



# STELLUNGNAHME DER ZWEITEN PARTEI (SECOND PARTY OPINION (SPO))

Nachhaltigkeitsqualität des Emittenten und Sustainable Finance Framework

Österreichische Bundesbahnen (ÖBB)-Holding AG  
28. Juli 2023

## PRÜFPARAMETER

Art(en) der in Betracht  
gezogenen  
Instrumente

- Grüne Finanzinstrumente

Relevante Standards

- Green Bond Principles, wie von der ICMA angewendet (Stand: Juni 2021 mit Anhang von Juni 2022)
- Green Loan Principles, wie von der ICMA angewendet (Stand: Februar 2023)
- Sustainability-Linked Bond Principles, wie von der ICMA angewendet werden (Stand: Juni 2020)
- Sustainability-Linked Loan Principles, wie von der ICMA angewendet (Stand: Februar 2023)

Umfang der Prüfung

- Sustainable Finance Framework der ÖBB Group (Stand: 14. Juni 2023)
- Auswahlkriterien der ÖBB Group (Stand: 14. Juni 2023)

Lebenszyklus

- Prüfung vor der Emission

Gültigkeit

- Solange keine Änderungen am Framework vorliegen

## INHALT

AUFTRAGSUMFANG .....	3
ÖBB GROUP GESCHÄFTSÜBERSICHT .....	3
ZUSAMMENFASSUNG DER BEWERTUNG .....	4
BEWERTUNG SPO .....	7
TEIL I.A: AUSRICHTUNG AUF ICMA GREEN BOND PRINCIPLES UND LMA GREEN LOAN PRINCIPLES .....	7
TEIL I.B: KONFORMITÄT MIT DEN ICMA SUSTAINABILITY-LINKED BOND PRINCIPLES UND LMA SUSTAINABILITY-LINKED LOAN PRINCIPLES .....	9
TEIL II: NACHHALTIGKEITSQUALITÄT DER EMISSION .....	10
A. BEITRAG DER GRÜNEN FINANZINSTRUMENTE ZU DEN UN-SDGs .....	10
B. MANAGEMENT VON UMWELT- UND SOZIALRISIKEN IM ZUSAMMENHANG MIT DEN AUSWAHLKRITERIEN .....	13
TEIL III: KPI-AUSWAHL & SPT-KALIBRIERUNG .....	15
TEIL IV: VERKNÜPFUNG DER TRANSAKTIONEN MIT DEM ESG-PROFIL DER ÖBB GROUP .....	94
A. KONSISTENZ GRÜNER FINANZINSTRUMENTE MIT DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE DER ÖBB .....	94
B. ESG-RISIKEN FÜR DAS GESCHÄFT DER ÖBB .....	96
ANHANG 1: Methodik .....	103
ANHANG 2: Prozesse des Qualitätsmanagements .....	105
Über diese SPO .....	106

## AUFTRAGSUMFANG

Die Österreichische Bundesbahnen-Holding GmbH („die Emittentin“, „die Gesellschaft“, „ÖBB Group“ oder „ÖBB“) beauftragte die ISS Corporate Solutions („ICS“) mit der Unterstützung bei der Prüfung ihrer grünen Finanzinstrumente, wobei vier Kernelemente zur Bestimmung der Nachhaltigkeitsqualität der Instrumente bewertet wurden:

1. Green Finance Framework der ÖBB Group (Stand: 14. Januar 2023) – bewertet unter Bezugnahme auf die Green Bond Principles (GBP) der International Capital Market Association (ICMA) und die Green Loan Principles (GLP), Sustainability-Linked Bond Principles (SLBP) und Sustainability-Linked Loan Principles (SLLP) der Loan Market Association (LMA).
2. Die Auswahlkriterien – ob die Projektkategorien einen positiven Beitrag zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen leisten (UN SDGs) und wie sie sich im Vergleich zu den emissionsspezifischen Leistungsindikatoren (KPIs) entwickeln (siehe Anhang 1).
3. Die Glaubwürdigkeit der nachhaltigkeitsbezogenen ausgewählten Kennzahlen (KPI) und der kalibrierten Sustainability Performance Targets (SPT) - ob die ausgewählten KPIs zentral, relevant und wesentlich für das Geschäftsmodell und die Branche des Emittenten sind und ob die damit verbundenen Ziele ehrgeizig sind.
4. Verknüpfung der Transaktionen mit dem ESG-Gesamtprofil der ÖBB-Gruppe - unter Berücksichtigung der emissionsspezifischen Erlösverwendungskategorien.

## ÖBB GROUP GESCHÄFTSÜBERSICHT

Die Österreichische Bundesbahnen Holding AG (ÖBB Holding AG) beteiligt sich an der Holding und Verwaltung von Beteiligungen an Unternehmen der ÖBB Group. Sie ist hauptsächlich in Österreich geschäftstätig und sie erbringt über ihre Tochtergesellschaften (ÖBB Infrastruktur AG, ÖBB-Personenverkehr AG, Rail Cargo Austria AG, Österreichische Postbus AG, ÖBB Technische GmbH, ÖBB Produktion Gesellschaft GmbH, Rail Equipment GmbH & Co KG etc.) Infrastruktur- und Mobilitätsdienstleistungen (Personen- und Güterverkehr) sowie Logistikdienstleistungen. Der Gesamtumsatz der ÖBB Holding Gruppe belief sich 2021 auf 6.986,3 Mio. EUR.

Die ÖBB wird gemäß der Sektorklassifikation der ISS ESG in die Schienenverkehrsindustrie eingestuft.

## ZUSAMMENFASSUNG DER BEWERTUNG

ABSCHNITT SPO	ZUSAMMENFASSUNG	BEWERTUNG <sup>1</sup>
<b>Teil 1.A: Ausrichtung auf die GBP/GLP</b>	Die Emittentin hat für seine Green Bonds ein formales Konzept hinsichtlich der Verwendung der Erlöse, der Prozesse zur Projektbewertung und -auswahl, der Verwaltung der Erlöse und der Berichterstattung definiert. Dieses Konzept entspricht den ICMA Green Bond Principles und den LMA Green Loan Principles.	<b>Ausgerichtet</b>
<b>Teil 1.B: Ausrichtung auf die SLBP/SLLP</b>	Das Framework steht im Einklang mit den Sustainability-Linked Bond Principles (SLBP), wie von der ICMA angewendet, und den Sustainability-Linked Loan Principles (SLLP), wie von der LMA angewendet, mit Ausnahme begrenzter Nachweise zur Kalibrierung von SPTs 1.2, 1.4 und SPTs 3.1 bis 3.6.	<b>Ausgerichtet, mit Ausnahme begrenzter Nachweise zur Kalibrierung von SPTs 3.1 bis 3.6</b>
<b>Teil 2: Nachhaltigkeitsqualität der Auswahlkriterien</b>	<p>Mit den Green Bonds/Loans werden zulässige Anlagekategorien (re-)finanziert, zu denen unter anderem Sauberer Transport gehört.</p> <p>Die Erlösverwendungskategorie (UoP Kategorie) sauberer Transport verbessert die operativen Auswirkungen des Unternehmens und verringert potenziell negative externe Effekte des vom Sektors des Emittenten auf die SDGs 7 „Bezahlbare und saubere Energie“ und 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“.</p> <p>Die mit diesen UoP Kategorien verbundenen ökologischen und sozialen Risiken werden gut verwaltet.</p>	<b>Positiv</b>
<b>Teil 3: KPI-Auswahl und SPT-Kalibrierung</b>	Siehe Abschnitt Zusammenfassung Bewertung - KPI-Auswahl und SPT-Kalibrierung	
<b>Teil 4: Verknüpfung der Transaktionen</b>	Die wichtigsten Nachhaltigkeitsziele und die Gründe für die Emission von Green Bonds und Sustainability-Linked Bonds/Loans werden vom Emittenten klar beschrieben. Die	<b>Im Einklang mit der Nachhaltigkeit</b>

<sup>1</sup> Die Bewertung basiert auf dem Sustainable Finance Framework der ÖBB Group (vom 14. Juni 2023), den am Empfangsdatum der SPO gültigen ISS ESG Indicative Corporate Rating.

<p><b>mit dem ESG-Gesamtprofil der ÖBB Group</b></p>	<p>finanzierten Projektkategorien entsprechen den Nachhaltigkeitszielen des Emittenten.</p> <p>Die vom Emittenten ausgewählten KPIs beziehen sich auf Klimaschutz, Vermeidung von Umweltverschmutzung und Arbeitsnormen. KPI 1 und 4 konzentrieren sich auf Dekarbonisierungsziele und Nachhaltigkeit, die die Gesellschaft in ihrer Klimaschutzstrategie 2030 als oberste Priorität definiert hat. Die KPIs 2 und 3 konzentrieren sich auf Arbeitsnormen und Arbeitsbedingungen sowie auf die Verbesserung der Geschlechtergleichstellung und der Gesundheit und Sicherheit in den Tochtergesellschaften des Konzerns.</p> <p>Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung und Nutzung von ISS ESG Research wurden keine schwerwiegenden Kontroversen festgestellt.</p>	<p><b>ssstrategie des Emittenten</b></p>
--	--	--

## Zusammenfassung Bewertung - KPI-Auswahl und SPT-Kalibrierung

KPI-Auswahl	Relevant	Zentral	Wesentlich	Bewertung
KPI 1.1	Relevant	Zentral	Teilweise wesentlich	Ausgerichtet
KPI 1.2	Relevant	Zentral	Moderat wesentlich	
KPI 1.3	Relevant	Zentral	Moderat wesentlich	
KPI 1.4	Relevant	Zentral	Teilweise wesentlich	
KPI 1.5	Relevant	Zentral	Moderat wesentlich	
KPI 2	Relevant	Zentral	Wesentlich	Best Practice
KPI 3	Relevant	Zentral	Teilweise wesentlich	Ausgerichtet
KPI 4	Relevant	Zentral	Moderat wesentlich	Ausgerichtet

SPT-Kalibrierung	Anhand der früheren Leistung des Emittenten	Anhand der Vergleichsgruppe in der Branche der Emittentin	Anhand internationaler Ziele	Grad der Ambitioniertheit
SPT 1.1	Qualitativ ambitioniert	Ambitioniert, basierend auf begrenzten Nachweisen	Ambitioniert gegenüber Branchenstandard	Gut
SPT 1.2	Nicht ambitioniert		Begrenzte Informationen	Begrenzt
SPT 1.3	Qualitativ ambitioniert		Begrenzte Informationen	Gut
SPT 1.4	Nicht ambitioniert		Begrenzte Informationen	Begrenzt
SPT 1.5	Qualitativ ambitioniert		Begrenzte Informationen	Gut
SPT 2.1	Ambitioniert	Ambitioniert	Begrenzte Informationen	Gut
SPT 2.2	Qualitativ ambitioniert			Gut
SPT 2.3	Ambitioniert			Gut
SPT 2.4	Ambitioniert			Gut
SPT 2.5	Ambitioniert			Gut
SPT 2.6	Ambitioniert			Gut
SPT 3.1	Nicht ambitioniert			Ambitioniert
SPT 3.2	Nicht ambitioniert	Begrenzt		
SPT 3.3	Nicht ambitioniert	Begrenzt		
SPT 3.4	Nicht ambitioniert	Begrenzt		
SPT 3.5	Nicht ambitioniert	Begrenzt		
SPT 3.6	Nicht ambitioniert	Begrenzt		
SPT 4.1	Qualitativ ambitioniert	Ambitioniert	Begrenzte Informationen	Gut
SPT 4.2	Qualitativ ambitioniert			Gut
SPT 4.3	Qualitativ ambitioniert			Gut
SPT 4.4	Qualitativ ambitioniert			Gut
SPT 4.5	Qualitativ ambitioniert			Gut

## BEWERTUNG SPO

### TEIL I.A: AUSRICHTUNG AUF ICMA GREEN BOND PRINCIPLES UND LMA GREEN LOAN PRINCIPLES

In diesem Abschnitt wird die Konformität des Sustainable Finance Framework der ÖBB Group (Stand: 14. Juni 2023) mit den ICMA Green Bond Principles und den LMA Green Loan Principles bewertet.

ICMA GREEN BOND PRINCIPLES (MIT ANHANG I JUNI 2022) UND DEN LMA GREEN LOAN PRINCIPLES 2023	AUSRICHTUNG	STELLUNGNAHME
<p>1. Erlösverwendung</p>	<p>✓</p>	<p>Die vom ÖBB Group Sustainable Finance Framework zur Verfügung gestellte Beschreibung der Erlösverwendung ist <b>konform</b> mit den ICMA Green Bond Principles und den LMA Green Loan Principles.</p> <p>Die grünen Kategorien des Emittenten entsprechen den in den Kriterien der ICMA Green Bond Principles und LMA Green Loan Principles vorgeschlagenen Projektkategorien und sind klar und transparent definiert. Die Erlösverteilung nach Projektkategorien wird angegeben und die ökologischen Vorteile werden beschrieben.</p> <p>Die Emittentin legt gemäß den besten Marktgepflogenheiten eine Rückschaufrist von zwei Jahren und Ausschlusskriterien für schädliche Projektkategorien fest.</p>
<p>2. Verfahren zur Projektbewertung und -auswahl</p>	<p>✓</p>	<p>Der im ÖBB Group Sustainable Finance Framework bereitgestellte Prozess zur Projektbewertung und -auswahl ist <b>konform</b> mit den ICMA Green Bond Principles und den LMA Green Loan Principles.</p> <p>Das Verfahren zur Projektauswahl ist definiert und angemessen strukturiert. ESG-Risiken in Verbindung mit den Projektkategorien werden durch einen geeigneten Prozess identifiziert und gesteuert. Darüber hinaus zeigen die ausgewählten Projekte eine Ausrichtung auf die Nachhaltigkeitsstrategie des Emittenten.</p> <p>Die Emittentin bindet verschiedene Stakeholder in diesen Prozess ein und prüft die Konformität ihres Sustainable Finance Frameworks und ihrer grünen</p>

		<p>Projekte mit offiziellen oder marktweiten Taxonomien und verweist gemäß den besten Marktgepflogenheiten auf alle verwendeten grünen Standards oder Zertifizierungen.</p>
<p><b>3. Verwaltung der Erlöse</b></p>	<p>✓</p>	<p>Die im Sustainable Finance Framework der ÖBB Group enthaltene Verwaltung der Erlöse ist <b>konform</b> mit den ICMA Green Bond Principles und den LMA Green Loan Principles.</p> <p>Die vereinnahmten Nettoerlöse entsprechen ausnahmslos dem Betrag, der den zulässigen Projekten zugeteilt wird. Die Nettoerlöse werden in geeigneter Weise verfolgt und in einem formellen internen Prozess bestätigt. Die Nettoerlöse mehrerer grüner Anleihen/Kredite (Portfolioansatz) werden zusammen verwaltet. Darüber hinaus gibt die Emittentin die temporären Anlageinstrumente für nicht zugeordnete Erlöse an.</p>
<p><b>4. Berichterstattung</b></p>	<p>✓</p>	<p>Die im Sustainable Finance Framework der ÖBB Group enthaltene Allokation und Impact-Berichterstattung ist <b>konform</b> mit den ICMA Green Bond Principles und den LMA Green Loan Principles.</p> <p>Die Emittentin verpflichtet sich, die Verteilung der Erlöse transparent offenzulegen und in angemessener Häufigkeit zu melden. Die Berichterstattung ist auf der Website der Emittentin öffentlich erhältlich. ÖBB Group erläutert den Umfang der erwarteten Berichterstattung und die Art der zu meldenden Informationen. Darüber hinaus verpflichtet sich die Emittentin, jährlich Bericht zu erstatten, bis die Erlöse vollständig verteilt sind.</p> <p>Die Emittentin ist in Einklang mit den besten Praktiken am Markt transparent in Bezug auf die gemeldeten Informationen, Häufigkeit, Umfang, Dauer und Grad der Impact-Berichterstattung.</p>



## TEIL I.B: KONFORMITÄT MIT DEN ICMA SUSTAINABILITY-LINKED BOND PRINCIPLES UND LMA SUSTAINABILITY-LINKED LOAN PRINCIPLES

In diesem Abschnitt wird die Konformität des Sustainable Finance Framework der ÖBB Group (Stand: 14. Juni 2023) mit den Sustainability-Linked Bond Principles (SLBP) und den Sustainability-Linked Loan Principles (SLLP) bewertet.

SLB/SLL PRINCIPLES	BEWERTUNG	STELLUNGNAHME
<b>1. KPI-Auswahl</b>		Eine detaillierte Analyse der Nachvollziehbarkeit der nachhaltigkeitsbezogenen KPI-Auswahl ist in Teil 2 dieses Berichts enthalten.
<b>2. SPT-Kalibrierung</b>		Eine detaillierte Analyse Nachvollziehbarkeit der nachhaltigkeitsbezogenen Informationen zur SPT-Kalibrierung ist in Teil 2 dieses Berichts enthalten. Zudem legt die ÖBB auch jährliche Ziele für alle KPIs fest.
<b>3. Anleihe-/Kreditmerkmale</b>	✓	Die Beschreibung der Merkmale der Sustainability Linked Bonds/Loans der Emittentin ist mit den SLBP und SLLP <b>konform</b> . Die finanziellen Merkmale jedes gemäß diesem Framework emittierten Wertpapiers, einschließlich einer Beschreibung der ausgewählten KPI(s), SPTs, des Step-up-Margenbetrags oder des jeweiligen Prämienzahlungsbetrags, werden in den entsprechenden Unterlagen der jeweiligen Transaktion angegeben.
<b>4. Berichterstattung</b>	✓	Die Beschreibung in der Berichterstattung des Emittenten ist mit den SLBP und SLLP <b>konform</b> . Sie wird den Anlegern jährlich zur Verfügung gestellt und enthält wertvolle Informationen wie Aktualisierungen der Nachhaltigkeitsstrategie der ÖBB oder neuere Bekanntgaben, strategische Entscheidungen und mobilisierte Mittel, die sich auf die Erreichung der SPTs auswirken könnten, sowie Erläuterungen zum Beitrag der wichtigsten Faktoren zur Performance der KPIs. Gegebenenfalls enthält sie auch die Neubewertung von KPIs und/oder die Neubewertung von SPTs.
<b>5. Externe Prüfung</b>	✓	Der von der Emittentin zur Verfügung gestellte Prüfungsnachweis ist mit den SLBP und SLLP <b>konform</b> . Dieser Bericht stellt das SPO dar. Die Performance der SPTs gegenüber den KPIs wird extern mit begrenzter Sicherheit jährlich überprüft, bis die Ziele erreicht sind.

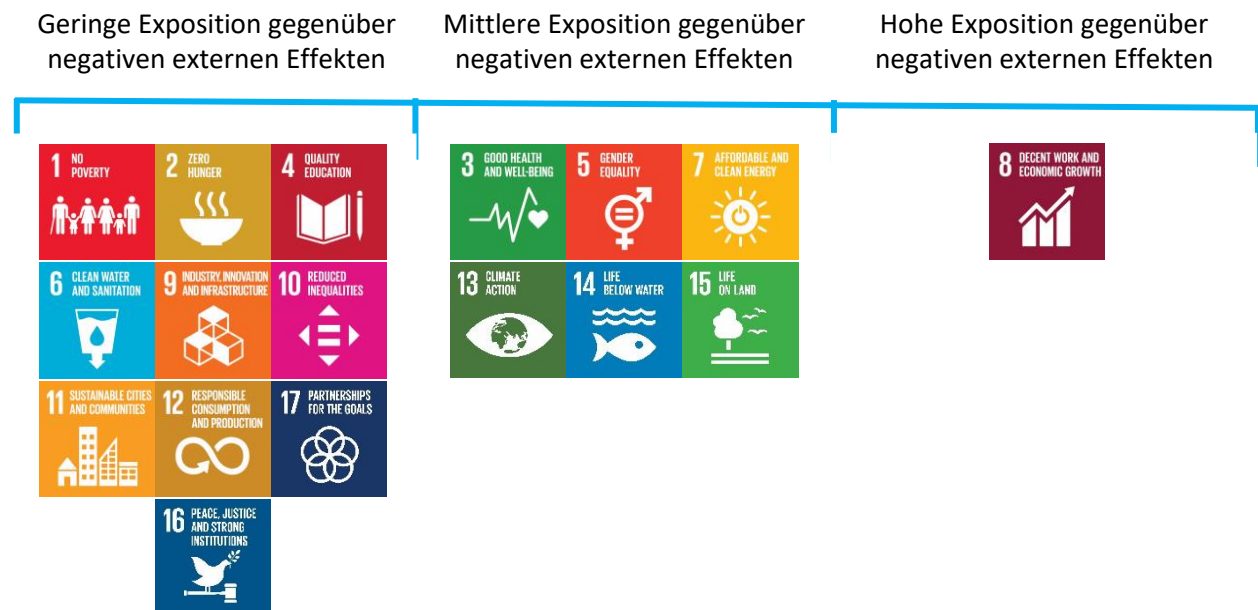
## TEIL II: NACHHALTIGKEITSQUALITÄT DER EMISSION

### A. BEITRAG DER GRÜNEN FINANZINSTRUMENTE ZU DEN UN-SDGs<sup>2</sup>

Unternehmen können zur Erreichung der SDGs beitragen, indem sie spezifische Dienstleistungen/Produkte anbieten, die zur Bewältigung globaler Nachhaltigkeits Herausforderungen beitragen, und indem sie verantwortungsbewusste Unternehmensakteure sind, die daran arbeiten, negative externe Effekte ihrer Geschäftstätigkeit entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu minimieren.

Die folgende Bewertung zielt darauf ab, die Richtung der Änderung (oder „Verbesserung der operativen Auswirkungen“) zu bestimmen, die sich aus den von den UoP-Kategorien (re-) finanzierten operativen Leistungsprojekten sowie damit verbundenen, von den UN-SDGs betroffenen Projekten ergibt. Die Bewertung zeigt, wie die UoP-Kategorien das Risiko negativer externer Effekte, die für das Geschäftsmodell und den Sektor des Emittenten relevant sind, verringern.

<sup>3</sup> Nach der ISS ESG SDG Impact Rating-Methodik ergeben sich in der Schienenverkehrsindustrie (zu der die ÖBB Group gehört) folgende mögliche Auswirkungen auf die SDGs im Zusammenhang mit negativen operativen externen Effekten<sup>3</sup>.



Die nachfolgende Tabelle zielt darauf ab, die Veränderungsrichtung anzuzeigen, die sich aus den Projekten zur Verbesserung der operativen Leistungsfähigkeit ergibt. Das angezeigte Ergebnis entspricht weder einer absoluten noch einer Netto-Beurteilung der operativen Leistung.

<sup>2</sup> Die Auswirkungen der UoP-Kategorien auf die UN SDGs werden anhand einer eigenen Methode bewertet und können daher von der Beschreibung der Emittentin im Framework abweichen.

<sup>3</sup> Bitte beachten Sie, dass die Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen der Emittentin aufgrund des Geschäftsbetriebs und von Prozessen in Abschnitt 3 der SPO dargestellt werden.

VERWENDUNG DER ERLÖSE (VERFAHREN) <sup>4</sup>	VERBESSERUNG DER BETRIEBLICHEN AUSWIRKUNGEN <sup>5</sup>	ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG
<b>ÖBB-Personenverkehr AG</b>		
<b>Sauberes Transportwesen</b>		
Erneuerung, Umrüstung und Ausbau Schienenfahrzeuge:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anschaffung und Modernisierung von Triebwagen/Personenwagen</li> <li>▪ Fahrzeugein- und -umbauten</li> <li>▪ Großausbesserungen</li> <li>▪ Sicherheitsrelevante Investitionen</li> </ul>	✓	 
<b>Rail Cargo Austria AG</b>		
<b>Sauberer Transport</b>		
Erneuerung, Umrüstung und Ausbau Schienenfahrzeuge, Digitalisierung und IT-Modernisierung:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anschaffung und Modernisierung von Güterwagen (nicht solche, die für den Transport von fossilen Energieträgern vorgesehen sind)</li> <li>▪ IT-Projekte/Software/Lizenzen/Clouddienste</li> </ul>	✓	 
<b>Österreichische Postbus AG</b>		
<b>Sauberer Transport</b>		
Erneuerung und Umrüstung Bus, Ausbau Fahrzeug-Instandhaltungsanlagen, Digitalisierung und IT-Modernisierung:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kauf von Elektro-/Wasserstoff-Bussen</li> <li>▪ Digitale Assistenten für Postbus-Lenker:innen</li> <li>▪ IT-Projekte z.B. für Effizienzsteigerungen, Qualitätsverbesserungen und Serviceoptimierungen für Kund:innen</li> </ul>	✓	 
<b>ÖBB Technische Service GmbH</b>		
<b>Sauberer Transport</b>		
Ausbau von Fahrzeug-Instandhaltungsanlagen:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Neubau und Modernisierung von <b>Instandhaltungshallen</b></li> <li>▪ Anschaffung von Wartungsmaschinen/-technik</li> </ul>	✓	 
<b>ÖBB Produktion GmbH</b>		

<sup>4</sup> Die Überprüfung beschränkt sich auf die im Rahmenwerk genannten Projektbeispiele.

<sup>5</sup> Informationen zum Umfang der Verbesserung sind nur begrenzt verfügbar, da kein Schwellenwert angegeben ist. Es wird nur die Änderungsrichtung angezeigt.

**Sauberer Transport**

Erneuerung, Umrüstung und Umbau von  
Triebfahrzeugen, Sicherheit- und  
Betriebsführungssystemen:

- Anschaffung und Modernisierung von  
Triebfahrzeugen/Zugleitsystemen/Bremssystemen



**Rail Equipment GmbH & Co KG**

**Sauberer Transport**

Erneuerung, Umrüstung und Ausbau von  
Schienenfahrzeugen:

- Anschaffung von Instandhaltungs- und  
Rettungszügen



## B. MANAGEMENT VON UMWELT- UND SOZIALRISIKEN IM ZUSAMMENHANG MIT DEN AUSWAHLKRITERIEN

### Sauberes Transportwesen

In der folgenden Tabelle werden die Auswahlkriterien anhand der ausgabespezifischen KPIs bewertet. Die überwiegende Mehrheit der Vermögenswerte befinden sich in Österreich, und die übrigen Vermögenswerte liegen in Bulgarien, Kroatien, Tschechien, Deutschland, Ungarn, Italien, Polen, Rumänien, Slowenien.

#### BEWERTUNG ANHAND VON KPIs

##### Umweltaspekte des Baus (oder der Produktion) und des Betriebs

- Die Emittentin verfügt nicht über Maßnahmen, die gewährleisten, dass umfassende Lebenszyklusbewertungen für die nach diesem Framework finanzierten Vermögenswerte durchgeführt werden.
- ✓ Die Emittentin verfügt über Maßnahmen, um sicherzustellen, dass ihre Vermögenswerte während der Bauphase hohen Umweltstandards und -anforderungen entsprechen. In Österreich gibt es geltende Gesetze, die die Auswirkungen auf Nachbarn mildern, insbesondere zur Lärminderung und Vibrationen während der Bauphase.
- Die Emittentin wendet keine ausreichenden Maßnahmen an, um hohe Umweltstandards und -anforderungen während der Bauphase in der Lieferkette zu gewährleisten. Die ÖBB hat einen verbindlichen Verhaltenskodex für Lieferanten mit Abschnitten zum Umwelt- und Klimaschutz eingeführt. Diese Abschnitte stellen jedoch keine klaren Richtlinien und Mindestanforderungen für Lieferanten dar, um hohe Umweltstandards und -anforderungen während der Bauphase zu erfüllen (Umweltmanagementsystem, Ressourceneffizienz).
- ✓ Die Emittentin setzt sowohl Infrastrukturmaßnahmen als auch fahrzeugseitige Maßnahmen um, um verkehrsbedingte Lärmemissionen zu vermeiden. Diese Maßnahmen umfassen für Bahnlinien den Bau von Lärmschutzwänden und -dämmen, die Umsetzung der Anforderungen der TSI Lärm in Österreich und Maßnahmen zur Minimierung von Erschütterungen und Vibrationen auf der Infrastrukturseite sowie Forschung und Entwicklung, die komplette Ausrüstung der in Betrieb befindlichen ÖBB-Güterwagons mit geräuscharmer Bremse und die Lärmreduzierung im Eisenbahnbetrieb durch gezielte Ausbildung der Beschäftigten auf Fahrzeugseite. Bei Projekten im Zusammenhang mit dem straßengebundenen Massentransport (Bus, gefördert durch die Österreichische Postbus AG) bestehen keine ausreichenden Lärminderungsmaßnahmen.
- ✓ Einzelne Tochtergesellschaften des Emittenten sind nach ISO 14000 zertifiziert, ÖBB Technische Service GmbH ist auch nach EMAS zertifiziert.

##### Sicherheit vor Ort

- Die Emittentin verfügt nicht über ausreichende Maßnahmen, um die Gesundheit und Sicherheit für Fahrgäste und Betreiber zu gewährleisten. Die ÖBB verfügt

über Maßnahmen zum Schutz von Kunden und Mitarbeitern vor kriminellen Handlungen und schult ihre Mitarbeiter und Auftragnehmer zur Sicherheit vor Ort. Es gibt jedoch keine Informationen über Richtlinien, Schulungen, spezielle Notfallsysteme, technische Systeme zur Gewährleistung eines sicheren Fahrens, Ruheeinrichtungen, computergestützten Systemen zur Müdigkeitserkennung und Sicherheitspersonal an Bord zu Themen wie Schichtdauer oder Ermüdungsmanagement für Eisenbahntransportprojekte. Für Straßentransportprojekte gibt es keine Informationen über Richtlinien, Schulungen, und technische Systeme zu Themen wie Raub, Personenangriff, Verkehrsunfälle, um sicheres Fahren zu gewährleisten.

### Arbeit, Gesundheit und Sicherheit



Die überwiegende Mehrheit der finanzierten Vermögenswerte wird sich in Österreich befinden, wo hohe Gesundheits- und Arbeitsschutzstandards durch die einschlägigen nationalen Rechtsvorschriften und die verbindlichen Sozialstandards der Europäischen Union gewährleistet sind. In den anderen Ländern, in denen die ÖBB tätig ist, werden im Allgemeinen hohe Arbeits- und Arbeitsschutzstandards gewährleistet.



Die Emittentin stellt nicht systematisch sicher, dass die im Rahmen dieses Sustainable Finance Frameworks finanzierten Vermögenswerte hohe Arbeits-, Gesundheits- und Sicherheitsstandards in der Lieferkette gewährleisten, z. B. dass Lieferanten Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystemen unterliegen, insbesondere in Ländern außerhalb der EU, in denen der Emittent tätig ist. Allerdings hat die Emittentin einen verbindlichen Verhaltenskodex für Lieferanten eingeführt, der sich auf Arbeitsrechte, Menschenrechte, Gesundheit und Sicherheit sowie Vielfalt und Gleichstellung konzentriert. Insbesondere fördert der Verhaltenskodex die Qualität und faire Behandlung von Mitarbeitern, lehnt alle Formen moderner Sklaverei, Zwangsarbeit, Menschenhandel und Beschränkungen der persönlichen Freiheit ab.

### Datenschutz und Informationssicherheit



Die Emittentin hat ein umfassendes Datenschutzmanagementsystem (DSMS) auf Basis der internationalen Norm ISO/IEC 27001 eingerichtet, das für die IT-Projekte unter diesem Framework maßgeblich ist. Die ÖBB-Anbieter müssen einen umfangreichen Katalog von Anforderungen in Bezug auf Architektur, Informationssicherheit und Datenschutz erfüllen. Darüber hinaus ist der konzerninterne IT-Dienstleister Business Competence Center GmbH nach ISO 27001 zertifiziert.

## TEIL III: KPI-AUSWAHL & SPT-KALIBRIERUNG

### Auswahl von KPI 1.1 - ÖBB-Personenverkehr AG

KPI 1.1 ist definiert als „Intensität Scope 1 und 2-CO <sub>2</sub> e-Emissionen der ÖBB-Personenverkehr AG pro Personenkilometer (Gramm CO <sub>2</sub> e/Personenkilometer)“	
Urteil	Der KPI ist relevant, moderat zentral und zum Teil wesentlich für das Gesamtgeschäft der emittierenden Tochtergesellschaft. Sie ist angemessen messbar, quantifizierbar, extern überprüfbar, verifiziert und mit Einschränkungen benchmarkfähig. Sie deckt geschätzt 72% <sup>6</sup> der Scope 1- und 2-THG-Emissionen der ÖBB-Personenverkehr AG ab.
Bewertung	<span style="margin-right: 20px;">Nicht konform</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">Konform</span> <span style="margin-left: 20px;">Best Practice</span>
<b>KPI 1.1</b>  <b>Merkmale und Features</b>	<p><b>KPI Definition:</b></p> <p>Der Teilkonzern ÖBB-Personenverkehr AG ist verantwortlich für die Konzeption und Umsetzung des Angebots, die Koordination von Serviceerstellungsprozessen, das Marketing und den Vertrieb sowie die Finanzierung der Personenverkehrsleistungen. Die ÖBB-Personenverkehr AG ist der größte Anbieter für die Personenmobilität auf Schienen und auf dem Busmarkt in Österreich.</p> <p><b>KPI 1.1</b> ist definiert als Intensität der Scope 1 und 2-CO<sub>2</sub>e-Emissionen der ÖBB-Personenverkehr AG pro Personenkilometer (Gramm CO<sub>2</sub>e/Personenkilometer).</p> <p><b>Bereich und Umfang:</b></p> <p>KPI-Bereich und -Umfang sind definiert, da sie alle Mobilitätsemissionen (ohne Kältemittel und interner Verkehr) abdecken, die Teil der gesamten Scope 1- und 2-THG-Emissionen der ÖBB-Personenverkehr AG sind. Emissionen im Zusammenhang mit Kältemittelmengen und internem Verkehr sind nicht berücksichtigt. ÖBB-Personenverkehr AG hat ihre Scope 3-THG-Emissionen noch nicht berechnet. Daher gibt es nur begrenzte Informationen, um zu berechnen, welchen Anteil ÖBB-Personenverkehr AG KPI 1.1- an den Gesamtemissionen abdeckt.</p> <p><b>Quantifizierbar/Extern verifizierbar:</b></p> <p>Das KPI ist quantifizierbar, da es als „Gesamte Scope 1 und 2 CO<sub>2</sub>e-Emissionen pro gefahrene Kilometer multipliziert mit der Anzahl der Reisenden“ berechnet wird. Es ist extern überprüfbar, weil das KPI CO<sub>2</sub>e-Emissionen pro Personenkilometer am Markt weit verbreitet ist. Die emittierende Tochtergesellschaft bezieht sich auf wichtige Berichts- und Berechnungsmethoden, insbesondere auf die jährlich vom österreichischen Umweltbundesamt berechneten Emissionsfaktoren, denen das THG-Protokoll als Berechnungsmethode zugrunde liegt.</p>

<sup>6</sup>Emissionen im Zusammenhang mit Kältemittelmengen und internem Verkehr sowie Emissionen im Zusammenhang mit Gebäuden (z. B. Strom, Wärme, Kälte, Kältemittel) bleiben außen vor. Dabei werden die Gebäudeemissionen mit einem von der ÖBB Group zur Verfügung gestellten Näherungswert geschätzt (z. B. machen die Gebäudeemissionen ca. 18% der gesamten Scope 1- und 2-THG-Emissionen aus) und werden in die Scope 1- und 2-THG-Emissionen der emittierenden Tochtergesellschaft reintegriert.

	<b>Extern verifiziert:</b>	Der Nachhaltigkeitsbericht des Konzerns wird seit 2019 von einer externen Stelle verifiziert. Die historischen Daten und die Basisdaten für den KPI werden somit auch indirekt verifiziert. Ab 2023 verpflichtet sich die emittierende Tochtergesellschaft, die künftigen KPI-Daten auch explizit durch einen externen Gutachter verifizieren zu lassen.
	<b>Benchmarkfähig:</b>	Da die THG-Bilanz der ÖBB und insbesondere die Scope 1- und 2-CO <sub>2</sub> e-Emissionen der ÖBB-Personenverkehr AG jährlich vom Umweltbundesamt ermittelt werden und dessen Methode mit dem THG-Protokoll konform ist. Diese Kennzahl deckt jedoch nur einen Teil der Scope 1- und 2-Emissionen der ÖBB-Personenverkehr ab, sodass diese Kennzahl eingeschränkt benchmarkfähig ist.
<b>KPI 1.1</b>	Der KPI wird eingestuft als:	
<b>Analyse</b>		

**Relevant** für das Geschäft der ÖBB-Personenverkehr, weil Klimaschutz und Schadstoffvermeidung gemäß den wichtigsten ESG-Standards für Berichterstattung und ISS-ESG-Bewertung als Haupt-ESG-Probleme für die Schienenverkehrsindustrie eingestuft werden. Im Jahr 2021 stiegen die weltweiten CO<sub>2</sub>-Emissionen im Verkehrssektor wieder von 7,1 Gt CO<sub>2</sub> in 2020 um 8% auf 7,7 GEN CO<sub>2</sub>. Während der Schienenverkehr einer der energieeffizientesten Verkehrsträger ist, sind weitere Anstrengungen des Sektors erforderlich, um mit dem Szenario von Netto-Null Emissionen bis 2050 Schritt zu halten. Dazu müssen die Emissionen jährlich um etwa 6% zurückgehen<sup>7</sup>.

**Moderat zentral** für das Geschäft der ÖBB-Personenverkehr AG, weil die Maßnahmen zur Reduzierung der Scope 1 und 2 CO<sub>2</sub> e-Emissionen wesentliche Prozesse und Abläufe betreffen, die für das Geschäftsmodell der emittierenden Tochtergesellschaft zentral sind. Zum einen wird das Unternehmen seinen Stromvertrag für Bahnstrom auf 100% erneuerbare Energie umstellen. Dabei ist zu beachten, dass es sich bei diesen Verträgen um kurzfristige Verträge handelt, die Verfügbarkeit, Preisdruck und Debatten über die Zusätzlichkeit<sup>8</sup> unterliegen, welche die Strategie zur Verringerung der Scope 2-Treibhausgasemissionen beeinträchtigen können. Zum anderen plant das Unternehmen, alternative Antriebe, wie eHybrid-Lokomotiven voranzubringen und den Pilotbetrieb mit Technologien, die hohe Investitionen erfordern, wie etwa Wasserstoffzügen, durchzuführen. Darüber hinaus soll die Attraktivität für Kunden durch die Einführung von Klimatickets, neuen Verbindungen und modernen Zügen erhöht werden. Es wird darauf hingewiesen, dass die emittierende Tochtergesellschaft nicht plant, Offset-Mechanismen zu verwenden, um dieses SPT zu erreichen.

