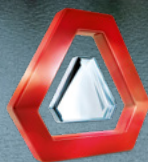


AUSTRIA CENTER VIENNA

# NACHHALTIG- KEITSBERICHT 2023



AUSTRIA  
CENTER  
VIENNA

# INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort durch den Vorstand	4	5. MOBILITÄT DER GÄSTE (LAST MILE)	51
<b>1. DAS UNTERNEHMEN</b>	<b>7</b>	<b>6. ENERGIEVERBRAUCH</b>	<b>55</b>
a. Aufgabenbereiche der IAKW-AG	8	a. Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs	56
b. Bedeutung für den Wirtschaftsstandort Wien	10	b. Corporate Carbon Footprint (CCF) Scope 1 und 2	60
c. Führungsstruktur und Kontrollorgane der IAKW-AG	11	c. Reduktionspfad Scope 1 und 2	64
d. Bisherige Berichte: Corporate Governance Bericht, Jahresbilanz- Presseaussendung, Geschäftsbericht, Code of Conduct, Compliance	12	d. Umbauten/Neubauten: höchste Energieeffizienz unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit, Zweckmäßigkeit und Nachhaltigkeit	66
<b>2. ENTSTEHUNG DES ZWEITEN NACHHALTIGKEITSBERICHTS</b>	<b>15</b>	<b>7. ERNEUERBARE ENERGIEN</b>	<b>69</b>
a. Nachhaltigkeitsfolder 2019 als „Startschuss“	16	<b>8. VERANTWORTLICHE UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND COMPLIANCE</b>	<b>73</b>
b. Prozess der Wesentlichkeitsanalyse und Wesentlichkeitsmatrix	17	a. Transparente interne Kommunikation beibehalten und ausbauen	75
c. Erster Nachhaltigkeitsbericht über das Berichtsjahr 2020	20	b. Faire Gehälter sichern	76
d. Erkenntnisse aus dem ersten Nachhaltigkeitsbericht und Vorgaben für den aktuellen, zweiten Nachhaltigkeitsbericht	21	c. Transparenz und Compliance bei Ausschreibungen	78
<b>3. MITARBEITER:INNENZUFRIEDENHEIT UND CHANCENGLEICHHEIT</b>	<b>23</b>	d. Compliance Richtlinien laufend ausbauen	78
a. Facts and Figures: Personal Austria Center Vienna im Jahr 2023	24	e. Nachhaltigkeitsbezogene Zielsetzung ausweiten	80
b. Great Place to Work	29	<b>9. GRI INDEXTABELLE</b>	<b>82</b>
c. Zertifikat Audit Familie & Beruf	32	<b>10. IMPRESSUM UND BILDNACHWEIS</b>	<b>86</b>
d. Talentförderung und Weiterbildung	34		
e. Weibliche Führungskräfte entwickeln	35		
f. Teambuilding aktiv fördern	36		
<b>4. SICHERHEIT UND GESUNDHEIT DER TEILNEHMER:INNEN</b>	<b>39</b>		
a. Sicherheitskonzepte weiter auf hohen Standard beibehalten	40		
b. Gesundes Catering-Angebot beibehalten	43		
c. Innovative Eventkonzepte weiterentwickeln (indoor/outdoor)	46		





# VORWORT DURCH DEN VORSTAND

Liebe Kundinnen und Kunden,  
liebe Gäste,

im Jahr 2014 wurde das Austria Center Vienna zum Green Conference Center zertifiziert – als erstes Veranstaltungshaus in Österreich. Seitdem beraten wir unsere Kund:innen von der ersten Minute an und zertifizieren ihr Green Meeting oder Green Event kostenlos nach dem österreichischen Umweltzeichen.

In den letzten zehn Jahren ist sehr viel passiert: Einer der größten medizinischen Kongresse Europas – der Radiologie-Kongress

ECR – ist jährlich bei uns zu Gast. Der EU-Ratsvorsitz machte 2018 hier Station und zwischen 2020 und 2023 standen wir ganz im Zeichen des größten österreichischen Impf- und Testzentrums. Ganz „nebenbei“ wurden die umfangreichsten Modernisierungsprojekte der Unternehmensgeschichte bei laufendem Betrieb umgesetzt.

Als Österreichs größtes Kongresszentrum in öffentlicher Hand ist es unsere Kernaufgabe, das Haus mit möglichst vielen

Großkongressen und Veranstaltungen auszulasten. Insbesondere unsere internationalen Gäste reisen mit dem Flugzeug an und hinterlassen damit per se schon einen großen ökologischen Fußabdruck.

Gerade deswegen ist es uns wichtig, durch gezielte Maßnahmen in allen Themenbereichen einen spürbaren Beitrag zu leisten, diesen Fußabdruck zu reduzieren. Im Facility Management und auch bei der Technik setzen wir seit Jahren auf Brauchwassernutzung, stellen unsere Beleuchtungssysteme auf LED um, haben Elektrotankstellen geschaffen und im Zuge einer Kooperation mit Wien Energie wird seit 2020 bisher ungenutzte Abwärme aus einer Kälteanlage ins Fernwärmenetz eingespeist. Mit der Energie können bis zu 2.000 Haushalte mit Wärme versorgt werden.

Bei unseren Mitarbeiter:innen setzen wir auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Zertifizierung als „Great Place to Work“, welche wir 2023 wieder erhalten

haben, bedeutet uns sehr viel. Darüber hinaus legen wir schon seit einiger Zeit einen großen Fokus auf das Thema Gleichstellung: Nicht umsonst sind 50% innerhalb unseres Vorstands und rund 40% unserer Bereichsleitung mit Frauen besetzt und auch in den technischen Abteilungen sind zahlreiche Frauen sehr erfolgreich.

Wir wollen die bisherigen Anstrengungen im Bereich der Nachhaltigkeit auch zukünftig mit großem Einsatz fortführen! Nachdem wir 2019 unseren ersten Nachhaltigkeitsfolder in Kurzform und 2021 den ersten Nachhaltigkeitsbericht zum Berichtsjahr 2020 veröffentlicht haben, folgt nun die Fortsetzung – vor allem mit dem Fokus auf folgende Fragen: Was konnten wir in den letzten drei Jahren erreichen und welche Ziele haben wir uns für die Zukunft gestellt?

Wir bedanken uns für Ihr Interesse und wünschen spannende Anregungen beim Lesen!



Mit lieben Grüßen

Dr. Susanne Baumann-Söllner

Dr. Michael Rotter



# 1. DAS UNTERNEHMEN

- a. Aufgabenbereiche der IAKW-AG 8
- b. Bedeutung für den Wirtschaftsstandort Wien 10
- c. Führungsstruktur und Kontrollorgane der IAKW-AG 11
- d. Bisherige Berichte 12





# 1. DAS UNTERNEHMEN

## a. Aufgabenbereiche der IAKW-AG

Die IAKW-AG (Internationales Amtssitz- und Konferenzzentrum Wien, Aktiengesellschaft) ist verantwortlich für die Erhaltung und Verwaltung des Vienna International Centre (VIC) sowie den Betrieb des Austria Center Vienna. Diese Kombination ist weltweit einzigartig. Die IAKW-AG und damit das Austria Center Vienna stehen unter der Leitung von Dr. Susanne Baumann-Söllner und Dr. Michael Rotter. 1971 wurde die IAKW-AG für die Planung, Errichtung, Erhaltung, Verwaltung und Finanzierung des Vienna International Centre gegründet. Eigentümerin ist die Republik Österreich, als Eigentümervertretung fungiert das Finanzministerium. Seit der Übergabe des Gebäudes an die Vereinten Nationen 1979 ist die IAKW-AG für die Verwaltung, Instandhaltung sowie Strom- und Energieversorgung der 325.000 m<sup>2</sup>-Fläche in den insgesamt 8 Gebäuden des VIC verantwortlich.

Nach der 4-jährigen Bauzeit wurde 1987 das Austria Center Vienna in Wien eröffnet und ist seither Österreichs größtes Kongresszentrum. Mit 21 Sälen, 134 Meetingräumen, 26.000 m<sup>2</sup> Ausstellungs-/ Networkingfläche sowie einer Kapazität von 22.800 Personen gehört es zu den Top-Playern im internationalen Kongresswesen. Unsere Kund:innen sind daher nationale und internationale Veranstalter. Wien ist der einzige Firmensitz des Unternehmens.

Es ist das weltweit einzige Kongresszentrum, das direkt an ein UN-Headquarter angebunden ist. Das Austria Center Vienna wird laufend modernisiert. Der Vorplatz wurde 2020 mit dem „donauSEGEL“ überdacht, welches bei Kongressen zu einer Ausstellungshalle geschlossen werden kann. Ein neuer Panorama-Walk verbindet bereits das Hauptgebäude mit den Ausstellungshallen, ein neues Zugangsgebäude ergänzt den Haupteingang. Im Innenbereich wurden die Eingangshalle und Loungen modernisiert, auch die Parkdecks werden schrittweise saniert. 2023 wurde als letzter Abschnitt des Außenbaus der neue Haupteingang fertiggestellt, außerdem wurde die kinetische Installation „polySTAGE“ in der Eingangshalle eröffnet.

Um wichtige Branchenthemen aktiv voranzutreiben ist das Austria Center Vienna auch Mitglied von verschiedenen Fachverbänden wie beispielsweise dem Austrian Convention Bureau (ACB), der International Congress and Convention Association (ICCA), der International Association of Convention Centres (AIPC) und dem Vienna Convention Bureau (VCB). Beim Austrian Convention Bureau fungiert Dr. Susanne Baumann-Söllner als Vize-Präsidentin.

Um das Thema Nachhaltigkeit im Unternehmen weiter voranzubringen, wurden in der Führungsstruktur mit dem A-Team, dem Gleichbehandlungs-Team und dem Nachhaltigkeitsteam eigene Gremien für die Entscheidungsfindung zu sozialen und ökologischen Themen geschaffen.

Da sich die Maßnahmen sowohl auf die Mitarbeiter:innen als auch das Gebäude beziehen, wird im Folgenden im Sinne einer leichteren Verständlichkeit von „Austria Center Vienna“ bzw. dem „Unternehmen“ gesprochen.



Haupteingang des Austria Center Vienna



## b. Bedeutung für den Wirtschaftsstandort Wien

Mit 552 Euro gibt ein Kongressgast rund doppelt so viel Geld aus wie der durchschnittliche Wien-Besucher, dementsprechend hart umkämpft ist der internationale Wettbewerb im Kongresstourismus. Die positiven ökonomischen Impulse auf Tourismus, Gastronomie und Infrastruktur sind deutlich spürbar, wie jährliche Berechnungen des Institutes für Höhere Studien (IHS) sowie EcoAustria - Institut für Wirtschaftsforschung unterstreichen: Mit durchschnittlich rund 100.000 internationalen Teilnehmer:innen jährlich wird demnach eine weltweite Bruttowertschöpfung zwischen 400 und 500 Mio. Euro erbracht – mehr als die Hälfte davon im Inland. Rechnet man

die Gesamteffekte auf die Beschäftigungswirkung in Personenjahren um, so wurden durch internationale Kongresse in den Jahren vor der Pandemie jährlich in Österreich rund 3.000 Arbeitsplätze geschaffen. Nach einem massiven Einbruch der Kongressgäste-Zahlen in den Jahren 2020 und 2021 und einer spürbaren Erholung 2022 sind die internationalen Kongresse seit 2023 wieder auf dem Niveau von 2019, also vor der Pandemie. Wien als Kongressstandort profitiert nachhaltig von dieser Entwicklung – im weltweiten Vergleich belegte die Stadt laut ICCA-Ranking in den Jahren 2021 und 2022 den ersten Platz.



## c. Führungsstruktur und Kontrollorgane der IAKW-AG

Die IAKW-AG wird von zwei Vorständen geführt. Dr. Susanne Baumann-Söllner ist verantwortlich für den gesamten Kongressbereich, also die Bereiche Marketing & Kommunikation, Sales, Event Management, Corporate Services sowie Legal, Strategic Purchasing & HR. Sie ist Sprecherin des Vorstandes. DI Dr. Michael Rotter fungiert als technischer Vorstand für Sanierungs- und Bauprojekte und ist als Vertreter der Republik Österreich im Major Repair and Replacement Fund für die Verwaltung des Vienna International Centre zuständig. Ihm unterstehen daher die Bereiche Facility Management, Construction & Engineering sowie Vienna International Centre. Beiden zugeordnet ist die Stabsstelle Project, Process & Risk. Die weiteren Hierarchiestufen gliedern sich in Bereichsleitung, Abteilungsleitung und einzelne Teammitglieder. Einige Bereichsleiter fungieren auch als Prokuristen.

Der Vorstand berichtet an den Aufsichtsrat, der sich aus sechs Mitglieder:innen der Aktionär:innenseite (Kapitalvertreter:in) und drei Mitglieder:innen der Arbeitnehmer:innenseite (Arbeitnehmer:innenvertreter) zusammensetzt. Sie repräsentieren unterschiedliche Stakeholder. So finden sich bei den Kapitalvertreter:innen im Aufsichtsrat aktuell Repräsentant:innen aus dem Finanzministerium, dem Außenministerium, der Bundesimmobiliengesellschaft, der Wirtschaftskammer Österreich und der GESIBA. Von den neun Aufsichtsratsmitglieder:innen war im Berichtsjahr eine weiblich. Die Amtszeit der Mitglieder:innen des Kontrollorgans liegt bei fünf Jahren. Die Details zu den einzelnen Mitglieder:innen des Aufsichtsrates, wie Funktion,

Bezüge und Ende der laufenden Funktionsperiode werden jährlich im aktuellen Corporate Governance Bericht veröffentlicht. Potenzielle bzw. neue Mitglieder des Aufsichtsrates werden durch die Hauptversammlung des Aufsichtsrates gewählt. Derzeit ist kein Aufsichtsratsmitglied auch als Führungskraft im Unternehmen tätig. Ein Interessenskonflikt kann dadurch ausgeschlossen werden. Wie Interessenskonflikte generell vermieden werden können, wird in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrates geregelt. Regelmäßige Reportings über die Nachhaltigkeitsentwicklungen im Unternehmen sowie die Vorlage des Berichtsentwurfes des aktuellen Nachhaltigkeitsberichts vor Veröffentlichung bezieht die Aufsichtsratsmitglieder:innen aktiv in die Nachhaltigkeitsentwicklung der IAKW-AG ein. In 2023 fanden fünf Sitzungen des Aufsichtsrates sowie zwei Sitzungen des Prüfungsausschusses statt. Durch die Ernennung des Vorstandes delegiert der Aufsichtsrat das Management an die Vorstände. Bei kritischen Anliegen berichten die Vorstände umgehend an den Aufsichtsrat. Um das gesammelte Wissen des Aufsichtsrates zu erweitern, führte der Aufsichtsrat eine Selbstevaluierung durch und er bildet sich regelmäßig fort. Das Verfahren zur Festlegung der Vergütung der Aufsichtsräte wird in der Hauptversammlung geregelt.





#### d. Bisherige Berichte: Corporate Governance Bericht, Jahresbilanz-Presseaussendung, Geschäftsbericht, Code of Conduct, Compliance

Transparenz ist ein wichtiges Anliegen des Unternehmens, daher haben die Beachtung und Erfüllung der Bestimmungen des Bundes Public Corporate Governance Kodex (B-PCGK) einen hohen Stellenwert. Der Vorstand und der Aufsichtsrat berichten jährlich im Corporate Governance Bericht. Der Bericht wird gemeinsam mit dem Jahresabschluss der Hauptversammlung zur Kenntnis gebracht und auf der Webseite [www.acv.at](http://www.acv.at) veröffentlicht. Im Sinne des Vorsorgeprinzips verfügt das Unternehmen über ein eigenes Risikomanagement. Das Risikomanagement-Komitee setzt

sich aus Vertreter:innen aller Unternehmensbereiche zusammen, entwickelt die Risikomanagement-Strategie, überwacht die Maßnahmen und berichtet regelmäßig an den Aufsichtsrat. Jährlich zur Jahresmitte werden die relevantesten Zahlen der Vorjahresbilanz per Pressemitteilung veröffentlicht. Besonderer Fokus liegt hierbei vor allem auf den Einnahmen aus dem Veranstaltungsbetrieb, aktuellen Bau- und Modernisierungsprojekten sowie der internationalen Teilnehmer:innenzahl. Darüber hinaus ist der jährliche Geschäftsbericht im Firmenbuch abrufbar.

Hinzu kommt seit 2022 das interne Regelwerk „Code of Conduct“, das für ein positives sowie rechtlich und ethisch korrektes Auftreten entwickelt wurde. Dieser „Code of Conduct“ fasst den Verhaltens- und Ethikkodex zusammen und ist für alle Personen des Unternehmens verbindlich. Die Verpflichtungen zur Durchführung der Sorgfaltsprüfung, der Anwendung des Vorsorge-Prinzips und die Achtung der Menschenrechte findet sich in Alltagssprache herunter gebrochen in den Punkten Team, Chancengleichheit, Gesundheit, ökologische und soziale Nachhaltigkeit, Transparenz und Fairness und ordnungsgemäßes Rechnungswesen wieder. Ergänzend dazu gibt es auch Leitlinien erfolgreicher Zusammenarbeit für Mitarbeiter:innen und Leitsätze für Führung für Führungskräfte. Vorgelebt werden diese Grundsätze von den Vorständ:innen und Führungskräften. Als Anlaufstellen für Rückfragen fungieren die HR-Abteilung, das Legal-Team, das Gleichbehandlungsteam sowie der Betriebsrat. Als gute Kontrolle für die Umsetzung dienen das Risikomanagement, das ausgeklügelte Compliance-System und Sensibilisierungsschulungen im Rahmen von Mitarbeiter:innenversammlungen.

Sollte es dennoch zu einer Verletzung der Verhaltens- und Ethikverpflichtungen kommen, steht zusätzlich zur bereits sehr gut etablierten Ombudsstelle (v.a. für Anrainer:innen) seit 2023 auch ein eigenes



Mitarbeiter:innen vor dem Eingangsbereich

anonymes Hinweisgeber:innensystem zur Verfügung, das im Sinne des österreichischen Hinweisgeber:innenschutzgesetzes umgesetzt ist. Es befindet sich im Footer der Unternehmenswebsite und ermöglicht allen Stakeholdern, ein Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen ins Rollen zu bringen.



# 2.

## ENTSTEHUNG DES ZWEITEN NACHHALTIGKEITSBERICHTS

- a. Nachhaltigkeitsfolder 2019 als „Startschuss“ 16
- b. Prozess der Wesentlichkeitsanalyse und Wesentlichkeitsmatrix 17
- c. Erster Nachhaltigkeitsbericht über das Berichtsjahr 2020 20
- d. Erkenntnisse aus dem ersten Nachhaltigkeitsbericht und Vorgaben für den aktuellen, zweiten Nachhaltigkeitsbericht 21





# 2.

## ENTSTEHUNG DES ZWEITEN NACHHALTIGKEITSBERICHTS

### a. Nachhaltigkeitsfolder 2019 als „Startschuss“

Im Jahr 2019 erfolgte mit dem Nachhaltigkeitsfolder erstmalig eine kompakte Zusammenstellung. Ziel war es, die unterschiedlichen Formen des Engagements im ökologischen und sozialen Bereich pointiert auf den Punkt zu bringen – auf wenigen Seiten, mithilfe anschaulicher Bildmaterials und anhand aussagekräftiger Zahlen. Im Sinne der Nachhaltigkeit wurde der Folder ausschließlich in digitaler Form auf der Webseite veröffentlicht – als Lektüre für alle deutsch- und englischsprachigen Kund:innen, Partner:innen und Interessierte, welche sich in wenigen Minuten einen Überblick verschaffen möchten.

