BANK FÜR TIROL UND VORARLBERG AKTIENGESELLSCHAFT

Zukunftsfähig. Werte. Schaffen.

Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2022

BTV VIER LÄNDER BANK

3 Banken Gruppe

Inhalt

Nachhaltigkeitsbericht

4 Vorwort des Vorstandsvorsitzenden
6 Auf einen Blick
9 Geist & Haltung
10 Unternehmen
30 Nachhaltigkeitsstrategie
64 Kund*innen und Produkte
100 Umwelt und Ressourcen
118 Mitarbeiter*innen
154 Gesellschaft und Soziales
170 Compliance
189 BTV Beteiligungen
219 Tabellen im Anhang
244 Bericht über die unabhängige Prüfung

Geschäftsjahr 2022

249 Vorwort des Vorstandes
250 BTV Konzern im Überblick
251 Bericht des Aufsichtsrates

Lagebericht

256 Geschäftsentwicklung
267 Compliance und Geldwäscheprävention
269 Nichtfinanzieller Bericht
270 Merkmale des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems
272 Aktien, Aktionärsstruktur und Satzung
274 Ausblick und jüngste Entwicklungen

Konzernabschluss

280 Bilanz
281 Gesamtergebnisrechnung
282 Eigenkapital-Veränderungsrechnung
284 Kapitalflussrechnung
286 Anhang BTV Konzern 2022
446 Bericht der unabhängigen Abschlussprüfer

453 Impressum

Zukunftsfähig.
Werte.
Schaffen.

Sehr geehrte Damen und Herren,

jedes neue Jahr bringt neue Herausforderungen mit sich. 2022 war geprägt vom Krieg in der Ukraine, von hoher Inflation, Energiekrise, Lieferengpässen und steigenden Zinsen. Vielfach begleitet von Zukunftsängsten und -sorgen. Umso mehr rücken der positive Gedanke an die Zukunft und die Sicherung einer lebenswerten Zukunft für uns in den Fokus.

Um dies zu erreichen, wollen wir als Unternehmen mit Geist & Haltung das Richtige erkennen und das Richtige tun. Dieser Grundgedanke ist tief in unserem Bewusstsein verankert und fließt in alle Entscheidungen mit ein. So streben wir stets nach dem richtigen Weg für unsere Kund*innen, für unsere Mitarbeiter*innen und für unsere Aktionär*innen.

Wir sind uns der Wichtigkeit der Internalisierung von Umwelt-, Sozialauswirkungen und gesellschaftlichen Veränderungen bewusst und berücksichtigen diese in unserer Nachhaltigkeitsstrategie. 2022 haben wir unter anderem mit der Definition der Ziele und Maßnahmen weitere wesentliche Schritte gesetzt und einen entscheidenden Prozess angestoßen. Denn die Herausforderungen unserer Zeit weisen uns die künftige Richtung. Die BTV ist bekannt für ihren klaren Weg, der jedoch reiflich überlegt ist und auf umfangreichen Analysen fußt. Dabei verlieren wir den Kern unseres Handelns, unsere Kund*innen und ihre Bedürfnisse, nie aus den Augen. Ihnen sind wir als verlässliche, stabile und sichere Bank verpflichtet – und das seit 1904.

Im Handlungsfeld Kund*innen & Produkte haben wir 2022 mit der Ausschlussliste und dem Sustainable Finance Framework unsere Grundwerte zur Nachhaltigkeit im Kundengeschäft definiert. Darüber hinaus wächst das Produktangebot und wir unterstützen unsere Kund*innen bestmöglich bei der Planung und Realisierung von nachhaltigen Projekten. Das Bewusstsein, dass mit nachhaltigen Investitionen nicht nur ein finanzieller Mehrwert erzielt wird, wächst. Zusätzlich investieren wir in die ESG-Ausbildung unserer Mitarbeiter*innen.

Die einzigartigen Fähigkeiten unserer Mitarbeiter*innen, ihre Erfahrungen, verschiedenen Perspektiven und Werdegänge sind für unseren Erfolg entscheidend. Wir leben und fördern die Diversität in all ihren Dimensionen. Als zuverlässiger Arbeitgeber haben für uns zudem die Sicherheit und die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen oberste Priorität. Zahlreiche Initiativen, wie beispielsweise das neue Kernteam Gesundheit, rücken ihr Wohl in den Fokus.

Der soziale Aspekt beschränkt sich aber nicht nur auf die Mitarbeiter*innen, sondern hat eine viel größere Dimension. Die BTV nimmt ihre gesellschaftliche und soziale Verantwortung sehr ernst und will eine Vorreiterrolle einnehmen. Das Engagement wächst stetig: Beispielsweise laufen wir für den guten Zweck, unterstützen Schüler*innen mit der Marketing Trophy für ihren künftigen Werdegang, fördern Künstler*innen durch INN SITU und setzen uns für das soziale Gesamtwohl und Miteinander in der Region durch vielfältiges Sponsoring ein. Ohne unsere Mitarbeiter*innen könnten wir auch hier wenig ausrichten, denn sie widmen sich gezielt sozialen Initiativen im Rahmen der BTV Einsatzstaffel.

Wir treffen alle Entscheidungen unter Berücksichtigung von Geist & Haltung. Unsere Kundenbetreuung, unsere Investitionen, unser Engagement für Gesellschaft und Soziales, unsere Unternehmensführung. Wir sind mehr denn je gefordert, Verantwortung zu übernehmen und für unsere Entscheidungen geradezustehen – nur so können wir uns abends im Spiegel anschauen.

Mit unserem nachhaltigen Handeln entscheidet sich unsere Zukunft.

Gerhard Burtscher
Vorsitzender des Vorstandes

Auf einen Blick

Wir sind Gastgeber in einem der attraktivsten Wirtschaftsräume Europas und bieten länderübergreifende Lösungen digital und analog an. Durch unser langfristiges, vorausschauendes und zuverlässiges Handeln überzeugen wir seit 1904 als vertrauenswürdiger Partner.

€

14.098 Mio.

Bilanzsumme
(–167 Mio. €)

€

104,4 Mio.

Konzernüberschuss
vor Steuern (+11,9 Mio. €)

€

2.074 Mio.

Eigenkapital
(+193 Mio. €)

€

17.092 Mio.

betreute Kundengelder
(–330 Mio. €)

1.042

Mitarbeiter*innen (Anzahl)
(2021: 1.003)

96 %

Ökostrom
(2021: 77 %)

24,06 %

Frauen in Führungspositionen
(2021: 22,56 %)

364.133 km

Bahnkilometer
(2021: 145.884 km)

Die BTV ist ein Unternehmen mit Geist & Haltung. Geist bedeutet, das Richtige zu erkennen, Haltung bedeutet, das Richtige zu tun. Aus dieser inneren Überzeugung heraus befassen wir uns intensiv mit Zukunftsthemen, entwickeln nachhaltige Lösungen und setzen mutige Schritte.

Geist & Haltung

Unternehmen	S. 10
Nachhaltigkeitsstrategie	S. 30
Kund*innen und Produkte	S. 64
Umwelt und Ressourcen	S. 100
Mitarbeiter*innen	S. 118
Gesellschaft und Soziales	S. 154
Compliance	S. 170
BTV Beteiligungen	S. 189
Tabellen im Anhang	S. 219

Geschichte

Vor über hundert Jahren hat sich die BTV für einen eigenen Weg mit klaren Werten entschieden: eigenständig und verantwortungsvoll gegenüber ihren Kundinnen und Kunden.

1904

Gründung

Am 8. April wird eine Aktiengesellschaft unter dem Namen „Bank für Tirol und Vorarlberg“ gegründet. Am 16. August des gleichen Jahres eröffnet die BTV ihre Hauptanstalt in Innsbruck und am 1. September eine Filiale in Bregenz. Seitdem finanziert die Bank eine Vielzahl von Projekten in der Region und eröffnet in den Anfangsjahren Niederlassungen in Südtirol, Nordtirol und Vorarlberg.

1924

Das Wunder vom Inn

Nach der Weltwirtschaftskrise kann die BTV anders als die meisten ihrer Mitbewerber ihren Kund*innen die Spareinlagen sofort auszahlen. Die bis heute gültige Firmenphilosophie – keine riskanten Spekulationen an den Finanzmärkten zu tätigen – bewährt sich.

3 Banken Gruppe

1952

Verbund der 3 Banken Gruppe

Die Bank für Oberösterreich und Salzburg sowie die Bank für Kärnten und Steiermark treten als neue Gesellschafter in die BTV ein. Heute bilden die Oberbank AG, die BKS Bank AG und die BTV gemeinsam die 3 Banken Gruppe, einen freiwilligen, nach demokratischen Prinzipien ausgerichteten Verbund.

2016

Neuer Vorstand

Am 1. Januar übernehmen Gerhard Burtscher, Mario Pabst und Michael Perger den Vorstand der BTV. 2020 kommt es im Rahmen der Strategie 2030 zur Umbildung. Michael Perger scheidet aus dem Vorstand aus und Dr. Markus Perschl, MBA übernimmt als neues Vorstandsmitglied die Bereiche Prozesse, IT und Digitalisierung.

BTV VIER LÄNDER BANK

2011

Neuer Name

Die BTV trägt dem Umstand Rechnung, dass ihr Engagement in allen vier Ländern (Österreich, Deutschland, Italien und Schweiz) nachhaltig und erfolgreich ist. Der Markenauftritt wird auf BTV VIER LÄNDER BANK geändert.

Erste „West-Bank“ an der Wiener Börse: BTV

„Geheimtip“ für Ländle-Anleger

Aus Wien berichtet Erich Ortner

1986

Erste „West-Bank“ an der Wiener Börse

Seit diesem Jahr notiert die BTV als einzige regionale Bank Westösterreichs an der Wiener Börse. 1988 wird die BTV Leasing gegründet. Im Folgejahr expandiert das Unternehmen nach Wien. 2004 gründet die BTV die erste Auslandszweigniederlassung in der Schweiz. 2006 erfolgt der Markteintritt in Bayern und Baden-Württemberg.

Konsolidierungskreis und Organisationsstruktur

Gerhard Burtscher

Mario Pabst

Dr. Markus Perschl, MBA

Markt	Marktfolge	
Interne Revision		
Interne Kontrollfunktionen		
Sustainability & Strategy Office		
Financal Markets	Konzernrechnungswesen & -controlling	Digital Unit
Geschäftsbereich Kunden	Kreditmanagement	Operations
Human Resources	Risk Management	Organisation & IT
Recht und Beteiligungen	Regulatory, Tax & Compliance	Projekt-, Prozessmanagement & Innovationsmanagement
Vorstandsbüro		Einkauf & Infrastruktur

Organisationsstruktur

Die Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft (BTV) entwickelte sich seit ihrer Gründung 1904 von einer regionalen Bank zu einem grenzüberschreitenden Unternehmen. In Österreich sind wir in Tirol, Vorarlberg und Wien tätig. Darüber hinaus ist die BTV in Deutschland – Bayern und Baden-Württemberg – sowie der deutschsprachigen Schweiz präsent. In diesen drei Ländern gibt es insgesamt 36 Standorte. BTV Kund*innen aus Norditalien werden von Lienz und Innsbruck aus betreut. Die BTV ist langjähriger, solider Partner für Privatkund*innen und erster Ansprechpartner in den Bereichen Vermögensanlage, Finanzierung und Vorsorge. Kern des Privatkundengeschäfts ist das Vermögensmanagement. Zudem betreuen wir eigentümergeführte, exportorientierte Mittelstandsbetriebe. Fundierte Branchen- und Marktkenntnisse sowie profundes Verständnis des Geschäftsmodells sind für die BTV die Grundlagen der Firmenkundenbetreuung in verschiedensten Branchen: Tourismus, Industrie, Maschinenbau, Automotive, Bauwirtschaft, Immobilien, Handel und Dienstleistungen.
Unsere Konzernstruktur umfasst diverse Beteiligungen, wovon die Silvretta Montafon Holding GmbH, die BTV 2000 Beteiligungsverwaltungsgesellschaft m.b.H. (Mayrhofner Bergbahnen Aktiengesellschaft) und die BTV Leasing Gesellschaft m.b.H. voll konsolidiert sind. Dadurch decken wir im Tourismus Branchen wie Gastronomie, Seilbahnen, Hotellerie und Leasinggeschäft ab. Die BTV Leasing GmbH ist in den Handlungsfeldern Umwelt & Ressourcen sowie Mitarbeiter*innen in der Berichterstattung inkludiert. Grund dafür ist, dass sie sich die Standorte mit der BTV an folgenden Destinationen teilt: Innsbruck (BTV Stadtforum), Dornbirn, Wien, München, Mannheim, Memmingen, Nürnberg, Stuttgart, Staad und Winterthur. Über die Beteiligungen Silvretta Montafon Holding GmbH und BTV 2000 Beteiligungsverwaltungsgesellschaft m.b.H. (Mayrhofner Bergbahnen Aktiengesellschaft) wird in separaten Kapiteln berichtet.

Aufsichtsrat
Der Aufsichtsrat der BTV ist, neben der Wahrnehmung der sonstigen gesetzlich vorgesehenen Aufgaben, für die Beratung und Überwachung des Vorstandes in der Umsetzung der strategischen Planungen und Vorhaben zuständig. Dazu zählen die Beobachtung sowie die konstruktive Kritik zur wirtschaftlichen Lage, die operative und strategische Entwicklung der BTV und ihrer Geschäftsfelder. Zudem überwacht der Aufsichtsrat die Umsetzung des Verhaltenskodex und der Risikokultur und stellt sicher, dass die Kontrollfunktionen unabhängig handeln sowie Bericht erstatten können und die interne Revision ihre Prüfpläne durchführt. Weitere Aufgaben sind die Festlegung, Genehmigung und Umsetzung eines angemessenen und effektiven Rahmens für interne Governance und Kontrollen sowie Maßnahmen zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Der Aufsichtsrat beurteilt darüber hinaus die Eignung der Mitglieder des Vorstandes sowie der Inhaber von Schlüsselfunktionen, überwacht und prüft die individuelle und kollektive Leistung der Vorstandsmitglieder und übt konstruktive Kritik an den Entscheidungen des Vorstandes. Der Aufsichtsrat kontrolliert auch den Nachhaltigkeitsbericht und die Berücksichtigung der ESG-Themen im Risikomanagement der BTV.

Der Aufsichtsrat setzt sich aus 3 weiblichen und 7 männlichen Kapitalvertreter*innen zusammen. Somit liegt die Frauenquote ohne Berücksichtigung der Mitarbeitervertreter*innen bei 30 %.

		weiblich	männlich
Aufsichtsräte der BTV	Kapitalvertreter*innen	3	7
	Kapitalvertreter*innen	30,00 %	70,00 %
	inkl. Mitarbeitervertreter*innen	5	10
	inkl. Mitarbeitervertreter*innen	33,33 %	66,67 %

		< 30 Jahre	30 Jahre – 50 Jahre	> 50 Jahre
Aufsichtsräte der BTV	Kapitalvertreter*innen	0	1	9
	Kapitalvertreter*innen	0,00 %	10,00 %	90,00 %
	inkl. Mitarbeitervertreter*innen	0	3	12
	inkl. Mitarbeitervertreter*innen	0,00 %	20,00 %	80,00 %

Strategie 2030
Zukunftsfähig. Werte. Schaffen.

Die drei Begriffe des Leitgedankens „Zukunftsfähig. Werte. Schaffen.“ sind Ausdruck unserer strategischen Positionierung, unserer Ambitionen und Identität. Im Zentrum steht der Auftrag, für all unsere Kund*innen Werte zu schaffen, zu managen, zu sichern und weiterzugeben.

In sechs strategischen Handlungsfeldern wurden Ziele, Projekte und Maßnahmen definiert, die schrittweise umgesetzt werden.

Kund*innen
Kern unseres Auftrags ist es, Kund*innen die bestmöglichen Antworten auf ihre Bedürfnisse zu geben. Dabei stellen wir das Thema Werte in den Mittelpunkt – faktisch wie emotional. Neben der Kundennähe begeistern wir durch innovative, einfache und länderübergreifende Lösungen. Die profitable Weiterentwicklung des Kundengeschäfts steht im Fokus. Wir bauen Stärken konsequent aus und nutzen die Chancen und Potenziale des Marktes.

Mitarbeiter*innen
Unsere qualifizierten und motivierten Mitarbeiter*innen sind der Schlüssel zum Unternehmenserfolg. Wir wollen ein attraktiver, moderner und ambitionierter Arbeitgeber sein. Basis dafür ist eine reflektierte Führung, die ein optimale Balance zwischen Freiheit und Verantwortung findet, Vielfalt und Diversität konstruktiv nutzt und positiv in die Zukunft blickt.

Kultur
Die gelebte Unternehmenskultur ist Herz, Verstand und Seele einer Organisation. Bis 2030 werden wir die BTV Kultur bewusst weiterentwickeln und den aktuellen Anforderungen anpassen.

Organisation
Wir verstehen Organisation als lebendigen Organismus mit klaren Strukturen, Prozessen und Leitplanken. Dabei ist eine rasche und effektive Anpassung an das Umfeld entscheidend, damit das System gesund weiterwächst. Trotz der kontinuierlichen Weiterentwicklung auf Basis externer und interner Faktoren verzichten wir nicht auf Verlässlichkeit und Stabilität.

Digitalisierung
Der gezielte und kundenorientierte Einsatz von Technologie ist ein zentrales strategisches Handlungs- und Entwicklungsfeld. Wir werden unseren Kund*innen einen benutzerfreundlichen und vollumfänglichen digitalen Service bieten und unsere Wettbewerbsfähigkeit stärken.

Nachhaltigkeit
Die BTV ist ein Unternehmen mit Geist & Haltung. Geist bedeutet dabei, das Richtige zu erkennen, Haltung bedeutet, das Richtige zu tun. Aus dieser Einstellung und inneren Überzeugung heraus beschäftigen wir uns intensiv mit Zukunftsthemen, entwickeln nachhaltige Lösungen und setzen mutige Schritte. Wir sind verantwortlich für soziale, wirtschaftliche und ökologische Belange. Durch unser langfristiges, vorausschauendes und zuverlässiges Handeln leisten wir unseren Beitrag zum Wohl zukünftiger Generationen.

Das Strategierad der BTV mit allen Handlungsfeldern

Markt und Umfeld
Wirtschaft ist nicht romantisch.

- Intensiver Wettbewerb
- Zunehmende Regulierung
- Digitalisierung und Innovation
- Markttransparenz
- Steigende Kundenanforderungen

Stärken und Assets
Wir agieren aus einer Position der Stärke.

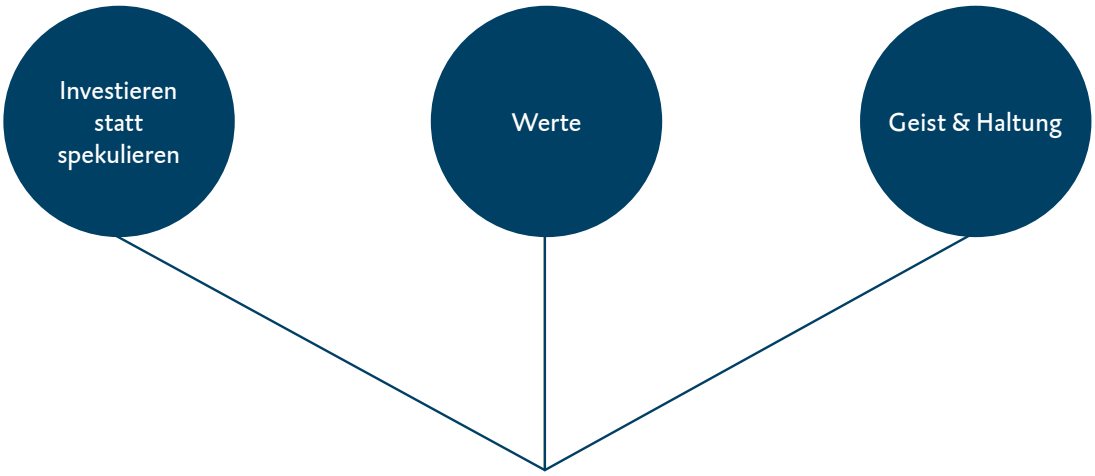
- Unternehmerische Grundhaltung
- Engagement
- Eigenständigkeit
- Mut zur Meinung
- Vertrauen und Beratungsqualität
- Vier-Länder-Bank
- Wer will und kann, der darf.

Wertekreislauf
Der Markt ist in Bewegung. Wir auch.

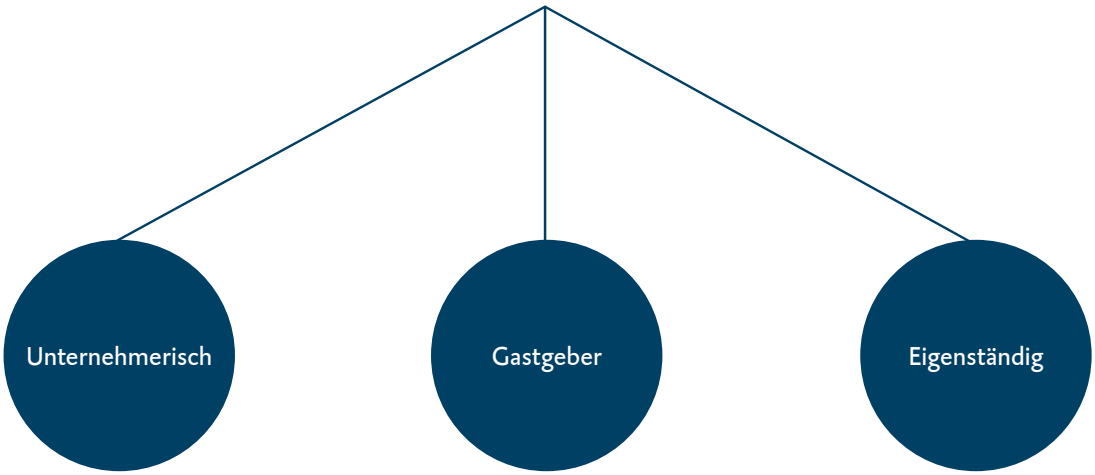
Sinn und Identität

- BTV = ein Unternehmen mit Geist & Haltung
- BTV = erfrischend & konservativ
- BTV = quantitative WERTE (Kreislauf)
- BTV = qualitative GrundWERTE
- BTV = bewusste Kulturentwicklung
- BTV = Fortschritt & Stabilität durch Bewegung
- BTV = Lust auf Zukunft

Geschäftsphilosophie



Zukunftsfähig. Werte. Schaffen.



Investieren statt spekulieren
Durch unser langfristiges, vorausschauendes und zuverlässiges Handeln überzeugt die BTV als starker und vertrauensvoller Partner. Das Fundament dafür bilden eine zukunftsfähige Geschäftsstrategie, eine verantwortungsvolle Unternehmensführung und eine wertebasierte Unternehmenskultur. Ganz nach dem Credo „Investieren statt spekulieren" liegt das Hauptaugenmerk auf einem ganzheitlichen Beratungsansatz und dem Mut zur Meinung.

Werte schaffen und entwickeln
Das Kernbedürfnis – reale Werte schaffen, entwickeln, sichern und weitergeben – steht im Mittelpunkt unseres Handelns. Die Wünsche und Bedürfnisse unserer Kund*innen motivieren uns und treiben uns an. Wir versuchen für ihre Anliegen die bestmöglichen Antworten zu finden.

Geist & Haltung
Die BTV ist ein Unternehmen mit Geist & Haltung. Geist bedeutet dabei, das Richtige zu erkennen, Haltung bedeutet, das Richtige zu tun. Aus dieser Einstellung und inneren Überzeugung heraus beschäftigen wir uns intensiv mit Zukunftsthemen und entwickeln nachhaltige Lösungen. Durch unser Handeln leisten wir unseren Beitrag zum Wohl zukünftiger Generationen.

Die BTV lebt das Bankgeschäft so, wie es erfunden wurde: Einlagen aus der Region werden in Form von Krediten an innovationsfreudige Unternehmen, Projekte und Privatpersonen aus der Region verliehen. Erspartes verwalten wir umsichtig und überlegt. Vertrauen und Partnerschaft, und zwar in allen Fragen des Vermögensmanagements, sind für uns entscheidend. Wir bieten umfassende Services – von A wie Anlage bis Z wie Zahlungsverkehr – und ein breit gefächertes Branchen-Know-how.

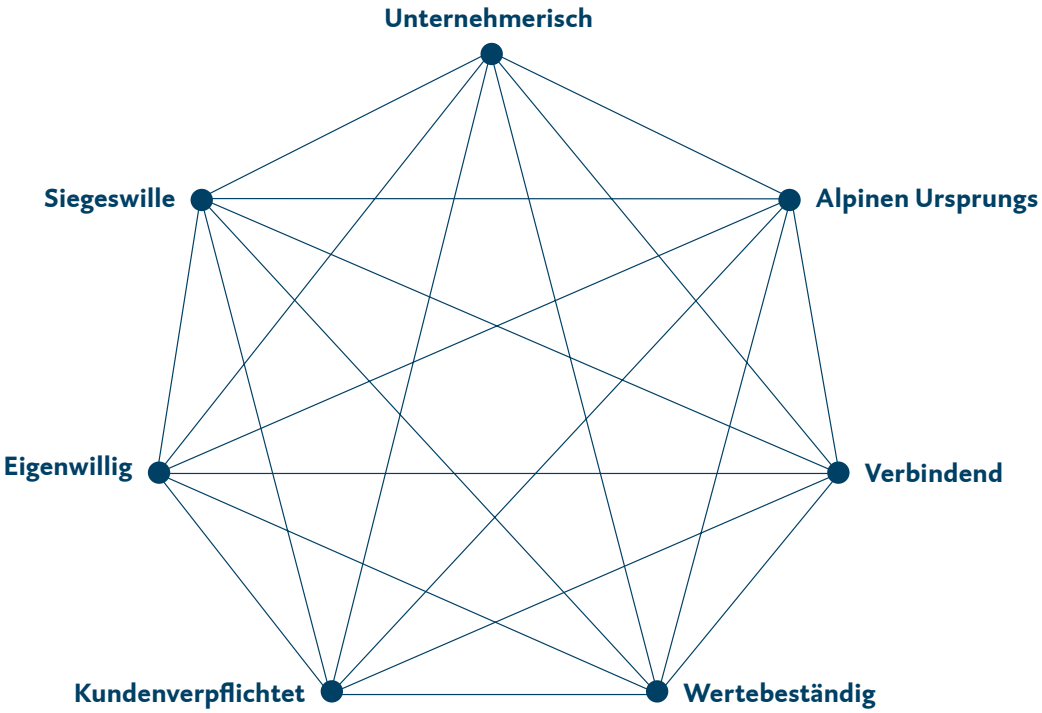
Unternehmerisch denken und handeln
Weil wir selbst Unternehmer sind, verstehen wir die zugrundeliegenden Faktoren erfolgreicher Geschäftsmodelle: Gefragt sind Innovationen, Strategien, Entscheidungen und Durchsetzungswille. Gerade in disruptiven Zeiten wie diesen stehen wir unseren Kund*innen als starker Partner zu Seite und bieten mit unseren Werten die Leitplanken für Handeln und Entscheidungen.

Gastgeber
Wir sind Gastgeber in einem der attraktivsten Wirtschaftsräume Europas und bieten länderübergreifende Lösungen digital und analog. In der Kundenbetreuung überzeugt die BTV neben der vertrauensvollen Kundenbeziehung mit ihrem Netzwerk und der besonderen Dienstleistungsorientierung.

Unabhängig und eigenständig
Unsere Kund*innen schätzen die Eigenständigkeit und das unternehmerische Denken der BTV. Ohne politischen Einfluss oder Konzernvorgaben können wir unternehmerisch handeln – im Sinne unserer Kund*innen, Aktionär*innen und Mitarbeiter*innen. Als Teil der 3 Banken Gruppe stellen wir gerade heute ein überzeugendes und höchst wettbewerbsfähiges Gegenmodell zu globalen Finanzkonzernen dar.

Die Markenwerte beschreiben, was uns als Unternehmen ausmacht.

Unsere Markenwerte sind Erbe und Verpflichtung für die Zukunft zugleich. Sie beschreiben, was die BTV als Unternehmen ausmacht. Besonderheiten, die spürbar sind, die unsere Mitarbeiter*innen, Kund*innen und Geschäftspartner*innen tagtäglich erleben. Sie machen die BTV unverwechselbar.



Unternehmerisch
Selbstständig, unabhängig und verantwortungsvoll treffen wir Entscheidungen, die langfristiges, profitables Wachstum sichern.

Alpinen Ursprungs
Unser Ursprung liegt inmitten der Alpen: in Tirol und Vorarlberg. Mit dieser Region, ihrer Dienstleistungstradition und ihren Werten sind und bleiben wir verbunden.

Verbindend
Seit unserer Gründung verbinden wir Menschen, Unternehmen und Organisationen in unserer Region: dem BTV Land.

Wertebeständig
Wir konzentrieren uns auf die Kernaufgabe des Bankgeschäfts: Wir investieren langfristig in die Region, anstatt kurzfristig zu spekulieren. Das gilt auch für unseren verantwortungsvollen Umgang mit Kundengeldern.

Kundenverpflichtet
Die Nähe zu den Kund*innen ist die Basis für unseren Erfolg. Wir stellen die Wertschätzung der Kund*innen, das Verstehen ihrer Motive und ihrer Bedürfnisse in den Mittelpunkt unseres Handelns.

Eigenwillig
Mit Mut und eigenständigen, verantwortungsvollen Entscheidungen gehen wir zielstrebig unseren eigenen Weg.

Siegeswille
Unsere Leidenschaft und unser innerer Antrieb, uns stetig zu verbessern, verbunden mit einer pragmatischen Herangehensweise, lassen uns die bestmöglichen Lösungen und Antworten für unsere Kund*innen finden und sichern damit unsere Unabhängigkeit.

Auszeichnungen sind das Ergebnis unseres Einsatzes für unsere Kund*innen & Mitarbeiter*innen

Welche Auszeichnungen passen zur BTV?

Entscheidend ist: Qualität geht vor Quantität. Alle Auszeichnungen werden vorab auf ihre Aussagekraft geprüft. Unterschieden werden Siegel, bei denen Unternehmen automatisch in ein unabhängiges Ranking aufgenommen werden, und jene, für die eine aktive Bewerbung erforderlich ist.

firstfive
In den Kategorien „Top-Renditen" und „Sharpe-Ratio" wurde das BTV Asset Management in der Risikoklasse „moderat dynamisch" jeweils über die Zeiträume von 12, 24 und 36 Monaten mit fünf Sternen (herausragende Ergebnisse) ausgezeichnet.

FMVÖ-Recommender Award
Diese Auszeichnung erhalten die besten österreichischen Banken und Versicherungen. Der FMVÖ-Recommender Award misst die Weiterempfehlungsbereitschaft von Bank- und Versicherungskund*innen. Als Grundlage dient eine österreichweite Umfrage unter 8.000 Kund*innen.

- Die BTV erhielt 2022 das FMVÖ-Recommender-Gütesiegel für sehr gute Kundenorientierung.
- Die BTV erhielt 2021 das FMVÖ-Recommender-Gütesiegel für sehr gute Kundenorientierung.

Service-Champion
Der Service-Champion, das österreichweit größte Service-Ranking, wird von der deutschen ServiceValue GmbH in Kooperation mit der Goethe-Universität Frankfurt am Main ermittelt und vergeben. Für die Studie wurden 767 Unternehmen aus 59 Branchen von Kund*innen aus ganz Österreich hinsichtlich ihrer Serviceleistung bewertet. Das Ranking bestimmt der sogenannte Service Experience Score (SES), der eng mit der Kundenbindung verknüpft ist. Um ihn zu ermitteln, werden Kund*innen aus den vergangenen 36 Monaten befragt. Das Ergebnis: Die BTV führt wieder das Banken-Ranking als Branchensieger an und erreichte im Gesamt-Ranking die Gold-Kategorie.

Österreichisches Umweltzeichen
Dem Investmentfonds **VM Strategie Zukunft** der BTV wurde vom Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus (BMNT) das Umweltzeichen für Nachhaltige Finanzprodukte verliehen. Bei der Auswahl der Anlageprodukte (Aktien, Anleihen, Fonds) werden neben wirtschaftlichen auch ökologische und soziale Kriterien beachtet.

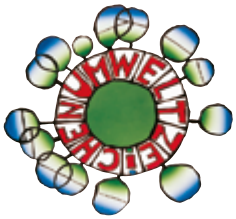
Börsianer
Das Finanzmagazin „Börsianer" bewertet jährlich in einer breiten Analyse den heimischen Markt der Fondsgesellschaften – alle inländischen Fondsgesellschaften sowie in Österreich aktive ausländische Fondsgesellschaften. Die 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft m.b.H wurde 2022 erneut als „Beste inländische Fondsgesellschaft in Österreich" ausgezeichnet.

firstfive
Beste Vermögensverwaltungen
Herausragende Ergebnisse
Risikoklasse mod. dynamisch
Sharpe-Ratio 2022
12, 24 und 36 Monate

firstfive
Beste Vermögensverwaltungen
Herausragende Ergebnisse
Risikoklasse mod. dynamisch
Top-Rendite 2022
12, 24 und 36 Monate

RECOMMENDER
FMVÖ
finanz-marketing verband
sehr gute
Kundenorientierung
2022

ServiceValue
Service-
Champions
im erlebten Kundenservice
BTV
Bank für Tirol und Vorarlberg
Nr. 1 der Filialbanken
www.Service-Champions.at



2022
AUSGEZEICHNET VON
BÖRSIANER 500
Beste inländische
Fondsgesellschaft
1

Auszeichnungen sind das Ergebnis unseres Einsatzes für unsere Kund*innen & Mitarbeiter*innen

Leading Employer Award
Leading Employers ist im Format der Metaanalyse die weltweit umfassendste Studie zu Arbeitgeberqualitäten. Sie übersetzt ein breites Spektrum von Kriterien in eine ganzheitliche Bewertung. Die BTV wurde 2022 erneut mit dem Leading Employer Award ausgezeichnet. Nach der umfangreichen Analyse von rund 40.000 Unternehmen bzw. 700.000 Daten rangiert die BTV unter den Top-1-Prozent der heimischen Arbeitgeber.

BEST RECRUITERS
BEST RECRUITERS ist die größte unabhängige Recruiting-Studie im deutschsprachigen Raum. Jedes Jahr wird die Recruiting-Performance der über 1.000 größten Arbeitgeber aus Österreich, Deutschland sowie der Schweiz und Liechtenstein anhand eines wissenschaftlichen Kriterienkatalogs analysiert. Die BTV wurde wieder mit dem Siegel in Silber ausgezeichnet und konnte sich im Gesamt- wie auch im Branchenranking im Vergleich zum Vorjahr verbessern. Dies bestätigt einen qualitätsvollen und professionellen Bewerbungsprozess.

Top Arbeitgeber
Das Wirtschaftsmagazin trend erstellt jährlich in Kooperation mit der Arbeitgeber-Bewertungsplattform kununu und dem Statistik-Portal Statista das Ranking der 300 besten Arbeitgeber Österreichs. Beurteilt wurden für 2022 über 1.400 Unternehmen aus 19 Branchen. Daraus wurden 300 Sieger ermittelt, zu denen erneut die BTV zählt.

kununu Top Company
Das „kununu Top Company"-Gütesiegel beruht ausschließlich auf Bewertungen von Arbeitnehmer*innen. Bewerber*innen und Mitarbeiter*innen können auf der Plattform anonym und offen ihr Feedback über die Mitarbeit oder den Bewerbungsprozess im Unternehmen abgeben. Die BTV wurde als „kununu Top Company" ausgezeichnet.

Österreichs bester Arbeitgeber
Das Analyse-Institut ServiceValue GmbH untersucht in großen Meinungsumfragen, wie Unternehmen in Österreich von der Gesamtbevölkerung gesehen werden. 735 Firmen wurden 2022 hinsichtlich ihrer Arbeitgeber-Attraktivität bewertet. Die BTV erzielte hierbei die Auszeichnung „hohe Attraktivität".

Folgende Kategorien sind für die BTV relevant: Employer Branding/HR, Nachhaltigkeit, Serviceorientierung, Vermögensverwaltung, Digitalisierung/Innovationen, Design/Architektur und Arbeitgeber.

LEADING
EMPLOYER
ÖSTERREICH
2022
DAS EXKLUSIVE TOP 1%
DER ARBEITGEBER*INNEN

ca
BEST
RECRUITERS
22|23
aut

trend.
TOP
ARBEITGEBER
2022
ÖSTERREICH
kununu
statista

Top 2023
Company
kununu

ServiceValue
ÖSTERREICHS
BESTE
ARBEITGEBER
Bank für Tirol und Vorarlberg AG
HOHE ATTRAKTIVITÄT

UN Sustainable Development Goals (SDGs)

Die BTV unterstützt im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsziele die im September 2015 verabschiedete „Agenda 2030“ der Vereinten Nationen. Im Zuge dieser wird zur Lösung der globalen Herausforderungen beigetragen, menschliches Wohlergehen gefördert und die Umwelt für nachhaltige Entwicklung geschützt. Kernbestandteil der Agenda sind die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung, die Sustainable Development Goals (SDGs).

Das BTV Nachhaltigkeitsprogramm fokussiert sich auf die auf Seite 28/29 aufgelisteten Ziele, zu deren Erreichung wir aktiv einen Beitrag leisten können.

Kernbestandteil der Agenda sind die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung, die Sustainable Development Goals (SDGs).

1 Armut in all ihren Formen überall beenden

- Mithilfe der Beratung unserer Kund*innen zum Vermögensaufbau und zur Altersvorsorge versuchen wir Altersarmut vorzubeugen.
- Durch die Förderung von regionalen Sozialprojekten und die Unterstützung von Menschen in Notsituationen leisten wir einen Betrag zur Vermeidung von Armut (z. B. BTV Einsatzstaffel).

Wesentliche Themen: Nachhaltige Produkte, soziale Verantwortung

3 Angebote zur Förderung und Sensibilisierung der Gesundheit am Arbeitsplatz

- Wir haben für Mitarbeiter*innen ein Angebot zur Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz und zur Sensibilisierung für dieses Thema (z. B. BTV bewusst) geschaffen.
- Das Kernteam Gesundheit entwickelt und steuert neue Maßnahmen sowie Rahmenbedingungen.

Wesentliche Themen: Gesundheit, zuverlässiger Arbeitgeber

4 Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung sichern und die Möglichkeit für lebenslanges Lernen für alle fördern

- Breites Ausbildungsangebot für Mitarbeiter*innen.
- Kooperationen mit Bildungseinrichtungen und eigene Initiativen fördern das Wissen zu Finanzthemen bei Schüler*innen und Student*innen (z. B. BTV Marketing Trophy).

Wesentliche Themen: Weiterbildung, gesellschaftliche Verantwortung

5 Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen

- Maßnahmen unterstützen Vielfalt und Chancengleichheit unter Berücksichtigung aller Diversitätsaspekte (z. B. KPIs zur Frauenquote, Projekt zur GenderPay Gap, Female Future Membership, Female Future Meet-up).

Wesentliches Thema: Diversität

6 Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen

- Zugang zu sauberem Wasser und sanitären Einrichtungen aufrecht erhalten.

Wesentliche Themen: Ressourcenverbrauch

7 Zugang zu leistbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern

- Finanzierung bzw. Refinanzierung entsprechender Projekte.
- Erweiterung der nachhaltigen Veranlagungs- und Finanzierungsmöglichkeiten.

Wesentliche Themen: Nachhaltige Produkte

8 Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschafts-wachstum, produktive Vollbeschäf-tigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

- Wir streben ein kontinuierliches Wachstum unter Berücksichtigung ökonomischer, ökologischer und sozialer Komponenten an.

Wesentliche Themen: Nachhaltige Produkte, Innovation und Digitalisie-rung

9 Belastbare Infrastruktur aufbau-en, nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unter-stützen

- Unterstützung innovativer Lösun-gen und zeitgemäßer Infrastruktur durch entsprechende Veranla-gungs- und Finanzierungsangebote
- Wir fördern die Finanzierung nachhaltiger Projekte.

Wesentliche Themen: Nachhaltige Produkte, Innovation und Digitalisierung

11 Nachhaltige Städte und Gemeinden

- Mit unseren Gebäuden sind wir Vorbild für eine nachhaltige Stadtentwicklung.

Wesentliche Themen: CO_2 und Energie

12 Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sichern

- Die Produktvielfalt an nachhaltigen Veranlagungs- und Finanzierungs-möglichkeiten wird erweitert.
- Der Fokus liegt auf regionalen und nachhaltigen Produkten und Lieferant*innen.

Wesentliche Themen: Nachhaltige Produkte, Innovation und Digitalisierung

13 Umgehende Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen

- Erweiterung des Angebots an nach-haltigen Veranlagungsmöglichkeiten.
- Umstellung auf Ökostrom an allen BTV Standorten.
- Umwelt- und ressourcenschonende Gestaltung der BTV Immobilien.
- Nachweisliche Reduktion des Ressourcenverbrauchs.

Wesentliche Themen: CO_2 und Energie, Ressourcen

15 Leben an Land

- Durch Investitionen in Infrastruktur fördern wir einen schonenden Umgang mit Ressourcen.

Wesentliche Themen: CO_2 und Energie

17 Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

- Verantwortungsvolle Zusammenar-beit mit Lieferant*innen und Partnerschaften mit Bildungsein-richtungen sowie Initiativen.

Wesentliche Themen: Nachhaltige Beschaffung, Weiterbildung, Diversität

Wir schaffen Bewusstsein und Verständnis für nachhaltiges und umsichtiges Handeln bei Mitarbeiter*innen, Kund*innen und Stakeholdern. Basis dafür sind unsere zukunftsfähige Geschäftsstrategie, die verantwortungsbewusste Unternehmensführung und die wertbasierte Unternehmenskultur.

Nachhaltigkeits-strategie

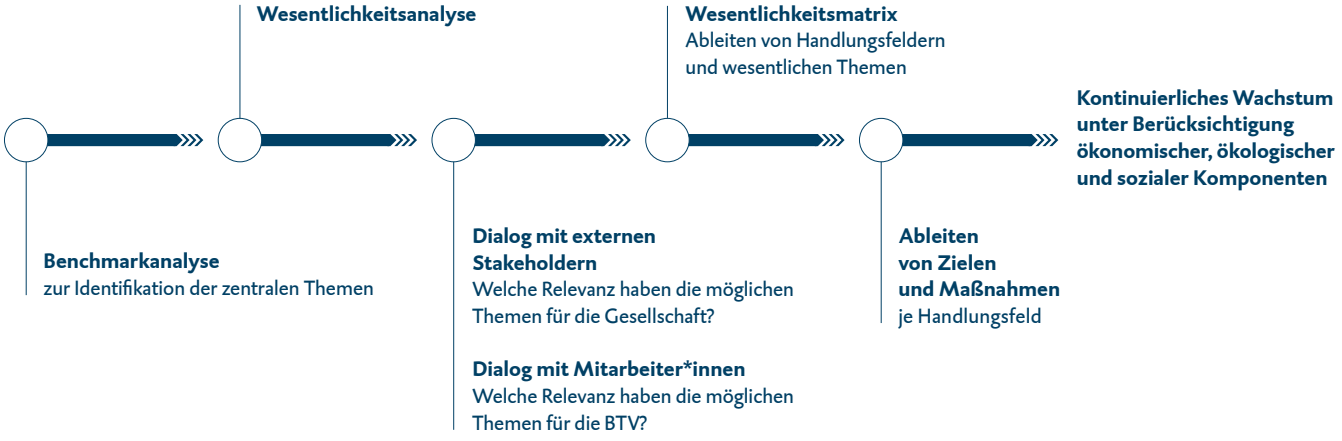
Strategieprozess
Nachgefragt: Die BTV Vorstände im Interview
Nachhaltigkeitsorganisation
Wesentlichkeit
Ausschlussliste
ESG-Risiken & -Chancen

Strategieprozess

Im Jahr 2021 wurde die BTV Nachhaltigkeitsstrategie aufbauend auf dem Leitgedanken Geist & Haltung neu entwickelt. Im Rahmen eines definierten Prozesses wurden fünf Handlungsfelder, wesentliche Themen, Ziele und Maßnahmen erarbeitet.

Geist & Haltung bedeutet, achtsam, sozial und im Sinne der Umwelt zu handeln. Damit können sich neben den Kund*innen auch unsere Mitarbeiter*-innen und unsere Partner stets auf uns verlassen. Um dies zu gewährleisten, wurde die Nachhaltigkeitsstrategie unter Einbeziehung des Vorstands, von Mitarbeiter*innen und Kund*innen erarbeitet.

Insgesamt wurden fünf Handlungsfelder auf Basis der strategischen Ausrichtung, der Risiken sowie der als wesentlich definierten Themen erarbeitet. Diese sollen ein kontinuierliches Wachstum unter Berücksichtigung ökologischer und sozialer Komponenten sicher-stellen.



Handlungsfelder und wesentliche Themen

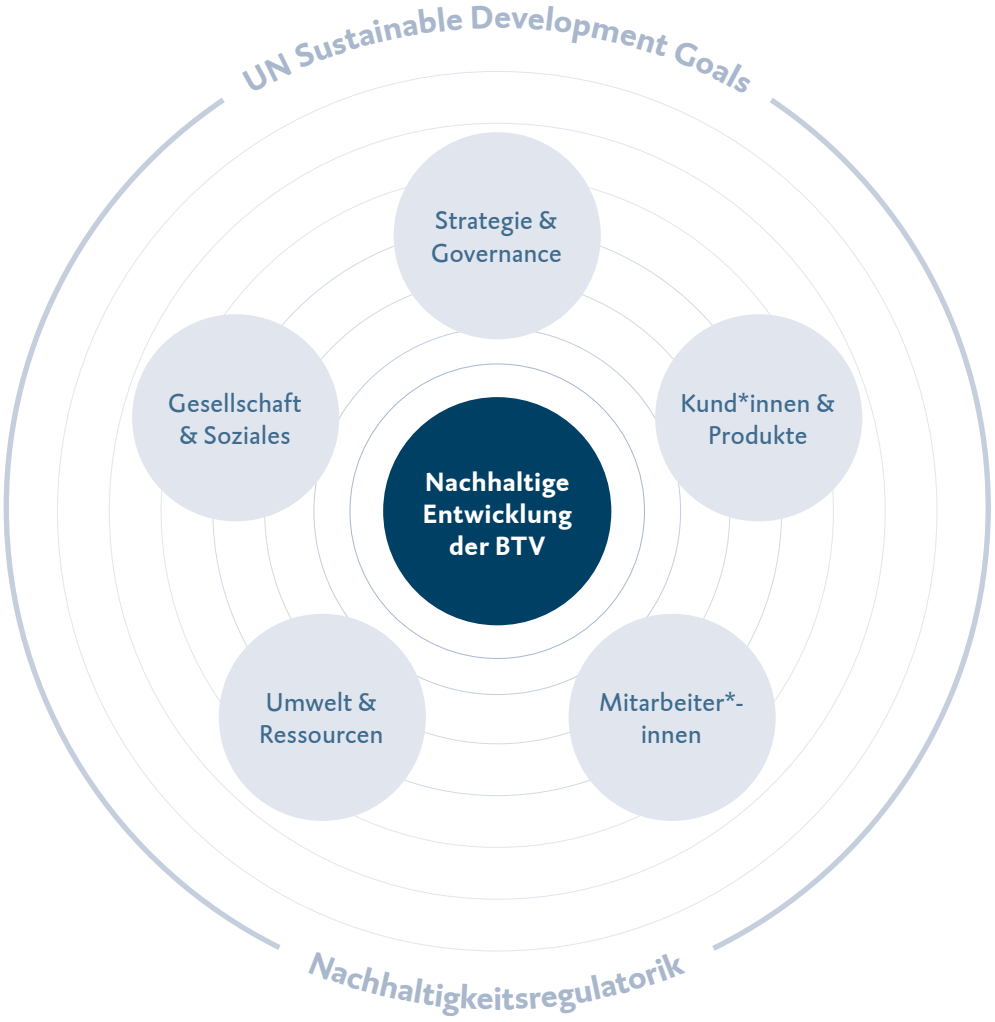
Kund*innen & Produkte
- Nachhaltige Finanzierung
- Nachhaltige Veranlagung
- Digitalisierung & Innovation
- Kundenzufriedenheit

Umwelt & Ressourcen
- CO_2-Fußabdruck & Energie
- Ressourcenverbrauch
- Mobilität
- Nachhaltiger Einkauf

Strategie & Governance
- Nachhaltigkeitsstrategie
- Unternehmeskultur
- Governance

Mitarbeiter*innen
- Zuverlässiger Arbeitgeber
- Weiterbildung
- Vielfalt
- Gesundheit

Gesellschaft & Soziales
- Gesellschaftliche Verantwortung
- Soziale Verantwortung
- Kunst & Kultur



Nachgefragt: Die BTV Vorstände im Interview

Gerhard Burtscher
Vorsitzender des Vorstandes

Mario Pabst
Mitglied des Vorstandes

Wie wird die Nachhaltigkeitsstrategie im Unternehmen gelebt?
Gerhard Burtscher: Wir befassen uns mit Nachhaltigkeit unter dem Leitgedanken Geist & Haltung und denken das Thema in allen Bereichen, bei allen Projekten und allen Entscheidungen mit. Es ist kein reines Umwelt-, sondern ein Kulturthema in der BTV. Wir setzen gezielte, aber keine übereilten Schritte. Diese entsprechen nicht nur den Anforderungen der Regulatorik, sondern in erster Linie unseren Werten.

Was bedeutet Geist & Haltung für die BTV?
Gerhard Burtscher: Geist & Haltung definiert den Umgang mit und die Verantwortung gegenüber all unseren Stakeholdern, insbesondere unseren Kund*innen sowie unseren Mitarbeiter*innen. Neben Umweltaspekten wollen wir besonders im sozialen Bereich Vorreiter sein: Wir nehmen unsere gesellschaftliche und soziale Rolle wahr und engagieren uns für die Region, für Kunst und Kultur wie auch für ausgewählte Projekte im Rahmen der BTV Einsatzstaffel. Hierauf wird auch künftig unser Hauptaugenmerk liegen.

Welche Milestones gab es 2022?
Gerhard Burtscher: Ein wichtiger Meilenstein für die weitere nachhaltige Ausrichtung der BTV war die Einführung von KPIs und Zielen bis 2030 für alle Handlungsfelder. Damit steht der künftige Fahrplan. Im vergangenen Jahr war es endlich wieder möglich, den persönlichen Kontakt zu Kund*innen und Mitarbeiter*innen bei einer Vielzahl an Veranstaltungen zu pflegen. Besonders spannend waren neue Formate wie die Inspiration Trips mit den Nachwuchsunternehmer*innen. Ein weiteres Highlight ist für mich das Engagement im Sportsponsoring mit Johannes Strolz.

Mit welchen Herausforderungen haben Sie aktuell zu kämpfen?
Mario Pabst: Die größte Schwierigkeit stellen derzeit die Daten und die Datengrundlage dar. Die Klein- und Mittelunternehmen sind nicht zu einer Berichterstattung verpflichtet, wodurch die Datenbasis fehlt. Wir sind auf die freiwillige Meldung der ESG-Werte unserer Kund*innen angewiesen. Meiner Meinung nach befinden wir uns in einer Übergangsphase und durch die Wichtigkeit der Thematik erwarte ich eine baldige Verbesserung in diesem Bereich.

Wie begleitet und unterstützt die BTV Kund*innen bei nachhaltigen Projekten?
Mario Pabst: Neben dem stetig wachsenden Produktangebot haben wir 2022 mit der Ausschlussliste und dem Sustainable Finance Framework die Grundwerte zur Nachhaltigkeit im Kundengeschäft definiert. Die Wünsche und Bedürfnisse unserer Kund*innen sind unsere wichtigste Motivation. Seit mehr als 30 Jahren unterstützen wir diese bereits bei der Realisierung von nachhaltigen Investitionen. Für alle durch die BTV finanzierten Vorhaben berücksichtigen wir die Förderwürdigkeit, insbesondere auch die Möglichkeit von umweltspezifischen Unterstützungen. Gemeinsam bringen wir Ideen zum Fliegen.

Dr. Markus Perschl, MBA
Mitglied des Vorstandes

Wie zeigt sich der digitale Wandel in der BTV?
Markus Perschl: Bezugnehmend auf die Datenthematik gibt es in der BTV einen eigenen Bereich, der sich mit der Datenanalyse beschäftigt. Darüber hinaus werden stetig neue Projekte im gesamten Haus umgesetzt. Hervorzuheben ist besonders der Aufbau unseres Kundenkontaktcenters, in dem alle Fragen und Anliegen zusammenfließen. Dadurch erhalten Kund*innen die bestmögliche Unterstützung, was die Zufriedenheit begünstigt. Zudem wurden unterschiedliche Systeme und Prozesse eingeführt, die die Zusammenarbeit fördern und optimieren, wodurch eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit unterstützt wird. Im Einkauf setzen wir außerdem konsequente Schritte, um unserer Verantwortung im Sinne unseres Leitgedankens Geist & Haltung nachzukommen.