**Teilweise wesentlich**<sup>9</sup> für den direkten Betrieb von ÖBB-Personenverkehr AG, da sich der KPI nur auf 72% der Scope 1- und 2-THG-Emissionen von ÖBB-Personenverkehr AG konzentriert<sup>10</sup>. Während der KPI alle Emissionen im Zusammenhang mit der Mobilitätsaktivität der ÖBB-Personenverkehr AG abdeckt, werden Emissionen aus Kältemitteln, internem Verkehr sowie Emissionen aus Gebäuden

<sup>7</sup> Internationale Energieagentur, Transport, Tracking Report (September 2022), <https://www.iea.org/reports/transport>

<sup>8</sup> Bjørn, et al., 2022, Nature Climate Change, Renewable energy certificates threaten the integrity of corporate science-based targets

<sup>9</sup> ISS stuft eine KPI als „teilweise wesentlich“ ein, wenn sie nicht mit der neuesten Methode der SBTi übereinstimmt: Unternehmen können bis zu 5% der Scope 1- und Scope 2-Emissionen zusammen innerhalb des Inventars und Ziels ausschließen. Unternehmen dürfen höchstens 5% der Emissionen aus ihrem Scope 3-Gesamtinventar ausschließen. Weitere Informationen finden Sie unter <https://sciencebasedtargets.org/resources/files/SBTi-criteria.pdf>

<sup>10</sup> Die Emissionen aus Kältemitteln und Innenverkehr ebenso wie Emissionen aus Gebäuden (Strom, Wärme, Kälte, Kältemittel) ausgeschlossen



(Strom, Wärme, Kälte, Kältemittel) nicht erfasst. Außerdem macht der KPI 1.1 22,6% der THG-Emissionen im Zusammenhang mit ÖBB Mobility-Aktivität aus<sup>11</sup>.

Dabei ist zu beachten, dass der KPI 1.1 nicht auf Scope 3-THG-Emissionen eingeht, die etwa 90% der ÖBB Group und 23% der gesamten THG-Emissionen von ÖBB Mobility ausmachen.

KPI 1.1 gilt daher als nicht wesentlich für die gesamte Corporate Value Chain des Unternehmens.

### Kalibrierung SPT 1.1 - ÖBB-Personenverkehr AG

SPT 1.1 ist definiert als „Reduktion der Scope 1 und 2 CO <sub>2</sub> e-Emissionen pro Personenkilometer auf unter 4,96g CO <sub>2</sub> e/Personenkilometer bis 2028“				
Urteil	<i>Das SPT ist (i) qualitativ ambitioniert gegenüber der früheren Performance des Unternehmens, (ii) ambitioniert gegenüber vergleichbaren Unternehmen basierend auf begrenzten Nachweisen und (iii) ehrgeizig im Vergleich zu Branchenzielen. Das Ziel ist in einen klaren Zeitplan eingebettet und wird durch einen Strategie- und Aktionsplan unterstützt, der im Framework des Unternehmens dargelegt wird.</i>			
	Grad der Ambitioniertheit	Keine Nachweise	Begrenzt	<b>Gut</b>
<b>SPT 1.1</b>  <b>Merkmale und Features</b>	<b>SPT Definition:</b>	SPT 1.1 ist definiert als „Reduktion der Scope 1 und 2 CO <sub>2</sub> e-Emissionen pro Personenkilometer auf unter 4,96g CO <sub>2</sub> e/Personenkilometer bis 2028“ gegenüber 12.4g CO <sub>2</sub> e pro Personenkilometer 2017		
	<b>Baseline-Performance und Jahr:</b>	12,4 CO <sub>2</sub> e/Personenkilometer in 2017		
	<b>Ziel-Performance und Berichtstermin:</b>	4,96g CO <sub>2</sub> e pro Personenkilometer bis 2028  Die jährlichen Interim-SPTs werden in den einschlägigen rechtlichen Unterlagen festgelegt. Es wird erwartet, dass einzelne emittierende Tochtergesellschaften diese mit der Kreditgebergruppe besprechen und möglicherweise neu kalibrieren. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokuments stellen die geplanten Interim-SPTs einen stetigen Anstieg von der aktuellen Performance bis zum Ziel 2028 dar.		
	<b>Anpassungsereignis:</b>	Die Anpassungsereignisse sind in der rechtlichen Dokumentation anzugeben. Die Gesellschaft stützt sich auf jährlich basierte Ziele, die jedes Jahr am 31. Dezember überprüft werden.		
	<b>Langfristiges Ziel:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Co<sub>2</sub> Neutralität in der ÖBB Group 2040 - 2050 (Scope 1, 2 inkl. Gebäude und Scope 3 in unterschiedlichen Anwendungstiefen) und</li> <li>▪ weitere Verkehrsverschiebungen, indem das System attraktiver gemacht und die Kapazität erhöht wird - sowohl durch konventionelle Expansion als auch durch den Einsatz neuer Technologien (Verdoppelung der Kapazität bis 2040).</li> </ul>		

<sup>11</sup> Die von der ÖBB Group verwendete Methode zur Meldung von THG-Emissionen im Zusammenhang mit Mobilität schließt Emissionen im Zusammenhang mit Gebäuden aus.

	<b>Strategie und Aktionsplan zur Erreichung des Ziels:</b>	Um den spezifischen CO2-Fußabdruck zu reduzieren und die Mobilitätsleistung zu steigern, wird sich die ÖBB-Personenverkehr AG auf folgende Maßnahmen konzentrieren: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nutzung von Bahnstrom aus 100% erneuerbaren Energien mit dem Kauf von Ursprungszertifikaten</li> <li>▪ Förderung eHybrid Lokomotiven mit alternativen Antrieben und Pilotbetrieb: Wasserstoffzug</li> <li>▪ Angebot für Kunden attraktiver machen und die Auslastung des Schienenpersonenverkehrs erhöhen: Klimaticket, neue Verbindungen und Modernisierungen</li> </ul>
	<b>Wesentliche Faktoren/Risiken, die nicht unter direkter Kontrolle des emittierenden Tochterunternehmens stehen, die die Erreichung der SPTs beeinflussen können:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Auswirkungen der Energiekrise (zu wenig erneuerbare Energien verfügbar)</li> <li>▪ Veränderungen der zugrunde liegenden Emissionsfaktoren</li> <li>▪ Änderungen der Normen/Standards zur Messung der Transportperformance</li> <li>▪ Externe exogene Faktoren wie Coronapandemie, die die Verkehrsleistung und Auslastung von Zügen verringern</li> </ul>
	<b>Neuberechnungen oder Proforma-Anpassungen der Baselines</b>	Die Rechtsdokumentation beinhaltet eine Neuberechnungsvereinbarung.
<b>SPT 1.1</b>		
<b>Analyse</b>	Wie ambitioniert das SPT ist, wird wie folgt beurteilt:	

**(i) anhand der Performance in der Vergangenheit:**

ÖBB-Personenverkehr AG legte relevante historische Daten von 5 Jahren vor, auch für das Basisjahr 2017. Die Daten sind in Tabelle 1 dargestellt.

Die Berechnung der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate (CAGR) der früheren Performance zeigt, dass die emittierende Tochtergesellschaft zwischen 2017 und 2019 erstmals eine durchschnittliche jährliche Reduktion um 31,61% verbucht hat. In diesem Zeitraum hat die ÖBB-Personenverkehr AG ihre absoluten Scope 1- und 2-Mobility CO<sub>2</sub>e-Emissionen halbiert, vor allem dank der Umstellung auf erneuerbare Energien beim Bahnstrom. Danach ging die CAGR um 28% zwischen 2019 und 2021 zurück. Die emittierende Tochtergesellschaft erklärte die Reduktion mit einem deutlichen Rückgang der Verkehrsleistung aufgrund der niedrigen Belegungsraten während der Coronapandemie.

TABELLE 1.	2017 - BASELINE	2018	2019	2020	2021	2022	2028 – SPT 1.1
KPI-Kennzahl	12,4	nicht zutreffend	5,8	9,5	9,5	5,7	4,96

<b>CAGR 2017 – 2022</b>								-14,4%
<b>CAGR 2022 – 2028</b>								-2,29%

Quelle: ÖBB Sustainable Finance Framework

Die ÖBB-Personenverkehr AG legt SPT 1.1 fest, um den spezifischen CO<sub>2</sub> -Fußabdruck zu reduzieren und um 2028 eine Intensität bei Scope 1 und 2 unter 4,96g CO<sub>2</sub>e pro Personenkilometer zu erreichen. Bei der Berechnung der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate (CAGR) ergibt sich zwischen 2022 und 2028 eine durchschnittliche jährliche Reduktion um -2,29%.

Obwohl der prognostizierte durchschnittliche jährliche Anstieg zur Erreichung von SPT 1.1 quantitativ unter den historischen Daten (d. h. eine durchschnittliche jährliche Wachstumsrate von -14,4% zwischen 2017 und 2022) liegt, ist hervorzuheben, dass dieser deutliche Rückgang des spezifischen CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks zu einem großen Teil auf den Übergang zu erneuerbaren Energien beim Bahnstrom zurückzuführen war. Eine weitere Verringerung des spezifischen CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks ist schwierig, wenn der Bahnstrom zu 100% aus erneuerbaren Energien stammt. Neben dem Plan der ÖBB, den Bahnstrom zu 100% aus erneuerbaren Energien zu beziehen, wurde auch ein Klimaticket eingeführt, um eine höhere Auslastung der Züge zu erreichen. Diese Maßnahme kann sehr effektiv sein, um die Auslastung zu verbessern, ist aber auch kostspielig<sup>12</sup>. Aus diesem Grund schließen wir, dass das SPT qualitativ ambitioniert ist.

#### **(ii) gegenüber vergleichbaren Unternehmen:**

Um das SPT dieser einzelnen emittierenden Tochtergesellschaft zu vergleichen, haben wir ein Benchmarking der ÖBB Group gegenüber einer Vergleichsgruppe von 14 nationalen Eisenbahngesellschaften (einschließlich der Emittentin) in Westeuropa und Skandinavien durchgeführt. Viele dieser Unternehmen sind ebenfalls diversifiziert, aber die Zielsetzung findet meistens auf Konzernebene statt. Viele dieser Unternehmen sind (gemessen an ihrer Geschäftstätigkeit und oft mit einer Vielzahl spezialisierter Tochtergesellschaften wie ÖBB Group) ebenfalls diversifiziert, aber die Zielsetzung findet meistens auf Konzernebene statt. Da die ÖBB bestätigt, dass die Ziele der einzelnen emittierenden Tochtergesellschaften zur Erreichung des Konzernziels beitragen und auf das Erreichen des Konzernziels (das somit ein zusammengesetzter Durchschnitt der in diesem Framework enthaltenen Unterziele der Tochtergesellschaft ist) ausgerichtet ist, verwenden wir das Ziel der ÖBB Group als Näherungswert für besagte Tochtergesellschaften.

Die ÖBB Group hat sich im Zusammenhang mit SPT 1.1 zum Ziel gesetzt, bis 2030 „Klimaneutralität“ für den ÖBB Mobility-Sektor zu erreichen (Scope 1- und 2-THG-Emissionen, ohne Gebäude). Das entspräche einer Reduktion um rund 38%<sup>13</sup> ihrer gesamten Scope 1- und 2- THG-Emissionen einschließlich Gebäude gegenüber 2021. Alle Vergleichsunternehmen gehören der Gemeinschaft der Europäischen Eisenbahn- und Infrastrukturunternehmen an und haben sich daher zumindest zu folgenden Zielen verpflichtet:

<sup>12</sup> Weitere Informationen zum KlimaTicket finden Sie unter <https://www.klimaticket.at>

<sup>13</sup> Die ÖBB Group gibt für Scope 1 und 2 Mobility (ohne Gebäude) öffentlich ein Ziel von 130.746 t CO<sub>2</sub>-Emissionen im Jahr 2030 bekannt.

- Bis 2030 werden die europäischen Eisenbahnen ihre spezifischen durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Emissionen aus dem Zugbetrieb um 50% gegenüber dem Basisjahr 2005 senken, gemessen pro Personenkilometer (Personenverkehr) und Tonnenkilometer (Güterverkehr).
- Bis 2030 werden die europäischen Eisenbahnen ihre CO<sub>2</sub>-Gesamtemissionen aus dem Zugbetrieb gegenüber dem Basisjahr 2005 absolut um 30% senken.
- Die europäischen Eisenbahnen werden sich um einen CO<sub>2</sub>-freien Zugbetrieb bis 2050 bemühen und der Gesellschaft ein klimaneutrales alternatives Verkehrsmittel bieten.

Neben der ÖBB Group gingen 5 andere Mitbewerber noch einen Schritt weiter, indem sie ein komplementäres Ziel für Scope 1- und 2-THG-Emissionen festgelegt haben. 2 andere Mitbewerber können als ambitionierter angesehen werden, da ihre jeweiligen Ziele einen breiteren Bereich abdecken. Damit zählt die ÖBB Group zu den Top-20% der Unternehmen mit ergänzenden Zielen für Treibhausgasemissionen. Die übrigen 3 Mitbewerber, die ein ergänzendes Ziel festgelegt haben, waren dabei weniger ambitioniert. Beachtlich ist, dass einige Mitbewerber, die kein Ziel gesetzt haben, in Bezug auf Treibhausgasemissionen bereits besser abschneiden als die ÖBB Group. Außerdem wird die Ambitioniertheit aufgrund des individuellen Charakters des von der ÖBB Group festgelegten Ziels mit Einschränkungen bewertet. Die für die Berechnung des spezifischen CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks verwendete Berechnungsmethode gilt ausschließlich für die ÖBB. Auch Mitbewerber haben eigene, jeweils unterschiedliche Methoden entwickelt, die zu einem begrenzten Benchmarking führen.

Unser Fazit lautet daher, dass die von einzelnen emittierenden Tochtergesellschaften festgelegten SPTs im Vergleich zu den Mitbewerbern der ÖBB Group im Hinblick auf die Festlegung eines Emissionsreduktionsziels insgesamt ambitioniert sind, mit gewissen Abstrichen aufgrund der vielfältigen Zielsetzungsansätze.

### **(iii) Anhand internationaler Ziele:**

#### **Pariser Klimaabkommen**

Weder die ÖBB Group noch ÖBB-Personenverkehr AG haben sich verpflichtet, wissenschaftsbasierte Ziele festzulegen oder zu verifizieren, dass ihr SPT 1.1 auf das 1,5-Grad-Szenario ausgerichtet ist. Daher stehen nur begrenzte Informationen zur Verfügung, um die Ausrichtung des Ziels am Pariser Abkommen zu beurteilen.

#### **Branchenziel**

2010 legten die UIC (Internationaler Eisenbahnverband) und CER (Gemeinschaft der Europäischen Eisenbahn- und Infrastrukturunternehmen) einen einheitlichen Ansatz für Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen im europäischen Eisenbahnsektor vor. Der gemeinsam erstellte Bericht "Moving towards Sustainable Mobility: European Rail Sector Strategy 2030 and beyond" beschreibt, wo der Eisenbahnsektor in den Jahren 2030 und 2050 umweltmäßig stehen sollte, und bietet Unternehmen des Eisenbahnsektors einen Rahmen für die Festlegung langfristiger Ziele.

Das Ziel für die spezifischen durchschnittlichen CO<sub>2</sub>e-Emissionen aus dem Zugbetrieb wird wie folgt angegeben:

- Bis 2030 werden die europäischen Eisenbahnen ihre spezifischen durchschnittlichen CO<sub>2</sub> e-Emissionen aus dem Zugbetrieb um 50% gegenüber dem Basisjahr 2005 senken, gemessen pro Personenkilometer (Personenverkehr) und Tonnenkilometer (Güterverkehr).
- Bis 2030 werden die europäischen Eisenbahnen ihre CO<sub>2</sub>-Gesamtemissionen aus dem Zugbetrieb gegenüber dem Basisjahr 2005 absolut um 30% senken.
- Die europäischen Eisenbahnen werden sich um einen CO<sub>2</sub>-freien Zugbetrieb bis 2050 bemühen und der Gesellschaft ein klimaneutrales alternatives Verkehrsmittel bieten.

Um diese zuvor genannten Ziele zu erreichen, verpflichten sich die Eisenbahnunternehmen, ein absolutes und/oder intensitätsbasiertes Emissionsreduktionsziel (Scope 1 und 2) für einen Zeitrahmen von 5-15 Jahren festzulegen sowie eine Verringerung um mindestens 2,1% gegenüber dem Vorjahr.

Da SPT 1 zwischen 2022 und 2028 eine jährliche Reduktion des CO<sub>2</sub> Fußabdrucks um -2,29% und bis 2028 eine Intensität von Scope 1 und 2 unter 4,96g CO<sub>2</sub>e/Personenkilometer erreichen will und damit das Reduktionstempo im Vergleich zum vorher erwähnten jährlichen Tempo der Verringerung in der Branche erhöht, ist unser Fazit daraus, dass dieses SPT gegenüber den genannten Branchenzielen ehrgeizig ist.

## Auswahl KPI 1.2 - Rail Cargo Austria AG

KPI 1.2 ist definiert als Intensität der Scope 1 und 2<sup>14</sup> CO<sub>2</sub>e-Emissionen der Rail Cargo Austria AG in Gramm CO<sub>2</sub>e/Personenkilometer)

<b>Urteil</b>	<i>Der KPI ist relevant, zentral und zum Teil wesentlich für das Gesamtgeschäft der emittierenden Tochtergesellschaft. Er ist angemessen messbar, quantifizierbar, extern überprüfbar, verifiziert und mit Einschränkungen benchmarkfähig. Sie deckt ca. 83%<sup>15</sup> der Scope 1- und 2-THG-Emissionen der Rail Cargo Austria AG ab.</i>		
<b>Bewertung</b>	Nicht konform	Konform	Best Practice
<b>KPI 1.2</b>	<p>Rail Cargo Austria AG ist die internationale Frachtverkehrstochter der ÖBB Holding AG. Sie tritt zusammen mit ihren Beteiligungen unter der Dachmarke Rail Cargo Group (RCG) im internationalen Markt auf. Die Heimatmärkte sind Österreich und Ungarn. Darüber hinaus ist RCG in 13 europäischen Ländern mit Eigentraction tätig (Stand 2022). Das Kerngeschäft der Rail Cargo Austria AG ist der Schienenverkehr mit zusätzlicher Spedition.</p> <p><b>KPI 1.2</b> berechnet die Intensität der Scope 1- und 2-CO<sub>2</sub>e-Emissionen der Rail Cargo Austria AG in Gramm CO<sub>2</sub>e/t - km.</p>		
<b>Merkmale und Features</b>	<b>KPI Definition:</b>		
	<b>Bereich und Umfang:</b>	<p>Der KPI-Bereich und -Umfang sind definiert, da sie einen Teil der gesamten Scope 1- und 2-THG-Emissionen im Zusammenhang mit dem Betrieb der Rail Cargo Austria AG abdecken. Die Emissionen im Zusammenhang mit Kältemittelmengen und innerem Verkehr sind nicht berücksichtigt. Auf die genannten KPI entfallen rund 15% der Gesamtemissionen im Mobilitätsbereich (Scope 1 &amp; 2) der ÖBB Group. Ein geringer Teil der Scope 3-THG-Emissionen ist in den Anwendungsbereich dieser KPI einbezogen.</p>	
	<b>Quantifizierbar/Extern verifizierbar:</b>	<p>Der KPI ist quantifizierbar, da er als „Total Scope 1 and 2 CO<sub>2</sub>e-Emissionen + Anteil der Scope 3-Emissionen/Kilometer, die von einer Tonne Gütern einschließlich Verpackung und Nettogewicht von intermodalen Ladeeinheiten berechnet wird. Sie ist extern überprüfbar, da der KPI CO<sub>2</sub>e-Emissionen pro Tonnenkilometer am Markt weit verbreitet und standardisiert ist.</p>	
	<b>Extern verifiziert:</b>	<p>Der Nachhaltigkeitsbericht des Konzerns wird seit 2019 von einer externen Stelle verifiziert. Die historischen Daten und die Basisdaten für den KPI werden somit auch indirekt verifiziert. Ab 2023 verpflichtet sich die emittierende Tochtergesellschaft, die künftigen KPI-</p>	

<sup>14</sup> Ein kleiner Teil von Scope 3 ist ebenfalls in diesem KPI enthalten. Der Emittent bietet jedoch weder mehr Transparenz über die Kategorien der einbezogenen Scope-3-THG-Emissionen noch über den entsprechenden Prozentsatz.

<sup>15</sup> Emissionen im Zusammenhang mit Kältemittelmengen und internem Verkehr sowie Emissionen im Zusammenhang mit Gebäuden (z. B. Strom, Wärme, Kälte, Kältemittel) sind ausgeschlossen. Dabei werden die Gebäudeemissionen mit einem von der ÖBB Group zur Verfügung gestellten Näherungswert geschätzt (z. B. machen die Gebäudeemissionen ca. 18% der gesamten Scope 1- und 2-THG-Emissionen aus) und werden in die Scope 1- und 2-THG-Emissionen der emittierenden Tochtergesellschaft reintegriert.

		Daten auch explizit durch einen externen Gutachter verifizieren zu lassen.
	<b>Benchmarkfähig:</b>	Da die THG-Bilanz der ÖBB und insbesondere die Scope 1- und 2-CO <sub>2</sub> e-Emissionen der Rail Cargo Austria AG jährlich vom Umweltbundesamt ermittelt werden und dessen Methode mit dem THG-Protokoll konform ist. Diese Kennzahl deckt allerdings nur einen Teil- der Scope 1-und 3-Emissionen der Rail Cargo Austria AG ab, sodass diese Kennzahl eingeschränkt benchmarkfähig ist.
<b>KPI 1.2</b> <b>Analyse</b>	Der KPI wird eingestuft als:	

Genau wie KPI 1.1 gilt der KPI 1.2 für die Rail Cargo Austria AG als **relevant**.

**Zentral** für das Geschäft der ÖBB-Personenverkehr, weil die Maßnahmen zur Reduzierung der Scope 1- und 2-CO<sub>2</sub>e-Emissionen wesentliche Prozesse und Abläufe betreffen, die für das Geschäftsmodell der emittierenden Tochtergesellschaft zentral sind. Um den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck des Güterverkehrs zu reduzieren, wird die Rail Cargo Austria AG den Waggoneinsatz optimieren, das Kundenmanagement verbessern und innovatives Waggonmaterial einsetzen. Das Unternehmen wird auch Energieeffizienzmaßnahmen wie energieoptimierte Geschwindigkeiten oder regenerative Zugfahrzeuge umsetzen, um Energie, Kosten und CO<sub>2</sub> -Emissionen zu sparen. Es wird darauf hingewiesen, dass die emittierenden Tochtergesellschaft nicht plant, Offset-Mechanismen zu verwenden, um dieses SPT zu erreichen.

**Teilweise wesentlich**<sup>16</sup> für den direkten Betrieb der Rail Cargo Austria AG, da sich der KPI auf 83% der Scope 1- und 2-THG-Emissionen der Rail Cargo Austria AG<sup>17</sup> konzentriert. Während der KPI alle Emissionen im Zusammenhang mit der Mobilitätsaktivität der Rail Cargo Austria AG abdeckt, fallen Emissionen aus dem internen Verkehr sowie Emissionen aus Gebäuden (Strom, Wärme, Kälte, Kältemittel) nicht unter den KPI. Außerdem macht KPI 1 14,6% der THG-Emissionen der ÖBB Mobility-Aktivität aus<sup>18</sup>.

Dabei ist zu beachten, dass der KPI 1.2 nur einen kleinen Teil der Scope 3-THG-Emissionen abdeckt, die etwa 90% der ÖBB Group und 23% der gesamten THG-Emissionen von ÖBB Mobility ausmachen.

KPI 1.2 gilt daher als nicht wesentlich für die gesamte Corporate Value Chain des Unternehmens.

<sup>16</sup> ISS stuft eine KPI als „teilweise wesentlich“ ein, wenn sie nicht mit der neuesten Methode der SBTi übereinstimmt: Unternehmen können bis zu 5% der Scope 1- und Scope 2-Emissionen zusammen innerhalb des Inventars und Ziels ausschließen. Unternehmen dürfen höchstens 5% der Emissionen aus ihrem Scope 3-Gesamtinventar ausschließen. Weitere Informationen finden Sie unter <https://sciencebasedtargets.org/resources/files/SBTi-criteria.pdf>

<sup>17</sup> Die Emissionen aus Kältemitteln und Innenverkehr ebenso wie Emissionen aus Gebäuden (Strom, Wärme, Kälte, Kältemittel) ausgeschlossen

<sup>18</sup> Die von der ÖBB Group verwendete Methode zur Meldung von THG-Emissionen im Zusammenhang mit Mobilität schließt Emissionen im Zusammenhang mit Gebäuden aus.

## Kalibrierung SPT 1.2 - Rail Cargo Austria AG

SPT 1.2 ist definiert als „Reduktion von Scope 1- und 2-CO <sub>2</sub> e-Emissionen pro Tonnenkilometer auf 2,76 CO <sub>2</sub> e/Tonnenkilometer bis 2028“				
Urteil	<i>Das SPT ist (i) nicht ambitioniert gegenüber der früheren Performance des Unternehmens, (ii) ambitioniert gegenüber vergleichbaren Unternehmen basierend auf begrenzten Nachweisen und (iii) es gibt nur begrenzte Informationen, um die Ambitioniertheit im Vergleich zu Branchenzielen zu beurteilen. Das Ziel ist in einen klaren Zeitplan eingebettet und wird durch einen Strategie- und Aktionsplan unterstützt, der im Framework des Unternehmens dargelegt wird.</i>			
Grad der Ambitioniertheit	Keine Nachweise	Begrenzt	Gut	Robust
<b>SPT 1.2</b>	<b>SPT Definition:</b>	Reduktion von Scope 1- und 2-CO <sub>2</sub> e-Emissionen pro Tonnenkilometer auf 2,76 CO <sub>2</sub> e/Tonnenkilometer bis 2028 verglichen mit 5,0g CO <sub>2</sub> e/Tonnenkilometer 2017		
<b>Merkmale und Features</b>	<b>Baseline-Performance und Jahr:</b>	5 CO <sub>2</sub> e/Tonnenkilometer 2017		
	<b>Ziel-Performance und Berichtstermin:</b>	2,76g CO <sub>2</sub> e/Tonnenkilometer 2028  Die jährlichen Interim-SPTs werden in den einschlägigen rechtlichen Unterlagen festgelegt. Es wird erwartet, dass einzelne emittierende Tochtergesellschaften diese mit der Kreditgebergruppe besprechen und möglicherweise neu kalibrieren. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokuments stellen die geplanten Interim-SPTs einen linearen Anstieg von der aktuellen Performance bis zum Ziel 2028 dar.		
	<b>Anpassungsereignis:</b>	Die Anpassungsereignisse sind in der rechtlichen Dokumentation anzugeben. Die Gesellschaft stützt sich auf jährlich basierte Ziele, die jedes Jahr am 31. Dezember überprüft werden.		
	<b>Langfristiges Ziel:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Co<sub>2</sub> Neutralität in der ÖBB Group 2040 -2050 (Scope 1, 2 inkl. Gebäude und Scope 3 in unterschiedlichen Anwendungstiefen) und</li> <li>▪ weitere Verkehrsverschiebungen, indem das System attraktiver gemacht und die Kapazität erhöht wird - sowohl durch konventionelle Expansion als auch durch den Einsatz neuer Technologien (Verdoppelung der Kapazität bis 2040).</li> </ul>		
	<b>Strategie und Aktionsplan zur Erreichung des Ziels:</b>	Um den spezifischen CO <sub>2</sub> -Fußabdruck zu reduzieren und die Mobilitätsleistung zu steigern, wird sich die Rail Cargo Austria AG auf folgende Maßnahmen konzentrieren: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Optimierung des Frachtverkehrs: Die Maßnahmen reichen von Optimierung von aktivem Kundenmanagement über optimierte Waggonnutzung bis hin zu innovativem Waggonmaterial</li> </ul>		



		<ul style="list-style-type: none"> <li>Maßnahmen zur Energieeinsparung im Bereich Mobilität durch optimiertes Ablaufmanagement und Nutzung von Elektro und Diesel</li> </ul>
	<p><b>Wesentliche Faktoren/Risiken, die nicht unter direkter Kontrolle des emittierenden Tochterunternehmens stehen, die Erreichung der SPTs beeinflussen können:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auswirkungen der Energiekrise (zu wenig erneuerbare Energien verfügbar)</li> <li>Veränderungen der zugrunde liegenden Emissionsfaktoren</li> <li>Änderungen der Normen/Standards zur Messung der Transportperformance</li> <li>Externe exogene Faktoren wie Coronapandemie, die Verkehrsleistung und Auslastung von Zügen verringern</li> </ul>
	<p><b>Neuberechnungen oder Proforma-Anpassungen der Baselines</b></p>	Die Rechtsdokumentation beinhaltet eine Neuberechnungsvereinbarung.
<p><b>SPT 1.2</b></p> <p><b>Analyse</b></p>	Wie ambitioniert das SPT ist, wird wie folgt beurteilt:	

**(i) anhand der Performance in der Vergangenheit:**

Rail Cargo Austria AG legte relevante historische Daten von 5 Jahren vor, auch für das Basisjahr 2017. Die Daten sind in Tabelle 2 dargestellt.

Die Berechnung der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate (CAGR) der früheren Performance zeigt, dass die emittierende Tochtergesellschaft zwischen 2017 und 2019 erstmals einer durchschnittlichen jährliche Reduktion um 25% verbucht hat. Dies ist vor allem der Umstellung auf erneuerbare Energien für Bahnstrom zuzuschreiben. Danach stieg der spezifische Fußabdruck zwischen 2019 und 2021 wieder leicht. Die emittierende Tochtergesellschaft erklärte die Erholung mit einem deutlichen Rückgang der Verkehrsleistung aufgrund der niedrigen Belegungsraten während der Coronapandemie.

TABELLE 2.	BASELINE –2017	2018	2019	2020	2021	2022	2028 – SPT 1.2
KPI-Kennzahl	5,0	2,7	2,8	2,9	2,9	2,9	2,76
CAGR 2017 – 2022						-10,3%	
CAGR 2022 – 2028							-0,82%

Quelle: ÖBB Sustainable Finance Framework

Die Rail Cargo Austria AG legt SPT 1.2 fest, um die Intensität der Scope 1- und 2-CO<sub>2</sub> Emissionen<sup>19</sup> bis 2028 auf 2,76g CO<sub>2</sub>e/Tonnenkilometer zu reduzieren. Bei der Berechnung der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate (CAGR) ergibt sich zwischen 2022 und 2028 eine durchschnittliche jährliche Reduktion um -0,82%. Diese Reduktionsrate ist quantitativ geringer als die bisherige Reduktionsleistung der ÖBB.

Die Rail Cargo Austria AG erklärt, dass der Geschäftsbereich Güterverkehr der ÖBB unter Druck steht und die prognostizierte Verkehrsleistung (d. h. der Nenner des KPI 1.2) für die kommenden Jahre unter der historischen Performance liegt. So wird die Rail Cargo Austria AG zur Verringerung ihrer Intensitätsemissionen ihre Anstrengungen darauf konzentrieren, die Scope 1-, 2- und 3-Treibhausgasemissionen zu reduzieren und den Verbrauch erneuerbaren Stroms im Güterverkehr zu erhöhen.

Die Scope 1- und 2-THG-Emissionen, die Zähler des KPI sind, stiegen jedoch zwischen 2020 und 2022 noch an.

Daher wird SPT 1.2 als nicht ambitioniert gegenüber der früheren Performance eingestuft.

**(ii) gegenüber vergleichbaren Unternehmen:**

Siehe hierzu die Beurteilung des SPT gegenüber Mitbewerbern in „Kalibrierung von SPT 1.1“.

**(iii) Anhand internationaler Ziele:**

**Pariser Klimaabkommen**

Weder die ÖBB Group noch Rail Cargo Austria AG haben sich verpflichtet, wissenschaftsbasierte Ziele festzulegen oder ihre SPT 1.2 am 1,5-Grad-Szenario auszurichten. Daher stehen nur begrenzte Informationen zur Verfügung, um die Ausrichtung des Ziels am Pariser Abkommen zu beurteilen.

**Branchenziel**

2010 legten die UIC (Internationaler Eisenbahnverband) und CER (Gemeinschaft der Europäischen Eisenbahn- und Infrastrukturunternehmen) wie bereits erwähnt einen einheitlichen Ansatz für Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen im europäischen Eisenbahnsektor vor. Der gemeinsam erstellte Bericht „Moving towards Sustainable Mobility: European Rail Sector Strategy 2030 and beyond“ beschreibt, wo der Eisenbahnsektor in den Jahren 2030 und 2050 nach Auffassung des UIC und der CER umweltmäßig stehen sollte, und bietet Unternehmen des Eisenbahnsektors einen Rahmen für die Festlegung langfristiger Ziele. Das Ziel für die spezifischen durchschnittlichen CO<sub>2</sub>e-Emissionen aus dem Zugbetrieb wird wie folgt angegeben:

- Bis 2030 werden die europäischen Eisenbahnen ihre spezifischen durchschnittlichen CO<sub>2</sub>e-Emissionen aus dem Zugbetrieb um 50% gegenüber dem Basisjahr 2005 senken, gemessen pro Personenkilometer (Personenverkehr) und Tonnenkilometer (Güterverkehr).
- Bis 2030 werden die europäischen Eisenbahnen ihre CO<sub>2</sub>e Gesamtemissionen aus dem Zugbetrieb gegenüber dem Basisjahr 2005 absolut um 30% senken.

<sup>19</sup> Ein geringfügiger Teil der Scope 3-THG-Emissionen ist ebenfalls enthalten.

- Die europäischen Eisenbahnen werden sich um einen CO<sub>2</sub>-freien Zugbetrieb bis 2050 bemühen und der Gesellschaft ein klimaneutrales alternatives Verkehrsmittel bieten.

Das Abkommen enthält keine Verpflichtung für europäische Eisenbahn- und Infrastrukturunternehmen, bei spezifischen Frachtemissionen aktiv zu werden. In diesem Zusammenhang stehen nur begrenzte Informationen zur Verfügung, um die Ambitioniertheit des SPT im Vergleich zu den Branchenzielen zu bewerten.

### Auswahl KPI 1.3 – Österreichische Postbus AG

KPI 1.3 ist definiert als Intensität der Scope 1- und 2-CO<sub>2</sub>e-Emissionen der Österreichische Postbus AG angegeben in Gramm CO<sub>2</sub> e/Personenkilometer)

<b>Urteil</b>	<i>Der KPI ist relevant, zentral und zum Teil wesentlich für das Gesamtgeschäft der emittierenden Tochtergesellschaft. Er ist angemessen messbar, quantifizierbar, extern überprüfbar, verifiziert und mit Einschränkungen als benchmarkfähig verifiziert. Sie deckt 81%<sup>20</sup> der Scope 1- und 2-THG-Emissionen der Österreichische Postbus AG ab.</i>		
<b>Bewertung</b>	Nicht konform	Konform	Best Practice
<b>KPI 1.3</b> <b>Merkmale und Features</b>	<b>KPI Definition:</b>	Die Österreichische Postbus AG ist die größte Busgesellschaft in Österreich. Die Österreichische Postbus AG bringt jährlich rund 135 Millionen Reisende an ihr Ziel und bedient Regionen, in denen es sonst keine öffentlichen Verkehrsmittel gibt. Rund 70% der Postbus-Reisenden in ganz Österreich sind Schüler, die täglich mit dem Bus zur Schule fahren. Die Busse sind täglich in rund 1.800 Gemeinden unterwegs und sorgen so für öffentliche Verbindungen in ländlichen Regionen zu den entlegensten Ecken Österreichs. <b>KPI 1.3</b> berechnet die Intensität bei Scope 1 und 2 sowie einen Teil der Scope 3-CO <sub>2</sub> e-Emissionen der Österreichischen Postbus AG, ausgedrückt in Gramm CO <sub>2</sub> e/Personenkilometer.	
	<b>Bereich und Umfang:</b>	Der KPI-Bereich und -Umfang sind definiert, da sie einen Teil der gesamten Scope 1- und 2-THG-Emissionen sowie einen geringen Teil der Scope 3-THG-Emissionen im Zusammenhang mit dem Betrieb der Österreichische Postbus AG abdecken. Die Emissionen im Zusammenhang mit Kältemittelmengen und innerem Verkehr sind nicht berücksichtigt. Auf den genannten KPI entfallen rund 49% der Gesamtemissionen im Mobilitätsbereich (Scope 1 & 2) der ÖBB Group. Ein geringer Teil der Scope 3-Emissionen ist ebenfalls in dieser KPI enthalten.	
	<b>Quantifizierbar/Extern verifizierbar:</b>	Der KPI ist quantifizierbar, da sie als „Gesamte Scope 1 und 2 CO <sub>2</sub> e-Emissionen + Teil der Scope 3-	

<sup>20</sup>Emissionen im Zusammenhang mit Kältemittelmengen und internem Verkehr sowie Emissionen im Zusammenhang mit Gebäuden (z. B. Strom, Wärme, Kälte, Kältemittel) bleiben außen vor. Dabei werden die Gebäudeemissionen mit einem von der ÖBB Group zur Verfügung gestellten Näherungswert geschätzt (z. B. machen die Gebäudeemissionen ca. 18% der gesamten Scope 1- und 2-THG-Emissionen aus) und werden in die Scope 1- und 2-THG-Emissionen der emittierenden Tochtergesellschaft reintegriert.

