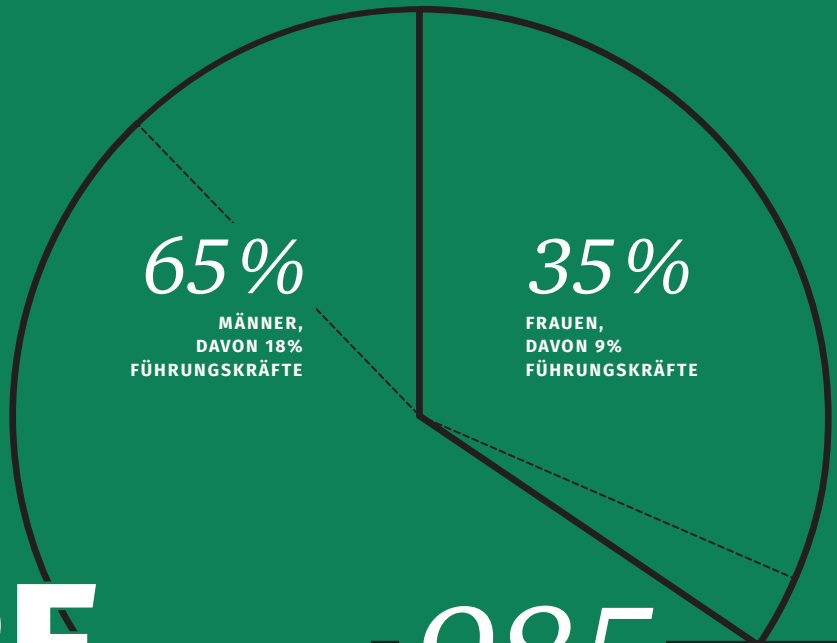


SICHER
FÜR
**MENSCH
UND
UMWELT**



VTU GRUPPE AUF EINEN BLICK



985

MITARBEITENDE

Per Ende 2021 beschäftigt die VTU Gruppe 985 Mitarbeitende: 341 Frauen und 644 Männer.

Die VTU (für „Verfahren-Technologie-Umwelt“) wurde 1990 in Graz gegründet. Die Unternehmen der VTU Gruppe planen Hightech-Anlagen für die Prozess-Industrie. Das Leistungsspektrum reicht dabei von der Konzepterstellung bis zur Errichtung und Inbetriebnahme der Anlagen vor Ort.

VTU GROUP GMBH

Gesamt 11 Mitarbeitende



VTU SCHWEIZ

Gesamt 78 Mitarbeitende



KUND:INNEN SPANNENDER BRANCHENMIX

Zu den wichtigsten belieferten Branchen zählen





30

STANDORTE IN 6 LÄNDERN
PER 31. DEZEMBER 2021
HAUPTSITZ: GRAMBACH (AT)

ÜBER DEN BERICHT

Dieser zweite Nachhaltigkeitsbericht der VTU (im Bericht „VTU Gruppe“ oder kurz „VTU“) umfasst die VTU Group GmbH, VTU Engineering GmbH, VTU Engineering Deutschland GmbH, VTU Engineering Polska Sp. z o.o., VTU Engineering Schweiz AG, VTU Engineering Italia Srl, VTU Design Solutions GmbH (vormals RED Engineering GmbH), metior Industrieanlagen Planungs- und Beratungs-Gesellschaft m.b.H., ifss GmbH, VTU Services AT GmbH und VTU Services DE GmbH. Berichtet werden nachhaltigkeitsrelevante Informationen und Kennzahlen aus dem Geschäftsjahr 1. 1. 2021 bis 31. 12. 2021. Dazu wurden Leistungsindikatoren aus den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) herangezogen. Die Freigabe des Berichts erfolgte durch die Geschäftsführung ohne externe Prüfung. Die VTU berichtet seit 2020 regelmäßig einmal jährlich über Entscheidungen, Aktivitäten und Auswirkungen in den Bereichen Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft.

Für Fragen oder Anregungen zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen der VTU Gruppe sowie zur Verbesserung der Inhalte unserer Berichterstattung steht Ihnen Daniel Sandholzer, Head of Corporate EHS & Sustainability, VTU Engineering GmbH, unter sustainability@vtu.com zur Verfügung.

VTU ÖSTERREICH

(BEINHÄLTET ENG AT¹, SAT², DES³, METIOR⁴ & IFSS⁵)

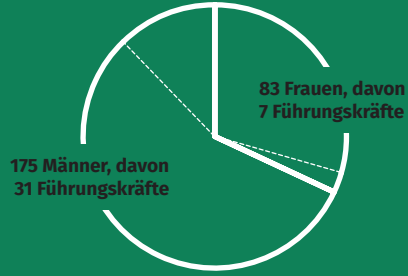
Gesamt 519 Mitarbeitende



VTU DEUTSCHLAND

(BEINHÄLTET ENG DE⁶ & SDE⁷)

Gesamt 258 Mitarbeitende



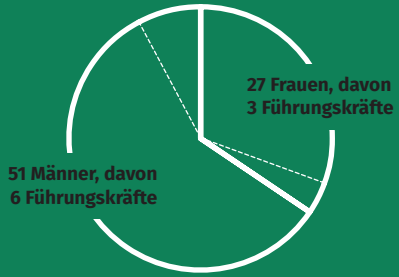
VTU RUMÄNIEN

Gesamt 25 Mitarbeitende



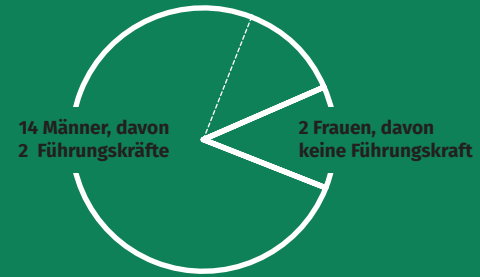
VTU ITALIEN

Gesamt 78 Mitarbeitende



VTU POLEN

Gesamt 16 Mitarbeitende



¹ VTU ENGINEERING GMBH, ² VTU SERVICES AT GMBH, ³ VTU DESIGN SOLUTIONS GMBH, ⁴ METIOR INDUSTRIEANLAGEN PLANUNGS- UND BERATUNGS-GMBH, ⁵ IFSS GMBH, ⁶ VTU ENGINEERING DEUTSCHLAND GMBH, ⁷ VTU SERVICES DE GMBH

„ESSENZIELL IM KAMPF UM DIE BESTEN KÖPFE“

Friedrich Fröschl, Geschäftsführer der VTU Group, über grüne Hebel, starke Zeichen, neue Stellen und die Bedeutung von Nachhaltigkeit fürs Recruiting.



Die VTU hat 2020 erstmals einen Nachhaltigkeitsreport herausgegeben. Was hat sich dadurch im Unternehmen verändert?

Friedrich Fröschl: Wir sind, wenn wir nachhaltiges Engineering anbieten, nur glaubwürdig, wenn wir auch auf uns selbst schauen. Deshalb haben wir den Report gemacht. Dieses Hinterfragen verändert auch etwas im Denken: So wird in der VTU nun mehr überlegt, ob eine Dienstreise wirklich nötig ist, und falls ja, ob sie auch mit dem Zug machbar ist. Das kommt den Leuten natürlich auch entgegen, ist also eine Win-win-Situation. Es wird gefragt, warum dieses oder jenes Büro noch eine Kaffeekapselmaschine hat, und so weiter. Das Spannende ist, dass das Nachhaltigkeitsthema in viele Bereiche durchdiffundiert. Natürlich setzen wir uns auch konkrete quantitative Ziele. Den weitaus größten Hebel haben wir durch die Wahl der richtigen Technologien und Verfahren bei unseren Kundenprojekten, aber die großen Hebel zur CO₂-Reduktion in unserem eigenen Betrieb sind die Dienstreisen und die Büros.

Die VTU ist weiter auf Expansionskurs. Wie wichtig ist das Thema Nachhaltigkeit im Recruiting-Prozess?

Friedrich Fröschl: Techniker:innen sind ein rares Gut. Ein glaubwürdiges Engagement in Sachen Nachhaltigkeit ist essenziell im Kampf um die besten Köpfe. Wir sind stolz darauf, wieder „Great Place to Work“ zu sein. Dafür muss man natürlich auch was tun. Wir fördern Öffi-Tickets und können beispielsweise über die Initiative Jobrad, die wir unlängst gestartet haben, den Beschäftigten beim Kauf eines neuen Fahrrads oder E-Bikes Steuervorteile weitergeben.

Friedrich Fröschl:
„Wir sind stolz darauf,
wieder ‚Great Place
to Work‘ zu sein.“

„Das Schlimmste wäre, Wasser zu predigen und Wein zu trinken.“

Friedrich Fröschl über die Vorbildwirkung des Managements

Wie sehen Sie in Bezug auf Sustainability die Rolle der Führungsspitze, und wo orten Sie die größten Herausforderungen?

Friedrich Fröschl: Wir sind im Management oberstes und wichtigstes Vorbild. Darum hat es mich auch so gefreut, dass sich ein Kollege im Konzernvorstand unlängst ein Elektro-Dienstauto genommen hat. Das ist ein starkes Zeichen. Ebenso, wenn wir zu dritt in einem Auto anreisen oder überhaupt den Zug nehmen. Das Schlimmste wäre, Wasser zu predigen und Wein zu trinken. Eine enorme Herausforderung in der VTU ist seit Jahren die Arbeitsbelastung. Projektgeschäft bringt immer schwankende Arbeitszeiten, zudem sind die Kundenanforderungen gestiegen. Großprojekte, die früher zweieinhalb Jahre gelaufen sind, müssen nun in eineinhalb Jahren fertig sein. Wir haben deshalb eigene Projektmanagement-Abteilungen geschaffen, um die Projektorganisation zu optimieren und auf diese Weise unsere Leute etwas zu entlasten.

Wie bringt sich das VTU-Management in die Entwicklung nachhaltiger Strategien, Werte und Ziele ein?

Friedrich Fröschl: Das Mission Statement haben wir in der Geschäftsführung 2020 gemeinsam mit jungen Mitarbeitenden erstellt. Mittlerweile holen wir uns auch in der Entwicklung der Konzernstrategie, bei der Nachhaltigkeit ein wichtiger Bestandteil ist, Inputs bis hinunter zur dritten Führungsebene. 2021 haben wir Daniel Sandholzer zum Konzernbeauftragten für EHS (Environment, Health and Safety, Anm.) und Sustainability gemacht, Daniela Bierbaumer zum Sustainability Specialist. Die beiden haben die Aufgabe, konkrete quantitative und qualitative Nachhaltig-

keitsziele, etwa zur CO₂-Reduktion, zu definieren, die wir als Geschäftsführung mit ihnen diskutieren und freigeben, sofern wir sie für realisierbar halten. Natürlich spielt das Thema Sustainability auch bei den „Meilensteinen“ eine Rolle, die alle Konzernabteilungen für sich selbst festlegen und an denen die jeweilige Leitung dann gemessen wird.

Die Mitarbeitenden haben Sie schon genannt. Inwieweit binden Sie weitere Stakeholder in unternehmerische Entscheidungen rund um das Thema Nachhaltigkeit ein?

Friedrich Fröschl: In jedem wesentlichen Angebot der VTU ist standardmäßig ein Sustainability Review vorgesehen, bei dem das Projekt auf Einsparungsmöglichkeiten bei Energie und Ressourcen geprüft wird. In diesem Zusammenhang und auch generell thematisieren wir Nachhaltigkeit bei allen Kund:innen. Da kommt teilweise sehr gutes Feedback. Die gemeinsame Arbeitsbasis mit den Lieferant:innen ist unser Code of Conduct.

