

UN Global Compact Communication in Progress Report Österreichische Volksbanken-AG 2012

Bekanntnis zum UN Global Compact

Der UN Global Compact ist ein Zusammenschluss von Unternehmen zur Förderung von Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Er wurde 1999 von Kofi Annan ins Leben gerufen. Die Österreichische Volksbanken-AG (ÖVAG) ist seit 2010 Mitglied des UN Global Compact. Sie verpflichtet sich zu einem jährlichen Bericht über ihre Fortschritte zu den zehn Prinzipien des Paktes (Communication on Progress). Die ÖVAG ist aktives Mitglied beim österreichischen Netzwerk des UN Global Compact. 2012 lag der Schwerpunkt auf dem Ausrollen des Corporate Responsibility Managements auf die regionalen Volksbanken. Dabei konnten bis 31.12.2012 die drei Volksbanken Krems-Zwettl, Graz-Bruck und Niederösterreich Süd gewonnen werden. Darüber hinaus wurde der Fokus auf die Entwicklung eines nachhaltigen Sparbuchs sowie nachhaltiger Kredite gelegt.

CEO Statement zur fortgesetzten Unterstützung

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Österreichische Volksbanken-AG ist seit April 2010 Mitglied des UN Global Compact und bekennt sich zu dessen Prinzipien und Zielen. Als teilnehmendes Unternehmen haben wir uns dazu verpflichtet, die zehn Prinzipien des Global Compact in unsere Strategien und Geschäftstätigkeit zu integrieren.

Auch im dritten Jahr unserer aktiven Unterstützung haben wir uns detailliert mit den Richtlinien des Global Compact beschäftigt und weitere betriebliche Maßnahmen formalisiert, um die 10 Prinzipien im Rahmen unseres Einflussbereiches zu fördern und aktiv umzusetzen. Die nachfolgende Darstellung befasst sich näher mit den bisher erzielten Resultaten und den getroffenen Maßnahmen.

Mit dem Fortschrittsbericht bringen wir die Fortführung unserer Unterstützung zum Ausdruck und erneuern unsere Verpflichtung gegenüber Global Compact. Unser Ziel ist es auch in den nächsten Jahren weiter verstärkt und kontinuierlich daran zu arbeiten, die Global Compact-Ziele zu fördern und diese in den Unternehmensablauf aktiv einzubinden.

Dr. Stephan Koren

Generaldirektor
Österreichische Volksbanken-AG
COP 2012

Wien, 19. September 2013

Beschreibung der Aktivitäten

1. Menschenrechte

Prinzip 1:

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen sowie achten und

Prinzip 2:

sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Auszug aus den Corporate Responsibility-Grund- und Leitsätzen der ÖVAG

Schutz von Grundrechten: Die Achtung der Grundrechte jedes Individuums ist Basis unserer Handlungen.

- Wir lehnen jede Form von Kinderarbeit und Zwangsarbeit ab und fordern unsere Lieferanten auf, sich ebenfalls zu diesem Leitsatz zu verpflichten.
- Wir respektieren und unterstützen die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte und erwarten von unseren Lieferanten die gleiche Grundhaltung.
- Wir sind gegen jede Form von Diskriminierung und erwarten dies auch von unseren Lieferanten.

Nachhaltigkeitsziele der ÖVAG

- Lieferantenmanagement mit Nachhaltigkeitskriterien: Neuevaluierung der Lieferanten bis 2012 inklusive Aufnahme von Nachhaltigkeitskriterien in die Lieferantendatenbank
- Nachhaltige Give Aways: Die ÖVAG bietet nachhaltige Give Aways und Kundengeschenke für die regionalen Volksbanken an. Der Anteil nachhaltiger Give Aways soll laufend gesteigert werden.

Im Berichtszeitraum fanden weder Projektfinanzierungen statt, in denen grundlegende Menschenrechte gefährdet waren, noch gab es diesbezügliche Konflikte mit Nichtregierungsorganisationen. Die ÖVAG bietet ein breites Angebot an nachhaltigen Anlageprodukten an. Das Volumen der nachhaltig veranlagten Gelder stieg in den vergangenen Jahren kontinuierlich an, ebenso der Anteil am Gesamtvolumen aller Fonds und Zertifikate. Details dazu in Kapitel 5 Nachhaltige Bankprodukte und Kundenbeziehungen.

Im Bereich nachhaltiger Einkauf gab es 2012 einen intensiven Schwerpunkt Give Aways nachhaltiger zu gestalten. Siehe Kapitel Korruptionsbekämpfung – nachhaltiger und regionaler Einkauf.

2. Arbeitsnormen

Prinzip 3:

Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für

Prinzip 4:

die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,

Prinzip 5:

die Abschaffung der Kinderarbeit und

Prinzip 6:

die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Nachhaltigkeitsziele der ÖVAG

- Gesundheitsprogramm mit Gesundenuntersuchung, Impfaktionen, Beratung und sportliche Aktivitäten beibehalten und teilweise erweitern
- Durchschnittlichen Resturlaub pro Mitarbeiter auf niedrigem Niveau halten
- Verstärkung des Bewusstseins für das Thema Work-Life-Balance und Erhöhung der Aktivitäten zur Unterstützung bei der Erreichung einer vernünftigen Work-Life-Balance
- Budget für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen halten
- Verstärkung des Kompetenzmanagements für Mitarbeiter und Führungskräfte
- Diversity Management in der Unternehmenskultur verankern
- Führungskarrieren von Frauen verstärkt fördern; eine realistisch umzusetzende Quote des Anteils an weiblichen Führungskräften definieren
- Ausgleichszahlungen des Konzerns zur Beschäftigung für Menschen mit Behinderung nachhaltig reduzieren

In jedem Land, in dem die ÖVAG vertreten ist, ist Verhandlungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gewährleistet. Im Jahr 2012 waren zwei Mitglieder des Betriebsrates im Corporate Responsibility (CR) Kernteam vertreten. Die Aktivitäten des konzernweiten Einkaufs, die Produktpalette nachhaltiger zu gestalten, stellt einen Beitrag dar, Menschenrechtsaspekte, wie die Abschaffung von Kinderarbeit und die Beseitigung von Zwangsarbeit in die gesamte Value Chain zu integrieren.

