzerninterne Krisenmanagement erleichtert im Krisenfall die Zusammenarbeit mit Bundes- bzw. Blaulichtorganisationen. Die geschulten Krisenstäbe von VERBUND üben periodisch die Bewältigung konkreter Bedrohungsszenarien.

URM-Prozesse

Zur Absicherung des langfristigen Bestehens des Unternehmens setzt VERBUND folgende Schritte:

- Analyse, Modellierung und Bewertung von externen und internen Entwicklungen
- Bereitstellung von Foren zur Diskussion bzw. Entscheidung über Maßnahmen betreffend Chancen und Risiken
- Berichterstattung über steuerungsrelevante Chancen- und Risikoinformationen

Der URM-Steuerungszyklus umfasst folgende, in regelmäßiger Abfolge durchzuführende Prozesse:

1. Risikoidentifikation
2. Analyse, Bewertung
3. Erhebung möglicher Ursachen für Abweichungen
4. Ableitung von Bewertungsvorschriften
5. Beauftragung und Überwachung von Mitigationsmaßnahmen
6. Reporting

Dieser Ablauf ist sowohl in die periodischen Planungs- und Berichtsprozesse (laufende Geschäftstätigkeit) als auch in die Entscheidungsprozesse betreffend Investitionen und Desinvestitionen (strategische Unternehmensentwicklung sowie Projektmanagement) integriert. Eine faktenbasierte Diskussion ist eine Herausforderung, der wir uns bei VERBUND bewusst stellen.

Identifikation/Klassifizierung von Chancen und Risiken

Risikoidentifikation ist die systematische, ursachenbezogene Suche nach möglichen Einflussfaktoren auf das Geschäftsmodell. Sie ist die wesentliche Voraussetzung für sämtliche nachgelagerten Prozesse. Die Effektivität und Effizienz dieses Schritts spiegelt die Risikokultur wider (d. h. Reifegrad im Umgang mit Risiken).

Als Risikokatalog bezeichnen wir die umfassende Sammlung der für VERBUND relevanten Risiken. Die Risikolage beschreibt die möglichen Auswirkungen dieser Risiken auf die Zielerreichung. Die Einzelrisiken werden nach unterschiedlichen Ordnungskriterien klassifiziert. Dies ermöglicht die Prüfung auf Vollständigkeit im Zuge der Identifikationsphase und ist Voraussetzung für die spätere Verdichtung im (Konzern-)Berichtswesen. Die Klassifizierung der Risiken von VERBUND erfolgt nach unterschiedlichen Gesichtspunkten - Ursache, (Aus-)Wirkung, Steuerungsebene. Einzelrisiken werden im Zuge der Berichtserstellung an den Vorstand und den Aufsichtsrat zu folgenden Berichtskategorien aggregiert:

- Mengenrisiko
- Preisrisiko
- Rechtliches Risiko
- Bilanzieller Effekt
- Anlagenrisiko
- Operationales Risiko
- Finanzielles Risiko
- Sonstiges Risiko
- Portfolioeffekt

Die identifizierten Einzelrisiken bzw. Chancen werden konzernweit aus quantitativer Perspektive je nach Grad der Auswirkung auf das Ergebnis sowie Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet.

Bewertung von Chancen & Risiken

Die erstmalige Analyse und Bewertung von neuen Chancen und Risiken erfolgt im Rahmen von Workshops. Diese dienen der Entwicklung des Bewertungsansatzes unter Einbindung der operativen Einheiten sowie im Bedarfsfall auch externer Experten. Die quartalsweise Risikomeldung stellt die Basis für die Aktualisierung der Risikolage dar. Wesentliche Voraussetzungen für eine hohe Datenqualität sind eine transparente Aufgabenzuordnung, ein striktes Terminmanagement, eine sachgerechte Dokumentation möglicher Abweichungen sowie eine konsequente Nachverfolgung der Themen.

