

# NACHHALTIG ENGAGIERT

# VTU GRUPPE AUF EINEN BLICK

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

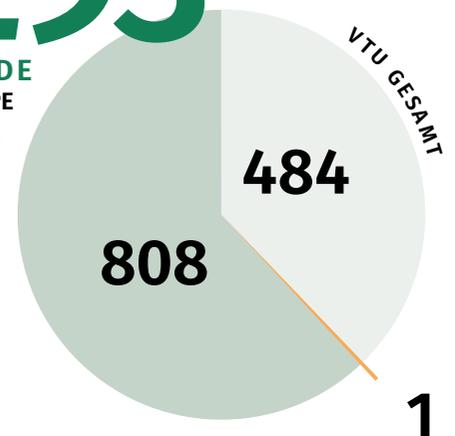


Firmenkunden  
**Spannender Mix**  
Zu den wichtigsten belieferten Branchen zählen



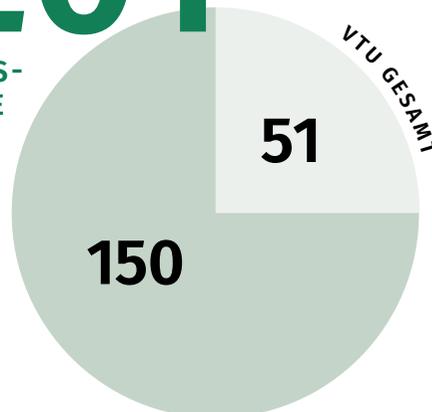
**1.293**

**MITARBEITENDE**  
beschäftigt die VTU GRUPPE  
per Ende 2023: 484 Frauen,  
808 Männer und eine  
nicht-binäre Person.



**201**

**FÜHRUNGS-  
KRÄFTE**



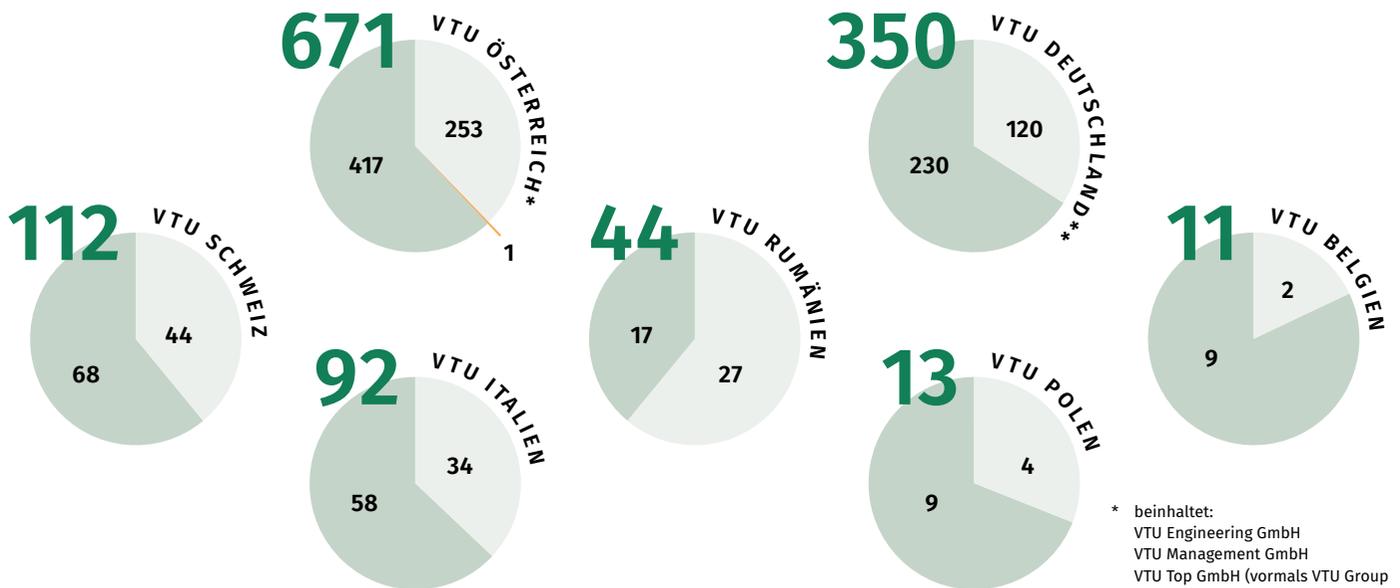
● Männer  
● Frauen  
● nicht-binär



## Über den Bericht

Dieser vierte Nachhaltigkeitsbericht der VTU (im Bericht VTU GRUPPE oder kurz VTU) umfasst die VTU Management GmbH als Konzernmutter sowie die Tochtergesellschaften VTU Top GmbH (vormals VTU Group GmbH und VTU Services AT 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, VTU Automation GmbH, ifss GmbH, VTU Engineering Belgium BV und VTU Services DE GmbH. Bericht werden nachhaltigkeitsrelevante Informationen und Kennzahlen aus dem Geschäftsjahr 1.1. bis 31.12.2023 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards. Die Freigabe des Berichts erfolgte durch die Geschäftsführung ohne externe Prüfung.

Die VTU berichtet seit 2020 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, Director EHS & Sustainability, VTU Top GmbH, unter [sustainability@vtu.com](mailto:sustainability@vtu.com) zur Verfügung.



\* beinhaltet:  
VTU Engineering GmbH  
VTU Management GmbH  
VTU Top GmbH (vormals VTU Group GmbH und VTU Services AT GmbH)  
VTU Design Solutions GmbH  
VTU Automation GmbH  
ifss GmbH

\*\* beinhaltet:  
VTU Engineering Deutschland GmbH  
VTU Services DE GmbH

CDP: Auf Wunsch unserer Firmenkunden haben wir einen CDP-„Climate Change 2023“-Fragebogen eingereicht > Ergebnisrating Score B



## Liebe Leserinnen und Leser!

In einer Zeit, die von zunehmenden globalen Herausforderungen geprägt ist, halten wir es für wichtiger denn je, unsere Bemühungen für eine nachhaltige Zukunft transparent und zugänglich zu machen. In diesem Bericht möchten wir Ihnen nicht nur unsere erreichten Meilensteine und Erfolge vorstellen, sondern auch die Herausforderungen aufzeigen, denen wir gegenüberstehen und -stehen. Wir sind uns bewusst, dass der Weg zu einer nachhaltigen Zukunft ein fortlaufender Prozess ist, der Engagement, Innovation und kontinuierliche Anpassung erfordert.

Auch 2023 haben wir uns verpflichtet, die drei Säulen der VTU – Life Sciences, Nachhaltigkeit und Digitalisierung – zu festigen und auszubauen. In unseren Projekten begleiten wir unsere Firmenkunden und Partnerfirmen mit nachhaltigen Lösungen wie Energieaudits und innovativen Möglichkeiten zur Effizienzsteigerung auf ihrem Weg zu einer grüneren Zukunft. Zu nennen ist hier etwa das Energieeffizienz-Paket „greenSPEED“ (Seite 16), das wir 2023 vorgestellt haben, aber auch Praxisbeispiele, von denen wir zwei in diesem Bericht näher beleuchten (ab Seite 16).

Wir arbeiten – gemäß unserem Slogan TOMORROW: TODAY – schon heute an einem besseren Morgen. Mit dem Beitritt zum United Nations Global Compact (UNGC) verpflichten wir uns, verantwortungsvoll zu agieren. Unser neuer, gleichgesinnter Investor, der unser Engagement für Technik, Innovation und Nachhaltigkeit teilt, garantiert uns optimale Weiterentwicklung und Unterstützung auf diesem Weg.

Eine große Herausforderung bleibt die Vorbereitung auf sich verändernde Anforderungen zur Nachhaltigkeit (sberichterstattung) und damit einhergehend auch die Notwendigkeit der näheren Betrachtung (und Einbeziehung) unserer Lieferketten. Um die Bewusstseinsbildung gemeinsam mit unseren Lieferfirmen zu fördern, haben wir neben QM- und EHS- auch CSR-Kriterien in unseren Lieferantenbewertungsprozess aufgenommen. Dies bietet uns die Möglichkeit, genauere Einblicke in den Stand unserer Lieferketten zu erhalten.

Unsere Mitarbeitenden bleiben nach wie vor das Herzstück unseres Unternehmens. Sie sind diejenigen, die den entscheidenden Unterschied ausmachen und unseren Erfolg gewährleisten. Flexible Arbeitszeiten, attraktive Zusatzleistungen, ein unterstützendes Angebot zur Stressbewältigung sowie die Förderung von Bewegung (Seite 13) sollen unseren Mitarbeitenden ein angenehmes Arbeitsumfeld ermöglichen. Besonders freut es mich

daher, dass wir 2023 zum ersten Mal in allen sieben Ländern, in denen die VTU Standorte unterhält, die renommierte „Great Place to Work“-Zertifizierung erhalten haben (Seite 12). Diese basiert auf einer Mitarbeiterumfrage, die sich bei VTU durch eine hohe Beteiligung auszeichnet und eine sehr hohe Mitarbeiterzufriedenheit widerspiegelt.

Besonders wichtig ist es uns natürlich auch, eine faire Arbeitgeberin zu bleiben. Die Initiative zur Geschlechtergleichheit (Seite 12) ist hervorzuheben, die 2023 in Italien gestartet wurde. Sie zielt darauf ab, die geschlechtsspezifischen Unterschiede in Führungspositionen zu verringern und Gehaltsunterschiede zu beseitigen.

Darüber hinaus bin ich sehr stolz auf die Eigeninitiative und -verantwortung unserer Mitarbeitenden. Zu nennen sind hier viele Schulungen und Workshops, etwa zur Erhöhung unserer Sicherheit im Arbeitsalltag (Seite 14), oder auch Initiativen wie „CreatePlace4U“ (Seite 12) zur Umsetzung der unterschiedlichen Ideen des VTU-Teams. Sehr erfreulich sind auch die zahlreichen internationalen Veranstaltungen (Seite 22), bei denen unsere Expert:innen ihr Wissen weitergeben und vertiefen konnten – wie etwa beim von der VTU veranstalteten KI-Innovationsforum, das eine viel beachtete Plattform für Wissensaustausch bot.

Durch diesen Nachhaltigkeitsbericht möchten wir einen umfassenden Einblick in den Entwicklungsstand unserer internen Nachhaltigkeitsprozesse geben. Sie finden unsere aktuellen Aktivitäten und Pläne in den drei Kernbereichen „So arbeiten wir“, „Das bewirken wir“ und „So entwickeln wir uns weiter“ detailliert dargestellt.

**Friedrich Fröschl**

# SO LEBEN WIR NACHHALTIGKEIT

*Neben dem Commitment des Managements braucht es das Engagement der gesamten Belegschaft, um gemeinsam einer nachhaltigen Zukunft entgegenzugehen.*

Good Governance bedeutet bei der VTU, dass sich CEO und Vorstände als integraler Bestandteil der Führungskoalition 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 werden, sondern auch Kapazitäten im Unternehmen geschaffen werden können, um den Anforderungen an ein modernes, datenbasiertes Nachhaltigkeitsmanagement gerecht zu werden. Dabei spielen die Themen Unternehmensethik und -kultur, Korruptions- und Bestechungsbekämpfung, korrekte Zahlungs-

praktiken sowie interne Kontroll- und Risikomanagementsysteme im Bereich ESG (Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) eine wichtige Rolle.

#### **Code of Conduct und CSR-Policy**

Neben dem Commitment des Managements braucht es das Engagement der gesamten Belegschaft, um gemeinsam einer nachhaltigen Zukunft entgegenzugehen. Die Richtung geben die CSR-Policy und der Code of Conduct (Verhaltenskodex, CoC) vor, die auf dem Leitbild der VTU und unserem ethischen Selbstverständnis basieren. Der CoC und die CSR-Policy wurden auf höchster Ebene innerhalb der Organisation genehmigt. Die darin festgehaltenen Verpflichtungen gelten für alle Mitarbeitenden, Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen der VTU gleichermaßen.

