

NACHHALTIGKEITSBERICHT

2021/2022



DER ERSTE SCHRITT 04

VORWORT 08

ATTENSAM - DAS SIND WIR 12

UNSERE GESCHICHTE BEGANN VOR MEHR ALS 40 JAHREN 20

UNSER ZUGANG ZUR NACHHALTIGKEIT 26

WIE VERANTWORTUNG BEI UNS VERANKERT IST 32

WELCHEN STELLENWERT UNSERE MITARBEITER:INNEN EINNEHMEN 38

WELCHE AUSWIRKUNGEN UNSERE ARBEIT AUF DIE UMWELT HAT 46

UNSERE ZIELE IM ÜBERBLICK 54

DATEN & FAKTEN 60

GRI INHALTSINDEX 66



„Damit soll unseren Stakeholdern ein umfassendes Bild unserer bereits gesetzten und geplanten Aktivitäten in punkto Unternehmensführung, Soziales und Umwelt geboten werden.“

DER ERSTE SCHRITT

Es ist so weit – vor Ihnen liegt der erste Nachhaltigkeitsbericht der Attensam Unternehmensgruppe! Darin werden somit nicht nur Informationen zu unserer Unternehmenszentrale Hausbetreuung Attensam GmbH, sondern ebenso zu unseren Tochtergesellschaften Attensam Nord Hausbetreuung GmbH, Attensam Süd Hausbetreuung GmbH und Attensam West Hausbetreuung GmbH geboten: Damit soll unseren Stakeholdern ein umfassendes Bild unserer bereits gesetzten und geplanten Aktivitäten in punkto Unternehmensführung, Soziales und Umwelt geboten werden – besonders im Fokus stehen dabei die Geschäftsbereiche Hausbetreuung, Winterservice, Bürobetreuung und Grünflächenbetreuung. Diese vier Bereiche haben insofern die größten Auswirkungen, als dass sie im Geschäftsjahr 2021/2022 zusammengezählt mehr als 90 Prozent zum Gesamtumsatz beigetragen haben.

Sämtliche im Nachhaltigkeitsbericht wiedergegebene Informationen beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2021/2022 der Unternehmensgruppe Attensam (1. Juli 2021 bis 30. Juni 2022), im Text aufgrund der einfacheren Lesbarkeit in weiterer Folge auch „Attensam“ genannt. Da es sich um den ersten strukturierten Schritt im Bereich Nachhaltigkeitsmanagement seitens Attensam handelt, wurde die Nachhaltigkeitsberichterstattung in Anlehnung an die GRI-Standards: Option Kern der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt.

Die Freigabe des Berichts erfolgte durch die Geschäftsführung von Attensam ohne externe Überprüfung.

Zukünftig möchten wir den Nachhaltigkeitsbericht im 2-Jahres-Rhythmus veröffentlichen, also erneut für das Geschäftsjahr 2023/2024.



Oliver Attensam

Bis zum nächsten Bericht wollen wir die Prozesse bei Attensam kontinuierlich anpassen und verbessern, um die Datenqualität der erhobenen Umweltkennzahlen zu steigern.

Da wir ständig an Verbesserungen und neuen Ideen interessiert sind, sind wir über jegliche Anmerkungen, Rückmeldungen und Vorschläge froh. Gerne nehmen wir diese unter **nachhaltigkeit@attensam.at** entgegen.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre!



„Wir haben uns bereits in den vergangenen Jahren immer wieder mit Themen rund um Nachhaltigkeit beschäftigt, allerdings nur punktuell. Diesen Umstand wollen wir nun ändern und ein integriertes Nachhaltigkeitsmanagement in unserem Unternehmen einführen.“

VORWORT

Liebe Leserin, lieber Leser,

der erstmals verfasste Nachhaltigkeitsbericht für das vergangene Geschäftsjahr ist ein wichtiger Meilenstein: Das Fundament und die Erfolgsfaktoren sind bei Familienunternehmen meist unverrückbare Grundsätze und unternehmerische Weitsicht, die den Blickwinkel ebenso auf zukünftige Generationen legen – in dieser Tradition sieht sich auch Attensam. Wir wollen mit unserem Handeln ein kleines Stück dazu beitragen, unseren Kindern und deren Kindern ein Umfeld zu hinterlassen, das lebenswert ist. Als heimischer Marktführer in der umfassenden Betreuung von Wohnimmobilien sind wir uns unserer Verantwortung bewusst und wollen mit unserer Geschäftstätigkeit nachhaltige Werte schaffen.

Wir haben uns bereits in den vergangenen Jahren immer wieder mit Themen rund um Nachhaltigkeit beschäftigt, allerdings nur punktuell. Diesen Umstand wollen wir nun ändern und ein integriertes Nachhaltigkeitsmanagement in unserem Unternehmen einführen. Damit soll das Thema Nachhaltigkeit fest in der Unternehmenskultur verankert werden und von unseren rund 1.500 Mitarbeitenden weitergetragen werden. Die Implementierung eines strukturierten Nachhaltigkeitsansatzes im Herzen des Unternehmens kann nicht von heute auf morgen stattfinden, das wissen wir. Gerne nehmen wir diese Herausforderung aber an und beschreiten diesen Weg.

Ein erster Schritt ist getan – mit Blick nach vorne werden wir in den folgenden Kapiteln über unsere bestehenden Aktivitäten und zukünftigen Pläne im Bereich Nachhaltigkeit informieren. Uns geht es dabei um greifbare und realistische Ergebnisse: Wir wollen si-

cherstellen, dass unser Unternehmertum im Einklang mit Umwelt und Gesellschaft steht – in den Bereichen Umweltschutz, Diversität und Corporate Governance, um nur einige zu nennen. Denn nachhaltiges, respektvolles und wertorientiertes Handeln hat bei Attensam eine lange Tradition, die bis in die Gründungsjahre – als Grete und Hans Attensam den Grundstein legten – zurückreicht.

Ein wesentlicher Schlüssel zum Erfolg ist unser diverses Team, die Visitenkarte von Attensam: Wir beschäftigen Mitarbeiter:innen aus 35 Nationen, denen wir Wertschätzung und Anerkennung entgegenbringen. Wir legen Wert auf gute Arbeitsbedingungen und kontinuierliche Schulungen, um in jeder Hinsicht Qualität liefern zu können.

Die zunehmende Digitalisierung unseres Arbeitsalltags leistet schon einen Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit bei Attensam. Wir sparen beispielsweise mit elektronischer Routenplanung buchstäblich viele leere Kilometer und damit Treibstoff ein. Mit der kontinuierlichen Umrüstung unseres mehr als 1.000 Fahrzeuge zählenden Fuhrparks auf modernere Antriebstechnologien (z.B. Elektro- und Hybridfahrzeuge) reduzieren wir laufend unseren CO₂-Ausstoß. In diesem Bereich gibt es aber auch noch Luft nach oben. Deshalb haben wir uns zum Ziel gesetzt, unsere Umweltauswirkungen in den kommenden Jahren noch besser zu erheben und entsprechende Maßnahmen zur weiteren Verbesserung zu setzen.

Im Bereich Corporate Governance setzen wir auf offene, transparente und faire Prozesse. Dazu gehört die selbstverständliche Einhaltung aller relevanten Gesetze, Verordnungen und Richtlinien an allen Standorten und für all unsere Dienstleistungen. Aber auch der

Austausch mit den Stakeholdern nimmt eine wichtige Rolle ein. Zukünftig wollen wir noch genauer wissen, welche nachhaltigkeitsrelevanten Themen unsere Anspruchsgruppen beschäftigen und wollen den Dialog weiter ausbauen, um Verantwortung auch über unser Unternehmen hinaus wahrzunehmen. Denn es ist uns ein Anliegen, den Nachhaltigkeitsgedanken breiter zu streuen und gemeinsam an den Aufgaben zu wachsen.

Wir planen seit jeher langfristig und mit Augenmerk auf das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden und Kund:innen, unserer Umwelt und der Gesellschaft. Dennoch ist uns bewusst, dass in Sachen strukturiertes Nachhaltigkeitsmanagement noch einiges vor uns liegt. Im Zuge der Erstellung des ersten Nachhaltigkeitsberichtes haben wir den Status quo erhoben, kennen nun unsere Ausgangslage und wissen, an welchen Hebeln wir ansetzen müssen.

Wir sehen diesen Schritt nicht nur als unsere selbstverständliche unternehmerische Verantwortung, sondern ebenso als Investition in die Zukunft. Wer an der Spitze bleiben will, muss bereit sein, sich mit vollem Einsatz zu engagieren. Dies gilt für unser Dienstleistungsangebot genauso wie für das Thema Nachhaltigkeit. Daher ist unser Verständnis von Unternehmertum: Langfristige Werte schaffen, die allen zugutekommen!

Oliver Attensam

Geschäftsführung Unternehmensgruppe

Peter Schrattenholzer

Geschäftsführung Wien

Guido Unterberger

Geschäftsführung Tochtergesellschaften



Oliver Attensam, Peter Schrattenholzer, Guido Unterberger



Attensam Elektrofahrzeug

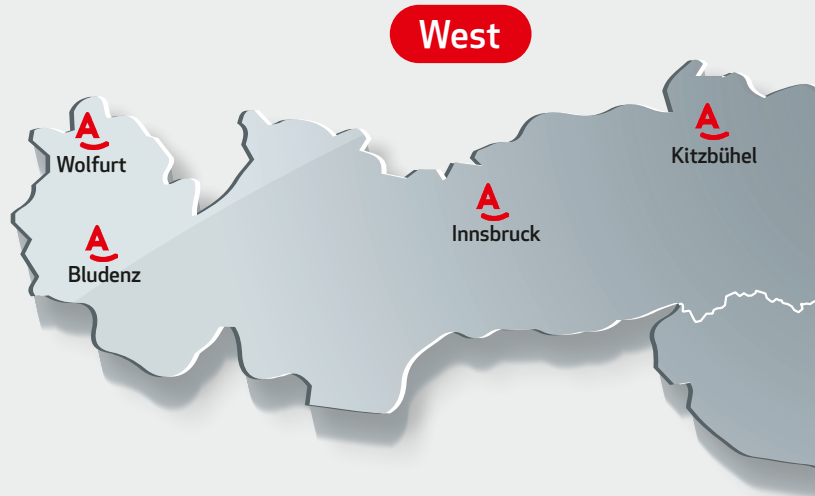


„Mit rund 1.500 Mitarbeiter:innen bietet das Unternehmen seinen Kund:innen ein starkes Servicenetz und ist verlässlicher Partner für Hauseigentümer:innen, Unternehmen und Behörden.“

**ATTENSAM -
DAS SIND WIR**

Standorte 

Grenze zwischen Regionen



Attensam Standorte

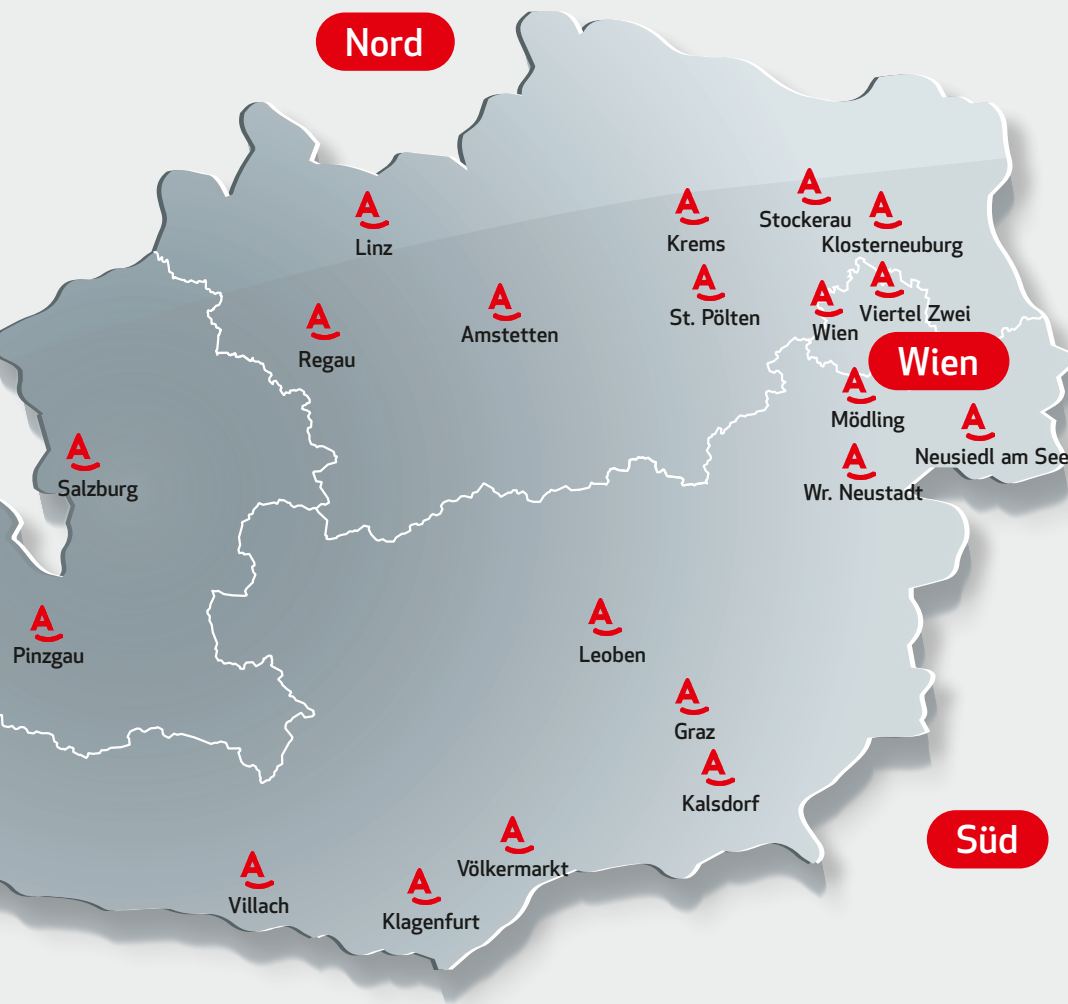


Grete Attensam, 1987

GRI 102-4

Die Eltern des jetzigen Geschäftsführers Oliver Attensam – Grete und Hans Attensam – haben Anfang der 1980er Jahre mit professioneller Schneeräumung den Schritt in die Selbständigkeit gewagt. Das Gründerehepaar war einer der ersten Anbieter am Markt, der diesen und weitere Services wie Hausreinigung und Taubenabwehr als externer Dienstleister anbot und daraus einen ganz neuen Branchenbegriff – jenen der Hausbetreuung – schuf.