Die ÖVAG unterzeichnete 2010 die österreichische „Charta der Vielfalt“.

Im folgenden Abschnitt sind die Aktivitäten der ÖVAG im Bereich „Mitarbeiter und Nachhaltigkeit“ im Detail beschrieben, dies beinhaltet auch die entsprechenden Indikatoren.

2.1. Beschäftigungsentwicklung

Das Jahr 2012 stand im Zeichen der Neuausrichtung des Konzerns und des Sektors insgesamt im Sinne des § 30a BWG. Die Redimensionierung im Personalbereich wird im Rahmen eines mit den Belegschaftsvertretungen der ÖVAG und der VB Real Estate

Services GmbH verhandelten Sozialplans umgesetzt. Die deutliche Verringerung des Personalstandes wurde durch einvernehmliche Auflösungen gemäß Sozialplan, aber auch durch natürliche Abgänge erreicht. Darüber hinaus wurde großes Augenmerk auf die interne Mobilität gelegt (interner Jobmarkt). In Summe wurde daher versucht, die Redimensionierung so verantwortungsbewusst wie möglich durchzuführen.

Wesentliche Meilensteine waren die Fusion der ÖVAG mit der Investkredit Bank AG, die mit 28. September 2012 im Firmenbuch eingetragen wurde, sowie die Ausgliederung des Bereiches „IT Infrastruktur“ an die Firma Kapsch IT Services for finance and industries GmbH. Zusätzlich wurden die Niederlassungen der ehemaligen Investkredit in Frankfurt, Warschau und Prag geschlossen. Mittels Teilbetriebsüberganges sind einzelne Bereiche – und deren Mitarbeiter – aus dem Österreichischen Genossenschaftsverband (ÖGV) an die ÖVAG übertragen worden.

Alle Angaben zu den Detailthemen beziehen sich ausschließlich auf die Mitarbeiter im Inland auf Konzernebene, sofern bei den Tabellen nichts anderes angegeben ist.

Die Restrukturierung und Redimensionierung wurde im Jahr 2012 konsequent fortgesetzt. Der Mitarbeiterstand im Konzern (vor allem auch durch den Verkauf der VBI und die Ausgliederung der Volksbank Romania) wurde per Ende 2012 auf 1.912 gesenkt. Davon entfallen 1.137 auf das Inland und 775 auf das Ausland.

Mitarbeiter in Vollzeitäquivalenten per Ultimo (Angaben exkl. Veräußerungsgruppen)

ÖVAG		2012	2011	2010
Mitarbeiter Inland	VZA* per Ultimo	1.137,00	1.325,00	1.416,00
Mitarbeiter Ausland	VZA per Ultimo	775**	4.871,00	6.115,00
Mitarbeiter gesamt	VZA per Ultimo	1.912,00	6.196,00	7.531,00
Regionale Volksbanken mit Nachhaltigkeitsmanagement				
Mitarbeiter gesamt	VZA per Ultimo	373,20	388,00	379,50

* VZA: Vollzeitäquivalente

**exkl. VB Romania

Die drei regionalen Volksbanken, die im Jahr 2012 in das Nachhaltigkeitsmanagement eingebunden waren, konnten sich in den vergangenen drei Jahren als stabiler Arbeitgeber in der Region behaupten. Der leichte Abwärtstrend beim Mitarbeiterstand ist durch Umstrukturierungsmaßnahmen in der Volksbank Krems-Zwettl zu erklären, hier wurde eine Geschäftsstelle in eine Selbstbedienungsfiliale umgewandelt, wie auch die Verwaltung umstrukturiert.

Fluktuation

Auf Ebene der ÖVAG war das HR-Management auch 2012 intensiv eingebunden in konzernweite Kostensenkungsinitiativen. Die Ziele werden dabei intensiv unterstützt von den natürlichen Abgängen, deren Nachbesetzung erst nach kritischer Prüfung der Notwendigkeit und die Förderung der internen Mobilität erfolgt.

Die Fluktuation erhöhte sich aufgrund der gesetzten Personalmaßnahmen wie Abbau und Ausgliederung von 16,3% auf 18,4%. Exklusive der redimensionierungs-bezogenen Maßnahmen betrug die Fluktuation im Konzern 12,9% und konnte damit fast stabil gehalten werden. Ein positiver Erfolg für die Mitarbeiterbindungs-Aktivitäten in Zeiten genereller Instabilität.

Fluktuation

ÖVAG	2012	2011	2010
Fluktuation	18,40%	16,30%	12,30%
Regionale Volksbanken mit Nachhaltigkeitsmanagement			
Durchschnittliche Fluktuation	11,29%	5,98%	7,55%

In den drei regionalen Volksbanken, die 2012 in das Nachhaltigkeitsmanagement integriert waren, kam es 2012 zu einem deutlichen Anstieg der Fluktuation von 5,98% auf 11,29%. Die Gründe dafür liegen in der bereits genannten Umstrukturierung und Schließung einer Geschäftsstelle in der Volksbank Krems-Zwettl.

2.2. Change Management

Im Bereich Human Resources lag ein Hauptaugenmerk auf der Weiterentwicklung der Change-Kompetenzen der Mitarbeiter, um für die erforderlichen Restrukturierungen gerüstet zu sein.