Die Dokumente umfassen über die Unternehmensgrenzen hinweg diverse Stakeholder und den erwarteten Umgang mit ihnen. 2023 wurde in Anlehnung an die VTU CSR-Policy und den VTU Code of Conduct an der Erstellung eines „Supplier Code of Conduct“ (SCoC) gearbeitet, welcher ab Anfang 2024 in Kraft getreten ist. Zur Sicherstellung der Erfüllung unternehmerischer Sorgfaltspflichten in der Lieferkette verpflichten sich Auftragnehmer bei Geschäftsvorgängen mit einem Unternehmen der VTU GRUPPE neben der Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften auch zur Einhaltung der in diesem SCoC festgelegten Standards hinsichtlich der Themenbereiche „Ethik“, „Gesundheit und Sicherheit“ sowie „Umwelt- und Klimaschutz“.

#### **VTU Compliance Line**

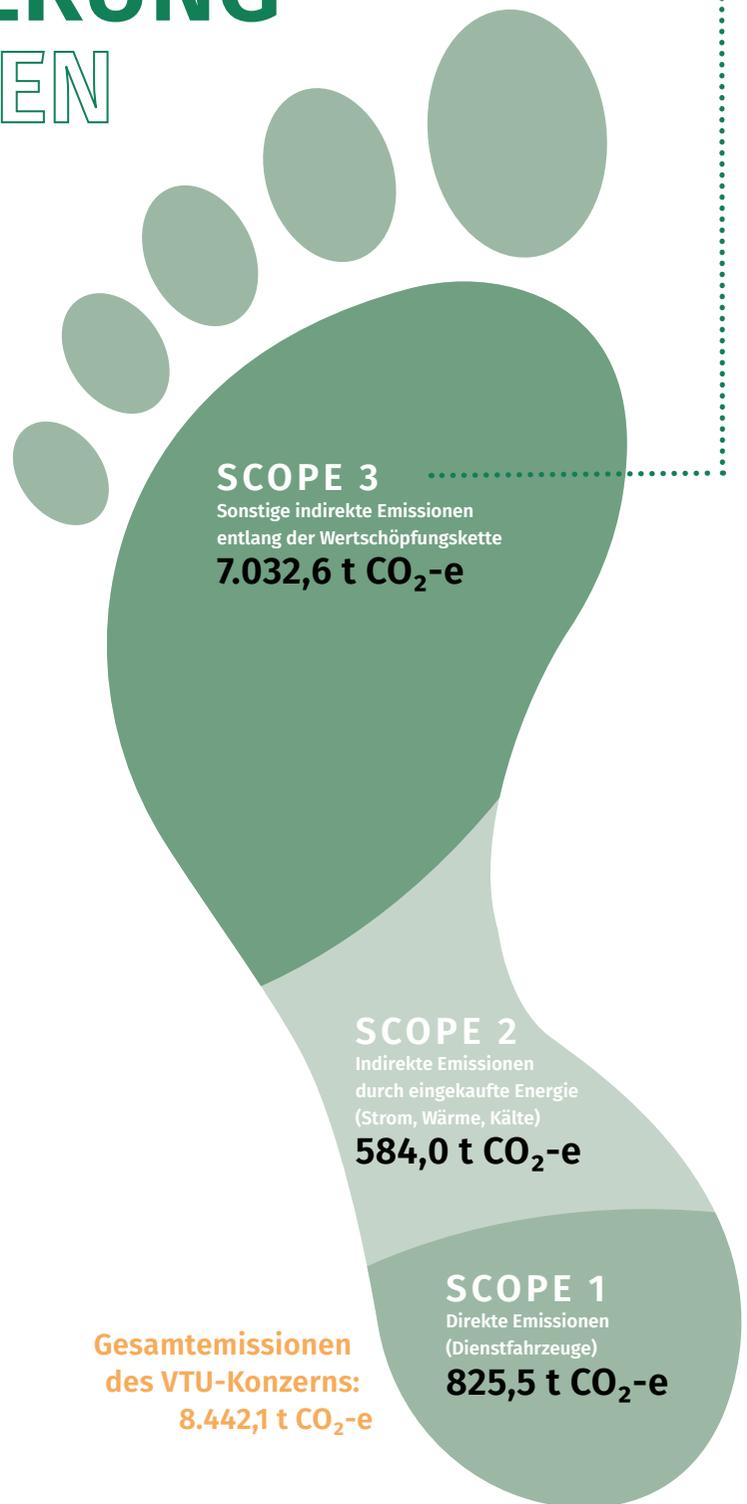
Misstände jeder Art (Mobbing, sexuelle Belästigung, Korruption oder andere strafrechtlich relevante Verhaltensweisen) können anonym über die „VTU Compliance Line“ – ein Whistleblowing-System – gemeldet werden. Die Verstöße werden über das Portal eines externen Systemanbieters gemeldet und von einem unabhängigen Rechtsanwalt geprüft, der mit der hinweisgebenden Person anonym kommuniziert. Bei substantiellen Meldungen leitet der Executive Director Human Relations der VTU eine Untersuchung und entsprechende Maßnahmen ein. —



# HERAUSFORDERUNG CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN

Der Corporate Carbon Footprint (CCF) wird gemäß Greenhouse Gas Protocol in drei Bereiche („Scopes“)\* unterteilt. Er ist eine Darstellung aller unternehmensweit – direkt und indirekt – ausgestoßenen Treibhausgasemissionen in CO<sub>2</sub>-Äquivalenten (CO<sub>2</sub>-e). Der VTU CCF 2023 wurde intern mittels der Software „SimaPro“ berechnet und erneut um einige Kategorien erweitert (Details siehe [Daten und Fakten 2023](#)). Die Gesamtemissionen sind verglichen zum Vorjahr um 4.043,6 t CO<sub>2</sub>-e angestiegen. Das liegt hauptsächlich an der Erweiterung der Emissionskategorien, aber zum Teil auch am generellen Wachstum der VTU: So stieg die Zahl der Mitarbeitenden im Vergleich zum Vorjahr um etwa zehn Prozent, entsprechend nahmen auch die Büroflächen um etwa 13 Prozent zu. Den größten Teil der Emissionen macht nun die Kategorie „Eingekaufte Waren und Dienstleistungen“ in Scope 3 aus, die heuer um die zugekauften Dienstleistungen durch Subunternehmen für die Projektabwicklung erweitert wurden. Dahinter folgen die Kategorien „Geschäftsreisen“ und „Anfahrt Mitarbeitende inklusive Homeoffice“ (siehe Grafiken auf den Seiten 06–07).

\* [Greenhouse Gas Protocol](#)  
Seite 5 – „Overview of GHG Protocol scopes and emissions across the value chain“  
[abgerufen am 02.04.2024]



## Aufschlüsselung der drei größten Scope-3-Emissionskategorien\*

Werte in t CO<sub>2</sub>-e

EINGEKaufTE WAREN UND DIENSTLEISTUNGEN

 **2.753,9**

GESCHÄFTSREISEN

 **1.272,5**

ANFAHRT MITARBEITENDER (INKL. HOMEOFFICE)

 **2.236,6**

### Aufschlüsselung der Anfahrt Mitarbeitender

Werte in t CO<sub>2</sub>-e

PKW: 5.342.201 KM

 **1.833,4**

NUTZUNG VON HOMEOFFICE

 **176,6**

ÖPNV + BAHN: 1.750.745 KM

 **142,4**

E-PKW: 270.330 KM

 **62,4**

FAHRRAD + E-BIKE: 810.651 KM

 **11,3**

MOTORROLLER + MOTORRAD: 78.422 KM

 **10,5**

### Emissionen durch Geschäftsreisen der VTU-Belegschaft

Werte in t CO<sub>2</sub>-e

MIET- UND PRIVATFAHRZEUGE:  
2.224.723 KM

 **763,5**

HOTELÜBERNACHTUNGEN

 **227,2**

FLUGZEUG: 1.408.920 KM

 **194,3**

BAHN: 1.178.721 KM

 **87,6**

So managen wir unser wesentliches Thema

### Nachhaltige Technologie & Energie

Die Prinzipien der VTU zum Thema „Nachhaltige Technologie und Energie“ sind Teil des Code of Conduct und der CSR-Policy. Die größten Auswirkungen dieses Themas ergeben sich in externen Projekten zur Planung von Prozessanlagen mit unseren Industriekunden. Hier können indirekt der Verbrauch an Energie und Ressourcen und damit der CO<sub>2</sub>-Ausstoß stark beeinflusst werden. Bei den durch VTU verursachten direkten Emissionen liefern die Mobilitätskategorien (Dienstwagenflotte, Anfahrt Mitarbeitende, Dienstreisen) einen wesentlichen Beitrag. Durch diverse Initiativen der Abteilungen EHS & Sustainability sowie Human Relations, die auf die Förderung der Reduktion von Dienstreisen und arbeitsbezogenen Autofahrten sowie den Umstieg auf klimaschonende Transportmittel wie die Bahn abzielen, sollen in weiterer Folge die Emissionen reduziert werden. Entsprechend den gesetzten Nachhaltigkeitszielen (siehe Tabelle Seite 23) werden mit der Geschäftsführung Maßnahmen definiert.

Die Effektivität wird mittels Schlüsselkennzahlen (KPIs) beurteilt und mit der Geschäftsführung evaluiert. Bei Bedarf werden geänderte oder neue Maßnahmen gesetzt. Die Interessengruppen werden über Gespräche und Umfragen eingebunden, die dabei erhaltenen Ergebnisse fließen in die Maßnahmenplanung ein.



\* Für weitere Details zum VTU CCF 2023 siehe [Daten und Fakten 2023](#)

