

Nachhaltig Wert schaffen.  
Wir sind die Kraft für  
erneuerbare Energie.

# Disclosures on Management Approach

In diesem Dokument geben wir einen Überblick über die zentralen Managementsysteme von VERBUND.<sup>1</sup>

Stand: 31. Dezember 2020

## 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 .....	22
Externe Mitgliedschaften und Gremienvertretungen .....	23
Gesellschaftliches Engagement .....	24
Unterstützung externer Initiativen .....	25
SAMMLUNG VERBUND schafft Mehrwert .....	26
Sichere Stromversorgung in einem liberalisierten Markt .....	28
Leistungsfähiger Kraftwerkspark .....	28
Netzsicherheit und Netzausbau .....	29
Energiewende und Speicherung von Energie .....	29
ENTSO-E Ten-Year Network Development Plan und Netzentwicklungsplan .....	29
Entwicklung und Auswirkung von Infrastrukturinvestitionen .....	31

---

<sup>1</sup> APG: Unter Berücksichtigung der Independent Transmission Operator (ITO)-Bestimmungen

Zusatznutzen unserer Investitionen.....	31
Lieferkette.....	32
Organisatorische Aufteilung der Beschaffungstätigkeit.....	33
Umweltmanagement .....	33
Umweltmanagementsysteme und Umweltzertifizierungen .....	33
Umweltverträglichkeitsprüfung.....	34
Materialeinsatz .....	34
Energieeinsatz.....	35
Energieeffizienz der VERBUND-Wärme­kraftwerke .....	35
Treibhausgasemissionen und Klimaschutz.....	36
Emissionen in die Luft.....	37
Umgang mit Polychlorierten Biphenylen (PCBs).....	37
Elektrische und magnetische Felder .....	37
Biodiversität .....	38
Wasser und Abwasser.....	41
Abfallmanagement .....	43
Umweltkosten .....	44
Innovation und Forschung.....	44
VERBUND-Innovationsleitbild.....	44
VERBUND-Innovationsorganisation .....	44
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	45
Personalmanagement .....	45
Personalplanung.....	45
Recruiting, Personalmarketing und Employer Branding.....	45
Beschäftigungsformen und Sozialleistungen .....	46
Personalentwicklung.....	46
Führungskräfteentwicklung.....	47
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.....	47
Nachfolgeplanung .....	48
Lehrlingsausbildung.....	48
Diversity Management .....	48
Labour Management Relations .....	49
Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.....	50
Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	50
Arbeitsmedizinische Dienste.....	50
ArbeitnehmerInnenschutz und Sicherheit.....	51
Compliance Management .....	55
Verhaltenskodex, Richtlinien.....	55
Organisation .....	56
Compliance-Risikoerhebung.....	56

Prävention, Schulung und Information .....	56
Interne Organisation .....	57
Krisenmanagement.....	57
Budgetierungs- und Mittelfristplanungsprozess.....	58
Digitalisierung, Informationssicherheit und Datenschutz .....	58
Digitalisierung.....	58
Informationssicherheit .....	59
Datenschutz.....	60
Chancen- und Risikomanagement.....	61
Grundsätze und Ziele des Risikomanagements.....	61
Strukturen und Prozesse.....	62
Risikomanagementebenen.....	62
Prozesse des Risikomanagementsystems .....	63
Identifikation/Klassifizierung von Chancen und Risiken.....	63
Bewertung von Chancen und Risiken.....	64
Bewertungsgrundlagen.....	64
Wesentliche Kennzahlen .....	64
Steuerungsmaßnahmen .....	65
Reporting .....	65
Klimabezogene Berichterstattung – Klimawandelrisiken .....	65
Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) .....	66
Revision.....	66
Corporate Responsibility Management .....	67
Zertifizierung nach ONR 192500 – CR-Managementsystem .....	69
Menschenrechte .....	70
Grundsätze .....	70
Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung.....	70
Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen.....	71

## 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 der gesellschaftlichen Verantwortung von VERBUND festzulegen und zielgerichtete Maßnahmen zu setzen, werden wesentliche Themen aufgrund ihrer Relevanz (keine/geringe/mittlere/hohe/sehr hohe) 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. 2019 wurde die Befragung mit internen und externen Stakeholder-Gruppen aus Österreich und Deutschland wiederholt. Die Aktualisierung der wesentlichen Themen erfolgte dabei durch eine quantitative Befragung mittels Fragebogen wie auch durch qualitative Tiefeninterviews.

GRI 103-1

Diese Ergebnisse werden von den Mitgliedern des Nachhaltigkeitsteams 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, auf die die VERBUND AG direkt oder indirekt allein 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 im Integrierten Geschäftsbericht publiziert. In Summe berichtet VERBUND mehr als 100 nichtfinanzielle Leistungsindikatoren bzw. GRI-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.

GRI 103-3

Die Teilnahme an unterschiedlichen externen Nachhaltigkeitsratings (z.B. ISS ESG, 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, ONR 192500, ZukunftVIELFALT®) auch externe Audits.

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

- Optimierung der Abläufe,
- Erreichung der festgelegten Corporate Responsibility-Ziele,
- 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 aus mehreren Bereichsleitern der Holding bestehenden Strategieteam bzw. den Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften sowie weiteren, führenden Experten aus Schlüsselbereichen des Konzerns die Unternehmensziele fest.

VERBUND-Strategie:  
[www.verbund.com](http://www.verbund.com) >  
[Über VERBUND >](#)  
[Unternehmen >](#)  
[Unternehmensleitbild](#)

### Strategieentwicklung

Auf Basis einer Umweltanalyse (Demografie- und Technologietrends, Marktentwicklungen und strategische Implikationen regulatorischer Maßnahmen) einerseits sowie einer Unternehmensanalyse (strategische Wettbewerbsvorteile sowie Kernkompetenzen 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 der strategischen Übereinstimmung 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 findet in einem konzernweiten Strategiepapier ihren Niederschlag.

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 Korrekturmaßnahmen 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. Daraus lassen sich in weiterer Folge konkrete Handlungsoptionen ableiten.

## Corporate Governance

Der Österreichische Corporate Governance Kodex ist auf der Website des Österreichischen Arbeitskreises für Corporate Governance unter [www.corporate-governance.at](http://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 2020. 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 London im Rahmen des European Quoting Service (EQS) und in den USA im Rahmen eines American-Depository-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.

Die Anwendung und die Einhaltung des Österreichischen Corporate Governance Kodex werden regelmäßig von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer extern evaluiert. Die letzte derartige Evaluierung fand für das Jahr 2020 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 den Vorstand und den Aufsichtsrat sowie die Einhaltung des Corporate Governance Kodex zur Verfügung und enthält ein Diversitätskonzept für die Besetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats. 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 die 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 zwei 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 (Kapitalvertretern) und fünf von der Arbeitnehmervertretung entsandten Mitgliedern. Die Bestellung der Kapitalvertreter erfolgt entsprechend dem Aktiengesetz bzw. dem Österreichischen Corporate Governance Kodex (insbesondere 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 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 Abschluss-

prüfers 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. Zudem evaluiert der Aufsichtsrat jährlich seine Tätigkeit selbst.

Der Aufsichtsrat bildet gemäß Gesetz und Corporate Governance Kodex und darüber hinaus entsprechend seiner Geschäftsordnung folgende Ausschüsse:

- Prüfungsausschuss (Quartals- und Jahresabschluss, Budget- und Finanzbericht, interne Kontrollsysteme und Risikomanagement, 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),
- Nachhaltigkeitsausschuss (Nachhaltigkeit, New Green Deal, Dekarbonisierung, Energiewende, Klima- und Umweltschutz).

Detaillierte Informationen zur Arbeitsweise, den Sitzungen und der Zusammensetzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, zur Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder sowie zur Selbstevaluierung des Aufsichtsrats und zur 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 Unternehmen, 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 gibt Empfehlungen zur Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats ab, sie kann aber keine Weisungen an den Vorstand oder den Aufsichtsrat erteilen.

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

### **Geschäftsordnungen**

Für den Vorstand und den 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

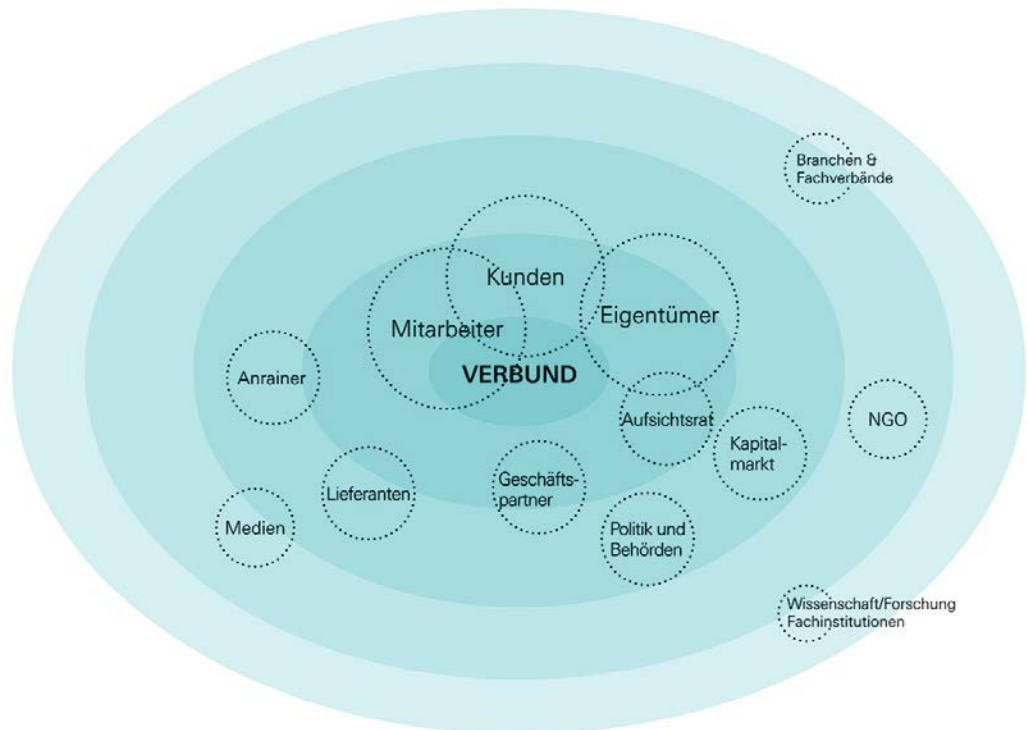
GRI 103-2  
GRI 103-3  
GRI EU-DMA,  
vormals EU19  
EU20

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 Corporate 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 erstmals vorgenommenen Stakeholder-Analyse, die regelmäßig – zuletzt 2019 – aktualisiert wurde, wurden nach Wichtigkeit und Nähe zum Unternehmen 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.	<p><b>Extern:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Website</li> <li>Publikationen wie Broschüren etc.</li> <li>Medienarbeit</li> <li>Newsletter</li> <li>Kundenplattform</li> <li>Facebook</li> <li>Anrainerinformation</li> <li>VERBUND-Business-Breakfast</li> </ul> <p><b>Intern:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Intranet</li> <li>Mitarbeiter-informationsveranstaltungen</li> <li>Managementtagung</li> <li>Erste-Ebene-Meeting</li> </ul>
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.	<p><b>Extern:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Facebook</li> <li>VERBUND-Business-Breakfast</li> <li>Serviceline (Callcenter)</li> <li>Kundenzufriedenheitsmessung</li> <li>One day at VERBUND</li> <li>NGO-Roundtable</li> <li>Wasserkraft-Dialog</li> <li>Energie-Frühstück</li> <li>EU-Energieforen</li> </ul> <p><b>Intern:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mitarbeiterbefragung</li> <li>Managementtagung</li> <li>Erste-Ebene-Meeting</li> <li>Club der Führungskräfte</li> <li>Issue Management Workshop</li> </ul>
Partizipation	Um einen aktiven Austausch und ein gegenseitiges Lernen zu fördern, setzen wir auf die Beteiligung unserer Stakeholder an Projekten und Initiativen.	<p><b>Extern:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Round-Table-Gespräche</li> <li>Energie-Club München</li> <li>Parlamentarischer Abend</li> <li>energylab</li> </ul> <p><b>Intern:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Expertenworkshops</li> </ul>

GRI 103-2  
GRI 103-3

## Kunden

VERBUND beliefert Privathaushalte, Landwirtschafts- und Gewerbebetriebe in ganz Österreich mit sauberem Strom aus Wasserkraft sowie aus erneuerbaren Energien und seit November 2014 auch mit klimaneutralem Gas<sup>2</sup>. Darüber hinaus versorgt VERBUND Kunden im Segment Business2Business zuverlässig mit elektrischer Energie. Die Kernaufgaben im Businessbereich liegen im Handel mit Energieprodukten im In- und Ausland auf Basis bilateraler Geschäfte und über Börsen sowie in der Einsatzoptimierung, Steuerung und Vermarktung der VERBUND-Kraftwerke. Der Vertrieb von Stromprodukten und Herkunftsnachweisen für Industrie und Weiterverteiler sowie die Flexibilitätsvermarktung für Anlagenbetreiber speziell für Wind- und Wasserkraftwerke in Österreich und Deutschland runden das Angebot ab. Der kundennahe Ausbau dezentraler Anlagen wie Photovoltaik und Batteriespeicher sowie die Entwicklung handelsnaher Produkte und Services, grüner Wasserstofflösungen für die Industrie und den Mobilitätsbereich sind wichtige Eckpfeiler im Businesssegment. Die Onlineplattform VISION für Großkunden, die VERBUND-Website und das Callcenter sind die Anlaufstellen, über die Kunden bevorzugt Kontakt aufnehmen. Regelmäßige Newsletter, die VERBUND-Facebook-Seite, 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 450.000 bis 500.000 telefonische und schriftliche Anfragen werden vom Servicecenter pro Jahr beantwortet.

Die VERBUND-Website [www.verbund.at](http://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, Ummeldungen oder einen Produktwechsel durchführen sowie Rabatte im Kundenclub nutzen.

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.

---

<sup>2</sup> Emissionen, die durch die Verwendung von Erdgas entstehen, werden bei den klimaneutralen Erdgasprodukten durch die Förderung und den Ausbau von erneuerbaren Energien kompensiert. Details zu den eingesetzten Zertifikaten und Projekten werden von TÜV NORD veröffentlicht.

### **Kennzeichnung**

VERBUND gibt 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 CO<sub>2</sub>-Emissionen oder radioaktiven Abfälle an.