14 Führungskräfte haben 2012 den internen Spezial-Lehrgang „Führen mit mediativer Kompetenz“ erfolgreich abgeschlossen. Besonderer Wert wurde auf die Stärkung der Organisation gelegt. Coachings für Führungskräfte, Teamentwicklungsmaßnahmen für viele Bereiche sowie die Verlängerung der Vereinbarung mit der Firma Consentiv zur kostenlosen Beratungsmöglichkeit für Mitarbeiter seien hier angeführt. Für die Mitarbeiter wurde zusätzlich ein Workshop „Resilienz als Kompetenz“ entwickelt und angeboten. Für die Unternehmensbereiche Corporates und Immobilien, welche abgebaut werden, wurden spezielle Maßnahmen entwickelt, um die geänderten Aufgabenstellungen wie etwa Abbau von Portfolien statt Akquisition meistern zu können.

2.3. Mitarbeitervertretung

Im Konzern Inland werden derzeit die Interessen von 85,7% aller Mitarbeiter durch gewählte Betriebsräte vertreten (2011:87,9%). Die Betriebsräte der ÖVAG und der Investkredit wurden im Zuge der Fusion zu einem gemeinsamen Betriebsrat verschmolzen. Der Betriebsrat der ÖVAG und der Betriebsrat der VB Real Estate Services GmbH stehen als Ansprechpartner allen Mitarbeitern des ÖVAG Konzerns zur Verfügung.

2.4. Gesundheit und Sicherheit

Mit dem neuen Fitness-Raum VitaReal wurde eine weitere Initiative für Gesundheit und Bewegung gesetzt. Alle ÖVAG Mitarbeiter können hier auch persönliche Beratung in

Anspruch nehmen. Darüber hinaus haben rund 500 Mitarbeiter an der alle zwei Jahre stattfindenden Gesundenuntersuchung teilgenommen.

Die durchschnittlichen Krankenstände betragen in der ÖVAG im Berichtszeitraum 9,7 Tage pro Mitarbeiter. Sie lagen damit immer noch auf einem relativ hohen Niveau. Da Stress ein wesentliches Gesundheitsrisiko darstellt, werden im Bereich Work-Life-Balance deutliche Maßnahmen gesetzt. Mehr Informationen dazu finden sich im nächsten Abschnitt.

Krankenstandstage pro Mitarbeiter

ÖVAG in Österreich		2012	2011	2010
Krankenstandstage pro Mitarbeiter	Tage	9,70	9,20	7,40
Regionale Volksbanken mit Nachhaltigkeitsmanagement				
Krankenstandstage pro Mitarbeiter (VZA)	Tage	6,86	6,63	6,15

Bei den regionalen Volksbanken Krems-Zwettl, Graz-Bruck und Niederösterreich Süd, welche 2012 bereits ein Nachhaltigkeitsmanagement integriert hatten, liegen die Krankenstandstage unter dem ÖVAG Durchschnitt. Um diesen Trend auch in Zukunft positiv zu beeinflussen, werden Schwerpunkte für Vorsorgeuntersuchungen und Bewegungsaktivitäten gesetzt.

In den Filialen dieser drei Banken fanden keine Überfälle im Berichtszeitraum statt. Trotz umfassender Sicherheitsmaßnahmen kann die Wahrscheinlichkeit eines Überfalls jedoch nicht ausgeschlossen werden. Durch regelmäßige Sicherheits-Schulungen für Filial-Mitarbeiter wird das persönliche Risiko zusätzlich minimiert.

2.5. Resturlaube und Überstunden

Dauerhaft eine gelungene Work-Life-Balance zu erhalten ist dem ÖVAG Management ein wichtiges Anliegen. Speziell in wirtschaftlich schwierigen Phasen kommt diesem Anspruch eine besondere Bedeutung zu.

Um das Bewusstsein für das Thema zu stärken, wurde der Coaching Pool erweitert und Workshops bzw. Vorträge für Mitarbeiter wie auch Führungskräfte zum Thema Work-Life-Balance abgehalten. Ein eigener Coaching Pool für alle Mitarbeiter, wie auch ein Betriebsarzt und eine Betriebspsychologin stehen zur Inanspruchnahme bei persönlichen Belastungen zur Verfügung.

Der Abbau von Resturlaubstagen bringt Work-Life-Balance und Einsparungspotenziale. Ziel war es bis Ende 2012 die durchschnittlichen Resturlaubstage zu reduzieren. Dies konnte mit 13 Tagen pro Mitarbeiter nicht im gewünschten Umfang erreicht werden. Die Gründe dafür sind darauf zurückzuführen, dass in der wirtschaftlich herausfordernden Situation der persönliche Einsatz der Mitarbeiter gefordert war, wodurch ein stärkerer Abbau der Urlaubstage nicht möglich war.

Ein positiver Trend ist bei der starken Reduktion der Überstunden pro Mitarbeiter zu verzeichnen. Das langjährige Hoch von rund 16 Überstunden pro Mitarbeiter liegt nun auf einem Wert von 9 Überstunden.

Resturlaube und Überstunden pro Mitarbeiter in Tagen

ÖVAG		2012	2011	2010
Resturlaub pro Mitarbeiter (ÖVAG Konzern Inland)	Tage pro MA	13,00	13,50	11,50
Überstunden pro Mitarbeiter (ÖVAG Konzern Inland)	Stunden pro MA	9,00	16,80	16,70
Regionale Volksbanken mit Nachhaltigkeitsmanagement				
Resturlaube pro MA (VZA)	Tage pro MA	6,50	7,80	7,65
Überstunden pro MA (VZA)	Stunden pro MA	5,63	4,88	5,64

Auch die regionalen CR Pilot-Banken sehen die weitere Reduktion der Resturlaubstage und der Überstunden als wichtigen Hebel für eine ausgewogene Work-Life-Balance. Dies zeigen auch der über die Jahre sinkende Trend und der aktuelle Wert von 6,50 Resturlaubstagen pro Mitarbeiter. Darüber hinaus konnten die Überstunden deutlich auf 5,63 pro Mitarbeiter reduziert werden.

