



SCHWERPUNKTFRAGEN 2025

Auch dieses Jahr hat der IVA wieder gemeinsam mit unseren Partnern Börsen-Kurier und TI AUSTRIA Schwerpunktfragen ausgearbeitet und lädt die börsennotierten Unternehmen zur Beantwortung ein. Die Antworten der Unternehmen werden unter www.iva.or.at veröffentlicht.

1) Einfluss der Weltwirtschaft

- a. Wurde für Ihr Unternehmen 2024/2025 ein neuer Tarifabschluss getroffen? Wenn ja, welchen Einfluss (Euro) hat er auf das EBIT/Jahresergebnis?

Antwort:

Für das Jahr 2024 wurde für Österreich ein Abschluss zwischen 7,8% und 8,4% erzielt. Für die deutschen Wasserkraftgesellschaften kam es zu einem Tarifvertragsabschluss von 6,6%. Der Einfluss auf das EBIT betrug rund -29 Mio. €.

- b. Einfluss des Krieges in der Ukraine: Ist Ihr Unternehmen direkt finanziell durch den Krieg in der Ukraine betroffen? Wenn ja, in welcher Höhe und in welchem Sektor? Wie ist die Entwicklung dieses Einflusses seit 2022?

Antwort:

Der andauernde Krieg in der Ukraine wirkte sich weiterhin auf die gasnetzbetreibende Tochtergesellschaft Gas Connect Austria GmbH (GCA) aus. Die GCA ist als reguliertes Unternehmen stark vom energiewirtschaftlichen Umfeld abhängig. Effekte auf die Werthaltigkeit der GCA resultierten dabei u.a. aus geringeren Kapazitätsbuchungen und den damit verbundenen Umsatzschmälerungen. Die Auswirkungen dieser Effekte wurden in den jeweiligen Wertminderungstests der GCA in den Jahren 2022 und 2023 berücksichtigt (Angaben dazu sind in den VERBUND Konzernabschlüssen 2022 und 2023 ersichtlich). Weiters kam es, wie bereits im Jahr 2024 angekündigt, per 1. Jänner 2025 zum Lieferstopp von russischem Erdgas durch die Ukraine. Dieser zusätzliche Effekt wurde neben den oben beschriebenen Auswirkungen im Rahmen des Wertminderungstests der GCA zum 31. Dezember 2024 entsprechend berücksichtigt. Weiterführende Informationen sind im Anhang zum VERBUND Konzernabschluss 2024 ersichtlich.

- c. Ist Ihr Unternehmen von Sanktionen der EU betroffen bzw. reguliert?

Antwort:

Nein, außer den in Antwort 1b beschriebenen Effekten ist VERBUND nicht von Sanktionen der EU betroffen bzw. reguliert.

- d. Ist Ihr Unternehmen in den USA tätig? Wenn ja, wären Sie von möglichen US-Zöllen der 2.Trump-Administration betroffen? Wenn ebenfalls ja, in welchem EUR-Volumen? Welche Effekte erwarten Sie auf die Wettbewerbsfähigkeit?

Antwort:

Nein, VERBUND ist nicht in den USA tätig.



- e. Hat Ihr Unternehmen außerordentliche Preiserhöhungen 2024 durchgeführt?

Antwort:

Es wurden im Jahr 2024 grundsätzlich keine außerplanmäßigen Preiserhöhungen durchgeführt, jedoch wurden Anpassungen bei kleineren Kundengruppen an das Marktpreisniveau im Rahmen der gesetzlichen und vertraglichen Möglichkeiten vorgenommen.

- f. Wie hoch war der Anteil nicht erneuerbarer Energieträger jeweils an den Kosten und dem genutzten Volumen an Energie (in jeder Form, einschließlich indirekter Nutzung, zB durch Erdgasverstromung) im vergangenen Geschäftsjahr? Welche Maßnahmen traf und trifft die Gesellschaft, um den Anteil nicht erneuerbarer Energieträger zu reduzieren?

