

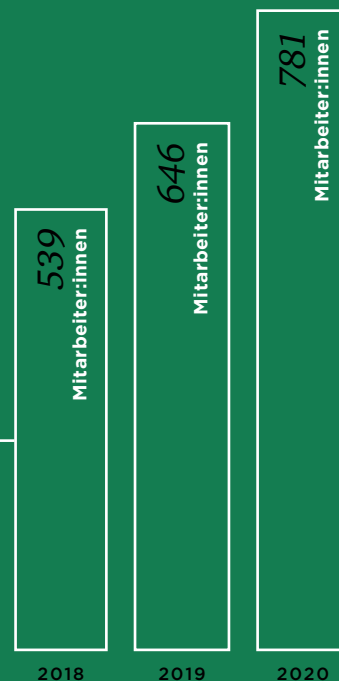
UNSERE LÖSUNGEN FÜR EINE BESSERE WELT

VTU GRUPPE AUF EINEN BLICK

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.

BESCHÄFTIGTE EXPANSIONSKURS

Die Anzahl der VTU-Mitarbeiter:innen ist in den letzten Jahren – trotz COVID-19 – stark gewachsen.



32% FRAUEN
68% MÄNNER

781

MITARBEITER:INNEN

Die VTU Gruppe beschäftigt per Ende 2020 781 Mitarbeiter:innen, davon sind 32 % weiblich und 68 % männlich.

KUND:INNEN

SPANNENDER BRANCHENMIX

Zu den wichtigsten belieferten Branchen zählen

Pharma & Biotechnologie

Chemie & Metallurgie

Erdöl & Erdgas

Energie & Biodiesel

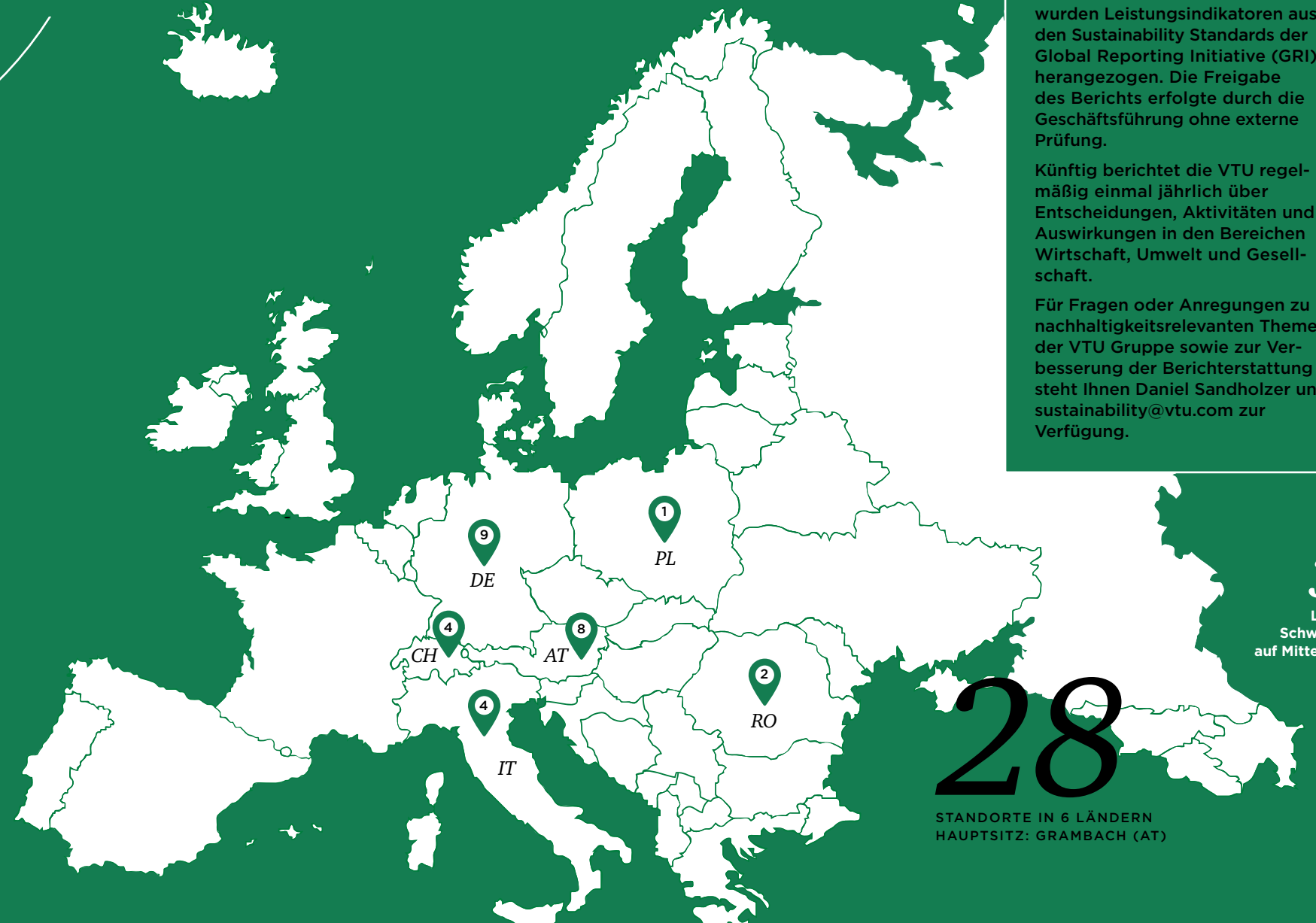
ÜBER DEN BERICHT

Dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der VTU (im Bericht „VTU Gruppe“ oder kurz „VTU“), bestehend aus 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, RED Engineering GmbH, metior GmbH, VTU Services AT GmbH und VTU Services DE GmbH).

Berichtet werden nachhaltigkeitsrelevante Informationen und Kennzahlen aus dem Geschäftsjahr 1.1.2020 bis 31.12.2020. Dazu wurden Leistungsindikatoren aus den Sustainability Standards der Global Reporting Initiative (GRI) herangezogen. Die Freigabe des Berichts erfolgte durch die Geschäftsführung ohne externe Prüfung.

Künftig berichtet die VTU 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 Berichterstattung steht Ihnen Daniel Sandholzer unter sustainability@vtu.com zur Verfügung.



Bislang
tätig in
35
Ländern,
Schwerpunkt
auf Mitteleuropa

28

STANDORTE IN 6 LÄNDERN
HAUPTSITZ: GRAMBACH (AT)

„DAS U NOCH MEHR ZUM GLÄNZEN BRINGEN“

Friedrich Fröschl, Geschäftsführer der VTU Group, über Branchentrends, nachhaltige Aktivitäten und das „U“ im Namen.



Friedrich Fröschl: „Als Führungskräfte müssen wir Role Models sein.“

Wie wirkt sich das Thema Nachhaltigkeit auf das Unternehmen aus?

Friedrich Fröschl: VTU steht für „Verfahren-Technologie-Umwelt“. Als wir vor 30 Jahren mit Biodieselanlagen gestartet haben, haben wir das „U“ also bereits mitgedacht. Momentan begegnet uns Nachhaltigkeit ganz stark auf der Mitarbeiter:innen- und Kund:innenseite: Vor allem die Jüngeren fragen schon beim Recruitingprozess ganz gezielt danach. Und die Kund:innen beschäftigen sich durch politischen Druck und Regulatorien intensiv damit. Jeder steht, etwa beim ökologischen Fußabdruck, auf dem Prüfstand, auch wir. Eines meiner Lieblingsprojekte ist unser neues Audit-System zur Qualität von Prozessen.

„WIR MÖCHTEN UNSEREN KUND:INNEN VERSTÄRKT VERMITTELN, DASS NACHHALTIGKEIT ZUM VORTEIL ALLER BEITRÄGT.“

Wir können damit den Kund:innen sagen, wie viel Geld und Tonnen CO₂ eine konkrete Maßnahme einspart. Damit durchbrechen wir das Denken vieler, dass Klimaschutz immer nur Geld kostet. 2020 haben wir außerdem beschlossen, die Expert:innengruppe Energieeffizienz zur Expert:innengruppe Sustainability umzugestalten. Und wir geben erstmals einen CSR-Report heraus.

Wie sehen Sie hier die Rolle des Managements?