Teilzeitbeschäftigung

Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Beruf gewinnt zunehmend an Bedeutung und ist langfristig gesehen ein wichtiger Gesundheitsfaktor. Flexible Arbeitszeitmodelle sowie vereinzelte Möglichkeiten für Telearbeit tragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Die Anzahl an Teilzeitbeschäftigten erhöhte sich vorwiegend aufgrund des gesetzlichen Anspruchs auf Elternteilzeit.

Teilzeitbeschäftigung

ÖVAG		2012	2011	2010
Anteil der Teilzeitbeschäftigten	%	19,40	18,10	15,10
Anzahl Vollzeitbeschäftigte	Anzahl	1.041,00	1.231,00	1351,00
Anzahl Teilzeitbeschäftigte	Anzahl	250,00	251,00	240,00
Regionale Volksbanken mit Nachhaltigkeitsmanagement				
Anteil der Teilzeitbeschäftigten	%	28,57	25,53	26,10
Anzahl Vollzeitbeschäftigte	Anzahl	266,00	282,00	272,00
Anzahl Teilzeitbeschäftigte*	Anzahl	76,00	72,00	71,00

*ohne VB NÖ Süd

Die regionalen Volksbanken haben wie auch die ÖVAG gesamt mit 28,6% einen hohen Anteil an Mitarbeiterinnen in Teilzeitbeschäftigung. Auch hier war der Trend im vergangenen Jahr steigend.

2.6. Weiterbildung

Im ÖVAG Konzern wurden im Inland durchschnittlich rund 2,3 Seminartage pro Mitarbeiter in Anspruch genommen. Bei Führungskräften lag der Wert bei 3,7 Tagen, bei Nicht-Führungskräften bei 2,1 Tagen.

Neben dem zentralen Trainingsanbieter Volksbank Akademie lagen die Schwerpunkte der Buchungen 2012 wieder auf der kostenlosen internen Trainingsinitiative WIN, Wissen Intern Nutzen, sowie auf Buchungen bei externen Trainingsanbietern und spezifischen Inhouse Trainings. Das Programm der WIN Trainings stellt seit Jahren einen zentralen Bestandteil der Personalentwicklung dar und wird laufend bedarfsorientiert weiterentwickelt. 656 Teilnehmer haben dieses Weiterbildungsangebot an 68 Terminen zu 27 WIN Trainingsthemen angenommen.

Trotz zahlreicher Initiativen konnte das Ziel das Bildungsbudget auf 3 Prozent der Personalkosten zu halten nicht erreicht werden (2012: 2%). Der Rückgang spiegelt sich in den hohen Buchungsraten der internen WIN Trainingsinitiative wider und zeigt die Konsequenz des Kosteneinsparungsprogramms.

Weiterbildungsstunden

ÖVAG		2012	2011	2010
Weiterbildungstage pro Mitarbeiter	Tage	2,30	2,70	3,4
Weiterbildungstage pro Führungskraft	Tage	3,70	4,20	3,90
Weiterbildungstage pro Nicht-Führungskraft	Tage	2,10	2,40	3,30
Anteil der Führungskräfte, die eine Ausbildung machten	%	60,40	68,50	26,40
Anteil der Nicht-Führungskräfte, die eine Ausbildung machten	%	56,90	55,20	19,80
Regionale Volksbanken mit Nachhaltigkeitsmanagement				
Weiterbildungstage pro MA (Angestellte)	Tage	3,80	3,18	2,91
pro Führungskraft*	Tage	3,82	3,03	4,78
pro Nicht-Führungskraft*	Tage	4,92	3,69	3,22

*ohne Volksbank NÖ Süd

Bei den regionalen CR-Pilotbanken Krems-Zwettl und Graz-Bruck liegen die Weiterbildungsstunden knapp über dem Durchschnitt der ÖVAG gesamt. Hier gibt es allerdings regional sehr starke Schwankungen – sowohl die Weiterbildungstage pro Mitarbeiter betreffend als auch hinsichtlich der Teilnahme an den Volksbank Akademie-Angeboten. Generell kann aber festgehalten werden, dass sowohl bei den Volksbanken Krems-Zwettl als auch Graz-Bruck mindestens die Hälfte der Weiterbildungen im Rahmen der Volksbank Akademie durchgeführt werden. Dies zeigt den Erfolg der eigenen Bildungseinrichtung der Volksbank.

2.7. Diversity und Chancengleichheit

Das Unternehmen bekennt sich klar zu den Grundsätzen des Diversity Managements. 2010 unterzeichnete die ÖVAG, als eines der ersten Unternehmen in Österreich, die „Charta der Vielfalt“ der Wirtschaftskammer Österreich. Seither gibt neben dem klaren Bekenntnis, auch definierte Diversity Indikatoren, die dabei helfen sollen, mögliche Benachteiligungen zu erkennen.

2.7.1. Gender

Frauenanteil

Der Frauenanteil im Konzern ist auf über 55% gestiegen, damit konnte der Aufwärtstrend auch 2012 beibehalten werden. Der Anteil der Frauen in Führungspositionen – definiert als Führungsfunktion ab Gruppenleitung und höher – erhöhte sich um 2 Prozent.

ÖVAG		2012	2011	2010
Anteil der Mitarbeiterinnen	%	55,90	51,60	53,70
Frauen in der ÖVAG	Anzahl	721,00	855,00	855,00
Männer in der ÖVAG	Anzahl	570,00	736,00	736,00
Frauen in Führungspositionen	%	23,90	21,90	21,90
Anteil der Teilzeitbeschäftigten Frauen	%	31,76	26,00	26,00
Anteil der Teilzeitbeschäftigten Männer	%	3,68	2,50	2,50

Auch in den beiden CR Pilotbanken VB Krems-Zwettl und Graz-Bruck ist der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch (52% und 61%).

Fluktuation bezogen auf Gender

ÖVAG		2012	2011	2010
Fluktuation gesamt	%	18,40	16,30	12,30

Bei den CR-Pilotbanken Krems-Zwettl und Graz-Bruck war die Fluktuation bei Frauen deutlich über der bei Männern. Ein Trend, der auch in den vergangenen Jahren feststellbar war.