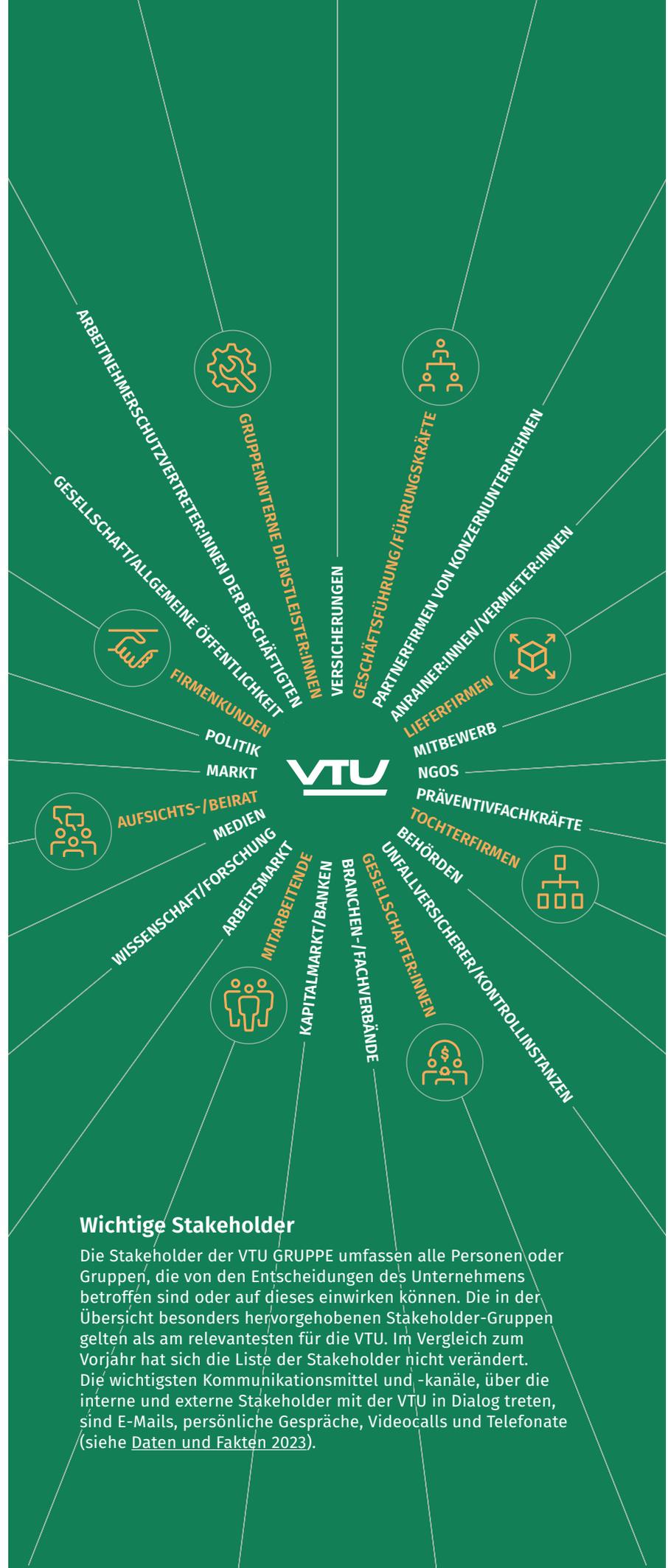


So managen wir unser  
wesentliches Thema

## Wertschöpfungskette

Unsere Richtlinien und Verpflichtungen in Bezug auf das wesentliche Thema „Wertschöpfungskette“ sind in unserer CSR-Policy und dem Code of Conduct festgehalten. Wenn wir Projekte umsetzen, lassen sich unerwünschte Auswirkungen unserer Tätigkeit beim Baustellenbetrieb (direkt) und Anlagenbetrieb (indirekt bei der Nutzung durch unsere Firmenkunden) nicht vermeiden (siehe Grafik und Details der Auswirkungen auf Seite 08). Die ausführenden Abteilungen der VTU setzen alles daran, diese Auswirkungen so gering wie möglich zu halten. Entsprechend den Anforderungen der ISO-9001-Zertifizierung werden Lieferfirmen kategorisiert und durch die Abteilungen Quality Management und EHS & Sustainability sowohl vor Auftragsvergabe evaluiert als auch nach Auftragsabschluss hinsichtlich unterschiedlicher Kategorien, einschließlich der Risiken für die Einhaltung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, bewertet.

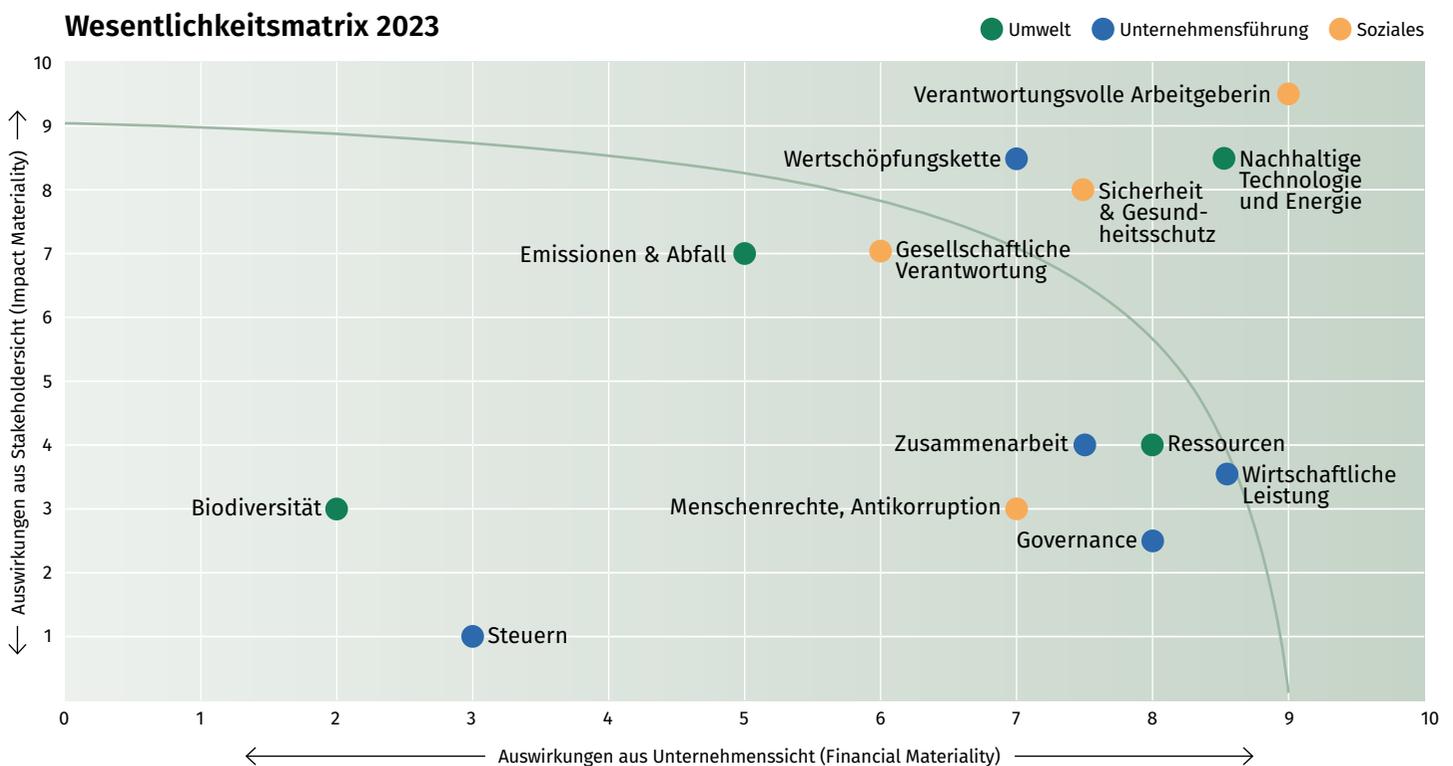
Von Zuliefer- und Partnerfirmen erwarten wir die Einhaltung derselben ethischen Standards, wie wir sie selbst in Ausübung unserer Geschäftstätigkeit einhalten. Verstöße gegen Rechtsvorschriften, Leit- und Richtlinien können über eine anonyme Meldestelle angezeigt werden. Jede Art von Verstoß hat Konsequenzen (von der Abmahnung bis zur Vertragskündigung), die sich nach der Schwere des Vergehens richten. Interessengruppen werden über Gespräche und Umfragen eingebunden, die daraus resultierenden Ergebnisse fließen in die Maßnahmenplanung ein.



## Wichtige Stakeholder

Die Stakeholder der VTU GRUPPE umfassen alle Personen oder Gruppen, die von den Entscheidungen des Unternehmens betroffen sind oder auf dieses einwirken können. Die in der Übersicht besonders hervorgehobenen Stakeholder-Gruppen gelten als am relevantesten für die VTU. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Liste der Stakeholder nicht verändert. Die wichtigsten Kommunikationsmittel und -kanäle, über die interne und externe Stakeholder mit der VTU in Dialog treten, sind E-Mails, persönliche Gespräche, Videocalls und Telefonate (siehe Daten und Fakten 2023).

# WELCHE THEMEN FÜR UNS WICHTIG SIND



**Wesentlichkeit**

**Fokus auf verantwortungsvollem Unternehmertum und nachhaltigen Technologien**

Die Kurve in der Grafik markiert die festgelegte Grenze zur Einstufung eines Themas als „wesentlich“. In Vorbereitung auf die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) ist im 2. Halbjahr 2024 die Durchführung einer umfassenden Wesentlichkeitsanalyse gemäß CSRD-Anforderungen geplant (siehe Tabelle „Nachhaltigkeitsziele“ auf Seite 23). In Anbetracht dessen entfiel eine zwischenzeitliche Überarbeitung der Matrix, und es kam 2023 im Vergleich zu 2022 zu keiner Änderung. (Für weitere Details zur aktuellen Wesentlichkeitsmatrix siehe VTU CSR Report 2022, Seiten 08–09). —

# IM STRESSTEST

Bei Umfragen erhält die VTU regelmäßig Topnoten von der Belegschaft. Dennoch machen vielen die Arbeitsspitzen zu schaffen. Warum das so ist und was das Unternehmen dagegen tut.

„Das Projektgeschäft ist oft stressig. Unsere Firmenkunden stehen häufig unter Zeit- und Kostendruck, wir als Dienstleister müssen hier liefern. Auch bei bester Planung ist im Anlagenbau nicht alles planbar. Kommt es an einer Stelle zu einer Verzögerung, erhöht sich der Druck auf alle Beteiligten. Arbeitsspitzen sind deshalb oftmals unvermeidbar“, sagt Wolfgang Zelle, Personalchef der VTU.



VTU-Personalchef Wolfgang Zelle (Foto) und sein Team suchen bei Problemen das Gespräch.

Obwohl die Beschäftigten der VTU bei der „Great Place to Work“-Umfrage 2021 insgesamt ein sehr gutes Zeugnis ausstellten, wurde die Stressbelastung als herausfordernd empfunden. Das Unternehmen suchte deshalb nach Wegen, um den Druck auf die Mitarbeitenden zu reduzieren – mit Erfolg, wie die Umfrage 2023 zeigte. „Unsere Werte haben sich hier deutlich verbessert“, freut sich Zelle (siehe Zahlen rechts).

Das liegt auch an der engen Zusammenarbeit mit externen Beratungsinstituten für Employee Assistance, deren Angebot die VTU beim Onboarding und in den regelmäßigen Jours fixes nun verstärkt bewirbt. VTU-Beschäftigte können sich bei beruflichen und privaten Problemen dort von sozialpsychologisch geschulten Fachleuten kostenlos und anonym beraten lassen. „Wobei beruflicher und privater Druck oft ineinandergreifen“, sagt Zelle. In Österreich haben Mitarbeitende 2023 dieses Angebot in der Höhe von 290 Stunden angenommen.

**„Wir haben nach Wegen gesucht, den Druck zu reduzieren.“**

Wolfgang Zelle

Dazu sucht die Personalabteilung bei Schwierigkeiten das persönliche Gespräch mit den Betroffenen und zieht hier in Einzelfällen auch selbst das EAP-Team zu. Zelle: „Wenn sich zum Beispiel jemand immer wieder unentschuldig vom Arbeitsplatz entfernt, kommen wir nicht mit der Keule, sondern versuchen zunächst einmal in einem vertraulichen Gespräch herauszufinden, was dahintersteckt: ein Pflegefall, ein gesundheitliches Thema wie Depressionen, Stress? Wissen wir die Ursache, überlegen wir die nächsten Schritte, sei es eine externe Beratung, eine befristete Teilzeit oder eine andere Lösung“, erläutert Zelle. Führungskräfte würden in Burnout-Schulungen für das Thema sensibilisiert: „Die Mitarbeitenden spüren, dass wir das Thema ernst nehmen und uns entsprechend darum kümmern.“

#### Erfüllende Auszeit

Auch die vor drei Jahren eingeführte Homeoffice-Regelung habe eine gewisse Arbeitserleichterung gebracht, so der Personalchef. Und die Möglichkeit, etwa durch die Kombination von Urlaub und Zeitausgleich eine zwei- bis dreimonatige Auszeit zu nehmen, werde bei Führungskräften wie Mitarbeitenden immer beliebter: „Die meisten nutzen die Zeit für eine ausgedehnte Reise und kommen sehr erfüllt und mit aufgeladenen Batterien zurück.“ —

**68 %** der Belegschaft in der VTU GRUPPE finden, dass der Satz „Die psychische und emotionale Gesundheit ist an diesem Arbeitsplatz gewährleistet“ überwiegend oder fast völlig zutrifft. 2021 waren es noch 62 Prozent.

