



# Wege zur nachhaltigen Mobilität

Nachhaltigkeitsbericht

Konsolidierter nichtfinanzieller Bericht gemäß § 267a UGB  
der ASFINAG Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierung-Aktiengesellschaft

PDF-Version des Online-Berichts  
[www.nachhaltigkeit-asfinag.at](http://www.nachhaltigkeit-asfinag.at)

# INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort des Vorstands.....	3
Über den Bericht .....	4
<b>Nachhaltigkeitsmanagement</b>	
Ziele und Strategien	
Unsere wesentlichen Themen.....	5
Erweitertes Wirkungsmanagement .....	8
Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung .....	10
Struktur und Prozesse	
Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements .....	13
Ethik & Compliance.....	16
Stakeholder-Einbindung	
Enge Zusammenarbeit.....	19
Barrierefreiheit .....	23
<b>Handlungsfelder &amp; Kennzahlen</b>	
Personal	
Stabile Beschäftigung .....	25
Engagement für Gesundheit & Sicherheit .....	27
Vielfalt leben .....	30
Perspektiven schaffen.....	34
Unternehmenskultur gestalten .....	37
Verkehr	
Steigende Verkehrsdichte .....	39
Sichere Straßen .....	41
Hohe Kundenzufriedenheit.....	44
Umwelt	
Ressourcenschonung .....	47
Unser Beitrag zum Klimaschutz .....	51
Vielfalt schützen.....	55
Geringere Lärmbelastung.....	57
Lieferkette	
Verantwortung bei Einkauf und Vergabe.....	59
Arbeitssicherheit auf Baustellen.....	62
Indizes .....	63
Impressum & Kontakt .....	74

## VORWORT DES VORSTANDS

# STRATEGIE 2025+

Die ASFINAG zählt zu Europas modernsten Straßenbetreibern und bietet innovative Services für Kundinnen und Kunden an. Als führendes österreichisches Infrastrukturunternehmen nehmen wir unsere Verantwortung gegenüber der Gesellschaft, den Menschen, der Wirtschaft und der Umwelt sehr ernst. Als nutzerfinanziertes Unternehmen ist es unser Auftrag, mit Umsicht und möglichst hoher Effizienz in mehr Sicherheit, weniger Stau und moderne Serviceeinrichtungen zu investieren. Dieser wirtschaftlich positive Kurs bedeutet aber auch, sich der vielfältigen Wirkung von Autobahnen und Schnellstraßen auf alle Aspekte des Lebens bewusst zu sein. Deswegen bündeln wir Ressourcen und nutzen Synergien, um den Anforderungen hinsichtlich Qualität, Umwelt- und Arbeitsschutz sowie Sicherheit gerecht zu werden. Um auf die Erfordernisse der Zukunft vorbereitet zu sein, folgen wir den Prinzipien eines zeitgemäßen integrierten Managementansatzes. Dafür stellen wir sogenannte „Nichtfinanzkennzahlen“ zusammen und beschreiben in einem übersichtlichen Bericht unsere aktuellen Zielsetzungen.

Ein wesentlicher Schritt war der Start eines umfassenden Strategieprozesses im Herbst 2017, um die Ziele der ASFINAG vor dem Hintergrund der aktuellen gesellschaftlichen Entwicklung auf den Prüfstand zu stellen. Eine große Rolle kommt dabei der Nachhaltigkeit zu, die in alle Bereiche einfließt und eine zentrale Rolle bei der weiteren Entwicklung der ASFINAG spielt. Die Wirkung der ASFINAG ist auf vielen verschiedenen Ebenen spürbar. Mit einer Überarbeitung des Projektmanagements haben wir dafür gesorgt, dass wir laufend alle Bereiche unseres Kerngeschäfts ständig optimieren. Diese Lenkungseffekte gehen weit über rein finanzielle Aspekte hinaus – sie erlauben es, dass wir unsere Qualität noch zielgerichteter, noch schneller und noch effektiver verbessern können.

Diese neue Strategie soll auch nachlesbar, nachvollziehbar und transparent sein – und zwar mit diesem Bericht über die wichtigsten Nichtfinanzkennzahlen. Es ist gleichzeitig ein öffentliches Bekenntnis zum „UN Global Compact“, den wir 2012 unterzeichnet haben. Dabei handelt es sich um ein weltweites Übereinkommen, das zwischen Unternehmen und UNO geschlossen wurde, um die Zusammenarbeit zwischen Menschen, Gesellschaft, Staaten, Unternehmen und Institutionen sozialer und ökologischer zu gestalten. Wir bekennen uns klar zu den Hauptprinzipien dieser Vereinbarung: Bereiche wie Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz, Anti-Korruption und nachhaltige Entwicklung sind wesentliche Eckpunkte der ASFINAG-Zukunftsstrategie.

Die ASFINAG informiert seit zwei Jahren mit diesem Online-Bericht zeitnah und umfassend. Gerne nehmen wir dazu auch Ihre Anregungen auf und wollen Interessierten gerne weitere Einblicke in diese Themen gewähren.

Dr. Klaus Schierhackl

Mag.a Karin Zipperer

### INDIZES:

GRI: 102-14

## ÜBER DEN BERICHT

# NICHTFINANZIELLE BERICHTERSTATTUNG

Der vorliegende Bericht ist ein eigenständiger Nichtfinanzieller Bericht der ASFINAG Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierung-Aktiengesellschaft über das Jahr 2017 gemäß dem Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) und wurde in Übereinstimmung mit den *GRI-Standards: Option Umfassend* erstellt.

## Angaben zu Berichtsgrenzen und Änderungen

Die ASFINAG steht im Eigentum der Republik Österreich und hat ihren Hauptsitz in Wien. Als lokaler Markt im Sinn der von der Global Reporting Initiative geforderten Spezifikation gilt Österreich bzw. die Europäische Union.

Die erste Bilanz ihrer gesellschaftlichen Verantwortung veröffentlichte die ASFINAG im Jahr 2005. Seit 2010 erfolgt eine jährliche Berichterstattung, zuletzt über das Jahr 2016.

Im Vorjahr gab es gegenüber 2016 keine relevanten Änderungen, weder im Unternehmen, noch in der Liefer- bzw. Wertschöpfungskette. Allerdings wurde die Berichterstattung verbessert und erweitert. Angepasste Berechnungen sind bei den entsprechenden Daten vermerkt. Wenn Daten nicht das Gesamtunternehmen umfassen, ist dies ebenso angegeben. Grundsätzlich berichten wir alle Daten ausschließlich konsolidiert. Eine Aufschlüsselung nach unseren über 60 Geschäftsstandorten in Österreich findet nicht statt. Im Sinn der Wesentlichkeit nehmen wir auch eine Aufschlüsselung nach Mitarbeiterkategorien nur dort vor, wo dies zusätzliche Erkenntnis bringt oder von Stakeholdern eingefordert wird. Entsprechende Abweichungen sind entsprechend GRI-Standard im Index vermerkt.

Aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen musste die Redaktion am 26.02.2018 abgeschlossen werden. Der Bericht enthält daher die zu diesem Stichtag verfügbaren Nichtfinanzkennzahlen. Um alle Stakeholder möglichst zeitnah über Entwicklungen zu informieren, wird die Online-Version des Nachhaltigkeitsberichts unterjährig aktualisiert.

Detaillierte Informationen zu Finanzkennzahlen und zur Unternehmensführung finden sich im Geschäftsbericht und im Corporate Governance Bericht.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2016 wurde mit Unterstützung des externen Beraters Hauska & Partner erstellt. Eine zusätzliche Zertifizierung wurde nicht vorgenommen. Allerdings wird das gesamte Nachhaltigkeitsmanagement inklusive der Berichterstattung jährlich von oekom research analysiert und beurteilt. Im September 2017 erlangte die ASFINAG im oekom Corporate Rating die Wertung C+ und damit den Prime-Status.