Fröschl: Als Führungskräfte müssen wir Role Models sein, sonst wird der nötige Wandel nicht stattfinden. Corona hat uns zum Beispiel gezeigt, dass es auch ohne viele Reisen geht. Zudem müssen wir die Ideen der Jungen zulassen. Auch meine eigenen Söhne hinterfragen mit Anfang 20 durchaus kritisch, ob es bei uns wirklich „grün“ zugeht. Als wir unser Unternehmensleitbild im Vorjahr neu kreiert haben, haben wir bewusst fünf Mitarbeiter:innen von Anfang 20 bis knapp 40 hinzugezogen. Die Wertebasis ist unverändert geblieben, aber der Schwerpunkt im Mission Statement liegt nun stärker auf Nachhaltigkeit, Gesundheit und Work-Life-Balance.

Sie sind für Branchen wie Pharma, Biotech, Erdöl tätig. Welche Trends orten Sie hier?

Fröschl: Der erste ist die schnelle Markteinführung. Früher hatten wir Laufzeiten von zwei, drei Jahren, nun gibt es Großprojekte, die nur ein gutes Jahr laufen. Der Effizienz- und Margendruck in den Branchen ist enorm, das färbt auf uns ab. Ob durch Corona wieder größere Teile der Pharma- und Biotechproduktion nach Europa zurückwandern, was für uns ein Vorteil wäre, wird sich zeigen. Gleichzeitig nimmt der internationale Konkurrenzdruck in Europa stark zu, Differenzierung wird damit immer wichtiger. Themen wie Nachhaltigkeit, grüne Chemie, Kreislaufwirtschaft, Energieeffizienz sehen wir als Chance, wir müssen uns aber noch intensiver damit beschäftigen.

Wie nehmen Sie konkret Ihre soziale, ökologische, aber auch wirtschaftliche Verantwortung im Unternehmen wahr?

Fröschl: Wir unterstützen unsere Mitarbeiter:innen etwa mit flexiblen Arbeitszeiten, Fitnessaktivitäten sowie mit einem kostenlosen psychosozialen Beratungsangebot. Unsere CSR-Policy zu

DIE VTU-LÄNDERCHEFS ÜBER NACHHALTIGE PROJEKTE IM CORONA-JAHR

Themen wie Korruption muss jede und jeder am ersten Tag unterschreiben, das Leitbild erklärt ihnen normalerweise der jeweilige Geschäftsführer. Zur Kontrolle der Lieferanten dient unser ISO-9001-zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem, die Vorschriften zu Sicherheit und Gesundheit sind in der EHS-Policy verankert. Die VTU Gruppe hat seit drei Jahren die Deutsche Private Equity als Mehrheitseigentümer, in den Aufsichtsgremien sind Sicherheit und Gesundheit zentrale Themen. 2021 geben wir außerdem erstmals einen Code of Conduct heraus.

Und wohin soll die Reise für die VTU gehen?

Fröschl: Als Konzern wollen wir weiterwachsen, und gleichzeitig hoffe ich, dass wir in den Zukunftsthemen Nachhaltigkeit und Digitalisierung noch stärker werden. Werte wie Vertrauen und Fairness waren uns immer wichtig, nun möchten wir unseren Kund:innen verstärkt vermitteln, dass Nachhaltigkeit zum Vorteil aller beiträgt – und so das „U“ noch mehr zum Glänzen bringen. —



VTU SCHWEIZ UMWELTFREUNDLICHE GESCHÄFTSREISEN

Die Schweiz hat ein sehr gut ausgebauten Netz an öffentlichen Verkehrsmitteln. Dieses Netz nutzen wir für Reisen vom Wohnort zum Arbeits- oder Projektort. Dazu stellt die VTU ihren Mitarbeiter:innen bei Bedarf ein sogenanntes Halbtax-Abo zur Verfügung, mit dem alle öffentlichen Verkehrsmittel zum halben Preis genutzt werden können – oder sogar ein General-Abo, mit dem alle Fahrten gratis sind. Dies spart nicht nur Kosten, sondern auch CO₂, und unsere Beschäftigten kommen stets ausgeruht und gut vorbereitet im Büro oder beim Kunden an. Zudem betreiben wir einen eigenen „Fuhrpark“ an Fahrrädern am Standort Visp und übernehmen Reparaturkosten, wenn Fahrräder zum Pendeln verwendet werden.

Mario Haupt,
Geschäftsführer VTU Schweiz



VTU DEUTSCHLAND RECYCLING IN NEUWARENQUALITÄT

Bereits seit 2018 tüfteln wir am revolvierenden PET*-Verfahren der Firma Rittex Umwelttechnik in Lüneburg. Das Ziel: PET-Recycling so zu verbessern, dass am Ende ein Rohstoff in Neuenwarequalität entsteht. Vom deutschen Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert, arbeiten wir in diesem Projekt mit sieben Kooperationspartnern – von der Konzeptphase über die Basis- und Ausführungsplanung bis zur Inbetriebnahme. Die VTU übernimmt das Projektmanagement vom Scale-up der Laboranlagen bis zur Großanlage sowie die Planung und Bereitstellung von Infrastruktur und Utilities. Das Projekt erhielt den Innovationspreis des Landes Niedersachsen.

Wolfram Gstrein,
Geschäftsführer VTU Deutschland



VTU ÖSTERREICH PROZESSE NACHHALTIG DENKEN

Wir legen bei der Planung von industriellen Anlagen höchste Maßstäbe bezüglich Ressourcenschonung und Umweltschutz an und ersetzen nach und nach herkömmliche Prozesse durch nachhaltige Technologien. Das gilt etwa für Grünen Wasserstoff, wo wir Studien zur Wasserstoffnutzung und -erzeugung in Großstädten durchführen und Speicheranlagen für Windstrom planen. Aktuell arbeiten wir an mehreren Projekten in Raffinerien zur Beimischung von nachwachsenden Rohstoffen oder Verwertung von Recycling-Material wie Post Consumer Plastic. Mit unserem Partner BDI planen wir seit Jahrzehnten Biodiesel-Anlagen, die aus Abfallstoffen Treibstoffe herstellen.

Robert Wutti,
Geschäftsführer VTU Österreich



VTU ITALIEN DATENBRILLEN STATT DIENSTREISEN

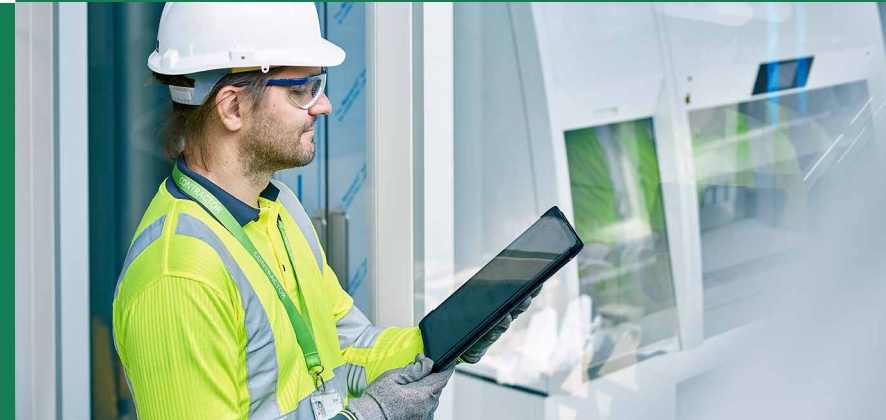
Anfang 2020 beauftragte uns ein britischer Kunde damit, eine bestehende chemische Industrieanlage zu erweitern. Für die Umsetzung sollte unser Team nach Großbritannien fliegen – doch wegen der Corona-Reisebeschränkungen war das nicht möglich. Dank virtueller Datenbrillen („Smart Glasses“) konnten wir unseren Partner trotzdem bei der Konstruktion begleiten und sogar den ursprünglichen Zeitplan einhalten. Die neue Technologie ist gekommen, um zu bleiben: Wir werden sie künftig verstärkt einsetzen, um Autofahrten und Flugreisen zu reduzieren – zugunsten des Klimas und des Privatlebens unserer Mitarbeiter:innen.

Rudi Wierer,
Geschäftsführer VTU Italien

NACHHALTIG ENGAGIERT

Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz gehören zum Selbstverständnis der VTU Gruppe und leisten einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg.