Was genau tun Sie für die Region?
Markus Perschl: Neben dem von Herrn Burtscher erwähnten Engagement ist die regionale Verankerung ein essenzieller Bestandteil unseres Geschäftsmodells. Ganz nach dem Motto „In der Region – für die Region“ werden Einlagen in Form von Krediten an innovationsfreudige Unternehmen und Projekte aus der Region vergeben. Im Rahmen unserer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung engagieren wir uns zudem für Lehre, Forschung, Wissenstransfer und Innovationen. Infrastrukturentwicklungen und erneuerbare Energien fördern wir durch Investitionen in unsere Gebäude und fokussierte Projekte.

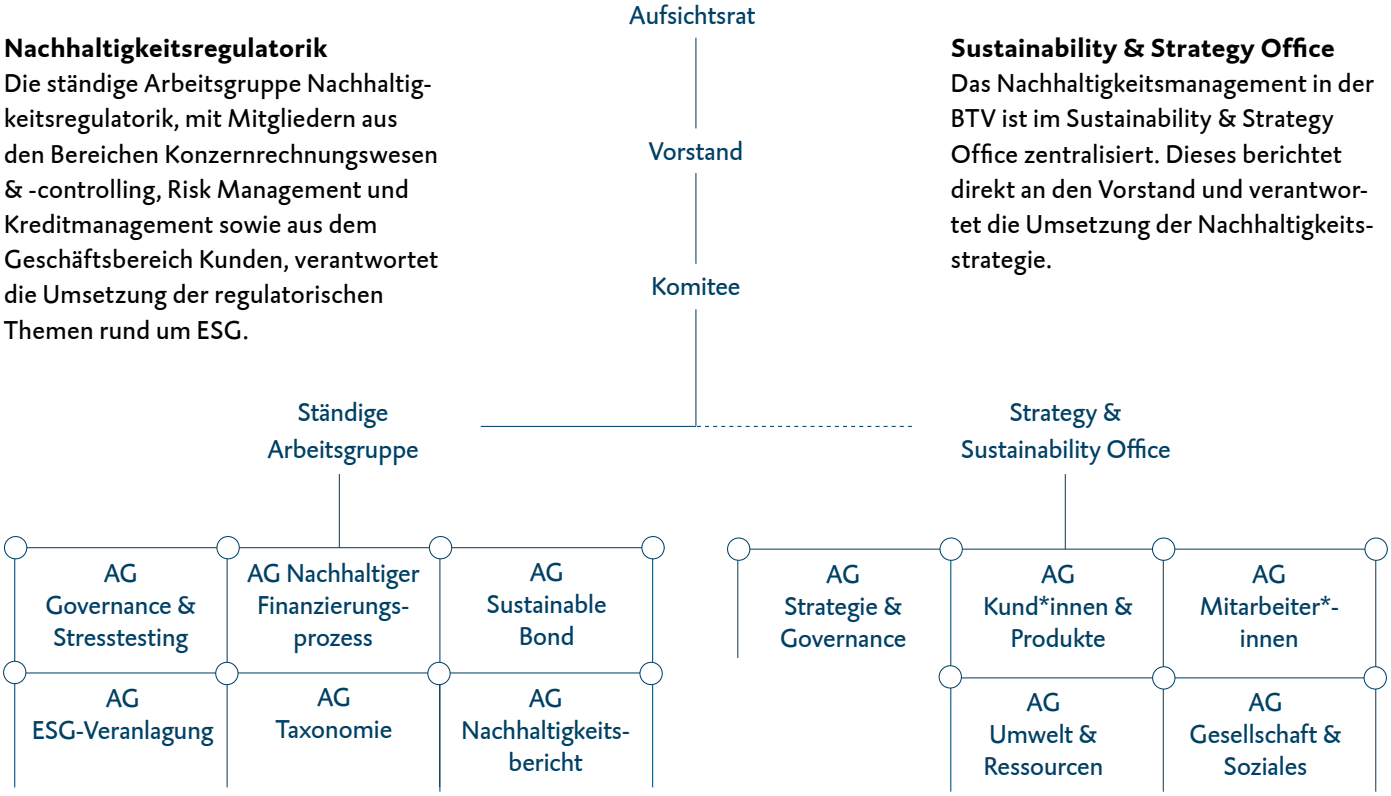
Nachhaltigkeitsorganisation

Ziel der BTV ist es, ein ganzheitliches Nachhaltigkeitsprogramm zu implementieren, das weit über die regulatorischen Anforderungen zum Thema ESG hinausgeht. Das Nachhaltigkeitsmanagement ist im Sustainability & Strategy Office zentralisiert. Dieses berichtet direkt an den Vorstand und verantwortet die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie.

Neben dem Sustainability & Strategy Office besteht eine ständige Arbeitsgruppe zur Nachhaltigkeitsregulatorik. Diese setzt sich aus Mitgliedern aus den Fachbereichen Risk Management und Kreditmanagement sowie dem Geschäftsbereich Kunden (Team Asset Management sowie Team Money and Capital Markets) zusammen. Die Arbeitsgruppe berichtet in regelmäßigen Abständen an das Nachhaltigkeitsregulatorik-Komitee, welches aus Mitgliedern des Vorstands und der Managementrunde besteht.

Die Gruppe hat einerseits den Aufbau einer außerordentlichen Expertise zu den regulatorischen Themen rund um den Bereich ESG zum Ziel. Andererseits dient sie als Drehscheibe für die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen zwischen dem Nachhaltigkeitsregulatorik-Komitee sowie den einzelnen Arbeitsgruppen zum Thema ESG.
Des Weiteren verantworten Beauftragte in den Fachbereichen die Entwicklung von Maßnahmen, die auf die Nachhaltigkeitsziele der BTV einzahlen.

Nachhaltigkeitsregulatorik
Die ständige Arbeitsgruppe Nachhaltigkeitsregulatorik, mit Mitgliedern aus den Bereichen Konzernrechnungswesen & -controlling, Risk Management und Kreditmanagement sowie aus dem Geschäftsbereich Kunden, verantwortet die Umsetzung der regulatorischen Themen rund um ESG.



Sustainability & Strategy Office
Das Nachhaltigkeitsmanagement in der BTV ist im Sustainability & Strategy Office zentralisiert. Dieses berichtet direkt an den Vorstand und verantwortet die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie.

Nachhaltigkeitsorganisation

Stakeholder Involvement
Zu den Stakeholdern zählt die BTV sowohl jene Personengruppen, die durch unsere Geschäftstätigkeit finanziell beeinflusst werden oder ein sonstiges berechtigtes Interesse an der Entwicklung unseres Unternehmens haben, als auch jene Organisationen, die durch ihre Handlungen und Entscheidungen Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit haben.

Zu unseren wichtigsten Stakeholdergruppen zählen demnach Mitarbeiter*innen, Kund*innen, Aktionär*innen, Lieferant*innen und Dienstleister*innen sowie NGOs und gesellschaftspolitische Akteure. Eine detaillierte Auflistung unserer Stakeholder ist in der folgenden Tabelle zu finden.

Die Stakeholder wurden im Rahmen von internen Dialogen identifiziert und auf Basis des Einflusses auf die BTV gruppiert. Neben der Identifikation wurde eine Analyse vorgenommen, mit welcher Frequenz und welchem Medium die wesentlichen Stakeholder eingebunden werden.

Geschäftspartner*innen und Lieferant*innen

- Ausschreibungen und Vertragsverhandlungen
- Code of Conduct für Geschäftspartner*innen
- Veranstaltungen

Aktionär*innen

- Hauptversammlung
- Geschäftsbericht, Zwischenberichte
- Aktien- und aufsichtsrechtliche Meldungen
- Presseaussendungen

Mitarbeiter*innen

- BTV Mitarbeitermagazin „Unsereins“
- BTV Intranet
- Code of Conduct
- Veranstaltungen
- Vorstandsgespräche

Behörden

- Berichte, Meldungen
- Prüfungen

Aufsichtsrat

- Geschäftsbericht, Zwischenberichte
- Aufsichtsratssitzungen
- Ausschusssitzungen

Medien

- Presseaussendungen
- Interviews
- Website
- Veranstaltungen

Kund*innen

- Ausschreibungen und Vertragsverhandlungen
- Code of Conduct für Geschäftspartner*innen
- Veranstaltungen

NGOs, NPOs, gesellschaftspolitische Akteure und Interessengruppen

- Netzwerkzusammenarbeit
- Engagement durch Fragebögen

Nachhaltigkeitsorganisation

Stakeholder Engagement im Rahmen der BTV Veranstaltungen

Die Veranstaltungen der BTV zielen darauf ab, einen aktiven Dialog mit Kund*innen zu pflegen. Im Jahr 2022 hat die BTV 26 Events (ohne Kunst- & Kulturveranstaltungen) durchgeführt, an denen rund 1.952 Kund*innen teilnahmen (876 vor Ort und 1.076 online).

Die BTV organisiert themenspezifische Fachveranstaltungen. Zu diesen zählen unter anderem Formate wie „BTV am Puls", ein Expertengespräch in kleiner Runde, die Asset-Management-Webinare und der Experten-Dialog. 2022 nahmen an diesen Events 1.435 Kund*innen teil (davon 1.076 online). Der Experten-Dialog wurde zum zweiten Mal als Hybridveranstaltung angeboten. Somit wurde Kund*innen ortsunabhängig ein Zugang zu diesem spannenden Format ermöglicht.

Weiters werden laufend Events angeboten, die dem Kunden-Engagement dienen. Ein Beispiel dafür sind die regional organisierten Brunchs, bei denen in entspannter Atmosphäre bei einem Frühstück über aktuelle Themen gesprochen wird. Im Zuge des Sportsponsorings von Johannes Strolz wurden in der Wintersaison 2022/2023 außerdem ausgewählte Kund*innen zu bestimmten Rennen eingeladen.

Zudem setzte die BTV im Jahr 2022 einen verstärkten Fokus auf die Einbindung jüngerer Kund*innen. Im Herbst wurden an zwei Wochenenden Kinder unserer Kund*innen zu den Inspiration Days eingeladen. Die rund 50 Teilnehmer*innen erwarteten Tage voller Innovationen, Ideen und spannender Eindrücke. Begleitet wurden sie vom Vorstandsvorsitzenden Gerhard Burtscher sowie dem Autor und Lifecoach Matthias Strolz. Ziel der Veranstaltungen war es, dem Nachwuchs zukunftsweisende Ideen und Eindrücke für ihre unternehmerische, aber auch ihre ganz persönliche Zukunft mitzugeben.

Neben den Fachveranstaltungen wird ein umfassendes Kunst- und Kulturprogramm angeboten. Lesen Sie mehr dazu ab Seite 166.

Die BTV Ton Halle wird nicht nur für eine Vielzahl interner Events, sondern auch von externen Veranstaltern genutzt. So fanden 2022 das Tiroler Adler Forum, der TAT Jazzpreis, der Tiroler Innovationspreis der Wirtschaftskammer Österreich – bei dem die BTV durch Vorstandsmitglied Dr. Markus Perschl und Innovationsmanager Hansjörg Rogen vertreten wurde – sowie das Female Future Meet-up, das 2022 erstmals in Innsbruck zu Gast war, statt.

Neben Kund*innen werden auch Medienvertreter*innen auf vielfältige Weise eingebunden. So finden auf jährlicher Basis Journalistenveranstaltungen, Presseführungen in der INN SITU Galerie und Gespräche zu den Geschäftszahlen statt.

BTV Experten-Dialog

Wesentlichkeit

Zusätzlich zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen sind in diesem Bericht auch Daten enthalten, die im Kontext einer nachhaltigen Entwicklung und im konkreten Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit wesentlich sind. Dieser Bericht umfasst Informationen – einschließlich nichtfinanzieller Leistungsindikatoren –, die die konkreten Auswirkungen der BTV auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt beschreiben. Die Inhalte des Berichts wurden nach dem Grundsatz der Materialität ausgewählt. Grundlage für die Selektion der relevanten Themen ist eine Wesentlichkeitsanalyse. Die inneren und die äußeren Nachhaltigkeitsanforderungen und -erwartungen an die BTV sowie die Auswirkungen der BTV auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft wurden detailliert bewertet und in einer Wesentlichkeitsanalyse zusammengefasst.
Der Wesentlichkeitsprozess wurde 2021 gestartet und 2022 verstärkt. Der Wesentlichkeitszyklus ist künftig in einem 2-jährigen Prozess geplant und wird somit mit dem Geschäftsjahr 2024 wieder stattfinden. In den Geschäftsjahren 2021 und 2022 wurde eine quantitative Umfrage mit den Stakeholder-Gruppen Kund*innen, Mitarbeiter*innen, Geschäftspartner*innen und Lieferant*innen durchgeführt. Auf deren Basis folgte ein Stakeholder-Dialog mit externer Begleitung zur weiteren Vertiefung.

In diesem Nachhaltigkeitsbericht sprechen wir die Themen an, die als wesentlich identifiziert wurden und die Erwartungen der Stakeholder widerspiegeln.

Um die Wesentlichkeit der verschiedenen Bereiche zu beurteilen und die Inhalte des Berichts festzulegen, hat die BTV folgende Aspekte in Betracht gezogen:

- Relevanz für Strategie und Management
- Ergebnisse aus Stakeholder-Dialogen, Fokusgruppen und Online-Befragungen, die in der Wesentlichkeitsmatrix zusammengefasst wurden
- Offenlegungspflichten gegenüber Finanzanalysten, Nachhaltigkeits-Ratingagenturen, institutionellen Investoren etc.
- Prinzipien des UN Global Compact und der Sustainable Development Goals

Die Handlungsfelder wurden dem Vorstand vorgelegt und dem Aufsichtsrat präsentiert. Der Nachhaltigkeitsbericht wird ebenfalls seitens Vorstand überprüft und durch den Aufsichtsrat verabschiedet.

Handlungsfeld		Auswirkung auf das Geschäftsmodell der BTV	Relevanz aus Sicht der Stakeholder-Gruppe	Auswirkungen
Gesellschaft & Soziales	Gesellschaftliche Verantwortung & soziale Verantwortung	–	–	• Gesellschaftliche & soziale Verantwortung hat viele Facetten, die Auswirkungen sind nicht immer messbar und direkt erkennbar • Das Thema wird als fundamentaler Baustein für die Maßnahmen der Handlungsfelder der BTV angesehen, vor allem betreffend Bildung und Chancengleichheit sowie Kinder- und Jugendförderung • Beitrag zur Inklusion durch Kunst- & Kulturförderung sowie Sport-Engagement
	Gesellschaftliche Verantwortung in der COVID-19-Pandemie	+	+	
	Informationsbereitschaft und Zugänglichkeit	~	~	

Handlungsfeld		Auswirkung auf das Geschäftsmodell der BTV	Relevanz aus Sicht der Stakeholder-Gruppe	Auswirkungen
Kund*innen & Produkte	Kundenzufriedenheit	+	~	• Höheres Vertrauen der Kund*innen in die Produkte und Leistungen • Potenzielle Ressourcenschonung durch Einsparungen • Klimaauswirkungen durch einen möglichen steigenden Energieverbrauch
	Nachhaltige Finanzierung, Veranlagung	~	–	
	Nachhaltige Finanzierung und Investmentpolitik	~	–	
	Digitalisierung	~	~	• Auswirkungen auf Umweltziele durch Ressourceneinsparungen • Gefährdung der Inklusion und Spaltung der Generationen durch die Digitalisierung
	Unterstützung von nachhaltigen Start-ups & Innovationen zur Erreichung der EU-Klimaziele	–	–	• Durch innovative Lösungen könnten positive Effekte auf Umwelt sowie nachhaltiges Wirtschaftswachstum gefördert werden
Mitarbeiter*innen	Gesundheit und Arbeitssicherheit	+	+	• Potenzielle Auswirkungen durch Chancenungleichheit und Exklusion am Arbeitsmarkt • Potenzielle psychische und physische Effekte auf Mitarbeiter*innen • Reputation als Arbeitgeber
	Vielfalt	~	~	
	Weiterbildung	+	+	
	Zuverlässiger Arbeitgeber	+	+	
Strategie & Governance	Compliance, Governance, Reputation	~	~	• Potenzielle Verstöße gegen Regulatorik und die damit verbundenen Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit
	Datenschutz/Kundendaten/Cyber Security	+	+	
	Rankings und Standards	–	–	
	Anti-Korruption	~	~	
Umwelt & Ressourcen	Nachhaltige Mobilität – Mitarbeiter*innen- und Kund*innen-Mobilität	~	–	• CO_2-Emissionen und Auswirkungen auf den Klimawandel
	Nachhaltiges Gebäudemanagement	–	–	• Ressourcenverbrauch • Potenzielle Auswirkungen auf die Biodiversität durch Flächennutzung
	Ressourcenschonung	~	~	
	Umwelt & Klimaschutz	~	~	
	CO_2-Fußabdruck	–	–	
	Nachhaltige Beschaffung/Regionalität	~	–	

+ hoch – niedrig ~ mittel

Wesentlichkeit

Managementansatz der wesentlichen Themenbereiche bei der BTV
Die Handlungsfelder werden durch konkrete Ziele für 2025 und 2030 quantifiziert. Das KPI-Controlling erfolgt auf jährlicher Basis zentralisiert im Strategy & Sustainability Office (SO) der BTV. Die wesentlichen Handlungsfelder sind in den Tabellen angeführt, die Verantwortung liegt bei den Expert*innen in den verschiedenden Geschäftsbereichen. Die KPIs werden in regelmäßigen Abständen an das SO sowie an den Vorstand berichtet. Die Berichterstattungsfrequenz ist je nach Datenbasis unterschiedlich, erfolgt jedoch mindestens einmal jährlich.

Strategie & Governance
Das Handlungsfeld Strategie & Governance wurde nicht mit KPIs erarbeitet. Es bildet die Basis für das Wirtschaften der BTV und eine Unternehmensführung mit Geist & Haltung. Ziel ist es, Bewusstsein und Verständnis für nachhaltiges und umsichtiges Handeln bei Mitarbeiter*innen, Kund*innen und Stakeholdern zu schaffen. Die Grundlage hierfür ist eine zukunftsfähige Geschäftsstrategie, eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung und die wertebasierte Unternehmenskultur der BTV. Als wesentliche Themen wurden Governance & Compliance, Reputation sowie Informationszugang und Transparenz eingestuft. Um dies zu erreichen, wird die Nachhaltigkeitsstrategie operationalisiert und stetig weiterentwickelt.

Die wertebasierte Unternehmenskultur der BTV ist auf der Strategieplattform sowie in diversen Leitfäden festgehalten, wie z. B. für Kund*innen im Anlagebereich, in den risikopolitischen Leitplanken sowie im Onboarding-Prozess für neue Mitarbeiter*innen. Der Code of Conduct für Mitarbeiter*innen sowie das Handbuch zur Beschaffungs-Policy verschriftlichen die Grundsätze der BTV zu verantwortungsvollem Wirtschaften.

Die als wesentlich identifizierten Themen werden in den einzelnen Handlungsfeldern detailliert behandelt. Darüber hinaus werden im Bericht auch Themen aufgegriffen, die nicht als wesentlich definiert wurden (z. B. Kunst und Kultur).

KPIs Gesellschaft & Soziales

Unsere gesellschaftliche und soziale Verantwortung lebt von unserem Engagement. Wir setzen unsere finanziellen Mittel ein, um Positives zu bewirken – für sinnstiftende Unternehmen und Projekte – und schaffen Zugang zu Kunst & Kultur. Das Handlungsfeld Gesellschaft & Soziales mit den wesentlichen Themen Gesellschaftliche Verantwortung, Soziale Verantwortung sowie Kunst & Kultur wurde in der Wesentlichkeit mit niedrig bis mittel evaluiert. Das Engagement als Regionalbank wirkt sich positiv auf die Gesellschaft aus. Die Leitfäden für das Handlungsfeld sind im BTV Intranet zu finden, hierzu zählt z. B. der Spenden- und Sponsoring-Leitfaden. Zudem erfahren Mitarbeiter*innen via Intranet regelmäßig die Aktivitäten der BTV Einsatzstaffel. Ebenfalls informieren wir zur BTV Marketing Trophy, zu INN SITU und diversen Events laufend auf unterschiedlichen Kanälen sowohl intern (Intranet, Mitarbeiterzeitschrift „Unsereins“) als auch extern (z. B. Website, Social Media, Newsletter, Presse etc.).

	2025	2030
Anzahl der unterstützten gesellschaftlichen Projekte	7	10
Anzahl der Vortrags-/Lehrstunden in Partnerbildungsinstituten	100	150
Anzahl der Einreichungen von Projekten bei der BTV Marketing Trophy	25	30
Anzahl der geleisteten Stunden von Mitarbeiter*innen im Rahmen der BTV Einsatzstaffel	300	325
Gesamtanzahl der Besucher*innen von Kunst- & Kulturveranstaltungen	2.100	2.200
• davon Anzahl der Besucher*innen von INN SITU Veranstaltungen (Eröffnungswoche + Vermittlungsprogramm)	900	1.000
Anzahl der Besucher*innen in der INN SITU Galerie (ohne Besucher*innen von Schulführungen, Vermittlungsprogramm, Eröffnungswoche)	2.100	2.200
Anzahl der Führungen zusätzlich zum Vermittlungsprogramm (z. B. Schulen, Institutionen, Kund*innen etc.)	30	35

Wesentlichkeit

KPIs Mitarbeiter*innen

Bei der Gestaltung des Arbeitsumfeldes stehen wir für eine Unternehmenskultur, in der Wert auf Weiterentwicklung, Gesundheit und Zuverlässigkeit gelegt und Verantwortung übernommen wird. Chancengleichheit für alle Mitarbeiter*innen ist dabei selbstverständlich. Ganz nach dem Motto: Wer will und kann, der darf. In der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurde die Relevanz der Themen Gesundheit und Arbeitssicherheit sowie Weiterbildung und Zuverlässigkeit der BTV als Arbeitsgeber als hoch eingestuft und Vielfalt als mittel. Daraus hat die BTV KPIs für das Handlungsfeld Mitarbeiter*innen definiert. BTV-intern werden alle wesentlichen Dokumente im Intranet kommuniziert. Der Code of Conduct als Verhaltenskodex wird von allen Mitarbeiter*innen unterzeichnet. Die Diversitäts-Policy und die Handbücher zu Führen, Mitarbeiten und Weiterentwicklung sind die Leitplanken für das Human Resources Management in der BTV.

	2025	2030
Frauen in Führungsaufgaben	30,00 %	40,00 %
Bewertung der BTV als AG mit ausgezeichneter/sehr guter inklusiver Unternehmenskultur	70,00 %	70,00 %
Gesundheitsquote	54,00 %	54,00 %
Gesundheitsangebot in Stunden	850	850
Investitionen für Aus-/Weiterbildung inkl. Lohnkosten Trainer	1.250.000 €	1.500.000 €
Aus-/Weiterbildungsangebot in Stunden	26.000	28.000
Bewertung der BTV als ausgezeichneter/sehr guter Arbeitgeber	65,00 %	70,00 %
Empfehlungsquote neue Mitarbeiter*innen	25,00 %	30,00 %

KPIs Umwelt & Ressourcen

Wir sind uns der Auswirkungen unseres Handelns auf die Umwelt bewusst und verwenden Ressourcen nachweislich schonend, effizient und sorgsam. Wir reduzieren unseren Verbrauch sowie den CO_2-Ausstoß und leisten damit einen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz. In der Wesentlichkeitsanalyse wurden Umwelt & Klimaschutz, Ressourcenschonung und Mobilität, Gebäude-Management und Ressourcenschonung als wesentlich bis sehr wesentlich eingestuft. Der Code of Coduct sowie die Handbücher zu Beschaffungs-Policy, Car Policy, Fuhrpark und Sicherheit sowie die Reiserichtlinie manifestieren die Werte der BTV im Umgang mit Ressourcen.

	2025	2030
%-Anteil Ökostrom in allen Standorten	100,00 %	100,00 %
%-Anteil E-, Wasserstoff- und Hybrid-Fahrzeuge am gesamten Fuhrpark	20,00 %	50,00 %
Gesamtverbrauch Papier in Blatt pro Jahr	2,5 Mio.	0,5 Mio.

KPIs Kund*innen & Produkte

Wir ermöglichen unseren Kund*innen nachhaltige Bankgeschäfte und pflegen langfristige Kundenbeziehungen. Als vertrauenswürdiger Partner beraten wir ganzheitlich und individuell. Wir begeistern mit Kompetenz und Schnelligkeit. In unseren Produkten und Dienstleistungen spiegelt sich unsere Verantwortung gegenüber unseren Kund*innen, der Umwelt und der Gesellschaft wider. In der Wesentlichkeitsanalyse wurden Kundenzufriedenheit, Datenschutz, Digitalisierung, Compliance & Governance als sehr wesentlich eingestuft. Die BTV erfüllt die Offenlegungspflichten im Bereich Veranlagung. Die Ausschlussliste der BTV sowie das Sustainable Finance Framework erfassen die Grundwerte zur Nachhaltigkeit im Kundengeschäft. Leitfäden sowie Schulungsmaterial bilden für Mitarbeiter*innen das Rahmenwerk zur Weiterbildung und vermitteln die Nachhaltigkeitswerte der BTV.

	2025	2030
Nettowachstum Nachhaltige Finanzierung in % vom Portfolio	33,00 %	67,00 %
Nettowachstum Nachhaltige Finanzierung in % vom Wohnbau-Portfolio	40,00 %	60,00 %
Anteil der nachhaltigen Produkte (Aktien/ Anleihen/Fonds) auf der Wertpapier-informationsliste	50,00 %	60,00 %
Bruttozuflüsse in nachhaltige Fonds auf der Wertpapierinformationsliste (nur bei Beratung)	50,00 %	60,00 %
Volumen in nachhaltigen AM-Varianten	25,00 %	35,00 %
Anteil aktiver Portalnutzer*innen	65,00 %	75,00 %

Ausschlussliste

Die BTV Ausschlussliste beinhaltet Produkte, Technologien und Geschäftstätigkeiten, die mit den Prinzipen der Nachhaltigkeit nicht vereinbar sind. Diese Ausschlusskriterien gelten für das gesamte Bankgeschäft und in allen vier Ländern.

Grundsätze der BTV Ausschlussliste Nachhaltigkeit

Die **BTV Ausschlussliste** kann als Basis für jede Art von Geschäften verstanden werden, das bedeutet, diese findet Anwendung

1. im eigenen WP-Nostro,
2. auf der Aktivseite,
3. auf der Passivseite sowie im Veranlagungsgeschäft und
4. im Zahlungsverkehr.

Konkret heißt dies:

- Die BTV distanziert sich von Geschäftsbeziehungen mit Privaten, Unternehmen und Staaten, deren Aktivitäten mit unseren Prinzipien der Nachhaltigkeit nicht vereinbar sind.
- Im WP-Nostro und auf der Veranlagungsseite werden Nachhaltigkeitskriterien bei der Auswahl der Anlagevehikel für das Nostro, die Empfehlungsliste und das BTV Asset Management berücksichtigt.
- Zusätzlich zu den Ausschlusskriterien unterzieht die BTV ihre Kund*innen einer vertiefenden Evaluierung. Dadurch soll gewährleistet werden, dass die Werte der BTV, die auch Grundlage des Geschäftserfolges sind, eingehalten werden. Wir behalten uns immer das Recht vor, Geschäftsbeziehungen abzulehnen, wenn die BTV der Ansicht ist, dass durch diese negative Auswirkungen entstehen könnten.

Ausschlusskriterien: Energie

Atomenergie

Die Entscheidung, wie die BTV mit Atomenergie verfährt, wird erst nach Vorlage der endgültigen Bestimmungen der EU (ESG, Taxonomie) entschieden. Eine Neuevaluierung erfolgt 2023.

Kohleenergie

Förderung und Produktion von Kohle und auch die Verarbeitung und Stromerzeugung

- Umsätze ab 5 %

Erdgas/Erdöl

Unkonventionelle Öl- und Gasförderung und Reserven (beispielsweise Schiefergas und Ölsand), Öl- und Gasförderung in der Arktis, Stromproduktion aus Öl (Umsätze ab 50 %), Oil Drilling in Schutzgebieten sowie in ökologisch sensiblen Gebieten und Fracking

- Umsätze ab 5 %

Ausschlusskriterien: Rüstung und Waffen

Rüstung und Waffen

Produktion und Handel von Kriegswaffen und spezifisch militärischem Material. Dazu zählen insbesondere durch das Römische Statut des Internationalen Strafgerichtshofes geächtete Waffen, z. B. ABC-Waffen, Landminen und Streumunition, und Waffensysteme, z. B. Waffenplattformen

- Umsätze ab 1 %

Ausschlusskriterien: Umwelt
Gentechnik
Produktion von gentechnisch verändertem Saatgut, Anbau, Forschung (Grüne Gentechnik) sowie der Missbrauch in den Bereichen Gentherapie an Keimbahnzellen, Klonierungsverfahren im Humanbereich und humane Embryonenforschung (Rote Gentechnik)

- Grüne Gentechnik: Umsätze ab 5 %,
- Missbrauch rote Gentechnik: Umsätze ab 0 %

Ausschlusskriterien: Gesundheit und Menschenrechte
Suchtmittel
Betrieb oder Management von Glücksspielen und in Österreich als illegal geltende Suchtmittel

- Umsätze Glücksspiele ab 5 %
- Umsätze illegale Suchtmittel ab 0 %

Prostitution und Pornografie
Geschäfte, Produzenten und Händler, die im Zusammenhang mit Prostitution oder Pornografie stehen

- Umsätze Pornografie ab 5 %
- Umsätze Prostitution ab 0 %

Keine Geschäftsverbindung und keine Investition wird eingegangen mit Unternehmen (inkl. Banken) und deren Gesellschafter*innen (mit wesentlichem Einfluss), Geschäftsführer*innen, Privatpersonen, Körperschaften und Staaten, die **aufgrund folgender Vergehen verurteilt und nicht rehabilitiert wurden:**

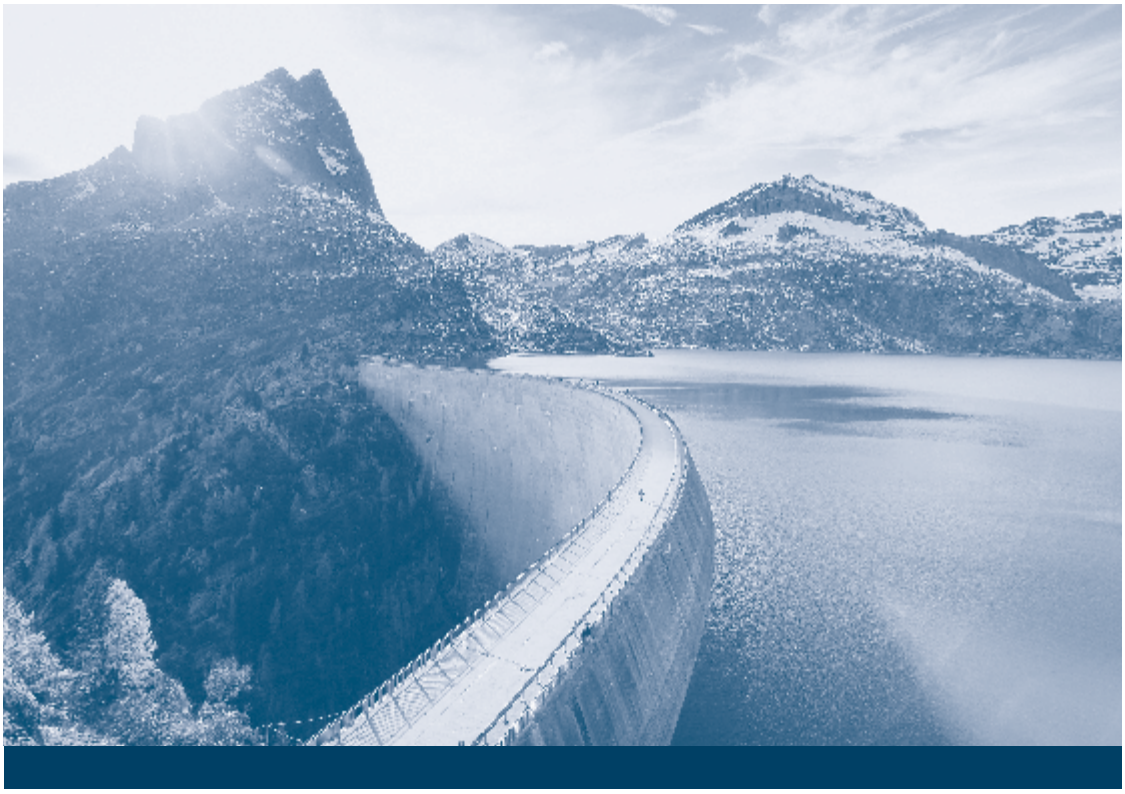
- Menschenrechtsverletzung gemäß der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- Arbeitsrechtsverletzung gemäß den ILO-Kernarbeitsnormen (u. a. Versammlungs-/Vereinigungsfreiheit, Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Diskriminierung)
- Korruption
- Bilanzfälschung
- Geldwäsche
- Unlautere Steuerpraktiken

Zusätzlich dazu gilt für Staaten:

- Exzessive Anwendung der Todesstrafe
- Kriegsführende Staaten
- Staaten mit massiv überhöhten Rüstungsausgaben
- Keine Ratifizierung der Konventionen zu biologischen und chemischen Waffen
- Autoritäre Regime, unter anderem bedeutet dies:
  - Wesentlicher Verstoß gegen Presse- und Meinungsfreiheit
  - Wesentlicher Verstoß gegen Vereinigungsfreiheit und gewerkschaftliche Organisation
  - Fehlende Religionsfreiheit (Unterbindung freier Religionsausübung)
- Nicht-Ratifizierung des Pariser Klimaschutzübereinkommens

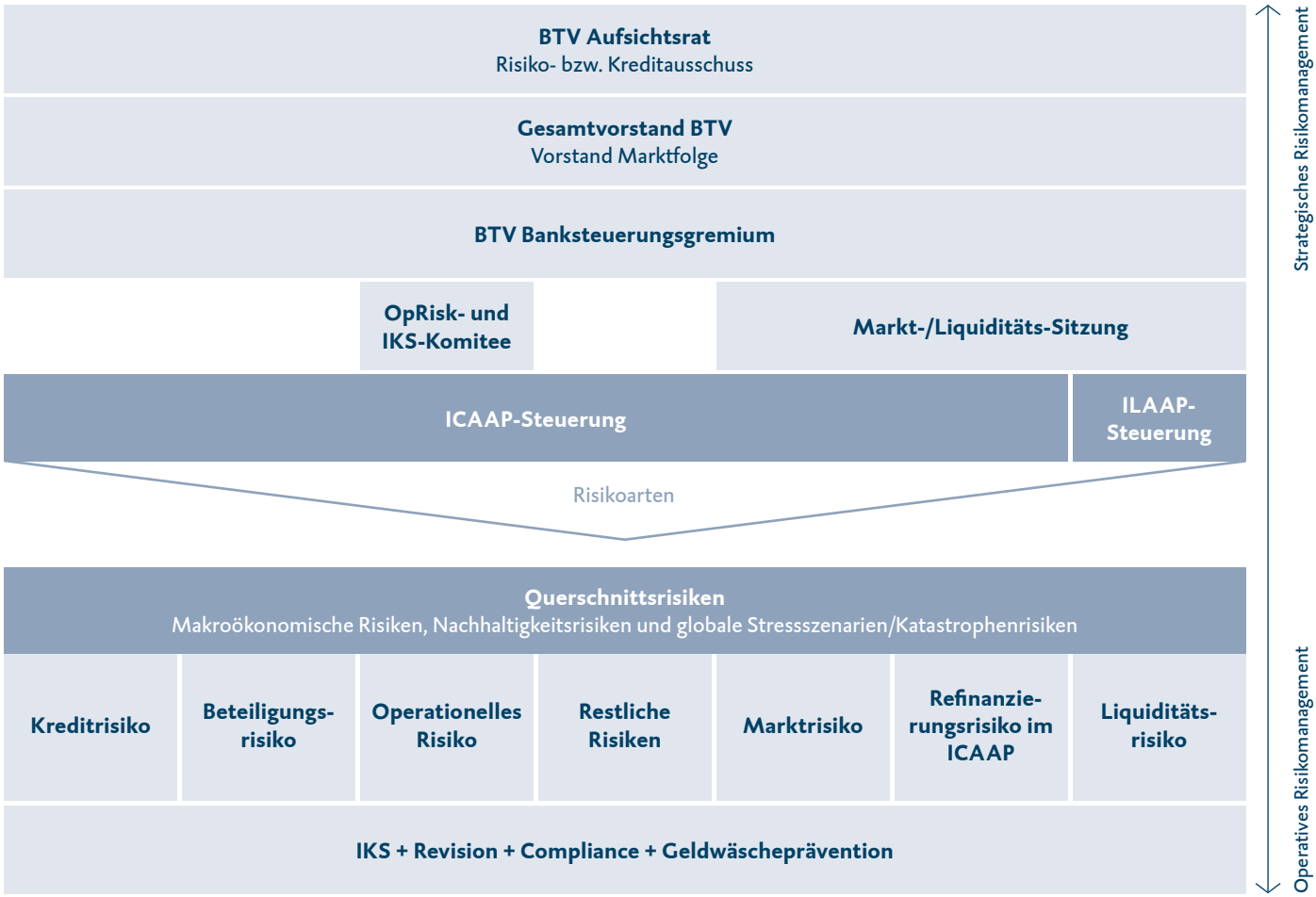
Geltungsbereich der Ausschlusskriterien

- Auf Kundenebene und nicht auf Ebene der wirtschaftlichen Einheit
- Handlungsfelder gelten sowohl privat als auch geschäftlich und werden nicht voneinander abgegrenzt, solange der/die Privatkund*in im Unternehmen entsprechende Entscheidungsgewalt innehat.
- Bei Geschäften mit Holdinggesellschaften bzw. Unternehmensbeteiligungen wird geprüft, welche Umsatzanteile der Holding bzw. der Töchter aus welchen Geschäftsfeldern stammen.



ESG-Risiken & -Chancen

Die BTV versteht als Risiko die Gefahr einer negativen Abweichung von einem erwarteten Ergebnis. Die bewusste und selektive Übernahme von Risiken und deren angemessene Steuerung stellen Kernfunktionen des Bankgeschäftes und somit auch der BTV dar.



OpRisk: operationelles Risiko
IKS: internes Kontrollsystem

ICAAP: interne Kapitalausstattung
ILAAP: interne Liquiditätsausstattung

Nachhaltigkeitsrisiken & -chancen
Die Verantwortung der Risikostrategie liegt beim Vorstand, der regelmäßig den Risikoausschuss über Risiken und Chancen aus ESG-Faktoren informiert.

Die Nachhaltigkeitsrisiken sind in den Risikomanagementprozess der BTV eingebettet. Dieser umfasst die Festlegung der Risikostrategie sowie die Risikoüberwachung und -steuerung. In allen Teilen des Prozesses sind die Nachhaltigkeitsrisiken berücksichtigt. Der Risiko-Regelkreislauf ist im Risk Management angesiedelt und die einzelnen Schritte werden von den Mitarbeiter*innen des Bereichs erarbeitet.
Positive Auswirkungen auf das Umfeld und auf die Geschäftstätigkeit der BTV werden als Chancen aufgefasst.

In der BTV werden die aus dem Thema Nachhaltigkeit erwachsenden Risiken als Querschnittsrisiken betrachtet. Diese umfassen die Bereiche Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Ihr Eintreten kann tatsächlich oder potenziell erhebliche negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie auf die Reputation eines Unternehmens haben. Risiken, die aus dem Klimawandel und anderen Nachhaltigkeitsthemen erwachsen, werden in den bestehenden Risikoarten abgebildet. Die Darstellung auf der nächsten Seite zeigt, wo ESG-Risiken im Risk-Self-Assessment 2022 erkannt wurden.

Wesentliche Risiken und ihre Auswirkungen
Die Gesamtbankrisikostrategie ist geprägt von einem konservativen Umgang mit den bankbetrieblichen Risiken. Dieser ergibt sich aus den Anforderungen eines kundenorientierten Fokus im Bankbetrieb und der Ausrichtung anhand der gesetzlichen Rahmenbedingungen.
Dabei gilt es, ein ausgewogenes Verhältnis von Risiko und Ertrag zu erreichen, um nachhaltig einen Beitrag zur positiven Unternehmensentwicklung im Einklang mit den nachhaltigen Zielen zu leisten. Identifikation, Definition, Systematisierung und Beurteilung der Risiken hinsichtlich ihrer Wesentlichkeit für die BTV bilden die Basis für die Gesamtbankrisikosteuerung. Diese Grundlage wird in Form eines jährlichen Risk-Self-Assessments geschaffen. Zusätzlich werden quartalsweise das Risikoinventar auf Vollständigkeit sowie die Beurteilung der Risiken auf Aktualität geprüft.

Des Weiteren zählen in der BTV die „makroökonomischen Risiken“ und die „globalen Stressszenarien“ zu den Querschnittsrisiken. Es wurden auch Szenarien identifiziert, welche sich auf alle Risiken niederschlagen könnten.
Die wesentlichen Prozesse, Ergebnisse und die Organisation des Risikomanagements werden im Risikobericht im Detail beschrieben. Zudem wird im Rahmen der Risikosteuerung der BTV simuliert, wie sich ein unerwartet verschlechterndes makroökonomisches Umfeld auf die Kernkapitalquote, die Liquidität und die Ertragslage der Bank auswirken würde.
Der verantwortungsbewusste Umgang mit Kund*innen mit Zahlungsschwierigkeiten („Forbearance“ bzw. „Nachsicht“) ist ebenfalls im Detail geregelt.

ESG-Risiken & -Chancen

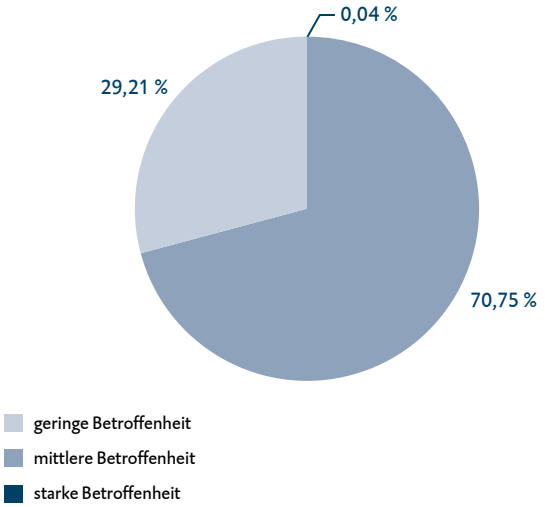
Kapitalrisiken (ICAAP)	Transitions-risiken	Physische Risiken	Soziale Risiken	Governance-Risiken
Kreditrisiko				
Kontrahentenrisiko	X	X	X	X
Branchenrisiko	X	X		
Regionenrisiko		X		
Risikomindernde Techniken	X	X		
Beteiligungsrisiko	X	X	X	X
Marktrisiko				
Aktienkursrisiko	X	X		
Zinsrisiko				
Fremdwährungsrisiko				
Credit-Spread-Risiko	X	X		
Refinanzierungsrisiko im ICAAP	X	X		
Operationelles Risiko		X		
Geschäftsmodell- u. Reputationsrisiko			X	X
Liquiditätsrisiko (ILAAP)				
Dispositives Liquiditätsrisiko	X	X		
Marktliquiditätsrisiko				
Risiko einer Konzentration in der Refinanzierung	X	X		
Liquiditätsrisiko aus Derivatepositionen				

Die BTV hat ein umfassendes ESG-Risk-Assessment durchgeführt. Sämtliche Risikokategorien wurden hierbei in Bezug auf den Risikogehalt gegenüber den ESG-Faktoren analysiert. Die ESG-Risiken wurden auf die bestehenden Risikokategorien und -arten umgelegt. Die BTV hat sich dazu entschieden, die Einschätzung der Umweltrisiken analog der Taxonomie-Verordnung über NACE-Sektoren (NACE: Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft) vorzunehmen. Die Sektoren und Unternehmen wurden mittels einer Skala mit Werten von 1 bis 10 bezüglich ihrer Betroffenheit gegenüber Umweltrisiken von einem Expertenteam eingeschätzt.

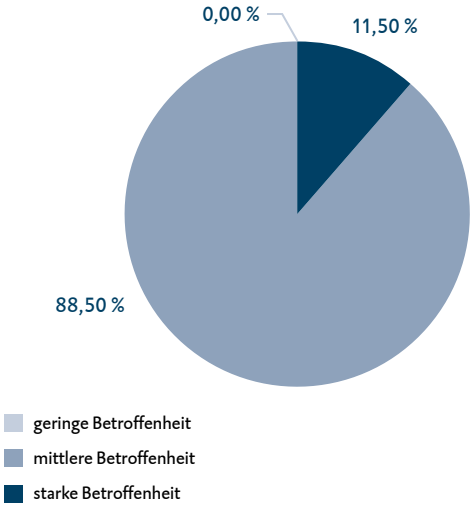
In Summe kann festgehalten werden, dass sich die aus den ESG-Faktoren resultierenden Kredit- und Beteiligungsrisiken am stärksten auf die Kapitalausstattung niederschlagen könnten.

Die Einschätzung bezüglich des Kredit- und Beteiligungsexposures der BTV stellt sich wie folgt dar:

Kreditexposure



Beteiligungsexposure



ESG-Risiken & -Chancen

Die BTV hat im Jahr 2022 erstmals einen Klimastresstest durchgeführt. Die Methodik wurde dabei an den von der EZB durchgeführten Klimastresstest angelehnt. Dabei wurden folgende Szenarien durchgespielt:

- Short-Disorderly: Kurzfristige Einführung sehr hoher CO_2-Preise
- Long-Disorderly: Ungebremste Erwärmung bis 2030 und anschließend starke Gegenmaßnahmen
- Hot House World: Ungebremste Erwärmung über 2030 hinaus
- Überschwemmung: Potenzielle Überschwemmungen führen zu starken Immobilienpreisrückgängen

Im durchgeführten ESG-Stresstest ergab sich für den Kreditbereich ein maximales Risiko aus Kapitalverlust (zusätzlicher ECL) von bis zu 34,2 Mio. € im Hot-House-World-Szenario (30-jähriger Zeitraum). Darüber hinaus zeigte sich in diesem Szenario ein maximales Abwertungsrisiko für die Beteiligungen in Höhe von 62,5 Mio. €.

Die Liquiditätsausstattung ist ebenso in einem hohen Ausmaß betroffen (Risiko aus Liquiditätsverlust lt. Stresstest bei max. 176,3 Mio. €), wobei dieser Effekt sich über einen längeren Zeitraum hinzieht und daher leicht aussteuerbar ist. Seit einigen Jahren wird ein immer größeres Augenmerk auf die anderen Arten der Nachhaltigkeitsrisiken gerichtet, um deren Auswirkungen frühzeitig zu identifizieren. Dies findet seinen Ausdruck in den strategischen Vorgaben und in den gesetzten Limits. In den Risikostrategien der BTV wurde das Thema Nachhaltigkeit verankert, um den hohen Stellenwert, den es im Unternehmen einnimmt, deutlich zu unterstreichen.

ESG-Score in der Kreditvergabe
Für jede/n Kund*in in der BTV wird ein ESG-Score ermittelt. Diese Bewertung dient der systematischen Beurteilung der Nachhaltigkeitsrisiken des Geschäftsmodells der Kund*innen.

Der ESG-Score wird in drei Bereiche unterteilt:

- E (Environment/Umwelt): Im Bereich Umwelt werden sowohl die physischen Risiken als direkt einwirkende Risiken als auch die transitorischen Risiken, die eine indirekte Wirkung haben, berücksichtigt.

  – Physische Risiken für den Unternehmensgegenstand
  Hier werden die direkten Folgen des Klimawandels (extreme Wetterereignisse wie Hagel und Hochwasser bzw. langfristige Klimaänderung) für den Unternehmensgegenstand und das Geschäftsmodell der Kund*innen bewertet.

  – Physische Risiken für das Vermögen
  Hier werden die Auswirkungen des Klimawandels (extreme Wetterereignisse wie Hagel und Hochwasser bzw. langfristige Klimaänderung) auf das Vermögen der Kund*innen (Firmenstandort, Lager/Vorräte, Maschinen) beurteilt.

  – Transitionsrisiken – Stranded Assets
  Hier werden Risiken, die durch den Übergang zu einer klimaneutralen und resilienten Wirtschaft und Gesellschaft entstehen, bewertet. Zu den Auslösern zählen politische und rechtliche Rahmenbedingungen, technologische Entwicklungen, aber auch Verhaltensveränderungen der Gesellschaft.

  – Transitionsrisiken – erneuerbare Energien und Kreislaufwirtschaft
  Hier wird die Betroffenheit der Kund*innen von einer verstärkten Ausrichtung auf erneuerbare Energien und Kreislaufwirtschaft (Abfallvermeidung und Recycling) bewertet.

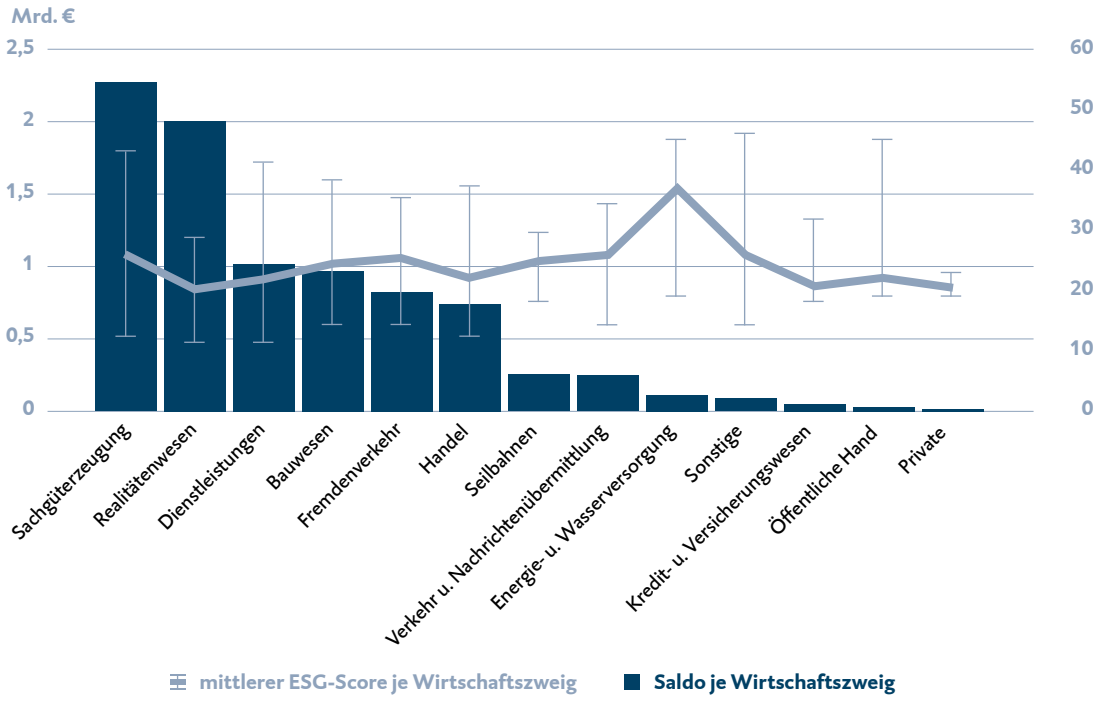
- S (Social/Soziales): Als soziale Risiken werden jene Risiken definiert, die sich aus der Missachtung arbeitsrechtlicher Vorschriften und sozialer Standards ergeben.

- G (Governance/Unternehmensführung): Unter Governance wird die verantwortungsvolle Unternehmensführung verstanden. Risiken daraus ergeben sich, wenn definierte Standards, Regelwerke und Kontrollsysteme nicht eingehalten werden.

Alle angeführten Informationen über die Kund*innen fließen gesammelt in den ESG-Score mit ein und ergeben eine umfassende Risikobeurteilung aus Sicht der Nachhaltigkeit.