Weiterbildung bezogen auf Gender

Die Anzahl der Weiterbildungstage sank bei Frauen wiederum weniger stark als bei Männern. Damit kann sich der Trend, dass Frauen mehr Zeit für Ausbildung verwenden als Männer, fortsetzen.

ÖVAG		2012	2011	2010
Weiterbildungstage Frauen	Tage	2,65	3,64	3,64
Weiterbildungstage Männer	Tage	2,04	3,22	3,22

2.7.2. Lebensalter

Die zurückhaltende Aufnahmepolitik führte zu einer Erhöhung des durchschnittlichen Lebensalters und der Unternehmenszugehörigkeit.

Lebensalter ÖVAG Konzern in Österreich

ÖVAG		2012	2011	2010
Durchschnittsalter	Jahre	40,90	39,30	38,60
Durchschnittsalter Dienstjahre	Jahre	10,30	8,70	8,20
Regionale Volksbanken mit Nachhaltigkeitsmanagement				
Durchschnittsalter	Jahre	41,65	40,35	40,57
Durchschnittliches Dienstalter	Jahre	14,51	13,47	13,32

Die Gruppe der unter Dreißigjährigen verringerte sich ebenso wie der Anteil der Mitarbeiter von 30 – 50 Jahren, während sich der Anteil von Mitarbeitern über 50 Jahren leicht erhöhte.

Altersanteile

ÖVAG		2012	2011	2010
Altersanteile Mitarbeiter bis 30 Jahre	%	14,20	15,00	18,20
Altersanteile Mitarbeiter 30 - 50 Jahre	%	69,10	71,00	69,20
Altersanteile Mitarbeiter ab 50 Jahre	%	16,70	14,00	12,60

Regional: Der Generationenmix der Volksbanken Graz-Bruck und Krems-Zwettl erweist sich als ausgewogen – in beiden Banken sind rund 55% der Mitarbeiter zwischen 30 – 50 Jahren. Die durchschnittliche Dauer des Angestelltenverhältnisses lag 2012 in Krems-Zwettl bei 17,4 Jahren und in Granz-Bruck bei 12 Jahren. Aufgebautes Wissen kann somit langfristig im Unternehmen gehalten werden.

Fluktuation bezogen auf Lebensalter

ÖVAG		2012	2011	2010
Fluktuation gesamt	%	18,40	16,30	12,30

Pensionsvorsorge

Für die Mitarbeiter der ÖVAG und der meisten Unternehmen des Konzerns besteht seitens der VICTORIA-Volksbanken-Pensionskassen AG (ERGO Austria International AG) und der VICTORIA-Volksbanken-Versicherungs AG, eine Pensionskasse zur Pensionsvorsorge. Diesen Anspruch haben alle Mitarbeiter, die eine 5-jährige Dienstzeit im Unternehmen aufweisen. Der Dienstgeber zahlt pro Jahr und Mitarbeiter mindestens 2,7% (gemäß der kollektivvertraglichen Regelung bzw. der entsprechenden Betriebsvereinbarungen) der Pensionsbemessungsgrundlage in die Pensionskasse ein. Die Volksbanken Pensionsvorsorge sieht darüber hinaus die Möglichkeit von Eigenbeiträgen der Mitarbeiter vor. Dieser Beitrag kann ein Viertel, die Hälfte, Dreiviertel bzw. maximal die gleiche Höhe des Dienstgeber-Beitrages betragen.

3. Umweltschutz

Prinzip 7:

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,

Prinzip 8:

Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und

Prinzip 9:

die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Nachhaltigkeitsziele der ÖVAG

- Den Anteil der mit Fernwärme beheizten Büroflächen auf 98% erhöhen
- Stromverbrauch weiter reduzieren
- 100% des vom Einkauf angebotenen Druck – und Kopierpapiers chlorfrei gebleicht
- 50% des Druck- und Kopierpapiers verfügen über ein zertifiziertes Umweltzeichen; neues Ziel: komplette Umstellung auf Umweltzeichenpapier
- Papierverbrauch reduzieren
- Energieverbrauch der Büroautomatisation reduzieren
- Jedem IT-Kunden die Möglichkeit anbieten, seine alte Hardware zu verwerten (VB Leasing)

3.1. Teilnahme Ökoprofit

Das von der Stadt Wien geförderte Beratungsangebot Ökoprofit setzt auf Senkung der Betriebskosten durch effizienten Einsatz von Ressourcen und Rohmaterialien, Optimierung von Produktionsabläufen und Vermeidung von Abfällen. Die Kriterien für die Auszeichnung der ÖVAG waren vor allem die Umsetzung von freiwilligen, die Umwelt entlastenden Maßnahmen sowie die Gründung eines Umweltteams.

Die Zertifizierung wurde von einer unabhängigen Kommission, die sich aus Vertretern des ÖkobusinessPlans Wien-Beirates zusammensetzt, vorgenommen. Anfang 2013 veröffentlichte die ÖVAG den ersten Umweltbericht für das Geschäftsjahr 2012. Der vollständige Bericht ist unter www.volksbank.com nachzulesen.

3.2. Energie

Der Energieanbieter wurde gewechselt. Der neue Anbieter garantiert, dass bei der Stromerzeugung für die ÖVAG keine CO₂-Emissionen verursacht werden. Zusätzlich zu den einzeln beschriebenen Maßnahmen erhielt die Abteilung „Marketing und Kommunikation“ eine Kurzschulung „Energieeffizienz“, die 2013 auf das gesamte Haus ausgeweitet werden soll.

3.2.1 Wärme

Der Anteil der mit Fernwärme beheizten Büroflächen wurde 2012 weiter ausgeweitet und ist überall dort, wo die technischen Voraussetzungen eine Umrüstung zuließen, abgeschlossen. Damit sind 98% der beheizten Bürofläche mit Fernwärme erschlossen. Die starke Reduktion beim gesamten Wärmebedarf erklärt sich durch die Konzentration der Büroflächen auf zwei ÖVAG Standorte.