### **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.

### **Vertragskündigung**

Nur relativ wenige Kunden sind tatsächlich von einer Vertragskündigung betroffen. Dafür müssen folgende Punkte zutreffen:

- Zwei Mahnungen inkl. Einhaltung der zweiwöchigen Zahlungsfrist wurden gesandt.
- Die letzte Mahnung muss eingeschrieben versandt worden sein.
- Die Vertragskündigung muss in der letzten Mahnung angekündigt worden sein, und der Kunde muss sowohl über die Kosten und Folgen der möglichen Abschaltung als auch der Wiederherstellung der Energielieferung informiert worden sein.

Um einer Vertragskündigung zu entgehen, empfehlen wir unseren Kunden, Kontakt mit uns und dem Netzbetreiber aufzunehmen. Es gibt folgende Möglichkeiten, um eine Vertragskündigung zu verhindern:

- Offene Rechnungen bezahlen bzw. eine Ratenzahlung vereinbaren.
- Auf die Grundversorgung berufen (§ 77 ElWOG):
- Gegen Kautions in der Höhe eines monatlichen Teilzahlungsbetrags wird weiterhin Energie geliefert. Werden ab diesem Zeitpunkt die Rechnungen pünktlich bezahlt und die Schulden reduziert, erhält der Kunde nach sechs Monaten die Kautions zurück.
- Vom Netzbetreiber einen Vorauszahlungszähler installieren lassen.
- Auf den Vorauszahlungszähler wird ein Guthaben aufgeladen, damit können Strom bzw. Gas bezogen werden, bis das Guthaben aufgebraucht ist und der Kunde erneut einen Betrag einzahlt. Für den Einbau eines solchen Zählers ist eine einmalige Gebühr und monatlich ein geringes Entgelt zu entrichten.

Der Netzbetreiber ist verpflichtet, die Installation auf Wunsch des Kunden durchzuführen. Eine Ausnahme besteht nur bei sicherheitstechnischen Bedenken. Die Belieferung eines solchen Zählers mit VERBUND-Energie ist allerdings nicht möglich.

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

GRI EU-DMA,  
vormals EU24

SDG 7

#### **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.

#### **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](http://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.



### 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 den 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 darüber in geeigneter Form informiert.

Die Kontaktperson am Standort eines Projekts ist entweder der regional zuständige Kommunikationsmanager oder der zuständige Projektleiter, deren Kontaktdaten in allen Medien genannt werden. Im Eskalationsfall fungiert 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.

GRI 413-1  
GRI EU-DMA,  
vormals EU19

SDG 9  
SDG 16

### **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 Gratisführungen für Schulklassen.

Bei Umbauprojekten in Kraftwerksnähe wird die enge Abstimmung mit den Tourismusverbänden für eine Umleitung oder eine generelle Neugestaltung von Fahrradwegen gesucht.

### **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. Das 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**

VERBUND bzw. seine als Independent Transmission Operator (ITO; Unabhängiger Übertragungsnetzbetreiber) zertifizierte und somit unabhängig und eigenständig agierende Netztochter APG plant Großprojekte so, dass keine zwangsweisen Umsiedlungen von Anrainern durchgeführt werden müssen.

GRI EU20  
GRI EU22

### **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

VERBUND legt großen Wert auf die Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie auf 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 des Vorstands bzw. der Geschäftsleitungen werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an allen Standorten über neue Entwicklungen und aktuelle 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.

### **YoungStars-Netzwerk**

Die YoungStars@VERBUND sind ein seit 2020 bestehendes Netzwerk für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 35. Es möchte die Vernetzung im Konzern fördern, VERBUND aktiv mitgestalten und so den Generationenwechsel unterstützen.

### **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 den 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.

### **NGOs**

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 NGOs.

### **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 energie- und klimapolitische Positionen an politische Entscheidungsträger und die Öffentlichkeit. Zu wichtigen Fragen bezieht VERBUND klar Stellung – im aktiven Dialog mit der Politik und den Behörden auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene in Österreich und Deutschland sowie mit den Institutionen der Europäischen Union.

Der Dialog mit politischen Entscheidungsträgern ist ein wesentliches Element einer nachhaltigen Unternehmensführung. Mit unseren Standpunkten wollen wir zur Lösung energie- und klimapolitischer Herausforderungen beitragen. Damit möchten wir auch unser Fachwissen zur Erarbeitung stabiler und fairer Rahmenbedingungen für unsere Energiezukunft bereitstellen.

Im Umgang mit Stakeholdern folgt VERBUND klaren Grundsätzen im Hinblick auf eine transparente und verantwortungsvolle Interessenvertretung: Wir bringen fachliches Know-how auf transparente und konstruktive Art und Weise in die politische Entscheidungsfindung ein. Wir bekennen uns im Einklang mit unserem Unternehmensleitbild und unseren Grundwerten zu einer verantwortungsbewussten und nachhaltigen Vertretung unserer Interessen.

Den Verhaltenskodex für die Interessenvertretung und unsere Standpunkte finden Sie unter [www.verbund.com](http://www.verbund.com) > Über VERBUND > Unternehmen > Interessenvertretung > Standpunkte

GRI 103-2  
GRI 103-3

### 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.

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, zu denen wir Position beziehen, 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. Bedingt durch die Maßnahmen zur Bekämpfung der Coronapandemie wurden einzelne Formate ab Mitte März 2020 teilweise auf Onlineveranstaltungen umgestellt bzw. auf einen späteren Zeitpunkt verschoben.

- **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, Wasserkraft-themenstellungen, Innovationsthemen und neue Geschäftsmodelle etc.) mit VERBUND-Führungskräften. Optional wird im Anschluss auch eine Kraftwerksbesichtigung organisiert.
- **Energie-Frühstück „VERBUND im Dialog“:** Das Energie-Frühstück ist eine Diskussionsveranstaltung, die VERBUND mehrmals im Jahr organisiert. Zielgruppe sind energiepolitische Entscheidungsträger und führende Energieexperten in Österreich. Zu aktuellen energiepolitischen Fragestellungen gibt es jeweils eine Keynote, gefolgt von einer Diskussionsrunde unter Beteiligung des VERBUND-Vorstands.
- **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 Verständnis der jeweiligen 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 energie- und klimapolitisch relevante Themen – vornehmlich mit Europabezug – mit Vertretern aus der Politik, Interessenvertretungen und der Branche auf Arbeitsebene diskutiert.

### 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 europäischen und 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, insbesondere mit Eurelectric. VERBUND ist auch in diversen Arbeitsgruppen von Hydrogen Europe, der Interessenvertretung für Wasserstoff in Brüssel, aktiv. Seit 2020 ist VERBUND auch Mitglied im Interessenverband der Solarenergie, Solar Power Europe.

Bei der Entscheidung über den Beginn und die 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.

GRI 102-12  
GRI 102-13

- 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. VERBUND leistet keine finanziellen Zuwendungen an politische Parteien, politische Vorfeldorganisationen oder politische Funktionsträger.
- 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 (der Verein wurde mit Juni 2020 aufgelöst)
- Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft e.V. (Deutschland)
- Deutsche Handelskammer in Österreich
- European Federation of Energy Traders
- Industriellenvereinigung Österreichs
- Oesterreichs Energie
- Hydrogen Europe
- Solar Power Europe
- Österreichischer Wasser- und Abfallwirtschaftsverband
- Österreichisches Nationalkomitee des Weltenergierats
- 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 aktiv.

### Gesellschaftliches Engagement

GRI 103-2  
GRI 103-3  
GRI 203-1

SDG 4

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 der 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.

**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, 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.

GRI EU-DMA:  
Zugang zu Elektrizität,  
vormals EU23

GRI 203-1  
SDG 7

### **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 den Einsatz modernster Technologien dabei 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 für alle Mitglieder 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 Arbeit, Familie und Jugend zur Förderung des Bewusstseins für eine familienfreundliche Arbeits- und Lebenswelt und deren Akzeptanz. 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.

#### **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 Technikumstudium und stellt erfolgreiche Frauen in technischen Berufen als Role Models vor. So sollen Berührungsängste im Hinblick auf technische oder naturwissenschaftlichen Ausbildungen abgebaut werden.

#### **Töchterttag**

VERBUND beteiligt sich seit Jahren am Wiener Töchterttag. 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.

#### **SAMMLUNG VERBUND schafft Mehrwert**

Im Jahr 2004 traf der VERBUND-Vorstand die Entscheidung für den Aufbau einer internationalen, zeitgenössischen Kunstsammlung. Mit diesem Projekt gestaltet VERBUND – wie ein aktiver Bürger – die gesellschaftliche Entwicklung über seine wirtschaftlichen Interessen und Themen hinaus. Die Verantwortung für die künstlerische Ausrichtung der SAMMLUNG VERBUND übergab der VERBUND-Vorstand 2004 an die Kunsthistorikerin und Kuratorin Gabriele Schor. Mit den beiden von ihr aufgebauten Sammlungsschwerpunkten „Feministische Avantgarde der 1970er-Jahre“ sowie „Wahrnehmung von Räumen und Orten“ werden aktuelle, gesellschaftlich relevante Themen beleuchtet. VERBUND erweitert damit seine Verantwortung für die Gesellschaft: einerseits für das Kerngeschäft, saubere Energie für unser Land bereitzustellen, und andererseits dafür, Energie in Sachen Kunst beizusteuern.

#### **Internationaler Auftritt**

Derzeit umfasst die SAMMLUNG VERBUND ca. 900 Werke von 159 Künstlern. Gesammelt werden Werkgruppen nach der Maxime „Tiefe statt Breite“, um eine tiefere Auseinandersetzung mit dem künstlerischen Schaffen zu ermöglichen. Die Werke der SAMMLUNG VERBUND werden – thematisch aufbereitet – in Ausstellungen präsentiert. Die erste Sammlungspräsentation fand 2007 im Museum für

angewandte Kunst in Wien statt. Die zweite Sammlungspräsentation fand 2008 erstmals im Ausland im Museum of Art Istanbul Modern statt. Gabriele Schor prägte den Begriff „Feministische Avantgarde der 1970er-Jahre“, und eine Ausstellung unter diesem Titel wurde und wird mit großem Erfolg in zahlreichen Museen gezeigt: Galleria nazionale d’arte moderna e contemporanea in Rom (2010), PHotoEspaña, Madrid (2013), Palais des Beaux-Arts, Brüssel (2014), Mjellby Konstmuseum, Halmstad (2014/15), Hamburger Kunsthalle (2015), Photographers’ Gallery London (2016/17), Museum moderner Kunst, Wien (2017), ZKM Karlsruhe (2018), Stavanger Art Museum, Norwegen (2019), Haus der Kunst, Brunn (2018/19), Centre de Cultura Contemporània de Barcelona (2019), Lentos Kunstmuseum, Linz (2020), Kunsthalle Bratislava (2021). Der zweite Sammlungsschwerpunkt „Wahrnehmung von Räumen und Orten“ wurde im Museum der Moderne in Salzburg sowie im Palais des Beaux-Arts in Brüssel gezeigt.

### **Kunst verbindet**

VERBUND bietet den Mitarbeitern die Möglichkeit, firmeneigene Kunstwerke in Museen zu sehen und zusätzlich Kunst am Arbeitsplatz in der sogenannten Vertikalen Galerie, dem Stiegenhaus des Hauptgebäudes, zu besichtigen. Diese wird vom Team der SAMMLUNG VERBUND im Rahmen der Kunstvermittlung in zahlreichen Kunstgesprächen nähergebracht. Ziel dieses Engagements ist es, den Mitarbeitern einen Zugang zu moderner Kunst zu ermöglichen. Darüber hinaus werden jeden Mittwoch Kunstgespräche für Kunden, Gäste, Studenten, Schüler und Kunstinteressierte angeboten.

### **Honorierte Kulturarbeit**

Dank der internationalen Ausstellungen, der Präsenz auf Biennalen (Sammlungskünstlerin Renate Bertlmann vertrat Österreich auf der Biennale von Venedig 2019) und dank Vorträgen, Diskussionsteilnahmen sowie Interviews von Gabriele Schor erhöht sich die PR im In- und Ausland für das Unternehmen, und es werden nationale und internationale Meinungsbildner erreicht. Anlässlich der Ausstellung „Feministische Avantgarde. MADE IN AUSTRIA“ in der Vertikalen Galerie am VERBUND-Hauptsitz am Hof zählte die APA in ihrer Medienresonanzanalyse im ersten Halbjahr 2020 österreichweit 29 redaktionelle Artikel zur SAMMLUNG VERBUND. Diese haben bis zu 10,5 Millionen Leser erreicht. Dabei tritt die SAMMLUNG VERBUND im Namen der VERBUND AG als positiver Kommunikator für das Unternehmen auf. Indem sich VERBUND für Kunst engagiert, leistet das Unternehmen einen Beitrag zur Nachhaltigkeit. Denn Nachhaltigkeit benötigt auch eine kulturelle Vision, eine Kulturgesellschaft, in der sich Humanität entfalten kann.

Die Kunstsammlung unterstützt die Marke VERBUND, gibt dem Unternehmen eine zusätzliche positive Identität. 2013 erhielt VERBUND den OscART für besondere Leistungen im Bereich Kunst und Öffentlichkeit. Christoph Thun-Hohenstein, Direktor des Museums für angewandte Kunst in Wien, hielt die Laudatio: „Die SAMMLUNG VERBUND ist heute eine Weltsammlung. Sie zeigt eindrucksvoll, wie ein Unternehmen durch gezielte Schwerpunktsetzung und überlegtes Sammeln im kulturellen Bereich qualitativ hochwertige Leistungen erbringen kann.“

## Sichere Stromversorgung in einem liberalisierten Markt

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

SDG 7

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 beschränkt sich aber nicht auf das Übertragungsnetz, sondern bedeutet für VERBUND auch:

- 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.

Die 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 die Anlagenverfügbarkeit, die die Verlässlichkeit der Stromerzeugung und indirekt der Stromversorgung anzeigt. Diese ist für die VERBUND-Kraftwerke besonders hoch und 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 95 % des erzeugten VERBUND-Stroms verantwortlich sind.

Eine weitere Säule der Versorgungssicherheit bei VERBUND ist die Leistungsfähigkeit des Stromnetzes. Diese hängt von einer stabilen Netzfrequenz ab, die eine 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 werden vor allem die Speicherkraftwerke im alpinen Bereich genutzt.