		Emissionen/von der Anzahl Reisender gefahrene Kilometer“ berechnet wird. Sie ist extern überprüfbar, weil der KPI CO <sub>2</sub> e-Emissionen pro Personenkilometer am Markt weit verbreitet ist.
	<b>Extern verifiziert:</b>	Der Nachhaltigkeitsbericht des Konzerns wird seit 2019 von einer externen Stelle verifiziert. Damit werden auch die historischen Daten und Basisdaten des KPI indirekt verifiziert. Ab 2023 verpflichtet sich die emittierende Tochtergesellschaft, die künftigen KPI-Daten auch explizit durch einen externen Gutachter verifizieren zu lassen.
	<b>Benchmarkfähig:</b>	Da die THG-Bilanz der ÖBB und insbesondere die Scope 1- und 2-CO <sub>2</sub> e-Emissionen der Österreichische Postbus AG jährlich vom Umweltbundesamt ermittelt werden und dessen Methode mit dem THG-Protokoll konform ist. Obwohl diese Kennzahl nur einen Teil- der Scope 1-, 2- und 3-Emissionen der Österreichische Postbus AG abdeckt, ist der KPI eingeschränkt benchmarkfähig.
<b>KPI 1.3</b>		
<b>Analyse</b>	Der KPI wird eingestuft als:	

Genau wie bei KPI 1.1 wird KPI 1.3 als **Relevant** für das Geschäft der Österreichische Postbus AG eingestuft, weil Klimaschutz und Schadstoffvermeidung gemäß den wichtigsten ESG-Standards für Berichterstattung und ISS-ESG-Bewertung als Haupt-ESG-Probleme für die Straßentransportindustrie eingestuft werden. Im Jahr 2021 stiegen die weltweiten CO<sub>2</sub>-Emissionen im Verkehrssektor wieder von 7,1 Gt CO<sub>2</sub> in 2020 um 8% auf 7,7 GEN CO<sub>2</sub>. Während der Schienenverkehr einer der energieeffizientesten Verkehrsträger ist, sind weitere Anstrengungen des Sektors erforderlich, um Netto-Null Emissionen bis 2025 zu ermöglichen. Dazu müssen die Emissionen jährlich um etwa 6% zurückgehen<sup>21</sup>.

**Zentral** für das Geschäft der Österreichischen Postbus AG, da Scope 1- und 2- CO<sub>2</sub>e-Emissionsverringerungsmaßnahmen wichtige Prozesse und Abläufe beeinflussen, die zentral zum Geschäftsmodell der emittierenden Tochtergesellschaft gehören. Um die CO<sub>2</sub>-Bilanz zu reduzieren, investiert die Österreichische Postbus AG in Elektro- und Wasserstoffbusse, um einen Teil ihrer Flotte zu ersetzen. Zudem wird sie Energieeffizienzmaßnahmen umsetzen, um den Verbrauch ihrer Verbrennungsmotor-Flotte zu optimieren. Es wird darauf hingewiesen, dass die emittierenden Tochtergesellschaft nicht plant, Offset-Mechanismen zu verwenden, um dieses SPT zu erreichen.

**Teilweise wesentlich**<sup>22</sup> für den direkten Betrieb der Österreichische Postbus AG, da sich der KPI auf 81% der Scope 1- und 2-THG-Emissionen der Österreichische Postbus AG konzentriert. Die Emissionen aus Kältemitteln, internem Verkehr und die Emissionen aus Gebäuden (Strom, Wärme, Kälte,

<sup>21</sup> Internationale Energieagentur, Transport, Tracking Report (September 2022), <https://www.iea.org/reports/transport>

<sup>22</sup> ISS stuft eine KPI als „teilweise wesentlich“ ein, wenn sie nicht mit der neuesten Methode der SBTi übereinstimmt: Unternehmen können bis zu 5% der Scope 1- und Scope 2-Emissionen zusammen innerhalb des Inventars und Ziels ausschließen. Unternehmen dürfen höchstens 5% der Emissionen aus ihrem Scope 3-Gesamtinventar ausschließen. Weitere Informationen finden Sie unter <https://sciencebasedtargets.org/resources/files/SBTi-criteria.pdf>

Kältemittel) werden von dem KPI nicht abgedeckt. KPI 1.3 macht nur 49,4% der THG-Emissionen von ÖBB Mobility<sup>23</sup> aus und nur 4,2% der THG-Gesamtemissionen der ÖBB Group.

Dabei ist zu beachten, dass der KPI 1.3 nur einen kleinen Teil der Scope 3-THG-Emissionen abdeckt, die etwa 90% der ÖBB Group und 23% der gesamten THG-Emissionen von ÖBB Mobility ausmachen.

KPI 1.3 gilt daher als nicht wesentlich für die gesamte Corporate Value Chain des Unternehmens.

### Kalibrierung SPT 1.3 - Österreichische Postbus AG

SPT 1.3 ist definiert als „Reduktion von Scope 1- und 2-CO <sub>2</sub> e-Emissionen pro Personenkilometer unter 58 g CO <sub>2</sub> e/Personenkilometer bis 2028“			
<b>Urteil</b>	<i>Das SPT ist (i) qualitativ ambitioniert gegenüber der früheren Performance, (ii) ambitioniert gegenüber vergleichbaren Unternehmen basierend auf begrenzten Nachweisen und (iii) es gibt nur begrenzte Informationen, um es im Vergleich zu internationalen und Branchenzielen zu beurteilen. Das Ziel ist in einen klaren Zeitplan eingebettet und wird durch einen Strategie- und Aktionsplan unterstützt, der im Framework des Unternehmens dargelegt wird.</i>		
<b>Grad der Ambitioniertheit</b>	Keine Nachweise	Begrenzt	<b>Gut</b>
<b>SPT 1.3</b> <b>Merkmale und Features</b>	<b>SPT Definition:</b>	Reduzierung Scope 1 und 2 CO <sub>2</sub> e-Emissionen pro Personenkilometer unter 58 g CO <sub>2</sub> e/Personenkilometer bis 2028	
	<b>Baseline-Performance und Jahr:</b>	52,4 g CO <sub>2</sub> e/Personenkilometer in 2017	
	<b>Ziel-Performance und Berichtstermin:</b>	58 g CO <sub>2</sub> e/Personenkilometer in 2028  Die jährlichen Interim-SPTs werden in den einschlägigen rechtlichen Unterlagen festgelegt. Es wird erwartet, dass einzelne emittierende Tochtergesellschaften diese mit der Kreditgebergruppe besprechen und möglicherweise neu kalibrieren. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokuments stellen die geplanten Interim-SPTs einen linearen Anstieg von der aktuellen Performance bis zum Ziel 2028 dar.	
	<b>Anpassungsereignis:</b>	Die Anpassungsereignisse sind in der rechtlichen Dokumentation anzugeben. Die Gesellschaft stützt sich auf jährlich basierte Ziele, die jedes Jahr am 31. Dezember überprüft werden.	
	<b>Langfristiges Ziel:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Co<sub>2</sub> Neutralität in der ÖBB Group 2040 -2050 (Scope 1, 2 inkl. Gebäude und Scope 3 in unterschiedlichen Anwendungstiefen) und</li> <li>▪ weitere Verkehrsverschiebungen, indem das System attraktiver gemacht und die Kapazität erhöht wird – sowohl durch konventionelle Expansion als auch</li> </ul>	

<sup>23</sup> Die von der ÖBB Group verwendete Methode zur Meldung von THG-Emissionen im Zusammenhang mit Mobilität schließt Emissionen im Zusammenhang mit Gebäuden aus.

		durch den Einsatz neuer Technologien (Verdoppelung der Kapazität bis 2040).
	<b>Strategie und Aktionsplan zur Erreichung des Ziels:</b>	Um den spezifischen CO2-Fußabdruck zu reduzieren und die Mobilitätsleistung zu steigern, wird sich Österreichische Postbus AG auf folgende Maßnahmen konzentrieren: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Einsatz von Elektro- und Wasserstoffbussen</li> <li>▪ Maßnahmen zur Energieeinsparung beispielsweise im Bereich Mobilität mit kraftstoffsparendem Fahren.</li> </ul>
	<b>Wesentliche Faktoren/Risiken, die nicht unter direkter Kontrolle des emittierenden Tochterunternehmens stehen, die die Erreichung der SPTs beeinflussen können:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Veränderungen der zugrunde liegenden Emissionsfaktoren.</li> <li>▪ Änderungen der Normen/Standards zur Messung der Transportperformance.</li> <li>▪ Verzögerung beim technischen Einsatz (Wasserstofftankstellen, Akkus)</li> <li>▪ Externe exogene Faktoren wie Coronapandemie, die die Verkehrsleistung und Auslastung von Zügen verringern</li> </ul>
	<b>Neuberechnungen oder Pro-forma-Anpassungen der Baselines</b>	Die Rechtsdokumentation beinhaltet eine Neuberechnungsvereinbarung.
<b>SPT 1.3</b>		
<b>Analyse</b>	Wie ambitioniert das SPT ist, wird wie folgt beurteilt:	

**(i) anhand der Performance in der Vergangenheit:**

Die Österreichische Postbus AG legte relevante historische Daten von 5 Jahren vor, auch für das Basisjahr 2017. Die Daten sind in Tabelle 3 dargestellt.

Die Berechnung der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate (CAGR) der früheren Performance zeigt, dass die emittierende Tochtergesellschaft in den vergangenen Jahren ihren spezifischen CO2-Fußabdruck nicht reduziert hat. Dieser stieg zunächst um 1,42% zwischen 2017 und 2019 und dann stieg er um 19% jährlich zwischen 2019 und 2021. Insgesamt stieg der KPI zwischen 2017 und 2022 um 2,68% jährlich. Nach Angaben der emittierenden Tochtergesellschaft ist der signifikante Rückgang, den wir für die Jahre 2020 und 2021 beobachten, auf einen erheblichen Rückgang der Verkehrsleistung aufgrund der niedrigen Belegungszahlen während der Corona-Pandemie zurückzuführen.

TABELLE 3.	2017 - BASELINE	2018	2019	2020	2021	2022	2028 – SPT 1.3
<b>KPI-Kennzahl</b>	52,4	n/a	53,9	85,35	76,7	59,8	58
<b>CAGR 2017 – 2022</b>						2,68%	

<b>CAGR 2022 – 2028</b>										<b>-0,51%</b>
-------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------------

Quelle: ÖBB Sustainable Finance Framework

Die Österreichische Postbus AG legt dieses SPT fest, um ihren spezifischen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck auf 58g CO<sub>2</sub>e/Personenkilometer zu verringern. Obwohl das Reduktionstempo schneller ist als zuvor (d. h. prognostizierte CAGR von -0,51% zwischen 2022-2028) liegt das von der Österreichischen Postbus AG gesetzte Ziel über dem Basiswert und der historischen Performance 2017.

Die emittierende Tochtergesellschaft unterstrich, dass ihr Hebel zur Emissionsreduktion begrenzt ist durch:

- Eigenart von Mobilitätsprojekten: Österreichische Postbus AG steht auf Fernstrecken mit hohen Ladefaktoren unter zunehmendem Wettbewerbsdruck, während in ländlichen Gebieten mit niedrigeren Ladefaktoren nur sehr wenige Akteure Mobilitätsdienstleistungen anbieten.
- Striktes Ausschreibungsverfahren und wegen Ausschreibungsverfahren, die Dieseltechnologien einbeziehen, begrenzte Möglichkeiten, alternative Antriebe einzubeziehen.
- Fähigkeit, aufgrund wirtschaftlicher Zwänge in größerem Umfang in alternative Antriebe zu investieren.

Österreichische Postbus AG bestätigte jedoch, dass sie sich dafür einsetzt, die durch diese Aktivität entstehenden absoluten THG-Emissionen, kontinuierlich zu verringern. Weiters bestätigt die Österreichische Postbus, dass ihre Bemühungen im Einklang mit dem Reduktionspfad ihrer absoluten Scope 1- und 2-THG-Emissionen der vergangenen Jahre stehen. Das Unternehmen hat Pilotprojekte zur Dekarbonisierung seiner Flotte mit Wasserstoff- und E-Bussen in ausgewählten Bereichen gestartet. Sein Engagement spiegelt sich auch in der Entwicklung von Verkaufsförderungsprogrammen und neuen Angeboten wie dem Postbus Shuttle wieder, einer individuellen On-Demand-Lösung.

Daher ist SPT 1.3 gemessen an der früheren Leistung nicht quantitativ ambitioniert, wird aber als qualitativ ehrgeizig eingestuft, gemessen an der früheren Performance.

**(ii) gegenüber vergleichbaren Unternehmen:**

Siehe hierzu die Beurteilung des SPT gegenüber Mitbewerbern in „Kalibrierung von SPT 1.1“.

**(iii) Anhand internationaler Ziele:**

**Pariser Klimaabkommen**

Weder die ÖBB Group noch Österreichische Postbus AG haben sich verpflichtet, wissenschaftsbasierte Ziele festzulegen oder zu verifizieren, ob ihr SPT 1.3 auf das 1,5-Grad-Szenario ausgerichtet ist. Daher stehen nur begrenzte Informationen zur Verfügung, um die Ausrichtung des Ziels am Pariser Abkommen zu beurteilen.

## Branchenziel

Im Juni 2019 verabschiedeten das Europäische Parlament und der Rat die Richtlinie über die Beschaffung sauberer Fahrzeuge zur Förderung umweltfreundlicher Mobilitätslösungen bei Ausschreibungen für öffentliche Aufträge, die der Nachfrage und dem weiteren Einsatz von emissionsarmen und emissionsfreien Fahrzeugen einen soliden Schub verliehen haben<sup>24</sup>. Die überarbeitete Richtlinie definiert ein sauberes Fahrzeug wie folgt: Sauberes Heavy-Duty-Fahrzeug: Jeder LKW oder Bus, der mit einem der folgenden alternativen Kraftstoffe fährt: Wasserstoff, batterieelektrisch (einschließlich Plug-in-Hybride), Erdgas (sowohl CNG als auch LNG, einschließlich Bioerdgas), flüssige Biokraftstoffe, synthetische und paraffinische Kraftstoffe, LPG.

Die EU legt jedoch kein Emissionsziel von CO<sub>2</sub> g/km für schwere Nutzfahrzeuge fest, daher ist es nicht mit SPT 1.3 vergleichbar. In diesem Zusammenhang stehen nur begrenzte Informationen zur Verfügung, um die Ambitioniertheit des SPT im Vergleich zu den Branchenzielen zu bewerten.

## Auswahl KPI 1.4 – ÖBB Technische Services GmbH

KPI 1.4 ist definiert als „Spezifischer Gesamtenergieverbrauch in kWh/100 Mitarbeiter:innen/Quadratmeter“			
<b>Urteil</b>	<i>Der KPI ist relevant, zentral und teilweise wesentlich für das Gesamtgeschäft der emittierenden Tochtergesellschaft. Er ist angemessen messbar, quantifizierbar, extern überprüfbar, verifiziert und mit Einschränkungen benchmarkfähig. Er deckt 93% des Gesamtenergieverbrauchs der ÖBB Technische Services GmbH ab.</i>		
<b>Bewertung</b>	Nicht konform	<b>Konform</b>	Best Practice
<b>KPI 1.4 Merkmale und Features</b>	<b>KPI Definition:</b>	<p>Die ÖBB Technische Services GmbH ist eine gemeinsame Tochtergesellschaft der ÖBB-Personenverkehr AG und der Rail Cargo Austria AG und bietet Dienstleistungen zur Instandhaltung von Schienenfahrzeugen in Mittel- und Osteuropa an. Zu den Verantwortungsbereichen des Konzerns gehören die modulare Instandhaltung (leichte und schwere Instandhaltung von Schienenfahrzeugen in Stufen/Wartungsmodulen), Dienstleistungen entlang der wichtigsten Bahnkorridore, Materialwirtschaft und mobile Instandhaltung.</p> <p><b>KPI 1.4</b> berechnet den spezifischen Gesamtenergieverbrauch in kWh/100 Mitarbeiter:innen/m<sup>2</sup>.</p> <p>Der KPI der ÖBB Technische Services GmbH listet den Energieverbrauch/100 Mitarbeiter:innen/m<sup>2</sup> auf und beschreibt die Energieeffizienzentwicklung dieses Service- und Wartungsbereichs für Schienenfahrzeuge.</p>	

<sup>24</sup> Europäische Kommission, 2019, [Clean Vehicles Directive](#)



	<b>Bereich und Umfang:</b>	Der KPI 1.4 bezieht sich auf den spezifischen Energieverbrauch der Werkstätten in kWh pro 100 Mitarbeiter:innen der Tochtergesellschaft ÖBB-Technische Services GmbH pro Quadratmeter Fläche. Er deckt 93% des Gesamtenergieverbrauchs der ÖBB Technische Services GmbH ab.
	<b>Quantifizierbar/Extern verifizierbar:</b>	Der KPI ist quantifizierbar und wird berechnet als Gesamtenergieverbrauch in kWh der ÖBB Technische Services GmbH, geteilt durch die Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen in Hunderten, geteilt durch die Gesamtzahl der Quadratmeter. Die für diese Kennzahl notwendigen Informationen sind öffentlich zugänglich und somit extern überprüfbar.
	<b>Extern verifiziert:</b>	Der Nachhaltigkeitsbericht des Konzerns wird seit 2019 von einer externen Stelle verifiziert. Damit werden auch die historischen Daten und Basisdaten des KPI indirekt verifiziert. Ab 2023 verpflichtet sich die emittierende Tochtergesellschaft, die künftigen KPI-Daten auch explizit durch einen externen Gutachter verifizieren zu lassen.
	<b>Benchmarkfähig:</b>	Der KPI ist leicht mit den historischen Daten des Unternehmens vergleichbar. Allerdings mit Einschränkungen, da die Berechnungsmethode auf dem Markt nicht weit verbreitet ist und der Umfang des betrachteten Energieverbrauchs je nach Mitbewerber unterschiedlich sein könnte. Im Folgenden wurde das Benchmarking der SPT in Bezug auf diesen KPI analysiert.
<b>KPI 1.4</b>		
<b>Analyse</b>	Der KPI wird eingestuft als:	

**Relevant** für das Geschäft der ÖBB-Technische Services GmbH, weil Klimaschutz und Schadstoffvermeidung gemäß den wichtigsten ESG-Standards für Berichterstattung und ISS-ESG-Bewertung als Haupt-ESG-Probleme für die Schienenverkehrsindustrie eingestuft werden. Ziel ist es, die THG-Emissionen der für den Schienen- und Busverkehr eingesetzten Energieträger so weit zu reduzieren, dass in diesem Bereich bis 2030 CO<sub>2</sub>-Neutralität erreicht werden kann. Im Fokus stehen dabei die weitere Elektrifizierung von Strecken, alternative Antriebssysteme für Schiene und Bus, die Beschleunigung des Ausbaus erneuerbarer Energien, die Steigerung der Energieeffizienz und die Erhöhung der Auslastung im Verkehr. Insofern erscheint die Berechnung eines KPI auf Basis des Energieverbrauchs als relevant für das Geschäft der ÖBB Technische Services GmbH.

**Zentral** für ÖBB Technische Services GmbH, da die Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs des Unternehmens einige wichtige Prozesse und Abläufe betreffen werden, die für die ÖBB Technische Services GmbH zentral sind (leichte und schwere Instandhaltung von Schienenfahrzeugen, Materialwirtschaft, Dienstleistungen entlang der Bahnkorridore). Sie wird vor allem Energieaudits durchführen, um Energiesparmaßnahmen umzusetzen, die Renovierung spezifischer Gebäude zu gewährleisten, um die Isolierungswerte zu verbessern und die Energieverluste zu verringern.

**Teilweise wesentlich** <sup>25</sup> für die ÖBB Technische Services GmbH, da der KPI 93% des Gesamtenergieverbrauchs der ÖBB Technische Services GmbH deckt. Durch die Reduzierung des spezifischen Gesamtenergieverbrauchs wird es dem Unternehmen ermöglicht, seine Auswirkungen auf das Klima zu mindern und wesentlich zur Vermeidung von Umweltverschmutzung beizutragen. Denn Heizsysteme von Gebäuden machen einen wesentlichen Teil des Energieverbrauchs und damit der Scope 1-CO<sub>2</sub>-Emissionen des Unternehmens aus. Die Initiierung von Renovierungsmaßnahmen zur Förderung der Energieeffizienz von Gebäuden ist ein zentrales Thema, um die gesamten THG-Emissionen der ÖBB Technische Services GmbH und der ÖBB Group zu senken. Dabei ist allerdings zu beachten, dass diese Kennzahl definitionsgemäß alle indirekten THG-Emissionen (d. h. aus Scope 3) ausschließt, die in dieser Branche in der Regel signifikant sind.

### Kalibrierung SPT 1.4 ÖBB Technische Services GmbH

SPT 1.4 ist definiert als „Reduktion des gesamten spezifischen Energieverbrauchs auf 6,04 kWh/m <sup>2</sup> /100 Mitarbeiter:innen bis 2028“				
Urteil	<i>Das SPT ist (i) nicht qualitativ ambitioniert gegenüber der früheren Performance, (ii) ambitioniert gegenüber vergleichbaren Unternehmen basierend auf begrenzten Nachweisen und (iii) es gibt nur begrenzte Informationen, um es im Vergleich zu internationalen und Branchenzielen zu beurteilen. Das Ziel ist in einen klaren Zeitplan eingebettet und wird durch einen Strategie- und Aktionsplan unterstützt, der im Framework des Unternehmens dargelegt wird.</i>			
Grad der Ambitioniertheit	Keine Nachweise	<b>Begrenzt</b>	Gut	Robust
SPT 1.4 Merkmale und Features	<b>SPT Definition:</b>	Reduktion des gesamten spezifischen Energieverbrauchs auf 6,04 kWh/m <sup>2</sup> /100 Mitarbeiter:innen bis 2028		
	<b>Baseline-Performance und Jahr:</b>	7,28 kWh/100 Mitarbeiter:innen/ m <sup>2</sup> in 2018		
	<b>Ziel-Performance und Berichtstermin:</b>	6,04 kWh/100 Mitarbeiter:innen/m <sup>2</sup> in 2030  Die jährlichen Interim-SPTs werden in den einschlägigen rechtlichen Unterlagen festgelegt. Es wird erwartet, dass einzelne emittierende Tochtergesellschaften diese mit der Kreditgebergruppe besprechen und möglicherweise neu kalibrieren. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokuments stellen die geplanten Interim-SPTs einen linearen Anstieg von der aktuellen Performance bis zum Ziel 2030 dar.		
	<b>Anpassungsereignis:</b>	Die Anpassungsereignisse sind in der rechtlichen Dokumentation anzugeben. Die Gesellschaft stützt sich auf jährlich basierte Ziele, die jedes Jahr am 31. Dezember überprüft werden.		

<sup>25</sup> ISS stuft eine KPI als „teilweise wesentlich“ ein, wenn er nicht mit der neuesten Methode der SBTi übereinstimmt: Unternehmen können bis zu 5% der Scope 1- und Scope 2-Emissionen zusammen innerhalb des Inventars und Ziels ausschließen. Unternehmen dürfen höchstens 5% der Emissionen aus ihrem Scope 3-Gesamtinventar ausschließen. Weitere Informationen finden Sie unter <https://sciencebasedtargets.org/resources/files/SBTi-criteria.pdf>

	<b>Langfristiges Ziel:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ CO<sub>2</sub> Neutralität in der ÖBB Group 2040 -2050 (Scope 1, 2 inkl. Gebäude und Scope 3 in unterschiedlichen Anwendungstiefen) und</li> <li>▪ weitere Verkehrsverschiebungen, indem das System attraktiver gemacht und die Kapazität erhöht wird - sowohl durch konventionelle Expansion als auch durch den Einsatz neuer Technologien (Verdoppelung der Kapazität bis 2040).</li> </ul>
	<b>Strategie und Aktionsplan zur Erreichung des Ziels:</b>	<p>Um eine allmähliche Verringerung des Energieverbrauchs zu gewährleisten, wird das Unternehmen einen mehrstufigen Ansatz verfolgen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Der erste Schritt wird darin bestehen, Energieaudits durchzuführen, einschließlich Simulationen, um den größten Hebel für eine Verringerung des Energieverbrauchs zu identifizieren.</li> <li>▪ Daneben werden zusätzliche Gas- und Elektrozähler installiert, um den Energieverbrauch besser zu überwachen und Ineffizienzen zu erkennen.</li> <li>▪ Außerdem werden Maßnahmen zur Verbesserung der Isolierung, zur Verringerung des Gasverbrauchs und zur Diversifizierung der Energieversorgung ergriffen. Beispielsweise könnte die Umstellung des Energieträgers von Gas auf Fernwärme für eine der vier Fabriken repliziert werden.</li> <li>▪ Geplant ist die Installation von PV-Kapazitäten auf dem Dach, was eine wirksame Maßnahme ist, um die Resilienz des Energieverbrauchs sowie den Eigenverbrauch zu erhöhen.</li> </ul>
	<b>Wesentliche Faktoren/Risiken, die nicht unter direkter Kontrolle des emittierenden Tochterunternehmens stehen, die die Erreichung der SPTs beeinflussen können:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Auswirkungen der Energiekrise (zu wenig erneuerbare Energien verfügbar)</li> <li>▪ Massive Preissteigerungen</li> <li>▪ Veränderungen der zugrunde liegenden Emissionsfaktoren.</li> <li>▪ Änderungen der Normen/Standards zur Messung der Transportperformance.</li> </ul>
	<b>Neuberechnungen oder Pro-forma-Anpassungen der Baselines</b>	Die Rechtsdokumentation beinhaltet eine Neuberechnungspolitik.
<b>SPT 1.4</b>  <b>Analyse</b>	Wie ambitioniert das SPT ist, wird wie folgt beurteilt:	

**(i) anhand der Performance in der Vergangenheit:**

ÖBB-Technische Services GmbH legte relevante historische Daten von 5 Jahren vor, auch für das Basisjahr 2018. Die Daten sind in Tabelle 4 dargestellt. Die Berechnung der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate (CAGR) der früheren Performance zeigt, dass die emittierenden Tochtergesellschaft zwischen 2018 und 2022 ihren spezifischen Gesamtenergieverbrauch in kWh/m<sup>2</sup>/100 pro Mitarbeiter:innen um ca. 6,56% jährlich reduziert hat.

TABELLE 4.	2018 - BASELINE	2019	2020	2021	2022	2030 – SPT 1.4
KPI-Kennzahl	7,28	6,41	6,26	6,38	5,55	6,04
CAGR 2018-2022					-6,56%	
CAGR 2022 – 2030						-1,06%

Quelle: ÖBB Sustainable Finance Framework

Die ÖBB Technische Services GmbH will mit diesem SPT 2030 einen spezifischen Gesamtenergieverbrauch in kWh/m<sup>2</sup>/100 Mitarbeiter:innen von rund 6,04 kWh/m<sup>2</sup>/100 Mitarbeiter:innen erreichen.

Dies würde einen jährlichen Rückgang des spezifischen Energieverbrauchs um jährlich 1,06% zwischen 2022 und 2030 bedeuten. Die annualisierte Reduktionsrate ist daher langsamer als die Verringerung um 6,56% welche zwischen 2018 und 2022 erreicht wurde.

Vor diesem Hintergrund und im Vergleich zum Basisjahr ist SPT 1.4 gemessen an der früheren Performance des Unternehmens nicht ambitioniert.

**(ii) gegenüber vergleichbaren Unternehmen:**

Siehe hierzu die Beurteilung des SPT gegenüber Mitbewerbern in „Kalibrierung von SPT 1.1“.

**(iii) Anhand internationaler Ziele:**

**Europäische Union**

Die EU hat sich im Rahmen ihrer Dekarbonisierungsziele für 2050 ehrgeizige Energieeffizienzziele für 2020 und 2030 gesetzt, um den Primär- und Endenergieverbrauch zu senken.

Im Dezember 2018 trat die geänderte Energieeffizienzrichtlinie in Kraft, mit der einige spezifische Bestimmungen aus der Richtlinie von 2012 (27/2012/EU) aktualisiert und verschiedene neue Elemente eingeführt wurden. Vor allem wurde ein EU-Leitziel für die Energieeffizienz im Jahr 2030 festgelegt, das eine Verbesserung von mindestens 32,5% (im Vergleich zu den Projektionen für den erwarteten Energieverbrauch im Jahr 2030) vorsieht, mit einer Klausel für eine mögliche Anhebung 2023. Das Ziel von 32,5% entspricht einem Endenergieverbrauch von 956 Mio. t RÖE und/oder einem Primärenergieverbrauch von 1.273 Mio. t RÖE in der EU bis 2030.

Um die Ziele für 2030 zu erreichen, sind weit mehr Anstrengungen erforderlich, um eine strukturelle Verringerung des Energieverbrauchs zu erreichen und mögliche Rebound-Effekte am Ende der COVID-

19-Pandemie zu vermeiden. In der Neufassung wird ein höheres und verbindliches EU-Energieeffizienzziel von 9% im Jahr 2030 im Vergleich zu den Projektionen des Referenzszenarios 2020 (787 Mio. t RÖE im letzten Jahr bzw. 1.023 Mio. t RÖE beim Primärenergieverbrauch) vorgeschlagen.

Im Mai 2022 schlug die Kommission im Rahmen des REPowerEU-Plans eine Anhebung des verbindlichen EU-Energieeffizienzziels von 9% auf 13% gegenüber dem Referenzszenario 2020 vor (750 Mio. t RÖE final und 980 Mio. t RÖE im Primärenergieverbrauch)<sup>26</sup>.

Die EU hat ein strenges Energieeffizienzziel definiert, die von der ÖBB Technische Services GmbH definierte Leistungskennzahl ist jedoch streng genommen kein Energieeffizienzziel und somit nicht direkt vergleichbar. Daher gibt es nur begrenzte Informationen, um dieses SPT anhand der Ziele der Europäischen Union zu bewerten.

## Österreich

Der Entwurf des integrierten Nationalen Energie- und Klimaplan (NEKP) von Österreich baut auf der Klima- und Energiestrategie #mission2030 auf, die den Pfad für die langfristige Transformation des österreichischen Energiesystems zur Bewältigung der Herausforderung des Klimawandels vorgibt. Der Entwurf legt einen besonderen Schwerpunkt auf die Bereiche Dekarbonisierung und Energieeffizienz sowie die damit verbundenen Strategien. Diese wirtschaftliche und industrielle Transformation muss durch ehrgeizige Maßnahmen in den Bereichen Versorgungssicherheit, Binnenmarktaspekte und Forschung, Innovation und Wettbewerbsfähigkeit<sup>27</sup> untermauert werden.

Für die Energieeffizienz hat Österreich ebenfalls noch keine konkrete Kennzahl als Beitrag geliefert. Es hat jedoch eine Spanne genannt, die auf einer optimistischen Prognose und einer pessimistischeren Prognose bezüglich der Verbesserung der Primärenergieintensität des Landes in den nächsten zehn Jahren basiert (30% bzw. 25% im Jahr 2030 im Vergleich zu 2015)

In diesem Zusammenhang wird das von der ÖBB Technische Services GmbH im SPT 1.4 als Energieeffizienz-KPI gesetzte Ziel gegenüber den nationalen Zielen Österreichs nicht als ambitioniert eingestuft.

## Auswahl KPI 1.5 - ÖBB Produktion GmbH

KPI 1.5 ist definiert als „der Energieverbrauch für Bahnstrom und angegeben in Gbtkm/kWh“			
<b>Urteil</b>	<i>Die Leistungskennzahl ist für das Gesamtgeschäft der emittierenden Tochtergesellschaft relevant, zentral und moderat wesentlich. Sie ist angemessen messbar, quantifizierbar, extern überprüfbar, verifiziert und mit Einschränkungen benchmarkfähig.</i>		
<b>Bewertung</b>	Nicht konform	<b>Konform</b>	Best Practice
<b>KPI 1.5</b>	<b>KPI Definition:</b>	Die ÖBB Produktion GmbH ist eine gemeinsame Tochtergesellschaft der ÖBB-Personenverkehr AG und der Rail Cargo Austria AG und bietet Zugdienstleistungen an. Sie stellt	

<sup>26</sup> Factsheet - REPowerEU: Energieeinsparung und Energieeffizienz, Mai 2022, [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP\\_22\\_3131](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_22_3131)

<sup>27</sup> Nationale Energie- und Klimapläne (NEKP) von Österreich, Analysen und Empfehlungen der Kommission zu den NEKP, 2019, [https://energy.ec.europa.eu/system/files/2019-06/necp\\_factsheet\\_at\\_final\\_0.pdf](https://energy.ec.europa.eu/system/files/2019-06/necp_factsheet_at_final_0.pdf)

<b>Merkmale und Features</b>		<p>die notwendige Logistik bereit und stellt sicher, dass die Betriebssicherheit und die eingesetzten Fahrressourcen gewährleistet und kontrolliert werden. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um Zugdienstleistungen, die ÖBB Group Dritten außerhalb des Konzerns erbringt.</p> <p><b>KPI 1.5</b> ist der Energieverbrauch für Bahnstrom in Gbtkm/kWh</p>
	<b>Bereich und Umfang:</b>	<p>Der KPI 1.5 umfasst den Energieverbrauch für Bahnstrom in Gesamt-Brutto-Tonnenkilometern pro kWh der Tochtergesellschaft ÖBB Produktion GmbH. Der KPI 1.5 deckt 100% des Energieverbrauchs der ÖBB Produktion GmbH ab.</p>
	<b>Quantifizierbar/Extern verifizierbar:</b>	<p>Die Kennzahl ist quantifizierbar. Sie wird als der gesamte Energieverbrauch für Bahnstrom in Gesamt-Brutto-Tonnenkilometern pro kWh berechnet. Dieser Energieverbrauch für Bahnstrom pro Tochterunternehmen wird allerdings nicht veröffentlicht.</p>
	<b>Extern verifiziert:</b>	<p>Der Nachhaltigkeitsbericht des Konzerns wird seit 2019 von einer externen Stelle verifiziert. Die historischen Daten und die Basisdaten für den KPI werden somit auch indirekt verifiziert. Ab 2023 verpflichtet sich die emittierende Tochtergesellschaft, die künftigen KPI-Daten auch explizit durch einen externen Gutachter verifizieren zu lassen.</p>
	<b>Benchmarkfähig:</b>	<p>Der KPI ist leicht mit den historischen Daten des Unternehmens vergleichbar. Allerdings mit Einschränkungen, da die Berechnungsmethode auf dem Markt nicht weit verbreitet ist. Im Folgenden wurde das Benchmarking der SPT in Bezug auf diesen KPI analysiert.</p>
<b>KPI 1.5 Analyse</b>	Der KPI wird eingestuft als:	

**Relevante** für das Geschäft der ÖBB-Produktion GmbH, weil Klimaschutz und Schadstoffvermeidung gemäß den wichtigsten ESG-Standards für Berichterstattung und ISS-ESG-Bewertung als Haupt-ESG-Probleme für die Schienenverkehrsindustrie eingestuft werden und weil der Energieverbrauch erheblich zum THG-Emissionsprofil der Gesellschaft beiträgt.

**Zentral** für ÖBB Produktion GmbH, da der Energieverbrauch die Kernprozesse des Geschäftsmodells der ÖBB Produktion GmbH beeinflusst. Um den Energieverbrauch zu reduzieren, wird die ÖBB Produktion Energieoptimierungen und Effizienzmaßnahmen umsetzen, beispielsweise: Erwerb und Modernisierung von Antriebseinheiten, adaptive Zugsteuerung oder energieoptimierter Arbeitsplan. So soll beispielsweise das AZL-Projekt zur Adaptativen Zuglenkung, das etwa 2026 volle Wirksamkeit erreichen soll und das die automatische Konflikterkennung, die systemgestützte Konfliktlösung im Betriebsmanagement und die Übertragung energieoptimierter Fahrempfehlungen an Lokomotiven ermöglicht, zur Einsparung von ca. 34,5 GWh Strom beitragen. Auch das Traksys-Projekt zur Erweiterung der Fahrplanplanung durch Energieoptimierung, Verteilung der Reserven, um möglichst konstante Geschwindigkeiten zu erreichen, Berücksichtigung von Coasting soll der ÖBB Produktion GmbH helfen, rund 3,8 GWh Strom einzusparen.

**Moderat wesentlich** für die ÖBB Produktion GmbH, weil durch die Verringerung des spezifischen Gesamtenergieverbrauchs, das Unternehmen in die Lage versetzt wird, seine Auswirkungen auf das Klima zu mildern und wesentlich zur Vermeidung von Umweltverschmutzung beizutragen. Der KPI 1.5 deckt 100% des Energieverbrauchs der ÖBB Produktion GmbH ab. Die Tochtergesellschaft kann bei den THG-Auswirkungen ihres Energieverbrauchs signifikant aktiv werden. Da die Kerntätigkeit des Unternehmens darin besteht, mit Lokomotivenflotten Zugdienstleistungen und Zug-Logistik anzubieten, macht der Energieverbrauch für Bahnstrom einen wesentlichen Teil des Energieverbrauchs und damit der THG-Emissionen des Unternehmens aus. Maßnahmen zur Reduzierung dieses spezifischen Energieverbrauchs (zum Beispiel mit energieoptimiertem Netz) helfen der ÖBB Produktion GmbH, wichtige Probleme für die Branche anzugehen. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass diese Kennzahl alle indirekten Treibhausgasemissionen (d. h. die sich aus Scope 3 ergeben) ausschließt, die in dieser Branche in der Regel von Bedeutung und daher moderat wesentlich sind.