Wie wirken sich Klimawandel, Ressourcenknappheit oder der Trend zu erneuerbaren Energien künftig auf Ihr unternehmerisches Umfeld aus und was bedeutet das für die VTU?

Friedrich Fröschl: Für uns sind die neuen Anforderungen von Politik und Kund:innen in Bezug auf Energieeffizienz, geschlossene Kreisläufe oder den Ausstieg aus der Kohle eine riesige Geschäftschance. Denn wer kann es denn richten? Wir Techniker:innen. Das wollen wir bei unseren Kund:innen noch besser verankern. Wir haben genau dieses Know-how für nachhaltige Transformationsprozesse, wir haben auch schon einen guten Teil der neuen Technologien in unserem Werkzeugkoffer. Und wir freuen uns, wenn etwa bei der Anwendung von Wasserstoff als Energiespeicher weitere Technologien dazukommen. Im Reporting müssen wir uns nun mit den neuen EU-Regeln im Rahmen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) beschäftigen. —

VERANTWORTUNG

GOOD GOVERNANCE BEI DER VTU

Vor allem die sogenannten „Governance“-Aspekte geben Auskunft darüber, wie ernst es einem Unternehmen mit der Verantwortungsübernahme ist. Denn die organisatorischen Entscheidungsstrukturen und Verantwortungen sowie deren Offenlegung stellen das Rückgrat nachhaltigkeitsorientierter Unternehmensführung dar. Good Governance bedeutet bei der VTU, dass sich CEO und Vorstände als integraler Bestandteil der Führungscoalition für Nachhaltigkeit im Unternehmen betrachten und die Nachhaltigkeitsberichterstattung öffentlich unterstützen. Sie beteiligen sich an der strategischen Steuerung und Beaufsichtigung von Nachhaltigkeitsbelangen und deren Umsetzung im Unternehmen. Sie stellen Ressourcen zur Verfügung, sodass Wissen und Kompetenz nicht nur innerhalb der Führungsorgane aufgebaut wird, sondern auch Kapazitäten im Unternehmen geschaffen werden können, um den Anforderungen an ein modernes, datenbasiertes Nachhaltigkeitsmanagement gerecht zu werden. Unternehmensethik und -kultur, einschließlich Korruptions- und Bestechungsbekämpfung oder Zahlungspraktiken sowie interne Kontroll- und Risikomanagementsysteme im Bereich ESG (Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) stellen einen wichtigen Teilbereich des Dialogs mit den relevanten Interessengruppen dar.



Friedrich Fröschl



VTU ÖSTERREICH

DIE GEFAHRENEN KILOMETER REDUZIEREN

Im Jahr 2021 fuhren die Beschäftigten der VTU Engineering Österreich mehr Kilometer mit dem Auto als im Jahr zuvor. Das lag an den vergleichsweise kürzeren Covid-Lockdown-Zeiten und dem personellen Wachstum bei uns. Unser Bestreben war und ist es deshalb, die gefahrenen Strecken so gering wie möglich zu halten. Durch ein Bündel an Veränderungen haben wir das erreicht.

So haben Videokonferenzen mittlerweile – nicht zuletzt durch die Corona-Erfahrungen – viele Live-Besprechungen abgelöst. Ein bis zwei Tage Homeoffice ersparen vielen Kolleg:innen tägliche Kilometer. Elektrofahrzeuge ersetzen Diesel-Dienstwägen. Bahnfahren wird gefördert.

WASSERSTOFF AUS WINDKRAFT

Besonders freut es mich, dass wir 2021 ein Planungsprojekt für uns entscheiden konnten, das grünen Wasserstoff aus Windkraft gewinnt. Unser Kunde im Osten Österreichs will den erzeugten Wasserstoff zum Betrieb öffentlicher Busse in der Region verwenden. Überschüsse werden in eine Gaspipeline eingespeist und ersetzen auf diese Weise Erdgas – in Zeiten wie diesen eine besonders wertvolle und wichtige Technologie.

„Nachhaltigkeit bedeutet die Zukunft unserer Kinder.“

Dr. Robert Wutti,
Geschäftsführer der
VTU Engineering GmbH,
Österreich



VTU ITALIEN

NEUES WERKZEUG FÜR EINE NACHHALTIGERE PLANUNG

Obwohl sich die VTU seit ihrer Gründung vor 30 Jahren mit dem Thema Nachhaltigkeit beschäftigt, kann man immer besser werden. Im Rahmen unseres konzernweiten Mission Statements „Nachhaltige Werte schaffen als Partner erster Wahl“ haben wir auch im Jahr 2021 Wege gesucht, um diesen Fokus zu schärfen.

CO₂-FUSSABDRUCK UNTER DER LUPE

Eine besondere Herausforderung war für uns in diesem Zusammenhang das Erstellen der Richtlinien für unser „Green Value Engineering“. Dabei handelt es sich um eine speziell von VTU Italien entwickelte Analyse-methode, mit der sämtliche Investitionsprojekte auf ihren ökologischen Fußabdruck hin überprüft und neue Vorhaben nachhaltiger geplant werden können.

Für einen großen italienischen Kunden im Bereich der Pharmaindustrie haben wir mit diesem neuen Tool bereits in der ersten Planungsphase den gesamten Produktionsprozess durchleuchtet – und das mit Erfolg: Unser Zugang hat den Kunden überzeugt, uns auch die Ausführung des Projekts zu übertragen.

„Nachhaltigkeit bedeutet, die Chancengleichheit im Unternehmen zu fördern.“

Rudi Wierer,
Geschäftsführer
VTU Italien



VTU DEUTSCHLAND

NACHHALTIGKEIT ALS TREIBENDE KRAFT

Als Ingenieursunternehmen ist es uns ein großes Anliegen, wesentliche Nachhaltigkeitsthemen in unsere Projekte einfließen zu lassen, schließlich können wir damit die größten Erfolge für die Umwelt erzielen. Bei sehr kostengetriebenen Kund:innen ist es mitunter nicht ganz einfach, sie von den Vorteilen nachhaltiger Investitionen, etwa in Energieeffizienzmaßnahmen oder Kreislaufschließungen, zu überzeugen. Aus diesem Grund haben wir innerhalb der VTU ein Auditsystem entwickelt, das die langfristigen ökonomischen und ökologischen Gewinne ausweist. Dieses wollen wir nun am Markt etablieren.

FLÜSSIGTREIBSTOFF AUS KOHLENDIOXID

Im Jahr 2021 haben wir einige sehr schöne Projekte mit starkem Nachhaltigkeitsbezug abgewickelt. Eines davon betrifft die Umsetzung eines Power-to-Liquid-Verfahrens für einen Anlagenbauer, bei dem aus Kohlendioxid synthetischer Flüssigtreibstoff hergestellt werden soll.

„Nachhaltigkeit bedeutet, dort den Hebel anzusetzen, wo man die größte Wirkung erzielen kann.“

Wolfram Gstrein,
Geschäftsführer der VTU Engineering GmbH
Deutschland



VTU SCHWEIZ

MIT WEBINAREN DIE KUND:INNEN SENSIBILISIEREN

Sowohl innerhalb der VTU als auch bei unseren Kund:innen rückte das Thema Sustainability immer mehr ins Zentrum. Mit dem Entschluss, dieses Thema fokussiert und systematisch anzugehen, bestand die Herausforderung darin, ausgebildete und erfahrene Personen zu identifizieren und für diese Aufgabe freizustellen. Nach der Definition der Schwerpunkte erfolgte die Ausarbeitung von technischen Dokumenten sowie Schulungs- und Marketingunterlagen. Mittels Webinaren und spezifischer Präsentationen sensibilisieren wir nun unsere Kund:innen für das Thema Nachhaltigkeit.

TREIBHAUSGASE EINSPAREN

Ein Leuchtturmprojekt der VTU Schweiz in Sachen Nachhaltigkeit ist die neue Produktionsanlage zur Herstellung eines Zwischenprodukts für die Vitaminherstellung, die wir für DSM Nutritional Products geplant und umgesetzt haben. Dabei lag ein großer Fokus auf den Möglichkeiten, trotz des hohen Bedarfs an Prozesskälte und -wärme CO₂ einzusparen. Die Anlage wurde im Jahr 2020 fertiggestellt, die Inbetriebnahme und Optimierung der Prozesse, um die geplanten Einsparungen zu realisieren, fanden mithilfe der VTU-Ingenieur:innen im Jahr 2021 statt.

„Nachhaltigkeit bedeutet, alle Handlungsmöglichkeiten maximal auszuschöpfen, um den nachfolgenden Generationen einen ähnlichen Lebensstandard zu ermöglichen.“

Mario Haupt,
Geschäftsführer VTU Schweiz

DER NACHHALTIGKEIT VERPFLICHTET

Neuer Code of Conduct, neues Whistleblowing-System, neue CSR-Stelle: Die VTU baut ihr Fundament in Sachen soziale und ökologische Nachhaltigkeit aus.

Um einer nachhaltigeren Zukunft näher zu kommen, braucht es das Commitment des Managements und das Buy-in der gesamten Belegschaft.

CODE OF CONDUCT UND LEITBILD

2021 hat die VTU daher einen Code of Conduct (Verhaltenskodex) für die Bereiche Sicherheit und Verantwortung gegenüber Kolleg:innen, Geschäftspartner:innen, Gesellschaft und Umwelt erstellt. Der Kodex ist mit dem Leitbild der VTU abgestimmt und gibt wieder, welches Mindset und Verhalten vom Unternehmen erwartet wird. Dazu wurden 2021 knapp 72 % der Mitarbeitenden geschult.

VTU COMPLIANCE LINE

2021 hat die VTU mit der VTU Compliance Line ein Whistleblowing-System implementiert, das es dem Team

erlaubt, anonym allfällige Missstände zu melden. Die Bandbreite reicht von Korruption oder anderem strafrechtlichen Verhalten über Mobbing bis zu sexueller Belästigung. Die Verstöße werden über das Portal eines externen Systemanbieters gemeldet und von einem unabhängigen Rechtsanwalt geprüft, der mit der hinweisgebenden Person anonym kommuniziert. Bei substantziellen Meldungen leitet der Head of HR & Legal Group der VTU eine Untersuchung und entsprechende Maßnahmen ein.

CHEFSACHE NACHHALTIGKEIT

CSR ist in der Geschäftsführung der VTU Group angesiedelt. Entscheidungen zu Fragestellungen und Nachhaltigkeitsziele werden im Strategieteam diskutiert und beschlossen. Dieses besteht aus allen Geschäftsführern der VTU und ihrer Tochtergesellschaften.

Die Umsetzung und Weiterentwicklung in der gesamten Organisation liegt beim Head of Corporate Environment, Health and Safety & Sustainability. Seine Aufgabe ist es, gemeinsam mit dem ihm zugeordneten Sustainability Specialist (siehe links unten) und den leitenden Verantwortlichen auf Länderebene strategische Beiträge zu nachhaltiger Entwicklung voranzutreiben. Die Umsetzung von Aufgaben und Projekten, die im Strategieteam beschlossen werden, können so auf Länderebene delegiert werden.