Antwort:

96,4% der VERBUND-Eigenerzeugung stammten im Geschäftsjahr 2024 aus Wasser, Wind und Photovoltaik. Der Anteil der thermischen Erzeugung - ausschließlich aus Erdgas - wurde gegenüber dem Vorjahr von rund 2 % auf 3,5 % erhöht. Der Einsatz des Wärmekraftwerkes Mellach erfolgte dabei bei rückgängigem Einsatz für Netzstützung wieder vermehrt marktgetrieben - in Verbindung mit der notwendigen Fernwärmeversorgung für den Großraum Graz. Im Rahmen der Mission V verfolgt VERBUND eine klare Strategie: Durch Investitionen in das Netz, die Wasserkraft, die Windkraft und PV-Anlagen in Verbindung mit Investitionen in grünen Wasserstoff und neue technische Lösungen kann der Einsatz von fossilen Brennstoffen verringert werden. Im Bereich der thermischen Erzeugung wird auch der Einsatz von Wasserstoff zur Substitution von Erdgas geprüft. Es wird eine 100% CO₂-freie Stromerzeugung umgesetzt.

2) Investitionen & ESG

- a. Investitionen in die „Erhebung von ESG-relevanten Daten“ 2024: Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Beratung, Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, IT-Dienstleister)?

Antwort:

Aufgrund diverser gesetzlicher Vorschriften für die Bereiche Umwelt, Mitarbeiter:innen und Governance werden in unterschiedlichen Unternehmensbereichen bereits seit vielen Jahren regelmäßig Daten erhoben, die auch ESG-relevant sind. Aufwendungen, die eindeutig der Erhebung von ESG-relevanten Daten zugerechnet werden können, beliefen sich im Jahr 2024 auf 90.000 €. Diese Kosten umfassen v.a. eine Datenbank für Nachhaltigkeitskennzahlen sowie deren Administration; jene wird ab 2025 inhouse betreut. Da Corporate Responsibility integraler Bestandteil der Strategie von VERBUND ist und in allen Unternehmensbereichen gelebt wird, werden interne Kosten nicht klar abgegrenzt.



- b. Investitionen in „Social Media“ 2024: Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Mitarbeiter, Mediaagentur, Strategieberatung usw.)?

Antwort:

Digitale Werbung sowie Kommunikation auf Social Media-Kanälen bilden eine immer wichtiger werdende Säule im Medien- und Kommunikationsmix von VERBUND. Im Jahr 2024 entstanden auf Image- wie auch Vertriebsebene in den Bereichen Mediaspendings, Produktion sowie Mitarbeiter:innenaufwand Kosten in Höhe von insgesamt rd. € 1.530.000,-.

- c. Wie hoch belaufen sich die ESG-Kosten im Reporting in 2024 (externe Berater, Dienstleister usw.)? Wie viele Mitarbeiter sind ausschließlich für diese Aufgaben vorgesehen?

Antwort:

Für VERBUND ergaben sich aufgrund der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und den verpflichtenden Berichtsstandards ESRS (European Sustainability Reporting Standards) neue Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung. VERBUND ist ab dem Geschäftsjahr 2024 zur Anwendung dieser neuen Berichtsstandards verpflichtet. Zur Umsetzung der neuen Berichtspflichten wurde bereits 2023 ein konzernweites Projekt aufgesetzt. Ein interdisziplinäres Team aus Expert:innen unterschiedlicher Unternehmensbereiche wie z.B. Corporate Responsibility, Investor-Relations, Risikomanagement, Personal etc. wurde bei der Vorbereitung der neuen Berichterstattung auch durch ein externes Beratungsunternehmen unterstützt. In Summe – inkl. der Kosten für den Wirtschaftsprüfer - beliefen sich die Kosten auf rd. 300.000 €. Im Team von Corporate Responsibility beschäftigen sich alle Mitarbeiter:innen – neben anderen Aufgaben - auch mit Reporting. Hochgerechnet auf Vollzeitäquivalente waren rd. drei Mitarbeiter:innen mit dem Reporting beschäftigt.

3) Aufsichtsrat und Vorstand

- a. Aufsichtsrat: Wie hoch sind die Nebenkosten, wie Reisekosten, Sekretariat, Beratung, Klausuren, Weiterbildung u.Ä.?

Antwort:

Die Nebenkosten für das Jahr 2024 belaufen sich auf 62.003,73 €.

