



JobRad

Pensions-
zusage

Mental
Health -
EAP

Essens-
zuschuss

Kranken-
versicherung

GrECo,
matter of trust.

ESG-Strategie & HR-Verantwortliche
Wie Personalist:innen die neuen
Anforderungen erfolgreich meistern.



Agenda

- Einführung Green Deal
- CSRD Berichtswesen und Europäische Standards
- GrECo Benefit Plan und ESG-Integration
- Kontaktinformationen



Green Deal und die soziale Komponente

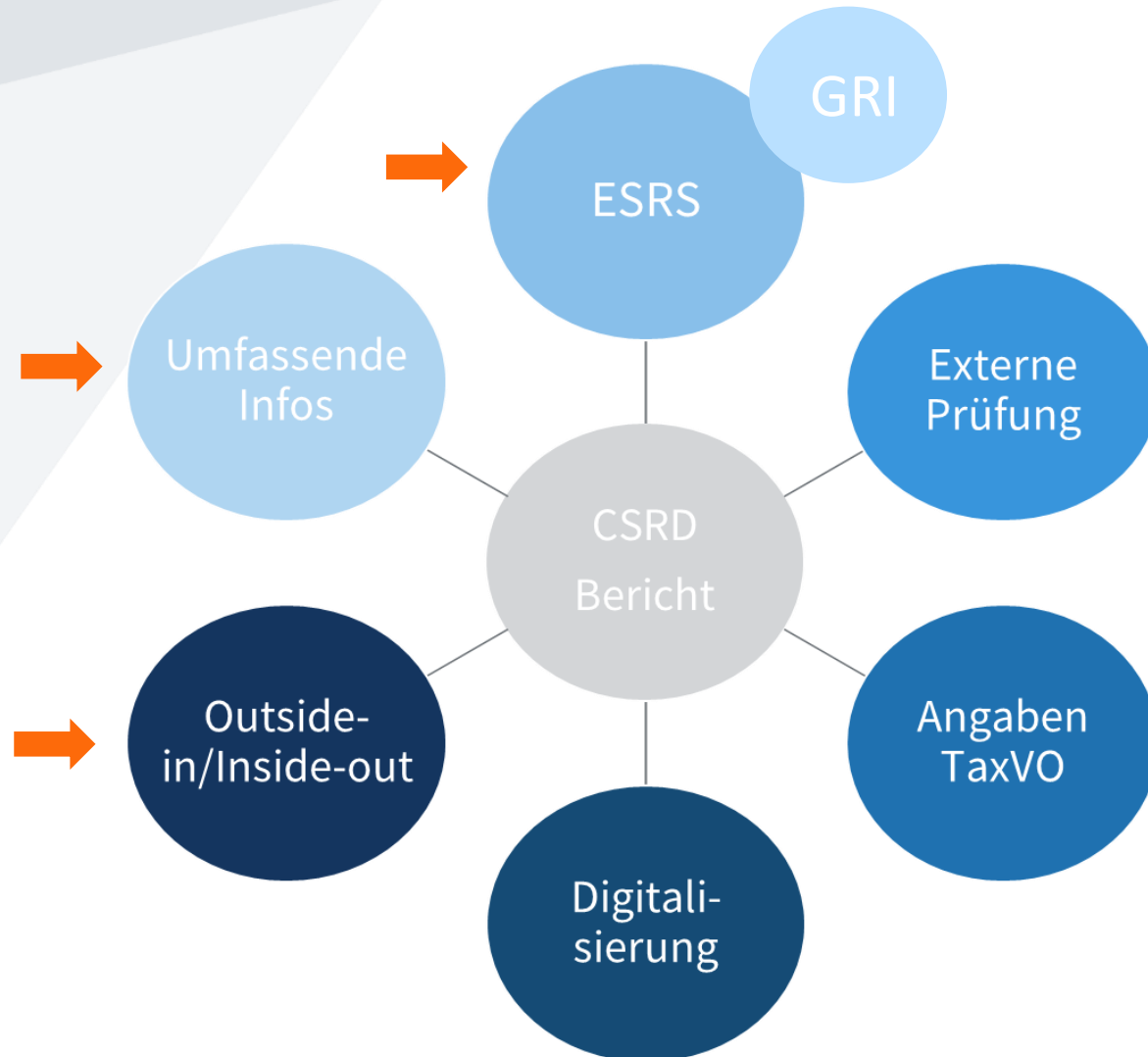


Ebene Nationalstaaten



Ebene Unternehmen

Welche neuen Ansätze bringt das CSRD Berichtswesen



CSRD Berichterstattung:

- Transparenz & Datengrundlage für Finanzwirtschaft
- Integration von ESG in Strategie, Geschäftsmodell der Unternehmen



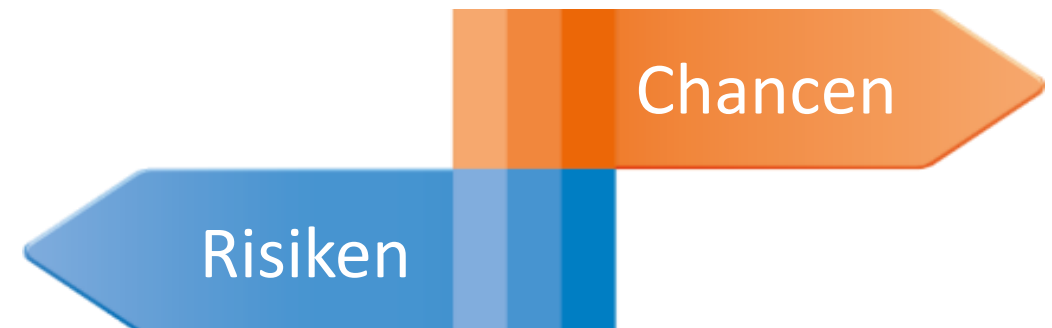
Auswirkungen auf Unternehmen

Kurzfristige Auswirkungen

- **Taxonomie:** Aufwand für Ermittlung Taxonomie-Fähigkeit, -Konformität, Ermittlung der Kennzahlen (Umsatz, Capex, Opex)
- **CSRD:** Aufwand für Wesentlichkeitsanalyse, Kennzahlenerhebung, Reporting

Langfristige Auswirkungen

- Kreditvergabe mit ESG-Rating verknüpft
- Lock-In Effekte von Investitionen vermeiden
- Versicherbarkeit abhängig von ESG-Rating
- **Attraktivität als Arbeitgeber**





Berichtspflichtige Unternehmen

Einführung in mehreren Etappen

- **Veröffentlichung 2025 über das Geschäftsjahr 2024:** bislang berichtspflichtige Unternehmen im Sinne der NFRDs (Österreich: NaDiVeG)
- **Veröffentlichung 2026 über das Geschäftsjahr 2025:** haftungsbeschränkte Unternehmen, Kreditinstitute und Versicherungsunternehmen die mindestens zwei Kriterien erfüllen: mehr als 25 Mio. Euro Bilanzsumme, mehr als 50 Mio. Euro Umsatz und/oder mehr als 250 Beschäftigte
- **Veröffentlichung 2027 über das Geschäftsjahr 2026:** Börsennotierte kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und nicht komplexe Kreditinstitute und captive Versicherungsgesellschaften
- **Veröffentlichung 2029 über das Geschäftsjahr 2028:** Nicht-EU-Unternehmen mit EU-Niederlassungen oder EU-Tochterunternehmen

Auch (jetzt noch) nicht berichtspflichtige Unternehmen werden an B2B Kunden die berichtspflichtig sind Daten liefern müssen.