Energieverbrauch

ÖVAG		2012	2011	2010
Erdgasverbrauch	kWh	1.512,00	446.560,00	1.889.950,00
Fernwärmeverbrauch	kWh	2.302.070,00	3.719.780,00	1.920.960,00
Gesamter Wärmebedarf	kWh	2.303.582,00	4.166.340,00	3.810.910,00
Regionale Volksbanken mit Nachhaltigkeitsmanagement				
Erdgasverbrauch	kWh	1.027.029,80	1.076.196,66	1.177.771,01
Fernwärmeverbrauch	kWh	411.595,00	399.578,00	371.242,00
Gesamter Wärmebedarf	kWh	1.557.964,80	1.583.804,70	1.702.013,00

Spezifischer Wärmebedarf pro Quadratmeter

ÖVAG		2012	2011	2010
Wärmebedarf pro Quadratmeter	kWh pro m ²	120,70	k.A.*	k.A.*

*Der Wärmeenergiebedarf pro Quadratmeter war für die Jahre 2010 und 2011 bedingt durch die unterjährigen Umzüge nicht darzustellen.

Regionale Volksbanken mit Nachhaltigkeitsmanagement		2012	2011	2010
Wärmebedarf pro Quadratmeter	kWh pro m ²	134,11	138,46	148,31

3.2.2. Strom

Der Gesamtstromverbrauch verringerte sich aufgrund der Konzentration auf nur zwei Standorte. Seitens der Wien Energie Vertrieb GmbH & Co KG erhielt die ÖVAG für 2012 und 2013 ein Wasserkraft-Zertifikat, das garantiert, dass bei der Stromerzeugung für die ÖVAG keine CO₂-Emissionen verursacht werden und dass für die Versorgung der ÖVAG 2012 und 2013 ausschließlich Strom aus Wasserkraft eingesetzt wird.

Spezifischer Wärmebedarf pro Mitarbeiter

ÖVAG		2012	2011	2010
Stromverbrauch pro MA (VZA)	kWh pro MA	4.649,07	4.587,07	3.463,07

Regionale Volksbanken mit Nachhaltigkeitsmanagement		2012	2011	2010
Stromverbrauch pro Mitarbeiter (VZA)	kWh pro MA	3.830,72	3.784,00	3.948,03

Regional: Die drei Pilotbanken mit Nachhaltigkeitsmanagement haben sich zu dem gemeinsamen Ziel entschieden, den Stromverbrauch pro Filiale im Vergleich zu 2012 um 2 Prozent zu senken. Weiters sollen bei Filialumbauten oder -neubauten die Kriterien des nachhaltigen Filialkonzeptes zur Anwendung kommen. Darüber hinaus sind Mitarbeiterveranstaltungen zum Thema Energieeffizienz geplant sowie auch der Umstieg auf Grünstrom.

3.3. Geschäftsreisen

Die Flugkilometer stellen einen wesentlichen Teil der betrieblichen Klimabilanz der ÖVAG dar. Der drastische Einschnitt in der Anzahl der zurückgelegten Flugkilometer ist auf den Verkauf der Volksbank International AG zurückzuführen.

ÖVAG		2012	2010	2010
Verbrauch Poolautos				
Gefahrene Kilometer der Poolautos	km	330.590	400.311	400.311
Treibstoffverbrauch der Poolautos	l Diesel	20.703	26.556	26.556
Durchschnittlicher Dieserverbrauch bei Poolautos (l/100 km)	l/100 km	6,26	6,63	6,63
Flüge				
Flugkilometer		1.128.055,00	2.209.394,00	2.854.000,00
Regionale Volksbanken mit Nachhaltigkeitsmanagement				
Verbrauch Poolautos				
Gefahrene Kilometer der Poolautos	km	49.738,50	50.647,50	46.947,50
Treibstoffverbrauch der Poolautos	l Diesel	3.515,90	3.390,86	3.184,25
Durchschnittlicher Dieserverbrauch bei Poolautos (l/100 km)	l/100 km	7,03	6,85	6,93
Flüge				
Flugkilometer		k.A.	k.A.	k.A.

3.4. Papier

2012 lag der Verbrauch pro Mitarbeiter bei 9.435 Blatt, wodurch eine leichte Reduktion gegenüber dem Vorjahreswert erzielt werden konnte. Alle Druckerpools in der Konzernzentrale haben als Standardeinstellung doppelseitigen Druck vorgegeben. Mit dieser Maßnahme sollte der Papierverbrauch in Zukunft weiter reduziert werden. Der Einkauf des Papiers für die Stockwerksdrucker bezieht weiterhin 100% Umweltschutzpapier mit EU-Ecolabel.

Verbrauch von Druck- und Kopierpapier

ÖVAG		2012	2011	2010
Druck und Kopierpapier	Blatt	1.072.7750	12.229.756	1.174.9057
Druck und Kopierpapier	kg	54.556	61.149	58.745
Druck und Kopierpapier pro Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent)	Blatt	9.435	9.879	8.607
Druck und Kopierpapier pro Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent)	kg	48	49	43

3.5. Abfall und Reinigung

In allen ÖVAG Standorten wurde 2012 das Abfalltrenn-System erneuert und einheitlich gestaltet. Ein einheitlich gestaltetes Trennsystem für Restmüll, Glas, Kunststoff und Metall wurde eingerichtet. Jeder Arbeitsplatz wurde mit einem beschrifteten Behälter für Altpapier/Datenmüll sowie einem Einsatz für Restmüll ausgestattet. In den Etagenküche wurden Informationen (was gehört in welchen Behälter und Kontaktdaten für Hilfestellungen) angebracht. Im Juni 2012 erfolgte eine Abfalltrenn-Kampagne mit dem Ziel alle Mitarbeiter mit Informationen zur Abfalltrennung zu versorgen und das Bewusstsein für Abfalltrennung zu erhöhen.