### 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 und geringerer Erzeugung 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 Einspeisungen aus erneuerbaren Energien, die von der Prognose abweichen, ausgeglichen werden, wobei die Netzregelung der APG dafür sorgt, dass die Netzfrequenz konstant 50 Hertz beträgt. Die Speicherung 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 wird in den kommenden Jahren auch aufgrund der Ausbauziele der Bundesregierung zunehmen. So sollen 27 Terawattstunden (TWh) zusätzlicher Ökostrom bis 2030 bereitgestellt und die heimische Stromversorgung zu 100% auf erneuerbare Ressourcen umgestellt werden. Der Ausbau erneuerbarer Energieträger 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 2020 (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 energie-wirtschaftlichen 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 2020 die Möglichkeit, im Rahmen der APG-Konsultation zum NEP 2020 Stellung zu nehmen. Nach Prüfung und Bearbeitung der eingebrachten Stellungnahmen wurde der NEP 2020 Anfang September bei der E-Control Austria (ECA) zur Genehmigung eingereicht. Die Genehmigung des NEP 2020 erfolgte per Bescheid der ECA Ende November 2020. Der NEP 2020 gliedert sich in:

- Neue Leitungen im Übertragungsnetz: rund 230 Trassenkilometer,
- Umstellungen von rund 110 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 Kilovolt (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 12.000 Megavoltampere (MVA) geplant.
- Im Rahmen der Großprojekte im NEP, wie z. B. der 380-kV-Salzburgleitung, erfolgen umfangreiche Leitungs koordinierungen und Optimierungen, z. B. der ersatzlose Rückbau von 65 km Leitungstrassen bei der Salzburgleitung und von 15 km bei der Weinviertelleitung.
- Darüber hinaus sind umfangreiche Maßnahmen bei Schaltanlagen/Umspannwerken sowie altersbedingte Generalsanierungen bzw. -erneuerungen von 110-kV- und 220-kV-Schaltanlagen sowie Leitungen geplant.

## 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

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 CO<sub>2</sub>-freie Erzeugungsform ist die Wasserkraft die mit Abstand effizienteste aller Erzeugungstechnologien. Weiters bietet Wasser 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 einer Entwicklung in Richtung eines Erzeugers von Strom aus rein erneuerbaren Quellen und vor dem Hintergrund des aktuellen Marktumfelds ist VERBUND vorrangig bemüht, vorhandene Ausbaupotenziale bei bestehenden Anlagen durch Effizienzsteigerungsmaßnahmen wirtschaftlich auszuschöpfen.

### 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 lang gezogenen 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) 2020 der APG umfasst ein geplantes Investitionsvolumen von rund 3,1 Mrd. € (inklusive Umspannwerken und Betriebsinvestitionen). Da laut Studien der Technischen Universität Graz und des Industriewissenschaftlichen Instituts (IWI) die Wertschöpfung bei APG-Projekten bis zu 70 % beträgt, wirkt die Umsetzung der APG-Projekte nicht nur als wesentliche konjunkturbelebende Maßnahme, sondern sichert auch den österreichischen Wirtschaftsstandort. Durch die geplanten Investitionen der APG im Rahmen des NEP werden laut den erwähnten Studien deutlich mehr als 10.000 Arbeitsplätze in Österreich geschaffen.

## Lieferkette

GRI 103-2  
GRI 103-3

SDG 16

Bei der Beauftragung von Lieferungen und Leistungen 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.

VERBUND unterliegt in definierten Bereichen als Sektorenauftraggeber den Bestimmungen des Bundesvergabegesetzes, das eine strenge Bietergleichbehandlung (Fairness) bzw. Transparenz bei Vergabeverfahren fordert. Die Bewertung der Angebote erfolgt bevorzugt 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 während des gesamten Produktlebenszyklus zu berücksichtigen (z. B. Kaufpreis, Wirkungsgrad, Neben- und Folgekosten, Einschulungskosten, Wartungskosten, Entsorgungskosten, technische, wirtschaftliche, rechtliche und Risikoaspekte). Zur Feststellung der Eignung haben Lieferanten im Zuge von Ausschreibungsverfahren Nachweise zur Leistungsfähigkeit und Befugnis vorzulegen. Zusätzlich werden bei VERBUND über Lieferanten vor der Beauftragung ab definierten Wertgrenzen sogenannte „Integritäts-Checks“ durchgeführt. Die Integritäts-Checks erfolgen mit dem Ziel, unionsrechtliche und gesetzliche Anforderungen auf nationaler Ebene zu erfüllen und gleichzeitig die Unternehmensreputation von VERBUND sicherzustellen. Mit den Integritäts-Checks nehmen wir unsere unternehmerischen Sorgfaltspflichten wahr, präventive Maßnahmen gegen Wirtschaftskriminalität, Korruption oder Geldwäscherei sicherzustellen. Seit April 2020 ist ein Supplier Code of Conduct (SCoC) Vertragsbestandteil für alle Lieferanten. Dieser regelt die Prinzipien und Anforderungen von VERBUND an Auftragnehmer für die Lieferung von Gütern und die Erbringung von (Dienst-)Leistungen. Der SCoC ist in Themengebiete gegliedert, die jeweils sowohl verpflichtende Anforderungen als auch Empfehlungen enthalten. Diese sollen der kontinuierlichen Weiterentwicklung der unternehmerischen Verantwortung der Auftragnehmer dienen. Die Grundlage für den SCoC sind nationale und internationale Vorgaben, wie insbesondere die internationalen Menschenrechtsstandards oder die zehn Prinzipien des UN Global Compact.

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 pro Jahr, Ziele und Maßnahmen der Umwelt- und Klimapolitik inklusive Auditzertifikate, 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.

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<sup>3</sup> 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 Umweltleistungen.

Internationale Standards, wie die Guidelines der Global Reporting Initiative (GRI) oder das Greenhouse Gas Protocol, bilden die Basis für die konzernweite Erhebung und Berichterstattung der VERBUND-Umweltdaten. Die Berichterstattung wird bei der Aktualisierung von Standards den neuen Vorgaben angepasst. 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 damit begonnen, an VERBUND-Standorten Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 oder EMAS einzuführen. Es wurden geeignete Umweltmanagementsysteme implementiert und zertifiziert.

Mit der 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 Umweltaspektbewertungen unter Betrachtung des Lebenswegs durchgeführt. Umweltaspekte verursachen sowohl positive als auch nachteilige Umweltauswirkungen. Auf Basis dieser

GRI 103-2  
GRI 103-3

Weitere Informationen zum Umweltmanagement und dem VERBUND-Umweltleitbild siehe [www.verbund.com](http://www.verbund.com) > Über VERBUND > Verantwortung > Umwelt

GRI 102-18

Den umfassenden Überblick über unsere Zertifizierungen finden Sie unter [www.verbund.com](http://www.verbund.com) > Über VERBUND > Verantwortung > Umwelt > Umweltmanagement

<sup>3</sup> exkl. APG

werden in den Umweltprogrammen für einzelne Werksgruppen oder Standorte Ziele festgelegt. Die zur Zielerreichung notwendigen Maßnahmen werden geplant, umgesetzt und jährlich evaluiert.

GRI 103-1  
GRI 103-3  
GRI 403-7

Von VERBUND-Anlagen gehen im Normalbetrieb keine wesentlichen Risiken mit potenziell negativen Auswirkungen auf die Umwelt aus. Durch die rechtskonforme Betriebsführung der Anlagen hält VERBUND die Eintrittswahrscheinlichkeit dieser Risiken zusätzlich so gering wie möglich. Für Extremereignisse (starkes Hochwasser, Erdbeben etc.) gibt es konkrete Notfallpläne und ein Krisenmanagementteam bei VERBUND. Sollte z. B. ein unerwarteter Austritt von Stoffen erfolgen, der die Umwelt beeinträchtigen könnte, werden die erforderlichen Gegenmaßnahmen umgehend gesetzt. Ebenso werden die festgelegten internen und externen Stellen informiert.

#### Umweltverträglichkeitsprüfung

Für alle EU-Mitgliedsstaaten gilt die EU-Richtlinie über die Umweltverträglichkeitsprüfung (kurz UVP), die z. B. in Österreich im österreichischen UVP-Gesetz umgesetzt wurde. Vor der Erteilung der Genehmigung für bestimmte, besonders relevante Projekte ist eine medienübergreifende Umweltprüfung durchzuführen. Dabei werden die Umweltauswirkungen eines Vorhabens umfassend ermittelt, beschrieben und bewertet.

Ziel des UVP-Verfahrens ist, die möglichen erheblichen Umweltauswirkungen des jeweiligen Projekts auf Schutzgüter wie Menschen, Tiere, Pflanzen und deren Lebensräumen festzustellen. In den Untersuchungen werden auch Themen wie biologische Vielfalt, Flächenverbrauch, Klimawandel oder Katastrophenrisiken berücksichtigt. In der Umweltverträglichkeitserklärung (UVE) des Projektwerbers werden alle Umweltaspekte umfassend beschrieben und bewertet. Die UVE, das darauf aufbauende Umweltverträglichkeitsgutachten der Sachverständigen in der Behörde und alle Eingaben von Verfahrensbeteiligten werden dann bei der Entscheidung im Genehmigungsverfahren berücksichtigt.

Werden Projekte von VERBUND einer UVP unterzogen, so sind die wesentlichen Eckdaten zu den Verfahren auf den Websites der jeweils zuständigen Umweltbehörden verfügbar: In Österreich sind dies die UVP-Datenbank des österreichischen Umweltbundesamts, in Deutschland die bundesweite UVP-Datenbank oder Datenbanken der deutschen Bundesländer.

#### Materialeinsatz

GRI 301-1

VERBUND wird den Einsatz von Material im Konzern zukünftig deutlich reduzieren. Mit dem Ausstieg aus der Fernwärme- und Stromerzeugung aus Steinkohle wird vor allem der Verbrauch an Einsatzstoffen für die Rauchgasreinigung signifikant sinken.

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

## Energieeinsatz

VERBUND erzeugt Strom fast ausschließlich aus erneuerbaren Energieträgern. Für den Betrieb seiner Pumpspeicherkraftwerke verwendet VERBUND Strom aus Wasserkraft. In den thermischen Anlagen von VERBUND wird Erdgas eingesetzt. Bis Ende März 2020 wurden Strom und Fernwärme aus Steinkohle und aus Biomasse durch die Mitverfeuerung von Klärschlamm erzeugt. VERBUND erzeugt keinen Strom aus Braunkohle und Erdöl und auch keinen Atomstrom.

VERBUND hat in den letzten Jahren den direkten Einsatz von Brenn- und Treibstoffen im Konzern reduziert. Mit Ende März 2020 wurde die thermische Energieerzeugung aus Steinkohle beendet, daher wird der fossile Energieträger Steinkohle seit diesem Zeitpunkt nicht mehr eingesetzt. 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 eine Effizienzsteigerung und damit auf eine Mehrerzeugung und somit Verringerung des Energiebedarfs abgezielt. Damit kann die Energieintensität (Energieeinsatz pro erzeugte Menge) verringert werden. Den effizienten Einsatz von Energie fördert VERBUND auch bei seinen Kunden. VERBUND investiert in die Entwicklung von Energiemanagementlösungen der Zukunft.

## Energieeffizienz der VERBUND-Wärme- und Stromkraftwerke

Bei den bestehenden Kraftwerken werden folgende Wirkungsgrade erreicht:

### Fernheizkraftwerk Mellach (Steinkohle, Betrieb mit Steinkohle bis zum 31. März 2020):

Volllast, ohne Fernwärmeauskopplung:

Nettowirkungsgrad elektrisch = Brennstoffnutzungsgrad: 41,6 %

Volllast, mit 230 MW<sub>thermisch</sub> Fernwärmeauskopplung:

Nettowirkungsgrad elektrisch: 30,6 %

Brennstoffnutzungsgrad 72,9 %

Nach der Beendigung des Betriebs mit Steinkohle ist der Einsatz von Erdgas möglich. Bei einer maximal möglichen Leistung nur mit Erdgas (135 MW elektrisch netto) werden nach ersten Erfahrungen Nettowirkungsgrade = Brennstoffnutzungsgrade zwischen 38 % und 39 % erreicht.

### Gas-Kombikraftwerk (GDK) Mellach (Erdgas):

Die Anlage GDK 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<sub>thermisch</sub> 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 103-2  
GRI 302-1  
GRI EU2  
Aktuelle Informationen finden Sie unter [www.verbund.com](http://www.verbund.com) >  
[Über VERBUND >](#)  
[Verantwortung >](#)  
[Umwelt >](#)  
[Umweltkennzahlen](#)

SDG 7  
SDG 12  
SDG 13

GRI EU11

Weitere Informationen zu unseren Kraftwerken siehe [www.verbund.com](http://www.verbund.com) >  
[Über VERBUND >](#)  
[Kraftwerke >](#)  
[Unsere Kraftwerke](#)

SDG 7  
SDG 13

### Treibhausgasemissionen und Klimaschutz

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

Weitere Informationen  
zum Thema Klimaschutz  
siehe  
[www.verbund.com](http://www.verbund.com) >  
Über VERBUND >  
Verantwortung >  
Umwelt >  
Klimaschutz

SDG 3  
SDG 12  
SDG 13

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, für 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 relevante Scope-3-Kategorien.

In Scope 1 werden direkte Emissionen – bei VERBUND die direkten CO<sub>2</sub>- und SF<sub>6</sub>-Emissionen – erfasst. Zu Scope 1 zählen die Emissionen aus dem Verbrauch von Brenn- und Treibstoffen in VERBUND-Anlagen und im VERBUND-Fuhrpark. Die SF<sub>6</sub>-Emissionen werden aus der jährlich nachgefüllten Menge an SF<sub>6</sub>, 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 im integrierten Bericht angeführt und fallen ab 2021 gänzlich weg.

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 standortbasierte als auch die marktbasierende Berechnung angewandt und beide Werte berichtet:

Der standortbasierte Wert wird mit dem CO<sub>2</sub>-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 bezogene Kilowattstunde (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.

In Scope 3 werden sonstige wesentliche indirekte Emissionen ermittelt, die sich aus vor- oder nachgelagerten Aktivitäten ergeben und nicht zu Scope 1 oder 2 gehören.

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-, SO<sub>2</sub>-, NO<sub>x</sub>- und Staubemissionen aus unseren Wärmekraftwerken berichtet. Mit dem Ausstieg aus der Energieerzeugung aus Steinkohle mit Ende März 2020 werden diese Emissionen signifikant zurückgehen. Details dazu sind in der Umwelt-erklärung nach EMAS-III-VO für den Kraftwerkstandort Mellach zu finden. Diese steht zum Download auf unserer Website zur Verfügung.

### Umgang mit Polychlorierten Biphenylen (PCBs)

Der Ausstieg aus PCBs war und ist ein großes Anliegen von VERBUND. Seit dem Inkrafttreten des Verbots bzw. der Kennzeichnungspflicht von PCB-haltigen Betriebsmitteln (in Österreich BGBl. Nr. 210/1993; in Deutschland PCB-, PCT-, VC-Verbotsverordnung BGBl. Nr. 38/1989) wird konsequent an der schrittweisen Beendigung des Einsatzes von PCBs in Transformatoren gearbeitet. 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 parts per million (ppm) im Einsatz. Gemäß der aktuellen Gesetzeslage dürfen diese Transformatoren mit einem PCB-Gehalt < 500 ppm bis zu ihrer Außerbetriebnahme eingesetzt werden. An diesen Komponenten werden keine Instandhaltungsmaßnahmen wie z. B. Ölaufbereitungen durchgeführt.