Verantwortung und ethische Grundsätze prägen das Geschäftsverhalten der VTU Group und aller ihrer Tochterfirmen. In der Zusammenarbeit mit Partnern, Lieferanten und Kontraktoren ist das Unternehmen deshalb bestrebt, das Bewusstsein für ethische, soziale und ökologische Standards zu steigern. Entsprechend der Wichtigkeit des Themas ist die Verantwortung für CSR direkt bei den Geschäftsführern der VTU Group angesiedelt. Entscheidungen zu nachhaltigen Fragestellungen werden im Strategieteam der VTU diskutiert und beschlossen. Dieses besteht aus allen Geschäftsführern der VTU und ihrer Tochtergesellschaften. Dies unterstützt auch den Vorsorgeansatz für soziale und ökologische Themen.



CSR-POLICY

Der Schutz der Menschenrechte und null Toleranz gegenüber korrupten Geschäftspraktiken sind zentraler Teil der firmeneigenen CSR-Policy, die von allen Mitarbeiter:innen unterzeichnet werden muss. Alle Lieferanten werden nach transparenten Regeln gemäß den Vorgaben der ISO-9001-Zertifizierung bewertet. Die CSR-Policy ist auf der VTU-Homepage unter www.vtu.com/nachhaltigkeit zu finden.

LEITBILD

Nachdem das frühere Mission Statement schon etwas in die Jahre gekommen war und sich die VTU in dieser Zeit doch deutlich vergrößert und verändert hatte, erarbeitete das Management im Vorjahr gemeinsam mit fünf jüngeren Mitarbeiter:innen aus verschiedenen Niederlassungen eine neue Version. Beim Weihnachts-Jour-fixe wurde es via Videobotschaft an alle Mitarbeiter:innen kommuniziert.

EXPERT:INNENGRUPPE ZUR NACHHALTIGKEIT

Um den aktuellen, vielfältigen Herausforderungen rund um die sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Aspekte der Nachhaltigkeit umfassender begegnen zu können, fällt die VTU im Jahr 2020 die Entscheidung, die seit etwa sechs Jahren bestehende Expert:innengruppe Energieeffizienz zur Expert:innengruppe Sustainability umzugestalten. Unter der Leitung von Max Wassmer erarbeitet das siebenköpfige Team Aktivitäten und Dokumente zu Bereichen wie Grüne Technologien, Energieverbrauch, Ressourcenmanagement sowie Umweltrichtlinien. Zudem steht die Gruppe der Belegschaft bei Fragen zur Seite. Auch Webinare sind künftig geplant. —

MISSION STATEMENT

NACHHALTIGE WERTE SCHAFFEN ALS PARTNER ERSTER WAHL

- » Wir leben Integrität und sind verlässliche Partner.
- » Wir sind offen für Neues, aber konsequent in unseren Entscheidungen.
- » Unser Team ist unser Wert!
- » Wir wachsen mit den Herausforderungen, indem wir Wissen und Erfahrungen austauschen.
- » Wir bündeln unsere Kräfte, um Projekte umzusetzen.
- » Wir bieten Lösungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette – von der Idee zur industriellen Produktion.
- » Wir sind ein umfassender und verlässlicher Technologie- und Projektpartner.
- » Wir bieten ein kreatives, respektvolles und sicheres Umfeld für zukunftsorientierte Menschen.
- » Wir hinterfragen unsere flexiblen Lösungen auf dem Weg zum Ziel.
- » Wir liefern Qualität und behalten dabei den Fokus auf Umwelt, Gesundheit und Sicherheit.

WESENTLICHE THEMEN

Den ersten Schritt in Richtung Wesentlichkeitsanalyse vollzog die VTU im Frühjahr 2020: Damals identifizierten interne Stakeholder die wesentlichen Themen des Unternehmens. Schon im Vorfeld waren die wichtigsten Stakeholder der VTU Gruppe erfasst worden: Diese Anspruchs- und Interessensgruppen beinhalten alle relevanten Personen oder Gruppen, die durch die Entscheidungen der VTU betroffen sind oder auf diese einwirken können. Sie waren anhand ihres Interesses sowie ihres Einflusses auf die VTU Gruppe sowie umgekehrt des Interesses und Einflusses des Unternehmens auf die unterschiedlichen Stakeholder priorisiert worden.

In einem nächsten Schritt wurden die wichtigsten Themen, Interessen und Anliegen, mit denen sich Stakeholder im Berichtsjahr 2020 an die VTU Gruppe wandten, in den einzelnen Abteilungen per Fragebogen erhoben und analysiert. Gleichzeitig wurden die wichtigsten Kommunikationsmittel und -kanäle, über die externe Stakeholder und VTU in Dialog treten, auf Dialogfähigkeit analysiert.

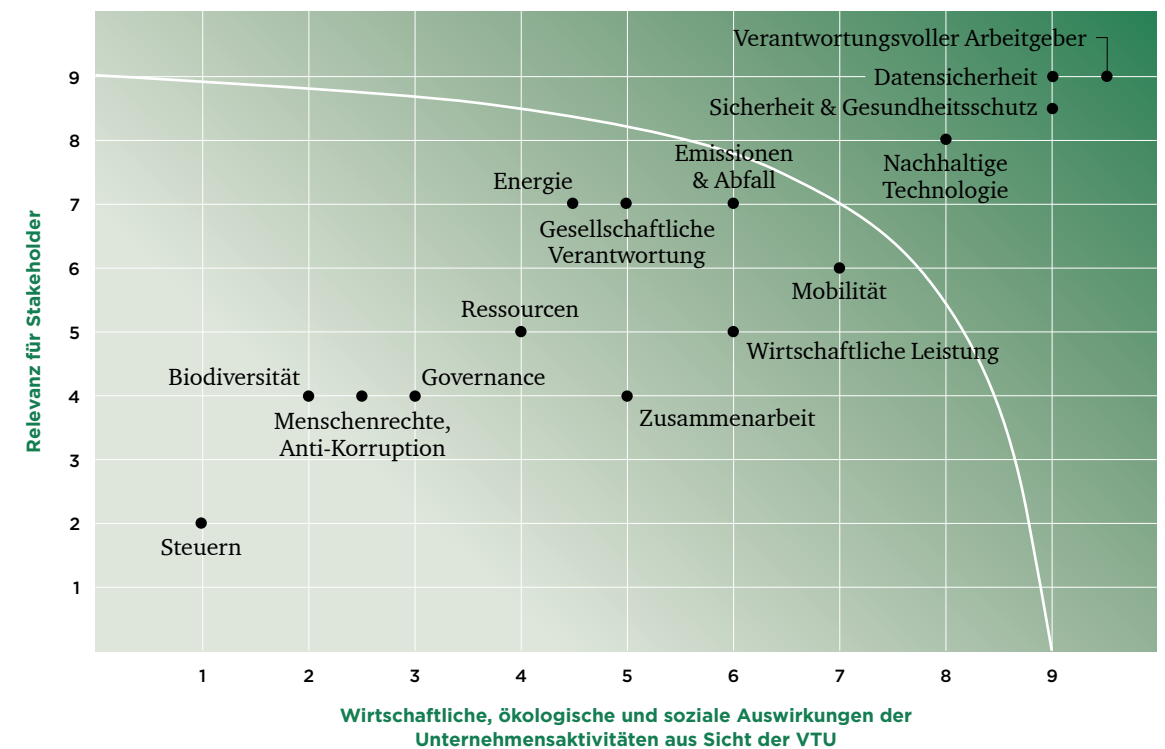
Die Bedeutung der wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen der VTU Gruppe wurde unter Berücksichtigung der GRI Sustainability Standards intern diskutiert und unter Einbeziehung des Managements bewertet. Die Ergebnisse der Stakeholder-Fragebögen wurden zur Beurteilung der Relevanz der Themen ausgewertet und nahmen Einfluss auf die Positionierung der Themen in der ersten Wesentlichkeitsmatrix. 2021 soll diese durch eine Umfrage unter den externen Stakeholdern komplettiert werden.

ANALYSE WICHTIGE STAKEHOLDER



WESENTLICHKEITSMATRIX 2020

UNTERNEHMENSAKTIVITÄTEN UNTER DER LUPE



DATENLECK? SCHREIB'S DOCH „SUSI“!