Die Pionierleistungen setzen sich bis heute fort: So trat Oliver Attensam 1991 in das

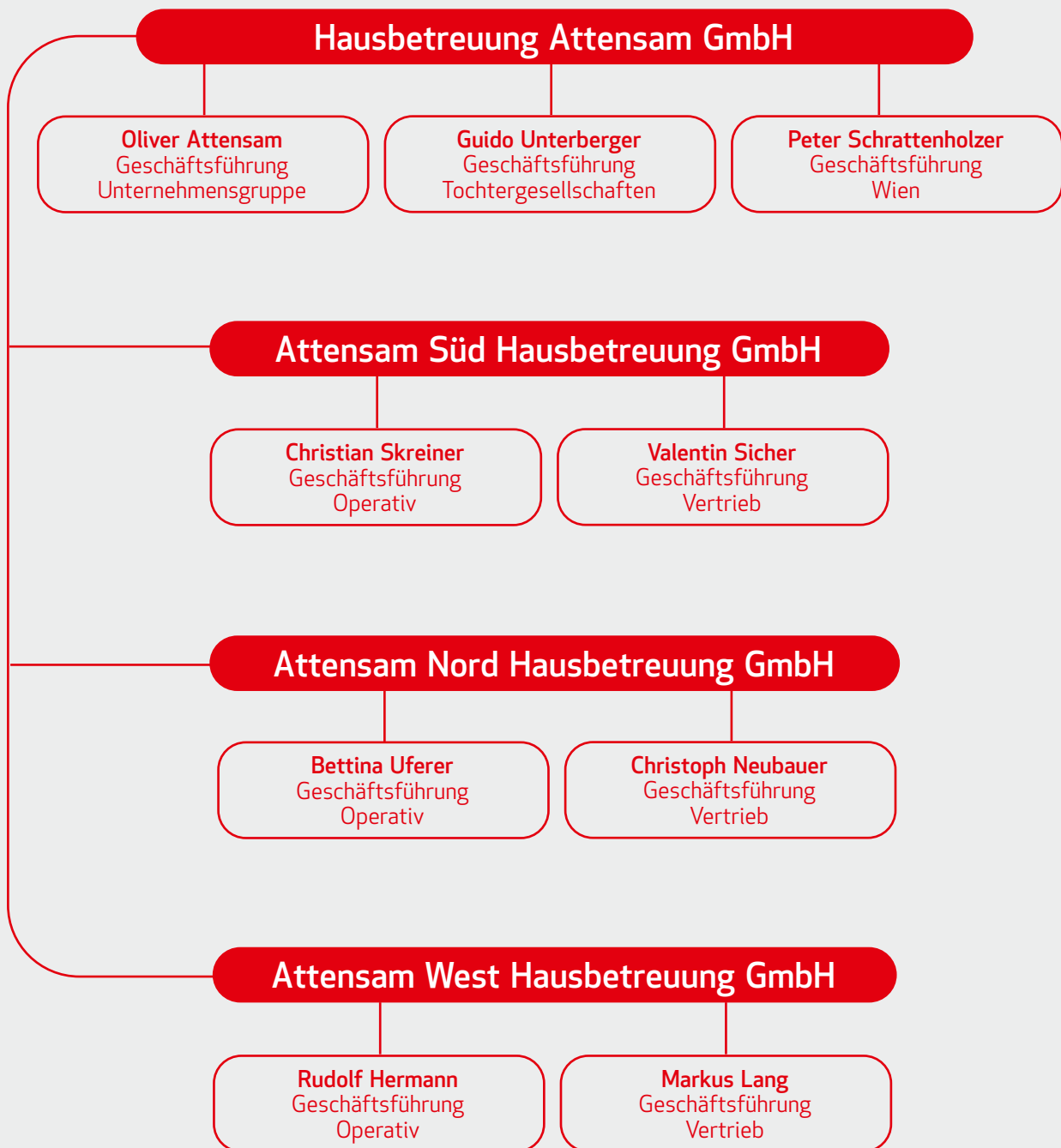


Unternehmen ein und setzte zu einer Zeit, wo elektronische Datenverarbeitung und Database-Management in der gesamten Branche noch so gut wie unbekannt waren, auf diese zukunftsweisenden Tools. Vom Aufbau der ersten IT-Infrastruktur zur automatischen Verwaltung und Fakturierung bis hin zur Entwicklung einer Branchensoftware, die heute den allgemein üblichen Standard darstellt.

Die Wohnrechtsnovelle im Jahr 2000, bei der für Neuverträge das Hausbesorgergesetz außer Kraft gesetzt wurde und erstmals externe Hausbetreuungsunternehmen statt angestell-

ter Hausbesorger:innen eingesetzt werden durften, verlieh weiteren Aufschwung und läutete für Attensam eine weitere entscheidende Wachstumsphase ein.

Diese hatte auch die große regionale Expansion in Österreich zur Folge, die ab 2002 mit der Eröffnung einer Niederlassung in St. Pölten begann. Ab 2006 wurde die Erweiterung auch im Ausland vorangetrieben und in Ungarn, Rumänien sowie Deutschland Auslandsstandorte eröffnet. 2008 brachte das Platzen der Immobilienblase und die weltweite Finanzkrise eine weitreichende und erfolgs-



prägende strategische Änderung mit sich: So wurde 2011 der Rückzug aus dem Ausland beschlossen und der Fokus auf die Wurzeln und das Wachstum des Familienunternehmens in Österreich gelegt.

ÖSTERREICHWEITE DIENSTLEISTUNGEN

Bis heute ist die Unternehmensgruppe Attensam mit der Hausbetreuung Attensam GmbH und ihren Tochtergesellschaften Attensam Nord Hausbetreuung GmbH, Attensam Süd Hausbetreuung GmbH und Attensam West Hausbetreuung GmbH mit dieser Inlands-Expansionsstrategie sehr gut gefahren: Österreichweit gibt es aktuell 24 Standorte in allen Bundesländern.

Als österreichischer Marktführer in der umfassenden Betreuung von Wohnimmobilien ist Attensam heute nicht nur wirtschaftlich in einer Vorreiterrolle. Mit rund 1.500 Mitarbeiter:innen bietet das Unternehmen seinen Kund:innen ein starkes Servicenetz und ist verlässlicher Partner für Hauseigentümer:innen, Unternehmen und Behörden. Das Kerngeschäft ist die „Alles aus einer Hand“-Betreuung bei Hausbetreuung, Winterservice, Büro- und Grünflächenbetreuung sowie Sonderreinigung, Schädlingsbekämpfung und Haustechnik & Wartung.

UNTERNEHMENSSTRUKTUR

Im Jahre 2020 wurde die Unternehmensgruppe in vier Gesellschaften strukturiert und die Führungsebene auf eine neunköpfige Führungsmannschaft erweitert. Hauptgesellschaft ist die Hausbetreuung Attensam GmbH mit Firmensitz am Leopold-Ungar-Platz 2, 1190 Wien. Die Verwaltungszentrale befindet sich in der Aufeldgasse 59, 3400 Klosterneuburg. Die Hausbetreuung Attensam GmbH steht vollständig im Eigentum der Attensam Holding

94,8 Mio€

Gesamtumsatz
Unternehmensgruppe



Ø1.540

Mitarbeitende
Angestellte, Arbeiter:innen & Saisonarbeiter:innen



Umsatzbeitrag nach Geschäftsbereichen in %:



34,1 %

Winterservice



31,5 %

Hausbetreuung



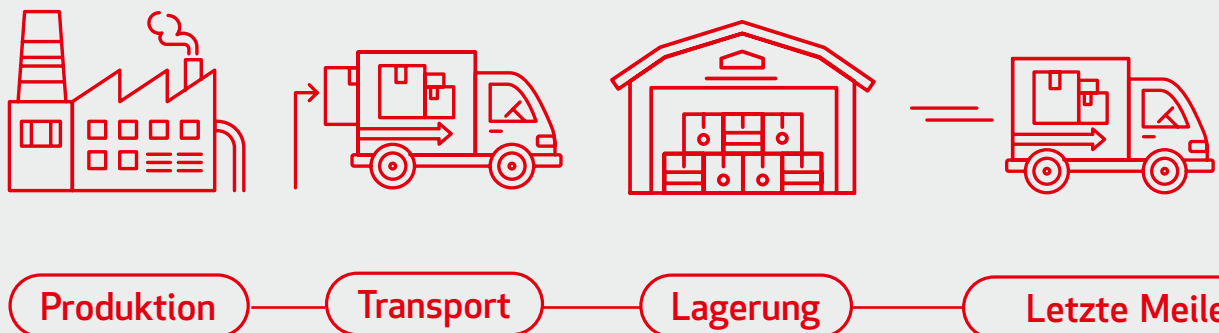
21,7 %

Bürobetreuung



6,7 %

Grünflächenbetreuung



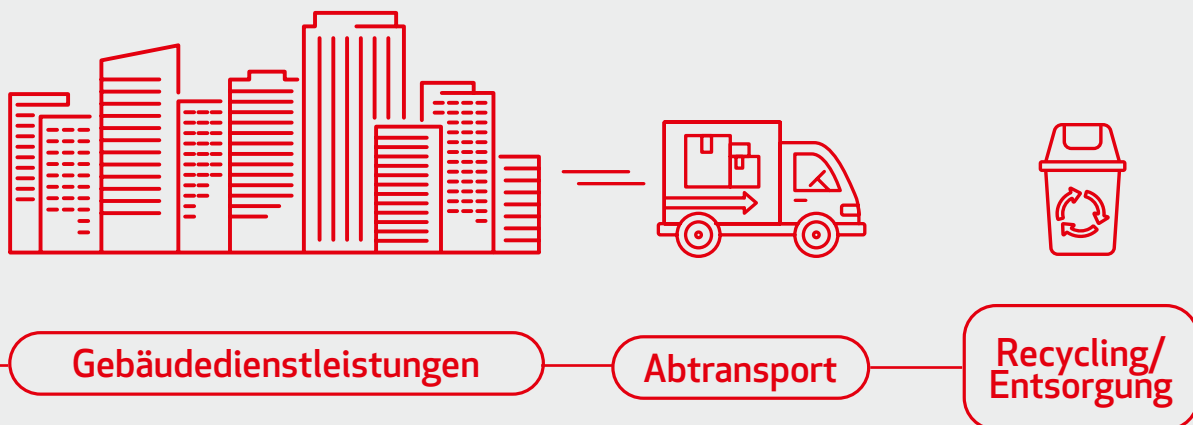
Von der Materialbeschaffung bis zur Entsorgung

GmbH, die wiederum eine 100 Prozent-Tochter der G.O.C.A. Privatstiftung ist. Geleitet von Oliver Attensam, Peter Schrattenholzer und Guido Unterberger sind in dieser Gesellschaft alle gruppenübergreifenden Serviceabteilungen (Finanzen, Marketing, Personal, IT, Fuhrpark, Versicherungs- & Fuhrparkmanagement, Lager & Einkauf, Integriertes Managementsystem) sowie das operative Geschäft als auch der Vertrieb für Wien und Wien-Umgebung angesiedelt.

Die Tochtergesellschaften stehen zu 100 Prozent im Eigentum der Hausbetreuung Attensam GmbH und sind seit 2020 in drei Regionen aufgeteilt: Mit der Attensam Nord Hausbetreuung GmbH, die von Bettina Uferer und Christoph Neubauer geführt wird, werden die größten Teile Nieder- und Oberösterreichs abgedeckt. In der Attensam West Hausbetreuung GmbH steuern Rudolf Hermann und Markus Lang sämtliche Standorte in Salzburg, Tirol, Vorarlberg und dem südwestlichen Oberösterreich. Christian Skreiner und Valentin Sicher kümmern sich in der Attensam Süd Hausbetreuung GmbH um die Aktivitäten im Burgenland, in Kärnten, in der Steiermark, in Osttirol und im südlichen Niederösterreich.

Die Unternehmensgruppe ist in den Bereichen ISO 9001, ISO 14001 und ISO 45001 zertifiziert und wurde bereits mehrmals als einer der besten Arbeitgeber Österreichs ausgezeichnet. Zu den Kund:innen zählen neben Hausverwaltungen auch private wie geschäftliche Haus- und Liegenschaftseigentümer:innen, Unternehmen, Behörden und öffentliche Einrichtungen. Betreut werden aktuell zirka 25.000 Liegenschaften und rund 7.200 Kund:innen in ganz Österreich. Das Unternehmen ist neben vielen weiteren Auszeichnungen auch Träger des Bundeswappens für besondere Verdienste um die österreichische Wirtschaft und Träger des Österreichischen Umweltzeichens.

Als generationsübergreifendes und langfristig handelndes Familienunternehmen ist für Attensam auch kontinuierliches Wachstum hinsichtlich der Umsatzentwicklung essenziell. Das Unternehmen konnte in den vergangenen Jahren den Umsatz kontinuierlich ausbauen und im Geschäftsjahr 2021/2022 auf 94,8 Mio. EUR steigern. Im Vergleich zum Vorjahr wurde somit ein Umsatzplus von mehr als 8 Prozent erzielt. Neben organischem Umsatzwachstum ist ein ordentliches Betriebsergebnis mit ent-



sprechender Umsatzrentabilität sowie die Wahrung der Unabhängigkeit als Familienunternehmen mittels hohem Eigenkapital die Basis des Erfolgs.

MATERIALIEN & ENTSORGUNG

Die benötigten Produkte und Arbeitsmittel werden vorwiegend von österreichischen Betrieben bezogen, mit einem Großteil von ihnen pflegen wir schon jahrelang gute Geschäftsbeziehungen. Die eingekauften Waren werden zumeist in unsere Standorte geliefert und dort zunächst zwischengelagert. Die „letzte Meile“ zu den Objekten, in denen die Dienstleistungen erbracht werden, wird durch unsere Mitarbeiter:innen und unseren Fuhrpark bewerkstelligt. Werden in einzelnen Objekten größere Bedarfsmengen benötigt, werden diese direkt von den Lieferant:innen in die jeweiligen Objekte angeliefert. Unsere Servicepartner:innen beziehen die notwendigen Bedarfsartikel teilweise bei denselben Unternehmen. Zuweilen ad hoc benötigtes Material wird im Anlassfall von den Mitarbeiter:innen selbst eingekauft.

Im Rahmen unserer Dienstleistungen kommen beispielsweise Reinigungsmittel, Wischmops,

Split und weitere Verbrauchsgüter zum Einsatz. Dabei anfallende Abfälle werden gesammelt und einer entsprechenden Entsorgung zugeführt. Dabei legen wir großen Wert auf eine bestmögliche Trennung der Abfälle, so dass diese nach Möglichkeit weiterverwertet werden können. Die Abfallentsorgung erfolgt auf unterschiedlichen Wegen, die auf Seite 52 genauer nachgelesen werden können. Von unseren Servicepartner:innen erwarten wir, dass bei der Abfallentsorgung die abfallrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden.