**70 %** der Belegschaft in der VTU GRUPPE finden, dass der Satz „Die Mitarbeitenden werden ermutigt, einen guten Austausch zwischen Berufs- und Privatleben zu finden“ überwiegend oder fast völlig zutrifft. 2021 waren es noch 61 Prozent.

#### Erfahrungsbericht einer Teilnehmerin

#### „Gut aufgehoben gefühlt“

„EAP verfügt über hochqualifizierte Berater:innen, die als unabhängige Personen agieren, jedes Anliegen ernst nehmen, neutral bleiben und nichts bagatellisieren. Dieses Angebot ist äußerst effektiv, um Stress und andere Probleme frühzeitig anzugehen, bevor sie eskalieren. Ich habe die Beratung als sehr wertschätzend und respektvoll erlebt und mich gut aufgehoben gefühlt. Die gezielten Fragen halfen mir, eigenständig zu nützlichen Erkenntnissen zu gelangen.“

# HOHER WOHLFÜHLFAKTOR

Die VTU setzt sich für gute und faire Arbeitsbedingungen sowie ein freundschaftliches Miteinander ein. Die Beschäftigten danken es ihr regelmäßig mit hohen Werten bei der anonymen „Great Place to Work“-Umfrage.



## Topbewertung

### Das Ergebnis der Mitarbeiterumfrage

	Overall 2020	Overall 2021/22	Overall 2023
Feedback-Quote	82%	77%	79%
Anzahl der Feedbacks	444	676	964
Glaubwürdigkeit	77%	81%	81%
Respekt	73%	74%	76%
Fairness	83%	84%	82%
Stolz	78%	77%	75%
Teamgeist	85%	87%	85%
sehr guter Arbeitsplatz	82%	86%	84%
Trust-Index*	79%	80%	79%

\* Gesamtbewertung, die aus den fünf Dimensionen Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist errechnet wird

Es ist das erste Projekt innerhalb der VTU, das dezidiert die Gleichstellung fördert: Eine Initiative der VTU Italien hat zum Ziel, den Anteil ihrer weiblichen Führungskräfte bis 2026 auf über ein Drittel zu steigern und etwaige Gehaltsunterschiede zu beseitigen. Derzeit finden sich im zwanzigköpfigen Führungskraftenteam der VTU Italien acht Frauen. In der gesamten VTU GRUPPE sind von insgesamt 201 Führungskräften 51 weiblich.

Beim Kick-off im November 2023 in Mailand beschäftigten sich die 17 Teilnehmer:innen – allesamt Führungskräfte – in einem zweitägigen Workshop mit der (Un-)Gleichstellung in Italien und Europa, an den wichtigsten italienischen Universitäten (mit Schwerpunkt auf Ingenieurwesen und technischen Studiengängen), aber auch im Recruiting der VTU. Unterstützt wurden sie dabei von der externen Organisation Onoblo. Dabei kam auch „Lego Serious Play“ zum Einsatz – eine Trainingsmethode, die es Personen erlaubt, in einem kreativen Prozess gemeinsame Zukunftsbilder zu entwickeln. Die Teilnehmer:innen bauten mit Legosteinen Einzel- und Teammodelle, die ihre idealen Vorstellungen in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit ausdrücken. Am zweiten Tag erarbeiteten sie konkrete Projektideen. Der nächste Workshop wurde anschließend für Februar 2024 anberaunt.

### Erfolgreicher Ideenwettbewerb

Unter dem Motto „CreatePlace4U“ („Schaffe einen Raum für dich“) rief die VTU Schweiz Anfang 2023 das gesamte Team dazu auf, Vorschläge für ein besseres Arbeitsumfeld zu machen. Übers Jahr wurden insgesamt 55 Ideen eingereicht, 24 davon sind schon erfolgreich umgesetzt (Stand: März 2024), einige Ideen werden 2024 noch weitere Neuerungen am Arbeitsplatz bringen. So gibt es in der Schweiz mit dem „VTU Schwarzen Brett“ nun eine eigene Plattform auf Teams, auf der Mitarbeitende ungenutzte Gegenstände verschenken oder verkaufen können. Zusätzlich wurde eine Seite für „VTU-Meetups“ geschaffen, um gemeinsame Aktivitäten nach der Arbeit besser organisieren zu können. Die Plattform wurde von der Ideengeberin sogar selbst entwickelt. Auf Anregung einer Ingenieurin wird die Arbeitskleidung künftig auch in Frauengrößen bereitstehen. Und weil auch kleine Dinge den Berufsalltag verschönern, gibt es nun eine Pfeffermühle in der Küche.

### Ausgezeichnet

Die VTU ist stolz darauf, dass sie mittlerweile an allen Standorten mit dem renommierten „Great Place to Work“-Zertifikat ausgezeichnet wurde. Kern der Beurteilung durch ein unabhängiges, internationales Forschungs- und Beratungsinstitut sind die Antworten aus einer anonymen,



**Auf spielerische Weise bauten die Führungskräfte der VTU Italien an einer geschlechtergerechten Zukunft.**

**Die Teilnahme beim Bukarest Marathon sowie bei der Drachenboot-Regatta schweißte die VTU-Teams noch enger zusammen.**



alle zwei Jahre durchgeführten Befragung der Mitarbeitenden (siehe Grafik). Von der europäischen Arbeitgeber-Bewertungsplattform kununu erhielt die VTU GRUPPE außerdem das „kununu Top Company-Siegel 2023“. Etwa fünf Prozent aller Arbeitgeberprofile qualifizieren sich für diese Auszeichnung. —

#### So managen wir unser wesentliches Thema

### Verantwortungsvolle Arbeitgeberin

Das Projektgeschäft mit wechselnden und zeitweise hohen Arbeitsbelastungen hat große direkte Auswirkungen auf die Mitarbeitenden. Der Erhalt einer guten Balance zwischen Arbeit und Erholung und das Angebot von Ausgleichsaktivitäten sind hier besonders wichtig. Neben der Work-Life-Balance umfasst das Thema „Verantwortungsvolle Arbeitgeberin“ auch Bereiche wie Unternehmensethik, Kommunikation, Auslastung und Transparenz. Es ist Teil unserer CSR-Policy und des Code of Conduct.

Bei diesem Thema überschneiden sich die Zuständigkeiten der Abteilung EHS & Sustainability (Nachhaltigkeitsthemen im generellen Sinn) sowie der HR-Abteilung („klassisches Gesundheitsmanagement“, finanzielle Benefits für Mitarbeitende). Gemeinsam stimmen diese Abteilungen die Themen und Maßnahmen ab und treiben die Umsetzung und Implementierung von generellen Verbesserungen voran.

Für ein gutes und förderliches Arbeitsklima tauschen sich die Führungskräfte regelmäßig aus, zudem erarbeiten und teilen sie Lösungsansätze. Als Instrument der Evaluierung ergriffener Maßnahmen dienen die Ergebnisse der zweijährlichen „Great Place to Work“-Umfragen. Sie werden innerhalb des Managements und in Workshops mit den Mitarbeitenden diskutiert. Die Wirksamkeit der daraus abgeleiteten Maßnahmen wird regelmäßig evaluiert.



## In Bewegung

Zahlreiche Initiativen sollen das VTU-Team körperlich und seelisch stärken:

### Sportevents

Fitness und Kampfgeist bewies die VTU-Belegschaft auch bei zahlreichen Events, darunter der B2Run Firmenlauf in Deutschland, die J.P. Morgan Corporate Challenge in Frankfurt am Main (zugunsten der Sporthilfe für Menschen mit Behinderungen), der Bukarest Marathon, das Radrennen „Istria300“, der Wings for Life Run (zugunsten der Rückenmarksforschung) in Wien und die Drachenboot-Regatta in Graz, die ebenfalls einem wohltätigen Zweck gewidmet ist.

### Virgin Pulse Go Challenge

Mitte Mai 2023 startete die neunwöchige VP Go Challenge, bei der die Mitarbeitenden in mehreren Teams gegeneinander antraten und bei unterschiedlichen Sportaktivitäten Schritte sammelten. 400 VTU-Beschäftigte machten mit und erzielten gemeinsam mehr als 267 Millionen Schritte.

### App „Calm“

Weil Meditation zu höherem Wohlbefinden beitragen kann, erwarb die Personalabteilung nach Prüfung mehrerer Apps hundert Lizenzen für „Calm“, die die Mitarbeitenden ab Mitte März 2023 ein Jahr kostenlos nutzen konnten. „Calm“ bietet neben Meditationen auch Entspannungsmusik, Videos mit Turnübungen und Podcasts zu Gesundheitsthemen.

### November

Die VTU Schweiz beteiligte sich auch am „Movember“, einer weltweiten Initiative, die mit unterschiedlichen Aktionen (Schnurrbart wachsen lassen, 60 Kilometer laufen etc.) Spenden sammelt und das Bewusstsein für Männergesundheit, beispielsweise Prostatakrebsvorsorge, schärfen will.

# SICHERHEIT GEHÖRT TRAINIERT

*Mit regelmäßigen Erste-Hilfe-Schulungen und Brandschutzübungen sorgt die VTU für mehr Sicherheit im eigenen Betrieb und beim Anlagenbau.*

Als „Anne“ im September 2023 beim Erst-  
helfer:innen-Seminar der VTU Engineering in Hattersheim (Hessen) mehrfach ins Koma fiel, hatte sie Glück im Unglück: Die 13 Teilnehmenden holten die Beatmungspuppe wiederholt professionell „ins Leben zurück“. Gemeinsam mit Rettungsprofis übten sie zudem den „Heimlich-Griff“, der Menschen vor dem Erstickten bewahren kann. Weitere Ausbildungsinhalte drehten sich um Themen wie Stromschlag, Herzinfarkt, Schlaganfall, Atemnot, Schockbewältigung, Vergiftung und Verätzung.

Auch bei VTU Automation in der Konzernzentrale im steirischen Grambach ist man im Ernstfall in guten Händen: Im Februar 2023 absolvierte das Team einen Erste-Hilfe-Kurs beim Roten Kreuz. Die Teilnehmer:innen sind dort nun ebenfalls als betriebliche Ersthelfer:innen im Einsatz.

Auch in der Zentrale  
in Grambach wurde „Anne“  
von VTU-Mitarbeitenden  
wiederholt wiederbelebt.



## „Brand aus“ in Linz und Hattersheim

Ein weiteres Augenmerk neben der Ersten Hilfe legt die VTU auf den Brandschutz: Auch hier werden an allen Standorten regelmäßig freiwillige Kolleg:innen zu Helfer:innen ausgebildet. Dabei geht es darum, bei den Teilnehmenden das Bewusstsein für Brandschutzmaßnahmen zu schärfen, potenzielle Risiken zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren.

Im September 2023 erfuhren 17 Kolleg:innen des Linzer VTU-Büros im malerischen Örtchen Bad Mühlacken von der dortigen

Freiwilligen Feuerwehr, welche unterschiedlichen Arten von Bränden es gibt und wie diese am effektivsten bekämpft werden können. In der anschließenden Feuerlöschübung erprobten sie das Gelernte unter sachkundiger Anleitung gleich selbst, bevor alle gemeinsam den Tag im Feuerwehrhaus ausklingen ließen.

Für die VTU in Hattersheim gab es 2023 ebenfalls ein entsprechendes Training: 20 Teammitglieder absolvierten im Juli bei der Flughafenfeuerwehr Frankfurt am Main die Brandschutzausbildung. —

Bei den Kolleg:innen  
der VTU Linz hatte  
das (Übungs-)Feuer  
keine Chance.