Jemand hat versucht, sich vertrauliche Informationen zu erschwindeln? Es besteht der Verdacht auf ein Datenleck? In Fällen wie diesen können sich VTU-Mitarbeiter:innen und Vertragspartner:innen an SUSI wenden. Die Abkürzung steht für „Send Us Security Issues“ und ist das Meldeportal für vermutete Cyber-Anschläge und Datenpannen.

Die E-Mails schienen mehr als verdächtig: Eine Firma, die der VTU nicht bekannt war, verschickte Anfragen mit VTU-eigenen, nicht öffentlichen Zeichnungen von spezifischen Anlagenbauteilen. Einem VTU-Mitarbeiter kam das seltsam vor – er befürchtete ein Datenleck in der virtuellen Kommunikation mit dem Kunden, für den die Zeichnungen bestimmt waren: „Bitte schaut euch das an“, schrieb der Mitarbeiter deshalb an SUSI, das firmeneigene Meldeportal für solche Fälle. Die Sache ließ sich rasch klären. Die Zeichnungen waren aus Versehen, unter Verletzung der Geheimhaltung, über einen durch den Kunden separat beauftragten Sublieferanten an den unbeteiligten Dritten gelangt.

„Das Ziel von SUSI ist es, alle Angriffe auf unsere Systeme, von denen Nutzer:innen unserer Hardware betroffen sind, aufzudecken und die Kolleg:innen darüber zu informieren. Auf diese Weise wollen wir die Verbreitung von vertraulichen Informationen und personenbezogenen Daten verhindern“, sagt Karin Kaltseis, Head of Corporate Quality Management.

Im Vorjahr schickten VTU-Mitarbeiter:innen und Vertragspartner:innen, die die Firmen-Hardware nutzen, an SUSI insgesamt rund 750 E-Mails. „Allein daran sieht man, wie hoch der Bekanntheitsgrad ist und wie gut das System angenommen wird“, freut sich Kaltseis. Die Verfasser:innen leiteten E-Mails oder SMS weiter, die ihnen komisch vorkamen und bei denen sie beispielsweise „Phishing“ vermuteten. Dabei versuchen Betrüger:innen, sich mit gefälschten Identitäten oder Websites das Vertrauen zu erschleichen und so an geheime Daten zu kommen. Jedem Verdacht wurde sofort nachgegangen. Ein Fall wurde als „Datenleak“ unter Einbeziehung des Datenschutzbeauftragten und der Geschäftsführung näher untersucht. „Es konnten jedoch keine Hinweise auf eine undichte Stelle gefunden werden“, berichtet Kaltseis.

DRINGLICHE POST VON SUSI

SUSI erhält aber nicht nur Meldungen von Verdachtsfällen, sondern kommuniziert – um Missbrauch zu vermeiden samt eindeutigen Erkennungsmerkmal – ebenfalls mit den Nutzer:innen. Kaltseis: „Im Vorjahr hat die IT-Abteilung aus gegebenem Anlass sechs E-Mails an alle mit dringlichen Sicherheitsinfos verschickt. Dazu kamen zwölf Infomails über Sicherheitsupdates sowie drei Mails mit Tipps zum Arbeiten im Homeoffice beziehungsweise zur Rückkehr ins Büro.“ —

750
In E-Mails
meldeten die Nutzer:innen von SUSI
im Vorjahr Verdachtsfälle von
Cyber-Angriffen und Datenpannen.

6
Mit „Urgent Security Infos“
reagierte SUSI auf die gemeldeten
Begebenheiten.



Gewinnerin
Carina
Asanger

WETTBEWERB

AND THE WINNER IS ... „BETTER SAFE, THAN SORRY!“

Eine sichere Arbeitsumgebung für Mitarbeiter:innen, externe Projektpartner:innen und Kund:innen zu schaffen, hat bei der VTU Gruppe höchste Priorität. Um dieses Thema noch stärker im Bewusstsein der Belegschaft und in der Firmenkultur zu verankern, veranstaltete die VTU Gruppe im Jahr 2020 eine konzernweite „Safety Slogan Competition“. Gesucht wurde ein englischer Slogan für das Thema Arbeitssicherheit, der nun gemeinsam mit einem neuen Logo länderübergreifend in allen VTU-Unternehmen zum Einsatz kommt. Carina Asanger überzeugte mit ihrem Motto „Better safe, than sorry“. Ihr Gewinn: eine Jahreskarte der Wiener Linien.



ZIELE 2021

ZUR (ARBEITS-)SICHERHEIT

- » Implementierung eines neuen Incident Managements mit den Themen Melden, Untersuchen und Lernen aus Vorfällen
- » Erhöhen der Teilnahme von jährlichen Arbeitssicherheitsschulungen auf 80 % aller Mitarbeiter:innen
- » 80 % der Lieferanten sind nach Ende des Projekts bewertet



KOMMENTAR

ARBEITSSICHERHEIT IST TEIL DER FIRMENKULTUR

Gesunde Mitarbeiter:innen sind das Fundament jedes erfolgreichen Unternehmens. Dementsprechend wichtig ist es der VTU, in ihren Projekten eine sichere Arbeitsumgebung zu schaffen – für alle Kolleg:innen, aber auch für externe Partner:innen und Kund:innen. Arbeitssicherheit ist Teil unserer Firmenkultur.

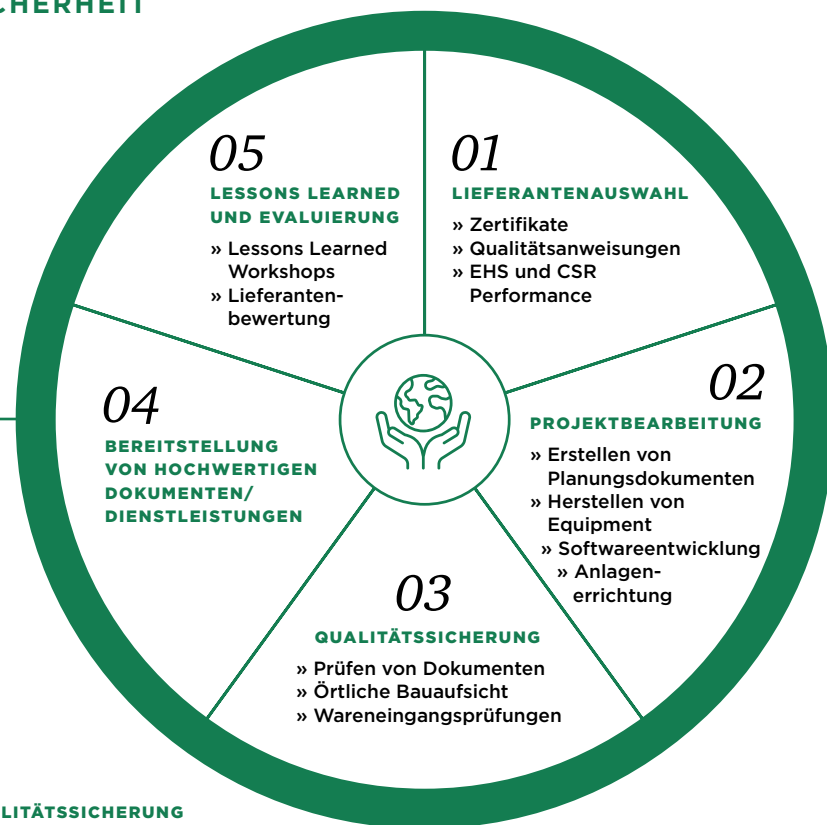
Um die gesundheitlichen Risiken auf unseren Baustellen, aber auch in den Büros so gering wie nur irgend möglich zu halten, prüfen wir im Rahmen von Begehungen, Inspektionen und internen Audits kontinuierlich alle Aktivitäten darauf, wie sie sich auf die Sicherheit auswirken.