## INDIZES:

**GRI:** 102-32, 102-45, 102-46, 102-48, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-54, 102-56, 204-1

# NACHHALTIGKEITS-MANAGEMENT

## ZIELE & STRATEGIEN

## UNSERE WESENTLICHEN THEMEN

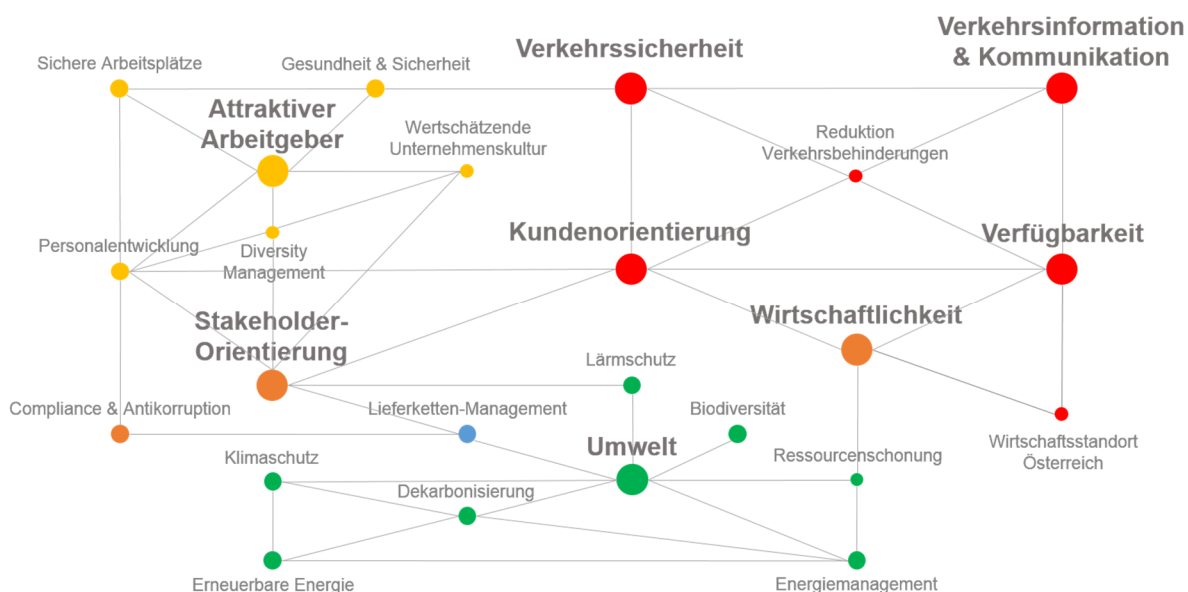
Die für das Kerngeschäft der ASFINAG wesentlichen Themen werden laufend überprüft. Aktuell findet unter dem Titel „ASFINAG Strategie 2025+“ ein umfassender Strategieprozess statt, der im November 2017 startete und planmäßig im Sommer 2018 endet. Im Sinn eines integrierten Managementansatzes sollen dabei die zuletzt 2015 überarbeitete Unternehmensstrategie und die 2015-2017 entwickelte Nachhaltigkeitsstrategie zusammengeführt werden.

### Entwicklung einer zentralen Themenlandkarte

Bereits 2015 erfassten und bewerteten wir alle Nachhaltigkeitsaspekte im Unternehmen. Das Nachhaltigkeitsteam erhob und gewichtete in internen Workshops mit Unterstützung externer Berater die wesentlichen Themen. Die Ergebnisse wurden mit Stakeholder-Umfragen, Analysen von Stakeholder-Erwartungen sowie spezifischen Anforderungen von Nachhaltigkeits-Standards und Ratings abgeglichen. Daraus entwickelten wir eine Themenlandkarte, die alle wesentlichen Aspekte abbildet und deren Zusammenhänge aufzeigt.

2016 aktualisierten wir diese Karte. Dazu führten wir Gespräche mit Rating-Agenturen, überarbeiteten in weiteren Workshops die Liste unserer Zukunftsthemen und stimmten unsere eigenen Ziele auf die nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen ab.

2017 startete der aktuelle Strategieprozess mit einer Klausur der Top-Führungskräfte und der Definition von 8 Schlüsselthemen. Wir arbeiteten diese Ergebnisse in die Karte ein und richteten die bestehende Themenlandschaft auf die Schlüsselthemen neu aus.





Für Verkehrsinformation & Kommunikation liegt noch kein Kennzahlensystem vor, Finanzkennzahlen zum Thema Wirtschaftlichkeit finden sich im Geschäftsbericht. Die anderen sechs Schlüsselthemen managen wir u.a. mittels Nichtfinanzkennzahlen, die in diesem Bericht abgebildet sind. Das Identifizieren, Berechnen, Monitoren und Auswerten geeigneter Kennzahlen wird regelmäßig verbessert und unterliegt daher laufenden Veränderungen.

## Die wichtigsten Managementansätze

Die Wesentlichkeit der abgebildeten Themen ergibt sich aus den Wirkungen und Risiken, die von unserem Kerngeschäft ausgehen.

Viele Auswirkungen liegen in unserer Wertschöpfungskette in einem Bereich, der von uns nicht direkt gesteuert werden kann: Unser hochrangiges Straßennetz trägt zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung unseres Landes bei und ist für internationale Verkehrsrouten unentbehrlich. Damit ermöglicht es u.a. Unternehmen zu wachsen, Produkte zu erzeugen und Arbeitsplätze zu schaffen. Gleichzeitig ist der Autoverkehr einer der größten Emittenten von Treibhausgasen, verursacht Lärm, führt zu Unfällen und zu Verkehrstoten. Wir können nicht alle positiven und negativen Effekte unmittelbar herbeiführen oder verhindern. Aber wir wissen, dass wir als Mitverursacher Mitverantwortung tragen und versuchen, dieser Verantwortung bestmöglich gerecht zu werden.

Mit folgenden Ansätzen wollen wir unsere Wirkungen auf Gesellschaft und Umwelt optimieren:

- **Kundenorientierung**

Unsere 2017 überarbeitete Mission lautet: „Wir sorgen für sichere und verlässliche Mobilität auf Österreichs Autobahnen.“ Damit wollen wir alle, die unsere Straßen nutzen, noch stärker in den Mittelpunkt rücken. Mit einer Vielzahl an unterschiedlichen Instrumenten bemühen wir uns, Erwartungen zu verstehen und zu erfüllen sowie Probleme zu lösen. Unsere wichtigsten Kennzahlen für die Erfolgsmessung sind der *Customer Satisfaction Index* und der *Customer Performance Index*.

- **Verfügbarkeit**

Autobahnen sind ein wesentlicher Faktor für den Wirtschaftsstandort Österreich – aber nur, wenn sie verfügbar sind. Daher messen und managen wir mit zahlreichen Instrumenten Verkehrsflüsse und ihre komplexen Wirkungen. Schlüsselkennzahlen sind *Fahrleistung* und *Stauereinheiten*.

- **Verkehrssicherheit**

Autoverkehr ist leider trotz vieler Sicherheitsmaßnahmen und technologischer Entwicklungen immer mit Unfällen verbunden. Die meisten davon passieren durch Unachtsamkeit, überhöhte Geschwindigkeit oder zu geringen Sicherheitsabstand. Wir erheben und analysieren *Unfallzahlen* und setzen Maßnahmen zur Reduktion von Unfallrisiken.

- **Verkehrsinformation & Kommunikation**

Information ist der Schlüssel für zielgerichtetes Entscheiden – von Menschen und Maschinen. Modernes Mobilitätsmanagement bedeutet daher auch Informationsmanagement. Wir arbeiten in Österreich und international an neuen Lösungen und setzen dabei auf modernste Technologien und Innovationen.

- **Wirtschaftlichkeit**

Wir stehen im Eigentum der Republik Österreich und sind kundenfinanziert. Wirtschaftlichkeit ist daher eine Anforderung, die all unsere Entscheidungen mitbestimmt.