„Das Thema Notfallvorsorge wird häufig unterschätzt.“

Daniel Sandholzer,  
Director EHS  
& Sustainability

## 3 Fragen an ...

**Daniel Sandholzer, Director EHS & Sustainability (Umwelt, Gesundheit, Sicherheit und Nachhaltigkeit)**

### Wie wichtig ist die gute Vorbereitung auf Notfälle?

Das Thema ist extrem wichtig, wird aber oft unterschätzt, weil es – glücklicherweise – nicht häufig zu solchen Vorfällen kommt. Doch dann müssen alle Handgriffe sitzen und alle Beteiligten wissen, was zu tun ist. Deshalb gehen wir das richtige Verhalten bei Notfällen mit allen VTU-Mitarbeitenden einmal pro Jahr durch. Zudem achten wir darauf, dass genug Personen in Erster Hilfe und Brandschutz geschult sind.

### Was ist beim Anlagenbau besonders zu beachten?

Bei Tätigkeiten in Anlagen ist das Gefahrenpotenzial meist deutlich höher als im Bürobetrieb, zum Beispiel weil bestimmte Stoffe austreten können. Man muss deshalb immer genau wissen, womit man es zu tun hat: Besteht bei einem Austritt Explosions- oder Brandgefahr? Ein weiteres Risiko ist der Einstieg in beengte Räume wie Behälter, Lagertanks und Silos. Es muss klar sein, wie man eine Person, die sich dort verletzt oder in Gefahr gerät, sicher bergen kann. Dafür erstellen wir im Vorfeld Rettungskonzepte. Oft ist auch eine spezielle Ausrüstung nötig. Ohne gute Vorbereitung kann so ein Einstieg lebensgefährlich sein.

### Und wenn es einmal zu einem Notfall kommt?

Dann ist ein perfektes Notfallmanagement gefragt. Bei besonders schweren Vorfällen würde sich hier ein Team im Hintergrund um weiterreichende Aufgaben wie die Krisenkommunikation kümmern. Alle nötigen Maßnahmen müssen im Ernstfall ineinandergreifen, um Personen-, Umwelt- und Sachschäden so gering wie nur möglich zu halten. —

So managen wir unser wesentliches Thema

### Sicherheit und Gesundheitsschutz

Sowohl in der Planung als auch in der Umsetzung von Projekten bei unseren Kund:innen kann unsere Arbeit Vorfälle auslösen, die sich direkt auf Mensch, Umwelt oder Wirtschaft auswirken. Die VTU tut deshalb alles, um gesunde Mitarbeitende und eine intakte Umwelt zu fördern. Dies ist auch in unserer CSR-Policy und dem Code of Conduct verankert.

Verantwortlich für das Thema ist die Abteilung EHS & Sustainability. Gefährdungen durch unsere Tätigkeiten evaluieren wir, zu den daraus abgeleiteten Maßnahmen gibt es verpflichtende Schulungen. Dazu organisiert die VTU Informationsveranstaltungen und Seminare zu relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzthemen.

Um eine effektive Umsetzung und einen kontinuierlichen Dialog sicherzustellen, finden regelmäßige Gespräche mit Mitarbeitenden beziehungsweise deren Vertreter:innen statt. Die dabei erlangten Informationen fließen in die Planung ein. Es können aber alle jederzeit Feedback und Verbesserungsvorschläge einbringen. Aus all diesen Inputs sowie aus den Vorfalleuntersuchungen und Büro- und Baustellenbegehungen leiten wir entsprechende (Präventions-)Maßnahmen ab. Deren Wirksamkeit wird anhand von Kennzahlen verfolgt, die Zielerreichung überprüft und gemeinsam mit der Geschäftsführung bewertet.

Das VTU-Team Hattersheim bekam Brandschutzunterricht von der Flughafenfeuerwehr Frankfurt am Main.



# ROADMAP FÜRS ENERGIESPAREN

*Eine von der VTU entwickelte Methode hilft der Prozessindustrie, in ihr laufendes Projektmanagement umweltfreundliche Lösungen zu integrieren.*

Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit bestmöglich unter einen Hut zu bringen, ist wohl die größte – und wichtigste – Herausforderung der Industrie. Um bei Entscheidungsträger:innen das Bewusstsein für Nachhaltigkeitsthemen zu stärken und ihnen die Implementierung umweltfreundlicherer Lösungen zu erleichtern, hat die VTU eine besondere Methode entwickelt. Der große Vorteil der „Sustainability Strategy and Implementation analysis“ (SuStAIN-Methode): „Die Methodik kann ohne Weiteres ins laufende Projektmanagement integriert werden und dient dazu, mittelfristige Nachhaltigkeitsziele zu definieren und umzusetzen – auch wenn der Gewinn der wichtigste Indikator bleibt“, erklärt Franz Gaisch, Senior Sales Manager.

## Fahrplan für die Dekarbonisierung

Im Vorjahr hat die VTU ihre SuStAIN-Methode bei mehreren Firmenkunden angewendet. Darunter ist auch ein Unternehmen, das sich das ehrgeizige Ziel gesetzt hatte, beim Betrieb einer pharmazeutischen Anlage in Italien bis 2030 vollständig aus Erdgas auszusteigen und die Produktion komplett zu elektrifizieren.

Die Analyse der verschiedenen Indikatoren ergab, dass dieses Ziel durchaus realistisch ist: Bei einer Investition von 2,4 Millionen Euro können in Zukunft pro Jahr unter anderem 2.400 Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart werden (siehe nebenstehende Grafik). —

## Fallbeispiel: Pharmazeutische Anlage in Italien

**Jährliches Einsparpotenzial  
ab 2030 bei einer Investition  
von 2,4 Millionen Euro:**

  
EMISSIONEN  
**-2.400 t CO<sub>2</sub>**

  
WASSERVERBRAUCH  
**-33.772 m<sup>3</sup>**

  
ENERGIEVERBRAUCH  
**-1,1 GWh Strom**

  
BETRIEBSAUSGABEN  
**-0,68 Millionen Euro**

  
METHAN  
Das bislang verwendete Methan wird pro Jahr durch 3,3 Gigawattstunden Strom ersetzt.  
**0,0 GWh Methan  
+3,3 GWh Strom**

greenSPEED™

## Rasch zu „grüner“ Effizienz

Die SuStAIN-Methode ist ein Baustein der von VTU entwickelten „greenSPEED“-Toolbox, welche Firmenkunden aus der Prozessindustrie dabei hilft, die Effizienz von einzelnen Prozessen oder der gesamten Anlage in allen Phasen des Lebenszyklus der Anlagen zu steigern. Auf Basis einer fundierten Datenerfassung, -verarbeitung und -analyse werden dabei zunächst alle Verbesserungsmöglichkeiten identifiziert und die Verbesserungen sowie wirtschaftliche Auswirkungen quantifiziert, um eine solide Basis für Entscheidungen zu schaffen. Aktuelle Green-Engineering-Methoden ermöglichen dabei eine höhere Energie- und Materialeffizienz sowie eine Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen und helfen beim Umstieg von fossilen auf erneuerbare Energieträger. Danach unterstützt das VTU-Projektmanagement-Team bei der Auswahl und schnellen Umsetzung der zielführenden Maßnahmen. Ziel von greenSPEED™ ist es, den ökologischen Fußabdruck der VTU-Firmenkunden rasch deutlich zu reduzieren.

Das neue Rückgewinnungssystem bei ihrer Anilin-Anlage hilft der BorsodChem, klimaschonend Energie zu gewinnen und damit Erdgas zu sparen.



# NACHHALTIGER ENERGIESCHUB

*BorsodChem errichtete für ihre neue Anilin-Produktion eine Anlage zur Energierückgewinnung, auch um Erdgas zu sparen. Die VTU überwachte die Inbetriebnahme und half, die vielen Herausforderungen zu meistern.*

**„Wir sind sehr froh, dass wir bei diesem wichtigen, aber auch schwierigen Unterfangen auf die Expertise und Erfahrung der VTU zurückgreifen konnten.“**

Dénes Szalóczy,  
BorsodChem-Projektmanager

Um den Erdgasverbrauch ihrer neuen Anilin-Produktion in der Stadt Kazincbarcika (Nordungarn) zu reduzieren, errichtete BorsodChem eine neue Rückgewinnungsanlage (ERU, Abkürzung steht für Energy Recovery Unit). Anilin wird etwa zur Herstellung von Lacken und Kunstfasern gebraucht, dabei fallen Teere und andere Abfallprodukte an. Die neue ERU erzeugt aus diesen Rückständen zusammen mit Wasserstoff, Benzol und Abwasser überhitzten Hochdruckdampf, der wieder für die Anilin-Produktion verwendet wird. Erdgas wird hier nur eingesetzt, um die Dampfproduktion auf dem gewünschten Niveau zu halten, rund 85 Prozent können so eingespart werden. Die bei der Verbrennung entstehenden Stickstoffoxide („NOx“) müssen dabei in einem mehrstufigen Prozess reduziert werden.

## Spezifisches Fachwissen gefragt

Die Inbetriebnahme des Rückgewinnungssystems ist technisch komplex und benötigt einschlägige Erfahrung. Das ungarische Chemieunternehmen holte sich hier die VTU an Bord. Das Team prüfte vor Ort den ordnungsgemäßen Zustand der Anlage und nahm diese dann schrittweise in Betrieb.

Bis zum endgültigen Start der ERU im November 2023 galt es allerdings, diverse Unwägbarkeiten zu meistern. So verzögerte der gewaltige Anstieg der Energiepreise den Bau der Anilin-Anlage selbst – und damit gleichzeitig die Energierückgewinnung. Das VTU-Team half der BorsodChem auch, Optimierungen umzusetzen, um die Effizienz der Verbrennungsprozesse zu verbessern und die Emissionsgrenzwerte einzuhalten. –





# HELFEN VERBINDET

*Gemeinsame Aktivitäten stärken den Zusammenhalt im Unternehmen und tragen zu einer solidarischeren Gesellschaft bei. Aus diesem Grund unterstützt die VTU sehr gerne das Engagement ihrer Beschäftigten. Drei Beispiele.*



## Weihnachtsaktion

### Hilfe statt Geschenken

Seit einigen Jahren verzichtet die VTU zu Weihnachten auf Geschenke für Firmenkunden und Partnerfirmen und unterstützt stattdessen Hilfsorganisationen mit insgesamt 30.000 Euro. An der Auswahl können sich alle Mitarbeitenden beteiligen. Fast 500 VTU-Kolleg:innen gaben im Vorjahr ihre Stimmen ab und entschieden sich für Ärzte ohne Grenzen, Mission Hoffnung – Kinderkrebs Sozialhilfe und SOS-Kinderdorf International.

## Kochaktion

### Nudelaufwurf für den guten Zweck

Ein Teil des Wiener VTU-Teams ging für die VinziRast-CortiHaus unter die Köch:innen und kreierte einmal für rund 40 und einmal für 50 bedürftige Menschen ein Abendessen. Die Menüs: Nudelaufwurf wahlweise mit Schinken oder Gemüse, dazu Salat und ein selbstgemachtes Marillenkompott als Nachspeise sowie Kürbiscrèmesuppe und ein mit Käse überbackener Gemüseaufwurf. „Das Kochen war wirklich eine super Teamarbeit und hat viel Spaß gemacht – außerdem bekamen wir viele Komplimente fürs Essen“, freute sich Beatrix Spannbauer, Specialist Manufacturing Science and Technology.



## Spendenaktion

### Mit Herzblut dabei

Auf Initiative des VTU-Ingenieurs Dragos Eftimie nahmen einige VTU-Kolleg:innen aus Ploiesti (Rumänien) an einer Blutspendeaktion des Nationalen Zentrums für Bluttransfusionen teil. „Die Aktion zeigt das starke Engagement und die Hilfsbereitschaft in der Belegschaft. Wir schätzen das sehr, schließlich ist eine Blutspende eine wertvolle Unterstützung und kann lebensrettend sein“, betont VTU-Personalchef Wolfgang Zelle.