ÖVAG		2012	2011	2010
Restmüll	kg	108.680,00	219.946,00	140.626,00
Altpapier (Datenmüll) und Kartonagen	kg	64.012,00	173.438,00	280.026,00
Weitere Altstoffe ohne Altpapier/Kartonagen	kg	26.796,00	--	--
Gefährlicher Abfall oder Spezialabfall	kg	1.684,00	870,00	1.310,00
Abfall gesamt	kg	201.171,00	505.892,00	626.289,00

Abfall: Altpapier und Kartonagen pro Mitarbeiter

		2012	2011	2010
ÖVAG – Altpapier und Kartonagen pro VZA	kg/VZA*	56,30	130,90	197,76
Regional – Altpapier und Kartonagen pro VZA	kg/VZA	167,33	164,92	166,39

Regional: Die erfolgreiche Einführung des Abfalltrenn-Systems in der ÖVAG soll 2013 auch in den drei CR-Pilotbanken eingeführt werden. Ein weiteres Ziel ist es den Papierbedarf zu senken durch Bewusstseinskampagnen wie auch Druckerumstellungen auf doppelseitiges Drucken.

4. Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10:

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Der Corporate Responsibility Grundsatz der ÖVAG

Gesetzliche Vorgaben – Gesetze schaffen den Rahmen für korrektes Handeln.

- Wir halten bei allen unseren geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen ein.
- Wir trennen im Umgang mit Bedarfsträgern und Lieferanten strikt die geschäftlichen und privaten Interessen voneinander. Handlungen und Entscheidungen erfolgen frei von sachfremden Erwägungen.
- Wir achten auf fairen Wettbewerb. Wir halten die geltenden Gesetze ein, die den Wettbewerb schützen und fördern.

Nachhaltigkeitsziele der ÖVAG

- Lieferantenmanagement mit Nachhaltigkeitskriterien: Neuevaluierung der Lieferanten bis 2012 inklusive Aufnahme von Nachhaltigkeitskriterien in die Lieferantendatenbank

Regionale Verantwortung und Beschaffung

- Sponsoring-Aktivitäten münden zunehmend in Kooperationen zum gegenseitigen Nutzen
- Im Bereich der sozialen und kulturellen Verantwortung – Intensivierung der bestehenden Kooperationen
- Konzernweite Etablierung einer nachhaltigen Eventorganisation

4.1. Corporate Governance und ethische Praxis

Von Seiten der ÖVAG wurden alle gesetzlichen Anforderungen bezüglich der Vermeidung von Interessenskonflikten, Insiderhandel, Finanzkriminalität, Prinzipien und Praxis der Veröffentlichung von Unternehmensinformationen, Risikomanagement und Rechnungslegung eingehalten.

Auch regional gilt: Ethische Geschäftspraktiken und die Prävention von Korruption sind ein zentrales Anliegen der Volksbanken. 2012 gab es keine Fälle von Korruption in den regionalen Banken, die bereits Teil des Nachhaltigkeitsmanagements sind, und es mussten keine Strafzahlungen entrichtet werden. In Krems-Zwettl und NÖ Süd wurden 100% aller Abteilungen routinemäßig überprüft.

Daten zu Ethik und Corporate Governance

Regionale Volksbanken mit Nachhaltigkeitsmanagement		2012	2011	2010
Anteil der geschulten MitarbeiterInnen	%	73,58	87,89	72,39
Fälle von Korruption	Anzahl	0	1	1
Summe der Strafzahlungen aller Art	EUR	0	0	0

5. Regionale und nachhaltige Beschaffung und gesellschaftliche Verantwortung

Nachhaltigkeitsziele der ÖVAG

Lieferantenmanagement mit Nachhaltigkeitskriterien

- Neuevaluierung der Lieferanten bis 2012 inklusive Aufnahme von Nachhaltigkeitskriterien in die Lieferantendatenbank
- Bewusstseinsbildung zu Verbrauchsmaterial: Über Bewusstseinsmaßnahmen soll der Verbrauch von Büromaterial reduziert werden
- Nachhaltigkeitskriterien für Reinigungsmittel
- Aufnahme von Öko-Kugelschreiber, abbaubare Kunststofftragetaschen, abbaubare Trinkbecher in das Sortiment des Zentralen Einkaufs

5.1. Nachhaltige und regionale Beschaffung

Die regionalen Pilot-Volksbanken mit Nachhaltigkeitsmanagement haben einen Schwerpunkt auf lokale Lieferanten bei eigenen Investitionen. Bei den Pilotbanken Krems-Zwettl und Graz-Bruck lag der Anteil regionaler Lieferanten bei eigenen Investitionsausgaben bei rund 51 Prozent. Im Vergleich zu den Vorjahren ein geringerer Wert, weil 2012 keine Filialumbauten vorgenommen wurden.

Regionale Volksbanken mit Nachhaltigkeitsmanagement: Regionaler und nachhaltiger Einkauf

		2012	2011	2010
Anteil regionaler Lieferanten	in %	51,21	85,30	77,62

5.2. Give Aways

Regional: Auch bei Geschenken – etwa für den Weltspartag – spielen Regionalität, Umweltschutz und soziale Kriterien eine Rolle. 2012 waren rund 57% aller Give-Aways entweder aus der Region oder sie entsprachen anderen Nachhaltigkeitskriterien. In der Volksbank Krems-Zwettl wurden in einem weiteren Schritt bereits ausschließlich Artikel aus mitteleuropäischer Produktion oder zumindest unter mitteleuropäischer Qualitätskontrolle gekauft. Die Volksbank Graz-Bruck nimmt sich diese Maßnahme für das Jahr 2013 vor.