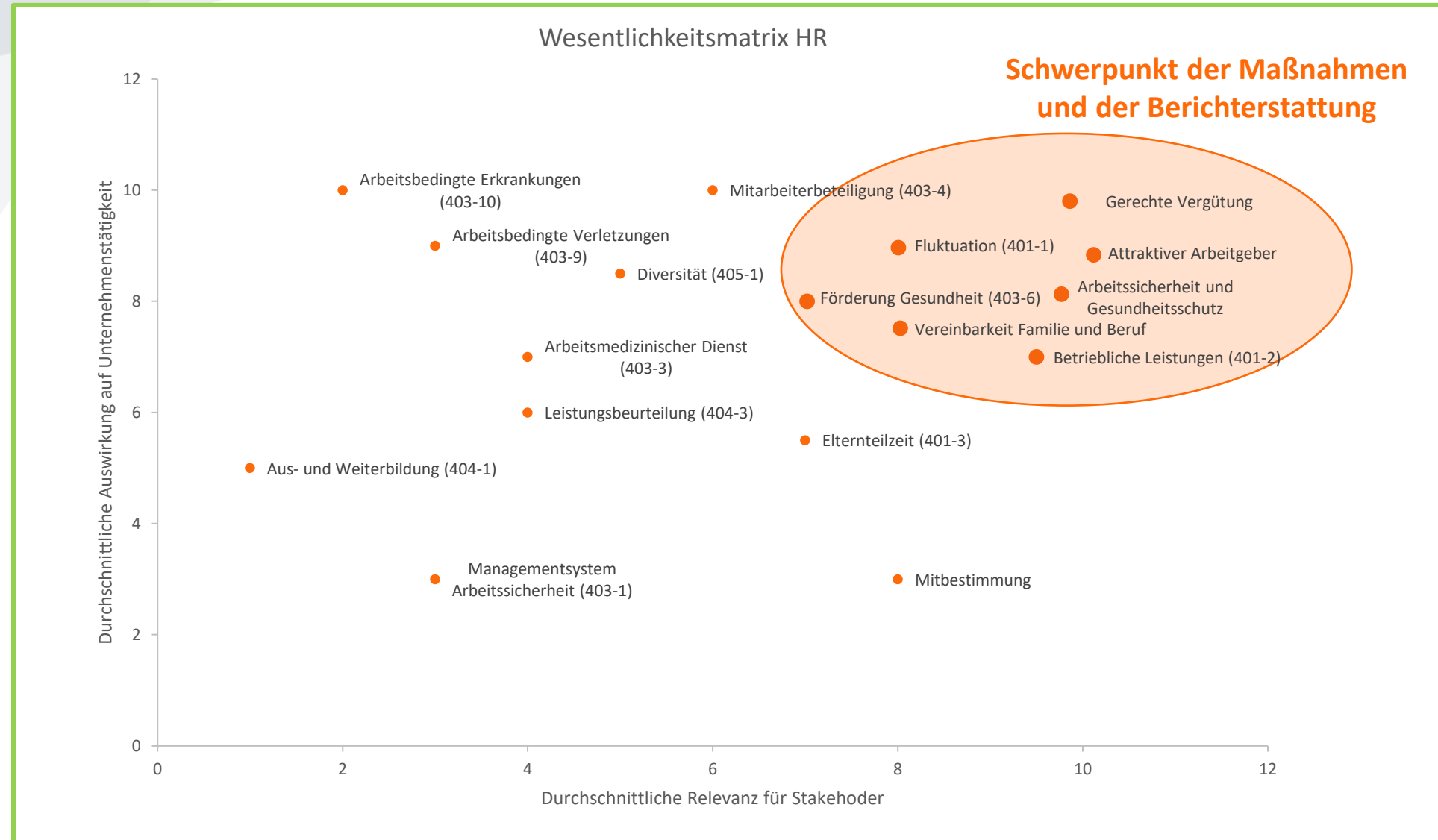
Der Finanzmarkt (Banken und Versicherungen) fordern auch bereits Informationen ein.

Europäische Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS)