# ES BRAUCHT INNOVATION UND KOOPERATION

*Um nachhaltige Prozesse zu implementieren und den Klimawandel einzudämmen, seien Innovation, Zusammenarbeit und eine klare strategische Ausrichtung entscheidend, sind sich Friedrich Fröschl (CEO) und Matthias Steinbrink (CFO) einig.*

## Welche Pläne hat die VTU für 2024?

**Friedrich Fröschl:** Für 2024 und darüber hinaus haben wir mehrere Maßnahmen geplant, um unser Engagement für Nachhaltigkeit auf diversen Ebenen weiter voranzutreiben. Übergeordnetes Ziel muss es sein, Nachhaltigkeit so zu begreifen und umzusetzen, dass wir nicht auf Kosten kommender Generationen leben und handeln.

Im Jahr 2024 arbeiten wir daher darauf hin, das Bewusstsein für Nachhaltigkeit und entsprechende Kompetenzen zu stärken: bei unseren Mitarbeitenden in Form von Schulungen und auf Kundenseite durch eine nachhaltige Projektführung und -umsetzung. Wir möchten den Dialog mit unseren Stakeholdern intensivieren, um eine umfassendere Einbindung relevanter Interessengruppen sicherzustellen. Zudem werden wir die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit verstärken, um den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) gerecht zu werden. Eine besondere Herausforderung wird die Festlegung von science-based targets (SBTs) sein, also von Klimazielen, die gemäß den Vorgaben der Science Based Targets initiative (SBTi) gestaltet werden.

## Was sind science based targets?

**Matthias Steinbrink:** Die Science Based Targets initiative (SBTi) ist eine Zusammenarbeit zwischen dem Carbon Disclosure Project (CDP), UN Global Compact (UNGC), World Resources Institute (WRI) und dem World Wide Fund For Nature (WWF). Sie zielt darauf ab, klimawissenschaftlich fundierte Ziele zur Emissionsreduzierung zu definieren, zu fördern und



Die Geschäftsführer der VTU GRUPPE Friedrich Fröschl (L) und Matthias Steinbrink wollen das Bewusstsein für Nachhaltigkeit stärken.

zu validieren. Um diese Ziele zu erreichen, rüsten wir bei der VTU beispielsweise unsere Dienstwagenflotte auf emissionsärmere Alternativen um und fördern die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für das Pendeln zwischen Arbeitsplatz und Wohnort sowie bei Dienstreisen. Zudem setzen wir verstärkt auf nachhaltigere Energielieferanten für Strom und Wärme sowie auf eine effizientere Nutzung von Energie.

## Welche Herausforderungen und Chancen bringt der Klimawandel – für die VTU und ihr Branchenumfeld?

**Matthias Steinbrink:** Der Klimawandel hat weltweit Einfluss auf die Gesellschaft und unser Leben. Dies stellt sowohl die VTU als auch unsere Firmenkunden vor sich verändernde Herausforderungen. Zugleich eröffnet es uns aber große Chancen in Bezug auf neue Anforderungen und Veränderungen in der Industrie, insbe-

sondere bei den Prozessen und Abläufen in den Anlagen. Die Weiterentwicklung nachhaltiger Technologien gemeinsam mit und für unsere Firmenkunden ist sicherlich ein Haupttreiber – wir sehen darin auch mittel- und langfristig zusätzliches Wachstumspotenzial. Die VTU hat ihr Geschäftsfeld „New Technologies“ mit dem Fokus auf „Sustainability“ ausgebaut und setzte dementsprechende Maßnahmen in den vergangenen Jahren bereits in diversen Projekten um.

## Wie sichern Sie langfristig die wirtschaftliche, soziale und ökologische Nachhaltigkeit der VTU?

**Friedrich Fröschl:** Mit unserer Unternehmensstrategie verpflichten wir uns zur Nachhaltigkeit, indem wir danach streben, negative Auswirkungen möglichst zu verhindern und einen positiven Einfluss auf Wirtschaft, Umwelt und die Menschen zu erreichen.

Als Ausdruck unseres diesbezüglichen Commitments und als Navigationsinstrumente für alle Entscheidungsprozesse dienen unseren Mitarbeitenden unter anderem die [VTU CSR-Policy](#) und der [VTU Code of Conduct \(CoC\)](#). Als Geschäftsführung legen wir großen Wert darauf, dass die in diesen Dokumenten festgeschriebenen Grundsätze wirklich in unserem täglichen Handeln gelebt werden. Einmal jährlich werden Ziele und der allgemeine Status im Rahmen des Management Reviews überprüft, um sicherzustellen, dass wir unseren Verpflichtungen gerecht werden. Diese Überprüfung dient auch dazu, zusätzliche oder korrigierende Maßnahmen zu treffen und Risiken sowie mögliche Folgen einer Untätigkeit zu bewerten. –



# H<sub>2</sub>: SCHLÜSSELELEMENT ZUR ENERGIEWENDE

*VTU-Wasserstoffexperte Bernd Humpl über den Beitrag von grünem Wasserstoff zum Klimaschutz und die Rolle des Engineering-Konzerns beim Einsatz der neuen Technologien.*

## **Welchen Beitrag leistet „grüner“ – also mit erneuerbaren Energien hergestellter – Wasserstoff zur Energiewende?**

Die Energiewende ist eine echte Revolution. Die Hauptrolle spielt dabei sicherlich grüner Strom. Aber auch grüner Wasserstoff ist ein wesentlicher Baustein, um die ambitionierten Klimaziele zu erreichen: Bis 2050 will die EU ja komplett klimaneutral werden, Österreich will sogar schon 2040 klimaneutral sein.

## **Wie wirkt sich das auf Ihre Industriekunden aus?**

Für die Industrie ist momentan die Dekarbonisierung der größte Treiber. Vor allem in Branchen wie der Stahlindustrie, wo große Hitze benötigt wird, kann Wasserstoff als emissionsfreies Heizmittel Kohle und Erdgas ersetzen und somit rasch zur CO<sub>2</sub>-Reduktion beitragen. Förderungsbedingt ist auch E-Mobilität im Schwerverkehr ein großes Thema. Die Energiekrise hat das Interesse an nachhaltigen Technologien noch verstärkt. Einige Industriekunden wollen mit uns nun über Konzepte

sprechen, die wir ihnen schon vor Jahren vorgeschlagen haben. Das beflügelt uns.

## **Was hat die VTU hier zu bieten?**

Unsere langjährige Erfahrung. Die VTU hat sich schon immer mit Wasserstoff beschäftigt, ebenso mit Elektrolyseverfahren, die ja auch zu seiner Erzeugung nötig sind. Für etliche industrielle Prozesse und Erzeugnisse ist H<sub>2</sub> nicht wegzudenken. So sind seine Derivate Ammoniak und Methanol zur Erzeugung von Kunststoffen, Düngern, Putz- oder Arzneimitteln nötig. Wir haben deshalb ein umfassendes Know-how darüber, wie Wasserstoff erzeugt, komprimiert, gespeichert und ver-

teilt werden kann. Und wir arbeiten seit Jahren daran, diese Prozesse bei unseren Anlagen immer klimaschonender zu machen. Deshalb kommen Unternehmen nun bei der Umstellung auf grünen Wasserstoff auf uns zu.

## **Wie unterstützen Sie diese Unternehmen konkret?**

Zunächst analysieren wir, welche Kombination der benötigten Technologien, etwa an Elektrolyseuren, Kompressoren, Speichern, aus wirtschaftlicher und ökologischer Sicht für den jeweiligen Standort am sinnvollsten ist. Danach übernehmen wir auf Wunsch das gesamte Projektmanagement bis zur funktionsfähigen Anlage: Wir sorgen mit unserem Know-how zu Sicherheitsstandards und Vorschriften für ein reibungsloses Genehmigungsverfahren, überwachen die Errichtung, begleiten die Inbetriebnahme und schulen die Leute ein. Dabei haben wir stets die gesamte Wertschöpfungskette und die Umwelt im Auge – unser Engagement geht also über das Engineering hinaus.

**„Die VTU hat sich schon immer mit Wasserstoff beschäftigt.“**

Bernd Humpl

### Wie viele Projekte mit grünem Wasserstoff hat die VTU bislang umgesetzt?

In den letzten Jahren konnten wir bereits mehrere Planungsaufträge in unterschiedlichen Projektphasen erfolgreich abschließen. Bei dreien ging es danach weiter.

### Haben Sie hier ein paar Beispiele?

Weil es noch keine Wasserstoffpipeline gibt, lassen sich einige Unternehmen über die Straße beliefern, und da haben wir als Engineering-Dienstleisterin etwa ein großes Unternehmen aus dem Stahlbereich dabei unterstützt, das Werksgelände und die Systeme zu adaptieren. Einem Baukonzern standen wir bei der



**Bernd Humpl**  
ist Experte  
für grünen  
Wasserstoff  
bei der VTU.

Ausschreibung für den H<sub>2</sub>-Betrieb seiner Schwerfahrzeuge zur Seite. Für ein Erdölunternehmen sollten wir herausfinden, ob es überhaupt möglich und finanzierbar ist, einen Elektrolyseur auf dem Gelände zu betreiben, denn im Raffinerieumfeld gibt es höchste sicherheitstechnische Auflagen. Die Antwort ist übrigens Ja.

### Was muss noch passieren, damit sich Industriebetriebe stärker auf die nachhaltigen H<sub>2</sub>-Technologien einlassen (können)?

Die Unternehmen haben ihre technischen Hausaufgaben gemacht, jetzt stehen sie in den Startlöchern. Sie brauchen aber noch mehr Rechts- und Planungssicherheit. Derzeit wird erwartet, dass Österreich über die Hälfte seines H<sub>2</sub>-Bedarfs importieren wird. Rahmenbedingungen wie klare Zertifizierungsregeln und die CO<sub>2</sub>-Bepreisung werden mitentscheiden, wie rasch sich ein entsprechender Markt entwickelt. Zudem muss die nötige Infrastruktur – Leitungsnetz, Produktions- und Lagerstätten – weiter ausgebaut werden. Die European Hydrogen-Bank der EU ist ein gutes Mittel, um entsprechende Projekte voranzutreiben. —

Kommentar

## Augenmerk auf den Standort

von Daniel Sandholzer,  
Director EHS & Sustainability  
(Umwelt, Gesundheit, Sicherheit & Nachhaltigkeit)

Einer der größeren Faktoren bei unserem unternehmenseigenen ökologischen Fußabdruck ist die An- und Abreise unserer Mitarbeitenden zur Arbeit. Eine Reduktion in diesem Bereich ist nicht einfach, schließlich können – und wollen – wir niemandem vorschreiben, wie er/sie zur Arbeit kommt. Dennoch versuchen wir hier durch indirekte Maßnahmen, den CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu verringern. So haben unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, einen Teil ihrer Tätigkeit aus dem Homeoffice zu erledigen, wodurch der Arbeitsweg entfällt. Außerdem unterstützen wir in den verschiedenen Ländern je nach Möglichkeit die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, indem wir einen Teil der Kosten für Jahreskarten übernehmen.

Damit diese Maßnahme greift, müssen aber auch unsere Bürostandorte entsprechend gut an das öffentliche Verkehrsnetz angebunden sein. Darauf wurde in der Vergangenheit nicht immer geachtet. Inzwischen ist dieser Punkt bei Neugründungen oder Übersiedlungen aber in den Mittelpunkt gerückt – nebst anderer Faktoren wie etwa einem energieeffizienten Bau und Betrieb.