Wesentliche Themen im Kontext von Nachhaltigkeit werden regelmäßig vom Head of Corporate EHS & Sustainability im Strategieteam berichtet und mit den Geschäftsführern diskutiert. Einmal jährlich werden Ziele und allgemeiner Status im Rahmen des Management Reviews überprüft und bei Bedarf zusätzliche oder korrigierende Maßnahmen getroffen. Bei allen Entscheidungen werden Risiken und mögliche Folgen einer Untätigkeit bewertet, um damit dem Vorsorgeansatz für soziale und ökologische Themen Rechnung zu tragen. 2021 nahm auch die „Expert Group Sustainability“ (siehe Seite 11) ihre Arbeit auf. —

FOTO: MATTHAEUS
ANTON SCHMID



Sustainability
Specialist
Daniela
Bierbaumer

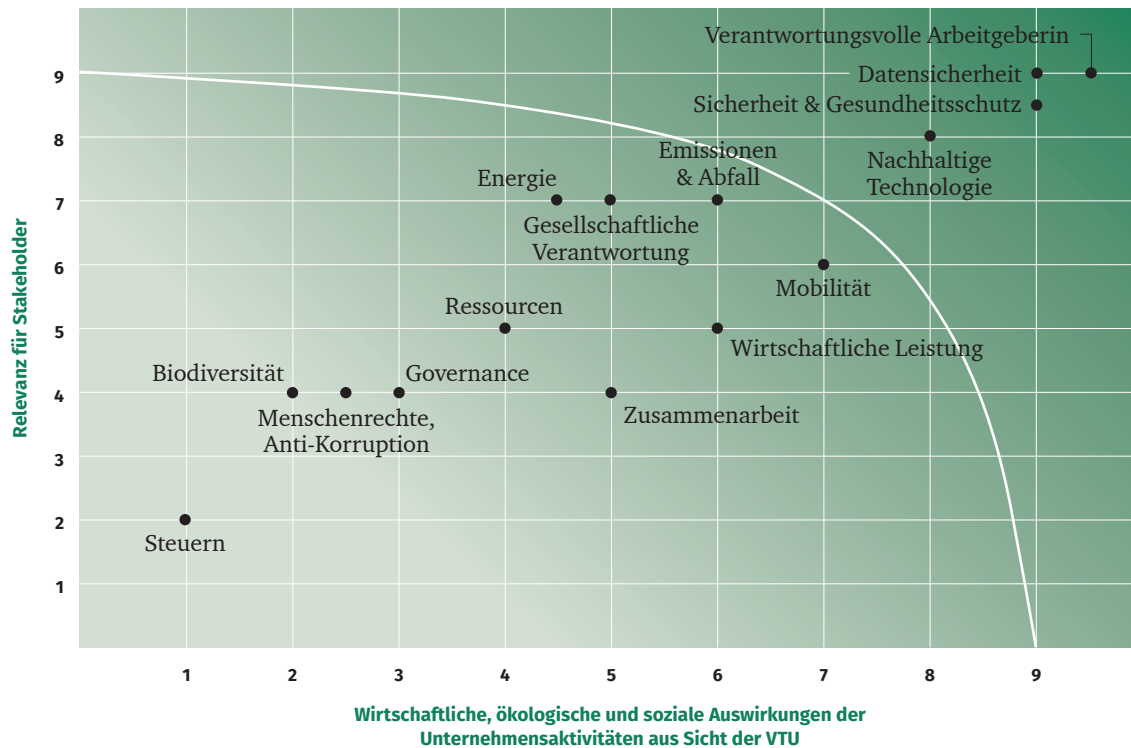
NEUE STELLE

„NACHHALTIGKEIT WAR MIR SCHON IMMER EIN ANLIEGEN“

2021 wurden die Weichen für die neu geschaffene, in der VTU Engineering GmbH Austria angesiedelte Stelle gelegt, zum Jahreswechsel trat Daniela Bierbaumer ihren Job als „Sustainability Specialist“ an. „An meiner neuen Rolle schätze ich besonders, dass ich von Anfang an dabei sein darf, die Nachhaltigkeitsprozesse in der VTU Gruppe mitzuentwickeln, zu standardisieren und zukunftsfit zu machen“, sagt die Tullnerin, die vorher bereits als Projektassistentin bei der VTU tätig war. Bierbaumer studierte Biotechnische Verfahren an der Austrian Biotech University of Applied Sciences in Tulln und danach Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement an der IMC Fachhochschule Krems. „Nachhaltigkeit war mir schon immer ein Anliegen. In der VTU kann ich mein Wissen aus beiden Studiengängen perfekt verbinden“, freut sich die 31-Jährige.

WESENTLICHKEITSMATRIX 2021

UNTERNEHMENSAKTIVITÄTEN UNTER DER LUPE



WESENTLICHE THEMEN DER VTU

Die Stakeholder der VTU Gruppe umfassen alle Personen oder Gruppen, die durch die Entscheidungen des Unternehmens betroffen sind oder auf dieses einwirken können. 2020 erfolgte erstmals eine systematische Erfassung mittels Einfluss-Interessen-Matrix, welche jährlich einem Review unterzogen wird – siehe Übersicht rechts (Stand 2022). Die dunkelgrün markierten Stakeholder-Gruppen gelten als am relevantesten für die VTU.

2020 wurden wesentliche Themen durch interne Stakeholder identifiziert und nach Interesse sowie Einflussgrad auf die VTU Gruppe und umgekehrt anhand des Interesses und Einflusses der VTU auf deren wesentliche Themen priorisiert. 2021 erfolgte nochmals ein Abgleich der wichtigsten Themen, Interessen und Anliegen, mit denen sich Stakeholder im Berichtsjahr an die VTU Gruppe gewandt hatten, durch Fragebögen an die Abteilungen HR, Engineering, Finance, Quality, Einkauf, Gesundheit & Sicherheit sowie IT. Die wichtigsten Kommunikationsmittel und -kanäle, über die interne und externe Stakeholder mit der VTU in Dialog traten, waren das direkte Gespräch, Telefon, E-Mail und Videocalls.

Die Bedeutung der wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen der VTU Gruppe wurde sodann unter Berücksichtigung der Vorgaben der GRI Sustainability Standards intern diskutiert und unter Einbeziehung des Managements sowie externer Expert:innen bewertet. Zusammen mit den Ergebnissen der Stakeholder-Fragebögen nahmen diese Ergebnisse Einfluss auf die Priorisierung der Themen in der Wesentlichkeitsmatrix. Die weiße Kurve in der Grafik markiert die festgelegte Grenze zur Einstufung eines Themas als „wesentlich“. Hierbei kam es 2021 zu keiner Änderung im Vergleich zu 2020. Die ursprünglich für 2021 geplante Einbeziehung externer Stakeholder in die Wesentlichkeitsbeurteilung findet aufgrund neuer GRI-Anforderungen und des damit verbundenen Aufwands erst im Herbst 2022 statt.

ANALYSE

WICHTIGE STAKEHOLDER

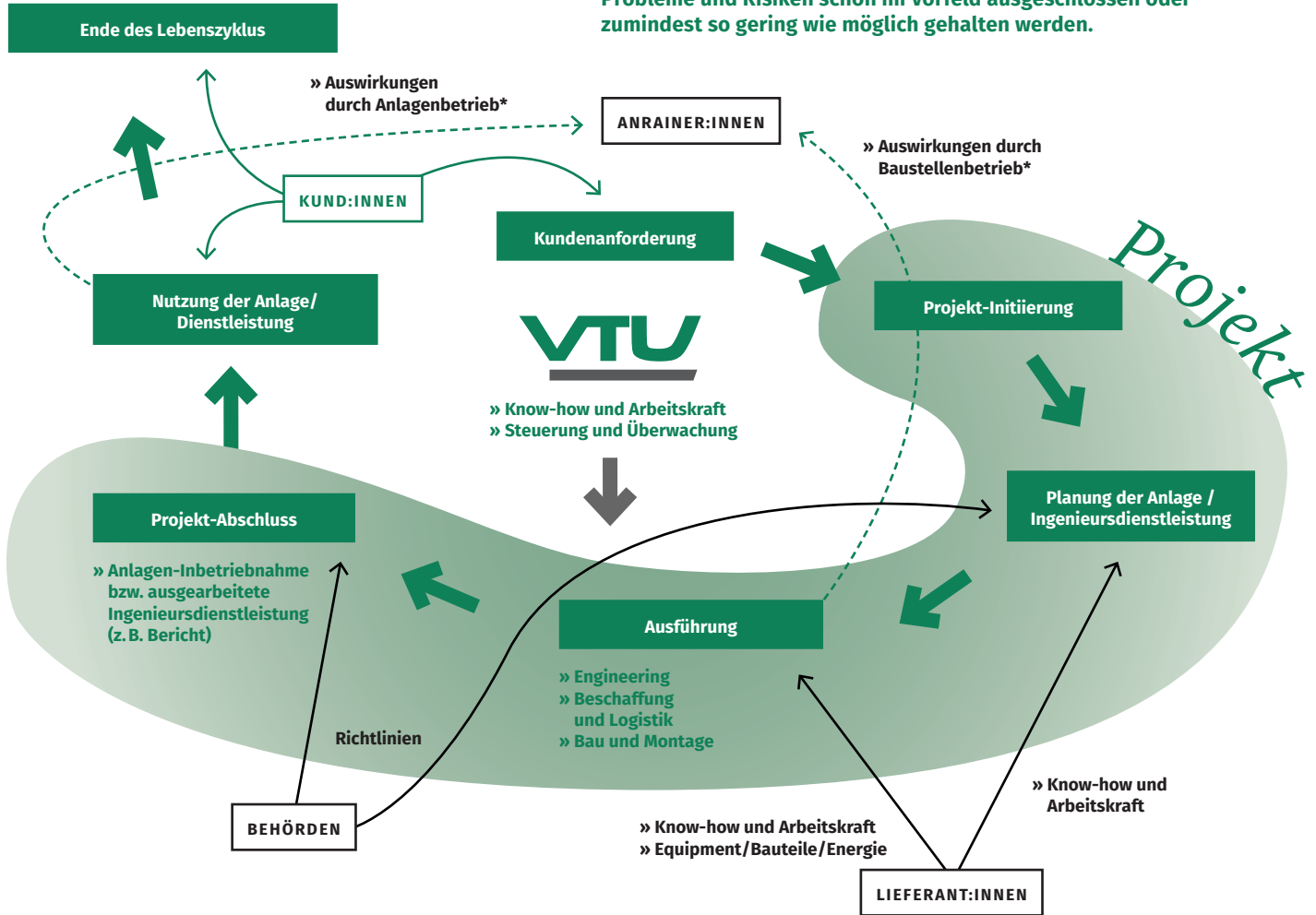


WERTSCHÖPFUNGSKETTE

DIE RISIKEN IM BLICK

Die Wertschöpfungskette der VTU startet bei den Kund:innen und endet auch wieder dort. In den dazwischenliegenden Stufen ist es erforderlich, den Einfluss durch und auf die Stakeholder zu kennen – sei dieser finanzieller, sicherheitstechnischer oder gesellschaftlicher Natur. Nur so können Lösungsansätze bereits direkt in die Arbeitsschritte eingebaut und auf diese Weise Probleme und Risiken schon im Vorfeld ausgeschlossen oder zumindest so gering wie möglich gehalten werden.