- **Umwelt**

Wir wissen, dass der Straßenverkehr auch mit negativen Umweltauswirkungen verbunden ist und versuchen, diese zu reduzieren und zu verhindern. In Hinblick auf die geforderte Dekarbonisierung liegt unser Fokus auf Energieeffizienz und erneuerbarer Energie. Zusätzlich streben wir nach laufenden Verbesserungen bei Lärm und Biodiversität. Wir messen unseren Fortschritt u.a. mit dem *Energieverbrauch*, dem *Treibhausgasausstoß* und *Recyclingquoten*, arbeiten mit *Lärm- und Baumkataster*.

- **Stakeholder-Orientierung**

Wir bekennen uns zu einem aktiven Stakeholder-Management und sind davon überzeugt, dass wir unsere Ziele nur durch partnerschaftliche Zusammenarbeit mit anderen erreichen können. Wir arbeiten daher kontinuierlich an der Weiterentwicklung der Stakeholder-Einbindung und messen regelmäßig ihre *Zufriedenheit*.

- **Attraktiver Arbeitgeber**

Wir unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrer beruflichen Entwicklung durch umfassende Maßnahmen in den Bereichen Bildung, Gesundheit & Sicherheit, Karenzunterstützung und Diversitäts-Management. Neben Kennzahlen wie *Fluktuationsrate*, *Unfallrate*, *Weiterbildungsstunden* oder *Frauenquoten* erheben wir dazu auch regelmäßig die *Mitarbeiterzufriedenheit*.

Zu allen acht Themen finden 2018 Workshops statt, an denen auch ausgewählte externe Stakeholder teilnehmen. Im Rahmen dieser „Strategie-Labore“ werden bestehende Ziele, Strategien und Kennzahlen überprüft und überarbeitet. Die Ergebnisse dieses umfassenden Strategieprozesses fließen in das weitere Nachhaltigkeitsmanagement und -reporting ein.

Im Bereich „Handlungsfelder & Kennzahlen“ finden Sie detaillierte Informationen zu den aktuellen Entwicklungen der Schlüsselthemen. Alternativ können Sie die Themenlandkarte auch online für die Navigation durch diesen Bericht nutzen: klicken bzw. tippen Sie einfach auf die gewünschten Begriffe.

#### INDIZES:

**GRI:** 102-15, 102-16, 102-29, 102-31, 102-34, 102-43, 102-44, 102-46, 102-47, 102-49, 103-1, 103-2, 103-3

## ERWEITERTES WIRKUNGSMANAGEMENT

Für die Optimierung der Wirkungen unseres Kerngeschäfts verfügen wir über mehrere Konzepte und Instrumente. Im abgelaufenen Jahr haben wir das Wirkungsmanagement weiter entwickelt und als zentrales Steuerungsprinzip für alle Projekte eingerichtet.

### Unsere wichtigsten Instrumente

Wesentliche Veränderungen des Straßennetzes werden ausschließlich auf der Grundlage einer „strategischen Prüfung“ vorgenommen. Dabei werden wirtschaftliche, ökologische und soziale Auswirkungen erfasst und bewertet. Wichtige Grundlagen für die Erhaltung des Netzes, insbesondere seine Verfügbarkeit und Sicherheit, sind der jährliche *Netzzustandsbericht*, unser Regelwerk *Erhaltungsstrategie* sowie das *Österreichische Verkehrssicherheitsprogramm*.

Über die strategische Prüfung inkl. Umweltverträglichkeitsprüfungen bei Netzveränderungen hinaus erstellen wir im Umweltbereich regelmäßige Energiebilanzen und -audits sowie Lärm- und Baumkataster. Weitere standardisierte Instrumente umfassen Verkehrsunfall- und Unfallstellenanalysen, sowie laufende Auswertungen von Stakeholder-Feedback und -erhebungen. Projektspezifisch werden Studien über volkswirtschaftliche Effekte durchgeführt.

### Erweiterte Projektbewertung

2017 erweiterten wir dieses Instrumentarium mit einer Änderung unseres Projektmanagements: Künftig wird jedes neue Projekt bei seiner Planung hinsichtlich der angenommenen Wirkungen in insgesamt 10 Bereichen bewertet. Finanzielle Aspekte wie Mehreinnahmen oder Kosteneinsparungen sind mit 20% gewichtet. Die restlichen 80% betreffen Wirkungen, die mit Nicht-Finanzkennzahlen gemessen werden, und zwar: Verkehrssicherheit, Anlagensicherheit, Verfügbarkeit, Kundenzufriedenheit, Mitarbeiter, Kundeninformation, Öffentliches Interesse & Umwelt, Prozess- & Betriebsoptimierung und Innovation.

### Risikomanagement

Im Rahmen des umfassenden Risikomanagements der ASFINAG sind auch nichtfinanzielle Risiken enthalten. Zusätzlich ist in einer Reihe von ASFINAG-Prozessen ein Risikomanagement verbindlich anzuwenden:

- Risikoanalysen als fixer Bestandteil von Bauprojekten (inkl. Umweltverträglichkeitsprüfungen)
- Umsetzungsrisiken von Neubau- und Großprojekten (volkswirtschaftliche Gesamtbetrachtung wie zB. Strategische Umweltprüfung)
- Risikobetrachtungen zur Verkehrssicherheit im Rahmen des VK-Sicherheitsprogramms
- Risikobetrachtungen zur Verfügbarkeit zB. im Rahmen unserer Erhaltungsstrategie für den Bestand oder unser Baustellenmanagement
- Regulatory Compliance (Verwaltungsstrafverfahren)
- Verbindliche Regelungen und Prozesse zur Verhinderung von Korruption
- Krisenprävention

Die nebenstehende „Risiko-Maßnahmen-Matrix“ gibt einen Überblick über ausgewählte Risiken und verweist auf entsprechende Maßnahmen und Konzepte (inkl. Seitenangabe im vorliegenden Bericht).



## RISIKO-MASSNAHMEN-MATRIX

	Personal	Verkehr	Umwelt	Lieferkette
<b>Artensterben</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anstellung eines Försters und einer Grünraummanagerin (55)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausgleichsflächenkataster (55)</li> <li>Wildbeobachtungen und Grünquerungen (55)</li> <li>Entwicklung standortgerechter Blumenwiesen (56)</li> </ul>	
<b>Arbeits- und Verkehrsunfälle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>QM-Prozess „Arbeitnehmerschutz gewährleisten“ (27)</li> <li>Schulung „Gesundheit und Sicherheit“ (27)</li> <li>Gesundheitsmanagement (27)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verkehrssicherheitsprogramm (41)</li> <li>Unfallanalysen und Sicherheitsmanagement (41)</li> <li>Tunnelausbau (41)</li> <li>bewusstseinsbildende Maßnahmen (41)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Baumkataster und Forsteinrichtung (55)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitssicherheitssystem (62)</li> <li>Sicherheits- und Gesundheitsplan (62)</li> <li>Arbeitssicherheit als Kriterium bei Bestbieterermittlung (62)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einsatz von Traffic Managern (41)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Erfassen zunehmender Gefahrenstellen durch Felsstürze und Hochwässer (53)</li> </ul>	
<b>Mangelnde Verfügbarkeit / Verkehrsstaus</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Netzzustandsbericht und Erhaltungsstrategie (8)</li> <li>Informationssysteme (39)</li> <li>Verkehrssteuerung (39)</li> <li>Erweiterung und Optimierung des Streckennetzes (39)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Forcierung von Multimodalität (40)</li> <li>Errichtung von Park &amp; Drive-Anlagen (52)</li> </ul>	
<b>Klimawandel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Videokonferenzen statt Dienstreisen (51)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Klimawandel-Schadens-Datenbank (53)</li> <li>Neues LKW-Mautsystem (53)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausbau von Ladestationen (51)</li> <li>Ressourcenschonung (47)</li> <li>Gebäudesanierung (47)</li> <li>Fuhrparkumstellung (52)</li> <li>Ausbau eigener Erzeugung erneuerbarer Energie (51)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umweltkriterien bei Bauausschreibungen (59)</li> </ul>
<b>Lärm</b>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Lärmkataster (57)</li> <li>Lärmschutzwände (57)</li> </ul>	
<b>Menschenrechtsverletzungen und Korruption</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compliance-Managementsystem (16)</li> <li>Schulungen Ethik/Integrität und Anti-Korruption (16)</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Prüfung der Lieferkette (59)</li> <li>Bietererklärung (59)</li> </ul>