Zusätzlich werden in den Kundengesprächen die Auswirkungen des Klimawandels und des regulatorischen Umfelds auf die strategische Positionierung sowie auf die Produkte der Kund*innen erörtert. Gemeinsam werden die Chancen und Risiken des jeweiligen Unternehmens identifiziert. Die BTV hat in den letzten Jahren festgestellt, dass bei den Kund*innen ein großes Potenzial vorhanden ist, um auf Krisen zu reagieren, Strategien anzupassen sowie Umstrukturierungspläne auszuarbeiten und somit das Geschäftsmodell neu auszurichten. Die Erfahrung zeigt, dass sich ein Großteil der Kund*innen der sich aus Nachhaltigkeitsthemen stellenden Herausforderungen bewusst ist und diese proaktiv angeht.

ESG-Risiken & -Chancen



Die Grafik zeigt, in welchen Wirtschaftszweigen die BTV welche ausstehenden On-Balance-Salden hat und welche durchschnittlichen ESG-Scores erzielt werden (0 ist der beste Wert, 100 der schlechteste). Ebenfalls ist dargestellt, in welcher Bandbreite sich die ESG-Scores je Wirtschaftszweig verteilen. Der mittlere ESG-Score der BTV Kund*innen liegt durchwegs im guten Bereich.

Die ESG-Risiken werden im Kreditentscheidungsprozess berücksichtigt. Das Nachhaltigkeitsscoring fließt in die Kreditentscheidung ein. Es ist das Ziel der BTV, gemeinsam mit den Kund*innen nachhaltigere Projekte zu entwickeln und daraus einzelne Finanzierungen nachhaltiger zu gestalten.

Des Weiteren werden KPIs definiert, um gemeinsam mit den Kund*innen nachhaltigere Finanzierungen zu gestalten. Mit diesen Kundenprojekten will die BTV einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten. Zusätzlich werden durch die Investitionen für nachhaltige Finanzierungen die Nachhaltigkeitsrisiken der BTV reduziert.
Im Bereich Financial Markets wurde bereits das Ziel gesetzt, mindestens 20 % der Neuinvestments bei Anleihen in nachhaltige Assets zu investieren. Auch dadurch werden die Nachhaltigkeitsrisiken gesenkt.

Klimarisiken
Darin eingeschlossen sind klimabezogene Risiken in Form von physischen und Transitionsrisiken.

Physische Risiken
Physische Risiken berücksichtigt die BTV insbesondere im Rahmen der Kreditvergabe und bei der Sicherheitenbewertung. Deshalb erfolgt beispielsweise bei Kreditvergaben im Bereich Wintertourismus eine Prüfung speziell in Bezug auf die Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung des Skibetriebes ohne große Naturschneemengen. Selbstverständlich wird dabei auch auf eine möglichst naturverträgliche Umsetzung dieser Maßnahmen geachtet. Im Bereich der Sicherheitenbewertung wird insbesondere in der Liegenschaftsbewertung auf physische Risiken geachtet (Hochwassergebiete, Lawinenzonen etc.). Darüber hinaus ist die operative Geschäftstätigkeit der BTV selbst physischen Risiken ausgesetzt. Extreme Wetterereignisse und Naturkatastrophen können etwa die Betriebsinfrastruktur der BTV negativ beeinflussen. Die Gefahr direkter Schadensfälle durch physische Risiken wird dabei als gering eingeschätzt, dennoch wurden hierfür eigene Notfalls- und Geschäftsfortführungspläne entwickelt.
Im Bereich des operationellen Risikos erfolgt eine genaue Betrachtung der Schadensfälle im Zusammenhang mit Naturkatastrophen.

Transitionsrisiken
Die Transitionsrisiken erwachsen aus den politischen und regulatorischen Interventionen, um den Kohlendioxidausstoß der Wirtschaft zu senken. Diese Maßnahmen führen dazu, dass bestimmte Sektoren und Unternehmen an Profitabilität verlieren, sodass deren Marktwert und Kreditwürdigkeit leiden. Daraus können Kredit-, Markt- und Liquiditätsrisiken für die BTV schlagend werden.
Seit jeher ist es ein Kernelement der Kreditentscheidung, die nachhaltige Tragfähigkeit des Geschäftsmodells unserer Kund*innen zu verstehen und zu beurteilen. Dies erfolgt über unser Ratingsystem und ist damit integraler Bestandteil der Bonitätsbeurteilung. Daher ist es selbstverständlich, dass wir beispielsweise prüfen, ob sich unsere im Tourismus tätigen Kund*innen damit beschäftigen, wie sie sich neben dem Wintertourismus breiter aufstellen können.
Ebenso wird etwa bei der Bonitätsbeurteilung von Kund*innen aus der Automobilzulieferindustrie ein Hauptaugenmerk darauf gelegt, wie sich diese mit dem Thema alternative Antriebssysteme auseinandersetzen und ihre Geschäftsmodelle anpassen. Im Rahmen von Limits für bestimmte Branchen wird zudem das Konzentrationsrisiko für besonders betroffene Sektoren begrenzt. Zum Teil werden diese Branchen auch speziellen Stresstests unterzogen.

Reputationsrisiko
Ein entsprechender Umgang mit dem Thema Nachhaltigkeit ist wichtig, da wir den Erwartungen unserer Partner gerecht werden und mit gutem Beispiel vorangehen wollen. Dies betrifft Mitarbeiter*innen und potenzielle künftige Mitarbeiter*innen ebenso wie Kund*innen und andere Geschäftspartner der BTV. Umso wesentlicher ist es, im Bereich der Nachhaltigkeit nicht nur das Umweltrisiko zu betrachten, sondern auch Sozialem und Governance einen hohen Stellenwert einzuräumen. Durch die Nichteinhaltung von Sozialstandards für die Mitarbeiter*innen der BTV und durch die Verletzung von Vorschriften aus den Bereichen Compliance, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung könnte das Unternehmen erhebliche finanzielle Nachteile und einen Reputationsverlust erleiden. Daher verfügt die BTV über umfangreiche interne Bestimmungen und Präventionsmaßnahmen, um alle gesetzlichen Vorschriften voll zu erfüllen. Durch die in diesem Abschnitt aufgezeigten Maßnahmen ist gewährleistet, dass Nachhaltigkeitsrisiken in einem ausreichenden Ausmaß in die Risikosteuerung der BTV einfließen.

ESG-Risiken & -Chancen

Für das Geschäftsmodell der BTV ist es essenziell, den Markt mit seinen sich stetig ändernden Bedingungen und die daraus resultierenden Risiken zu beobachten, zu bewerten und bei Bedarf entsprechend gegenzusteuern. Durch klar definierte und kommunizierte Werte, Strategie und Kultur können in der BTV zusätzliche Risiken aus der Unternehmenskultur vermieden werden.

E

Risiko	Erklärung	Maßnahme
Nichterreichen von Klimaschutzzielen	Die Berechnung von Scope-3-Emissionen ist derzeit noch nicht vollzogen, dadurch fehlt die Datenbasis für die Erarbeitung von Klimazielen.	Berechnung des Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Fußabdrucks der BTV sowie Erarbeitung der Klimaschutzstrategie, welcher wissenschaftsbasierte Klimaziele zugrunde liegen.
Höheres Kreditausfallrisiko aufgrund der Klimawandelauswirkungen	Die BTV ist im Zusammenhang mit den ESG-Risiken hauptsächlich dem Kredit- und dem Beteiligungsrisiko ausgesetzt. Die Geschäftsfelder, die erhöhte Aufmerksamkeit erhalten, sind Bau, Tourismus und Automotive. Die strategische Wichtigkeit des Kreditrisikos wird als hoch bewertet und als steigend eingeschätzt.	Sensibilisierung der BTV Beteiligungen und Kund*innen für die Auswirkungen des Klimawandels auf das Geschäftsmodell.
Liquiditätsengpass aufgrund von Nichterfüllung von ESG-Kriterien in der Refinanzierung	Die Refinanzierung der BTV wird zukünftig immer stärker von der Verfügbarkeit nachhaltiger Refinanzierungsquellen abhängig werden. Die Refinanzierung über nachhaltige Produkte bedingt dabei wesentlich das Vorhandensein taxonomiekonformer Finanzierungen auf der Aktivseite. Nur bei einer entsprechend ESG-konform strukturierten Aktivseite dürfen professionelle Investor*innen in Titel der BTV investieren.	Erhöhung der ESG-konformen Finanzierungen durch fokussierte Beratung und Betreuung unserer Kund*innen, basierend auf dem hohen Ausbildungsstand unserer Mitarbeiter*innen im Bereich ESG.
Negative Umweltauswirkungen durch Finanzierungen	Negative Umweltauswirkungen können durch Investitionen in Branchen verursacht werden, die einen hohen CO_2-Ausstoß haben, oder wenn Biodiversitätsrisiken durch Finanzierungen entstehen.	Eine Berücksichtigung von ESG-Risiken im Kreditvergabeprozess sowie die Festlegung einer Ausschlussliste, die definiert, mit welchen Kund*innen keine Geschäftstätigkeit eingegangen wird.

Chance	Erklärung	Handlungsfeld
Einsparung von CO_2-Emissionen durch gezielte Reduktionsmaßnahmen	Durch Maßnahmen wie Immobilienmanagement, Reiserichtlinienanpassungen und Sensibilisierung im BTV Umfeld können CO_2-Emissionen reduziert und vermieden werden.	Umwelt & Ressourcen
Die Auswirkungen des Klimawandels machen eine Anpassung und hohe Investitionen aller Wirtschaftsakteure erforderlich.	Die Anpassungsstrategien unserer Kund*innen erfordern hohe Investitionen. Die BTV unterstützt ihre Kund*innen dabei, ihr Geschäftsmodell auf eine nachhaltige Arbeitsweise umzustellen, und sieht darin die Chance, mit ihren Kund*innen auch unter dem Klimaaspekt nachhaltig zu wachsen.	Governance, Kund*innen & Produkte
Marktpotenzial von ESG-Finanzierungen	Durch den strukturierten Aufbau des Know-hows im Bereich ESG können Neukund*innen gewonnen und Bestandskund*innen kompetent in der Transformation begleitet werden.	Governance, Kund*innen & Produkte
Produkte, die einen Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten	Ausbau der Produktpalette und Identifikation von potenziellen Kund*innen, die einen positiven Beitrag zur Biodiversitätsförderung und zur CO_2-Reduktion leisten.	Governance, Kund*innen & Produkte

	Risiko	Erklärung	Maßnahme
	Mangelnde Attraktivität für Fachkräfte	Aufgrund einer fehlenden nachhaltigen, richtungsweisenden, gesamtheitlichen Strategie verliert die Finanzbranche an Attraktivität für Young High Potentials. Durch die rein indirekte Lenkung/Steuerung der Finanzbranche kann kein direkter Bezug zur nachhaltigen Transformation erfasst werden.	Laufende Positionierung und Kommunikation auf allen Kanälen sowie Aufbau von Sensibilisierungsprogrammen für jüngere Generationen.
S	**Fluktuation & Know-how-Verlust**	Es zeigt sich, trotz des zielgenauen Recruitings und branchenführender Mitarbeiterbindungsmaßnahmen, eine höhere Beweglichkeit der jüngeren bzw. nächsten Generationen. Die Fluktuation und damit der Abfluss von Know-how ist ein hohes strategisches Risiko, welches maßgeblich vom externen Faktor – der wirtschaftlichen Entwicklung des DACH-Marktes – und dem damit einhergehenden Angebot am Arbeitsmarkt abhängt. Dasselbe gilt für die Nachbesetzung vakanter Stellen.	Mitarbeiterbindung sowie Positionierung als zuverlässiger und attraktiver Arbeitgeber.
	Digitaler Wandel	Die Technisierung wird voranschreiten und so viele Bereiche sowie Prozesse wie möglich werden digitalisiert. Die Schere für die BTV geht in diesem Bereich auseinander. Einerseits besteht die Gefahr, ältere Generationen durch den Digitalisierungs-Trend nicht mehr bedienen zu können, andererseits jene, für jüngere Personen nicht ausreichend Angebote zu haben.	Ausbau des Personals im Bereich Digitalisierung sowie im Bereich Prozesse, Produkte und Innovation. Aufbau des Know-hows in diesen Bereichen und Launch einer umfassenden Innovationsstrategie.
	Negatives Imagerisiko	Wahrnehmungen der interessierten Öffentlichkeit (Kapitalgeber*innen, Mitarbeiter*innen, Kund*innen etc.) und der daraus resultierende Ruf der BTV bezüglich ihrer Kompetenz, Integrität und Vertrauenswürdigkeit könnten verringert werden. Potenzielle Schadensfälle oder Probleme rechtlicher Natur könnten negative Auswirkungen auf die Bank haben.	Durch verantwortungsvolle, risikobewusste Entscheidungen wird das Risiko von negativen Schlagzeilen in der Presse oder in sozialen Medien reduziert.
G	**Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung**	Nichterkennen von Finanzströmen mit terroristischen Zwecken und/oder im Zusammenhang mit illegal erworbenen Vermögenswerten.	Prozessausbau und fortlaufende Schulungen, um verdächtige Finanzströme zu erkennen.
	IT-Sicherheitsrisiko und Datenschutz	Gefahr des unbefugten Zugangs zu IKT-Systemen und von Datenzugriffen von innerhalb oder außerhalb der BTV (z. B. Cyber-Attacken) aufgrund des Auftretens von Schwachstellen, die den Schutz der Daten nicht mehr gewährleisten.	Umsetzung von Maßnahmen zum höchsten technischen Schutz der Kundendaten bzw. Schulungen und Sensibilisierungsprogrammen für Mitarbeiter*innen zum Umgang mit Daten.

Chance	Erklärung	Handlungsfeld
Know-how-Aufbau und Kollaborationen	Durch Kollaboration mit Bildungseinrichtungen kann der Aufbau von neuem Know-how erzielt werden.	Gesellschaft & Soziales (Gesellschaftliche Verantwortung)
Positionierung als attraktiver Arbeitgeber	An der Entwicklung der persönlichen Kompetenzen und der Vermittlung der BTV Marken- und Kulturwerte wird mit allen Mitarbeiter*innen im Haus sukzessive gearbeitet. Dies erfolgt beispielsweise durch die unmittelbare Führungskraft oder entsprechende Ausbildungsprogramme. Langfristig im Unternehmen erhalten bleibendes Know-how durch die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber mit flexiblen Arbeitszeit/-ort-Modellen.	Mitarbeiter*innen (Zuverlässiger Arbeitsgeber)
Ausbau von Prozessen, Strukturen und Know-how im Bereich Digitalisierung	Junge Fachkräfte und Kund*innen können durch die Steigerung der Attraktivität am Arbeitsmarkt und im Peer-Vergleich gewonnen werden.	Gesellschaft & Soziales (Gesellschaftliche Verantwortung); Kund*innen & Produkte (Digitalisierung & Innovation)
Imagesteigerung	Imagesteigerung durch gezielte und strategische Kommunikation.	Governance, Stakeholder Engagement
Bekämpfung von kriminellen Handlungen	Beitrag zur Bekämpfung und Trockenlegung kriminell gelenkter Finanzströme.	Governance
Kundenzufriedenheit	Hohe Kundenzufriedenheit durch eine verlässliche Partnerschaft.	Governance

Als Gastgeber*innen ermöglichen wir analog wie digital nachhaltige Bankgeschäfte und pflegen vertrauensvolle und langfristige Kundenbeziehungen. In unserem Produktangebot spiegelt sich unsere Verantwortung gegenüber unseren Kund*innen, Umwelt & Gesellschaft wider.

Kund*innen & Produkte

Nachhaltige Veranlagung
Nachhaltige Finanzierung
Erfolgsgeschichten aus der BTV Kundenwelt
Kundenzufriedenheit
Digitalisierung & Innovation

Strategisches Ziel: Sehr hohe Kundenzufriedenheit durch maßgeschneiderte Betreuung, langfristige Kundenbeziehungen und nachhaltige, kundenorientierte Produkte.

Nachhaltige Veranlagung

Die BTV berücksichtigt bei der nachhaltigen Geldanlage neben Ertrag, Sicherheit und Liquidität auch ESG-Kriterien aus den Bereichen Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Wohlverhalten von Staaten und Unternehmen (Governance).

KPI	Details	Ist-Wert 2021	Ist-Wert 2022	Zielwert 2025	Zielwert 2030
Anteil der nachhaltigen Produkte (Aktien/Anleihen/Fonds) auf der Wertpapierinformationsliste	Die Nachhaltigkeitskriterien für Aktien/Anleihen/Fonds decken die Bereiche Taxonomie und Offenlegung ab. Der Zielwert ist über alle Anlagesegmente hinweg zu verstehen und nicht je Segment.	Nicht evaluierbar, da die Definition zur Nachhaltigkeit erst im Laufe 2021 erfolgte.	31,34 %	50,00 %	60,00 %
Brutto-Zuflüsse in nachhaltige Fonds auf der Wertpapierinformationsliste (nur bei Beratung) im Vergleich zu den gesamten Brutto-Zuflüssen			34,67 %	50,00 %	60,00 %
Volumen in nachhaltigen AM Varianten		11,00 %	17,30 %	25,00 %	35,00 %

Die steigende Nachfrage unserer Kund*innen nach nachhaltigen Produkten zeugt einerseits von der gesellschaftlichen Bedeutung dieses Themas, andererseits spiegelt sie auch das stetig wachsende Angebot der BTV wider.

Nachhaltige Anlagelösungen

In den kommenden Jahren soll die Vielfalt an nachhaltigen Veranlagungsmöglichkeiten weiter ausgebaut werden. Die BTV hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2030 das Angebot an nachhaltigen Produkten und Produktvarianten sowie die Zuflüsse in die Vehikel deutlich zu erhöhen. Für diese Klassifizierung misst die BTV auf vierteljährlicher Basis den prozentualen Anteil der Umsätze aller Unternehmen innerhalb eines festgelegten Nachhaltigkeitsindex (MSCI ACWI ESG Universal Index) und untergliedert diese Werte in drei Kategorien (Terzile). Dadurch wird eine qualitative Einordnung der Unternehmen gemäß ihrem nachhaltigen Engagement ermöglicht. Des Weiteren distanziert sich die BTV von Geschäftstätigkeiten, die nicht mit den Prinzipien der Nachhaltigkeit vereinbar sind. Die ausgeschlossenen Produkte, Technologien und Geschäftstätigkeiten sind in der BTV Ausschlussliste zusammengefasst und gelten für das gesamte Bankgeschäft sowie in allen vier Ländern.

Das Portfolio der BTV wird in regelmäßigen Abständen gemäß den Kriterien der Ausschlussliste überprüft. Bei Verstoß werden entsprechende Maßnahmen, wie z. B. die Auflösung der Position bzw. die Löschung von der BTV Empfehlungsliste, veranlasst.

Die BTV berücksichtigt bei der nachhaltigen Geldanlage neben Ertrag, Sicherheit und Liquidität auch ESG-Kriterien aus den Bereichen Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Wohlverhalten von Staaten und Unternehmen (Governance).

Folgende Fragen stehen hierbei im Mittelpunkt:

- Welche Maßnahmen zielen auf den Schutz der Umwelt ab und wie können ökologische Kriterien im Bankgeschäft positiv beeinflusst werden (Environment)?
- Welche Aspekte werden im Umgang mit Menschen – z. B. Kund*innen und Mitarbeiter*innen – sowie der Gesellschaft (Social) berücksichtigt und wie können Inklusion und Diversität verstärkt in den Fokus gerückt werden?
- Wie glaubwürdig und nachweisbar setzen Entscheidungsträger Regeln und Standards im Sinne eines Wohlverhaltens bzw. einer vorbildlichen Unternehmensführung (Governance) um?

Was kennzeichnet nachhaltiges Investieren?

Environment (Umwelt)
Verlangsamung des Klimawandels,
Erhalt der Artenvielfalt,
schonender Umgang mit Ressourcen

Social (Soziales)
Gesundheit und Sicherheit,
Förderung von Diversität,
Standards in der Beschäftigungspolitik

Governance (Unternehmensführung)
Vermeidung schädlicher Geschäftspraktiken,
transparenter Umgang mit Risiken,
Vermeidung von Korruption

Nachhaltige Veranlagung

BTV Anlagelösungen

Die nachhaltigen Anlagelösungen der BTV sind vor allem auf einen aktiven ökologischen und sozialen Ansatz ausgerichtet. Im Auswahlprozess werden unter anderem externe Gütesiegel, wie z. B. das Österreichische Umweltzeichen, berücksichtigt.

Ausschlusskriterien
Ausschluss von Unternehmen, die nicht im Einklang mit ethischen Fragestellungen stehen (Rüstungskonzerne, Kohlekraftwerke etc.)

Einschlusskriterien
Anwendung von Einschlusskriterien, die indirekt eine nachhaltige Wirkung erzeugen (umweltbewusste Wasserverwendung, sozialer Umgang mit Mitarbeiter*innen etc.)

Thematisches Investieren
Beteiligung an Unternehmen, die eine messbare soziale und ökologische Wirkung ausüben (umweltfreundliche Gebäude, umweltgerechte Landwirtschaft etc.).

Nachhaltige Anlagelösungen

Um das Angebot an nachhaltigen Veranlagungsmöglichkeiten stetig auszubauen, wurden im Jahr 2022 unter anderem folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Definition der KPIs im Bereich nachhaltige Veranlagung
- Implementierung nachhaltiger Veranlagungsmöglichkeiten in den Beratungssystemen (Wertpapier-Empfehlungsliste, Beratertool)
- Schulungen der Kundenbetreuer*innen zum Thema Nachhaltigkeit
- Ausbau der Beratungsqualität zum Thema Nachhaltigkeit
- Gesprächsschwerpunkt im Jahr 2022: „Investieren mit Geist & Haltung“, um die Bewusstseinsbildung der Kund*innen zum Thema nachhaltige Veranlagung zu fördern

Insgesamt lag der Anteil der nachhaltigen Produkte in der gesamten BTV Palette über alle Anlagesegmente hinweg im Jahr 2022 bei 31,34 %. Die BTV setzt sich das Ziel, diesen bis 2030 zu verdoppeln.

- Fokus auf Green/Social Bonds auf der BTV Empfehlungsliste
- Die BTV Anlageliste wurde um Einzeltitel mit klarem ESG-Fokus erweitert – aufgrund des derzeitigen Marktangebots vorwiegend im Anleihebereich.

Beispiele für Green und Social Bonds im BTV Anlageuniversum

ISIN	Emittent	Währung
AU3SG0001878	NEW S WALES TREASURY	AUD
CA68333ZAJ62	ONTARIO (PROVINCE OF)	CAD
XS1766612672	REPUBLIC OF POLAND	EUR
DE000NWB0AE6	NRW.BANK	EUR
XS1824248626	AFRICAN DEVELOPMENT BANK	EUR
XS2468525451	COUNCIL OF EUROPE	EUR
XS2439543047	EUROPEAN INVESTMENT BANK	EUR
XS2484093393	EUROPEAN INVESTMENT BANK	EUR
XS2338004497	EUROPEAN INVESTMENT BANK	NOK
XS1764081110	KFW	SEK
US298785GQ39	EUROPEAN INVESTMENT BANK	USD
US45905URL07	INTL BK RECON & DEVELOP	USD
US45950VHX73	INTL FINANCE CORP	USD
XS1854893291	ASIAN DEVELOPMENT BANK	EUR
XS1799045197	COUNCIL OF EUROPE	EUR
DE000NWB0AD8	NRW.BANK	EUR

Angebot an nachhaltigen Fonds

Die BTV bietet eine breite Palette an Fonds- bzw. ETF-Lösungen an. Diese werden von der eigenen KAG bereitgestellt und durch selektierte Vehikel von Fremdanbietern ergänzt. Hier erfolgt die Auswahl nach dem Best-in-Class-Ansatz. Innerhalb der Fonds- und ETF-Lösungen wird in Unternehmen investiert, die beispielsweise innerhalb ihrer Branche oder ihres Sektors die beste Nachhaltigkeitsleistung erbringen.

Investmentfonds & ETFs

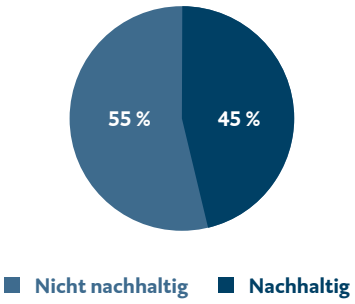
- 3BG Pro Ecclesia
- 3 BG Dividenden Aktienstrategie
- 3 BG Mensch & Umwelt Mischfonds
- 3 BG Mensch & Umwelt Aktienfonds
- 3 BG Nachhaltigkeitsfonds
- 3 BG Werte Defensive
- 3 BG Werte Balanced
- 3 BG Werte Growth
- iShares Clean Energy ETF
- iShares Global Water ETF
- Lyxor Green Bond ETF
- Ökoworld Klima C
- Pictet-Water
- Vontobel Fund Clean Technology
- iShares MSCI World SRI ETF
- Xtrackers ESG MSCI Europe ETF
- Xtrackers ESG MSCI USA ETF

Nachhaltige Veranlagung

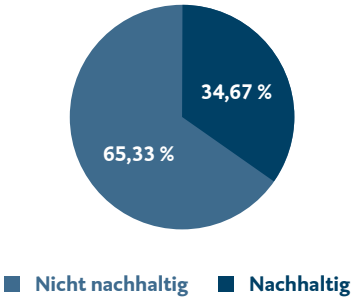
Das Volumen in nachhaltigen Schwerpunktfonds und ETFs ist während der Verlustphase an den Börsen 2022 etwas gesunken. Dennoch nahmen die Nettozuflüsse in diese Produkte im Gesamtjahr in Relation zu den gesamten Nettozuflüssen in das Fondssegment zu. Ihr Anteil liegt zum Jahresende bei 45 % (Vergleich 2021: 40 %).

Künftig werden die Bruttozuflüsse ausgewertet, weil die Messung und die Auswertung der Zuflüsse transparenter dargestellt werden kann. Zudem ist der Vergleich mit Mitbewerbern einfacher und Schwankungen im Volumen auf Basis einzelner Produktschwerpunkte werden reduziert. Bis 2030 will die BTV den Anteil der Bruttozuflüsse in alle nachhaltigen Fonds & ETFs auf der BTV Empfehlungsliste von aktuell 34,67 % auf 60 % steigern.

Nettozuflüsse Fonds & ETFs 2022



Bruttozuflüsse Fonds & ETFs 2022



Volumenentwicklung der Fonds und ETFs

ISIN	Bezeichnung	Volumen per 31.12.2020	Volumen per 31.12.2021	Volumen per 31.12.2022
AT0000A23YE9	3 Banken Mensch & Umwelt Aktienfonds	4.182.328	10.932.844	11.151.703
AT0000A23YG4	3 Banken Mensch & Umwelt Mischfonds	4.874.274	12.154.006	11.397.599
AT0000701156	3 Banken Nachhaltigkeitsfonds	4.250.205	6.704.302	5.960.287
AT0000784863	3 Banken Werte Balanced	30.837.992	32.854.354	27.677.644
AT0000986351	3 Banken Werte Defensive	12.685.768	11.811.949	9.279.320
AT0000784889	3 Banken Werte Growth	12.613.234	15.087.777	12.752.244
LU1563454310	Lyxor Green Bond ETF	52.855	51.492	61.547
IE00B1XNHC34	iShares Global Clean Energy ETF	538.256	3.199.817	4.625.087
IE00B1TXK627	iShares Global Water ETF	523.086	1.653.894	1.821.947
IE00BYX2JD69	iShares MSCI World SRI ETF	1.515.785	4.529.759	4.581.924
LU0301152442	Ökoworld Klima C	6.706.804	10.299.429	6.560.571
AT0ECCLESIA5	Pro Ecclesia Vermögens-verwaltungsfonds	10.213.933	14.597.271	14.152.238
LU0104884860	Pictet Water	2.074.737	3.250.915	3.314.760
LU0384405600	Vontobel Fund Clean Technology	1.229.614	2.296.112	1.359.947
IE00BFMNHK08	Xtrackers ESG MSCI Europe ETF	4.095	355.606	431.279
IE00BFMNPS42	Xtrackers ESG MSCI USA ETF	0	356.663	412.578
IE00BFMNPS42	Xtrackers ESG MSCI USA ETF	0	356 663	412 578
Summe		**92.302.965**	**130.136.189**	**115.540.676**

Nachhaltige Veranlagung

Nachhaltige BTV Asset-Management-Lösungen

Mit dem BTV Asset Management (AM) Premium ESG sowie dem BTV AM Strategie Zukunft bieten wir eine breite Auswahl an hauseigenen Asset-Management-Lösungen an, die das gesamte Bedarfsspektrum unserer Kund*innen abdeckt.

Das BTV AM Premium ESG ist in vier individuellen Varianten verfügbar. Der Anteil von Aktien, Anleihen und Alternativen Investments unterscheidet sich dabei je nach Risikofähigkeit. Die Zahl drückt die maximale Anlage in Aktien aus (max. 30, 50, 70 oder 100 %):

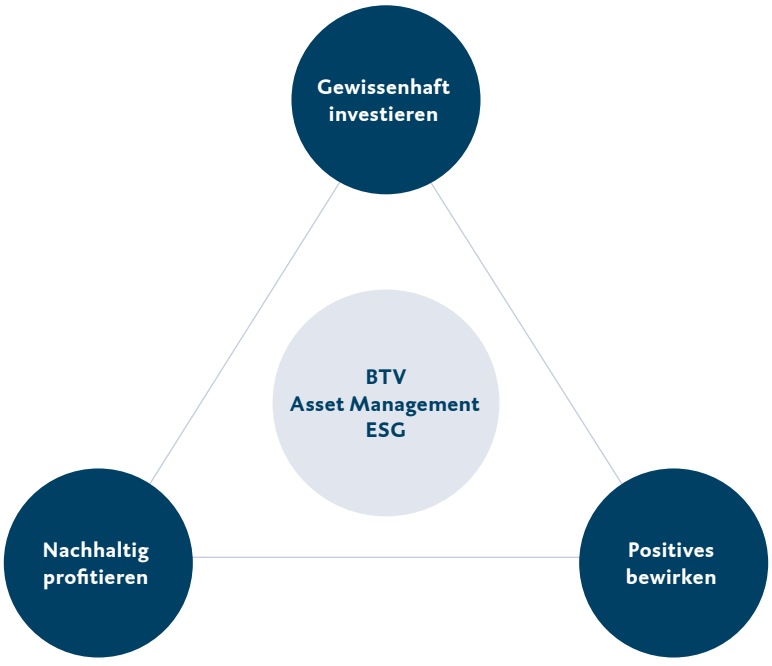
- BTV AM ESG 30
- BTV AM ESG 50
- BTV AM ESG 70
- BTV AM ESG 100

Zur Umsetzung der Anlagestrategie werden globale Aktien und Anleihen in Form von Einzeltiteln sowie Investmentfonds erworben, die unter besonderer Berücksichtigung von ESG-Kriterien den Best-in-Class-Ansatz verfolgen. Dadurch werden Investmentfonds im Portfolio abgebildet, die im Branchenvergleich in ökologischer, sozialer und ethischer Hinsicht die höchsten Standards setzen bzw. besser abschneiden als ihre Mitbewerber innerhalb eines Sektors.

Mit dem BTV AM Strategie Zukunft steht Investor*innen außerdem eine effiziente Anlagemöglichkeit in Fondshülle zur Verfügung. Dabei wird die Vermögensverwaltung in einen Fonds verpackt. Investitionen sind ab einem Betrag von 35.000 Euro möglich.

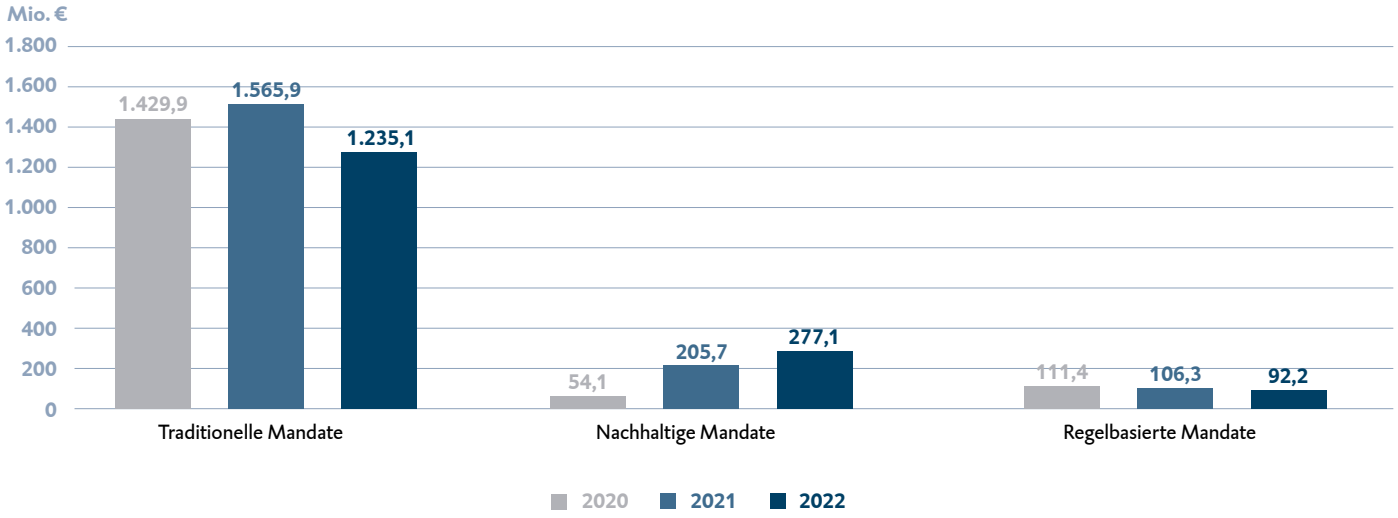
Das Jahr 2022 war aufgrund von Anlegersorgen und wirtschaftspolitischen Unsicherheiten in Kombination mit einer hohen Inflation sowie einem steigenden Zinsniveau ein sehr herausforderndes Börsenjahr. Dadurch kam es in den traditionellen und regelbasierten BTV Asset-Management-Mandaten zu performancebedingten Volumenrückgängen. Trotz der Unsicherheiten und der negativen Performance konnte das Volumen in nachhaltigen Asset-Management-Varianten jedoch deutlich ausgebaut werden.

- Wachstum 2022 nachhaltige Mandate: 34,7 %
- Prozentanteil nachhaltige Mandate 2022 am Gesamtvolumen: 17,3 %
- Prozentanteil nachhaltige Mandate 2021 am Gesamtvolumen: 11,0 %
- Volumen und relativer Anteil haben sich deutlich erhöht

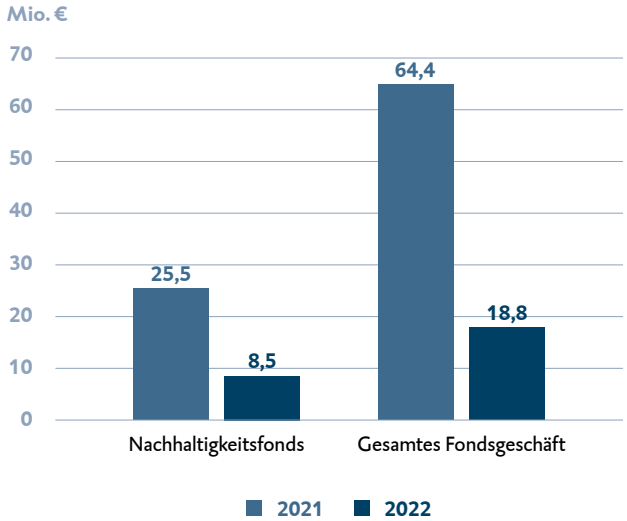


Nachhaltige Veranlagung

Volumen – Aufteilung nach Anlageformen per 31.12.2022



Nettozuflüsse 2021 und 2022 (inkl. Spezialfonds)



Schulungen

Um die Mitarbeiter*innen bestmöglich auf den Vertrieb von nachhaltigen Veranlagungsprodukten vorzubereiten, werden von der BTV laufend relevante Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten. Diese werden nach Möglichkeit durch interne Expert*innen begleitet. Im Veranlagungsbereich wurden im Jahr 2022 folgende Ausbildungen durchgeführt:

- 12 ESG-Workshops zum Thema „ESG-Regulatorik, Vision der BTV, Bedenken und Gesprächstrainings“ vor Ort mit insgesamt 194 Teilnehmer*innen
- 3 ESG-Workshops zum Thema „ESG-Prozessänderungen im Wertpapiergeschäft“ online mit insgesamt 241 Teilnehmer*innen
- Schulungsvideo „Nachhaltigkeit in der Anlageberatung 2022“

Bereits 2021 erfolgte die externe Zertifizierung aller Private-Banking- und Retailbetreuer*innen als ESG-Berater*innen. Neue Private-Banking-Mitarbeiter*innen wurden 2022 ebenfalls extern zertifiziert. Den neuen Retailbetreuer*innen werden die Erfordernisse und Kenntnisse zum Thema „Nachhaltigkeit in der Beratung“ in einer internen Ausbildungsreihe vermittelt. Darüber hinaus haben die Betreuer*innen bei Bedarf ebenfalls die Möglichkeit, eine externe Zertifizierung zu erhalten.

Nachhaltige Finanzierung

Finanzieren mit Geist & Haltung bedeutet für die BTV einerseits die Finanzierung von nachhaltigen Projekten und Kund*innen auf Grundlage des Sustainable Finance Frameworks und andererseits die Nachhaltigkeitsberücksichtigung im Rating- bzw. Kreditvergabeprozess.

KPI	Details	2021	2022	Zielwert 2025	Zielwert 2030
Nachhaltige Finanzierung in % vom Wachstum des Gesamtaktiv Geschäft Firmenkunden	Die Definitionsgrundlage ist das BTV Sustainable Finance Framework.		19,90 %*	33,33 %	66,67 %
Nachhaltige Finanzierung in % vom Wachstum des Gesamtaktiv Geschäft Privatkunden		Energieausweise der Wohnbauprojekte werden übermittelt. Die Auswertung erfolgt ab 2023.		40,00 %	60,00 %

* Die BTV wählte bis dato einen passiven Zugang zur Einstufung der nachhaltigen Finanzierungen. So wurden 2022 nur förderwürdige Kredite erfasst. Mit der Einführung des Sustainable Finance Frameworks wurde die Grundlage geschaffen, um diese künftig zu erfassen und messbar zu machen.

BTV Sustainable Finance Framework

2022 wurde das Regelwerk des BTV Sustainable Finance Frameworks verabschiedet. Dieses definiert insbesondere

1. die Verwendung der Emissionserlöse bzw. Einlagen („Use of Proceeds“),
2. den Prozess der Bewertung und Auswahl der nachhaltigen Finanzierungen („Process for Project Evaluation and Selection“),
3. das Management der Emissionserlöse bzw. Einlagen („Management of Proceeds“) sowie
4. die Berichterstattung hierzu („Reporting“)

und folgt auch in seiner Gliederung dieser Struktur.

Die BTV wendet für ihre nachhaltigen Finanzierungen das neue Regelwerk an, um die jeweiligen Projekte oder sonstigen Finanzierungsvorhaben auf deren Nachhaltigkeit zu überprüfen. Dieses definiert, welche Finanzierungen als nachhaltig kategorisiert werden. Die Prüfung erfolgt zentralisiert im Geschäftsbereich Kunden bei der Kreditvergabe.

Folgende Finanzierungsfelder sind im Sustainable Finance Framework inkludiert. Für diese erfolgt auf Basis der Sustainable-Development-Goals (SDGs) und sonstiger relevanter Key Performance Indicators (KPIs) jährlich eine Impact-Auswertung der nachhaltigen Finanzierungen.

- Finanzierungsfeld I: Energieeffizienz & erneuerbare Energie
- Finanzierungsfeld II: Umwelt- & Wasserschutz
- Finanzierungsfeld III: Nachhaltiger Transport
- Finanzierungsfeld IV: Nachhaltige Land- und Freizeitwirtschaft
- Finanzierungsfeld VI: Leistbares Wohnen und nachhaltige Gebäude
- Finanzierungsfeld VII: Gesundheit, Bildung und Soziales

I

Finanzierungsfeld I

Energieeffizienz und erneuerbare Energie

Erneuerbare Energie

- Produktion
- Produkte und Technologien
- Übertragung und Speicherung von erneuerbaren Energien

Energieeffizienz

- neue und renovierte Gebäude
- Energiespeicherung
- Fernwärmesysteme & intelligente Netze
- Anwendungen und Produkte

Finanzierungsfeld II

Umwelt- und Wasserschutz

Verschmutzungsprävention und -kontrolle

- Reduzierung der Luftverschmutzung
- Treibhausgaskontrolle
- Bodenaufbereitung, Abfallwirtschaft

Nachhaltiges Wassermanagement

- Gewässerschutz
- nachhaltige Wasserversorgung
- Abwasseraufbereitung
- Wassersparmaßnahmen

II

III

Finanzierungsfeld III

Nachhaltiger Transport

Nachhaltiger Transport

- Elektromobilität und zugehörige Infrastruktur
- öffentlicher Nah- und Fernverkehr
- nichtmotorisierter und multimodaler Transport
- Reduktion von Schadstoffemissionen

Finanzierungsfeld IV

Nachhaltige Land- und Freizeitwirtschaft

Ökologisch nachhaltiges Management von lebenden natürlichen Ressourcen und Landnutzung

- ökologische Land- und Forstwirtschaft
- Erhaltung und Wiederherstellung von Naturräumen
- artgerechte Tierhaltung und Aquakultur

Erhaltung der terrestrischen und marinen Artenvielfalt

- Schutz von Lebensräumen im/am Wasser sowie an Land

Gesunde und sichere Nahrungsmittelversorgung

- leistbare und gesunde Nahrungsmittel
- Verringerung von Lebensmittelabfällen
- Produktion in kleineren regionalen Einheiten

Nachhaltiger Tourismus

- „sanfte“ Tourismuskonzepte
- Schonung von Naturräumen
- Verträglichkeit mit regionalen Kulturen und Strukturen

IV

V

Finanzierungsfeld V

Umweltfreundliche Produkte und Technologien

Umweltfreundliche und kreislauffähige Produkte und Produktionsweisen

- umweltzertifizierte Produkte
- Produkte mit niedrigem Ressourceneinsatz
- Langlebigkeit, recyclebare und wiederaufgearbeitete Materialien

---

Finanzierungsfeld VI

Leistbares Wohnen und nachhaltige Gebäude

Leistbarer Wohnraum

- Wohnraumschaffung in strukturschwachen Gemeinden

Umweltfreundliche Gebäude

- Erfüllung anerkannter Standards und Zertifikationskriterien (z. B. klimaaktiv-Auszeichnung des österreichischen BMK in Silber oder Gold, ÖGNI-Zertifizierung in Gold oder Platin)

VI

VII

Finanzierungsfeld VII

Gesundheit, Bildung und Soziales

Zugang zur Grundversorgung mit sozialen Dienstleistungen

- Gesundheitswesen, Schul- und Berufsbildung

Sozio-ökonomische Weiterentwicklung und Befähigung

- gleichberechtigte Teilnahme an und Integration in Markt und Gesellschaft

Nachhaltige Finanzierung

Nachhaltige Investitionen
Die BTV begleitet ihre Kund*innen bereits seit Jahrzehnten bei der Realisierung von nachhaltigen Investitionen. Dazu werden sämtliche durch die BTV finanzierten Vorhaben auf deren Förderwürdigkeit, insbesondere auch die Möglichkeit von umweltspezifischen Unterstützungen, geprüft.

Welche Leistungsbündel bietet die BTV zur Realisierung von umweltspezifischen Projekten an:

Projektierungsphase
Förderberatung
Projektscreening und Prüfung der Taxonomiefähigkeit und -konformität durch Sustainable-Finance-Expert*innen
Projektvorfinanzierung
Baukonto – Privatfinanzierung
Kontokorrentkredite im Firmenkundengeschäft
Fixvorlagen, Geldmarktkredit im Firmenkundengeschäft
Langfristige Finanzierung
Investitionskredit
Wohnbaukredit
Leasing
Mietkauf
Förderdarlehen

Die Unternehmen starteten nach Aufhebung der Corona-Maßnahmen sehr optimistisch und positiv ins Jahr 2022. Das erste Quartal verlief in Bezug auf Investitionen noch etwas zögerlich, danach kam Schwung in die Umsetzung zahlreicher aufgeschobener, aber auch gänzlich neuer Projekte. So rasch der Aufschwung begann, so rasch drückten dann jedoch die Folgen des Krieges in der Ukraine spätestens mit dem vierten Quartal wieder auf den Optimismus der Unternehmer*innen.

Insgesamt finanzierte die BTV im Gesamtjahr 2022 35 nachhaltige Projekte im Gegenwert von 82 Mio. Euro, wovon für 74,9 Mio. Euro und 33 Projekte Umweltförderungen verzeichnet wurden.

Finanzierungen mit
Umweltförderungen in Mio. Euro

Nachhaltige Finanzierung

Nachhaltigkeit im Kreditvergabeprozess
Generell gilt in der BTV das Regionalitätsprinzip. Die BTV ist nur in solchen Märkten, Kundensegmenten und Produkten tätig, in denen sie über die Fähigkeit verfügt, Risiken zu erkennen, zu bewerten, zu steuern und zu kontrollieren.

Der Sitz der Kreditkund*innen muss sich in den durch unser Filialnetz abgedeckten Regionen (Know-your-Customer-Prinzip) befinden. Bei Finanzierungen an Konzerne sollen die maßgeblichen Entscheidungsträger*innen ihren Sitz im definierten Einzugsgebiet der BTV haben.

Beim Kreditvergabeprozess gibt es eine strenge Trennung zwischen Markt und Marktfolge.

Der bisherige Ratingprozess wurde um ein ESG-Scoring erweitert, sodass die ESG-Risiken adäquat bewertet werden können. Das Scoring wird durch das Climecycle-Tool abgewickelt. Zusätzlich wird das Rating um HORA-Daten und um kundenspezifische Softfacts ergänzt. HORA – kurz für Natural Hazard Overview & Risk Assessment Austria – ist eine Kooperation zwischen dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft (BML) und dem Versicherungsverband Österreich (VVO). HORA macht verschiedene Naturgefahren sichtbar und schärft dadurch die Risikowahrnehmung und das Bewusstsein für Vorsorgemaßnahmen.

Das ESG-Softfacts-Rating beinhaltet folgende Punkte:
- Physische Risiken aus dem Unternehmensgegenstand
- Physische Risiken aus dem Vermögen
- Transitionsrisiken – Stranded Assets
- Transitionsrisiken – erneuerbare Energie und Kreislaufwirtschaft
- Soziale Risiken
- Governance-Risiken

1. Die Prüfung und Freigabe erfolgt im Rahmen des normalen Ratingprozesses durch das Kreditmanagement.
2. Die Bewertung erfolgt jährlich und ist im vorhandenen Ratingprozess verankert und von der Marktfolge freizugeben.

Förderungen
Die BTV arbeitet in Österreich und Deutschland mit zahlreichen Bundes- und Landesförderstellen zusammen.

Zu den wichtigsten Förderstellen zählen:

Für unsere Gewerbe- und Industriekund*innen:
- Austria Wirtschaftsservice Gesellschaft mit beschränkter Haftung (aws) inklusive des verwalteten ERP-Fonds (European Recovery Program = Europäisches Wiederaufbau-Programm)
- Kommunalkredit Public Consulting GmbH (KPC)
- Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW)
- Amt der Tiroler Landesregierung
- Amt der Vorarlberger Landesregierung
- Kärntner Wirtschaftsförderungsfonds (KWF)
- Förderbank Bayern (LfA)
- Staatsbank für Baden-Württemberg (L-Bank)

Für unsere Tourismuskund*innen:
- Österreichische Hotel- und Tourismusbank GmbH (ÖHT)
- Kommunalkredit Public Consulting GmbH (KPC)

Die KPC hat einen direkten Bezug zu ESG-/Nachhaltigkeitskriterien. Die KfW bietet mit dem BEG-Programm (Bundesförderung für effiziente Gebäude) und die Tiroler Landesregierung mit dem Nahversorgerprogramm eigene Programme für ESG- bzw. Nachhaltigkeitsinvestitionen im Rahmen des gesamten Leistungsspektrums an.

Die Komplexität im Förderbereich nimmt laufend zu, darum werden Fristen und Termine immer bedeutender. Vor allem der Zeitpunkt der Einreichung wird besonders streng behandelt. Aus diesem Grund ist es entscheidend, die Förderexpert*innen der BTV frühzeitig in Finanzierungsvorhaben einzubinden.

Nachhaltige Finanzierung

Unsere Förderexpert*innen beraten Unternehmer*innen im Vorfeld der Finanzierung über mögliche Unterstützungen und begleiten diese von der Antragstellung bis zur Förderentscheidung und darüber hinaus:

- Förderungs-Check: Ist das Projekt förderbar?
- Auswahl der bestmöglichen Förderkombination für das jeweilige Vorhaben
- Strukturierung der Investitionsfinanzierung unter Einbindung der Förderprogramme
- Erstellung bzw. Prüfung des Förderungsantrages und Einreichung bei den zuständigen Förderstellen inklusive Nachbearbeitung
- Die BTV fungiert direkt als Treuhandbank für die Vergabe von ERP-Krediten aller Sektoren (mit Ausnahme der Tourismus- und Freizeitwirtschaft).

Die Förderstellen unterstützen die Unternehmen über verschiedenste Instrumente. Dazu zählen:

- Nicht rückzahlbare Investitionszuschüsse
- Haftungsübernahmen
- Zinsenzuschüsse
- Zinsgünstige Kredite/Darlehen
- Beratungsleistungen

Im Umweltbereich erfolgt die Förderung durch Staaten und Bundesländer sehr häufig über nicht rückzahlbare Investitionszuschüsse und zinsgünstige Kredite. 2022 gelang es dem Team des BTV Förderservice, im Bereich der nicht rückzahlbaren Zuschüsse Zuschussgenehmigungen für insgesamt 607.608,73 Euro für unsere Kund*innen und deren Investitionsprojekte zu erhalten. Auf die Zuschüsse der KPC sowie der Tiroler Nahversorgungsförderung, die einen Bezug zu ESG aufweisen, entfallen davon 192.592,00 Euro.

Nachhaltige private Immobilienfinanzierungen
Das Regionalitätsprinzip gilt auch für die privaten Immobilienfinanzierungen. Die BTV ist in diesem Bereich auf die Beratung in den Bundesländern Tirol, Vorarlberg und Wien spezialisiert.

Der Anteil der privaten Immobilienfinanzierungen im Verhältnis zu den privaten Gesamtfinanzierungen beträgt 80 % (Stand 12/2022). Um die Nachhaltigkeit einer Immobilie zu evaluieren, spielen Energieausweise eine essenzielle Rolle. Seit 2022 werden die Energieausweisdaten der BTV Kund*innen im Kernbanksystem erfasst, um diese jederzeit auswerten zu können.

Die Mitarbeiter*innen im Team Privatfinanzierungen durchlaufen jährlich die „Hypothekar- und Immobilienkreditgesetz (HIKrG)“-Zertifizierung. Ausgewählte Mitarbeiter*innen nehmen an Vorträgen, die für Tiroler Förderungen relevant sind, teil.

Das Team Privatfinanzierungen setzt verstärkt auf digitale Betreuung und hat sich für 2022 als Ziel gesetzt, die Beratung über digitale Medien zu erhöhen. Somit wurde ein Beitrag zur Digitalisierung geleistet und gleichzeitig konnten die Dienstreisen reduziert werden.

Dass sich der stetige und konservative Kreditvergabeprozess bewährt, zeigt die Kreditinstitute-Immobilienfinanzierungsmaßnahmen-Verordnung (KIM-V). Die BTV musste, mit Ausnahme der unzureichend berücksichtigten Überbrückungskredite, weitestgehend keine starken Verschärfungen vornehmen.

Weiterentwicklung im Bereich ESG
2022 fand eine Schulungsreihe für den Bereich Nachhaltigkeit statt, die mit einem ESG-Thementag eingeleitet wurde. Daran nahmen 142 Mitarbeiter*innen online teil. Insgesamt absolvierten 2022 345 Teilnehmer*innen aus dem Firmenkundengeschäft ESG-Schulungen.
Ein weiterer Schwerpunkt wurde auf den ESG-Rating-Prozess im Kreditvergabestandard gesetzt. An der Schulung zum ESG-Rating, die vom Bereich Kreditmanagement abgehalten wurde, nahmen 119 Mitarbeiter*innen teil. Ebenfalls wurde das ESG-Rating als neuer Bestandteil in die Seminarreihe Finanzieren mitaufgenommen, die von 8 Mitarbeiter*innen absolviert wurde. Künftig ist das Thema fix in allen Finanzierungsseminaren im Firmenkundengeschäft inkludiert. Zum Thema Umweltförderungen wurden in Österreich 32 und in Deutschland 24 Mitarbeiter*innen geschult.