### Kalibrierung SPT 1.5 - ÖBB Produktion GmbH

SPT 1.5 ist definiert als „Erhöhung der Bahnstromleistung der ÖBB Produktion GmbH auf 41,49 Gbtkm/kWh bis 2028“				
Urteil	<i>Das SPT ist (i) qualitativ ambitioniert gegenüber der früheren Performance des Unternehmens, (ii) basierend auf begrenzten Nachweisen ambitioniert gegenüber vergleichbaren Unternehmen, jedoch (iii) gibt nur begrenzte Informationen, um die Ambitioniertheit anhand eines internationalen Ziels zu beurteilen. Das Ziel ist in einen klaren Zeitplan eingebettet und wird durch einen Strategie- und Aktionsplan unterstützt, der im Framework des Unternehmens dargelegt wird.</i>			
Grad der Ambitioniertheit	Keine Nachweise	Begrenzt	<b>Gut</b>	Robust
SPT 1.5	<b>SPT Definition:</b>	Erhöhung der Bahnstromleistung der ÖBB Produktion GmbH auf 41,49 Gbtkm/kWh bis 2028		
Merkmale und Features	<b>Baseline-Performance und Jahr:</b>	38,45 Gbtkm/kWh in 2017		
	<b>Ziel-Performance und Berichtstermin:</b>	41,49 Gbtkm/kWh in 2028  Die jährlichen Interim-SPTs werden in den einschlägigen rechtlichen Unterlagen festgelegt. Es wird erwartet, dass einzelne emittierende Tochtergesellschaften diese mit der Kreditgebergruppe besprechen und möglicherweise neu kalibrieren. Bei Erstellung dieses Dokuments stellen die geplanten Interim-SPTs einen linearen Anstieg von der aktuellen Performance bis zum Ziel 2028 dar.		
	<b>Anpassungsereignis:</b>	Die Anpassungsereignisse sind in der rechtlichen Dokumentation anzugeben. Die Gesellschaft stützt sich auf jährlich basierte Ziele, die jedes Jahr am 31. Dezember überprüft werden.		
	<b>Langfristiges Ziel:</b>	Damit die ÖBB Gruppe bis 2040 - 2050 CO <sub>2</sub> -Neutralität erreichen kann (Scope 1, 2 inklusive Gebäude und Scope 3 in unterschiedlichen Anwendungstiefen), ist es entscheidend, dass der Energieverbrauch der verschiedenen Tochtergesellschaften reduziert wird. Auch die Steigerung der Effizienz des		

		Bahnstromverbrauchs ist entscheidend für ÖBB Produktion.
	<b>Strategie und Aktionsplan zur Erreichung des Ziels:</b>	Zur Verbesserung der Bahnstromleistung wird sich die ÖBB Produktion GmbH auf folgende Maßnahmen konzentrieren: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Auslastungsabhängige Klimatisierungssteuerung</li> <li>▪ Adaptive Zugsteuerung</li> <li>▪ Energieoptimierter Netzzeitplan</li> </ul>
	<b>Wesentliche Faktoren/Risiken, die nicht unter direkter Kontrolle des emittierenden Tochterunternehmens stehen, die die Erreichung der SPTs beeinflussen können:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Auswirkungen der Energiekrise (zu wenig erneuerbare Energien verfügbar)</li> <li>▪ Veränderungen der zugrunde liegenden Emissionsfaktoren.</li> <li>▪ Änderungen der Normen/Standards zur Messung der Transportperformance.</li> </ul>
	<b>Neuberechnungen oder Pro-forma-Anpassungen der Baselines</b>	Die Rechtsdokumentation beinhaltet eine Neuberechnungsvereinbarung.
<b>SPT 1.5</b>		
<b>Analyse</b>	Wie ambitioniert das SPT ist, wird wie folgt beurteilt:	

**(i) anhand der Performance in der Vergangenheit:**

ÖBB-Produktion GmbH legte relevante historische Daten von 5 Jahren vor, auch für das Basisjahr 2017. Die Daten sind in Tabelle 5 dargestellt. Die Berechnung der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate (CAGR) der früheren Performance zeigt, dass die emittierende Tochtergesellschaft zwischen 2017 und 2022 ihre Bahnstromleistung um ca. 1,06% jährlich erhöht hat.

TABELLE 5.	2017 - BASELINE	2018	2019	2020	2021	2022	2028 – SPT 1.5
<b>KPI-Kennzahl</b>	38,45	nicht zutreffend	38,58	40,04	40,05	40,54	41,49
<b>CAGR 2017 – 2022</b>						1,06%	
<b>CAGR 2022 – 2028</b>							0,39%

Quelle: ÖBB Sustainable Finance Framework

Die ÖBB Produktion GmbH will mit diesem SPT eine Bahnstromleistung von 41,49 Gbtkm/kWh bis 2028 erreichen. Dies würde eine jährliche Steigerung der Performance um 0,39% implizieren. Daher ist die annualisierte Reduktionsrate langsamer als die frühere Steigerungsrate zwischen 2017 und 2022.



Zwar erklärt die ÖBB Produktion GmbH, dass ein Teil der Leistungssteigerung zwischen 2020 und 2022 (CAGR 0,39%) auf die Coronakrise zurückzuführen war. Tatsächlich hat der reduzierte Verkehr die Pünktlichkeit im Schienennetz erhöht und damit die Energieeffizienz verbessert.

Als der Verkehr sich wieder normalisierte, verblassten die kontextbedingten Verbesserungen bei der Pünktlichkeit sodass mehr Anstrengungen erforderlich waren, um die hohe Leistung zu erhalten. Um die Bahnstromleistung weiter zu verbessern, hat die ÖBB Produktion GmbH eine Reihe von Maßnahmen eingeleitet:

- Einführung der produktionsinternen elektronischen Fahrempfehlung „v gen“ (International „Driver Advisory Systems“) in der TIM zum 30. März 2020 mit dem Ziel einer „Perfekten Fahrt“ (Sicherheit, Regulierung, Verhalten, Qualität, Effizienz)
- Weiterer Ausbau der regenerativen Lokomotiven und Triebwagen
- Umsetzung DOSTO (Doppeldeck) Warmbetrieb

Diese Maßnahmen sollen die Bahnstromleistung langfristig steigern und sind das Ergebnis bedeutender und kostspieliger Innovationen.

Das SPT 1.5 kann somit als qualitativ ambitioniert gegenüber der früheren Leistung des Unternehmens angesehen werden.

**(ii) gegenüber vergleichbaren Unternehmen:**

Siehe hierzu die Beurteilung des SPT gegenüber Mitbewerbern in „Kalibrierung von SPT 1.1“.

**(iii) Anhand internationaler Ziele:**

Angesichts der maßgeschneiderten Definition des KPI und des Fehlens entsprechender quantifizierter internationaler Ziele stehen nur begrenzte Informationen zur Verfügung, um die Ambitioniertheit des SPT gegenüber internationalen Zielen zu beurteilen.

**Auswahl KPI 2**

KPI 2 ist definiert als „Frauenanteil je Tochtergesellschaft“			
<b>Urteil</b>	<i>Der KPI ist relevant, wichtig und wesentlich für das Gesamtgeschäft der ÖBB-Tochter. Er ist angemessen messbar, quantifizierbar, extern überprüfbar, extern verifiziert und benchmarkfähig. Er umfasst 95,7% aller im Framework genannten Mitarbeiter der Tochtergesellschaften.</i>		
<b>Bewertung</b>	Nicht konform	Konform	<b>Best Practice</b>
<b>KPI 2</b>	Anteil der Frauen je Tochtergesellschaft		
<b>Merkmale und Features</b>	<b>KPI Definition:</b>		
	<b>Bereich und Umfang:</b>	Der KPI umfasst alle Mitarbeiter, einschließlich neue Mitarbeiter, Manager und Führungspositionen. Der KPI deckt befristete und unbefristete Verträge ab. Er	

		<p>schließt den Militärdienst, den Zivildienst und die Abwesenheit von Personen aus. Der Umfang des Anwendungsbereichs ist je nach Tochterunternehmen unterschiedlich. Insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ beschäftigt die <b>ÖBB-Personenverkehr AG</b> 3.000 Mitarbeiter. Aus dem gesamten Teilkonzern sind nur rund 300 Mitarbeiter vom Anwendungsbereich ausgeschlossen. Dies ist gerechtfertigt, da die Österreichische Postbus AG, die ÖBB Produktion GmbH und die Technische Services GmbH getrennt beurteilt werden und über ein eigenes SPT auf Unternehmensebene verfügen.</li> <li>▪ Die Rail Cargo Group beschäftigt rund 5.800 Mitarbeiter in Österreich und im Ausland. Die genannten KPIs zur Diversität beziehen sich auf die Tochtergesellschaft <b>Rail Cargo Austria AG</b> mit rund 1.600 Mitarbeitern (auf 28% der Mitarbeiter des Teilkonzerns und 95% der Mitarbeiter in Österreich entfallen).</li> <li>▪ Die <b>Österreichische Postbus AG</b> beschäftigt rund 3.900 Mitarbeiter und der KPI spezifizierte Diversität umfasst 100% der Mitarbeiter. Die ausländische Tochtergesellschaft der Österreichischen Postbus AG (<b>ČSAD AUTOBUSY České Budějovice a.s.</b>) beschäftigt rund 390 Mitarbeiter (rund 10%) und wird aus dem Bereich dieser KPI ausgeschlossen, weil die Tochtergesellschaft nicht von der ESG-gebundenen Finanzierung profitiert.</li> <li>▪ Die <b>ÖBB Technische Services GmbH</b> beschäftigt 3.900 Mitarbeiter. Rund 51 Mitarbeiter, die in einer Tochtergesellschaft (<b>ÖBB Stadler Service GmbH</b>) beschäftigt sind, sind vom Anwendungsbereich dieser KPI ausgeschlossen.</li> <li>▪ Die <b>ÖBB-Produktion GmbH</b> beschäftigt rund 6.700 Mitarbeiter und der KPI spezifizierte Diversität umfasst 100% der Mitarbeiter.</li> <li>▪ Die <b>Rail Equipment GmbH &amp; Co KG</b> beschäftigt rund 40 Mitarbeiter, der KPI spezifizierte Diversität deckt 100% der Mitarbeiter ab.</li> </ul>
	<p><b>Quantifizierbar/Extern verifizierbar:</b></p>	<p>Die Kennzahl ist quantifizierbar, da sie als Anteil der im Unternehmen tätigen Frauen gemessen wird. Die Methodik ist eindeutig und wird nach Mitarbeiterzahl einschließlich Auszubildenden gezählt.</p>

		Sie ist extern überprüfbar, da die Ergebnisse jährlich in der Diversity Charter des Unternehmens veröffentlicht werden.
	<b>Extern verifiziert:</b>	Der Nachhaltigkeitsbericht des Konzerns wird seit 2019 von einer externen Stelle überprüft. Somit werden auch die historischen Daten und die Ausgangsdaten für den KPI indirekt verifiziert. Ab 2023 verpflichtet sich die emittierende Tochtergesellschaft, die künftigen KPI-Daten auch explizit durch einen externen Gutachter verifizieren zu lassen.
	<b>Benchmarkfähig:</b>	Daten zum Anteil von Frauen werden häufig von anderen Unternehmen gemeldet und sind daher vergleichbar. Dennoch gibt es einige Schwierigkeiten beim Benchmarking dieser Kennzahl, da Unternehmen in der Regel unterschiedlich über den Anteil von Frauen in verschiedenen Beschäftigungsstufen berichten. Zum Beispiel können einige über den Anteil von Frauen an der Gesamtbelegschaft berichten, während andere über den Anteil von Frauen im Executive Committee oder den Anteil von Frauen im Board of Directors berichten. ÖBB berechnet diesen KPI aus allen berechtigten Mitarbeitern auf jeder Ebene mit einem befristeten oder einem unbefristeten Vertrag.
<b>KPI 2</b>  <b>Analyse</b>	Der KPI wird eingestuft als:	

**Relevant** für das Geschäft jeder ÖBB-Tochtergesellschaft, da es sich um das Thema Geschlechterparität und Chancengleichheit handelt, das in den meisten Branchen ein relevantes ESG-Thema ist. Dies gilt insbesondere auch für die Schienenverkehrs- & Straßentransportunternehmen, die als Commercial Support Services eingestuft werden, wo „faire, sichere und diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen“ laut ISS ESG ein zentrales ESG-Thema ist. Nach Angaben des Weltwirtschaftsforums besteht eine erhebliche Diskrepanz zwischen der Beteiligung von Männern und Frauen in der Transport- und Logistikbranche, wobei Frauen nur 23% der Beschäftigten in Europa und Zentralasien<sup>28</sup> ausmachen. Folglich sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Gesellschaft nach wie vor ein wichtiges Thema, und die Anleger sind zunehmend daran interessiert, Produkte und Dienstleistungen zu finanzieren, die darauf abzielen, die Beschäftigung von Frauen zu erleichtern und das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern zu beseitigen.

**Zentral** für das Geschäft der jeweiligen emittierenden ÖBB-Tochtergesellschaft, weil Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Mitarbeiter, Förderung von Vielfalt und eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf direkt mit der Einstellungsstrategie und Karriereentwicklungsplänen des Unternehmens zu tun haben, die Rekrutierungselemente hervorheben, die für Frauen attraktiv sind. Dazu verwendet ÖBB Group als Benchmark den FKI Index<sup>29</sup> sowie ausführliche Interviews, um relevante Maßnahmen und Handlungsfelder zur Erreichung dieser

<sup>28</sup> Weltwirtschaftsforum, 6. Februar 2023, „Here's why we need to get more women in transport and logistics“, <https://www.weforum.org/agenda/2023/02/women-transport-logistics-jobs/#:~:text=Women%20are%20underrepresented%20in%20transport,remove%20barriers%20to%20women's%20employment>

<sup>29</sup> Women 's Career Index (FKI) <https://fki-diversity.com/en/>

Ziele zu definieren. Dazu gehören: Verankerung der Bedürfnisse von Frauen in den Strategien von ÖBB, Arbeitszeit und Flexibilität im Home Office; Wissensaustausch durch Mentorenprogramme für weibliche (berufstätige) Studenten und Auszubildende in Österreich sowie für die Zielgruppe Frauen ab 50 Jahren; ein Cross-Mentoring-Programm (CMO) zur Unterstützung weiblicher Talente bei ihrer Entwicklung zur Übernahme von Führungsverantwortung; Förderung eines unterstützenden Netzwerks durch Firmengespräche und -veranstaltungen, Entwicklung der Mutterschutzpolitik im Zusammenhang mit der Möglichkeit, während des Mutterschaftsurlaubs kleinere Teilzeitbeschäftigungen zu halten (auf Einzelfallbasis), Umsetzung einer guten Kommunikations- und Antidiskriminierungspolitik, Steigerung der Attraktivität des Vaterschaftsurlaubs; Erhöhung der Zahl von Frauen in Führungspositionen. Bei Letzterem ist ein wesentliches Merkmal der Geschäftsstrategie der ÖBB Group, die Vergütung von Top-Führungskräften an Leistungen zu koppeln, die für den Erfolg des Unternehmens von Bedeutung sind. Die „leistungsbezogene Komponente“ macht 1/3 des erhaltenen Gehalts aus und wird auf Basis der Erreichung jährlicher quantitativer Ziele (meist ökonomisch, sozial und ökologisch) berechnet. Unterstützt werden diese Maßnahmen durch Kooperations- und Ausbildungsprogramme mit dem Arbeitsmarktservice in Österreich (AMS), dem Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) und verschiedenen Non-Profit-Organisationen sowie Online-Coaching und branchenübergreifenden Programmen für Frauen und Männer. Darüber hinaus werden auf Ebene der Tochtergesellschaften spezifische Maßnahmen ergriffen:

- **ÖBB-Personenverkehr AG:** Organisation eines Junior-Management-Programms, das 50% der Frauen in den Bewerbungsprozess einbezieht (7 von 14); Möglichkeiten zur Teilzeit-Schichtarbeit für Zugbegleiter; Studienprogramm „Study & Rail“ für Zugbegleiter; Ausbildungsprogramm „Mobility Service“ seit September 2022, mit 26 Mädchen von insgesamt 48 Auszubildenden.
- **Österreichische Postbus AG:** Umfassende Einführung des Buddy-Systems zur Erleichterung des Onboarding im operativen Bereich für heterogene Paare/Teams; Austausch von Stellenanzeigen, um mehr Frauen für neue Positionen in der Österreichischen Postbus AG zu erreichen (alle neu beworbenen Stellenanzeigen werden auf geschlechtssensible und integrative Sprache geprüft); Entwicklung eines Employer Branding zur Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen im relevanten Arbeitsumfeld der Österreichische Postbus AG.
- **ÖBB-Technische Services GmbH:** Aufbau eines eigenen Netzwerks zur Förderung und besseren Vernetzung von Frauen „Women @ Train Tech“, um die Förderung und Gleichstellung von Frauen in den Workshops zu stärken und gleichzeitig eine höhere Beteiligung von Frauen zu erreichen sowie einen regelmäßigen Austausch mit dem Management und interessanten Rollenmodellen zu ermöglichen.
- **ÖBB-Produktion GmbH:** Regelmäßige Netzwerktreffen (persönlich oder online) in Verbindung mit einem Tag der offenen Tür oder Probetag für Frauen, Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit von Frauen im Mutterschaftsurlaub mit Teilzeitoptionen zur Erhaltung von Qualifikationen und Bewertung von Führungskräften und Teamkoordinatoren in Bereichen mit einem besonders hohen Frauenanteil (z. B. im operativen Dienst) zur Festlegung von Rollenmodellen und zur Schaffung von Best Practices.

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass jedes emittierende Tochterunternehmen die Ziele individuell auf der Grundlage der Budgetplanung seines jeweiligen Personals festlegt. Infolgedessen können unterschiedliche Ausgangspunkte und auch unterschiedliche Anforderungen an die Mitarbeiter je Tochterunternehmen gelten. Wichtig ist auch, dass es im technischen Bereich von ÖBB-Technische

Services-GmbH und ÖBB-Produktion GmbH viel schwieriger ist, weibliche Mitarbeiter zu finden als im Büro.

**Wesentlich** für jedes Geschäftsmodell von ÖBB-Tochtergesellschaften und das Nachhaltigkeitsprofil aus ESG-Sicht, weil Geschlechtervielfalt und eine vielfältige Belegschaft, insbesondere in Bezug auf die verantwortlichen Mitarbeiter, mit einer besseren ESG-Gesamtleistung verbunden sind. Der KPI deckt die unbefristeten und befristeten Verträge jeder ÖBB-Tochtergesellschaft über die globale Präsenz der ÖBB Group ab. Es ist erwähnenswert, dass der KPI umfassend ist, da er alle Karriereebenen und Arbeitsverträge umfasst, einschließlich Vertretung von Frauen im Vorstand, in leitenden Funktionen und in der Belegschaft. Darüber hinaus stellt das Cross-Mentoring-Programm eine innovative Maßnahme dar, um Frauen in Führungspositionen zu unterstützen und den Anteil von Frauen an der Gesamtbelegschaft zu erhöhen.

- Dieser KPI ist daher wesentlich für die ÖBB Produktion GmbH, Rail Equipment GmbH & Co KG und Rail Cargo Austria AG, da der KPI 100% der Mitarbeiter abdeckt. Darüber hinaus hat jede Tochtergesellschaft von ÖBB Initiativen zur Förderung der Vertretung von Frauen in Führungspositionen festgelegt.
- Für die ÖBB-Personenverkehr AG und die Österreichische Postbus AG deckt der KPI 90% der Mitarbeiter ab, da er die ausländische Tochtergesellschaft aus dem Anwendungsbereich ausschließt (10%). Für die ÖBB Technische Services GmbH sind ca. 1,3% der Mitarbeiter als zur ausländischen Tochtergesellschaft gehörend ausgeschlossen. Insgesamt wird eine große Mehrheit der Belegschaft, rund 95,7%, abgedeckt, einschließlich weiblicher Mitarbeiter in Führungspositionen, während dies beim Frauenanteil der ÖBB-Lieferanten nicht der Fall ist. Daher wird dieser KPI als wesentlich eingestuft.

### Kalibrierung SPT 2.1 - ÖBB-Personenverkehr AG

SPT 2.1 ist definiert als „Erhöhung des Frauenanteils bei der ÖBB-Personenverkehr AG auf 38,9% im Jahr 2026“

<b>Urteil</b>	<i>Das SPT ist (i) ambitioniert gegenüber der früheren Performance des Unternehmens, (ii) ambitioniert gegenüber vergleichbaren Unternehmen, und (iii) es gibt nur begrenzte Informationen, um die Ambitioniertheit anhand eines internationalen Ziels zu beurteilen. Das Ziel ist in einen klaren Zeitplan eingebettet und wird durch einen Strategie- und Aktionsplan unterstützt, der im Framework des Unternehmens dargelegt wird.</i>			
<b>Grad der Ambitioniertheit</b>	Keine Nachweise	Begrenzt	<b>Gut</b>	Robust
<b>SPT 2.1 Merkmale und Features</b>	<b>SPT Definition:</b>	Erhöhung des Frauenanteils in der gesamten Belegschaft einschließlich Leitungs- und Führungspositionen um 7,4 Prozentpunkte (pp) 2026 gegenüber dem Basisjahr 2021		
	<b>Baseline-Performance und Jahr:</b>	31,5% der Frauen in Position im Jahr 2021		

	<p><b>Ziel-Performance und Berichtstermin:</b></p>	<p>Die emittierende Tochtergesellschaft strebt eine jährliche Steigerung des Frauenanteils an der Gesamtbeschäftigtenzahl an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 38,9% im Jahr 2026</li> </ul> <p>Die jährlichen Interim-SPTs werden in den einschlägigen rechtlichen Unterlagen festgelegt. Es wird erwartet, dass einzelne emittierende Tochtergesellschaften diese mit der Kreditgebergruppe besprechen und möglicherweise neu kalibrieren. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokuments stellen die geplanten Interim-SPTs einen stetigen Anstieg von der aktuellen Performance bis zum Ziel 2026 dar.</p>
	<p><b>Anpassungsereignis:</b></p>	<p>Die Anpassungsereignisse sind in der rechtlichen Dokumentation anzugeben. Die Gesellschaft stützt sich auf jährlich basierte Ziele, die jedes Jahr am 31. Dezember überprüft werden.</p>
	<p><b>Langfristiges Ziel:</b></p>	<p>NICHT ZUTREFFEND</p>
	<p><b>Strategie und Aktionsplan zur Erreichung des Ziels:</b></p>	<p>ÖBB-Personenverkehr AG strebt einen inklusiveren und vielfältigeren Arbeitsplatz an und hat mehrere Maßnahmen erlassen, um Frauen zu stärken und ihren Anteil an der Belegschaft einschließlich Führungsfunktionen zu erhöhen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aufbau von Kooperationen und Organisation von Schulungsprogrammen (u.a. mit AMS, ÖIF und verschiedenen NPOs)</li> <li>▪ Angebot von Karriereentwicklungsprogrammen und Online-Coaching für Frauen</li> <li>▪ Bereitstellung von Qualifizierungsangeboten im Diversity Management</li> <li>▪ Ausbau des Netzwerks durch Unternehmensveranstaltungen</li> </ul> <p>Die ÖBB-Personenverkehr AG verfolgt die Fortschritte zur Zielerreichung durch einen jährlichen Bericht zur Geschlechtervielfalt auf Ebene der Tochtergesellschaften und nutzt als Benchmark-Instrument den Women 's Career Index sowie interne Interviews, um Verbesserungen zu verfolgen.</p>
	<p><b>Wesentliche Faktoren/Risiken, die nicht unter direkter Kontrolle des emittierenden Tochterunternehmens stehen, die Erreichung der SPTs beeinflussen können:</b></p>	<p>Mangel an weiblichen Arbeitskräften im Eisenbahnsektor.</p>

	<b>Neuberechnungen oder Pro-forma-Anpassungen der Baselines</b>	Die Rechtsdokumentation beinhaltet eine Neuberechnungsvereinbarung.
<b>SPT 2.1</b>		
<b>Analyse</b>	Wie ambitioniert das SPT ist, wird wie folgt beurteilt:	

**(i) anhand der Performance in der Vergangenheit:**

Die ÖBB-Personenverkehr AG legte 3 Jahre relevante historische Daten vor, auch für das Basisjahr 2021. Die Daten sind in Tabelle 6 dargestellt. Die Berechnung des durchschnittlichen jährlichen Anstiegs der früheren Leistung zeigt, dass die emittierende Tochtergesellschaft beim KPI 2.1 zwischen 2019 und 2022 einen durchschnittlichen jährlichen Anstieg um 1,4 Prozentpunkte erreicht hat.

<b>TABELLE 6.</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021 - BASELINE</b>	<b>2022</b>	<b>2026 – SPT 2.1</b>
<b>KPI-Kennzahl</b>	28,6%	30,3%	31,5%	32,8%	38,9%
<b>Durchschnittliche jährliche Steigerung in Prozentpunkten (2019 – 2022)</b>				1,4pp	
<b>Durchschnittliche jährliche Steigerung in Prozentpunkten (2022 – 2026)</b>					1,53pp

Quelle: ÖBB Sustainable Finance Framework

ÖBB-Personenverkehr AG will mit SPT 2.1 bis 2026 einen Frauenanteil von 38,9% in der Belegschaft erreichen. Dies entspricht einem durchschnittlichen jährlichen Anstieg um 1,53 Prozentpunkte zwischen 2022 und 2026. Das bedeutet, dass der prognostizierte durchschnittliche jährliche Anstieg zur Erreichung von SPT 2.1 quantitativ größer ist als in der Vergangenheit beobachtet wurde.

Wir kommen daher zu dem Schluss, dass das SPT im Vergleich zur früheren Performance quantitativ ambitioniert ist.

**(ii) gegenüber vergleichbaren Unternehmen:**

Um das SPT dieser einzelnen emittierenden Tochtergesellschaft zu vergleichen, haben wir ein Benchmarking der ÖBB Group gegenüber einer Vergleichsgruppe von 14 nationalen Eisenbahngesellschaften (einschließlich des Emittenten) in Westeuropa und Skandinavien durchgeführt.

Viele dieser Unternehmen sind (gemessen an ihrer Geschäftstätigkeit und oft mit einer Vielzahl spezialisierter Tochtergesellschaften wie ÖBB Group) ebenfalls diversifiziert, aber die Zielsetzung findet meistens auf Konzernebene statt. Da die ÖBB bestätigt, dass die Ziele der einzelnen

emittierenden Tochtergesellschaften zur Erreichung des Konzernziels beitragen und auf das Erreichen des Konzernziels ausgerichtet sind. Da Letzteres ein zusammengesetzter Durchschnitt der in diesem Framework enthaltenen Unterziele der Tochtergesellschaft ist, verwenden wir das Ziel der ÖBB Group als Näherungswert für besagte Tochtergesellschaften.

Neben der ÖBB Group legt nur ein anderer Mitbewerber ein Ziel für den Anteil von Frauen in der Belegschaft fest. Damit zählt die ÖBB Group bei der Zielfestsetzung für Geschlechtervielfalt einschließlich Führungspositionen unter die Top 14% der Unternehmen. Es ist wichtig, daran zu erinnern, dass diese Beurteilung auf Konzernebene erfolgt und nicht die Besonderheiten der Geschäftstätigkeit jedes Tochterunternehmens berücksichtigt, da einige technische oder manuelle Arbeit beinhalten, die keinen nennenswerten Anteil weiblicher Arbeitskräfte „anzieht“. Sie erfordern daher verschiedene unterstützende Zielmaßnahmen zur Steigerung der Geschlechtergleichstellung.

Unser Fazit lautet daher, dass die von einzelnen emittierenden Tochtergesellschaften festgelegten SPTs, im Vergleich zu den Mitbewerbern der ÖBB Group, kollektiv ambitioniert im Hinblick auf die Festlegung eines Ziels zur Geschlechtervielfalt sind.

### (iii) Anhand internationaler Ziele:

Das Ziel der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung 5 „Gleichstellung der Geschlechter“ definiert das folgende Teilziel zur Erreichung der Geschlechtergleichstellung: „5.5: Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen“. Der von der UN definierte und für den privaten Sektor relevante zugehörige Indikator gibt den Schwerpunkt dieses Ziels an: „Frauenanteil in Führungspositionen (5.5.2.)“. Dieser Indikator bezieht sich auf den Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten in Führungspositionen. Durch die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen im Sinne des UN-Indikators trägt die ÖBB-Personenverkehr AG zum Erreichen des SDG 5 bei. Das Unterziel 5.5.2<sup>30</sup> impliziert ein Ziel eines 50% -50%-Geschlechteranteils in Führungspositionen bis 2030.

Da es kein quantifiziertes internationales Ziel zur Geschlechtervielfalt gibt, stehen nur begrenzte Informationen zur Verfügung, um die Ambitioniertheit dieses SPT im Vergleich zu internationalen Zielen zu bewerten.

### Kalibrierung SPT 2.2 - Rail Cargo Austria AG

SPT 2.2 ist definiert als „Erhöhung des Frauenanteils bei Rail Cargo Austria AG auf 40,5% im Jahr 2026“

#### Urteil

*Das SPT ist (i) qualitativ ambitioniert gegenüber der früheren Performance des Unternehmens, (ii) ambitioniert gegenüber vergleichbaren Unternehmen, und (iii) es gibt nur begrenzte Informationen, um die Ambitioniertheit anhand eines internationalen Ziels zu beurteilen. Das Ziel ist in einen klaren Zeitplan eingebettet und*

<sup>30</sup> Ziele für nachhaltige Entwicklung, Indikator 5.5.2, <https://sdgdata.gov.uk/5-5-2/>



wird durch einen Strategie- und Aktionsplan unterstützt, der im Framework des Unternehmens dargelegt wird.

Grad der Ambitioniertheit	Keine Nachweise	Begrenzt	Gut	Robust
---------------------------	-----------------	----------	-----	--------

SPT 2.2 Merkmale und Features	SPT Definition:	Erhöhung des Frauenanteils in der gesamten Belegschaft einschließlich Leitungs- und Führungspositionen um 6,7 Prozentpunkte bis 2026 gegenüber dem Basisjahr 2021
	Baseline-Performance und Jahr:	33,8% der Frauen in Position im Jahr 2021
	Ziel-Performance und Berichtstermin:	Das Unternehmen strebt eine jährliche Steigerung des Frauenanteils an der Gesamtbeschäftigtenzahl an: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 40,5% im Jahr 2026</li> </ul> <p>Die jährlichen Interim-SPTs werden in den einschlägigen rechtlichen Unterlagen festgelegt. Es wird erwartet, dass einzelne emittierende Tochtergesellschaften diese mit der Kreditgebergruppe besprechen und möglicherweise neu kalibrieren. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokuments stellen die geplanten Interim-SPTs einen stetigen Anstieg von der aktuellen Performance bis zum Ziel 2026 dar.</p>
	Anpassungsereignis:	Die Anpassungsereignisse sind in der rechtlichen Dokumentation anzugeben. Die Gesellschaft stützt sich auf jährlich basierte Ziele, die jedes Jahr am 31. Dezember überprüft werden.
	Langfristiges Ziel:	NICHT ZUTREFFEND
	Strategie und Aktionsplan zur Erreichung des Ziels:	Rail Cargo Austria AG strebt einen integrativeren und vielfältigeren Arbeitsplatz an und hat mehrere Maßnahmen verabschiedet, um Frauen zu stärken und ihren Anteil an der Belegschaft zu erhöhen, einschließlich Management- und Führungsfunktionen: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aufbau von Kooperationen und Organisation von Schulungsprogrammen (u.a. mit AMS, ÖIF und verschiedenen NPOs)</li> <li>▪ Angebot von Karriereentwicklungsprogrammen und Online-Coachings für Frauen</li> <li>▪ Bereitstellung von Qualifizierungsangeboten im Diversity Management</li> <li>▪ Ausbau des Netzwerks durch Unternehmensveranstaltungen</li> </ul> <p>Die Rail Cargo Austria AG verfolgt die Fortschritte zur Zielerreichung durch einen jährlichen Bericht zur Geschlechtervielfalt auf Ebene der Tochtergesellschaften und nutzt als Benchmark-</p>

		Instrument den Women 's Career Index sowie interne Interviews, um Verbesserungen zu verfolgen.
	<b>Wesentliche Faktoren/Risiken, die nicht unter direkter Kontrolle des emittierenden Tochterunternehmens stehen, die Erreichung der SPTs beeinflussen können:</b>	Mangel an weiblichen Arbeitskräften im Eisenbahnsektor.
	<b>Neuberechnungen oder Pro-forma-Anpassungen der Baselines</b>	Die Rechtsdokumentation beinhaltet eine Neuberechnungspolitik.
<b>SPT 2.2</b>		
<b>Analyse</b>	Wie ambitioniert das SPT ist, wird wie folgt beurteilt:	

**(i) anhand der Performance in der Vergangenheit:**

Die Rail Cargo Austria AG legte 3 Jahre relevante historische Daten vor, einschließlich für das Basisjahr 2021. Die Daten sind in Tabelle 7 dargestellt. Die Berechnung des durchschnittlichen jährlichen Anstiegs der früheren Leistung zeigt, dass die emittierende Tochtergesellschaft beim KPI 2.2 zwischen 2019 und 2022 einen durchschnittlichen jährlichen Anstieg um 2,93 Prozentpunkte erreicht hat.

TABELLE 7.	2019	2020	2021 - BASELINE	2022	2026 – SPT 2.2
<b>KPI-Kennzahl</b>	27,3%	32,9%	33,8%	36,1%	40,5%
<b>Durchschnittliche jährliche Steigerung in Prozentpunkten (2019 – 2022)</b>				2,93pp	
<b>Durchschnittliche jährliche Steigerung in Prozentpunkten (2022 – 2026)</b>					1,1pp

Quelle: ÖBB Sustainable Finance Framework

Rail Cargo Austria AG will mit SPT 2.2 bis 2026 einen Frauenanteil von 40,5% in der Belegschaft erreichen. Bei der Berechnung der absoluten jährlichen Anstiegs ergibt sich zwischen 2022 und 2026 ein durchschnittlicher jährlicher Anstieg um 1,1 Prozentpunkte.

Obwohl der prognostizierte durchschnittliche jährliche Anstieg zur Erreichung von SPT 2.2 quantitativ geringer ist als die historischen Daten, ist hervorzuheben, dass aufgrund der Knappheit weiblicher

Arbeitskräfte im Logistiksektor<sup>31</sup> erhebliche Einschränkungen für eine Leistungssteigerung bestehen, die über die Verpflichtung des Emittenten hinausgehen.

Aus diesem Grund schließen wir, dass das SPT qualitativ ambitioniert ist.

**(ii) gegenüber vergleichbaren Unternehmen:**

Siehe hierzu die Beurteilung des SPT gegenüber Mitbewerbern in „Kalibrierung von SPT 2.1“.

**(iii) Anhand internationaler Ziele:**

Siehe hierzu die Beurteilung des SPT gegenüber internationalen Zielen in „Kalibrierung von SPT 2.1“.

**Kalibrierung SPT 2.3 - Österreichische Postbus AG**

SPT 2.3 ist definiert als „Erhöhung des Frauenanteils bei der Österreichische Postbus AG auf 14,4% im Jahr 2026“

<b>Urteil</b>	<i>Das SPT ist (i) ambitioniert gegenüber der früheren Performance des Unternehmens, (ii) ambitioniert gegenüber vergleichbaren Unternehmen, und (iii) es gibt nur begrenzte Informationen, um die Ambitioniertheit anhand eines internationalen Ziels zu beurteilen. Das Ziel ist in einen klaren Zeitplan eingebettet und wird durch einen Strategie- und Aktionsplan unterstützt, der im Framework des Unternehmens dargelegt wird.</i>			
<b>Grad der Ambitioniertheit</b>	Keine Nachweise	Begrenzt	<b>Gut</b>	Robust
<b>SPT 2.3</b>  <b>Merkmale und Features</b>	<b>SPT Definition:</b>	Erhöhung des Frauenanteils in der gesamten Belegschaft einschließlich Leitungs- und Führungspositionen um 5,1 Prozentpunkte 2026 gegenüber dem Basisjahr 2021		
	<b>Baseline-Performance und Jahr:</b>	9,3% der Frauen in Position im Jahr 2021		
	<b>Ziel-Performance und Berichtstermin:</b>	<p>Das Unternehmen strebt eine jährliche Steigerung des Frauenanteils an der Gesamtbeschäftigtenzahl an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>14,4% im Jahr 2026</li> </ul> <p>Die jährlichen Interim-SPTs werden in den einschlägigen rechtlichen Unterlagen festgelegt. Es wird erwartet, dass einzelne emittierende Tochtergesellschaften diese mit der Kreditgebergruppe besprechen und möglicherweise neu kalibrieren. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokuments stellen die geplanten Interim-SPTs einen stetigen Anstieg von der aktuellen Performance bis zum Ziel 2026 dar.</p>		
	<b>Anpassungsereignis:</b>	Die Anpassungsereignisse sind in der rechtlichen Dokumentation anzugeben. Die Gesellschaft stützt sich auf jährlich basierte Ziele, die jedes Jahr am 31. Dezember überprüft werden.		

<sup>31</sup> Women working in transport, Europäisches Parlament, 2022, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2022/729293/EPRS\\_ATA\(2022\)729293\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2022/729293/EPRS_ATA(2022)729293_EN.pdf)

	<b>Langfristiges Ziel:</b>	NICHT ZUTREFFEND
	<b>Strategie und Aktionsplan zur Erreichung des Ziels:</b>	<p>Österreichische Postbus AG strebt einen integrativeren und vielfältigeren Arbeitsplatz an und hat mehrere Maßnahmen erlassen, um Frauen zu stärken und ihren Anteil an der Belegschaft einschließlich Führungsfunktionen und Führungsfunktionen zu erhöhen :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aufbau von Kooperationen und Organisation von Schulungsprogrammen (u.a. mit AMS, ÖIF und verschiedenen NPOs)</li> <li>▪ Angebot von Karriereentwicklungsprogrammen und Online-Coachings für Frauen</li> <li>▪ Bereitstellung von Qualifizierungsangeboten im Diversity Management</li> <li>▪ Ausbau des Netzwerks durch Unternehmensveranstaltungen</li> </ul> <p>Die Österreichische Postbus AG verfolgt die Fortschritte zur Zielerreichung durch einen jährlichen Bericht zur Geschlechtervielfalt auf Ebene der Tochtergesellschaften und nutzt als Benchmark-Instrument den Women 's Career Index sowie interne Interviews, um Verbesserungen zu verfolgen.</p>
	<b>Wesentliche Faktoren/Risiken, die nicht unter direkter Kontrolle des emittierenden Tochterunternehmens stehen, die Erreichung der SPTs beeinflussen können:</b>	Mangel an weiblichen Arbeitskräften im Eisenbahnsektor.
	<b>Neuberechnungen oder Pro-forma-Anpassungen der Baselines</b>	Die Rechtsdokumentation beinhaltet eine Neuberechnungsvereinbarung.
<b>SPT 2.3</b>		
<b>Analyse</b>	Wie ambitioniert das SPT ist, wird wie folgt beurteilt:	

**(i) anhand der Performance in der Vergangenheit:**

Die Österreichische Postbus AG legte 3 Jahre relevante historische Daten vor, einschließlich für das Basisjahr 2021. Die Daten sind in Tabelle 8 dargestellt. Die Berechnung des durchschnittlichen jährlichen Anstiegs der früheren Leistung zeigt, dass die emittierende Tochtergesellschaft beim KPI 2.3 zwischen 2019 und 2022 einen durchschnittlichen jährlichen Anstieg um 0,53 Prozentpunkte erreicht hat.