Die Rückmeldungen zu diesem Folder waren ausgesprochen positiv. Da das Thema Nachhaltigkeit sowohl in der Innen- als auch Außendarstellung immer wichtiger wird, wurde beschlossen, diesen „Startschuss“ aufzugreifen und als Grundlage für die Entwicklung eines ersten Nachhaltigkeitsberichts zu verwenden. Der erste Bericht über das Berichtsjahr 2020 erschien im Jahr 2021. Als Ziel wurde formuliert, im Dreijahresrhythmus einen Bericht zu erstellen, der schrittweise die international gültigen GRI-Vorgaben erfüllt – zunächst in Anlehnung später in Übereinstimmung an

GRI-Standards. Im ersten Schritt wurde die auf Nachhaltigkeitsberichte spezialisierte Unternehmensberatung „denkstatt“ beauftragt, im Rahmen mehrerer Workshopserien den Prozess bis zum ersten Nachhaltigkeitsbericht zu begleiten.



### b. Prozess der Wesentlichkeitsanalyse und Wesentlichkeitsmatrix

In Vorbereitung für das Ökologisierungskonzept ACV und für den ersten Nachhaltigkeitsbericht 2021 wurde gemeinsam mit dem Beratungsunternehmen denkstatt ein gemeinsamer Prozess auf- und umgesetzt. Ziel dieses Prozesses war es, die zentralen Umweltthemen für das ACV nach ökologischem Impact und Interesse der Stakeholder zu priorisieren. Seitens denkstatt wurde in einem ersten Schritt eine Impactanalyse, Beschreibung der Themen und deren Auswirkung auf die Umwelt sowie der durch das ACV zur Verfügung gestellten Umweltkennzahlen durchgeführt. In einem am 4. August 2020 abgehaltenen Workshop unter Einbindung der Bereiche Facility-Management, Bau und Technik, Eventmanagement sowie Kommunikation wurde eine Wesentlichkeitsmatrix über die ökologischen Themen entwickelt.

Im Rahmen einer Stakeholderanalyse wurden zunächst die wichtigsten internen und externen Stakeholder ermittelt. Aufgrund

der damaligen Covid-Bestimmungen und des dadurch begrenzten Workshop-Teilnehmer:innenkreises nahmen die zuständigen Fachabteilungen in Vertretung der externen Stakeholder die jeweilige Bewertung der Relevanz vor (Event-Management bzw. Sales = Kund:innen; Vorstand = Eigentümer:innen und Management; HR und alle Bereiche = Mitarbeiter:innen, Kommunikation = Medien etc.)

Die Abschätzung erfolgte durch Vertreter des ACV aus unterschiedlichen Bereichen (Vorstand, Facility Management, Eventmanagement, Bau und Technik, Kommunikation). Aus diesen zwei Bewertungen (Darstellung auf x- und y-Achse) wurde die Wesentlichkeitsmatrix (Umwelt) gemeinsam entwickelt. Hierbei wurden die Themen „Erneuerbare Energien, Energieverbrauch und Mobilität Gäste (last mile) am höchsten bewertet. Die internationale Mobilität der Gäste (Anreise/Flüge) wurde hier nicht weiter betrachtet, da dies durch



das ACV nur begrenzt beeinflussbar ist. In zwei weiteren Workshops am 1. und 22. Oktober 2020 wurden daraufhin strategische Zielrichtungen sowie Zielwerte und ein Maßnahmenprogramm mit Zuständigkeiten und Zeitplänen formuliert, auf die im Späteren noch im Detail eingegangen wird.

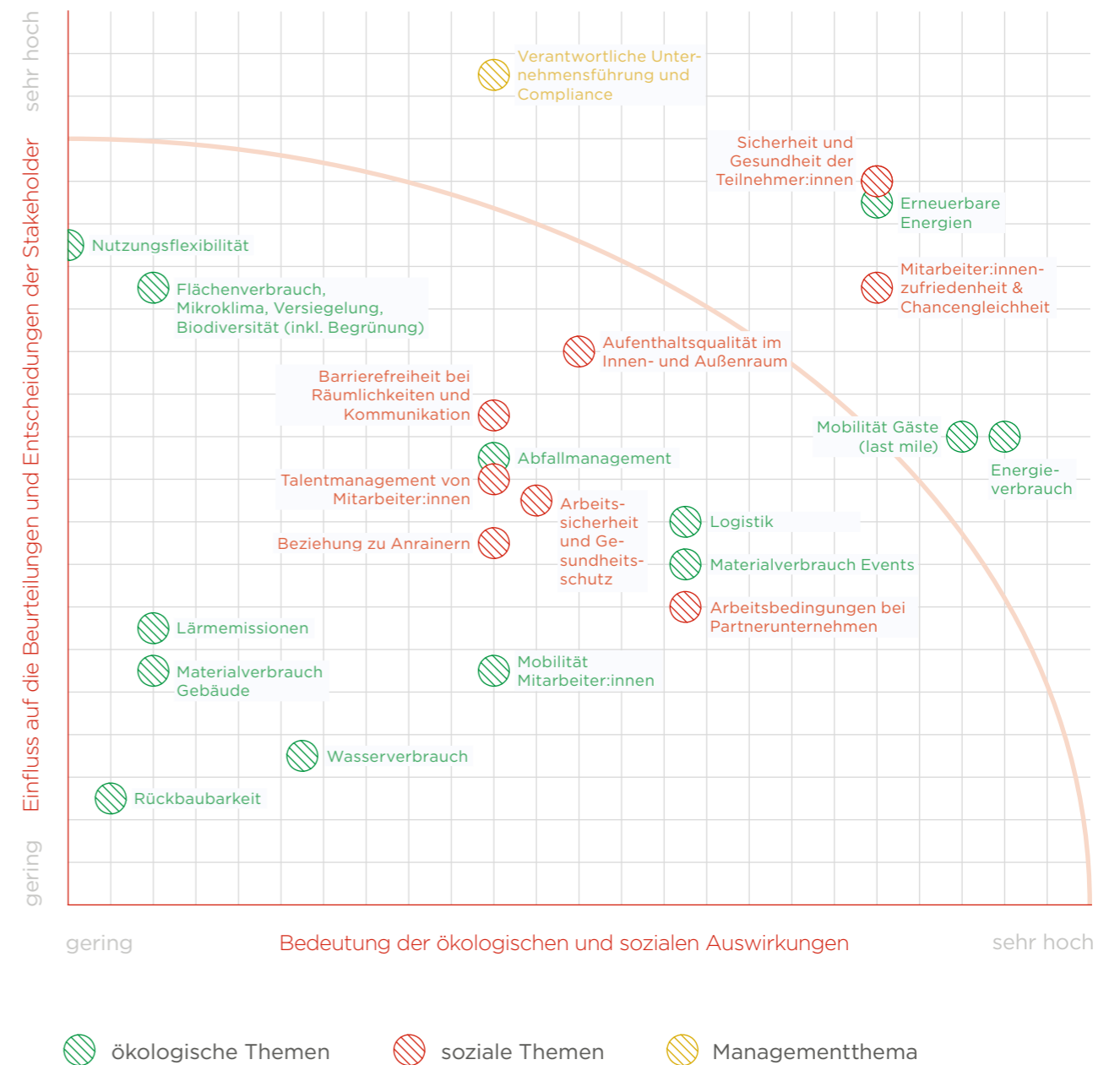
Nach den ökologischen Themen wurde der Fokus auf die soziale Nachhaltigkeit gelegt. Die Projektgruppe im Rahmen der Workshops am 5. und 18. Mai 2021 setzten sich aus Mitglieder:innen des Vorstands, der Personalabteilung, dem Sales- und Eventmanagement-Team sowie Marketing und Kommunikation zusammen. Auch hier wurde zunächst durch denkstatt eine soziale Impact-Bewertung vorgenommen (Faktoren: Anzahl betroffener Menschen / Einfluss auf Lebensqualität). Im Anschluss erfolgte die Bewertung der Themenbe-

reiche aus Sicht betroffener Stakeholder – vertreten durch unterschiedliche Bereiche und Abteilungen des Austria Center Vienna. Im sozialen Bereich wurden drei Themenkomplexe besonders hoch bewertet, nämlich „Mitarbeiter:innenzufriedenheit und Chancengleichheit“, „Sicherheit und Gesundheit der Teilnehmer:innen“ sowie „Verantwortliche Unternehmensführung und Compliance“. Gemeinsam mit den drei Umweltthemen „Erneuerbare Energien“, „Energieverbrauch“ und „Mobilität Gäste (last mile)“ wurden also in Summe sechs wesentliche Fokusthemen identifiziert, wie die folgende Grafik zeigt. Auf diese sechs Themenkomplexe und die zugehörigen Maßnahmen wird in den folgenden Kapiteln im Detail eingegangen. Innerhalb der sechs Kapitel werden sowohl die erhobenen Kennzahlen als die konkreten Maßnahmen des Nachhaltigkeitsprogramms erörtert.



Sales Team des Austria Center Vienna

## Wesentlichkeitsmatrix von Austria Center Vienna





## c. Erster Nachhaltigkeitsbericht über das Berichtsjahr 2020

Der erste Nachhaltigkeitsbericht erschien im Jahr 2021. Auf Grundlage der Wesentlichkeitsanalyse fokussierte er sich auf sechs Themenkomplexe, wobei jeweils mit Hilfe der erhobenen Daten und Auszügen des detaillierten Nachhaltigkeitsprogramms der Istzustand und die zukünftigen Ziele herausgearbeitet wurden. Dies geschah nach einem einheitlichen Aufbau mit folgenden Fragestellungen:

1. Warum dieses Thema?
2. Was wollen wir erreichen?
3. Wie wollen wir es erreichen?
4. Wann wollen wir es erreichen?



Begrünte Wand im Bereich des Haupteingangs

## d. Erkenntnisse aus dem ersten Nachhaltigkeitsbericht und Vorgaben für den aktuellen, zweiten Nachhaltigkeitsbericht

Im Sinne einer einheitlichen und transparenten Übersichtlichkeit soll die Struktur des ersten Berichts auch beim zweiten Nachhaltigkeitsbericht übernommen werden. Gleiches gilt für die auszugswise Darstellung des Nachhaltigkeitsprogramms des Unternehmens, welches in den vergangenen drei Jahren regelmäßig aktualisiert wurde.

Um Redundanzen zu minimieren, soll der Schwerpunkt vor allem auf Projekten liegen, welche in den Jahren 2021 bis 2023 lagen bzw. deren Umsetzung in der nahen Zukunft liegt. Im Gegensatz zum ersten Bericht ist neben der deutschen Ausgabe auch eine englische Übersetzung geplant, um dem internationalen Kongress-Umfeld gerecht zu werden. Die Inhalte sollen möglichst kompakt gehalten werden, um eine gute Lesbarkeit zu gewährleisten. Die sechs Themenbereiche werden daher einheitlich nach folgenden Fragestellungen bearbeitet:

1. Ausgangssituation
2. Was geschah seit 2021?
3. Was sind die nächsten Ziele?

Im Zuge der ersten Nachhaltigkeitsberichtserstattung wurde im Unternehmen auch entsprechendes Know-how aufgebaut. Dieser Bericht wird daher eigenständig vom Kommunikationsteam erstellt. Als Informationsquelle dienen die jeweiligen Fachabteilungen. Bei der Berichtserstellung gilt das 4-Augen-Prinzip zwischen der Abteilungsleitung Kommunikation und Sachbearbeiterin Kommunikation. Zudem wurde der Berichtsentwurf vor Veröffentlichung ausgewählten Führungskräften und dem Vorstand vorgelegt sowie anschließend dem Aufsichtsrat vorgestellt.



# 3.

## MITARBEITER:INNEN- ZUFRIEDENHEIT UND CHANCENGLEICHHEIT

- a. Facts and Figures: Personal Austria Center Vienna im Jahr 2023 24
- b. Great Place to Work 29
- c. Zertifikat Audit Familie & Beruf 32
- d. Talentförderung und Weiterbildung 33
- e. Weibliche Führungskräfte entwickeln 35
- f. Teambuilding aktiv fördern 36

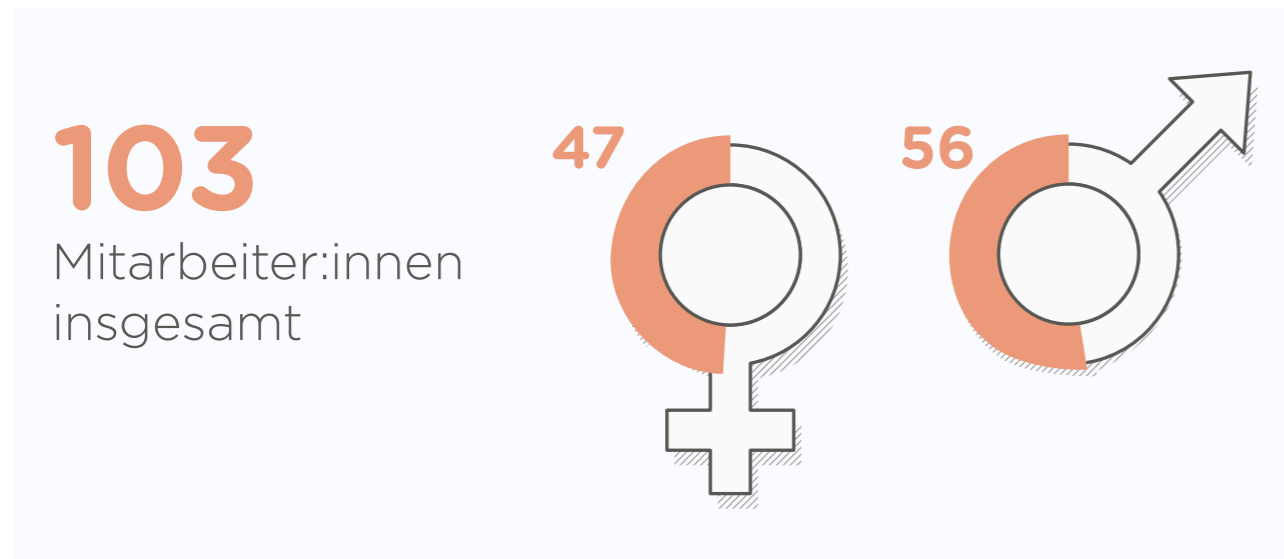




# 3. MITARBEITER:INNEN-ZUFRIEDENHEIT UND CHANCENGLEICHHEIT

a. Facts and Figures: Personal Austria Center Vienna im Jahr 2023

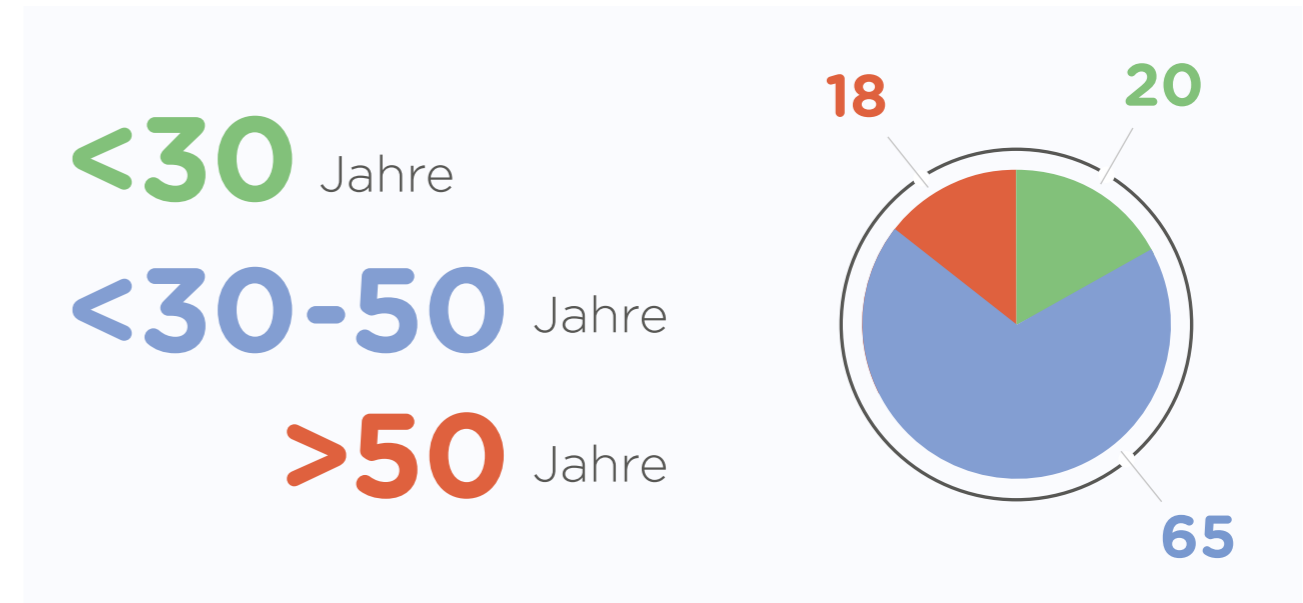
Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht



Beschäftigte, die das Unternehmen verlassen haben (nach Geschlecht)		
	Anzahl	Rate
weiblich	6	12,77%
männlich	3	5,36%
<b>Gesamt</b>	<b>9</b>	<b>8,74%</b>

Neueinstellungen (nach Geschlecht)		
	Anzahl	Rate
weiblich	5	10,64%
männlich	6	10,71%
<b>Gesamt</b>	<b>11</b>	<b>10,68%</b>

Anzahl der Beschäftigten nach Altersgruppe



Beschäftigte, die das Unternehmen verlassen haben (nach Alter)		
	Anzahl	Rate
<30	1	5,00%
31-50	6	9,23%
>50	2	11,11%
<b>Gesamt</b>	<b>9</b>	

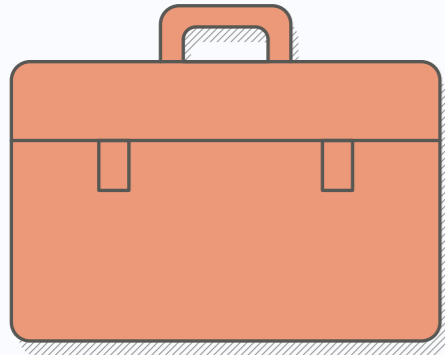
Neueinstellungen (nach Alter)		
	Anzahl	Rate
<30	5	25,00%
31-50	6	9,23%
>50	0	0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>11</b>	



Anzahl der Beschäftigten nach Beschäftigungsverhältnis

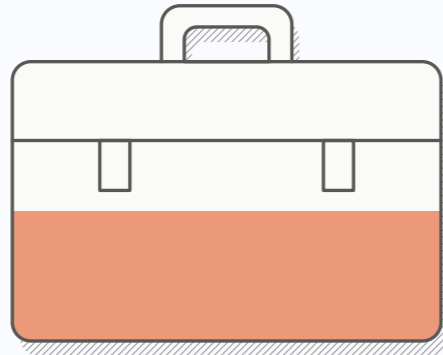
78

Mitarbeiter:innen  
Vollzeit



25

Mitarbeiter:innen  
Teilzeit

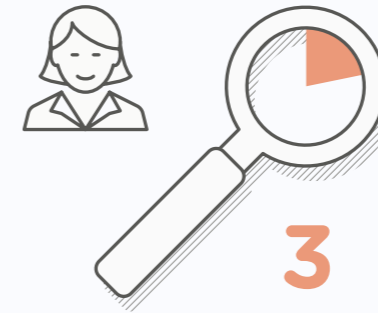


Beschäftigte, die Karenz in Anspruch genommen haben	
weiblich	6
männlich	0
<b>Gesamt</b>	<b>6</b>

Beschäftigte, deren Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Karenz vereinbart war	
weiblich	5
männlich	0
<b>Gesamt</b>	<b>5</b>

Beschäftigte, die nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz tatsächlich zurückgekehrt sind	
weiblich	1
männlich	0
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>

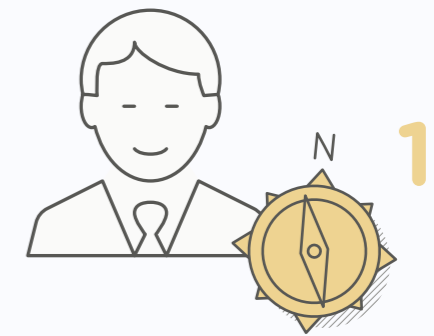
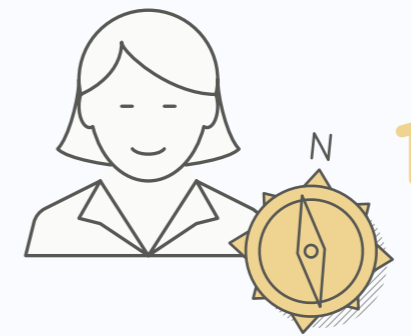
Anzahl der Kontrollorgane nach Geschlecht (Aufsichtsrat inkl. Betriebsrat)



11 Kontrollorgane insgesamt

Anzahl der Kontrollorgane nach Altersgruppe	
<30	0
31-50	3
>50	8

Anzahl Vorstände



2 Vorstände insgesamt



Die Tabellen unter „facts und figures“ geben einen Überblick über die allgemeine Zusammensetzung der Mitarbeiter:innen des Austria Center Vienna. Die Zahlen beziehen sich auf das Berichtsjahr 2023. Die Probezeit ist gesetzlich geregelt und beträgt immer einen Monat. Die Dienstverträge bei Neueintritten werden zunächst befristet auf sechs Monate abgeschlossen, danach können die Dienstnehmer:innen in ein unbefristetes Dienstverhältnis übernommen werden. Die insgesamt 103 Beschäftigten führen den Großteil der Aktivitäten der Organisation des Kongresszentrums aus. Für alle Beschäftigten gilt der für die IAKW-AG zwischen Wirtschaftskammer und Gewerkschaftsbund geschlossene Kollektivvertrag sowie die zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat geschlossenen Betriebsvereinbarungen. Allen Mitarbeiter:innen stehen zahlreiche

Benefits zur Verfügung, u.a. Essensgutscheine (täglich nach Wahl: 4,50 Euro Restaurant oder 1,30 Supermarkt), leistungsabhängiges Prämienmodell mit bis zu einem zusätzlichen Monatsgehalt, welches teilweise auch in zusätzliche Urlaubstage umgewandelt werden kann, Nutzung eines Parkplatzes (sachbezugspflichtig), Nutzung des firmeneigenen Fitnessraums gegen eine geringe Gebühr (ab 2024 kostenfrei). Alle Mitarbeiter:innen im Unternehmen sind Angestellte. Um Veranstaltungsspitzen abzudecken, wird mit Partnerunternehmen zusammengearbeitet. Das Austria Center Vienna bietet seinen Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, bereits während ihrer Karenz geringfügig beim Unternehmen weiterzuarbeiten. Das stärkt die Bindung zum Unternehmen und erleichtert den Wiedereinstieg ins Berufsleben.

Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	
Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der höchstbezahlten Person mit dem Median der Jahresgesamtvergütung aller angestellten Personen	<b>1 : 4,12</b>

Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der höchstbezahlten Person mit dem Median der Jahresgesamtvergütung aller Angestellten ist 1 : 4,12. Bei der Berechnung der Jahresgesamtvergütung wurden Ein-, Austritte und Karenzen ausgenommen. Teilzeitkräfte wurden auf Vollzeit hoch-

gerechnet, wobei hier leichte Unschärfen vorhanden sein können – insbesondere dann, wenn unterjährig Stundenänderungen erfolgt sind. Da das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung für diesen Bericht erstmalig erhoben wurde liegen keine Vergleichswerte von Vorjahren vor.

Verhältnis der Grundgehälter	
Verhältnis der Grundgehälter zwischen Männern (1) und Frauen	<b>1 : 0,992</b>

Beim Vergleich der Grundgehälter wurde wiederum von Teilzeit auf Vollzeit hochgerechnet, um eine bessere Vergleichbarkeit zu bieten. Nicht berücksichtigt wurden hierbei Zulagen wie Funktionszulagen und

Betriebsfeuerwehrezulagen sowie variable Entgelte wie Überstunden und Rufbereitschaft, die außerhalb des Grundgehalts liegen.

## b. Great Place to Work

### Ausgangssituation

Die außergewöhnliche Rolle des Austria Center Vienna als größtes Test- und Impfzentrum während der Pandemie 2020-2022 hatte maßgebliche Auswirkungen auf die Mitarbeiter:innen. Innerhalb des Zeitraums vervielfachte sich das Personal von ursprünglich rund 100 Beschäftigten vorübergehend auf bis zu 700 Personen. Das Zentrum war sieben Tage pro Woche geöffnet und wurde von Millionen Wiener:innen besucht. Die außergewöhnlichen Belastungen für das Team wirkten sich deutlich auf die Mitarbeiter:innenzufriedenheit aus, wie die Great-Place-to-Work-Umfrage 2021 zeigte. Nur noch 69% der Belegschaft fanden ihren Arbeitsplatz „alles in allem“ gut – 2019 waren es noch 83% gewesen. Auch in den meisten anderen Themenbereichen war eine klare Negativtendenz feststellbar. Es gab also definitiv Handlungsbedarf für das Unternehmen.

### Was geschah seit 2021?

Als Reaktion auf die negative Entwicklung bei der Mitarbeiter:innenzufriedenheit wurden ab 2022 mehrere Maßnahmen gesetzt.

- Die Unternehmenskommunikation entwickelte im Februar 2022 eine ausführliche Mitarbeiter:innenbefragung, welche detailliert auf die Besonderheiten des Arbeitsalltags einging. Die Mitarbeiter:innen wurden eingeladen, in insgesamt 69 Fragen – freiwillig und anonym – die wichtigsten Themenbereiche zu bewerten und außerdem Verbesserungsvorschläge einzubringen. Insgesamt wurden 44 Fragebögen ausgefüllt und ausgewertet. Als Ergebnis wurden vier

Problemfelder identifiziert, welche aus Sicht der Mitarbeiter:innen besondere Aufmerksamkeit verlangen:

- 1. Arbeitsbelastung:** darunter fielen u.a. unklare Prozesse, Veränderung der Aufgabenbereiche, Ad-Hoc-Entscheidungen und eine fehlende Work-Life-Balance
- 2. Meetingkultur:** zu viele Meetings, fehlende Regeln
- 3. Teamgefühl:** schwindendes Zusammengehörigkeitsgefühl zwischen den Bereichen, Integration neuer Mitarbeiter:innen
- 4. Anerkennung:** Karriere im Unternehmen, Zielerreichung und Gehalt

- Daraus wurden mehrere Handlungsempfehlungen abgeleitet, welche in den darauffolgenden Monaten umgesetzt wurden:

- 1. Gründung einer bereichsübergreifenden Task-Force – genannt „A-Team“,** die sich zweiwöchentlich informell abstimmt und Empfehlungen an das Unternehmen gibt v.a. im Hinblick auf gemeinsame Aktivitäten Afterwork sowie die Weiterentwicklung von Räumlichkeiten, welche die Kolleg:innen für Pausen, Meetings etc. nutzen können. Das A-Team besteht aus rund 10 Personen, die sämtliche Bereiche und Stabsstellen sowie auch unterschiedliche Hierarchien widerspiegeln und damit das bereichsübergreifende Teamgefühl verbessern sollen. Außerdem stellt das A-Team – neben dem



bereits existierenden Betriebsrat – eine zusätzliche informelle Möglichkeit der Bottom-Up-Kommunikation dar.

**2. Entwicklung klarer Richtlinien,** die die Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens definieren. Mit Unterstützung eines auf Change-Management spezialisierten Beratungsunternehmens wurden mehrere Richtlinien erstellt, u.a. eine Meeting-Richtlinie, ein Verhaltenskodex, Leitsätze für Führung und Zusammenarbeit. Diese wurden intern präsentiert und sind im Unternehmens-Hub jederzeit abrufbar.

**3. Schulungen für Führungskräfte** als „Agile Leader“ sowie eine schrittweise Implementierung von unternehmensweit transparenten OKR's (Objective Key Results) mit gemeinsamen Team-Zielen.

**4. Regelmäßige (halbjährliche) Abfrage der Mitarbeiter:innen-Zufriedenheit** in Form eines „Puls-Checks“ mit Fokus auf die vier Themenbereiche Arbeitsbelastung, Meetingkultur, Teamgefühl und Anerkennung. Die Umfrage kann in wenigen Minuten beantwortet werden und bietet dem Unternehmen die Möglichkeit, Trends frühzeitig zu erkennen. Auch diese findet anonym statt, Verbesserungsvorschläge sind ausdrücklich erwünscht und werden gesammelt präsentiert.

**Ergebnisse der Maßnahmen im Jahr 2023:**

Die vielseitigen Maßnahmen führten bereits innerhalb eines Jahres zu einer messbaren Verbesserung der Mitarbeiter:innenzufriedenheit. Dies zeigte sich einerseits bei der konstant guten Beteiligung bei den Puls-Umfragen zwischen 45 und 61 Teilnehmer:innen, sowie dem spürbaren Aufwärtstrend bei den Bewertungen.

Bei der Great-Place-to-Work-Umfrage 2023 wurde im Gegensatz zu 2021 eine deutliche Verbesserung erreicht. Es gab eine Beteiligung von 80 Prozent und insgesamt 82% fanden ihren Arbeitsplatz „alles in allem“ gut (13 Prozentpunkte Steigerung gegenüber 2021).

**Was sind die nächsten Ziele?**

Mit dem internen Puls-Check sowie vor allem der jährlich durchgeführten Great-Place-to-Work-Umfrage stehen zwei wertvolle Instrumente zur regelmäßigen Messung der Mitarbeiter:innenzufriedenheit zur Verfügung. Das 2021 formulierte Ziel, das GPTW-Ergebnis von 2018 laufend zu verbessern, gilt nach wie vor. Daher stellen die bisher gesetzten Maßnahmen einen guten Start dar, sind aber noch lange nicht abgeschlossen.

Index-Nr.	Ziel	Untergliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
1.1	Great Place to Work Ergebnis der ersten Befragung verbessern	1.1.1	Zeitplan für kommende GPW Umfrage erarbeiten	jährliche Umfrage läuft
		1.1.2	Ergebnisse aus vergangenen Umfragen evaluieren und Maßnahmen daraus ableiten	fortlaufend, halbjährlicher Puls-Check

Für 2024 gibt es daher schon konkrete neue Maßnahmen, denen in den Folgejahren noch weitere folgen werden:

- **Arbeitsbelastung:** Die Möglichkeit der Umwandlung von Teilen der Prämie in Urlaubstage wird gegenüber dem Vorjahr ausgeweitet, außerdem besteht das Angebot, Arbeitspsychologie in Anspruch zu nehmen.
- **Meetingkultur:** Meetings werden weiterhin möglichst kurz abgehalten – darüber hinaus gibt es immer wieder neue Formate z.B. die Verbindung von gemeinsamen Aktivitäten vor oder während des Meetings etc.

- **Anerkennung:** Bei den Benefits gibt es spürbare Verbesserungen z.B. ein kostenloses Jobticket in Höhe von 365 Euro für die Wiener Linien (bei Verzicht auf den Garagenplatz) sowie eine Erhöhung der Essensgutscheine.
- **Teamgefühl:** Regelmäßige bereichsübergreifende Tätigkeiten werden auch 2024 vom A-Team vorgeschlagen und teilweise von der Unternehmensführung, teilweise von den Mitarbeiter:innen selbst umgesetzt.



Schulungen und Teambuilding Events stärken das Miteinander



## c. Zertifikat Audit Familie & Beruf

### Ausgangssituation

Das Zertifikat „Audit Familie & Beruf“ ist ein wesentlicher Indikator dafür, Chancengleichheit im Unternehmen aktiv umzusetzen. Dabei setzt das Austria Center Vienna sowohl auf die Vereinbarkeit der Arbeit mit der Kinderbetreuung als auch auf die Vereinbarkeit mit der Pflege von Angehörigen und geht damit auch auf die unterschiedliche Altersstruktur im Unternehmen ein. Nach der Grundzertifizierung im Jahr 2015 folgte in den Jahren 2018 und 2021 jeweils die Rezertifizierung. Es ist das Ziel, 2024 das Zertifikat zu erneuern.

### Was geschah seit 2021?

Das Unternehmen definiert „Familie“ als „Mitarbeiter:innen mit Kindern, Pflegeverpflichtungen, aber auch Paarfamilien“, wobei im Zweifelsfall für die Inanspruchnahme von Leistungen der gemeinsame Haushalt als Kriterium herangezogen wird. Im Zuge der Re-Zertifizierung soll auch vermehrt auf Beschäftigte, die keine Kinder haben, Rücksicht genommen werden, da diese einen großen Anteil der Belegschaft darstellen.

Im Vordergrund steht insbesondere das Thema Home Office – hierbei wird eine einheitliche Home-Office-Vereinbarung angeboten, bei der 40% der Arbeitszeit – sofern es der Aufgabenbereich zulässt – im Home Office absolviert werden kann.

Eine wesentliche Maßnahme, die sich bestens bewährt hat, ist der Kinderbetreuungszuschuss. Dabei handelt es sich um einen derzeit steuerfreien Zuschuss für die Betreuung von Kindern bis höchstens EUR 1.000,- pro Kind und Jahr, der den Mitar-

beiter:innen im Austria Center Vienna in seiner gesetzlich möglichen Höchststufe geboten wird. Damit ermöglicht das Unternehmen finanziell jenen Mitarbeiter:innen, die betreuungspflichtige Kinder haben, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Dieser Kinderbetreuungszuschuss wird daher weiter angeboten.

Die Mitarbeiter:innen befinden sich in unterschiedlichen Lebensphasen. Um sie in diesen bestmöglich unterstützen zu können und sie weiterhin an das Unternehmen zu binden, werden unterschiedliche Teilzeitangebote – wie die Alters- und Elternteilzeit angeboten, die auch sehr gut angenommen werden. Auch Karenzen – wie Bildungskarenzen und Elternkarenzen – sind im Unternehmen gut verankert. Vor allem Väterkarenzen werden sogar von Seiten des Unternehmens forciert propagiert, um hier im Sinne der Gleichberechtigung ein Zeichen zu setzen. Um den Mitarbeiter:innen die Rückkehr aus einer Karenz zu erleichtern, bietet das Unternehmen bereits während der Karenz die Möglichkeit geringfügig weiterzuarbeiten.

Um den Mitarbeiter:innen eine größere Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung zu ermöglichen, wurde testweise die Möglichkeit geschaffen, freiwillig 12-Stunden-Tage zu arbeiten. Nach Ablauf der Testphase entschied sich die Belegschaft jedoch beim Verbleib des 10-Stunden-Tages.

### Was sind die nächsten Ziele?

Index-Nr.	Ziel	Untergliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
1.2	Zertifikat für Audit Familie & Beruf erneuern	1.2.1	Kinderbetreuungszuschuss weiterhin anbieten	fortlaufend
		1.2.2	Teleworking-Vereinbarung für Mitarbeiter:innen erneuern und auch Post-Covid anbieten	einheitliche Home Office Vereinbarung wurde abgeschlossen, laufende Evaluierung
		1.2.3	Fortführung der Bildungskarenz, sowie Alters- und Elternteilzeitmodelle u. insbesondere für männliche MA aktivieren; Geringfügigkeit während Karenz aktiv anbieten	fortlaufend
		1.2.4	Family Day im Unternehmen erneut durchführen	Bedarf und Wünsche werden Anfang 2024 bei MA abgefragt, Durchführung im Sommer 2024 bei Bedarf

## d. Talentförderung und Weiterbildung

### Ausgangssituation

Die Talentförderung und Weiterbildung soll sowohl die Mitarbeiter:innenzufriedenheit als auch die Chancengleichheit der Mitarbeiter:innen erhöhen. Zudem sollen sie die Mitarbeiter:innen professionalisieren und Möglichkeiten für Karrierewege im Unternehmen bieten.

### Was geschah seit 2021?

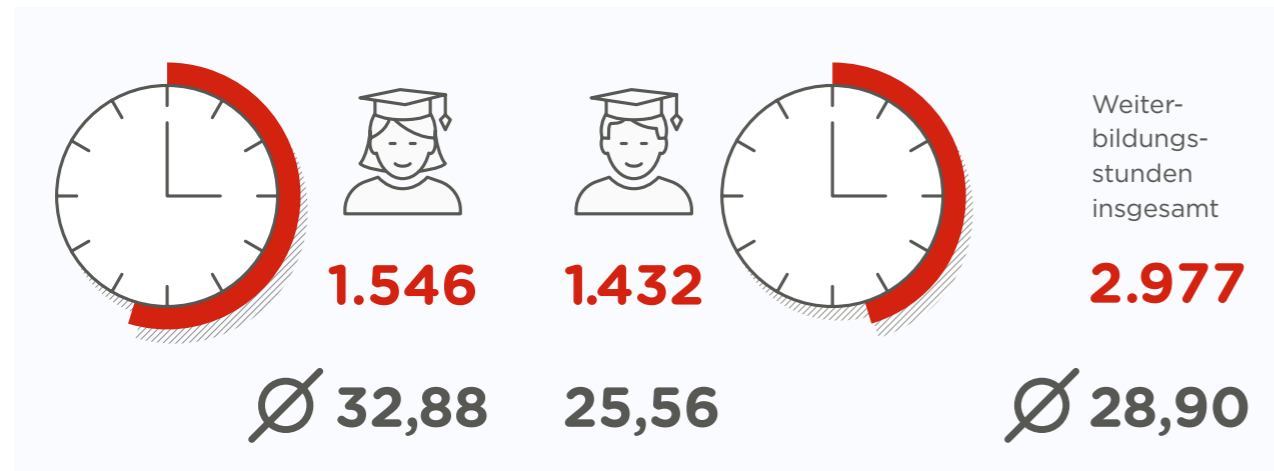
Das Unternehmen hat eine Richtlinie für Bildungsmaßnahmen entwickelt, welche regelmäßig aktualisiert wird. Dadurch werden allen Mitarbeiter:innen allgemeine und fachspezifische Bildungsmaßnahmen

ermöglicht, sofern sie sowohl die einzelnen Mitarbeiter:innen als auch das Unternehmen in ihrer positiven Entwicklung unterstützen.

Als Obergrenze für die Übernahme der Kosten für Bildungsmaßnahmen von Dienstnehmer:innen gelten derzeit EUR 1.000,- pro Kalenderjahr. Als Obergrenze für den Zeitaufwand für geförderte Bildungsmaßnahmen innerhalb der Arbeitszeit ist in Summe eine Arbeitswoche (39 Stunden) pro Kalenderjahr festgelegt. Für beides gilt, dass innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von drei Jahren eine Akkumulation möglich ist.



## Weiterbildungsstunden



### Was sind die nächsten Ziele?

Das Austria Center Vienna setzt in all seinen Bereichen auf Weiterbildung der Mitarbeiter:innen. Die Talentförderung soll zukünftig noch professioneller erfolgen.

Daher wird im Frühjahr 2024 ein eigenes Ausbildungsprogramm für junge Mitarbeiter:innen erarbeitet und die Karriere-möglichkeiten innerhalb des Unternehmens eingehend evaluiert.

Index-Nr.	Ziel	Unter-gliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
1.3	Talentförderung und Weiterbildung der Mitarbeiter:innen	1.3.1	Erarbeitung eines Ausbildungsprogramms für junge Mitarbeiter:innen	2024
		1.3.2	Karrieremöglichkeiten innerhalb des Unternehmens evaluieren	2024

## e. Weibliche Führungskräfte entwickeln

### Ausgangssituation

Frauen stoßen am Arbeitsmarkt nach wie vor häufig auf die sogenannte „gläserne Decke“. Daher hat es sich das Austria Center Vienna zum Ziel gesetzt, Frauen zu fördern und weibliche Führungskräfte zu entwickeln. Damit will das Unternehmen einen wesentlichen Beitrag zur Chancengleichheit leisten.

einheitliches Gehaltssystem, das für gleiche Bezahlung bei gleicher Leistung sorgt und es werden Initiativen zur gezielten internen Förderung und Weiterbildung von Frauen gesetzt. Besonders hervorzuheben ist ein eigenes Coaching-Programm für Frauen, welches durch externe Expert:innen angeboten wird. Darüber hinaus gibt es ein zweiköpfiges Gleichbehandlungsteam, welches in allen Fragen der Gleichstellung informiert und berät.