### INDIZES:

**GRI:** 102-11, 102-15, 102-34, 102-44, 103-1, 103-2, 103-3, 413-1, 413-2, 416-1

**UNGC:** 7, 8

## BEITRÄGE ZUR NACHHALTIGEN ENTWICKLUNG

Im September 2015 einigten sich die Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen auf 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung, die sie bis 2030 erreichen wollen. Auch Österreich verpflichtete sich dazu, diese „Sustainable Development Goals“ (SDG) umzusetzen. Das betrifft nicht nur die Politik. Jeder ist aufgerufen, mitzuwirken. Als führendes Infrastrukturunternehmen Österreichs engagieren wir uns daher für mehrere Ziele.

Im Vordergrund stehen jene Themen, die unser Kerngeschäft betreffen, zum Beispiel die Verringerung von Verkehrsunfällen und unser Beitrag zum Wirtschaftswachstum. Aber auch die Geschlechtergleichstellung, Energieeffizienz, erneuerbare Energie und der Kampf gegen den Klimawandel sind für uns wichtig! Insgesamt engagieren wir uns für 11 Ziele bzw. 24 Unterziele:



**Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern**

3.6 Bis 2020 die Zahl der Todesfälle und Verletzungen infolge von Verkehrsunfällen weltweit halbieren



**Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen**

5.1 Alle Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen überall auf der Welt beenden  
5.5 Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen



**Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten**

6.3 Bis 2030 die Wasserqualität durch Verringerung der Verschmutzung, Beendigung des Einbringens und Minimierung der Freisetzung gefährlicher Chemikalien und Stoffe, Halbierung des Anteils unbehandelten Abwassers und eine beträchtliche Steigerung der Wiederaufbereitung und gefahrlosen Wiederverwendung weltweit verbessern



**Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern**

7.2 Bis 2030 den Anteil erneuerbarer Energie am globalen Energiemix deutlich erhöhen  
7.3 Bis 2030 die weltweite Steigerungsrate der Energieeffizienz verdoppeln  
7.a Bis 2030 die internationale Zusammenarbeit verstärken, um den Zugang zur Forschung und Technologie im Bereich saubere Energie, namentlich erneuerbare Energie, Energieeffizienz sowie fortschrittliche und saubere Technologien für fossile Brennstoffe, zu erleichtern, und Investitionen in die Energieinfrastruktur und saubere Energietechnologien fördern



**Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern**

8.4 Bis 2030 die weltweite Ressourceneffizienz in Konsum und Produktion Schritt für Schritt verbessern und die Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Umweltzerstörung anstreben, im Einklang mit dem Zehnjahres-Programmrahmen für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster, wobei die entwickelten Länder die Führung übernehmen

- 8.5 Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen
- 8.6 Bis 2020 den Anteil junger Menschen, die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen, erheblich verringern
- 8.8 Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern



**Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen**

- 9.1 Eine hochwertige, verlässliche, nachhaltige und widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, einschließlich regionaler und grenzüberschreitender Infrastruktur, um die wirtschaftliche Entwicklung und das menschliche Wohlergehen zu unterstützen, und dabei den Schwerpunkt auf einen erschwinglichen und gleichberechtigten Zugang für alle legen
- 9.4 Bis 2030 die Infrastruktur modernisieren und die Industrien nachrüsten, um sie nachhaltig zu machen, mit effizienterem Ressourceneinsatz und unter vermehrter Nutzung sauberer und umweltverträglicher Technologien und Industrieprozesse, wobei alle Länder Maßnahmen entsprechend ihren jeweiligen Kapazitäten ergreifen



**Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten**

- 11.2 Bis 2030 den Zugang zu sicheren, bezahlbaren, zugänglichen und nachhaltigen Verkehrssystemen für alle ermöglichen und die Sicherheit im Straßenverkehr verbessern, insbesondere durch den Ausbau des öffentlichen Verkehrs, mit besonderem Augenmerk auf den Bedürfnissen von Menschen in prekären Situationen, Frauen, Kindern, Menschen mit Behinderungen und älteren Menschen



**Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen**

- 12.2 Bis 2030 die nachhaltige Bewirtschaftung und effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen erreichen
- 12.4 Bis 2020 einen umweltverträglichen Umgang mit Chemikalien und allen Abfällen während ihres gesamten Lebenszyklus in Übereinstimmung mit den vereinbarten internationalen Rahmenregelungen erreichen und ihre Freisetzung in Luft, Wasser und Boden erheblich verringern, um ihre nachteiligen Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit und die Umwelt auf ein Mindestmaß zu beschränken
- 12.5 Bis 2030 das Abfallaufkommen durch Vermeidung, Verminderung, Wiederverwertung und Wiederverwendung deutlich verringern
- 12.7 In der öffentlichen Beschaffung nachhaltige Verfahren fördern, im Einklang mit den nationalen Politiken und Prioritäten



**Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen**

- 13.1 Die Widerstandskraft und die Anpassungsfähigkeit gegenüber klimabedingten Gefahren und Naturkatastrophen in allen Ländern stärken
- 13.2 Klimaschutzmaßnahmen in die nationalen Politiken, Strategien und Planungen einbeziehen



**Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern, Wälder nachhaltig bewirtschaften, Wüstenbildung bekämpfen, Bodendegradation beenden und umkehren und dem Verlust der biologischen Vielfalt ein Ende setzen**

- 15.1 Bis 2020 im Einklang mit den Verpflichtungen aus internationalen Übereinkünften die Erhaltung, Wiederherstellung und nachhaltige Nutzung der Land- und Binnensüßwasser-Ökosysteme und ihrer Dienstleistungen, insbesondere der Wälder, der Feuchtgebiete, der Berge und der Trockengebiete, gewährleisten

15.5 Umgehende und bedeutende Maßnahmen ergreifen, um die Verschlechterung der natürlichen Lebensräume zu verringern, dem Verlust der biologischen Vielfalt ein Ende zu setzen und bis 2020 die bedrohten Arten zu schützen und ihr Aussterben zu verhindern



**Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen**

16.5 Korruption und Bestechung in allen ihren Formen erheblich reduzieren

16.7 Dafür sorgen, dass die Entscheidungsfindung auf allen Ebenen bedarfsorientiert, inklusiv, partizipatorisch und repräsentativ ist

Wie wir genau zum Erreichen der Sustainable Development Goals (SDG) beitragen, können Sie den einzelnen Kapiteln dieses Berichts entnehmen. Wenn unser Engagement für ein bestimmtes SDG Bedeutung hat, finden Sie daneben einen Hinweis auf das entsprechende Ziel bzw. Unterziel.