Im Vorjahr hatten wir in der VTU Gruppe insgesamt sieben Unfälle zu verzeichnen, vier davon waren mit einem Krankenstand verbunden. Bei einem dieser Unfälle spritzte einer Mitarbeiterin etwas Natronlauge unter die Schutzbrille ins Auge, weil der Kunde bei der Probeentnahme den falschen Schlauch abmontierte. Das Auge wurde sofort gespült und im Spital kontrolliert, die Kollegin musste es danach nur ein paar Tage schonen. Bei solchen Ereignissen, auch wenn sie glimpflich ausgegangen sind, ist es wichtig, nicht zur Tagesordnung überzugehen, sondern genau zu schauen: Wie kann so etwas künftig verhindert werden? Braucht es beispielsweise eine bessere Beschriftung der Schlauchzugänge, eine bessere Arbeitsplanung zum Öffnen von Systemen oder eine andere Schutzausrüstung? Und dabei ist es irrelevant, ob der Vorfall durch eine(n) VTU-Mitarbeiter:in, eine(n) Subkontraktor:in oder eine(n) Mitarbeiter:in des Kunden verursacht wurde. Lehren kann man immer ziehen, auch für sich selbst.

In Zukunft wollen wir verstärkt auch Gefahrenmomente analysieren, bei denen wenig oder gar nichts passiert ist. Denn: Jeder Unfall, mag er noch so klein sein, ist einer zu viel. Und: Auch aus Beinahe-Unfällen kann man viel lernen.

Daniel Sandholzer ist Head of Corporate EHS (Umwelt, Gesundheit, Sicherheit) & Sustainability.





QUALITÄTSSICHERUNG

LIEFERANTEN AUF DEM PRÜFSTAND

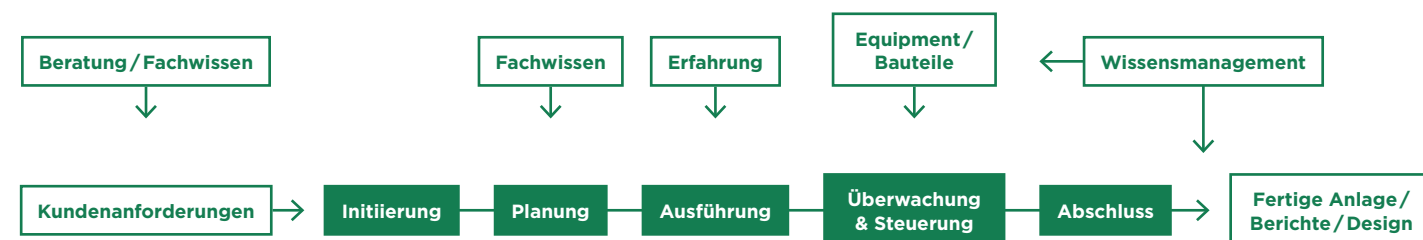
In der Zusammenarbeit mit Lieferanten und Kontraktpartnern toleriert die VTU gemäß ihrer CSR-Policy keinerlei korruptes oder auf andere Weise schädigendes Geschäftsverhalten. Entsprechend den Vorgaben der ISO-9001-Zertifizierung teilt die VTU ihre Projektpartner in verschiedene Kategorien ein – vom Freelancer und Subkontraktor auf der Baustelle bis zum Lieferanten hoch-

spezifischer Ausstattung und Software. Im Jahr 2020 wurden alle neuen Lieferanten gemäß ihrer Aufgabe und dem damit verbundenen Risikopotenzial vor Auftragsvergabe evaluiert und nach Auftragsabschluss entsprechend bewertet. Dabei achtet die VTU neben deren CSR-Gebaren, EHS und Qualität auch auf die Einhaltung von Terminen und den Umgang mit Reklamationen.

RISIKOMINIMIERUNG

DIE WERTSCHÖPFUNGSKETTE DER VTU GRUPPE

Wer nachhaltig wirtschaften will, muss dabei alle einzelnen Stufen seiner Dienstleistung beziehungsweise Produktion mitsamt den dazugehörigen Auswirkungen in vor- und nachgelagerten Prozessen im Auge haben. Dieser erweiterte Blick auf die gesamte „Wertschöpfungskette“ hilft der VTU, auf jeder Stufe zusätzlich zu finanziellen, rechtlichen oder technischen Risiken auch allfällige Gefahren für Umwelt und Stakeholder bereits frühzeitig zu erkennen und auszuschließen oder zumindest so gering wie möglich zu halten.



NACHGEFRAGT BEI ...
KARIN KALTSEIS, HEAD OF
CORPORATE QUALITY MANAGEMENT

WIE SORGT DIE VTU FÜR IT-SICHERHEIT UND DATENSCHUTZ?

Wir haben einen Konzerndaten-schutzvertrag, der die Verarbeitung von personenbezogenen Daten innerhalb der VTU regelt, und eine firmeninterne E-Mail-Adresse, die für alle Anfragen zur Verfügung steht. Im Jahr 2020 haben wir zudem drei Mal unseren Datenschutzanwalt zu Spezialthemen konsultiert. Zur IT-Sicherheit setzen wir basierend auf einem Security Audit aus dem Jahr 2017 laufend Maßnahmen um. Damals beauftragten wir eine externe Firma damit, durch Cyber-Angriffe wie Social Engineering und Phishing, aber auch gefakte Bürobesuche, Geheimnisse auszuspionieren. Einige dieser Attacken waren auch erfolgreich. In der Folge haben wir für den Einstieg ins Firmensystem eine Zwei-Faktor-Identifizierung eingeführt und einige Standorte so umgebaut, dass nun alle Besucher:innen den Empfang passieren müssen. Das soll sicherstellen, dass niemand Unbefugter die Büroräume betritt. Auch unser internes Meldesystem „SUSI“ (siehe Seite 8) wurde damals erfunden.

ARBEITGEBER AUF DEM STOCKERL

Die rot-weiß-rote VTU Engineering ist ein guter Ort zum Arbeiten: Das sagt nicht nur die VTU selbst, sondern auch „Great Place to Work“. Das Beratungs- und Forschungsunternehmen hat VTU Österreich im Jahr 2020 zum fünften Mal ausgezeichnet, diesmal verlieh es dem Großunternehmen in der „Kategorie Large“ den zweiten Platz. Auch in der gesamten VTU Gruppe wird auf ein gutes, gesundes Arbeitsklima Wert gelegt. Denn der Wettbewerb um die besten Köpfe in der Branche ist groß: „Heutzutage suchen sich die Mitarbeiter:innen das Unternehmen aus, nicht umgekehrt“, bringt es VTU-Chef Friedrich Fröschl auf den Punkt.



28 Führungskräfte absolvierten im Jahr 2020 in insgesamt 24 Kursen das verpflichtende Führungskräfte-Training.

SPEZIALTRAINING

FÜHREN WILL GELERNT SEIN

Motivieren, Delegieren, Konfliktmanagement: Um die Führungskräfte beim Leiten ihrer Teams bestmöglich zu unterstützen, müssen bei der VTU alle Mitarbeiter:innen mit Personalverantwortung ein spezielles Training absolvieren. Die Kurse werden vom externen Trainingsinstitut prom2 durchgeführt und behandeln an insgesamt acht Tagen in vier Modulen alle wichtigen Aspekte der Führung. Die Ausbildung endet mit einer Abschlussarbeit, die die Teilnehmer:innen der Geschäftsführung präsentieren.

MEHRZAHLUNG

KURZARBEIT MIT BONUS

Vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie beantragte die VTU Gruppe für den Zeitraum von April bis September 2020 in unterschiedlichem Ausmaß Kurzarbeit. Von dieser Maßnahme waren bis zu 11 Prozent der Belegschaft betroffen. Samt den staatlichen Förderungen erhalten die Arbeitnehmer:innen bei dem österreichischen Kurzarbeits-Modell normalerweise 80 Prozent ihres Normalgehalts ausbezahlt. Für alle Teilzeit-Mitarbeiter:innen zahlte das Unternehmen jedoch freiwillig das gleiche Gehalt, das sie vorher verdient hatten. Um Härtefälle zu vermeiden, verzichtete das Unternehmen bei manchen Vollzeit-Arbeiter:innen darauf, sie in Kurzarbeit zu schicken. „Wir wollten mit diesen Maßnahmen verhindern, dass jemand in finanzielle Schwierigkeiten gerät“, erklärt HR-Chef Wolfgang Zelle.