Erfolgsgeschichten aus der BTV Kundenwelt

Alpin Resort Sportalm

Die Nähe zur Natur spielt im 4-Sterne-Alpine-Resort Sportalm im Pitztal eine entscheidende Rolle. Neben einer Ausstattung mit hochwertigen Naturmaterialien und heimischem Holz legt Familie Schwarz-Siller in ihrem Betrieb auch großen Wert auf Umweltschonung. Seit einigen Jahren ist bereits eine Pelletheizung im Einsatz. Zwischen Mai und Juli 2022 wurde außerdem das Dachgeschoss neu gebaut sowie eine thermische und optische Fassadensanierung umgesetzt. Die Projektkosten lagen bei 2,37 Mio. Euro, davon wurden 1,42 Mio. Euro durch einen ÖHT-Kredit gefördert, der Rest wurde durch einen Investitionskredit der BTV finanziert. Wichtigste Hebel für die Reduktion der Energiekosten waren die Dämmung der Außenfassade sowie der Tausch der Fenster.

Metalltechnik Vils GmbH

Die im Jahr 2022 stark gestiegenen Energiepreise sind für Industrieunternehmen eine große Herausforderung. Um die Kosten zu senken, hat die Metalltechnik Vils GmbH eine Photovoltaikanlage auf der Betriebsimmobilie installiert.
Der Lohnfertiger mit Sitz im Tiroler Vils ist bereits seit 25 Jahren auf Metalltechnik sowie das Fertigen von Einzelteilen und Baugruppen spezialisiert. Mit der PV-Anlage mit einer Leistung von 499,77 kWp setzt das Unternehmen sein zukunftsorientiertes Handeln fort. Innerhalb von sechs Monaten wurde das Projekt für 475.650 Euro umgesetzt. Die Finanzierung erfolgte vonseiten der BTV über ein KfW-Darlehen – Programm „Erneuerbare Energien (270)“ – unter Berücksichtigung des EIB-Programmes. Mithilfe der PV-Anlage kann das Unternehmen rund 20 % seines Gesamtstromverbrauches abdecken. Darüber hinaus können mit der Umsetzung pro Jahr 279.508 kg CO_2-Emissionen vermieden werden.

WINEGG Realitäten

Die Immobilienprojekte der WINEGG Realitäten zeichnen sich durch ihre nachhaltige Projektentwicklung aus. Das Unternehmen mit dem Grundsatz „Bleibende Werte für Generationen“ lässt alle Wohnprojekte durch unabhängige Institutionen zertifizieren und auf EU-Taxonomie-Konformität prüfen. Dazu zählt auch das neue Wohnprojekt in Wien Meidling, das bereits das DGNB-Gold-Vorzertifikat erhalten hat.
Das Qualitätssiegel misst den wirtschaftlichen Aspekt des nachhaltigen Bauens ebenso wie ökologische Kriterien. Die Gesamtinvestitionen für den Neubau belaufen sich auf rund 23 Mio. Euro, davon wurden 13,3 Mio. Euro durch die BTV finanziert. Die insgesamt 80 Wohnungen sowie 31 Tiefgaragenplätze sollen bis zum Sommer 2024 fertiggestellt sein.

Ruselkraftwerke

Insgesamt 21 Kraftwerke betreibt die Auer Holding für die Energiegewinnung in Deutschland. Eines davon ist das Ende der 50er-Jahre von den Ruselkraftwerken errichtete Pumpspeicherkraftwerk Oberberg im Bayerischen Wald. Nachdem die Anlage seit einigen Jahren stillgelegt ist, soll sie nun revitalisiert und wieder mit den bestehenden Laufwasserkraftwerken Rusel verbunden werden. Ziel ist es, den Wasserkreislauf und die daraus gewonnene Energie optimal zu nutzen.
Mit der Finanzierung durch die BTV wird das 9,5-Mio.-Euro-Projekt umgesetzt. Die Wiederinbetriebnahme ist für das Jahr 2024 geplant. Dadurch können bei den Ruselkraftwerken Synergieeffekte bei der Wassernutzung und somit eine Erhöhung der Erzeugungskapazität durch Ausnutzung von Überwasserkapazitäten erwartet werden. Das Unternehmen geht von einer Steigerung der Erzeugung um rund 13 % aus.

Kundenzufriedenheit

Wir sind – persönlich wie auch auf digitalem Weg – Gastgeber*-innen. Mit maßgeschneiderter Betreuung und besonderer Kundennähe erreicht die BTV eine sehr hohe Kunden-zufriedenheit.

KPI	Details	Ist-Wert 2021	Ist-Wert 2022	Zielwert 2025	Zielwert 2030
Derzeit noch nicht definiert	Die BTV strebt eine stetige Verbesserung der Kundenzufriedenheit an. Ein strategisches Projekt zur Customer Experience wurde ins Leben gerufen, dessen Ziel es ist, entsprechende Kennzahlen zu definieren, zu monitoren und zu optimieren.				

Die Nähe zu unseren Kund*innen, ihre Wertschätzung, das Verstehen ihrer Motive und Bedürfnisse stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. Wir pflegen verantwortungsvolle, langfristige Kundenbeziehungen und ermöglichen unseren Kund*innen nachhaltige Bankgeschäfte. Dabei bieten wir individuelle, länderübergreifende Lösungen und überzeugen mit einer besonderen Dienstleistungsorientierung.

Das Thema Nachhaltigkeit wird auf der Veranlagungsseite nicht nur aufgrund der regulatorischen Bestimmungen aufgegriffen. Insgesamt nimmt es in der Kundenbetreuung eine immer größere Bedeutung ein. Themenspezifische Schulungen, unter anderem zu ESG, vermitteln Know-how, um die Kund*innen auch diesbezüglich bestmöglich beraten zu können.

Aufbauend auf der Kundenzufriedenheitsumfrage von 2021 hat die BTV ein strategisches Projekt zur Customer Experience ins Leben gerufen. Ziel ist es, die wichtigsten Treiber für Kundenzufriedenheit zu identifizieren und entsprechende Kennzahlen zu definieren. Diese sogenannten KPIs (Key Performance Indicators) sollen in Zukunft laufend und automatisiert erhoben sowie mittels eines Dashboards visualisiert werden. Damit will die BTV eine stetige Verbesserung der Kundenzufriedenheit erreichen. Die Bemühungen spiegeln sich bereits in einem Rückgang der Beschwerden im Jahr 2022 wider. Näheres dazu im Kapitel Compliance (ab Seite 170).

Bestätigung der Kundenzufriedenheit

BTV als digitaler Gastgeber

Die Vision des Kundenkontaktcenters (KKC) ist es, ein digitaler Kontaktpunkt mit klarem Fokus auf die Kundenzufriedenheit zu sein und eine Omnikanalbetreuung anzubieten. Mit der Einrichtung des KKC im Mai 2022 im Bereich der Digital Unit wurde das Fundament für das Berufsbild des neuen digitalen Gastgebers gelegt. Die Arbeitsumgebung ist für den täglichen digitalen Kundenkontakt optimiert. 13 Mitarbeiter*innen sind zum Jahresende in dem Bereich tätig und widmen sich Fragen und Anregungen. Herauszustreichen ist die vielfältige Teamstruktur aus erfahrenen und jungen Mitarbeiter*innen, die sich für ein funktionierendes, werteorientiertes KKC gut ergänzen. Mit der Kompetenzbündelung ermöglichen wir einen einheitlichen, qualitativ hochwertigen Service sowohl für Kund*innen wie auch für Mitarbeiter*innen.

Somit haben Kund*innen die freie Wahl, ob sie mit der BTV telefonisch, per Mail, auf der Website per TONI-Chat oder per Kontaktformular und in Zukunft auch per Videotelefonie in Kontakt treten. Neben allgemeinen Kundenanfragen werden hier auch die Anfragen zum Online-Banking meineBTV gebündelt.

Das KKC Team setzt neue Maßstäbe für moderne Arbeitsweisen in der BTV. Es war federführend bei der Einführung von Softtelefonie mittels Headsets im Unternehmen. Damit konnten die Standtelefonie-Systeme von den Arbeitsplätzen entfernt werden. Zur Optimierung der Arbeitsvorgänge und Ressourcenverteilungen wurde zudem das KKC Dashboard eingeführt.

Digitalisierung & Innovation

Digitalisierung ist ein strategisches Handlungsfeld in der Strategie 2030 und genießt hohe Priorität. Innovationen spielen eine entscheidende Rolle, um die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens zu sichern.

KPI	Details	Ist-Wert 2021	Ist-Wert 2022	Zielwert 2025	Zielwert 2030
Anteil aktiver Portalnutzer*innen (Online-Banking & App)	Anzahl der Kund*innen, die mind. 1x im Monat im Portal eingestiegen sind	Wert wurde 2022 erstmalig für ein gesamtes Jahr erhoben	49,35 %	65,00 %	75,00 %

Digitalisierung

Die digitale Transformation ist Realität und Digitalisierung mehr als nur ein Trend. Wir nutzen unsere Stärken und Wurzeln, um ambitionierte neue digitale Potenziale aufzubauen. Unter dem Leitgedanken Geist & Haltung wollen wir unsere Prozesse und Produkte schrittweise digitalisieren, sodass wir uns in der Zusammenarbeit, Beratung und Leistungserbringung entfalten können. Analog und digital ist kein Widerspruch.

Die fortschreitende Digitalisierung macht sich in der BTV nach innen sowie nach außen stark bemerkbar. Während intern steigende Kosten für Verwaltung und IT eine höhere Effizienz und Effektivität erfordern, verändert die Digitalisierung extern die Erwartungshaltung unserer Kund*innen: Neue digitale Produkte und Services sowie eine vollumfängliche digitale Kundenbetreuung werden immer wichtiger.

Dabei ist es der BTV wichtig, eine digitale Spaltung zu vermeiden. Diese kann sich aus einem unterschiedlichen Nutzungsverhalten und dem jeweiligen persönlichen Zugang zu digitalen Technologien innerhalb der Bevölkerung ergeben – deshalb gilt für uns: Für jede Generation der richtige Service.

Digitale Nutzung

Der Anteil der aktiven Portalnutzer*innen (Online-Banking und App) liegt bei 49,35 %. Das sind jene Personen, die mindestens einmal im Monat aktiv in ihr Portal einsteigen. Das größte Potenzial sehen wir im Retail-Segment.

Ein weiterer Fokus liegt bei der digitalen Verständigung unserer Kund*innen. Der Anteil jener, die alle möglichen Bankdokumente digital erhalten (im Verhältnis zu allen Privatkund*innen), beläuft sich auf 40,08 %.

Ein zusätzliches Ziel in der digitalen Kommunikation mit Kund*innen liegt darin, den Anteil der erstellten Papierauszüge mit Postversand bei Privat- (aktuell 21 %) bzw. bei Firmenkund*innen (aktuell 24 %) weiter zu reduzieren und schlussendlich komplett auf Auszüge im PDF-Format umzusteigen.

Übermittlung Auszüge	Papierauszug	Online	BTV SB-Bereich
Privatkund*innen (inkl. freie Berufe und Stiftungen)	21,19 %	48,33 %	30,48 %
Firmenkund*innen	24,06 %	75,70 %	0,24 %

Transaktionen	Analog	BTV SB-Bereich	Elektronisch
Privatkund*innen (inkl. freie Berufe und Stiftungen)	3,42 %	15,23 %	81,35 %
Firmenkund*innen	0,58 %	0,13 %	99,30 %

Im direkten Vergleich der Nutzung von Transaktionskanälen ist ein deutlicher Unterschied zwischen Privat- und Firmenkund*innen zu erkennen. Firmenkund*innen wickeln ihre hohen Transaktionsvolumina bereits zu 99 % elektronisch über verschiedene digitale Zahlungsverkehrslösungen ab.

Digitalisierung & Innovation

Das Beste aus beiden Welten
Das digitale Angebot in der BTV wächst stetig. Über die Website kann ein BTVkonto inklusive BTV Debitkarte und Internetbanking meineBTV in wenigen Minuten online abgeschlossen werden. Damit können Kund*innen ihr Geldleben schnell, sicher und komfortabel online abwickeln, ohne dabei auf kompetente Beratung verzichten zu müssen. Die Online-Kontoeröffnung bietet eine perfekte Kombination aus beiden Welten – analog und digital – mit maximaler Unabhängigkeit und der bewährten BTV Servicequalität.

Insgesamt bietet das BTVkonto alle wichtigen Bankfunktionen und garantiert zeitliche sowie örtliche Unabhängigkeit bei der Abwicklung der Finanzen.

Neue Self-Service-Funktionen
Um Bankangelegenheiten einfach und eigenständig abwickeln zu können, wurden die Self-Service-Funktionalitäten in meineBTV und der BTV Banking App im Jahr 2022 weiter ausgebaut:

1. Die Limits der BTV Debitkarten für die Behebung an Bankomaten und für die Zahlung an Bankomatkassen können nun individuell an die Bedürfnisse angepasst werden.
2. In nur wenigen Minuten können BTV Kund*innen ihre Adress- und Kontaktdaten aktualisieren sowie ihre Know-Your-Customer-Erklärungen selbstständig erneuern. Weiters können abgelaufene Anlegerprofile einfach und bequem online verlängert werden, um auch weiterhin unsere 2021 eingeführte eBrokerage-Funktion nutzen zu können.
3. Kund*innen können via eShop ein zusätzliches BTVkonto abschließen, wodurch das Finanzleben noch übersichtlicher gestaltet werden kann.

Durch die Nutzung dieser Self-Service-Funktionen durch unsere Kund*innen können wir den Papierverbrauch weiter reduzieren, ein wichtiger Schritt in Richtung einer nachhaltigeren Zukunft. Zudem tragen wir dazu bei, den Verkehr zu senken, wodurch der CO_2-Ausstoß und andere Emissionen verringert werden. Die neuen Angebote finden sowohl bei den Kund*innen als auch bei den Mitarbeiter*innen sehr großen Anklang.

Redesign Internetbanking meineBTV und BTV Banking App
Das Internetbanking meineBTV sowie unsere BTV Banking App erscheinen seit 2022 in neuem Glanz, um unseren Kund*innen einen noch besseren Überblick über ihre Finanzen zu geben. Das Redesign mit den höheren Kontrasten zielt darauf ab, unsere Online-Banking-Systeme so zugänglich wie möglich zu gestalten, um auch eine Inklusion sehbeeinträchtigter Kund*innen zu fördern. Zusätzlich unterstützt der Dark Mode die bessere Lesbarkeit der Inhalte, schont die Augen und vermindert den Energieverbrauch.

meineBTV als institutsübergreifendes Finanzportal
Wir unterstützen unsere Kund*innen dabei, einen Überblick über ihre gesamten Finanzen zu erhalten. 2022 wurde die Möglichkeit geschaffen, Zahlungsverkehrskonten der BTV Schweiz, der BTV Deutschland und von ausgewählten Fremdbanken in das Internetbanking meineBTV einzubinden. Damit haben unsere Kund*innen ihre gesamten Bankverbindungen noch besser im Blick.

BTV Innovationsmanagement
Unser Innovationsmanagement soll gleichermaßen Bestehendes stärken und Neues entwickeln.

Digitalisierung & Innovation

2022 konnten wir die ersten Initiativen aus dem Vorjahr weiter ausbauen und professionalisieren. Innerhalb der Strategie 2030 haben wir eine Innovationsstrategie ausgearbeitet, um die strategischen Handlungsfelder zu untermauern.

Die Innovationsstrategie umfasst folgende Säulen:

- Wir **bauen auf den Eckpfeilern der Strategie 2030 auf** und arbeiten an Innovationen zur Weiterentwicklung unserer strategischen Geschäftsfelder.
- Wir fokussieren uns auf **die Optimierung bestehender** und die **Entwicklung neuer Produkte und Services.**
- Wir stärken die **wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit der Organisation** auf Basis einer **innovativen Unternehmenskultur.**

Auf Basis dieser strategischen Säulen haben wir 4 Innovationsfelder definiert, um einen Fokus zu setzen bzw. die interne Energie zu bündeln. Innovationsfelder bezeichnen die Gestaltungsbereiche und Themen, in denen die BTV aktiv ist.

Die Innovationsfelder und deren Vision lauten:

- **Wissen & Kollaboration:** Wir schöpfen das gesamte Wissen der Organisation unabhängig von Hierarchien aus – wir arbeiten eng zusammen und lernen voneinander.
- **Kundenzentrierung:** Wir denken immer von den Kund*innen und ihren Bedürfnissen aus – Datenanalyse ist dabei der Schlüssel zum besseren Verständnis.
- **Multikanalmanagement:** Wir bieten unseren Kund*innen je nach individueller Priorität zu jeder Zeit, an jedem Ort und über alle Kanäle hinweg nahtlosen, exzellenten Service.
- **Business-Ökosystem:** Wir bauen Netzwerke mit erstklassigen Partnern auf und schaffen so gemeinsam Mehrwert für unsere Kund*innen.

Über neu geschaffene Innovationsformate (z. B. BTV Ideenraum, Challenges, Trendmanagement, Workshop-Angebote) und die bestehende Organisation (div. Teams und Bereiche sowie der BTV Innovation Tribe) sowie mit Unterstützung durch externe Partner (z. B. weXelerate, INNOX, Universität Innsbruck, MCI) werden strategisch abgestimmte innovative Ideen aufgegriffen und umgesetzt.

Warum?
Innovations-
strategie
Eckpfeiler der Strategie 2030
Optimierung und Entwicklung
Wirtschaftliche Zukunftsfähig-
keit und innovative Unterneh-
menskultur
Was?
Innovations-
felder
Wissen & Kollaboration
Kundenzentrierung
Multikanalmanagement
Business-Ökosystem

Digitalisierung & Innovation

Im Detail:

BTV Innovation Tribe
Der BTV Innovation Tribe wurde 2021 ins Leben gerufen und fördert Innovationen im Unternehmen. Die insgesamt 26 Mitglieder aus allen Bereichen und Standorten des BTV Landes greifen Ideen auf, bewerten diese, testen Produkte und vernetzen sich bereichsübergreifend. Zugleich unterstützt der BTV Innovation Tribe die Ausarbeitung der Innovationsfelder und steht Mitarbeiter*innen auch als erster Ansprechpartner zu innovativen Überlegungen zur Seite.

Ideenraum
Im Ideenraum können alle Mitarbeiter*innen der BTV Input zu Neu- und Weiterentwicklungen geben. Anschließend werden die Vorschläge aufgegriffen und entweder direkt von den Fachbereichen umgesetzt oder vom Innovation Tribe je nach Wichtigkeit bearbeitet. Vor der konkreten Umsetzung werden die zukunftsträchtigsten Ideen tourlich dem Vorstand präsentiert.

Seit Gründung des Ideenraums haben Mitarbeiter*innen bis Ende 2022 in Summe 88 allgemeine Ideen eingereicht. Davon wurden bereits 21 Ideen (23,86 %) umgesetzt und 19 (21,59 %) sind in der Pipeline.

Status seit Beginn	#Ideen	in %
in Pipeline	19	21,59 %
parken	41	46,59 %
umgesetzt	21	23,86 %
wird evaluiert	7	7,95 %
Gesamtergebnis	**88**	**100,00 %**

Zusätzlich wurden seit Implementierung des Ideenraums bis Ende 2022 insgesamt 3 Challenges mit vordefinierten Fragestellungen durch diverse Bereiche durchgeführt, bei denen Mitarbeiter*innen in Summe 95 Einmeldungen machten.

Trendmanagement
Wir erarbeiten individuelle Trendberichte für div. (Projekt-) Teams, um Entwicklungen im Produkt-/Service-/Prozessbereich bestmöglich zu unterstützen. Zusätzlich stellen wir allen Mitarbeiter*innen monatlich einen Trendbericht zur Verfügung, um ihnen Entwicklungen in diversen Branchen näherzubringen, und schaffen zugleich einen Konnex zu unseren Innovationsfeldern.

Ideenraum

Wir verwenden Ressourcen umweltschonend und bewusst. Durch die Reduktion unseres Verbrauchs und CO_2-Ausstoßes leisten wir einen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz. Zugleich sensibilisieren wir unser Umfeld, in diesem Sinn zu handeln.

Umwelt & Ressourcen

CO_2-Footprint & Energie
Ressourcenverbrauch
Mobilität
Nachhaltige Beschaffung

Strategisches Ziel: Wir reduzieren unseren Ressourcenverbrauch und motivieren Kund*innen und Partner zu nachhaltigem Verhalten.

CO_2-Footprint & Energie

Die Bereiche Gebäude, Mobilität, Büro & IT verursachen insgesamt 90 % der CO_2-Emissionen der BTV.

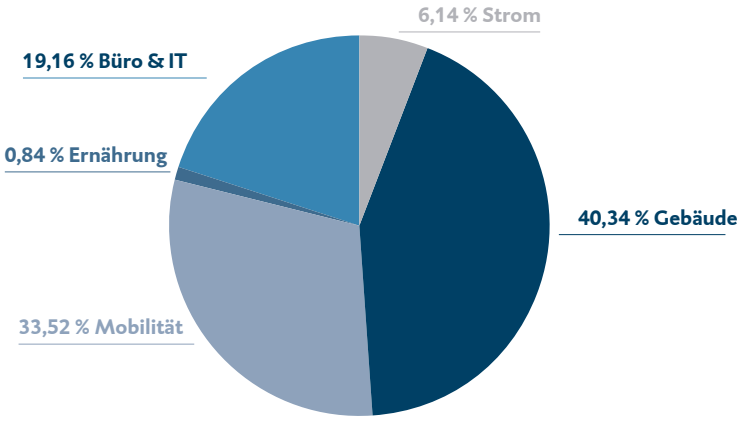
KPI	Details	Ist-Wert 2021	Ist-Wert 2022	Zielwert 2025	Zielwert 2030
%-Anteil Ökostrom in allen Standorten	Alle österreichischen Standorte beziehen seit 2021 Ökostrom, in Deutschland und der Schweiz erfolgte die Umstellung im Jahresverlauf 2022.	77,00 %	96,00 %	100,00 %	100,00 %

CO_2-Footprint

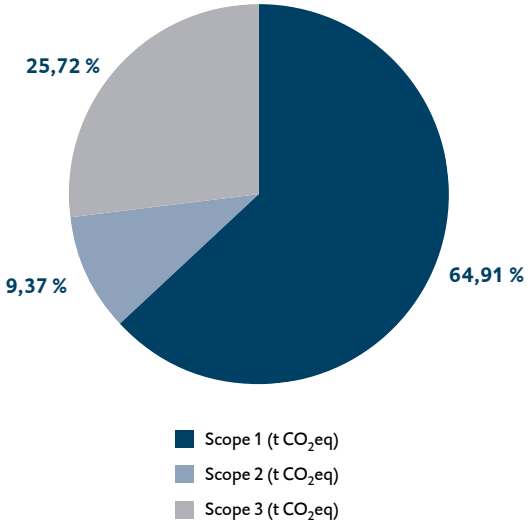
Der CO_2-Fußabdruck ist ein wichtiges Element für die Bewertung der Klimaauswirkung. Durch die Analyse wird deutlich, wo die Bank die meisten Treibhausgase freisetzt und wo das größte Potenzial für Reduktionsmaßnahmen besteht.

CO_2-Footprint & Energie

Gesamt-Fußabdruck nach Kategorien 2022



Gesamt-Fußabdruck nach Scope



Im Berichtsjahr 2022 wurde der Corporate Carbon Footprint erhoben. Basis dafür sind die Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol).
In Scope sind derzeit folgende Kategorien:

- direkte Emissionen aus eigener Betriebstätigkeit, hierzu zählen Heizung aus fossilen Brennstoffen, Fuhrpark (Scope 1)
- die Emissionen aus der Energienutzung, hierzu zählen Strom, Heizung aus anderen Energieträgern, Kühlung, Elektrofahrzeuge (Scope 2)
- die indirekten Emissionen aus der Geschäftstätigkeit, hierzu zählen Büro & IT, Dienstreisen, Ernährung etc. (Scope 3)

Die Emissionsfaktoren stammen vom österreichischen Umweltbundesamt (UBA), vom britischen Department for Business, Energy and Industrial Strategy (BEIS) und direkt von Energieversorgern.

location-based: länderspezifische Emissionsfaktoren
market-based: versorgerspezifische Emissionsfaktoren

Mit der stetigen Verbesserung der Datenbasis werden künftig auch die Emissionen, die durch das finanzierte Portfolio entstehen, berechnet.

THG-Emissionen Scope 1, 2 & 3 in t CO_2e	2022	2021	BTV AG 2022	BTV Leasing 2022
Scope-1-Emissionen	675,15	764,72	621,95	53,21
Scope-2-Emissionen (market-based)	97,48	172,62	90,41	7,08
Scope-3-Emissionen	267,58	528,57	264,74	2,84
Scope-1- u. Scope-2-Emissionen (market-based)	**772,64**	**937,34**	**712,36**	**60,29**
Scope-1-, Scope-2- u. Scope-3-Emissionen (market-based)	**1.040,22**	**1.465,91**	**977,10**	**63,12**
Scope-2-Emissionen (location-based)	837,09	1.279,33	818,47	18,62
Scope-1- u. Scope-2-Emissionen (location-based)	1.512,24	2.044,05	1.440,42	71,83
Scope-1-, Scope-2- u. Scope-3-Emissionen (location-based)	1.779,83	2.572,62	1.705,16	74,67

Im Berichtsjahr 2022 wurden einige Änderungen durchgeführt, die Auswirkungen auf die Berechnung der einzelnen Scopes haben.
Im Scope 1 wurde der Fuhrpark erweitert und dadurch die Dienstreisen mit dem privaten Pkw aus Scope 3 reduziert. Weiters wurden im Scope 3 durch eine Änderung des Druckerkonzeptes fast alle im Eigentum der BTV befindlichen Drucker auf ein Leasingmodell umgestellt. Dadurch werden diese im aktuellen Berichtsjahr nicht mehr betrachtet. Des Weiteren sind die Emissionen für Abfall und Abwasser nicht mehr in der Berechnung angeführt, allerdings mengenmäßig im Bericht zu finden. Zudem wurden die Flüge fast gänzlich gestrichen, was zu einer weiteren Reduktion des Scope 3 führte.
Mit 2022 wurde die Berichterstattung zu Scope 1 um den Fuhrpark der BTV Leasing und zu Scope 3 um die Dienstreisen der BTV Leasing erweitert. Zudem kam es zu einer Anpassung der Emissionsfaktoren im Vergleich zu 2021. Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Datengrundlage der Treibhausgasbilanzierung zu verbessern und werden die Berichterstattung zu Scope 3 in den kommenden Jahren weiter ausbauen.

CO_2-Footprint & Energie

Ergebnis
Die Emissionen der BTV AG und Leasing betrugen im Jahr 2022 772,64 t CO_2-Äquivalent (Scope 1 & 2) und 267,58 t CO_2-Äquivalent (Scope 3). Durch die Anpassungen in der Fußabdruck-Berechnung ist eine direkte Vergleichbarkeit zum Vorjahr nur bedingt möglich.

Intensität der THG-Emissionen in t CO_2e	**2022**	**2021**
Emissionen pro FTE (market-based)	1,29	1,17
Emissionen pro m^2 (market-based)	0,03	0,04
Emissionen pro FTE (location-based)	2,14	2,05
Emissionen pro m^2 (location-based)	0,05	0,07

Die Emissionen werden in CO_2-Äquivalenten angegeben. Laut dem Kyoto-Protokoll sind folgende Gase inkludiert: CO_2, CH_4, N_2O, HFCs, PCFs, SF_6, NF_3

Die Emissionen der BTV stammen vor allem aus diesen drei Kategorien:

- Mobilität
- Gebäude
- Büro & IT

In den nächsten zwei Jahren will die BTV ihre Emissionen in den Bereichen Gebäude und Strom weiter reduzieren. Dies kann u. a. durch das Umrüsten auf andere Heizsysteme und den Wechsel auf LED-Beleuchtung erreicht werden. Eine Photovoltaik-Anlage im BTV Stadtforum in Innsbruck mit einer Spitzenleistung von 92 kWp wurde bereits 2022 in Auftrag gegeben. Aufgrund von Lieferschwierigkeiten wurde diese bislang noch nicht umgesetzt.

Bis 2025 will die BTV innerhalb der Bank CO_2-neutral werden. Dies betrifft die Scope-1- und Scope-2-Emissionen der BTV AG. Die BTV strebt hierfür eine Reduktion durch Investitionen in erneuerbare Energien, Energieeffizienz sowie Eigenstromproduktion an. Emissionen, die nicht reduziert werden können, werden ab 2025 kompensiert.

Die Emissionen pro FTE liegen BTV-weit bei 0,96 t CO_2 für die Scope-1- und Scope-2-Emissionen. Bedingt durch höhere Mobilitätserfordernisse ist der Wert in Deutschland und der Schweiz höher.

Strom/Energie

Im Berichtsjahr hat die BTV gezielte Maßnahmen in Richtung erneuerbare Energien gesetzt, dadurch wurde ein Beitrag zum Klimaschutz geleistet. Um den Anteil von Strom am Carbon Footprint weiter zu senken, erfolgte 2022 der komplette Umstieg auf zertifizierten Ökostrom. Nach den Standorten in Österreich konnte der Wechsel in Deutschland mit 01.01.2022 umgesetzt werden. In der Schweiz wird seit August 2022 auf 100 % Ökostrom zurückgegriffen. Damit trägt die BTV ihrem strategischen Ziel, den Ressourcenverbrauch zu senken, Rechnung.

Sensibilisierung für Energiesparen

Geist & Haltung geht jedoch über die technischen Aspekte hinaus. So wurden Mitarbeiter*innen aktiv auf eine Reihe von Möglichkeiten hingewiesen, die in den Büros sowie gesamtheitlich zur Energieeinsparung beitragen können.

Zu diesen gezielten Sensibilisierungsmaßnahmen zählen:

- Licht ausschalten, wenn der jeweilige Raum verlassen wird
- Außerhalb der Arbeitszeiten den Computer herunterfahren statt Stand-by-Modus
- Stoßlüften in den Büros statt Dauerkippen
- Türen zu unbeheizten Räumen schließen
- Verstärkte Bildung von Fahrgemeinschaften
- Verstärkte Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln
- Freihalten der Heizkörper, sodass diese nicht von Vorhängen oder Möbeln verdeckt werden
- Kurze Wege zu Fuß oder mit dem Fahrrad zurücklegen (hierfür stehen im BTV Stadtforum 5 E-Bikes zur Verfügung)

Versorgungssicherheit durch Netzersatzanlage im BTV Stadtforum

Um den operativen Betrieb nach unvorhersehbaren Ereignissen wie einem Blackout aufrechterhalten zu können, wurde im Mai das Notstromaggregat im BTV Stadtforum in Betrieb genommen. Bei einem Stromausfall startet das Aggregat innerhalb von 15 Sekunden.

Im Sommer kam es bereits zum Einsatz: Nach einer Schutzauslösung bei Umbauarbeiten in einem Umspannwerk kam es im Zentralraum Innsbruck zu einem großflächigen Stromausfall. Laut Daten des Netzbetreibers TINETZ waren kurzzeitig rund 140.000 Haushalte ohne Strom. Durch das Aggregat konnte die Betriebsfähigkeit im BTV Stadtforum aufrechterhalten werden.

CO_2-Footprint & Energie

	BTV AG & BTV Leasing	
in MWh	2022	2021
Summe Erneuerbar	**3.599,53**	**3.575,12**
Teilsumme Strom	3.154,23	2.847,23
Teilsumme Wärme	445,30	727,89
Teilsumme Kühlung	–	–
Summe Nicht erneuerbar bzw. Quelle nicht erfasst oder nachvollziehbar	**1.731,03**	**2.057,88**
Teilsumme Strom	16,22	148,00
Teilsumme Wärme	1.714,80	1.909,88
Teilsumme Kühlung	–	–
Gesamtbedarf	**5.330,55**	**5.633,00**
Anteil erneuerbare Energie	67,53 %	63,47 %

Gebäude/Heizsysteme
Im Vergleich zum Vorjahr konnte der Verbrauch bei Gebäuden um über 30 % deutlich auf 419,29 t CO_2 reduziert werden. Dies wurde durch die Vermietungen von Leerständen in Bregenz und Dornbirn erreicht. Ein großer Teil der Einsparung war durch die Reduzierung der Raumtemperatur auf max. 21 °C in Österreich und der Schweiz sowie die gesetzlich vorgeschriebenen 19 °C in Deutschland möglich. Dies wurde in der Heizperiode 2022/23 umgesetzt.

Im Jahr 2022 erfolgte keine Umstellung von Heizsystemen mit fossilem Verbrauch auf alternative Heizsysteme. Allerdings ist dies für die Zentrale, welche die höchsten Emissionswerte verzeichnet, für die nächsten Jahre geplant. Weitere Änderungen bei den Heizsystemen, um dem Ausstieg aus fossilen Brennstoffen Rechnung zu tragen, sind für die Folgejahre ebenfalls in Planung.
Darüber hinaus werden durch das beschlossene Standortkonzept Flächen aus dem Bankbetrieb frei. Diese können in der Folge zur Drittvermietung angeboten werden. Durch die Anpassung der Flächen an den Kundenbedarf können somit in den kommenden Jahren die größten Einsparungen erzielt werden.

Reduktion der IT-Geräte
Die BTV beabsichtigt, die Anzahl der Geräte in den Bürogebäuden zu minimieren – mit dem langfristigen Ziel, nur ein Telefon und einen PC oder Laptop pro Person in Verwendung zu haben. So werden sowohl Ressourcen geschont als auch der Energieverbrauch reduziert.

3 Banken IT
Die 3 Banken IT Group als IT-Anbieter und Tochter der BTV erlangte erstmalig eine Umwelt-Management-System-Zertifizierung.

BTV Stadtforum

Ressourcenverbrauch

Der BTV ist der verantwortungsbewusste Umgang mit Ressourcen ein wichtiges Anliegen. Wir motivieren Mitarbeiter*innen dazu, mit Arbeitsmaterialien nachhaltig und sorgsam umzugehen und den Verbrauch zu senken.

KPI	Details	Ist-Wert 2021	Ist-Wert 2022	Zielwert 2025	Zielwert 2030
Gesamtverbrauch Papier in Blatt pro Jahr	Reduktion des Papierverbrauchs pro Jahr	3,96 Mio.	3,39 Mio.	2,50 Mio.	0,50 Mio.

In der Abteilung Einkauf & Infrastruktur ist die Steuerung des Ressourcenverbrauchs zentralisiert angesiedelt. Mithilfe einer Beschaffungsrichtlinie und über die Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen sowie effizientere Bürogestaltung und Prozesse verfolgt die BTV die Umsetzung ihres Ziels, den Ressourcenverbrauch nachweislich zu senken.

Abfallmanagement
2022 wurde ein Abfallwirtschaftskonzept erstellt, anhand dessen bereits konkrete Maßnahmen zur Reduktion von Abfällen in der BTV umgesetzt wurden. Hierbei flossen auch die Ergebnisse einer externen Evaluierung ein. Durch die Bereitstellung einer getrennten Abfallsammelinfrastruktur, die laufende Information der Mitarbeiter*innen sowie zuständiges Personal und entsprechende Behälterbeschriftungen wird die getrennte Abfallsammlung forciert. Darüber hinaus erleichtern verschiedenfarbige Mülltüten die Mülltrennung. Ziel ist eine Verringerung des Restmüllaufkommens und die Verbesserung der Reinheit der Altstoffe durch die getrennte Abfallsammlung für die Fraktionen Restmüll, Altpapier, Kunststoffflaschen, Metall sowie Glas und organische Abfälle.

Reduktion von Restmüll
Das derzeitige Restmüllaufkommen im Unternehmen kann durch konsequentere Abfalltrennung reduziert werden. Gleichzeitig können wir somit bei den Restmüllkosten Einsparungen erzielen.

Reduktion von Aluminiumabfall
Im Jahr 2022 erfolgte die Umstellung aller vorhandenen Kaffeemaschinen im BTV Stadtforum auf Vollautomaten. Die Maschinen haben ein „energy efficient"-Zertifikat und es entfällt der Abfall der Aluminiumkapseln. Dadurch konnte die Abfallmenge wesentlich gesenkt werden.
Den Kaffee genießen Mitarbeiter*innen kostenlos. Die jährlich gesammelten freiwilligen Unkostenbeiträge werden für die Unterstützung eines ausgewählten Sozialprojekts genutzt. Die neuen Maschinen wurden mit November in Betrieb genommen. Seit November bis zum Jahresende konnten 1.375,75 Euro an Spenden generiert werden.

Altmetalle
Anfallendes Altmetall wird separat gesammelt und dem Abfallentsorger übergeben. Dadurch kann das Altmetall einer Wiederverwertung zugeführt werden und die BTV profitiert gegebenenfalls von einer Rückvergütung.

Papierverbrauch
Im Zuge der Digitalisierung wurde der Papierverbrauch deutlich reduziert. Im Jahr 2022 konnten bereits zwei Prozesse auf „paperless" geändert werden. Im Bereich Kundenanlage befinden sich weitere in Vorbereitung. Mit der gezielten Umstellung auf digitale Prozesse und der Unterzeichnung per U-Pad kann sukzessive eine Papierreduktion erreicht werden. Dies gelingt u. a. durch das erweiterte Angebot der E-Box-Zustellung von Konto- und Depotauszügen für unsere Kund*innen. Die BTV veranstaltete einen „Data Deletion Day", an dem sowohl nicht benötigte digitale Dokumente gelöscht sowie Papierdokumente einheitlich entsorgt wurden. Damit konnten u. a. digitale Ressourcen freigeräumt werden und das Papier gelangte zurück in den Kreislauf. Beim Altpapier können wir einen sortenreinen und nachvollziehbaren Abfallstrom durch einen lokalen Partner garantieren.

Gütertransport
Durch die Bereiche Operations und Organisation & IT erfolgte eine Umstellung der Transportfrequenz. Dadurch konnte mit 04.04.2022 das Transportaufkommen zwischen der Zentrale und den Filialen drastisch verringert werden. Im Jahr 2021 wurden noch 20,48 t CO_2 emittiert, 2022 konnten die Emissionen in diesem Bereich um über 50 % auf 9,87 t CO_2 reduziert werden.

Mobilität

Ein wesentlicher Anteil der unternehmensweiten CO_2-Emissionen stammt aus der betrieblichen Mobilität. Darum strebt die BTV eine zukunftsweisende, effiziente Mobilitätsstrategie an und setzt sich für die stetige Weiterentwicklung der Infrastruktur ein.

KPI	Details	Ist-Wert 2021	Ist-Wert 2022	Zielwert 2025	Zielwert 2030
CO_2-Emissionen des Fuhrparks (gemessen an den Emissionen je Fahrzeug und Jahr)		3,40 t	2,81 t	CO_2-Neutralität durch Kompensation	–
%-Anteil E-, Wasserstoff- und Hybrid-Fahrzeuge am gesamten Fuhrpark	Jährliche Erweiterung nachhaltiger Mobilität	3,20 %	4,00 %	20,00 %	50,00 %

Die BTV hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2025 eine CO_2-neutrale Mobilität zu erreichen. Dabei liegt das Hauptaugenmerk auf einer zukunftsweisenden und effizienten Mobilitätsstrategie, angepasst an die jeweiligen Bedürfnisse unserer Kund*innen.

Für die Mitarbeiter*innen hat die BTV bereits zahlreiche Angebote zur Nutzung alternativer Fortbewegungsmittel geschaffen. Unterstützt wird dies durch die Richtlinie unter dem Leitgedanken „Reisen mit Geist & Haltung". Diese umfasst ein nachhaltiges Fortbewegen, wo immer es möglich ist, sowie ein durchgängiges Fuhrparkmanagement.

Mithilfe der Reiserichtlinie soll eine Gesamtreduktion des CO_2-Ausstoßes erreicht werden.

Folgende Grundsätze wurden dafür definiert:
- Dienstreisen sind auf die Notwendigkeit zu überprüfen. Wo immer sinnvoll, setzen wir auf digitale Formate.
- Öffentliche Verkehrsmittel sind zwingend gegenüber dem Pkw zu bevorzugen.
- Die Bahn ist als Standard für Dienstreisen zu verwenden.
- Flugreisen innerhalb Österreichs, Deutschlands oder der Schweiz sind zu vermeiden.

Mit Einführung des Leitgedankens „Reisen mit Geist & Haltung" wurde das Bewusstsein für nachhaltige Mobilität erhöht. 2022 wurden nur zwei Flüge durchgeführt.

Bahnkilometer

Die Reiserichtlinien gelten für die gesamte BTV – auch für die Geschäftsleitung.

Mobilität

Elektromobilität
Im Berichtsjahr wurde der BTV Fuhrpark um ein E-Auto (VW ID.3) erweitert. 9 weitere Elektrofahrzeuge wurden bestellt, die jedoch aufgrund von Lieferschwierigkeiten der Autohersteller 2022 nicht mehr ausgeliefert werden konnten.

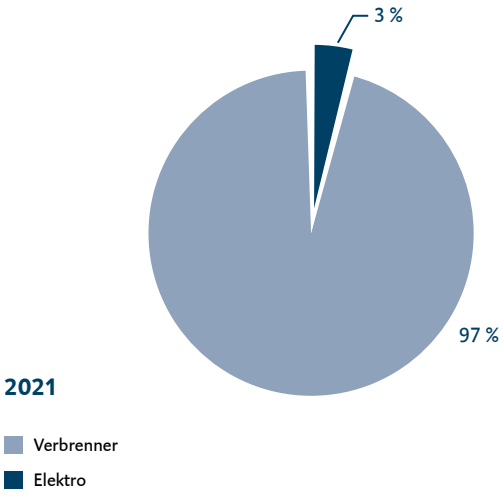
Um das Ziel einer CO_2-neutralen Mobilität zu erreichen, wird die E-Flotte auch künftig weiter ausgebaut. Im Berichtsjahr betrug der Anteil von E-, Wasserstoff- und Hybrid-Fahrzeugen am gesamten Fuhrpark 4 %, bis Ende 2023 soll dieser auf 15 % erhöht werden. Die E-Fahrzeuge können nicht nur für Dienstfahrten, sondern auch privat genutzt werden. So kann den Mitarbeiter*innen die Elektromobilität nähergebracht werden.

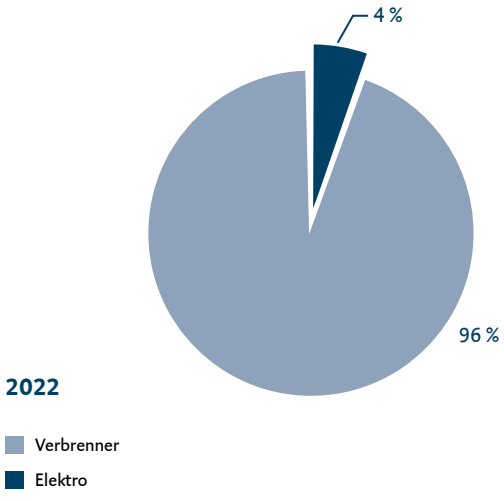
Lade-Infrastruktur
Im November 2022 wurden acht neue E-Ladestationen im BTV Stadtforum eingerichtet. Insgesamt stehen nun 10 E-Ladestationen für unsere Kund*innen und 6 für unsere BTV E-Flotte zur Verfügung. Die Benutzung ist mit allen derzeit gängigen Ladekarten sowie Bankomat- und Kreditkarten möglich.

E-Bikes
Bereits seit Mitte 2021 stehen Mitarbeiter*innen im BTV Stadtforum E-Bikes für die berufliche und private Nutzung zur Verfügung. Die 5 E-Bikes werden rege genutzt, im Jahr 2022 wurden von 113 Mitarbeiter*innen insgesamt 7.894 km zurückgelegt. 2021 wurden auf Monatssicht durchschnittlich rund 404 km mit den Bikes gefahren, dies konnte 2022 auf im Durchschnitt 658 km Kilometer pro Monat gesteigert werden.

Mit der Nutzung der elektrischen Räder tun die Mitarbeiter*innen doppelt Gutes, denn pro 250 gefahrene E-Bike-Kilometer pflanzt der Anbieter Movelo zusammen mit der deutschen Klimaschutz-Organisation „Plant-for-the-Planet“ einen Baum. 2022 konnten so 35 zusätzliche Bäume auf einer ehemals ausgebeuteten Urwaldfläche in Campeche (Mexiko) gesetzt werden. Durch das Projekt wird dort ein Wald als Biosphärenreservat wiederhergestellt.

Zugfahrten
Für Dienstreisen sind öffentliche Verkehrsmittel ein beliebtes Fortbewegungsmittel. 2022 wurden 364.133 Kilometer mit dem Zug zurückgelegt und dadurch 78,79 t Co_2 eingespart. Berücksichtigt sind dabei alle Fahrten, die mit dem ÖBB Businesskonto gebucht wurden. Buchungen die nicht über dieses Konto erfolgen, können nicht berücksichtigt werden. Darüber hinaus sind auch die Daten aus Deutschland und der Schweiz nicht inkludiert.



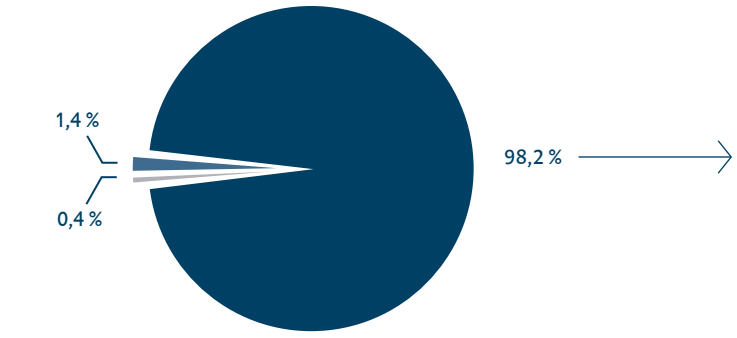


E-Bikes für die berufliche und private Nutzung

Nachhaltige Beschaffung

Die Grundsätze der Nachhaltigkeit finden besonders im Einkauf Anwendung. Um unsere soziale, gesellschaftliche und umweltpolitische Verantwortung wahrzunehmen, hat die BTV eine Beschaffungsrichtlinie definiert. Diese wurde im Sommer 2022 verabschiedet. Dadurch wird streng darauf geachtet, Produkte zu beziehen, die neben den ökonomischen auch den ökologischen und sozialen Kriterien entsprechen.

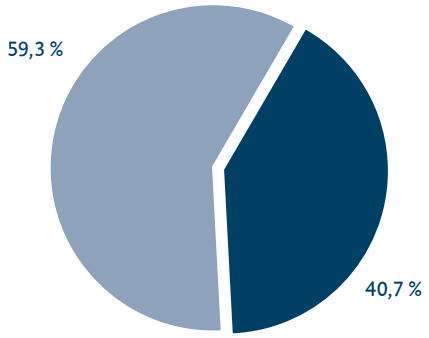
Regionalität Lieferanten*



- Außerhalb von Österreich und Deutschland
- Deutschland
- Österreich

* Lieferanten für Bauvorhaben, Infrastrukturinvestitionen, Reparaturen, Umbauten und Verbrauchsmaterialien

Regionalität Österreich



- Tirol & Vorarlberg
- Restliches Österreich

Der Code of Conduct für Lieferanten gibt vor, dass neue Lieferanten nicht nur die geltende Rechtsordnung einhalten müssen, sondern auch einem umfassenden Umwelt- und Sozial-Screening unterzogen werden – dieses wurde parallel zur Beschaffungspolicy eingeführt.

Damit verpflichten sich die Unternehmen, folgende Kriterien einzuhalten:

- Geschäftliche Integrität: Fairer Wettbewerb, Anti-Korruption und Anti-Bestechung, Bekämpfung der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Vermeidung von Interessenkonflikten
- Menschenrechte und Arbeitsgrundsätze: Einhaltung der Menschenrechte (UN Global Compact – Prinzipien 3, 4, 5 und 6) & Konventionen der International Labour Organisation (ILO) unterstützen und respektieren, keine Zwangs- oder Kinderarbeit, Nichtdiskriminierung und faire Behandlung, Einhaltung der Mindestlöhne und Arbeitszeiten, Gesundheit & Sicherheit, Vereinigungsfreiheit
- Umwelt: Umweltpolitik, Konfliktmineralien

Darüber hinaus sind die Lieferanten angehalten, den Code of Conduct der BTV, der die Arbeitsprinzipien des United Nations Global Compact sowie einschlägige Bestimmungen der International Labour Organisation integriert, zu unterschreiben oder eine gleichwertige Corporate-Social-Responsibility-Richtlinie in ihrer Geschäftsordnung zu haben. Eine Nichtbeachtung oder ein Verstoß kann eine Beendigung der Geschäftsbeziehung zur Folge haben.

Regionalität

Mit unserem Handeln übernehmen wir Verantwortung für das regionale Umfeld. Aus diesem Grund setzt die BTV nach dem Leitsatz „In der Region – für die Region“ auf eine enge Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern vor Ort. Wir fördern regionale Anbieter*innen und setzen auch bei Projekten auf einheimische Unternehmen. Darüber hinaus legen wir großen Wert auf regionale Produkte. Dies zeigt sich auch bei den Investitionen: 2022 wurden 58,2 % der Bauvorhaben, Infrastrukturinvestitionen, Verbrauchsmaterialien, Reparaturen und Umbauten durch Tiroler und Vorarlberger Firmen abgewickelt. Der Anteil der österreichischen Unternehmen belief sich sogar auf mehr als 98 %.

Anteil der österreichischen Unternehmen bei Bauvorhaben, Infrastrukturinvestitionen, Verbrauchsmaterialien, Reparaturen und Umbauten in %.

Unsere gesellschaftliche und soziale Verantwortung lebt von unserem Engagement. Wir setzen unsere Ressourcen da ein, wo sie positiv wirken: für sinnstiftende Unterneh-men und Ideen.

Mitarbeiter*-innen

Zuverlässiger Arbeitgeber
Weiterentwicklung
Vielfalt
Gesundheit

Strategisches Ziel: Wir sind für unsere Mitarbeiter*innen ein attraktiver, zuverlässiger und sicherer Arbeitgeber.

Zuverlässiger Arbeitgeber

Entscheidend für unseren Erfolg sind unsere Mitarbeiter*innen. Um als zuverlässiger Arbeitgeber zu gelten, muss das Vertrauen der Mitarbeitenden gewonnen und sorgsam damit umgegangen werden.

KPI	Details	Ist-Wert 2021	Ist-Wert 2022	Zielwert 2025	Zielwert 2030
Bewertung der BTV als ausgezeichneter/sehr guter Arbeitgeber		63,00 %	55,00 %	65,00 %	70,00 %
Empfehlungsquote (neuer Mitarbeiter*innen)		12,00 %	22,38 %	25,00 %	30,00 %

Zuverlässiger Arbeitgeber

Dies gilt vom Einstieg neuer Mitarbeiter*innen beim Onboarding-Prozess über flexible Arbeitszeit und Raum-Gestaltung bis hin zur Wertschätzung ehemaliger Mitarbeiter*innen. Darum setzen wir auch in Zukunft alles daran, ein attraktiver und zuverlässiger Arbeitgeber zu sein. Um auch weiterhin engagierte und kompetente Mitarbeiter*innen gewinnen zu können, bauen wir unsere Positionierung am Arbeitsmarkt kontinuierlich aus und schaffen ein attraktives Umfeld. Besonders am Herzen liegt uns dabei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Themenbereiche Weiterbildung, Vielfalt und Gesundheit tragen maßgebend zum Handlungsfeld „Zuverlässiger Arbeitsgeber“ bei.

Mitarbeiterstand	2021		2022	
	PZ	PJ	PZ	PJ
BTV AG	1.003	861,72	1.042	888,25
BTV Leasing	39	38,00	39	36,83

PZ: Mitarbeiterstand in Kopfzahlen

PJ: Mitarbeiterstand in Personenjahren

Zuverlässiger Arbeitgeber

Mitarbeiterkennzahlen im Überblick

Die Mitarbeiterzufriedenheit wird in regelmäßigen Abständen durch eine anonymisierte Umfrage erfasst (Auswertung durch Rogator). Das Ergebnis für die gesamte BTV und Factsheets nach Bereich werden an den Vorstand übermittelt. Darüber hinaus ist der Vorstand gegebenenfalls in die Vereinbarung von Maßnahmen in Abhängigkeit von den Ergebnissen eingebunden. Die Gesamtergebnisse werden außerdem an die verantwortlichen Fachbereiche weitergegeben.
Zu den wesentlichen Dimensionen zählen:

- Kommunikation & Information
- Organisation & Kooperation
- Direkte Führungskraft
- Arbeitsaufgabe & Team
- Weiterentwicklung
- Unternehmenskultur
- Diversität & Inklusion
- Gesundheit

Der Mitarbeiter*innen-Bindungsindex lag im Jahr 2022 bei 71 %, der Employee Engagement Index betrug 69 %.