TABELLE 8.	2019	2020	2021 - BASELINE	2022	2026 – SPT 2.3
KPI-Kennzahl	8,1%	9,0%	9,3%	9,7%	14,4%
Durchschnittliche jährliche Steigerung in Prozentpunkten (2019 – 2022)				0,53pp	
Durchschnittliche jährliche Steigerung in Prozentpunkten (2022 – 2026)					1,18pp

Quelle: ÖBB Sustainable Finance Framework

Österreichische Postbus AG will mit SPT 2.3 bis 2026 einen Frauenanteil von 14,4% in der Belegschaft erreichen. Dies entspricht einem durchschnittlichen jährlichen Anstieg um 1,18 Prozentpunkte zwischen 2022 und 2026. Das bedeutet, dass der prognostizierte durchschnittliche jährliche Anstieg zur Erreichung von SPT 2.3 quantitativ größer ist als in der Vergangenheit beobachtet wurde.

Wir kommen daher zu dem Schluss, dass das SPT im Vergleich zur früheren Performance quantitativ ambitioniert ist.

**(ii) gegenüber vergleichbaren Unternehmen:**

Siehe hierzu die Beurteilung des SPT gegenüber Mitbewerbern in „Kalibrierung von SPT 2.1“.

**(iii) Anhand internationaler Ziele:**

Siehe hierzu die Beurteilung des SPT gegenüber internationalen Zielen in „Kalibrierung von SPT 2.1“.

**Kalibrierung SPT 2.4 - ÖBB Technische Services GmbH**

SPT 2.4 definiert als „Erhöhung des Frauenanteils bei der ÖBB Technische Services GmbH auf 10,2% im Jahr 2026“

<b>Urteil</b>	<i>Das SPT ist (i) ambitioniert gegenüber der früheren Performance des Unternehmens, (ii) ambitioniert gegenüber vergleichbaren Unternehmen, und (iii) es gibt nur begrenzte Informationen, um die Ambitioniertheit anhand eines internationalen Ziels zu beurteilen. Das Ziel ist in einen klaren Zeitplan eingebettet und wird durch einen Strategie- und Aktionsplan unterstützt, der im Framework des Unternehmens dargelegt wird.</i>			
<b>Grad der Ambitioniertheit</b>	Keine Nachweise	Begrenzt	<b>Gut</b>	Robust
	<b>SPT Definition:</b>	Erhöhung des Frauenanteils in der gesamten Belegschaft einschließlich Leitungs- und		

<b>SPT 2.4</b>		Führungspositionen um 3,4 Prozentpunkte 2026 gegenüber dem Basisjahr 2021
<b>Merkmale und Features</b>	<b>Baseline-Performance und Jahr:</b>	6,8% der Frauen in Position im Jahr 2021
	<b>Ziel-Performance und Berichtstermin:</b>	<p>Das Unternehmen strebt eine jährliche Steigerung des Frauenanteils an der Gesamtbeschäftigtenzahl an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 10,2% im Jahr 2026</li> </ul> <p>Die jährlichen Interim-SPTs werden in den einschlägigen rechtlichen Unterlagen festgelegt. Es wird erwartet, dass einzelne emittierende Tochtergesellschaften diese mit der Kreditgebergruppe besprechen und möglicherweise neu kalibrieren. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokuments stellen die geplanten Interim-SPTs einen stetigen Anstieg von der aktuellen Performance bis zum Ziel 2026 dar.</p>
	<b>Anpassungsreignis:</b>	Die Anpassungsreignisse sind in der rechtlichen Dokumentation anzugeben. Die Gesellschaft stützt sich auf jährlich basierte Ziele, die jedes Jahr am 31. Dezember überprüft werden.
	<b>Langfristiges Ziel:</b>	NICHT ZUTREFFEND
	<b>Strategie und Aktionsplan zur Erreichung des Ziels:</b>	<p>ÖBB Technische Services GmbH strebt einen integrativeren und vielseitigeren Arbeitsplatz an und hat mehrere Maßnahmen zur Stärkung von Frauen und zur Erhöhung ihres Anteils an der Belegschaft einschließlich Führungsfunktionen verabschiedet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aufbau von Kooperationen und Organisation von Schulungsprogrammen (u.a. mit AMS, ÖIF und verschiedenen NPOs)</li> <li>▪ Angebot von Karriereentwicklungsprogrammen und Online-Coachings für Frauen</li> <li>▪ Bereitstellung von Qualifizierungsangeboten im Diversity Management</li> <li>▪ Ausbau des Netzwerks durch Unternehmensveranstaltungen</li> </ul> <p>Die ÖBB-Technische Services GmbH verfolgt die Fortschritte zur Zielerreichung durch einen jährlichen Bericht zur Geschlechtervielfalt auf Ebene der Tochtergesellschaften und nutzt als Benchmark-Instrument den Women 's Career Index sowie interne Interviews, um Verbesserungen zu verfolgen.</p>
	<b>Wesentliche Faktoren/Risiken, die nicht unter direkter Kontrolle des emittierenden Tochterunternehmens</b>	Mangel an weiblichen Arbeitskräften im Eisenbahnsektor.

	<b>stehen, die Erreichung der SPTs beeinflussen können:</b>	
	<b>Neuberechnungen oder Pro-forma-Anpassungen der Baselines</b>	Die Rechtsdokumentation beinhaltet eine Neuberechnungspolitik.
<b>SPT 2.4</b>		
<b>Analyse</b>	Wie ambitioniert das SPT ist, wird wie folgt beurteilt:	

**(i) anhand der Performance in der Vergangenheit:**

ÖBB-Technische Services GmbH legte relevante historische Daten von 3 Jahren vor, auch für das Basisjahr 2021. Die Daten sind in Tabelle 9 dargestellt. Die Berechnung der durchschnittlichen jährlichen Steigerung der bisherigen Leistung zeigt, dass die ÖBB-Technische Services GmbH zwischen 2019 und 2022 beim KPI 2.4 einen durchschnittlichen jährlichen Anstieg um 0,67 Prozentpunkten erzielt hat.

<b>TABELLE 9.</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021 - BASELINE</b>	<b>2022</b>	<b>2026 – SPT 2.4</b>
<b>KPI-Kennzahl</b>	5,2%	5,9%	6,8%	7,2%	10,2%
<b>Durchschnittliche jährliche Steigerung in Prozentpunkten (2019 – 2022)</b>				0,67pp	
<b>Durchschnittliche jährliche Steigerung in Prozentpunkten (2022 – 2026)</b>					0,75pp

Quelle: ÖBB Sustainable Finance Framework

ÖBB-Technische Services GmbH will mit SPT 2.4 bis 2026 einen Frauenanteil von 10,2% in der Belegschaft erreichen. Bei der Berechnung der absoluten jährlichen Anstiegs ergibt sich zwischen 2022 und 2026 ein durchschnittlicher jährlicher Anstieg um 0,75 Prozentpunkten.

Da der prognostizierte durchschnittliche jährliche Anstieg zur Erreichung von SPT 2.4 quantitativ größer ist als in der Vergangenheit beobachtet wurde, schlussfolgern wir, dass das SPT gegenüber der früheren Leistung quantitativ ambitioniert ist.

**(ii) gegenüber vergleichbaren Unternehmen:**

Siehe hierzu die Beurteilung des SPT gegenüber Mitbewerbern in „Kalibrierung von SPT 2.1“.

**(iii) Anhand internationaler Ziele:**

Siehe hierzu die Beurteilung des SPT gegenüber internationalen Zielen in „Kalibrierung von SPT 2.1“.

## Kalibrierung SPT 2.5 - ÖBB Produktion GmbH

SPT 2.5 definiert als „Erhöhung des Frauenanteils bei der ÖBB Produktion GmbH auf 7,2% im Jahr 2026“

<b>Urteil</b>	<i>Das SPT ist (i) quantitativ ambitioniert gegenüber der früheren Performance des Unternehmens, (ii) ambitioniert gegenüber vergleichbaren Unternehmen, und (iii) es gibt nur begrenzte Informationen, um die Ambitioniertheit anhand eines internationalen Ziels zu beurteilen. Das Ziel ist in einen klaren Zeitplan eingebettet und wird durch einen Strategie- und Aktionsplan unterstützt, der im Framework des Unternehmens dargelegt wird.</i>			
<b>Grad der Ambitioniertheit</b>	Keine Nachweise	Begrenzt	<b>Gut</b>	Robust
<b>SPT 2.5</b>  <b>Merkmale und Features</b>	<b>SPT Definition:</b>	Erhöhung des Frauenanteils in der gesamten Belegschaft einschließlich Leitungs- und Führungspositionen um 2,7 Prozentpunkte 2026 gegenüber dem Basisjahr 2021		
	<b>Baseline-Performance und Jahr:</b>	4,5% der Frauen in Position im Jahr 2021		
	<b>Ziel-Performance und Berichtstermin:</b>	<p>Das Unternehmen strebt eine jährliche Steigerung des Frauenanteils an der Gesamtbeschäftigtenzahl an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>7,2% im Jahr 2026</li> </ul> <p>Die jährlichen Interim-SPTs werden in den einschlägigen rechtlichen Unterlagen festgelegt. Es wird erwartet, dass einzelne emittierende Tochtergesellschaften diese mit der Kreditgebergruppe besprechen und möglicherweise neu kalibrieren. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokuments stellen die geplanten Interim-SPTs einen Anstieg von der aktuellen Performance bis zum Ziel 2026 dar.</p>		
	<b>Anpassungsereignis:</b>	Die auslösenden Ereignisse sind in der rechtlichen Dokumentation anzugeben. Die Gesellschaft stützt sich auf jährlich basierte Ziele, die jedes Jahr am 31. Dezember überprüft werden.		
	<b>Langfristiges Ziel:</b>	NICHT ZUTREFFEND		
	<b>Strategie und Aktionsplan zur Erreichung des Ziels:</b>	<p>ÖBB-Produktion Gesellschaft GmbH strebt einen integrativeren und vielseitigeren Arbeitsplatz an und hat mehrere Maßnahmen zur Stärkung von Frauen und zur Erhöhung ihres Anteils an der Belegschaft einschließlich Führungsfunktionen verabschiedet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aufbau von Kooperationen und Organisation von Schulungsprogrammen (u.a. mit AMS, ÖIF und verschiedenen NPOs)</li> <li>Angebot von Karriereentwicklungsprogrammen und Online-Coachings für Frauen</li> </ul>		



		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bereitstellung von Qualifizierungsangeboten im Diversity Management</li> <li>▪ Ausbau des Netzwerks durch Unternehmensveranstaltungen</li> </ul> <p>Die ÖBB-Produktion Gesellschaft GmbH verfolgt die Fortschritte zur Zielerreichung durch einen jährlichen Bericht zur Geschlechtervielfalt auf Ebene der Tochtergesellschaften und nutzt als Benchmark-Instrument den Women 's Career Index sowie interne Interviews, um Verbesserungen zu verfolgen.</p>
	<b>Wesentliche Faktoren/Risiken, die nicht unter direkter Kontrolle des emittierenden Tochterunternehmens stehen, die Erreichung der SPTs beeinflussen können:</b>	Mangel an weiblichen Arbeitskräften im Eisenbahnsektor.
	<b>Neuberechnungen oder Pro-forma-Anpassungen der Baselines</b>	Die Rechtsdokumentation enthält keine Neuberechnungspolitik.

**SPT 2.5**

**Analyse**

Wie ambitioniert das SPT ist, wird wie folgt beurteilt:

**(i) anhand der Performance in der Vergangenheit:**

ÖBB-Produktion GmbH legte relevante historische Daten von 3 Jahren vor, auch für das Basisjahr 2021. Die Daten sind in Tabelle 10 dargestellt. Die Berechnung der absoluten Steigerung der bisherigen Leistung zeigt, dass die ÖBB Produktion GmbH zwischen 2019 und 2022 für den KPI 2.5 einen durchschnittlichen jährlichen Anstieg um 0,4 Prozentpunkte erzielt hat.

TABELLE 10.	2019	2020	2021 - BASELINE	2022	2026 – SPT 2.5
KPI-Kennzahl	3,9%	4,1%	4,5%	5,1%	7,2%
Durchschnittliche jährliche Steigerung in Prozentpunkten (2019 – 2022)				0,4pp	
Durchschnittliche jährliche Steigerung in Prozentpunkten (2022 – 2026)					0,53pp

Quelle: ÖBB Sustainable Finance Framework

ÖBB-Produktion Gesellschaft GmbH will mit SPT 2.5 bis 2026 einen Frauenanteil von 7,2% in der Belegschaft erreichen. Bei der Berechnung der absoluten jährlichen Anstiegs ergibt sich zwischen 2022

und 2026 ein durchschnittlicher jährlicher Anstieg um 0,53 Prozentpunkte. Das entspricht dem von uns beobachteten früheren Trend.

Wir kommen daher zu dem Schluss, dass das SPT im Vergleich zur früheren Performance quantitativ ambitioniert ist.

**(ii) gegenüber vergleichbaren Unternehmen:**

Siehe hierzu die Beurteilung des SPT gegenüber Mitbewerbern in „Kalibrierung von SPT 2.1“.

**(iii) Anhand internationaler Ziele:**

Siehe hierzu die Beurteilung des SPT gegenüber internationalen Zielen in „Kalibrierung von SPT 2.1“.

**Kalibrierung SPT 2.6 - Rail Equipment GmbH & Co KG**

SPT 2.6 definiert als „Erhöhung des Frauenanteils bei der Rail Equipment GmbH & Co KG auf 34,4% im Jahr 2026“

<b>Urteil</b>	<i>Das SPT ist (i) ambitioniert gegenüber der früheren Performance des Unternehmens, (ii) ambitioniert gegenüber vergleichbaren Unternehmen, und (iii) es gibt nur begrenzte Informationen, um die Ambitioniertheit anhand eines internationalen Ziels zu beurteilen. Das Ziel ist in einen klaren Zeitplan eingebettet und wird durch einen Strategie- und Aktionsplan unterstützt, der im Framework des Unternehmens dargelegt wird.</i>			
<b>Grad der Ambitioniertheit</b>	Keine Nachweise	Begrenzt	<b>Gut</b>	Robust
<b>SPT 2.6</b> <b>Merkmale und Features</b>	<b>SPT Definition:</b>	Erhöhung des Frauenanteils in der gesamten Belegschaft einschließlich Leitungs- und Führungspositionen um 3,6 Prozentpunkte 2026 gegenüber dem Basisjahr 2021		
	<b>Baseline-Performance und Jahr:</b>	30,8% der Frauen in Position im Jahr 2021		
	<b>Ziel-Performance und Berichtstermin:</b>	<p>Das Unternehmen strebt eine jährliche Steigerung des Frauenanteils an der Gesamtbeschäftigtenzahl an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>34,4% im Jahr 2026</li> </ul> <p>Die jährlichen Interim-SPTs werden in den einschlägigen rechtlichen Unterlagen festgelegt. Es wird erwartet, dass einzelne emittierende Tochtergesellschaften diese mit der Kreditgebergruppe besprechen und möglicherweise neu kalibrieren. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokuments stellen die geplanten Interim-SPTs einen Anstieg von der aktuellen Performance bis zum Ziel 2026 dar.</p>		
	<b>Anpassungsereignis:</b>	Die Anpassungsereignisse sind in der rechtlichen Dokumentation anzugeben. Die Gesellschaft stützt sich		

		auf jährlich basierte Ziele, die jedes Jahr am 31. Dezember überprüft werden.
	<b>Langfristiges Ziel:</b>	NICHT ZUTREFFEND
	<b>Strategie und Aktionsplan zur Erreichung des Ziels:</b>	<p>Die Rail Equipment GmbH &amp; Co KG strebt einen integrativeren und vielfältigeren Arbeitsplatz an und hat mehrere Maßnahmen zur Stärkung von Frauen und zur Erhöhung ihres Anteils an der Belegschaft einschließlich Führungsfunktionen verabschiedet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aufbau von Kooperationen und Organisation von Schulungsprogrammen (u.a. mit AMS, ÖIF und verschiedenen NPOs)</li> <li>▪ Angebot von Karriereentwicklungsprogrammen und Online-Coaching für Frauen</li> <li>▪ Bereitstellung von Qualifizierungsangeboten im Diversity Management</li> <li>▪ Ausbau des Netzwerks durch Unternehmensveranstaltungen</li> </ul> <p>Die Rail Equipment GmbH &amp; Co KG verfolgt die Fortschritte zur Zielerreichung durch einen jährlichen Bericht zur Geschlechtervielfalt auf Ebene der Tochtergesellschaften und nutzt als Benchmark-Instrument den Women 's Career Index sowie interne Interviews, um Verbesserungen zu verfolgen.</p>
	<b>Wesentliche Faktoren/Risiken, die nicht unter direkter Kontrolle des emittierenden Tochterunternehmens stehen, die die Erreichung der SPTs beeinflussen können:</b>	Mangel an weiblichen Arbeitskräften im Eisenbahnsektor.
	<b>Neuberechnungen oder Pro-forma-Anpassungen der Baselines</b>	Die Rechtsdokumentation enthält keine Neuberechnungspolitik.
<b>SPT 2.6</b>		
<b>Analyse</b>	Wie ambitioniert das SPT ist, wird wie folgt beurteilt:	

**(i) anhand der Performance in der Vergangenheit:**

Rail Equipment GmbH & Co KG legte relevante historische Daten von 3 Jahren vor, auch für das Basisjahr 2021. Die Daten sind in Tabelle 11 dargestellt. Die Berechnung des durchschnittlichen jährlichen Anstiegs der früheren Performance zeigt, dass die Rail Equipment GmbH & Co KG zwischen 2019 und 2022 beim KPI 2.6 eine durchschnittliche jährliche Veränderung von -0,2 Prozentpunkte erzielt hat. Das Unternehmen gibt an, dass der jüngste Rückgang auf die geringe Größe des

Unternehmens - etwa 40 Mitarbeiter - zurückzuführen ist. Daher können Abgänge (z. B. in den Ruhestand) erhebliche Auswirkungen auf die Geschlechtergleichstellung haben.

TABELLE 11.	2019	2020	2021 - BASELINE	2022	2026 – SPT 2.6
KPI-Kennzahl	31,6%	31,6%	30,8%	31,0%	34,4%
Durchschnittliche jährliche Steigerung in Prozentpunkten (2019 – 2022)				-0,2pp	
Durchschnittliche jährliche Steigerung in Prozentpunkten (2022 – 2026)					0,85pp

Quelle: ÖBB Sustainable Finance Framework

Rail Equipment GmbH & Co KG will mit SPT 2.6 bis 2026 einen Frauenanteil von 34,4% in der Belegschaft erreichen. Dies entspricht einem durchschnittlichen jährlichen Anstieg um 0,85 Prozentpunkte zwischen 2022 und 2026. Das bedeutet, dass der prognostizierte durchschnittliche jährliche Anstieg zur Erreichung von SPT 2.6 quantitativ größer ist als in der Vergangenheit beobachtet wurde.

Wir kommen daher zu dem Schluss, dass das SPT im Vergleich zur früheren Performance quantitativ ambitioniert ist.

**(ii) gegenüber vergleichbaren Unternehmen:**

Siehe hierzu die Beurteilung des SPT gegenüber Mitbewerbern in „Kalibrierung von SPT 2.1“.

**(iii) Anhand internationaler Ziele:**

Siehe hierzu die Beurteilung des SPT gegenüber internationalen Zielen in „Kalibrierung von SPT 2.1“.

**Auswahl KPI 3**

KPI 3 ist definiert als „Jährlicher Arbeitsschutzindex pro 1000 Mitarbeiter“

**Urteil**

*Der KPI ist relevant, zentral und teilweise wesentlich für das Gesamtgeschäft der einzelnen ÖBB-Tochtergesellschaften. Er ist angemessen messbar, quantifizierbar, extern verifizierbar, aber nicht vor 2023 extern verifiziert und innerhalb seiner österreichischen Mitbewerber benchmarkfähig.*

**Bewertung**

Nicht konform

**Konform**

Best Practice

<p><b>KPI 3</b></p> <p><b>Merkmale und Features</b></p>	<p><b>KPI Definition:</b></p>	<p>Arbeitsschutzindex für ÖBB-Mitarbeiter mit mindestens drei verlorenen Tagen nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) pro 1.000 Mitarbeiter. Er wird wie folgt berechnet:</p> $\frac{\text{Summe der Unfälle in 12 Monaten (mindestens 3 Tage gefehlt nach ASVG)}}{\text{Durchschnittliche Mitarbeiterzahl}} \times$
	<p><b>Bereich und Umfang:</b></p>	<p>Der Bereich und Umfang der Leistungskennzahl wird für die jeweiligen Tochtergesellschaften transparent definiert. Dieser KPI bezieht sich nur auf ÖBB-Mitarbeiter, (Unter-) Auftragnehmer werden nicht erfasst. Der Umfang des Anwendungsbereichs ist je nach Tochterunternehmen unterschiedlich. Insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beschäftigt die <b>ÖBB-Personenverkehr AG</b> 3.000 Mitarbeiter. Aus dem gesamten Teilkonzern nur rund 300 Mitarbeiter vom Anwendungsbereich ausgeschlossen. Dies ist gerechtfertigt, da die Österreichische Postbus AG, die ÖBB Produktion GmbH und die Technische Services GmbH getrennt beurteilt werden und über ein eigenes SPT auf Unternehmensebene verfügen.</li> <li>▪ Die Rail Cargo Group beschäftigt rund 5.800 Mitarbeiter in Österreich und im Ausland. Die genannten KPIs zum Arbeitsschutz beziehen sich auf die Tochtergesellschaft <b>Rail Cargo Austria AG</b> mit rund 1.500 Mitarbeitern (auf die 28% Mitarbeiter des Teilkonzerns und 95% der Mitarbeiter in Österreich entfallen).</li> <li>▪ Die <b>Österreichische Postbus AG</b> beschäftigt rund 3.900 Mitarbeiter und der KPI spezifizierte Diversität umfasst 100% der Mitarbeiter. Die ausländische Tochtergesellschaft der Österreichischen Postbus AG beschäftigt rund 390 Mitarbeiter (rund 10%) und wird aus dem Bereich dieser KPI ausgeschlossen, weil die Tochtergesellschaft nicht von der ESG-gebundenen Finanzierung profitiert.</li> <li>▪ Die <b>ÖBB Technische Services GmbH</b> beschäftigt 3.900 Mitarbeiter. Rund 51 Mitarbeiter, die in einer Tochtergesellschaft (ÖBB Stadler Service GmbH) beschäftigt sind, sind vom Anwendungsbereich dieser KPI ausgeschlossen.</li> <li>▪ Die <b>ÖBB Production GmbH</b> beschäftigt rund 6.700 Mitarbeiter, und der spezifizierte KPI</li> </ul>

		<p>zum Arbeitsschutz deckt 100% der Mitarbeiter ab.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die <b>Rail Equipment GmbH &amp; Co KG</b> beschäftigt rund 40 Mitarbeiter, die spezifiziert KPI zum Arbeitsschutz deckt 100% der Mitarbeiter ab.</li> </ul>
	<b>Quantifizierbar/Extern verifizierbar:</b>	<p>Der KPI ist quantifizierbar, da er als Arbeitsschutzindex berechnet wird. Der Index erfasst alle Unfälle, die zu mindestens drei entgangenen Arbeitstagen geführt haben. Diese Zahl wird dann mit 1000 multipliziert und durch die durchschnittliche Mitarbeiterzahl geteilt, um das Ergebnis zu erhalten. Geteilt durch die geleisteten Arbeitsstunden wird dann die Gesamtzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle berechnet. Diese Zahl ist auch im Nachhaltigkeitsbericht der ÖBB enthalten. Sie ist extern überprüfbar, weil die ÖBB ihre Unfälle gesetzlich melden muss. Die emittierende Tochtergesellschaft bezieht sich auf führende Berichtsmethoden wie das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz. Darüber hinaus ist der Arbeitsschutzindex eine wichtige Kennzahl in der Bahnindustrie.</p>
	<b>Extern verifiziert:</b>	<p>Der Nachhaltigkeitsbericht des Konzerns wird seit 2019 von einer externen Stelle überprüft. Somit werden auch die historischen Daten und die Ausgangsdaten für den KPI indirekt verifiziert. Ab 2023 verpflichtet sich die emittierende Tochtergesellschaft, die künftigen KPI-Daten auch explizit durch einen externen Gutachter verifizieren zu lassen.</p>
	<b>Benchmarkfähig:</b>	<p>Durch die Bezugnahme auf das ASVG ist die Kennzahl leicht mit den Daten anderer Unternehmen im österreichischen Bundesgebiet vergleichbar. Für den Vergleich der KPI mit internationalen Kennzahlen wie LTIR muss jedoch der KPI durch die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden geteilt werden, und Unfälle in Reichweite sollten auch Unfälle ohne Zeitverlust enthalten. Im Folgenden wurde das Benchmarking der SPT in Bezug auf diesen KPI analysiert.</p>
<b>KPI 3</b>	<b>Analyse</b>	
	Der KPI wird eingestuft als:	

**Relevant** für das Geschäft jedes ÖBB-Tochterunternehmens, weil die Arbeitsnormen und Arbeitsstandards und Arbeitsbedingungen als wichtige ESG-Themen für Schienenverkehrs- & Straßentransportunternehmen gelten, die gemäß den wichtigsten ESG-Standards <sup>32</sup> für Berichterstattung und ISS-ESG-Bewertung in die Kategorie Commercial Support Services eingestuft sind.

<sup>32</sup> Zu den wichtigsten ESG-Standards gehören unter anderem SASB und TCFD.

**Zentral** für das m Geschäft der ÖBB-Tochtergesellschaft, weil die Sicherheit der Arbeitnehmer wesentliche Prozesse und Abläufe betrifft, die für das Geschäftsmodell der einzelnen Tochtergesellschaften zentral sind. Das Unternehmen wird präventive Sicherheitsmaßnahmen, Sicherheitsbewusstseinsmaßnahmen und die Umsetzung der Harmonisierung von Mindeststandards für persönliche Schutzausrüstung (PSA) einführen müssen. Derzeit investiert die ÖBB Group rund 6 Millionen Euro, das entspricht rund 0,16 Prozent seiner Investitionsausgaben, in PSA für ihre Mitarbeiter und unterstützt die psychische Gesundheit durch ihren Partner WELLCON<sup>33</sup>. Weitere Angaben zu den künftigen Ausgaben für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wurden nicht gemacht.

**Teilweise wesentlich** für das Geschäftsmodell und Nachhaltigkeitsprofil jeder ÖBB-Tochtergesellschaft aus ESG-Sicht:

- Der KPI ist wesentlich für die direkte Geschäftstätigkeit des Unternehmens, da sich das Erreichen des Ziels positiv auf die eigenen Mitarbeiter auswirken wird. Unfälle verteilen sich jedoch nicht gleichmäßig auf die Holdingstruktur der ÖBB: häufiger und vor allem schwerer sind Unfälle in den Technik-Gesellschaften wie ÖBB Technical Service GmbH. Einige Mitarbeiter sind daher eher Risiken im Zusammenhang mit Sicherheit am Arbeitsplatz ausgesetzt als in anderen ÖBB-Holdinggesellschaften. Zudem verteilen sich Unfälle nicht gleichmäßig auf die Lieferkette im Bereich Logistik und Eisenbahn: Sie sind häufiger und vor allem schwerer in Unternehmen am unteren Ende der Lieferkette<sup>34 35</sup>. Bestimmte ÖBB-Tochtergesellschaften sind am oberen Ende der Lieferkette tätig. Ihre Mitarbeiter unterliegen daher eher weniger wahrscheinlich wesentlichen Risiken im Zusammenhang mit Sicherheit am Arbeitsplatz als Unternehmen in der eigenen Lieferkette von ÖBB. Schließlich fallen nicht alle Mitarbeiter unter diesen KPI sondern nur rund 96% der Belegschaft, während (Unter-) Auftragnehmer nicht durch den KPI abgedeckt werden. Daher wird diese Kennzahl als teilweise wesentlich eingestuft, weil sie die Sicherheit der ÖBB-Lieferanten ausklammert, sie nicht alle Mitarbeiter der Belegschaft der Tochtergesellschaft und nicht die (Unter-) Auftragnehmer der ÖBB abdeckt.

### Kalibrierung SPT 3.1 - ÖBB-Personenverkehr AG

SPT 3.1 ist definiert als „Reduktion des Arbeitsschutzindex pro 1000 Mitarbeiter auf 17,7 bis 2030 für Mitarbeiter der ÖBB Personenverkehr AG“

#### Urteil

*Das SPT ist (i) nicht ambitioniert gegenüber der früheren Performance des Unternehmens, (ii) ambitioniert gegenüber vergleichbaren Unternehmen, und (iii) da es keine internationalen Ziele zu Arbeitssicherheitsindizes gibt, lässt sich schlussfolgern, dass ein Benchmarking des SPT gegenüber einer internationalen Benchmark derzeit nicht möglich ist. Das Ziel ist in einen klaren Zeitplan eingebettet und wird durch einen Strategie- und Aktionsplan unterstützt, der im Framework des Unternehmens dargelegt wird.*

<sup>33</sup> [ÖBB, 2021, Nachhaltigkeitsbericht 2021](#)

<sup>34</sup> Sohal and Chen, 2012, Managing workplace safety risks: a supply chain perspective

<sup>35</sup> [Internationale Arbeitsorganisation, 2021, The future of work in the automotive industry: The need to invest in people's capabilities and decent and sustainable work](#)

Grad der Ambitioniertheit	Keine Nachweise	Begrenzt	Gut	Robust
<b>SPT 3.1</b>  <b>Merkmale und Features</b>	<b>SPT Definition:</b>	Bis 2030 für Mitarbeiter der ÖBB-Personenverkehr AG einen Arbeitsschutzindex von 17,7 erreichen (OSHA Incident Rate)		
	<b>Baseline-Performance und Jahr:</b>	22,6 Unfälle, die im Durchschnitt von 2014 bis 2018 zu mindestens 3 Tagen Abwesenheit pro Jahr führten		
	<b>Ziel-Performance und Berichtstermin:</b>	<p>Das Unternehmen strebt die Erreichung des folgenden Arbeitsschutzindex an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 17,7 in 2030</li> </ul> <p>Die jährlichen Interim-SPTs werden in den einschlägigen rechtlichen Unterlagen festgelegt. Es wird erwartet, dass einzelne emittierende Tochtergesellschaften diese mit der Kreditgebergruppe besprechen und möglicherweise neu kalibrieren. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokuments stellen die geplanten Interim-SPTs einen Anstieg von der aktuellen Performance bis zum Ziel 2030 dar.</p>		
	<b>Anpassungsereignis:</b>	Die Anpassungsereignisse sind in der rechtlichen Dokumentation anzugeben. Die Gesellschaft stützt sich auf jährlich basierte Ziele, die jedes Jahr am 31. Dezember überprüft werden.		
	<b>Langfristiges Ziel:</b>	NICHT ZUTREFFEND		
	<b>Strategie und Aktionsplan zur Erreichung des Ziels:</b>	<p>Um ihren Arbeitsschutzindex zu senken, wird ÖBB-Personenverkehr AG Maßnahmen in sechs Handlungsfeldern ausarbeiten.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stärkung des Sicherheitsbewusstseins</li> <li>▪ Durchführung von Deeskalationsschulungen insbesondere Schulungen zu schwierigen Situationen mit Kunden</li> <li>▪ Aufmerksamkeit fördern</li> <li>▪ Compliance fördern</li> <li>▪ Unfallverhütung und -erkennung</li> <li>▪ Unfallursachen identifizieren und beseitigen</li> <li>▪ Trends erkennen und beheben</li> </ul>		
	<b>Wesentliche Faktoren/Risiken, die nicht unter direkter Kontrolle des emittierenden Tochterunternehmens stehen, die Erreichung der SPTs beeinflussen können:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Massive Preissteigerungen.</li> <li>▪ Änderungen der Normen/Standards zur Messung der Transportperformance.</li> <li>▪ Erhöhte Zahl von Arbeitsunfällen durch nicht umgesetzte Verbesserungsmaßnahmen</li> </ul>		
<b>Neuberechnungen oder Pro-forma-Anpassungen der Baselines</b>	Die Rechtsdokumentation beinhaltet eine Neuberechnungspolitik.			



**SPT 3.1**

**Analyse**

Wie ambitioniert das SPT ist, wird wie folgt beurteilt:

**(i) anhand der Performance in der Vergangenheit:**

Die emittierende Tochtergesellschaft legte 3 Jahre relevante historische Daten vor, darunter einen durchschnittlichen Baselinewert für die Jahre 2014-2018. Die Daten sind in Tabelle 12 dargestellt. Die Berechnung der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate (CAGR) der früheren Performance zeigt, dass die ÖBB Personenverkehr AG zwischen 2018 und 2022 bei KPI 3.1 eine durchschnittliche jährliche Veränderung von -2,29% erreicht hat.

TABELLE 12.	2014 – 2018 – BASELINE	2019	2020	2021	2022	2030 – SPT 3.1
KPI-Kennzahl	22,6	16,8	21,8	24,1	20,6	17,7
CAGR Basisjahr - 2022					-2,29%	
CAGR 2022 – 2030						-1,88%

Quelle: ÖBB Sustainable Finance Framework

ÖBB-Personenverkehr AG will mit SPT 3.1 eine Reduktion des Arbeitsschutzindex um 4,9 jährliche Vorfälle pro 1000 Mitarbeiter gegenüber einer Baseline 2018 erreichen. Bei der Berechnung der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate (CAGR) ergibt sich zwischen 2022 und 2030 eine durchschnittliche jährliche Reduktion um -1,88%.

Da die prognostizierte durchschnittliche jährliche Verringerung zur Erreichung von SPT 3.1 quantitativ geringer ist als in der Vergangenheit beobachtet wurde, schlussfolgern wir, dass das SPT gegenüber der früheren Leistung quantitativ nicht ambitioniert ist.

**(ii) gegenüber vergleichbaren Unternehmen:**

Um das SPT dieser einzelnen emittierenden Tochtergesellschaft zu vergleichen, haben wir ein Benchmarking der ÖBB Group gegenüber einer Vergleichsgruppe von 14 nationalen Eisenbahngesellschaften (einschließlich des Emittenten) in Westeuropa und Skandinavien durchgeführt.

Viele dieser Unternehmen sind (gemessen an ihrer Geschäftstätigkeit und oft mit einer Vielzahl spezialisierter Tochtergesellschaften wie ÖBB Group) ebenfalls diversifiziert, aber die Zielsetzung findet meistens auf Konzernebene statt. Da die ÖBB bestätigt, dass die Ziele der einzelnen emittierenden Tochtergesellschaften zur Erreichung des Konzernziels beitragen und auf das Erreichen

des Konzernziels ausgerichtet sind, verwenden wir das Ziel der ÖBB Group als Näherungswert für besagte Tochtergesellschaften.

Das Thema Arbeitssicherheit wird in der gesamten Vergleichsgruppe behandelt. Die meisten Mitbewerber verfügen über formale Sicherheitssysteme, einige mit gezielten Maßnahmen oder sogar „Null-Unfall-Strategien“. Neben der ÖBB Group legt nur ein anderer Mitbewerber ein quantitatives Ziel für Sicherheit am Arbeitsplatz fest. Damit zählt die ÖBB Group bei der Zielfestsetzung zu den Top 14% der Unternehmen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Ziele nicht vergleichbar sind, da die betrachteten Unfallbereiche unterschiedlich sind. Dies ist leider häufig ein Problem: Obwohl es standardisierte und benchmarkfähige Berechnungsmethoden gibt, haben die Unternehmen mehrere Möglichkeiten, um über Arbeitsschutz zu berichten, die jeweils unterschiedliche Unfall-Schweregrade widerspiegeln.

Unser Fazit lautet daher, dass die von einzelnen emittierenden Tochtergesellschaften festgelegten SPTs im Vergleich zu den Mitbewerbern der ÖBB Group im Hinblick auf die Festlegung eines Ziels zur Sicherheit am Arbeitsplatz insgesamt ambitioniert sind.

### **(iii) Anhand internationaler Ziele:**

Nachhaltigkeitsziel 8 der Vereinten Nationen „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ definiert das folgende Unterziel, um menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum zu erreichen: „8.8: Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern“. Der von der UN definierte und für den privaten Sektor relevante zugehörige Indikator gibt den Schwerpunkt dieses Ziels an: „Anzahl tödlicher und nicht tödlicher Arbeitsunfälle je 100 000 Erwerbstätige, nach Geschlecht und Migrationsstatus (8.8.1)“. Dieser Indikator bezieht sich auf die Arbeitsunfälle je 100.000 Arbeitnehmer. Durch die Förderung der Sicherheit ihrer Mitarbeiter im Sinne des zugehörigen UN-Indikators trägt die ÖBB-Personenverkehr AG zum Erreichen des SDG 8 bei.<sup>36</sup>

Da es kein quantifiziertes internationales Ziel zu Arbeitssicherheitsindizes gibt, stehen nur begrenzte Informationen zur Verfügung, um die Ambitioniertheit dieses SPT im Vergleich zu internationalen Zielen zu bewerten.