Sobald die ölgefüllten Betriebsmittel das Ende ihrer Nutzungsdauer erreicht haben, werden entsprechende chemische Analysen und Qualitätskontrollen durchgeführt. Danach werden sie ordnungsgemäß entsorgt.

### Elektrische und magnetische Felder

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.

GRI 305-7  
SDG 3  
SDG 13  
Umwelterklärung  
Mellach:  
[www.verbund.com](http://www.verbund.com) >  
[Über VERBUND](#) >  
[Verantwortung](#) >  
[Umwelt](#) >  
[Umweltmanagement](#)  
GRI EU DMA:  
[Langfristiger Ausstieg aus PCBs](#)

SDG 12

GRI 103-3  
GRI EU-DMA:  
[Gesundheitsrisiken für die Gemeinschaft](#)

GRI 403-7 (2018)  
GRI 416-1

GRI 103-2  
 GRI EU13  
 Details zu aktuellen  
 Projekten  
 finden Sie unter  
[www.verbund.com](http://www.verbund.com) >  
 Über VERBUND >  
 Verantwortung >  
 Umwelt >  
 Biodiversität

<https://www.life-traisen.at/>  
<https://www.life-netzwerk-donau.at/>

<https://www.life-network-danube-plus.at>

SDG 15

## Biodiversität

### Projekte zur Förderung der biologischen Vielfalt

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, ökologischer Wiesenbewirtschaftung und nachhaltigem Trassenmanagement erhalten und fördern wir die 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 Lebensräume für Pflanzen und Tiere. In zahlreichen Projekten wird die Optimierung von Fischwanderhilfen in Zusammenarbeit mit der Wissenschaft untersucht, und die Erkenntnisse fließen sowohl in neue als auch in bestehende Kraftwerke ein.

Entlang der Donau setzt VERBUND auf die Strategie großflächiger Maßnahmen in enger Kooperation mit Stakeholdern. Ministerien, via donau, Ämter der Landesregierungen, Landesfischereiverbände und Grundbesitzer konnten als Projektpartner gewonnen werden. Wissenschaftliche Untersuchungen bestätigen, dass großflächige Projekte wie der Neubau der Traisenmündung beim Donaukraftwerk Altenwörth positiv auf die ökologische Vielfalt sowohl flussaufwärts als auch stromabwärts wirken. Mit dem Langzeitprojekt LIFE Netzwerk Donau wurden Lücken zwischen bestehenden Renaturierungsgebieten an der Donau geschlossen. Damit wird die Wirksamkeit der Maßnahmen verbessert, die bereits früher von VERBUND und anderen Stakeholdern umgesetzt wurden.

Weitere Maßnahmen zur Förderung der Biodiversität im Bereich von Wasserkraftwerken umfassen die Gestaltung von Nahbereichen der Kraftwerke nach ökologischen Gesichtspunkten. Dazu zählen in Gewässern etwa Strukturierungsmaßnahmen und morphologische Veränderungen wie beispielsweise die Errichtung von Flachwasserbereichen und zusätzlichen Seitengerinnen. An Land wird die Artenvielfalt von Pflanzen und Tieren, wie etwa seltenen Orchideen, Kräutern, Wildbienen, Eidechsen, Heuschrecken, Faltern und Spinnen, durch natürliche Wiesenbewirtschaftung und ökologische Pflegemaßnahmen gefördert.

### Nachhaltiges Trassenmanagement

Das Stromnetz der Netztochter APG führt durch unterschiedliche Landschaftsräume in ganz Österreich, vom Tiefland bis ins Hochgebirge. Je nach Region, Klima, naturräumlichen Gegebenheiten und menschlicher Nutzung finden sich entlang der APG-Stromleitungen unterschiedliche Trassentypen, wie z. B. Wald, Grünland oder Ackerland. Die Leitungstrassen sind gleichzeitig ein wertvoller Lebensraum für Fauna und Flora.

In der Planungsphase für die Errichtung neuer Hochspannungsnetze wird grundsätzlich versucht, die Trassenführung außerhalb von sensiblen Bereichen (Naturschutzgebieten, Vogelschutzgebieten, Biotopen etc.) zu planen. Sofern dies nicht möglich ist, werden mit Sachverständigen aus verschiedenen Fachbereichen umfangreiche Maßnahmen zur Verminderung der Eingriffe in Natur und Umwelt festgelegt.

Hier ist beispielsweise die Durchführung von CEF-Maßnahmen (continuous ecological functionality-measures) zur dauerhaften Aufrechterhaltung der ökologischen Funktion von Lebensräumen für das Auerwild zu nennen. Zusätzlich wird das Anlegen zahlreicher Amphibienlaichgewässer, Eiablagehaufen und Holzstapel als Ersatz für den Eingriff in die terrestrische Ökologie als projektimmanente Maßnahme geplant.

Die APG versucht im Betrieb in allen Bereichen der Trasseninstandhaltung auch der Bedeutung des Umweltschutzes gerecht zu werden. In enger Abstimmung mit Fachexperten aus dem Bereich der Biologie sowie der Naturschutz- und Forstbehörden plant die APG daher zahlreiche Maßnahmen, mit deren Umsetzung sie ihren Beitrag zum Erhalt und zur Förderung der Artenvielfalt und Ökosysteme leistet. Dazu hat die APG ein umfassendes Leitbild für ein nachhaltiges Trassenmanagement, das 100 % der nicht versiegelten Flächen der APG-Leitungstrassen umfasst, entwickelt und setzt dieses seit vielen Jahren flächendeckend um. Instandhaltungs- und Pflegemaßnahmen werden so naturschonend wie möglich durchgeführt.

Die Philosophie des nachhaltigen Trassenmanagements orientiert sich an folgenden fünf Leitprinzipien:

- Die Gewährleistung der Betriebssicherheit hat oberste Priorität. Maßnahmen, die für deren Erhalt unabdingbar sind, werden vom Instandhaltungspersonal der APG eigenverantwortlich umgesetzt. Wo mehrere Alternativen für den Erhalt der Versorgungssicherheit möglich sind, obliegt die Maßnahmenwahl dem Grundeigentümer.
- Das Instandhaltungspersonal der APG steht den Grundeigentümern und Interessenvertretern beratend zur Seite und fördert das Bewusstsein für die Vorteile der ökologischen Trassenpflege.
- Bei der Instandhaltung von Hochspannungsnetzanlagen werden Beeinträchtigungen der Anrainer und ihrer Umwelt bestmöglich vermieden (Vorsorgeprinzip).
- Um die Wertschöpfung in der Region zu halten, werden die Maßnahmen nach Möglichkeit mit lokalen Dienstleistern (Land- und Forstwirten) umgesetzt.
- Die APG nimmt bei ihren Pflegemaßnahmen Bedacht sowohl auf die natur- als auch auf die kultur-räumliche Situation der Region und orientiert sich am natürlichen Potenzial des Standorts und seiner Umgebung.

Im Rahmen des nachhaltigen Trassenmanagements werden Biotop- und Artenschutzprojekte umgesetzt. Erfolgreiche Artenschutzprojekte sind beispielsweise die Förderung von Vogelarten wie

GRI 304-2 EU-ADD

Siehe Website der VERBUND-Netztochter APG: [www.apg.at](http://www.apg.at)

Weitere Details unter: [www.apg.at/de/Ueberuns/Umwelt-und-Zukunft](http://www.apg.at/de/Ueberuns/Umwelt-und-Zukunft)

[www.apg.at/de/Ueberuns/Umwelt-und-Zukunft/Tierschutz-im-APG-Netz](http://www.apg.at/de/Ueberuns/Umwelt-und-Zukunft/Tierschutz-im-APG-Netz)

[www.apg.at/de/Ueberuns/Umwelt-und-Zukunft/Die-nachhaltige-Stromtrasse](http://www.apg.at/de/Ueberuns/Umwelt-und-Zukunft/Die-nachhaltige-Stromtrasse)

SDG 15

Großtrappe, Sakerfalke, Wiedehopf oder Habichtskauz. Biotopschutzprojekte konzentrieren sich hauptsächlich auf Waldtrassen, die beliebte Rückzugsorte, Brutplätze oder Nahrungsreviere für Tiere wie Vögel, Insekten oder Kleinsäuger darstellen, sowie wertvolle Lebensräume für seltene und gefährdete Pflanzenarten. In landwirtschaftlich intensiv genutzten Gebieten werden die Bereiche unter den Masten speziell gestaltet, damit sie vielen Pflanzen und Tieren als Rückzugsort dienen können. Je nach Trassentyp werden eigens abgestimmte Pflegemaßnahmen durchgeführt, welche sich am natürlichen Potenzial der Lebensräume entlang der Stromleitungen orientieren.

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 Nähe der Masten gehören zum fixen Bestandteil der Trassenbewirtschaftung. Die Mitarbeiter der APG bewirtschaften in Abstimmung mit den Grundeigentümern die Waldtrassen nach bestimmten Kriterien, wie z. B. der selektiven Entnahme schnellwüchsiger Baumarten, der kleinflächigen Nutzung oder der Einzelstammentnahme 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 Gebüsche 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. Die Pläne werden laufend nach Bedarf bzw. nach Änderungen der örtlichen Gegebenheiten aktualisiert.

### **Vogelschutzmarkierungen**

Im Rahmen ihres Vogelschutzprogramms beschäftigt sich die Netztochter APG seit 1989 mit dem Thema Vogelschutzmarkierungen. In umfassenden Studien wurden Untersuchungen und Evaluierungen zur Wirksamkeit derartiger Markierungen an Stromleitungen durchgeführt. Gemeinsam mit Ornithologen wurden im gesamten APG-Netz kritische Leitungsabschnitte mit einer hohen Wahrscheinlichkeit für Vogelkollisionen identifiziert.

Handlungsbedarf besteht vor allem dort, wo Stromleitungen entlang von Niederungen oder entlang von Gewässern verlaufen. In diesen Bereichen montiert die APG Vogelwarnfahnen, die im Abstand von 30 bis 35 Metern befestigt werden. Die Vogelschutzmarkierungen bestehen aus separaten, schwarz-weißen Metallstäben, die durch den Wind bewegt werden und damit für Vögel gut erkennbar sind. Die über



die Jahre gesammelten umfangreichen Erfahrungen und Daten zeigen, dass Seilmarkierungen von Vögeln gut erkannt und umflogen werden. Damit konnte das Risiko von Kollisionen in den letzten Jahren deutlich reduziert werden.

Freileitungen im Nahbereich von ausgewiesenen Vogelschutzgebieten oder in Trassenbereichen, in denen Kartierungen im Rahmen der Erstellung der Umweltverträglichkeitserklärung (UVE) ein erhöhtes Schutzpotenzial für Vögel identifiziert haben, werden schon in der Planungsphase mit Vogelschutzmarkierungen nach dem aktuellen Stand der Technik ausgestattet.

Um die Wirkung dieser Vogelschutzmarkierungen zu erfassen, installiert die APG Videomonitoringanlagen an ausgewählten Freileitungen in ganz Österreich. Dadurch ist es möglich, das Flug- und Ausweichverhalten von Vögeln im Nahbereich von Leitungsanlagen zu erheben und damit die Wirksamkeit von Vogelschutzmarkierungen zu dokumentieren.

### Anlagenflächen in Schutzgebieten

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

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

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.

In einem internen Geo-Informations-System – kurz GIS – sind eine Darstellung der betriebszugehörigen Anlagen und Flächen, deren Lage zum Schutzgebiet sowie damit verknüpfte Informationen abrufbar.

Externe Interessierte können die Standorte der Anlagen auf der Website finden und ergänzend alle Schutzgebiete auf den GIS-Portalen der Länderbehörden abrufen.

GRI 304-1

SDG 15

### Wasser und Abwasser

VERBUND steht für einen nachhaltigen und verantwortungsvollen Umgang beim Einsatz von Wasser. Potenziell nachteilige Auswirkungen durch Abwasser auf Gewässer und die Umwelt im Allgemeinen werden vermieden. Für Informationen im Bereich Wasser und Abwasser ist einerseits die geografische Lage der VERBUND-Standorte wichtig und andererseits die Verwendung und Behandlung des Wassers.

Der einzige Betriebsstandort für VERBUND-Wärmeleistungswerke liegt in Mellach/Steiermark, die VERBUND-Wasserkraftwerke sind in Österreich und Bayern/Deutschland, das APG-Übertragungsnetz ist ausschließlich in Österreich situiert, die Windparks liegen in Österreich, Rumänien und Deutschland. Mit Ausnahme der Windparks in Deutschland, die im Einzugsgebiet des Rheins liegen, befinden sich alle Anlagen im Einzugsgebiet der Donau zwischen Enns und March und zwischen Inn und Traun sowie im Inn-, Salzach-, Traun-, Enns-, Leitha-, Drau- und Murgebiet. Alle Betriebsstandorte liegen in der Europäischen Union und unterliegen damit den regulatorischen Rahmenbedingungen der EU.

Außerdem ist die Information wichtig, zu welchem Zweck, in welcher Menge und in welcher Qualität Wasser entnommen, verbraucht und rückgeführt wird. Dies wird nachfolgend für die unterschiedlichen Kraftwerkstypen dargestellt:

GRI 303-1 (2018)

GRI 103-2  
GRI 303-1 (2018)  
GRI 303-2 (2018)

Weitere Details siehe  
[www.verbund.com](http://www.verbund.com) >  
Über VERBUND >  
Verantwortung >  
Umwelt >  
Umweltkennzahlen

[www.wri.org/application/s/maps/aqueduct-atlas](http://www.wri.org/application/s/maps/aqueduct-atlas)

SDG 6

### **Wassermanagement in thermischen Kraftwerken**

Der weitaus größte Anteil des bei VERBUND verwendeten Wassers wird als Kühlwasser in den Wärmekraftwerken am Standort Mellach in Österreich verwendet und anschließend chemisch unverändert in das Gewässer zurückgegeben. In wesentlich geringeren Mengen wird Wasser in einem thermischen Kraftwerk auch im Prozess eingesetzt, z. B. für die Rauchgasentschwefelung oder für die Nassentschlackung.

Diese Wasserentnahme und -rückführung sowie der Wasserverbrauch für die Nutzung im thermischen Kraftwerk erfolgt nur für die Anlagen am Standort Mellach und nur aus dem Vorfluter Mur. Die Einleitung von Kühlwasser in den Vorfluter erfolgt nach behördlichen Vorschriften und wird kontinuierlich überwacht (Menge, Temperatur und Wärmefrachtberechnung der Emission). Ebenso wird 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. Der Wasserverbrauch bei der Produktion entsteht durch die Verdunstung von Wasser in den Rückkühltürmen. Details zur Wasserqualität und den angewandten Behandlungsverfahren werden in der jährlichen Umwelterklärung veröffentlicht.