TALENT DISCUSSIONS

POTENZIAL IM FOKUS

Viele Talente blühen im Verborgenen. Die jährlich durchgeführte „Talent Discussion“ ist bei der VTU ein zentrales Instrument, um sie innerhalb des Unternehmens zu finden und weiterzuentwickeln sowie eine optimale Nachfolgeregelung zu schaffen. Konkret setzen sich dabei im Zeitraum zwischen dem 15. September und dem 15. November jeweils die Führungskräfte einer Ebene zusammen und machen sich – moderiert von der Personalabteilung – Gedanken über das Potenzial ihrer Mitarbeiter:innen. Daraus werden Entwicklungspläne und Nachfolgeplanungen entworfen und dokumentiert. Im Vorjahr wurden alle VTU-Mitarbeiter:innen im Rahmen solcher „Talent Discussions“ besprochen.

WILLKOMMEN AN BORD!

Die Belegschaft der VTU Gruppe wächst rasant. Allein bei VTU Österreich kamen im Vorjahr rund 90 neue Mitarbeiter:innen dazu. Doch wie hilft man ihnen, sich einzuleben, wenn die Kolleg:innen zu Hause sind? Das Unternehmen hat sich hier einiges einfallen lassen. Über Onboarding in Zeiten von Corona – „mystery coffee“ inklusive.

Normalerweise verbringen neue Mitarbeiter:innen der VTU Gruppe den ersten Tag mit der oder dem Vorgesetzten. Dazu kommen Einschulungen und Infos – vom Brandschutz bis zur Kaffeemaschine. Doch im Corona-Jahr 2020 waren die Zeiten, vor allem während der Lockdowns, alles andere als normal. Die Kaffeemaschine musste zwar warten – aber ansonsten taten Personalchef Wolfgang Zelle und sein Team alles, um den „Neuen“ trotz leerer Büros den Einstieg zu erleichtern. Zunächst einmal wurden die Hierarchien angepasst:

„Vorher haben die Teamleader:innen nur eine recht beschränkte Personalverantwortung gehabt, waren eher der verlängerte Arm beispielsweise der Niederlassungsleitung. Mit der COVID-Pandemie haben wir ihre Rolle bewusst aufgewertet. Sie waren nicht nur erste Ansprechpartner:innen für ihr Team, sondern erhielten auch mehr Entscheidungskompetenzen übertragen.“ Online-Schulungen bekamen ebenfalls eine neue Bedeutung.

VIRTUELLER KAFFEE FÜRS WÄRMEGEFÜHL

„Gleichzeitig haben wir versucht, verschiedene Maßnahmen zu finden, die in dieser

schwierigen Zeit untereinander ein Wärmegefühl entstehen lassen“, so Zelle. Viele Abteilungen machten regelmäßige virtuelle Kaffeepausen, zudem wurde der „mystery coffee“ eingeführt: Wer wollte, wurde dabei nach dem Zufallsprinzip zum virtuellen Kaffeepausch mit irgendjemandem aus der gesamten VTU Gruppe verbunden.

ONBOARDING-BUDDYS

Im Herbst 2020 wurde dann auch der Beschluss für ein Buddy-System gefasst: „Innerhalb der ersten zwei Jahre gehen bei uns doch einige wieder weg. Wir denken, das hat auch damit zu tun, dass viele relativ schnell in ihrem Projekt sind und sich deshalb anfangs schwer tun zu verstehen, wie das Gesamtunternehmen tickt. Deshalb stellen wir nun neuen Mitarbeiter:innen einen Buddy aus der gleichen Hierarchieebene zur Seite, den sie, beispielsweise bei einem wöchentlichen Essen, auch Dinge

fragen können, die ihnen sonst vielleicht peinlich sind. Manche ‚Firmengeheimnisse‘ erfährt man eben nicht in Schulungen“, sagt Zelle: „Die Buddys sollen den Neuen helfen, sich rascher wohlfühlen.“ Alle Vertrauenspersonen im „Buddy-Pool“ wurden von ihren Vorgesetzten vorgeschlagen und haben sich auch zu dieser Aufgabe bereit erklärt.

STIMMUNGSBAROMETER

Der im September 2020 gestartete HR-Strategieprozess der VTU Gruppe sieht auch „Mini-Surveys“ mit dem Mitarbeiter:innen-Befragungstool „Business Beat“ vor. Die erste Frage dabei ist immer „Wie geht’s dir?“ (zum Klicken auf einer Farbskala von hell bis dunkel), dazu kommen weitere aktuelle Themen wie etwa das Corona-Management des Unternehmens. Künftig sollen auch Neueinsteiger:innen regelmäßig per „Mini-Survey“ befragt werden. —



Wolfgang Zelle,
Head of HR &
Legal Group,
plant künftig
regelmäßige
Mini-Befragungen.

ZIELE 2021

ALS VERANTWORTUNGSVOLLER ARBEITGEBER

- » 100 % der Arbeitnehmer:innen haben eine klare Jobbeschreibung
- » 2 x jährlich Befragung aller Mitarbeiter:innen mittels Mini-Survey

DAS SAGEN UNSERE NEUEN MITARBEITER:INNEN



„Ein von der Universität Padua organisierter „Online-Karriere-Tag“ machte mich neugierig auf die VTU. Mein Beginn dort war wirklich speziell: Ich erkrankte einige Tage vorher an COVID und startete deshalb diesen – meinen allerersten – Job in Quarantäne. In den darauffolgenden Monaten herrschten strenge Abstands-Regeln. Dennoch schafften es die Kolleg:innen, uns Neue rasch zu integrieren. Vor allem meine direkten Vorgesetzten David und Giovanna unterstützten mich sehr. Unser Büroleiter organisierte jeden Tag eine kurze Online-Kaffeepause.“

Lorenzo Bevilacqua, seit Dezember 2020
E&C Engineer bei VTU Italien



„Ich kannte die VTU aus Kundensicht und schätze den offenen, wertschätzenden Spirit. Ein Remote-Onboarding ist natürlich hinderlich, aber man kann es zum Teil kompensieren. Sonst hätte ich mich in der Zentrale in Hattersheim „by walking and talking“ eingearbeitet. Auch mein Chef war so etwas schwerer erreichbar. Die Schulungen zu den organisatorischen Abläufen waren sehr gut. Beim fachlichen Onboarding sehe ich noch Luft nach oben. Mit 25 Jahren Berufsweg war das nicht so kritisch, weniger Erfahrene tun sich da vielleicht schwerer.“

Holger Krummradt, seit Jänner 2021 Senior
Project Manager bei VTU Deutschland



„Ich bin eher per Zufall auf die VTU gekommen, weil die Arbeitswelt sehr interessant dargestellt wurde. Die Kolleg:innen waren sehr freundlich. Schwierig war natürlich die Corona-Situation. Viele waren im Homeoffice und ich fragte mich oft: Wie kann ich mein Projektteam am besten unterstützen? Gibt es Arbeitspakete, die ich von zu Hause erledigen kann? Hat jemand Zeit, mich online einzuweisen? Ich bin dann, so oft es möglich war, ins Büro gegangen. Am meisten half mir das Gespräch mit Kolleg:innen: Wie machst du das? Kannst du mir das bitte erklären?“

Ramona Pichlmann, seit Oktober 2020
Process Engineer bei VTU Österreich



„Die VTU ist um ihre Neueinsteiger:innen sehr bemüht und macht das Onboarding im Vergleich zu anderen Firmen meiner Meinung nach gut. Natürlich war es durch die Corona-Pandemie trotzdem schwierig, die Kolleg:innen kennenzulernen, gewisse Abläufe zu verstehen und in angemessener Zeit die eigene Position in der Firma zu finden. Bei Kaffee plaudert es sich wesentlich einfacher. Sehr hilfreich war und ist es hier für mich, einen Buddy zu haben, der mir die Firmenkultur näherbringt.“

Michael Dürr, seit Dezember 2020 Senior
E&C Engineer bei VTU Österreich



„Ich habe mir eine abwechslungsreiche Tätigkeit gewünscht, deshalb habe ich mich bei der VTU beworben. Der Start war mit einem kleinen Missgeschick verbunden: Es war nämlich nicht klar, dass Kurzarbeit im Einstiegsmonat gar nicht möglich ist. Die Stunden mussten daher nachgeholt werden. Mit Microsoft Teams haben Kommunikation und Schulungen letzten Endes ganz gut funktioniert. Ab dem dritten Monat wurde ich unter strengen COVID-19 Schutzmaßnahmen auf die Baustelle einer biopharmazeutischen Großanlage geschickt. Das fand ich gut, weil ich auf diese Weise oft vor Ort arbeiten konnte und nicht ständig im Homeoffice sein musste.“

Peter Adorjan, seit April 2020 Process
Engineer bei VTU Österreich

GRÜN ENGAGIERT

Die VTU hat seit ihrer Gründung im Jahr 1990 das „U“ für Umwelt im Namen stehen, und in der Tat ist der Schutz von Natur und Klima ein zentraler Wert, der sich sowohl in den internen Abläufen des Unternehmens als auch in den Planungsprojekten niederschlägt. Gemäß den Prinzipien der Green Chemistry arbeitet die VTU mit ihren Kund:innen an energie- und ressourcensparenden Techniken und forciert innovative Lösungen. Einige Best-Practice-Beispiele.