### Was geschah seit 2021?

Der Vorstand des Unternehmens ist von einer Frau und einem Mann besetzt und hat auch unter den Führungskräften einen hohen Anteil an Frauen. Zudem setzt sich das Unternehmen auch für einen höheren Frauenanteil in klassischen Männerdomänen ein. Im Unternehmen betrifft dies konkret die technischen Bereiche wie Bauabteilung, das Facility-Management und die Veranstaltungstechnik. Zudem gibt es ein

### Was sind die nächsten Ziele?

Index-Nr.	Ziel	Unter-gliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
1.4	Weibliche Führungskräfte entwickeln	1.4.1	Gleichbehandlungsbeauftragte weiterhin im Unternehmen	fortlaufend
		1.4.2	Gleichstellung im Unternehmen aufzeigen und proaktiv extern und intern kommunizieren	fortlaufend
		1.4.3	Regelmäßige Führungskräfteentwicklungstrainings auch für Frauen durchführen	fortlaufend





## f. Teambuilding aktiv fördern

### Ausgangssituation

Das Austria Center Vienna will Teambuilding aktiv fördern. Die besondere Arbeitssituation während der Pandemie, bei der ein Großteil der Mitarbeiter:innen vermehrt im Home-Office arbeiteten und auch die Büros aus Gründen des Infektionsschutzes meist nur mit einer Person besetzt waren, führten vorübergehend zu einem starken Rückgang an gemeinsamen Aktivitäten. Die neuen technischen Möglichkeiten der virtuellen Meetings via Teams sorgten für eine zusätzliche Reduktion der physischen Kontakte.

### Was geschah seit 2021?

Die Ergebnisse der Mitarbeiter:innen-Umfrage aus dem Jahr 2022 (siehe Kapitel 3.b. Great Place to Work) zeigten daher einen Mangel an gemeinsamem Teamgefühl auf – vor allem über die Bereichsgrenzen hinaus. Als Gegenmaßnahmen wurden sowohl von der Unternehmensführung als auch vom A-Team eine Vielzahl von gemeinsamen Aktivitäten während oder nach der Arbeitszeit ins Leben gerufen.



Aktive Mitarbeiter:innen Pause am Wuzzler

Diese sind zum Großteil nicht verpflichtend, sondern freiwillig und bieten somit die Gelegenheit, dass alle Mitarbeiter:innen passende Formate zum gemeinsamen Austausch finden u.a.:

- ein jährlicher ganztägiger Mitarbeiter:innen-Ausflug z.B. die Besichtigung des modernisierten Parlaments mit anschließendem Abendessen oder Wandertag mit anschließendem Heurigenbesuch
- Gemeinsames Eislaufen beim Wiener Eistraum
- After-Work mit Snacks und Getränken auf der Terrasse („Sommerfrische“)
- Angebot einer professionell geführten Yoga-Einheit im Fitnessraum nach der Arbeit
- Gemeinsame Pausengestaltung am Wuzzler oder Tischtennistisch
- Von Mitarbeiter:innen organisierte After-Work-Aktivität wie Pub Quiz oder Bowling
- Gemeinsames Mitarbeiter:innenfrühstück zweimal im Monat
- Monatliche Mitarbeiter:innenversammlung
- Gemeinsame körperliche Aktivität (z.B. kurzer Spaziergang) vor den Meetings der Führungskräfte
- Gemeinsame Teilnahme beim Business-Run
- Gemeinsame Weihnachtsfeier – vor der Auswahl der Location wurde vorab eine Mitarbeiter:innen-Umfrage durchgeführt

### Was sind die nächsten Ziele?

Index-Nr.	Ziel	Untergliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
1.6	Teambuilding aktiv fördern	1.6.1	Interne Umfrage durchführen, welche Teambuilding-Maßnahmen am meisten gewünscht sind	2024
		1.6.2	Regelmäßige Teambuilding-Events für Mitarbeiter:innen einplanen	fortlaufend



# 4.

## SICHERHEIT UND GESUNDHEIT DER TEILNEHMER:INNEN

- a. Sicherheitskonzepte weiter auf hohen Standard beibehalten 40
- b. Gesundes Catering-Angebot beibehalten 43
- c. Innovative Eventkonzepte weiterentwickeln (indoor/outdoor) 46





# 4.

## SICHERHEIT UND GESUNDHEIT DER TEILNEHMER:INNEN

In einem Veranstaltungsjahr begrüßt das Austria Center Vienna durchschnittlich über 100.000 internationale Teilnehmer:innen. Daher zeigte sich in der sozialen Impact-Bewertung sehr schnell, dass gerade vom Thema Sicherheit und Gesundheit der Teilnehmer:innen eine hohe Anzahl von Menschen betroffen sind. Ihr Wohlbefinden im Haus hat daher aus Sicht des Unternehmens und seiner Kund:innen oberste Priorität. Das Austria Center Vienna ist da-

her in vielen Bereichen seit Jahren sehr gut aufgestellt und arbeitet stetig daran, sich selbst auf hohem Niveau zu verbessern. Für das Thema Sicherheit und Gesundheit zeichnet sich im Austria Center Vienna die Abteilung Safety, Health & Security (SHS) verantwortlich. Für den Bereich Gesundheit der Teilnehmer:innen wird eng mit dem exklusiven Cateringpartner Motto zusammengearbeitet.

### a. Sicherheitskonzepte weiter auf hohen Standard beibehalten

#### Ausgangssituation

Beim Austria Center Vienna wird das Thema Sicherheit großgeschrieben. Das betrifft die Sicherheit der Gäste, ihrer Daten und des Gebäudes. Das Austria Center Vienna ist hier sowohl strukturell als auch personell gut aufgestellt.

So werden eine Vielzahl an baulichen, technischen und organisatorischen Sicherheitsmaßnahmen getroffen, die für die Zutrittssicherheit und Bewachung des Austria Center Vienna dienen. Zu ihnen zählen u. a. eine Sicherheitszentrale, die 24/7 alle 365 Tage im Jahr besetzt ist,

Türüberwachungssysteme, Video-Überwachung bei neuralgischen Punkten, Einbruchschutzsysteme, Alarmsysteme sowie zentrale Überwachung und Steuerung aller technischen Einrichtungen. Hierfür sind ein eigener Sicherheitskoordinator sowie ein Security-Team im Einsatz. Hinzu kommt bei Veranstaltungen weiteres Sicherheitspersonal, das individuell mit dem Veranstalter festgelegt wird und beispielsweise für Einlass- oder Personenkontrolle, Personenschutz oder Standbewachung herangezogen wird.

Für einen bestmöglichen Brandschutz gibt es eine eigene Betriebsfeuerwehr, die erste

und erweiterte Löschmaßnahmen durchführen kann, eigene Brandmelde- und Löscheinrichtungen (inkl. flächendeckender automatischer Brandschutzanlage), über 300 Druckknopfmelder bei Aus-, Not- und Zugängen, Wasserhydranten mit Nass- und Trockensteigleitungen in den Sälen und Hallen, an die 750 tragbaren Feuerlöscher und Sprinkleranlagen. Zusätzlich zur Betriebsfeuerwehr sorgen ein eigener Brandschutzbeauftragter und die Brandschutzwarte für den Brandschutz im Austria Center Vienna. Bei Veranstaltungen sind mindestens drei Mitglieder:innen der Betriebsfeuerwehr während der Veranstaltung anwesend.

Für eine bestmögliche Versorgung für medizinische Notfälle befinden sich im Austria Center Vienna zentrale Defibrillatoren sowie Erste Hilfe-Kästen, fungieren eine Vielzahl an Mitarbeiter:innen als ausgebildete Ersthelfer:innen, gibt es einen eigenen Erste-Hilfe-Raum mit Liegen, Transportbett und Rollstuhl sowie je nach Art der Veranstaltung auch eine:n Arzt:in oder Sanitäter:in.

Bei Veranstaltungen sorgt ein eigenes Sicherheits-Organisations-System dafür, dass standardisierte SOS-Prozesse in Abstimmung mit den Kund:innen umgesetzt werden. Ein eigenes Notfallhandbuch und Krisenmanagement für unterschiedliche Szenarien sowie ein optimiertes Fluchtwegekonzept, das auf computergestützten Simulationen basiert, bereiten für den Notfall vor.



Das Haus verfügt über eine eigene Betriebsfeuerwehr.

Ein eigener Datenschutzbeauftragter ist für den Datenschutz – auch der Gäste – im Unternehmen verantwortlich.

Ziel ist es daher, all diese Sicherheitskonzepte und -strukturen weiterhin auf einem hohen Standard beizubehalten und wo möglich weiterzuentwickeln.



### Was geschah seit 2021?

Um den hohen Standard der Sicherheitsstandards beizubehalten, werden bereits zahlreiche Maßnahmen umgesetzt:

- Laufende Check-Ups der bestehenden Sicherheitssysteme
- jährliche Aktualisierung von Krisenplänen
- regelmäßige Aus- und Weiterbildung der Betriebsfeuerwehr
- zwei-jährliche Auffrischung für medizinische Ersthelfer
- jährliche Sicherheitsunterweisungen
- regelmäßige verpflichtende Sicherheitsschulungen für alle Mitarbeiter:innen
- regelmäßige Krisenübungen für den Krisenstab

- Gemeinsame Fortbildungs-Ausflüge der Betriebsfeuerwehr, um Best Practice Beispiele zu besichtigen

Zudem werden die Sicherheitskonzepte fortlaufend an existierende Sicherheitsstandards optimiert. Hinzu kommt, dass die Teilnehmer:innensicherheit proaktiv mit den Kund:innen bereits bei der Vertragsgestaltung und den Verkauf besprochen und durchgegangen wird.

Vorfälle, die eine Gesundheits- und Sicherheitsauswirkung bei Teilnehmer:innen zur Folge hatten	
Gesundheit	0
Sicherheit	0
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>

Anmerkung: 2023 gab es zwei Einsätze der Betriebsfeuerwehr, bei der insgesamt 6 Personen aus steckengebliebenen Aufzügen befreit wurden, Unfälle mit Verletzungen wurden keine gemeldet.

### Was sind die nächsten Ziele?

Index-Nr.	Ziel	Untergliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
2.1	Sicherheitskonzepte weiter auf hohen Standard beibehalten	2.1.1	Krisenpläne jährlich aktualisieren (auch bzgl. Terrorrisiko)	fortlaufend
		2.1.2	Verpflichtende Sicherheitsschulungen für Mitarbeiter:innen in gewissen Zeitabständen durchführen	fortlaufend
		2.1.3	Laufende Optimierung der existierenden Sicherheitsstandards	fortlaufend
2.2	Sicherheit & Gesundheit der Teilnehmer:innen proaktiv gegenüber den Kund:innen kommunizieren	2.2.1	Weiterhin Schwerpunkt auf diese Themen bei Vertragsgestaltung und Verkauf legen	fortlaufend
2.3	Sicherheit und Gesundheit der Teilnehmer:innen an Teilnehmer:innen und Öffentlichkeit kommunizieren	2.3.1	Bewerbung auf der Webseite, in (digitalen) Broschüren und in der Kommunikation an Fachmedien bzw. in Newslettern an Partner:innen und Kund:innen	fortlaufend

## b. Gesundes Catering-Angebot beibehalten

### Ausgangssituation

Als erstes Green Conference Center war es dem Austria Center Vienna von Anfang an wichtig, auch mit zertifizierten Partner:innen zusammenzuarbeiten. Besonders das Catering kann nicht nur einen Beitrag für die Nachhaltigkeit, sondern auch für die Gesundheit der Teilnehmer:innen leisten. In diesem Sinne arbeitet das Austria Center Vienna mit dem ebenfalls nach dem österreichischen Umweltzeichen zertifizierten Catering-Partner MOTTO zusammen, der sich auf Green Meetings und Green Events spezialisiert hat.

Das gesunde Cateringangebot beinhaltet individuelle Verköstigungen wie beispielsweise gluten- und laktosefreie, vegane und

vegetarische Speisen. MOTTO Catering setzt dabei auf eine sorgfältige Auswahl von regionalen Lieferant:innen sowie Kooperationen mit umliegenden landwirtschaftlichen Betrieben. Damit fallen lange Transportwege weg, eine hohe Qualität regionaler Produkte wird garantiert und nachhaltiges Wirtschaften ist Realität. Bei Produkten, die nicht regional bezogen werden können, wird darauf geachtet, dass sie – wie beispielsweise Kaffee, Tee und Schokolade – ökologisch angebaut und fair entlohnt werden. Zudem setzt Motto Catering auf eine verantwortungsvolle Entsorgung des anfallenden Abfalls und leistet bei Kund:innen Überzeugungsarbeit, wo möglich, gesundes und nachhaltiges Essen auszuwählen.



Es werden vor allem saisonale und regionale Speisen angeboten.

Das Ziel ist daher das gesunde Catering-Angebot beizubehalten und die Kund:innen noch stärker von Regionalität, vegetarischer und veganer Kost sowie bio-zertifizierten Zutaten zu überzeugen.

Unser Catering-Partner MOTTO setzt verstärkt auf Beratung und Überzeugungsarbeit bei den Kund:innen. Bereits bei der Angebotslegung wird aktiv auf regionale, saisonale Produkte geachtet. Werden von Kund:innenseite Sonderwünsche – wie Erdbeeren im Winter oder Papaya-Salat – getätigt, wird versucht, kreative Alternativen anzubieten, um diese nicht regionalen Produkte zu vermeiden bzw. zumindest beim Einkauf auf Fair-Trade-Produkte zu achten. Zudem bietet MOTTO – um den Fleischkonsum gering zu halten – oftmals in einem ersten Schritt nur vegetarische und vegane Menüs an. Indem aktiv zu Verkostungen eingeladen wird, können sich die Kund:innen selbst davon überzeugen, dass vegetarische Küche sehr köstlich ist. So ermutigt MOTTO die Kund:innen Neues auszuprobieren und den Anteil an vegetarischen und veganen Speisen zu erhöhen. Ein weiteres Thema ist auch der Alkoholkonsum bei Veranstaltungen. Hier hat das Austria Center Vienna die Leitlinie entwickelt, dass bei Tagesveranstaltungen nur anti-alkoholische Getränke angeboten und alkoholische Getränke erst während des Events abends angeboten werden sollen. Auch hier leistet das Austria Center Vienna gemeinsam mit MOTTO Überzeugungsarbeit bei den Kund:innen.

Haben Kund:innen bestimmte Vorstellungen, werden ihnen nachhaltige Kompromisse angeboten. So werden beispielsweise, wenn Kund:innen auf Einwegprodukten bestehen, nur Einwegprodukte aus nachhaltigen Materialien – wie etwa Maisstärke – verwendet, um damit Plastik und Müll zu vermeiden.

Generell heißt gesundes Catering für MOTTO auch auf die Nachhaltigkeit – und somit langfristig auf die Gesundheit aller – zu achten. So werden bei Großkongressen Leitungswasserbrunnen anstelle von stillem Mineralwasser angeboten und in der Konzeption der Speisen wird darauf geachtet, dass die Produkte vielfältig und für mehrere Speisen verarbeitet werden können. So kann die Grundzutat Huhn am ersten Veranstaltungstag für Ofen-Zitronen-Huhn und am 2. Tag für Curry mit Huhn herangezogen werden bzw. Jour-Gebäck anstelle von aufgeschnittenem Brot (das am selben Tag noch entsorgt werden müsste) angeboten werden. Damit wird aktiv Überproduktion vermieden.

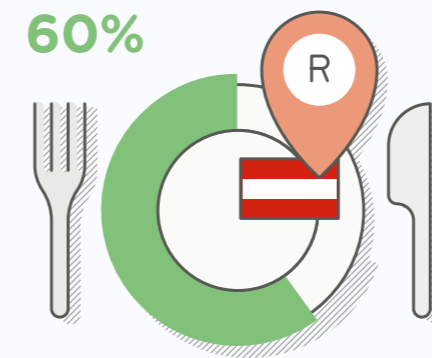
Hinzu kommt, dass gesundes Catering proaktiv auf den Websites, digitalen Broschüren und anderen Medien an die Kund:innen, Teilnehmer:innen und die breite Öffentlichkeit kommuniziert wird.

#### Was geschah seit 2021?

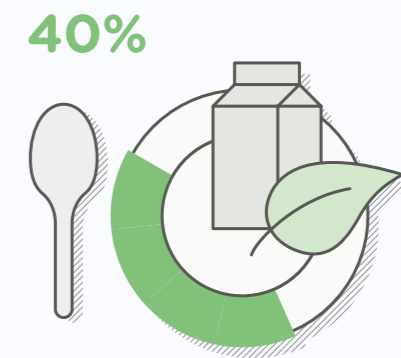
Derzeit werden durch unseren Catering-partner im Haus 60% der Speisen mit ausschließlich regionalen Zutaten hergestellt. Der Anteil von vegetarischen Speisen liegt bei 40%, jener von veganen Speisen bei 10%. Der Anteil der Speisen, die ausschließlich mit bio-zertifizierten Zutaten hergestellt werden, liegt bei 12,4%.

Im Zuge der Umweltzeichen-Rezertifizierung hat sich MOTTO Catering das Ziel gesetzt, den Anteil der Speisen, die mit ausschließlich Bio-zertifizierten Zutaten hergestellt werden, jährlich um 3% zu steigern.

#### Anzahl gesunder Speiseoptionen bei Veranstaltungen, berechnet am Gesamtangebot



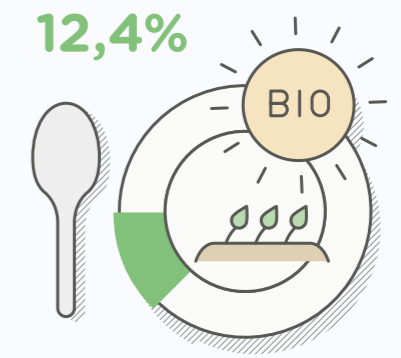
Anteile der Speisen, die mit ausschließlich regionalen Zutaten hergestellt wurden am Gesamtangebot



Anteile vegetarischer Speisen am Gesamtangebot



Anteile veganer Speisen am Gesamtangebot



Anteile der Speisen, die mit ausschließlich Bio-zertifizierten Zutaten hergestellt wurden am Gesamtangebot

#### Was sind die nächsten Ziele?

Index-Nr.	Ziel	Untergliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
2.4	Gesundes Catering-Angebot beibehalten	2.4.1	Qualität des vegetarischen und veganen Angebots während Events weiterhin halten	fortlaufend
2.5	Anti-Alkoholische Tagesveranstaltungen beibehalten	2.5.1	Verpflichtende Sicherheitsschulungen für Mitarbeiter:innen in gewissen Zeitabständen durchführen	fortlaufend



## c. Innovative Eventkonzepte weiterentwickeln (indoor/outdoor)

### Ausgangssituation

Die Veranstaltungsbranche ist im Umbruch. Gerade jetzt ist die Chance, sich mit neuen Konzepten einzubringen und das Austria Center Vienna nicht nur gebäudetechnisch zu modernisieren, sondern auch in der Branche als wesentlicher Impulsgeber für Innovationen zu fungieren. Mit innovativen Eventkonzepten können mehrere Ziele erreicht werden. Zum einen kann so – wie es dem Unternehmen mit den Hygiene-Konzepten und Antigen-Teststraßen gelungen ist – die Veranstaltungssicherheit auch während einer Pandemie erhöht werden. Zum anderen kann es mit Green Meetings und Green Events, Begrünung von Außenflächen und Hybrid Meetings gelingen, das Thema Nachhaltigkeit auch in dieser Branche zu forcieren und umzusetzen. Diese innovativen Eventkonzepte gilt es zu implementieren und weiterzuentwickeln.