## Ziele bis 2020

Für die weitere Entwicklung unseres Nachhaltigkeits-Managements arbeiteten wir Jahr 2016 eine Roadmap aus. Diese enthält konkrete Schritte und Ziele, die wir in den nächsten Jahren erreichen wollen, um noch wirksamer zur Nachhaltigkeit beitragen zu können:

1. Wir wollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbeziehen. Denn Nachhaltigkeit ist nicht nur eine Managementaufgabe, sondern soll von allen gelebt werden! ✓
2. Dafür sind ausreichende interne Strukturen und Ressourcen zu schaffen. ✓
3. Um zukunftsfähige Lösungen für nachhaltige Mobilität entwickeln und umsetzen zu können, wollen wir unsere Stakeholder stärker einbinden. ✓
4. Aufgrund der wachsenden Bedeutung der Nichtfinanzkennzahlen wollen wir ein Nachhaltigkeits-Controlling einrichten und einen integrierten Managementansatz verfolgen. ✓

Im abgelaufenen Jahr konnten wir in allen vier Bereichen Fortschritte erzielen: Wir verstärkten die interne Kommunikation über Nachhaltigkeit und führen dementsprechend den laufenden Strategieprozess auf einer möglichst breiten internen Basis sowie unter Einbeziehung externer Stakeholder durch. Das Nachhaltigkeitskernteam wurde erweitert, und wir richteten gemeinsame Systeme für das Erfassen und Managen der Nichtfinanzkennzahlen ein.

Mit der Aufnahme der Stakeholder-Orientierung als Schlüsselthema der Unternehmensstrategie und die Integration der Nachhaltigkeit in alle 8 Bereiche wurden zusätzliche Grundlagen für weitere Fortschritte in den Folgejahren geschaffen.

### INDIZES:

GRI: 102-12, 102-16

## STRUKTUR & PROZESSE

# ORGANISATION DES NACHHALTIGKEITS-MANAGEMENTS

Nachhaltigkeitsmanagement ist als Managementsystem eingerichtet und im Organisationshandbuch festgehalten. Um im Sinn eines integrierten Ansatzes eine möglichst nahtlose Zusammenführung mit bestehenden Prozessen zu erreichen, sind aktuell weitere Verbesserungen geplant.

### Unternehmensstruktur

Die ASFINAG besteht aus einer Holding mit sechs operativen Gesellschaften und einer Beteiligung: Die Töchter ASFINAG Alpenstraßen GmbH und ASFINAG Service GmbH sind für den Betrieb, die ASFINAG Bau Management GmbH für Neubau und bauliche Erhaltung und die ASFINAG Maut Service GmbH für die Bemautung sowie die gesamte IT-Landschaft des Konzerns verantwortlich. Ergänzend dazu bietet die ASFINAG Commercial Services GmbH Beratung in den Kernkompetenzen der ASFINAG an. Abgerundet wird das Portfolio durch die ASFINAG European Toll Service GmbH, die den Bereich der internationalen Mautabrechnung abdeckt. Die Verkehrsauskunft Österreich ist ein von mehreren Organisationen betriebener Informationsdienst, an dem auch die ASFINAG beteiligt ist.



Weitere Details zur Organisationsstruktur finden Sie im Geschäfts- und Corporate Governance Bericht.

### Struktur des Nachhaltigkeitsmanagements

Die Holding ist für die strategische Ausrichtung des Unternehmens verantwortlich, unterstützt die Gesellschaften bei der Umsetzung der Gesamtstrategie im jeweiligen Verantwortungsbereich und stellt für ausgewählte Themenbereiche die unternehmensübergreifend einheitliche Abwicklung sicher.

Die zentrale Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement liegt beim Vorstand. Strategische Entscheidungen werden dort und mit den Geschäftsführungen in den monatlichen Management-Meetings getroffen. Für die laufende Planung und Umsetzung sind ein Nachhaltigkeitsbeauftragter und

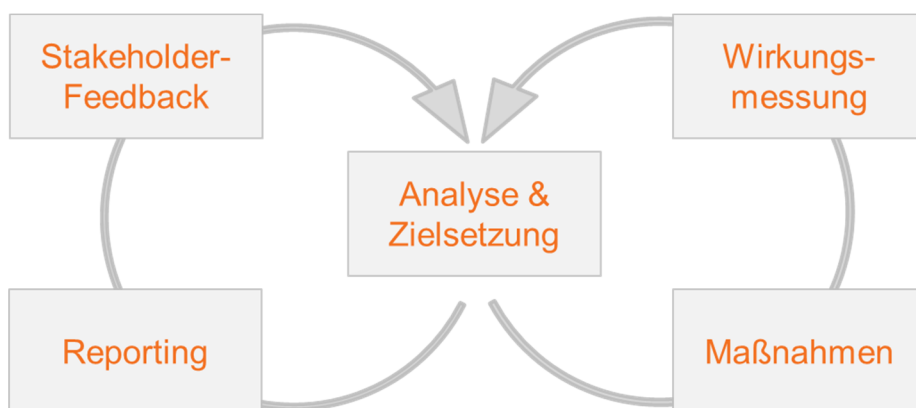
ein Kernteam mit Mitgliedern aus allen Bereichen und Gesellschaften verantwortlich. Kernteammeetings finden einmal im Monat statt. Der jährliche Nichtfinanzielle Bericht wird vom Aufsichtsrat geprüft.

### Organigramm Nachhaltigkeitsmanagement



Für das laufende Nachhaltigkeitsmanagement und -reporting sind Verantwortlichkeiten und Abläufe definiert, werden jedoch auch laufend optimiert und weiter entwickelt. Der aktuell gelebte Prozess stellt sich wie folgt dar:

### Nachhaltigkeitsmanagement-Prozesse



Kennzeichnend sind zwei Prozess-Kreisläufe: Wir planen unsere Maßnahmen auf der Grundlage regelmäßiger Wirkungsmessungen und Stakeholderfeedbacks einschließlich der Kontrolle seitens des Aufsichtsrats.



## Weitere Managementsysteme

Das Qualitätsmanagement der ASFINAG ist nach ISO 9001 zertifiziert, IT Services nach ISO/IEC 20000. Zusätzlich sind folgende Systeme eingerichtet:

Managementsysteme aus dem Organisationshandbuch der ASFINAG:

- Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz-Managementsystem
- Controlling und Berichtswesen
- Ethik & Compliance
- Lernkultur in der ASFINAG
- Internes Kontrollsystem (IKS)
- IT-Service-Managementsystem
- Krisenmanagement
- Management Review
- Nachhaltigkeitsmanagement
- Qualitäts- und Prozessmanagement
- Risikomanagement
- Umwelt- und Abfallmanagement
- Interne Verrechnungen und Erläuterungen zur Unterschriftenrichtlinie

Weitere Tätigkeitsschwerpunkte mit verbindlich anzuwendenden Regelungssystemen:

- Baustellen
- Beschwerden
- Compliance
- Diversität
- Kunden
- Lieferanten
- Personal
- Risiko
- Sicherheit
- Stakeholder
- Umwelt
- Vergabe

Diese sind durch folgende Instrumente geregelt:

- 197 Prozesse
- 32 Planungshandbücher
- 398 Arbeitsanweisungen
- 34 Richtlinien
- 19 Handbücher
- 30 Leitfäden
- 292 Vorlagen

### INDIZES:

**GRI:** 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-10, 102-11, 102-18, 102-19, 102-20, 102-21, 102-26, 102-27, 102-28, 102-29, 102-30, 102-31, 102-32, 102-33, 102-34, 103-3

## ETHIK & COMPLIANCE

Die ASFINAG verfügt über ein umfassendes Compliance-Managementsystem. Eine zentrale Richtlinie regelt das Identifizieren von Risiken und Maßnahmen für Vorbeugung, Sicherstellung und Kontrolle. Sie enthält Beilagen für folgende Themen:

- Anti-Korruption
- Arbeitsrecht
- Betriebliches Umweltmanagement
- Corporate Governance
- Datenschutz und Datensicherheit
- Emittenten & Compliance (inkl. Insider-Geschäfte)
- Medientransparenz
- Steuerrecht (inkl. Validität der Finanzinformationen)
- Vergabe- & Wettbewerbs-Recht (inkl. Kartellrecht & Gesetz gegen unlauteren Wettbewerb)

Für die Umsetzung sind eine konzernweite Compliance-Gruppe sowie ein unabhängiger Compliance-Beauftragter verantwortlich. Der Beauftragte ist nur dem Vorstand gegenüber fachlich weisungsgebunden und direkt berichtspflichtig.