- b. Was ist der Altersdurchschnitt der Kapitalvertreter des Aufsichtsrats 2023 und 2024? Was ist der Altersdurchschnitt des Vorstandes 2023 und 2024?

Antwort:

Der Altersdurchschnitt der Kapitalvertreter des Aufsichtsrats im Jahr 2023 liegt bei 56,9 Jahren und im Jahr 2024 bei 57,2 Jahren. Im Vorstandsbereich liegt der Altersdurchschnitt im Jahr 2023 bei 59,7 Jahren und im Jahr 2024 bei 58,25 Jahren.



- c. Wie hoch ist der Anteil nicht-österreichischer Staatsbürger im Aufsichtsrat und Vorstand, 2023 und 2024? Werden für diese Aufsichtsratsmitglieder inländische Steuern durch die Gesellschaft übernommen? Wenn ja, in welcher Höhe?

Antwort:

Im Jahr 2024 wurden für die nicht-österreichischen Aufsichtsratsmitglieder 556,6 € an inländischen Steuern (= Abzugsteuer bei den Nebenkosten) durch die VERBUND AG übernommen. Die Abzugsteuer betreffend die AR-Vergütungen und die Sitzungsgelder werden direkt von den nicht-österreichischen Aufsichtsratsmitgliedern getragen, diese Abzugsteuern werden nicht von der VERBUND AG übernommen.

- d. Ist die Vergütung des Vorstandes direkt an die Verminderung des CO₂-Ausstoßes des Unternehmens gekoppelt?

Antwort:

In der im Geschäftsjahr 2024 zugesagten langfristigen Remuneration (LTI) sind die nachhaltigkeitsbezogenen Ziele (Ausbau des Flexibilitäts-Portfolios, Ausbau des Renewables-Portfolios und Erreichung von drei wesentlichen Meilensteinen im Wasserstoffbereich), die zur Verminderung des CO₂-Ausstoßes beitragen. Damit sind 10% der vertraglich zugesagten Vergütung im Geschäftsjahr 2024 (bei Annahme von 100% Zielerreichung) mit klimabezogenen Erwägungen verknüpft.

- e. Verfügt der Aufsichtsrat über ESG-Experten?

Antwort:

Nein, der Aufsichtsrat verfügt (derzeit) über keine ausgewiesenen ESG-Expert:innen.

- f. Wie ist die Geschlechterverteilung im Aufsichtsrat (Kapitalvertreter) in %? Wie ist die Geschlechterverteilung im Vorstand in %?

Antwort:

Im Aufsichtsrat beträgt der Frauenanteil sowohl bei den Kapitalvertreter:innen als auch im Gesamten jeweils 40%, während der Männeranteil jeweils bei 60% liegt. Im Vorstand hingegen liegt der Frauenanteil bei 25% und der Männeranteil bei 75%.

4) Investor Relations-Aktivitäten

- a. Anzahl der Roadshows im In- und Ausland?

Antwort:

Das Investor Relations-Team nahm wie auch in der Vergangenheit an Roadshows in Europa und den USA sowie an großen Investorenkonferenzen für institutionelle Anleger:innen und Messen für Kleinaktionär:innen teil (insgesamt 14). Gemeinsam mit dem Vorstand informierte das Team Investor:innen aus aller Welt über die wesentlichen Kennzahlen sowie die operative und strategische Entwicklung von VERBUND.



b. Anzahl der Kontakte mit institutionellen und privaten Investoren?

Antwort:

VERBUND ist die aktive und offene Kommunikation mit Investor:innen, Analyst:innen und Kleinaktionär:innen im Rahmen von Roadshows, Conference Calls und persönlichen Gesprächen ein wichtiges Anliegen. Zahlreiche Herausforderungen wie die Auswirkungen der geopolitischen Ereignisse, die volatile Entwicklung der Großhandelspreise für Strom oder die Maßnahmen von VERBUND im Hinblick auf den Klimawandel bzw. andere relevante ESG-Themen erforderten in den vergangenen zwölf Monaten des Jahres 2024 verstärkte Kommunikationsaktivitäten, die sowohl physisch als auch virtuell erfolgten. Insgesamt wurden im Rahmen von virtuellen und physischen Roadshows/Konferenzen Meetings mit über 200 Analyst:innen und Investor:innen abgehalten. Zusätzlich wurden im Rahmen von Ergebnisveröffentlichungen weitere zahlreiche Einzelgespräche mit institutionellen und Privatinvestor:innen geführt.

c. Aufwand für Research und Analysen?