### Was geschah seit 2021?

## Green Meeting

Seit 2014 ist das Austria Center Vienna nicht nur selbst als erstes österreichisches Kongresszentrum mit dem österreichischen Umweltzeichen zertifiziert. Es ist seitdem auch Lizenznehmer für „Green Meeting und Green Event“-Zertifizierungen. D.h. Veranstaltungen, die sich für das Österreichische Umweltzeichen „Green Meeting und Green Events“ bewerben, können vom Austria Center Vienna nach der Richtlinie UZ62 zertifiziert werden. Dieses Service bietet das Austria Center Vienna seinen Kund:in-

nen kostenlos an. Zudem berät ein eigenes Green Meeting-Team die Kund:innen individuell, wie sie ihre Veranstaltung im Austria Center Vienna zertifizieren lassen können.

Insgesamt müssen bei Green Meeting/Event-zertifizierten Veranstaltungen in neun Bereichen sogenannte Muss-Kriterien erfüllt werden. Darüber hinaus sammelt die Veranstaltung die für die Zertifizierung notwendigen Punkte durch die Erfüllung von möglichst vielen Soll-Kriterien. Die wichtigsten Kriterien, die erfüllt werden müssen, betreffen Mobilität & Klimaschutz, Unterkunft, die Veranstaltungsstätte, Beschaffung, Material- und Abfallmanagement, Aussteller und Messestandbauer, das Catering, die Kommunikation, soziale Aspekte sowie die Veranstaltungstechnik. Das Austria Center Vienna steuert bereits zahlreiche Punkte in der Kategorie Veranstaltungsstätte bei.

Dieses Service wird bereits gut angenommen. Nachdem bis 2021 die Anzahl der zertifizierten Veranstaltungen pro Jahr zwischen 2 und 5 lag, konnte 2022 und 2023 der Wert aufgrund der aktiven Bewerbung und Beratung deutlich gesteigert werden – auf 10 zertifizierte Green Meetings / Green Events jährlich. Um dem steigenden Beratungsbedarf gerecht zu werden, wurde im Bereich Eventmanagement das Green Meeting-Team vergrößert.

## polySTAGE – technische Weltneuheit im Austria Center Vienna

Die polySTAGE wurde 2023 in der Eingangshalle eröffnet und ist mit 310 m<sup>2</sup> hochauflösenden LED-Flächen die europaweit größte kinetische LED-Installation. 52 einzeln steuerbare LED-Paneele, sowie drei große LED-Flächen ermöglichen vielfältige, immersive Nutzungskonzepte.

polySTAGE leitet sich aus dem altgriechischen Wort „poly“ (viele) und „stage“ (Bühne) ab und drückt damit die Vielzahl an Inszenierungsmöglichkeiten aus. Es

lassen sich unterschiedliche Settings – ob Registratur, Ausstellung oder Bühne – innerhalb kürzester Zeit gestalten. Über 200 Personen waren bei Planung und Installation der polySTAGE beteiligt. Die polySTAGE stellt ein absolutes Alleinstellungsmerkmal für den Kongressstandort Wien dar. Wissenschaftliche Vorträge allein sind kein Grund für lange Anreisen, diese sind zum Großteil bereits online als Stream abrufbar. Entscheidend sind einerseits die vielen neuen Kontakte, welche sich vor Ort eröffnen sowie das sogenannte „Kongress-Feeling“. Der Trend ist klar: Die Veranstaltung wird zunehmend zu einem Ereignis, welches auch emotional stark berührt.



Die polySTAGE mit bespielten LED-Flächen

## Begrünung der Außenflächen

Veranstaltungen finden zunehmend nicht nur drinnen, sondern in Kombination auch draußen statt. Im Jahr 2021 wurde mit der Begrünung der Terrassen und Außenflächen im Austria Center Vienna gestartet. Damit soll im Sinne der Nachhaltigkeit der Natur versiegelte Fläche zurückgegeben werden und die Natur wieder mehr Einzug in den Alltag sowie bei Veranstaltungen halten.

Im Frühjahr und Sommer 2021 wurden so die Terrassen G und K auf der Ebene -2 sowie die Rooftop Terrasse auf der Ebene 3 begrünt. Bei der Rooftop Terrasse wurden 10 Laubbäume in modernen Pflanztrögen sowie Stauden und Gräser, die von Frühjahr bis Herbst ein schönes, edles Pflanzenbild in rosa und blau ergeben, gepflanzt und mit einem eigenen automatischen Bewässerungssystem versehen. Nach dem Motto „Draußen ist das neue Drinnen“ wurden auch die Terrassen G und K im Hampton-Style als neue Grünoasen gestaltet, die den Teilnehmer:innen in den Pausen als Erholung dienen können und auch einen außergewöhnlichen Rahmen für (Side-)Events bieten.

Neben dem Fokus auf intensiv begrünzte Kund:innenbereiche wurde 2022 eine Potenzialanalyse zur extensiven Begrünung der Terrassen auf den Ebenen 3 und 4 bei grünplan Landschaftsarchitekten in Auftrag gegeben. Hierbei geht es um rund 4.000 Quadratmeter versiegelter Fläche – eine Begrünung hätte langfristig neben der Erhöhung der Biodiversität auch eine Steigerung der Klimaresilienz (Reduktion von Überhitzung) und Attraktivierung zur Folge.

serungssystem versehen. Nach dem Motto „Draußen ist das neue Drinnen“ wurden auch die Terrassen G und K im Hampton-Style als neue Grünoasen gestaltet, die den Teilnehmer:innen in den Pausen als Erholung dienen können und auch einen außergewöhnlichen Rahmen für (Side-)Events bieten.



Die begrünte Rooftop Terrasse lädt zum Verweilen ein

Aufgrund der zu erwartenden hohen Kosten sowie der ebenfalls laufenden Machbarkeitsstudie zur Errichtung einer PV-Anlage wurde 2023 zunächst eine Teststellung mit vorkultivierten Sedumkisten beim Unternehmen Mobiles Grün in Auftrag gegeben. Diese wurde im Mai 2023 aufgestellt. Geprüft wird, ob und wie eine extensive Dachbegrünung ohne Bewässerung das Jahr über auf der sehr exponierten (und im Sommer sehr heißen) Dachflächen funktioniert. Auf Grundlage dessen kann zukünftig überlegt werden, inwieweit eine großflächige Begrünung der Terrassenflächen möglich ist.

## Hybrid Meetings

Auch in der Veranstaltungsbranche schreitet die Digitalisierung voran. Digitale Angebote machen Kongresse noch globaler, sorgen für verstärkte Demokratisierung des Wissens und erreichen bereits jetzt die Experten von morgen. Mit dem Konzept Hybrid Meeting fusioniert der klassische

Kongress zunehmend mit dem virtuellen Kongress und vereint so die Vorteile beider Welten, denn der persönliche Kontakt und das emotionale Erleben einer realen Veranstaltung ist durch virtuelle Formate nicht ersetzbar.

Obwohl das Austria Center Vienna schon mit dem ECR-Kongress, der seit Jahren einer der größten Hybrid-Kongresse der Welt ist, bereits gute Erfahrungen mit Hybrid Meetings hat, wurden in den vergangenen Jahren mit neuem Green Screen Studio, virtuellen Wohnzimmer und LED-Walls in den Sälen sowie Live-Zuschaltungen unendlich viele innovative Möglichkeiten für hybride Veranstaltungen im Austria Center Vienna entwickelt und den Kund:innen angeboten.

Diese innovativen Hybrid-Angebote werden laufend weiterentwickelt. Durch die Einbindung der polySTAGE können zukünftig hybride Formate in Form von Vorträgen, Diskussionen oder einer interaktiven Social Wall mit einbezogen werden.

### Was sind die nächsten Ziele?

Index-Nr.	Ziel	Untergliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
2.6	Erhöhung der Anzahl der zertifizierten Green Events (20% der Veranstaltungen)	2.6.1	Aktiver Verkauf, Anreize schaffen, kostenlose Beratung ausbauen	fortlaufend
		2.6.2	Aktive Bewerbung auf Webseite, in Pressearbeit und über Anzeigen etc.	fortlaufend
2.7	Innovative Eventkonzepte weiterentwickeln	2.7.1	Ausbau digitaler Angebote (polySTAGE, Screens etc.), um Materialverbrauch zu reduzieren	fortlaufend
		2.7.2	Angebot von nachhaltigen Alternativen, sofern Zertifizierung nicht möglich oder erwünscht ist	fortlaufend



# 5. MOBILITÄT DER GÄSTE (LAST MILE)





# 5. MOBILITÄT DER GÄSTE (LAST MILE)

## Ausgangssituation

Ca. 98% der Gesamt-CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Energie und Mobilität werden durch Flüge der internationalen Gäste verursacht. Daher liegen die Flüge in einer anderen Größenordnung der U-Impacts und werden in der ACV-Impactbewertung außerhalb des Bewertungsmaßstabs gestellt. Allerdings kann auch auf der „last Mile“ der Teilnehmer:innen – also auf der Anfahrt zum und vom Kongresszentrum innerhalb Wiens – ein wichtiger ökologischer Beitrag geleistet werden. Außerdem wird seit einigen Jahren durch den zusätzlichen Fokus auf lokale Veranstaltungen wie die Impf- und Teststraße, Weihnachtsfeiern, Bälle, dem Spielefest und Firmentagungen der durchschnittliche Anfahrtsweg der Teilnehmer:innen stark reduziert, was langfristig einen spürbaren Einfluss auf den ökologischen Fußabdruck haben wird.

Aufgrund der Komplexität des Themas sind mehrere Abteilungen in das Thema Mobilität der Gäste involviert. Der Bereich Marketing & Kommunikation ist im Haus für die generelle Information der Anreisemöglichkeiten an die Öffentlichkeit zuständig. Daher wird die öffentliche Anreise auf der eigenen Website, den Social Media-Kanälen und in der Kommunikation mit den Medien immer wieder forciert thematisiert. Die Bereiche Sales und Eventmanagement beraten die Kund:innen über die Möglich-

keiten der öffentlichen Anreise ihrer Teilnehmer:innen.

## Was geschah seit 2021?

Das Kongresszentrum liegt direkt neben der U-Bahnstation Kaisermühlen und ist daher in wenigen Minuten von der Innenstadt aus zu erreichen. Informationen auf der Webseite sowie vorgefertigte Informationen für Veranstalter weisen darauf hin und empfehlen ausdrücklich die Anreise per Öffis. Dies hat sich bereits nachhaltig im Rahmen der Pandemiebekämpfung bewährt, wo von 2020 bis 2023 bis zu 20.000 Personen täglich zum Testen oder Impfen anreisten. Im Zuge dessen wurde auch aufgrund starkem Nutzungsdruck die Infrastruktur für Fahrradfahrer:innen deutlich erhöht: Direkt am Vorplatz befinden sich ausreichend Fahrradbügel, auf der Webseite wurde ein Fahrrad-Anfahrtsplan ergänzt und selbst Kongressgäste werden über die naheliegenden Fahrrad- und E-Scooter-Leihstationen sowie eine Auswahl an Fahrrad-Navi-Apps informiert.

Das hervorragende Angebot mit öffentlichen Verkehrsmitteln beschränkt sich nicht auf die sogenannte „last Mile“: Wien ist schon seit vielen Jahren eine mit dem Zug am besten erreichbaren Metropolen weltweit. Damit dies so bleibt, werden von den ÖBB laufend neue Angebote – z.B. für Nachtzüge aus ganz Europa nach Wien



Mit dem Nachtzug der ÖBB kann man aus ganz Europa nach Wien reisen

entwickelt. Für das Austria Center Vienna ist es das Ziel, Veranstalter:innen zukünftig verstärkt auf diese Möglichkeit aufmerksam zu machen, damit diese attraktive und nachhaltige Alternative zum innereuropäischen Kurzflug von möglichst vielen Kongressgästen genutzt wird.

Damit neben der Anreise auch der Aufenthalt möglichst angenehm ist, wurde ab 2022 der Vorplatz begrünt und möbliert. Die bis Anfang 2020 bestehende Taxi-Vorfahrt am Vorplatz – welche früher bei Großkongressen zum Einsatz kam – wurde

bereits in das Parkdeck verlegt. Vereinzelt Konflikte aufgrund der Mischung von Kongressgästen, passierenden Anrainer:innen und PKW am Vorplatz gehören somit der Vergangenheit an.

Um ein besseres Gefühl für die Emissionen zu bekommen, die durch die Mobilität der Gäste bzw. die Lieferkette tatsächlich verursacht wird, wird ab 2024 mit der teilweisen Bearbeitung der sonstigen indirekten THG-Emissionen, sprich den Scope 3 Emissionen begonnen.

## Was sind die nächsten Ziele?

Index-Nr.	Ziel	Untergliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
3.1	Hybridveranstaltungen zum Standardangebot machen	3.1.1	Pakete erarbeiten, technische Voraussetzungen schaffen, MA schulen und vermarkten	fortlaufend
3.2	Langfristig CO <sub>2</sub> Fußabdruck durch Anreise der Teilnehmer:innen verringern	3.2.1	Informationsschreiben an bestehende Kund:innen mit der Bitte um Bekanntgabe zur Verteilung der Anreisemittel (Flug, PKW, Zug), um Potenziale zur Einsparung zu ermitteln	fortlaufend

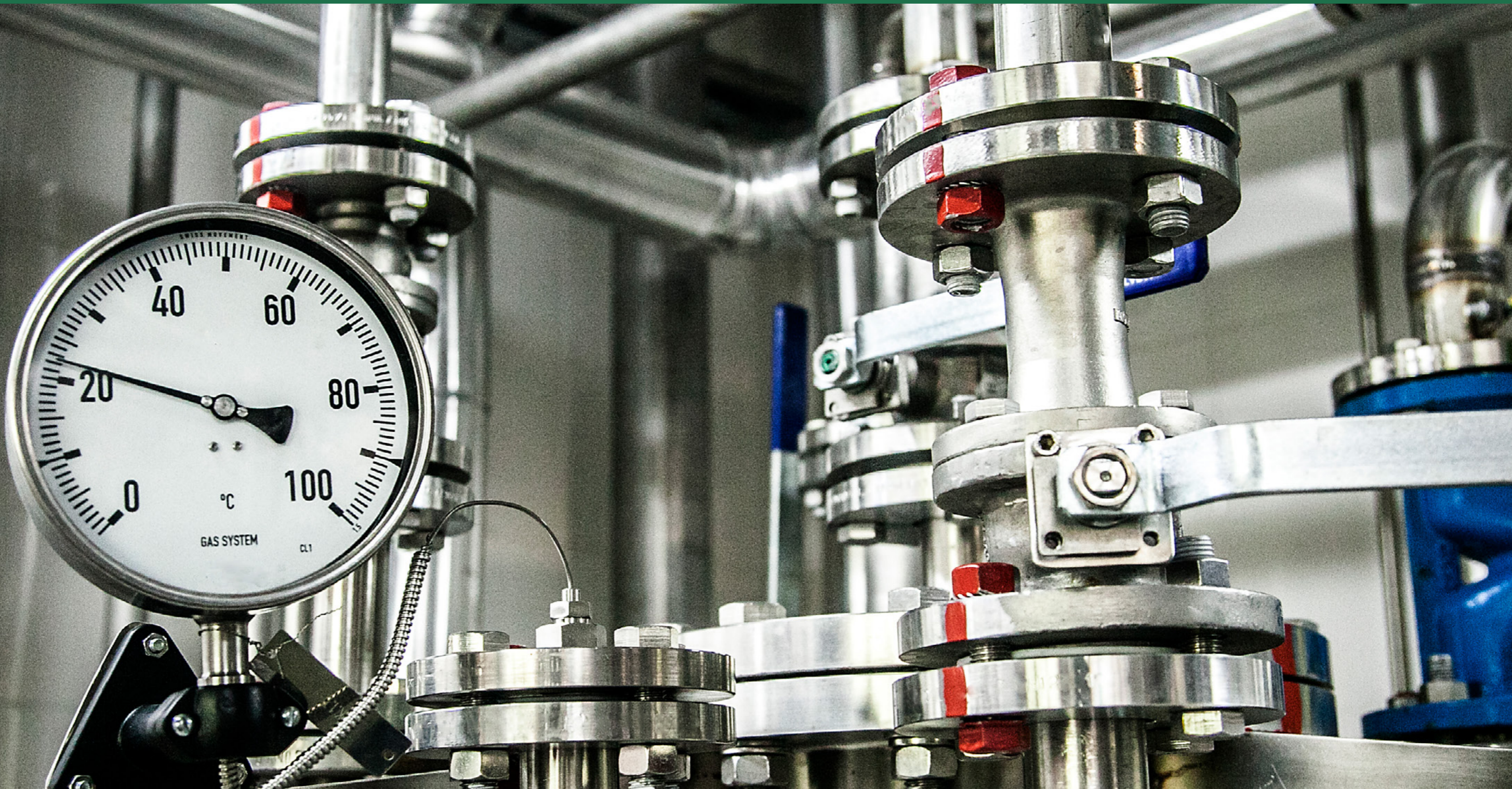


# 6.

## ENERGIEVERBRAUCH

- a. Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs 56
- b. Corporate Carbon Footprint (CCF) Scope 1 und 2 60
- c. Reduktionspfad Scope 1 und 2 64
- d. Umbauten/Neubauten 66

© Slobodan Miljevic





# 6. ENERGIEVERBRAUCH

## a. Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs

### Ausgangssituation

Energie ist ein knappes Gut und der Verbrauch beeinträchtigt die Umwelt. Bei der Erzeugung von Fernwärme und Strom werden je nach Primärenergieträger unterschiedliche Umweltauswirkungen verursacht wie z.B. Emissionen in die Luft (CO<sub>2</sub>, NO<sub>x</sub>, CO, Feinstaub), gefährlicher Abfall, Emissionen in den Boden, Emissionen ins Wasser. Neben der ökologischen Komponente ist die Ressourcen- und damit Kosteneinsparung für das Unternehmen auch wirtschaftlich relevant. Die Herausforderung besteht außerdem darin, die Architektur und Technologie aus den 80er-Jahren schrittweise an die Ansprüche an ein modernes Kongresszentrum heranzuführen – auch in Bezug auf Komfort der Teilnehmer:innen und Effizienz bei der Steuerung von Beleuchtung oder Klimatisierung. Das Management des Energiebereichs ist in der Abteilung Facility Management angesiedelt.

### Was geschah seit 2021?

Das Unternehmen hat sich gem. EEffG (Bundesgesetz über die Steigerung der Energieeffizienz bei Unternehmen und dem Bund) zur Durchführung eines externen Energie Audits verpflichtet. Im Jahr 2023 wurde das ACV im Rahmen eines externen,

technischen Energie Audits (denkstatt & enertec) einer genauen technischen Analyse unterzogen. Dabei wurden sowohl die in den vergangenen Jahren umgesetzten Maßnahmen erfasst und bewertet als auch eine Einschätzung und Priorisierung der zukünftigen Maßnahmen vorgenommen.

Darüber hinaus wurde 2023 mit Unterstützung von denkstatt der Corporate Carbon Footprint im Scope 1 und 2 für die Jahre 2021 und 2022 ermittelt. Auf dieser Grundlage wurde ein Emissionsreduktionspfad analog zu den Klimazielen der österreichischen Bundesregierung entwickelt.