- » Ende der Anlagenutzung
- » Erweiterung der Anlage durch Equipment / Rohstoffe / Produkte
- » Anpassung an den aktuellen Stand der Technik / Gesetzeslage



* AUSWIRKUNGEN: TRANSPORT (EQUIPMENT ZUM ORT DES EINBAUES, ANLIEFERUNG ROHSTOFFE, ABHOLUNG PRODUKTE), EMISSIONEN (BAUTÄTIGKEITEN, MASCHINEN, FAHRZEUGE, PROZESS, ABFÄLLE, ABWÄSSER); ENERGIE UND ROHSTOFFEINSATZ (Z. B. STAHL, CHEMIKALIEN, DAMPF, STROM); LÄRMBELASTUNG
 ERGRIFFENE MASSNAHMEN: KOMMUNIKATION MIT ANRAINER:INNEN UND GEGEBENENFALLS ENTSCHÄDIGUNG (Z. B. IM FALLE VON VERSCHMUTZUNG DES HAUSES DURCH BAUSTELLENBETRIEB > GUTSCHEINVERTEILUNG FÜR FASSADENREINIGUNG)

LIEFERANT:INNEN

PARTNERFIRMEN UNTER DER LUPE

Die VTU arbeitet entlang der Wertschöpfungskette mit den Stakeholdern zusammen. Für die Realisierung von Projekten sind die zahlreichen Lieferant:innen wichtig, denn sie stellen die Versorgung mit Materialien, Bauteilen etc.

sicher. Sie werden entsprechend den Anforderungen der ISO-9001-Zertifizierung kategorisiert und sowohl vor Auftragsvergabe evaluiert als auch nach Auftragsabschluss hinsichtlich unterschiedlicher Kategorien bewertet,

einschließlich der Risiken für die Einhaltung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Entsprechend dem Code of Conduct erwartet die VTU von Zulieferfirmen und Partner:innen die Einhaltung ebensolcher ethischer

Standards, wie sie sie selbst in Ausübung ihrer Geschäftstätigkeit einhält. Jede Art von Verstoß hat Konsequenzen (von der Abmahnung bis zur Vertragskündigung), die sich nach der Schwere des Vergehens richten.



DER UMWELT ZULIEBE

SUSTAINABLE PRODUCTION ASSESSMENT

CLEVERER NACHHALTIGKEITSRECHNER

Das Thema Nachhaltigkeit umfasst viele Aspekte und ist oftmals schwer zu greifen. Das macht Entscheidungen bei der Umsetzung von neuen Projekten beziehungsweise Umbauten nicht gerade leicht. Generell möchten die Unternehmen wissen, ob es bei ihren Nachhaltigkeitsaktivitäten ein Verbesserungspotenzial gibt und, wenn ja, in welchen Bereichen sie durch eine Prozessoptimierung die größten ökologischen und finanziellen Vorteile erwarten können.

Um ihre Kund:innen in diesem Entscheidungsprozess zu unterstützen, hat die VTU das Sustainable-Production-Assessment-Verfahren entwickelt: Durch dieses digitale Bewertungssystem kann man beurteilen, wie viele Tonnen CO₂ und Ressourcen eine bestimmte Maßnahme einspart.

Dazu identifiziert die VTU in einem ersten Schritt die Potenziale und legt den Rahmen für eine Detailbewertung fest. Danach werden die anfallenden Mengen an Rohstoffen, Zwischenprodukten, Emissionen und Abfällen untersucht, Energie- und Ökobilanzen erstellt und auf dieser Basis die Einsparungsmöglichkeiten errechnet. Mithilfe einer Machbarkeitsanalyse werden sodann die technischen, wirtschaftlichen, ökologischen und organisatorischen Aspekte der Verbesserungen evaluiert. Danach erstellt die VTU einen Aktionsplan.

In der Regel wird das Sustainable Production Assessment verwendet, um bestehende Anlagen nachhaltig zu optimieren. Es kann aber auch in Kombination mit anderen Methoden der VTU bei der Planung von Neuanlagen zum Einsatz kommen.



AUSGEZEICHNET

STOCKERLPLATZ BEI ECOVADIS

Die CSR-Plattform EcoVadis ist die weltweit größte Anbieterin von Nachhaltigkeitsbewertungen für Unternehmen. Seit dem Jahr 2016 ist die VTU als Lieferantin bei EcoVadis gelistet. Beide registrierten Gesellschaften – VTU Engineering Deutschland GmbH und VTU Engineering GmbH (Group) – haben beim letzten Rating Mitte 2021, wie auch schon die Jahre zuvor, erneut den Silver-Status erreicht. Die von der Plattform zur Verfügung gestellten Instrumente und die durchgeführte unabhängige Bewertung helfen der VTU dabei, ihre Leistung im Bereich Nachhaltigkeit weiter zu verbessern. Zudem bietet EcoVadis den Unternehmen die Möglichkeit, ihre Bewertungsliste („Scorecard“) mit den Geschäftspartner:innen zu teilen. Das sorgt für zusätzliche Transparenz der CSR-Praktiken.

EXPERT GROUP SUSTAINABILITY

NACHHALTIGE TEAMARBEIT

Um den Klimaschutz und weitere Nachhaltigkeitsaktivitäten voranzutreiben, wurde die frühere „Expert Group Energy Efficiency“ im Jahr 2021 zur „Expert Group Sustainability“ erweitert. Diese hat bereits zu zentralen Themen wie Green Engineering und dem nachhaltigen Einsatz von Wasserstoff entsprechende Informationen, Schulungsunterlagen, Dokumentvorlagen für die Umsetzung sowie Anwendungsleitfäden erarbeitet und dem gesamten VTU-Team zur Verfügung gestellt. Zudem hat die Expert:innen-gruppe unter anderem die Methodik des „Sustainable Production Assessment“ (siehe diese Seite) entwickelt. Mittlerweile besteht die Gruppe aus zehn Mitgliedern aus der Schweiz, Italien, Österreich, Deutschland und Polen – vom Process Engineer bis zur Abteilungsleitung. Als Mentor und Andockstelle zur Führungsspitze fungiert mit Mario Haupt ein Mitglied der Geschäftsführung. Geplant sind regelmäßige virtuelle Treffen alle eineinhalb bis zwei Monate.

MIT GRÜNEM ENGINEERING ZU GRÜNEN ANLAGEN

*Die VTU-Ingenieur:innen
verhelfen ihren
Kund:innen mit
ihrem umfangreichen
Verfahrenstechnik-
Know-how zu
möglichst ökologischen,
ökonomischen
und sicheren
Industrieanlagen.*

Es ist viel mehr als ein neues Schlagwort in Sachen Nachhaltigkeit: Hinter „Green Engineering“ verbirgt sich bei der VTU ein umfassender Zugang, der bei jedem Projekt – unabhängig von Größe und Branche – den Einfluss auf Umwelt, Sicherheit und Nachhaltigkeit prüft und Wertsteigerungen sowohl aus ökonomischer als auch aus ökologischer Sicht anstrebt. Das Ergebnis: Nachhaltiger konzipierte Anlagen mit einer transparenten Umweltbilanz.

„Green Engineering betrachtet den gesamten Lebenszyklus, von der Planung und dem Betrieb einer Anlage bis zur Wiederverwertung und Entsorgung“, betont Max Wassmer, Projektmanager bei der VTU Schweiz und Gruppenleiter der „Expert Group Sustainability“ (siehe Seite 11): „Je früher wir eingebunden werden, desto höher ist das Potenzial zur Reduktion von negativen Umweltauswirkungen, meist gekoppelt mit finanziellen Einsparungen.“ Ob Abwasserreinigung oder Lösemittelrückgewinnung: Die VTU baut hier auf langjährige Erfahrung in der ressourcen- und umweltschonenden Verfahrenstechnik und entwickelt ihr Wissen – auch in Kooperation mit Forschungseinrichtungen wie der TU Graz – ständig weiter.

DIE RICHTIGEN FRAGEN STELLEN

In der Planung von Industrieanlagen bedienen sich die Ingenieur:innen verschiedener Engineering Tools. „Unseren Werkzeugkoffer“, nennt Wassmer das. Dazu gehören etwa Materialfluss- bzw. Energiestromanalysen sowie Prozesssimulationen.

Damit kann man schon in der Entwicklungsphase darauf achten, dass möglichst wenig Energie und Rohstoffe verbraucht werden, möglichst wenig Abfall- und Schadstoffe anfallen und im besten Fall ein geschlossener Energie- und Materialkreislauf geschaffen wird. Ein einfaches Beispiel: die Rohrleitungsplanung. „Mit einer 3D-Modellierung der Anlage wird die Rohrleitungsführung effizient geplant“, so Wassmer: „Eine gut durchdachte Rohrleitungsführung reduziert das Ausfallrisiko, zudem werden Ressourcen eingespart. Bei vielen Rohrleitungen kann dies ein paar Tonnen Stahl bedeuten.“

Auch für bestehende Anlagen ist Green Engineering ein wichtiger Hebel: So benötigt die Erzeugung von „WFI-Wasser“ – Water for Injection, das ist besonders reines Wasser zur Herstellung von Injektions- und Infusionslösungen – sehr viel Energie, weil das Wasser bei mehreren Destillationsdurchgängen erhitzt werden muss. Für einen Pharmakunden analysierte die VTU mittels Sensortechnik den Strombedarf der einzelnen Prozessschritte – und eruierte ein Einsparpotenzial von 50 Megawattstunden an elektrischer Energie und 1,2 Gigawattstunden an rückgewinnbarer Wärme im Jahr. Zum Vergleich: Das entspricht dem jährlichen Energiebedarf von 250 Vier-Personen-Haushalten.