### **Kalibrierung SPT 3.2 - Rail Cargo Austria AG**

SPT 3.2 ist definiert als „Reduktion des Arbeitsschutzindex pro 1000 Mitarbeiter auf 14,5 bis 2030 für Mitarbeiter der Rail Cargo Austria AG“

<sup>36</sup> Ziele für nachhaltige Entwicklung, Ziel 8, <https://sdgs.un.org/goals/goal8>

<b>Urteil</b>	<i>Das SPT ist (i)) nicht ambitioniert gegenüber der früheren Performance des Unternehmens, (ii) ambitioniert gegenüber vergleichbaren Unternehmen, und (iii) da es keine internationalen Ziele zu Arbeitssicherheitsindizes gibt, lässt sich schlussfolgern, dass ein Benchmarking des SPT gegenüber einer internationalen Benchmark derzeit nicht möglich ist. Das Ziel ist in einen klaren Zeitplan eingebettet und wird durch einen Strategie- und Aktionsplan unterstützt, der im Framework des Unternehmens dargelegt wird.</i>			
<b>Grad der Ambitioniertheit</b>	Keine Nachweise	<b>Begrenzt</b>	Gut	Robust
<b>SPT 3.2</b>	<b>SPT Definition:</b> Bis 2030 für Mitarbeiter der Rail Cargo Austria AG einen Arbeitsschutzindex von 14,5 erreichen (OSHA Incident Rate)			
<b>Merkmale und Features</b>	<b>Baseline-Performance und Jahr:</b>	18,5 Unfälle, die im Durchschnitt von 2014 bis 2018 zu mindestens 3 Tagen Abwesenheit pro Jahr führten		
	<b>Ziel-Performance und Berichtstermin:</b>	Das Unternehmen strebt die Erreichung des folgenden Arbeitsschutzindex an: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 14,5 in 2030</li> </ul> Die jährlichen Interim-SPTs werden in den einschlägigen rechtlichen Unterlagen festgelegt. Es wird erwartet, dass einzelne emittierende Tochtergesellschaften diese mit der Kreditgebergruppe besprechen und möglicherweise neu kalibrieren. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokuments stellen die geplanten Interim-SPTs einen linearen Anstieg von der aktuellen Performance bis zum Ziel 2030 dar.		
	<b>Anpassungsereignis:</b>	Die Anpassungsereignisse sind in der rechtlichen Dokumentation anzugeben. Die Gesellschaft stützt sich auf jährlich basierte Ziele, die jedes Jahr am 31. Dezember überprüft werden.		
	<b>Langfristiges Ziel:</b>	NICHT ZUTREFFEND		
	<b>Strategie und Aktionsplan zur Erreichung des Ziels:</b>	Um ihren Arbeitsschutzindex zu senken, wird Rail Cargo Austria AG Maßnahmen in sechs Handlungsfeldern ausarbeiten. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stärkung des Sicherheitsbewusstseins</li> <li>▪ Sensibilisierung der Auszubildenden</li> <li>▪ Verbesserung der Sicherheitskultur durch Ausbildung der Arbeitsschutzbeauftragten und des Sicherheitspersonals.</li> <li>▪ Aufmerksamkeit fördern</li> <li>▪ Compliance fördern</li> <li>▪ Unfallverhütung und -erkennung</li> <li>▪ Unfallursachen identifizieren und beseitigen</li> <li>▪ Trends erkennen und beheben</li> <li>▪ Entwicklung eines Prozesses zur Analyse von Unfallursachen</li> </ul>		
	<b>Wesentliche Faktoren/Risiken, die</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Massive Preissteigerungen.</li> </ul>		

	<p><b>nicht unter direkter Kontrolle des emittierenden Tochterunternehmens stehen, die Erreichung der SPTs beeinflussen können:</b></p> <p><b>Neuberechnungen oder Pro-forma-Anpassungen der Baselines</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Änderungen der Normen/Standards zur Messung der Transportperformance.</li> <li>▪ Erhöhte Zahl von Arbeitsunfällen durch nicht umgesetzte Verbesserungsmaßnahmen</li> </ul> <p>Die Rechtsdokumentation beinhaltet eine Neuberechnungsvereinbarung.</p>
<b>SPT 3.2</b>	Wie ambitioniert das SPT ist, wird wie folgt beurteilt:	
<b>Analyse</b>		

**(i) anhand der Performance in der Vergangenheit:**

Die emittierende Tochtergesellschaft legte 3 Jahre relevante historische Daten vor, auch für das Basisjahr 2018. Die Daten sind in Tabelle 13 dargestellt. Die Berechnung der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate (CAGR) der früheren Performance zeigt, dass Rail Cargo Austria AG zwischen 2018 und 2022 bei KPI 3.2 eine durchschnittliche jährliche Veränderung von -43,4% erreicht hat.

TABELLE 13.	2014-2018 – BASELINE	2019	2020	2021	2022	2030 – SPT 3.2
<b>KPI-Kennzahl</b>	18,5	0,6	1,5	3,8	1,9	14,5
<b>CAGR Basiswert - 2022</b>					-43,4%	
<b>CAGR 2022 – 2030</b>						28,9%

Quelle: ÖBB Sustainable Finance Framework

Rail Cargo Austria AG will mit SPT 3.2 bis 2030 eine Reduktion des Arbeitsschutzindex um 4 jährliche Vorfälle pro 1000 Mitarbeiter gegenüber einer Baseline 2018 erreichen. Bei der Berechnung der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate (CAGR) ergibt sich zwischen 2022 und 2030 ein durchschnittlicher jährlicher Anstieg um 28,9%.

Da die prognostizierten durchschnittlichen Unfälle pro 1000 Mitarbeiter zur Erreichung von SPT 3.2 gegenüber den historischen Daten steigen, schlussfolgern wir, dass das SPT gegenüber der früheren Leistung quantitativ nicht ambitioniert ist.

**(ii) gegenüber vergleichbaren Unternehmen:**

Siehe hierzu die Beurteilung des SPT gegenüber Mitbewerbern in „Kalibrierung von SPT 3.1“.

**(iii) Anhand internationaler Ziele:**

Siehe hierzu die Beurteilung des SPT gegenüber internationalen Zielen in „Kalibrierung von SPT 3.1“.

### Kalibrierung SPT 3.3 - Österreichische Postbus AG

SPT 3.3 ist definiert als „Reduktion des Arbeitsschutzindex pro 1000 Mitarbeiter auf 14,5 bis 2030 für Mitarbeiter der Österreichische Postbus AG“

<b>Urteil</b>	<i>Das SPT ist (i) nicht ambitioniert gegenüber der früheren Performance des Unternehmens, (ii) ambitioniert gegenüber vergleichbaren Unternehmen und (iii) da es keine internationalen Ziele zu Arbeitssicherheitsindizes gibt, lässt sich schlussfolgern, dass ein Benchmarking des SPT gegenüber einer internationalen Benchmark derzeit nicht möglich ist. Das Ziel ist in einen klaren Zeitplan eingebettet und wird durch einen Strategie- und Aktionsplan unterstützt, der im Framework des Unternehmens dargelegt wird.</i>
---------------	---

<b>Grad der Ambitioniertheit</b>	Keine Nachweise	Begrenzt	Gut	Robust
----------------------------------	-----------------	----------	-----	--------

<b>SPT 3.3</b>  <b>Merkmale und Features</b>	<b>SPT Definition:</b>	Bis 2030 für Mitarbeiter der Österreichische Postbus AG einen Arbeitsschutzindex von 14,5 erreichen (OSHA Incident Rate)
	<b>Baseline-Performance und Jahr:</b>	18,5 Unfälle, die im Durchschnitt von 2014 bis 2018 zu mindestens 3 Tagen Abwesenheit pro Jahr führten
	<b>Ziel-Performance und Berichtstermin:</b>	Das Unternehmen strebt die Erreichung des folgenden jährlichen Arbeitsschutzindex an: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 14,5 in 2030</li> </ul> Die jährlichen Interim-SPTs werden in den einschlägigen rechtlichen Unterlagen festgelegt. Es wird erwartet, dass einzelne emittierende Tochtergesellschaften diese mit der Kreditgebergruppe besprechen und möglicherweise neu kalibrieren. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokuments stellen die geplanten Interim-SPTs einen linearen Anstieg von der aktuellen Performance bis zum Ziel 2030 dar.
	<b>Anpassungsereignis:</b>	Die Anpassungsereignisse sind in der rechtlichen Dokumentation anzugeben. Die Gesellschaft stützt sich auf jährlich basierte Ziele, die jedes Jahr am 31. Dezember überprüft werden.
	<b>Langfristiges Ziel:</b>	NICHT ZUTREFFEND
	<b>Strategie und Aktionsplan zur Erreichung des Ziels:</b>	Um ihren Arbeitsschutzindex zu senken, wird Österreichische Postbus AG Maßnahmen in sechs Handlungsfeldern ausarbeiten. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stärkung des Sicherheitsbewusstseins</li> <li>▪ Sicherheitstraining während der Ausbildung für Mitarbeiter in Werken</li> <li>▪ Coaching für Führungspositionen. 22 Führungskräfte erhielten Feedback zur Sicherheitskultur</li> <li>▪ Aufmerksamkeit fördern</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Einführung von Aufklebern auf Spiegeln mit dem Slogan „Vorbild für Sicherheit“</li> <li>▪ Compliance fördern</li> <li>▪ Unfallverhütung und -erkennung</li> <li>▪ Ursachen für Unfälle erkennen und beseitigen</li> <li>▪ Trends erkennen und beheben</li> </ul>
	<b>Wesentliche Faktoren/Risiken, die nicht unter direkter Kontrolle des emittierenden Tochterunternehmens stehen, die Erreichung der SPTs beeinflussen können:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Massive Preissteigerungen.</li> <li>▪ Änderungen der Normen/Standards zur Messung der Transportperformance.</li> <li>▪ Erhöhte Zahl von Arbeitsunfällen durch nicht umgesetzte Verbesserungsmaßnahmen</li> </ul>
	<b>Neuberechnungen oder Pro-forma-Anpassungen der Baselines</b>	Die Rechtsdokumentation beinhaltet eine Neuberechnungsvereinbarung.
<b>SPT 3.3</b>		
<b>Analyse</b>	Wie ambitioniert das SPT ist, wird wie folgt beurteilt:	

**(i) anhand der Performance in der Vergangenheit:**

Die emittierende Tochtergesellschaft legte relevante historische Daten von 3 Jahren vor, auch für das Basisjahr 2018. Die Daten sind in Tabelle 14 dargestellt. Die Berechnung der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate (CAGR) der früheren Performance zeigt, dass die Österreichische Postbus AG zwischen 2018 und 2021 bei KPI 3.3 eine durchschnittliche jährliche Veränderung von -11,2% erreicht hat.

<b>TABELLE 14.</b>	<b>2014 –2018 – BASELINE</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2030 – SPT 3.3</b>
<b>KPI-Kennzahl</b>	18,5	15	13,8	15,4	11,5	14,5
<b>CAGR Basiswert - 2022</b>					-11,2%	
<b>CAGR 2022 – 2030</b>						2,94%

Quelle: ÖBB Sustainable Finance Framework

Die Österreichische Postbus AG will mit SPT 3.3 bis 2030 eine Reduktion des Arbeitsschutzindex um 4 jährliche Vorfälle pro 1000 Mitarbeiter gegenüber einer Baseline 2018 erreichen. Bei der Berechnung der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate (CAGR) ergibt sich zwischen 2022 und 2030 ein durchschnittlicher jährlicher Anstieg um 2,94%.

Da die prognostizierten durchschnittlichen Unfälle pro 1000 Mitarbeiter zur Erreichung von SPT 3.3 gegenüber den historischen Daten steigen, schlussfolgern wir, dass das SPT gegenüber der früheren Leistung quantitativ nicht ambitioniert ist.

**(ii) gegenüber vergleichbaren Unternehmen:**

Siehe hierzu die Beurteilung des SPT gegenüber Mitbewerbern in „Kalibrierung von SPT 3.1“.

**(iii) Anhand internationaler Ziele:**

Siehe hierzu die Beurteilung des SPT gegenüber internationalen Zielen in „Kalibrierung von SPT 3.1“.

**Kalibrierung SPT 3.4 - ÖBB Technische Services GmbH**

SPT 3.4 ist definiert als „Reduktion des Arbeitsschutzindex pro 1000 Mitarbeiter auf 22,5 bis 2030 für Mitarbeiter der ÖBB Technische Services GmbH“

<b>Urteil</b>	<i>Das SPT ist (i) nicht ambitioniert gegenüber der früheren Performance des Unternehmens, (ii) ambitioniert gegenüber vergleichbaren Unternehmen, und (iii) da es keine internationalen Ziele zu Arbeitssicherheitsindizes gibt, lässt sich schlussfolgern, dass ein Benchmarking des SPT gegenüber einer internationalen Benchmark derzeit nicht möglich ist. Das Ziel ist in einen klaren Zeitplan eingebettet und wird durch einen Strategie- und Aktionsplan unterstützt, der im Framework des Unternehmens dargelegt wird.</i>
---------------	--

<b>Grad der Ambitioniertheit</b>	Keine Nachweise	Begrenzt	Gut	Robust
----------------------------------	-----------------	----------	-----	--------

<b>SPT 3.4</b>  <b>Merkmale und Features</b>	<b>SPT Definition:</b>	Bis 2030 für Mitarbeiter der ÖBB Technische Services GmbH einen Arbeitsschutzindex von 22,5 erreichen (OSHA Incident Rate)
	<b>Baseline-Performance und Jahr:</b>	28,6 Unfälle, die im Durchschnitt von 2014 bis 2018 zu mindestens 3 Tagen Abwesenheit pro Jahr führten
	<b>Ziel-Performance und Berichtstermin:</b>	Das Unternehmen strebt die Erreichung des folgenden Arbeitsschutzindex an: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 22,5 in 2030</li> </ul> Die jährlichen Interim-SPTs werden in den einschlägigen rechtlichen Unterlagen festgelegt. Es wird erwartet, dass einzelne emittierende Tochtergesellschaften diese mit der Kreditgebergruppe besprechen und möglicherweise neu kalibrieren. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokuments stellen die geplanten Interim-SPTs einen linearen Anstieg von der aktuellen Performance bis zum Ziel 2030 dar.
	<b>Anpassungsereignis:</b>	Die Anpassungsereignisse sind in der rechtlichen Dokumentation anzugeben. Die Gesellschaft stützt sich auf jährlich basierte Ziele, die jedes Jahr am 31. Dezember überprüft werden.
	<b>Langfristiges Ziel:</b>	NICHT ZUTREFFEND
	<b>Strategie und Aktionsplan zur Erreichung des Ziels:</b>	Um ihren Arbeitsschutzindex zu senken, wird ÖBB Technische Services GmbH Maßnahmen in sechs Handlungsfeldern ausarbeiten. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stärkung des Sicherheitsbewusstseins</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bei der „Sicherheitsstunde“ wurde mehr über verschiedene Themen der Arbeitssicherheit diskutiert.</li> <li>▪ Aufmerksamkeit fördern</li> <li>▪ Compliance fördern</li> <li>▪ Unfallverhütung und -erkennung</li> <li>▪ Verbesserung der gemeldeten Beinahe-Unfälle. Methoden zur Meldung von Beinahe-Unfällen wurden umgesetzt.</li> <li>▪ Ermittlung und Beseitigung von Unfallursachen</li> <li>▪ Implementierung vierteljährlicher Kennzahlen für die Analyse von Arbeitsunfällen.</li> <li>▪ Trends erkennen und beheben</li> </ul>
	<b>Wesentliche Faktoren/Risiken, die nicht unter direkter Kontrolle des emittierenden Tochterunternehmens stehen, die die Erreichung der SPTs beeinflussen können:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Massive Preissteigerungen.</li> <li>▪ Änderungen der Normen/Standards zur Messung der Transportperformance.</li> <li>▪ Erhöhte Zahl von Arbeitsunfällen durch nicht umgesetzte Verbesserungsmaßnahmen</li> </ul>
	<b>Neuberechnungen oder Pro-forma-Anpassungen der Baselines</b>	Die Rechtsdokumentation beinhaltet eine Neuberechnungsvereinbarung.
<b>SPT 3.4</b>		
<b>Analyse</b>	Wie ambitioniert das SPT ist, wird wie folgt beurteilt:	

**(i) anhand der Performance in der Vergangenheit:**

Die emittierende Tochtergesellschaft legte 3 Jahre relevante historische Daten vor, auch für das Basisjahr 2018. Die Daten sind in Tabelle 15 dargestellt. Die Berechnung der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate (CAGR) der früheren Performance zeigt, dass die ÖBB Technische Services GmbH zwischen 2018 und 2021 bei KPI 3.4 eine durchschnittliche jährliche Veränderung von -2,17% erreicht hat.

TABELLE 15.	2014-2018 – BASELINE	2019	2020	2021	2022	2030 – SPT 3.4
<b>KPI-Kennzahl</b>	28,6	29	23,6	28,1	26,2	22,5
<b>CAGR Basiswert - 2022</b>					-2,17%	
<b>CAGR 2022 – 2030</b>						-1,88%

Quelle: ÖBB Sustainable Finance Framework



ÖBB Technische Services GmbH will mit SPT 3.4 eine Reduktion des Arbeitsschutzindex um 6,1 jährliche Vorfälle pro 1000 Mitarbeiter gegenüber einer Baseline 2018 erreichen. Bei der Berechnung der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate (CAGR) ergibt sich zwischen 2022 und 2030 eine durchschnittliche jährliche Reduktion um -1,88%.

Da die prognostizierte durchschnittliche jährliche Verringerung zur Erreichung von SPT 3.4 quantitativ geringer ist als in der Vergangenheit beobachtet wurde, schlussfolgern wir, dass das SPT gegenüber der früheren Leistung quantitativ nicht ambitioniert ist.

**(ii) gegenüber vergleichbaren Unternehmen:**

Siehe hierzu die Beurteilung des SPT gegenüber Mitbewerbern in „Kalibrierung von SPT 3.1“.

**(iii) Anhand internationaler Ziele:**

Siehe hierzu die Beurteilung des SPT gegenüber internationalen Zielen in „Kalibrierung von SPT 3.1“.

**Kalibrierung SPT 3.5 - ÖBB Produktion GmbH**

SPT 3.5 ist definiert als „Reduktion des Arbeitsschutzindex pro 1000 Mitarbeiter auf 27,2 bis 2030 für Mitarbeiter der ÖBB Produktion GmbH“

<b>Urteil</b>	<i>Das SPT ist (i) nicht ambitioniert gegenüber der früheren Performance des Unternehmens, (ii) ambitioniert gegenüber vergleichbaren Unternehmen und (iii) da es keine internationalen Ziele zu Arbeitssicherheitsindizes gibt, lässt sich schlussfolgern, dass ein Benchmarking des SPT gegenüber einer internationalen Benchmark derzeit nicht möglich ist. Das Ziel ist in einen klaren Zeitplan eingebettet und wird durch einen Strategie- und Aktionsplan unterstützt, der im Framework des Unternehmens dargelegt wird.</i>
---------------	---

<b>Grad der Ambitioniertheit</b>	Keine Nachweise	Begrenzt	Gut	Robust
----------------------------------	-----------------	----------	-----	--------

<b>SPT 3.5</b>  <b>Merkmale und Features</b>	<b>SPT Definition:</b>	Bis 2030 für Mitarbeiter der ÖBB Produktion GmbH einen Arbeitsschutzindex von 27,2 erreichen (OSHA Incident Rate)
	<b>Baseline-Performance und Jahr:</b>	34,7 Unfälle, die im Durchschnitt von 2014 bis 2018 zu mindestens 3 Tagen Abwesenheit pro Jahr führten
	<b>Ziel-Performance und Berichtstermin:</b>	Das Unternehmen strebt die Erreichung des folgenden Arbeitsschutzindex an: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 27,2 in 2030</li> </ul> Die jährlichen Interim-SPTs werden in den einschlägigen rechtlichen Unterlagen festgelegt. Es wird erwartet, dass einzelne emittierende Tochtergesellschaften diese mit der Kreditgebergruppe besprechen und möglicherweise neu kalibrieren. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokuments stellen die geplanten Interim-SPTs einen linearen Anstieg von der aktuellen Performance bis zum Ziel 2030 dar.
	<b>Anpassungsereignis:</b>	Die Anpassungsereignisse sind in der rechtlichen Dokumentation anzugeben. Die Gesellschaft stützt sich

		auf jährlich basierte Ziele, die jedes Jahr am 31. Dezember überprüft werden.
	<b>Langfristiges Ziel:</b>	NICHT ZUTREFFEND
	<b>Strategie und Aktionsplan zur Erreichung des Ziels:</b>	Um ihren Arbeitsschutzindex zu senken, wird ÖBB Produktion GmbH Maßnahmen in sechs Handlungsfeldern ausarbeiten. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stärkung des Sicherheitsbewusstseins</li> <li>▪ Aufmerksamkeit fördern</li> <li>▪ Compliance fördern</li> <li>▪ Unfallverhütung und -erkennung</li> <li>▪ Ursachen für Unfälle erkennen und beseitigen</li> <li>▪ Trends erkennen und beheben</li> </ul>
	<b>Wesentliche Faktoren/Risiken, die nicht unter direkter Kontrolle des emittierenden Tochterunternehmens stehen, die Erreichung der SPTs beeinflussen können:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Massive Preissteigerungen.</li> <li>▪ Änderungen der Normen/Standards zur Messung der Transportperformance.</li> <li>▪ Erhöhte Zahl von Arbeitsunfällen durch nicht umgesetzte Verbesserungsmaßnahmen</li> </ul>
	<b>Neuberechnungen oder Pro-forma-Anpassungen der Baselines</b>	Die Rechtsdokumentation beinhaltet eine Neuberechnungsvereinbarung.
<b>SPT 3.5</b>		
<b>Analyse</b>	Wie ambitioniert das SPT ist, wird wie folgt beurteilt:	

**(i) anhand der Performance in der Vergangenheit:**

Die emittierende Tochtergesellschaft legte 3 Jahre relevante historische Daten vor, auch für das Basisjahr 2018. Die Daten sind in Tabelle 16 dargestellt. Die Berechnung der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate (CAGR) der früheren Leistung zeigt, dass die ÖBB Produktion GmbH für KPI 3.5 eine durchschnittliche jährliche Veränderung von -5,91% zwischen 2018 und 2022 erreicht hat.

TABELLE 16.	2014-2018 – BASELINE	2019	2020	2021	2022	2030 – SPT 3.5
<b>KPI-Kennzahl</b>	34,7	30,2	28,8	23,2	27,2	27,2
<b>CAGR Basiswert 2022</b>					-5,91%	
<b>CAGR 2022 – 2030</b>						0%

Quelle: ÖBB Sustainable Finance Framework

ÖBB Produktion GmbH will mit SPT 3.5 eine Reduktion des Arbeitsschutzindex um 7,5 jährliche Vorfälle pro 1000 Mitarbeiter gegenüber einer Baseline 2018 erreichen. Da das Ziel von 27,2 für 2030

bereits im Jahr 2022 erreicht wurde, wird die zur Erreichung dieses Ziels erforderliche jährliche Wachstumsrate effektiv bei 0% liegen.

Da die prognostizierten durchschnittlichen Unfälle pro 1000 Mitarbeiter zur Erreichung von SPT 3.5 bereits erreicht wurden, schlussfolgern wir, dass das SPT gegenüber der früheren Leistung quantitativ nicht ambitioniert ist.

**(ii) gegenüber vergleichbaren Unternehmen:**

Siehe hierzu die Beurteilung des SPT gegenüber Mitbewerbern in „Kalibrierung von SPT 3.1“.

**(iii) Anhand internationaler Ziele:**

Siehe hierzu die Beurteilung des SPT gegenüber internationalen Zielen in „Kalibrierung von SPT 3.1“.

**Kalibrierung SPT 3.6 - Rail Equipment GmbH & Co KG**

SPT 3.6 ist definiert als „Reduktion des Arbeitsschutzindex pro 1000 Mitarbeiter auf 14,5 bis 2030 für Mitarbeiter der Rail Equipment GmbH & Co KG“

<b>Urteil</b>	<i>Das SPT ist (i) nicht ambitioniert gegenüber der früheren Performance des Unternehmens, (ii) ambitioniert gegenüber vergleichbaren Unternehmen, und (iii) da es keine internationalen Ziele zu Arbeitssicherheitsindizes gibt, lässt sich schlussfolgern, dass ein Benchmarking des SPT gegenüber einer internationalen Benchmark derzeit nicht möglich ist. Das Ziel ist in einen klaren Zeitplan eingebettet und wird durch einen Strategie- und Aktionsplan unterstützt, der im Framework des Unternehmens dargelegt wird.</i>
---------------	--

<b>Grad der Ambitioniertheit</b>	Keine Nachweise	<b>Begrenzt</b>	Gut	Robust
----------------------------------	-----------------	-----------------	-----	--------

<b>SPT 3.6</b>  <b>Merkmale und Features</b>	<b>SPT Definition:</b>	Bis 2030 für Mitarbeiter der Rail Equipment GmbH & Co KG einen Arbeitsschutzindex von 14,5 erreichen (OSHA Incident Rate)
	<b>Baseline-Performance und Jahr:</b>	18,5 Unfälle, die im Durchschnitt von 2014 bis 2018 zu mindestens 3 Tagen Abwesenheit pro Jahr führten
	<b>Ziel-Performance und Berichtstermin:</b>	Das Unternehmen strebt die Erreichung des folgenden Arbeitsschutzindex an: <ul style="list-style-type: none"> <li>14,5 in 2030</li> </ul> Die jährlichen Interim-SPTs werden in den einschlägigen rechtlichen Unterlagen festgelegt. Es wird erwartet, dass einzelne emittierende Tochtergesellschaften diese mit der Kreditgebergruppe besprechen und möglicherweise neu kalibrieren. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokuments stellen die geplanten Interim-SPTs einen linearen Anstieg von der aktuellen Performance bis zum Ziel 2030 dar.
	<b>Anpassungsereignis:</b>	Die Anpassungsereignisse sind in der rechtlichen Dokumentation anzugeben. Die Gesellschaft stützt sich auf jährlich basierte Ziele, die jedes Jahr am 31. Dezember überprüft werden.
	<b>Langfristiges Ziel:</b>	NICHT ZUTREFFEND

	<b>Strategie und Aktionsplan zur Erreichung des Ziels:</b>	Um ihren Arbeitsschutzindex zu senken, wird Rail Equipment GmbH & Co KG Maßnahmen in sechs Handlungsfeldern ausarbeiten. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stärkung des Sicherheitsbewusstseins</li> <li>▪ Aufmerksamkeit fördern</li> <li>▪ Compliance fördern</li> <li>▪ Unfallverhütung und -erkennung</li> <li>▪ Kausalität identifizieren und beseitigen</li> <li>▪ Trends erkennen und beheben</li> </ul>
	<b>Wesentliche Faktoren/Risiken, die nicht unter direkter Kontrolle des emittierenden Tochterunternehmens stehen, die die Erreichung der SPTs beeinflussen können:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Massive Preissteigerungen.</li> <li>▪ Änderungen der Normen/Standards zur Messung der Transportperformance.</li> <li>▪ Erhöhte Zahl von Arbeitsunfällen durch nicht umgesetzte Verbesserungsmaßnahmen</li> </ul>
	<b>Neuberechnungen oder Pro-forma-Anpassungen der Baselines</b>	Die Rechtsdokumentation beinhaltet eine Neuberechnungsvereinbarung.
<b>SPT 3.6</b>		
<b>Analyse</b>	Wie ambitioniert das SPT ist, wird wie folgt beurteilt:	

**(i) anhand der Performance in der Vergangenheit:**

Die emittierende Tochtergesellschaft legte 3 Jahre relevante historische Daten vor, auch für das Basisjahr 2018. Die Daten sind in Tabelle 17 dargestellt.

TABELLE 17.	2014-2018 – BASELINE	2019	2020	2021	2022	2030 – SPT 3.6
<b>KPI-Kennzahl</b>	18,5	0	0	0	0	14,5
<b>Absolute Veränderung Basiswert - 2022</b>					-18.5	
<b>Absolute Veränderung 2022 – 2030</b>						14,5

Quelle: ÖBB Sustainable Finance Framework

Rail Equipment GmbH & Co KG will mit SPT 3.6 eine Reduktion des Arbeitsschutzindex um 14,5 jährliche Vorfälle pro 1000 Mitarbeitern gegenüber einer Baseline 2018 erreichen. Bei der Berechnung der absoluten Zunahme der Unfallraten pro 1000 Mitarbeitern ergibt sich zwischen 2022 und 2030 ein Anstieg um 14,5.

Da die prognostizierten durchschnittlichen Unfälle pro 1000 Mitarbeiter zur Erreichung von SPT 3.6 gegenüber den historischen Daten steigen, schlussfolgern wir, dass das SPT gegenüber der früheren Leistung quantitativ nicht ambitioniert ist.

Es wird darauf hingewiesen, dass die emittierende Tochtergesellschaft historisch niedrige Unfallraten aufweist, da sie ein auf Büros fokussiertes Unternehmen ist. Die Gründe für die hohen Ziele basieren auf den Konzernzielen, die als Näherungswert für alle Tochtergesellschaften mit niedrigeren Unfallraten pro 1000 Mitarbeiter herangezogen werden.

**(ii) gegenüber vergleichbaren Unternehmen:**

Siehe hierzu die Beurteilung des SPT gegenüber Mitbewerbern in „Kalibrierung von SPT 3.1“.

**(iii) Anhand internationaler Ziele:**

Siehe hierzu die Beurteilung des SPT gegenüber internationalen Zielen in „Kalibrierung von SPT 3.1“.

**Auswahl KPI 4**

**KPI 4 ist definiert als „Jährlicher Score gemäß dem Nachhaltigkeits-ESG-Bewerungsservice von IMUG“**

<b>Urteil</b>	<i>Der KPI ist relevant, zentral und zum Teil wesentlich für das Gesamtgeschäft aller ÖBB-Tochtergesellschaften. Er ist angemessen messbar, quantifizierbar, extern überprüfbar, extern verifiziert und benchmarkfähig.</i>		
<b>Bewertung</b>	Nicht konform	<b>Konform</b>	Best Practice
<b>KPI 4</b>  <b>Merkmale und Features</b>	<p><b>KPI Definition:</b></p> <p>Gesamtnote des IMUG Nachhaltigkeitsratings<sup>37</sup> für jede einzelne Tochtergesellschaft.</p> <p>ÖBB-Tochtergesellschaften verfügen über ein jährlich von der unabhängigen Ratingagentur „IMUG Rating“<sup>38</sup>erstelltes Nachhaltigkeitsrating. Die interne<sup>39</sup> Nachhaltigkeitsrating-Methode von IMUG folgt einer Standard-ESG-Ratingstruktur, die auf drei zentralen im Kontext nachhaltiger Finanzierung diskutierten Ideen für nachhaltiges Management basiert, wobei Unternehmen Folgendes sollten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verantwortungsbewusst handeln;</li> <li>▪ Positive Nachhaltigkeitseffekte erzielen;</li> </ul>		

<sup>37</sup> ISS bewertet die Kriterien Relevant, Zentral und Wesentlich der KPI ESG-Ratings für die ÖBB und ihre Tochtergesellschaften und kommentiert die Methode der IMUG nicht qualitativ.

<sup>38</sup> Imug rating, 2023, Sustainability Rating, <https://www.imug-rating.de/en/sustainability-rating/>

<sup>39</sup> Obwohl sie vertraulich und damit nicht öffentlich zugänglich war, konnte ÖBB eine detaillierte Version der IMUG-Ratingmethode an ISS weitergeben, die im Rahmen dieses SPO überprüft wurde

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Riskantes oder kontroverses Verhalten verhindern.</li> </ul> <p>Dementsprechend umfasst die IMUG-Ratingmethode folgende Untersuchungsbereiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ESG-Management (Gewichtung 50%): Analyse der Umsetzung wesentlicher Elemente einer nachhaltigen Unternehmensführung sowie sozialer &amp; ökologischer Aspekte</li> <li>▪ Produkte und Dienstleistungen (Gewichtung 30%): Analyse des Produkt-/Leistungsspektrums - Produkte mit positiven oder negativen Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit,</li> <li>▪ Kontroversen (Gewichtung 20%): Analyse umstrittenen Geschäftsverhaltens - d. h. Beteiligung des Unternehmens an Kontroversen und Reaktion des Unternehmens auf solche Vorfälle.</li> </ul> <p>Eine Gesellschaft kann in jedem Untersuchungsbereich maximal 100 Punkte erreichen. Die Ergebnisse der einzelnen Untersuchungsbereiche werden zu einer Gesamtbewertung der Nachhaltigkeitsleistung eines Unternehmens zusammengefasst. Die Bewertung erfolgt auf der Grundlage öffentlich zugänglicher und von der Gesellschaft bereitgestellter Informationen, Medienberichten, externen Berichten und Studien.<sup>40</sup></p>
	<p><b>Bereich und Umfang:</b></p>	<p>Der KPI deckt jede Tochtergesellschaft in vollem Umfang ab (der jeweilige Anteil am Umsatz der ÖBB Group ist in Klammern angegeben):<sup>41</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ÖBB-Personenverkehr AG (41,4%)</li> <li>▪ Rail Cargo Austria AG (23,6%)</li> <li>▪ Österreichische Postbus AG (9,4%)</li> <li>▪ ÖBB-Technische Services GmbH (13,1%)</li> <li>▪ ÖBB-Technische Services GmbH (21,9%)</li> </ul>
	<p><b>Quantifizierbar/Extern verifizierbar:</b></p>	<p>Der KPI ist quantifizierbar, da er anhand der IMUG-Methode berechnet wird, und auf alle Gesellschaften anwendbar sein soll, um ihre ESG-Leistung zu vergleichen. Es ist extern überprüfbar, da das Endergebnis des Ratings auf extern überprüfbaren Datenpunkten beruht, die in der IMUG-Methode</p>

<sup>40</sup> Im Rahmen des Vertrags mit der ÖBB hat IMUG sich bereit erklärt, seine Methodik in Bezug auf die ÖBB einzufrieren, um sicherzustellen, dass der Score vollständig vergleichbar bleibt. Darüber hinaus wird in der Dokumentation der jeweiligen Finanzierung der Prozess skizziert, einen vergleichbaren Ratinganbieter zu finden, der die IMUG bei Einstellung des ESG-Ratingdienstes ersetzen sollte

<sup>41</sup> Bitte beachten Sie, dass sich einige Tochtergesellschaften (teilweise) im Eigentum anderer dieses Frameworks unterliegender Tochtergesellschaften sind (z. B. ist ÖBB-Personenverkehr Eigentümer der Österreichischen Postbus AG und ÖBB Technische Services GmbH).

		definiert sind. Dies wird jedoch durch den vertraulichen Charakter der IMUG-Methode begrenzt. Die meisten ESG-Ratingdienste und ihre entsprechenden Methoden sind geschützt. Eine externe Überprüfung kann daher nur durch die Organisation erfolgen, die das Rating verkauft und durchführt.
	<b>Extern verifiziert:</b>	Die historischen Daten und die Ausgangsdaten für den ausgewählten KPI wurden von IMUG produziert und somit verifiziert. Die Art des KPI - d. h. Tracking der IMUG-Ratings - impliziert, dass dies auch in Zukunft der Fall sein wird. Da es anderen Dritten als der IMUG unmöglich ist, die Überprüfung der Ratingmethode zu prüfen, ist die externe Überprüfung dieses KPI jedoch begrenzt.
	<b>Benchmarkfähig:</b>	Durch die Verwendung einer replizierbaren Ratingmethode können die von der ÖBB und ihren Tochtergesellschaften erhaltenen Scores theoretisch mit jeder anderen Gesellschaft verglichen werden. Dies wird jedoch durch die eigene Methode von IMUG (wie dies bei den meisten ESG-Rating-Anbietern der Fall ist) und die Tatsache begrenzt, dass die Nutzung ihrer Ratingdienste freiwillig ist. Darüber hinaus leitet sich diese Kennzahl aus einem sog. beauftragten Nachhaltigkeitsrating ab, das IMUG Ende 2019 als eigenständiges Produkt eingeführt hat. Aufgrund des Designs dieses Produkts ist es nicht mit einem von Investoren bezahlten Produkt vergleichbar, bei dem die gesamten Branchengruppen innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens bewertet werden. Damit ist der Kreis der Unternehmen, mit denen die ÖBB benchmarkfähig ist, auf ca. 50 Unternehmen beschränkt, von denen einige zu einer ähnlichen Branche gehören, wodurch die Vergleichbarkeit weiter eingeschränkt wird.
<b>KPI 4</b>		
<b>Analyse</b>	Der KPI wird eingestuft als:	

**Relevant** für das Geschäft jedes ÖBB-Tochterunternehmens, weil die Nachhaltigkeitsbewertungsmethode von IMUG verschiedene Indikatoren berücksichtigt, die sich auf branchenrelevante Schlüsselthemen wie Klimaschutz, Umweltschutz, Arbeitsnormen und Arbeitsbedingungen oder Sicherheits- und Stakeholder-Verantwortung beziehen. All diese sind gemäß den wichtigsten ESG-Standards<sup>42</sup> für Berichterstattung und ISS-ESG-Bewertung Haupt-ESG-Probleme für die Schienenverkehrs- & Straßentransportindustrie.

**Zentral** für das Geschäft der ÖBB-Tochtergesellschaft, weil die Gesamtverbesserung der ESG-Leistung wichtig Prozesse und Abläufe betrifft, die für die Geschäftsmodelle zentral sind. Die Performance bei zahlreichen Indikatoren in den Bereichen Umwelt, Soziales und Corporate Governance wirkt sich auf das Rating aus. So können die Unternehmensziele durch eine Verbesserung ihrer allgemeinen

<sup>42</sup> Zu den wichtigsten ESG-Standards gehören unter anderem SASB und TCFD.