### **Wassermanagement in Wasserkraftanlagen**

Wasserkraftanlagen wie Lauf- und Speicherkraftwerke wandeln die kinetische Energie des erneuerbaren Energieträgers Wasser in Strom um. Das Wasser wird bei der Erzeugung verwendet, aber nicht verbraucht.

Bei Wasserkraftwerken werden vor allem Kühlwasser und Brauchwasser entnommen und auch wieder rückgeführt. Die Speicherkraftwerke von VERBUND sind Jahres- oder Tagesspeicher und werden nicht zur langfristigen Speicherung von Wasser verwendet. Die Einleitung von Abwasser erfolgt bei nicht an die öffentliche Kanalisation angeschlossenen Standorten über eine gesetzlich oder in Bescheiden vorgeschriebene Wasserreinigung. Das Wasser, das durch Turbinen fließt, wird in seiner biochemischen Zusammensetzung unverändert direkt wieder in den Wasserkörper zurückgegeben.

### **Wassermanagement in weiteren Anlagen**

Bei Windkraftanlagen, Übertragungsleitungen und Umspannwerken im Übertragungsnetz kommt es nur in geringem Ausmaß zu Wasserentnahmen, -rückführungen oder -verbräuchen. Die Büro- und Verwaltungsstandorte werden mit Trinkwasser versorgt und führen nur haushaltsähnliche Abwässer wieder in den Wasserkreislauf zurück.

### **Wasser- und Abwasserkennzahlen**

Der Einsatz von Wasser wird in allen Konzernbereichen überwacht und einheitlich berichtet. In der VERBUND-Wasserbilanz werden die Entnahmen sowohl nach der Art der Quelle (Grundwasser, Oberflächenwasser, öffentliche Wasserversorgung) als auch nach dem Verwendungszweck berichtet. Die Entnahme von Wasser erfolgt generell aus Süßwasser – das ist gemäß GRI-Standard-Definition Wasser mit weniger als 1.000 Milligramm/Liter (mg/l) Filtratrockenrückstand (TDS). Die Wasserrückführung wird getrennt nach Süßwasser und anderem Wasser mit mehr als 1000 mg/l TDS dargestellt.

GRI 303-3 (2018)

Für die Bestimmung, ob Standorte in Gebieten mit einem Wasserstresslevel über 40 % liegen, wurde die Lage der VERBUND-Betriebsstandorte mit der Lage der Gebiete mit hohem oder sehr hohem Wasserstress im „Aquaeduct Water Risk Atlas“ des World Resources Institute (WRI) verglichen. Diese Überprüfung zeigte, dass VERBUND-Betriebsstandorte in Gebieten liegen, die unter dem Schwellenwert liegen. Für

die VERBUND-Kennzahlen ist daher die getrennte Darstellung der Wasserentnahme oder des Wasserverbrauchs aus Gebieten mit Wasserstress nicht erforderlich.

### Abfallmanagement

Direkt im Prozess der Erzeugung von Energie aus den erneuerbaren Energieträgern Wasser, Wind und Sonne entstehen keine produktionsbedingten Abfälle. Bei den Anlagen zur Erzeugung erneuerbarer Energie fallen vorwiegend Abfälle aus Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten an. Zusätzlich werden bei Wasserkraftwerken von Jahr zu Jahr unterschiedlich hohe Mengen an Treibgut angeschwemmt und als Rechengut aus dem Wasser entfernt. Die Rechengutmengen sind vor allem von der Wasserführung und von Hochwasserereignissen im Berichtszeitraum abhängig und werden nicht durch den Kraftwerksbetrieb verursacht. Sie sind somit vom Betreiber weder beeinflussbar noch zu verhindern. Bei der Erzeugung in den beiden thermischen Kraftwerken am Standort Mellach fallen Abfälle im Produktionsprozess an, diese werden in der Umwelterklärung dargestellt. An unseren Verwaltungsstandorten fällt der in Bürogebäuden übliche Abfall an.

Abfallrelevante Inputs bei VERBUND sind Materialien und Waren, die im laufenden Betrieb, zur Instandhaltung und für Projekte wie Um- und Neubauten benötigt werden. Bei der Erzeugung dieser zugekauften Produkte entstehen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette unterschiedliche Abfälle. Die eingesetzten Materialien werden durch betriebliche Aktivitäten – oft stark zeitverzögert – zu Abfall.

Der Output aus der Produktion ist Strom- und Fernwärme. Diese Produkte und die Lieferung von Erdgas an Kunden sind nicht abfallrelevant, da nachgelagert beim Konsum der Energieträger keine Abfälle entstehen.

VERBUND folgt beim Abfallmanagement den Grundsätzen der fünfstufigen Abfallhierarchie der Europäischen Union: Abfallvermeidung vor Vorbereitung zur Wiederverwendung, vor stofflichem Recycling, vor sonstiger Verwertung und vor Beseitigung.

In den Gesellschaften wurden Abfallbeauftragte, Stellvertreter und örtliche Abfallbeauftragte bestellt. Diese stellen vor Ort die Abfalleigenschaft fest und klassifizieren gefährlichen und nicht gefährlichen Abfall. Sie überwachen die Einhaltung der abfallrechtlichen Vorschriften vor Ort, wie zum Beispiel die getrennte Sammlung gemäß den Vorgaben des Entsorgungsunternehmens und übergeben den Abfall zum Transport an Beförderer und zur Behandlung an Entsorgungsunternehmen oder erlaubnisfreie Rücknehmer (Händler). Abfälle dürfen nur an befugte Sammler oder Behandler übergeben werden. Die Bestätigung über den geeigneten Berechtigungsumfang des Entsorgungsunternehmens muss vor der Übergabe eingeholt werden. Die Bestätigungen (Liefer-, Begleit-, Wiegescheine und Rechnung) über die Entsorgung werden an den Auftraggeber übermittelt. So wird die Erfüllung gesetzlicher Vorgaben zur Abfallbehandlung sichergestellt, und die Auswirkungen aus dem Abfallanfall werden so gering wie möglich gehalten.

Abfalldaten werden in allen Gesellschaften bei VERBUND gemäß den gesetzlichen Aufzeichnungspflichten erfasst. Die Abfallbeauftragten übermitteln die Kennzahlen aus ihrem Zuständigkeitsbereich für den Konzernbericht.

Die Abfallmengen werden als Abfall aus laufendem Betrieb und Projekten erhoben und getrennt nach gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen sowie bei Wasserkraftwerken auch getrennt für Rechengut dargestellt und anschließend auf Konzernebene zusammengefasst.

GRI 103-2  
GRI 306-1 (2018)  
GRI 306-2 (2018)  
GRI 306-3

SDG 12

Siehe auch  
Umwelterklärung  
Mellach:  
[www.verbund.com](http://www.verbund.com) >  
Über VERBUND >  
Verantwortung >  
Umwelt >  
Umweltmanagement

GRI 103-2  
 Aktuelle Umwelt-  
 kennzahlen finden Sie  
 auf [www.verbund.com](http://www.verbund.com) >  
 Über VERBUND >  
 Verantwortung >  
 Umwelt >  
 Umweltkennzahlen

### Umweltkosten

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

## Innovation und Forschung

GRI 103-2  
 GRI 103-3

SDG 9  
 SDG 17

### 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 die nachhaltige Erzeugung, Übertragung und den effizienten und klimaschonenden Einsatz von erneuerbarer Energie aus Wasser- und Windkraft sowie Photovoltaik. Ökologie und Biodiversität sind dabei ein integraler Bestandteil. Wir entwickeln und testen gemeinsam mit strategischen Partnern innovative Lösungen durch eine optimierte Koppelung von Grünstrom, grünem Wasserstoff, lokalen Speicherlösungen, Elektromobilität und Digitalisierung in energieintensiven Prozessen, um neue Geschäftsmodelle aufzubauen und auf die wachsenden Herausforderungen durch den Klimawandel frühzeitig zu reagieren. Damit leistet VERBUND einen Beitrag zur Erreichung der Klimaschutzziele auf nationaler und europäischer Ebene.

### VERBUND-Innovationsorganisation

Der VERBUND-Innovationsbereich umfasst mehrere Säulen. In seiner strategischen Innovationsarbeit, die integrierter Teil der Unternehmensstrategie ist, ist seit 2019 der Bereich „Corporate Innovation and New Business“ mit dem Ziel tätig, die Innovationsstrategie des Konzerns gemeinsam mit den operativen Einheiten entlang des Konzern-Innovationsportfolios umzusetzen. Dazu stellt „Corporate Innovation and New Business“ ein Set an Managementsystemen und Werkzeugen bereit, von Governance-Strukturen über Incentivierungs- und Inkubator-Mechanismen bis hin zu strukturierten Kooperationen mit nationalen und internationalen strategischen Partnern, Forschungsinstitutionen oder Start-ups. Dieses Innovationsökosystem wurde 2019 aufgebaut und wird nun kontinuierlich umgesetzt.

Zudem engagiert sich VERBUND im Rahmen von nationalen und internationalen Innovationsplattformen. Ziel ist es, mittel- bis langfristig wirtschaftlich relevante Beiträge auf Basis der Forschungs-, Entwicklungs- und Innovationsaktivitäten im Konzern zu generieren, neue Geschäftsfelder zu erschließen und zur Absicherung der bestehenden Geschäftsfelder beizutragen.

Die Umsetzung von Innovation, Forschung und Entwicklung erfolgt in den operativen Einheiten und richtet sich nach dem Konzern-Innovationsportfolio, das das gesamte Themenspektrum von Erzeugung über Übertragung bis hin zu Handel und Vertrieb abdeckt sowie die Entwicklung von neuen Geschäftsmodellen und damit die Erweiterung der bestehenden Wertschöpfungskette miteinschließt.

## Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

### 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
- Diversity und Inclusion

GRI 103-2  
GRI 103-3

SDG 4  
SDG 5

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 Audit „Beruf und Familie“, der qualifizierten Nachfolgeplanung und der VERBUND-Lehrlingsausbildung hat unser Unternehmen bereits wichtige Schritte gesetzt. Außerdem ermöglichen wir allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kostenlose Beratung bei beruflichen oder privaten Problemen über ein Employee-Assistance-Programm.

### 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 Recruiters, um unseren Recruitingprozess zu überprüfen. Sieben Auszeichnungen in Gold und eine 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.

GRI 103-2  
GRI 401-2

SDG 3  
SDG 8

VERBUND bietet eine Reihe von freiwilligen oder kollektivvertraglich geregelten Sozialleistungen, wie eine Pensionskasse, eine Krankenzusatzversicherung, vergünstigtes Mittagessen, eine Kinderzulage und eine Gesundenuntersuchung, die seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – unabhängig von Teil- oder Vollzeit – 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.

### Personalentwicklung

GRI 103-2  
GRI EU-DMA,  
vormals EU14

GRI 404-2

SDG 4

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. Die konkreten Maßnahmen werden mit den einzelnen Konzerngesellschaften abgestimmt und im Bildungsbudget ausgewiesen. Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen werden nach ihrem 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. Veränderungsprozesse werden von der Personalentwicklung begleitet, sodass sich die Unternehmenskultur laufend weiterentwickelt.

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 es 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

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 verpflichtende Schulungen. Jede Führungskraft kann auch individuelle Coachings in Anspruch nehmen. Seit 2014 findet in regelmäßigen Abständen ein Führungsfeedback statt, das ein Angebot zur Reflexion der eigenen Rollen- und Aufgabenwahrnehmung der Führungskräfte darstellt. Das Führungsfeedback bildet eine Basis für individuelle und organisationsweite Förder- und Entwicklungsmaßnahmen.

GRI 103-2

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 Projektleitungs- und einer Expertenkarriere erweitert.

### 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 „Unternehmen für Familien“. Ziel ist es, eine Verbesserung und Aktualisierung des Wissensstands 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 Arbeit, Familie 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 oder internen Entwicklungsaudits, 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 Ausbildungsbetrieb“.

### Diversity Management

GRI 103-2  
GRI 103-3

SDG 5

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 für alle Mitglieder der Gesellschaft. Wir bekennen uns in unserem Unternehmen zu Toleranz und zu Respekt vor 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.

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 strukturiertere Förderung von Diversität. Die Zertifizierung ZukunftVIELFALT® bestätigt: VERBUND hat ein nachhaltiges Diversity-Management-System implementiert.

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 Töchtertag, 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-Frauenetzwerk 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

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 von den 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.

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

Siehe auch Kapitel „Unterstützung externer Initiativen“

GRI 103-2  
EU-DMA:  
Vereinigungsfreiheit und Kollektivvertragsverhandlungen

GRI 102-41

GRI 402-1

gegenübersitzen und die Anliegen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Entscheidungen des Aufsichtsrats einbringen können.

## Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

VERBUND-  
Arbeitssicherheits- und  
Gesundheitsleitbild

Die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben einen sehr hohen Stellenwert bei VERBUND. In unserem Arbeitssicherheits- und Gesundheitsleitbild sind die Grundsätze von VERBUND hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit festgelegt.

GRI 403-6 (2018)

### Betriebliches Gesundheitsmanagement

Um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger gesund im Arbeitsprozess zu halten und zu einem reibungslosen Generationenwechsel beizutragen, betreiben wir ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Durch die Initiative „Fit & Gesund bei VERBUND“ werden sowohl die körperliche als auch die psychische Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestärkt, indem sie dazu motiviert werden, auf freiwilliger Basis bewusst etwas für ihre Gesundheit zu tun.

Angeboten werden dabei in Österreich und Bayern zielgerichtete und wirkungsorientierte Maßnahmen in den Bereichen Gesundheitsförderung und Prävention mit den Handlungsfeldern Ernährung, Bewegung, Sucht und psychische Gesundheit. Beispielsweise werden erweiterte Vorsorgeuntersuchungen an den Außenstandorten organisiert, es werden Rückenfitnesskurse (vor Ort oder online) veranstaltet, und es finden Raucherentwöhnungsworkshops, aber auch Webinarreihen für mentale Gesundheit und Resilienzstärkung statt, an denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von VERBUND teilnehmen können. Bei allen Maßnahmen wird darauf geachtet, die möglichen Einstiegsbarrieren auf ein Minimum zu reduzieren, dazu zählen, sofern möglich, keine Kosten für die Teilnahme, keine Voranmeldung sowie Teilnahme an ausgewählten Maßnahmen in der Arbeitszeit.