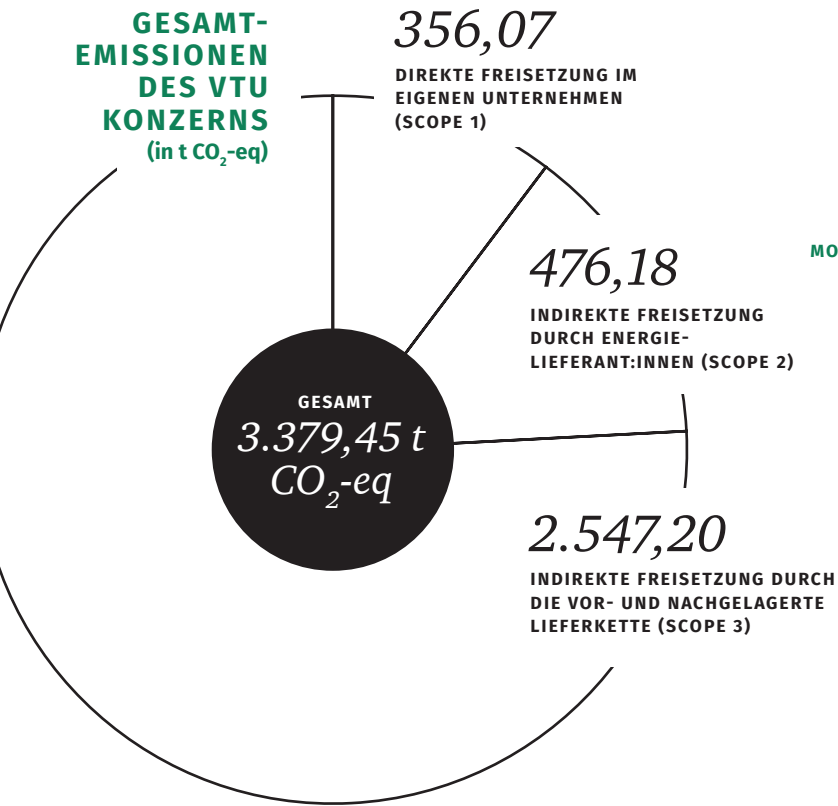
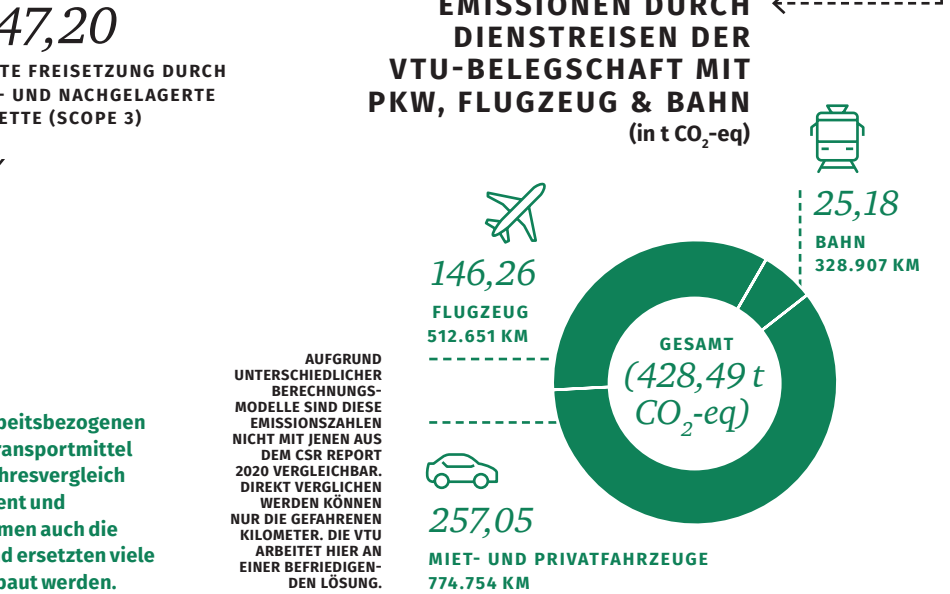
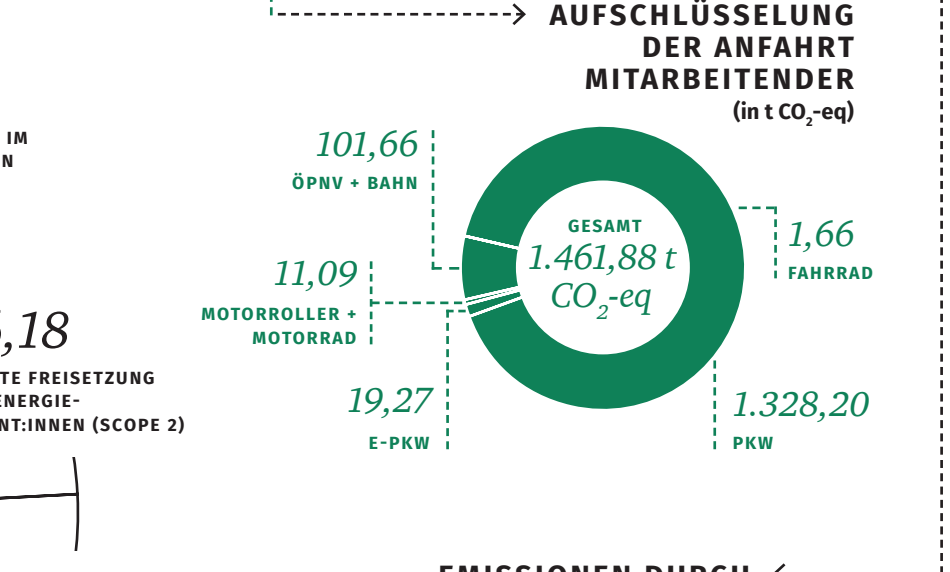
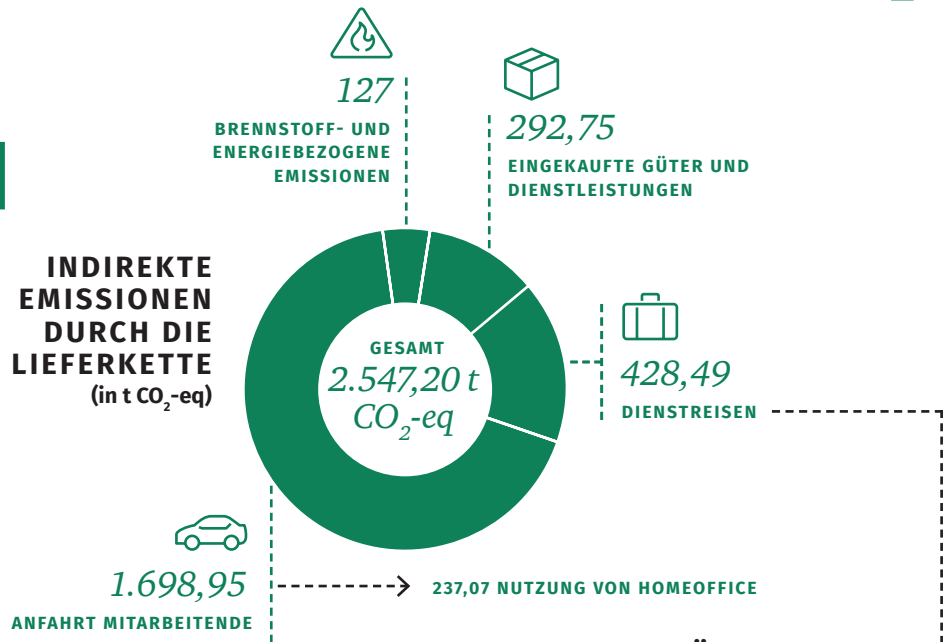
Bislang setzt die VTU ihr grünes Know-how vor allem für die Pharma- oder Chemieindustrie ein. „In jüngerer Zeit kamen auch Projekte im Wasserstoff- und Recyclingbereich dazu“, sagt Wassmer: „Ich freue mich schon darauf, was die Zukunft bringt.“ —



Blick ins
Technikum von
VTU Engineering
Graz

SPARKURS BEIM CO₂- VERBRAUCH

2021 hat die VTU erstmals einen umfassenden Unternehmens-CO₂-Fußabdruck erhoben. Das Ziel: die großen Emittenten identifizieren und die CO₂-Bilanz kontinuierlich verbessern.



WORK IN PROGRESS

Die VTU fördert die Reduktion von Dienstreisen und arbeitsbezogenen Autofahrten sowie den Umstieg auf klimaschonende Transportmittel wie die Bahn. 2021 stieg die Flugreisefähigkeit im Vorjahresvergleich aufgrund eines Beschäftigungszuwachses von 26 Prozent und gelockerter Coronaregeln um 43 Prozent an. Dafür nahmen auch die Bahnkilometer deutlich zu (nahezu Verdreifachung) und ersetzten viele Autofahrten. Die klimaschonende Mobilität soll ausgebaut werden.

AUFGRUND UNTERSCHIEDLICHER BERECHNUNGS-MODELLE SIND DIESE EMISSIONSZAHLEN NICHT MIT JENEN AUS DEM CSR REPORT 2020 VERGLEICHBAR. DIREKT VERGLEICHEN WERDEN KÖNNEN NUR DIE GEFahrenEN KILOMETER. DIE VTU ARBEITET HIER AN EINER BEFRIEDIGENDEN LÖSUNG.

TOPNOTEN VON DER BELEGESCHAFT

Ein:e gute:r Arbeitgeber:in zu sein, kann jeder behaupten. Die VTU hat das aber schwarz auf weiß.

Im Oktober 2021 begab sich die VTU wieder auf den Prüfstand: Im Rahmen der sechsten „Great Place to Work“-Umfrage wollte das Unternehmen von den Mitarbeitenden der gesamten Gruppe wissen, wie sehr sie ihrer Arbeitgeberin vertrauen, ob sie stolz sind auf das, was sie tun, und ob ihnen die Zusammenarbeit mit den Führungskräften und Kolleg:innen Freude

bereitet. 676 Personen (77 Prozent) nahmen teil – ein hoher Rücklauf für Umfragen wie diese.

EXZELLENTER TEAMGEIST

Und das Ergebnis? „86 Prozent der Teilnehmenden finden, dass die VTU ein ‚sehr guter Arbeitsplatz‘ ist“, freut sich Personalchef Wolfgang Zelle.

Top-Bewertungen vergab das Team vor allem beim Arbeitsklima („Ich muss mich nicht verstellen“), beim Teamgeist sowie bei der Fairness und der Glaubwürdigkeit des Unternehmens. Kein Wunder also, dass die VTU Österreich im Vorjahr bereits zum sechsten Mal in Folge als „gute Arbeitgeberin“ ausgezeichnet wurde (siehe Seite 16).

In der Zusammenarbeit mit den Führungskräften sehen die Befragten noch Luft nach oben: 63 Prozent fühlen sich in Entscheidungen, die ihre Arbeit und ihr Arbeitsumfeld betreffen, ausreichend eingebunden. „Wir wissen bei unseren Projektbewerbungen nicht, ob wir den Zuschlag erhalten.“

STIMMEN AUS DEM TEAM: „DIE DU-KULTUR WIRD WIRKLICH GELEBT“

TOP-BEWERTUNG

DAS ERGEBNIS DER MITARBEITER:INNEN-UMFRAGE

	Overall 2018	Overall 2020	Overall 2021/22
Feedback-Quote	83%	82%	77%
Anzahl der Feedbacks	313	444	676
Glaubwürdigkeit	78%	77%	81%
Respekt	74%	73%	74%
Fairness	82%	83%	84%
Stolz	82%	78%	77%
Teamgeist	88%	85%	87%
sehr guter Arbeitsplatz	88%	82%	86%
Trust Index*	80%	79%	80%

* = GESAMTBEWERTUNG, DIE AUS DEN FÜNF DIMENSIONEN (SIEHE GRAFIK SEITE 15) ERRECHNET WIRD



Die Du-Kultur wird bei der VTU wirklich gelebt, die Hierarchien sind flach. Man kann viel von erfahrenen Kolleg:innen lernen, aber auch seine eigenen Erfahrungen einbringen. Herausfordernd finde ich, dass man immer wieder Lösungen für neue Wünsche und Anforderungen der Kund:innen finden muss, und das meist mit einem sportlichen Terminplan. Ich wünsche mir mehr Austausch zwischen den Abteilungen, dass Führungskräfte durch eine Reduktion ihrer Projektarbeitszeit mehr Zeit für ihre internen Aufgaben bekommen und eine Kaffeemaschine ohne Aluminiumpads.“

Alexander Tebbe, seit Mai 2017 Process Engineer bei VTU Österreich

Die landesweit stark vernetzte VTU ist wie eine Familie: respektvoll, offen und hilfsbereit. Das tolle Onboarding ermöglichte ein schnelles, unkompliziertes Einarbeiten. Dass wir Homeoffice machen dürfen, finde ich gut. Auch die flexiblen Arbeitszeiten sollten bleiben. Über die Chance, mein Wunsch-E-Bike über Jobrad (eine Kooperation der VTU, Anm.) zu beziehen, freute ich mich sehr. So kann ich mehr für mich und die Umwelt tun. Nach der Arbeit fällt es mir allerdings schwer, abzuschalten.“

Irene Bochon, seit Juni 2021 Senior Process Engineer bei VTU Deutschland

Dann kann es sein, dass der Kunde verschiebt oder absagt. Das sorgt natürlich für eine gewisse Verunsicherung“, erklärt Zelle: „Dafür sind bei Großprojekten, die wir machen, schon einmal 70, 80 Leute über ein Jahr und länger dran.“ Verändern könne man diese Unwägbarkeiten nicht, aber zumindest besser erklären, ist er überzeugt. Die VTU hat 2021 die Projektstrukturen und deren Organisation deutlich verbessert und die „Town Halls“ eingeführt: In diesen Onlinemeetings für die gesamte Konzernbelegschaft bringt die Geschäftsleitung nun viermal im Jahr wichtige Themen zur Sprache.