Nachhaltigkeitsleistung erreicht werden, d. h. sie müssen ihr jeweiliges ESG-Rating in regelmäßigen Abständen analysieren, um bestehende Unzulänglichkeiten in der Nachhaltigkeitsberichterstattung und/oder dem Management zu identifizieren. So haben die ÖBB-Tochtergesellschaften gemeinsam mit der IMUG alle identifizierten zielgerichteten Maßnahmen ergriffen, um sie bestmöglich zu beheben. Solche potenziellen Maßnahmen wurden im Aktionsplan der nachstehenden Abschnitte der SPT hervorgehoben, die für jedes einzelne Tochterunternehmen bestimmt sind. Insgesamt nutzen die potenziellen Maßnahmen Kompetenzen, die für das Geschäft der jeweiligen Tochtergesellschaft zentral sind, wie die Compliance-Strukturen, Personal- und Rekrutierungsstrategien und Umweltmanagementsysteme.

**Moderat wesentlich** für das Geschäftsmodell und das Nachhaltigkeitsprofil aus ESG-Sicht jeder ÖBB-Tochtergesellschaft.

- Die Kennzahl auf Ebene der einzelnen Tochterunternehmen wird von 100% der Tätigkeit des Tochterunternehmens abhängen. Die ESG-Ratings der IMUG zielen indes darauf ab, Unternehmen aus ganzheitlicher Sicht zu bewerten, wobei die Methodik eine Vielzahl wichtiger ESG-Themen in drei Schlüsselbereichen abdeckt: ESG-Management, Produkte und Dienstleistungen sowie Kontroversen.
- Es sei darauf hingewiesen, dass die IMUG-Bewertungsmethodik für einzelne Indikatoren geschützt ist. Daher war sie im Rahmen dieser SPO nicht zugänglich und konnte nicht näher beurteilt werden. Dennoch ist zu beachten, dass dies für die meisten ESG-Ratingmethoden und ihre zugehörigen Produkte Standard ist.
- Darüber hinaus fallen alle von den einzelnen Tochtergesellschaften anvisierten Scores in die Kategorien „sehr gut“ (über 80/100) und „ausgezeichnet“ (über 90/100) und die aktuellen Leistungen der einzelnen Tochtergesellschaften liegen zwischen 81 und 87. Unterdessen liegt der durchschnittliche Score der von IMUG bewerteten Unternehmen bei 69/100, wobei die anderen Unternehmen des Universums zwischen 50 und 74 erreichen. Durch die Ausrichtung auf die im Abschnitt SPT beschriebenen Niveaus, aber auch durch die Beibehaltung der ESG-Performance, die erforderlich ist, um die aktuellen Werte zu erreichen, können die ÖBB-Tochtergesellschaften positive und diversifizierte ESG-Auswirkungen haben.
- Ohne eine genauere Einschätzung des genauen Charakters der IMUG-Methodik und der Ergebnisse der skizzierten Maßnahmen (die voraussichtlich höhere Scores erzielen werden) ist unsere Fähigkeit zur Beurteilung der Zusätzlichkeit bei der Verbesserung des IMUG-Ratings jedoch begrenzt. Daher wird dieser KPI als moderat wesentlich eingestuft.

## Kalibrierung SPT 4.1 - ÖBB-Personenverkehr AG

SPT 4.1 ist definiert als „Erreichen eines IMUG Ratings von 88 bis 2030 für ÖBB-Personenverkehr AG

### Urteil

*Das SPT ist (i) basierend auf begrenzten Nachweisen qualitativ ambitioniert gegenüber der früheren Performance, (ii) ambitioniert gegenüber vergleichbaren Unternehmen, begrenzt durch die Benchmarkfähigkeit, und (iii) es gibt nur begrenzte Informationen, um die Ambitioniertheit anhand internationaler Ziele zu beurteilen. Das Ziel ist in einen*



		<i>klaren Zeitplan eingebettet und wird durch einen Strategie- und Aktionsplan unterstützt, der im Framework des Unternehmens dargelegt wird.</i>		
<b>Grad der Ambitioniertheit</b>	Keine Nachweise	Begrenzt	<b>Gut</b>	Robust
<b>SPT 4.1</b>  <b>Merkmale und Features</b>	<b>SPT Definition:</b>	Erreichen eines IMUG Rating von 88 bis 2030 für ÖBB Personenverkehr AG.		
	<b>Basisleistung und Jahre:</b>	Seit 2021 setzt die ÖBB bei ESG-Scores auf IMUG. ÖBB-Personenverkehr AG hat folgende Scores erreicht: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 78 im Jahr 2021</li> <li>▪ 82 im Jahr 2022</li> </ul>		
	<b>Ziel-Performance und Berichtstermin:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Das Unternehmen strebt ein IMUG-Rating von: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 88 in 2030 an.</li> </ul> </li> </ul> <p>Die jährlichen Interim-SPTs werden in den einschlägigen rechtlichen Unterlagen festgelegt. Es wird erwartet, dass einzelne emittierende Tochtergesellschaften diese mit der Kreditgebergruppe besprechen und möglicherweise neu kalibrieren. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokuments stellen die geplanten Interim-SPTs einen linearen Anstieg von der aktuellen Performance bis zum Ziel 2030 dar.</p>		
	<b>Anpassungsereignis:</b>	Die Anpassungsereignisse sind in der rechtlichen Dokumentation anzugeben. Die Gesellschaft stützt sich auf jährlich basierte Ziele, die jedes Jahr am 31. Dezember überprüft werden.		
	<b>Langfristiges Ziel:</b>	NICHT ZUTREFFEND		
	<b>Strategie und Aktionsplan zur Erreichung des Ziels:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stärkung des Verhaltenskodex und der entsprechenden Compliance-Strukturen des Unternehmens und Erhalt einer externen Zertifizierung des Compliance Management Systems</li> <li>▪ Zertifizierung des Health &amp; Safety Management Systems und Festlegung der H &amp; S Ziele</li> <li>▪ Stärkung von Maßnahmen zur Unterstützung älterer Mitarbeiter und Erhöhung des Anteils behinderter Mitarbeiter</li> <li>▪ Verbesserung der THG &amp; Waste Performance, Umsetzung von Klima-SBTs,</li> <li>▪ Wasser- und Klimarisikoanalysedurchführen, entsprechende Maßnahmen konzipieren und anwenden</li> <li>▪ Investition in grüne Projekte, wie im Abschnitt Erlösverwendung dieses Dokuments beschrieben.</li> </ul>		

	<b>Wesentliche Faktoren/Risiken, die nicht unter direkter Kontrolle des emittierenden Tochterunternehmens stehen, die Erreichung der SPTs beeinflussen können:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Auswirkungen der Energiekrise (z. B. nicht genügend erneuerbare Energien vorhanden, massive Preissteigerungen)</li> <li>▪ Änderungen der zugrunde liegenden Emissionsfaktoren und/oder Änderungen der Normen/Standards zur Messung der Transportleistung.</li> <li>▪ Erhöhtes Unfallrisiko (Arbeitssicherheit), Anstieg der Zahl der Arbeitsunfälle durch nicht umgesetzte Verbesserungsmaßnahmen</li> </ul>
	<b>Neuberechnungen oder Pro-forma-Anpassungen der Baselines</b>	Die Rechtsdokumentation beinhaltet eine Neuberechnungsvereinbarung.
<b>SPT 4.1</b>		
<b>Analyse</b>	Wie ambitioniert das SPT ist, wird wie folgt beurteilt:	

**(i) anhand der Performance in der Vergangenheit:**

Die ÖBB-Personenverkehr verfügt über relevante historische Daten von 3 Jahren dargestellt in Tabelle 18. Daten aus früheren Jahren sind nicht verfügbar, da das Bewertungsverfahren erstmals 2021 umgesetzt wurde. Die Scores in diesen drei Jahren implizieren einen durchschnittlichen jährlichen Anstieg um 3.

<b>TABELLE 18.</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2030 – SPT</b>
<b>IMUG score</b>	78	82	84	88
<b>Jährliche Steigerung</b>		4	2	
<b>Durchschnittliche Steigerung 2023 - 2030</b>				0,57

Mit einem anvisierten Score von 88 muss das Unternehmen seinen IMUG-Score jährlich um durchschnittlich 0,57 verbessern, was quantitativ weniger signifikant ist. ÖBB-Personenverkehr AG argumentiert jedoch, dass die Verbesserung im letzten Jahr auf das Konto leichter erreichbarer Verbesserungsbereiche in der IMUG-Methode ging, insbesondere weil es das erste Jahr war, in dem diese Bewertung erfolgte. Dazu gehörten insbesondere die Integration der allgemeinen Menschen- und Arbeitsrechte in den Verhaltenskodex für Lieferanten und die Entwicklung einer unabhängigen CSR-Strategie. Das Unternehmen verzeichnete auch Verbesserungen im Bereich der Treibhausgasemissionen. Für die Zukunft geht das Unternehmen jedoch davon aus, dass die im Strategie- und Aktionsplan (siehe oben) skizzierten Maßnahmen deutlich mehr Aufwand erfordern werden als die im Vorjahr erzielten Verbesserungen. Ferner sei darauf hingewiesen, dass das Ratingsystem, wie dies bei den ESG-Ratingverfahren häufig der Fall ist, auf einer Skala basiert (und die Obergrenze in diesem Fall bei 100 liegt). Dies bedeutet, dass die Maßnahmen und Kriterien, die erforderlich sind, um das höchste Niveau zu erreichen, letztendlich begrenzt sind, gleichzeitig aber auch diejenigen sind, die die meisten Anstrengungen, um sie zu erreichen und um sie zu erhalten.

Das SPT kann daher gegenüber der bisherigen Performance als qualitativ ambitioniert gewertet werden, begrenzt durch den fehlenden Zugang zu der von IMUG verwendeten granularen Bewertungsmethode.

**(ii) gegenüber vergleichbaren Unternehmen:**

Aufgrund des individuellen Charakters dieser Kennzahl konnte keine Branchen- oder sektorbezogene Benchmark für die vorherigen KPIs durchgeführt werden. Dennoch konnte die ÖBB Informationen zu den Noten anderer Unternehmen liefern, die im Rahmen der bei IMUG beauftragten Ratingmethodik bewertet wurden.

Insgesamt gehört die ÖBB-Personenverkehr AG ab 2022 zu den Top 5 der Unternehmen mit dem höchsten Rating (d. h. zu den Top 10%), wobei die restlichen 4 andere in dieser SPO bewertete emittierende Tochtergesellschaften der ÖBB sind. Mit einem Score von 82/100 übertrifft die ÖBB-Personenverkehr die von der IMUG beworbene Ratingklasse deutlich, da das durchschnittliche Rating bei 69/100 und das höchste Rating einer Nicht-ÖBB-Gesellschaft bei 74/100 liegt. Damit kann ÖBB-Personenverkehr AG mit einem Performance-Level von 88 dafür sorgen, dass die ESG-Gesamtleistung vergleichsweise hoch bleibt.

Das SPT kann als ambitioniert gegenüber Mitbewerbern angesehen werden, eingeschränkt durch das Fehlen engerer Mitbewerber der Branche gegenüber einer Benchmark.

Darüber hinaus gehören, wie oben erwähnt, alle ÖBB-Tochtergesellschaften, die in diesem SPO bewertet wurden, zu den Top 10%, und ihre angestrebten Leistungen im Jahr 2030 liegen ebenfalls zwischen 85 und 91. Daher gilt die obige Beurteilung für alle nachstehend aufgeführten SPTs.

**(iii) Anhand internationaler Ziele:**

Angesichts der Vielzahl von ESG-Ratingverfahren und des Fehlens quantifizierter internationaler Ziele in Bezug auf den ersteren Subfonds stehen nur begrenzte Informationen zur Verfügung, um die Ambitioniertheit des SPT gegenüber internationalen Zielen zu beurteilen.

**Kalibrierung SPT 4.2 - Rail Cargo Austria AG**

SPT 4.2 ist definiert als „Erreichen eines IMUG Ratings von 85 bis 2030 für Rail Cargo Austria AG“

<b>Urteil</b>	<i>Das SPT ist (i) mit Einschränkungen qualitativ ambitioniert gegenüber der früheren Performance, (ii) ambitioniert gegenüber vergleichbaren Unternehmen, begrenzt durch die Benchmarkfähigkeit, und (iii) es gibt nur begrenzte Informationen, um die Ambitioniertheit anhand internationaler Ziele zu beurteilen. Das Ziel ist in einen klaren Zeitplan eingebettet und wird durch einen Strategie- und Aktionsplan unterstützt, der im Framework des Unternehmens dargelegt wird.</i>			
<b>Grad der Ambitioniertheit</b>	Keine Nachweise	Begrenzt	Gut	Robust
<b>SPT Definition:</b>	IMUG-Rating von 85 bis 2030 für die Rail Cargo Austria AG erreichen			

<p><b>SPT 4.2</b></p> <p><b>Merkmale und Features</b></p>	<p><b>Baseline-Performances und Jahre:</b></p>	<p>Seit 2021 setzt die ÖBB bei ESG-Scores auf IMUG. Rail Cargo Austria AG hat folgende Scores erreicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 77 im Jahr 2021</li> <li>▪ 79 im Jahr 2022</li> </ul>
	<p><b>Ziel-Performance und Berichtstermin:</b></p>	<p>› Das Unternehmen strebt folgende IMUG-Bewertung an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 85 im Jahr 2030</li> </ul> <p>Die jährlichen Interim-SPTs werden in den einschlägigen rechtlichen Unterlagen festgelegt. Es wird erwartet, dass einzelne emittierende Tochtergesellschaften diese mit der Kreditgebergruppe besprechen und möglicherweise neu kalibrieren. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokuments stellen die geplanten Interim-SPTs einen linearen Anstieg von der aktuellen Performance bis zum Ziel 2030 dar.</p>
	<p><b>Anpassungsereignis:</b></p>	<p>Die Anpassungsereignisse sind in der rechtlichen Dokumentation anzugeben. Die Gesellschaft stützt sich auf jährlich basierte Ziele, die jedes Jahr am 31. Dezember überprüft werden.</p>
	<p><b>Langfristiges Ziel:</b></p>	<p>NICHT ZUTREFFEND</p>
	<p><b>Strategie und Aktionsplan zur Erreichung des Ziels:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stärkung des Verhaltenskodex und der entsprechenden Compliance-Strukturen des Unternehmens.</li> <li>▪ Einrichtung einer gesonderten Verantwortung für das Thema Arbeitsrechte und Durchführung externer Audits</li> <li>▪ Stärkung von Diversitäts-Maßnahmen, Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte und Berichterstattung über das Lohngefälle</li> <li>▪ Verbesserung der THG- &amp; Abfalleistung, Umsetzung von Klima-SBTs und Ausbau des THG-Reportings</li> <li>▪ Steigerung des Anteils von Tätigkeiten, für die ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem (ISO 14001) besteht</li> <li>▪ Investition in grüne Projekte, wie im Abschnitt Erlösverwendung dieses Dokuments beschrieben</li> </ul>
<p><b>Wesentliche Faktoren/Risiken, die nicht unter direkter Kontrolle des emittierenden Tochterunternehmens stehen, die Erreichung der SPTs beeinflussen können:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Auswirkungen der Energiekrise (z. B. nicht genügend erneuerbare Energien vorhanden, massive Preissteigerungen)</li> <li>▪ Änderungen der zugrunde liegenden Emissionsfaktoren und/oder Änderungen der Normen/Standards zur Messung der Transportleistung.</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Erhöhtes Unfallrisiko (Arbeitssicherheit), Anstieg der Zahl der Arbeitsunfälle durch nicht umgesetzte Verbesserungsmaßnahmen</li> </ul>
	<b>Neuberechnungen oder Pro-forma-Anpassungen der Baselines</b>	Die Rechtsdokumentation beinhaltet eine Neuberechnungsvereinbarung.
<b>SPT 4.2</b>		
<b>Analyse</b>	Wie ambitioniert das SPT ist, wird wie folgt beurteilt:	

**(i) anhand der Performance in der Vergangenheit:**

Die Rail Cargo Austria AG verfügt über 3 Jahre relevante historische Daten dargestellt in Tabelle 19. Daten aus früheren Jahren sind nicht verfügbar, da das Bewertungsverfahren erstmals 2021 umgesetzt wurde. Die Punktzahl in diesen beiden Jahren impliziert einen absoluten Anstieg um 2.

<b>TABELLE 19.</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2030 – SPT</b>
<b>IMUG score</b>	77	79	81	85
<b>Jährliche Steigerung</b>		2	2	0
<b>Durchschnittliche Steigerung 2023 - 2030</b>				0,57

Mit einem Score von 85 im Jahr 2030 muss das Unternehmen seinen IMUG-Score jährlich um durchschnittlich 0,57 erhöhen, was quantitativ weniger signifikant ist. Rail Cargo Austria AG erklärt jedoch, dass die Verbesserung im letzten Jahr auf das Konto leichter erreichbarer Verbesserungsbereiche in der IMUG-Methode ging, insbesondere weil es das erste Jahr war, in dem diese Bewertung erfolgte. Dazu gehörten insbesondere die Integration der allgemeinen Menschen- und Arbeitsrechte in ihren Verhaltenskodex für Lieferanten sowie Schulungen zum Thema für die eigenen Mitarbeiter. Das Unternehmen verzeichnete auch Verbesserungen im Bereich Wasserverbrauch und Abfall. Für die Zukunft geht das Unternehmen jedoch davon aus, dass die im Strategie- und Aktionsplan (siehe oben) skizzierten Maßnahmen deutlich mehr Aufwand erfordern werden als die im Vorjahr erzielten Verbesserungen. Ferner sei darauf hingewiesen, dass das Ratingsystem, wie dies bei den ESG-Ratingverfahren häufig der Fall ist, auf einer Skala basiert (und die Obergrenze in diesem Fall bei 100 liegt). Dies bedeutet, dass die Maßnahmen und Kriterien, die erforderlich sind, um das höchste Niveau zu erreichen, letztendlich begrenzt sind, gleichzeitig aber auch diejenigen sind, die die meisten Anstrengungen erfordern, um sie zu erreichen und um sie zu erhalten.

Das SPT kann daher als qualitativ ambitioniert gegenüber der bisherigen Performance, begrenzt durch den fehlenden Zugang zu der von IMUG verwendeten granularen Bewertungsmethode.

**(ii) gegenüber vergleichbaren Unternehmen:**

Siehe hierzu die Beurteilung der SPT gegenüber Mitbewerbern in „Kalibrierung von SPT 41“.

**(iii) Anhand internationaler Ziele:**

Siehe hierzu die Beurteilung der SPT gegenüber internationalen Zielen unter „Kalibrierung der SPT 4.1“

**Kalibrierung SPT 4.3 - Österreichische Postbus AG**

SPT 4.3 ist definiert als „Erreichen eines IMUG Ratings von 91 bis 2030 für Österreichische Postbus AG

<b>Urteil</b>	<i>Das SPT ist (i) mit Einschränkungen qualitativ ambitioniert gegenüber der früheren Performance, (ii) ambitioniert gegenüber vergleichbaren Unternehmen, begrenzt durch die Benchmarkfähigkeit, und (iii) es gibt nur begrenzte Informationen, um die Ambitioniertheit anhand internationaler Ziele zu beurteilen. Das Ziel ist in einen klaren Zeitplan eingebettet und wird durch einen Strategie- und Aktionsplan unterstützt, der im Framework des Unternehmens dargelegt wird.</i>
---------------	---

<b>Grad der Ambitioniertheit</b>	Keine Nachweise	Begrenzt	<b>Gut</b>	Robust
----------------------------------	-----------------	----------	------------	--------

<b>SPT 4.3</b>  <b>Merkmale und Features</b>	<b>SPT Definition:</b>	Erreichen eines IMUG-Rating von 91 bis 2030 für die Österreichische Postbus AG.
	<b>Baseline-Performances und Jahre:</b>	Seit 2021 setzt die ÖBB bei ESG-Scores auf IMUG. Österreichische Postbus AG hat folgende Scores erreicht: <ul style="list-style-type: none"> <li>77 im Jahr 2021</li> <li>81 in 2022</li> </ul>
	<b>Ziel-Performance und Berichtstermin:</b>	Das Unternehmen strebt folgende IMUG-Bewertung an: <ul style="list-style-type: none"> <li>91 in 2030</li> </ul> <p>Die jährlichen Interim-SPTs werden in den einschlägigen rechtlichen Unterlagen festgelegt. Es wird erwartet, dass einzelne emittierende Tochtergesellschaften diese mit der Kreditgebergruppe besprechen und möglicherweise neu kalibrieren. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokuments stellen die geplanten Interim-SPTs einen linearen Anstieg von der aktuellen Performance bis zum Ziel 2030 dar.</p>
	<b>Anpassungsereignis:</b>	Die Anpassungsereignisse sind in der rechtlichen Dokumentation anzugeben. Die Gesellschaft stützt sich auf jährlich basierte Ziele, die jedes Jahr am 31. Dezember überprüft werden.
	<b>Langfristiges Ziel:</b>	NICHT ZUTREFFEND
	<b>Strategie und Aktionsplan zur Erreichung des Ziels:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stärkung des Verhaltenskodex und der entsprechenden Compliance-Strukturen des Unternehmens und Erhalt einer externen</li> </ul>

		<p>Zertifizierung des Compliance Management Systems</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zertifizierung des Health &amp; Safety Management Systems und Festlegung der H &amp; S Ziele</li> <li>▪ Steigerung des Anteils der Tarifverträge</li> <li>▪ Steigerung des Anteils weiblicher Führungskräfte und Mitarbeiter mit Behinderungen</li> <li>▪ Zertifiziertes Umweltmanagementsystem (ISO 14001) erhalten</li> <li>▪ Verbesserung der THG &amp; Waste Performance, Umsetzung von Klima-SBTs,</li> <li>▪ Wasserverbrauchsreduzierungsplan umsetzen und Luftemissionen verringern</li> <li>▪ Investition in grüne Projekte, wie im Abschnitt Erlösverwendung dieses Dokuments beschrieben</li> </ul>
	<p><b>Wesentliche Faktoren/Risiken, die nicht unter direkter Kontrolle des emittierenden Tochterunternehmens stehen, die Erreichung der SPTs beeinflussen können:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Auswirkungen der Energiekrise (z. B. nicht genügend erneuerbare Energien vorhanden, massive Preissteigerungen)</li> <li>▪ Änderungen der zugrunde liegenden Emissionsfaktoren und/oder Änderungen der Normen/Standards zur Messung der Transportleistung.</li> <li>▪ Erhöhtes Unfallrisiko (Arbeitssicherheit), Anstieg der Zahl der Arbeitsunfälle durch nicht umgesetzte Verbesserungsmaßnahmen</li> </ul>
	<p><b>Neuberechnungen oder Pro-forma-Anpassungen der Baselines</b></p>	<p>Die Rechtsdokumentation beinhaltet eine Neuberechnungsvereinbarung.</p>
<p><b>SPT 4.3</b></p> <p><b>Analyse</b></p>	<p>Wie ambitioniert das SPT ist, wird wie folgt beurteilt:</p>	

**(i) anhand der Performance in der Vergangenheit:**

Die Österreichische Postbus AG verfügt über 3 Jahre relevante historische Daten wie in Tabelle 20 dargestellt. Daten aus früheren Jahren sind nicht verfügbar, da das Bewertungsverfahren erstmals 2021 umgesetzt wurde. Die Scores in diesen beiden Jahren implizieren einen absoluten Anstieg um 4.

TABELLE 20.	2021	2022	2023	2030 – SPT
IMUG score	77	81	83	91
Jährliche Steigerung		4	2	0
Durchschnittliche Steigerung 2023 - 2030				1,14

Mit einem Score von 91 muss das Unternehmen seinen IMUG-Score jährlich um durchschnittlich 1,14 erhöhen, was quantitativ weniger signifikant ist. Österreichische Postbus AG erklärt jedoch, dass die Verbesserung im letzten Jahr auf das Konto leichter erreichbarer Verbesserungsbereiche in der IMUG-Methode ging, insbesondere weil es das erste Jahr war, in dem diese Bewertung erfolgte. Dazu gehörte insbesondere die Integration der allgemeinen Menschen- und Arbeitsrechte in den Verhaltenskodex für Lieferanten, und das Unternehmen verzeichnete auch Verbesserungen in den Bereichen Treibhausgasemissionen, Energie- und Kraftstoffverbrauch, Abfall und Wasserverbrauch. Für die Zukunft geht das Unternehmen jedoch davon aus, dass die im Strategie- und Aktionsplan (siehe oben) skizzierten Maßnahmen deutlich mehr Aufwand erfordern werden als die im Vorjahr erzielten Verbesserungen. Ferner sei darauf hingewiesen, dass das Ratingsystem, wie dies bei den ESG-Ratingverfahren häufig der Fall ist, auf einer Skala basiert (und die Obergrenze in diesem Fall bei 100 liegt). Dies bedeutet, dass die Maßnahmen und Kriterien, die erforderlich sind, um das höchste Niveau zu erreichen, letztendlich begrenzt sind, gleichzeitig aber auch diejenigen sind, die meisten Anstrengungen, um sie zu erreichen und um sie zu erhalten.

Das SPT kann daher gegenüber der bisherigen Performance als qualitativ ambitioniert gewertet werden, begrenzt durch den fehlenden Zugang zu der von IMUG verwendeten granularen Bewertungsmethode.

**(ii) gegenüber vergleichbaren Unternehmen:**

Siehe hierzu die Beurteilung der SPT gegenüber Mitbewerbern in „Kalibrierung von SPT 41“.

**(iii) Anhand internationaler Ziele:**

Siehe hierzu die Beurteilung der SPT gegenüber internationalen Zielen unter „Kalibrierung der SPT 4.1“

**Kalibrierung SPT 4.4 - ÖBB Technische Services GmbH**

SPT 4.4 ist definiert als „Erreichen eines IMUG Ratings von 91 bis 2030 für ÖBB-Technische Services GmbH“

<b>Urteil</b>	<i>Das SPT ist (i) mit Einschränkungen qualitativ ambitioniert gegenüber der früheren Performance, (ii) ambitioniert gegenüber vergleichbaren Unternehmen, begrenzt durch die Benchmarkfähigkeit, und (iii) es gibt nur begrenzte Informationen, um die Ambitioniertheit anhand internationaler Ziele zu beurteilen. Das Ziel ist in einen klaren Zeitplan eingebettet und wird durch einen Strategie- und Aktionsplan unterstützt, der im Framework des Unternehmens dargelegt wird.</i>
---------------	---

<b>Grad der Ambitioniertheit</b>	Keine Nachweise	Begrenzt	<b>Gut</b>	Robust
----------------------------------	-----------------	----------	------------	--------

<b>SPT 4.4</b>	<b>SPT Definition:</b>	Erreichen eines IMUG Ratings von 91 bis 2030 für ÖBB-Technische Services GmbH.
<b>Merkmale und Features</b>	<b>Baseline-Performances und Jahre:</b>	Seit ÖBB seit 2021 für ESG-Scores auf IMUG setzt, hat die ÖBB Technische Services GmbH folgende Scores erzielt:



	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 82 in 2021</li> <li>▪ 85 in 2022</li> </ul>
<b>Ziel-Performance und Berichtstermin:</b>	<p>Das Unternehmen strebt folgende jährliche IMUG-Bewertung an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 91 in 2030</li> </ul> <p>Die jährlichen Interim-SPTs werden in den einschlägigen rechtlichen Unterlagen festgelegt. Es wird erwartet, dass einzelne emittierende Tochtergesellschaften diese mit der Kreditgebergruppe besprechen und möglicherweise neu kalibrieren. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokuments stellen die geplanten Interim-SPTs einen linearen Anstieg von der aktuellen Performance bis zum Ziel 2030 dar.</p>
<b>Anpassungsereignis:</b>	Die Anpassungsereignisse sind in der rechtlichen Dokumentation anzugeben. Die Gesellschaft stützt sich auf jährlich basierte Ziele, die jedes Jahr am 31. Dezember überprüft werden.
<b>Langfristiges Ziel:</b>	NICHT ZUTREFFEND
<b>Strategie und Aktionsplan zur Erreichung des Ziels:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stärkung des Verhaltenskodex und der entsprechenden Compliance-Strukturen des Unternehmens und Erhalt einer externen Zertifizierung des Compliance Management Systems und externe Compliance-Prüfungen</li> <li>▪ Zertifizierung des Health &amp; Safety Management Systems und Festlegung der H &amp; S Ziele</li> <li>▪ Erhöhung des Anteils der Mitarbeiter mit Behinderungen</li> <li>▪ Klima-SBTs umsetzen,</li> <li>▪ Wasser- und Klimarisikoanalyse durchführen, entsprechende Maßnahmen konzipieren und anwenden</li> <li>▪ Investition in grüne Projekte, wie im Abschnitt Erlösverwendung dieses Dokuments beschrieben</li> </ul>
<b>Wesentliche Faktoren/Risiken, die nicht unter direkter Kontrolle des emittierenden Tochterunternehmens stehen, die Erreichung der SPTs beeinflussen können:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Auswirkungen der Energiekrise (z. B. nicht genügend erneuerbare Energien vorhanden, massive Preissteigerungen)</li> <li>▪ Änderungen der zugrunde liegenden Emissionsfaktoren und/oder Änderungen der Normen/Standards zur Messung der Transportleistung.</li> <li>▪ Erhöhtes Unfallrisiko (Arbeitssicherheit), Anstieg der Zahl der Arbeitsunfälle durch nicht umgesetzte Verbesserungsmaßnahmen</li> </ul>

	<b>Neuberechnungen oder Pro-forma-Anpassungen der Baselines</b>	Die Rechtsdokumentation beinhaltet eine Neuberechnungsvereinbarung.
<b>SPT 4.4</b>	Wie ambitioniert das SPT ist, wird wie folgt beurteilt:	
<b>Analyse</b>		

**(i) anhand der Performance in der Vergangenheit:**

Die ÖBB Technische Services GmbH verfügt über 3 Jahre relevante historische Daten, welche in Tabelle 21 dargestellt sind. Daten aus früheren Jahren sind nicht verfügbar, da das Bewertungsverfahren erstmals 2021 umgesetzt wurde. Die Punktzahl in diesen beiden Jahren impliziert einen jährlichen durchschnittlichen Anstieg um 2,5.

<b>TABELLE 21.</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2030 – SPT</b>
<b>IMUG score</b>	82	85	87	91
<b>Jährliche Steigerung</b>		3	2	0
<b>Durchschnittliche Steigerung 2023 - 2030</b>				0,57

Mit einem Score von 91 muss das Unternehmen seinen IMUG-Score jährlich um durchschnittlich 0,57 erhöhen, was quantitativ weniger signifikant ist. ÖBB-Technischer Service GmbH argumentiert jedoch, dass die Verbesserung im letzten Jahr auf das Konto leichter erreichbarer Verbesserungsbereiche in der IMUG-Methode ging, insbesondere weil es das erste Jahr war, in dem diese Bewertung erfolgte. Dazu gehörten insbesondere die Integration der allgemeinen Menschen- und Arbeitsrechte in den Verhaltenskodex für Lieferanten und die Entwicklung einer unabhängigen CSR-Strategie. Das Unternehmen verzeichnete auch Verbesserungen in den Bereichen Treibhausgasemissionen und Luftemissionen sowie Energie- und Wasserverbrauch. Für die Zukunft geht das Unternehmen jedoch davon aus, dass die im Strategie- und Aktionsplan (siehe oben) skizzierten Maßnahmen deutlich mehr Aufwand erfordern werden als die im Vorjahr erzielten Verbesserungen. Ferner sei darauf hingewiesen, dass das Ratingsystem, wie dies bei den ESG-Ratingverfahren häufig der Fall ist, auf einer Skala basiert (und die Obergrenze in diesem Fall bei 100 liegt). Dies bedeutet, dass die Maßnahmen und Kriterien, die erforderlich sind, um das höchste Niveau zu erreichen, letztendlich begrenzt sind, gleichzeitig aber auch diejenigen sind, die die meisten Anstrengungen, um sie zu erreichen und um sie zu erhalten.

Das SPT kann daher gegenüber der bisherigen Performance als qualitativ ambitioniert gewertet werden, begrenzt durch den fehlenden Zugang zu der von IMUG verwendeten granularen Bewertungsmethode und das Fehlen von historischen Daten über 3 Jahre angesehen werden

**(ii) gegenüber vergleichbaren Unternehmen:**

Siehe hierzu die Beurteilung der SPT gegenüber Mitbewerbern in „Kalibrierung von SPT 41“.

**(iii) Anhand internationaler Ziele:**

Siehe hierzu die Beurteilung der SPT gegenüber internationalen Zielen unter „Kalibrierung der SPT 4.1“

### Kalibrierung SPT 4.5 - ÖBB Production GmbH

SPT 4.5 ist definiert als „Erreichen eines IMUG Ratings von 91 bis 2030 für ÖBB-Production GmbH

<b>Urteil</b>	<i>Das SPT ist (i) mit Einschränkungen qualitativ ambitioniert gegenüber der früheren Performance, (ii) ambitioniert gegenüber vergleichbaren Unternehmen, begrenzt durch die Benchmarkfähigkeit, und (iii) es gibt nur begrenzte Informationen, um die Ambitioniertheit anhand internationaler Ziele zu beurteilen. Das Ziel ist in einen klaren Zeitplan eingebettet und wird durch einen Strategie- und Aktionsplan unterstützt, der im Framework des Unternehmens dargelegt wird.</i>
---------------	---

<b>Grad der Ambitioniertheit</b>	Keine Nachweise	Begrenzt	<b>Gut</b>	Robust
----------------------------------	-----------------	----------	------------	--------

<b>SPT 4.5</b>  <b>Merkmale und Features</b>	<b>SPT Definition:</b>	Erreichen eines IMUG Rating von 91 bis 2030 für ÖBB Produktion GmbH.
	<b>Baseline-Performances und Jahre:</b>	Seit ÖBB seit 2021 für ESG-Scores auf IMUG setzt, hat die ÖBB Produktion GmbH folgende Scores erzielt: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 80 in 2021</li> <li>▪ 83 in 2022</li> </ul>
	<b>Ziel-Performance und Berichtstermin:</b>	Das Unternehmen strebt folgende IMUG-Bewertung an: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 91 in 2030</li> </ul> <p>Die jährlichen Interim-SPTs werden in den einschlägigen rechtlichen Unterlagen festgelegt. Es wird erwartet, dass einzelne emittierende Tochtergesellschaften diese mit der Kreditgebergruppe besprechen und möglicherweise neu kalibrieren. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokuments stellen die geplanten Interim-SPTs einen linearen Anstieg von der aktuellen Performance bis zum Ziel 2030 dar.</p>
	<b>Anpassungsereignis:</b>	Die Anpassungsereignisse sind in der rechtlichen Dokumentation anzugeben. Die Gesellschaft stützt sich auf jährlich basierte Ziele, die jedes Jahr am 31. Dezember überprüft werden.
	<b>Langfristiges Ziel:</b>	NICHT ZUTREFFEND
	<b>Strategie und Aktionsplan zur Erreichung des Ziels:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stärkung des Verhaltenskodex und der entsprechenden Compliance-Strukturen des Unternehmens und Erhalt einer externen Zertifizierung des Compliance Management Systems und externe Compliance-Prüfungen</li> <li>▪ Zertifizierung des Health &amp; Safety Management Systems und Festlegung der H &amp; S Ziele</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Steigerung des Anteils weiblicher Führungskräfte und Mitarbeiter mit Behinderungen</li> <li>Verbesserung der THG &amp; Waste Performance, Umsetzung von Klima-SBTs</li> <li>Wasserverbrauchsreduzierungsplan umsetzen und Luftemissionen verringern</li> <li>Investition in grüne Projekte, wie im Abschnitt Erlösverwendung dieses Dokuments beschrieben</li> </ul>
	<b>Wesentliche Faktoren/Risiken, die nicht unter direkter Kontrolle des emittierenden Tochterunternehmens stehen, die Erreichung der SPTs beeinflussen können:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auswirkungen der Energiekrise (z. B. nicht genügend erneuerbare Energien vorhanden, massive Preissteigerungen)</li> <li>Änderungen der zugrunde liegenden Emissionsfaktoren und/oder Änderungen der Normen/Standards zur Messung der Transportleistung.</li> <li>Erhöhtes Unfallrisiko (Arbeitssicherheit), Anstieg der Zahl der Arbeitsunfälle durch nicht umgesetzte Verbesserungsmaßnahmen</li> </ul>
	<b>Neuberechnungen oder Pro-forma-Anpassungen der Baselines</b>	Die Rechtsdokumentation beinhaltet eine Neuberechnungspolitik.
<b>SPT 4.5</b>		
<b>Analyse</b>	Wie ambitioniert das SPT ist, wird wie folgt beurteilt:	

**(i) anhand der Performance in der Vergangenheit:**

Die ÖBB Produktion GmbH verfügt über 3 Jahre relevante historische Daten, welche in Tabelle 22 dargestellt sind. Daten aus früheren Jahren sind nicht verfügbar, da das Bewertungsverfahren erstmals 2021 umgesetzt wurde. Die Punktzahl in diesen beiden Jahren impliziert einen absoluten durchschnittlichen Anstieg um 2 pro Jahr.

<b>TABELLE 22.</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2030 – SPT</b>
<b>IMUG score</b>	80	83	84	91
<b>Jährliche Steigerung</b>		3	1	0
<b>Durchschnittliche Steigerung 2023 - 2030</b>				1

Mit einem Score von 91 muss das Unternehmen seinen IMUG-Score jährlich um durchschnittlich 1 erhöhen, was quantitativ weniger signifikant ist. ÖBB-Produktion GmbH argumentiert jedoch, dass die

Verbesserung im letzten Jahr auf das Konto leichter erreichbarer Verbesserungsbereiche in der IMUG-Methode ging, insbesondere weil es das erste Jahr war, in dem diese Bewertung erfolgte. Das Unternehmen verzeichnete insbesondere Verbesserungen im Bereich Energieverbrauch und Abfall. Für die Zukunft geht das Unternehmen jedoch davon aus, dass die im Strategie- und Aktionsplan (siehe oben) skizzierten Maßnahmen deutlich mehr Aufwand erfordern werden als die im Vorjahr erzielten Verbesserungen. Ferner sei darauf hingewiesen, dass das Ratingsystem, wie dies bei den ESG-Ratingverfahren häufig der Fall ist, auf einer Skala basiert (und die Obergrenze in diesem Fall bei 100 liegt). Dies bedeutet, dass die Maßnahmen und Kriterien, die erforderlich sind, um das höchste Niveau zu erreichen, letztendlich begrenzt sind, gleichzeitig aber auch diejenigen sind, die meisten Anstrengungen, um sie zu erreichen und um sie zu erhalten.