Antwort:

Im Investor Relations Bereich fielen 2024 keine Kosten für Research und Analysen an.

d. Kosten der Printauflage des Geschäftsberichts und des Nachhaltigkeitsberichts?

Antwort:

Für die Printauflage des Integrierten Geschäftsberichts 2024 (Auflage 600 Stück Deutsch und 100 Stück Englisch) fielen Druckkosten in Höhe von rund 30.000 € an. Die Erhöhung der Kosten im Vergleich zu 2023 ergab sich aus der deutlichen Steigerung der Seitenzahlen aufgrund der neuen EU-Regularien im Hinblick auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD/ESRS).

5) Steuerzahlungen 2024

a. Wie hoch sind die Steuerzahlungen in Österreich und in den drei umsatzstärksten Auslandsmärkten (Angabe Land, Umsatz, Steuerzahlung)?

Antwort:

Land	Umsatz 2024	Steuerzahlung 2024
Österreich	4.242 Mio. €	862 Mio. €
Deutschland	3.149 Mio. €	53 Mio. €
Luxemburg	305 Mio. €	0 €
Frankreich	260 Mio. €	0 €



6) Förderung junger Menschen

- a. Wie viele Praktikanten sind in Ihrem Unternehmen tätig (2024)?

Antwort:

Im Jahr 2024 beschäftigte VERBUND 89 Praktikant:innen.

- b. Wie viele Praktikanten erhalten eine Vergütung und wie hoch ist diese durchschnittlich?

Antwort:

Alle Praktikant:innen unterliegen – so wie alle Dienstnehmer:innen von VERBUND in Österreich - dem EVU-Kollektivvertrag und erhalten eine dementsprechende Vergütung. Die durchschnittliche Vergütung liegt bei rd. € 1.600.- (zuzüglich aliquote Sonderzahlungen).

- c. Beschreiben Sie die Alters- und Ausbildungsstruktur der Praktikanten.

Antwort:

Das Verhältnis zwischen Schüler:innen und Studierenden ist ausgewogen (Schüler:innen 55%, Studierende 45%).

7) Young Shareholders Austria – Fragen zu Arbeitsmarkt und Ausbildung

Die Nachfrage nach Facharbeitern kann aktuell mit in Österreich ansässigen Arbeitnehmern kaum mehr gedeckt werden, daher ist der Zuwachs zum Beispiel an Leasingkräften aus dem EU-Ausland enorm.

- a. Welche konkreten Maßnahmen werden Ihrerseits gesetzt, um künftig die Nachfrage an Fachkräften in Ihrem Unternehmen nachhaltig abdecken zu können?

Antwort:

VERBUND hat zu Beginn des Jahrzehnts ein Projekt zur Strategischen Personalplanung durchgeführt. Dabei wurde die konzernweite Personalplanung unter Berücksichtigung der sich ändernden Arbeitsumwelten, der aktuellen Gegebenheiten am Arbeitsmarkt und der demografischen Herausforderungen analysiert. Anschließend wurden Deckungsstrategien entwickelt sowie zahlreiche Maßnahmen abgeleitet, um die anstehenden Herausforderungen zielgerichtet und nachhaltig zu meistern. Der Fokus wird laufend an die sich ändernden Umweltbedingungen angepasst.

Über 9.000 Bewerbungen auf offene Stellen und rd. 600 Initiativbewerbungen sind ein Zeichen für den starken Employer Brand. Diese Daten beinhalten die Konzerndaten exkl. APG, Ennskraft, Smatrics, AGGM, Gas Connect Austria und VGP-Iberia.