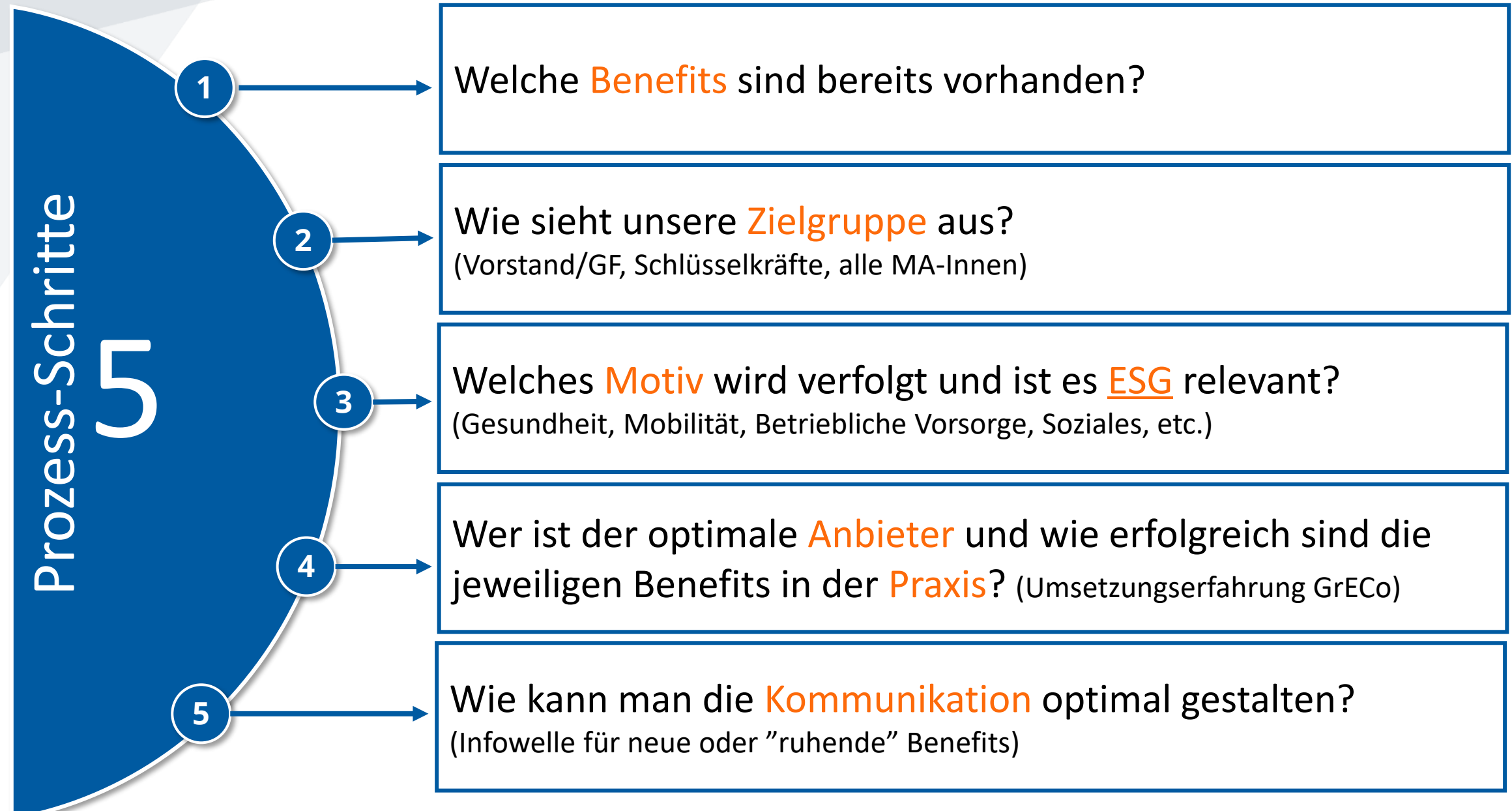
Die ESRS-Standards sind **einheitliche europäische Nachhaltigkeitsberichterstattungsstandards**. Die ESRS sind integraler Bestandteil der CSRD, der Corporate Sustainability Reporting Directive des Europäischen Parlaments und des Rates. Damit sind die **ESRS-Standards verpflichtend** anzuwenden.

- ESRS 1 Allgemeine Anforderungen
- ESRS 2 Allgemeine Angaben
- ESRS E1 Klimawandel
- ESRS E2 Umweltverschmutzung
- ESRS E3 Wasser- und Meeresressourcen
- ESRS E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme
- ESRS E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
- ESRS S1 Eigene Belegschaft**
- ESRS S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette**
- ESRS S3 Betroffene Gemeinschaften
- ESRS S4 Verbraucher und Endnutzer
- ESRS G1 Unternehmenspolitik

Wesentlichkeitsmatrix – Schwerpunktsetzung von Aktivitäten



GrECo Benefit Plan: Integration von ESG Wesentlichkeitsmatrix



Benefit für alle mit Fokus auf Förderung der Gesundheit



- Förderung Gesundheit
- Fluktuation
- Gerechte Vergütung
- Attraktiver Arbeitgeber
- Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Betriebliche Leistungen