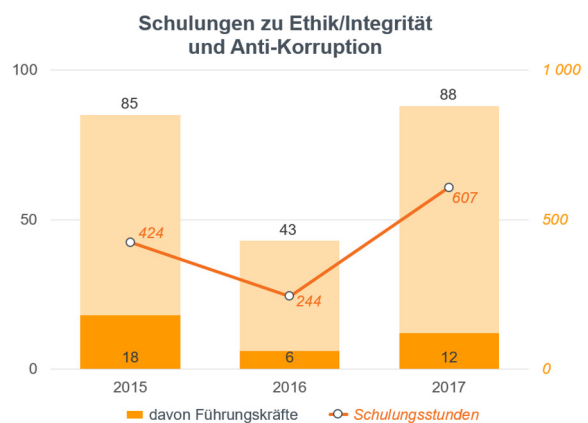
Zu den wichtigsten vorbeugenden Instrumenten zählen Risikoanalysen und Schulungen. 2017 wurden weitere 88 Personen betreffend Ethik/Integrität und Schutz vor Korruption geschult.

### Verhinderung von Korruption

Die Analyse all unserer Standorte und Geschäftsbereiche ergab, dass grundsätzlich Korruptionsrisiken in den Bereichen Vergabe und Abwicklung von Aufträgen liegen. Unser Anti-Korruptionssystem basiert daher auf drei Säulen:

- **Prävention:** Maßnahmen, um wirtschaftskriminelle Handlungen zu vermeiden. Z.B. Anti-Korruptionsbeauftragte, Schulungen, FAQs mit konkreten Fallbeispielen im Intranet, organisatorische Maßnahmen und Standardisierung durch den Beschaffungsprozess, sowie regelmäßige Prüfung der bestehenden Kontrollsysteme
- **Identifikation:** Wirtschaftskriminelle Handlungen bzw. Versuche frühzeitig erkennen. Z.B. durch Vertrauenspersonen, die Hinweise von Mitarbeitern oder Externen entgegen nehmen und an die Unternehmensführung weiterleiten
- **Verfolgung:** Wirtschaftskriminelle Handlungen aufklären. Z.B. gibt es standardisierte Prozesse und Abläufe („Untersuchungsgruppe“), um konkrete Verdachtsfälle zu prüfen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über unser Anti-Korruptionssystem informiert. Zusätzlich führen wir entsprechend der Risikobewertung Schulungen durch.



Auch alle Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner – ausgenommen Kleinvergaben – sind im Rahmen der Ausschreibungsunterlagen und Verträge über unser Anti-Korruptionssystem informiert und müssen eine entsprechende Bietererklärung in ihrem Angebot unterzeichnen. Weitere Informationen zu unseren Geschäftspartnerbeziehungen finden sich im Kapitel Lieferkette.

## Transparenz bei Lobbying und Medien

Die ASFINAG leistet keine Zuwendungen/Spenden an politische Parteien, Politiker oder parteinahe Organisationen. Zahlungen an öffentliche Stellen weist der Geschäftsbericht aus. Grundlage für die Arbeit der Unternehmens-Lobbyisten ist der Lobbying-Verhaltenskodex. Alle zuständigen Personen sind im Lobbying-Register eingetragen.

Die ASFINAG wird vom Rechnungshof geprüft. Das betrifft auch die Medientransparenz und damit Zahlungen für Werbeaufträge und Medienkooperationen in periodischen elektronischen Medien und Druckwerken sowie Förderungen an Medieninhaber. Diese Bereiche sind daher ebenfalls in der Compliance-Richtlinie geregelt.

## Einhaltung der Menschenrechte

Im Rahmen der Risikoanalyse wurden auch alle Standorte und Geschäftsbereiche hinsichtlich ihres Risikopotentials betreffend Menschenrechtsverletzungen überprüft. Besondere Anforderungen gelten dabei für Sicherheitsdienste. Die ASFINAG verfügt über keine derartige Einrichtung. Der Service- und Kontrolldienst der Maut Service Gesellschaft (MSG) ist jedoch berechtigt, Fahrzeuge anzuhalten. Alle Beschäftigten in diesem Bereich sind daher hinsichtlich der Einhaltung der Menschenrechte geschult.

Österreichweit gibt es 110 Mautaufsichtsorgane, 2 Regionalleiter und einen Leiter der technischen Unterwegskontrolle (TUK), welche die Ausbildung durchlaufen haben. Grundsätzlich werden alle Mautaufsichtsorgane (MAO) im Rahmen des Grundausbildungslehrgangs in der Sicherheitsakademie im Zuge der Fächer Verwaltung/Verfassung, Einsatztraining, Konfliktmanagement und Kommunikation in der Thematik Menschenrechte geschult. Zusätzlich haben bestehende MAOs wiederkehrend Schulungen, die auch die Verhältnismäßigkeit beim Einschreiten und den Umgang mit Betroffenen beinhalten.

## Keine Verstöße

2017 gab es in der ASFINAG keine wesentlichen Fälle von Non-Compliance oder Verfahren betreffend

- Gesetze und Vorschriften zu Gesellschaft und Wirtschaft
- Diskriminierung
- Menschenrechtsverletzungen
- Korruption
- Kartell-/Wettbewerbsrecht oder Monopolbildung
- Datenschutz
- Umweltstrafen

## Kontaktstellen

Für Hinweise auf mögliche wirtschaftskriminelle Handlungen sind mehrere Kontaktstellen eingerichtet. In jeder ASFINAG Gesellschaft gibt es eine geschulte Vertrauensperson, ihre Kontaktdaten stehen im Intranet. Sie nehmen Verdachtsfälle auf und leiten diese an die zuständige Unternehmensführung weiter. Wenn Externe einen Verdacht auf Wirtschaftskriminalität melden möchten, können sie sich an eine eigene Vertrauensperson für Externe wenden. Die Kontaktdaten dazu finden sich auf der ASFINAG Website.

Darüber hinaus stellt die ASFINAG-Gruppe seit Anfang 2017 ein elektronisches Hinweisgebersystem im Internet und Intranet zur Verfügung, über das rund um die Uhr und anonym Hinweise eingemeldet werden können.

## Ziele für 2018

- kontinuierliche Schulungsquote von 100% bei Mautaufsichtsorganen
- weiterhin keine wesentlichen Fälle von Non-Compliance oder Verfahren wegen entsprechender Verstöße
- Umsetzung der Datenschutz Grundverordnung

## Betroffene Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG):



**Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen**



**Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen**

### INDIZES:

**GRI:** 102-12, 102-16, 102-17, 205-1, 205-2, 205-3, 307-1, 406-1, 410-1, 412-1, 412-2, 415-1, 416-2, 419-1

**UNGC:** 1, 2, 3, 6, 10

**SDG:** 12.7, 16.5

## STAKEHOLDER-EINBINDUNG

### ENGE ZUSAMMENARBEIT

Wir sind davon überzeugt, dass wir unsere Ziele nur durch partnerschaftliche Zusammenarbeit mit anderen erreichen können. 2017 wurde Stakeholder-Orientierung als eines von acht Schlüsselthemen unserer Unternehmensstrategie festgelegt. Wir arbeiten daher laufend an der Weiterentwicklung der Stakeholder-Einbindung.

In den Bau und die Erhaltung von Autobahnen und Schnellstraßen sowie die laufenden Maßnahmen für Verfügbarkeit und Sicherheit dieser österreichweiten Infrastruktur sind schon systembedingt zahlreiche und sehr unterschiedliche Stakeholder involviert. Ohne sie könnte diese Aufgabe gar nicht wahrgenommen werden. Dazu zählen Blaulichtorganisationen ebenso wie Automobilclubs, Behörden und Interessensvertretungen. Darüber hinaus sind viele Menschen von unserer Tätigkeit betroffen und haben ein Recht, gehört zu werden. Wir nehmen jedes einzelne dieser Anliegen ernst und bemühen uns bei widersprüchlichen Erwartungen um einen offenen Dialog und faire Lösungen.