### Entwicklungen seit dem Energieaudit 2019

Seit dem vorherigen Audit haben umfangreiche Erneuerungen in den Ebenen EG und OG1 stattgefunden. Die dortigen Bereiche sind komplett entkernt und erneuert worden. Relevante haustechnische Änderungen waren u.a. die Verbesserung der Beleuchtung durch Voll-LED, die Erneuerung sämtlicher horizontaler Lüftungskanäle sowie die Modernisierung der Lüftungsanlagen. Eine weitere Änderung, welche jedoch energetisch nicht quantifizierbar ist, ist die Verbesserung der Besucherströme durch ein neues Besucher-Leitsystem im Eventbereich, durch welches weniger Nebenbereiche bei Events konditioniert

werden müssen, da die Besucher das Gebäude weniger weit durchstreifen müssen.

Außerdem ist man gerade dabei, sämtliche E-Unterverteiler mit einer separaten Leistungsmessung auszustatten, um so elektrische Lastprofile für Veranstaltungen verschiedener Größenordnungen sammeln zu können und für ein internes Effizienz-Benchmark zu nutzen. Da im Jahr 2020 aufgrund der Covid-Pandemie über weite Jahresteile keine Events stattgefunden haben, war es möglich, detaillierte Rückschlüsse auf die Verluste im Brauchwassersystem zu erlangen. Da die Brauchwarmwasserbereitung in der ganzen Zeit praktisch nicht genutzt wurde, sind sämt-

liche in der Zeit angefallenen Verbräuche den Systemverlusten durch Zirkulation zuzuschreiben gewesen. Aufgrund dieses Erkenntnis hat man beschlossen, die Zirkulationsleitungen sämtlicher kleinerer Entnahmestellen abzubauen und auf elektrische Durchlauferhitzer umzustellen. Bei den großen zentralen WC-Anlagen ist dies aufgrund des Spitzenleistungsbedarf jedoch nicht sinnvoll.

Auch die Rolltreppen werden jetzt außerhalb des Betriebs generell ausgeschaltet und nicht in den Standby-Modus geschickt. Ein genauer energetischer Beitrag davon ist jedoch kaum quantifizierbar.

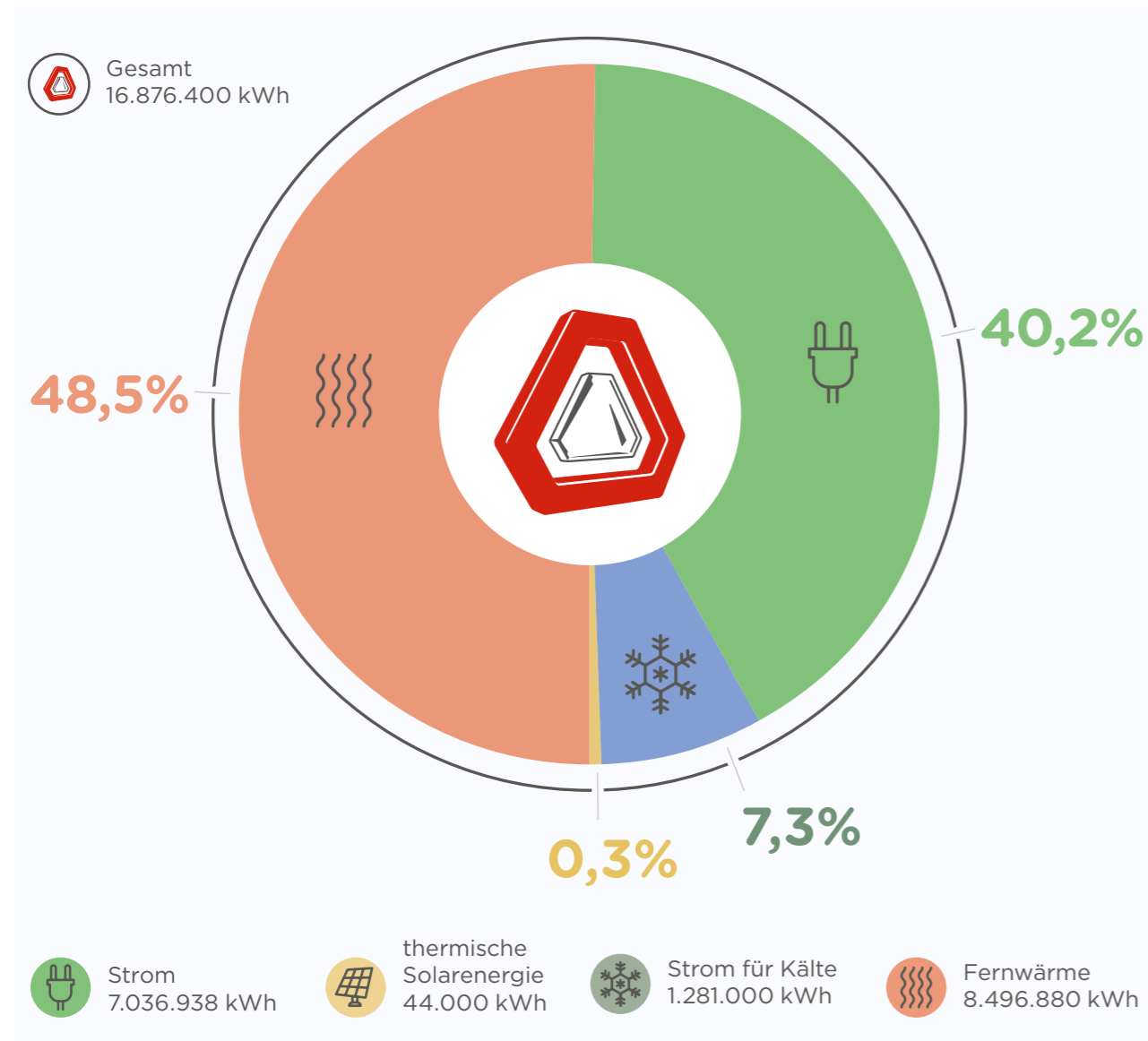
### Durchgeführte und laufende Maßnahmen mit einem messbaren Energieeinspareffekt

Rang	Maßnahme	Einsparpotential [kWh/a]	Umgesetzt [JA/NEIN] & Kommentar
1	Abbau mobiler Klimaanlage	16.000	Es wurden ca. 40 mobile Kleingeräte (Zimmergeräte) abgebaut. Annahmen zur Abschätzung der Einsparung: P <sub>el</sub> = 800 W/Stück Volllaststunden = 500 h/a
2	Reduktion der Fluchtwegleuchten auf erforderliche Anzahl	117.559	Es wurden ca. 3.400 Stück LED-Sicherheitsleuchten im Objekt ACV gemäß ÖVE/ÖNORM E 8002 verbaut. Die Kosten für die SI-Leuchten beliefen sich auf ca. € 500.000,-. Die Anzahl der abgebauten Sicherheitsleuchten mit herkömmlichem Leuchtmittel hat sich auf 1.230 Stück belaufen. Annahmen zur Abschätzung der Einsparung: P <sub>el, konventionell</sub> = 8 W/Stück P <sub>el, LED</sub> = 3 W/Stück Volllaststunden = 4.380 h/a (nächtlicher Dauerbetrieb)
3	Modernisierung der Lüftungsanlagen (Ventilatoren, WRG, FU, Regelung neu)	306.663	Die Anlagen in der Ebene -4 sind zu 100% modernisiert, die Anlagen in der Ebene 5 sind zu ca. 60% modernisiert. Die Modernisierung der Lüftungsanlagen sollte Ende 2024 inkl. den Hallenlüftungsanlagen abgeschlossen sein. Derzeit erfolgt die Drehzahlregelung über die Druckvorgaben. In den nächsten Jahren ist vorgesehen, die Regelung über Luftqualitätssensoren (CO <sub>2</sub> -Fühler) vorzunehmen.

Datenmaterial: denkstatt & enertec GmbH



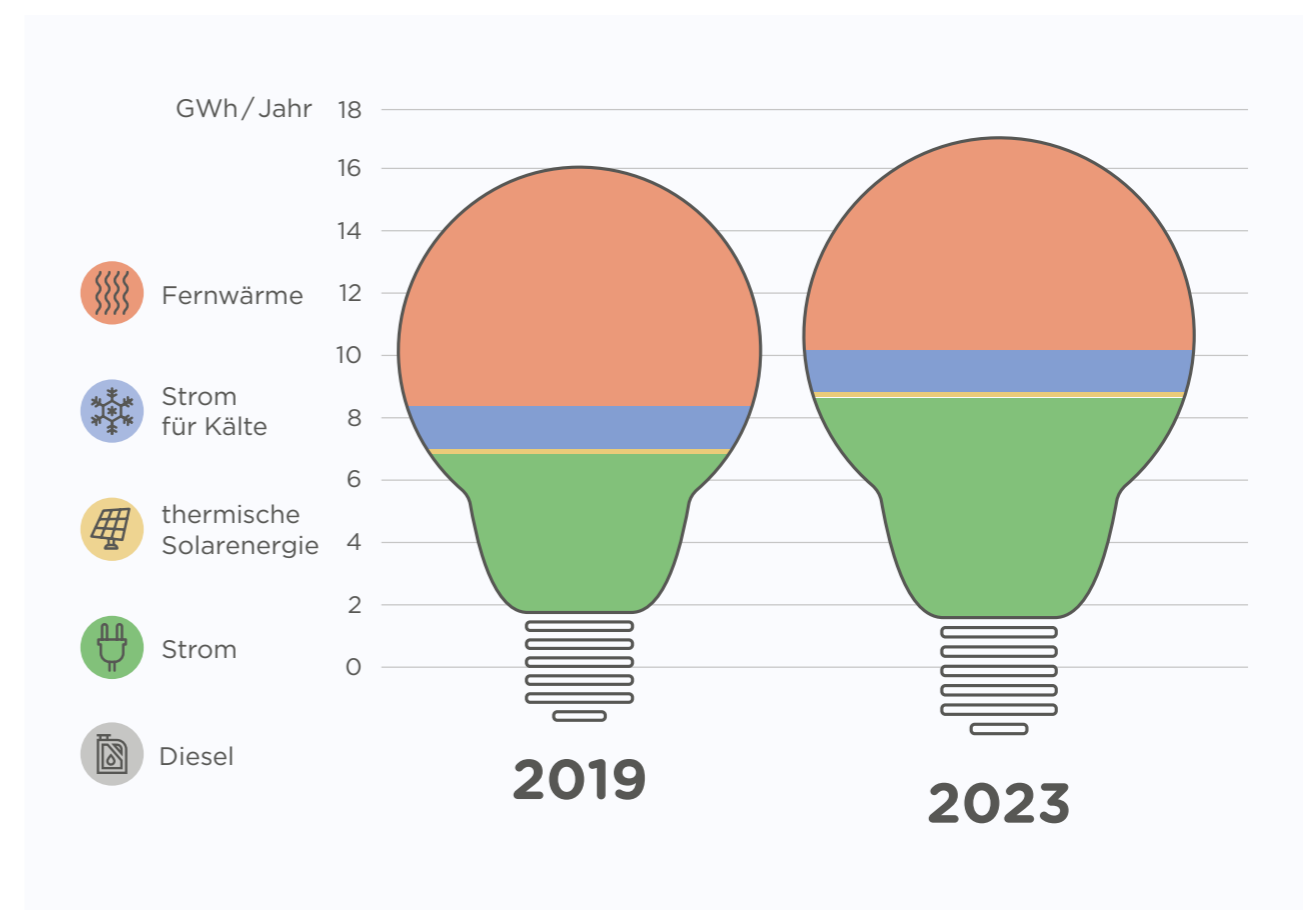
### Energieverbrauch und Energieträgerverteilung für das Jahr 2022 (Gebäude)



Datenmaterial: denkstatt & enertec GmbH

Der Energieverbrauch im Jahr 2022 belief sich auf knapp 17 Millionen kWh, wobei Fernwärme (48,5%) und Strom (40%) den mit Abstand größten Anteil ausmachten.

### Vergleich des Gesamtenergieverbrauches nach Energieträgern und Sektoren der Berichtsjahre 2019 und 2023 (Messdaten 2018 und 2022)



Datenmaterial: denkstatt & enertec GmbH

Der absolute Energieverbrauch ist von 2018 auf 2022 um 9,1% gestiegen. Dabei hat sich vor allem der Fernwärmeverbrauch um ca. 11,6% gesteigert der allgemeine Stromverbrauch ist ca. gleichgeblieben und der Strom für Kälte ist um 7% gesunken.

In beiden Jahren gab es hohe Auslastungen: 2018 war u.a. der EU-Ratsvorsitz zu Gast, im Jahr 2022 das Impf- und Testzentrum sowie das Beratungszentrum für Geflüchtete aus der Ukraine.



## b. Corporate Carbon Footprint (CCF) Scope 1 und 2

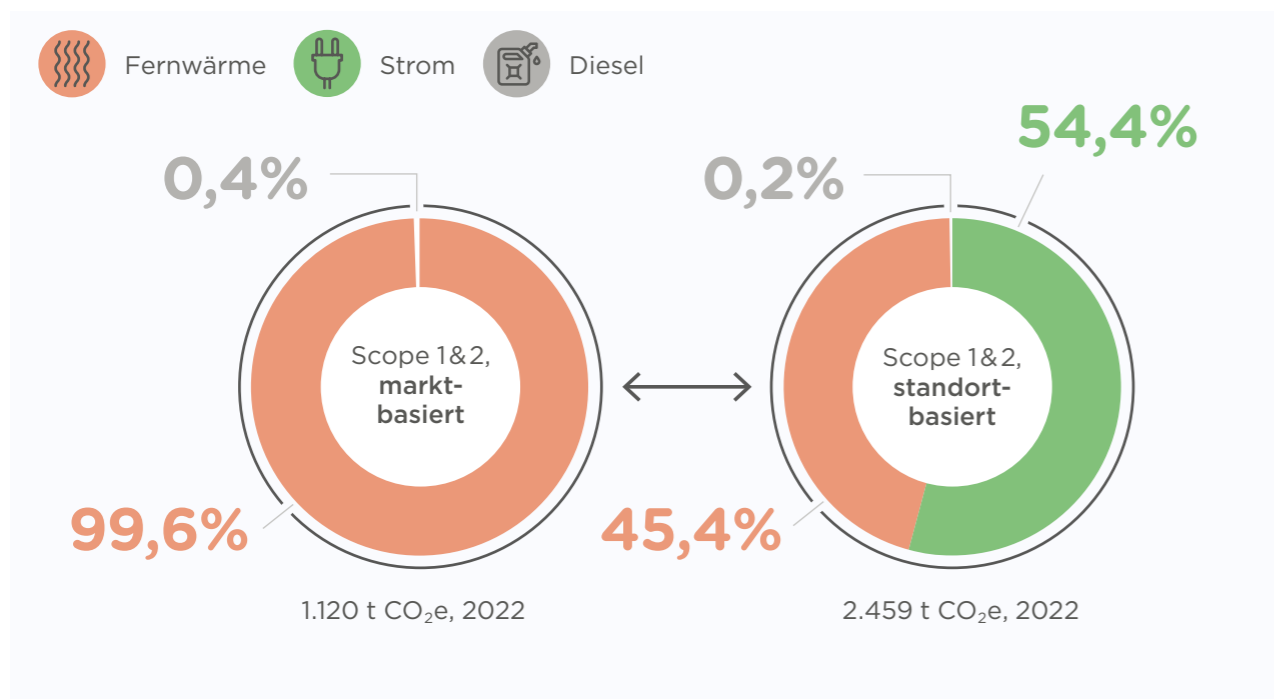
Im Jahr 2023 wurde außerdem mit Unterstützung des Beratungsunternehmens „denkstatt“ der Corporate Carbon Footprint für die Jahre 2021 und 2022 im sogenannten Scope 1 und 2 berechnet, das heißt die Freisetzung klimaschädlicher Gase durch das Unternehmen sowie durch die Energielieferanten.

Standortbezogene Emissionen beziehen sich auf den physischen Verbrauch am Standort. Die Berechnung erfolgt ausschließlich anhand der durchschnittlichen Emissionen des lokalen Netzes, in dem Energie bezogen wird. Im Gegensatz zu standortbasierten Methoden steht bei der Berechnung marktbasierter Emissionen das

einzelne Unternehmen und seine Vertragsvereinbarungen im Markt im Mittelpunkt. Marktbasierter Emissionen hängen mit der von einem Unternehmen gekauften Energie zusammen, die sich von der Energie unterscheidet, die das lokale Netz erzeugt. Im aktuellen Beispiel schlagen also in der standortbasierten Berechnung sowohl die Fernwärme als auch die Stromnutzung zu Buche. Bei der marktbasierter Betrachtung entfällt die Stromnutzung, da das Unternehmen ausschließlich Ökostrom bezieht, welcher als klimaneutral gewertet wird.

Standortbasiert liegt demnach der CCF Scope 1 und 2 bei 2.459 t CO<sub>2</sub>e, marktbasierter deutlich niedriger bei 1.120 t CO<sub>2</sub>e.

### Vergleich standortbasiert – marktbasierter



Datenmaterial: denkstatt GmbH

### Was sind die nächsten Ziele?

Im Zuge des Energieaudits sowie der Erarbeitung des Emissionsreduktionspfads wurden insgesamt neun Maßnahmen im Detail untersucht und bewertet:

- **Maßnahme 1:** Bedarfsgerechte Reduktion des Volumenstroms (bei 100% Frischluft) in den Veranstaltungssälen in Abhängigkeit der Belegung

Die Maßnahme wurde ursprünglich im Audit 2019 definiert. Die berechnete Einsparung wird übernommen, da es seither keine Änderungen bei den Luftmengen oder der Regelung gegeben hat. Wie bereits oben beschrieben plant das ACV die Umsetzung eben dieser Empfehlung durch die künftige Nutzung von CO<sub>2</sub>-Sensoren zur dynamischen Drehzahlregelung der Ventilatoren in Abhängigkeit der Personenbelegung in Veranstaltungssälen und Besprechungsräumen.

- **Maßnahme 2:** LED-Wände und elektrische Anzeigen ausschalten statt in Standby schicken

Die technische Leitung des IAKW hat eine neue Vorschrift beschlossen, laut der diverse im Gebäude installierte LED-Wände und Info-Screens vor und nach Veranstaltungen von den Eventtechniker:innen manuell ein- und ausgeschaltet werden. Bisher wurde dies vermieden da, man frühzeitige Schäden bei den Netzteilen befürchtet hat.

Vom ACV durchgeführte Leistungs-Messungen haben ergeben, dass die betroffenen Geräte einen Anstieg des jährlichen Strombedarfs von in Summe ca. 5% verursachen.

- **Maßnahme 3:** Errichtung einer 3 MWp PV-Anlage

Die Leitung des ACV plant die Errichtung einer Photovoltaik-Anlage, wobei sämtlich wirtschaftlich belegbaren Flächen genutzt werden sollen. Dafür wurde eine Machbarkeitsstudie durch externe Experten erarbeitet. Demnach ist am Gelände der IAKW Platz für eine Anlage mit 2972 kWp in der Maximalbelegungsvariante.

- **Maßnahme 4:** Lüftungs-Sollwertvorgaben an tatsächliche Anlagenleistung anpassen

Bei der VOB wurde an der Anlage ein Zu-luft-Feuchte-Sollwert von 6,5 g/kg vorgefunden. Für eine derartige Entfeuchtung reicht die Kaltwassertemperatur im ACV jedoch nicht aus – dafür wäre bei dem bestehenden Entfeuchtungsregister eine Kaltwassertemperatur von ca. 0 °C erforderlich. Bei korrekter Auslegung sollten HKL-Anlagen mit demselben Abstand der Ist-Leistung zur Nennleistung gefahren werden, wie der Ist-Außenluftzustand zum Nennzustand hat. Das ist bei der gegenständlichen Anlage jedoch nicht der Fall gewesen, da der Entfeuchter trotz des moderaten Sommertagklimas auf 100% Leistung gefahren ist.