HERAUSFORDERNDE ARBEITSBELASTUNG

Eine weitere Herausforderung sind die Arbeitsspitzen. In der Umfrage waren deshalb auch Fragen zur psychischen Belastung inkludiert. Zelle: „Das Projektgeschäft bringt Stressphasen mit sich, das

liegt nicht jeder Person. Wir analysieren gerade, an welchen Stellschrauben wir drehen können, um die Belastung zu reduzieren.“

Die Ergebnisse der „Great Place to Work“-Umfrage wurden in Workshops auf unterschiedlichsten Ebenen – von der obersten Chefetage bis zu den Niederlassungen und

einzelnen Fachbereichen – diskutiert und konkrete Maßnahmen daraus abgeleitet. Eine davon ist das neue Austauschformat für Führungskräfte „Lessons Learned“ (siehe Seite 16). —

**MODELL
DIE FÜNF DIMENSIONEN
DES „GREAT PLACE TO
WORK TRUST
INDEX“-MODELLS**

QUELLE: GREAT PLACE TO WORK®



”

Meine Arbeit macht mir sehr viel Freude. Ich mag die gute Stimmung, die große Hilfsbereitschaft, die gute Kommunikation untereinander und die flexiblen Arbeitszeiten. Ich fände es gut, wenn es bei Teams-Besprechungen mehr Zeit gäbe und wieder mehr Kolleg:innen ins Office kämen. Toll wäre auch, eine Büroverpflegung zu haben.“

Shaban Sejdaj, seit Februar 2021
CAD Engineer bei VTU Schweiz



”

Ich stehe am Anfang einer neuen beruflichen Laufbahn und das ist sehr aufregend. Die VTU motiviert die Beschäftigten und ist sehr offen für Diskussionen – auf beruflicher und persönlicher Ebene. Angesichts der aktuellen Situation, in der wir leben, könnte die VTU aber etwas flexibler sein, was das Arbeiten von daheim angeht. Das schnelle Wachstum bringt naturgemäß einige negative Nebeneffekte mit sich, aber trotz stressvoller Zeiten und der Arbeitsbelastung herrscht mit meinen Kolleg:innen ein sehr positives und proaktives Arbeitsklima, was entscheidend ist, um die neuen Herausforderungen zu meistern.“

Luisa Marafioti, seit Jänner 2021 Procurement
Specialist bei VTU Italien



”

An meiner Arbeit gefällt mir, dass sie sehr umfangreich und spannend ist. Die VTU finde ich als Arbeitgeberin deshalb so toll, weil sie trotz ihrer Größe versucht, den Mitarbeitenden entgegenzukommen. Egal ob Mann oder Frau, egal welche Nationalität oder Religion, jede:r bekommt hier die gleichen Chancen. Verbesserungspotenzial sehe ich bei der internen Kommunikation, obwohl mir klar ist, dass die Umsetzung bei einer Größe, wie wir sie haben, gar nicht so einfach ist. Hier gilt es, neue Prozesse zu entwickeln, damit Informationen wirklich alle Betroffenen erreichen.“

Anita Leben, seit Mai 2014
Payroll Accountant bei VTU Österreich

EIN GUTER PLATZ ZUM ARBEITEN

Die VTU stellt sich der Herausforderung eines internationalen Konzerns mit Beschäftigten aus 35 Nationen und setzt zahlreiche Initiativen für ein gutes Miteinander. Das bleibt nicht unbemerkt.



GÜTESIEGEL

GREAT PLACE TO WORK

Die VTU Gruppe legt Wert auf ein freundschaftliches Arbeitsklima, das von gegenseitigem Vertrauen, starkem Zusammenhalt und Toleranz geprägt ist. Aus diesem Grund wurde sie 2021 bereits zum sechsten Mal mit dem Gütesiegel „Great Place to Work“ ausgezeichnet. Kernstück der unabhängigen Beurteilung durch das internationale Forschungs- und Beratungsinstitut sind die Antworten aus einer anonymen Befragung der Mitarbeitenden (siehe Seite 14).

BEGEGNUNGSTAGE

LESSONS LEARNED

Wie sorgt man für ein gutes Betriebsklima und eine offene Gesprächskultur? Wie geht man am besten mit Konflikten, hoher Arbeitsbelastung, schwierigen Themen um? Über diese Fragen tauschen sich die Führungskräfte der VTU bei den „Lessons Learned“ aus. Dieses Format wurde 2021 neu geschaffen. Von Oktober bis Dezember gab es acht solche Begegnungstage an unterschiedlichen Orten in Österreich, Deutschland und Italien, an denen insgesamt 80 Führungskräfte teilnahmen. Das Feedback der Teilnehmenden war äußerst positiv. Ab nun sollen die „Lessons Learned“ jedes Jahr stattfinden – ab 2022 läuft das als „Leadership experience.“



AUSZEICHNUNG

AUSGESPROCHEN FAMILIENFREUNDLICH

Das Frauenmagazin freundin und kununu, eine Internetplattform für Arbeitgeberbewertungen, ermittelten 2021 in einer großen Studie die 626 familienfreundlichsten Arbeitgeber:innen Deutschlands und Österreichs. Mit auf der Siegerliste: die VTU Engineering. Sie ist in Österreich in der Kategorie Industrie unter den Top Ten. Auch hier bildete eine anonyme Befragung der Beschäftigten die Basis der Bewertung, wobei der Fokus auf folgenden Themen lag: Vorgesetztenverhalten, Work-Life-Balance, Gleichberechtigung, Karriere/Weiterbildung, Gehalt/Sozialleistungen sowie Umgang mit Kolleg:innen 45plus.

35 NATIONEN

HERAUSFORDERNDE SPRACHENVIELFALT

Beschäftigte aus 35 Nationen in sechs Ländern: Die VTU ist stolz auf diese Vielfalt. Im Arbeitsalltag bedeuten die vielen Sprachen aber auch eine Herausforderung: In den Konzernsprachen Deutsch und Englisch werden Standard-Prozesse („Operating Procedures“) verschriftlicht und länderübergreifende Trainings abgehalten. „In der D-A-CH-Region, wo normalerweise Deutsch gesprochen wird, versuchen wir, den Leuten die Scheu vor Englisch zu nehmen. Das ist noch work in progress“, sagt HR-Chef Wolfgang Zelle. Dabei gilt es, von Land zu Land unterschiedliche gesetzliche Vorgaben zu beachten. So muss etwa in Rumänien und Polen aus rechtlichen Gründen eine Vielzahl an Unterlagen in der Muttersprache verfasst, ausgedruckt, unterschrieben und abgelegt werden. Auch Sicherheitsregeln sind überall in der jeweiligen Landessprache vorgeschrieben.

KEINE CHANCE FÜR CYBER-ANGRIFFE

Die fortgeschrittene Digitalisierung von Industrieanlagen erfordert weitreichende Maßnahmen, um Mensch und Umwelt zu schützen. Die VTU erarbeitet mit ihren Kund:innen ein umfangreiches Cyber-Security-Konzept. Herbert Andert, Division Manager für Automation & Industrial Digitalisation bei VTU Engineering Österreich, über die Gefahren und den Schutz im Netz.

Herr Andert, wie wichtig ist Datensicherheit für die Arbeit der VTU?

Herbert Andert: Das Thema hat einen enormen Stellenwert, nicht nur intern, sondern auch extern. Denn verschafft sich jemand von außen Zugriff auf das Leitsystem eines chemischen Prozesses, kann er in die Steuerung der Anlage eingreifen. Im schlimmsten Fall führt das zu Chemieunfällen oder – etwa im Pharmabereich – zu gesundheitsschädlichen Fehlproduktionen. Es existieren zwar noch unabhängige Sicherheitssysteme, die eine Anlage vor einem kritischen Zustand bewahren, sowie eine Qualitätskontrolle, um die Produktsicherheit zu gewährleisten. Cyber-Security-Maßnahmen sorgen aber schon im Vorfeld dafür, dass sie meist gar nicht gebraucht werden. Auch Hacker:innen, die heikle Daten stehlen oder den Zugriff lahmlegen, um damit Lösegeld zu erpressen, kann mit Methoden der Datensicherheit das Handwerk gelegt werden.

Weil immer mehr Prozesse elektronisch gesteuert werden, sind Cyber-Security-Systeme essenziell.

Was hat sich in puncto Datensicherheit in der industriellen Produktion in den letzten Jahren geändert?

Herbert Andert: Früher betraf das Thema vor allem die Information Technology (IT). Mit der zunehmenden Automatisierung und Standardisierung wurde die Operational Technology (OT) immer wichtiger, also Hard- und Software, die die Steuerungs- und Überwachungssysteme von Industrieanlagen am korrekten Laufen hält. Weil immer mehr Prozesse elektronisch gesteuert werden, haben auch die Angriffsziele gewaltig zugenommen.

Wie ist es also heute um die Sicherheit von Industrieanlagen bestellt?

Herbert Andert: Das Thema ist bei vielen Betrieben nach wie vor nicht auf der Agenda. Die Gefahren werden stark unterschätzt. Und das, obwohl es hier seit 2016 für infrastrukturelle Dienstleister im Gesundheits- und Energiebereich die NIS-Richtlinie 1.0 (steht für Netz- und Informationssicherheit, Anm.) der EU gibt und die Schäden durch einen Cyberangriff enorm sein können. Die Vorfälle nehmen gewaltig zu, aber viele werden gar nicht publik, weil die betroffenen Firmen den Imageverlust fürchten.

Das heißt, die VTU leistet hier bei ihren Kund:innen auch ein Stück Bewusstseinsarbeit?

Herbert Andert: Ja, absolut. Wir analysieren die Risiken und reden mit den Kund:innen darüber, was passieren kann, wenn eine Anlage gehackt wird. Das geht vom wirtschaftlichen Schaden über den Imageverlust durch kaputte oder sogar →



SICHERHEIT



Herbert Andert,
Division Manager für
Automation &
Industrial
Digitalisation bei
VTU Engineering
Österreich, sagt
Hacker:innen den
Kampf an.



gefährliche Produkte bis hin zum Schaden durch das Stehlen von Betriebsgeheimnissen. Nicht umsonst ist die Coca-Cola-Rezeptur eines der am besten gehüteten Geheimnisse.

Wie geht es dann weiter?

Herbert Andert: Nach der Risikoanalyse definieren wir für die untersuchte Anlage Schutzmaßnahmen und setzen sie um. Es sollte auch ein jährliches Audit gemacht werden. Auf Wunsch erarbeiten wir gemeinsam mit dem IT- und Betriebsteam der Kund:innen ein ganzheitliches Cyber-

Security-Konzept. Wir lassen dabei unser unternehmenseigenes umfassendes Know-how aus der Automations-, Elektro-, Mess- und Regeltechnik einfließen.

Wie kann man die größtmögliche Cyber Security herstellen, sprich: die Angriffsstellen so gering wie möglich halten?

Herbert Andert: Wesentlich ist hier, unterschiedliche Datenkreisläufe durch Segmentieren in verschiedene Netzwerksegmente zu schaffen, die durch Firewalls und „Managed Switches“, das sind spezielle

Netzwerkinfrastrukturelemente, kontrolliert und geschützt werden. Ein weiteres wichtiges Prinzip ist das sogenannte „Least-Privilege-Prinzip“: Das bedeutet, jede Person sollte nur jene Zugriffsrechte haben, die für die Ausführung ihrer Aufgaben erforderlich sind – nicht mehr und nicht weniger. —



Die LMRA-Karte sorgt ebenso für Sicherheit auf der Baustelle wie Schutzhelm und Co.

UNFALLPRÄVENTION

„CHECK-KARTE“ FÜR DIE BAUSTELLE

„Dass wir gewisse Dinge in unserem Alltag automatisch tun, ist notwendig und macht uns erst effizient. Doch hier liegt auch die Gefahr“, sagt Daniel Sandholzer, Head of Corporate EHS (Umwelt, Gesundheit und Sicherheit) & Sustainability. Nicht umsonst passieren viele Unfälle beim Kochen oder Stiegensteigen. „Wenn unsere Techniker:innen auf der Baustelle sind, verrichten sie keine klassischen Bauarbeiten, sondern sie messen, überprüfen, lesen ein Instrument ab. Gerade deshalb ist es wichtig, dass sie vor dem Losstarten kurz prüfen, ob wirklich alles in der Arbeitsumgebung sicher ist“, so Sandholzer.