Bewertung in %
Empfehlungsquote (neuer Mitarbeiter*innen)

Mitarbeiterkennzahlen	2021		2022	
PZ zum Stichtag 31.12.2022	BTV AG	BTV Leasing	BTV AG	BTV Leasing
Durchschnittliche Dienstzugehörigkeit (aktive Angestellte, in Jahren)	12,93	8,92	12,53	8,68
Durchschnittliches Lebensalter (aktive Angestellte, in Jahren)	41,55	41,79	41,83	40,43
Teilzeitquote (aktive Angestellte)	24,74 %	5,26 %	26,25 %	5,41 %
Fluktuationsquote (%)	9,29 %*	12,82 %*	13,15 %	23,08 %

* ohne Karenzierungen und Pensionierungen

Im Rahmen der Mitarbeiterbefragung 2022 bezeichneten 55 % der BTV Mitarbeiter*innen die BTV als ausgezeichneten/sehr guten Arbeitgeber. Die Fluktuationsrate im Jahr 2022 betrug 13,15 %, insgesamt wurden 190 neue Mitarbeiter*innen eingestellt.

Zuverlässiger Arbeitgeber

Fluktuationsdaten

BTV AG	weiblich – PZ	männlich – PZ	Summe – PZ
Personalstand	581	461	1.042
Neueintritte	118	72	190
Austritte	86	65	151
Fluktuation (ohne Ferialarbeiter*innen)	13,25 %	13,02 %	13,15 %
Fluktuation (mit Ferialarbeiter*innen)	14,80 %	14,10 %	14,49 %

BTV Leasing	weiblich – PZ	männlich – PZ	Summe – PZ
Personalstand	17	22	39
Neueintritte	3	6	9
Austritte	2	7	9
Fluktuation (mit Ferialarbeiter*innen)	11,76 %	31,82 %	23,08 %

PZ: Mitarbeiterstand in Kopfzahlen

PJ: Mitarbeiterstand in Personenjahren

Unternehmenskultur und Wertschätzung

Die BTV zeichnet sich durch eine erfolgsorientierte Kultur mit hoher Identifikation aus, die auf erprobten Erfahrungen aufbaut.

Die Erkenntnisse aus der Kulturanalyse wurden in die strategischen Handlungsfelder integriert und sind Bestandteil der weiteren strategischen und operativen Entscheidungen. An der Kulturentwicklung wird laufend auch im Rahmen von Workshops gearbeitet.

Die Schwerpunkte sind:

- Stärkung der Feedbackkultur
- Führung auf Augenhöhe – symmetrische Beziehungen
- Sich permanent mit Zukunft beschäftigen

Mitarbeiterwertschätzung geht über den Beschäftigungszeitraum hinaus und so werden auch ehemalige Mitarbeiter*innen eingebunden.

Feedback-Kultur

Eine lebendige Feedback-Kultur ist ein unverzichtbares Instrument für die persönliche und die unternehmerische Weiterentwicklung. Um die Anliegen der Mitarbeiter*innen besser zu kennen und sich auch diesbezüglich stetig weiterzuentwickeln, hat die BTV verschiedene Feedbackmöglichkeiten. Im Oktober 2022 wurde eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Zu den Themen zählten Kommunikation, Team, Führung, Organisation, Aufgabe, Kultur und Inklusion. 742 Personen nahmen an der Umfrage teil.
Darüber hinaus ist dem Vorstand der BTV die direkte Kommunikation mit den Mitarbeiter*innen und das persönliche Kennenlernen ein Anliegen. Deshalb führen die Vorstandsmitglieder regelmäßig Gespräche mit den Mitarbeiter*innen, holen Feedback ein und schätzen diesen Erfahrungs- und Meinungsaustausch.

Gehaltsgefüge

Jedes Dienstverhältnis ist gekennzeichnet durch wechselseitige Rechte und Pflichten. Die genauen Regelungen sind in den diversen Gesetzen des Arbeitsrechts, dem Kollektivvertrag der Banken und Bankiers sowie unseren Betriebsvereinbarungen verankert. Als zuverlässiger Arbeitgeber ist der BTV eine faire, angemessene und wettbewerbstaugliche Vergütung der Mitarbeiter*innen wichtig. Um Gleichberechtigung in allen Bereichen garantieren zu können, startet die BTV 2023 ein Projekt, das die Schließung der Gender Pay Gap fokussiert. Mehr dazu im Abschnitt „Vielfalt“ ab Seite 140.

Kollektiv-/Tarifvertrag

91,9 % der BTV AG Mitarbeiter*innen und 59 % der BTV Leasing Mitarbeiter*innen unterliegen einem Kollektiv-/Tarifvertrag. Angestellte ohne Kollektiv-/Tarifvertrag haben branchenübliche, attraktiv ausgestaltete Verträge.

Familien- und Kinderzulage

Jede/r Mitarbeiter*in in Österreich erhält auf Antrag eine Kinderzulage, sobald sie/er Anspruch auf die staatliche Familienbeihilfe hat oder – bei geschiedenen Mitarbeiter*innen – nachweislich Unterhalt zahlen muss. In Deutschland wird die Kinderzulage an Mitarbeiter*innen mit Kindern bis zum 18. Geburtstag ausbezahlt, wenn diese im gemeinsamen Haushalt leben. Zudem erhält jede/r Mitarbeiter*in in Österreich und in Deutschland mit einem Kind, für das sie/er Kindergeld bezieht, auf Antrag eine Familienzulage. Dies ist durch den Kollektivvertrag bzw. den Manteltarifvertrag geregelt.

Alle Leistungen sind sowohl für Vollzeitbeschäftigte als auch für Zeit- oder Teilzeitbeschäftigte vorgesehen.

Zuverlässiger Arbeitgeber

Variable Zahlung
Die BTV Erfolgsprämie ist eine freiwillige Sonderzahlung, die über die im Dienstvertrag vereinbarten kollektivvertraglichen Bezüge einschließlich 13. und 14. Bezug hinausgeht. Die Prämie ist ein konstanter Bestandteil des Vergütungspakets, wobei die Höhe der Sonderzahlung vom Geschäftsergebnis der BTV abhängig ist. Die Auszahlung erfolgt einmal jährlich, auch 2022, zusätzlich zu den sonstigen Leistungen.

Mitarbeiterbeteiligung
Die Privatstiftung hält BTV Aktien und ist mit über 15,97 Millionen Euro dotiert. Darüber sind die begünstigten Mitarbeiter*innen (ab 18 Monaten Dienstzugehörigkeit) an der BTV beteiligt und erhalten eine jährliche Ausschüttung. Im Jahr 2022 wurden jeweils 172,07 Euro aus der BTV Privatstiftung an 692 Mitarbeiter*innen ausgezahlt. Die Ausschüttung erfolgt an Mitarbeiter*innen in Österreich jeweils im Dezember.

Betriebsrat
Der Betriebsrat ist in Österreich ein wichtiger Partner in der Gestaltung von Mitarbeiterinitiativen. Für unsere Mitarbeiter*innen ist er außerdem Ansprechpartner in persönlichen, wirtschaftlichen, sozialen und gesundheitlichen Belangen. Insgesamt besteht der Betriebsrat aus 20 Mitgliedern, darunter 5 Frauen und 15 Männer.

BTV als Auffangnetz
Die BTV unterstützt Mitarbeiter*innen in Notsituationen, beispielsweise bei schwerwiegenden Krankheiten oder familiären Turbulenzen. Die Unterstützungen sind sehr vielschichtig und werden im Sinne der Mitarbeiter*innen diskret behandelt.

Arbeitszeiten
Die BTV bietet ihren Mitarbeiter*innen flexible Arbeitszeiten. Dadurch können unternehmerische und berufliche Interessen gleichermaßen berücksichtigt werden.

Mobiles Arbeiten
In der BTV haben alle Mitarbeiter*innen ihren persönlichen Arbeitsplatz. Darüber hinaus können sie ihren Arbeitsort in Absprache mit ihrer Führungskraft selbst wählen und so auch in anderen Standorten/Filialen oder mobil arbeiten. Mitarbeiter*innen, deren Aufgabe einem Bereich im BTV Stadtforum zugeordnet ist, können diese dank „BTV extended“ auch von anderen Standorten im BTV Land aus erledigen.

Seit Oktober 2021 bietet die BTV ihren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, an bis zu fünf Tagen pro Monat mobil zu arbeiten. Das Modell und die Leitplanken wurden basierend auf der Mitarbeiterbefragung im Sommer 2021 ausgearbeitet und entschieden. Alle Mitarbeiter*innen, die mobil arbeiten möchten, können dies über eine ergänzende Vereinbarung zum Dienstvertrag nutzen. Diese Vereinbarung beruht auf einer Policy, in der alle Leitplanken und Details geregelt sind. Diese umfasst Regelungen zu:

- Ausmaß und Organisation
- Arbeitszeit und Zeiterfassung
- Mehrarbeit und Überstunden
- Erreichbarkeit
- Arbeitsmittel
- Haftung
- Datenschutz und Bankgeheimnis
- Arbeitnehmerschutz

Weiter ausgebaut wurde 2022 die Ausstattung mit Laptops und Mobiltelefonen.

Karenz, Bildungskarenz und Weiterbildungsmöglichkeiten
Grundsätzlich können alle Mitarbeiter*innen unter gewissen Voraussetzungen eine Bildungskarenz oder ein Sabbatical nutzen. Für beides sind klare Leitplanken definiert, darüber hinaus ist die Zustimmung des Arbeitgebers nötig. Ein Sabbatical ist grundsätzlich nach einer Zugehörigkeit von zwei Jahren möglich. Die Dauer beträgt maximal 6 Monate, für Mitarbeiter*innen mit einem eigenen Kundenstock 4 Monate.

Seit 2022 haben Mitarbeiter*innen in Karenz die Möglichkeit, geringfügig zu arbeiten. Dadurch bleiben sie vernetzt und der Wiedereinstieg nach der Babypause wird erleichtert. Mit Ende der Karenz kann die Aufgabe in höherem Stundenausmaß wieder aufgenommen werden. Eine Teilzeitarbeit wird zudem nach langen Krankenständen angeboten. Dadurch wird der Einstieg erleichtert. Die Wiedereingliederungsteilzeit wird durch die Betriebsärztin unterstützt, bis zu einer Vollzeitstelle zurückgekehrt werden kann. Beide Angebote sind nur in Österreich möglich.

Für Studierende bietet die BTV geringfügige Beschäftigungen. Dadurch können sie Erfahrungen im Bankenumfeld sammeln, ein berufliches Netzwerk aufbauen und die BTV als potenziellen Arbeitgeber nach Ausbildungsabschluss kennenlernen.

Mit fortschreitendem Alter können Mitarbeiter*innen von den rechtlichen Pensionsmodellen abweichende Ausstiegsmodelle aus dem Erwerbsleben vereinbaren. Auch hierfür gelten klare Regelungen inkl. der Zustimmung des Arbeitgebers.

Im Berichtsjahr 2022 haben 85 Mitarbeiter*innen Karenz in Anspruch genommen. Alle Mitarbeiter*innen, die in einem Angestelltenverhältnis sind, haben Anspruch auf eine Karenzzeit.

Mobiles Arbeiten

Zuverlässiger Arbeitgeber

Mitarbeiterwertschätzung

Die BTV stellt für jede Mitarbeiter*in 15 Euro pro Jahr als Wertschätzungsbudget, beispielsweise für Geburtstage, tolle Erfolge und Ähnliches, zur Verfügung. Die zuerkannte Summe je Mitarbeiter*in kann maximal 50 Euro betragen. In der Schweiz ist das Budget aufgrund der dort höheren Lebenshaltungskosten doppelt so hoch. Darüber hinaus steht ein Gemeinschaftspflegebudget zur Verfügung, dieses beträgt 100 Euro pro Jahr und Mitarbeiter*in und kann für gemeinschaftliche Aktivitäten genutzt werden. Für die Schweiz gilt ebenfalls die doppelte Summe.

Wertschätzung ehemaliger Mitarbeiter*innen

Alle BTV Mitarbeiter*innen im Ruhestand werden einmal pro Jahr für einen gemeinsamen Austausch und zu einem gemeinsamen Essen ins Restaurant Sitzwohl eingeladen. Die sogenannten BTV Botschafter*innen können auch im Ruhestand Mitglied in der BTV Einsatzstaffel bleiben.

Mitarbeitergewinnung

Die BTV positioniert sich laufend mit medialen Schaltungen (Digital und Print) sowie auf Social Media als attraktiver Arbeitgeber; die Themen werden dabei sehr breit und vielschichtig gewählt, um ein möglichst gutes Spektrum abzubilden. Über die Plattform „BTV Talentbringer“ können BTV Mitarbeiter*innen freie Stellen einfach digital empfehlen oder persönlich an ihre Kontakte weiterleiten. Für jede vermittelte Einstellung gibt es eine Prämie. Zusätzlich können sie durch das Teilen von Stellenangeboten über die Plattform „BTV Talentbringer“ Punkte sammeln und sich so einen attraktiven Gewinn sichern.

Um neuen Mitarbeiter*innen den Einstieg zu erleichtern, wurde 2022 der Onboarding-Prozess neu konzipiert. Die Umsetzung von Start.klar beginnt 2023.

Allgemeine Benefits

Wer gute Leistungen bringen soll, braucht den passenden Rahmen. Daher bietet die BTV neben zahlreichen Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten auch eine bunte Vielfalt an Benefits.

In Österreich erhalten alle Angestellten einen Essenszuschuss (Sodexo), der bei verschiedenen Restaurants eingelöst werden kann. Dieser beträgt 4,40 Euro/pro Tag und maximal 66 Euro pro Monat.

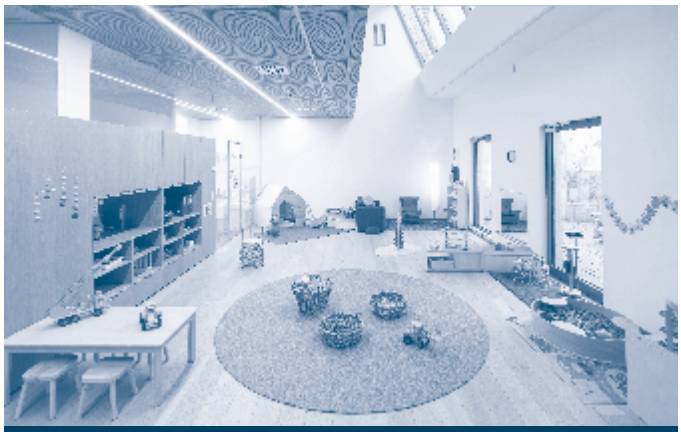
Die BTV stellt Mitarbeiter*innen, deren Partner*innen (Ehepartner*innen, Lebensgefährten) und deren Kindern begünstigte Konditionen auf eigene und Partnerprodukte zur Verfügung. Zudem können Mitarbeiter*innen in einem unbefristeten Dienstverhältnis eine zinsfreie Finanzierung in Anspruch nehmen. Die Inanspruchnahme richtet sich nach klaren Regeln.

Für private Reisen haben Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, Partnerhotels zu BTV Konditionen zu nutzen. Darüber hinaus werden ihnen vergünstigte Einkaufsmöglichkeiten bei Partnern in den Regionen angeboten. Diese werden über das Schwarze Brett im Intranet organisiert und kommuniziert.

Die BTV übernimmt für alle Mitarbeiter*innen eine Unterstützung in der Altersvorsorge. Dabei arbeiten wir mit renommierten Partnern in den jeweiligen Ländern zusammen.

Kinderbetreuungseinrichtung MUKKI

Um Beruf und Familie optimal zu vereinbaren, unterstützen wir unsere Mitarbeiter*innen mit der Kleinkindbetreuung MUKKI. Aktuell werden 15 Kinder zwischen 1,5 und 3 Jahren beim Heranwachsen begleitet und betreut. Kinder von BTV Mitarbeiter*innen werden zu begünstigten Konditionen aufgenommen. Die Öffnungszeiten orientieren sich an den Arbeitszeiten und die Einrichtung ist ganzjährig geöffnet.
Im Jahr 2022 wurden interessierte Mitarbeiter*innen als „MUKKI-Helferlein“ bei verschiedenen Aktivitäten wie Ausflügen eingebunden.



Kinderbetreuungseinrichtung MUKKI

Zuverlässiger Arbeitgeber

BTV AG	weiblich	männlich	Summe
Anspruch auf Elternzeit (= Freistellung aufgrund der Geburt eines Kindes)	Alle Mitarbeiter*innen haben Anspruch*		
Elternzeit (= Freistellung aufgrund der Geburt eines Kindes) in Anspruch genommen**	61	24	85
Wiedereintritte nach Elternzeit (= Freistellung aufgrund der Geburt eines Kindes)	18	20	38
Wiedereintritte nach Elternzeit (= Freistellung aufgrund der Geburt eines Kindes) und im Berichtszeitraum mind. 12 Monate beschäftigt	17	10	27
Rückkehrrate	100 %		

* Anspruch auf Elternzeit: Alle Mitarbeiter*innen in AT mit Kindern unter 2 Jahren, in DE mit Kindern unter 3 Jahren und in CH mit Kindern unter 6 Monaten.
** Die Elternzeit inkludiert alle, die jetzt in Elternzeit sind, und alle, die zurückgekommen sind. Dadurch ist der Betrachtungszeitraum für den Faktor „in Anspruch genommen“ breiter.

BTV Leasing	weiblich	männlich	Summe
Anspruch auf Elternzeit (= Freistellung aufgrund der Geburt eines Kindes)	Alle Mitarbeiter*innen haben Anspruch		
Elternzeit (= Freistellung aufgrund der Geburt eines Kindes) in Anspruch genommen	1	0	1
Wiedereintritte/Rückkehrrate	–		

Zuverlässiger Arbeitgeber

Mitarbeiterkennzahlen	weiblich		männlich	
BTV AG	PZ	PJ	PZ	PJ
Dauerhaft	570	441,49	459	443,59
Vorübergehend (= fixe Befristung)	11	2,63	2	0,54
Summe	**581**	**444,12**	**461**	**444,13**
Vollzeitbeschäftigte	278	278,00	426	426,00
Teilzeitbeschäftigte	303	166,12	35	18,13

PZ: Mitarbeiterstand in Kopfzahlen

PJ: Mitarbeiterstand in Personenjahren

Mitarbeiterkennzahlen	weiblich		männlich	
BTV Leasing	PZ	PJ	PZ	PJ
Dauerhaft	17	15,74	21	21,00
Vorübergehend (= fixe Befristung)	–	–	1	0,09
Summe	**17**	**15,74**	**22**	**21,09**
Vollzeitbeschäftigte	15	15,00	21	21,00
Teilzeitbeschäftigte	2	0,74	1	0,09

Beschäftigungsverhältnis

Die BTV strebt nur unbefristete Arbeitsverhältnisse an. Der Zweck von Befristungen dient dem gegenseitigen Kennenlernen und der Erprobung. Danach geht das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes über. Studierende, Ferialstellen und Praktika für Schüler*innen bilden hierbei eine Ausnahme.

Weiterentwicklung

Die BTV bietet ihren Mitarbeiter*innen zahlreiche Möglichkeiten, sich weiterzuentwickeln und Stärken auszubauen. Dazu gibt es ein breites Angebot an internen Aus- und Weiterbildungen sowie externe Seminare, Kollaborations- und Informationsformate. Die Themen dabei sind sehr vielfältig und reichen von Anlegen und Finanzieren über Diversität bis hin zu ESG.

KPI	Details	Ist-Wert 2021	Ist-Wert 2022	Zielwert 2025	Zielwert 2030
Investitionen für Aus-/ Weiterbildung inkl. Lohnkosten Trainer		635.000	792.669	1.250.000	1.500.000
Aus-/Weiterbildungsangebot in Stunden		16.685	24.473	26.000	28.000

* Die Durchschnittszahlen der Aus- und Weiterbildungsstunden beziehen sich auf aktive Angestellte der BTV AG und der BTV Leasing.

Weiterentwicklung

Zusätzlich zum selbstorganisierten Lernen, das für alle Mitarbeiter*innen nahezu immer und überall sowohl innerhalb als auch außerhalb der BTV möglich ist, werden verschiedenste Formate angeboten. Das Schulungsspektrum wird stetig erweitert und damit einhergehend nehmen die Investitionen in Mitarbeiter*innen zu. Die Gründe dafür sind vielfältig. So muss das Wissen kontinuierlich auf- bzw. ausgebaut sowie aufgefrischt werden, um am Puls der Zeit zu bleiben. Auch die veränderten regulatorischen Anforderungen erfordern Weiterbildungen. Übergeordnetes Ziel ist es, die Kund*innen bestmöglich zu betreuen.

2022 investierten Mitarbeiter*innen im Durchschnitt 3,25* Tage in Aus- und Weiterbildungen. Dies ergab insgesamt über 24.000 Stunden, die für die Weiterentwicklung aufgewendet wurden.

Weiterentwicklung

KONNI

Mit der Einführung des Learning-Management-Systems KONNI im Mai 2022 wurde ein wichtiger Meilenstein erreicht. Der Name leitet sich vom tirolerischen „konn i“ (kann ich) ab. Im übersichtlichen Menü finden Mitarbeiter*innen einen Katalog des gesamten – größtenteils internen – Aus- und Weiterbildungsangebots, den Lernstatus zu persönlichen Schulungsmaßnahmen sowie die Möglichkeit, externe Seminare einzumelden. Die Teilnahme an Kursen, die nicht von der BTV angeboten werden, erfordert eine Genehmigung.

Gestartet wurde mit Basisfunktionalitäten, die kontinuierlich ergänzt werden.

Dank KONNI haben Mitarbeiter*innen unabhängig von ihrer Aufgabe und ihrem Arbeitsort die Möglichkeit, das BTV Aus- und Weiterbildungsangebot abzurufen.

Weiterentwicklung

Fachliche Ausbildung

BTV-interne Aus- und Weiterbildungen folgen dem Blended-Learning-Ansatz. Es handelt sich dabei um Selbststudium von E-Learnings und Tutorials in Kombination mit Training on the Job und Seminaren, die in Präsenz oder online durchgeführt werden. So entsteht ein Wechselspiel aus Abschnitten, in denen primär der Wissensaufbau eine Rolle spielt, und Phasen, in denen es vorrangig um Verstehen und das eigene Tun geht.

Seminare umfassen nicht nur Theorie, sondern auch fachliche Teile, Gesprächs- und Systemtrainings, die in der Regel diesen Prinzipien folgen:

- Hauptberufliche Trainer*innen bilden eine wichtige Schnittstelle zwischen Theorie und Praxis und können sich zu 100 % auf Vor- und Nachbereitung sowie die Durchführung von Seminaren konzentrieren
- Miteinbeziehen von Expert*innen
- Richtige Menge und Tiefe zur richtigen Zeit
- Verbindlichkeit
- Praxis- und Prozessorientierung
- Zertifizierung

Jährliche Überprüfung

Für bestimmte Themen wie z. B. Governance, Hypothekar- und Immobilienkreditgesetz (HiKrG) und Markets in Financial Instruments Directive (MiFID) sind jährliche Testings gesetzlich vorgeschrieben. Mit der Absolvierung dieser wird der Nachweis erfüllt, dass die betroffenen Mitarbeiter*innen fachlich up to date sind und alle relevanten gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen kennen.

Führungskräfteausbildung

Um Führungskräfte zu unterstützen und auf ihre neuen Aufgaben vorzubereiten, wird die „Lernwelt Führen“ angeboten. Diese Ausbildung ist unabhängig von den bereits gesammelten Führungserfahrungen. Der Fokus der Lernwelt liegt auf der Kommunikation. Darüber hinaus werden für alle Führungskräfte diverse weiterführende Bausteine angeboten. Beispielsweise beschäftigen sich die Mitarbeiter*innen bei „new work, new leadership“ mit der aktuellen Arbeitswelt und tauschen sich mit anderen Führungskräften aus. Dabei entwickeln sie ihr Rollenverständnis sowie ihren Führungsstil weiter und erarbeiten Rahmenbedingungen, die den Dialog sowie den Wissens- und Informationstransfer bei Führung mit räumlicher Distanz unterstützen. Ein anderes Modul setzt den Fokus auf die Gewinnung von Mitarbeiter*innen. Ergänzend finden laufend generationsübergreifende Treffen zum Erfahrungsaustausch sowie persönliche Coachings statt.

Nachhaltigkeitsausbildung

Das Thema Nachhaltigkeit spielt in der Beratung unserer Kund*innen und insbesondere bei den Anlagemöglichkeiten eine immer wichtigere Rolle. Aus diesem Grund müssen Mitarbeiter*innen im Private Banking den ESG-Lehrgang der Firma BEC absolvieren. Bei Interesse können auch Mitarbeiter*innen im Retail Banking den Online-Lehrgang, der mit einer Zertifizierung abschließt, machen. 2022 haben den Lehrgang 17 Mitarbeiter*innen abgeschlossen. Darüber hinaus gab es zu ESG eine Schulungsreihe im Bereich Veranlagung und Finanzierung.

Fit & Proper

Für definierte Schlüsselkräfte der BTV ist eine gesetzliche Aus- und Weiterbildung unter dem Titel Fit & Proper vorgeschrieben. Die Schulungen zu den regulatorischen Anforderungen werden von der Firma apc Wirtschaftsprüfung & Steuerberatung durchgeführt. Die Inhalte werden quartalsweise mit dem Team BWG-Compliance definiert. Der Fokus liegt dabei auf den von der Finanzmarktaufsicht (FMA) gestellten Anforderungen und für die BTV relevanten Themengebieten.

2022 wurden die Schulungen erstmalig BTV-weit via KONNI ausgeschrieben, sodass auch Mitarbeiter*innen ohne Schlüsselfunktion, aber mit Interesse an dem Thema daran teilnehmen konnten.

Themenspezifische Ausbildungen

Diversität und Inklusion

Ein Schwerpunkt im Aus- und Weiterbildungsangebot des Jahres 2022 war das Thema Diversität und Inklusion. Alle Mitarbeiter*innen hatten die Möglichkeit, an zahlreichen E-Learnings teilzunehmen. Führungskräfte musten zudem ein Seminar mit dem Titel „Diversität und Inklusion – Unconscious Bias“ sowie ein themenbezogenes Quiz absolvieren.

Darüber hinaus wurden BTV-weit Vorträge und Diskussionsrunden angeboten, die von allen Interessierten besucht werden konnten.

Seminare rund um agiles Arbeiten

Das Thema Agilität wird ebenfalls im Weiterbildungsprogramm der BTV berücksichtigt. In Zusammenarbeit mit der Firma next level consulting wurden 2022 zwei Seminare angeboten: „Scrum in Projekten nutzen“ (zwei Termine) und „Leadership in agilen Teams“ (Pilottermin).

Einführung von MS Teams

Nach der Ablöse von Webex durch MS Teams finden alle Online-Seminare nun via MS Teams statt. Für 2023 ist ein Aus- und Weiterbildungsangebot zur Verwendung von MS Teams geplant, das online in kleinen Modulen abgerufen werden kann.

Die BTV setzt nach wie vor bzw. mehr denn je auf ein hybrides Modell bei der Durchführung von Seminaren. Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass Aus- und Weiterbildungen und auch Gesprächstrainings online mit guter Qualität umsetzbar sind. So entscheidet die BTV je nach Seminar, ob dieses online oder in Präsenz durchgeführt wird. Dabei kann individuell auf Kriterien wie Lernerfolg oder Nachhaltigkeit betreffend An-/Abreise geachtet werden. Fällt die Entscheidung auf die Online-Variante, wird seit Juni 2022 MS Teams genutzt.

Einführung von MS Teams

Weiterentwicklung

Angebot für Mitarbeiter*innen

Um für die Mitarbeiter*innen ein möglichst attraktiver Arbeitgeber zu sein, hat die BTV zahlreiche Angebote geschaffen:

Weiterbildungsangebot aus dem Innovationsmanagement

Innerhalb der BTV gibt es eine Vielzahl an Weiterbildungsmaßnahmen. Dazu zählen externe Impulse wie beispielsweise durch das MCI Management Center Innsbruck und die Uni Innsbruck (rund 53 Veranstaltungen im Jahr 2022). Das Angebot wächst stetig und steht allen Interessierten zur Verfügung. Externe Veranstaltungen und Seminare werden via KONNI ausgeschrieben.

Karriereentwicklung

Das Mitarbeitergespräch ist ein fixer und wichtiger Aspekt, um den Leistungsstand festzuhalten, Zielerreichungen zu besprechen und Entwicklungsfelder der Mitarbeiter*innen auszuloten. Seit 2022 ist „My Colors“ Bestandteil der Gespräche. Kulturelle Prägungen werden in dem vom „The Culture Institute“ entwickelten System in einer bestimmten Farbe ausgedrückt. Dadurch können Stärken und auch Schwächen sowohl der Mitarbeiter*innen als auch der Führungskraft leichter diskutiert werden. 2022 haben 100 % der BTV Angestellten eine Leistungsbeurteilung erhalten.

Interne Veränderung

Die BTV unterstützt die Möglichkeit für Mitarbeiter*innen, sich innerhalb des Unternehmens zu verändern. Insgesamt haben 2022 38 Mitarbeiter*innen das Angebot genutzt und eine neue Funktion übernommen.

BTV extended

Dank dieses Modells können Mitarbeiter*innen, die im BTV Stadtforum in Innsbruck tätig sind, ihre Aufgaben von anderen Standorten aus erledigen. Dadurch erhalten die Mitarbeiter*innen vielfältigere Entwicklungsmöglichkeiten, und das, ohne den Lebensmittelpunkt verändern zu müssen. Bei externen Besetzungen kann durch „BTV extended“ auf einen wesentlich größeren Bewerbermarkt zugegriffen werden. Mit Stand Dezember 2022 arbeiten 12 Mitarbeiter*innen in diesem Modell.

Mitgestalten

Seit einigen Jahren haben Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, abseits ihrer Aufgaben bei spezifischen Themen mitzuarbeiten und mitzugestalten. Dies dient einerseits der unternehmerischen, andererseits der persönlichen Weiterentwicklung. Beispiele dafür sind: Kernteam Vielfalt, Beirat Mitarbeiter*innen, Redaktionsteam Unsereins, Innovation Tribe, Kernteam Gesundheit etc. Die Ausschreibung dazu erfolgt in der Regel via Intranet News und erreicht so alle im Unternehmen. Bei der Zusammensetzung der Teams wird neben dem Interesse vor allem auf Regionalität und Vielfalt geachtet, um einen möglichst heterogenen Austausch zu ermöglichen.

Mitgestalten – Kernteam Gesundheit

Vielfalt

Wir leben Chancengleichheit und fördern unsere Mitarbeiter*-innen in allen relevanten Dimensionen, unabhängig von Alter, Geschlecht, sozialer oder geografischer Herkunft, sexueller Orientierung oder körperlicher Beeinträchtigung. Die BTV definiert Diversität und Inklusion als einen wesentlichen Bestandteil der Unternehmens-Diversitätsstrategie.

KPI	Details	Ist-Wert 2021	Ist-Wert 2022	Zielwert 2025	Zielwert 2030
Frauen in Führungsaufgaben		22,56 %	24,06 %	30,00 %	40,00 %
Bewertung der BTV als AG mit ausgezeichneter/sehr guter inklusiver Unternehmenskultur		63,00 %	70,00 %	70,00 %	70,00 %

Die BTV setzt sich für Vielfalt und Chancengleichheit unter Berücksichtigung aller Diversitätsaspekte ein. Dieses Ziel ist im Code of Conduct, im Ausbildungsprogramm der BTV sowie in einem eigenen Kernteam zum Thema Vielfalt verankert.

Das Kernteam widmet sich der Umsetzung des strategischen Arbeitspaketes „Wir sind vielfältig“ unter der Leitung von Human Resources. Bei der Zusammenstellung des Teams wurden die verschiedenen Dimensionen von Diversität wie Alter, Geschlecht, Organisationseinheit, Herkunft und BTV Zugehörigkeit berücksichtigt. Darüber hinaus setzen wir uns messbare Ziele zur Gleichberechtigung der Geschlechter. Die weiteren Dimensionen werden im Kernteam aufgegriffen und darauf aufbauend entsprechende Maßnahmen erarbeitet. Der Schwerpunkt für 2023 wird auf Inklusion und Beeinträchtigung liegen. Hierfür arbeitet die BTV mit myAbility zusammen, das sich gemeinsam mit der Wirtschaft für eine barrierefreie und chancengerechte Gesellschaft einsetzt.

Vielfalt

Vielfalt

Gleichberechtigung am Arbeitsplatz

Als Grundlage für Gleichbehandlung, Diversität und Inklusion dient der Code of Conduct. Dieser wird von allen Mitarbeiter*innen unterzeichnet. Damit die Regelungen auch im Alltag eingehalten werden, absolvieren alle Mitarbeiter*-innen im Rahmen des jährlichen Governance-Trainings eine spezifische Schulung dazu. Im Juni 2022 startete das Ausbildungsangebot zum Thema Diversität und Inklusion für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte. Der Lernpfad für Führungskräfte setzt sich aus einem Online-Workshop, einem Quiz sowie insgesamt acht E-Learnings zusammen. Ziel ist es, sich Vorurteilen in Alltagssituationen sowie im beruflichen Kontext bewusst zu werden. Durch die Schulung wird ein verantwortungsvollerer Umgang mit Voreingenommenheit entwickelt.

Um Gleichberechtigung in allen Bereichen garantieren zu können, startet die BTV 2023 ein Projekt, das die Schließung der Gender Pay Gap fokussiert. Dazu wurde 2022 die Teilnahme an einer von Deloitte durchgeführten Gehaltsstudie beschlossen. Anhand der Analyse der Gehalts- und Tätigkeitsdaten werden wir detaillierte Informationen zum Gender Pay Gap in der BTV und der gesamten Branche erhalten.

Die Gleichbehandlung und die Berücksichtigung des Diversitätsaspekts Geschlecht stehen bei der BTV im Fokus. Dabei ist ein transparenter Bewerbungsprozess essenziell. Mitarbeiter*innen kennen Methoden und Strategien, um unbewusste Vorurteile zu reduzieren. Insgesamt durchliefen 873 Mitarbeiter*innen jeweils ein E-Learning zur Diversity Policy und zum Code of Conduct.

873

Diversity Policy, Code of Conduct
E-Learning, Testing

Führungspositionen

BTV AG	weiblich	männlich	Österreich	Schweiz	Deutschland
BTV Mitarbeiter*innen	581	461	937	24	81
davon Führungskräfte	32	101	118	5	10
BTV Leasing	weiblich	männlich	Österreich	Schweiz	Deutschland
BTV Leasing Mitarbeiter*innen	17	22	23	5	11
davon Führungskräfte	0	6	4	0	2

Frauen in Führungspositionen

BTV AG	Österreich	Schweiz	Deutschland
Frauenquote (%)	57,20 %	20,83 %	49,38 %
Frauenquote in Führungspositionen	26,27 %	0,00 %	10,00 %

Frauen in Führungspositionen

BTV Leasing	Österreich	Schweiz	Deutschland
Frauenquote (%)	69,57 %	20,00 %	0,00 %
Frauenquote in Führungspositionen	0,00 %	0,00 %	0,00 %

Vielfalt

Geringfügige Beschäftigung
Seit Jänner 2022 ermöglichen wir Mitarbeiter*innen in der BTV, die in Karenz gehen, eine geringfügige Beschäftigung in ihrem bisherigen Tätigkeitsfeld. Dadurch bleiben sie auch während dieser Zeit vernetzt und auf dem Laufenden, bis sie ihre Aufgabe wieder in höherem Stundenausmaß aufnehmen können.

Female Future Membership
digital.vernetzt.zukunftsstark! – so lautet die Mission von Female Future. Alle weiblichen Führungskräfte erhalten eine Mitgliedschaft und sind somit Teil der Community. Dadurch werden weibliche Führungskräfte in ihrer Aufgabe gestärkt. Monatlich erhalten sie einen Newsletter mit interessanten Beiträgen. Zusätzlich bietet die Plattform Vernetzungsmöglichkeiten, Inspiration Talks und Live-Treffen.

Vielfalt im Recruiting
Vielfalt wird in allen Bereichen berücksichtigt, vom Recruitingprozess in den Stellenbeschreibungen über die Interviewformate bis hin zu den Arbeitsplatzmöglichkeiten. Die BTV setzt sich das Ziel, einen inklusiven Arbeitsplatz zu schaffen und Diversität zu fördern. Maßnahmen werden von Human Resources zusammen mit externen Expert*innen erarbeitet.

Zusammenarbeit mit factor-D
Die Unternehmensberatung factor-D Diversity Consulting setzt ihre Schwerpunkte auf Diversity, Equality and Inclusion und Managing Unconscious Biases. Mit dem Gründer Manfred Wondrak wurde in einem gemeinsamen Workshop der gesamte Recruiting- sowie der interne Veränderungsprozess beleuchtet und analysiert. Im Mittelpunkt stand dabei, die Objektivität und Chancengleichheit in den gelebten Prozessen zu verbessern. Für die BTV ist es wesentlich, möglichst viele Personen in Entscheidungen zu involvieren und dadurch vorurteilsbehaftete Schlüsse (sogenannte Biases) zu vermeiden. Das gilt sowohl für neue Mitarbeiter*innen als auch für interne Entwicklungswege.

JADE Job Ad Decoder
Durch stereotype Sprachformulierungen in Stelleninseraten wird nicht nur die Chancengleichheit für bestimmte Gruppen wie Berufseinsteiger*innen, Frauen oder ältere Arbeitssuchende vermindert, sondern auch insgesamt die Zahl der Bewerber*innen eingeschränkt. Aus diesem Grund haben Wissenschaftler*innen der Uni Innsbruck gemeinsam mit der AK Wien den Job Ad Decoder JADE entwickelt. Die BTV setzt das Tool bei jeder ausgeschriebenen Stelle ein. Dadurch wird die Vielfalt von Bewerber*innen gefördert und eine Sensibilität für versteckte Benachteiligungen geschaffen.

Jobplattform myAbility.jobs
Um für Menschen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen eine Chancengleichheit bei Bewerbungen zu bieten, veröffentlicht die BTV ausgewählte Stellenanzeigen auf myAbility.jobs. Damit stehen ausschließlich die Fähigkeiten der Jobsuchenden im Mittelpunkt. Wir setzen damit ein klares Statement am Arbeitsmarkt und bekennen uns zu mehr Diversität. Dadurch werden neue Perspektiven, zukunftsweisende Ideen und Innovationen gefördert.

Diversitätsindikator

Begünstigte Behinderung	PZ	Diversitätsindikator, gemessen an der Personenzahl
BTV	14	1,34 %
BTV Leasing	1	2,56 %

PZ: Mitarbeiterstand in Kopfzahlen

PJ: Mitarbeiterstand in Personenjahren

Vielfalt

Initiativen zum Thema Vielfalt

Monat der Vielfalt und Vielfaltstag
Der Monat Mai steht bei der BTV ganz im Zeichen der Diversität. Um das Thema aufzugreifen, wurden 2022 ein Newsletter mit verschiedenen Informationen versendet und gezielte Veranstaltungen durchgeführt. In einer Brownbag Session wurden aktuelle Themen und Projekte des Kernteams vorgestellt sowie die Ausbildung für Diversität und Inklusion für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen präsentiert.

Zudem waren Mitarbeiter*innen eingeladen, unter dem Motto „Vielfalt geht durch den Magen" Lieblingsspeisen sowie typische und ausgewogene Rezepte aus ihren Herkunftsregionen einzureichen. Die breite Palette – vom Altwiener Backfleisch mit Erdäpfelsalat über Menemen, Mercimek Köftesi, Halawet el Jibn und Bucatini all'amatriciana bis hin zur Frühlingsrolle – wurde in einem digitalen Vielfaltskochbuch zusammengefasst. Verkostet wurde dann ein Teil der Gerichte bei einem gemeinsamen Mittagessen am 31. Mai 2022.

DIVÖRSITY Days
DIVÖRSITY ist eine österreichische Plattform für Diversität. Bei den jährlichen Aktionstagen stehen Diversitätsaktionen von Unternehmen im Vordergrund. Die BTV beteiligt sich mit einer internen Initiative für Mitarbeiter*innen. 2022 wurden Mitarbeiter*innen mittels eines Newsletters über gezielte Aktivitäten rund um das Thema Alltagsrassismus informiert. Inhalt war zudem ein passendes Lexikon mit Begriffserläuterungen sowie ein Sensibilisierungsquiz.
Im Rahmen dieser Aktionstage hielt Katrin Wladasch (factor-D) einen Impulsvortrag zum Thema „Alltagsrassismus – (k)eine Realität". In der anschließenden Podiumsdiskussion gaben BTV Mitarbeiter*innen Einblicke in ihre persönlichen Geschichten und Erfahrungen zu diesem Thema. Désirée Sandanasamy von der Organisation ZARA (Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit) ergänzte die Ausführungen.
Das Thema Alltagsrassismus war auch Inhalt des BTV Kinoabends am 22. November 2022. Das Kernteam wählte drei passende Filme aus, die dann zur Abstimmung gebracht wurden. Die Wahl fiel auf das Oscar-prämierte Werk „Green Book – eine besondere Freundschaft".

Female Future Festival
Am 4. Mai fand im Festspielhaus in Bregenz das Female Future Festival statt. Über 30 spannende Persönlichkeiten und Role Models teilten ihre individuellen Geschichten und spannenden Ideen auf den Festival Stages. Geschichten, die Mut machen, zum Nachdenken animieren und inspirieren. 10 Kolleg*innen hatten die Möglichkeit, das Business-Event für Frauen zu besuchen und sich über Themen wie Zukunft, Innovation, Leadership und Diversität zu informieren.
Neben dem Festival werden in ganz Österreich auch kleinere Formate, die sogenannten Meet-up Conferences, durchgeführt.
Am 13. Oktober 2022 war die Konferenz im BTV Stadtforum unter dem Motto „The future is now. Make a difference." zu Gast und lieferte Inspirationen für zahlreiche Besucher*innen und Mitarbeiter*innen der BTV. Die BTV unterstützte die Veranstaltung im Rahmen ihres Sponsorings.

BTV Viewing
Eine weitere Veranstaltung des Kernteams Vielfalt war das gemeinsame BTV Viewing: Mitarbeiter*innen feuerten dabei die österreichischen Damen bei der Fußball-Europameisterschaft der Frauen im Spiel gegen England an. Ziel war es, in der männerdominierten Sportwelt die Leistungen der Frauen aufzuwerten und ein Bewusstsein für die Bedeutung von Frauenfußball zu schaffen.

Female Future Festival

Gesundheit

Eine gute Gesundheit ist entscheidend, um die täglichen Anforderungen der Arbeitswelt sowie des privaten Lebens zu meistern. In diesem Sinne arbeiten wir kontinuierlich am Ausbau des Angebots hinsichtlich Sensibilisierung, Förderung der Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

KPI	Details	Ist-Wert 2021	Ist-Wert 2022	Zielwert 2025	Zielwert 2030
Gesundheitsquote	Ziel: Stabilität	54,00 %	46,07 %	54,00 %	54,00 %
Gesundheitsangebot in Stunden	Ziel: Steigerung	444	802	850	850

Die Gesundheitsquote:
weniger/gleich als 3
Krankenstandstage im Jahr.

Gesundheit

Mitarbeiter*innen haben Zugang zu einer Vielzahl an Initiativen, die nicht nur dem eigenen Wohl, sondern auch dem Teamgeist zugutekommen. Sie erhalten dadurch außerdem wertvollen Input, um die eigene Gesundheitskompetenz zu steigern. Die große Palette trägt insgesamt dazu bei, die Arbeitgebermarke der BTV zu stärken.

Gesundheit der Mitarbeiter*innen ist in einer Vielfalt an Projekten, Initiativen und Richtlinien zur Arbeitssicherheit verankert. So wird versucht, die Gesundheit zu fördern und aufrechtzuerhalten sowie dadurch Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen zu verbessern. Mögliche vermehrte und längere Krankenstände hätten eine Mehrbelastung der Teamkolleg*innen zur Folge.

Ein wichtiger Schritt zur Stärkung des Themas war die Gründung des Kernteams Gesundheit und das gestartete Projekt zur Erreichung des Siegels für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). Das Thema wurde bislang vorrangig durch die Gesundheitsinitiative „BTV bewusst“ abgedeckt. Nun soll das Kernteam Gesundheit das Thema stärker im Unternehmen einbinden. Ziel des BGF-Siegels ist es, Maßnahmen zur Gesundheitsförderung nachhaltig im Unternehmen zu verankern, umgesetzt werden diese durch das Kernteam. Die Projektleitung wurde von Human Resources übernommen. Der aktuelle Projektstatus ist jederzeit im Intranet abrufbar. Ebenso erfolgt hier die Ausschreibung neuer Angebote. Zur Auswertung der Nutzung sind Veranstaltungen und Initiativen über die BTV Lernplattform KONNI buchbar.

Die Gesundheitsquote lag 2022 bei 46,07 % und ist damit im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Für die Berechnung wurden alle Mitarbeiter*innen der BTV AG herangezogen. Grund für den Rückgang war vor allem die Umstellung im Zuge der Covid-Quarantäne. Nach deren Aufhebung mussten symptomatische Personen 2022 einen Krankenstand eintragen. Dies war 2021 nicht nötig gewesen. Zudem gab es Ende 2022 ergänzend zur Pandemie eine starke Grippewelle. Diese blieb 2020 und 2021 bedingt durch die Covid-Maßnahmen quasi aus.

46,07
(2021: 54,00)

Gesundheitsquote in %
Ziel: Stabilität

802
(2021: 444)

Gesundheitsangebot in Stunden
Ziel: Steigerung

Gesundheit

Gesundheit am Arbeitsplatz

BTV bewusst
Die BTV Gesundheitsinitiative fokussiert sich auf die Informationsvermittlung und Sensibilisierung zu verschiedenen Themen. Die Bezeichnung „BTV bewusst“ steht für das Ziel, sich der eigenen Gesundheit bewusst zu werden und bewusst im Sinne der eigenen Gesundheit zu agieren. Folgende Bereiche sind in der Arbeitswelt von besonderer Bedeutung und werden durch die Initiative abgedeckt: Ernährung, Bewegung und mentale Gesundheit.

Der Schwerpunkt Bewegung wurde 2022 von Martin Langegger, Heilmasseur und Physiotherapeut, aufgegriffen. Er vermittelte einfache theoretische Ansätze, wie der Körper funktioniert, und erklärte, welche Wirkung Bewegung auf den Körper und das Körpergefühl hat. In einem Begleitheft können die Tipps nachgelesen und so in den Alltag integriert werden. Insgesamt ist ein gesunder Lebensstil natürlich sehr individuell. Die BTV kann hier nur das Angebot schaffen, die Verantwortung für die Umsetzung – und damit für den persönlich passenden gesunden Lebensstil – sehen wir bei den Mitarbeiter*innen selbst.

BGF-Gütesiegel
Um dem Thema noch mehr Bedeutung zu geben, wurde Ende 2022 das Kernteam Gesundheit gegründet und das BGF-Projekt gestartet. Aufgabe der insgesamt 12 Mitarbeiter*innen in diesem Team ist es, neue Maßnahmen und Rahmenbedingungen zu entwickeln und zu steuern, um das Thema in der BTV weiter zu stärken. Mit dem BGF-Projekt werden Handlungen zur Gesundheitsförderung nachhaltig im Unternehmen verankert. Für alle Mitarbeiter*innen wird der aktuelle Projektstand laufend im Intranet präsentiert. Die ersten Aktionen sind ab dem zweiten Halbjahr 2023 geplant.

Das Siegel wird von der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) an Unternehmen verliehen, die sich besonders um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter*innen kümmern. Es bescheinigt einen erfolgreichen Projektablauf und gilt für drei Jahre. Anschließend muss das BGF-Siegel erneut evaluiert werden. Die Begleitung erfolgt durch externe Berater*innen, die von der ÖGK vorgegeben werden.

Angebot der E-Bikes
Mitarbeiter*innen im BTV Stadtforum stehen insgesamt 5 E-Bikes für berufliche wie auch private Fahrten zur Verfügung.

Achtsamkeit und psychologisches Angebot der BTV
Oft ist es hilfreich, sich mit einer außenstehenden Person über aktuell belastende Situationen auszutauschen. Die BTV ermöglicht allen Mitarbeiter*innen eine anonyme unterstützende psychologische Beratung. Das Angebot soll der Entlastung dienen und sie bei der Entwicklung von Strategien unterstützen, die dabei helfen sollen, mit den aktuellen Umständen bestmöglich umzugehen.

Am 27. April 2022 hielt der whatchado-Gründer, Motivator und Keynote-Speaker Ali Mahlodji im Rahmen der BTV Marketing Trophy einen Impulsvortrag. Er begeisterte das Publikum mit seiner authentischen Art, seinen mitreißenden Botschaften und Impulsen zum Thema Achtsamkeit.

Am 19. Oktober 2022 fand über die ÖGK der Online-Vortrag zum Thema „Zeit für mich – einfach mal abschalten“ statt. Alle Mitarbeiter*innen hatten die Möglichkeit, sich diesen anzuhören. Eine Aufzeichnung wurde anschließend in KONNI bereitgestellt.

Arbeitsplatz und Sicherheit

Die Aufgaben der Sicherheitsfachkraft sowie der Arbeitsmedizin, wie z. B. das Setzen von präventiven Maßnahmen zur Minderung von gesundheitlichen Belastungen sowie hinsichtlich der Sicherheit am Arbeitsplatz, sind an externe Partner vergeben worden. Damit kann eine Unvoreingenommenheit garantiert werden.
Seit 2022 erfolgt die sicherheitsspezifische Betreuung durch die Firma TMC. Diese plant die Arbeitsplatzbegehungen mit der Betriebsärztin von der Firma WELLCON und berichtet laufend an die BTV. Die Betriebsärztin deckt den arbeitsmedizinischen Bereich ab und achtet auf das gesundheitliche Wohl sowie die richtige Einrichtung. Die Begehungen haben gemäß rechtlichen Bestimmungen je nach Standortgröße jährlich bzw. alle drei Jahre stattzufinden. Das Angebot berücksichtigt alle Angestellten der BTV AG und der BTV Leasing.

Ein- bis zweimal jährlich (gesetzlich ist ein Termin vorgeschrieben) findet der Arbeitsschutz- & Gesundheitsausschuss statt. Dieser besteht aus Sicherheitsfachkraft, Arbeitsmediziner*in, Betriebsrat, dem Bereich Human Resources, Sicherheitsvertrauenspersonen, dem Bereich Einkauf & Infrastruktur sowie dem/der Brandschutzbeauftragten. Zusammen werden die letzten Begehungen diskutiert und wichtige Entscheidungen getroffen. Bei Bedarf nimmt auch der Vorstand daran teil.

Betriebsärztliche Betreuung

Die Betriebsärztin nimmt nicht nur an den Arbeitsplatzbegehungen teil, sondern ist auch Ansprechperson für Mitarbeiter*innen der BTV. Sie ist jederzeit per Mail erreichbar und alle zwei Wochen für eine Sprechstunde im BTV Stadtforum. Alle weiteren BTV Standorte werden von der Betriebsärztin regelmäßig besucht.

Sicherheitsvertrauenspersonen

BTV-weit (in Österreich) sind sechs Sicherheitsvertrauenspersonen eingerichtet. Diese stehen Mitarbeiter*innen neben den externen Sicherheitsfachkräften als Ansprechpersonen für Fragen, Anregungen und Verbesserungsvorschläge zur Verfügung. Meldungen können jederzeit per Mail oder anonym per Hauspost zugestellt werden. Die Mitarbeiter*innen haben einen 24-stündigen Ausbildungskurs absolviert und können bei Bedarf weitere Schulungen in Anspruch nehmen. Rechtlich sind keine weiteren Kurse verpflichtend. Die Information zu den passenden Ansprechpersonen ist im Intranet abrufbar und mit Kontaktdaten hinterlegt.

Unfallmeldungen

Arbeitsunfallmeldungen werden vom Team Human Services erstellt und an die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt AUVA weitergeleitet. Weiters werden die anonymisierten Meldungen an die Sicherheitsfachkräfte übermittelt, um eine Prüfung der Vorfälle zu ermöglichen. Im Jahr 2022 gab es insgesamt 6 meldepflichtige Unfälle (davon 3 Wegunfälle). Es gab dabei keinen Todesfall und alle Unfälle blieben ohne schwere Folgen.