Es wird daher empfohlen, die Auslegungsdokumente der Lüftungs-Anlagen nochmal aufzurollen, um eine Übersicht zu erhalten, wie die verschiedenen Anlagen ausgelegt worden sind und wie sie daher konsequenterweise gefahren werden müssten. Wenn in dem Zuge Komfortprobleme zu Tage treten, sind Nachrüstungen erforderlich.

- **Maßnahme 5:** Abbau der Zirkulationsleitungen

Diese Maßnahme stammt ebenfalls aus der Feder des ACV. Während des ersten Lockdowns konnte die technische Leitung detaillierte Rückschlüsse auf die Zirkulationsverluste im BWW-System gewinnen,



weil der angefallene Verbrauch ausschließlich durch die aufgetretenen Verluste verursacht wurde. Daraufhin wurde beschlossen, so weit wie möglich auf elektrische Durchlauferhitzer umzusteigen. Bei den WCs, welche zu den großen Sälen gehören, ist dies allerdings aufgrund der dafür benötigten Anschlussleistungen nicht möglich.

- **Maßnahme 6:** Dämmung des Fußbodens gegen Außenluft in Hallen X1/2/3

Die Leitung des IAKW plant die Dämmung des Fußbodens der Hallen X1, X2 und X3 gegen die Außenluft. Dafür wurde eine Machbarkeitsstudie durch externe Bauphysiker durchgeführt und mehrere Varianten mit unterschiedlichen Dämmmaterialien und Dämmstärken verglichen. Die Maßnahme sieht die Anbringung von gedübelten Holz- oder Mineralwollfaserplatten an der Garagendecke vor. Es erfolgte eine Detailaufnahme der Bauteilgeometrien in den Parkhäusern.

- **Maßnahme 7:** Softwaremäßige Freigabesperre der Luftbefeuchter im Entfeuchtungsbetrieb

Bei der VOB wurde bei LUE D1 der gleichzeitige Betrieb des Entfeuchtungsregisters und des Sprühbefeuchters dokumentiert. Solche Vorkommnisse sollten durch die GLT verhindert werden z.B. in Form von Alarmen.

- **Maßnahme 8:** Fortluft-Wärmerückgewinnung mit DX-Wärmepumpen

Langfristig ist im Falle des ACV nur mehr im Bereich der Lüftung eine deutliche Effizienzsteigerung erwartbar. Generell gilt es für effiziente Gebäude zwei Ziele zu erreichen:

- Energieverlust aus dem Gebäude so gering wie möglich halten
- Bedarf externer Energie so gering wie möglich halten

Im Bereich der Lüftung bedeutet das eine umfangreiche Erweiterung der bestehenden Systeme zur Wärmerückgewinnung. Möglich wäre dies durch die Nutzung von Wärmepumpen, entweder direktverdampfend (DX-Units) oder durch Einbindung in das Warm- und Kaltwassernetz, als Rücklaufanhebung im Winter bzw. Rücklaufabsenkung im Sommer.

- **Maßnahme 9:** Einführung einer Einzelraumregelung

Die Maßnahme wurde ebenfalls aus dem Audit 2019 weiterübernommen, befindet sich aber aktuell schon in der Umsetzung. Die Heizkörperventile in den Besprechungsräumen werden alle gegen smarte Wifi-Thermostate ausgetauscht und ans Raumbuchungssystem gekoppelt, um einen automatischen Absenkbetrieb zu ermöglichen. Außerdem werden neue Jalousien installiert, die ebenfalls außerhalb von gebuchten Zeiten automatisch abgesenkt werden. Fensterkontakte zur Heizungsunterbrechung werden ebenso nachgerüstet.



Einblick in die Klimazentrale des Austria Center Vienna.

### Rangfolge der wesentlichen Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz

Rang	Maßnahme	Wirtschaftlichkeit	Organ. Aufwand	Ausgereiftheit	Einsparpotential	Prioritätszahl	Einsparpotential [kWh/a]
1	Bedarfsgerechte Reduktion des Volumenstroms (bei 100% Frischluft) in den Veranstaltungssälen in Abhängigkeit der Belegung	3	3	3	3	24	1.136.400
2	LED-Wände und elektrische Anzeigen ausschalten statt in Standby schicken	3	3	3	3	24	352.000
3	Errichtung einer 3 MWp PV-Anlagen	3	1	3	3	22	2.972.000
4	Lüftungs-Sollwertvorgaben an tatsächliche Anlagenleistung anpassen (bspw. Anlage E1) und Vorgabenwerte nicht mehr extern bestimmen lassen	1	3	3	3	20	239.400
5	Teilweiser Abbau der Zirkulationsleitungen und Ersatz durch E-Durchlauferhitzer und E-Kleinspeicher	3	1	2	3	20	203.500
6	Dämmung des Fußbodens gegen Außenluft in Hallen X1/2/3	1	1	3	3	18	1.159.000
7	Softwaremäßige Freigabesperre der Luftbefeuchter im Entfeuchtungsbetrieb (Anlage D1)	1	3	3	2	17	27.400
8	Fortluft-WRG mit DX-Wärmepumpen	1	1	2	3	16	1.457.600
9	Einführung einer Einzelraumregelung (abgestimmte Regelung von stat. Heizung, Lüftung, Fensterkontakt, Jalousie, Belegungstaste) für die Büro-, Meeting-, Besprechungsräume	1	1	2	3	16	284.700

Datenmaterial: denkstatt GmbH

### c. Reduktionspfad Scope 1 und 2

Durch die Umsetzung der im Energieaudit identifizierten Maßnahmen können die marktbasieren Scope 1 & 2 Emissionen um 44% im Vergleich zu 2022 gesenkt werden. Das angegebene Reduktionspotential berücksichtigt nicht die zusätzliche Dekarbonisierung des Fernwärme-Anbieters und des nationalen Strommixes (Klimaneutralität 2040).

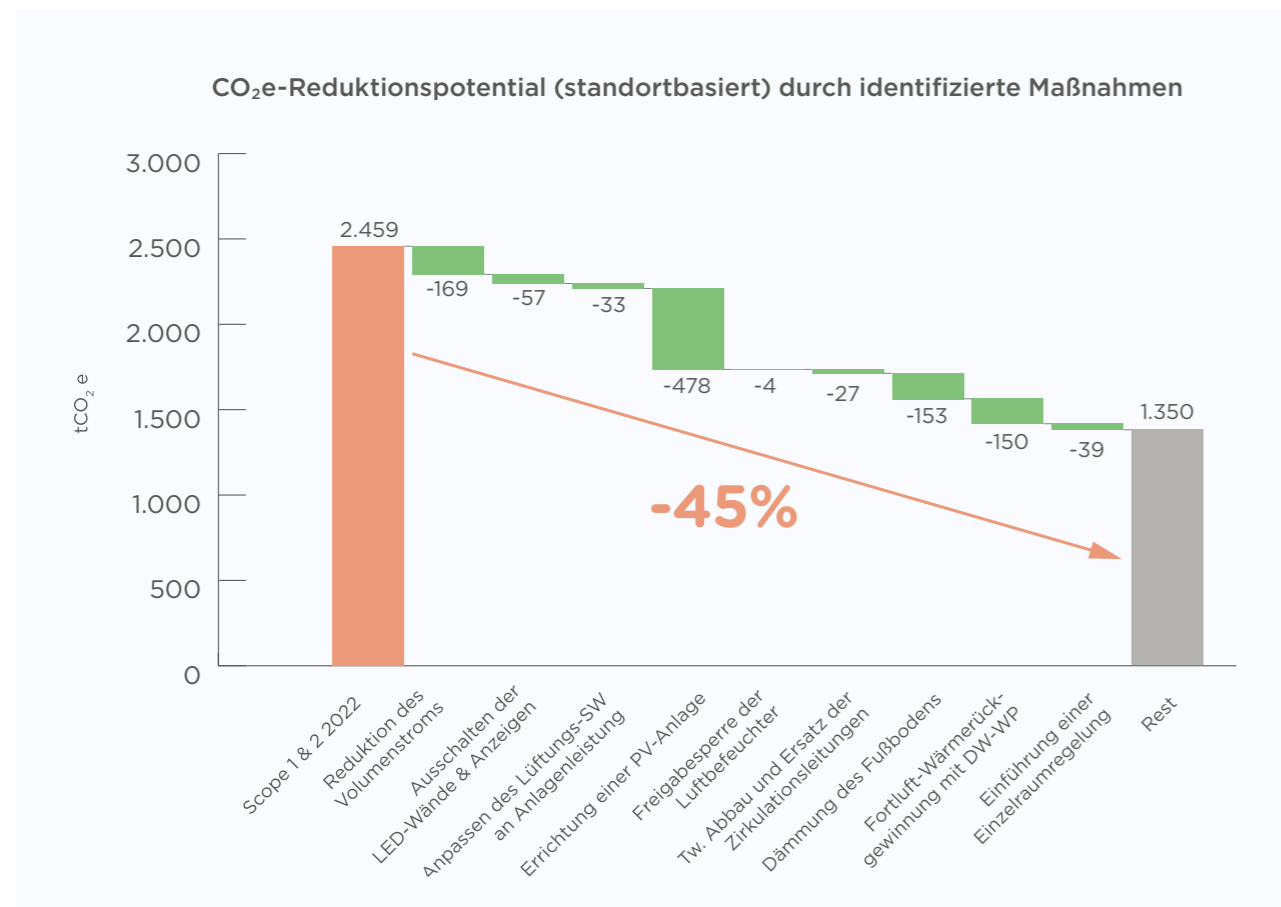
Gewisse Maßnahmen (z.B. Dämmung) verringern den Gesamt-Energiebedarf,

wodurch andere Maßnahmen weniger Energie einsparen als angegeben wird. Diese Effekte wurden nicht berücksichtigt.

Die standortbasierten Scope 1 & 2 Emissionen können um 45% im Vergleich zu 2022 gesenkt werden.

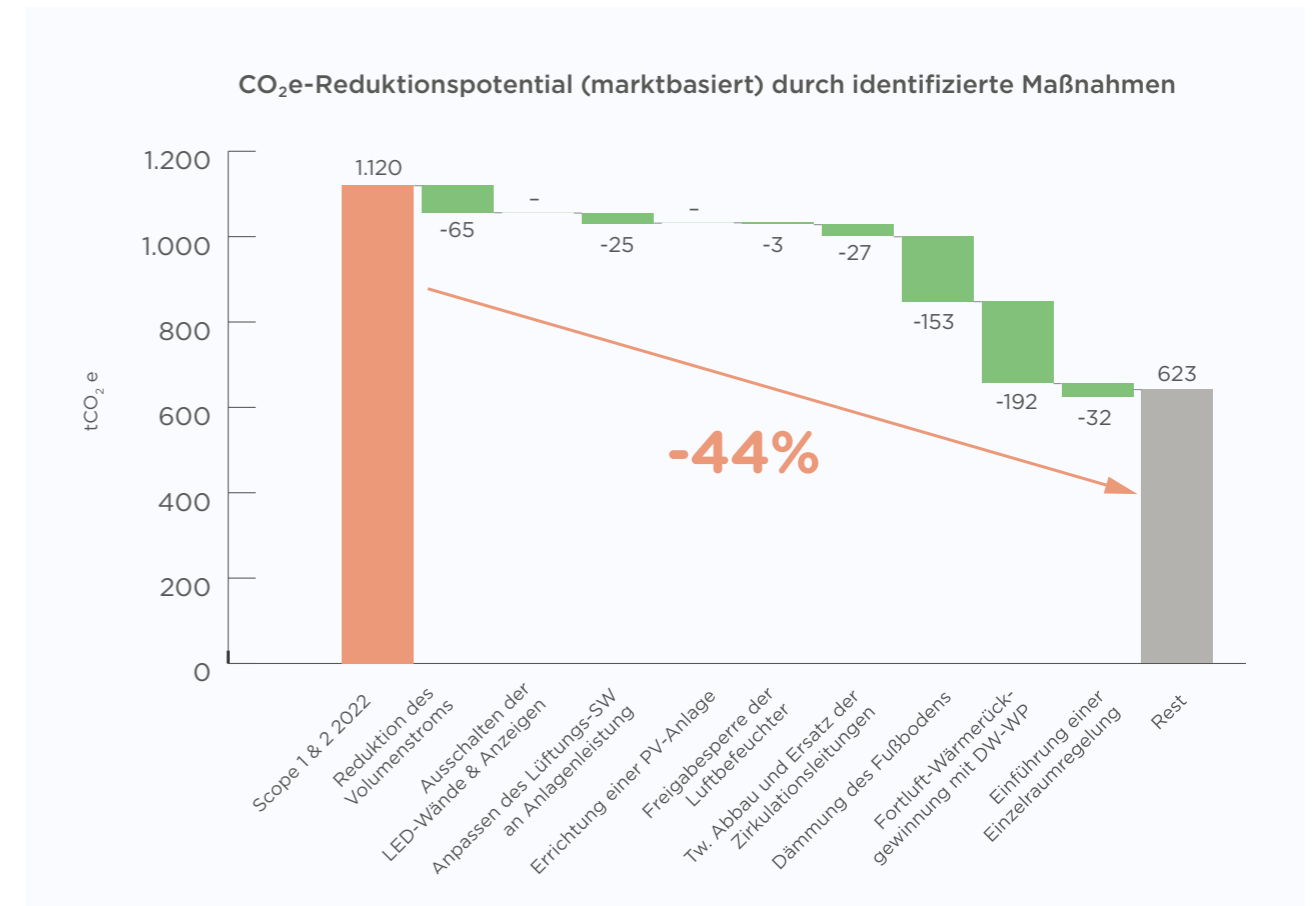
Ebenso wurden qualitativ bewertete Maßnahmen, die 2023 umgesetzt wurden bzw. sich in Umsetzung befinden (Außenjalousien, Rolltreppen, etc.) nicht berücksichtigt.

#### Reduktionspfad Scope 1 & 2 - Standortbasiert



Datenmaterial: denkstatt GmbH

#### Reduktionspfad Scope 1 & 2 - Marktbasier



Datenmaterial: denkstatt GmbH

#### Was sind die nächsten Ziele?

Index-Nr.	Ziel	Untergliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
4.1	Reduktionspfad Scope 3	4.1.1	Ermittlung welche Teilbereiche aus Scope 3 erfasst werden können. Datenerhebung	2024



## d. Umbauten/Neubauten: höchste Energieeffizienz unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit, Zweckmäßigkeit und Nachhaltigkeit

### Ausgangssituation

Das Gebäude und die Infrastruktur des Gebäudes sind mittlerweile rund 37 Jahre alt. Neben den rein baulichen Erfordernissen macht auch der internationale Konkurrenzdruck laufende Modernisierungen notwendig. Seit 2019 bis 2022 wurde daher mit dem „donauSEGEL“ das bisher größte Modernisierungsprojekt der Unternehmensgeschichte umgesetzt. Eine Überdachung des Vorplatzes, die Errichtung eines neuen Zugangsgebäudes und der neue Panorama Walk sind deutlich sichtbare Veränderungen. 2022 wurden außerdem die Eingangshalle, die Säle E und F sowie die Loungen modernisiert, 2023 wurde der neue Haupteingang fertiggestellt. Parallel



Panorama Walk

dazu laufen umfassende Sanierungen der Parkdecks. Im Zuge einer Kooperation mit Wien Energie wird seit Ende 2020 die Abwärme der Kältemaschinen für das VIC und ACV – welche bisher ungenutzt in die Umgebungsluft abgegeben wurde – in das Fernwärmenetz eingespeist. Damit werden rund 2.400 Haushalte in der Umgebung klimaneutral geheizt.

### Was geschah seit 2021?

Die Wärmeversorgung für Heizung und Gebrauchswarmwasser erfolgt aus dem Versorgungsnetz der Fernwärme Wien. Die Beheizung der Räumlichkeiten erfolgt teilweise über statische Radiatoren (vor allem Meetingräume mit 40-80m<sup>2</sup> Größe), groß-

teils jedoch über die Lüftungsanlagen. Zur Unterstützung der Warmwasserversorgung dient eine Solarthermie-Anlage mit einer Apertur-Fläche von 120m<sup>2</sup>, welche in den Monaten April – Oktober den Wärmebedarf der Gebrauchswarmwasserkreisläufe von Küche und Sanitär deckt.

Die Kaltwasserversorgung (6°/12°C) zur Klimatisierung des Gebäudes erfolgt aus einer Fernkälteanlage (Energiezentrale - Versorgung VIC und ACV). Die Vorlauftemperatur liegt ganzjährig bei 6°C. Für die Versorgung der Serverräume (falls die zentrale Kälte ausfällt) steht dem ACV eine eigene Kältemaschine mit 70 kW Kälteleistung zur Verfügung. Zu den größten Energieverbrauchern (Strom und Fernwärme) zählen daher die Lüftungsanlagen des Gebäudes. Es handelt sich dabei um 50 Anlagen mit Volumenströmen zwischen 10.800 und 50.400m<sup>3</sup>/h, insgesamt 1.108.800m<sup>3</sup>/h. 50% der Lüftungsanlagen wurden bis Ende 2020 modernisiert, die restlichen Anlagen folgten 2021 und 2022.

Die Umrüstung der gesamten Beleuchtung auf LED erfolgt weiterhin sukzessive, außerdem wurden die hauseigenen WCs mit Bewegungsmeldern ausgestattet. Wichtige Modernisierungen wie der Trafotausch, sowie die Erneuerung der Lüftungsanlagen



Ladestationen für Elektrofahrzeuge im Parkdeck

wurden bereits umgesetzt. 2023 wurde außerdem die Sanierung bzw. Erneuerung der Nordfassade durchgeführt.

Zwischen 2021 und 2023 wurden in den Parkdecks 18 Ladestationen für Elektrofahrzeuge installiert (davon 2 Schnellladestationen). Betrieben werden diese von Wien-Energie.

### Was sind die nächsten Ziele?

Index-Nr.	Ziel	Untergliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
4.2	Umbauten/Neubauten: höchste Energieeffizienz unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit, Zweckmäßigkeit und Nachhaltigkeit	4.2.1	Konzept „Zirkulation Warmwasser NEU“: im Rahmen des Tausches und Erneuerung der Ring-, Steig- und Sticheleitungen inkl. deren Isolierung/Wärmedämmung wird eine energieeffiziente Methode zur Warmwasserversorgung der WC-Gruppen realisiert	in Umsetzung, Fertigst. Ende 2024
		4.2.2	Erneuerung Hauptversorgungsleitungen für Fernwärme, Kälte und Hydranten (aus Risk Assessment)	in Umsetzung, Fertigst. Ende 2028



7.

# ERNEUERBARE ENERGIEN





# 7. ERNEUERBARE ENERGIEN

## Ausgangssituation

Unterschiedliche Energiequellen (erneuerbar oder fossil) haben unterschiedlichen Einfluss auf die Umwelt und den Ausstoß von Emissionen, insbesondere CO<sub>2</sub>. Der Einsatz von Kohle, Erdöl und Erdgas verursacht Emissionen in die Luft, der CO<sub>2</sub>-Ausstoß trägt zum Treibhauseffekt bei, der zur Klimakrise führt. Der gezielte Einsatz erneuerbarer Energieträger (wie z.B. Biogas, Photovoltaik oder Erdwärme) reduziert vor allem die Entstehung von Treibhausgasen, ist aber mit vergleichsweise geringen anderen Umweltauswirkungen verbunden.

Schon jetzt wird ein Großteil des Verbrauchs des Austria Center Vienna von erneuerbaren Energiequellen abgedeckt. So stammt der gesamte Strom des Anbieters zu 100% aus erneuerbaren Energieträgern. Die Heizung wird von der Fernwärme Wien versorgt. Deren Aufbringung erfolgt zu 57,8 Prozent aus KWK-Anlagen mit fossiler Energie, zu 19 Prozent aus Abwärme bei der Abfallbehandlung, zu 19 Prozent aus Abwärme bei der Industrie, zu 15,7 Prozent aus erneuerbarer Energie und zu 7,5 Prozent aus fossil befeuerten Anlagen. (Quelle: Wien Energie 2022). Als dritte Energiequelle fungiert eine thermische Solaranlage am

Dach (120 m<sup>2</sup> ca. 500 kWh/m<sup>2</sup>, 50% Gleichzeitigkeit -> 30 MWh), welche das Warmwasser im Haus beisteuert.