Bewertungsgrundlagen

Die Angabe des Konfidenzniveaus erfolgt entweder als Schwellenwert (z. B. die 5%-Unter-/Obergrenze, welche mit 95%iger Sicherheit nicht unter-/überschritten wird) bzw. als Bandbreite (d. h. die 90%-Schwankungsbreite all jener Werte, die innerhalb der 5%-Unter-/Obergrenze liegen), dies zeigt somit niedrig wahrscheinliche Abweichungen an. Zusätzlich dazu werden Bandbreiten mit 40 % bzw. 60 % Sicherheit zur Unterstützung der operativen Geschäftssteuerung gegeben, welche hoch wahrscheinliche Abweichungen anzeigen. Die Bandbreite einer mit hoher Sicherheit gegebenen Zusage ist regelmäßig um ein Vielfaches größer als eine Zusage mit geringer Sicherheit. Dies deshalb, weil ein hohes Sicherheitsniveau auch „niedrig-wahrscheinliche Ereignisse“ berücksichtigt (Jahrhundertereignisse).

Statistische Bewertungsverfahren beruhen auf der Auswertung historischer Zeitreihen. Diese Verfahren wenden wir hauptsächlich zur Bewertung von Schwankungen des Wasser- bzw. Winddargebots sowie der Marktpreise für Stromprodukte, Zinsen und Wertpapiere an. In weiten Bereichen modellieren wir Wirkungszusammenhänge bzw. nutzen das vorhandene Planungssystem.

Das mit diesem System erstellte Budget beruht auf der Verarbeitung erwarteter Planannahmen (Berechnungsparameter). In Ergänzung dazu verarbeitet das URM mehr oder weniger wahrscheinliche Annahmen (siehe Konfidenzniveau oben). Ein wesentlicher Teil der Risikobewertung bei VERBUND beruht auf Expertenschätzungen (z. B. Ausgang laufender Rechtsverfahren, ungeplante Reparaturen). Wir unterstützen diese durch den Einsatz von Aufbereitungsmodellen wie z. B. Nutzwertanalysen oder Entscheidungsbaumverfahren und zur Verfügung stehenden externen Daten. Simulationsrechnungen dienen der Verdichtung der zahlreichen Einzelrisiken zu den oben genannten Berichtskategorien. Einen zusätzlichen Fokus bilden die Top-Risiken des Konzerns.

Wesentliche Kennzahlen

Die Bewertung der Einzelrisiken liefert als Ergebnis mögliche Abweichungen vom Planwert (im Folgenden nach Berücksichtigung von Risikomaßnahmen). Das konkrete Risikoausmaß erklärt sich durch die Wahl der Bezugskennzahl sowie das betrachtete Konfidenzniveau. Als Bezugskennzahlen dienen die steuerungsrelevanten Kennzahlen wie EBITDA, Konzernergebnis oder Free Cashflow bzw. Eigenkapital und Net Debt. Die IFRS-Auswirkung von Einzelrisiken (siehe Berichtskategorien oben) definiert den Effekt des Einzelrisikos in der Ergebnis- bzw. Geldflussrechnung. Daraus leitet sich das Ausmaß der Auswirkung auf oben genannte Kennzahlen ab.

Steuerungsmaßnahmen

Verständnis und Nachvollziehbarkeit der Bewertungsergebnisse legen den Grundstein für die erfolgreiche Umsetzung von Gegenmaßnahmen. Somit dient die mögliche Ausprägung von Risiken (Risikoausmaß) als Basis für die wirtschaftliche Begründung von Gegenmaßnahmen. Existenzgefährdende Risiken sind zu vermeiden, bedrohliche Risiken sind aktiv zu mindern (Versicherung) oder abzusichern (Hedging), und geschäftsspezifische Risiken sind teilweise auch zu tragen. Als Steuerungsmaßnahme dient weiters die Definition und Einhaltung von Limitsystemen. Bei der Abwicklung von Gegenmaßnahmen fungiert das URM als Steuerungsorgan. Die Durchführung erfolgt in der Regel in der laufenden Geschäftsorganisation (Personal, Systeme usw.).