Aktuell stehen folgende Maßnahmen im Mittelpunkt:



- Studienbegleitendes Arbeiten
- Weiterführender Rollout der Arbeitgebermarke – #vorangehen. 360 Grad Employer Branding Kampagne mit Unternehmenskommunikation, Relaunch der Karrierewebsite, Ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung des konzernweiten Jobbotschafter:innen Programms und neuer Messestand für Expert:innen, Ausbau bestehender Kooperationen (MINTALITY Unternehmensschuljahr & Kooperation DELTA Akademie Leoben)
- Auszeichnung mit Silbersiegel in der „Career`s Best Recruiters“-Studie/Branche Energie
- Teilnahme an der Great Place To Work Umfrage und Zertifizierung als „Great Place To Work“ in Österreich, Deutschland, Spanien und Rumänien.
- Transformation und Change sind entscheidende Treiber der Mission V und Schlüsselfaktoren für den nachhaltigen Erfolg von VERBUND als Arbeitgeber. Unternehmenskultur ist dabei ein wesentlicher Treiber der Veränderung, die 2023 mit dem Projekt KraftWert erfolgreich gestartet ist mit einer klaren Vision, der attraktivste Arbeitgeber zu sein, um mit qualifiziertesten Talenten die Energiewende zu gestalten. Der Erfolg wurde Ende 2023 in der Great Place to Work Befragung bestätigt. Die Unternehmenswerte, Führungsprinzipien und Prinzipien der Zusammenarbeit sollen dabei als Leitplanken für unser tägliches Tun & Handeln dienen.
- Attraktive Arbeitsbedingungen – Betriebsvereinbarung Home Office; familienfreundliche Arbeitszeitmodelle; Umsetzung Projekt Arbeitswelten: Laufende Umwandlung von Arbeitsplätzen zu modernen Collaboration Spaces.
- Massiver Kulturwandel – #vorangehen; Umsetzung Maßnahmen aus Gender Balance Projekt und Inklusions Projekt; Wandel zu einem werte- und kompetenzorientierten Ansatz in sämtlichen Unternehmensbereichen. Abgeleitet aus der Unternehmensstrategie Mission V: Transformationsprojekt KraftWert, um die neuen Unternehmenswerte im Unternehmen zu verankern.
- Ausbau strukturierter Wissenstransfer und -austausch – Talentepool: schrittweiser Aufbau eines Pools an internen Potentialkräften; maßgeschneiderte Entwicklungsprogramme für Future Leaders und Experts; Fortführen Mentor:innengprogramm: Führungskräfte aus dem VERBUND Managementteam übernehmen persönliche Verantwortung für Potentialkräften; 12 Monate Mentoringbeziehung für intensiven Austausch; massive Investitionen in Digital Skills
- Traineeprogramm wird fortgesetzt: 6 - 8 Kandidat:innen aus den Bereichen IT und Technik.



b. Wie viele Lehrlinge befinden sich im Unternehmen?

Antwort:

Derzeit sind 178 Lehrlinge im Unternehmen beschäftigt.

c. Wie viele Leasingkräfte sind im Unternehmen tätig?

Antwort:

Derzeit sind 98 Leasingkräfte im Unternehmen beschäftigt.

d. Wie hoch waren die Aufwendungen für interne und externe Aus- und Fortbildungen gesamt und pro Mitarbeiter?

Antwort:

Der Bildungsaufwand für interne und externe Aus- und Fortbildungen liegt gesamt bei rd. 6,6 Mio. €; pro Mitarbeiter:in bei rd. 1.546 €. Diese Daten beinhalten alle Konzerngesellschaften.

e. Beschäftigt Ihr Unternehmen Personen mit Asylstatus? Wenn ja, wie viele?

Antwort:

Derzeit sind zwei Dienstnehmer:innen im Konzern, die den Status „Asylberechtigung“ haben, zusätzlich gibt es eine Kollegin mit dem Status „Vertriebene Ukraine“. Diese Daten beinhalten die Konzerndaten exkl. APG, Ennskraft, Smatrics, AGGM, Gas Connect Austria und VGP-Iberia.



In Kooperation mit Lesern des Mediums Börsen-Kurier wurden zwei Themen ausgewählt, die explizit als Börsen-Kurier-Leserfragen mit in die Schwerpunktfragen aufgenommen wurden.

1) Wie lauten heuer Ihre Schwerpunkte in puncto Transparenz, Aktionärsinformation und Investor Relations?