GRI 403-4 (2018)

Ein Gesundheitsmanagement-Gremium, das sich aus Vertretern relevanter Konzernbereiche (Corporate Responsibility, Personalmanagement, Aus- und Weiterbildung, Konzernkommunikation), den Koordinatoren des arbeitsmedizinischen Diensts und der Sicherheitsfachkräfte sowie Belegschaftsvertretern zusammensetzt, steuert das betriebliche Gesundheitsmanagement bei VERBUND und ist für die Kommunikation von gesundheitsrelevanten Themen verantwortlich.

Auch im Accessibility Management sollen Barrieren jeglicher Art sowohl für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für Kunden reduziert werden. Um das zu erreichen, arbeiten wir daran, physische Barrieren zu reduzieren, Barrieren in der Information und Kommunikation (IKT-Barrieren) zu minimieren und Barrieren in den Köpfen abzubauen.

GRI 403-3 (2018)

### Arbeitsmedizinische Dienste

Die arbeitsmedizinischen Dienste erfüllen die gesetzlich vorgeschriebenen Präventionsaufgaben, werden zentral organisiert und durch einen ärztlichen Leiter koordiniert. Die Leistungen werden dabei durch externe Arbeitsmediziner oder arbeitsmedizinische Zentren erbracht. Alle Arbeitsmediziner haben den erforderlichen arbeitsmedizinischen Ausbildungslehrgang absolviert und besuchen regelmäßig entsprechende fachliche Weiterbildungen.

Hauptaufgaben der Arbeitsmediziner sind die Beratung in Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung sowie die Besichtigung von Arbeitsstätten und die Mitwirkung bei der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren sowie Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung. Weitere Tätigkeiten des arbeitsmedizinischen Dienstes sind die Organisation der Ersten Hilfe und die Durchführung von Impfaktionen (z. B. kostenlose FSME-, Gripeschutz- sowie Diphtherie/Tetanus/Polio/Pertussis-Impfungen).

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können die angebotenen Leistungen oder arbeitsmedizinische Beratungen vor Ort zu den jeweiligen Betriebsordnungszeiten in Anspruch nehmen. Die Leistungen und Tätigkeiten der arbeitsmedizinischen Dienste werden dokumentiert und in den jeweiligen Arbeitsschutzausschüssen berichtet.

### Arbeitnehmerschutz und Sicherheit

Die Aufgaben des Arbeitnehmerschutzes und der Sicherheitstechnik werden im VERBUND-Konzern strategisch von der Holdingabteilung Corporate Responsibility und operativ vom Sachgebiet Arbeitnehmerschutz/Sicherheitstechnik durch Sicherheitsfachkräfte mit langjähriger Erfahrung wahrgenommen.

GRI EU18

GRI 103-2

### Strategische Arbeitssicherheit

In den konzernweiten Aufgabenbereich des strategischen Arbeitnehmerschutzes fallen:

- Weiterentwicklung des Arbeitssicherheitsmanagements und des entsprechenden Managementsystems
- Auswahl, Einführung und Betrieb von IT-Werkzeugen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Vorgaben zu deren Nutzung
- Vertretung von VERBUND (national und international) im Thema strategische Arbeitssicherheit
- Erarbeitung von Arbeitssicherheitsbeiträgen zu Konzernberichten und sonstigen Publikationen sowie Erstellung und Auswertung von Konzernstatistiken
- Initiierung, Verantwortung und Leitung strategischer Arbeitssicherheitsprojekte auf nationaler und internationaler Ebene
- Berichterstattung strategischer Arbeitssicherheitsthemen in den entsprechenden Konzerngremien
- Förderung der Sicherheitskultur und der verhaltensorientierten Arbeitssicherheit auf allen Ebenen und in allen Gesellschaften von VERBUND durch entsprechende Kommunikationsmaßnahmen
- Beteiligung an externem fachlichem Erfahrungsaustausch im Bereich Arbeitssicherheit hinsichtlich Good and Best Practice, Benchmarking sowie Beratung und strategische Begleitung sicherheitstechnischer Themenstellungen.

### **Operative Arbeitssicherheit**

Die Sicherheitsfachkräfte (bzw. Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Deutschland) haben den Auftrag, nicht nur die im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) (bzw. Arbeitsschutzgesetz ArbSchG in Deutschland) 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.

Alle Sicherheitsfachkräfte verfügen über die jeweils gesetzlich vorgeschriebene Fachausbildung gemäß SFK-VO (Verordnung über die Fachausbildung der Sicherheitsfachkräfte) bzw. Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) in Deutschland.

Der betreute Anlagenbereich umfasst alle Lauf- und Speicherkraftwerke, die thermischen Kraftwerke, die Windkraftwerke und das dazugehörige Hochspannungsnetz. Hinzu kommen noch die Tochtergesellschaften mit technischen, touristischen, kaufmännischen und administrativen Aufgaben sowie die Holding.

#### GRI 403-1 (2018)

Der personelle Betreuungsbereich umfasst alle Führungskräfte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Sicherheitsvertrauenspersonen und Belegschaftsorgane in den Bereichen Arbeitnehmerschutz und Sicherheit, Abfallwirtschaft und Arbeitsstoffmanagement. Überlassene Arbeitskräfte werden wie Eigenpersonal behandelt. Diese Gleichbehandlung umfasst die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von VERBUND (Unterweisung, Unfallmeldung, interne Regelungen etc.).

Die Aufgabenschwerpunkte sind:

- Beratung der Führungskräfte und sonstiger für den Arbeitnehmerschutz Verantwortlicher sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich der Einhaltung des gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitnehmerschutzes. Ferner Unterstützung bei der Umsetzung neuer Gesetze, Verordnungen oder verbindlicher Normen sowie Erstellung sicherheitsrelevanter Konzepte und verbindlicher Richtlinien
- Zusammenarbeit mit den bestellten Arbeitsmedizinern, den Sicherheitsvertrauenspersonen, den Sicherheitscoaches aus dem Projekt „Wir leben Sicherheit“ 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, Evaluierungen, 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
- Durchführung 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
- Durchführung bzw. Organisation sicherheitsrelevanter Ausbildungen, Schulungen und Übungen zu bestimmten arbeitsbezogenen Gefahren, gefährlichen Tätigkeiten oder gefährlichen Situationen mit den Schwerpunkten persönliche Schutzausrüstung, elektromagnetische Felder, Arbeiten am Wasser, Höhenarbeit, Arbeiten unter Spannung gemäß EN 50110, Arbeiten in Behältern, gefährliche Arbeitsstoffe, Ladungssicherung und Ergonomie
- Sicherheitstechnische Unterweisung von 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 403-5 (2018)

### Evaluierung

Die Ermittlung und Beurteilung der für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestehenden Gefahren sowie die Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung im Zuge der sogenannten Arbeitsplatzevaluierung zählen zu den gesetzlichen Arbeitgeberpflichten. Dieser Prozess wird in den „Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten“ dokumentiert. Neben der Behebung von erkannten Mängeln wird eine laufende Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz angestrebt. Die Evaluierung zielt insbesondere auf jene Bereiche ab, in denen es keine unmittelbar umsetzbaren Vorschriften gibt, sondern nur Schutzziele durch den Gesetzgeber definiert sind.

GRI 403-2 (2018)

Bei der Evaluierung werden die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte, die Gestaltung und der Einsatz von Arbeitsmitteln, die Verwendung von Arbeitsstoffen, die Gestaltung der Arbeitsplätze, die Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken, die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation, der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Arbeitnehmer sowie besonders schutzbedürftige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berücksichtigt.

Nach Unfällen, bei Auftreten von Erkrankungen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass sie arbeitsbedingt sind, bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf Gefährdungen am Arbeitsplatz schließen lassen, bei Einführung neuer Arbeitsmittel, bei Einführung neuer Arbeitsstoffe, bei Einführung neuer Arbeitsverfahren, bei neuen Erkenntnissen über den Stand der Technik, bei neuen Erkenntnissen auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung, sonstigen sich ändernden Gegebenheiten, die auf Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer Einfluss haben können, auf begründetes Verlangen des Arbeitsinspektors erfolgt eine Überprüfung und erforderlichenfalls eine Anpassung der Evaluierung. Die Nachevaluierung von Unfällen erfolgt nach folgendem intern festgelegten Prozessablauf: Ursachenanalyse mit offener Gesprächsführung, Aufnahme der Unfallschwerpunkte in nachfolgende Unterweisungen, Dokumentation (ggf. mit Fotoprotokoll) und Ablage der Erkenntnisse in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzunterlagen, interne Kommunikation zu Unfallereignissen, Kontrolle der Umsetzung und Wirksamkeit der gesetzten Maßnahmen sowie Anpassung der Grundevaluierung.

GRI 403-1 (2018)  
GRI 403-4 (2018)  
GRI 103-3

SDG 3

### **Arbeitsschutzausschüsse**

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 (durch Belegschaftsvertreter und Sicherheitsvertrauenspersonen) sowie Tätigkeiten berücksichtigt sind. Die jeweiligen Arbeitsschutzausschüsse tagen gemäß der gesetzlichen Vorgaben mindestens einmal im Kalenderjahr, in der Regel finden zwei ASA-Sitzungen pro Jahr statt.

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. Darüber hinaus beraten sie in sämtlichen Anliegen der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung.

GRI EU18  
GRI 403-7 (2018)

### **Fremdfirmen**

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. Fremdfirmen werden bei ihrer Tätigkeit in VERBUND-Anlagen oder auf VERBUND-Baustellen sicherheitstechnisch gemäß ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) (bzw. Arbeitsschutzgesetz ArbSchG in Deutschland) oder Bauarbeitenkoordinationsgesetz (BauKG) (bzw. Baustellenverordnung BaustellV in Deutschland) koordiniert.

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.

### **Sicherheitskultur**

Um die Kultur im Bereich Arbeitnehmerschutz und Sicherheit zu verbessern, wurde in den Jahren 2018 und 2019 das Projekt „Wir leben Sicherheit“ umgesetzt und ab 2020 als Dauermaßnahme weitergeführt. Ziel des Projekts ist es, die Vertrauenskultur, Vorbildwirkung und nicht zuletzt auch die sicherheitstechnischen Kennzahlen durch Einführung von Ansätzen aus der verhaltensorientierten Arbeitssicherheit positiv zu verändern.

Neben der intensiven Schulung der Führungskräfte, der Etablierung von Safety Walks und der Einrichtung einer Vorfallmeldungsdatenbank („Near Miss“-Meldungen) wurden 36 Sicherheitscoaches aus allen Unternehmensbereichen ausgebildet, und die Sicherheitskommunikation wurde durch regelmäßige Sicherheitsimpulse verstärkt.

### Meldung von Gefährdungen

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihre sicherheitstechnischen Anregungen, Gefährdungsmeldungen und Beinaheunfälle direkt in der Vorfallmeldungsdatenbank erfassen. Die Meldungen werden durch die Sicherheitsfachkräfte gesichtet und sofern möglich werden gemeinsam mit der zuständigen Organisationseinheit entsprechende Verbesserungsmaßnahmen getroffen.

Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Vergeltungsmaßnahmen zu schützen, ist die Meldung arbeitsbedingter Gefahren und gefährlicher Situationen in der Vorfallmeldungsdatenbank auch anonym möglich. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, diese Meldung vertraulich bei der jeweiligen Sicherheitsvertrauensperson oder in weiterer Folge bei der zuständigen Belegschaftsvertretung einzubringen.

Gemäß den allgemeinen Pflichten des Arbeitgebers nach ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch geeignete Maßnahmen und Anweisungen ermöglicht, bei ernster, unmittelbarer und nicht vermeidbarer Gefahr ihre Tätigkeit einzustellen und sich durch sofortiges Verlassen des Arbeitsplatzes in Sicherheit zu bringen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dabei durch die gesetzliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt.

GRI 403-2 (2018)

### Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Im Berichtsjahr wurden keine Veränderungen des Managementansatzes für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit getroffen. Als mittelfristiges Unternehmensziel strebt VERBUND die konzernweite Einführung eines zertifizierten Managementsystems nach ISO 45001 an. Im Zuge erster Vorbereitungsarbeiten wurde 2020 ein ISO-Readiness-Audit in einer Wasserkraftwerksgruppe und an einem Verwaltungsstandort durchgeführt.

GRI 103-3

## 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 Unternehmensleitbilds. 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)

GRI 103-2  
GRI 103-3

Der Verhaltenskodex von VERBUND:  
[www.verbund.com](http://www.verbund.com) >  
 Über VERBUND >  
 Unternehmen >  
 Unternehmensleitbild

SDG 16

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.

### 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 vorgenommen. Diese Risikoerhebung wurde seither jedes Jahr durchgeführt, so auch im Jahr 2020. Als Risikoeigner sind dabei alle Bereichsleiter der Holding sowie die Geschäftsführungen der wesentlichen vollkonsolidierten Tochtergesellschaften eingebunden. Anhand eines standardisierten Fragebogens und ausführlicher Diskussionen mit dem Chief Compliance Officer hinsichtlich der Wesentlichkeit, der Eintrittswahrscheinlichkeit sowie des Reifegrads der bestehenden Maßnahmen werden sämtliche Compliance-Risiken, darunter insbesondere die Korruptionsrisiken, in allen Teilen des Konzerns geprüft und bewertet. Die Ergebnisse der Analyse der Compliance-Risiken fließen auch in die Risk Map des Konzern-Risikomanagements ein. Erhebliche Korruptionsrisiken wurden bei der Compliance-Risikoerhebung nicht festgestellt. Das jährliche Update der Risikoerhebungen 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 u. a. 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:

- **Executive Orders** haben für das gesamte Unternehmen Geltung und werden vom Vorstand erlassen. In diesen werden etwa die Aufbauorganisation, die 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 liegt der Schwerpunkt nicht allein auf der Bewältigung von Krisen, sondern umfasst auch das Vorbeugen und Evaluieren.

In der übergeordneten Executive Order „Kontinuitäts-, Notfall und Krisenmanagement“ werden die Schutzziele, die Grundsätze des Kontinuitäts- und Krisenmanagements, die Bildung eines Komitees zum Kontinuitäts- und Krisenmanagement sowie die wesentlichen Rollen im Krisenmanagement mit ihren Kompetenzen und Verantwortungen definiert: Geschäftsleitung, Krisenmanager, Krisenstab, Kommunikationsmanager.

GRI 103-2  
GRI 103-3

GRI EU-DMA,  
vormals EU21

Die Richtlinie zur Krisenbewältigung regelt die konzernweit einheitlichen Strukturen, Aufgaben und Abläufe sowie das Führungsverfahren im Krisenfall. Ergänzend zur Linienorganisation wird im Krisenfall diese 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 statt, in die teilweise auch externe Partner (Einsatzorganisationen und Behörden) eingebunden sind. Zudem unterstützt seit Kurzem eine eigens entwickelte Software die Arbeit im Krisenfall.