Initiative 3H<sub>2</sub>

### Grüne Wasserstoffwirtschaft im Dreiländereck

Seit Juni 2023 ist die VTU Engineering Schweiz Mitglied der Wasserstoff-Initiative „3H<sub>2</sub>“, die im Dreiländereck von Frankreich, Deutschland und der Schweiz eine nachhaltige Wasserstoffwirtschaft fördert. Ihr Ziel ist es, bis 2035 eine grenzübergreifende Wasserstoffinfrastruktur zu etablieren, die an das europäische Pipelinesystem angebunden ist. Dafür macht sich die Initiative in regionalen, nationalen und internationalen Entscheidungsgremien stark und vernetzt die relevanten Akteur:innen miteinander.

Gemeinsam mit Partnerunternehmen wie der VTU Engineering setzt 3H<sub>2</sub> zudem grüne Wasserstoffinfrastruktur-Projekte um, bündelt die diesbezüglichen H<sub>2</sub>-Aktivitäten und arbeitet an den nötigen Rahmenbedingungen mit. Ein weiterer Schwerpunkt der Initiative ist der grenzüberschreitende Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Wirtschaft im Hinblick auf die Energie-, Verkehrs- und Rohstoffwende.





Oktober 2023

## „KI entfesselt“ in Wien

Beim größten Event der VTU 2023 waren deren Expert:innen auch auf dem Podium prominent vertreten (v. l.): Birgit Krenn (VTU), Christian Bergauer (Uni Graz), Jeannette Gorzala (European AI Forum), Patrick Ratheiser (Leftshift One), Elke Wieser (VTU), Andreas Schumacher (VTU), Moderator Wolfgang Eder

# INTERNATIONALER AUSTAUSCH

*Permanente Weiterbildung und der Dialog mit anderen Expert:innen ist für die VTU unverzichtbar. Deshalb nimmt sie regelmäßig an Fachevents und internationalen Messen teil – und gibt dort ihr umfangreiches Know-how auch an andere weiter. Fünf Beispiele.*



Juni 2023

## ISPE Biotechnologie-Konferenz in Dublin

Die Biotechnologie-Konferenz der ISPE im Sommer nutzten Hilal Yamaner (VTU Muttentz) und Stephan Hülber (VTU Wien) zum Austausch und Know-how-Sharing mit internationalen Expert:innen. Hülber war bei diesem Fachevent auch Teil des Organisationskomitees.



Juni 2023

## 62. AFI-Fachtagung in Rimini

Bei der Fachtagung des italienischen Verbandes der pharmazeutischen Industrie (AFI) zum Thema „Der Gesundheitssektor: Entwicklungsmotor für das Land“ war die VTU Italien mit einem Infostand vertreten. Einer der vielen Höhepunkte war der Sponsorenvortrag „Pharma und Nachhaltigkeit“ von Gianluca Pazzaglia (Mitte), hier mit seinen Kolleg:innen Giancarlo Cois, Rudi Wierer, Grazia Desantis und Virginia Petrocchi.



Mai 2023

## ISPE in Amsterdam

Vier VTU-Teammitglieder aus Belgien, Deutschland und der Schweiz nahmen an der Jahreskonferenz der Internationalen Gesellschaft für Pharmazeutisches Engineering (ISPE) teil, darunter auch Joris Buffels (L) und Valentin Kohl.



März 2023

## Fachkonferenz zum Energiemanagement in Czeladź

Mariusz Andrzejczuk, Niederlassungsleiter der VTU Warschau, hielt bei der 21. wissenschaftlich-technischen Konferenz über „Effektives Energiemanagement in der Industrie“ in Czeladź (Polen) einen Vortrag über Green Engineering.

# UNSERE ZIELE

NACHHALTIGKEITSZIELE				
Bereich	SDG*	Ziel	Maßnahme	Kommentar
Environmental	  	Ressourcenschonung/ -einsparung in den Büros	Austausch bestehender Kaffeekapselmaschinen in allen Büros bis Ende 2024 Umstellung auf LED-Leuchten in den Büros bis Ende 2025	Aus 2023 weitergeführtes Ziel Aus 2023 weitergeführtes Ziel
		Kontinuierliche Treibhausgas- Emissionsreduktion	Entwicklung einer Strategie, die mit den Zielen des Pariser Klimaabkommens vereinbar ist, zur Senkung des CO <sub>2</sub> -Ausstoßes in der VTU bis Ende 2024 Einreichung Klimaziele bei SBTi Mitte 2024	Aus 2023 weitergeführtes Ziel
			75% des bezogenen Stroms wird bis Ende 2025 auf Ökostrom umgestellt	Aus 2023 weitergeführtes und adaptiertes Ziel
		Erstellung eines Werkzeugs zur Auswahl und Entwicklung von Bürostandorten, welche bestimmten Nachhaltigkeitskriterien entsprechen	Reduktion der CO <sub>2</sub> -Emissionen pro km um 10% bis Ende 2024 durch Erhöhung des Anteils von Dienstfahrzeugen mit Elektro- oder Hybrid-Antrieb und Maßnahmen zur vermehrten ÖPNV-Verwendung bei Dienstreisen und Arbeitswegen	
			Erstellung eines Anforderungskatalogs für Niederlassungen bezüglich Ökostroms, energieeffizienter Bau, Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln, Barrierefreiheit (Pflicht für neue Niederlassungen); als Ziel für bestehende Niederlassungen, wo dies möglich)	Aus 2023 weitergeführtes Ziel
		Social	 	Unternehmensweite Einführung ISO 45001
Frauenanteil in Führungspositionen	28% bis 2026			
Governance	 	Einführung „Supplier Code of Conduct“	Alle neuen Lieferfirmen 2024 und die 20 größten der bisher bestehenden Lieferfirmen unterschreiben den Supplier Code of Conduct	
		Update Wesentlichkeitsmatrix	Durchführung umfassender Wesentlichkeitsanalyse gem. CSRD-Anforderungen im 2. Halbjahr 2024	
		Korruptionsbekämpfung	Durchführung Korruptionsrisikoanalyse bis Ende 2025	
übergreifend	 	Bewusstseinssteigerung der Mitarbeitenden durch interne Nachhaltigkeitsschulungen	Erstellung einer jährlichen, für alle Mitarbeitenden verpflichtenden Schulung zu allgemeinen Nachhaltigkeitsthemen bis Ende 2024	Aus 2023 weitergeführtes und verschobenes Ziel
			Erstellung einer jährlichen, für alle relevanten Engineers verpflichtenden Basic-„Green Engineering“ Schulung bis Ende 2024	Aus 2023 weitergeführtes und verschobenes Ziel
		Verbesserung NH-Kennzahlenreporting	Erstellung eines Leitfadens für jährliche Emissionsberechnung und einer OP für die Kennzahlenerhebung bis Ende 2024	Aus 2023 weitergeführtes und verschobenes Ziel
			Implementierung von Prozessen zur automatischen Kennzahlenermittlung bis Ende 2025	Aus 2023 weitergeführtes Ziel
		Aufstellung Green Team	Ansprechpersonen pro Standort (bevorzugt Admin/Office) für standortübergreifende Initiativenumsetzung und Kommunikation für CCF-Daten + freiwillige Ansprechpersonen pro Abteilung zusätzlich für Transformation von Unternehmensprozessen	

So arbeiten wir

Das bewirken wir

So entwickeln wir uns weiter

Ziele und GRI-Index

\* Sustainable Development Goal

BISHERIGE ZIELERREICHUNG				
Bereich	Ziel	Status	Maßnahme	Kommentar
Environmental	Ressourcenschonung/ -einsparung in den Büros	⊙	Austausch bestehender Kaffeekapselmaschinen in allen Büros bis Ende 2024	
		⊗	Austausch der Papiersorten an allen Standorten: Ab Ende 2023 sollen an allen Standorten nur noch Sorten mit geringem ökologischen Fußabdruck bestellt werden	Austausch der Papiersorten an allen österreichischen Standorten ist bereits erfolgt
		⊙	Einführung der Sammlung leerer Tonerkartuschen für Recycling an allen Standorten bis Ende 2023	
		⊙	Umstellung auf LED-Leuchten in den Büros bis Ende 2024	
	Kontinuierliche Treibhausgas-Emissionsreduktion	⊙	Entwicklung einer Strategie, die mit den Zielen des Pariser Klimaabkommens vereinbar ist, zur Senkung des CO <sub>2</sub> -Ausstoßes in der VTU bis Ende 2024	Einreichung Klimaziele bei SBTi Mitte 2024 geplant
		⊙	Bezug von Ökostrom in 50% der Standorte bis Ende 2025	
		⊗	Reduktion der CO <sub>2</sub> -Emissionen pro km um 10% bis Ende 2023 durch Erhöhung des Anteils von Dienstfahrzeugen mit Elektro- oder Hybrid-Antrieb und Maßnahmen zur vermehrten ÖPNV-Verwendung bei Dienstreisen und Arbeitswegen	Aufgrund eines Anstiegs der Flugreisen erhöhten sich die Emissionen um 1,5%. Die Reduktionen im Bereich Dienstfahrzeuge und Arbeitsweg konnten dies nicht kompensieren
Erstellung eines Werkzeugs zur Auswahl und Entwicklung von Bürostandorten, welche bestimmten Nachhaltigkeitskriterien entsprechen	⊗	Erstellung eines Anforderungskatalogs für Niederlassungen bezüglich Ökostroms, energieeffizienter Bauweise, Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln, Barrierefreiheit (Pflicht für neue Niederlassungen; als Ziel für bestehende Niederlassungen, wo möglich)	Einzelschritte wie die Sammlung der verfügbaren Energieausweise aller Standorte erfolgt; Katalog noch nicht finalisiert	
Social	Unternehmensweite Einführung ISO 45001	⊙	Einführung aller erforderlichen Prozesse für ISO 45001 im Jahr 2023	
		⊗	Externe Zertifizierung nach ISO 45001 ab 2024	
	Steigerung des Anteils weiblicher Führungskräfte auf 25% bis Ende 2023	⊙	Entsprechende LinkedIn-Kampagne 2023, die sich generell an Frauen richtet, und Initiative mit dem Ziel, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen	Ende 2023 beträgt der Prozentsatz weiblicher Führungskräfte in der VTU 25,4%
Governance	Einführung „Supplier Code of Conduct“	⊙	Erstellung eines „Code of Conduct für Lieferfirmen“ bis Ende 2023	Erstellung 2023 erfolgt; Einführung Anfang 2024
	Einbindung des SDG-Konzepts in die Unternehmensstrategie	⊙	Beitritt United Nations Global Compact (UNGC) 2023	
		⊗	Herbst 2023 SDG-Workshop mit div. Stakeholdern zwecks Evaluierung der für VTU wesentlichsten SDGs	Unterlagen sind erstellt; Durchführung des Workshops ist noch ausständig
		⊙	Einbeziehung der SDGs in CSR Report 2023	siehe Spalte „SDG“ auf Seite 23
	Erweiterung der Homeoffice-Möglichkeiten	⊙	Überarbeitung und Ausrollung der OP „Mobile Work and Sabbatical“ 2023	
	Anteil zeitgerecht abgeschlossener jährlicher Mitarbeitergespräche beträgt 85%	⊗	Sensibilisierung der Mitarbeitenden auf Wichtigkeit und Schulungserinnerungen	Zeitgerechter Abschluss bei 62%; Gespräche größtenteils durchgeführt, aber Dokumentation nicht korrekt abgeschlossen
Bewusstseinssteigerung Compliance & Code of Conduct	⊙	Erstellung einer für alle Mitarbeitenden verpflichtenden Schulung bis Ende 2023		
übergreifend	Bewusstseinssteigerung der Mitarbeitenden durch interne Nachhaltigkeitsschulungen	⊗	Erstellung einer jährlichen, für alle Mitarbeitenden verpflichtenden Schulung zu allgemeinen Nachhaltigkeitsthemen bis Ende 2023	Schulungserstellung im Gange
		⊗	Erstellung einer jährlichen, für alle Engineers verpflichtenden Basic-„Green Engineering“-Schulung bis Ende 2023	
	Einbeziehung von CSR-inkl. Umweltkriterien in Bewertung der Lieferfirmen	⊙	Erstellung und Abhaltung einer Schulung zur entsprechenden OP in 2023	Alle Mitarbeitenden wurden über die Inhalte der OP, den Zweck und den Prozess informiert
		⊙	Abfrage von CSR-inkl. Umweltkriterien in Bewertung der Lieferfirmen ab 2023	
	Verbesserung NH-Kennzahlenreporting	⊗	Erstellung eines Leitfadens für jährliche Emissionsberechnung und einer OP für die Kennzahlenerhebung bis Ende 2023	Aufgrund des Wechsels der Berechnungssoftware noch nicht abgeschlossen
⊙		Implementierung von Prozessen zur automatischen Kennzahlenermittlung bis Ende 2025		