Ersthelfer*innen

In der BTV gibt es aktuell 91 aktive Ersthelfer*innen. Im Jahr 2022 organisierte die BTV insgesamt vier Kurse (2x Grundkurs mit 16 h und 2x Auffrischungskurs mit 8 h) im Stadtforum. Die Ersthelfer*innen in den Filialen organisieren sich die Kursteilnahmen auf BTV Kosten selbst in ihren Regionen. Nach dem Grundkurs besuchen die Ersthelfer*innen spätestens nach 4 Jahren wieder einen Auffrischungskurs. Nach Abschluss der Kurse wurde den Teilnehmenden am Standort Stadtforum ein persönliches kleines Ersthelferset übergeben.

Private Krankenversicherung

Die BTV bietet Mitarbeiter*innen in Österreich die Möglichkeit des Abschlusses einer Gruppen-Zusatzversicherung zu vergünstigten Konditionen. 974 Personen sind über unseren Gruppentarif versichert, dieser Personenkreis umfasst Angestellte, ehemalige Angestellte sowie Angehörige von Angestellten.

Gesundheit

Sportveranstaltungen

MOVEVO MOVE DAYS
Mit der Teilnahme an den MOVEVO MOVE DAYS vom 25. April bis 31. Mai 2022 setzten wir ein aktives Zeichen für Bewegung und Gesundheit in der BTV. Veranstalter der digitalen Gesundheitschallenge ist die Firma MOVEVO, die sich um betriebliche Gesundheitsförderung kümmert. Das Angebot wurde von Human Resources (HR) organisiert und per Intranet kommuniziert. Die Nutzung war freiwillig. Im genannten Zeitraum sammelten mehr als 100 Mitarbeiter*innen fleißig Schritte und beteiligten sich an den Tageschallenges und gesunden Routinen. Damit taten sie nicht nur etwas für ihr Wohlbefinden, sondern auch für den guten Zweck. Denn die Teilnahmegebühr wurde an bewegungsbeeinträchtigte Kinder gespendet.

Als Preis für den zweiten Platz bei den MOVEVO MOVE DAYS erhielt die BTV einen Movement Check. Dieser wird im Zuge des Europäischen Fitness-Abzeichens (European Fitness Badge – EFB) durchgeführt. Die Mitarbeiter*innen erhielten ein individuelles Feedback zu ihrem persönlichen Fitness-Status im Hinblick auf die motorischen Fähigkeiten Kraft, Ausdauer, Schnelligkeit und Koordination.

Fußball, Firmenläufe
Die BTV zeigt ihren Sportsgeist bei einer Vielzahl von Teamevents. Am 8. Mai 2022 fand der Wings for Life World Run statt. Dabei liefen zahlreiche Mitarbeiter*innen für den guten Zweck und unterstützten über ihr Startgeld die Rückenmarksforschung, um Querschnittslähmung eines Tages heilbar zu machen. Am 1. Juli 2022 organisierte die BTV das traditionelle BTV Fußballturnier auf dem Fußballplatz Reichenau in Innsbruck. Sportlichen Einsatz zeigten unsere Mitarbeiter*innen auch mit der Teilnahme an der 20. Ausgabe des Tiroler Firmenlaufs im September – 27 Teams mit je 3 Mitgliedern gingen an den Start. Beim Business Run Bodensee meisterten sieben Mitarbeiter*innen die fünf Kilometer lange Strecke. Im Anschluss wurde im Rahmen eines Oktoberfests bei der Preisverleihung auf den Erfolg angestoßen.

Digitaler Gesundheitstag
Anlässlich des Weltgesundheitstages organisierte die AUVA am 7. April 2022 einen digitalen Gesundheitstag. Das vielfältige Programm umfasste spannende Gesundheitsthemen und inspirierende Workshops mit Top-Speakern. Alle Mitarbeiter*innen wurden eingeladen, daran teilzunehmen bzw. sich die Aufzeichnungen davon anzusehen.

Movevo Move Days

Unsere gesellschaftliche und soziale Verantwortung lebt von unserem Engagement. Wir setzen unsere Ressourcen da ein, wo sie positiv wirken: für sinnstiftende Unterneh-men und Ideen.

Gesellschaft & Soziales

Gesellschaftliche Verantwortung
Soziale Verantwortung
Kunst & Kultur

Strategisches Ziel: Wir übernehmen soziale und gesellschaftliche Verantwortung und engagieren uns aktiv im regionalen Kunst- und Kulturleben.

Gesellschaftliche Verantwortung

Die Verantwortung für dieses Handlungsfeld liegt neben dem Vorstandsbüro beim Bereich Human Resources sowie bei Mitarbeiter*innen, die neben ihren Hauptverantwortungen Projekte ins Leben gerufen haben.

KPI	Details	Ist-Wert 2021	Ist-Wert 2022	Zielwert 2025	Zielwert 2030
Anzahl der unterstützten Projekte durch Sponsoring	Unterstützung von externen Projekten und Initiativen zur Entwicklung und Förderung der Gesellschaft.	5	5	7	10
Anzahl der Vortrags-/ Lehrstunden in Partnerbildungsinstituten		35	108	100	150
Anzahl der Einreichungen von Projekten bei der BTV Marketing Trophy		20	22	25	30

BTV Marketing Trophy

Bereits im Jahr 1999 gründete die BTV die Initiative mit dem Ziel, die Theorie an der Schule mit der Praxis zu verknüpfen. Der Wettbewerb richtet sich an Schüler*innen von Handelsakademien in Tirol, Vorarlberg und Wien. Die Teams arbeiten an einem Projekt mit Schwerpunkt Marketing von der ersten Idee bis zur praktischen Anwendung. Die schriftlichen Arbeiten werden von einer Vorjury bewertet und die drei besten Einreichungen bei der Schlussveranstaltung im BTV Stadtforum in Innsbruck präsentiert.

Für die Schüler*innen bietet sich eine gute Möglichkeit, sich auf das künftige Berufsleben vorzubereiten. Dazu zählen die Präsentationsfähigkeiten, die Teamarbeit und das professionelle Auftreten vor Publikum. Belohnt werden die Bemühungen durch eine Siegerprämie in Höhe von 2.000 Euro, die Zweitplatzierten erhalten 1.000 Euro und der 3. Platz wird mit 500 Euro prämiert.

2022 wurden insgesamt 22 Diplomarbeiten von 57 Schüler*innen aus den Projektgruppen eingereicht. Das Finale mit den Teams der HAK Innsbruck, der HAK Hall und der Bezauer WirtschaftsSchulen fand am 27. April 2022 statt und wurde via Livestream übertragen. Die begehrte Trophäe sowie den Publikumsaward durften Adrian Kindl, Martin Bergmeister und Marian Grüner (HAK Innsbruck) mit nach Hause nehmen. Im Rahmen ihres Projekts „Verpackung als zentrales Marketing-Tool“ kooperierten sie mit der Firma Dinkhauser Kartonagen. Sie erforschten unter anderem zukunftsweisende Trends in Bezug auf Verpackungen und lieferten Best-Practice-Beispiele, wie Verpackungen als innovatives Marketing-Tool von Unternehmen eingesetzt werden können.

Mit der BTV Marketing Trophy nehmen wir unsere Verantwortung für künftige Generationen wahr. Unterstützung fand dieses Ziel auch durch den whatchado-Gründer und EU-Jugendbotschafter Ali Mahlodji, der den Jugendlichen in seinem fesselnden Impulsvortrag wertvolle Tipps für ihren Berufs- und Lebensweg gab.

BTV Marketing Trophy

Gesellschaftliche Verantwortung

Sponsoring

Die BTV fühlt sich mit den Menschen in den Regionen, in denen sie tätig ist, verbunden und leistet einen Beitrag zum sozialen Gesamtwohl und Miteinander. Als Sponsoringpartner unterstützt die BTV ausgewählte Aktivitäten und Einrichtungen:

- Soziale, gemeinnützige, ökologische Institutionen, Einrichtungen und Projekte:
  Diese unterstützen das soziale Miteinander, den Umweltschutz oder die Entwicklungshilfe.
- Bildung und Forschung, Wissenschaft:
  Die BTV wird im Gegenzug für die Unterstützung im Bereich Bildung bzw. Finanzierung von Forschungsprojekten genannt.
- Kunst- und Kulturprojekte:
  Grundsätzlich werden Künstler*innen, Projekte und Veranstaltungen aus den Bereichen bildende Kunst, Literatur, Theater und Musik unterstützt. Ausstellungen und Konzerte sind durch das eigene Kunst- und Kulturprogramm INN SITU inkludiert, bei dem die BTV Fotokünstler*innen und Musiker*innen eine Plattform für die Darstellung ihrer Werke bietet.

Sponsoring sollte für beide Seiten – Sponsor und Sponsoringempfänger – ein Gewinn sein. Daher wird jede Sponsoringanfrage detailliert darauf geprüft, ob sie zur BTV und ihren Werten passt. Ausschlaggebend dafür sind beispielsweise der Zweck, die Art sowie die Höhe der Zuwendung und auch Informationen, wie die Leistung des Sponsoringempfängers aussieht.

Johannes Strolz

Seit Beginn der Wintersaison 2022/23 unterstützt die BTV für drei Saisonen den Slalomrennläufer Johannes Strolz als Kopfsponsor. Damit sind wir erstmalig im Sportsponsoring aktiv. Aufgrund der hohen Medienpräsenz und der damit einhergehenden Reichweitensteigerung hat sich Sportsponsoring in den letzten Jahrzehnten am stärksten entwickelt. Beim Sponsoring von Einzelsportler*innen sind der Bekanntheitsgrad und der Sympathiewert besonders wichtig, da der/die Sportler*in zur Imagesteigerung des Sponsoringpartners beiträgt.

Durch das BTV Marktgebiet, das sich von Tirol, Vorarlberg und Wien über Süddeutschland und die deutschsprachige Schweiz bis Südtirol erstreckt, besteht ein enger Bezug zum Skisport. Mit der Partnerschaft mit Johannes Strolz haben wir die Möglichkeit, unsere Skibegeisterung und unsere Werte sowie die Bedeutung der Alpenregion noch stärker zum Ausdruck zu bringen. Johannes Stolz ist mit seiner Vorarlberger Herkunft, seiner Geschichte, seinen Idealen und seiner Leidenschaft für den Skirennsport der ideale Markenbotschafter für die BTV. Er hat Durchhaltevermögen und Mut gezeigt, damit begeistert er nicht nur Hunderttausende Fans für den Sport, sondern ist auch Vorbild für Generationen.

Für die Partnerschaft sind neben der Region vor allem gemeinsame Werte wie Nachhaltigkeit, die eigenen Wurzeln und die Verantwortung als Vorbild entscheidend. In der BTV ist der Einklang der eigenen Unternehmenswerte mit den Idealen des Sportlers bzw. der Sportlerin ein Muss.

Johannes Strolz

Ministerium für Neugier und Zukunftslust
Die Non-Profit-Initiative „Ministerium für Neugier & Zukunftslust“ wurde 2022 von dem Business-Consulting-Unternehmen proactive ins Leben gerufen und unter anderem von der BTV unterstützt. Ziel ist die Kultivierung von epistemischer Neugier in Wirtschaft und Gesellschaft sowie die Förderung von Mut, Optimismus und Neugier beim Gedanken an die Zukunft. Das war 2022 angesichts der Inflation, steigender Energiekosten, unterbrochener Transportwege, des Personalmangels, weltweiter Unruhen, des Krieges in der Ukraine und der Klimakrise ein besonders wichtiges Anliegen. Neugier ist für das Ministerium einer der entscheidenden Future Skills und der wertvollste Treiber von Innovation. Ohne sie gibt es keine Entwicklung, keine Kreativität. Der BTV ist es ebenso ein großes Anliegen, die „Lust auf Zukunft“ bei den Mitarbeiter*innen zu fördern.

Female Future Meet-Up
Die Veranstaltung fand am 13. Oktober 2022 in der BTV Ton Halle in Innsbruck statt. Vor allem weibliche Vorbilder teilten ihre persönlichen Geschichten und Ideen, um anderen Mut zu machen. Rund 250 Besucher*innen, darunter auch einige BTV Kolleg*innen, ließen sich von den Diskussionen und Impulsvorträgen inspirieren. Zum Thema „Fem Facts & Hacks: Stolpersteine und Sprungbretter für weibliche Karrieren“ tauschte sich auch BTV Vorstandsvorsitzender Gerhard Burtscher mit drei weiteren Diskussionspartnerinnen aus. Eine spannende Veranstaltung, mit deren Unterstützung die BTV nicht nur motiviert und inspiriert, sondern auch Diversität unterstützt.

Versus Festival
2023 wird das Versus Festival erstmals inmitten des Skigebiets Silvretta Montafon, ein Tochterunternehmen der BTV, in Vorarlberg stattfinden. Die Bank unterstützt die Veranstaltung seit Beginn als Hauptsponsor. Dabei sollen unterschiedliche Meinungen inspirieren und Denkanstöße zu aktuellen Themen gegeben werden. Diskussionsteilnehmer*innen vertreten ihren Standpunkt zu Themen wie „Künstliche Intelligenz – Mensch vs. Maschine“, „Nachhaltigkeit – Wachstum vs. Verzicht“, „New Work – Kommando vs. Kollaboration“ oder „Kapital – Unternehmen vs. Investoren“. Das Sponsoring und damit die Unterstützung für die Festival-Vorbereitungen sowie die Kommunikation rund um das Event starteten 2022.

007 ELEMENTS
Rasante Verfolgungsjagden und actionreiche Szenen im Schnee wurden für den James-Bond-Blockbuster „Spectre“ 2015 in Sölden gedreht. Die neun interaktiven Hightech-Galerien der Erlebniswelt zeigen besondere Titelsequenzen und dramaturgische Klangkulissen, spektakuläre Actionszenen, Autos, technische Spielereien, einzigartige Drehorte, kultige Studiosets und stellen die Charaktere vor. Dabei konzentriert sich 007 ELEMENTS vorwiegend auf die Szenen, die in Sölden gedreht wurden. Insbesondere für den Tourismus ist die Ausstellung wertvoll. Für die BTV ist Tourismus eine der wesentlichen Branchen, daher besteht das Sponsoring seit 2019. Wir verfügen über eine langjährige Expertise sowie Partnerschaften mit Top-Betrieben und entwickeln gemeinsam mit Kund*innen Lösungen, die für den Tourismus relevant sind.

Hahnenkamm-Plakat
Bereits seit 1990 unterstützt die BTV den Plakat-Wettbewerb des Kitzbüheler Ski Clubs (K.S.C.). Das Siegerplakat wird alljährlich von einer Fachjury, gebildet aus zwei Vertreter*innen von BTV und K.S.C., gewählt. 2022 gab es über 1.000 Einreichungen von 605 Künstler*innen aus der ganzen Welt. Der Reinerlös aus dem Verkauf der Plakate kommt der Wintersportjugend des K.S.C. zugute.

Female Future Meet-Up

Gesellschaftliche Verantwortung

Mitgliedschaften und Kooperationen

Zusätzlich zum Sponsoring engagiert sich die BTV auch im Rahmen von Mitgliedschaften und Kooperationen aktiv für gesellschaftliche und soziale Belange. Lernen nimmt einen übergeordneten Stellenwert in der BTV ein und es ist uns ein wichtiges Anliegen, Bildungseinrichtungen und vor allem junge Erwachsene zu unterstützen.

Die BTV ist Mitglied im **„HRM Förderkreis“** der Universität Innsbruck, Institut Organisation und Lernen. Durch die Zusammenarbeit wird ein kontinuierlicher Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis ermöglicht. Zudem strebt der „HRM Förderkreis“ eine Vernetzung von Mitarbeiter*innen im Personalbereich – mit Interesse an praxisrelevanten Forschungserkenntnissen – und von Wissenschaftler*innen an. So können sich Mitarbeiter*innen unseres HR-Bereichs mit anderen Personaler*innen im Raum Innsbruck vernetzen. Jährlich findet eine Veranstaltung zu aktuellen Themen statt. Dabei werden relevante Themen aus der Praxis ausgearbeitet und durch wissenschaftliche Erkenntnisse belegt.
2022 konnte die BTV den von der Uni Innsbruck entwickelten JADE – Job-Ad-Decoder in Form eines Pilotprojekts nutzen. Durch den Einsatz von JADE soll eine höhere Vielfalt an Bewerber*innen erreicht werden, weil das Tool auf geeignete Formulierungen von Stelleninseraten hinweist. Häufige Formulierungen, die stereotype Vorstellungen, z. B. zu Geschlecht und Alter, transportieren, gilt es beispielsweise zu vermeiden. Mit der Mitgliedschaft liefern wir für die Forschung praxisrelevante Daten und können die Wissenschaft unterstützen. Gleichzeitig setzt die BTV das Tool bei jeder ausgeschriebenen Stelle ein. Dadurch wird die Vielfalt von Bewerber*innen gefördert und eine Sensibilität für versteckte Benachteiligungen geschaffen.

Über die **BAFIT**-Mitgliedschaft bietet sich eine Plattform zum Austausch von Wissenschaft und Wirtschaft in den Themenfeldern Banking, Accounting, Auditing, Finance und IT. Durch Vorträge von BTV Expert*innen erhalten die Studierenden wertvolles Praxiswissen. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Ausbildung und verschaffen ihnen bedeutende Fähigkeiten für zukünftige Beschäftigungen. Die BTV wiederum erhält mit der Mitgliedschaft eine Möglichkeit, sich mit Studierenden und Absolvent*innen auszutauschen und Stelleninserate zu veröffentlichen. Neben der Vernetzung steht ein jährlich stattfindendes Symposium im BTV Stadtforum im Fokus der Kooperation.

Im Rahmen der Partnerschaft mit dem **MCI** Management Center Innsbruck unterstützt die BTV die Hochschule und ihre Aktivitäten im Bereich Karriere: Im Gegenzug kann die BTV Stelleninserate direkt über das MCI Career Portal ausschreiben und an der jährlichen Karrieremesse teilnehmen. Dies ermöglicht uns, mit Studierenden in Kontakt zu treten und mit diesen über Karrieremöglichkeiten in der BTV zu sprechen. Potenziellen zukünftigen Mitarbeiter*innen soll damit der Einstieg erleichtert werden.

Partnerschulen
Die BTV intensivierte 2022 die Zusammenarbeit mit den Handelsakademien. Mithilfe von Klassenpatenschaften wurden den Schüler*innen die Aufgabenbereiche der BTV nähergebracht. Darüber hinaus standen 2022 insgesamt 15 Praktikumsplätze für Schüler*innen und Studierende zur Verfügung, um bankrelevante Fähigkeiten und entsprechendes Wissen zu vermitteln – zur Vorbereitung und als Basis für eine eventuelle spätere Anstellung. Auf den Schul-Websites konnten und können in Zukunft zudem Stellenausschreibungen der BTV veröffentlicht werden.

Im Jahr 2022 gab es in folgenden Schulen jeweils eine Klassenpatenschaft:
- HAK Innsbruck
- HAK Wörgl
- HAK Imst

Anzahl der Vortrags-/Lehrstunden in Partnerbildungsinstituten

Soziale Verantwortung

Durch die Unterstützung von regionalen Sozialprojekten und Menschen in Notsituationen setzen wir unsere Ressourcen dort ein, wo sie eine direkte positive Wirkung haben.

KPI	Details	Ist-Wert 2021	Ist-Wert 2022	Zielwert 2025	Zielwert 2030
Anzahl der geleisteten Stunden von Mitarbeiter*innen im Rahmen der BTV Einsatzstaffel		162	296	300	325
Anzahl der finanziell unterstützten sozialen Projekte		Die BTV unterstützt ausgewählte soziale Projekte und Initiativen, setzt sich aber keine Spendenziele. Spenden werden sorgfältig individuell ausgewählt, in Einklang mit dem BTV Spendenleitfaden.			

BTV Einsatzstaffel

Die Einsatzstaffel ist immer dann zur Stelle, wenn Hilfe gebraucht wird. Im Ernstfall stehen die Mitglieder mit ihrer Zeit, Hilfsbereitschaft, ihren Talenten und Ideen zur Seite. Die BTV stellt die Arbeitszeit der freiwilligen Helfer*innen zur Verfügung. Die Einsatzstaffel unterstützt regionale Sozialprojekte sowie Menschen in Notsituationen. Der Grundgedanke der Einsatzstaffel lautet: „WIR sind eine Gruppe aus engagierten Kolleg*innen, die für andere und füreinander da sind. Unkompliziert. Schnell. Jegliches Engagement ist freiwillig." Die Einsatzstaffel hat 166 Mitglieder, die sich sozial engagieren und gegenseitig unterstützen. Gleichzeitig greifen sie auch anderen Menschen, die Hilfe benötigen, unter die Arme. Neben kurzfristig organisierten SOS-Einsätzen in Krisen- oder Notsituationen wird auch zusammen an gemeinschaftlichen Projekten gearbeitet. 2022 leisteten mehr als 150 Mitarbeiter*innen mit insgesamt 296 Stunden einen wertvollen Einsatz. 2022 wurden folgende Projekte und Initiativen unterstützt:

296
(2021: 162)

Anzahl der geleisteten Stunden von Mitarbeiter*innen im Rahmen der BTV Einsatzstaffel

Leukämiehilfe Österreich – Selbsttypisierung

Der Verein „Geben für Leben" bot 2022 allen Mitarbeiter*innen die Chance, sich für eine mögliche Stammzell- oder Knochenmarkspende typisieren zu lassen. Die Typisierung wurde im BTV Stadtforum und in Bregenz durchgeführt. Interessierte Mitarbeiter*innen aller Standorte konnten zudem ein Set zur Selbsttypisierung anfordern. Die gesamten Kosten wurden von der BTV übernommen. Durch die Meldung als mögliche/r Spender*in kann vielleicht ein Leben gerettet werden.

Wings for Life World Run

Beim Wings for Life World Run laufen die Teilnehmer*innen für jene, die es selbst nicht können. Alle Startgelder und Spenden fließen zu 100 % in die Rückenmarksforschung mit dem Ziel, Querschnittslähmung heilbar zu machen. Rund 100 BTV Mitarbeiter*innen liefen für den guten Zweck und legten dabei gemeinsam fast 1.100 km zurück. So wurden insgesamt mehr als 5.500 Euro an Spendengeldern für die Initiative gesammelt.

Wings for Life World Run

Laufen für den guten Zweck steht bei den BTV Mitarbeiter*innen hoch im Kurs. 2022 nahmen 27 Teams am **Tiroler Firmenlauf** als Charity Starter teil. Pro Teilnehmer*in wurden fünf Euro gespendet. Angesichts des Krieges in der Ukraine wurde der Betrag in Kooperation mit der Caritas Tirol in Form von diversen Hilfspaketen an Kriegsopfer übergeben.

Soziale Verantwortung

Werkerei der W.I.R. Hall
Die Einsatzstaffel bäckt jeden Monat Kuchen für die Geburtstagskinder der Werkerei der W.I.R. Hall. Rund 20 Menschen mit besonderen Bedürfnissen stellen dort diverse handwerkliche und kunsthandwerkliche Produkte her, die in dem kleinen Geschäftslokal verkauft werden. Die selbst gebackenen Leckereien der „Backe, backe Kuchen"-Aktion sind eine kleine Unterstützung für die Werkerei und sorgen für große Freude.

Katharina-Stube und Frischluftbrise
Nachdem die Katharina-Stube aufgrund der Corona-Pandemie in den letzten Jahren nicht unterstützt werden konnte, wurde die Tradition 2022 wieder fortgesetzt. Zwischen 28. November und 9. Dezember waren die Mitglieder der Einsatzstaffel vor Ort und halfen bei der Essensausgabe für wohnungslose und bedürftige Menschen.

Das Projekt „Frischluftbrise" wurde bereits 2021 im Zuge der Freiwilligenwoche unterstützt. Auch 2022 radelten unsere Mitarbeiter*innen wieder mit demenzkranken Menschen auf E-Rikschas durch Innsbruck. An einigen Nachmittagen ging es an die frische Luft, zum Eisessen oder anderen kleinen Aktivitäten. Eine willkommene Abwechslung für die Senior*innen.

Zusammenarbeit bei Veranstaltungen mit sozialen Organisationen
Die BTV arbeitet bei zahlreichen Events mit verschiedenen sozialen Organisationen zusammen. Dazu zählt beispielsweise die Dornbirner Jugendwerkstätte, eine Arbeits- und Bildungseinrichtung für langzeitarbeitslose junge Menschen und Wiedereinsteiger*innen. Sie bietet Jugendlichen zeitlich befristete Arbeitsplätze mit individuellen Tätigkeiten und Bildungsmöglichkeiten sowie sozialarbeiterischer und arbeitsmedizinischer Betreuung.

In Innsbruck arbeiten wir mit dem Café Namsa zusammen. Es bietet anerkannten Flüchtlingen und subsidiär Schutzberechtigten die Möglichkeit, ihre Stärken in einem ersten Arbeitsverhältnis einzubringen. Dadurch lernen sie die österreichische Arbeitswelt kennen und können ihre sozialen Netzwerke ausbauen.

Werkerei der W.I.R. in Hall

Spenden

Die BTV unterstützte 2022 ausgewählte Institutionen und Projekte mit regionalem Bezug aus den Bereichen Kultur, soziales Engagement sowie Bildung und Wissenschaft. Damit leisten wir einen Beitrag zum sozialen Gesamtwohl und dem Miteinander. Ab 2023 wird die Spendenvergabe zentral gesteuert und durch eine eigene Richtlinie bestimmt. Die Vergabe erfolgt unter Berücksichtigung der Einhaltung definierter Kriterien sowie einer detaillierten Dokumentation. Basis dafür ist der Leitfaden „Umgang mit Spenden in der BTV“. Entscheidend für eine Unterstützung ist, dass die Institution und die Projekte den Unternehmenswerten gemäß der Strategie 2030 entsprechen:

- Soziale und gemeinnützige Institutionen
- Ausgewählte karitative Projekte
- Ausgewählte Kunst- und Kulturprojekte

Besonders am Herzen liegt uns die Unterstützung von karitativen Projekten sowie sozialen und gemeinnützigen Institutionen. Dies nicht nur durch finanzielle Hilfe, z. B. im Rahmen von Spendenaktionen für Flüchtlinge aus der Ukraine, verschiedenen Benefizkonzerten und anderen Wohltätigkeitsprojekten, sondern auch durch die aktive Teilnahme von Mitarbeiter*innen an entsprechenden Events. Der Wings for Life World Run ist hier nur ein Beispiel von vielen.

Seit dem 4. Quartal 2022 können die Mitarbeiter*innen ein ausgewähltes soziales Projekt durch ihre „Kaffeespende“ unterstützen. Den Gegenwert des eigenen Kaffeeverbrauchs überweisen diese freiwillig auf ein Spendenkonto. Der über zwölf Monate gesammelte Betrag kommt regionalen Sozialprojekten zugute. Ideen für Spendenempfänger können von den Mitarbeiter*innen via Intranet eingemeldet werden, im vierten Quartal 2023 erfolgt eine Online-Abstimmung über die Verwendung des Spendenbetrags.

Kunst & Kultur

Mit dem Engagement im Bereich Kunst & Kultur unterstützt die BTV seit vielen Jahren die Region und bietet einen gesellschaftlichen Mehrwert.

Mit dem eigens für die Region entwickelten Programm INN SITU lassen wir Neues im BTV Stadtforum in Innsbruck entstehen und bieten Kunst- und Kulturbegeisterten eine Plattform für Begegnung, Austausch und Inspiration.

KPI	Details	Ist-Wert 2021	Ist-Wert 2022	Zielwert 2025	Zielwert 2030
Gesamtanzahl der Besucher*innen von Kunst- & Kulturveranstaltungen		1.171	1.931	2.100	2.200
Anzahl der Besucher*innen in der INN SITU Galerie (ohne Besucher*innen von Schulführungen, Vermittlungsprogramm, Eröffnungswoche)		1.389	1.916	2.100	2.200
Anzahl der Führungen zusätzlich zum Vermittlungsprogramm (z. B. Schulen, Institutionen, Kund*innen etc.)	Ist-Wert 2021 durch COVID-19-Einschränkungen beeinflusst	2	18	30	35

INN SITU Ausstellungen, Konzerte, Dialog, Vermittlungsprogramm

Das eigens für die Region entwickelte Programm INN SITU bietet Kunst- und Kulturbegeisterten eine Plattform für Begegnung, Austausch und Inspiration.
Zweimal im Jahr werden internationale Künstler*innen in die Region Tirol/Vorarlberg eingeladen, um eine Ausstellung zu gestalten. Beauftragt werden nur Künstler*innen, die einen Bezug zur Region herstellen und sich mit dieser in ihrem Ausstellungsprojekt auseinandersetzen.

Parallel dazu gibt es jeweils ein Konzert, einen Dialog sowie ein vielfältiges Vermittlungsprogramm. Jeder Schwerpunkt wird begleitet von einem Katalog, der in deutscher und englischer Sprache erscheint.

Die erste Ausstellung 2022 war PORTRAITS IN MOTION. Der vielfach ausgezeichnete Künstler Volker Gerling beweist, dass ein Daumenkino mehr sein kann als ein Kinderspielzeug. Erstmalig präsentierte er seine einzigartigen Daumenkino-Porträtfotografien, von denen einige 2021 bei Begegnungen in Tirol und Vorarlberg entstanden sind, in einer Galerie.

In der zweiten Jahreshälfte folgte LANDSCHAFT ALS PERFORMANCE von Andrea Botto. Er beschäftigt sich seit 2008 kontinuierlich mit der Fotografie von Explosionen. Im Rahmen der Reihe INN SITU wurde er eingeladen, diese Werkserie in der Region Tirol/Vorarlberg fortzusetzen. Entstanden sind neue Aufnahmen, für die sich der Künstler in die Skigebiete Sölden und Silvretta Montafon begab, um mit den dortigen Lawinenexperten zu arbeiten. Eine der weiteren Stationen seiner Auseinandersetzung vor Ort war das Tirol Panorama in Innsbruck mit dem mehr als 1.000 m² großen Rundgemälde der dritten Schlacht am Bergisel von 1809.

Insgesamt haben im Jahr 2022 1.931 Menschen BTV Kunst- & Kultur-Veranstaltungen besucht. 18 Führungen wurden veranstaltet, an denen 423 Besucher*innen teilnahmen.

LANDSCHAFT ALS PERFORMANCE von Andrea Botto

Zum Trailer der Ausstellung

Kunst & Kultur

Führung für Gehörlose

Am 5. November fand zum ersten Mal eine Führung für Gehörlose und Hörende in unserer INN SITU Galerie statt. Ziel war es, ein besonderes Kunst- und Kulturerlebnis für beide Zielgruppen zu schaffen. Die 21 Teilnehmer*innen wurden von der zertifizierten Kulturvermittlerin Angelika Schafferer und einer Gebärdensprachdolmetscherin durch die Ausstellung LANDSCHAFT ALS PERFORMANCE geführt.

Das Kunst- und Kulturangebot ist nicht nur für Erwachsene, sondern auch für Kinder und Jugendliche gedacht. Um ihnen das Thema näherzubringen, finden für Schulklassen begleitend zur jeweiligen Ausstellung regelmäßig spannende interaktive Führungen durch die INN SITU Galerie statt. Mit kleinen Wettbewerben fördert die BTV außerdem die Kreativität und das Engagement der Jugend.

Im Rahmen der Ausstellung PORTRAITS IN MOTION von Volker Gerling luden wir die Schüler*innen dazu ein, selbst kreativ zu werden und ihr eigenes Daumenkino zu gestalten. Insgesamt wurden 28 Werke eingereicht, aus denen eine Jury einen Sieger auswählte. Der Preis wurde persönlich vom Vorstandsvorsitzenden Gerhard Burtscher an Eleonora Stuart, Schülerin der Katholischen Bildungsanstalt für Elementarpädagogik Kettenbrücke, übergeben.

Weiteres Engagement für Kinder und Jugendliche

Um Kinder für Musik zu begeistern, führte die BTV 2022 im Stadtforum erstmals einen Musikworkshop durch. Unter der Leitung des Jazzmusikers und Pädagogen Andreas Tentschert konnten die Kinder von Kund*innen im Alter zwischen acht und zwölf Jahren spielerisch verschiedene Musikinstrumente, u. a. Klavier, Trommeln, Gong und Tamburine, ausprobieren. Die Kinder studierten gemeinsam zwei Musikstücke ein, die sie den Eltern am Ende des Workshops vorspielten.

Darüber hinaus fand in der Ton Halle erstmals ein Kinderkonzert statt, bei dem Schüler*innen von Musikschulen aus Tirol und Vorarlberg ihr musikalisches Können präsentierten. Kinder und deren Eltern sowie BTV Mitarbeiter*innen genossen einen unterhaltsamen Vormittag mit dem Klaviertrio der Musikschule Bregenz, der Gruppe Funky Monkey aus Tirol und dem Kinderchor Meistersinger Hans Sachs aus Schwaz.

Angebot für Mitarbeiter*innen

Für Mitarbeiter*innen gibt es ein vielfältiges Kunst- und Kulturangebot. Dazu zählten 2022 neben eigenen INN SITU Führungen auch Mini-Konzerte und ein eigener Fotoworkshop.

Im Fotoworkshop erhielten BTV Mitarbeiter*innen neue Ideen für Motive, erfuhren mehr über Fotokunst und Technik und lernten die Bildbearbeitung kennen. Der Workshop stieß auf großes Interesse und war bis auf den letzten Platz ausgebucht. Der Termin wurde interaktiv gestaltet und richtete sich nach den Interessen und Kenntnissen der Teilnehmer*innen. Im Vordergrund stand: Mitmachen, ausprobieren und ein Verständnis für die Fotografie erhalten.

Bei dem Mini-Konzert im Herbst erwartete unsere Mitarbeiter*innen eine Darbietung von Annedore Oberborbeck (Violine) und Michael Schöch (Piano). Da die beiden sich auf ein Konzert im Haus der Musik vorbereiteten, nutzten sie für ihre Proben regelmäßig unsere Ton Halle. Als kleines Dankeschön dafür gab es eine Hörprobe für BTV Mitarbeiter*-innen.

Zudem fand im November eine Masterclass für Violine in der Ton Halle statt. Annedore Oberborbeck, Professorin am Landeskonservatorium Innsbruck, gestaltete eine offene Unterrichtsstunde für ihre Studierenden, die die Mitarbeiter*-innen verfolgen konnten. Frau Oberborbeck kann die Räumlichkeiten und den Flügel regelmäßig nutzen, um mit ihren Studierenden beispielsweise Proben für diverse Konzerte abzuhalten.

Mitarbeiter*innen sangen gemeinsam

Anlässlich des Weltmusiktages studierten 10 Mitarbeiter*-innen den Song „Heal the World“ von Michael Jackson ein. Neben dem Gesang wurde auch Klavier, Gitarre und Saxophon gespielt. Die Mitarbeiter*innen der BTV bringen sich künstlerisch ein und engagieren sich in vielen Bereichen.

toninton

Nach zweijähriger Pause konnten 2022 die toninton-Konzerte an drei Abenden vom 29. Juni bis 1. Juli wieder stattfinden. Eines der renommiertesten Streichquartette der Welt, das Mandelring Quartett, stellte an jedem Abend drei Musikstücke vor und diskutierte mit der Musikjournalistin Renate Burtscher die Besonderheiten der Werke. Das Publikum entschied in einer Abstimmung live im Saal, welches Stück am Ende des Abends komplett gespielt werden sollte. Das Repertoire umfasste u. a. Werke von Joseph Haydn, Felix Mendelssohn Bartholdy, Peter I. Tschaikowsky, Franz Schubert und Wolfgang Amadeus Mozart. Die Veranstaltungsreihe ist für die breite Öffentlichkeit zugänglich. Die Karten werden durch die Tourismus Information Innsbruck und an der Abendkasse im BTV Stadtforum verkauft. Darüber hinaus werden Freikarten an Kund*innen und Wunschkund*innen verteilt.

Konzert des Universitätsorchesters

Das Universitätsorchester Innsbruck war 2022 erstmals zusammen mit der Mezzosopranistin Maria Zeichart zu Gast in der Ton Halle. Das Konzert umfasste berührende Konzertarien von Mozart, die Solokantate Ariadne auf Naxos von Haydn sowie Haydns Sinfonien Nr. 44 und 45, letztere die berühmte Abschiedssinfonie. Das Interesse war groß und so war der Saal mit rund 190 Besucher*innen gut gefüllt.

TAT Jazzpreis 2022

Seit einigen Jahren unterstützt die BTV den TAT Jazzpreis, der für hervorragende musikalische Leistungen an Tiroler Künstler*innen vergeben wird. Die Verleihung 2022 fand erneut im BTV Stadtforum statt. Der mit 1.500 Euro dotierte BTV Jazz-Nachwuchspreis ging an Max Glanz, der bei der Veranstaltung zusammen mit anderen Jazz-Musiker*innen das Publikum mit besonderen Hörerlebnissen begeisterte.

Premierentage – Wege zur Kunst 2022

Die Innsbrucker Premierentage bieten seit 1998 konstant neue Wege zur Kunst. Bei Vernissagen, Talks, Führungen, Diskussionen und Performances haben die Gäste kostenlos die Möglichkeit, unterschiedlichste künstlerische Positionen kennenzulernen, mit Expert*innen in Kontakt zu treten oder einfach zeitgenössische Kunst zu genießen. Die BTV nimmt seit einigen Jahren an den Premierentagen teil. 2022 wurde eine Foto-Sound-Führung (im Rahmen des INN SITU Programms) mit der Multiinstrumentalistin Isa Kurz angeboten.

Mehrfach ausgezeichnetes Kommunikationsdesign

2022 erhielt das Kunst- und Kulturprogramm INN SITU gleich zweimal das begehrte Qualitätssiegel „Red Dot“: Die Auszeichnung für hohe Designqualität wurde für das Kommunikationsdesign des Schwerpunkts „DIE WUNDERKAMMER“ sowie für den Katalog zur siebten Ausstellung „DAS FOTOALBUM“ vergeben.

Das Kommunikationsdesign für den fünften INN SITU Schwerpunkt „DIE WUNDERKAMMER“ wurde darüber hinaus mit dem Joseph Binder Award – ein internationaler Wettbewerb für Grafikdesign & Illustration – ausgezeichnet.

Auszeichnung „Red Dot“

Wir schaffen Bewusstsein und Verständnis für nachhaltiges und verantwortungsvolles Handeln bei Mitarbeiter*innen, Kund*innen und Stakeholdern. Eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung und eine wertbasierte Unternehmenskultur sind dafür die Basis.

Compliance

Compliance

Die BTV legt ihrem wirtschaftlichen Handeln hohe moralische sowie ethische Prinzipien zugrunde. Wir bekennen uns zu den Grundsätzen verantwortungsbewusster Unternehmensführung und zum Österreichischen Corporate Governance Kodex.

Code of Conduct

Im Bewusstsein ihrer gesellschaftlichen Verantwortung veröffentlicht die BTV auf ihrer Website ihren Verhaltenskodex (Code of Conduct), in dem ihre Grundhaltung sowie Wertvorstellungen näher beschrieben sind. Zudem werden darin die Mindeststandards für ein respektvolles und vertrauensvolles Miteinander festgelegt. Der Code of Conduct ist eine Form der freiwilligen Selbstverpflichtung, sich rechtmäßig und nach ethischen Grundsätzen zu verhalten.

Der Kodex dient der BTV und ihren Geschäftspartnern zum Schutz vor Fehlverhalten. Außerdem bietet er den Mitarbeiter*innen beim Umgang mit Kolleg*innen, Kund*innen, Behörden und Medien eine Orientierung und formuliert verpflichtende Regeln und Verhaltensweisen.
Die Einhaltung des Code of Conduct wurde von allen Führungskräften der BTV unterschrieben.

Datenschutz

Als datenschutzrechtlich Verantwortlicher verpflichtet sich die BTV AG, personenbezogene Daten ihrer Mitarbeiter*innen, Bewerber*innen, Kund*innen, Lieferanten und anderer Personen, die mit der BTV interagieren, in Übereinstimmung mit allen geltenden Datenschutzgesetzen zu verarbeiten. Zudem verpflichtet sich jede/r Mitarbeiter*in bei Beschäftigungsantritt zur Einhaltung des Datengeheimnisses gemäß § 6 DSG.

Der Auftrag des BTV Datenschutzmanagements ist es unter anderem, die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen in der BTV sicherzustellen, die Kolleg*innen bei Fragen in ihrem täglichen Tun zu unterstützen sowie sie durch regelmäßige Schulungen gezielt für die Themen Datenschutz und Informationssicherheit zu sensibilisieren. Das Datenschutzmanagement ist bei der BTV im Bereich Organisation & IT angesiedelt und liegt in der Verantwortung des Datenschutzbeauftragten.

Im Jahr 2022 wurden keine Beschwerden hinsichtlich Data Breaches und keine Fälle von Datendiebstahl oder Datenverlust gemeldet.

Bankgeheimnis und Datenschutz

Die Wahrung des Bankgeheimnisses bildet die Grundlage für das Vertrauen der Kund*innen in die BTV. Alle Mitarbeiter*-innen sind an das Bankgeheimnis gebunden und zur strengsten Verschwiegenheit hinsichtlich der Kunden-, Mitarbeiter- und Geschäftsdaten, die ihnen in Ausübung ihres Berufs zur Kenntnis gelangen, verpflichtet.

Die Verschwiegenheitspflicht besteht nicht nur gegenüber externen Personen, sondern auch gegenüber Kolleg*innen, die mit der Betreuung der Kundenposition nicht unmittelbar betraut sind. Eine Durchbrechung des Bankgeheimnisses erfolgt nur in ausdrücklich vom Gesetz genannten Fällen und nach eingehender Prüfung des Sachverhalts. Die Mitarbeiter*innen sind auch nach Beendigung ihrer Tätigkeit in der BTV zur Wahrung des Bankgeheimnisses verpflichtet.

Darüber hinaus sind die Mitarbeiter*innen der BTV auch an das Datengeheimnis gebunden, das zur Geheimhaltung aller personenbezogenen Daten verpflichtet, die den Mitarbeiter*innen in Ausübung ihres Berufs zur Kenntnis gelangen.

Mit den IT-Projekten und dem IT-Betrieb der BTV ist für Österreich die 3 Banken IT GmbH, eine Tochtergesellschaft der 3 Banken Gruppe, beauftragt. Für Deutschland steht zur Abwicklung des täglichen Bankgeschäfts die Atruvia AG mit dem Kernbanksystem agree21, die DZ Bank AG und die Deutsche WertpapierService Bank AG und für die Schweiz die SOBACO Solutions AG mit dem Programm Finnova und die Finanz-Logistik AG zur Verfügung. Die Gesellschaften stellen einen exzellenten Sicherheitsstandard für alle Bankanwendungen, die BTV App sowie das Kundenportal sicher. Modernste Backup-Systeme sorgen für entsprechende Sicherheit.

Compliance gemäß Bankwesengesetz (BWG)

Die BTV als Kreditinstitut von erheblicher Bedeutung gemäß § 5 Abs. 4 BWG hat eine weitere dauerhafte und unabhängig arbeitende Compliance-Funktion mit direktem Zugang zur Geschäftsleitung eingerichtet. Primäres Ziel der BWG-Compliance-Funktion ist die Minimierung des Risikos, das sich aus einer Nichteinhaltung aufsichtsrechtlicher Anforderungen ergibt, sowie die Etablierung einer angemessenen Compliance-Kultur in der BTV.

Die Compliance-Funktion gemäß BWG hat daher die ständige Überwachung und regelmäßige Bewertung der Angemessenheit und Wirksamkeit der diesbezüglich festgelegten Grundsätze und Verfahren zur Aufgabe. Dadurch sollen die Risiken einer etwaigen Missachtung von aufsichtsrechtlichen Vorschriften durch Geschäftsleitung, Aufsichtsratsmitglieder und Mitarbeiter*innen auf ein Mindestmaß beschränkt werden. Im Berichtszeitraum wurden diesbezüglich keine Auffälligkeiten festgestellt.

Im Jahr 2022 wurden drei Mitarbeiter*innen in der Anwendung teamRADAR geschult. In dieser Anwendung können entsprechend berechtigte Mitarbeiter*innen der Fachbereiche die Beurteilung von neuen oder geänderten gesetzlichen/regulatorischen Normen nach Relevanz und Wesentlichkeit vornehmen und die Umsetzung dieser Normen durch den jeweiligen Fachbereich dokumentieren. Daneben hat die BWG-Compliance unterjährig fortlaufend Anfragen von Mitarbeiter*innen zur operativen Anwendung teamRADAR bearbeitet. Darüber hinaus haben 773 BTV Mitarbeiter*innen im Rahmen des jährlichen Governance-E-Testings ihre Kenntnisse zur Regulatory-Compliance aufgefrischt und Wissensfragen beantwortet.

Compliance

Compliance gemäß Wertpapieraufsichtsgesetz

In der Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft (BTV) verpflichten sich die Mitarbeiter*innen bei ihrem Eintritt, die Bestimmungen des Compliance-Regelwerks der BTV in Zusammenhang mit Finanzinstrumenten einzuhalten. Dieses Regelwerk baut auf den Bestimmungen der EU-Marktmissbrauchsverordnung, den Compliance-Bestimmungen des Wertpapieraufsichtsgesetzes (WAG 2018), dem Börsegesetz sowie den relevanten Delegierten Verordnungen der EU auf. Ziel dieser Bestimmungen ist nicht nur die Verhinderung von Insidergeschäften, Marktmanipulation bzw. Marktmissbrauch oder Vermeidung von Interessenkonflikten, sondern auch die Verhinderung bzw. Minimierung sämtlicher Compliance-relevanter Risiken in Zusammenhang mit Finanzinstrumenten, die sich aus der Nichteinhaltung von Gesetzen, regulatorischer Vorgaben, nicht gesetzlicher Empfehlungen oder interner Richtlinien ergeben können. Zur Einhaltung dieser Regeln wurden vom Compliance-Beauftragten im Unternehmen Verfahren und Maßnahmen definiert, die tourlich überprüft und dokumentiert werden. Im Berichtszeitraum wurden keine Verstöße festgestellt.

773 BTV Mitarbeiter*innen haben über das Compliance-E-Testing ihr Wissen aufgefrischt und den Abschlusstest erfolgreich absolviert. Zudem haben 99 neu eingetretene Mitarbeiter*innen das neue E-Testing Einführung in Compliance-konformes Handeln absolviert. Durch diese Maßnahmen wird die Einhaltung der Bestimmungen des Compliance-Regelwerks in Zusammenhang mit Finanzinstrumenten und insbesondere der EU-Marktmissbrauchsverordnung sowie des Wertpapieraufsichtsgesetzes (WAG 2018) gewährleistet.

Interessenkonflikte

Rechtmäßiges Handeln, Sorgfalt, Redlichkeit, die Einhaltung von Marktstandards sowie das Handeln im Interesse der Kund*innen sind oberste Prinzipien der BTV für eine vertrauensvolle Geschäftsbeziehung mit ihren Kund*innen. Die BTV ist bestrebt, Interessenkonflikte gar nicht erst entstehen zu lassen. Zur Vermeidung nachteiliger Auswirkungen auf die Kund*innen hat die BTV vielfältige organisatorische und arbeitsrechtliche Vorkehrungen getroffen und eine umfassende Interessenkonflikte-Policy herausgegeben. Sollten dennoch Interessenkonflikte entstehen, zum Beispiel durch Zusammentreffen von Kundenaufträgen mit eigenen Geschäften der BTV oder Geschäften ihrer Mitarbeiter*innen oder mit sonstigen Interessen der BTV, werden diese offengelegt, dem Compliance-Beauftragten gemeldet und transparent und fair gelöst.

Geschenke & Einladungen

Die Grenzen, bei denen Einladungen und Zuwendungen von Geschäftspartnern akzeptable Bereiche überschreiten und als Vorteile im Sinne des Korruptionsstrafrechts zu beurteilen sind, sind nicht immer einfach abzustecken. Vor allem betragsmäßig geringe (Gast-)Geschenke, Aufmerksamkeiten und Einladungen können kulturell bedingt sein oder als gute Gepflogenheiten im Geschäftsleben betrachtet werden. Gemäß dem Standard Compliance Code hat die BTV verpflichtende interne Richtlinien zur Geschenkannahme erlassen. Damit verstoßen Mitarbeiter*innen bei der Annahme von Zuwendungen bzw. Geschenken, Sachgeschenken, Preisnachlässen, Bewirtungen und Einladungen zu Reisen, Veranstaltungen und Entertainments nicht gegen gesetzliche Regelungen.

Die Annahme und Vergabe von Geldgeschenken ist generell untersagt, für alle anderen Formen von Geschenken gelten strenge Wertgrenzen und Genehmigungspflichten, welche in den BTV Richtlinien zur Geschenkannahme detailliert geregelt sind. Allgemein gilt, dass keinerlei Vorteile gewährt, angeboten oder versprochen werden dürfen, die (unabhängig von der Höhe des Wertes) dazu geeignet wären, die Entscheidung der Geschäftspartner*innen oder sonstiger Empfänger*innen zu beeinflussen.

Korruptionsbekämpfung

Für die BTV stellt transparentes und integres Handeln eine sehr wichtige Leitlinie dar, sie erwartet von all ihren Mitarbeiter*innen und Geschäftspartner*innen aufrichtiges und ethisch einwandfreies Geschäftsgebaren und toleriert keine Form von Bestechung und Korruption. Aus diesem Grund werden z. B. Beschaffungsprozesse, die Vergabe von Sonderkonditionen und der Kreditgenehmigungsprozess auf Korruptionsrisiken geprüft und so gestaltet, dass Korruption bestmöglich ausgeschlossen werden kann.
Alle Mitarbeiter*innen und insbesondere Führungskräfte, Aufsichtsräte und der Vorstand werden regelmäßig über aktuelle Maßnahmen in Bezug auf die Korruptionsbekämpfung informiert. Die Regelungen sind in einer Anti-Bribery, Corruption and Fraud Prevention Policy zusammengefasst. 2022 gab es in der BTV keine Korruptionsfälle oder -vorwürfe.

873 Mitarbeiter*innen haben ihr Wissen zu Interessenkonflikten, Annahme von Geschenken und Einladungen sowie Korruptions- und Betrugsbekämpfung und zum Hinweisgeberverfahren im Rahmen des jährlichen Governance-Testings auffrischen können und Wissensfragen dazu beantwortet.

Betrugsbekämpfung

Die BTV toleriert keinerlei betrügerische Handlungen und erwartet von ihren Mitarbeiter*innen und Geschäftspartner*innen, sich redlich zu verhalten. Die BTV verfolgt ausnahmslos jeden Verdacht einer betrügerischen Handlung und entscheidet nach detaillierter Prüfung des jeweiligen Sachverhalts über die Konsequenzen. 2022 gab es in der BTV keine Betrugsfälle oder -vorwürfe.

Teilnehmer*innen am Wertpapier Compliance-E-Testing

Compliance

Hinweisgeberstelle (Whistleblowing)

Kreditinstitute haben insbesondere gemäß § 99g BWG, § 40 FM-GwG, § 159 Börsegesetz und § 98 WAG 2018 angemessene Verfahren einzurichten, die es ihren Mitarbeiter*innen unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität ermöglichen, betriebsinterne Verstöße gegen aufsichtsrechtliche Bestimmungen zu melden.

In den erläuternden Bemerkungen zu § 99g BWG wird die Interne Revision als geeignete Meldestelle empfohlen. Der Vorstand der BTV kommt dieser Empfehlung nach und setzt die Interne Revision als zentrale Meldestelle für Hinweisgeber*innen (sog. Whistleblowing) ein.

Die BTV verfügt über ein institutsinternes Verfahren zur anonymen Meldung tatsächlicher oder potenzieller aufsichtsrechtlicher Verstöße sowie von nicht ordnungsgemäßen Handlungen oder Abläufen.

Die BTV hat in Erfüllung ihrer gesetzlichen Verpflichtungen bei der Internen Revision eine Hinweisgeberstelle eingerichtet, an welche Mitarbeiter*innen unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität betriebsinterne Verstöße gegen aufsichtsrechtliche Bestimmungen schriftlich anhand eines standardisierten Meldeformulars melden können.

Vertrauliche Meldungen an die Hinweisgeberstelle liefern einen wertvollen Beitrag zur Verhinderung bzw. Aufklärung von Gesetzesverstößen sowie zur Verbesserung von betrieblichen Abläufen und Kontrollverfahren.

Im Jahr 2022 wurden keine Meldungen an die Interne Revision (Hinweisgeberstelle) übermittelt.

2023 werden die nationalen Hinweisgeberschutzgesetze in Österreich und Deutschland von den jeweiligen Parlamenten beschlossen werden und voraussichtlich noch im laufenden Jahr in Kraft treten. Ausgehend von den gesetzlichen Änderungen – insbesondere in Bezug auf den persönlichen und sachlichen Anwendungsbereich, die zu implementierenden Meldekanäle und die Verfahren zum Schutz der Hinweisgeber*innen – wird die BTV zeitnah die erforderlichen prozessualen und systemtechnischen Anpassungen vornehmen.