Um den Stellenwert des Krisenmanagements für VERBUND zu unterstreichen, wurde im Jahr 2018 ein eigenes Sachgebiet „Konzernkrisenmanagement“ 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.

## Digitalisierung, Informationssicherheit und Datenschutz

### **Digitalisierung**

Die Digitalisierung stellt hohe Ansprüche an die Organisation und ihre Transformation. Damit man diesen Anforderungen gerecht wird und um digitale Initiativen organisieren zu können, wurde der Technologiemasterplan als zentrales Steuerungsinstrument etabliert und im Jahr 2020 verfeinert. Der Masterplan bildet das Portfolio- sowie Performancemanagement zu den untergeordneten Masterplänen Digitalisierung, Informationssicherheit und IT. Der Masterplan Digitalisierung leitet die operative Steuerung von zentralen Digitalisierungsprojekten an, wie beispielsweise die Etablierung einer zentralen Big-Data-Plattform oder die Grundtechnologien im Bereich des Machine Learnings. Der Masterplan organisiert sich durch regelmäßige Berichte und den Abgleich mit den ursprünglichen Planungen (Zeit, Budget, Fortschritt).

Im Jahr 2020 wurde der IT-Demandprozess final etabliert und weiter verbessert. Dieser Prozess soll die technologische Strategie von VERBUND sicherstellen und bildet unter anderem eine Governance-Struktur bezüglich der Implementierung neuer digitaler Technologien. Der Prozess beinhaltet den Technologiekompass zur Beurteilung neuer Demands hinsichtlich der Konformität mit der Technologiestrategie

sowie der Informationssicherheitsstrategie und besitzt Freigabeabläufe für die Bereiche Digitalisierung, Informationssicherheit, IT, Datenschutz und Controlling.

Im Jahr 2020 wurde die Position des Chief Digital Officers (CDO) im Rahmen des Holdingbereichs Informationssicherheit und Digitalisierung neu etabliert und personell strukturiert. Die CDO-Position „Digitalisierung“ ist Prozesseigner des IT-Demandprozesses und zuständig für die Sicherstellung der Digitalisierungs-Governance. Dadurch besitzt die Position die Richtlinienkompetenz für digitale Themen.

Die entsprechenden Richtlinien zur Sicherstellung der Digitalisierungs-Governance werden regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst. Sie regeln primär Zuständigkeiten sowie Kompetenzen von Rollen, Gremien und Abläufen. Das Strategy Board Digitalisierung, InfoSec und IT bildet das oberste Gremium in diesem Bereich zur Entscheidung über langfristige strategische Ausrichtungen. Das Digitalisierungs-, InfoSec- und IT-Board bildet das tatksische Board zur Behandlung mittelfristiger Themen. Das Architektur-Board behandelt operative Themen mit primärem Fokus auf Architektur-Governance.

### Informationssicherheit

Im Sommer 2020 wurden u. a. den Gesellschaften VEB, VHP und VTP behördliche Bescheide zugestellt, die diese als Betreiber eines wesentlichen Diensts gemäß dem österreichischen Netz- und Informationssystemsystemsicherheitsgesetzes (NIS-Gesetz) identifizieren. Innerhalb von drei Jahren ist die Einhaltung des NIS-Gesetzes gegenüber einer von der Behörde akkreditierten qualifizierten Stelle nachzuweisen. Über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus ist VERBUND die Informationssicherheit ein wichtiges Anliegen. Ein integriertes Managementsystem, das auf der internationalen Norm ISO 27001 aufbaut und der PDCA-Systematik folgt, definiert Prozesse, Vorgehensweisen und Anforderungen für Informationssicherheit und Datenschutz. Die Basis dafür stellen die konzernweit gültige Regelung „Information Security Policy“ und die darin definierten Ziele dar.

Seit 2017 wird in Projekten das Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) kontinuierlich verbessert und erweitert. 2018 wurde für ausgewählte Teilbereiche der kritischen Infrastruktur erstmals eine Zertifizierung nach ISO 27001 und ISO 27019 angestrebt. Deren Geltungsbereich wurde im Jahr 2019 auf jene Bereiche erweitert, die in den Geltungsbereich des österreichischen Netz- und Informationssystemsystemsicherheitsgesetzes fallen, und 2020 erfolgreich zertifiziert. Diese Zertifizierung stellt bereits eine Grundlage für die künftig erforderlichen Nachweise zur Erfüllung der Anforderungen des NIS-Gesetzes dar. Im Rahmen des ISMS wird ein kontinuierliches Informationssicherheits-Risikomanagement betrieben. Dieses ermöglicht es, Risiken zu identifizieren und zu quantifizieren sowie Maßnahmen zu ihrer Behandlung zu planen und umzusetzen.

Für eine kontinuierliche 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 die Abteilung „Informationssicherheit“ im Holding-Bereich „Informationssicherheit und Digitalisierung“, der auch der Chief Information Security Officer (CISO) und der Konzern-Datenschutzbeauftragte angehören. Sie werden unterstützt durch die Informationssicherheitsbeauftragten und die internen Datenschutzbeauftragten in den Konzerngesellschaften. Der Konzern-Datenschutzbeauftragte, der CISO und das Risikomanagement stimmen sich laufend ab. Darüber hinaus sind 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.

GRI 103-2  
GRI 103-3

2020 wurde intensiv an der Umsetzung des im Jahr 2019 ausgearbeiteten und vom Vorstand beschlossenen Masterplans Information Security gearbeitet. Im Rahmen dieses Masterplans wird eine Reihe von Projekten zur Steigerung der Informationssicherheit umgesetzt. Einige Projekte konnten im Jahr 2020 bereits abgeschlossen werden. Dies hat zu einer gesamthaften Steigerung des Reifegrads von VERBUND in der Informationssicherheit geführt.

Die permante Veränderung der Bedrohungslandschaft und der signifikante Anstieg der Cyberkriminalität erfordern eine durchgehende Anpassung der Gegenmaßnahmen. Aus diesem Grund wurde im Jahr 2020 der Masterplan Informationssicherheit weiterentwickelt und um zusätzliche Projekte ergänzt. Durch deren Umsetzung wird VERBUND in den kommenden Jahren dem Anspruch an die Security-Position gerecht.

### Datenschutz

GRI 103-2  
GRI 103-3

VERBUND betreibt ein Datenschutzmanagementsystem, in das alle Konzerngesellschaften<sup>4</sup> einbezogen sind. Bereits 2015 wurde dieses System für die Gesellschaften von VERBUND in Deutschland solchermaßen eingerichtet, dass es 2018 mit Inkrafttreten der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) auf die österreichischen Gesellschaften ausgedehnt 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 voranzutreiben.

Der zertifizierte Konzern-Datenschutzbeauftragte plant, steuert und koordiniert sämtliche Datenschutzbelange des Konzerns und wird dabei von den Datenschutzbeauftragten in den einzelnen Gesellschaften sowie den eigenen Juristen unterstützt.

Das von VERBUND entwickelte Datenschutzwerkzeug TOM&PIA unterstützt die Datenschutzbeauftragten bei ihrer Arbeit, nämlich den von der DSGVO vorgegebenen Dokumentations- und Nachweispflichten; das sind v. a. die Aktualisierung der Verarbeitungsverzeichnisse, die Wahrung der Betroffenenrechte und die Administration von Meldungen an die Datenschutzbehörde.

Unabhängig von der Größe und der Komplexität eines Unternehmens müssen die Rechte der Betroffenen (Auskunft, Widerruf, Löschung etc.) gewahrt werden: Aufgrund welcher Rechtsgrundlage werden von welchen Personengruppen welche Kategorien von Daten verarbeitet? Zusätzlich ist zu erfassen, aus welchen Quellen die Daten stammen und an welche Stellen sie übermittelt werden.

Das Schutzniveau wird mit den technisch organisatorischen Maßnahmen garantiert, mit TOM&PIA erfasst und der jeweiligen oder gleich mehreren Verarbeitungen zugeordnet. Je sensibler die personenbezogenen Daten, je größer die Gefahren und Risiken, denen die Daten ausgesetzt sind, je schwerwiegender die Verletzungen des Persönlichkeitsrechts der Betroffenen im Fall einer Datenschutzverletzung einzuschätzen sind und je höher der Wert der Daten für das Unternehmen ist, desto höher muss auch das Schutzniveau definiert werden.

Ziel ist es, alle operativen Geschäftsprozesse und Datenverarbeitungen zu erfassen, um nachvollziehbar und nachprüfbar alle datenschutzrelevanten Sachverhalte und Verarbeitungen vollständig darzustellen und auch die Verflechtungen mit den Themen Compliance, IT-Sicherheit und Revision einzubeziehen.

---

<sup>4</sup> exkl. APG

Mittlerweile wird das Datenschutzwerkzeug TOM&PIA als Software as a Service anderen Unternehmen angeboten.

Um die Datenschutz-Awareness aufrechtzuerhalten, ist im Schulungskonzept vorgesehen, dass alle Mitarbeiter jährlich die Datenschutzqualifikation erneuern müssen. Es steht ihnen frei, eine Präsenzschulung zu besuchen oder das Online-Angebot im Intranet zu nutzen. 2020 wurde das schon bisher angebotene E-Training um die selbst erstellten Online-Kurse „Geschichten von TOM&PIA“ ergänzt.

## Chancen- und Risikomanagement

VERBUND betreibt ein proaktives, zeitnahes und transparentes Risikomanagement auf Basis bestehender internationaler Normen (vor allem COSO II und ISO 31000). Der Aufbau des VERBUND-Risikomanagementsystems (RMS) gewährleistet eine umfassende Abdeckung möglicher Chancen- und Risikobereiche, wobei konzernweit einheitliche Grundsätze die Basis für einen standardisierten Umgang mit Chancen und Risiken bilden. Der Wirtschaftsprüfer von VERBUND überprüft und bestätigt jährlich dessen Funktionsfähigkeit im Vergleich mit den Empfehlungen des Referenzmodells ISO 31000. Die Strukturen, Abläufe und Produkte des unternehmensweiten Risikomanagementsystems von VERBUND werden laufend evaluiert, weiterentwickelt und an geänderte interne und externe Erfordernisse angepasst. Schwerpunkte in letzter Zeit waren hierbei insbesondere die Weiterentwicklung einer Risk-Return-Betrachtung im Unternehmen (vor allem in Zusammenhang mit geplanten Projekten und Investitionen), einer mehrjährigen Risikobetrachtung der Risiken des laufenden Geschäfts sowie die Identifikation und Bewertung von strategischen Risiken und die Erarbeitung eines Risikotragfähigkeitskonzepts. Im Zuge dieser Entwicklungen wurde auch das Reporting überarbeitet und erweitert. Für das externe Reporting stellt das Risikomanagement von VERBUND zudem quartalsweise eine risikoadjustierte Ergebnisprognose (Guidance) zur Information für den Finanzmarkt zur Verfügung.

Damit umfasst das Risikomanagement sowohl strategische Entscheidungen als auch das Projektmanagement und die Steuerung der laufenden Geschäftstätigkeit. Die aktuelle qualitative bzw. quantitative Beschreibung der Risikolage von VERBUND findet sich im Integrierten Geschäftsbericht.

### Grundsätze und Ziele des Risikomanagements

In Abstimmung mit der übergeordneten Unternehmensstrategie orientiert sich auch die Risikopolitik von VERBUND an folgenden Zielen:

- Sicherung der Unternehmensexistenz
- Sicherung der finanziellen Ziele
- Nachhaltige Erhöhung des Unternehmenswerts
- Versorgungssicherheit
- Optimierung des Risiko/Kosten-Verhältnisses
- Soziale, Umwelt- und Nachhaltigkeitsziele

Bei der Umsetzung der risikopolitischen Ziele wird das Risikomanagement als aktive unternehmerische Funktion verstanden. Die Fokussierung richtet sich daher nicht nur auf die Katalogisierung von Risikofaktoren, sondern auf die Optimierung von Risiko und Ertrag. Um Klarheit und Transparenz betreffend

GRI 103-2  
GRI 103-3

SDG 16

die Messwerte, den zeitlichen Bezug (d. h. „Risikohorizont“ als jener Zeitraum, in dem das Risiko schlagend werden kann) sowie das Berechnungsschema zu schaffen, ist das Risikomanagementsystem in das IFRS-Kennzahlen-orientierte Steuerungskonzept von VERBUND integriert. Wir definieren „Risiko“ (im weiteren Sinne) als mögliche Abweichung von unseren steuerungsrelevanten (Ziel-)Kennzahlen: Negative Abweichungen sind „Risiken im engeren Sinne“, positive Abweichungen „Chancen“.

### Strukturen und Prozesse

Ein zentrales Element des Risikomanagementsystems bildet ein an VERBUND angepasstes Three-Lines-of-Defense-Modell. Diesem Konzept folgend verfügt das konzernweite VERBUND-Risikomanagementsystem über drei Verteidigungslinien, die das Unternehmen vor wesentlichen Risiken schützen bzw. das konsequente Ausschöpfen von Erfolgspotenzialen begünstigen sollen. Das konzernweite Chancen- und Risikomanagement steht daher in regelmäßigem Austausch mit folgenden nahestehenden Themen bzw. Bereichen von VERBUND:

- operative Gesellschaften, Internes Kontrollsystem (Richtlinien und Prozesse),
- Compliance Management, Corporate Responsibility, Informationssicherheit und Datenschutz, Krisenmanagement, Risk Management Committees sowie
- interne Revision.

Zudem gibt es zusätzliche gesonderte Risikoorganisationen in den Bereichen Netz, Handel und Finanzen.

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 der 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.

### Prozesse des Risikomanagementsystems

Zur Erreichung der risikopolitischen Ziele werden alle Geschäftsaktivitäten von VERBUND gesamthaft unter Risikogesichtspunkten miteinbezogen, analysiert und berichtet. In diesem Zusammenhang setzt VERBUND folgende Schritte:

- Identifikation, 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 Steuerungszyklus des Risikomanagements von VERBUND umfasst folgende, in regelmäßiger Abfolge durchzuführende Prozesse:

- Risikoidentifikation
- Analyse, Bewertung
- Erhebung möglicher Ursachen für Abweichungen
- Ableitung von Bewertungsvorschriften
- Beauftragung und Überwachung von Mitigationsmaßnahmen
- 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.

### 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 identifizierten, 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 Berichterstellung an den Vorstand und den Aufsichtsrat zu folgenden Berichtskategorien aggregiert:

- Mengenrisiko
- Preisrisiko
- Rechtliches Risiko
- Bilanzieller Effekt
- Anlagenrisiko

- Operationales Risiko
- Finanzielles Risiko
- Projektrisiko
- Sonstiges Risiko
- Portfolioeffekt

Neben einer qualitativen Bewertung werden die identifizierten Einzelrisiken bzw. Chancen konzernweit aus quantitativer Perspektive je nach Grad der Auswirkung auf das Ergebnis sowie Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet.