ÖSTERREICH

NACHHALTIGKEITSINITIATIVE BEI EINEM PHARMA-KUNDEN

Ein Kunde aus der Pharmaindustrie startete im Jahr 2020 für zwei seiner Standorte eine Nachhaltigkeitsinitiative. Ausgangspunkt war die Erstellung von aktuellen, sogenannten „Sankey-Diagrammen“ durch die VTU für die Produktionsanlagen. Diese Diagramme stellen die Energie- und Stoffströme dar, die in einen Prozess hinein- und hinausfließen. Durch die bessere Visualisierung können Einsparungs- oder Verwertungspotenziale einfacher identifiziert werden.

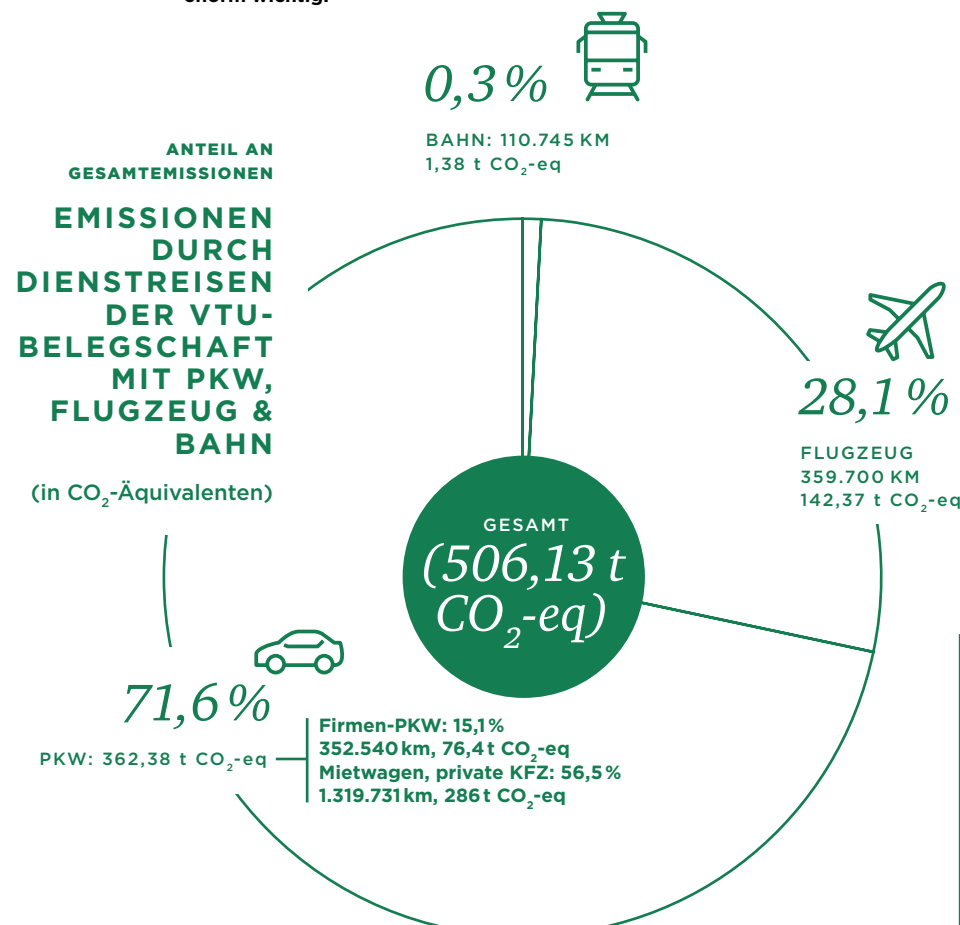
Auf dieser Basis wurden mit der VTU im Rahmen eines Projektes im Bereich der Lüftungsanlage die Filter durch neue Typen ersetzt, die einen geringeren Gegendruck erzeugten – und das bei gleichbleibender Filtereffizienz. Die Lüftungsgeräte müssen dadurch deutlich weniger Leistung liefern, die Energiereduktion beläuft sich auf über 370 Megawattstunden pro Jahr. Weil es gelang, den Tausch bei laufendem Betrieb durchzuführen, fielen während dieses wichtigen Umbaus auch keine Kosten für einen Stillstand der Anlage an.

Für 2021 ist im Rahmen eines weiteren Projektes der Einbau von – ebenfalls auf Basis der Sankey-Diagramme geplanten – neuen Lüftern vorgesehen. Einsparungspotenzial: 250 Megawattstunden pro Jahr. Zudem sollen in Zukunft die im Prozess anfallenden Dämpfe („Brühdämpfe“) zur Befeuchtung des Lüftungssystems nutzbar gemacht werden.



FOTO: SHUTTERSTOCK.COM / LOVELYDAY12 ICONS: SHUTTERSTOCK.COM / DAVOODA

Der Schutz von Natur und Klima, auch für die kommenden Generationen, ist für die VTU Gruppe enorm wichtig.



SCHWEIZ

CLEVER CO₂ GESPART

Die Planung einer neuen Produktionsanlage zur Erzeugung von Produkten für die Vitaminherstellung stellte die VTU Schweiz und ihren Kunden vor eine große Herausforderung:

Wie kann es gelingen, im Sinne der Nachhaltigkeit trotz des hohen Energieverbrauchs aufgrund eines hohen Bedarfs an Wärme und Kälte dennoch CO₂ einzusparen? Die Lösung bestand in einer hocheffizienten Ammoniak-Wärmepumpe, die mit Strom aus erneuerbaren Energien betrieben wird. Zusätzlich konnte im Vergleich zu naheliegenderen, konventionellen Lösungen der Verbrauch an Heiz-Dampf und Kühlwasser für die neue Produktionsanlage mit der eingesetzten Technologie deutlich reduziert werden. Im November 2020 wurde die Anlage erfolgreich in Betrieb genommen. Gleichzeitig wuchs im Planungs- und Betriebsteam die Überzeugung, dass es sich lohnt, im Sinne der Umwelt nach nachhaltigen Alternativen zu suchen.

ZIELE 2021

IM BEREICH UMWELT UND KLIMASCHUTZ

- » Implementieren eines konzernweit einheitlichen Erfassungs- und Bewertungssystems der CO₂-Emissionen
- » Entwickeln einer Strategie zur Senkung des CO₂-Ausstoßes in der VTU (bis 2022)
- » Erfassen des Energieverbrauchs der VTU

ÖSTERREICH

FÜR EINE BESSERE WASSERQUALITÄT

Die Chemikalie Melamin wird unter anderem in der Holzwerkstoff- und Lackindustrie eingesetzt. Um Reste von Melamin aus den Abwässern der Produktionsanlage zu entfernen, wird durch eine thermische Abwasserreinigung das Melamin in seine ursprünglichen Bestandteile (NH₃ und CO₂) aufgespalten, die zusammen als Ammoniumcarbonatlösung wieder in der Produktion eingesetzt werden. Um die derzeitige Abwasserbelastung weiter zu reduzieren, plante ein Hersteller von Melamin einen neuen Abwasserreinigungsprozess seiner Anlagen. Die ab 2022 von der VTU mit weiteren Partnern errichtete Anlage wird die Stickstoffbelastung des abgeleiteten Abwassers im Vergleich zum bisherigen System auf etwa ein Siebzigstel reduzieren. Seit 2020 unterstützt die VTU auch die fachgerechte Demontage und Entsorgung alter Anlagenteile aus den 1970er-Jahren, um für die neue Abwasserreinigung Platz zu schaffen. Das Altmetall wird recycelt.