2016 führten wir eine umfassende Analyse unserer Stakeholder-Beziehungen durch. Insgesamt wurden rund 90 externe Organisationen erfasst, 18 davon gelten als „Schlüsselstakeholder“:



Beziehungen zu externen Stakeholdern werden themen- und anlassspezifisch auf allen Ebenen gepflegt. Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über unsere Kontakte zu Schlüssel-Stakeholdern:

STAKEHOLDER	KONTAKTE
<i>BMVIT</i>	Hauptversammlung, Jour-fixe, laufende Sitzungen und Abstimmungen
<i>BM.I</i>	Jour-fixe (rd. 4 x jährlich)
<i>BMF</i>	Jour-fixe (2-monatlich), Beteiligungscontrolling
<i>Aufsichtsrat</i>	Aufsichtsratssitzungen (5 x jährlich), Präsidiumssitzungen, Prüfungsausschuss

<i>Polizei</i>	
<i>Rettung</i>	Themen- und anlassspezifische Abstimmungen
<i>Feuerwehr</i>	
<i>PKW-Fahrer</i>	jährliche Befragung (CSI), Kontakte über ASFINAG-Service-Center, Sondermautstellen und Vertriebsstellen
<i>LKW- und Bus-Fahrer</i>	jährliche Befragung (CSI), Kontakte über ASFINAG-Service-Center und Vertriebsstelle, Kommunikation mit den Fahrern über APP, Internet
<i>Güter- und Personenbeförderungsunternehmen</i>	jährliche Befragung (CSI), Fachbeiräte, Maut im Dialog, direkte Kundenbesuche
<i>Wirtschaftskammer</i>	Fachbeiräte, Maut im Dialog, fachspezifische Veranstaltungen
<i>Automobilclubs</i>	Fachbeiräte, Zusammenarbeit bzgl. Verkehrsauskunft Österreich
<i>Vertriebsstellen</i>	Fachbeiräte
<i>Medien</i>	Verkehrsredaktionen und laufende Pressekontakte
<i>Lieferanten</i>	regelmäßige Abstimmung mit Bundesbeschaffungsgesellschaft, regelmäßiger Austausch mit Lieferanten durch verantwortliche Stelle, Überprüfung neuer Lieferanten
<i>Behörden</i>	regelmäßige Sitzungen und Abstimmungen im Zuge der Behördenverfahren
<i>Landeshauptleute</i>	anlassbezogene Abstimmung bei Bau-, Erhaltungs- und Sanierungsmaßnahmen
<i>Bezirkshauptmannschaften</i>	Newsletter (2 x jährlich), Befragung (alle 2 Jahre), anlassspezifische Treffen

## Feedback- und Themenmanagement

Um die Erwartungen unserer Stakeholder zu erfahren und ihre Zufriedenheit zu messen, führen wir regelmäßige Umfragen durch:

	Durchführung	letzte Erhebung
<b>Kundinnen und Kunden</b>	jährlich	2017
<b>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b>	alle 2-3 Jahre	2016
<b>sonstige Stakeholder</b>	alle 2 Jahre	2016



Die Ergebnisse unserer aktuellen Kunden- und Mitarbeiterbefragungen finden Sie in den Kapiteln „Hohe Kundenzufriedenheit“ und „Unternehmenskultur gestalten“. Alle zwei Jahre bitten wir zusätzlich ausgewählte externe Stakeholder um eine Bewertung unserer Zusammenarbeit. 2016 erhielten wir dafür auf einer vierteiligen Skala – von 1 (sehr zufrieden) bis 4 (gar nicht zufrieden) – die Note 1,44. Damit konnten wir uns gegenüber 2014 verbessern.



Die von unseren Stakeholdern im Rahmen persönlicher Termine, Umfragen oder anderer Feedbacksysteme eingebrachten Themen haben wir im abgelaufenen Jahr zu acht Schlüsselthemen zusammengefasst und in unsere Themenlandkarte eingearbeitet. 2018 wollen wir alle Stakeholder einladen, zu den von uns gesetzten Schwerpunkten Feedback zu geben.

### SCHLÜSSELKENNZAHLEN (KPI)

Stakeholder-Zufriedenheit	1,44	
---------------------------	------	---

## Mitgliedschaften und unterstützte Initiativen

Mit zahlreichen Stakeholdern arbeiten wir in verschiedenen Organisationen zusammen bzw. unterstützen gemeinsame Initiativen:

- respACT – austrian business council for sustainable development
- UN Global Compact
- Charta der Vielfalt
- PIARC (World Road Association) – Mitarbeit u.a. zu Umweltschutz / Innovation
- CEDR (Conference of European Directors of Roads) – Mitarbeit u.a. zum Umweltschutz
- Initiative Verkehrsinfrastrukturforschung – mit BMVIT ÖBB Infrastruktur AG und FFG
- Nationaler Strategierahmen „Saubere Energie im Verkehr“
- Forschungsgesellschaft Straße – Schiene – Verkehr (FSV) – Richtlinienarbeit für technisch optimierte, sichere und nachhaltige Verkehrsinfrastrukturanlagen
- „Jeder Quadratmeter zählt“ – Initiative von Naturschutzbund, Umweltministerium, Landwirtschaftskammer und den Bundesforsten

## Ziele für 2018

- Befragung zu Nachhaltigkeitsbericht und -Management
- Einbeziehung ausgewählter Stakeholder in die Strategieentwicklung
- Detailkonzept für das Schlüsselthema Stakeholder-Orientierung

## Betroffene Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG):



Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen

### INDIZES:

**GRI:** 102-12, 102-13, 102-16, 102-21, 102-33, 102-34, 102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 413-1

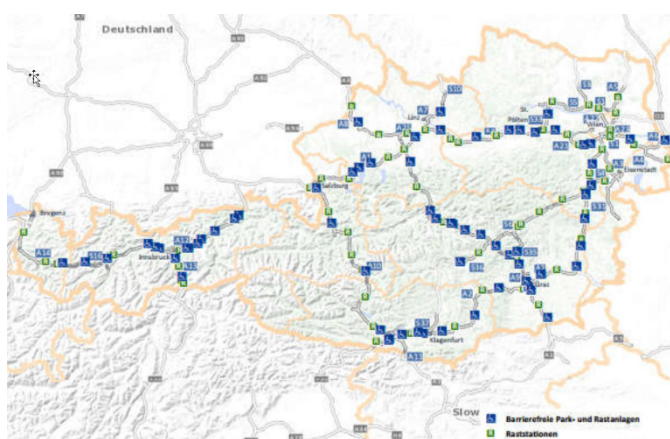
**SDG:** 16.7

## BARRIEREFREIHEIT

Wir bemühen uns, möglichst alle Stakeholder einzubeziehen und unsere Leistungen für alle zugänglich zu machen. Dazu setzten wir 2017 Kommunikations- und bauliche Maßnahmen.

### Bauliche Barrierefreiheit

Im März 2017 schlossen wir die Evaluierung sämtlicher Rastplätze, Parkplätze, Raststationen und Grenzübergänge ab. Bei den insgesamt 197 Anlagen sind über 3.000 Einzelmaßnahmen notwendig, um den angestrebten Level der Barrierefreiheit zu erreichen. Wir starteten sofort mit einem umfassenden Verbesserungsprogramm, und zwar vorrangig mit jenen Hindernissen, die schnell und mit geringerem Aufwand behebbar waren. Die restlichen Anlagen werden im Zuge der laufenden Sanierungsmaßnahmen adaptiert.



Das ursprüngliche Ziel, bis Ende 2017 alle 50 km eine barrierefreie Rastanlage anbieten zu können, konnten wir noch nicht ganz erreichen. Mitte 2018 ist es aber soweit. Schon jetzt können alle barrierefreien Rastplätze auf der Website [abgerufen](#) werden.