ZEHN HÄKCHEN ZUR SICHERHEIT

Aus diesem Grund haben VTU-Techniker:innen, wenn sie Industrieanlagen besuchen, eine „LMRA-Karte“ mit zehn Fragen dabei. „LMRA“ steht für Last Minute Risk Analysis: Liegt die Arbeitsfreigabe vor? Sind die Notausgänge und Fluchtwege bekannt? Bin ich mit den Arbeiten vertraut und habe ich sie verstanden? Verfüge ich über geeignete PSA (persönliche Schutzausrüstung, Anm.)? – Wer nicht alle Fragen mit „ja“ beantworten kann, darf nicht weitermachen, sondern muss sich die fehlenden Infos besorgen beziehungsweise die direkte Führungskraft kontaktieren.

ARBEITSSCHUTZ

SICHERHEIT GEHT VOR









Gesunde Mitarbeitende und Geschäftspartner:innen als Basis eines erfolgreichen Unternehmens führten für die VTU zur Einstufung von „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ als wesentliches Thema. Direkt unter der Geschäftsführung angesiedelt, ist Daniel Sandholzer als „Head of Corporate EHS & Sustainability“ verantwortlich für diesen Bereich. Sowohl durch die internen Aktivitäten der eigenen Mitarbeitenden, als auch durch die Tätigkeiten in diversen Projektphasen ergeben sich Auswirkungen auf das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Im Rahmen von Begehungen, Inspektionen und internen Audits werden kontinuierlich alle Aktivitäten auf gesundheitliche Risiken geprüft und bei Bedarf Sicherheitsmaßnahmen abgeleitet.

In allen Ländern mit VTU Standorten werden entsprechend der lokalen Gesetzgebung die Tätigkeiten und Arbeitsplätze mit anerkannten Methoden wie etwa der Leitmerkmalmethode evaluiert. Daraus resultieren gefahren- und risikominimierende Maßnahmen, die in Arbeitsanweisungen münden. Weiters fungieren in allen Ländern Mitarbeitende als Schnittstelle für EHS-Themen zwischen der Belegschaft und den EHS-Funktionen sowie dem Management. Die Themen werden in regelmäßigen Besprechungen (wo gesetzlich erforderlich in Form von Arbeitssicherheits-Ausschüssen) diskutiert und an das Management weitergeleitet.

Alle Mitarbeitenden erhalten vor Jobantritt und danach in regelmäßigen Abständen Schulungen zu allgemeinen Themen des Arbeitnehmer:innenschutzes. Für spezielle Themen wie etwa Arbeiten in Ex-Zonen oder Baustellentätigkeiten gibt es zielgruppenspezifische Spezialschulungen.

UNSERE ZIELE

ZIELE AUS DEM VTU CSR REPORT 2020 FÜR DAS JAHR 2021

Bereich	Status	
Umwelt und Klimaschutz		
Bericht 2020 S. 13	» Erfassung des Energieverbrauchs der VTU Gruppe	 accomplished
	» Entwicklung einer Strategie zur Senkung des CO ₂ -Ausstoßes in der VTU (bis 2022)	 on track
	» Implementierung eines konzernweit einheitlichen Erfassungs- und Bewertungssystems der CO ₂ -Emissionen	 not accomplished
		Software SimaPro, mit der die einheitliche Erfassung und Bewertung der CO ₂ -Emissionen möglich ist, wurde im Q2 2022 angeschafft. Konsistente Emissionsberechnung daher erst ab 2022 möglich.
Verantwortungsvolle Arbeitgeberin		
Bericht 2020 S. 15	» 100% der Belegschaft haben eine klare Jobbeschreibung	 accomplished
	» 2 x jährlich Befragung aller Mitarbeitenden mittels Mini-Survey	 accomplished
		Im Mai, Juni, September und November 2021 wurden Mini-Surveys durchgeführt.
Sicherheit		
Bericht 2020 S. 9	» Implementierung eines neuen Incident Managements mit den Themen Melden, Untersuchen und Lernen aus Vorfällen	 accomplished
	» Erhöhung der Teilnahme von jährlichen Arbeitssicherheitsschulungen auf 80% aller Mitarbeitenden	 accomplished
	» 80% der Lieferant:innen sind nach Ende des Projekts bewertet	 not accomplished
		Die gesamte VTU-Gruppe betrachtend, wurden 77% der Lieferant:innen nach Ende des Projekts bewertet.

NEUE ZIELE FÜR 2022

Bereich	Ziele
Nachhaltigkeits-Verständnis	» Befragung externer Stakeholder zu Ihren Erwartungen an die VTU sowie zu ihrer Sicht auf wesentliche Themen
Umwelt und Klimaschutz	» Reduktion der CO ₂ -Emissionen pro Dienstreisekilometer um 10% » Reduktion der CO ₂ -Emissionen pro Dienstflottenkilometer um 10% » Erstellung eines Anforderungskatalogs für Niederlassungen bezüglich Ökostrom, energieeffizienter Bau, Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln (Pflicht für neue Niederlassungen, als Ziel für bestehende Niederlassungen, wo dies möglich ist) » Sicherstellung einer konsistenten Emissionsberechnung durch Neuberechnung der CO ₂ -Emissionen (2020, 2021, 2022) mittels Software SimaPro
Verantwortungsvolle Arbeitgeberin	» Steigerung des Anteils weiblicher Führungskräfte auf 25% (Ist-Stand 31.12.2021: 20,8%) » Erhöhung des Anteils zeitgerecht abgeschlossener Mitarbeiter:innengespräche auf 85% » Ermittlung Gender Pay Gap
Sicherheit	» Überarbeitung des Trainingskonzepts für Arbeitnehmer:innenschutz, um es besser zielgerichtet zu machen » Erstellung eines EHS-Handbuchs für die VTU Gruppe und alle Tochterunternehmen

GRI INHALTSINDEX

GRI		THEMA	BEMERKUNGEN	S.
GRI 101		Grundlagen 2016 Ausgangsdokument		
GRI 102		Allgemeine Angaben Organisationsprofil		
GRI 102	-1	Name der Organisation		2, 3
GRI 102	-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	https://www.vtu.com/fileadmin/content/news/PDFs/DatenFakten_2021.pdf	2
GRI 102	-3	Hauptsitz der Organisation	Parkring 18, 8074 Grambach (AT)	3
GRI 102	-4	Betriebsstätten	Belgien ab 2022	3
GRI 102	-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Die VTU Group GmbH steht im Besitz der Deutsche Private Equity GmbH (DPE). https://www.vtu.com/fileadmin/content/news/PDFs/DatenFakten_2021.pdf	3
GRI 102	-6	Belieferte Märkte		3
GRI 102	-7	Größe der Organisation	2021 konnte die VTU Group GmbH eine Umsatzsteigerung von insgesamt über 30 Millionen Euro im Vergleich zum Vorjahr erzielen. Nettoumsatz 2021: 131.437k€; Eigenkapital 22.891k€; Fremdkapital 116.053k€; Gesamtkapital 138.944k€	2, 3
GRI 102	-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	https://www.vtu.com/fileadmin/content/news/PDFs/DatenFakten_2021.pdf	2, 3
GRI 102	-9	Lieferkette	Energielieferant:innen; weltweite Lieferant:innen für Materialien, Bauteile und Montage; Lieferant:innen für Ingenieursdienstleistungen	9, 10
GRI 102	-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Übernahme der „ifss GmbH“ (Standorte in Wien und München); ifss wird als 100%-Tochter der VTU Engineering weiterhin eigenständig unter dem bestehenden Firmennamen geführt und die Leitung bleibt bei den bisherigen Geschäftsführern und Partner:innen. Seit 14.06.2021 ist Matthias Steinbrink CFO der VTU Group. Die VTU hat keine Standard-Lieferant:innen, daher gab es auch keine maßgeblichen Änderungen in der Struktur der Lieferkette.	10
GRI 102	-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip		5, 8, 10
GRI 102	-12	Externe Initiativen	EcoVadis-gelistete Lieferantin (silver); Teilnahme an Arbeitsgruppe zu Prozesssicherheit, geleitet von TÜV Austria und BMDW	11
GRI 102	-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Mitglied bei International Society for Pharmaceutical Engineering und Wirtschaftskammer Österreich	
GRI 102		Strategie		
GRI 102	-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	CoC abrufbar unter: https://www.vtu.com/nachhaltigkeit	4, 5
GRI 102	-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen		4, 5, 6, 7, 12, 13, 14, 15, 17, 18
GRI 102		Ethik und Integrität		
GRI 102	-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	https://www.vtu.com/fileadmin/content/news/PDFs/DatenFakten_2021.pdf	
GRI 102	-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	Bedenken können anonym über ein Hinweisgebersystem abgegeben werden.	8, 10

GRI 102 Unternehmensführung				
GRI 102	-18	Führungsstruktur	Die VTU Gruppe wird von drei Geschäftsführern geleitet – Dr. Friedrich Fröschl, CEO, Robert Schwarz, COO, Matthias Steinbrink, CFO (ab 14.06.2021) –, an welche die Geschäftsführer der einzelnen Tochtergesellschaften berichten. https://www.vtu.com/fileadmin/content/news/PDFs/DatenFakten_2021.pdf	5, 8
GRI 102	-19	Delegation von Befugnissen		3, 8
GRI 102	-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen		5
GRI 102	-21	Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen		5, 9
GRI 102	-22	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	Auf Vorstandsebene zeichnet Geschäftsführer Friedrich Fröschl für ökonomische, ökologische und soziale Themen verantwortlich, er berichtet an den unabhängigen Beirat als höchstes Kontrollorgan. https://www.vtu.com/fileadmin/content/news/PDFs/DatenFakten_2021.pdf	5, 8
GRI 102	-23	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans		4, 5
GRI 102	-25	Interessenkonflikte	Bedenken können anonym über ein Hinweisgebersystem abgegeben werden.	8
GRI 102	-26	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien		5
GRI 102	-27	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans		5
GRI 102	-28	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	Jährliche Beurteilung erfolgt durch unabhängigen Beirat (von DPE eingesetzt). https://www.vtu.com/fileadmin/content/news/PDFs/DatenFakten_2021.pdf	
GRI 102	-29	Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen		9
GRI 102	-30	Wirksamkeit der Verfahren zum Risikomanagement		10
GRI 102	-31	Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen		8, 11
GRI 102	-32	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Die Freigabe des Berichts erfolgte durch die Geschäftsführung ohne externe Prüfung. Fragen oder Anregungen zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen der VTU Gruppe sowie zur Verbesserung der Inhalte der Berichterstattung nimmt Daniel Sandholzer, Head of Corporate EHS & Sustainability, VTU Engineering GmbH, unter sustainability@vtu.com entgegen.	3
GRI 102	-33	Übermittlung kritischer Anliegen		8
GRI 102 Einbindung von Stakeholdern (VERWEIS AUF GRI 103)				
GRI 102	-40	Liste der Stakeholder-Gruppen		9
GRI 102	-41	Tarifverträge	100 % der Angestellten sind nach Tarifverträgen bzw. Kollektivverträgen angestellt.	
GRI 102	-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder		9
GRI 102	-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		5, 9, 10
GRI 102	-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen		9
GRI 102 Vorgehensweise bei der Berichterstattung				
GRI 102	-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten		3