Wir sind fest davon überzeugt, dass eine beständige Beziehung zu Produzent:innen, Lieferant:innen und Servicepartner:innen wesentlich zur Qualität unserer Serviceleistungen und somit zur Zufriedenheit aller Interessensgruppen und dem Erfolg unseres Unternehmens beiträgt. Nähere Informationen zur Zusammenarbeit mit dieser Stakeholdergruppe finden sich auf Seite 35.



ATTENSAM

WENN'S EINER KANN, DANN
ATTENSAM

„Das Unternehmen wird von Grete und Hans Attensam als Dienstleister für Schneeräumung gegründet.“

**UNSERE GESCHICHTE
BEGANN VOR MEHR
ALS 40 JAHREN**

1980



Ein **Schreibtisch** des Wohnhauses der Familie Attensam fungiert als erster Firmensitz. Anschließend wird auch der Lagerplatz am Wiener Matzleinsdorfer Platz inklusive Werkstätte und kleinem Büro eröffnet.



Das Unternehmen wird von **Grete und Hans Attensam** als **Dienstleister für Schneeräumung** gegründet. Die ersten fünf Jahre wird mit der Firma Austroschnee kooperiert.

1985



Das Bürogebäude in Klosterneuburg wird fertiggestellt und **weitere 100 Arbeitsplätze** werden geschaffen.

2003



Die **Firma La Generale** wird gekauft.

2000



Die Hausbetreuung Attensam wird als **bestes Wiener Familienunternehmen** ausgezeichnet. Die Expansion führt Attensam in diesem Jahr nach Berlin, Budapest und Graz.

2004



Nach dem Tod von Hans Attensam übergibt Grete Attensam die Geschäftsführung an ihre **Söhne Oliver und Clemens**.

2006

1986



Eröffnung der ersten Filiale in der Kirchengasse in Guntramsdorf. Somit wird auch der Raum Mödling abgedeckt.



Neben Schneeräumung übernimmt Attensam auch Grünflächenpflege, Taubenabwehr und Hausreinigung.

1989



Das erste repräsentative Büro im denkmalgeschützten Bahnhofsgebäude am Nussdorfer Platz in Wien wird bezogen. Die ehemalige Kassenhalle und der Wartesaal werden mit viel Liebe in großzügige Büros umgestaltet.

1998



Attensam ist Wiener Marktführer auf dem Gebiet der Hausbetreuung, hat 120 fixe Mitarbeiter:innen und einen Fuhrpark von 200 Fahrzeugen. 1.000 Wohnhäuser werden wöchentlich gereinigt, im Winterservice werden 4.000 Liegenschaften betreut.

1990

2008



Attensam wird gemäß der ISO-Normen 9001 und 14001 zertifiziert.



Die Firma Austroschnee wird übernommen. Die Winterservice-Betreuung von Attensam wächst somit auf 15.000 Liegenschaften.

2009

2010



Der Rückzug aus dem Ausland wird beschlossen, man **konzentriert sich auf die österreichischen Bundesländer**. Oliver Attensam übernimmt die Gesamtverantwortung für die Unternehmensgruppe.



Das **Bundeswappen für besondere Verdienste um die österreichische Wirtschaft** wird Attensam verliehen.

2011



Great Place to Work zeichnet Attensam als besten Arbeitgeber mit über 500 Mitarbeitenden aus.

2018



Die **5-Sterne Schulung** für Mitarbeitende wird bereits in der Hausreinigung durchgeführt und startet jetzt auch in der Bürobetreuung.

2016



Im Zuge der Coronakrise kann Attensam als systemrelevantes Unternehmen seine Tätigkeiten fortführen. Die Unternehmensgruppe wird neben der Muttergesellschaft und Zentrale zu 3 neuen, schlagfertigen **Tochtergesellschaften** zusammengefasst. Attensam steigt von OHSAS 18001 auf **ISO 45001** um.

Bei **Great Place to Work** wird eine Topplatzierung als einer der Arbeitgeber Österreichs erreicht. Attensam wird als einer der Top 100 von Austria's Leading Companies (ALC) ausgezeichnet. Attensam wird mit einem Sonderpreis für **ökologischen Reinigungsmittel** mit dem Österreichischen Umweltzeichen ausgezeichnet.

2019



Das Magazin **Das A-Team** wird mit der **Silbernen Feder** als bestes internes Medium des Jahres ausgezeichnet. Zunehmend werden Autos durch **umweltfreundlichere Alternativen** wie Fußrouten ersetzt, auch Lastenfahrräder kommen zum Einsatz.

2020

2012



Attensam beteiligt sich erstmals am europäischen Umweltmanagementsystem **EMAS** (bis 2019).



Peter Schrattenholzer rückt in die Geschäftsführung auf und übernimmt die Leitung der operativen Bereiche in Wien, während Oliver Attensam die österreichweite Expansion vorantreibt.

2013



Attensam erhält den begehrten **Immobilienpreis Cäsar** in der Kategorie Real Estate Services.

2015



Am Standort Klosterneuburg wird das Bewusstsein der Mitarbeitenden geschärft, aktiv und **bewusst Müll zu trennen**. Das Partner-Siegel der Bundesbeschaffung GmbH (BBG) darf offiziell angeführt werden.

2014



Weitere Photovoltaikanlagen werden auf den Dächern der Standorte St. Pölten und Kalsdorf errichtet. Der **erste Nachhaltigkeitsbericht** von Attensam wird veröffentlicht.

2021



Mit der Installation einer **Photovoltaikanlage** auf dem Dach der Klosterneuburger Unternehmenszentrale setzt Attensam einen weiteren Nachhaltigkeits-Meilenstein. Attensam unterstützt das Fellowprogramm von **Teach for Austria**.

2022



„Unser Bekenntnis zu nachhaltigem Verhalten wollen wir zukünftig noch schärfen und weitere Maßnahmen setzen.“

**UNSER ZUGANG
ZUR NACHHALTIGKEIT**

BEKENNTNIS ZU NACHHALTIGEM VERHALTEN

Die nachhaltige Ausrichtung nimmt bei Attensam einen wichtigen Stellenwert ein. Grundlage dafür ist ein solides Fundament an Werten und Grundsätzen, die schon bei der Gründung durch Grete und Hans Attensam gelegt wurden. Unser Bekenntnis zu nachhaltigem Verhalten wollen wir zukünftig noch schärfen und weitere Maßnahmen setzen.

Das wollen wir bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023/2024 erreichen:

- Einführung strukturiertes Nachhaltigkeitsmanagement
- Etablierung Nachhaltigkeitsteam
- Nachhaltigkeit ist Teil von unternehmensstrategischen Entscheidungen
- Beschäftigung mit UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung
- Umweltauswirkungen genauer ermitteln und monitoren

Bislang wurden bei Attensam zwar in den verschiedensten Bereichen Maßnahmen in punkto Nachhaltigkeit und Umweltmanagement gesetzt, jedoch wurden diese nicht in einen zentralen und strukturierten Ansatz gegossen – zukünftig sollen klare Prozesse und Zuständigkeiten definiert werden, um ein allumfassendes Nachhaltigkeitsmanagement auf die Beine zu stellen und langfristig im Unternehmen zu verankern. Während in Hinblick auf Mitarbeitende und Unternehmensführung schon einige Prozesse institutionalisiert wurden, sollen die Umweltauswirkungen der Geschäftstätigkeit und Standorte von Attensam mehr Beachtung finden und strukturiert erhoben werden, um negative Faktoren nach Möglichkeit zu vermeiden.

UNSER NACHHALTIGKEITSTEAM

Im Zuge der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes wurde ein Projektteam gebildet, das sich aus Vertreter:innen der folgenden Unternehmensbereiche zusammensetzt:

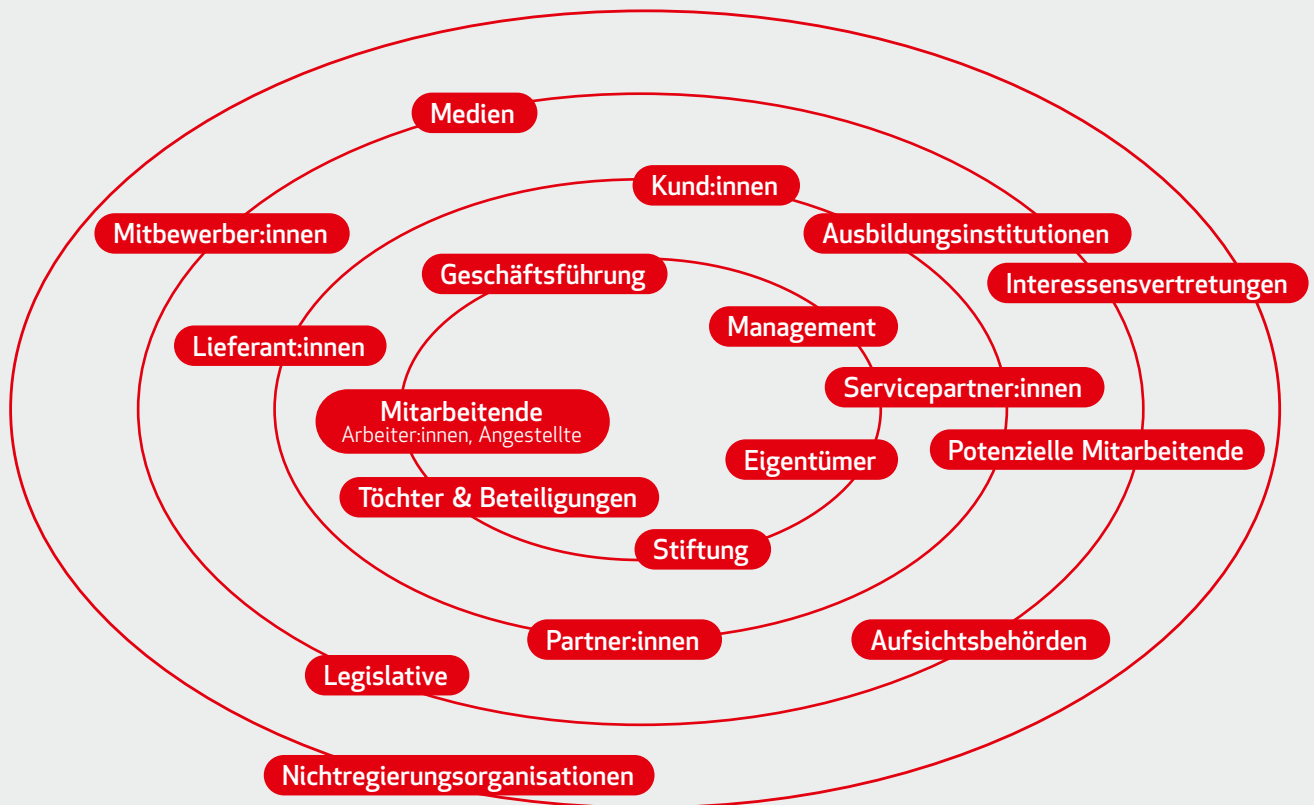
- Integriertes Managementsystem (Lead)
- Geschäftsführung
- Personal
- Finanzen
- Marketing

Aus diesem Kernteam soll nun in weiterer Folge ein Nachhaltigkeitsteam gebildet werden, das um zusätzliche Unternehmensbereiche erweitert werden kann (sofern die Themenlage dies erforderlich macht). Das Nachhaltigkeitsteam wird sich in regelmäßigen Abständen zu Themen hinsichtlich Unternehmensführung, Soziales und Umwelt austauschen und konkrete Maßnahmen der Geschäftsführung vorschlagen, die zur Erreichung der Unternehmensziele beitragen. Alle Mitglieder der Geschäftsführung sollen laufend über geplante und gesetzte Maßnahmen und deren Fortschritte informiert werden.

UNSERE STAKEHOLDER

Durch unsere Geschäftstätigkeit kommen wir in Kontakt mit den unterschiedlichsten Menschen, für die unsere Handlungen direkte oder indirekte Auswirkungen haben, von den Mitarbeitenden über die Kund:innen bis hin zu Interessensvertretungen. Diese sogenannten Stakeholder oder Anspruchsgruppen haben ein berechtigtes Interesse daran, in die Aktivitäten von Attensam – je nach Grad der Betroffenheit – miteinbezogen oder darüber informiert zu werden.

Im Zuge eines Workshops im Juni 2022 wurde eine strukturierte Stakeholder-Analyse durch-



Das wollen wir bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023/2024 erreichen:

Einbindung der Stakeholder bei Bestimmung der wesentlichen Themen durch folgende Maßnahmen:

- Online-Befragung interner und relevanter externer Stakeholder
- Qualitative Interviews mit ausgewählten Stakeholdern zu wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Themen
- Veranstaltungsreihe in Kooperation mit dem Österreichischen Verband der Immobilienwirtschaft (ÖVI)

geführt, an der sich das gesamte Projektteam für unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht beteiligte. Im Zentrum stand dabei im ersten Schritt, die wichtigsten Anspruchsgruppen entlang der Wertschöpfungskette zu bestimmen. Als Ausgangspunkt zur Ermittlung der Stakeholder wurden unter anderem die Faktoren Verantwortung, Einfluss & Interesse, Nähe, Abhängigkeitsgrad, Vertretung von Gruppen und Bedeutung in der Zukunft herangezogen. Die Ergebnisse sind im Attensam Stakeholderuniversum auf Seite 29 zusammengefasst.

Attensam verfolgt einen dreiteiligen Ansatz, um die Stakeholder einzubinden:

Umfassende Informationen bieten

Attensam stellt seinen Stakeholdern regelmäßig umfassende Informationen bereit, die einen transparenten und offenen Einblick in die unternehmerische Geschäftstätigkeit geben: Dazu gehören neben der Website attensam.at auch Social Media-Kommunikation (Facebook, LinkedIn, YouTube), Werbung wie TV-Spots und Anzeigen, Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Presseaussendungen, Pressekonferenzen) ebenso wie un-

terschiedliche Unternehmensbroschüren und der Nachhaltigkeitsbericht 2021/2022.

In Dialog treten & Feedback einholen

Erwartungen, Bedürfnisse und Wünsche der Stakeholder werden in regelmäßigen Abständen vor allem in direkten Gesprächen – persönlich, telefonisch oder in Videokonferenzen – erhoben. Aber auch Meetings, Events, Tagungen und Messen werden dazu genutzt, um die Anliegen der Anspruchsgruppen herauszufinden. Damit sich Attensam gemeinsam mit seinen Stakeholdern weiterentwickeln kann, werden Feedbackmöglichkeiten geboten – in Form von Mitarbeiterbefragungen, unserer App „Attensam Inside“, einer Hotline und digitalem Beschwerdemanagement, Kundenzufriedenheitsanalysen oder Meinungsumfragen.