Regionale Volksbanken mit Nachhaltigkeitsmanagement: Ausgaben für regionale und nachhaltige Give Aways

		2012	2011	2010
Anteil nachhaltiger Give-Aways*	in %	57,46	49,23	38,83

*ohne NÖ Süd

5.3. Regionale Beschäftigung

Die CR-Pilotbanken Krems-Zwettl und Graz-Bruck bieten qualifizierte Arbeitsplätze in regionalem Umfeld. Rund 67% der Mitarbeiter der beiden Banken pendeln weniger als 15 km zu ihrem Arbeitsplatz.

Regionale Volksbanken mit Nachhaltigkeitsmanagement: Mitarbeiter aus der Region

		2012	2011	2010
Anteil regionaler Mitarbeiter*	in %	66,67	68,36	65,41

*ohne NÖ Süd

5.4. Sponsoring und Kooperationen

Verantwortung zu übernehmen und einen Beitrag für das Gemeinwohl zu leisten, ist in der Vision der ÖVAG fest verankert. Sie sieht es als ihren Auftrag soziale und künstlerische Einrichtungen sowie Sportverbände in einem partnerschaftlichen Ansatz zu unterstützen. Im Fokus dabei stehen langfristige, integrierte Konzepte und das gegenseitige voneinander Lernen.

6. Nachhaltige Bankprodukte und Kundenbeziehung

Nachhaltigkeitsziele der ÖVAG

- Anteil an nachhaltigen Produkten (Fonds & Zertifikate) am gesamten ausstehenden Volumen liegt bei 12%
- Anteil an nachhaltigen Fonds liegt bei 12%
- Volumen der im VB Ethik global angelegten Gelder um 5% steigern
- Anteil an nachhaltigen Zertifikaten liegt bei 12%
- Markteinführung eine nachhaltigen Sparbuches in ausgewählten regionalen Volksbanken
- Markteinführung speziell ausgewiesener Kredite für ökologische und soziale Zwecke in ausgewählten regionalen Volksbanken

6.1. Financial Markets

Nachhaltige Veranlagungen allgemein

Das Segment Financial Markets bietet ein breites Angebot an nachhaltigen Anlageprodukten an. Das Volumen der nachhaltig veranlagten Gelder stieg in den vergangenen Jahren kontinuierlich an, ebenso ihr Anteil am Gesamtvolumen aller Fonds und Zertifikate. Details unter www.volksbankeninvest.com

Mit Ende 2012 lag der Anteil nachhaltiger Zertifikate bei knapp 22% und nachhaltige Fonds notierten bei rund 15%. Insgesamt betrug der Anteil nachhaltiger Produkte 18,2% vom Gesamtvolumen (als Gesamtvolumen wird hier die Summe nachhaltiger Zertifikate und Publikumsfonds verstanden). Derzeit stehen drei Fonds mit Gütesiegeln aus dem Bereich Nachhaltigkeit zur Verfügung: Volksbank-Mündel-Rent, Volksbank-Mündel-Flex und VB-Ethik Invest. Alle drei Fonds wurden extern geprüft und wurden sowohl mit dem Eurosif Transparenzlogo als auch mit dem Österreichischen Umweltzeichen ausgezeichnet. Weiters wurde der Zertifikatserie Fix Plus Garant 4/2001 (und Folgetranchen) als erstes Zertifikat das Österreichische Umweltzeichen verliehen. Details unter www.volksbankeninvestments.com

Anteil nachhaltiger Fonds am gesamten Fondsvolumen in % per 31.12.

		2012	2011	2010
ÖVAG	in %	15,10	13,80	11,17
Regionale Volksbanken mit Nachhaltigkeitsmanagement	in %	6,28	5,33	3,84

Anteil nachhaltiger Zertifikate am gesamten Zertifikatsvolumen in % per 31.12.

		2012	2011	2010
ÖVAG	in %	21,70	19,13	18,96

6.2. Nachhaltiges WERTsparbuch und WERTkredit

Im Jahr 2012 wurden alle Vorbereitungen für die Markteinführung neuer nachhaltiger Finanzprodukte getroffen. Unter Einbeziehung regionaler Volksbanken, die bereits ein Nachhaltigkeitsmanagement etabliert hatten, wurde dafür eine Arbeitsgruppe gebildet, die entsprechende Kriterien entwarfen.

Im Mittelpunkt stand die Konzipierung eines Sparbuches, dessen Einlagen durch nachhaltige Kredite in den Regionen gedeckt sein sollen. Dafür wurden Nachhaltigkeits-Kriterien für Kredite entwickelt, die sich an ökologischen und sozialen Zwecken orientieren. Die sogenannten WERTkredite sollen etwa Umweltschutzinvestitionen für Betriebe oder die Finanzierung von Pflegeeinrichtungen ermöglichen.

Im Jahr 2013 werden WERTsparbuch und WERTkredite in den regionalen Volksbanken Graz-Bruck, Krems-Zwettl und Niederösterreich Süd eingeführt werden.

Anmerkung: Messung von Ergebnissen

Die Leitlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI) ist die Grundlage der Berichterstattung zur quantitativen Messung von Ergebnissen bezüglich der zehn Prinzipien des UN Global Compact. Zu jedem der vier strategischen Hauptthemen (Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz, Korruptionsbekämpfung, regionale und nachhaltige Beschaffung und gesellschaftliche Verantwortung und Nachhaltige Bankprodukte und Kundenbeziehung) sind Indikatoren definiert, die Aufschluss über Fortschritte zu den einzelnen Prinzipien geben. Diese Ergebnisse der Messung sind in den vorhergehenden Kapiteln behandelt.

Alle Bezeichnungen im COP, die der besseren Lesbarkeit wegen ausschließlich in der männlichen Form verwendet wurden, gelten sinngemäß auch in der weiblichen Form.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Mag. Mirjam Ernst, Nachhaltigkeitsbeauftragte, Tel. +43 (0) 50 4004 – 3686 ,
E-Mail: mirjam.ernst@volksbank.com