### Bewertung von Chancen und 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.

Zur Bewertung von Schwankungen des Wasser- bzw. Winddargebots sowie der Marktpreise für Stromprodukte, Zinsen und Wertpapiere werden hauptsächlich statistische Bewertungsverfahren auf Grundlage historischer Zeitreihen angewendet. In Ergänzung dazu verarbeitet das Risikomanagement mehr oder weniger wahrscheinliche (siehe Konfidenzniveau oben) Annahmen basierend 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, Free Cashflow sowie 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 die eben genannten Kennzahlen ab.



### Steuerungsmaßnahmen

Verständliche und nachvollziehbare Bewertungsergebnisse der identifizierten Risiken sind grundlegend für eine erfolgreiche Umsetzung von Gegenmaßnahmen. Die mögliche Ausprägung von Risiken (Risikoausmaß) dient als Basis für die wirtschaftliche Begründung von Gegenmaßnahmen. Die getroffenen Steuerungsmaßnahmen zielen hierbei auf die Verringerung der Eintrittswahrscheinlichkeit beziehungsweise auf eine Begrenzung des Schadenspotenzials ab. Eine wirtschaftliche Kosten-Nutzen-Betrachtung ist auch bei der Maßnahmenplanung ein zentraler Bestandteil für die Entscheidung über die zu ergreifenden Maßnahmen zur Risikoreduktion.

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 Risikomanagement als Steuerungsorgan. Die Durchführung erfolgt in der Regel in der laufenden Geschäftsorganisation (Personal, Systeme usw.).

### Reporting

Das Risikomanagement berichtet quartalsweise, intern und extern, über Chancen und Risiken des Konzerns. Risikomanagement wird bei VERBUND als kontinuierlicher und in den Unternehmensprozess integrierter Regelkreis angesehen. Daher ist der Risiko- und Chancenbericht Bestandteil der regelmäßigen Managementberichterstattung. Die Kennzahlen des laufenden Geschäfts leiten sich aus aktuellen Planungen ab. Deren Berechnung beruht auf vielen Annahmen, welche zusammengefasst das „erwartete Szenario“ bilden. Das Risikomanagement ergänzt diese Kennzahlen um die Schwankungsbreite, d. h. die möglichen Auswirkungen alternativer Risiko-/Chancen-Szenarien. 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.

Neben der laufenden Berichtslegung im Zuge der Managementberichterstattung werden wesentliche Risikothemen und risikorelevante Entwicklungen im Konzern und in dessen Umfeld im Zuge eines quartalsweise stattfindenden Konzern-Risikomanagement-Committee (Konzern-RMC) dem Konzernvorstand präsentiert und mit diesem diskutiert.

Als börsennotiertes Unternehmen unterliegt VERBUND zudem hohen Publizitätsanforderungen. Die Entwicklung der Kennzahlen in Verbindung mit beispielsweise gestiegenen Preisvolatilitäten kann zur unterjährigen Anpassung der Zielerwartung (Guidance) führen. Das Risikomanagement stellt hierbei quartalsweise eine risikoadjustierte Ergebnisprognose zur Information des Finanzmarkts zur Verfügung.

### Klimabezogene Berichterstattung – Klimawandelrisiken

Die klimabezogene Berichterstattung mit dem Fokus auf den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck der Geschäftstätigkeit und somit auf die Auswirkungen des Unternehmens auf den Klimawandel war in den letzten Jahren Hauptthema für Unternehmen. Aufgrund der steigenden Forderung der Kapitalmarktteilnehmer und Ratingagenturen nach mehr Transparenz bezüglich der finanziellen Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit richtet sich der Fokus nun verstärkt auf Klimawandelrisiken. Daher hat sich VERBUND intensiv mit diesem Thema im Rahmen von Workshops und in Zusammenarbeit mit den Abteilungen Risikomanagement, Corporate Development und Energiewirtschaft und Marketing auseinandergesetzt.

Weitere Informationen  
zum Umgang mit  
Klimawandelrisiken siehe  
VERBUND CDP Report  
unter [www.cdp.net](http://www.cdp.net)

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

Wesentliche Empfehlungen von TCFD wurden bereits umgesetzt. So sind der Aufsichtsrat und der 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 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 (ausgenommen die APG, die eine eigene Revision installiert hat). 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 Prüfungsansatz die Effektivität und Effizienz des Internen Kontrollsystems sowie des Führungs- und Managementprozesses und unterstützt aktiv deren Optimierung. Die Zuverlässigkeit, Zweckmäßigkeit, Vollständigkeit und Wirtschaftlichkeit dieser Systeme werden 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 dabei zu unterstützen, die gesetzten Ziele zu erreichen. Ein standardisiertes Follow-up der Revision stellt sicher, dass die vom Vorstand beschlossenen Empfehlungen auch umgesetzt werden.

## Corporate Responsibility Management

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 Corporate Responsibility Committee (CRC), des Nachhaltigkeitsteams und des Nachhaltigkeitsbeauftragten verankert.

Die oberste Verantwortung für Corporate Responsibility (CR) liegt beim Konzernvorstand, der die strategischen Nachhaltigkeitsziele festlegt. Das für CR zuständige Vorstandsmitglied stellt dabei die Integration von Nachhaltigkeit in die Geschäftsprozesse sicher und berichtet die Umsetzung der CR-Strategie und Fortschritte bei der Erreichung der CR-Ziele an den Nachhaltigkeitsausschuss des Aufsichtsrats. Der seit 2020 bestehende Nachhaltigkeitsausschuss beschäftigt sich u. a. mit Themen wie Dekarbonisierung, Energiewende, Umwelt- und Klimaschutz und überprüft regelmäßig die Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele.

GRI 102-18

Das CRC wird vom für CR zuständigen Vorstandsmitglied geleitet. Die Mitglieder sind je ein Assistent der Konzernvorstände, jeweils ein Vertreter der Geschäftsleitung der voll- und teilkonsolidierten Gesellschaften, die Holdingbereichsleiter, der Vorsitzende der Konzernvertretung, der Konzern-Compliance-Verantwortliche, der Leiter von Corporate Responsibility, der Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragte, der Konzern-Umweltbeauftragte sowie der Konzern-Gesundheitsbeauftragte. Im CRC werden die Themenbereiche Nachhaltigkeit und Umwelt behandelt, zusätzlich wird über strategische Arbeitssicherheit, Gesundheit und Accessibility berichtet.

Das CRC hat u. a. folgende Aufgaben und Zuständigkeiten für die genannten Themenbereiche: Beratung des zuständigen Mitglieds des Vorstands zu strategisch relevanten Fragestellungen, Definition strategischer Zielsetzungen im Bereich Corporate Responsibility und Weitergabe von Impulsen aus den jeweils vertretenen Gesellschaften bzw. Holdingbereichen an das Nachhaltigkeitsteam. Weiters die Sicherstellung, dass die Prinzipien der Nachhaltigkeit von Führungskräften und Mitarbeitern in den jeweiligen Gesellschaften und Holdingbereichen ausreichend beachtet werden und genehmigt das vorge-schlagene Grundkonzept für die nichtfinanziellen Inhalte im Integrierten Geschäftsbericht.

Der Nachhaltigkeitsbeauftragte des Konzerns leitet das Nachhaltigkeitsteam, das Arbeitsgremium des CRC. Das Nachhaltigkeitsteam setzt sich zusammen aus jeweils einem Vertreter der im CRC vertretenen voll- und teilkonsolidierten Gesellschaften und Holdingbereiche, einem Vertreter des Konzernbetriebsrats sowie dem Konzern-Umweltbeauftragten. Ein Vertreter der APG ist zu den Sitzungen des Nachhaltigkeitsteams als Gast eingeladen. Das Nachhaltigkeitsteam ist neben dem Umwelt- und dem Accessibility- und Gesundheitsteam eines der Expertengremien des Corporate Responsibility Committee und hat folgende Aufgaben: Vorschlagen konkreter Ziele zur Förderung der Nachhaltigkeit im Unternehmen, Bericht über die Umsetzung spezieller Nachhaltigkeitsprojekte im Unternehmen, Erarbeiten von Vorschlägen für die laufende Verbesserung der Nachhaltigkeit im Unternehmen sowie Erstellen der Beiträge für die Berichterstattung von nicht finanziellen Inhalten für den Integrierten Geschäftsbericht. Die nachfolgende Grafik gibt einen kurzen Überblick über die Verantwortlichkeiten und die organisatorische Verankerung von CR.

# Verantwortlichkeiten und organisatorische Verankerung von Corporate Responsibility

## Aufsichtsrat

### Nachhaltigkeitsausschuss

Überprüfung der Nachhaltigkeitsstrategie und Monitoring der Nachhaltigkeitsziele von VERBUND

## Vorstand

### Gesamtvorstand von VERBUND

Erarbeitung und Festlegung der integrierten Unternehmensstrategie und der (nicht-)finanziellen Unternehmensziele

### Oberste Leitung „Corporate Responsibility“

Inhaltliche Verantwortung durch das für Corporate Responsibility zuständige Vorstandsmitglied

## Konzernweite Gremien

### Corporate Responsibility Committee (CRC)

Festlegung der strategischen Ausrichtung und der Ziele von Nachhaltigkeit, Umwelt-, Gesundheits- und Accessibility Management

### Gesundheitsmanagement-Gremium

Vorgabe der Fitness- und Gesundheitsstrategie des Konzerns

### ZASA

Übergeordneter und konzernumfassender zentraler Arbeitsschutzausschuss

## Arbeitsgruppen

### Nachhaltigkeitsteam

Arbeitsgremium des CRC für Nachhaltigkeitsthemen

### Umweltteam

Arbeitsgremium des CRC für Umweltthemen

### Gesundheitsteam

Arbeitsgremium des Gesundheitsmanagement-Gremiums

### Arbeitsgruppe

#### Arbeitnehmerschutz

Überwachung sicherheitstechnischer Maßnahmen

## Umsetzung

### Konzernbeauftragte

Koordination von konzernweiten Managementansätzen (Nachhaltigkeit, Umwelt u. a.)

### Gesellschaftsbeauftragte

Koordination der örtlichen Beauftragten einer Gesellschaft (im Umweltbereich)

### Örtliche Beauftragte

Umsetzung von Maßnahmen und Aktivitäten an den verschiedenen Standorten

Zur Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitskriterien und Corporate-Responsibility-Grundsätzen für österreichische Unternehmen engagiert sich VERBUND als Mitgliedsunternehmen von respACT – austrian business council for sustainable development, in dessen Board VERBUND derzeit 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 – unterstrichen.

### Zertifizierung nach ONR 192500 – CR-Managementsystem

Um den Nachhaltigkeitsgedanken bei VERBUND systemisch zu verankern, wurde ein CR-Managementsystem nach den Vorgaben der ONR 192500 („Gesellschaftliche Verantwortung von Organisationen“) implementiert. Die ONR 192500 setzt die Leitlinien der ISO 26000 für die Wahrnehmung gesellschaftlicher 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 CR-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 daraus 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 CR-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 CR-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 CR-Managementsystems und der zugrunde liegenden Ziele zu erreichen.

## Menschenrechte

### Grundsätze

VERBUND bekennt sich zu seiner Verantwortung, die Menschenrechte in allen Unternehmensbereichen und darüber hinausgehend in seinem Einflussbereich zu wahren. Grundlage für die Due-Diligence-Prozesse bezüglich der Achtung der Menschenrechte bei VERBUND ist die ONR 192500 (Gesellschaftliche Verantwortung von Organisationen), nach der das Unternehmen 2018 erstmals zertifiziert wurde.

Die CR-Norm setzt auf den sorgfältigen Umgang mit Menschenrechten auf allen Ebenen. Zu vermeiden sind Beziehungen mit Geschäftspartnern, die in Menschenrechtsverletzungen involviert sind, sowie Diskriminierungen, insbesondere von schutzbedürftigen Gruppen. Zu achten sind alle Arten von bürgerlichen, politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechten. Vor allem grundlegende Arbeitsrechte und Prinzipien wie Chancengleichheit, Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sind einzuhalten.

In diesem Sinne verpflichtet sich VERBUND zu diesen ONR-Empfehlungen ebenso wie zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact zur Einhaltung der Menschenrechte. Geregelt wird diese Verpflichtung in der internen Richtlinie „Sorgfaltspflicht zur Achtung der Menschenrechte“.

### Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung

Im VERBUND-Verhaltenskodex ist die Gleichbehandlung aller Menschen – ohne Ansehen von Geschlecht, Alter, Behinderung, Religion, Kultur, Hautfarbe, Bildung, gesellschaftlicher Herkunft, sexueller Orientierung oder Nationalität – festgeschrieben. VERBUND tritt jeder Form von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung entschieden entgegen. Bei der Führungskräfteentwicklung wird besonderes Augenmerk auf die Vermittlung dieser Werte gelegt.

Seit 2011 gibt es bei VERBUND eine Gleichbehandlungsbeauftragte, und im Geschäftsjahr 2014 wurde ein Diversity-und-Inclusion-Management eingeführt. In diesem Bereich werden alle damit zusammenhängenden Aktivitäten im Konzern gebündelt. Die Entwicklung und Implementierung der Gleichstellungsziele sowie die Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen werden ebenfalls von den verantwortlichen Personen in diesem Bereich wahrgenommen und dokumentiert.

Die 2016 beschlossene Diversity-und-Inclusion-Strategie ermöglicht VERBUND eine noch strukturiertere Förderung von Diversität. Die Zertifizierung ZukunftVIELFALT® bestätigt die Implementierung eines nachhaltigen Diversity-Management-Systems bei VERBUND.

### Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

In Österreich stellt die Sozialpartnerschaft eine historisch gewachsene Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern dar. Sie besteht darin, dass die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmervertreter gemeinsam wirtschafts- und sozialpolitische Maßnahmen vorbereiten und durchführen. Die Berücksichtigung gesamtwirtschaftlicher Bedürfnisse ist dabei oberstes Gebot.

Die Kollektivverträge werden von den 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). 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. Damit gelten vergleichbare Sozialleistungen, aber z. B. nicht das leistungsorientierte Gehaltssystem von VERBUND.

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

Die Zusammenarbeit zwischen der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat findet unter anderem in den vierteljährlich stattfindenden Wirtschaftsgesprächen statt, in denen der Vorstand die Belegschaftsvertretung über die wirtschaftliche Lage, alle personalwirtschaftlichen Angelegenheiten und sonstige aktuelle Entwicklungen im Unternehmen informiert. 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 durch 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 einfließen lassen können.