Menschenrechte

Die BTV achtet und fördert aktiv Menschenrechte, dabei beziehen wir uns auf international anerkannte Menschenrechtsnormen wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte sowie die Konventionen der International Labour Organisation. Die BTV bewegt sich mit den Märkten Österreich, Deutschland, Schweiz und Italien in streng regulierten und kontrollierten Rechtsräumen. Zudem ist in diesen Staaten – global gesehen – ein hoher Menschenrechtsstandard etabliert. Unabhängig von der rechtlichen Grundlage nimmt das Thema Menschenrechte einen hohen Stellenwert in der BTV ein.

Als Arbeitgeber erfüllen wir das Recht auf Versammlungsfreiheit, bieten flexible Arbeitszeiten und faire Entlohnung. Darüber hinaus setzen wir Maßnahmen zur Gleichberechtigung, halten Arbeits- und Sozialgrundsätze ebenso ein wie Aus- und Weiterbildungsstandards und vieles mehr.

Menschenrechte spielen zudem bei Geschäftsbeziehungen und im Bereich der Finanzprodukte eine entscheidende Rolle. Sie sind sowohl in der Ausschlussliste (ab Seite 48) als auch im Code of Conduct verankert.

Internes Kontrollsystem (IKS)

Dem internen Kontrollsystem in der BTV liegen das COSO-Modell und das Drei-Verteidigungslinien-Modell zugrunde. Die Prozesse werden jährlich evaluiert (Prozess-, IKS und OpRisk Assessments) und darauf aufbauend werden auf Basis von IKS-Matrizen durch die Fachbereiche die Prozesse, die Risiken, die Maßnahmen, die Kontrollen und die Reifegrade festgelegt. Um eine effiziente Abwicklung zu gewährleisten, sind die Themenbereiche Prozesse, IKS und OpRisk eng miteinander verzahnt.

Im Rahmen der jährlichen IKS und OpRisk Assessments werden im Sinne der Nachhaltigkeit ineffiziente Kontrollen reduziert, wenn möglich der Automatisierungsgrad der Kontrolldurchführung optimiert und jeweils der aktuellen Risikolage angepasst.

Um frühzeitig Schwächen im internen Kontrollsystem zu erkennen, ist die operative Steuerung der operationellen Risiken dem Bereich Risk Management zugeordnet. Dort sind auch die Aufgaben im Zusammenhang mit dem internen Kontrollsystem angesiedelt. Durch diese enge Verzahnung von operationellem Risikomanagement und internem Kontrollsystem werden Synergien optimal genutzt. Zudem sind frühzeitige Korrekturen im Zusammenhang mit Schadensfällen und Unzulänglichkeiten bei Systemen und Prozessen möglich.

Durch das Drei-Verteidigungslinien-Modell ist bereits in der ersten Verteidigungslinie eine Trennung zwischen Prozesseigentümer (Überwachung und Optimierung bei Unzulänglichkeiten) und Prozessexperten (Durchführung von Kontrollen und Berichtspflichten bei Unzulänglichkeiten) gegeben. Dadurch wird wiederum ein schnelles Handeln bei Unzulänglichkeiten bereits in der ersten Verteidigungslinie gewährleistet.

Compliance

Kein Offshore-Banking

Die BTV hält keine Gesellschaften und Beteiligungen in Offshore-Ländern und bietet auch keine Offshore-Banking-Dienstleistungen an. Das Know-your-Customer-Prinzip im Kundengeschäft ist für die BTV selbstverständlich, der europäische Datenaustausch nach dem Common Reporting Standard (CRS) und FATCA (Foreign Account Tax Compliance Act) wird vollumfänglich wahrgenommen, ebenso wie die Kontenregistermeldungen bzw. die Meldungen nach dem Kapitalabfluss-Meldegesetz in Österreich.

Die Mitarbeiter*innen werden zu den jährlichen Neuerungen geschult, die Kund*innen darüber informiert. Sollten bezüglich der Steuerehrlichkeit von zu veranlagenden Kundengeldern Fragen entstehen, werden umfangreiche und geprüfte Nachweise angefordert. Im Zweifelsfall wird die Geschäftsbeziehung abgelehnt.

Teilnehmer*innen am Geldwäsche-E-Testing

Geldwäscheprävention

Ziel der BTV ist es, im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit jegliche Form von Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung zu verhindern. Zu diesem Zweck sind in der BTV verschiedene Verfahren und Systeme eingerichtet, um auffällige Transaktionen und Geschäftsfälle aufzudecken und bei Verdacht auf Geldwäsche an die Geldwäschemeldestelle weiterzuleiten. Die ebenfalls systemunterstützte tägliche Embargo- und Sanktionen-Prüfung sowie die Prüfung von bestehenden und neuen Geschäftsbeziehungen mit politisch exponierten Personen (PEP) wurden entsprechend den gesetzlichen Vorgaben durchgeführt.

583 Mitarbeiter*innen aus Geschäftsstellen in Österreich haben über das Geldwäsche-E-Testing-Tool ihr Wissen aufgefrischt und den Abschlusstest erfolgreich absolviert. Das E-Testing beinhaltete die gesetzlichen Vorgaben aus dem Finanzmarkt-Geldwäschegesetz (FM-GwG) sowie dem Wirtschaftlichen Eigentümer Registergesetz (WiEReG) und relevante interne Richtlinien.

Weiters haben 58 Mitarbeiter*innen aus den Zweigniederlassungen in Deutschland bzw. der Schweiz sowie den Leasing-Tochtergesellschaften ebenfalls den Abschlusstest des Geldwäsche-E-Testing-Tools positiv absolviert.

91 BTV Mitarbeiter*innen nahmen zusätzlich an Präsenzschulungen teil, dies mit dem Fokus, ein Verständnis für risikobehaftete Transaktionen und Geschäftsfälle sowie die Verantwortung der einzelnen Mitarbeiterin bzw. des einzelnen Mitarbeiters zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu schaffen.

Beschwerdemanagement (Ombudstelle)

Die Mitarbeiter*innen der BTV sind stets bemüht, ihre Kund*innen bestmöglich zu betreuen. Anregungen und Feedback sind äußerst wertvoll, um Fehler in Prozessen erkennen zu können und zu beheben. In der BTV stehen Kund*innen für Beschwerden und kritische Rückmeldungen der/die persönliche Betreuer*in, Kontaktmöglichkeiten auf der BTV Website oder die BTV Ombudsstelle zur Verfügung. Jede Kundenbeschwerde wird ernst genommen, erfasst und entsprechend bearbeitet. Kund*innen können ihr Anliegen und Feedback persönlich oder telefonisch über ihre/n Betreuer*in, schriftlich per Post oder per E-Mail an die BTV richten.

Im Rahmen des Beschwerdemanagements gab es für das Meldejahr 2022 insgesamt 2.391 eingegangene Beschwerden im Zusammenhang mit Bankdienstleistungen gemäß § 5 Abs. 1 Z 4 VERA-V und 213 eingegangene Beschwerden im Zusammenhang mit Wertpapierdienstleistungen und Anlagetätigkeiten gemäß § 1 Z 3 Wertpapieraufsichtsgesetz 2018.

Die Basis dieser an die FMA gemeldeten Daten sind folgende Auswertungen:

- Beschwerden im Zusammenhang mit Finanzierungen
- Beschwerden im Zusammenhang mit Zahlungsverkehr (Konten/Karten)
- Beschwerden im Zusammenhang mit Veranlagung, Vorsorge und Sparprodukten
- Beschwerden im Zusammenhang mit Wertpapierdienstleistungen
- Beschwerden im Zusammenhang mit E-Business (Online-Banking)

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Zahl der gemeldeten Beschwerden in der Gesamtbank reduziert.

Alternative Streitbeilegung

Darüber hinaus stehen für die alternative Beilegung von Streitigkeiten über Verpflichtungen aus einem Bankgeschäft (§ 1 BWG) folgende Schlichtungsstellen zur Verfügung:

- Gemeinsame Schlichtungsstelle der Österreichischen Kreditwirtschaft
- Für Fremdwährungskredite: Schlichtung für Verbrauchergeschäfte

Außerdem besteht die Möglichkeit, den Rechtsweg zu beschreiten.

Steuerehrlichkeit

Steuerehrlichkeit ist ein wichtiger Bestandteil des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Über die Steuerzahlungen leistet die BTV einen wesentlichen Beitrag für die Allgemeinheit. Sämtliche Steuern und Abgaben werden in vollem Ausmaß bezahlt und in dem Land, in dem sie entstanden sind (also Österreich, Deutschland oder Schweiz), abgeführt. In Summe betrugen im Konzern die laufenden Steuern vom Einkommen und Ertrag im Jahr 2022 insgesamt 15,7 Mio. € (2021: 5,3 Mio. €). Zu beachten ist dabei, dass die BTV bisher niemals Staatshilfe in Anspruch nehmen musste.

EU-Taxonomie-Verordnung

Ein Kernstück des EU-Aktionsplans für Sustainable Finance – mit dem Ziel, Finanzströme in nachhaltige Investments zu lenken – ist die EU-Taxonomie. Diese dient als Klassifizierungssystem für nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten.

Gemäß Art. 8 der Verordnung VO (EU) 2020/852 („Taxonomie-Verordnung“) sind Finanzunternehmen dazu verpflichtet, sieben Kennzahlen zu veröffentlichen, insbesondere den Anteil an taxonomiefähigen und nicht taxonomiefähigen Aktiva offenzulegen. Mit dem ab dem Jahr 2024 verpflichtenden Reporting der Green Asset Ratio (GAR) wird die Berichtstiefe dann noch deutlich erweitert.

Entsprechend den von der EU veröffentlichten Frequently Asked Questions (2022/C 385/01) muss für die Klassifikation auf Daten zurückgegriffen werden, die direkt durch Kund*innen bzw. Gegenparteien zur Verfügung gestellt werden. Die Datenbasis für die Berichterstattung hat sich im Vergleich zum Vorjahr deutlich verbessert. So kann nun auf Basis der von Kund*innen bzw. Gegenparteien in deren nichtfinanziellen Berichten publizierten Taxonomie-KPIs für das Berichtsjahr 2022 eine umfassendere Berechnung der taxonomiefähigen Aktiva angestellt werden.

- Für Finanzunternehmen werden die Bruttobuchwerte im Verhältnis zu den veröffentlichten taxonomiefähigen Aktiva angesetzt.
- Im Falle von Nicht-Finanzunternehmen sieht die delegierte Verordnung (EU) 2021/2178 (in der Folge als „Taxonomie-Offenlegungsverordnung“ bezeichnet) in Art. 7 Abs. 4 vor, dass die Bruttobuchwerte mit dem umsatzbasierten (Umsatz-KPI) und dem CapEx-basierten KPI (CapEx-KPI) gewichtet werden. Aufgrund dieser Vorgabe ist es notwendig, zwei Taxonomiefähigkeitsquoten auszuweisen.

Für eine Einstufung einzelner Geschäfte ist die Datenbasis im Aufbau begriffen. Von einer Klassifikation auf Einzelgeschäftsebene wird im Firmenkundengeschäft zum aktuellen Zeitpunkt daher noch abgesehen.

Für Finanzunternehmen können so 147 Mio. € als taxonomiefähig klassifiziert werden. Für Nicht-Finanzunternehmen liegt der Wert bei 66 Mio. €, wenn man den CapEx-KPI als Gewichtungsgröße heranzieht. Unter Berücksichtigung des Umsatz-KPI liegt dieser Wert bei 47 Mio. €. Hierbei ist zu beachten, dass nur große Unternehmen von öffentlichem Interesse zur Veröffentlichung einer nichtfinanziellen Erklärung (NFI-Erklärung) und damit zum Bericht auf Basis der Taxonomie-Verordnung verpflichtet sind.

Bei der Einstufung von Krediten an private Haushalte innerhalb der EU kann über den Verwendungszweck die Wirtschaftsaktivität abgeleitet werden, so dass zum 31.12.2022 Kredite in Höhe von 792 Mio. € als taxonomiefähig eingestuft werden.

Des Weiteren entsprechen Kfz-Kredite an private Haushalte in Höhe von 2 Mio. € den Kriterien der Taxonomiefähigkeit.

Eine wesentliche Änderung in der Berechnungslogik im Vergleich zum Vorjahr ergibt sich durch die Berücksichtigung der erfassten Vermögenswerte (covered assets) als Nenner für die Berechnung der Quote taxonomiefähiger Assets. Die Bezugsgröße ist aus den Verordnungen nicht eindeutig und

zweifelsfrei abzuleiten (total assets vs. covered assets), wurde jedoch durch die schon erwähnten FAQs konkretisiert. Im Vergleich zu den gesamten Aktiva (total assets) werden bei den erfassten Vermögenswerten die gesamten Vermögenswerte um die Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten sowie die zu Handelszwecken gehaltenen Vermögenswerte reduziert.

Damit können, basierend auf dem Umsatz-KPI, zum aktuellen Zeitpunkt 9,2 % als taxonomiefähig klassifiziert werden. Auf Basis des CapEx-KPI sind es 9,3 %.

Ein entscheidendes Kriterium für die Taxonomiefähigkeit von Unternehmen ist, ob sie der Non Financial Reporting Directive (NFRD) der EU unterliegen und zur Veröffentlichung einer NFI-Erklärung verpflichtet sind. Zum Jahresultimo waren 48,0 % oder 6.780 Mio. € dem Segment zuzurechnen, für das keine NFI-Erklärung im Sinne der NFRD veröffentlicht werden muss.

EU-Taxonomie-Verordnung

KPI Eligibility	in Mio. €	Anteil gesamte Aktiva	Erfasste Vermögenswerte Basis **Umsatz** (in Mio. € bzw. %)	Erfasste Vermögenswerte Basis **CAPEX** (in Mio. € bzw. %)
Gesamte Aktiva (total assets)	**14.120**	–	–	–
Erfasste Vermögenswerte (covered assets)	11.200	–	–	–
taxonomiefähig	–	–	1.028 9,2 %	1.047 9,3 %
nicht taxonomiefähig	–	–	1.325 11,8 %	1.306 11,7 %
Staaten, Zentralbanken und supranationale Emittenten (Artikel 7 Absatz 1)	2.904	20,6 %	–	–
Derivate (Artikel 7 Absatz 2)	100	0,7 %	–	–
Unternehmen, die nicht der NFRD unterliegen (Artikel 7 Absatz 3)	6.780	48,0 %	–	–
Kurzfristige Interbankenkredite	97	0,7 %	–	–
Handelsportfolio	16	0,1 %	–	–

Informationen zu Vermögenswerte, Datenquellen und Prozesse

Die Berechnung der geforderten KPIs für das Geschäftsjahr 2022 umfasst lt. Artikel 10 Abs. 2 „Taxonomie-Offenlegungsverordnung“ im Wesentlichen folgende Kennzahlen:

- den Anteil von taxonomiefähigen und nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten an den erfassten Vermögenswerten
- den Anteil von Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten an den gesamten Aktiva
- den Anteil von Derivaten an den gesamten Aktiva
- den Anteil von Unternehmen, die nicht der NFRD unterliegen, an den gesamten Aktiva
- den Anteil an kurzfristigen Interbankenkrediten an den gesamten Aktiva
- den Anteil des Handelsportfolios an den gesamten Aktiva

Die Datenbasis der KPIs beruht auf der FINREP-Meldung, die im Bereich Risk Management und Meldewesen erstellt wird. Die Berechnung erfolgt in der Stabsstelle Sustainability & Strategy Office.

Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung konnte erstmalig auf durch Kund*innen bzw. Gegenparteien publizierte Informationen zu Wirtschaftsaktivitäten und Taxonomiefähigkeit zurückgegriffen werden, sodass der Umfang taxonomiefähiger Aktiva im Vergleich zum Vorjahr angestiegen ist. Die Datenverfügbarkeit und -beschaffung ist und wird eine der zentralen Herausforderungen für die Einstufung der Taxonomiefähigkeit und Taxonomiekonformität bleiben. Erweiterungen der Kernbanksysteme zur Speicherung der notwendigen Daten sowie prozessuale Anpassungen befinden sich in Planung und Umsetzung.

Identifikation von NFRD-pflichtigen Unternehmen und Übernahme der Taxonomie-KPIs

Der bestehende Kundenstock wurde mittels Desk Research auf eine mögliche NFRD-Pflicht gescreent und kontrolliert. Dies erfolgte durch Durchsicht der veröffentlichten Geschäftsberichte bzw. nichtfinanziellen Erklärungen. Im Zuge dessen wurden die Top-150-Kundenpositionen ausnahmslos, d. h. ohne Vorselektion, untersucht. Die restlichen Kund*innen wurden auf Basis von definierten Kriterien (der im Vorjahr identifizierten NFRD-Pflicht, einer Mitarbeiteranzahl > 500 sowie einer Rechtsform, die auf eine mögliche NFRD-Pflicht schließen lässt) geprüft. Zum 31.12.2022 umfasste das Portfolio 80 Kund*innen bzw. Gegenparteien, die als NFRD-pflichtig identifiziert wurden. Mit 49 stellen dabei Kreditinstitute den überwiegenden Teil.

Einstufung der Taxonomiefähigkeit

Für die Ermittlung der gemäß Art. 10 Abs. 2 „Taxonomie-Offenlegungsverordnung“ geforderten KPIs wurde das Template zur Ermittlung der Green Asset Ratio lt. Anhang VI der EU-Taxonomie-Verordnung herangezogen.

Grundsätzlich nicht taxonomiefähig sind:

- Nicht-Finanzunternehmen, die nicht der NFRD unterliegen
- Derivate
- Kurzfristige Interbankenkredite
- Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten

Die Einordnung der Sektoren erfolgt auf Basis der FINREP-Meldung zum 31.12.2022.

EU-Taxonomie-Verordnung

Finanzunternehmen:

- Kreditinstitute üben keine derzeit von der Taxonomie-Verordnung umfassten Wirtschaftstätigkeiten aus. Für das Reporting der Taxonomiefähigkeit ist auf die veröffentlichten Daten der Kreditinstitute abzustellen.
- Versicherungen werden in der Taxonomie-Verordnung derzeit nur mit den Wirtschaftsaktivitäten 10.1. „Nichtlebensversicherungen“ und 10.2. „Rückversicherungen“ bzw. den entsprechenden NACE-Codes 65.12 und 65.20 abgebildet.
- Finanzunternehmen, die keiner der obigen Kategorien zugeordnet werden können, werden als sonstige Finanzunternehmen geführt.
- Durch die nun erstmalig verfügbaren Daten von Finanzunternehmen konnten die Bruttobuchwerte mit deren ausgewiesenen Taxonomiefähigkeitsquoten gewichtet werden.

Nicht-Finanzunternehmen:

- Als taxonomiefähig können jene Kund*innen bzw. Gegenparteien eingestuft werden, die NFRD-pflichtig sind und eine von der Taxonomie-Verordnung umfasste Wirtschaftstätigkeit ausüben. Die Daten dazu wurden aus den Geschäftsberichten bzw. NFI-Erklärungen entnommen. Für die Berechnung des Anteils der Vermögenswerte, der von Kreditinstituten als taxonomiefähig eingestuft werden kann, sind lt. Anhang V Abschnitt 1.2.1 der „Taxonomie-Offenlegungsverordnung“ der CapEx-KPI und der Umsatz-KPI ausschlaggebend. Diese sind separat zu berechnen und auszuweisen, was zur Veröffentlichung von zwei Quoten für taxonomiefähige Assets führt. Einmal auf Basis des CapEx-KPI und einmal auf Basis des Umsatz-KPI der Kund*innen bzw. Gegenparteien.

Haushalte:

- Als taxonomiefähig können Kredite an private Haushalte innerhalb der EU eingestuft werden, die durch Wohnimmobilien besichert sind oder für Gebäudesanierungen gewährt werden. Zudem müssen sie auch einer der in den Anhängen 1 bzw. 2 angeführten Wirtschaftsaktivitäten (7.2. – 7.7.) entsprechen, wobei v. a. die Wirtschaftsaktivität 7.7. „Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“ von wesentlicher Relevanz ist.
- Eben diese Wirtschaftsaktivität „Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“ kann über den Kreditverwendungszweck bzw. eine entsprechende Kennzeichnung in dem Basissystem, das Kredite zum Zwecke des privaten Wohnbaus umfasst, identifiziert werden. Die Bezeichnung „Wohnbau“ bezieht sich dabei nicht auf den alleinigen und unmittelbaren Neubau, sondern umfasst den Erwerb bzw. die Schaffung von Wohnraum im Allgemeinen. Ebenso wird mit dieser Kennzeichnung die Sanierung von Wohnraum gekennzeichnet, wodurch eine Unterscheidung und eine getrennte Darstellung nicht möglich ist.
- Kredite an private Haushalte für den Erwerb von Kraftfahrzeugen spielen im Produktportfolio der BTV eine vernachlässigbare Rolle. Konsumkredite mit dem Verwendungszweck des Kfz-Erwerbs können zum derzeitigen Stand nicht eindeutig identifiziert werden. Kfz-Leasings können auf Basis der Objektkategorie identifiziert und ausgewertet werden.

Öffentliche Stellen:

- Finanzierungen gegenüber öffentlichen Stellen können als taxonomiefähig eingestuft werden, wenn sie dem öffentlichen Wohnbau dienen bzw. wenn durch diese eine taxonomiefähige Wirtschaftsaktivität finanziert wird.
- Die Methodik der Berechnung für den öffentlichen Wohnbau entspricht dabei der Methodik des Wohnimmobiliengeschäfts. D. h., es muss eine Besicherung durch eine Wohnimmobilie vorhanden sein sowie der Zweck der Wohnraumschaffung durch ein entsprechendes Auswertekennzeichen nachvollziehbar sein.
- Spezialfinanzierungen können derzeit auf Geschäftsebene nicht hinsichtlich der Taxonomiefähigkeit identifiziert werden, d. h., es ist keine Zuordnung zu einer taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivität möglich.

Im Rahmen der veröffentlichten Frequently Asked Questions (2022/C 385/01) wird die Bezugsgröße für die Berechnung der KPIs (Nenner), die im Anhang V der „Taxonomie-Offenlegungsverordnung" nicht zweifelsfrei beschrieben ist, spezifiziert. Als Basis für die wesentlichen KPIs (taxonomiefähige Vermögenswerte bzw. nicht taxonomiefähige Vermögenswerte) sind die erfassten Vermögenswerte (covered assets) heranzuziehen, die gegenüber den gesamten Vermögenswerten um die Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten sowie die zu Handelszwecken gehaltenen Vermögenswerte reduziert werden. Die weiteren auszuweisenden Quoten werden auf Basis der gesamten Vermögenswerte berechnet.

Als Basis werden die Bruttobuchwerte herangezogen. Um auch hier eine einheitliche Berechnung der geforderten KPIs vornehmen zu können, werden auch für die erfassten Vermögenswerte und die gesamten Vermögenswerte die Bruttobuchwerte verwendet. Das führt dazu, dass die ausgewiesenen gesamten Vermögenswerte um +143 Mio. € höher liegen als die Bilanzsumme lt. CRR-Konsolidierungskreis.

Die delegierte Verordnung (EU) 2022/1214 zur Ergänzung der Wirtschaftstätigkeiten in den Energiesektoren Atom und Gas, die im März 2022 veröffentlicht wurde, fordert die Offenlegung der Investitionen in diese Sektoren und die Höhe ihres Anteils an den wichtigsten Leistungsindikatoren. Dies unter Verwendung der Meldebögen lt. Anhang XII. Wie schon ausgeführt, ist bei der Berechnung der KPIs auf veröffentlichte Daten der Kund*innen und Gegenparteien abzustellen. Diese Daten waren zum Zeitpunkt der Berichtserstellung nicht verfügbar, weshalb, in Hinblick auf die ungenügende Datenlage, kein Ausweis mit hinreichender Sicherheit vorgenommen werden kann.

EU-Taxonomie-Verordnung

Entwicklung der taxonomiefähigen Vermögenswerte

Im Rahmen der BTV Nachhaltigkeitsstrategie ist festgelegt, das Angebot an nachhaltigen Veranlagungsprodukten zu erweitern. Auf der Finanzierungsseite ist es unser Ziel, nachhaltige Projekte durch verbesserte Finanzierungsbedingungen zu fördern. Die Taxonomie-Verordnung bietet dabei ein universelles und vergleichbares Rahmenwerk, um diese Projekte bzw. Investments zu identifizieren. Der Anteil der taxonomiefähigen Assets hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 3,5 Prozentpunkte auf Basis des Umsatz-KPI bzw. um 3,7 Prozentpunkte auf Basis des CapEx-KPI erhöht. Dies ist einerseits auf methodische Umstellungen bedingt durch die Verwendung der erfassten Vermögenswerte anstelle der gesamten Aktiva zurückzuführen. Erstmalig verfügbare Taxonomie-Daten von Kund*innen und Gegenparteien führen dazu, dass sowohl bei Finanzunternehmen als auch bei NFRD-pflichtigen Nicht-Finanzunternehmen Taxonomiefähigkeitsquoten ausgewiesen werden können. Ebenso wird der Anteil an taxonomiefähigen Kfz-Finanzierungen an private Haushalte erhoben.

Integration der Taxonomie-Verordnung in die Geschäftsstrategie sowie in den operativen Bankbetrieb

Die Geschäfts- und die Nachhaltigkeitsstrategie der BTV wird sukzessive um Nachhaltigkeitsaspekte sowie entsprechend den regulatorischen Anforderungen gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung erweitert. Mit der Bearbeitung und Umsetzung der Taxonomie-Verordnung in der BTV wurde die „ständige Arbeitsgruppe Nachhaltigkeitsregulatorik“ betraut. Zur Beurteilung der Taxonomiefähigkeit bzw. der Taxonomiekonformität von Finanzierungen wurde eine Softwarelösung zugekauft und laufend getestet. Der Prozess zur Taxonomieeinstufung im Kundengeschäft – mit den damit einhergehenden Systemänderungen – wird erarbeitet und schrittweise umgesetzt. Dazu wurde im Geschäftsbereich Kunden eine Stelle geschaffen, die sich schwerpunktmäßig mit der Einstufung von Kundenprojekten beschäftigt. Die Nachhaltigkeitsagenden haben durch die Etablierung des Sustainability Officers in der neu geschaffenen Stabsstelle Sustainability & Strategy Office eine deutliche Aufwertung erfahren.

Informationen zum Handelsbestand

Der Handelsbestand ist in der BTV von untergeordneter Bedeutung. Es gelten für diesen die allgemein gültigen Leitplanken bezüglich Investitionen bzw. Kreditvergabe.

Ergänzende Angaben zur Bedeutung der Finanzierung von taxonomiefähigen, taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten

In der Nachhaltigkeitsstrategie der BTV mit dem Leitgedanken Geist & Haltung werden in den Handlungsfeldern Strategie & Governance sowie Kund*innen & Produkte Themen der Taxonomie integriert werden. Dadurch wird ein allgemein gültiger und vergleichbarer Rahmen für die Identifikation nachhaltiger Investments bzw. Kredite entstehen. Mit der Schaffung der Stellen eines Experten für die Taxonomieeinschätzung im Geschäftsbereich Kunden und des Sustainability Officers wurde dem Thema der Nachhaltigkeit im Allgemeinen und der Taxonomie im Speziellen weiteres Gewicht verliehen. Ebenso orientiert sich das BTV Sustainable Finance Framework an der Taxonomie-Verordnung.

BTV Beteiligungen

Silvretta Montafon Holding GmbH

Die BTV ist seit 2007 an der Silvretta Montafon Gruppe beteiligt und hält 100 % an der Silvretta Montafon Holding GmbH (Muttergesellschaft der Silvretta Montafon Gruppe). Als umfassender touristischer Anbieter ist die Silvretta Montafon in den Geschäftsfeldern Bergbahnen, Gastronomie, Sportgeschäfte, Hotellerie und Skischule im Montafon tätig und bietet ihren Gästen in verschiedenen Erlebniswelten unvergessliche Bergabenteuer.

Die Silvretta Montafon begeistert ihre Gäste ganzjährig mit unvergesslichen Bergerlebnissen, echter Gastfreundschaft, Leidenschaft für den Bergsport und Spitzenleistungen in allen Bereichen.

Das touristische Angebot umfasst:

- 36 Bahnen & Lifte
- 140 Kilometer Pisten & Routen
- 9.300 Sitzplätze in 12 Restaurants
- 170 Betten im Sporthotel
- 21 Apartments im Chalethotel
- 64 Betten im Josefsheim Hostel
- 12 Intersport-Shops
- 2 Skischulen

Alpines Ski- und Erlebnisresort Silvretta Montafon

Silvretta Montafon Holding GmbH

Positionierung
Die Silvretta Montafon positioniert sich im Wettbewerb als das alpine Ski- und Erlebnisresort.
Aufbauend auf den gewachsenen Markenkernwerten *echt – einfach – weitblickend – abenteuerlich – leidenschaftlich*, verbunden mit den Positionierungselementen

Sportlich. Innovativ.
Nachhaltig. Verbunden.
Persönlich. Nahe.
Erlebnisreich. Genussvoll.,

schafft die einzigartige Firmenstruktur der Silvretta Montafon („Alles aus einer Hand“) die Voraussetzung für das gesamtheitliche Planen und Umsetzen der Positionierung. Konsequentes Weiterentwickeln vorhandener Stärken und das Aufbauen neuer Stärkepositionen ermöglicht eine einzigartige, unverwechselbare Gesamtpositionierung der Silvretta Montafon, die eine tragfähige Basis für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg darstellt.

„Green Mountains“ Initiative
Die Silvretta Montafon ist ein Unternehmen mit Geist & Haltung. Sie ist sich ihrer unternehmerischen Verantwortung in der Region bewusst und kümmert sich zum Wohl zukünftiger Generationen und Gäste um soziale, wirtschaftliche und ökologische Belange.

Klima, Naturraum und Lebensraum im Montafon bilden die Grundlage für die unternehmerische Tätigkeit der Silvretta Montafon. Die „Green Mountains“ Initiative – als Nachhaltigkeitsstrategie der Silvretta Montafon Gruppe – setzt Leitplanken und Maßnahmen in den Bereichen Klimaschutz sowie im Umgang mit dem Natur- und Lebensraum. Durch dieses nachhaltige Engagement sichert das Unternehmen seine Existenzgrundlage.

Im Fokus der „Green Mountains“ Initiative stehen aktuell insbesondere Maßnahmen zum Klimaschutz: Dabei spielen klimafreundliche Mobilität und erneuerbare Eigenstromproduktion neben vielen weiteren Maßnahmen eine entscheidende Rolle.

Die Maßnahmen der „Green Mountains" Initiative möchten die Silvretta Montafon spürbar und erlebbar machen und damit auch die Bewusstseinsbildung bei Mitarbeiter*innen und Gästen fördern.

Silvretta Montafon Holding GmbH

Wesentliche Arbeitsfelder
Basierend auf einer Wesentlichkeitsanalyse wurden für die Silvretta Montafon Gruppe verschiedene relevante Arbeits- und Themenfelder eruiert. Anhand der Relevanz (Intensität des Impacts) sowie der Steuerbarkeit wurden die Themenfelder

- Mitarbeiter*innen
- Umwelt & Ressourcen
  - CO_2-Emissionen
  - Energie
  - Wasser

bearbeitet und werden berichtet.

Mitarbeiter*innen
Die Silvretta Montafon möchte als attraktive Arbeitgeberin in der Region wahrgenommen werden. Um das vollumfängliche Angebot der Dienstleistungen in hoher Qualität auch in Zukunft anbieten zu können, werden qualifizierte und motivierte Menschen gesucht, die die Werte und Ziele mittragen.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf der Ausbildung junger Menschen. Sie bilden als Fach- und Führungskräfte der Zukunft das Fundament einer positiven Entwicklung.
Aus diesem Grund positioniert sich die Silvretta Montafon in der Region aktiv als attraktiver, diversifizierter Lehrbetrieb. Derzeit können bei der Silvretta Montafon neun Lehrberufe in den Bereichen Technik (Seilbahntechnik, Baumaschinentechnik, Elektrotechnik, IT) und Dienstleistung (Hotel/Restaurant/Küche, Kosmetik, Sportartikelfachhandel) erlernt werden.

Die Silvretta Montafon befähigt und wertschätzt ihre Mitarbeiter*-innen. Diese sind der direkte Kontakt zu den Gästen. Die Wertschätzung als Arbeitgeber*in wird so an die Gäste weitergegeben.

Kennzahlen Mitarbeiter*innen:

Silvretta Montafon	weiblich		männlich		Summe	
	PZ	PJ	PZ	PJ	PZ	PJ
Dauerhaft	93,17	83,54	172,83	154,98	266,00	238,52
Vorübergehend (= fixe Befristung)	76,67	68,75	153,83	137,94	230,50	206,68
Summe	169,84	152,29	326,66	292,92	496,50	445,20
Vollzeitbeschäftigte	109,92	–	288,67	–	398,58	–
Teilzeitbeschäftigte	60,08	–	37,83	–	97,92	–

Insgesamt waren in der Silvretta Montafon 86 Mitarbeiter*-innen beschäftigt, die über Personaldienstleistungsunternehmen angestellt waren. Der Großteil davon arbeitete als Skilehrer*innen. Die Anzahl der unter GRI 2–8 ausgewiesenen Personen wird aufgrund der starken saisonalen Schwankungen nicht als Durschnittswert des Geschäftsjahres 2022 berechnet, sondern zum Stichtag 31.01.2022.

PZ: Mitarbeiterstand in Kopfzahlen

PJ: Mitarbeiterstand in Personenjahren

Anmerkung: Durchschnittswerte des Geschäftsjahres 2022

Silvretta Montafon Holding GmbH

Die Tourismusbranche ist stark geprägt von Saisonalität. Dadurch sind Schwankungen im Personalstand zwischen Sommer und Winter zu erkennen. Aus diesem Grund wird die Fluktuationsrate ausschließlich auf das Stammpersonal bezogen und in folgender Tabelle dargestellt.

Fluktuation	weiblich	männlich	Summe
	PZ	PZ	PZ
Eintritte	33	30	63
Austritte	30	25	55
Fluktuation	32,20 %	14,47 %	20,68 %

Indikatoren – Mitarbeiter*innen	**2022**	**2021**
Mitarbeiter*innen (Stamm und Saison)	496,50	317,00
davon Führungskräfte	41,00	31,00
Durchschnittliches Lebensalter (in Jahren)	40,19	40,14
Durchschnittliche Dienstzugehörigkeit (in Jahren)	10,15	11,20
Teilzeitquote (%)	19,70	15,80
Frauenquote (%)	34,22	31,50
Durchschnittliche Ausbildungstage pro Mitarbeiter*in	< 1	–
Investitionen in Ausbildung pro Mitarbeiter*in (in €)	217,00	–
Eintritte (Stammmitarbeiter*innen)	63,00	22,00
Gesamtzahl der Angestellten mit Anspruch auf Elternzeit	93,17 (weiblich) 172,83 (männlich)	–
Rückkehrrate	–	–

Besondere Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung	SiMo-Akademie: Bündelung sämtlicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen auf Basis definierter Berufsbilder und interner Karrierepfade; Kombination aus fachlicher/berufsspezifischer und persönlicher Ausbildung mit dem Fokus auf Nachwuchsführungskräfte (SiMo-Talentepool); im Bereich der Bergbahnen bereits gestartet, eine Ausweitung auf alle anderen Unternehmensbereiche wird angestrebt; regelmäßige Spezial- und Vertiefungskurse bei wesentlichen Lieferanten (Doppelmayr, Demaclenko, Pistenbully usw.); Ausbildungen im Einklang mit betrieblichen/organisatorischen Erfordernissen in den Schwerpunktbereichen: Lawinensprengung (inkl. Erlangung von Befugnissen), Brandschutz, Wasser/Beschneiung, Pistenrettung/Sicherheit, Betriebsleitung (Grundausbildung und BL-Fortbildungen), Transport, Elektrik/Elektronik, Revision/Technik/Verfahren, interne Maschinistenausbildung, EDV-Anwenderkurse, Deutschkurse
Flexible Arbeitszeiten	Verschiedene Teilzeitmodelle; flexible Arbeitszeiteinteilung, sofern nicht durch Betriebs-/Öffnungszeiten definiert (z. B. 4-Tage-Woche während Revision); Home-Office-Modell für Verwaltung
Mitarbeitergespräche	Bei Mitarbeiter*innen mit Zielvereinbarung/Prämienmöglichkeit jährlich, standardisierte Umsetzung auf alle Ebenen geplant; teilweise Abschlussgespräche mit Saison-MA zur Erhöhung der Wiederkehrerquote und Verbesserung (z. B. Onboarding)
Mentoring	„Patensystem“ v. a. für neue Saison-MA geplant, Umsetzung im Onboarding-Prozess
Maßnahmen zur Förderung von Frauen	Kostenlose ganztägige Kinderbetreuung an Wochenenden und in den Ferien

PZ: Mitarbeiterstand in Kopfzahlen

PJ: Mitarbeiterstand in Personenjahren

Anmerkung: Durchschnittswerte der Geschäftsjahre

Silvretta Montafon Holding GmbH

Alle Mitarbeiter*innen sind in der Altersversorgung sowie Krankenversicherung inkludiert und haben Anrecht auf Elternzeit. Zudem erhalten alle Mitarbeiter*innen, die über eine individuelle Zielvereinbarung verfügen, eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung.

Gesundheit & Arbeitssicherheit
Die Silvretta Montafon hat die IHG-Gruppe als externe Sicherheitsdienstleisterin beauftragt, turnusmäßige oder spezielle Begehungen, Überprüfungen und ggf. Schulungen durchzuführen. Arbeitsunfälle werden entsprechend den gesetzlichen Vorgaben erfasst und dokumentiert und anschließend an die AUVA weitergeleitet. Bei der Silvretta Montafon sind 16 Sicherheitsvertrauenspersonen installiert (jeweils mit entsprechender Ausbildung und laufenden Auffrischungen) und auf die Betriebsstätten verteilt, an die sich Mitarbeiter*-innen wenden können. Rechtlich notwendige Schulungen/ Unterweisungen finden gemäß den gesetzlichen Vorschriften bzw. Betriebsvorschriften statt (Brandschutz, Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften, Unterweisungen Seilbahnen, Skidoo, Pistendienst und Streckenrevision).

Maßnahmen für Gesundheit & Arbeitssicherheit sind:
- Erste Hilfe: Betriebliche Ersthelfer*innen absolvieren einen 16-Stunden-Grundkurs, Auffrischung entsprechend den gesetzlichen Vorgaben
- Brandschutz: Brandschutzbeauftragte werden gemäß den gesetzlichen Vorgaben laufend geschult und führen Unterweisungen der Brandschutzwarte durch
- Ausgebildete Sicherheitsvertrauenspersonen (inkl. regelmäßiger Auffrischungskurse) in allen Betriebsstätten
- Regelmäßige Auffrischungsschulungen für PSA-Beauftragte
- Jährliche Rettungs- und Abseilübungen
- Kostenlose Impfaktionen (Grippe, FSME etc.) für Mitarbeiter*innen aus allen Unternehmensbereichen
- Vor Ort durchgeführte Sammeltermine für bahnärztliche Untersuchungen
- Ermäßigungen für Fitness-Studio, kostenlose Saisonkarten für Winter- und Bergsport

Im Berichtszeitraum gab es 19 dokumentierte, meldepflichtige Unfälle, keine Unfälle mit Todesfolge und davon einen mit einem Krankenstand von mehr als sechs Monaten. Des Weiteren waren keine arbeitsbedingten Verletzungen bei Mitarbeiter*innen, die durch Personaldienstleister beschäftigt waren, zu vermerken. Die häufigsten Verletzungsursachen sind Stürze bei beruflich bedingten Skiabfahrten (Kontrollfahrten, Pistenmarkierung, Fahrten von und zu Liftstationen) sowie Handverletzungen durch Werkzeuge (Revision, Werkstatt). Arbeitsunfälle werden entsprechend den gesetzlichen Vorgaben erfasst und dokumentiert und anschließend an die AUVA weitergeleitet.

Photovoltaikanlage Valisera Bergstation

Silvretta Montafon Holding GmbH

Umwelt & Ressourcen
Die „Green Mountains“ Inititative – als Nachhaltigkeitsstrategie der Silvretta Montafon Gruppe – setzt Leitplanken und Maßnahmen im Bereich Klimaschutz, Naturraum und Lebensraum und definiert klare Zielsetzungen im Hinblick auf CO_2-Emissionen, erneuerbare Eigenstromproduktion und klimafreundliche Mobilität.

CO_2-Emissionen
Der initiale Corporate Carbon Footprint (CCF) für die Silvretta Montafon Gruppe wurde für das Geschäftsjahr 2018/19 erstellt. Dieses Referenzjahr wies in den Scopes 1 und 2 insgesamt 3.317 t CO_2e auf (Scope 2, market-based).
Im abgelaufenen Geschäftsjahr waren die Scope-1- und Scope-2-Emissionen um –13 % geringer als im Referenzjahr.

Das Ziel der Silvretta Montafon ist eine Reduktion um 25 % der Scope-1- und Scope-2-Emissionen bis 2025 im Vergleich zum Referenzjahr 2018/19 und somit, bis 2025 unter 2.500 t CO_2e pro Jahr zu emittieren.

Bei den Scope-3-Emissionen sind folgende Kategorien berücksichtigt:

- 3.1 (teilweise) Kerosinverbrauch für Pistensicherung (Helikopter)
- 3.3 Vorkette Brennstoff- und energiebezogene Emissionen
- 3.6 Geschäftsreisen
- 3.7 Pendeln der Mitarbeiter*innen

MOON Lounge Valisera Bahn Tiefgarage

Die Emissionen werden in CO_2-Äquivalenten angegeben. Laut dem Kyoto-Protokoll sind folgende Gase inkludiert: CO_2, CH_4,N_2O, HFCs, PCFs, SF_6, NF_3

THG-Emissionen
Scope 1, 2 & 3

Silvretta Montafon

in t CO_2e	2021/22	2020/21	2018/19
Scope-1-Emissionen	2.659,53	2.410,00	2.296,87
Scope-2-Emissionen (market-based)	219,61	153,64	1.020,23
Scope-3-Emissionen	1.584,01	1.232,75	1.407,12
Scope-1- u. Scope-2-Emissionen (market-based)	**2.879,14**	**2.563,64**	**3.317,10**
Scope-1-, Scope-2- u. Scope-3-Emissionen (market-based)	4.463,15	3.796,39	4.724,22
Scope-2-Emissionen (location-based)	3.611,56	2.446,98	3.360,76
Scope-1- u. Scope-2-Emissionen (location-based)	6.271,09	4.856,98	5.657,63

Die Emissionsfaktoren stammen vom österreichischen Umweltbundesamt (UBA), von den UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting und direkt von Energieversorgern.

location-based:
länderspezifische Emissionsfaktoren
market-based:
versorgerspezifische Emissionsfaktoren

Silvretta Montafon Holding GmbH

Bezogen auf die branchenspezifischen Kennzahlen (je Vollzeitäquivalent und je Ersteintritt) ergeben sich auf Scope-1- und Scope-2-Emissionen bezogen folgende Intensitäten:

Intensität der THG-Emissionen

in t CO_2e	2021/22	2020/21	2018/19
Emissionen pro Vollzeitäquivalent	6,47	9,12	14,12
Emissionen pro Ersteintritt	0,0027	0,0089	0,0026

* Emissionen pro Vollzeitäquivalent werden in der Saison 2018/19 mit abweichender Datengrundlage (exklusive Saisonkräfte) dargestellt. Daher ist dieser Wert nur bedingt vergleichbar mit den Folgejahren.

Anteil erneuerbare Energie in %

Bei den Kennzahlen ist neben dem Bergbahnbetrieb das gesamte Dienstleistungsportfolio der Silvretta Montafon Gruppe (siehe Firmenstruktur) berücksichtigt. Die Kennzahlen enthalten anteilig CO_2 Emissionen der Beherbergung, der Gastronomie, der Sportshops und Skischulen.

Energieverbrauch

Der Gesamtenergieverbrauch der Silvretta Montafon Gruppe stieg im Geschäftsjahr 2021/22 im Vergleich zum vorherigen Geschäftsjahr um +43 %. Der Anteil an erneuerbaren Energien konnte um 3 Prozentpunkte auf 90 % gesteigert werden (2020/21: 87 %).

Aufgrund der COVID-19-Pandemie war die Betriebstätigkeit vor allem im Geschäftsjahr 2020/21 nur sehr eingeschränkt möglich. Der Gesamtenergieverbrauch der Silvretta Montafon Gruppe ist wesentlich vom Betriebsumfang abhängig.

Silvretta Montafon

in MWh	2021/22	2020/21	2018/19
Summe Erneuerbar	**20.484,94**	**13.828,08**	**17.146,84**
Teilsumme Strom	18.426,33	12.484,59	17.146,73
Teilsumme Wärme	2.058,60	1.343,48	0,11
Teilsumme Kühlung	–	–	–
Summe Nicht erneuerbar	**2.369,53**	**2.145,43**	**1.952,13**
Teilsumme Strom	–	–	–
Teilsumme Wärme	2.369,53	2.145,43	1.952,13
Teilsumme Kühlung	–	–	–
Gesamtbedarf	**22.854,47**	**15.973,50**	**19.098,97**
Anteil erneuerbare Energie	90 %	87 %	90 %

Silvretta Montafon Holding GmbH

Eigenstromerzeugung
Das mittelfristige Ziel bis 2025 ist, dass 25 % des Stroms aus Eigenstromerzeugung stammen. Aktuell werden etwa 17.000 kWh Strom aus einer fassadenintegrierten PV-Anlage an der Bergstation Valisera Bahn erzeugt. Weitere Eigenstromproduktionsprojekte sind u. a. in den Bereichen PV, Wasser- und Windkraft möglich. Deren Potenziale werden aktuell eruiert.

Wasser als Ressource
Das für die Beschneiung verwendete Wasser stammt aus den natürlichen Gewässern am Berg und aus Kraftwerksanlagen und wird möglichst ressourcenschonend und ohne jegliche Zusätze zu technisch erzeugtem Schnee verarbeitet. Im Zuge der Schneeschmelze wird dieses Wasser wieder dem natürlichen Kreislauf zugeführt. Ein sehr geringer Teil (6 %)* des Schneiwassers wird während des Beschneiungsprozesses verdunstet/sublimiert und kommt in der Folge als Niederschlag wieder in den Wasserkreislauf zurück.

Die Silvretta Montafon verfügt über zwei Speicherteiche zur Bevorratung von Schneiwasser. Die Speicherteiche werden zum Teil mit Oberflächenwasser und zum Teil mit Wasser von Dritten gespeist.

Abfall
Die Beteiligungsgesellschaften der BTV erfüllen die gesetzlichen und branchenspezifischen Anforderungen das Abfallmanagement betreffend. Die Bergbahnen schulen ihre Mitarbeiter*innen hinsichtlich eines ressourcenschonenden Umgangs sowie eines bestmöglichen Recyclings.

*Eisel. L. M., Mills, K. D. and Leaf, C. F.: Estimated consumptive loss from man-made snow, JAWRA Journal of the American Water Resources Association, 24, 815-820, 1988.

Schneiwassernutzung Silvretta Montafon		**2021/22**
Summe Schneiwasser	Oberflächenwasser	203.008 m³
	Wasser von Dritten	361.059 m³
	Wasserrückführung	564.067 m³

Trinkwassernutzung Silvretta Montafon		**2021/22**
Summe Trinkwasser	Grundwasser	5.577 m³
	Wasser von Dritten	11.928 m³
	Wasserrückführung	17.505 m³

Trinkwasser wird ausschließlich für den menschlichen Verzehr und im Sanitärbereich verwendet.

Mayrhofner Bergbahnen AG

Die BTV ist seit der Gründung im Jahre 1953 mit 25 % sowie seit 1992 mit 50,52 % am Skigebiet Mayrhofner Bergbahnen AG mit seinen 26 betriebenen Bahnen und Liften beteiligt. Im gesamten Skigroßraum Ahorn, Penken, Horberg, Finkenberg, Rastkogel und Eggalm finden Anfänger*innen, Profis und Winterliebhaber*innen auf 142 Pistenkilometern und mit 60 modernen Seilbahnanlagen bestens präparierte Pisten in unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden sowie auch zahlreiche Alternativen zum klassischen Ski- oder Snowboardvergnügen.

Positionierung
70 Jahre Tradition und die konsequente Suche nach neuen, außergewöhnlichen Erlebnissen und Innovationen machen die Mayrhofner Bergbahnen zu dem Ermöglicher begeisternder Bergerlebnisse im Zillertal.

Vision
Eine einzigartige Umgebung schaffen, in der Menschen die Mayrhofner Berge immer wieder neu entdecken.

Mission
Menschen physisch wie emotional bewegen und begeistern – zu und mit den außergewöhnlichsten Bergerlebnissen.

Markenwerte
Pioniergeist, Vitalität und Wertschätzung – dies sind die Markenwerte der Mayrhofner Bergbahnen, welche die Grundwerte im täglichen Handeln definieren.

Mitarbeiter*innen
Die Teams arbeiten über alle Berge zusammen, verfolgen gemeinsame Werte und eine gemeinsame Vision. Die Markenwerte sind verdichtet im Markenkern: Bergeisterung. Es gilt, diese Werte im operativen Alltag zu leben und auszustrahlen.

Kennzahlen Mitarbeiter*innen:

Mayrhofner Bergbahnen	weiblich		männlich		Summe	
	PZ	PJ	PZ	PJ	PZ	PJ
Dauerhaft	22,33	16,04	113,75	111,87	136,08	127,91
Vorübergehend (= fixe Befristung)	11,75	9,29	22,33	21,58	34,08	30,87
Summe	34,08	25,33	136,08	133,44	170,16	158,77
Vollzeitbeschäftigte	15,83	–	130,58	–	146,42	–
Teilzeitbeschäftigte	18,25	–	5,50	–	23,75	–

PZ: Mitarbeiterstand in Kopfzahlen

PJ: Mitarbeiterstand in Personenjahren

Anmerkung: Durchschnittswerte der Geschäftsjahre

Mayrhofner Bergbahnen AG

Indikatoren – Mitarbeiter*innen	**2022**	**2021**
Mitarbeiter*innen (Stamm- und Saison)	170,16	139,17
davon Führungskräfte – Bereichsleiter und BL-Stellvertreter (alle inkl. Verwaltung)	14,17	–
Durchschnittliches Lebensalter (in Jahren)	41,17	–
Durchschnittliche Dienstzugehörigkeit (in Jahren, Stamm)	11,52	–
Teilzeitquote (%)	13,96	–
Gesundheitsquote (%)	66,42	–
Frauenquote (%)	20,03	–
Durchschnittliche Ausbildungstage pro Mitarbeiter*in	3,93	–
Investitionen in Ausbildung pro Mitarbeiter*in (in €)	184,67	–
Eintritte (Stammmitarbeiter*innen)	19,75	–
Gesamtzahl der Angestellten mit Anspruch auf Elternzeit	22,33 (weiblich) 113,75 (männlich)	–
Rückkehrrate	100 %	–

Die Tourismusbranche ist stark geprägt von Saisonalität. Dadurch sind Schwankungen im Personalstand zwischen Sommer und Winter zu erkennen. Aus diesem Grund wird die Fluktuationsrate ausschließlich auf das Stammpersonal bezogen und in folgender Tabelle dargestellt.

Fluktuation	weiblich	männlich	Summe
	PZ	PZ	PZ
Eintritte	1	19	20
Austritte	4	18	22
Fluktuation (Stamm)	17,91 %	15,82 %	16,17 %

Insgesamt waren bei den Mayrhofner Bergbahnen 3,33 Mitarbeiter*innen beschäftigt, die über Personaldienstleistungsunternehmen angestellt waren, wobei diese als Seilbahnbedienstete tätig waren.

PZ: Mitarbeiterstand in Kopfzahlen

PJ: Mitarbeiterstand in Personenjahren

Anmerkung: Durchschnittswerte des Geschäftsjahres 2022

Mayrhofner Bergbahnen AG

Weiterbildung

Die Mayrhofner Bergbahnen legen den Schwerpunkt im Bereich Personalentwicklung auf die interne Ausbildung von Facharbeiter*innen. Besonders Quereinsteiger*innen werden bei der Ausbildung zu Seilbahntechniker*innen auf dem zweiten Bildungsweg unterstützt. Die sogenannten Wissens-Werkstätten als unternehmenseigene Bildungsschmieden sollen als USP gegenüber lokalen Wettbewerbern etabliert werden.