Ausgangspunkt: GrECo Motiv-Matrix (Klientenbeispiel)

Motiv/Benefit	Mobilität/ Umwelt	Fin. Vorsorge/ Absicherung	Förderung Gesundheit	Soziales	Fluktuation / Bindung	etc.
Home-Office						
Öffi-/Klimaticket						
Unfallversicherung						
Kantine						
Job-Bike						

EFFEKT:

sehr stark
stark
schwach
sehr schwach
keiner

Anforderungen seitens des Arbeitgebers:

- 1) Attraktivität des AG erhöhen
- 2) Fluktuation senken
- 3) Gesundheitsmotiv stärken

GrECo Motiv-Matrix (Beispiel Gruppenkrankenversicherung)

Motiv/Benefit	Mobilität/ Umwelt	Fin. Vorsorge/ Absicherung	Förderung Gesundheit	Soziales	Fluktuation / Bindung	etc.
Home-Office						
Öffi-/Klimaticket						
Unfallversicherung						
Kantine						
Job-Bike						
Krankenversicherung (neu)						

EFFEKT:

sehr stark
stark
schwach
sehr schwach
keiner



Gruppenkrankenversicherung

Zielgruppe



Alle Mitarbeiter des Unternehmens

Motiv



Förderung der Gesundheit

Wirksamkeit



Hoch, bei Beteiligung des Arbeitgebers

ESG Relevanz



Ja

Kommunikation



Infowelle

Elemente einer „Infowelle“ – Kommunikation als Schlüssel zum Erfolg

Papierform

- Handout
- Flyer
- Plakate
- Beilage zum Lohnzettel

WhatsApp Infostrecke



Digital

- Mailings
- Infowelle
- Intranet
- Landing Page
- WhatsApp

Persönlich

- Infoveranstaltung
- Beratertag
- Info bei Betriebsversammlung

Benefit mit Fokus auf verringerter Fluktuation / Mitarbeiterbindung



• Fluktuation

- Förderung Gesundheit
- Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Betriebliche Leistungen
- Gerechte Vergütung
- Attraktiver Arbeitgeber
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz



GrECo Motiv-Matrix (Klientenbeispiel)

Motiv/Benefit	Mobilität/ Umwelt	Fin. Vorsorge/ Absicherung	Förderung Gesundheit	Soziales	Fluktuation / Bindung	etc.
Home-Office						
Öffi-/Klimaticket						
Unfallversicherung						
Kantine						
Job-Bike						
Krankenversicherung (neu)						
Pensionszusage (neu)						

EFFEKT:

sehr stark
stark
schwach
sehr schwach
keiner

Pensionszusage – Long Term Incentive Programm (LTIP)

Zielgruppe



Ausgewählte Schlüsselkräfte

Motiv



Fluktuation/Mitarbeiterbindung

Wirksamkeit



Hoch (10% Gehalt)