Kooperationen eingehen

Attensam arbeitet immer wieder mit unterschiedlichsten Stakeholdern zusammen, um sich gesellschaftlich aktiv einzubringen. Beispiele dafür sind die Unterstützung des Fellowprogramms von Teach for Austria und der Ronald McDonald Kinderhilfe, eine Kooperation mit der Caritas oder Rechtsberatung für Mitarbeitende.

UNSERE WESENTLICHEN THEMEN

Attensam hat sich im Rahmen eines Workshops mit Themen beschäftigt, die im Zuge der Geschäftstätigkeit signifikante Auswirkungen auf Wirtschaft, Menschen und Umwelt haben und somit auch Einfluss auf die Beurteilungen und Entscheidungen der Stakeholder haben können.

Neben der Geschäftsführung waren in diesen Prozess ebenso Vertreter:innen der Unternehmensbereiche Integriertes Managementsystem, Personal, Finanzen und Marketing einge-

bunden. Anhand einer vorhergehenden Status quo-Analyse wurden relevante Themen bestimmt sowie im Rahmen einer Diskussionsrunde besprochen, bewertet, geclustert und priorisiert.

Im ersten Schritt wurden nur interne Expert:innen in den Prozess eingebunden. Jedoch wurde versucht, Themen der externen Stakeholder durch in der Vergangenheit erhaltenes Feedback miteinfließen zu lassen – im nächsten Schritt sollen externe Stakeholder dann aktiv in den Themenbestimmungsprozess eingebunden werden.

Daraus lassen sich folgende wesentlichen Themen für den Nachhaltigkeitsbericht 2021/2022 von Attensam ableiten, die hier nach ihrer Priorisierung abgebildet werden:

1. Fairness, Gleichbehandlung & Diversität
2. Mitarbeiterkommunikation
3. Energie & Emissionen
4. Kundenzufriedenheit
5. Eingesetzte Materialien
6. Unternehmensethik & Compliance
7. Arbeitssicherheit/Gesundheit
8. Aus- und Weiterbildung
9. Abfall

Zusätzlich berichten wir über folgende Themen:

- Wasser und Abwasser
- Soziales Engagement



„Orientierungsziele definieren, wie wir handeln, wie wir mit anderen umgehen und warum wir so sind, wie wir sind.“

**WIE VERANTWORTUNG
BEI UNS VERANKERT IST**

Als Familienunternehmen mit mehr als 40-jähriger Tradition ist es uns ein Anliegen, dass das Handeln unserer Mitarbeitenden auf unser Unternehmensleitbild, das im Managementhandbuch festgehalten ist, referenziert. Dabei lassen sich aus unserer Vision **„Unermüdlich streben wir nach der besten Lösung“** und unserer Mission **„Das machen wir mit Begeisterung als kompetenter Partner, mit Liebe zu den Menschen und den uns anvertrauten Aufträgen“** sogenannte Orientierungsziele für die Bereiche Marke, Mitarbeitende, Kund:innen, Lieferant:innen & Partner:innen, Umwelt & Energie sowie das gesellschaftliche Umfeld ableiten.

Das wollen wir bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023/2024 erreichen:

- Schulung des Verhaltenskodexes unter allen Führungskräften
- Der Verhaltenskodex wird Teil der Verträge mit den wichtigsten Partnerunternehmen
- Jährliche Bewertung von 90 % der Lieferant:innen in ganz Österreich bis Ende des Geschäftsjahres 2022/2023
- Evaluierung zur Einhaltung des Hinweisgeberschutzgesetzes
- Erweiterung der Softwareunterstützung für Rechtskonformität

Diese Orientierungsziele definieren, wie wir handeln, wie wir mit anderen umgehen und warum wir so sind, wie wir sind. Auf diese Weise wollen wir ein angenehmes und positives Umfeld für unsere Kund:innen, Mitarbeitende und Partner:innen schaffen. Wenn für die Berichterstattung relevant, werden die genauen Definitionen der einzelnen Orientierungsziele bei den jeweiligen Stakeholdern beziehungsweise Themenkomplexen genauer definiert.

UNTERNEHMENSETHIK & COMPLIANCE

Ethisch einwandfreies Verhalten unserer Mitarbeitenden und fairer Wettbewerb sind die Basis unserer Unternehmenspolitik, die den langfristigen Unternehmensbestand und -aufbau absichern und fördern soll.

Die Vision, Mission und Orientierungsziele von Attensam definieren dabei die Leitlinien, genaue Verhaltensregeln – auch wenn diese nicht unmittelbar in Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit stehen sollten – sind in unserem **Verhaltenskodex** zu finden. Deswegen Einhaltung ist uns wichtig und wir fordern diese auch von unseren Stakeholdern ein. Grundsätzlich sind alle nationalen und internationalen Gesetze bzw. UN-Konventionen (unter anderem die UN-Kinderrechtskonvention) verpflichtend einzuhalten, Insiderhandel, Korruption, Geldwäsche und Vorteilsnahme sind verboten. Der Verhaltenskodex bildet bei Attensam unter Berücksichtigung der moralischen, ethischen und rechtlichen Vorbildwirkung die Entscheidungs- und Handlungsbasis aller agierenden Personen. Dieses Regelwerk wird durch alle Führungskräfte nach innen und außen getragen und gelebt. Der Verhaltenskodex deckt dabei die wichtigsten Themenbereiche ab – vom Umgang miteinander und Menschenrechten bis hin zu Umweltschutz und Nachhaltigkeit. Der Verhaltenskodex liegt zur Einsichtnahme für die Mitarbeitenden bereit, Führungskräfte müssen noch geschult werden.

Bei allen Geschäftsaktivitäten wird ein Höchstmaß an Integrität aller beteiligten Personen erwartet, jegliche Form von Korruption, Bestechung, Erpressung und Veruntreuung ist strikt verboten und unverzüglich der Geschäftsführung oder Compliance-Stelle (auch anonym) zu melden. Vorteilsnahmen, die dazu geeignet sind, Entscheidungen der Mitarbei-

tenden oder anderer Stakeholder zu beeinflussen, sind nicht erlaubt. Deshalb sind nur symbolische, den Umständen angemessene Geschenke zulässig, bei Bewirtungen und Geschäftsessen ist auf Transparenz und Angemessenheit zu achten. Mögliche Interessenskonflikte als auch Nebentätigkeiten sind meldungspflichtig und müssen unabhängig geprüft werden. Wir lehnen Methoden, die den Markt verzerren oder negativ beeinflussen, strikt ab, beachten deshalb geltende Regelungen und Gesetze und halten Prinzipien des Wettbewerbs und des freien Marktes ein. Für Mitarbeitende gibt es die Möglichkeit, über unsere App „Attensam Inside“ Beschwerden, Verbesserungsvorschläge oder Ideen anonym oder unter Angabe des Namens einzumelden. Jede eingehende Nachricht wird geprüft und an die verantwortlichen Personen zur Bearbeitung weitergeleitet. Die:der Meldende wird – sofern bekannt – darüber informiert, was damit passiert bzw. wie der Status ist.

Was wir von unseren Partner:innen ethisch erwarten

Der Schlüssel zur langfristigen Zusammenarbeit mit Lieferant:innen und Partner:innen (vgl. Orientierungsziel) sind objektive Auswahlverfahren, gegenseitige Wertschätzung, Vertrauen, Professionalität und ein offenes Miteinander zu fairen Bedingungen. Außerdem erwarten wir, dass sie ihre Verantwortung für ihre Mitarbeitenden und den Umweltschutz wahrnehmen. Im Vorfeld der Zusammenarbeit werden **gerechte Bedingungen in Verträgen** ausgehandelt, die sämtliche Vertragsgegenstände transparent umfassen und auch rechtliche Verpflichtungen abdecken. Ebenso sind angemessene Entgelte und Zahlungsziele darin enthalten. Lieferant:innen werden bei der Hausbetreuung Attensam GmbH jährlich einer **Bewertung** nach objektiven Kriterien wie Qua-

lifikation, Qualität oder Kundenorientierung unterzogen. In Zukunft soll diese Bewertung auf alle Tochtergesellschaften ausgeweitet werden und zusätzlich Umwelt- und Sozialkriterien in die Beurteilung einfließen.

Ein Verhaltenskodex für Auftragnehmer:innen, der diese verpflichtet, jegliche strafbare oder unethische Beeinflussung auf Entscheidungen von Attensam, Behörden und Amtsträger sowie Verstöße gegen kartellrechtliche, vergaberechtliche und wettbewerbsrechtliche Regeln zu unterlassen, soll österreichweit bei den wichtigsten Partnerunternehmen ausgerollt werden.

Das wollen wir bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023/2024 erreichen:

- Österreichweiter Einsatz eines neuen Tools für die verbesserte Erfassung von Kundenfeedback bis Ende des Geschäftsjahres 2022/2023
- Ausweitung der Schulungen für Mitarbeiter:innen zum Umgang mit personenbezogenen Daten ab 2023

KUNDENZUFRIEDENHEIT

Gerechte und von Transparenz getragene Beziehungen zu Kund:innen sind uns wichtig (vgl. Orientierungsziel): Wir wollen begeistern, weitsichtig individuelle Anforderungen erkennen und Probleme lösen. Als engagierter Partner wollen wir unseren Kund:innen neue Wege und Lösungen aufzeigen.

In den Allgemeinen Geschäftsbedingungen von Attensam sind sämtliche Eckpfeiler der **fairen Zusammenarbeit** geregelt. Das genaue Leistungsspektrum und Entgelte werden vor der Leistungserbringung in Verträgen oder Rahmenvereinbarungen festgehalten.

Bezüglich Gesundheits- und Sicherheitsschutz wird die:der Auftraggeber:in bei Bedarf in einem persönlichen Gespräch über potenzielle Risiken aufgeklärt. Zudem sind Informationen zu den eingesetzten Mitteln in Infoblättern verfügbar. Regelmäßige Schulungen und genaue Dienstanweisungen für Mitarbeitende garantieren einen fachgerechten Einsatz von Gefahrstoffen.

„Unser Betreuer ist menschlich von höchster Qualität und gut erreichbar. Selbst bei Missverständnissen, die im täglichen Arbeitsleben immer wieder auftreten können, ist für Attensam eine kulanter Abwicklung im Sinne der Kund:innen selbstverständlich.“

Christian Bontus,
Gesellschafter & Berater Bontus
Immobilienverwaltung GmbH

Im Sinne der raschen Bearbeitung von Kundenanliegen gibt es bei Attensam eine Telefonhotline, an die rund um die Uhr Wünsche und Beschwerden gerichtet werden können. Ebenso ist die Kontaktaufnahme über ein Formular auf der Website oder per E-Mail möglich. Wichtige Quelle für Kundenfeedback ist ebenso der direkte Austausch vor Ort in den Objekten, der über unsere Mitarbeitenden – beispielsweise Gebietsbetreuung, Objektleitung, Vertriebsaußendienst oder Reinigungskräfte – stattfindet. Um die Kundenzufriedenheit zu evaluie-

„Attensam legt großen Wert auf Professionalität und Kundenzufriedenheit. Wir sind froh, solch ein verlässliches Unternehmen als Unterstützung in den Bereichen Hausbetreuung, Winterservice, Schädlingsbekämpfung und Grünflächenbetreuung zu haben.“

Stefan Jaitler,
Geschäftsführender Gesellschafter Gutwerk
Immobilien Treuhand GmbH

ren, stehen verschiedene Tools zur Verfügung: Kund:innen werden regelmäßig durch externe Institute befragt. Reklamationen sowie schriftliche und mündliche Rückmeldungen werden elektronisch erfasst, bewertet und analysiert; nach Erledigung ist außerdem eine Rückmeldung vorgesehen. Zudem wird beobachtet, wie viele Folgeaufträge generiert werden.

Der Schutz der Kundendaten hat in der Auftragsabwicklung Priorität. Die Datenschutz-Grundverordnung ist bei Attensam seit 2018 implementiert. Jede:r Mitarbeitende muss bei Arbeitsantritt eine Vertraulichkeitsvereinbarung unterzeichnen, in der der Umgang mit (personenbezogenen) Kundendaten genau geregelt ist. Bei Attensam finden regelmäßige Schulungen statt, um die Mitarbeitenden im Innendienst im Umgang mit Kundendaten zu sensibilisieren und die rechtlichen Grundlagen für die Datenverarbeitung näherzubringen. Die Schulungen für Mitarbeiter:innen sollen in Zukunft noch ausgeweitet werden.

SOZIALES ENGAGEMENT

Das Orientierungsziel Gesellschaftliches Umfeld beinhaltet unter anderem das Selbstverständnis von Attensam, sich gesellschaftlich zu engagieren. Seit jeher ist es der Gründerfamilie ein großes Anliegen, regelmäßig soziale Projekte zu fördern, die einen Unterschied machen: Das reicht von Sach- oder Geldspenden bis hin zur tatkräftigen Unterstützung vor Ort, bei der das gesamte Team mit Begeisterung hilft.

Attensam fördert aktiv eine Kulturgruppe, in der sich engagierte Mitarbeitende ganz dem sozialen Gedanken verschrieben haben. So wurde in der Vergangenheit beispielsweise in der Wiener Obdachloseneinrichtung Gruft für die dortigen Besucher:innen aufgekocht. 2020 wurde von einem geschätzten Mitarbeiter gemeinsam mit dem Verein Jetimat e Ballkanit eine Initiative gestartet, um einer albanischen Familie nach einem Erdbeben wieder ein Dach über den Kopf zu geben: 2020 spendeten Attensam und die Mitarbeitenden für den Hausbau, im März 2021 konnte die Familie ihr neues Zuhause beziehen.

Bedingt durch die Coronapandemie ist aktives soziales Engagement in den vergangenen beiden Geschäftsjahren nur eingeschränkt möglich gewesen, aber nichtsdestotrotz konnten einige Projekte umgesetzt werden. Beispielsweise wurde im Jänner 2021 das Programm Teach for Austria, das sich für Bildungsgerechtigkeit einsetzt, in der Anschaffung von Laptops für den digitalen Unterricht unterstützt.