Daher kann das SPT als qualitativ ambitioniert gegenüber der früheren Leistung angesehen werden, da der Zugang zu der von der IMUG verwendeten granularen Bewertungsmethode nicht gegeben ist.

**(ii) gegenüber vergleichbaren Unternehmen:**

Siehe hierzu die Beurteilung der SPT gegenüber Mitbewerbern in „Kalibrierung von SPT 4.1“.

**(iii) Anhand internationaler Ziele:**

Siehe hierzu die Beurteilung der SPT gegenüber internationalen Zielen unter „Kalibrierung der SPT 4.1“

## TEIL IV: VERKNÜPFUNG DER TRANSAKTIONEN MIT DEM ESG-PROFIL DER ÖBB GROUP

### A. KONSISTENZ GRÜNER FINANZINSTRUMENTE MIT DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE DER ÖBB

#### Vom Emittenten festgelegte Nachhaltigkeitsziele und -prioritäten

Im Jahr 2020 wurde die ÖBB Nachhaltigkeitsstrategie überarbeitet, um den konzernalen Nachhaltigkeitsbemühungen Rechnung zu tragen. So wurden 17 Themen ausgewählt, um die Nachhaltigkeitsstrategie zu definieren und zu leiten, die in ökologische, ökonomische und soziale Säulen unterteilt ist. Sie decken eine Reihe von Nachhaltigkeitsthemen ab, von Klimaschutz, Innovation und Technologie, nachhaltiger Finanzierung bis hin zur Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter.

Ihr Engagement für Nachhaltigkeit und Umweltthemen wird dann in acht Schwerpunktthemen umgesetzt, die durch eine Wesentlichkeitsanalyse unter Einbindung interner und externer Stakeholder definiert wurden:

- Klimaschutz
- Anpassung an den Klimawandel
- Emissionen inkl. Lärm (ohne CO<sub>2</sub>)
- Ressourcenmanagement, Abfall, Oberfläche, Boden
- Artenvielfalt und Biodiversität
- Nachhaltige Beschaffung
- Innovation & Technologie
- Nachhaltige Finanzierung

Klimaschutz wurde in der *Klimaschutzstrategie 2030* als oberstes Schwerpunktthema des ÖBB Konzerns definiert. Diese Strategie legt zwei neutrale Ziele für den Konzern fest. Eines davon ist die CO<sub>2</sub>-Neutralität<sup>43</sup> des ÖBB-Mobilitätssektors bis 2030 (etwa 7,7% der ÖBB Group Total THG Emissionen) und die vollständige CO<sub>2</sub>-Neutralität bis 2040-2050<sup>44</sup>. Diese Strategie definiert sechs zentrale Hebel, um das Ziel zu erreichen:

- Elektrifizierung
- Alternative Antriebe für Schiene
- Alternative Antriebe für Straßen
- Energieeffizienz
- Modale Verschiebung

Die ÖBB verfolgt bei der Dekarbonisierung einen stufenweisen Ansatz in den drei folgenden Bereichen: Mobilität, Gebäude und Scope 3-Emissionen. Der erste Schritt der Dekarbonisierung ist daher die Dekarbonisierung des Kerngeschäfts der ÖBB: Mobilität. Da der Großteil der Scope 1- und

<sup>43</sup> Ziel der ÖBB ist es, eine möglichst hohe CO<sub>2</sub>-Emissionsreduktion zu erreichen und die verbleibenden CO<sub>2</sub>-Emissions zu kompensieren.

<sup>44</sup> CO<sub>2</sub>-neutraler ÖBB Mobilitätssektor bis 2030 bezieht sich auf Scope 1 & 2 - ohne Gebäude). Vollständige CO<sub>2</sub> Neutralität 2040 bis 2050 bezieht sich vollständig auf Scope 1, 2 & 3. Weitere Informationen finden Sie unter ÖBB Klimaschutzstrategie 2030, [https://presse.oebb.at/dam/jcr:1f841c3f-d059-45f2-8579-f552f20f20d5/OEBB\\_KSB2019.pdf](https://presse.oebb.at/dam/jcr:1f841c3f-d059-45f2-8579-f552f20f20d5/OEBB_KSB2019.pdf)

2-THG-Emissionen der Mobility-Aktivitäten aus dem Energieverbrauch stammt, hat sich die ÖBB Gruppe entschieden, sich vor allem auf die Elektrifizierung von Strecken, alternative Antriebssysteme für Schiene und Bus, die Beschleunigung des Ausbaus erneuerbarer Energiequellen, die Steigerung der Energieeffizienz und die Erhöhung der Auslastung im Verkehr zu konzentrieren.

Als Richtschnur für den Übergang zu Nettonull hat die ÖBB ein eigenes Koordinationsbüro für die konzernweite Steuerung von Nachhaltigkeitsagenden eingerichtet. Der ÖBB Sustainability Board wurde 2021 gegründet, um die Nachhaltigkeitsleistung und den gezielten Informationsaustausch auf Top-Managementebene zu steuern.

Eine unzureichende Vorbereitung auf die potenziellen Realitäten des Klimawandels kann sich negativ auf die Infrastruktur und die Vermögenswerte des Unternehmens und anschließend auf den Umfang und die Qualität seiner Mobilitätsdienstleistungen auswirken. Zu den Risiken des Klimawandels zählen Übergangsrisiken wie mögliche positive und negative Auswirkungen klimabedingter Rechtsstreitigkeiten, technologischer Wandel und umweltrechtlicher Regelungen sowie physische Risiken wie Störungen aufgrund extremer Wetterbedingungen oder erhöhter Sterblichkeit oder Krankheitsraten. Geschäfts- und Funktionseinheiten sind für die Einhaltung von Protokollen und die Due Diligence zur Identifizierung und Steuerung von Umweltrisiken gemäß diesen Richtlinien verantwortlich.

Der ÖBB Nachhaltigkeitsbericht stellt die Auswirkungen und Risiken von ESG dar, die jährlich veröffentlicht werden. Das Dokument wird auf Basis des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG)<sup>45</sup> in Übereinstimmung mit den Global Reporting Initiative Standards unter der "CORE-Option" erstellt und enthält Informationen zur EU-Taxonomie-Verordnung wie das Verfahren zur Identifizierung von Taxonomie-konformen Wirtschaftsaktivitäten im ÖBB-Konzern sowie die Anzeige von Taxonomie-konformen Aktivitäten.

Im Nachhaltigkeitsbericht werden auch die Ziele des Konzerns zu den acht oben genannten Schwerpunktthemen aufgeführt. Dazu gehören die weitere Reduzierung der Schienenlärm-Emissionen und Luftschadstoffe, das Ziel, den Einsatz von Glyphosat bei der Vegetationskontrolle vollständig aufzugeben, Lebensraum für Arten rund um die Bahn zu schaffen und zu verbessern oder die unabhängige Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung für die am Kapitalmarkt notierten Konzernunternehmen anzustreben.

Die Emittentin hat im Juni 2022 eine ESG Rating Linked SSD (Schuldscheindarlehen) der ÖBB - Personenverkehr AG ausgegeben.

### Begründung der Emission

Der Verkehrssektor ohne den internationalen Luftverkehr verursacht rund 29% der gesamten Treibhausgasemissionen Österreichs<sup>46</sup>. Um das Gesamtziel der österreichischen Klima- und Energiestrategie zu erreichen (Verringerung der Treibhausgasemissionen um 36% bis 2030 gegenüber

<sup>45</sup> Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz,  
[https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA\\_2017\\_I\\_20/BGBLA\\_2017\\_I\\_20.pdf#sig](https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2017_I_20/BGBLA_2017_I_20.pdf#sig)

<sup>46</sup> European Parliamentary Research Service, September 2021, Climate Action in Austria  
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/696186/EPRS\\_BRI\(2021\)696186\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/696186/EPRS_BRI(2021)696186_EN.pdf)

dem Niveau von 2005), müssen allein 8 Millionen CO<sub>2</sub> -Tonnen vom Verkehrssektor vertrieben werden<sup>47</sup>.

Als größtes Unternehmen im österreichischen Verkehrssektor trägt die ÖBB maßgeblich zur Reduktion im ÖPNV-Sektor in Österreich bei. Bis 2040 soll die Kapazität des öffentlichen Verkehrs in Österreich durch den Ausbau der Schieneninfrastruktur, die Digitalisierung des Bahnbetriebs und moderne Fahrzeuge verdoppelt werden. Um eine solche Änderung der Verkehrsträger zu erreichen, sind erhebliche Investitionen und Kapital erforderlich.

Die Nachhaltigkeit dieser Investitionen und ihre Vereinbarkeit mit den Zielen Österreichs und der EU sind in der Nachhaltigkeitsstrategie der ÖBB Group als zentrales Thema aufgeführt. Das Sustainable Finance Framework bildet die Grundlage für zukünftige Emissionen von grünen und nachhaltigkeitsbezogenen Instrumenten der ÖBB. Ziel ist die schrittweise Einbeziehung der Nachhaltigkeits- und Finanzierungsstrategie der ÖBB.

Die betrachteten Projekte sind alle der grünen Projektkategorie „Sauberes Transportwesen“ in den Green Bond Principles und den Green Loan Principles zugeordnet.

Auch die KPI-Auswahl und die Kalibrierung des SPT stellen die Ausrichtung an den Sustainability Linked Bond Principles und den Sustainability Linked Loans Principles sicher. Diese Instrumente ermöglichen es der ÖBB Gruppe, ihre Nachhaltigkeitsstrategie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Geschlechtervielfalt sowie der übergreifenden Dekarbonisierungs- und Nachhaltigkeitsstrategie weiter umzusetzen.

**Urteil:** Die wichtigsten Nachhaltigkeitsziele und die Gründe für die Emission von Green Bonds und nachhaltigkeitsbezogenen Instrumenten werden vom Emittenten klar beschrieben. Die finanzierten Projektkategorien entsprechen den Nachhaltigkeitszielen des Emittenten.

## B. ESG-RISIKEN FÜR DAS GESCHÄFT DER ÖBB

Dieser Abschnitt soll insgesamt Informationen über die ESG-Risiken vermitteln, denen die Emittentin durch ihre Geschäftstätigkeit ausgesetzt ist, was einen zusätzlichen Kontext für die im vorliegenden Bericht beurteilte Emission bietet.

### ESG-Risiken in Verbindung mit der Branche der Emittentin

Die Emittentin wird gemäß der Sektorklassifikation von ISS ESG in die **Schienenverkehrsindustrie** eingestuft. Die wichtigsten Herausforderungen, mit denen Unternehmen im Hinblick auf das Nachhaltigkeitsmanagement in dieser Branche konfrontiert sind, sind der nachstehenden Tabelle zu entnehmen. Bitte beachten Sie, dass es sich hierbei nicht um eine unternehmensspezifische Bewertung handelt, sondern um Bereiche, die für Unternehmen innerhalb dieser Branche von besonderer Bedeutung sind.

#### ESG-KERTHEMEN IN DER BRANCHE:

Klimaschutz

Arbeitsnormen und Arbeitsbedingungen

Verkehrssicherheit und Stakeholder-Verantwortung

<sup>47</sup> ÖBB Klimaschutzstrategie 2030, [https://presse.oebb.at/dam/jcr:54307abe-7093-4ec3-8202-2db1dab3aeae/OeBB\\_KSB2019\\_DE\\_web.pdf](https://presse.oebb.at/dam/jcr:54307abe-7093-4ec3-8202-2db1dab3aeae/OeBB_KSB2019_DE_web.pdf)



Vermeidung von Umweltverschmutzung

Die ESG-Stärken und Schwerpunkte bezogen sich auf die Angaben der Emittentin

Auf der Grundlage des ISS ESG-Research hat ISS ESG die nachstehenden Stärken und Hinweispunkte ermittelt <sup>48</sup>:

STÄRKEN	HINWEISPUNKTE
Das Unternehmen legt sein Engagement und seine Maßnahmen im Hinblick auf die Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen sowie die Nichtdiskriminierung seiner Mitarbeiter offen. Darüber hinaus bietet das Unternehmen grundlegende Unterstützung für die Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen sowie Sonderurlaub an.	Das Unternehmen führt Lieferantenrisikobewertungen und Außenprüfungen durch, um die Einhaltung des Lieferantenstandards zu Arbeitsrechten und Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Es liegen jedoch keine Informationen über die Verfahren vor, die im Falle der Nichteinhaltung des Anbietercodes und der Whistleblower-Helplines/-kanäle für Mitarbeiter in der Lieferkette angewandt werden.
Das Unternehmen hat ein Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem eingeführt und veröffentlicht seine Unfallquote (LTIR) und die Zahl der Todesfälle in den letzten 2 Jahren. In den letzten Jahren gab es jedoch Arbeitsunfälle mit tödlichem Ausgang bei den Arbeitnehmern.	Das Unternehmen veröffentlicht Daten zur Betriebssicherheit. In den letzten drei Jahren liegen jedoch keine Informationen über Zwischenfälle im Zusammenhang mit dem Personen- und/oder Güterverkehr vor. Darüber hinaus gibt es nur begrenzte Informationen über Maßnahmen, die zur Gewährleistung der Sicherheit von Fahrgästen und Besatzungsmitgliedern im Hinblick auf den Personenmassentransport im Straßenverkehr ergriffen wurden.
Das Unternehmen legt Elemente seines Verkehrssicherheitsmanagementsystems und einige Maßnahmen vor, die zur Bewältigung von sicherheitsrelevanten Fragen im Schienenverkehr umgesetzt wurden.	Das Unternehmen gibt nur sehr begrenzte Informationen über seine Maßnahmen zur Gewährleistung des sicheren Transports gefährlicher Güter und Stoffe.
Die Gesellschaft bietet ihren Kunden leicht zugängliche Möglichkeiten zur Einreichung von Beschwerden (z. B. Online-Portale und gebührenfreie Hotline), veröffentlicht ihre Vergütungsregeln und stellt einige Daten zur Beschwerdeleistung zur Verfügung.	
Die Gesellschaft informiert die betroffenen Gemeinden über ihre Geschäftstätigkeit und gibt Feedback-Mechanismen für die öffentliche	Das Unternehmen legt einige Ziele zur Reduzierung des Energieverbrauchs fest. Hinsichtlich des

<sup>48</sup> Bitte beachten Sie, dass die ÖBB Group nicht zum ISS ESG Corporate Rating Universe gehört. Die Informationen basieren somit auf einer Überprüfung der Angaben durch den Analysten, der für den Schienenverkehrssektor zuständig ist, ausschließlich anhand von allgemein zugänglichen Informationen. Während des Prozesses hat keine direkte Kommunikation zwischen dem Emittenten und dem Analysten stattgefunden. Das folgende Dokument basiert nicht auf einem ISS ESG Corporate Rating, berücksichtigt aber die Methodik von ISS ESG Research.

Konsultation. Darüber hinaus hat das Unternehmen verschiedene Maßnahmen bekannt gegeben, um die Zugänglichkeit von Verkehrsdiensten (Verkehrsmitteln/Fahrzeuge, Reiseinformationen und Fahrkartenverkaufsstelle) für Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten.

Zeitraum und des Basisjahres sind die Ziele jedoch nicht klar definiert.

Darüber hinaus hat das Unternehmen seinen Energieverbrauch bekannt gegeben. Es liegen jedoch keine Informationen über die Energie- und Kraftstoffintensität des Personen- und Güterverkehrs vor.

Die Treibhausgasemissionsbestände des Unternehmens decken die Emissionen von Scope 1, 2 und 3 ab. Darüber hinaus liegen umfassende Informationen über die Methodik (Umweltbundesamt) zur Berechnung der Treibhausgasemissionsinventuren vor. Darüber hinaus meldet das Unternehmen seine CO<sub>2</sub>-Emissionsintensität für den Personen- und Güterverkehr.

Das Unternehmen hat sich zum Ziel gesetzt, klimaneutral zu werden, und hat Maßnahmen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen (z. B. Energieeffizienz und Nutzung erneuerbarer Energiequellen) geplant. Es liegen jedoch nur begrenzte Informationen über klar definierte Ziele zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen vor, die den Emissionsminderungen entsprechen, die erforderlich sind, um den weltweiten Temperaturanstieg im Vergleich zu vorindustriellen Werten auf deutlich unter 2°C zu begrenzen.

Das Unternehmen hat verschiedene Maßnahmen zur Reduzierung der Lärmemissionen im Schienenverkehr umgesetzt, wie die Einführung von Lärmbarrieren/Staudämmen, die Beschaffung von Zügen mit geringeren Lärmemissionen usw. Darüber hinaus hat das Unternehmen seine Maßnahmen bekannt gegeben, um nachteilige Auswirkungen der Eisenbahninfrastruktur auf die Biodiversität zu verhindern und zu mildern (z. B. Umwelt- und Biodiversitätsfolgenabschätzungen, Beschränkungen des Einsatzes von Glyphosat-Herbiziden usw.) für alle Lebenszyklusstufen des Eisenbahnmanagements.

Das Unternehmen hat nur begrenzte Informationen über seine Maßnahmen zur Verringerung der Lärmemissionen, des Energieverbrauchs und des Kraftstoffverbrauchs/-effizienz im Personenkraftverkehr veröffentlicht.

Im Hinblick auf den Einsatz erneuerbarer/alternativer Kraftstoffe hat das Unternehmen ein Pilotprojekt zur Einführung der Nutzung von Wasserstoff-Bussen in seiner Personenkraftwagenflotte und zur Nutzung erneuerbarer Energien für den Elektroantrieb seiner Eisenbahnverkehrsflotte durchgeführt. Ein Großteil der Eisenbahnflotte des Unternehmens besteht aus elektrischen Lokomotiven und wird durch erneuerbare Energiequellen angetrieben. Darüber hinaus gibt es verschiedene Maßnahmen zur Senkung von Energieverbrauch und Kraftstoffverbrauch.



Das Unternehmen bietet auch umfassende Maßnahmen zur Förderung des intermodalen Verkehrs (Personen- und Güterverkehr) an. Darüber hinaus hat das Unternehmen einige Maßnahmen zur Gewährleistung der Energieeffizienz seiner Gebäude bekannt gegeben und eine Strategie zur Erzeugung erneuerbarer Energien vor Ort sowie zur Beschaffung erneuerbarer Energien für seine Bautätigkeiten vorgestellt.

Bitte beachten Sie, dass die Konsistenz zwischen der Emission, die Gegenstand dieses Berichts ist, und der Nachhaltigkeitsstrategie der Emittentin in Teil III. des Berichts näher erläutert wird.

### Nachhaltigkeitswirkung des Produkt- und Leistungsportfolios

Die ISS ESG hat den Beitrag des aktuellen Produkt- und Dienstleistungsportfolios der Emittentin zu den von den UN SDGs festgelegten Zielen für nachhaltige Entwicklung anhand der Methodik des ISS ESG Sustainability Solutions Assessment bewertet. Diese Analyse beschränkt sich auf die Bewertung der endgültigen Produkteigenschaften und beinhaltet keine Praktiken entlang des Produktionsprozesses des Emittenten.







#### Soziale Auswirkungen des Produktportfolios:

PRODUKT- /LEISTUNGSPORTFOLIO	ASSOZIIERTER ANTEIL AM UMSATZ	RICHTUNG DER AUSWIRKUNGEN	UN SDGS
Öffentliche Verkehrsdienstleistungen	25%	BEITRAG	 

#### Umweltauswirkungen des Produktportfolios:

PRODUKT- /LEISTUNGSPORTFOLIO	ASSOZIIERTER ANTEIL AM PRODUKTUMSATZ <sup>49</sup>	RICHTUNG DER AUSWIRKUNGEN	UN SDGS
Schieneverkehr (elektrisch)	40%	BEITRAG	 

<sup>49</sup>Die in dieser Tabelle dargestellten Prozentsätze sind nicht kumulativ.

<b>Massentransport von Personen im Straßenverkehr (Fahrzeuge mit konventionellen Verbrennungsmotoren)</b>	15%	BEITRAG	
<b>Schieneverkehr (Diesel, Diesel-elektrisch)</b>	15%	BEITRAG	
<b>Schieneinfrastruktur</b>	13%	BEITRAG	 
<b>Schlüsselkomponenten für Fahrzeuge (elektrisch)</b>	1%	BEITRAG	 

### Verstöße gegen internationale Normen und ESG-Kontroversen

#### Auf Ebene des Emittenten

Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung und Nutzung von ISS ESG Research wurde keine Kontroverse festgestellt, an der die Emittentin beteiligt wäre.

#### Auf Branchenebene

Basierend auf einer Überprüfung der Kontroversen über einen Zeitraum von 2 Jahren wurden folgende drei Hauptprobleme im Vergleich zu anderen Unternehmen der Schienenverkehrsindustrie gemeldet: Nichteinhaltung der Luftverschmutzung, Nichteinhaltung des Rechts auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, Nichteinhaltung des Rechts auf Gesundheit.

Bitte beachten Sie, dass es sich hierbei nicht um eine unternehmensspezifische Bewertung handelt, sondern um Bereiche, die für Unternehmen innerhalb dieser Branche von besonderer Bedeutung sein können.

## HAFTUNGSAUSSCHLUSS

1. Gültigkeit der Stellungnahme der zweiten Partei (Second Party Opinion, „SPO“): Gültig, solange das genannte Framework unverändert bleibt.
2. ISS Corporate Solutions, Inc. („ICS“), eine hundertprozentige Tochtergesellschaft von Institutional Shareholder Services Inc. („ISS“), verkauft/vertreibt Second Party Opinions, die von ISS ESG, dem verantwortlichen Investmentarm von ISS, auf der Grundlage der von ISS ESG entwickelten eigenen Methodik erstellt und herausgegeben werden. Dabei hält sich die ISS an standardisierte Verfahren, um weltweit eine konsistente Qualität der Verantwortungsforschung zu gewährleisten. Informationen zur Methodik der ISS sind auf Anfrage erhältlich.
3. Second Party Opinions beruhen auf Daten der Partei, der die Second Party Opinion vorgelegt wird („Empfänger“). ISS garantiert nicht, dass die in dieser Second Party Opinion enthaltenen Informationen vollständig, richtig oder aktuell sind. Weder ISS noch ICS übernehmen eine Haftung im Zusammenhang mit der Verwendung dieser Second Party Opinions oder der darin enthaltenen Informationen.
4. Meinungsäußerungen und Wertgutachten von ISS sind keine Anlageempfehlungen und stellen in keiner Weise eine Empfehlung für den Kauf oder Verkauf von Finanzinstrumenten oder Vermögenswerten dar. Insbesondere handelt es sich bei der Second Party Opinion nicht um eine Beurteilung der wirtschaftlichen Rentabilität und Bonität eines Finanzinstruments, sondern ausschließlich um die oben genannten sozialen und ökologischen Kriterien. Meinungsäußerungen und Wertgutachten der ISS beruhen auf den Informationen, die der Empfänger während der Vorbereitung der Second Party Opinion vorgelegt hat, und können sich in Zukunft je nach Entwicklung von Marktmaßstäben ändern, auch wenn die ISS vom Empfänger aufgefordert wird, eine andere Second Party Opinion über denselben Arbeitsbereich abzugeben.
5. Diese Second Party Opinion, bestimmte darin enthaltene Bilder, Texte und Grafiken sowie das Layout und Firmenlogo von ICS, ISS ESG und ISS sind Eigentum von ISS und urheberrechtlich und markenrechtlich geschützt. Die Nutzung solcher ISS-Objekte bedarf der ausdrücklichen vorherigen schriftlichen Zustimmung von ISS. Die Verwendung bezieht sich insbesondere auf das Kopieren oder die Vervielfältigung der Second Party Opinion in ihrer Gesamtheit oder in Teilen, die unentgeltliche oder entgeltliche Verteilung der Second Party Opinion oder die Verwertung dieser Second Party Opinion in jeder anderen denkbaren Weise.

Der Empfänger, der diesen Bericht in Auftrag gegeben hat, kann Instrumente und Publikationen zur Selbstbeurteilung von ICS erworben haben, oder ICS kann dem Empfänger Beratungs- oder Analysedienstleistungen erbracht haben. Kein Mitarbeiter von ICS spielte eine Rolle bei der Erstellung dieses Berichts. Wenn Sie ein institutioneller ISS-Kunde sind, können Sie sich über die Nutzung von Produkten und Dienstleistungen von ICS durch einen beliebigen Empfänger erkundigen, indem Sie eine E-Mail an [disclosure@issgovernance.com](mailto:disclosure@issgovernance.com) senden.

Dieser Bericht wurde weder der United States Securities and Exchange Commission noch einer anderen Regulierungsbehörde vorgelegt oder von dieser genehmigt. Obwohl ISS bei der Erstellung dieses Berichts die gebührende Sorgfalt walten ließ, übernimmt sie keine Garantie, weder ausdrücklich noch stillschweigend, für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Nützlichkeit dieser Informationen und übernimmt keine Haftung in Bezug auf die Folgen der Verwendung dieser Informationen für Anlagezwecke oder andere Zwecke. Insbesondere sollen die bereitgestellten Recherchen und Scores weder ein Angebot, eine Aufforderung oder eine Beratung zum Kauf oder Verkauf von Wertpapieren darstellen noch dazu dienen, Stimmen oder Stimmrechtsvertreter zu erbitten.

Die Deutsche Börse AG („DB“) hält rund 80% der Anteile an ISS HoldCo Inc., der hundertprozentigen Beteiligungsgesellschaft von ISS. Der Rest der ISS HoldCo Inc. wird von einer Kombination aus Genstar Capital („Genstar“) und ISS Management gehalten. ISS hat Richtlinien zur Störungsfreiheit und zu potenziellen Interessenkonflikten im Zusammenhang mit DB, Genstar und dem Verwaltungsrat der ISS HoldCo Inc. Mit diesen Richtlinien sollen geeignete Standards und Verfahren festgelegt werden, um die Integrität und Unabhängigkeit der von der ISS erstellten Forschung, Empfehlungen, Ratings

## SECOND PARTY OPINION

Nachhaltigkeitsqualität der ÖBB Group  
und Sustainability Financing Framework

**ISS** CORPORATE  
SOLUTIONS 

Powered by  
**ISS ESG**

und anderen analytischen Angebote zu schützen und den Ruf der ISS und ihrer Eigentümer zu schützen. Weitere Informationen zu diesen Richtlinien finden Sie unter <https://www.issgovernance.com/compliance/due-diligence-materials>.

© 2023 | Institutional Shareholder Services und/oder verbundene Unternehmen

## ANHANG 1: Methodik

### Grüne KPIs

Die Green Bond KPIs dienen als Struktur zur Bewertung der Nachhaltigkeitsqualität – also des sozialen und ökologischen Mehrwerts – der Verwendung von Erlösen aus den Grünen Finanzinstrumenten der ÖBB Group.

Es umfasst zum einen die Definition der Kategorie der Erlösverwendung, die einen sozialen und/oder ökologischen Mehrwert bietet, und zum anderen die spezifischen Nachhaltigkeitskriterien, mit denen dieser Mehrwert und damit die Nachhaltigkeitsleistung der Vermögenswerte eindeutig identifiziert und beschrieben werden können.

Die Nachhaltigkeitskriterien werden durch spezifische Indikatoren ergänzt, die eine quantitative Messung der Nachhaltigkeitsleistung der Vermögenswerte ermöglichen und auch für die Berichterstattung genutzt werden können. Wenn ein Großteil der Vermögenswerte die Anforderung eines Indikators erfüllt, wird dieser Indikator dann positiv bewertet. Diese Indikatoren können individuell zugeschnitten werden, um die kontextspezifischen Umwelt- und Sozialrisiken zu erfassen.

### Methodik zur Bewertung von Umwelt- und Sozialrisiken

Mit der Bewertung von Umwelt- und Sozialrisiken wird beurteilt, ob die im Vermögenspool enthaltenen Vermögenswerte der in Frage kommenden Projektkategorie und den in den Green Bond KPIs aufgeführten Kriterien entsprechen.

Alle Prozentangaben beziehen sich auf die Höhe der Vermögenswerte innerhalb einer Kategorie (z. B. Windenergie). Darüber hinaus zeigt die Bewertung „Es liegen keine oder nur begrenzte Informationen vor“ entweder an, dass keine Informationen zur Verfügung gestellt wurden oder dass die bereitgestellten Informationen nicht den Anforderungen der Green Bond KPIs entsprechen.

Die Bewertung erfolgte anhand von Informationen und Dokumenten, die auf vertraulicher Basis von ÖBB Group zur Verfügung gestellt wurden (z. B. Due-Diligence-Berichte). Zusätzlich wurden nationale Gesetze und Standards, je nach Vermögensstandort, als Ergänzung zu den Informationen des Emittenten herangezogen.

### Bewertung des Beitrags und der Verbindung zu den SDGs

Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) wurden im September 2015 von den Vereinten Nationen verabschiedet und sind ein Maßstab für wichtige Chancen und Herausforderungen in Richtung einer nachhaltigeren Zukunft. Mit einer proprietären Methode wird identifiziert, inwieweit die Grünen Finanzinstrumente der ÖBB Group zu den einschlägigen SDGs beitragen.

### Ausrichtung des Transaktionskonzeptes auf die Sustainability Linked Bond Principles, wie von ICMA verwendet und Sustainability Linked Loan Principles, wie von LMA verwendet

Das Sustainability Financing Framework der ÖBB sowie das Konzept und die Emissionsprozesse wurden anhand der Sustainability Linked Bond Principles der ICMA/Sustainability Linked Loan Principles der LMA überprüft. Bei diesen Grundsätzen handelt es sich um freiwillige Prozessleitlinien, in denen Best Practices für Finanzinstrumente beschrieben werden, um zukunftsgerichtete ESG-Ergebnisse zu berücksichtigen und die Integrität bei der Entwicklung des Sustainability Linked Bond/Loan-Marktes zu fördern, indem der Ansatz für Emissionen geklärt wird.

Die Angleichung des Konzepts der Emission der ÖBB wurde anhand der verbindlichen und erforderlichen Anforderungen gemäß Anhang II - SLB Disclosure Data Checklist dieser Grundsätze und anhand der empfohlenen Praktiken, wie sie durch den Kerngehalt der Grundsätze vorgeschlagen werden, überprüft.

### Analyse der KPI-Auswahl und zugehöriger SPT

Im Einklang mit der freiwilligen Vorgabe der Sustainability Linked Bond Principles/Sustainability Linked Loan Principles wurde eine eingehende Analyse der nachhaltigkeitsbezogenen Glaubwürdigkeit der ausgewählten KPI und damit verbundenen SPT durchgeführt.

Dabei wurde mit Hilfe der langjährigen Erfahrung mit der Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung und -strategie von Unternehmen untersucht, ob die ausgewählten KPI für das Geschäftsmodell des Emittenten zentral, relevant und wesentlich sind und ob sie mit seiner Nachhaltigkeitsstrategie in Einklang stehen. Im Rahmen der Analyse wurde auch geprüft, ob die KPIs gemäß den wichtigsten Rechnungslegungsstandards und anerkannten Benchmarks angemessen messbar sind. Basierend auf den aus dem SLBP abgeleiteten Faktoren und unter Verwendung einer eigenen Methode erfolgt die Bewertung der KPI-Auswahl auf einer 3-stufigen Skala:

Nicht konform	Konform	Best Practice
Der KPI ist nicht konform, wenn eine der Kernanforderungen im Abschnitt SLBP-Auswahl der KPIs nicht erfüllt ist.	Der KPI ist konform, wenn alle Kernanforderungen im Abschnitt SLBP-Auswahl der KPIs erfüllt sind.	Der KPI entspricht dem Best Practice, wenn alle Kernanforderungen im Abschnitt SLBP-Auswahl der KPIs erfüllt sind und der KPI in vollem Umfang wesentlich ist und in Bezug auf die Benchmarkfähigkeit den vorbildlichen Praktiken am Markt folgt.

Die Ambition des SPT wurde anhand der eigenen früheren Leistung des Emittenten (gemäß den gemeldeten Daten des Emittenten), gegenüber den Mitbewerbern der Issuer-Branche (z. B. laut ESG Peer Universe-Daten des ISS) und anhand internationaler Benchmarks wie der Pariser Vereinbarung (basierend auf Daten der Transition Pathway Initiative oder der Initiative Science Based Targets) analysiert. Schließlich wurden die Messbarkeit und Vergleichbarkeit der SPT sowie die unterstützende Strategie und der Aktionsplan des Emittenten bewertet.

Basierend auf den aus dem SLBP abgeleiteten Faktoren und unter Verwendung einer eigenen Methodik wird die SPT-Selektionsbewertung auf einer 4-stufigen Skala klassifiziert:

Keine Nachweise	Begrenzt	Gut	Robust
Wenn keine der drei Dimensionen (frühere Performance, Mitbewerber aus der Branche und internationale Benchmarks) positiv bewertet wird.	Wenn das SPT nur bei einer der drei Dimensionen ambitioniert ist.	Wenn das SPT bei zwei der drei Dimensionen ambitioniert ist.	Wenn das SPT bei allen Dimensionen ambitioniert ist.



## ANHANG 2: Prozesse des Qualitätsmanagements

### ANWENDUNGSBEREICH

ÖBB Group hat ICS mit der Zusammenstellung eines Green Financial Instruments SPO beauftragt. Die Second Party Opinion beinhaltet die Überprüfung, ob das Sustainable Finance Framework mit den ICMA Green Bond Principles, LMA Green Loan Principles und ICMA Sustainability-Linked Bond Principles/LMA Sustainability-Linked Loan Principles in Einklang stehen, um die Nachhaltigkeitsdaten seiner Sustainability Financing Instruments sowie der Nachhaltigkeitsstrategie des Emittenten zu bewerten.

### KRITERIEN

Relevante Standards für diese Second Party Opinion

- ICMA Green Bond Principles
- LMA Green Loan Principles
- ICMA Sustainability-Linked Bond Principles
- LMA Sustainability-Linked Loan Principles

### VERANTWORTUNG DES EMITTENTEN

Die Aufgabe der ÖBB Group war es, Informationen und Dokumentationen bereitzustellen über:

- Rahmen
- Zulassungskriterien
- Dokumentation des ESG-Risikomanagements auf Framework-Ebene

### ISS ESG VERIFIZIERUNGSPROZESS

ISS ESG ist eines der weltweit führenden unabhängigen Forschungs-, Analyse- und Ratinghäuser in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG). Das Unternehmen engagiert sich seit über 25 Jahren aktiv an den nachhaltigen Kapitalmärkten. Seit 2014 hat sich ISS ESG einen Ruf als renommiertes Vordenker im Markt für grüne und soziale Anleihen aufgebaut und ist zu einem der ersten CBI-zugelassenen Prüfer geworden.

Diese unabhängige Second Party Opinion zu den grünen Finanzinstrumenten, die von ÖBB Group begeben werden, wurde auf Basis einer eigenen Methodik und im Einklang mit den ICMA Green Bond Principles und LMA Green Loan Principles herausgegeben.

Das Engagement mit der ÖBB Group fand von März bis Juni 2023 statt.

### GESCHÄFTSPRAKTIKEN DER ISS

ISS hat diese Überprüfung unter strikter Einhaltung des ISS Code of Ethics durchgeführt, der detaillierte Anforderungen an Integrität, Transparenz, Fachkompetenz und gehörige Sorgfalt, professionelles Verhalten und Objektivität für die ISS-Geschäfts- und Teammitglieder festlegt. Sie soll sicherstellen, dass die Überprüfung unabhängig und ohne Interessenkonflikte mit anderen Teilen der ISS-Gruppe durchgeführt wird.

## Über diese SPO

ISS ESG ist eine der weltweit führenden Ratingagenturen im Bereich nachhaltige Investitionen. Die Agentur analysiert Unternehmen und Länder hinsichtlich ihrer ökologischen und sozialen Leistungsfähigkeit.

Wir bewerten die Ausrichtung an externen Prinzipien (z. B. die ICMA Green/Social Bond Principles), analysieren die Nachhaltigkeitsqualität der Vermögenswerte und überprüfen die Nachhaltigkeitsleistung der Emittentinnen selbst. Im Anschluss an diese drei Schritte erarbeiten wir eine unabhängige SPO, um Investoren möglichst gut über die Qualität der Anleihe/des Kredits unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit zu informieren.

Mehr dazu: <https://www.isscorporatesolutions.com/solutions/esg-solutions/green-bond-services/>

Für weitere Informationen zu SPO-Dienstleistungen wenden Sie sich bitte an: [SPOsales@isscorporatesolutions.com](mailto:SPOsales@isscorporatesolutions.com)

Für weitere Informationen zu dieser speziellen Green Financial Instruments SPO wenden Sie sich bitte an: [SPOOperations@iss-esg.com](mailto:SPOOperations@iss-esg.com)

### Projektteam

Projektleitung	Projektleitung	Projektunterstützung	Projektunterstützung	Projektunterstützung
Fabio Silva Associate ESG-Berater	Louis Cottin Analyst ESG-Berater	Kathinka Gruber Associate ESG-Beraterin	Vittoria Favaloro Analyst ESG-Beraterin	Jolly Sinha Sr. Associate ESG-Beraterin

Projektunterstützung	Projektunterstützung	Projektunterstützung	Projektüberwachung
Orane Busto Associate ESG-Beraterin	Marika Peressoni Analyst ESG-Beraterin	Donatus Salsali Analyst ESG-Berater	Marie Bénédicte Beaudoin Associate Director Leiterin ISS ESG SPO Operations