Reporting

Die kommerzielle Steuerung von VERBUND erfolgt in Bezug auf die veröffentlichten Ziele (Guidance). Die Kennzahlen des laufenden Geschäfts leiten sich aus aktuellen Planungen ab. Deren Berechnung beruht auf vielen Annahmen, welche zusammengefasst das „erwartete Szenario“ bilden. Das URM ergänzt Kennzahlen um die Schwankungsbreite, d. h. die möglichen Auswirkungen alternativer Szenarien. Ähnlich wie die laufende Geschäftstätigkeit werden auch Projekte gesteuert. Im Rahmen einer auf Zeit angelegten Organisation werden definierte Projektziele verfolgt. Alternative Projekte werden in Form von Wirtschaftlichkeitsrechnungen (Szenarien) evaluiert.

Als börsennotiertes Unternehmen unterliegt VERBUND hohen Publizitätsanforderungen. Die Entwicklung der Kennzahlen in Verbindung mit beispielsweise gestiegenen Preisvolatilitäten kann zur unterjährigen Anpassung der Zielerwartung (Guidance) führen (Insiderinformation). Das URM ist regelmäßig in die Bereitstellung der hierfür erforderlichen Informationen eingebunden.

Das Risikomanagement berichtet quartalsweise, intern und extern, über Chancen und Risiken des Konzerns. Neben der aktuellen Risikolage werden auch Bandbreiten zu den oben genannten steuerungsrelevanten Kennzahlen geliefert. Eine Aggregation erfolgt nach den oben genannten Berichtskategorien. Ein zusätzlicher Fokus besteht in der Darstellung der Top-Risiken des Konzerns in einer Chancen- und Risikomatrix. Die Positionierung der Chancen bzw. Risiken in der Matrix erfolgt entsprechend ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und dem Grad der Ergebnisauswirkung.

Klimabezogene Berichterstattung – Klimawandelrisiken

Die klimabezogene Berichterstattung mit dem Fokus auf dem CO₂-Fußabdruck der Geschäftstätigkeit und somit auf den Auswirkungen des Unternehmens auf den Klimawandel war in den letzten Jahren Hauptthema für Unternehmen. Aufgrund der steigenden Forderung durch Kapitalmarktteilnehmer und Ratingagenturen nach mehr Transparenz bezüglich der finanziellen Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit richtet sich der Fokus nun verstärkt auf Klimawandelrisiken. Um dieses Thema aufzugreifen, entschied sich VERBUND 2018 für eine intensive Auseinandersetzung im Rahmen eines Workshops und in Zusammenarbeit mit den Abteilungen Risikomanagement, Corporate Development und Energiewirtschaft und Marketing.

Im Hinblick auf den Klimawandel arbeitet VERBUND mit Szenarien, die auf Meteorologie und Hydrologie fokussieren. Die klimabezogene Szenarienanalyse wirkt sich direkt auf die Strategie von VERBUND aus, indem der Fokus der Investitionsprogramme vor allem auf die Konstruktion neuer erneuerbarer Kraftwerke, den Ausbau der Übertragungsnetze und Effizienzmaßnahmen bei bestehenden Kraftwerken gelegt wird.

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

Die TCFD wurde 2015 vom Financial Stability Board ins Leben gerufen. Die Task Force wurde damit beauftragt, Empfehlungen zu entwickeln, mit denen Unternehmen ihre Resilienz gegenüber dem Klimawandel für den Kapitalmarkt offenlegen können. Diese Empfehlungen richten sich an vier verschiedene Bereiche (Governance, Strategie, Risikomanagement, Kennzahlen und Ziele) und haben das Ziel, klimabezogene Risiken und Chancen zu identifizieren, zu bewerten, zu steuern und darüber zu berichten.

VERBUND nimmt sich nun vor, als eines der ersten österreichischen Unternehmen, die Empfehlungen in einem mehrjährigen Prozess sukzessive umzusetzen. Das bietet einerseits die Chance zur strukturierten und lesbaren Berichterstattung für informierte Kapitalmarktteilnehmer und andererseits die Vorbereitung auf mögliche verbindliche Vorgaben im Reporting.