Davor war bereits festgestellt worden, dass hierbei grundsätzlich der Eigenversorgung durch PV-Stromproduktion Vorrang gegeben werden sollte – der Warmwasserbedarf des Hauses wird durch die bestehenden solarthermischen Anlagen bereits voll abgedeckt. Das Energie Audit empfiehlt eine Leistung von 700 kWpeak, welches die Nutzung von rund 4.600 m<sup>2</sup> von (Dach-) Flächen bedeuten würde. Bis 2025 erfolgt hierzu eine detaillierte Planung.

## Was geschah seit 2021?

Trotz des bereits überdurchschnittlich hohen Anteils an erneuerbaren Energiequellen, sollen durch den zuständigen Unternehmensbereich Facility Management Steigerungspotenziale ermittelt werden – mit dem Ziel, sich langfristig möglichst der CO<sub>2</sub>-Neutralität anzunähern. Besonderer Fokus wurde dabei auf der möglichen Nutzung der großen Dachflächen gelegt. Im Rahmen einer Machbarkeitsstudie wurde statisch bestätigt, dass eine Belegung mit Photovoltaikmodulen oder Solarthermie möglich ist.



Die thermische Solaranlage auf dem Dach versorgt das Haus mit Warmwasser.

## Was sind die nächsten Ziele?

Index-Nr.	Ziel	Untergliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
5.1	Strom: 100% Grünstrom, idealerweise mit UZ46; möglichst hohe Eigenversorgung durch PV-Stromproduktion	5.1.1	Umstieg auf UZ46-zertifizierten Strom. Prüfung von Kosten/Nutzen.	Ab 2025
		5.1.2	Nutzung der Dachflächen für PV-Anlagen. Empfehlung aus dem Energie Audit: 700 kWpeak (ca. 4.600 m <sup>2</sup> )	Prüfung war 2023, Planung bis 2025, Umsetzung ab 2026



# 8.

## VERANTWORTLICHE UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND COMPLIANCE

- a. Transparente interne Kommunikation beibehalten und ausbauen 75
- b. Faire Gehälter sichern 76
- c. Transparenz und Compliance bei Ausschreibungen 78
- d. Compliance Richtlinien laufend ausbauen 78
- e. Nachhaltigkeitsbezogene Zielsetzung ausweiten 80





# 8.

## VERANTWORTLICHE UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND COMPLIANCE

Regelmäßige Schulungen, Bewusstseinsbildung sowie Prozessoptimierungen bezüglich der Prävention von Korruption und unlauterem Verhalten ermöglichen eine verantwortliche Unternehmensführung. Die Nichteinhaltung bzw. Einhaltung innerhalb einer Organisation kann ein Indikator für die Fähigkeit der Geschäftsführung sein, die Einhaltung bestimmter Performance-Parameter bei den Geschäftstätigkeiten sicherzustellen. Unter Umständen kann Nichteinhaltung zu Sanierungsverpflichtungen oder anderen kostspieligen Haftungen führen. Das Ausmaß der Compliance einer Organisation kann auch Auswirkungen auf ihre Fähigkeit zur Geschäftserweiterung und Bewilligung von Genehmigungen haben.

Darüber hinaus kann diese auch zu unfairen Wettbewerbsvorteilen führen. Verantwortliche Unternehmensführung geht über die Verpflichtung der Einhaltung der Gesetze noch weit hinaus und beinhaltet u.a. eine transparente interne Kommunikation, ein faires Gehaltssystem sowie den Aufbau eines Governance-Systems zum Thema Nachhaltigkeit. Neben den Vorständen sind zahlreiche Stabsstellen wie Legal & Property und Human Resources sowie andere Abteilungen maßgeblich eingebunden.

Im Berichtszeitraum gab es keinen einzigen bestätigten Korruptionsvorfall im Unternehmen und auch keinen Verstoß gegen Gesetze oder Verordnungen. Damit dies auch weiterhin so bleibt, werden alle Mitarbeiter:innen bei Eintritt ins Unternehmen über die Anti-Korruptions-Richtlinie informiert. Bei jeder möglichen Neuerung wird diese adaptiert und es gibt eine entsprechende Information an alle Mitarbeiter:innen. Führungskräfte werden geschult, mögliche Verdachtsmomente zu erkennen und diese bei Auftreten sofort zu melden.

### a. Transparente interne Kommunikation beibehalten und ausbauen

#### Ausgangssituation

Ein großer Teil der internen Kommunikation des Austria Center Vienna läuft seit 2018 über ein internes Hub-System. Neben dem „Corporate-Hub“, welcher allgemeine Informationen und aktuelle News des Unternehmens an seine Mitarbeiter:innen weitergibt, haben alle Unternehmensbereiche einen eigenen Hub. Über die sogenannten „Hub-Meldungen“ werden z.B. neue Mitarbeiter:innen vorgestellt, Baustellen angekündigt, Fernsehbeiträge über Veranstaltungen im Haus geteilt oder Umfragen durchgeführt. Wichtiger Teil des Hub-Systems ist die Möglichkeit der Interaktion, d.h. Beiträge können sowohl „geliked“ als auch für alle ersichtlich kommentiert werden.

#### Was geschah seit 2021?

Im Zuge der internen Kommunikation wurde der Fokus auf eine Erhöhung der „Bottom-Up“- im Verhältnis zur „Top-Down-Kommunikation“ gelegt. Im Vergleich zu früher wurden deutlich mehr Mitarbeiter:innen-Umfragen durchgeführt (viele davon auch anonym), um durch die Abgabe von Kritik und Verbesserungsvorschlägen aktiv an Unternehmensentscheidungen teilzunehmen.

Zum Thema Nachhaltigkeit wurde die Kommunikation ebenfalls deutlich ausgebaut. Neben der Bestimmung eines Nachhaltigkeits-Beauftragten und eines Green-Meeting-Beauftragten ist mittlerweile ein Nach-



Der regelmäßige Austausch unter den Fachbereichen stärkt die „Bottom-Up“-Kommunikation.



haltigkeits-Team entstanden, welches sich einerseits selbstständig engagiert- z.B. zu Themen wie Mülltrennung, Papier-Einsparung, Tauschbörsen etc. - und außerdem die jeweiligen Fachdisziplinen der unterschiedlichen Bereiche vertreten soll. Das

Team ist auch für den Nachhaltigkeits-Hub zuständig, auf dem aktuelle News bereitgestellt werden. Im zweiwöchentlichen Führungskräfte-Jour Fixe ist der Punkt Nachhaltigkeit ebenfalls als fixer Agenda-Punkt verankert.

#### Was sind die nächsten Ziele?

Index-Nr.	Ziel	Untergliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
6.1	Transparente interne Kommunikation beibehalten und ausbauen	6.1.1	Regelmäßige Berichterstattung über Entwicklungen im Unternehmen an alle Mitarbeiter:innen (Entscheidungsfindungen, Kennzahlen, Neuigkeiten etc.) über Mitarbeiter:innen-Hub, Mitarbeiter:innenversammlung etc.	laufend
		6.1.2	Regelmäßige anonyme Mitarbeiter:innen-Puls-Umfrage zu den Themen Zufriedenheit v.a. mit den Schwerpunkten Anerkennung, Teamgeist, seelische Gesundheit	Halbjährlich im Frühjahr und Herbst

## b. Faire Gehälter sichern

#### Ausgangssituation

Im Austria Center Vienna arbeiten Personen sehr unterschiedlicher Berufsgruppen zusammen. Diese Heterogenität des Teams - auch im Hinblick auf Altersverteilung, Betriebszugehörigkeit (bis über 40 Jahre), Geschlecht und Nationalität - macht einen besonderen Reiz der Beschäftigung im Unternehmen aus. Im Sinne der Gleichbehandlung wurden im Jahr 2018 durch die Stabsstelle Human Resources in Zusammenarbeit mit dem Consultingunternehmen Deloitte ein Berufsbildmodell und einheitliche Gehaltsbänder für das ganze

Unternehmen entwickelt. Die Berufsbilder wurden im Zuge der Überarbeitung des Performance Management Systems weiterentwickelt und angepasst.

Sechs konkrete Berufsbilder wurden definiert, nämlich Interne Services (Support oder Expert), Technik (Support oder Expert), Vertrieb & Marketing sowie Management. Die Berufsbilder repräsentieren die Kern- und Supportbereiche der IAKW-AG, werden in Berufsbild-Levels (Associate, Professional & Senior) unterteilt, dienen als Einstufung sowie Basis für das IAKW-AG Gehaltsschema, fassen Gemeinsamkeiten

von Arbeitsplätzen in unterschiedlichsten Bereichen des Unternehmens - zwecks Vergleichbarkeit von Jobs - zusammen und ermöglichen die zielgruppenspezifische Ausrichtung der Personalarbeit.

Das für einen Job vorgesehene Grundgehalt ergibt sich durch die Zuordnung zum entsprechenden Berufsbild sowie durch das mit der Jobbeschreibung korrespondierende Berufsbildlevel. Jedes Berufsbildlevel beinhaltet ein definiertes Gehaltsband, innerhalb dessen man sich bei der Gehaltseinordnung bewegt.



Mitarbeiter:innen der Human Resources Abteilung

#### Was sind die nächsten Ziele?

Index-Nr.	Ziel	Untergliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
6.2	Faire Gehälter sichern	6.2.1	Einheitliche Gehaltsbänder im Unternehmen entwickeln und intern kommunizieren	Jährliche Anpassung im Zuge der kollektivvertraglichen Erhöhung



## c. Transparenz und Compliance bei Ausschreibungen

### Ausgangssituation

Unter „Compliance“ versteht man, dass das Unternehmen alles Notwendige und in seiner Macht Stehende tut, um gesetzeskonformes und faires Handeln zu gewährleisten. In diesem Sinne verpflichtet sich das Unternehmen zur Einhaltung der Gesetze sowie der im Unternehmen gültigen Richtlinien. Als 100%ige Tochter des Bundes unterliegt die IAKW-AG und damit das Austria Center Vienna dem Anti-Korruptionsgesetz, das seit 1.1.2013 gültig ist. Es regelt sehr detailliert, welche Einladungen/

Geschenke die Mitarbeiter:innen annehmen bzw. schenken dürfen. Die in der Richtlinie enthaltenen Regelungen sind zwingend einzuhalten und bilden das Grundgerüst zur Orientierung. Seit 2017 ist im Unternehmen eine eigene Stabsstelle „Legal & Property“ eingerichtet worden, welche seit 2019 auch für den Bereich „Strategic Purchasing“ zuständig ist. Die Stabsstelle wird für alle Beschaffungen ab einem gewissen Auftragswert verpflichtend eingebunden – das gilt für die zahlreichen Bauprojekte wie für Investitionen in Veranstaltungstechnik, IT oder Mobiliar gleichermaßen.

### Was sind die nächsten Ziele?

Index-Nr.	Ziel	Untergliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
6.4	Transparenz und Compliance bei Ausschreibungen	6.4.1	System bei Ausschreibungen (über BBG) ab bestimmten Wert weiterführen und transparent kommunizieren	fortlaufend

## d. Compliance Richtlinien laufend ausbauen

### Ausgangssituation

Die bestehenden Compliance-Richtlinien bedürfen laufender Kontrolle und Anpassung, wie etwa die aktuellen Neuerungen beim Thema Datenschutz deutlich zeigen. Neben der bereits bestehenden Stabsstelle, welche sowohl für rechtliche Fragestellungen als auch für Beschaffungen und

Ausschreibungen zuständig ist, nutzt man auch die Beratung von externen Stellen. Als Tochter des Bundes wird regelmäßig die Finanzprokurator hinzugezogen.

### Was geschah seit 2021?

2023 wurde ein eigener Compliance-Hub eingerichtet, wo sämtliche relevanten in-

ternen Informationen zu finden sind. Auch auf der Webseite [www.acv.at](http://www.acv.at) wurde ein eigener Compliance-Bereich geschaffen – hier befindet sich auch eine Verlinkung zu einem Hinweisgebersystem, wo vertraulich Hinweise auf mögliche Verstöße oder

Bedenken hinsichtlich des Geschäftsbetriebs abgegeben werden können (EU-Whistleblowing-Richtlinie). Updates und Schulungen zu Compliance-Themen finden regelmäßig z.B. im Rahmen von Mitarbeiter:innen-Versammlungen statt.

### Was sind die nächsten Ziele?

Index-Nr.	Ziel	Untergliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
3.6	Compliance Managementsystem aufbauen	3.6.1	Bestehende Richtlinien (Geschenkannahme, Datenschutz, Rabatte, Auftragsvergabe etc.) beibehalten, ggf. ausbauen und in einem Compliance Managementsystem zusammenführen	fortlaufend
		3.6.2	Steckbrief Kommunikation und Schulung zu Antikorruptionsmaßnahmen und -verfahren	2024



## e. Nachhaltigkeitsbezogene Zielsetzung ausweiten

### Ausgangssituation

Nachhaltigkeit „zu leben“ bedeutet, das Thema auch im täglichen Arbeitsleben zu verankern. Dafür soll auch dieser Bericht einen Anstoß liefern. Alle Mitarbeiter:innen stimmen mit der Führungskraft Ziele für das kommende Jahr ab, welche im Quartal bzw. zumindest im Halbjahresrhythmus einem Monitoring unterzogen und im Abschluss bewertet werden. Klar definierte Ziele in puncto Nachhaltigkeit sind hier

bislang eher die Ausnahme als die Regel und sind auf bestimmte Berufsgruppen (z.B. HR, Kommunikation, Facility Management, Green-Meeting-Beauftragter) beschränkt. Zukünftig soll in möglichst vielen Zielvorgaben das Thema Nachhaltigkeit dezidiert enthalten sein. Die Maßnahmenverfolgung und die internen Berichte erfolgen regelmäßig und werden in einem Nachhaltigkeitsbericht zusammengefasst, welcher durch die Kommunikationsabteilung im Dreijahresrhythmus publiziert wird.

### Was sind die nächsten Ziele?

Index-Nr.	Ziel	Untergliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
6.6	Governance zum Thema Nachhaltigkeit aufbauen	6.6.1	Regelmäßige Abstimmungen zur Maßnahmenverfolgung	Monatlich innerhalb der Führungskräfte
6.7	Nachhaltigkeitsbezogene Zielsetzung	6.7.1	Zielvereinbarungen mit Zielen und Maßnahmen aus NH-Programm ausweiten, Aufgabenverantwortliche werden klar definiert	laufend
		6.7.2	Evaluierung der Zielvereinbarungen mit Zielen und Maßnahmen aus NH-Programm	Mindestens einmal jährlich



Die mobile Begrünung rund um das Gebäude soll einen Beitrag zur Aufwertung der Lebensqualität in der Donau-City leisten.



# 9. GRI INDEXTABELLE

Code	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Anmerkungen und Auslassungen	Seite im NHB
<b>GRI 2: ALLGEMEINE ANGABEN 2021</b>			
<b>1. Organisationsprofil und ihre Berichterstattungspraktiken</b>			
GRI 2-1 (a-d)	Organisationsprofil		8
GRI 2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigt werden		12
GRI 2-3 (a-d)	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle		5, 16, 80, 86
GRI 2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen		21
GRI 2-5 (a-b)	Externe Prüfung	Da dieser Bericht in Anlehnung an die GRI-Richtlinien erstellt wurde, ist nur eine Einbindung der höchsten Kontrollorgane und Führungskräfte, jedoch keine externe Prüfung durchgeführt worden.	11, 21
<b>2. Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen</b>			
GRI 2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen		8, 10
GRI 2-6.a	Branchenangabe		8
GRI 2-6.b	Wertschöpfungskette	Die Lieferkette wird im Zuge einer partiellen Scope 3-Betrachtung in 2024 bearbeitet	8, 10
GRI 2-7	Angestellte		24 ff.
GRI 2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind		28
<b>3. Unternehmensführung</b>			
GRI 2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung		8, 11, 27
GRI 2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans		11
GRI 2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kongrollorgans		11

Code	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Anmerkungen und Auslassungen	Seite im NHB
GRI 2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen		11
GRI 2-13	Delegation Verantwortung für das Management		11
GRI 2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		11
GRI 2-15	Interessenskonflikte		11
GRI 2-16	Übermittlung kritischer Anliegen		11
GRI 2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans		11
GRI 2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans		11
GRI 2-19	Vergütungspolitik		11
GRI 2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung		11
GRI 2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		28
<b>4. Strategie, Richtlinien und Praktiken</b>			
GRI 2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung		4 f.
GRI 2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen		13
GRI 2-24	Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen		13
GRI 2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen		13
GRI 2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen		13
GRI 2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen		74, 78 f.
GRI 2-28	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessensgruppen		8
<b>5. Einbindung von Stakeholdern</b>			
GRI 2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		17
GRI 2-30	Tarifverträge		28
<b>GRI 3: WESENTLICHE THEMEN 2021</b>			
GRI 3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen		17 ff.
GRI 3-2	Liste der wesentlichen Themen		17 ff., 20, 21
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen		22, 38, 50, 54, 68, 72



Code	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Anmerkungen und Auslassungen	Seite im NHB
<b>GRI 200: WIRTSCHAFT</b>			
<b>GRI 205: Antikorruption 2016</b>			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen		74 ff.
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		74 ff., 78 f.
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen		74
<b>GRI 300: UMWELT</b>			
<b>GRI 302: Energie 2016</b>			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen		56, 60, 64
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation		56 ff., 64 f., 70 f.
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs		57 ff., 64 f.
<b>GRI 305: Emissionen 2016</b>			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen		52 f., 56, 66
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		56 ff., 60 ff., 64 f.
GRI 305-2	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)		56, 60 ff., 64 f.
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Eine Scope 3-Betrachtung durch die Mobilität der Gäste wird teilweise 2024 bearbeitet	53
<b>GRI 400: SOZIALES</b>			
<b>GRI 401: Beschäftigung 2016</b>			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen		22
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation		24 f.
GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmer:innen oder teilzeitbeschäftigten zugute kommen		28
GRI 401-3	Elternzeit		26, 28

Code	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Anmerkungen und Auslassungen	Seite im NHB
<b>GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016</b>			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen		33 f., 35
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr pro Mitarbeiter:in		34
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		33 f., 35, 36 ff.
<b>GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit 2016</b>			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen		22
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		24 ff., 35
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern		28

Spezifische Angabe	Austria Center Vienna spezifische Themen	Anmerkungen und Auslassungen	Seite im NHB
<b>Sicherheit &amp; Gesundheit der Teilnehmer:innen</b>			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen		38
	Vorfälle mit Auswirkung auf Teilnehmer:innen		42
	Anzahl gesunder Speiseangebote		44 f.
	Anzahl der Green Meetings pro Jahr		46



# 10.

## IMPRESSUM UND BILDNACHWEIS

Bild Rückseite: © Unsplash / Peter Amende

Veröffentlicht im Juni 2024 für das Berichtsjahr 2023,  
der Nachhaltigkeitsbericht erscheint im Dreijahresrhythmus.

Internationales Amtssitz- und Konferenzzentrum Wien, AG  
Vorstand: Dr. Susanne Baumann-Söllner, Dr. Michael Rotter

office@acv.at  
www.acv.at

Redaktion und Lektorat: David Scheurich und Claudia Reis  
Layout & Grafik: TEAM / thisisteam.com, Ilkhan Selcuk Erdogan

Copyright der Fotos, Visualisierungen und Grafiken: Sämtliche Fotos – sofern  
nicht anders angegeben – von: www.acv.at - Ludwig Schedl, Sebastian Kreuzberger,  
Henri Manzano, Walter Luttenberger



[www.acv.at](http://www.acv.at)

Rooms to grow ideas.