Im Geschäftsjahr 2021/2022 zeigte Attensam soziales Engagement unter anderem in Projekten für die Ronald McDonald-Kinderhilfe (Geldspende im Oktober 2021) und für

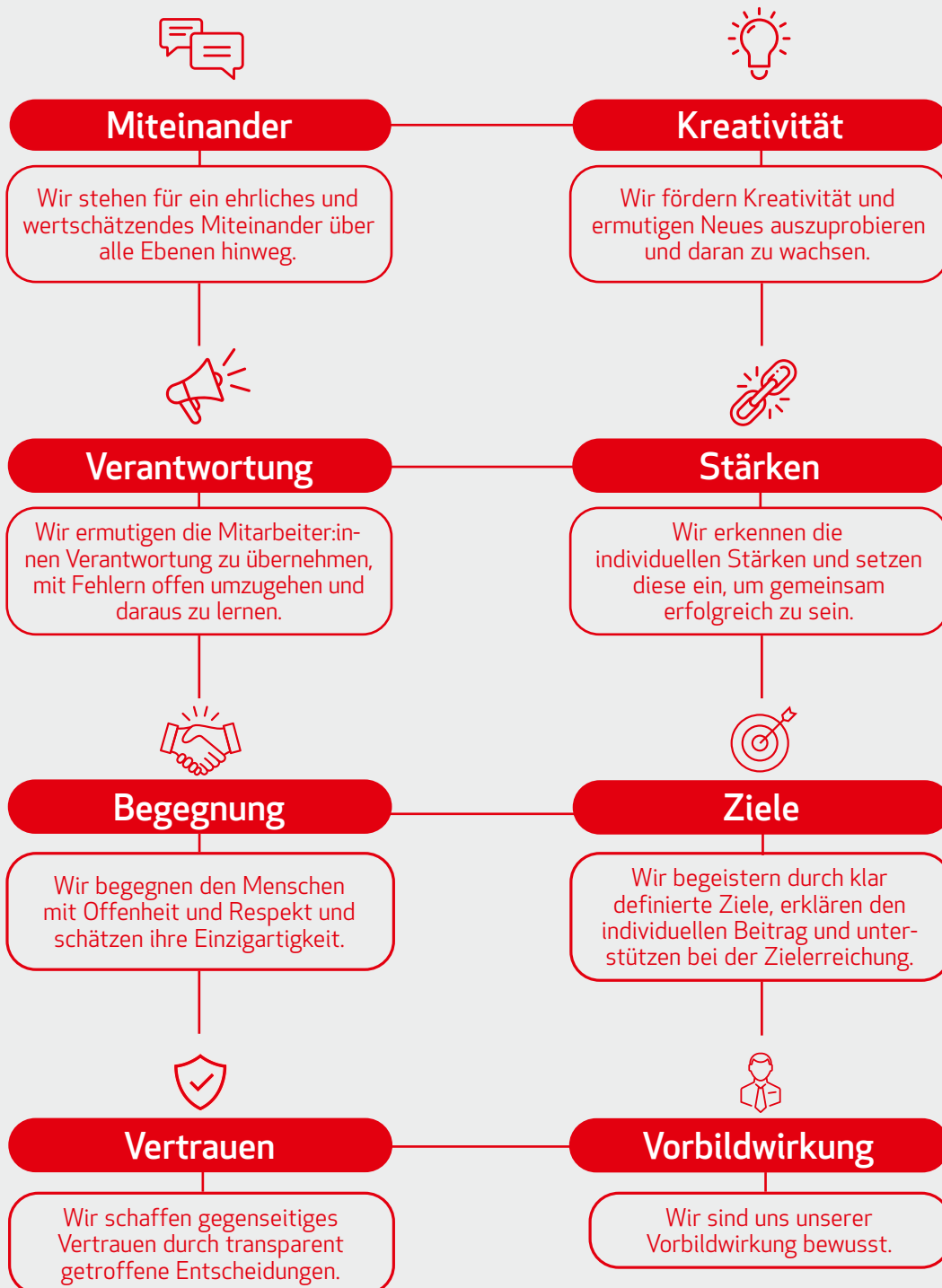
Klosterneuburg hilft (Sachspenden Attensam Mitarbeiter:innen & Zurverfügungstellung Lagerhalle zur Sammlung von Sachspenden für Menschen in der Ukraine im März 2022).



„Gerechte und transparente Arbeitsbedingungen und die gleichwertige Behandlung und Achtung der gesamten Belegschaft sind bei uns die Grundlage für ein gutes Betriebsklima.“

**WELCHEN STELLENWERT
UNSERE MITARBEITER:INNEN
EINNEHMEN**

FÜHRUNGSLEITSÄTZE:



Das wollen wir bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023/2024 erreichen:

- Mitarbeiterbefragung zur Zufriedenheit mit der internen Servicequalität.

Unsere Mitarbeiter:innen sind die Visitenkarte nach außen und die Basis für den Unternehmenserfolg – deshalb ist es wichtig, dass die Unternehmenskultur durch ein motivierendes Arbeitsumfeld geprägt ist, in dem sich alle Menschen entfalten können. Die Grundprinzipien des Umgangs miteinander sind in den Führungsleitsätzen von Attensam festgehalten.

Im Geschäftsjahr 2021/2022 zählte Attensam österreichweit durchschnittlich 1.540 Mitarbeiter:innen (inkl. Saisonarbeiter:innen, die zwischen Oktober und März Spitzen im Winterservice abdecken). Die Anzahl der ganzjährig Beschäftigten belief sich zum Stichtag 30. Juni 2022 auf 1.419 Personen. Mehr als vier Fünftel der Beschäftigten (82 %) waren Arbeiter:innen, 18 Prozent fielen in die Kategorie „Angestellte“.

Der Arbeitskräftemangel stellt uns – wie auch andere Unternehmen in der Reinigungsbranche – vor Herausforderungen. Als Familienunternehmen gibt es aber eine Reihe von Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern – von flexiblen Arbeitszeiten bis hin zu Home Office.

Das Profil von Attensam als Arbeitgeber wird seit Anfang 2022 durch eine crossmediale Employer Branding-Kampagne unterstützt und zeigt Karrierechancen im Unternehmen auf. Durch die Maßnahmen konnte die Anzahl der Bewerbungen pro Stellenausschreibung bis Ende Juni 2022 verdoppelt werden.



Herbstfeier 2022

Das wollen wir bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023/2024 erreichen:

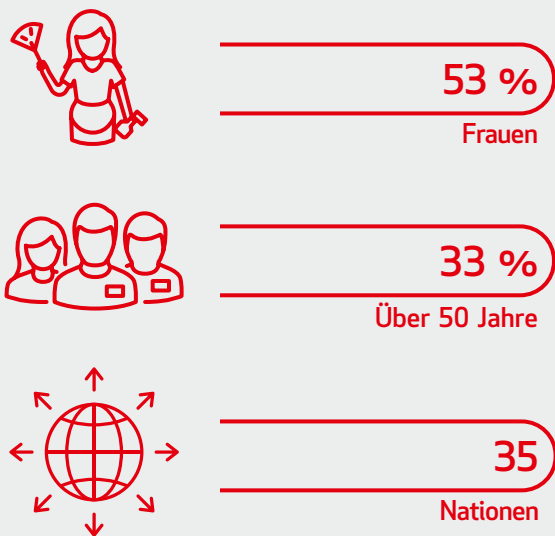
- Maßnahmen zur Reduzierung des Durchschnittsalters bei gleichzeitiger Reduktion der Fluktuation

FAIRNESS, GLEICHBEHANDLUNG & DIVERSITÄT

Gerechte und transparente Arbeitsbedingungen und die gleichwertige Behandlung und Achtung der gesamten Belegschaft sind bei uns die Grundlage für ein gutes Betriebsklima. Leitlinien dafür finden sich im Verhaltenskodex (vgl. Seite 34) und in den Orientierungszielen.

Arbeitsbedingungen, Entlohnung und Feedback

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber halten wir uns selbstverständlich an alle gesetzlichen Vorgaben wie z.B. das Arbeitszeitgesetz, Arbeitnehmer:innenschutzgesetz. Die Einhaltung der Kollektivverträge sowie der arbeitsrechtlichen Bedingungen ermöglichen für alle Arbeitnehmer:innen ein faires Miteinander.



Diversität bei Attensam

Sämtliche betriebliche Leistungen und Benefits oder der Anspruch auf Elternkarenz kommen allen Beschäftigten, also Vollzeit- und Teilzeitmitarbeiter:innen, zugute. Im Geschäftsjahr 2021/2022 nahmen 55 Frauen und ein Mann die Elternkarenz in Anspruch.

In den jährlichen Mitarbeiterorientierungsgesprächen (MOG) erhalten alle Angestellte strukturiertes Feedback zu ihren Leistungen und auch eine Beurteilung. Ebenso werden die Mitarbeitenden nach ihren Wünschen, Bedürfnissen und Zielen befragt, um diese zu berücksichtigen.

Gleichbehandlung & Diversität

Grundlage für eine integrative Unternehmenskultur und ein attraktives Arbeitsumfeld ist bei uns Wertschätzung und Respekt gegenüber allen Mitarbeitenden.

Frauen stellten mit insgesamt 52,6 Prozent die Mehrheit der per 30. Juni 2022 Beschäf-

tigten: In der Gruppe der Arbeiter:innen lag ihr Anteil bei 53,5 Prozent, unter den Angestellten waren es 48,8 Prozent.

Besonders vielfältig präsentiert sich Attensam, wenn es um die Herkunft der Mitarbeitenden geht – Menschen aus 35 Nationen arbeiten bei uns zusammen. Mehr als zwei Drittel der Belegschaft – 68,2 Prozent – besitzen nicht die österreichische Staatsbürgerschaft und sorgen somit für eine bereichernde Arbeitswelt, die von Respekt und gegenseitigem Verständnis getragen wird.

Um diesem Umfeld Rechnung zu tragen, sind zentrale Voraussetzungen für ein gelebtes Miteinander die Gleichbehandlung aller – es wird kein Unterschied aufgrund von Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, Herkunft, Glaubenszugehörigkeit, Behinderung, Alter, politischer Überzeugung oder sexueller Orientierung gemacht; dies ist auch im Verhaltenskodex abgebildet und verpflichtend einzuhalten.

Diskriminierungsfälle wurden im Berichtszeitraum nicht gemeldet. Zudem gibt es eine Handlungsdirektive für den Umgang mit sexueller Belästigung; Führungskräfte werden im Rahmen ihrer Ausbildung gesondert für dieses Thema sensibilisiert.

MITARBEITERKOMMUNIKATION

Wir legen großen Wert auf transparente Kommunikation gegenüber den Mitarbeitenden. Zentral ist dabei der Partizipationsgedanke, um den Austausch zwischen allen Ebenen und Standorten zu fördern und allen die Möglichkeit zu bieten, sich mit Themen aktiv einzubringen.

Dreh- und Angelpunkt der Mitarbeiterkommunikation ist dabei seit 2019 die App „Attensam



Fahrudin Omerovic

FAHRUDIN OMEROVIC, TEAMLEITUNG HAUSBETREUUNG IN KLOSTERNEUBURG

Der gebürtige Bosnier kam vor 30 Jahren nach Österreich. Als Kriegsflüchtling hörte er, dass Attensam Mitarbeitende für die Schneeräumung sucht, bewarb sich, bekam zunächst diesen Job und dadurch eine Arbeitserlaubnis. Das war der Anfang seiner Erfolgsstory bei Attensam: Er beschäftigte sich intensiv mit branchenrelevanten Themen und erwarb dadurch fundiertes Fachwissen. Ein weiterer großer Schritt in der Karriereleiter war die Meisterprüfung. Bald machte er sich einen Namen und wird heute als hochqualifizierter Teamleiter von den Kund:innen geschätzt. Sein Karrieretipp für andere Menschen mit Migrationsgeschichte? „Jeder hat die Chance sich zu verwirklichen, wenn der Arbeitgeber es ermöglicht – mit Engagement, Ehrlichkeit, ein bisschen Ehrgeiz und Menschlichkeit.“

Inside“. Diese ist eine interaktive Kommunikationsplattform, die die gesamte Belegschaft in ganz Österreich zeitgleich auf denselben Wissenstand bringt, denn wir sehen den einfachen Zugang zu Unternehmensinformationen als

Das wollen wir bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023/2024 erreichen:

- Maßnahmen zur Erhöhung der Nutzung der App „Attensam Inside“

eine Grundvoraussetzung für Chancengleichheit und Gleichwertigkeit. Auf „Attensam Inside“ können alle unternehmensrelevanten Informationen abgerufen werden. Das Herzstück ist aber das Social Media-ähnliche Tool „Attensam Live“ auf der Startseite, wo jede:r Fotos posten, Beiträge verfassen oder kommentieren kann. Aktuell wird die App von 80 % der Mitarbeiter:innen genutzt. Regelmäßige Umfragen ermitteln, welche Themen für die Nutzer:innen besonders interessant sind, um diese in die Themensetzung einfließen zu lassen. Zentrale Anlaufstelle für die Weiterentwicklung der App ist die Marketing- und Personalabteilung.

Das 4-mal jährlich erscheinende „Das A-Team“ ist ein Magazin, dessen Inhalte von Mitarbeitenden geschrieben werden und das alle nach Hause geschickt bekommen. Monatlich werden zudem alle Mitarbeiter:innen mit einem Informationsschreiben, das dem Gehaltszettel beiliegt, über die neuesten Entwicklungen bei Attensam und in der Branche versorgt.

Für den persönlichen Austausch sorgen anlassbezogenen Veranstaltungen an den Standorten in ganz Österreich – zu den größten gehören der Tag der offenen Tür in Klosterneuburg und die Herbstfeier in Wien, an denen regelmäßig rund 400 Mitarbeiter:innen teilnehmen.

ARBEITSSICHERHEIT / GESUNDHEIT

Die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden hat bei uns oberste Priorität. Bereits seit 2011 ist Attensam nach OHSAS 18001 zertifiziert, um für alle ein sicheres Arbeits-

umfeld zu schaffen, 2020 wurde dieses Managementsystem im Rahmen einer Re-Zertifizierung durch die neue Norm ISO 45001 ersetzt, welche 100 Prozent der Belegschaft umfasst.

Bei Attensam erfasst eine zentrale Sicherheitsfachkraft potenzielle Gefahren bei allen unternehmensrelevanten Tätigkeiten.

Im Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Dokument werden diese nach Risiko bewertet und je nach Notwendigkeit Maßnahmen (z.B. Unterweisungen, Schutzausrüstung) festgehalten. Ebenso werden Arbeitsunfälle dokumentiert und analysiert, verunfallte Personen werden nachgeschult. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden bei speziellen Tätigkeiten für Großkunden spezifisch evaluiert, bei Servicepartner:innen wird die Einhaltung diesbezüglicher Vorgaben einmal jährlich kontrolliert.