Antwort:

Nachdem VERBUND mit der Veröffentlichung seines Integrierten Geschäftsberichts 2024 am 20. März 2025 erstmalig nach den neuen EU-Vorgaben für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD/ESRS) berichtet hat, werden wir das Jahr 2025 im Hinblick auf Transparenz, Aktionärsinformation und IR dahingehend nutzen, die Erfahrungen aus diesem ersten Berichtlauf auszuwerten und weiter zu vertiefen. Wir werden dabei sowohl bevorstehende Anforderungen (Tagging, CSDDD) als auch angekündigte Erleichterungen (EU-



Omnibus Paket) berücksichtigen. Die neuen Erkenntnisse und Daten aus den EU-Vorgaben werden wir insbesondere für Gespräche mit Investor:innen und Analyst:innen, die sich auf Nachhaltigkeit spezialisiert haben, nutzen. Darüber hinaus ist im Jahr 2025 die Überarbeitung der VERBUND-Webseite und damit auch der IR-Webseite mit ansprechendem, aktuellen Design geplant.

2) Mit welchen Erwartungen gehen Sie ins Geschäftsjahr 2025?

Antwort:

Nach zwei Jahren der Rezession in Österreich sowie anhaltenden Krisen und geopolitischen Spannungen sind die Herausforderungen für die österreichische Wirtschaft und den Wirtschaftsstandort gewaltig. VERBUND ist sich dieser Situation bewusst und erwartet auch für 2025 eine Fortsetzung dieser herausfordernden Situation. Die Großhandelspreise für Strom, dem wichtigsten Einflussfaktor auf die Ergebnisentwicklung von VERBUND, zeigen eine sogenannte „Backwardation“, d.h. eine rückläufige Tendenz der Großhandelspreise für Strom für zukünftige Lieferperioden. Dies wird sich auf die Ergebnisentwicklung von VERBUND auswirken.

3) In diesem Zusammenhang: Es wird oft und viel von Krise und Pessimismus gesprochen. Teilen Sie diese Meinung, und was können Sie konkret für eine positive Grundstimmung tun?

Antwort:

Wir teilen diese Auffassung, möchten aber das bekannte Sprichwort „In jeder Krise steckt auch eine Chance“ in Erinnerung rufen. Auch wenn die Herausforderungen groß sind, liegt es an uns allen, diese bestmöglich zu meistern und die korrespondierenden Chancen zu nutzen, um gestärkt aus der Krise hervorzugehen. Für VERBUND manifestiert sich dies in der bestmöglichen Bewältigung des Spannungsfeldes zwischen Versorgungssicherheit, Klimaschutz und Wettbewerbsfähigkeit bzw. der drohenden Deindustrialisierung Europas. Vor diesem Hintergrund konzentrieren wir uns konsequent darauf, unsere strategischen Ziele voranzutreiben und unsere Resilienz in einem sehr volatilen Umfeld auszubauen. Mit der VERBUND-Strategie 2030 und der Mission V setzt VERBUND ein klares Zeichen für wertschaffendes Wachstum, Klimaschutz und Versorgungssicherheit in Österreich. Dies zeigt sich in unserem auf fast 6 Mrd. € angewachsenen Investitionsplan für die kommenden 3 Jahre.



In Kooperation mit dem Verein zur Korruptionsbekämpfung Transparency International Austria wurde wieder ein spezifisches Thema ausgewählt.

ESG und Compliance

- 1) Der Korruptionsprävention kommt im Rahmen der ESG Compliance im Governance Bereich besondere Bedeutung zu. Welche Maßnahmen setzt ihr Unternehmen im Bereich der Korruptionsprävention?