GRI-STANDARDS

GRI 102	-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen		9
GRI 102	-47	Liste der wesentlichen Themen		9
GRI 102	-48	Neudarstellung von Informationen	keine	
GRI 102	-49	Änderungen bei der Berichterstattung	keine	
GRI 102	-50	Berichtszeitraum		3
GRI 102	-51	Datum des letzten Berichts	Oktober 2021 für 2020	
GRI 102	-52	Berichtszyklus		3
GRI 102	-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht		3
GRI 102	-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards		3
GRI 102	-55	GRI-Inhaltsindex		20, 21, 22, 23, 24, 25
GRI 102	-56	Externe Prüfung	keine	
GRI 103 Managementansatz				
GRI 201	-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Umsatz: 131.437 k€, Materialaufwand und Aufwand für bezogene Leistungen: 32.236 k€ (24,53 %), Eigenleistung: 99.201 k€ (75,47 %)	
GRI 201	-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	VTU ist durch die Folgen des Klimawandels nicht direkt betroffen. Mittelfristig sind keine negativen Auswirkungen auf das Leistungsportfolio zu erwarten, jedoch eine Vielzahl an Chancen zur Entwicklung nachhaltiger Technologien gemeinsam mit und für die Kund:innen. Aufsetzend auf vorgegebene Ziele (z. B. CO ₂ -Neutralität) sieht VTU mittel- bis langfristig durch die Nachhaltigkeitsansätze von Kund:innen zusätzliches Wachstumspotenzial. VTU hat sich unter anderem über die letzten Jahre im Bereich „Transform to Sustainability“ zukunftsorientiert aufgestellt und setzt dies seit vielen Jahren auch im Engineering ihrer Projekte um.	6, 7, 11, 12
GRI 201	-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	1. Die Verpflichtungen für Pensionszahlungen sind zu 100% extern gedeckt. 2. Zur Berechnung der Rücklagen werden die üblichen gesetzlichen Tabellen und Vorgaben verwendet. 3. Die Hochrechnung der Pensionszahlungen erfolgt einmal jährlich. 4. Prozentsatz des jährlichen Gehalts, den Arbeitnehmende oder Arbeitgebende beisteuern >95%	
GRI 201	-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	- Forschungs- und Bildungsprämie: VTU Engineering AT 17.000 € - Lohnkosten-Zuschüsse: VTU Engineering AT 5.000 €, VTU Group 1.000 €, ifss 1.000 €, metior 20.000 €, VTU Design Solutions 4.000 € - Eingliederungsbeihilfe AMS: VTU Services AT 9.000 €, VTU Engineering AT 4.200,27 € - COVID-19-bedingte Unterstützungen: » Unterstützung zur Entgeltfortzahlung während Quarantäne (VTU Engineering AT, VTU Services AT, VTU Design Solutions): Beantragung von 86.636,66 € » Unterstützung Sonderbetreuung (VTU Engineering AT, VTU Group, VTU Design Solutions): 6.282,94 €	
GRI 202 Marktpräsenz (VERWEIS AUF GRI 103)				
GRI 202	-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	Definition Führungskraft VTU: Mitarbeitende:r, die:der andere Mitarbeitende fachlich oder disziplinar führt. Bei Betrachtung von Führungskräften aus der obersten Ebene: 100% (aus DE, AT, IT), bei Betrachtung von Führungskräften aus allen Führungsebenen: rund 98% (aus den Ländern der VTU-Standorte) https://www.vtu.com/fileadmin/content/news/PDFs/DatenFakten_2021.pdf	
GRI 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen (VERWEIS AUF GRI 103)				
GRI 203	-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	keine	

GRI 203	-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	keine	
GRI 205 Korruptionsbekämpfung				
GRI 205	-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	72 % der Mitarbeitenden haben 2021 über ihren Zugang zur VTU Compliance Line (Hinweisgebersystem) die Einschulung absolviert.	8
GRI 205	-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	keine im Berichtszeitraum	
GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten (VERWEIS AUF GRI 103)				
GRI 206	-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	keine im Berichtszeitraum	
GRI 301 Materialien (VERWEIS AUF GRI 103)				
GRI 301	-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Als Erbringerin von Dienstleistungen wurde der Einsatz von Materialien für die VTU als nicht wesentliches Thema erachtet, daher wird dieser Punkt im vorliegenden Bericht nicht ausführlich behandelt. Die direkten „Produkte“ sind Projekte und Dateien, die vorwiegend durch den Einsatz von digitalen Mitteln, Büromaterialien und Papierdokumenten zustande kommen.	
GRI 302 Energie (VERWEIS AUF GRI 103)				
GRI 302	-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	n. b. aufgrund derzeit noch unzureichender Datenlage	
GRI 302	-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	n. b. aufgrund derzeit noch unzureichender Datenlage	
GRI 302	-3	Energieintensität	n. b. aufgrund derzeit noch unzureichender Datenlage	
GRI 302	-4	Verringerung des Energieverbrauchs	n. b. aufgrund derzeit noch unzureichender Datenlage	
GRI 302	-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	derzeit noch unzureichende quantitative Datenlage	6, 7, 11
GRI 305 Emissionen (VERWEIS AUF GRI 103)				
GRI 305	-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Bei der Berechnung des CCFs wurden alle nach dem Kyoto-Protokoll relevanten Treibhausgase berücksichtigt: Kohlendioxid (CO ₂), Methan (CH ₄), Distickstoffoxid (N ₂ O), Fluorkohlenwasserstoffe (H-FKW/HFC), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (FKW/PFC), Schwefelhexafluorid (SF ₆) und Stickstofftrifluorid (NF ₃). Kein Equity-Share-Ansatz – alle Emissionen 100 % VTU. Eigenes ClimatePartner-Protokoll, das sich am GHG Protocol orientiert; ClimatePartner Online Footprint Calculator Tool	13
GRI 305	-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Berechnet wurde mit der Market-based-Methode. Verwendet man hingegen die Location-based-Methode, ergeben sich Emissionen in Höhe von 221,71 t CO ₂ . Bei der Berechnung des CCFs wurden alle nach dem Kyoto-Protokoll relevanten Treibhausgase berücksichtigt: Kohlendioxid (CO ₂), Methan (CH ₄), Distickstoffoxid (N ₂ O), Fluorkohlenwasserstoffe (H-FKW/HFC), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (FKW/PFC), Schwefelhexafluorid (SF ₆) und Stickstofftrifluorid (NF ₃). Kein Equity-Share-Ansatz – alle Emissionen 100 % VTU. Eigenes ClimatePartner-Protokoll, das sich am GHG Protocol orientiert; ClimatePartner Online Footprint Calculator Tool	13
GRI 305	-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Bei der Berechnung des CCFs wurden alle nach dem Kyoto-Protokoll relevanten Treibhausgase berücksichtigt: Kohlendioxid (CO ₂), Methan (CH ₄), Distickstoffoxid (N ₂ O), Fluorkohlenwasserstoffe (H-FKW/HFC), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (FKW/PFC), Schwefelhexafluorid (SF ₆) und Stickstofftrifluorid (NF ₃). Geschäftsreisen, Vorketten (Wärme, Strom, Kälte), Pendeln der Angestellten, bedrucktes Papier, eingekaufte elektronische Geräte, externe Rechenzentren Eigenes ClimatePartner-Protokoll, das sich am GHG Protocol orientiert; ClimatePartner Online Footprint Calculator Tool	13
GRI 305	-4	Intensität der THG-Emissionen	n. b. aufgrund derzeit noch unzureichender Datenlage	
GRI 305	-5	Senkung der THG-Emissionen		13

GRI-STANDARDS

GRI 305	-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS)	n. a.	
GRI 305	-7	Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen	n. a.	
GRI 306 Abfall (VERWEIS AUF GRI 103)				
GRI 306	-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	https://www.vtu.com/fileadmin/content/news/PDFs/DatenFakten_2021.pdf	
GRI 307 Umwelt Compliance (VERWEIS AUF GRI 103)				
GRI 307	-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	keine im Berichtszeitraum	
GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten (VERWEIS AUF GRI 103)				
GRI 308	-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden		10
GRI 308	-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		10
GRI 401 Beschäftigung (VERWEIS AUF GRI 103)				
GRI 401	-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	https://www.vtu.com/fileadmin/content/news/PDFs/DatenFakten_2021.pdf	19
GRI 401	-3	Elterzeit	https://www.vtu.com/fileadmin/content/news/PDFs/DatenFakten_2021.pdf	
GRI 402 Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis (VERWEIS AUF GRI 103)				
GRI 402	-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	VTU hält sich an jeweils nationale gesetzliche Vorgaben.	
GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (VERWEIS AUF GRI 103)				
GRI 403	-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	SCC und entsprechend den lokalen Gesetzgebungen https://www.vtu.com/fileadmin/content/news/PDFs/DatenFakten_2021.pdf	18
GRI 403	-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen		18
GRI 403	-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Die gesetzlich geforderten Präventivfachkräfte (z. B. Arbeitsmediziner:in, Betriebsarzt/-ärztin) werden (teils extern) beauftragt und stehen den Mitarbeitenden bei Bedarf kostenfrei zur Verfügung.	
GRI 403	-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		18
GRI 403	-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		18
GRI 403	-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Standort-/länderspezifisch unterschiedliche Maßnahmen, z. B. Bereitstellung von Obst, Möglichkeit einer psychologischen Beratung, höhenverstellbare Tische	

GRI 403	-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz		18
GRI 403	-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	100 %	
GRI 403	-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	https://www.vtu.com/fileadmin/content/news/PDFs/DatenFakten_2021.pdf	
GRI 403	-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	keine	
GRI 404	Aus- und Weiterbildung (VERWEIS AUF GRI 103)			
GRI 404	-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	https://www.vtu.com/fileadmin/content/news/PDFs/DatenFakten_2021.pdf	
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit (VERWEIS AUF GRI 103)			
GRI 405	-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		2, 3
GRI 406	Nichtdiskriminierung (VERWEIS AUF GRI 103)			
GRI 406	-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	keine im Berichtszeitraum	
GRI 410	Sicherheitspraktiken (VERWEIS AUF GRI 103)			
GRI 410	-1	Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde	n.a., da dieses durch VTU-Kund:innen beauftragt wird	
GRI 414	Soziale Bewertung der Lieferanten (VERWEIS AUF GRI 103)			
GRI 414	-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	keine im Berichtszeitraum	
GRI 415	Politische Einflussnahme (VERWEIS AUF GRI 103)			
GRI 415	-1	Parteispenden	keine	
GRI 416	Kundengesundheit und -sicherheit (VERWEIS AUF GRI 103)			
GRI 416	-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit	keine im Berichtszeitraum	
GRI 418	Schutz der Kundendaten (VERWEIS AUF GRI 103)			
GRI 418	-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	keine im Berichtszeitraum	
GRI 419	Sozioökonomische Compliance (VERWEIS AUF GRI 103)			
GRI 419	-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	keine im Berichtszeitraum	



IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber

VTU Group GmbH
Parkring 18
A-8074 Raaba-Grambach
T: +43 (316) 4009-200
F: +43 (316) 4009-210
HG Wien FN 482072 f
UID: ATU 73218314
www.vtu.com

Offenlegung nach § 25 MedienG
unter www.vtu.com/impressum

Projektkoordination

Daniel Sandholzer

Projektteam

Daniela Bierbaumer
Karin Huber-Heim
Doris Mittermair
Vera Kapfenberger
Silke Ruprechtsberger

Konzeption, Redaktion, Grafik und Produktion

**Egger & Lerch Corporate Publishing/
velcom GmbH**
Vordere Zollamtsstraße 13
A-1030 Wien
www.egger-lerch.at

Fotos

sofern nicht anders angegeben
VTU Group GmbH