# GRI-INDEX

<b>Anwendungserklärung</b>	VTU hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum 1.1.2023 bis 31.12.2023 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.
<b>Verwendeter GRI 1</b>	GRI 1: Grundlagen 2021

GRI		THEMA		SEITE
<b>Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken</b>				
GRI 2	-1	Organisationsprofil	<a href="#">Daten und Fakten 2023</a>	
GRI 2	-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	<a href="#">Daten und Fakten 2023</a>	
GRI 2	-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Berichtszeitraum der Finanzberichterstattung: Geschäftsjahr 2023 Veröffentlichung des Berichts: 23.7.2024	03
GRI 2	-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	<a href="#">Daten und Fakten 2023</a>	
GRI 2	-5	Externe Prüfung		03
<b>Tätigkeiten und Mitarbeitende</b>				
GRI 2	-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	<a href="#">Daten und Fakten 2023</a>	02, 03, 08, 09
GRI 2	-7	Angestellte	<a href="#">Daten und Fakten 2023</a>	02, 03
GRI 2	-8	Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	<a href="#">Daten und Fakten 2023</a>	
<b>Unternehmensführung</b>				
GRI 2	-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	<a href="#">Daten und Fakten 2023</a>	19
GRI 2	-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	<a href="#">Daten und Fakten 2023</a>	
GRI 2	-11	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	<a href="#">Daten und Fakten 2023</a>	04
GRI 2	-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	<a href="#">Daten und Fakten 2023</a>	05
GRI 2	-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	<a href="#">Daten und Fakten 2023</a>	05
GRI 2	-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	<a href="#">Daten und Fakten 2023</a>	03
GRI 2	-15	Interessenkonflikte	<a href="#">VTU Homepage – Compliance</a>	25
GRI 2	-16	Übermittlung kritischer Anliegen	<a href="#">Daten und Fakten 2023</a>	
GRI 2	-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	<a href="#">Daten und Fakten 2023</a>	
GRI 2	-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	<a href="#">Daten und Fakten 2023</a>	
GRI 2	-19	Vergütungspolitik	<a href="#">Daten und Fakten 2023</a>	
GRI 2	-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	<a href="#">Daten und Fakten 2023</a>	
GRI 2	-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	<a href="#">Daten und Fakten 2023</a>	

Strategie, Richtlinien und Praktiken				
GRI 2	-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	VTU Code of Conduct und CSR-Policy abrufbar unter: <a href="#">VTU Homepage – Nachhaltigkeit</a>	04, 05, 19
GRI 2	-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	VTU Code of Conduct und CSR-Policy abrufbar unter: <a href="#">VTU Homepage – Nachhaltigkeit</a>	05, 19
GRI 2	-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	<a href="#">VTU Homepage – Nachhaltigkeit</a>	05
GRI 2	-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	<a href="#">VTU Homepage – Nachhaltigkeit</a> <a href="#">VTU Homepage – Compliance</a> Daten und Fakten 2023	05
GRI 2	-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	<a href="#">Daten und Fakten 2023</a>	
GRI 2	-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	<a href="#">Daten und Fakten 2023</a>	
GRI 2	-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	EcoVadis-gelistete Lieferantin (silver); Teilnahme an Arbeitsgruppe zu Prozesssicherheit, geleitet von TÜV Austria und BMDW; Mitglied bei ISPE (International Society for Pharmaceutical Engineering) und Wirtschaftskammer Österreich; Teilnahme am UN Global Compact und Science Based Target initiative	26
Einbindung von Stakeholdern				
GRI 2	-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	<a href="#">Daten und Fakten 2023</a>	08, 09
GRI 2	-30	Tarifverträge	<a href="#">Daten und Fakten 2023</a>	
GRI 3 Wesentliche Themen				
GRI 3	-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen		10
GRI 3	-2	Liste der wesentlichen Themen		10
GRI 3	-3	Management von wesentlichen Themen		07, 09, 13, 15, 23, 24
GRI 201 Wirtschaftliche Leistung				
GRI 201	-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	<a href="#">Daten und Fakten 2023</a>	
GRI 201	-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen		19
GRI 201	-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	<a href="#">Daten und Fakten 2023</a>	
GRI 201	-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	<a href="#">Daten und Fakten 2023</a>	
GRI 202 Marktpräsenz				
GRI 202	-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	<a href="#">Daten und Fakten 2023</a>	
GRI 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen				
GRI 203	-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	keine	26
GRI 203	-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	keine	26

GRI 205 Korruptionsbekämpfung				
GRI 205	-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Daten und Fakten 2023	
GRI 205	-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Daten und Fakten 2023	
GRI 205	-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Daten und Fakten 2023	
GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten				
GRI 206	-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Daten und Fakten 2023	
GRI 301 Materialien				
GRI 301	-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Daten und Fakten 2023	
GRI 302 Energie				
GRI 302	-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Daten und Fakten 2023	
GRI 302	-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Daten und Fakten 2023	
GRI 302	-3	Energieintensität	Daten und Fakten 2023	
GRI 302	-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Es wurden noch keine standortübergreifenden Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz durchgeführt.	27
GRI 302	-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	Aufgrund der Art unserer Produkte (jedes Produkt ist eine einzigartige Sonderanfertigung) ist eine allgemeine Aussage bzw. Berechnung nicht möglich.	27
GRI 303 Wasser und Abwasser				
GRI 303	-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	VTU nutzt Wasser nur während des Bürobetriebs. Das Wasser wird aus dem lokalen Wassernetz bezogen.	27
GRI 303	-5	Wasserverbrauch	Daten und Fakten 2023	
GRI 304 Biodiversität				
GRI 304	-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	Die Bürotätigkeiten der VTU wirken sich nicht direkt auf die Biodiversität aus; VTU hat aber indirekt Auswirkungen auf die Biodiversität durch die Tätigkeiten entlang unserer Wertschöpfungskette.	27
GRI 305 Emissionen				
GRI 305	-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Daten und Fakten 2023	06, 07
GRI 305	-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Daten und Fakten 2023	06, 07
GRI 305	-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Daten und Fakten 2023	06, 07
GRI 305	-4	Intensität der THG-Emissionen	Daten und Fakten 2023	
GRI 305	-5	Senkung der THG-Emissionen		06, 07
GRI 305	-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS)	n. a.	27
GRI 305	-7	Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen	n. a.	27

<b>GRI 306 Abfall</b>				
<b>GRI 306</b>	-1	<b>Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen</b>	Daten und Fakten 2023	
<b>GRI 307 Umwelt-Compliance</b>				
<b>GRI 307</b>	-1	<b>Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen</b>	Daten und Fakten 2023	
<b>GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten</b>				
<b>GRI 308</b>	-1	<b>Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden</b>	Daten und Fakten 2023	<b>08</b>
<b>GRI 308</b>	-2	<b>Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen</b>		<b>08</b>
<b>GRI 401 Beschäftigung</b>				
<b>GRI 401</b>	-1	<b>Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation</b>	Daten und Fakten 2023	
<b>GRI 401</b>	-3	<b>Elternzeit</b>	Daten und Fakten 2023	
<b>GRI 402 Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis</b>				
<b>GRI 402</b>	-1	<b>Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen</b>	VTU hält sich an jeweils nationale gesetzliche Vorgaben.	<b>28</b>
<b>GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>				
<b>GRI 403</b>	-1	<b>Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>	SCC und entsprechend den lokalen Gesetzgebungen	<b>15</b>
<b>GRI 403</b>	-2	<b>Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen</b>	Daten und Fakten 2023	
<b>GRI 403</b>	-3	<b>Arbeitsmedizinische Dienste</b>	Daten und Fakten 2023	
<b>GRI 403</b>	-4	<b>Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>		<b>15</b>
<b>GRI 403</b>	-5	<b>Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>	Daten und Fakten 2023	
<b>GRI 403</b>	-6	<b>Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden</b>	Daten und Fakten 2023	
<b>GRI 403</b>	-7	<b>Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz</b>	Daten und Fakten 2023	
<b>GRI 403</b>	-8	<b>Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind</b>	Daten und Fakten 2023	
<b>GRI 403</b>	-9	<b>Arbeitsbedingte Verletzungen</b>	Daten und Fakten 2023	
<b>GRI 403</b>	-10	<b>Arbeitsbedingte Erkrankungen</b>	Daten und Fakten 2023	
<b>GRI 404 Aus- und Weiterbildung</b>				
<b>GRI 404</b>	-1	<b>Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten</b>	Daten und Fakten 2023	

<b>GRI 405 Diversität und Chancengleichheit</b>				
<b>GRI 405</b>	-1	<b>Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten</b>	Daten und Fakten 2023	<b>02, 03</b>
<b>GRI 405</b>	-2	<b>Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern</b>	Daten und Fakten 2023	
<b>GRI 406 Nichtdiskriminierung</b>				
<b>GRI 406</b>	-1	<b>Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen</b>	Daten und Fakten 2023	
<b>GRI 410 Sicherheitspraktiken</b>				
<b>GRI 410</b>	-1	<b>Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde</b>	n. a., da dieses durch Firmenkunden beauftragt wird	<b>29</b>
<b>GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten</b>				
<b>GRI 414</b>	-1	<b>Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden</b>	Daten und Fakten 2023	<b>08</b>
<b>GRI 414</b>	-2	<b>Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen</b>	Daten und Fakten 2023	<b>08</b>
<b>GRI 415 Politische Einflussnahme</b>				
<b>GRI 415</b>	-1	<b>Parteispenden</b>	keine	<b>29</b>
<b>GRI 416 Kundengesundheit und -sicherheit</b>				
<b>GRI 416</b>	-1	<b>Prozentsatz der Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit</b>	Durch das breite Dienstleistungsportfolio der VTU ist keine Aussage über einen Prozentsatz möglich; ein großer Teil unserer Produkte (Planung von Anlagen) wird projektspezifisch bezüglich Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit überprüft (Risikoanalysen).	<b>29</b>
<b>GRI 416</b>	-2	<b>Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit</b>	Daten und Fakten 2023	
<b>GRI 418 Schutz der Kundendaten</b>				
<b>GRI 418</b>	-1	<b>Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten</b>	Daten und Fakten 2023	
<b>GRI 419 Sozioökonomische Compliance</b>				
<b>GRI 419</b>	-1	<b>Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich</b>	Daten und Fakten 2023	



## IMPRESSUM

**Medieninhaberin und Herausgeberin:** 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](http://www.vtu.com)

**Offenlegung nach § 25 Medieng**  
unter [www.vtu.com/impressum](http://www.vtu.com/impressum)

**Projektkoordination:** Kathrin Podbrečnik

**Projektteam:** Daniela Bierbaumer, Melina Fuchs, Sabine Peter,  
Silke Ruprechtsberger, Daniel Sandholzer, Manuela Wagner

**Konzeption, Redaktion, Grafik und Produktion:**  
Egger & Lerch Corporate Publishing/velcom GmbH  
Vordere Zollamtsstraße 13 · A-1030 Wien  
[www.egger-lerch.at](http://www.egger-lerch.at)

Fotos, sofern nicht anders angegeben: VTU Group GmbH