40

Arbeitsunfälle



0

Arbeitsunfälle mit
Todesfolgen bzw. schweren
Folgen



248

Ausfalltage

Arbeitsunfälle/Krankenstandstage

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-6, GRI 403-7, GRI 403-8

Das wollen wir bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023/2024 erreichen:

- Ausbau der Sicherheits- und Gesundheitsprävention in den Tochtergesellschaften
- Durchführung einer Arbeitsschutzausschuss-Sitzung in jeder Tochtergesellschaft
- Intensivierter Austausch mit den Partnerunternehmen hinsichtlich Arbeits- und Gesundheitsschutz

In der Verwaltungszentrale kümmert sich eine Arbeitsmedizinerin, die entsprechend der festgelegten Präventionszeiten vor Ort ist, um die gesundheitlichen Anliegen der Mitarbeitenden. In den anderen Standorten wird die arbeitsmedizinische Betreuung von der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt durchgeführt. Das Leistungsspektrum reicht dabei von diversen Impfaktionen und Vorsorgeuntersuchungen bis hin zu Labordiagnostik und Ergonomietraining. Im Geschäftsjahr 2021/22 wurden angesichts der Coronapandemie weitere spezifische Maßnahmen wie Teststraße, betriebliche Impfaktion oder Antikörpertestmöglichkeit in der Zentrale sowie 3G-Regel österreichweit erlassen.

Auf Jahresbasis werden alle Mitarbeitenden hinsichtlich der für ihren Arbeitsbereich relevanten Sicherheits- und Gesundheitsaspekte geschult, Dienstanweisungen zu relevanten Themen wie Umgang mit Maschinen, gefährlichen Stoffen, Ergonomie, Brandschutz oder Erste Hilfe sind für den alltäglichen Gebrauch bestimmt. Mitarbeitende sind angehalten, ihre Anliegen, Wünsche oder Beschwerden in punkto Sicherheit und Gesundheit ihren

Vorgesetzten oder der bereichszuständigen Sicherheitsvertrauensperson mitzuteilen. In weiterer Folge werden diese an die Sicherheitsfachkraft weitergeleitet oder bei der jährlich stattfindenden Arbeitsschutzausschuss-Sitzung behandelt. Die verschiedenen internen Medien (vgl. S. 43) informieren die Mitarbeitenden anlassbezogen über Sicherheits- und Gesundheitsaspekte bei der Arbeit, außerdem gibt es Berichte zum Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Dokument in „Das A-Team“ und „Attensam Inside“.

AUS- UND WEITERBILDUNG

Die Qualifikation der Mitarbeiter:innen ist für uns in mehrerlei Hinsicht ein wichtiges Asset: Einerseits will Attensam seinen Kund:innen die am besten ausgebildeten Mitarbeiter:innen der Branche bieten (dies ist auch in den Orientierungszielen festgehalten); andererseits sollen Arbeitnehmer:innen durch Aus- und Weiterbildung befähigt werden, ihre persönliche Weiterentwicklung voranzutreiben. Zentraler Knotenpunkt dafür ist die „Attensam Akademie“, deren Schulungskatalog über „Attensam Inside“ abgerufen werden kann.

Die Aus- und Weiterbildung wird von einer eigenen Schulungsbeauftragten in der Personalabteilung gemanagt. Ein großer Teil der Aus- und Weiterbildung findet im Rahmen eines Trainings-on-the-Job statt.

Attensam Akademie

Die „Attensam Akademie“ bietet ein umfangreiches Programm an rund 50 internen und externen Fachausbildungen, Schulungen, persönlichkeitsbildenden Seminaren und Unterweisungen, die österreichweit und regional angeboten werden. Einen möglichst niederschweligen Zugang zu Weiterbildung ermöglichen Schulungsvideos und Lern-

Das wollen wir bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023/2024 erreichen:

- Maßnahmen zur Entwicklung der Führungskultur gemäß den Führungsleitsätzen (Führungskräfteworkshops)
- Maßnahmen zur Stärkung der Serviceorientierung unserer Mitarbeiter:innen (5-Sterne-Schulung)
- Maßnahmen, um die fachliche Qualifikation der Mitarbeiter:innen in der Reinigung zu erhöhen

Apps (beispielsweise zur Verbesserung der Deutschkenntnisse). Das Schulungsangebot wird laufend erweitert und richtet sich an Angestellte und Arbeiter:innen, Voll- und Teilzeitbeschäftigte gleichermaßen.

Zudem wurde im Frühjahr 2022 im oberösterreichischen Regau das Attensam Schulungszentrum eröffnet, das Mitarbeiter:innen aus ganz Österreich zum gemeinsamen Wissensaustausch offensteht und für interne Bildungszwecke genutzt wird.

Aus- und Weiterbildung findet nach Anforderung und Zertifizierungserfordernis statt: Im Rahmen der Mitarbeiterorientierungsgespräche (vgl. Seite 42) wird einmal pro Jahr der individuelle Bildungsbedarf erhoben und entsprechend eingeplant.



„Die Umsetzung ökologisch verträglicher
Lösungen ist uns ein wichtiges Anliegen.“

**WELCHE AUSWIRKUNGEN
UNSERE ARBEIT
AUF DIE UMWELT HAT**

Das wollen wir bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023/2024 erreichen:

- Datenqualität (Tankkartensystem, Kilometerstände) des Fuhrparks erhöhen, insbesondere bei Attensam Süd und Attensam West die vollständigen Datensätze auf 90 % erhöhen, um die Emissionen besser ermitteln zu können
- Erfahrungen mit E-Fahrzeugen (Reichweiten-/Kostenanalyse, Versorgungsthemen etc.) sammeln
- Anzahl unserer Fahrzeuge mit alternativen Antriebstechnologien bis 2024 verdoppeln
- Ermittlung der Emissionen unserer Arbeitsmaschinen und Traktoren bis 2024 evaluieren



1.700 t

THG-Emissionen
Fahrzeugflotte Scope 1
(in CO₂-Äquivalent),
ohne Traktoren/Arbeitsmaschinen

Treibhausgasemissionen (THG) Fuhrpark 2021/2022

Wir befassen uns täglich mit der Reinigung, Pflege und Wartung von Liegenschaften für unsere Kund:innen, deren Bewohner:innen und Benutzer:innen. Dabei entstehen Emissionen, werden Energie, Wasser und Material verbraucht sowie Abfälle entsorgt. Im Orientierungsziel Umwelt & Energie ist unsere Herangehensweise in diesem Punkt definiert.

Um die ökologische Nachhaltigkeit unseres Unternehmens zu verbessern, sind wir seit 2009 mit dem Umweltmanagementsystem

ISO 14001 zertifiziert. Unser Ziel ist es, unseren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren – Maßnahmen haben wir bereits gesetzt. Dazu gehören die Verwendung umweltfreundlicher Bedarfsmaterialien genauso wie technologische und organisatorische Änderungen zur Energie- und CO₂-Reduktion. Unser betriebliches Umweltmanagement ist im Verhaltenskodex (vgl. Seite 34) und im Managementhandbuch verankert und wird an allen Standorten regelmäßig durch externe Audits überprüft, entsprechend angepasst und verbessert.

ENERGIE & EMISSIONEN

Bei Attensam sind wir uns der Auswirkungen der globalen Klimakrise bewusst. Gemäß des Bundes-Energieeffizienzgesetzes lassen wir alle vier Jahre ein externes Energieaudit für die Unternehmensgruppe durchführen, zuletzt 2019.

Dieses hat ergeben, dass unser Fuhrpark sowie unsere Stromversorgung, Beheizung und Kühlung der Gebäude hier die relevantesten Faktoren darstellen – knapp 90 Prozent des Energieverbrauchs sind auf den Transport zurückzuführen, der Rest entfällt auf den Bereich „Gebäude“. Wir sehen hier Verbesserungspotenzial und wollen die Treibhausgasemissionen unserer Fahrzeugflotte und den Energieverbrauch an unseren Standorten weiter reduzieren. Da unsere Dienstleistungen bei Kund:innen erfolgen und die dafür notwendige Energie vor Ort zur Verfügung gestellt wird, ist es leider nicht möglich, den diesbezüglichen Verbrauch valide zu eruieren.

Der Fuhrpark von Attensam umfasst mehr als 1.000 Fahrzeuge mit einem höchstzulässigen Gesamtgewicht von 3,5 Tonnen. Drei Kategorien tragen fast 80 Prozent zur Flotte bei: Den größten Teil stellen **Kleintransporter/**

Das wollen wir bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023/2024 erreichen:

- Anschaffung einer Lademanagements-
steuerung für KFZ-Ladestationen und von
Stromspeichern für unsere Photovoltaik-
anlagen evaluieren
- in den Standorten der Tochtergesellschaf-
ten die Beleuchtung auf LED umstellen
- 100 % Öko-Strom in allen Standorten,
wo wir den Stromanbieter selbst auswäh-
len können
- Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeiten-
den für einen möglichst sparsamen Um-
gang mit Energie
- Einsparpotenziale beim Energieverbrauch
(Standby-Modus, Beleuchtung, Beheizung
etc.) identifizieren
- Umrüstung auf eine zeitgemäße Kälte-,
Wärme- und Regelungstechnik am Stand-
ort Klosterneuburg (Inkustraße 16) bis
2024

Pritschenwagen, gefolgt von **Arbeitsmaschi-
nen/Traktoren** und **Geländewägen**, die als
Räumfahrzeuge im Winterservice im Einsatz
sind. Leider ist es aufgrund der derzeitigen
technischen Lösung nicht möglich, die CO₂-
Emissionen der Arbeitsmaschinen und Trak-
toren valide zu erfassen – bis zum nächsten
Bericht soll auch diese Fahrzeugkategorie hin-
sichtlich CO₂-Ausstoßes aussagekräftig ge-
monitort werden.

Zentral gesteuert und in allen Tochtergesell-
schaften implementiert ist bereits seit 2019
klimateutrales Tanken: Der Großteil der
Treibstoffbefüllungen wird über ein Tankkar-
tensystem erfasst und gesteuert – die Treib-
hausgasemissionen werden von ClimatePart-

ner durch Klimaschutzprojekte kompensiert,
unter anderem in der Türkei, Bulgarien, Brasi-
lien, China oder Indien. Unser erklärtes Ziel ist
es, noch mehr CO₂ über Klimaschutzprojekte
zu kompensieren – indem der Anteil der Be-
tankungen via Tankkarten weiter erhöht wird
und das Netz an Tankpartnern erweitert wird.

1.024.630 kWh

Energieverbrauch
davon mehr als 1/3 aus
erneuerbaren Energiequellen



68,6 % Wärme

31,4 % Strom

Energieverbrauch an Standorten und Aufteilung 2021/2022



Photovoltaikanlage Attensam Zentrale

Ein weiteres langfristiges Ziel ist es, neben
der Kompensation die CO₂-Emissionen des
Fuhrparks durch kontinuierliche **Tourenopti-
mierungen** zu senken: Dazu gehört der ver-
mehrte Verzicht auf Kraftfahrzeuge und der
vermehrte Einsatz alternativer Fortbewe-
gungsmittel im urbanen Bereich. In Wien wer-

Das wollen wir bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023/2024 erreichen:

- Neue Lagerverwaltungssoftware u.a. für verbesserte Logistik sowie Auswertungen und Analysen zum Materialverbrauch österreichweit ausrollen
- Mengenmäßig wichtigste Reinigungsmittel ökologisch bewerten
- Anteil an ökologischen Reinigungsmitteln auf 75 % steigern
- Papierverbrauch reduzieren z.B. durch e-Rechnungen
- Anteil an Recyclingpapier bzw. Papier mit dem Europäischen Umweltzeichen bzw. FSC-Qualität erhöhen (Handtücher, Toilettenpapier, Kopierpapier)
- Ökologische Reinigung der Mopps und Microfasertücher evaluieren
- Verwendete Materialien bei Servicepartnern:innen verstärkt beachten

den bereits 47 Prozent der Kundenaufträge in der Hausbetreuung autofrei erledigt.

Auch im **Procurement** wurden Schritte ergriffen, um dem Treibstoffverbrauch unserer Flotte entgegenzuwirken: Bei der Neuanschaffung von Fahrzeugen spielen Hybrid- und Elektrofahrzeuge eine wichtige Rolle – die Anzahl der alternativ angetriebenen Fahrzeuge soll bis 2024 auf rund 50 Stück verdoppelt werden.

An 13 von 24 Standorten beziehen wir vom TÜV zertifizierten **ÖkoStrom**. Im Sommer 2021 wurde zudem eine **Photovoltaikanlage** auf der Dachfläche des Firmengebäudes in Klosterneuburg errichtet: Mit einer Leistung von 152 kWp wurden damit im Geschäftsjahr 2021/2022 nicht ganz 91.000 kWh Strom

36.722 l

Öko-Reinigungsmittel



35.206 l

Sonstige Reinigungsmittel



3.074,8 t

Streusalz (Natriumchlorid)



1.001,6 t

Streusplitt



Häufigste eingesetzte Materialien nach Verbrauch 2021/2022

produziert. 2022 folgten Anlagen an den Firmensitzen in St. Pölten und Kalsdorf – diese erzeugten im Geschäftsjahr 2021/2022 zusammen 14.000 kWh Strom.