Im gemeinsamen Workshop mit einem externen Berater zeigte sich, dass VERBUND im Vergleich zum Benchmark bereits vielen Empfehlungen der TCFD gerecht wird. So sind Aufsichtsrat und Vorstand schon in die Überwachung und Bewertung klimabezogener Risiken eingebunden, klimabezogene Risiken und Chancen und deren finanzielle Auswirkungen werden im Risikomanagementprozess berücksichtigt und klimarelevante Kennzahlen (Scope 1 bis 3) berichtet. In weiterer Folge erfolgt nun die kontinuierliche Weiterentwicklung im Risikomanagement, in der Strategie und hinsichtlich der Szenarioanalyse.

Revision

Die Revision, die ihre Agenden konzernweit wahrnimmt, ist im Rahmen des Corporate Office direkt dem Vorstandsvorsitzenden und dessen Stellvertreter unterstellt und wird auf Basis eines Revisionsprogramms tätig, das die zuständigen Vorstandsmitglieder jährlich genehmigen. Der Revision obliegt die Prüfung der Wirtschaftlichkeit, Ordnungsmäßigkeit und Sicherheit in allen Gesellschaften des VERBUND-Konzerns. Sie hat unabhängige und objektive Prüfungs- und Beratungsleistungen zu erbringen, die darauf ausgerichtet sind, das Konzernvermögen zu sichern, Mehrwert zu schaffen und die Geschäftsprozesse zu optimieren. Sie überprüft themenbezogen die rechnungsrelevanten Prozesse, bewertet nach einem systematischen und risikoorientierten Prüfansatz Effektivität und Effizienz des Internen Kontrollsystems sowie des Führungs- und Managementprozesses und unterstützt aktiv deren Optimierung. Die Zuverlässigkeit, Zweckmäßigkeit, Vollständigkeit und Wirtschaftlichkeit dieser Systeme wird dabei ebenso überprüft wie die Zielvorgabe, die Zielerreichung und die Regelung von Verantwortlichkeiten. Der Beitrag zur Wertschöpfung liegt darin, bei Prüfungs- und Beratungsaktivitäten Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren und/oder Risiken zu reduzieren sowie das Unternehmen aktiv zu unterstützen, die gesetzten Ziele zu erreichen. Ein standardisiertes Follow-up der Revision stellt sicher, dass die vom Vorstand beschlossenen Empfehlungen auch umgesetzt werden.

Nachhaltigkeitsmanagement

Eine VERBUND Executive Order stellt sicher, dass bei allen Handlungen und Entscheidungen die Grundsätze der Nachhaltigkeit berücksichtigt werden. In ihr sind die personelle Zusammensetzung und die Aufgaben des Nachhaltigkeitsrats, des Nachhaltigkeitsarbeitsteams und des Nachhaltigkeitsbeauftragten verankert.

GRI 102-18

Die oberste Verantwortung für Nachhaltigkeit liegt beim Konzernvorstand, der die strategischen Nachhaltigkeitsziele festlegt.

Der Nachhaltigkeitsrat wird von einem Mitglied des Vorstands geleitet. Hier sind die Geschäftsführer der großen Tochtergesellschaften, die Leiter aller Holdingbereiche und der Nachhaltigkeitsbeauftragte vertreten. Die Aufgaben des Nachhaltigkeitsrats sind die

- Festlegung des Nachhaltigkeitsleitbilds
- Festlegung von Zielen und Schwerpunkten im Bereich Nachhaltigkeit
- Weitergabe von Impulsen aus den Tochtergesellschaften an das Nachhaltigkeitsarbeitsteam
- Vermittlung der Prinzipien der Nachhaltigkeit an Führungskräfte und Mitarbeiter der von ihnen vertretenen Tochtergesellschaften

Der Nachhaltigkeitsbeauftragte des Konzerns leitet das Nachhaltigkeitsarbeitsteam, das Arbeitsgremium des Nachhaltigkeitsrats. Das Nachhaltigkeitsarbeitsteam besteht aus je einem Vertreter jeder Konzerngesellschaft sowie Sozial-, Umwelt-, Wirtschafts-, Forschungs- und Kommunikationsexperten und einem Arbeitnehmersvertreter. Im Team werden konzernweit Tätigkeiten auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit und die Berichterstattung über Nachhaltigkeitsthemen koordiniert. Die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen werden jedes Jahr im Integrierten VERBUND-Geschäftsbericht dargestellt.