SCHWEIZ

REDUKTION DES EINSATZSTOFFES

Ein Kunde aus der pharmazeutischen Industrie kämpfte mit einem kostspieligen Problem: Für die Herstellung seines Produktes musste der verwendete Wirkstoff überdosiert werden, um gesichert die erforderliche Mindestkonzentration zu gewährleisten. Der resultierende Wirkstoffgehalt schwankte aber deutlich, lag zuweilen sehr nahe dem Zielwert, andere Male deutlich darüber. Zur Lösung des Problems wurde mit den Produktions- und Labordaten eines Jahres ein Algorithmus gefüttert. Dieser war in der Lage, die Zusammenhänge zwischen verschiedenen Prozessparametern und dem resultierenden Wirkstoffgehalt zu ermitteln und darzustellen. So konnte die Dosierung aufgrund von Prozessbedingungen wie zum Beispiel dem Durchfluss derart optimiert werden, dass die Überdosierung signifikant verringert werden konnte. Das sparte Ressourcen und ermöglichte dem Kunden eine zusätzliche Produktion im Wert von 200.000 Franken (rund 186.000 Euro).

GRI INHALTSINDEX

GRI		BESCHREIBUNG	BEMERKUNGEN	S.
GRI 102 Allgemeine Angaben Organisationsprofil				
GRI 102	-1	Name der Organisation		2
GRI 102	-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Schwerpunkte liegen auf der verfahrenstechnischen Planung sowie im durchgehenden Projektmanagement. Für die Pharmaindustrie werden zusätzlich Qualifizierungs- und Validierungsdienstleistungen gemäß cGMP sowie Inspektionen und Auditierungen angeboten.	3
GRI 102	-3	Hauptsitz der Organisation		3, U4
GRI 102	-4	Betriebsstätten		3
GRI 102	-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform		3
GRI 102	-6	Belieferte Märkte	Kunden sind produzierende Unternehmen in den belieferten Branchen	3
GRI 102	-7	Größe der Organisation	VTU erbringt Dienstleistungen unterschiedlicher Art je nach Kundenwunsch – kann von Prüfung von Konzepten bis zur Auslegung und Errichtung von Großanlagen reichen	2
GRI 102	-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	www.vtu.com/nachhaltigkeit/daten-fakten	2
GRI 102	-9	Lieferkette		10
GRI 102	-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	n. a. Erstbericht	16
GRI 102	-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip		6
GRI 102	-12	Externe Initiativen	Ecovadis gelisteter Lieferant (silver); Teilnahme an Arbeitsgruppe zu Prozesssicherheit, geleitet von TÜV Austria und BMDW	16
GRI 102	-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Mitglied der Wirtschaftskammer Österreich	16
GRI 102 Strategie				
GRI 102	-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers		4, 5
GRI 102	-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen		4, 5, 8, 9, 10
GRI 102 Ethik und Integrität				
GRI 102	-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen		4, 5, 6
GRI 102	-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik		6, 8, 10
GRI 102 Führungsstruktur				
GRI 102	-18	Führungsstruktur	Die VTU Gruppe wird geleitet durch zwei Geschäftsführer, an welche die Geschäftsführer der einzelnen Tochtergesellschaften berichten.	16
GRI 102	-29	Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen		6

GRI 102	-32	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		3
GRI 102 Stakeholdereinbeziehung				
GRI 102	-40	Liste der Stakeholder-Gruppen		7
GRI 102	-41	Tarifverträge	100% der Angestellten sind nach Tarifverträgen bzw. Kollektivverträgen angestellt	17
GRI 102	-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder		7
GRI 102	-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		7
GRI 102	-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen		7
GRI 102 Vorgehensweise bei der Berichterstattung				
GRI 102	-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten		3
GRI 102	-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen		7
GRI 102	-47	Liste der wesentlichen Themen		7
GRI 102	-48	Neudarstellung von Informationen	n. a. Erstbericht	17
GRI 102	-49	Änderungen bei der Berichterstattung	n. a. Erstbericht	17
GRI 102	-50	Berichtszeitraum		3
GRI 102	-51	Datum des letzten Berichts	n. a. Erstbericht	3
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		16, 17, 18, 19
GRI 102	-56	Externe Prüfung	keine	3
GRI 103 Managementansatz				
GRI 103	-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung		8, 10, 11
GRI 103	-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		8, 10, 11
GRI 103	-3	Beurteilung des Managementansatzes		8
GRI 200 Ökonomie				
GRI 201 Wirtschaftliche Leistungen				
GRI 201	-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Umsatz: 100.443 kEUR, Materialaufwand und Aufwand für bezogene Leistungen: -27.182 kEUR (27,1%), Eigenleistung: 73.261 kEUR (72,9 %)	17
GRI 201	-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	Die VTU ist bislang nicht direkt durch die Folgen des Klimawandels eingeschränkt und sieht mittelfristig auch keine Risiken. Die VTU ist offen und flexibel in der Unterstützung, falls es durch Anpassungen beim Kunden, z. B. Verlegungen von Produktionsstätten o. ä., zu Veränderungen kommen sollte.	17
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 der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber beisteuert > 95 %	17

GRI 201	-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	COVID-19 bedingtes Kurzarbeitergeld in DE, AT und PL sowie Forschungsprämie in AT. DE: 239,3 kEUR, AT: 339,2 kEUR, PL: 11,8 kEUR, CH: 2,3 kEUR	11
GRI 300		Ökologie		
GRI 301		Materialien		
GRI 301	-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Als Erbringer von Dienstleistungen wurde der Einsatz von Materialien für die VTU als nicht wesentliches Thema erachtet, daher wird dieser Punkt in vorliegendem Bericht nicht ausführlich behandelt. Die direkten „Produkte“ sind Projekte und Dateien, die vorwiegend durch den Einsatz von Büromaterialien und Papierdokumenten zustande kommen.	18
GRI 302		Energie		
GRI 302	-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	n.b. aufgrund derzeit noch unzureichender Datenlage	18
GRI 302	-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	n.b. aufgrund derzeit noch unzureichender Datenlage	18
GRI 302	-3	Energieintensität	n.b. aufgrund unzureichender Datenlage	18
GRI 302	-4	Verringerung des Energieverbrauchs	n.a. Erstbericht	18
GRI 302	-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen		14, 15
GRI 305		Emissionen		
GRI 305	-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	n.b. aufgrund derzeit noch unzureichender Datenlage	18
GRI 305	-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	n.b. aufgrund derzeit noch unzureichender Datenlage	18
GRI 305	-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		14, 15
GRI 306		Abwasser und Abfall		
GRI 306	-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	n.b. aufgrund derzeit noch unzureichender Datenlage	18
GRI 307		Umwelt-Compliance		
GRI 307	-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	keine im Berichtszeitraum	18
GRI 308		Lieferkette		
GRI 308	-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden		10
GRI 308	-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	n.b. aufgrund derzeit noch unzureichender Datenlage	18
GRI 400		Soziales		
GRI 401		Beschäftigung		
GRI 401	-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	www.vtu.com/nachhaltigkeit/daten-fakten	2, 12
GRI 403		Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		
GRI 403	-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		9
GRI 403	-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen		9

GRI 403	-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		9
GRI 403	-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	100 %	19
GRI 403	-9	Arbeitsbedingte Verletzungen		9
GRI 404		Aus- und Weiterbildung		
GRI 404	-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		11, 12, 13
GRI 405		Diversität und Chancengleichheit		
GRI 405	-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		2
GRI 406		Nichtdiskriminierung		
GRI 406	-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	keine im Berichtszeitraum	19
GRI 408		Kinderarbeit		
GRI 408	-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	keine	19
GRI 409		Zwangs- oder Pflichtarbeit		
GRI 409	-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	keine	19
GRI 414		Soziale Bewertung der Lieferanten		
GRI 414	-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden		10
GRI 414	-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		10
GRI 415		Politische Einflussnahme		
GRI 415	-1	Parteispenden	keine	19
GRI 416		Kundengesundheit und -sicherheit		
GRI 416	-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit	keine	19
GRI 418		Schutz der Kundendaten		
GRI 418	-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	keine im Berichtszeitraum	19
GRI 419		Sozioökonomische Compliance		
GRI 419	-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	keine im Berichtszeitraum	19

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,
Vera Kapfenberger,
Silke Ruprechtsberger,
Max von Wels

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