EINGESETZTE MATERIALIEN

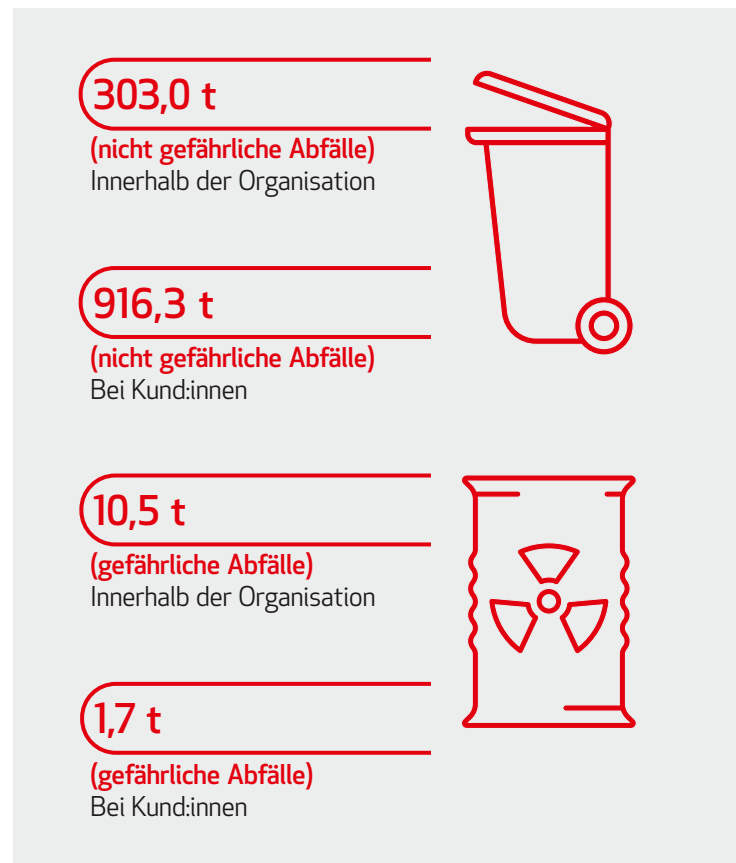
Für unsere Kund:innen übernehmen wir die unterschiedlichsten Tätigkeiten, die Materialeinsatz verlangen – im Zuge dessen kommen auch immer wieder solche zum Einsatz, die bei nicht sachgemäßer Handhabung negative Folgen für Menschen und die Umwelt haben können. Besonderes Augenmerk legen wir deshalb auf die fachgerechte Anwendung der zum Einsatz kommenden Stoffe. Wir evaluieren die Umweltauswirkungen und das Gefährdungspotenzial dieser Materialien und schulen unsere Mitarbeiter:innen bedarfsorientiert zu den neuesten Standards im Materialumgang. Bislang haben wir uns punktuell mit neuen



Peter Schrattenholzer mit Leonore Gewessler

Entwicklungen sowie der Verbreitung umweltfreundlicher Materialien beschäftigt und wollen dies in Zukunft verstärkt noch strukturierter tun – ebenso fordern wir dies von unseren Partner:innen ein.

Einer unser wichtigsten Verbrauchsartikel sind Reinigungsmittel – mehr als die Hälfte davon konnten bereits auf **ökologische Reiniger** umgestellt werden: Seit 2020 setzen wir die gebräuchlichsten – Allzweck-, Glas- und Sanitärreiniger – bei unseren Kund:innen ein. Diese drei Produkte tragen seit mehr als zwei Jahren auch das „Österreichische Umweltzeichen“, das von Bundesministerin Leonore Gewessler verliehen wurde. Außerdem sind sie in der Datenbank „Öko-Rein“ von DIE UMWELTBERATUNG als nachhaltige Reinigungsmittel gelistet. Weitere ökologische Reinigungsmittel sollen bis 2024 zum Einsatz kommen, um den umweltverträglichen Anteil am Gesamtverbrauch auf 75 Prozent zu erhöhen. Die regelmäßige Schulung der Mitarbeitenden zu den Reinigungsmitteln umfasst neben Materialkunde ebenso den fachgerechten Umgang in der alltäglichen An-



wendung wie beispielsweise hinsichtlich der richtigen Dosierung – dies trägt dazu bei, dass nicht mehr als notwendig verwendet wird.

ABFALL

Unsere Mitarbeiter:innen erledigen sämtliche Arbeiten rund ums Haus – von der Hausreinigung über die Schneeräumung bis hin zum Grünschnitt. Dabei fällt Abfall an, der von uns gesammelt, getrennt und ordnungsgemäß von befugten Unternehmen entsorgt werden muss.

Fachlich qualifizierte Abfallbeauftragte kümmern sich – dem Abfallwirtschaftsgesetz (AWG 2002) entsprechend – in allen Atten-sam-Gesellschaften um die Abfallagenden und halten diese in Abfallwirtschaftskonzepten fest.

Das wollen wir bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023/2024 erreichen:

- Entsorgung/Recycling Streusplitt evaluieren
- Abfallentsorgung bei Servicepartner:innen verstärkt beachten
- Abfallwirtschaftskonzepte aktualisieren

Den größten Anteil der nicht gefährlichen Abfälle stellen:

1. Siedlungsabfälle und ähnliche Gewerbeabfälle
2. Bauschutt und Straßenkehrschutt
3. Laub, Mähgut, Holz, Baum- und Strauchschnitt

Bei den gefährlichen Abfällen sind folgende Kategorien führend:

1. Altöle
2. Ölabscheiderinhalte
3. Feste fett- und ölverschmutzte Betriebsmittel

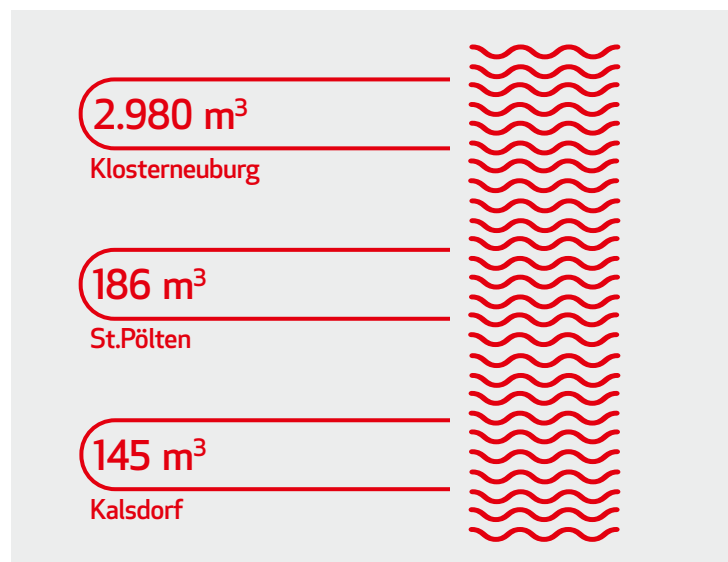
Recycle- und verwertbare Abfälle werden getrennt gesammelt. Leergebinde der Reinigungsmittel werden teilweise wieder aufgefüllt; Microfasertücher und Wischmopps nach dem Gebrauch gewaschen und so oft wie möglich wiederverwendet. Abfälle wie Akkumulatoren, Autoreifen, Batterien oder Elektroaltgeräte werden im Fachhandel ausgetauscht oder einer fachgerechten Entsorgung zugeführt. Hausmüllähnliche Gewerbeabfälle sowie sonstige gefährliche und nicht gefährliche Abfälle landen in den dafür vorgesehenen Behältern. Organische Abfälle wie Rasen-, Baum- und Strauchschnitt werden befugten Unternehmen zur weiteren Behandlung beziehungsweise Kompostierung übergeben.

Die Abholung der Abfälle, die an unseren Standorten oder bei unseren Kund:innen anfallen, erfolgt durch die kommunale Abfallwirtschaft und durch von uns beauftragte Entsorgungsunternehmen.

Unser Abfallmanagement ist die Grundlage für den verantwortungsvollen Umgang mit nicht mehr funktionsfähigen Altmaterialien, dennoch wissen wir, dass es hinsichtlich der Abfallvermeidung noch einiges zu tun gibt. Erste Schritte wurden bereits ergriffen: Der Papierverbrauch konnte durch die Digitalisierung von Prozessen bereits deutlich reduziert werden und soll noch weiter sinken.

WASSER UND ABWASSER

Der Großteil des verbrauchten Wassers fällt direkt bei der Erbringung unserer Dienstleistungen bei den Kund:innen an und ist deshalb weder in der Entnahme oder Verbrauch noch in der Entsorgung lückenlos rückverfolgbar – an den drei unternehmenseigenen Standorten Klosterneuburg, St. Pölten und Kalsdorf – lassen sich genaue Angaben zum Wasserverbrauch machen.



Wir wissen um den Wert der lebenswichtigen Ressource Trinkwasser Bescheid, versuchen damit möglichst schonend umzugehen und suchen nach Möglichkeiten, den Wasserverbrauch einzusparen.

UNSERE ZIELE IM ÜBERBLICK

UNSER ZUGANG ZUR NACHHALTIGKEIT

Ziel	Maßnahmen	Zieljahr
Strukturiertes Nachhaltigkeitsmanagement einführen	- Nachhaltigkeitsteam etablieren - Nachhaltigkeit als Teil von unternehmensstrategischen Entscheidungen miteinbeziehen - Relevante Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen bestimmen, zu denen Attensam einen Beitrag leisten kann - Genaue Ermittlung und Analyse der Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit und Standorte, um geeignete Maßnahmen zur Verbesserung unseres ökologischen Fußabdrucks setzen zu können - Daten und Kennzahlenerfassung verbessern	2024
Stakeholder bei Bestimmung wesentlicher Themen einbinden	- Online-Befragung interner und relevanter externer Stakeholder - Qualitative Interviews mit ausgewählten Stakeholdern zu wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Themen - Veranstaltungsreihe in Kooperation mit dem Österreichischen Verband der Immobilienwirtschaft (ÖVI)	2024

WIE VERANTWORTUNG BEI UNS VERANKERT IST

Unternehmensethik & Compliance

Ziel	Maßnahmen	Zieljahr
Verhaltenskodex fester verankern	100 % aller Führungskräfte zur Anwendung des Verhaltenskodex informieren und Top-Führungskräfte bzgl. Einhaltung schulen - Verhaltenskodex wird Teil der Verträge mit den wichtigsten Servicepartner:innen	2024
Umwelt- und Sozialkriterien bei Lieferant:innen-Bewertung integrieren	Jährliche Bewertung ökologischer, ökonomischer, qualitativer und sozialer Aspekte bei mindestens 90 % unserer Lieferant:innen und Servicepartner:innen in ganz Österreich	2023
Bewusstsein für Compliance weiter stärken	- Einhaltung des Hinweisgeberschutzgesetzes evaluieren - Softwareunterstützung für Rechtskonformität erweitern	2024

Kundenzufriedenheit

Ziel	Maßnahmen	Zieljahr
Rückmeldungsmanagement optimieren	Österreichweiter Einsatz eines neuen Tools für die verbesserte Erfassung von Kundenfeedback	2023
Sensibilisierung für personenbezogene Daten erhöhen	Schulungen für Mitarbeiter:innen zum Umgang mit personenbezogenen Daten ausweiten	2023

WELCHEN STELLENWERT UNSERE MITARBEITER:INNEN EINNEHMEN

Ziel	Maßnahmen	Zieljahr
Interne Servicequalität prüfen	Mitarbeiterbefragung zur Zufriedenheit mit den Dienstleistungen der internen Serviceabteilungen wie IT, Marketing, Personal etc.	2023

Fairness, Gleichbehandlung & Diversität

Ziel	Maßnahmen	Zieljahr
Durchschnittsalter und Fluktuation der Mitarbeiter:innen reduzieren	• Employer Branding-Maßnahmen forcieren • Lehrlingsinitiative fortführen • Onboarding-Prozess optimieren • Initiativen in Personalentwicklung vornehmen (z.B. Nachfolgeplanung für Schlüsselpositionen)	2023

Mitarbeiterkommunikation

Ziel	Maßnahmen	Zieljahr
Nutzung der App „Attensam Inside“ erhöhen	Regelmäßige Anreize setzen, um Attensam Inside zu nutzen (z.B. Gewinnspiele, Attensam Akademie, Schulungsunterlagen, etc.)	2023

Arbeitssicherheit/Gesundheit

Ziel	Maßnahmen	Zieljahr
Arbeits- und Gesundheitsschutz-Management verbessern	• Sicherheits- und Gesundheitsprävention in den Tochtergesellschaften ausbauen • Arbeitsschutzausschuss-Sitzung in jeder Tochtergesellschaft durchführen • Austausch mit Servicepartner:innen hinsichtlich Arbeits- und Gesundheitsschutz intensivieren	2024

Aus- und Weiterbildung

Ziel	Maßnahmen	Zieljahr
Entwicklung der Führungskultur gemäß den Führungsleitsätzen	• Durchführung v. Workshops („Fit für die Zukunft“) für die Top 40 Führungskräfte der Attensam-Gruppe • MOG-Unterlagen und Prozess überarbeiten • Führungsleitsätze & Prinzipien der Zusammenarbeit inkludieren (als Maßnahme zur weiteren Verbesserung der Feedbackkultur)	2023
Stärkung der Serviceorientierung unserer Mitarbeiter:innen	Konzept für 5-Sterne-Schulung etablieren und österreichweite Ausrollung starten (für die operativen Mitarbeiter:innen)	2023
Fachliche Qualifikation der Mitarbeiter:innen in der Reinigung erhöhen	Erstellen eines Schulungskonzeptes für regelmäßige Schulungen (österreichweit, jeweils on-site) der Reinigungskräfte mit österreichweit einheitlichen Schulungsunterlagen & Qualitätsstandards	2023

WELCHE AUSWIRKUNGEN UNSERE ARBEIT AUF DIE UMWELT HAT

Energie & Emissionen

Ziel	Maßnahmen	Zieljahr
Qualität der Datenerfassung von Treibhausgasemissionen des Fuhrparks erhöhen	- Daten zu Tankkartensystem und Kilometerständen ausweiten, insbesondere bei Attensam Süd und Attensam West die vollständigen Datensätze auf 90 % erhöhen, um die Emissionen besser ermitteln zu können - Ermittlung der Emissionen unserer Arbeitsmaschinen und Traktoren evaluieren	2024
Förderung von alternativen Antriebsarten	- Erfahrungen mit E-Fahrzeugen (Reichweiten-/Kostenanalyse, Versorgungsthemen etc.) sammeln - Anzahl unserer Fahrzeuge mit alternativen Antriebstechnologien bis 2024 auf rund 50 Stück verdoppeln	2024
Intelligente Lösungen für umweltfreundlichen Energieeinsatz schaffen	Anschaffung einer Lademanagementsteuerung für KFZ-Ladestationen und von Stromspeichern für unsere Photovoltaikanlagen evaluieren	2024
Stromverbrauch der Beleuchtung minimieren	In den Standorten der Tochtergesellschaften die Beleuchtung auf LED umstellen	2024
Bezug von 100 % Öko-Strom	In allen Standorten, wo wir den Stromanbieter selbst auswählen können, wird Strom auf Öko-Strom umgestellt	2023
Energieeinsparungen forcieren	- Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitenden für einen möglichst sparsamen Umgang mit Energie - Einsparpotenziale beim Energieverbrauch (Standby-Modus, Beleuchtung, Beheizung etc.) identifizieren - Umrüstung auf eine zeitgemäße Kälte-, Wärme- und Regelungstechnik am Standort Klosterneuburg (Inkustraße 16)	2024