WissensWerkstatt Kader

Eine stabile und motivierte Führungsmannschaft sowie Nachwuchsführungskräfte sind der Nährboden für eine gesunde Unternehmensentwicklung. Die heutigen Herausforderungen an sie sind umfangreich. Um sie bestmöglich für diese Aufgaben zu rüsten, werden sie durch individuell ausgewählte Maßnahmen begleitet.

WissensWerkstatt Lehrlinge

Den Lehrberuf des Seilbahntechnikers bzw. der Seilbahntechnikerin gibt es seit 2008 und die Lehrzeit beträgt 3,5 Jahre. Die heutigen Seilbahnanlagen sind komplexe Hightech-Systeme und um diese bedienen, warten und überprüfen zu können, braucht es Spezialist*innen. Der Anteil der Elektrotechnik steigt mit jeder technischen Innovation sowie durch die immer breitere Infrastruktur der Seilbahnen. Seit 2021/2022 kann man die Doppellehre zum/zur Seilbahn- und Elektrotechniker*in absolvieren. Die Lehrzeit beträgt 4 Jahre. Im Modul Lehrlinge wird die professionelle Begleitung aller Auszubildenden, angefangen bei Schnuppertagen bis hin zur Lehrabschlussprüfung, sichergestellt.

WissensWerkstatt Zukunft

Das Modul Zukunft der WissensWerkstätten umfasst alle übrigen fachlichen und persönlichen Aus- und Weiterbildungen für die gesamte Belegschaft der Mayrhofner Bergbahnen. Unter anderem wird hier den Mitarbeiter*innen, häufig Quereinsteiger*innen, die Möglichkeit geboten, die Lehre zum/zur Seilbahntechniker*in und Elektrotechniker*in auf dem zweiten Bildungsweg zu absolvieren.

Alle Mitarbeiter*innen der Mayrhofner Bergbahnen erhielten 2022 eine Leistungsbeurteilung.

Besondere Maßnahmen zur Aus- & Weiterbildung	Projektmanagement, Ausbildung zur Sicherheitsvertrauensperson – lfd. Auffrischung, Ausbildung zur fachkundigen Person – lfd. Auffrischung, Erste-Hilfe-Kurse – lfd. Auffrischung, Ausbildung zum/zur Brandschutzbeauftragten – lfd. Auffrischung, Blitzschutzüberprüfung, Traktor-Führerschein (Klasse F), Ausbildung am Fahrzeug- und Ladekran über 300 kNm, Lauf-, Bock- und Portalkran – Basis, Staplerschein, Office-Anwenderprogramme, Büroorganisation, Seilbahntechniker*in im zweiten Bildungsweg, Seilbahntechnik – Fachbereich Elektrotechnik im zweiten Bildungsweg, Maschinistenkurs, Lawinen-Kommissionskurs – lfd. Auffrischung, Sprengbefugten-Lehrgang/Lawinensprengungen/Hubschraubersprengarbeiten – lfd. Auffrischung, div. Doppelmayr-System-Schulungen, Kässbohrer – div. Schulungen Pistengeräte, Ausbildertraining
Flexible Arbeitszeiten	Verschiedene Teilzeitmodelle für Arbeiter*innen und Angestellte, Sommer kurze Woche (Mo.–Do.) – Arbeiter*innen, Home-Office-Vereinbarung freiwillig
Gesundheitsförderung	Ermäßigung Fitnessstudio, Skikarten, „Mayrhofner Bergbahnen Vital"-Organisationsentwicklungsprojekt / psychische Gesundheit, ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes, Impfangebote über die BVAEB
Mitarbeiterförderung	Angebot zur Fortbildung im Rahmen der unternehmerischen Tätigkeit
Mitarbeitergespräche	Diese werden standardmäßig mit allen Mitarbeiter*innen durchgeführt, die Ergebnisse daraus werden ausgewertet und Entwicklungsmaßnahmen/Fortbildungen gemeinsam mit dem Betriebsleiter abgeleitet
Mentoring	On- & Offboarding-Programme, Programme für Nachwuchsführungskräfte (BL-Stv.)
Maßnahmen zur Förderung von Frauen	Teilnahme am Girls Day – um Frauen für den Lehrberuf der Seilbahntechnikerin zu gewinnen

Mayrhofner Bergbahnen AG

Die Arbeitsplatzevaluierung gemäß Arbeitnehmerschutzgesetz erfolgt jährlich im Rahmen der TÜV-Überprüfung. Es werden turnusmäßige oder spezielle Begehungen sowie Überprüfungen und gegebenenfalls Schulungen durchgeführt. Arbeitsunfälle werden entsprechend den gesetzlichen Vorgaben erfasst, dokumentiert und anschließend an die BVAEB weitergeleitet. Bei den Mayrhofner Bergbahnen sind drei Sicherheitsvertrauenspersonen installiert (jeweils mit entsprechender Ausbildung und laufenden Auffrischungen), die in den verschiedenen Betriebsstätten unterwegs sind, sodass sich die Mitarbeiter*innen an sie wenden können.

Im Berichtszeitraum gab es einen Unfall mit Todesfolge und 14 dokumentierte meldepflichtige Unfälle, bei denen weniger als sechs Monate Krankenstand gemeldet wurden. Die häufigsten Verletzungsursachen sind Stürze bei beruflich bedingten Skiabfahrten (Kontrollfahrten, Pistenmarkierung, Fahrten von und zu Liftstationen) sowie Handverletzungen durch Werkzeuge (Revision, Werkstatt). Des Weiteren sind keine arbeitsbedingten Verletzungen bei Mitarbeiter*innen, die nicht bei den Mayrhofner Bergbahnen beschäftigt waren, zu vermerken. Für die Gesundheit der Mitarbeiter*innen bietet das Unternehmen ein breites Angebot, beispielsweise Ermäßigungen im Fitnessstudio, Skikarten, das „Mayrhofner Bergbahnen Vital"-Organisationsentwicklungsprojekt, die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes und Impfungen über die BVAEB.

Umwelt & Ressourcen
Die Mayrhofner Bergbahnen AG als Betreiber der alpin-touristischen Infrastruktur ist der wichtigste Leistungsträger der Destination Mayrhofen-Hippach. Sowohl aus ökologischen als auch aus ökonomischen Gründen ist ein Agieren im bestmöglichen Einklang mit der Natur sowie ein stetes Streben nach Ressourcenschonung und Energieeffizienz eine strategische Leitplanke im operativen Alltag und in der kontinuierlichen Unternehmensentwicklung.

CO_2-Emissionen
Das Referenzjahr für alle Reduktionen sowie Maßnahmen ist das Geschäftsjahr 2018/19. Nach der coronabedingt nicht relevanten Saison 2019/20 war auch das Geschäftsjahr 2020/21 von Coronaeinschränkungen geprägt. Der CO_2-Fußabdruck konnte 2021/22 im Vergleich zum Referenzjahr um 9,9 % gesenkt werden und betrug 1.443,84 t CO_2e. 88,25 % der CO_2-Emissionen (Scope 1 und 2) der Mayrhofner Bergbahnen werden durch den Fuhrpark verursacht.

Die Emissionen werden in CO_2-Äquivalenten angegeben. Laut dem Kyoto-Protokoll sind folgende Gase inkludiert: CO_2, CH_4, N_2O, HFCs, PCFs, SF_6, NF_3

THG-Emissionen Scope 1, 2 & 3	Mayrhofner Bergbahnen		
in t CO_2e	**2021/22**	**2020/21**	**2018/19**
Scope-1-Emissionen	1.443,84	657,16	1.601,68
Scope-2-Emissionen (market-based)	0	0	0
Scope-1- u. Scope-2-Emissionen (market-based)	**1.443,84**	**657,16**	**1.601,68**
Scope-2-Emissionen (location-based)	2.206,18	1.841,66	2.573,38
Scope-1- u. Scope-2-Emissionen (location-based)	3.650,02	2.498,82	4.174,06

Die Emissionsfaktoren stammen vom österreichischen Umweltbundesamt (UBA), von den UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting und direkt von Energieversorgern.

location-based: länderspezifische Emissionsfaktoren
market-based: versorgerspezifische Emissionsfaktoren

Mayrhofner Bergbahnen AG

Mayrhofner Bergbahnen

in t CO_2e	2021/22	2020/21	2018/19
Fuhrpark	1.295,63	508,02	1.467,06
Kühlung	–	–	–
Strom	–	–	–
Wärme	148,21	149,14	134,62
Scope-1- u. Scope-2-Emissionen	**1.443,84**	**657,16**	**1.601,68**

Intensität der THG-Emissionen

in t CO_2e	2021/22	2020/21	2018/19
Emissionen pro Vollzeitäquivalent	9,09	5,04	9,56
Emissionen pro Ersteintritt	0,0013	0,0023	0,0012

Die Stromquellen der Mayrhofner Bergbahnen sind zu 100 % regenerativ.

Energieverbrauch innerhalb der Organisation

in MWh	2021/22	2020/21	2018/19
Summe Erneuerbar	**12.079,72**	**9.597,36**	**13.534,22**
Teilsumme Strom	11.256,04	9.396,20	13.129,48
Teilsumme Wärme	823,68	201,16	404,74
Teilsumme Kühlung	–	–	–
Summe Nicht erneuerbar	**391,95**	**346,81**	**376,94**
Teilsumme Strom	–	–	–
Teilsumme Wärme	391,95	346,81	376,94
Teilsumme Kühlung	–	–	–
Gesamtbedarf	**12.471,67**	**9.944,18**	**13.911,16**
Anteil erneuerbare Energie	97 %	97 %	97 %

Aufgrund der COVID-19-Pandemie war die Betriebstätigkeit vor allem im Geschäftsjahr 2020/21 nur sehr eingeschränkt möglich. Der Gesamtenergieverbrauch der Mayrhofner Bergbahnen ist wesentlich vom Betriebsumfang abhängig.

Energie:
97 % der Energie werden aus erneuerbaren Ressourcen bezogen.

Mayrhofner Bergbahnen AG

Eigenstrom-Produktion
Die Photovoltaik-Anlagen der Mayrhofner Bergbahnen AG produzierten im Berichtszeitraum insgesamt 296.714 kWh. 100 % der erzeugten Energie wurden eingespeist. Insgesamt sind an fünf Orten Photovoltaik-Anlagen installiert. 2013 wurden mehrere PV-Anlagen installiert, am Ahorn an der Tal- und der Bergstation, an der Talstation der Horbergbahn sowie am Unternehmenssitz in Mayrhofen. Eine weitere Anlage wurde an der Bergstation der Penkenbahn im Jahr 2015 errichtet. Der hier erzeugte Strom dient großteils dem Eigenverbrauch, ein etwaiger Überschuss wird ins Stromnetz eingespeist.

Wasser als Ressource
Trinkwasser wird ausschließlich für den menschlichen Verzehr und im Sanitärbereich verwendet. Das für die Beschneiung verwendete Wasser stammt aus den natürlichen Gewässern am Berg und wird möglichst ressourcenschonend sowie ohne jegliche Zusätze zu technisch erzeugtem Schnee verarbeitet. Im Zuge der Schneeschmelze wird dieses Wasser wieder dem natürlichen Kreislauf zugeführt. Ein sehr geringer Teil (6 %)* vom Schneiwasser wird während des Beschneiungsprozesses verdunstet/sublimiert und kommt in der Folge als Niederschlag wieder in den Wasserkreislauf zurück.

Die Mayrhofner Bergbahnen verfügen über vier Speicherteiche zur Bevorratung von Schneiwasser. Die Speicherteiche werden zum Teil mit Oberflächenwasser und zum Teil mit Wasser von Dritten gespeist.

Abfall
Die Beteiligungsgesellschaften der BTV erfüllen die gesetzlichen und branchenspezifischen Anforderungen das Abfallmanagement betreffend. Die Bergbahnen schulen ihre Mitarbeiter*innen hinsichtlich eines ressourcenschonenden Umgangs sowie eines bestmöglichen Recyclings.

* Eisel. L. M., Mills, K. D. and Leaf, C. F.: Estimated consumptive loss from man-made snow, JAWRA Journal of the American Water Resources Association, 24, 815-820, 1988.

Schneiwassernutzung Mayrhofner Bergbahnen		2021/22	2020/21
Summe	Oberflächenwasser	316.116 m³	205.287 m³
	Schneiwasser	403.314 m³	428.086 m³
	Wasserrückführung	719.430 m³	633.373 m³

Tabellen im Anhang

GRI-Inhaltsindex

Anwendungserklärung: Die Bank für Tirol und Vorarlberg AG berichtet in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für das Geschäftsjahr 2022 vom 01.01.2022 – 31.12.2022 (abweichende Geschäftsjahre sind auf S. 240 vermerkt).
Verwendeter GRI 1: *GRI 1: Grundlagen 2021*
Anwendbare(r) GRI-Branchenstandard(s): Nicht anwendbar

Unternehmensprofil			
	Angabe	**Seitennummer(n)**	**Kommentar**
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	Bank für Tirol und Vorarlberg AG Stadtforum 1 6020 Innsbruck S. 12–14	
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 12, 240–242 Die Berichterstattung bezieht sich auf den gesamten Konzern, außer es ist ein abweichendes Scoping in den Handlungsfeldern aufgezeigt.	
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 240–242 Impressum Kontaktstelle: Strategy & Sustainability Office – csr@btv.at	
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Mit 2022 wurde die Berichterstattung auf den Gesamtkonzern ausgeweitet. Die Berichterstattung umfasst nun den Gesamtkonzern und das Nachhaltigkeitsmanagement wurde um die Beteiligungen erweitert.	
	2-5 Externe Prüfung	S. 178, 184, 244 ff.	
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 14, 64, 192–193, 206	
	2-7 Angestellte	S. 121, 132, 133, 195, 207, 230 Die Beteiligungen der BTV sind nur in Österreich tätig.	

Corporate-Governance-Bericht wird auf der Website veröffentlicht.

	Angabe	Seitennummer(n)	Kommentar
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-8 Mitarbeiter*innen, die keine Angestellten sind	S. 195, 209	BTV AG und Leasing haben keine solchen Angestellten.
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 12–14, 192 CG-Bericht*, S. 4 f., 7–8, 11–14	
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	CG-Bericht, S. 4, 11–14 Offenlegung 2021, 154 ff. Stakeholder (Aktionäre) werden, durch Wahlen in der HV und Abstimmung mit den Aktionären des Syndikats, im Vorfeld der Erstellung von Beschlussvorschlägen für die Hauptversammlung eingebunden.	
	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	S. 12–14 CG-Bericht, S. 4, 12	
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 38–42, 240–242 CG-Bericht, S. 9, 10 Offenlegung 2021, S. 21, 45–46, 51 Vergütungsbericht 2021 Bericht über CG-Bericht, Geschäftsbericht samt Nachhaltigkeitsbericht in der Hauptversammlung. Die Offenlegung 2021 wurde auf der BTV Website veröffentlicht. Auch die Offenlegung für das Geschäftsjahr 2022 wird auf der Website eingebunden. Es erfolgt eine laufende Berichterstattung sowie Beratung und Diskussion in den Sitzungen des AR und seiner Ausschüsse.	Der Vergütungsbericht 2021 ist auf der BTV Website veröffentlicht. Dies ist auch für den Bericht 2022 geplant. Die Daten von 2022 sind zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichtes noch nicht verfügbar und werden auf der Hauptversammlung verabschiedet.

GRI-Inhaltsindex

	Angabe	Seitennummer (n)	Kommentar
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 38–42, 240–242 CG-Bericht, S. 8 Vergütungsbericht 2021	Der Vergütungsbericht 2021 ist auf der BTV Website veröffentlicht. Dies ist auch für den Bericht 2022 geplant. Die Daten von 2022 sind zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichtes noch nicht verfügbar und werden auf der Hauptversammlung verabschiedet.
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Berichterstattung	S. 42, 243	
	2-15 Interessenkonflikte	S. 38–42, 172–179, 240–242	
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	S. 172–179	
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	CG-Bericht, S. 6–11, Vergütungsbericht 2021 Offenlegung 2021, S.121, 154 ff., 156	
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 424 CG-Bericht, S. 6–11, Vergütungsbericht 2021 Offenlegung 2021, S. 154 ff.	
	2-19 Vergütungspolitik	Vergütungsbericht 2021 Offenlegung 2021, S. 142–144 Die Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen werden durch entsprechende Verankerung in den Parametern der variablen Vergütung verankert und in der Sitzung des Vergütungsauschusses verabschiedet.	Der Vergütungsbericht 2021 ist auf der BTV Website veröffentlicht. Dies ist auch für den Bericht 2022 geplant. Die Daten von 2022 sind zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichtes noch nicht verfügbar und werden auf der Hauptversammlung verabschiedet.

Tabellen im Anhang

	Angabe	Seitennummer(n)	Kommentar
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	CG-Bericht, S. 6–11 Vergütungsbericht 2021 Die Vorlage erfolgt in der Hauptversammlung. Der veröffentlichte HV-Beschluss wird auf der Website eingebunden.	Der Vergütungsbericht 2021 ist auf der BTV Website veröffentlicht. Dies ist auch für den Bericht 2022 geplant. Die Daten von 2022 sind zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichtes noch nicht verfügbar und werden auf der Hauptversammlung verabschiedet.
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Vergütungsbericht 2021 Aktuell gibt es diese Information nicht. Zukünftig wird dies in die Berichterstattung mitaufgenommen.	
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 4, 26–29, 34–35	
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 4, 39, 42–44, 117, 142, 172–179 https://btv.at/ueber-uns/investor-relations. Zudem sind die Dokumente im Intranet für Mitarbeiter*innen abrufbar.	
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S. 36–37, 172–179	
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 40, 42–63	Wesentlichkeit und Auswirkungen Stakeholder Engagement
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 42, 172–179	
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 172–179 Vergütungsbericht 2021	

GRI-Inhaltsindex

	Angabe	Seitennummer(n)	Kommentar
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 160–165	
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 38–41	
	2-30 Tarifverträge	S. 125	In den BTV Beteiligungen unterliegen alle Mitarbeiter*innen den Kollektiverträgen.
Wesentlichkeit			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 42–47	Die wesentlichen Themen bleiben unverändert. Im Handlungsfeld Umwelt & Ressourcen wurde teilweise eine neue Gruppierung vorgenommen (z. B. wurde Büro & IT ist im Kapitel CO_2 & Energie zusammengefasst.)
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 42–47	
	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 42–47	

Tabellen im Anhang

Strategie & Governance			
	Angabe	**Seitennummer(n)**	**Kommentar**
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 42–47	
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 42–47	
	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 42–47	
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptions-bekämpfung	S. 174–176 Offenlegung 2021, S. 121 ff.	E-Testings sowie Kommunikation zur Korruptionsbekämpfung werden durch das BTV-weite Learning-Tool (KONNI) übermittelt. 83,97 % der Mitarbeiter*innen absolvierten die E-Testings. KONNI wurde im Geschäftsjahr 2022 eingeführt. Aktuell ist die Auswertungen nach Kategorie und Region nicht möglich. Alle Mitarbeiter*innen der BTV AG und der BTV Leasing haben Zugriff auf die Plattform.
	205-3 Bestätigte Korrup-tionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 174–176	Diese Angaben sind für den Ge-samtkonzen inklusive der Beteiligu-ngen zu verstehen.
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	S. 172	Diese Angaben sind für den Ge-samtkonzen inklusive der Beteiligu-ngen zu verstehen.

GRI-Inhaltsindex

Umwelt & Ressourcen			
	Angabe	**Seitennummer(n)**	**Kommentar**
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 42–47	
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 42–47	
	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 42–47, 102, 110, 112	
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 108, 203, 214, 239	
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-5 Wasserverbrauch	S. 205, 217	Für die Mayrhofner Bergbahnen können die Trinkwassermengen aufgrund der Infrastruktur nicht erhoben werden. Die Schneimenge wird aus Echtdaten berechnet. Die Silvretta Montafon und die Mayrhofner Bergbahnen befinden sich in Regionen, in denen kein Wassermangel herrscht.

	Angabe	Seitennummer(n)	Kommentar
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte (Scope 1) THG-Emissionen	S. 104–105, 200–201, 212–213, 238	
	305-2 Energie indirekt (Scope 2) THG-Emissionen	S. 104–105, 200–201, 212–213, 238	
	305-3 Sonstige indirekte (Scope 3) THG-Emissionen	S. 104–105, 200–201, 238	Für die Mayrhofner Bergbahnen erfolgte 2022 keine Berechnung der Scope-3-Emissionen. Diese werden künftig erhoben.
	305-4 Emissionsintensität	S. 106, 202, 214	
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	S. 116–117	Dieser Indikator bezieht sich nur auf das BTV Kerngeschäft.

GRI-Inhaltsindex

Mitarbeiter*innen			
	Angabe	**Seitennummer(n)**	**Kommentar**
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 42–47	
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 42–47	
	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 42–47	
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neueinstellungen und Mitarbeiterfluktuation	S.123, 124, 196, 209, 236	Aufgrund der derzeitigen Datengrundlage werden die Neueinstellungen nur in den Gesamtzahlen angegeben. Für die Zukunft werden diese auch berichtet.
	401-3 Elternzeit	S. 130, 131	Die Daten beziehen sich auf das BTV Kerngeschäft.
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-1 Arbeitsschutzmanagementsystem	S. 151, 198, 212	Die Arbeitsschutzmaßnahmen umfassen alle Mitarbeiter*innen, die im BTV Konzern tätig sind.
	403-2 Gefahrenidentifikation, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 151, 198, 212	
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	S. 151, 198, 212	

Tabellen im Anhang

	Angabe	Seitennummer(n)	Kommentar
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-4 Mitbestimmung, Anhörung und Kommunikation der Arbeitnehmer über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	S. 148 – 152, 198, 212	
	403-5 Unterweisung der Arbeitnehmer über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	S. 148 – 152, 198, 212	
	403-6 Förderung der Gesundheit der Arbeitnehmer	S. 148 – 152, 198, 212	
	403-7 Prävention und Minderung von Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, die in direktem Zusammenhang mit Geschäftsbeziehungen stehen	S. 148 – 152, 198, 212	
	403-8 Arbeitnehmer, die unter ein Arbeitsschutzmanagementsystem fallen	S. 148 – 152, 198, 212	Alle Mitarbeiter*innen fallen unter die Arbeitsschutzmanagementsysteme.
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 151, 198, 212	Die Raten können nicht auf Stundenbasis angegeben werden. Eine Erhebung erfolgt in der Zukunft.
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 134–138, 197, 208–211	Die durchschnittlichen Stunden sind erfasst. Eine Unterteilung in Geschlecht und Angestelltenkategorie ist derzeit nicht möglich. Eine Erhebung erfolgt in der Zukunft.
	404-3 Prozentsatz der Mitarbeiter, die regelmäßig Leistungs- und Karriereentwicklungsbeurteilungen erhalten	S. 138, 208–211	Für die Silvretta Montafon können die Daten derzeit nicht erhoben werden.
GRI 405: Diversität und Chancenvergleich 2016	405-1 Vielfalt der Leitungsorgane und Mitarbeiter	S. 15, 140–143, 196, 208, 234, 235, 237	

Tabellen im Anhang

Kennzahlen 2022

GRI 2–7 BTV Konzern in Personenzahlen	BTV AG	BTV Leasing	Mayrhofner Bergbahnen*	Silvretta Montafon*	BTV Konzern gesamt
	PZ	PZ	PZ	PZ	PZ
Dauerhaft	1.029	38	136,08	266,00	1.469,08
Vorübergehend (= fixe Befristung)	13	1	34,08	230,50	278,58
Summe	1.042	39	170,16	496,50	1.747,66
Vollzeitbeschäftigte	704	36	146,42	398,58	1.285,00
Teilzeitbeschäftigte	338	3	23,75	97,92	462,67
* durchschnittliche Personenzahl					

BTV Konzern	männlich	weiblich
	PZ	PZ
Dauerhaft	766,58	702,50
Vorübergehend (= fixe Befristung)	179,16	99,42
Summe	945,74	801,92
Vollzeitbeschäftigte	866,25	418,75
Teilzeitbeschäftigte	79,33	383,33

BTV Konzern	Österreich	Deutschland	Schweiz
	PZ	PZ	PZ
Dauerhaft	1.348,08	92	29
Vorübergehend (= fixe Befristung)	278,58	–	–
Summe	1.626,66	92	29
Vollbeschäftigte	1.191,00	70	24
Teilzeitbeschäftigte	435,67	22	5

	Österreich	Deutschland	Schweiz	Summe
	PZ	PZ	PZ	PZ
BTV AG: Fluktuation mit Ferialmitarbeiter*innen	14,51 %	13,58 %	16,67 %	14,49 %
BTV AG: Fluktuation ohne Ferialmitarbeiter*innen	13,02 %	13,58 %	16,67 %	13,15 %
BTV Leasing Fluktuation gesamt	26,09 %	18,18 %	20,00 %	23,08 %

	< 30 Jahre	30 – 50 Jahre	> 50 Jahre	Summe
	PZ	PZ	PZ	PZ
BTV AG: Fluktuation mit Ferialmitarbeiter*innen	29,70 %	11,28 %	10,03 %	14,49 %
BTV AG: Fluktuation ohne Ferialmitarbeiter*innen	22,77 %	11,28 %	10,03 %	13,15 %
BTV Leasing Fluktuation gesamt	33,33 %	10,00 %	40,00 %	23,08 %

	weiblich	männlich	Summe
	PZ	PZ	PZ
BTV AG: Fluktuation mit Ferialmitarbeiter*innen	14,80 %	14,10 %	14,49 %
BTV AG: Fluktuation ohne Ferialmitarbeiter*innen	13,25 %	13,02 %	13,15 %
BTV Leasing: Fluktuation mit Ferialmitarbeiter*innen	11,76 %	31,82 %	23,08 %

Tabellen im Anhang

Silvretta Montafon	< 30 Jahre	30 – 50 Jahre	> 50 Jahre	Summe
	PZ	PZ	PZ	PZ
Eintritte	25	26	12	63
Austritte	23	25	7	55
Fluktuation	20,68 %			

Mayrhofner Bergbahnen	< 30 Jahre	30 – 50 Jahre	> 50 Jahre	Summe
	PZ	PZ	PZ	PZ
Eintritte	13	7	0	20
Austritte	7	9	6	22
Fluktuation	16,17 %			

Silvretta Montafon	weiblich	männlich	Summe
	PZ	PZ	PZ
Eintritte	33	30	63
Austritte	30	25	55
Fluktuation	32,20 %	14,47 %	20,68 %

Mayrhofner Bergbahnen	weiblich	männlich	Summe
	PZ	PZ	PZ
Eintritte	1	19	20
Austritte	4	18	22
Fluktuation	17,91 %	15,82 %	16,17 %

BTV AG	< 30 Jahre		30 – 50 Jahre		> 50 Jahre		Summe	
	PZ	PJ	PZ	PJ	PZ	PJ	PZ	PJ
Dauerhaft	200,00	174,66	532,00	452,54	297,00	257,88	1.029,00	885,08
Vorübergehend (= fixe Befristung)	2,00	0,51	9,00	1,43	2,00	1,23	13,00	3,17
Summe	202,00	175,17	541,00	453,97	299,00	259,11	1.042,00	888,25
Vollzeitbeschäftigte	160,00	160,00	350,00	350,00	194,00	194,00	704,00	704,00
Teilzeitbeschäftigte	42,00	15,17	191,00	103,97	105,00	65,11	338,00	184,25

BTV Mitarbeiterkennzahlen im BTV Land

BTV AG	Österreich		Deutschland		Schweiz		Summe	
	PZ	PJ	PZ	PJ	PZ	PJ	PZ	PJ
Dauerhaft	924,00	788,87	81,00	74,10	24,00	22,11	1.029,00	885,08
Vorübergehend (= fixe Befristung)	13,00	3,17	–	–	–	–	13,00	3,17
Summe	937,00	792,04	81,00	74,10	24,00	22,11	1.042,00	888,25
Vollzeitbeschäftigte	625,00	625,00	59,00	59,00	20,00	20,00	704,00	704,00
Teilzeitbeschäftigte	312,00	167,04	22,00	15,10	4,00	2,11	338,00	184,25

Tabellen im Anhang

BTV Leasing gesamt	Österreich		Deutschland		Schweiz		Summe	
	PZ	PJ	PZ	PJ	PZ	PJ	PZ	PJ
Dauerhaft	22,00	20,50	11,00	11,00	5,00	4,24	38,00	35,74
Vorübergehend (= fixe Befristung)	1,00	0,09	–	–	–	–	1,00	0,09
Summe	23,00	20,59	11,00	11,00	5,00	4,24	39,00	35,83
Vollzeitbeschäftigte	21,00	20,00	11,00	11,00	4,00	4,00	36,00	35,00
Teilzeitbeschäftigte	2,00	0,59	–	–	1,00	0,24	3,00	0,83

BTV Kennzahlen Mitarbeiter*innen im Angestelltenverhältnis nach Geschlecht

BTV AG	weiblich		männlich		Anteil PZ	Anteil PJ
	PZ	PJ	PZ	PJ		
Führungskräfte	32	30,58	101	101,00	12,76 %	14,81 %
Firmenkundenbetreuung	11	9,26	31	30,80	4,03 %	4,51 %
Co-Betreuung Firmenkunden	59	50,21	23	22,15	7,87 %	8,15 %
Betreuung Private Banking	108	86,78	99	96,95	19,87 %	20,68 %
Co-Betreuung Private Banking	84	67,72	16	15,30	9,60 %	9,35 %
Dienstleistung	82	62,34	25	24,17	10,27 %	9,74 %
Expert*innen	134	107,54	157	152,03	27,93 %	29,22 %
Raumpflegerinnen	57	26,80	–	–	5,47 %	3,02 %
Studentische Aushilfen	14	2,89	9	1,73	2,21 %	0,52 %
	581	444,12	461	444,13		

BTV Leasing	weiblich		männlich		Anteil PZ	Anteil PJ
	PZ	PJ	PZ	PJ		
Führungskräfte	–	––	6	6,00	15,38 %	16,29 %
Vertrieb	–	–	14	13,09	35,90 %	35,54 %
Innendienst	17	15,74	2	2,00	48,72 %	48,17 %
	17	15,74	22	21,09		

BTV Kennzahlen Mitarbeiter*innen im Angestelltenverhältnis nach Alter

BTV AG	< 30 Jahre		30 – 50 Jahre		> 50 Jahre		Anteil PZ	Anteil PJ
	PZ	PJ	PZ	PJ	PZ	PJ	PZ	PJ
Führungskräfte	8	8,00	83	82,07	42	41,51	12,76 %	14,81 %
Firmenkundenbetreuung	1	1,00	30	28,26	11	10,80	4,03 %	4,51 %
Co-Betreuung Firmenkunden	20	19,09	49	41,27	13	12,00	7,87 %	8,15 %
Betreuung Private Banking	46	44,59	102	86,35	59	52,79	19,87 %	20,68 %
Co-Betreuung Private Banking	24	22,50	57	43,10	19	17,42	9,60 %	9,35 %
Dienstleistung	22	20,26	42	30,15	43	36,10	10,27 %	9,74 %
Expert*innen	58	55,11	155	131,94	78	72,52	27,93 %	29,22 %
Raumpflegerinnen	–	–	23	10,83	34	15,97	5,47 %	3,02 %
Studentische Aushilfen	23	4,62	–	–	–	–	2,21 %	0,52 %
	202	**175,17**	**541**	**453,97**	**299**	**259,11**	**–**	**–**

Tabellen im Anhang

BTV Leasing	< 30 Jahre		30 – 50 Jahre		> 50 Jahre		Anteil PZ	Anteil PJ
	PZ	PJ	PZ	PJ	PZ	PJ	PZ	PJ
Führungskräfte	–	–	4	4,00	2	2,00	15,38 %	16,29 %
Vertrieb	3	3,00	6	6,00	5	4,09	35,90 %	35,54 %
Innendienst	6	6,00	10	8,74	3	3,00	48,72 %	48,17 %
	9	9,00	20	18,74	10	9,09	–	–

GRI 405 1b nach Altersgruppe

BTV AG	< 30 Jahre	30 – 50 Jahre	> 50 Jahre	Summe
	PZ	PZ	PZ	**PZ**
Personalstand 31.12.2022	202,00	541,00	299,00	**1.042,00**
Austritte 2022	60,00	61,00	30,00	**151,00**
Fluktuation mit Ferialmitarbeiter*innen	29,70 %	11,28 %	10,03 %	**14,49 %**
Fluktuation ohne Ferialmitarbeiter*innen	22,77 %	11,28 %	10,03 %	**13,15 %**

BTV Leasing gesamt	< 30 Jahre	30 – 50 Jahre	> 50 Jahre	Summe
	PZ	PZ	PZ	PZ
Personalstand 31.12.2022	9,00	20,00	10,00	39,00
Austritte 2022	3,00	2,00	4,00	9,00
Fluktuation mit Ferialmitarbeiter*innen	33,33 %	10,00 %	40,00 %	23,08 %

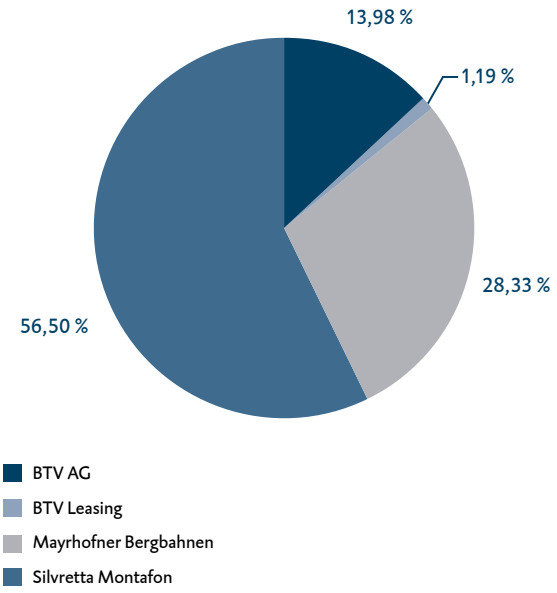
Frauen in Führungsaufgaben

BTV AG	Österreich		Deutschland		Schweiz	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
PZ	536	401	40	41	5	19
Frauenquote gesamt	57,20 %		49,38 %		20,83 %	
Führungskräfte	31	87	1	9	0	5
Frauenquote Führungskräfte	26,27 %		10,00 %		0,00 %	

BTV Leasing	Österreich		Deutschland		Schweiz	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
PZ	16	7	0	11	1	4
Frauenquote gesamt	69,57 %		20,00 %		0,00 %	
Führungskräfte	0	4	0	2	0	0
Frauenquote Führungskräfte	0,00 %		0,00 %		0,00 %	

Tabellen im Anhang

CO_2-Emissionen (Scope 1 & 2)



CO_2-Emissionen in t CO_2e	BTV AG	BTV Leasing	Mayrhofner Bergbahnen	Silvretta Montafon	BTV Konzern
Scope-1-Emissionen	621,95	53,21	1.443,84	2.659,53	4.778,53
Scope-2-Emissionen (location-based)	818,47	18,62	2.206,18	3.611,56	6.654,83
Scope-2-Emissionen (market-based)	90,41	7,08	–	219,61	317,10
Scope-3-Emissionen	264,74	2,84	nicht berechnet	1.584,01	1.851,59
Scope-1- &-2-Emissionen (marked-based)	**712,36**	**60,29**	**1.443,84**	**2.879,14**	**5.095,63**
Scope-1- & -2-Emissionen (location-based)	1.440,42	71,83	3.650,02	6.271,09	11.433,36

Stromverbrauch

in MWh	BTV AG	BTV Leasing	Mayrhofner Bergbahnen	Silvretta Montafon	BTV Konzern
Summe Erneuerbar	**3.544,05**	**55,48**	**12.079,72**	**20.484,94**	**36.164,18**
Teilsumme Strom	3.109,05	45,18	11.256,04	18.426,33	32.836,60
Teilsumme Wärme	435,00	10,30	823,68	2.058,60	3.327,58
Teilsumme Kühlung	–	–	–	–	–
Summe Nicht erneuerbar	**1.695,36**	**35,67**	**391,95**	**2.369,53**	**4.492,51**
Teilsumme Strom	14,23	1,99	–	–	16,22
Teilsumme Wärme	1.681,13	33,68	391,95	2.369,53	4.476,29
Teilsumme Kühlung	–	–	–	–	–
Gesamtbedarf	**5.239,41**	**91,15**	**12.471,67**	**22.854,47**	**40.656,69**

Gesetzliche Rahmenbedingungen

Gesetzliche Rahmenbedingungen/Rahmenwerk

Gemäß § 267a UGB und § 243b UGB (NaDiVeG) sowie der verpflichtenden EU-Taxonomie-Verordnung und den GRI-Standards 2021 ist der Konzern der BTV AG zur Erstellung eines konsolidierten nichtfinanziellen Berichts verpflichtet, der den Vorgaben des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes („NaDiVeG“) entspricht.
Seit 2017 berichten wir darüber hinaus über unsere Aktivitäten und Leistungen im Kontext Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility (CSR). Dies erfolgt seit dem Geschäftsjahr 2021 im integrierten Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht, der gesetzliche Vorgaben und freiwillige Standards beinhaltet. Dieser wird in Übereinstimmung mit den freiwilligen Standards Global Reporting Initiative (GRI) erstellt.

Der Konsolidierungskreis für den Nachhaltigkeitsbericht wurde jenem des Geschäftsberichts angeglichen. Somit umfasst der Nachhaltigkeitsbericht alle wesentlichen vollkonsolidierten Konzernunternehmen. Folgende Konzernteile werden aufgrund ihrer wirtschaftlichen sowie strategischen Relevanz in den Fokus der Berichterstattung gestellt:

- BTV Leasing Gesellschaft m.b.H., Innsbruck
- Silvretta Montafon Holding GmbH, Schruns
- BTV 2000 Beteiligungsverwaltungsgesellschaft m.b.H., Innsbruck (Mayrhofner Bergbahnen Aktiengesellschaft, Mayrhofen)

Vollkonsolidierte Gesellschaften	Anteil in %	Stimmrechte in %
BTV Leasing Gesellschaft m.b.H., Innsbruck	100,00 %	100,00 %
Silvretta Montafon Holding GmbH, Schruns	100,00 %	100,00 %
BTV 2000 Beteiligungsverwaltungsgesellschaft m.b.H., Innsbruck	100,00 %	100,00 %
Beteiligungsholding 5000 GmbH, Innsbruck	100,00 %	100,00 %
Wilhelm-Greil-Straße 4 GmbH, Innsbruck	100,00 %	100,00 %

Berichtszeitraum und -grenze

Der Berichtszeitraum für die bereitgestellten Informationen umfasst das Geschäftsjahr 2022 (01.01. bis 31.12.2022) und schließt damit nahtlos an den Berichtszeitraum des vorangegangenen Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichts an, der im April 2022 veröffentlicht wurde. Die Berichterstattung erfolgt auf jährlicher Basis. Die Leasing-Gesellschaften und die Gesellschaften der Silvretta Montafon Holding GmbH weisen ein abweichendes Wirtschaftsjahr auf und werden mit Berichtsstichtag 30.09.2022 in den Geschäftsbericht einbezogen. Bei den Leasing-Gesellschaften ist dies auf strukturelle Gegebenheiten in der Konzernorganisation zurückzuführen. Die BTV 2000 Beteiligungsverwaltungsgesellschaft m.b.H. und die Mayrhofner Bergbahnen Aktiengesellschaft beenden ihr Geschäftsjahr mit 30.11.2022. Die Gesellschaften der Silvretta Montafon Holding GmbH und die Mayrhofner Bergbahnen Aktiengesellschaft haben bedingt durch die saisonale Tätigkeit einen abweichenden Stichtag. Die Berichtsgrenze für die GRI-Angaben umfasst somit die gesamte Organisation.
Mit 2022 wurde der Bericht auf die Gesamtorganisation ausgeweitet. Die Daten sind somit aus Konzernsicht zu verstehen, außer es wird explizit auf das Kerngeschäft verwiesen. Das BTV Kerngeschäft bezieht sich auf die Finanzdienstleistungen der BTV AG.

Dieser Bericht baut auf der letztjährigen Berichterstattung auf und wappnet die BTV für die Änderung der Berichterstattung in Bezug auf die absehbaren rechtlichen Anforderungen, die mit Inkrafttreten der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) in den EU-Ländern gelten werden.

Mit der 2014 von der EU-Kommission beschlossenen NFI-Richtlinie (NFI steht für Non-Financial Information) wurde ein wichtiger Schritt gesetzt, um der nachhaltigen Entwicklung von Unternehmen einen gesetzlichen Rahmen zu geben. Dieser Beschluss war der vorläufige Höhepunkt einer Reihe von Maßnahmen, welche Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility (CSR) – die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen für soziale und ökologische Auswirkungen der Geschäftstätigkeit – aus der freiwilligen Selbstverpflichtung in die Welt der gesetzlichen Regelung holt.

Die nationale Umsetzung in Österreich erfolgte dabei im Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG), welches in Summe drei Rechtskörper – das Unternehmensgesetzbuch (UGB), das Aktiengesetz sowie das GmbH-Gesetz – änderte bzw. ergänzte.

Anforderungen aus dem NaDiVeG
Die Berichterstattungspflicht von nichtfinanziellen Informationen wird neben dem NaDiVeG vor allem vom § 243b UGB spezifiziert:

Große Kapitalgesellschaften, die
- von öffentlichem Interesse sind und
- im Jahresdurchschnitt mehr als 500 Mitarbeiter beschäftigen,

müssen Angaben in Form einer „NFI-Erklärung“ im Lagebericht des Geschäftsberichtes oder in einem gesonderten Bericht (Nachhaltigkeitsbericht) veröffentlichen.

Gesetzliche Rahmenbedingungen

Im Lagebericht sind der Geschäftsverlauf, einschließlich des Geschäftsergebnisses, und die Lage des Unternehmens so darzustellen, dass ein möglichst getreues Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage vermittelt wird, und die wesentlichen Risiken und Ungewissheiten, denen das Unternehmen ausgesetzt ist, zu beschreiben. Konkret müssen große Unternehmen von öffentlichem Interesse in dieser NFI-Erklärung wesentliche nichtfinanzielle Informationen mindestens in Bezug auf Umweltbelange, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung offenlegen.

Aufstellung der NFI-Erklärung/des gesonderten nichtfinanziellen Berichts

Im Rahmen der NFI-Erklärung ist über die für die Lage der Gesellschaft sowie die Auswirkungen ihrer Tätigkeit erforderlichen Aktivitäten zu berichten.

Dies Angaben haben Folgendes zu umfassen:

- Beschreibung des Geschäftsmodells
- Beschreibung und Ergebnis der Konzepte
- Angewandte Prozesse/Maßnahmen zur Einhaltung der Sorgfalt („Due Diligence“)
- Wesentliche Risiken (Auswirkungen) und deren Handhabung
- Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Für die Veröffentlichungspflicht gilt dabei der „Comply or explain“-Ansatz: Falls ein Unternehmen keine Konzepte in bestimmten Bereichen hat, muss es diesen Umstand gesondert und plausibel erklären.

Dies führt zu mehr Transparenz und Klarheit über soziale und ökologische Auswirkungen von unternehmerischer Geschäftstätigkeit in Bezug auf:

- Umweltbelange
- Sozial- und Arbeitnehmerbelange
- Achtung der Menschenrechte
- Korruptionsbekämpfung

Bestimmung von Berichtsinhalt und Themenabgrenzung

Grundlage für die Selektion der relevanten Themen ist eine Wesentlichkeitsanalyse. Die inneren und die äußeren Nachhaltigkeitsanforderungen und -erwartungen an die BTV sowie die Auswirkungen der BTV auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft wurden detailliert bewertet und in einer Wesentlichkeitsanalyse zusammengefasst.
Der Wesentlichkeitsprozess wurde 2021 gestartet und 2022 verstärkt. Der Wesentlichkeitszyklus ist künftig in einem 2-jährigen Prozess geplant und wird somit mit dem Geschäftsjahr 2024 wieder stattfinden. In den Geschäftsjahren 2021 und 2022 wurde eine quantitative Umfrage mit den Stakeholder-Gruppen Kund*innen, Mitarbeiter*innen,Geschäftspartner*-innen und Lieferant*innen durchgeführt. Auf deren Basis folgte ein Stakeholder-Dialog mit externer Begleitung zur weiteren Vertiefung.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2022 wurde durch die Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H. einer unabhängigen Prüfung mit begrenzter Sicherheit gemäß NaDiVeG sowie GRI-Standards und Angaben der EU-Taxonomie-VO unterzogen.

Der Bericht über die unabhängige Prüfung befindet sich auf Seite 244 f. Zudem wird die inhaltliche Prüfung durch den Aufsichtsrat der Gesellschaft inkl. einer Berichterstattung an die Hauptversammlung über Prüfungsumfang und Ergebnis vorgenommen. Des Weiteren ist die NFI-Erklärung binnen neun Monaten beim Firmenbuch offenzulegen.

Innsbruck, 17. März 2023

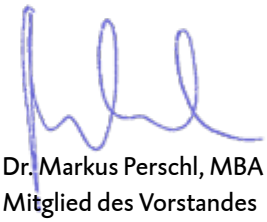
Der Vorstand

Gerhard Burtscher
Vorsitzender des Vorstandes

Vorsitzender des Vorstandes mit Verantwortung für das Firmen- und Privatkundengeschäft; Financial Markets; Recht und Beteiligungen; Human Resources; Kommunikation und Marketing; Bereich Interne Revision.

Mario Pabst
Mitglied des Vorstandes

Mitglied des Vorstandes mit Verantwortung für die Marktfolge; Bereiche Kreditmanagement; Konzernrechnungswesen & -controlling; Risk Management; Regulatory, Tax and Compliance; Bereich Interne Revision.



Dr. Markus Perschl, MBA
Mitglied des Vorstandes

Mitglied des Vorstandes mit Verantwortung für die Marktfolge; Bereiche Digital Unit; Operations; Organisation und IT; Projekt-, Prozess- und Innovations-management; Bereich Interne Revision.

Bericht über die unabhängige Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung 2022.

Wir haben die Prüfung der nach den Anforderungen gemäß § 243b UGB und § 267a UGB (NaDiVeG), der gemäß der EU Taxonomie VO sowie den GRI-Standards (Update 2021) aufgestellten Nachhaltigkeitsberichterstattung 2022 zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit (nachfolgend „Prüfung“) der Bank für Tirol und Vorarlberg AG (nachfolgend BTV), Innsbruck, durchgeführt.

Die Prüfung umfasste die Nachhaltigkeitsberichterstattung 2022 wie folgt:

Eigenständiger Nachhaltigkeitsbericht 2022 hinsichtlich der Angaben und Verweise vom GRI-Inhaltsindex in die Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2022.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die ordnungsgemäße Aufstellung der Nachhaltigkeitsberichterstattung 2022 in Übereinstimmung mit § 243b UGB[1] und § 267a UGB[2] sowie den GRI-Standards[3] und der EU TaxonomieVO[4] liegt in der Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft. Eine von den gesetzlichen Vertretern unterfertigte Vollständigkeitserklärung haben wir zu unseren Akten genommen.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekanntgeworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die Nachhaltigkeitsberichterstattung 2022 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit § 243b UGB und § 267a UGB sowie den GRI-Standards und der EU TaxonomieVO dargestellt wurde.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des „International Federation of Accountants’ ISAE 3000 (Revised)“ -Standards durchgeführt.

Danach haben wir unsere Berufspflichten einschließlich der Vorschriften zur Unabhängigkeit einzuhalten und den Auftrag unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Wesentlichkeit so zu planen und durchzuführen, dass wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können.

Gemäß der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe“ ist unsere Haftung beschränkt. Demnach haftet der Berufsberechtigte nur für vorsätzliche und grob fahrlässig verschuldete Verletzungen der übernommenen Verpflichtungen. Im Falle grober Fahrlässigkeit beträgt die maximale Haftungssumme gegenüber dem Auftraggeber und etwaigen Dritten insgesamt EUR 726.730.

Unsere Prüfungshandlungen wurden gesetzt, um eine begrenzte Prüfsicherheit als Grundlage für unsere Beurteilung zu erlangen. Der Umfang der Prüfungshandlungen zur Einholung von Prüfungsnachweisen ist geringer als jener für eine hinreichende Prüfsicherheit (wie beispielsweise bei einer Jahresabschlussprüfung), sodass ein geringerer Grad an Prüfsicherheit gegeben ist.

Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Prüfers und umfasste insbesondere folgende Tätigkeiten:

- Erlangung eines Gesamtüberblicks zur Unternehmenstätigkeit, sowie zur Aufbau- und Ablauforganisation des Unternehmens;
- Durchführung von Interviews mit Unternehmensverantwortlichen, um relevante Systeme, Prozesse und interne Kontrollen bezüglich der geprüften Berichtsinhalte, welche die Erhebung der Informationen für die Berichterstattung unterstützen, zu ver-stehen;
- Durchsicht der relevanten Dokumente auf Konzern-, Vorstands- und Managementebene, um Bewusstsein und Priorität der Themen in der nichtfinanziellen Berichterstattung zu beurteilen und um zu verstehen, wie die Weiterentwicklung von Prozessen und Kontrollen umgesetzt wurde;

- Erhebung der Risikomanagement- und Governance-Prozesse in Bezug auf Nachhaltigkeit und kritische Evaluierung der Darstellung in der nichtfinanziellen Berichterstattung;
- Durchführung analytischer Prüfungshandlungen auf Unternehmensebene;
- Stichprobenartige Überprüfung der Daten und Prozesse, um zu erheben, ob diese auf Konzernebene angemessen übernommen, konsolidiert und berichtet wurden. Dies umfasste die Beurteilung, ob die Daten in genauer, verlässlicher und vollständiger Art und Weise berichtet wurden;
- Bewertung der Berichterstattung zu wesentlichen Themen, welche im Rahmen von Stakeholderdialogen angesprochen wurden, über welche in Medien Bericht erstattet wurden und zu welchen wesentliche Wettbewerber in ihren ökologischen und gesell-schaftlichen Berichten Bezug nehmen;
- Evaluierung der unternehmensinternen Wesentlichkeitsanalyse unter Einbeziehung von branchenspezifischen Megatrends sowie Aspekten von GRI;
- Beurteilung, ob die Anforderungen gemäß § 243b UGB und § 267a UGB angemessen adressiert wurden;
- Stichprobenartige Überprüfung der Aussagen zu den geprüften Berichtsinhalten in der Nachhaltigkeitsberichterstattung 2022 auf Basis der Berichtsgrundsätze der GRI Standards.
- Beurteilung, ob die GRI Standards (Update 2021) konform angewendet wurden.
- Beurteilung, ob die Anforderungen der EU Taxonomie VO angemessen adressiert wurden.

Gegenstand unseres Auftrags war weder eine Abschlussprüfung noch eine prüferische Durchsicht von vergangenheitsorientierten Finanzinformationen. Die im Rahmen der Jahresabschlussprüfung geprüften Leistungsindikatoren und Aussagen, sowie Informa-tionen aus dem Corporate Governance Bericht und der Risikoberichterstattung wurden von uns keiner Prüfung unterzogen. Wir überprüften lediglich die GRI-konforme Darstellung dieser Informationen in der Berichterstattung. Ebenso war weder die Aufdeckung und Aufklärung strafrechtlicher Tatbestände, wie z.B. Unterschlagungen oder sonstiger Untreuehandlungen und Ordnungs-widrigkeiten, noch die Beurteilung der Effektivität und Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung Gegenstand unseres Auftrags. Wei-ters waren Zahlen, die aus externen Studien entnommen wurden, zukunftsbezogene Angaben sowie Vorjahreszahlen nicht Gegenstand unserer Beauftragung. Im Bericht wurden die im GRI-Inhaltsindex angeführten Verweise, jedoch nicht darüber hinaus ge-hende weitere (Web-) Verweise, geprüft.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unsere zusammenfassende Beurteilung zu dienen.

Wir erstatten diesen Bericht auf Grundlage des mit Ihnen geschlossenen Auftrags, dem auch mit Wirkung gegenüber Dritten die „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe“[5] zugrunde liegen.

Zusammenfassende Beurteilung

Auf Basis unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die Nachhaltigkeitsberichterstattung 2022 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit § 243b UGB und § 267a UGB (NaDiVeG) sowie den GRI-Standards (Update 2021) und der EU TaxonomieVO dargestellt wurde.

Wien, 17. März 2023

Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H.

Mag. Stefan Uher
i.V. DI Georg Rogl

[1] https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40189008/NOR40189008.pdf
[2] https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40189009/NOR40189009.pdf
[3] https://www.globalreporting.org/standards
[4] https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2020/852/
[5] Fassung vom 18. April 2018, herausgegeben von der Kammer der Wirtschaftstreuhänder, Kapitel 7, http://www.kwt.or.at/PortalData/1/Re-sources/aab/AAB_2018_de.pdf