Weiters berichtet das Nachhaltigkeitsarbeitsteam über die laufende Umsetzung der Nachhaltigkeitsprojekte in den Gesellschaften und schlägt konkrete Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Nachhaltigkeit im Konzern vor.

Zur Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitskriterien und Corporate-Social-Responsibility-Grundsätzen für österreichische Unternehmen engagiert sich verbund als Mitgliedsunternehmen von respACT – austrian business council for sustainable development, in dessen Board verbund durch ein Vorstandsmitglied vertreten ist.

Die Positionierung von VERBUND in diesem Sektor wird nicht zuletzt durch zahlreiche Auszeichnungen – z. B. für die Nachhaltigkeitsberichterstattung beim Austrian Sustainability Report oder als eines der führenden Unternehmen beim CDP-Klimarating – unterstrichen.

Zertifizierung nach ONR 192500 – CSR-Managementsystem

Um den Nachhaltigkeitsgedanken bei VERBUND systemisch zu verankern, wurde ein CSR-Managementsystem nach den Vorgaben der ONR 192500 („Gesellschaftliche Verantwortung von Organisationen“) implementiert. Die ONR 192500 setzt die Leitlinien der ISO 26000 für die Wahrnehmung sozialer Verantwortung um.

Die ONR 192500 definiert folgende Grundsätze der gesellschaftlichen Verantwortung, die sich auch im Leitbild von VERBUND wiederfinden:

- Rechenschaftspflicht
- Transparenz
- Ethisches Verhalten
- Achtung der Interessen- und Anspruchsgruppen
- Achtung der Rechtsstaatlichkeit
- Achtung internationaler Verhaltensstandards
- Achtung der Menschenrechte

Das zertifizierte CSR-Managementsystem gilt für die VERBUND AG und alle vollkonsolidierten Gesellschaften sowie für Gesellschaften, an denen die VERBUND AG sonst direkt oder indirekt allein einen beherrschenden Einfluss ausübt. Ausgenommen vom Geltungsbereich ist aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung zum Unbundling jedoch die Austrian Power Grid AG (APG).

Umgesetzt wird die ONR 192500 auf Basis des PDCA-Modells (Plan-Do-Check-Act-Modells). Dadurch wird sichergestellt, dass die Umsetzung des Systems einer regelmäßigen Überprüfung, Adaption und Verbesserung unterzogen wird und angemessene Ziele und Maßnahmen davon abgeleitet werden.

Herzstück der ONR 192500 sind die sieben Kernthemen gesellschaftlicher Verantwortung. Diese werden von VERBUND auf ihre Relevanz für VERBUND überprüft und Stärken, Schwächen, Risiken und Chancen regelmäßig eingehend analysiert. Dabei werden sowohl die Einflussmöglichkeiten identifiziert, die VERBUND auf die einzelnen Kernthemen und somit auf Umwelt und Gesellschaft hat, als auch die Auswirkungen, die diese auf VERBUND haben.

Die ONR 192500 definiert folgende Kernthemen:

- Organisationsführung
- Menschenrechte
- Arbeitspraktiken
- Umwelt
- Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken
- Konsumentenbelange
- Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft

Die Leistungsbewertung des CSR-Managementsystems erfolgt auf vielseitige Weise. Unter anderem wird eine Vielzahl an Kennzahlen gemessen und im jährlichen Integrierten VERBUND-Geschäftsbericht transparent gemacht. Einmal jährlich wird das CSR-Managementsystem im Rahmen einer Managementbewertung durch die oberste Leitung und periodisch durch interne Audits auf seine Übereinstimmung mit dem Regelwerk und auf Angemessenheit überprüft. Bei Abweichungen werden Korrekturmaßnahmen durchgeführt, um so eine kontinuierliche Verbesserung des CSR-Managementsystems und der zugrunde liegenden Ziele zu erzielen.