Eingesetzte Materialien

Ziel	Maßnahmen	Zieljahr
Analysen zu Logistik und Materialverbrauch verbessern	Neue Lagerverwaltungssoftware u.a. für verbesserte Logistik sowie Auswertungen und Analysen zum Materialverbrauch österreichweit ausrollen	2023
Reinigungsmittel noch mehr unter ökologischen Kriterien betrachten	- Mengenmäßig wichtigste Reinigungsmittel ökologisch bewerten - Anteil an ökologischen Reinigungsmitteln auf 75 % steigern	2024
Umweltverträglichere Lösungen für Papier(-verbrauch) finden	- Papierverbrauch reduzieren z.B. durch e-Rechnungen - Anteil an Recyclingpapier bzw. Papier mit dem Europäischen Umweltzeichen bzw. FSC-Qualität erhöhen (Handtücher, Toilettenpapier, Kopierpapier)	2024
Wiederverwendbare Arbeitsmaterialien umweltfreundlicher reinigen	Ökologische Reinigung der Mopps und Microfasertücher evaluieren	2024
Verwendete Materialien bei Servicepartner:innen verstärkt beachten	- Austausch mit den Servicepartner:innen hinsichtlich Materialeinsatz intensivieren - Jährliche Bewertung von mindestens 90 % unserer Servicepartner:innen in ganz Österreich	2024

Abfall		
Ziel	Maßnahmen	Zieljahr
Vermehrte Beschäftigung mit Streusplitt als Altmaterial	Entsorgung/Recycling von Streusplitt evaluieren	2023
Abfallentsorgung bei Servicepartner:innen verstärkt beachten	• Austausch mit den Servicepartner:innen hinsichtlich Abfallentsorgung intensivieren • Jährliche Bewertung von mindestens 90 % unserer Servicepartner:innen in ganz Österreich	2024
Abfallwirtschaft auf Aktualität überprüfen	Abfallwirtschaftskonzepte in allen Gesellschaften aktualisieren	2023

DATEN & FAKTEN

MITARBEITENDE

Kennzahlen	per 30. Juni 2022	
	Absolut	%
Mitarbeitende gesamt (inkl. Teilzeit; ohne Saisonarbeiter:innen)	1.419	100
Beschäftigte gesamt (inkl. überlassene Arbeitskräfte)	1.419	100
davon Männer	672	47
davon Frauen	747	53
Alter		
davon unter 30 Jahre	196	14
davon 30-50 Jahre	761	53
davon über 50 Jahre	462	33
Personen mit Behinderung (per 31. Dezember 2021)	25	
Österreichische Staatsbürgerschaft	452	32
Andere Staatsbürgerschaften	967	68
Beschäftigungsverhältnisse		
Vollzeit gesamt	906	64
davon Vollzeit Männer	632	70
davon Vollzeit Frauen	274	30
Teilzeit gesamt	513	36
davon Teilzeit Männer	40	8
davon Teilzeit Frauen	473	92
Befristet gesamt (Saisonarbeiter:innen, Oktober 2021-März 2022)	231	100
davon befristet Männer	184	80
davon befristet Frauen	47	20
Unbefristet gesamt (ganzjährig Beschäftigte)	1.419	100
davon unbefristet Männer	672	47
davon unbefristet Frauen	747	53
Elternteilzeit gesamt	5	100
davon Elternteilzeit Männer	0	0
davon Elternteilzeit Frauen	5	100

Vater-/Mutterkarenz	56	100
Vaterkarenz	1	2
Mutterkarenz	55	98
Führungskräfte gesamt	160	100
davon Führungskräfte Männer	127	79
davon Führungskräfte Frauen	33	21
davon unter 30 Jahre	11	7
davon 30-50 Jahre	98	61
davon über 50 Jahre	51	32
Durchschnittliche Dienstjahre im Unternehmen	4,9	
Neueintritte gesamt	654	100
davon Neueintritte Männer	248	38
davon Neueintritte Frauen	406	62
davon Neueintritte unter 30 Jahre	183	28
davon Neueintritte 30-50 Jahre	332	51
davon Neueintritte über 50 Jahre	139	21
Austritte		
Austritte inkl. Pensionierungen gesamt	595	100
Weiterbildung		
Weiterbildungsstunden gesamt	4.396	
Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter:in	3,1	
Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Zeitarbeitnehmer:innen oder Teilzeitbeschäftigten angeboten werden	es gibt keine Unterschiede	
Leistungsbeurteilung		
Mitarbeitende, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Entwicklung erhalten	252	18
Diskriminierung		
Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	0	
Kollektivvertrag		
Mitarbeitende, die von Tarifverhandlungen erfasst werden	1.419	100

ARBEITSSICHERHEIT

Kennzahlen Angestellte & Arbeiter:innen	Berechnung	2021/2022
Arbeitsunfälle mit Todesfolge	Anzahl	0
Häufigkeit tödlicher Arbeitsunfälle	pro Mio. Arbeitsstunden	0
Arbeitsbedingte Verletzungen mit schwerer Folge	Anzahl	0
Häufigkeit der arbeitsbedingten Verletzungen mit schwerer Folge	pro Mio. Arbeitsstunden	0
Summe aller Unfälle (TRI)	Anzahl	40
Häufigkeit der gesamtberichtspflichtigen Arbeitsunfälle (TRIF)	pro Mio. Arbeitsstunden	19,12
Ausfallstage	Anzahl	248
Arbeitsstunden	Anzahl	2.092.500
Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit (Long Time Injury)	Anzahl	40
Unfallhäufigkeit (LTIF)	pro Mio. Arbeitsstunden	19,12
Unfallsschwere	(Ausfalltage / Long Time Injury)	6,20

UMWELT

Kennzahlen	Berechnung	2021/2022
Energie & Emissionen		
Energieverbrauch innerhalb der Organisation gesamt	kWh	1.024.630
Energieverbrauch gesamt erneuerbar	kWh	344.773
Energieverbrauch gesamt nicht erneuerbar	kWh	679.857
Strom	kWh	321.893
Wärme	kWh	702.737
Mobilität		
Treibstoffverbrauch gesamt	l	544.584
Diesel	l	512.425
Benzin	l	32.159
Direkte THG-Emissionen (Scope 1) gesamt	t CO ₂ -Äquivalent	1.700,45

Fahrzeugflotte (exkl. Arbeitsmaschinen & Traktoren)*	t CO ₂ -Äquivalent	1.700,45
Indirekte THG-Emissionen (Scope 2) gesamt	t CO ₂ -Äquivalent	222,23
Strom	t CO ₂ -Äquivalent	58,47
Wärme	t CO ₂ -Äquivalent	163,76
Eingesetzte Materialien		
Reinigungs-/Desinfektionsmittel		
Öko-Reinigungsmittel	l	36.722
Sonstige Reinigungsmittel	l	35.206
Handwaschseifen (Eigenbedarf)	l	121
Handwaschseifen (Verkauf an Kund:innen)**	l	3.755
Desinfektionsmittel	l	1.357
Streumittel Winterservice		
Streusplitt	t	1.001,6
Streusalz (Natriumchlorid)	t	3.074,8
Kaliumcarbonat	t	23,9
Ammoniumsulfat	t	12,0
Ökوتاumittel	t	2,9
Papier		
Toilettenpapier & Papierhandtücher (Eigenbedarf)	t	1,2
Toilettenpapier & Papierhandtücher (Verkauf an Kund:innen)**	t	47,5
Drucker-/Kopierpapier	t	3,8
Werkstättenbedarf		
Getriebe-, Motor- & Hydrauliköle	l	3.734
Frostschutz & Scheibenreiniger	l	1.158
Farben, Lacke & Unterbodenschutz	l	1.540
Angefallener Abfall gesamt	t	1.231,5
Ungefährliche Abfälle gesamt	t	1.219,3
innerhalb der Organisation	t	303,0
bei Kund:innen***	t	916,3

Gefährliche Abfälle gesamt	t	12,2
innerhalb der Organisation	t	10,5
bei Kund:innen***	t	1,7
Wasserverbrauch (Klosterneuburg, St. Pölten, Kalsdorf)	m ³	3.311,5

* Anmerkung zu Scope 1: Fuhrpark besteht aus 1.010 Fahrzeugen, 255 davon sind Arbeitsmaschinen/Traktoren. Im nächsten Bericht sollen die Daten zu diesen auch in der Berechnung erfasst werden.

** Anmerkung zu Verkauf an Kund:innen: Bedarfsartikel, die auf Kundenwunsch von Attensam gegen gesonderte Verrechnung geliefert werden und bei den Kund:innen vor Ort eingesetzt werden.

*** Anmerkung zu Abfall bei Kund:innen: Abfall, der im Rahmen der Leistungserbringung bei den Kund:innen vor Ort anfällt und von Attensam einer fachgerechten Entsorgung zugeführt wird.

GRI INHALTSINDEX

GRI	BESCHREIBUNG	BEMERKUNG ATTENSAM	SEITE
GRI 102	Allgemeine Angaben 2016		
Organisationsprofil			
102-1	Name der Organisation		17
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen		17
102-3	Hauptsitz der Organisation		17
102-4	Betriebsstätten		14 f.
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform		18
102-6	Belieferte Märkte		18
102-7	Größe der Organisation		17, 41, 62
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeiter:innen		62
102-9	Lieferkette		18
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Es gab keine signifikanten Änderungen im Berichtszeitraum	
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip		28
102-12	Externe Initiativen	Attensam beteiligt sich an den Nachhaltigkeitsratings von EcoVadis und führt Nachhaltigkeits- und Compliance-Assessments auf IntegrityNext durch.	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen	Facility Management Austria (FMA) – Ordentliches Mitglied, Auftragsnehmerkataster Österreich (ANKÖ), Kreditschutzverband von 1870 (KSV1870), Wirtschaftskammer Österreich (WKO), Österreichischer Verband der Immobilienwirtschaft (ÖVI) – Partner, Bundesbeschaffung (BBG) – Partner	
Strategie			
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers		10 f.
Ethik und Integrität			
102-16	Werte, Grundsätze, Standard und Verhaltensnormen		34
102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik		35

GRI	BESCHREIBUNG	BEMERKUNG	SEITE
Unternehmensführung			
102-18	Führungsstruktur		16, 28
102-19	Delegation von Befugnissen		28
102-32	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		7
Einbindung von Stakeholder:innen			
102-40	Liste der Stakeholder:innen-Gruppen		29
102-41	Tarifverträge		63
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder:innen		30
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholder:innen		30
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen		31
Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten		7
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen		31
102-47	Liste der wesentlichen Themen		31
102-48	Neudarstellung von Informationen	n.a.; dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	n.a.; dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht	
102-50	Berichtszeitraum		7
102-51	Datum des letzten Berichts	n.a.; dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht	
102-52	Berichtszyklus		7
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht		7
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards		7
102-55	GRI-Inhaltsindex		68 ff.
102-56	Externe Prüfung		7

GRI	BESCHREIBUNG	BEMERKUNG	SEITE
WESENTLICHE THEMEN & ZUSÄTZLICHE THEMEN			
Wesentliches Thema: Unternehmensethik & Compliance			
GRI 103 Managementansatz 2016			
103-1 bis 2	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung / Der Managementansatz und seine Bestandteile*		34 f.
GRI 205 Korruptionsbekämpfung 2016			
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Im Verdachtsfall werden die Vorgänge einer internen Prüfung unterzogen.	
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Bisher gab es keine Schulungen, bis Ende des Geschäftsjahres 2023/2024 sind Schulungen für alle Führungskräfte geplant.	
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	keine	
GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten 2016			
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	keine	
GRI 415 Politische Einflussnahme 2016			
415-1	Parteispenden	keine	
GRI 418 Schutz der Kundendaten 2016			
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	keine	
GRI 419 Sozioökonomische Compliance 2016			
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	keine	
Wesentliches Thema: Kundenzufriedenheit			
GRI 103 Managementansatz 2016			
103-1 bis 3	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung / Der Managementansatz und seine Bestandteile / Beurteilung des Managementansatzes		35, 36
Wesentliches Thema: Materialien			
GRI 103 Managementansatz 2016			

GRI	BESCHREIBUNG	BEMERKUNG	SEITE
103-1 bis 2	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung / Der Managementansatz und seine Bestandteile*		50
GRI 301 Materialien			
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen		65
Wesentliches Thema: Energie & Emissionen			
GRI 103 Managementansatz 2016			
103-1 bis 3	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung / Der Managementansatz und seine Bestandteile / Beurteilung des Managementansatzes		48 f.
GRI 302 Energie 2016			
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation		64
GRI 305 Emissionen 2016			
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		64
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)		65
Wesentliches Thema: Abfall			
GRI 103 Managementansatz 2016			
103-1 bis 2	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung / Der Managementansatz und seine Bestandteile*		51 f.
GRI 306 Abfall 2020			
306-3	Angefallener Abfall		65, 66
Wesentliches Thema: Fairness, Gleichbehandlung & Diversität			
GRI 103 Managementansatz 2016			
103-1 bis 2	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung / Der Managementansatz und seine Bestandteile*		41 f.
GRI 401 Beschäftigung 2016			

GRI	BESCHREIBUNG	BEMERKUNG	SEITE
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation		63
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden		42, 63
401-3	Elternzeit		42, 62, 63
GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016			
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		62, 63
GRI 406 Nichtdiskriminierung 2016			
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		42, 63
Wesentliches Thema: Mitarbeiterkommunikation			
GRI 103 Managementansatz 2016			
103-1 bis 3	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung / Der Managementansatz und seine Bestandteile / Beurteilung des Managementansatzes		43
Wesentliches Thema: Arbeitssicherheit & Gesundheit			
GRI 103 Managementansatz 2016			
103-1 bis 3	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung / Der Managementansatz und seine Bestandteile / Beurteilung des Managementansatzes		44
GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018			
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		44
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen		44
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste		44
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		45
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		45

GRI	BESCHREIBUNG	BEMERKUNG	SEITE
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter:innen		44
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz		44
403-8	Mitarbeiter:innen, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind		44
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen		64
Wesentliches Thema: Aus- und Weiterbildung			
GRI 103 Managementansatz 2016			
103-1 bis 3	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung / Der Managementansatz und seine Bestandteile / Beurteilung des Managementansatzes		45
GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016			
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten		63
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		45
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Entwicklung erhalten		63
Zusätzliches Thema:			
GRI 303 Wasser und Abwasser 2018			
303-5	Wasserverbrauch		66

*Bei einigen wesentlichen Themen können noch keine Angaben zur Beurteilung des Managementansatzes (GRI 103-3) gemacht werden, beim nächsten Bericht werden wir dieser Anforderung nachkommen.

Herausgeber: Hausbetreuung Attensam GmbH, Leopold-Ungar-Platz 2, 1190 Wien

Fotos: Attensam

Design & Umsetzung: Merlicek & Partner

Konzept & Text: Sana Musger & Rene Schartmüller (Attensam), Marco Jäger
(Brandenstein Communications)

Stand: Dezember 2022

Irrtümer und Änderungen vorbehalten