ESG Relevanz



Ja

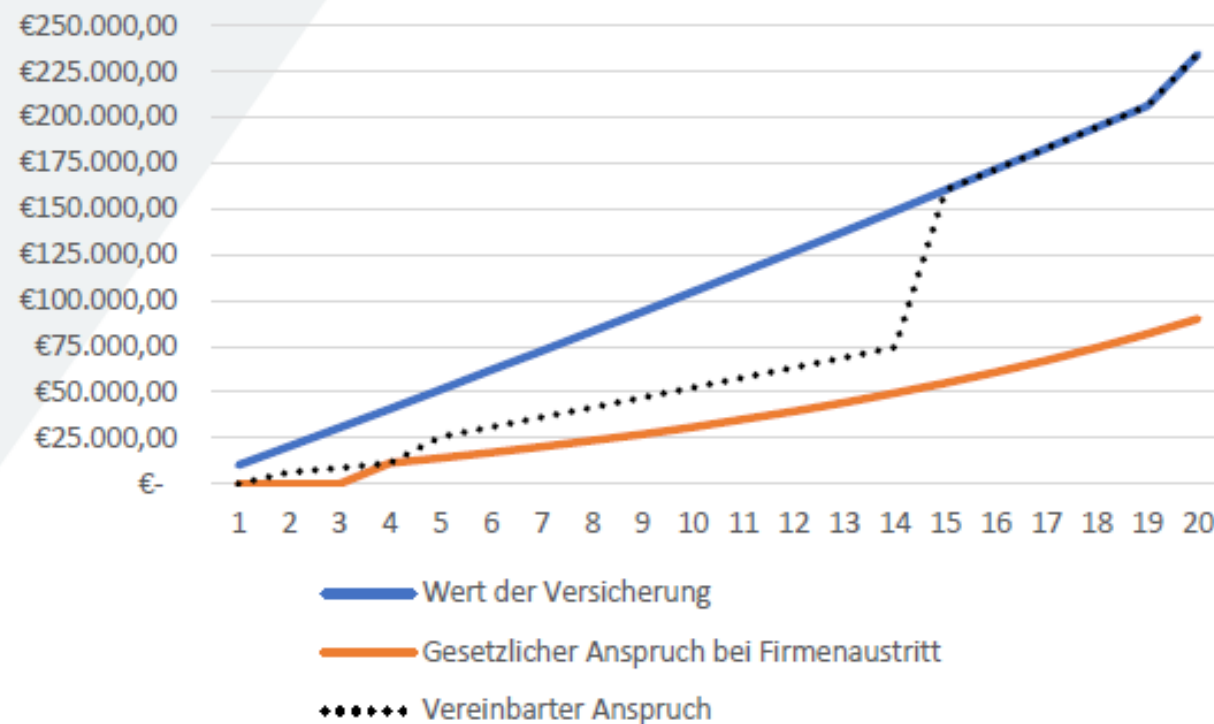
Kommunikation



LTIP Modell

Pensionszusage LTIP

Beispiel für die Anspruchsentwicklung nach Dauer der Firmenzugehörigkeit **€ 240.000**



Bsp. Anspruch eines 45 Jährigen nach 20 Jahren Betriebszugehörigkeit
 Jährlicher Beitrag: € 10.500, Verzinsung: 2% p.a.

Die Pensionszusage ist das **vertragliche Versprechen des Unternehmens** an ausgewählte Mitarbeiter:innen, zu einem **bestimmten Zeitpunkt** (Pensionsantritt) eine **Leistung** zu erbringen.

Höhe des Anspruchs bei vorzeitigem Austritt ist flexibel gestaltbar:

- Nach Dauer der Firmenzugehörigkeit
- Nach Kündigungsgrund

Firmenzugehörigkeit	Anspruch (Beispiel)
1 Jahr	kein Anspruch
2. – 4. Jahr	gesetzlicher Anspruch
ab dem 5. Jahr	50% des Rückkaufswertes
Ab dem 15. Jahr	voller Anspruch

Unser Team: GrECo Health & Benefits - Sparringpartner für HR



Mitarbeiterzufriedenheit ist der Schlüssel
zur Mitarbeiterbindung

Unser Service

- Analyse der bestehenden Benefit-Landschaft
- Auf Zielgruppe und Motive maßgeschneiderte Modelle
- ESG-Integration
- Auswahl des Bestbieters und Unterstützung in der Umsetzungs-/Einführungsphase
- Gemeinsame Erarbeitung einer Kommunikationsstrategie
- Jährliche Evaluierung und laufende Begleitung



Danke für Ihre Aufmerksamkeit!



Gunther Kappel
+43 5 04 04 11 473
g.kappel@greco.services



Joachim Schuller
+43 5 04 04 174
j.schuller@greco.services



GrECo,
matter of trust.

GrECo International AG

Versicherungsmakler und
Berater in Versicherungsangelegenheiten
Elmargasse 2-4 | A – 1190 Wien

Tel. +43 5 04 04-0 | Fax +43 5 04 04-11 999 | office.at@greco.services
HG Wien, FN 249231 t | Firmensitz: Wien | GISA Zahl 24158374
www.greco.services

Alle Rechte an dieser Ausarbeitung sind vorbehalten. Das Werk einschließlich seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Die darin enthaltenen Informationen sind vertraulich. Die Ausarbeitung und ihre Inhalte dürfen ohne ausdrückliche Zustimmung der GrECo International AG nicht verwendet, übersetzt, verbreitet, vervielfältigt und in elektronischen Systemen verarbeitet werden. Insbesondere ist eine Weitergabe an jegliche Dritte nicht gestattet.