Antwort:

Eine Konzernrichtlinie für Korruptionsprävention legt klare Regelungen für die Annahme oder das Gewähren von Vorteilen, die Handhabung von Interessenskonflikten, grundlegende Regelungen für die Vergabe von Aufträgen und die Gewährung von Spenden sowie für die Beziehung zu Geschäfts- und Vertragspartner:innen fest. Aufgrund der Eigentümerstruktur von VERBUND gelten alle Mitarbeiter:innen als Amtsträger:innen im Sinne des Korruptionsstrafrechts, weshalb auf das Gewähren oder Annehmen von Vorteilen besonderes Augenmerk gelegt wird. Weiters wird der richtige Umgang mit (möglichen) Interessenskonflikten geregelt. Durch die Verpflichtung zur Einholung interner Genehmigungen (Freigabe durch Vorgesetzte und/oder Chief Compliance Officer bzw. Compliance-Beauftragte in definierten Fällen) und Dokumentationspflichten ist die erforderliche Transparenz sichergestellt. Über das Hinweisgeber:innensystem von VERBUND können Meldungen über vermutete Verstöße im Zusammenhang mit Korruption bzw. Bestechung abgegeben werden. Die Richtlinie wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr aktualisiert und modernisiert.

- 2) Lieferkettensorgfaltspflichten gewinnen im Rahmen der ESG Compliance zunehmend an Bedeutung. Welche Maßnahmen setzt ihr Unternehmen zur Sicherstellung von Menschenrechten und sozialen Standards in der Lieferkette?

Antwort:

VERBUND bekennt sich zu seiner Verantwortung, die Menschenrechte in allen Unternehmensbereichen und entlang seiner Wertschöpfungskette mit gebührender Sorgfalt zu wahren. Die Grundlage für den Umgang mit Menschenrechten bei VERBUND bildet eine interne Richtlinie „Sorgfaltspflicht zur Achtung der Menschenrechte“, die auch in der Zusammenarbeit mit Lieferant:innen zu beachten ist. Diese basiert auf internationalen Menschenrechtsstandards wie z.B. der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die EU-Menschenrechtskonvention, den 10 Prinzipien des UN Global Compact, OECD Leitsätzen für Multinationale Unternehmen.



Zudem ist ein Supplier Code of Conduct in Kraft, der Bestandteil aller VERBUND-Ausschreibungen und -Beauftragungen ist. Er beinhaltet E-, S- und G-Themen, die sich an den European Sustainability Standards, den internationalen Menschenrechtsnormen (z. B. der Internationalen Charta der Menschenrechte sowie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte) und den OECD-Leitprinzipien orientieren. Er umfasst u. a. die Themen Klima- und Umweltschutz, Arbeitspraktiken und Diskriminierungsverbot, Konfliktmineralien, Antikorrruption und Beschwerdemechanismen.

Zusätzlich werden bei VERBUND für Lieferant:innen vor der Beauftragung ab definierten Wertgrenzen sogenannte Integritäts-Checks durchgeführt. Die Integritäts-Checks erfolgen mit dem Ziel, unionsrechtliche und gesetzliche Anforderungen auf nationaler Ebene zu erfüllen und gleichzeitig die Unternehmensreputation von VERBUND sicherzustellen. Dabei werden neben Compliance-Risiken auch Länder- und Menschenrechtsrisiken analysiert.

Um die Arbeitssicherheit von Mitarbeiter:innen von Lieferant:innen auf den VERBUND-Baustellen sicherzustellen sind zusätzlich zahlreiche Maßnahmen in Kraft. Um Arbeitsunfälle weiter zu reduzieren, müssen sich alle Fremdfirmen per Vertrag an die Arbeitssicherheits- und Umweltschutzrichtlinie halten. Es finden sich in dieser für alle Lieferungen bzw. Leistungen verpflichtend geltenden Richtlinie - unter anderem bei umfangreichen Arbeiten und Arbeiten mit besonderem Gefährdungspotenzial - zusätzliche sicherheitstechnische Anforderungen für Auftragnehmer:innen um die Unfallprävention (insbesondere auf Baustellen) voranzutreiben. Fremdfirmen sind im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung bzw. Gefährdungsbeurteilung verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer:innen bestehenden Gefahren zu ermitteln, zu beurteilen, Schutzmaßnahmen festzulegen und zu dokumentieren. Die Information und Unterweisung des:der Arbeitsverantwortlichen/Aufsichtsperson der Fremdfirma über spezifische örtliche Gefahren, Sicherheitstechnik und Organisatorisches erfolgt durch die Ansprechperson von VERBUND in der jeweiligen Landessprache und ist durch die Fremdfirma zu bestätigen.

Das in diesem Text gewählte generische Maskulinum bezieht sich immer zugleich auf weibliche, männliche und diverse Personen.