Zusätzlich wurde für 2018 ein weiteres Projekt vorbereitet: Alle Notrufsäulen – d.s. über 4.000 – bieten künftig über einen QR-Code eine zusätzliche Kontaktmöglichkeit mit den regional zuständigen Verkehrsmanagement-Zentralen. Dadurch können auch Gehörlose diese Infrastruktur nutzen.

### Neue Website Level AA

Im Frühsommer 2017 wurde die neue ASFINAG-Website gelauncht. Sie entspricht dem zweithöchsten Web-Barrierfreiheit-Level AA. Wo möglich und sinnvoll wird das „Zwei-Sinne-Prinzip“ eingesetzt: Das bedeutet, dass akustische Informationen gleichzeitig visuell angezeigt werden und umgekehrt.

### Am Telefon für Menschen mit Behinderungen

Im abgelaufenen Jahr wurden auch die 2016 gestarteten Schulungen zu „besonderen Bedürfnissen“ fortgesetzt. Sie richten sich an 61 Personen im ASFINAG Service Center, deren Fokus und Stärke in der Kundenbetreuung liegen.

Die eintägige Schulung wird in zwei Modulen durchgeführt mit folgenden Inhalten:

- Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG)

- Definition, Statistik, Begriffe
- Etappenplan ASFINAG, Infrastrukturbeispiele
- Übung Mobilitätsbehinderung
- Übung Sehbehinderung
- Hörbehinderung Gebärdendolmetsch

## Barrierefreiheits-Ombudsmann

Michael Polach aus dem Servicecenter ist der Barrierefreiheits-Ombudsmann der ASFINAG:  
Telefon: +43 50108 12884; E-Mail: [michael.polach@asfinag.at](mailto:michael.polach@asfinag.at)

## Betroffene Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG):



**Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern**

## Ziele aus 2017:

- Launch der barrierefreien Website
- Alle 50 km eine barrierefreie Raststätte



## Ziele für 2018

- Alle 50 km eine barrierefreie Raststätte
- Freilandnotruf nach dem Zwei-Sinne-Prinzip

## INDIZES:

**GRI:** 102-43, 203-1, 406-1

**UNGC:** 6

**SDG:** 8.5

# HANDLUNGSFELDER & KENNZAHLEN

## PERSONAL

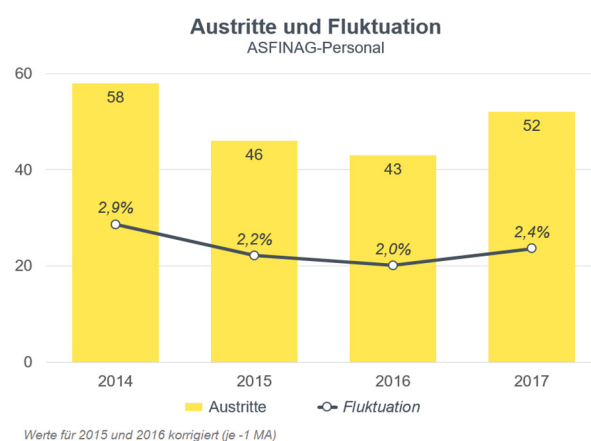
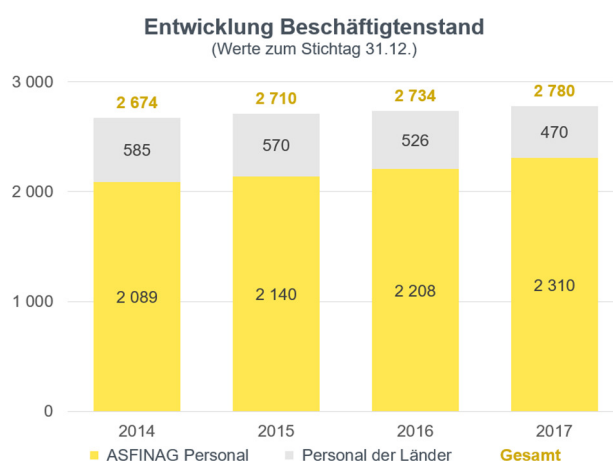
### STABILE BESCHÄFTIGUNG

Mit Stichtag 31.12.2017 beschäftigten wir 2.780 Personen, das sind um 1,7% mehr als 2016. Der Teilzeitanteil stieg in den vergangenen Jahren leicht an und betrug 2017 knapp 12% bzw. 333 Personen. 274 davon sind Frauen, d.s. 82%. Daraus ergibt sich ein durchschnittliches Vollzeitäquivalent (FTE) für 2017 von 2.655 gegenüber 2.630 für das Jahr 2016, das entspricht eine Zunahme um knapp 1%.

Die mit 2% besonders geringe Fluktuationsrate des Jahres 2016 erhöhte sich geringfügig auf 2,4%, blieb damit aber auf niedrigem Niveau. Sie bezieht sich auf direkt angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das sind 83% der Beschäftigten bzw. 2.310 Personen. Weitere 470 Personen des früheren Landesstraßendienstes wurden im Jahr 2006 als „Mitarbeiter mit Überlassungsvertrag“ neu in die ASFINAG übernommen. Grundsätzlich setzen wir auf eigene Arbeitskräfte. Ausnahmen sind die Abdeckung von Arbeitsspitzen z.B. beim Winterdienst und den Mautstellen in den Ferien. Mit Stichtag 31.12.2017 waren bei uns daher 55 Personen temporär beschäftigt, davon 21 Frauen.

	2014	2015	2016	2017
<b>Neues ASFINAG-Personal</b>	<b>163</b>	<b>141</b>	<b>159</b>	<b>173</b>
Frauen	55	45	45	50
Männer	108	96	114	123
<b>Teilzeitpersonal per 31.12. *</b>	<b>287</b>	<b>301</b>	<b>314</b>	<b>333</b>
Frauen	241	252	260	274
Männer	46	49	54	59
<b>Befristetes Personal per 31.12.</b>	<b>36</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>55</b>
Frauen	11	5	6	21
Männer	25	23	23	34
<b>Lehrlinge per 31.12.</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>17</b>

\* Werte für 2014 korrigiert (lt. Definition Statistik Austria)



Unserem Ziel, bis 2020 1% der Belegschaft als Lehrlinge zu beschäftigen, sind wir 2017 wieder näher gekommen. Die Zahl der Lehrlinge erhöhte sich von 4 auf 17 und damit auf 0,6% der Belegschaft. Mit 1.1.2017 stellten wir dafür eine eigene Lehrlingsbeauftragte an. Aktuell bilden wir Lehrlinge in den Berufen Bürokaufleute, IT Informatik und IT Technik, Elektrotechnik sowie Finanz- und Rechnungswesenassistenten aus.

Von 2.780 Headcounts per 31.12.2017 unterliegen 2.770 einem Kollektivvertrag, das entspricht einem Anteil von 99,6%. All unsere betrieblichen Leistungen stehen grundsätzlich allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung, unabhängig davon ob sie vollzeit-, teilzeit- oder befristet beschäftigt sind. Wir achten auch auf die Einhaltung aller Informations- und Mitteilungsfristen und setzen Projekte mit weitreichenden Auswirkungen auf die Organisation in Abstimmung mit der Arbeitnehmervertretung um. Jour-fixe für die laufende Zusammenarbeit von Unternehmensführung und Betriebsrat finden auf Konzernebene quartalsweise, bei einzelnen Gesellschaften teilweise monatlich statt.

Laut „Betriebsvereinbarung vom 04.02.1998 über den Beitritt zur APK Pensionskasse“ leistet die ASFINAG für alle unbefristet Beschäftigten einen jährlichen Beitrag von EUR 500 in eine Pensionskasse. Ausgenommen davon sind geringfügig Beschäftigte. Für Teilzeitbeschäftigte reduziert sich der Betrag entsprechend der geringeren Normalarbeitszeit. Seit 1.1.2014 wird für Leasingmitarbeiterinnen und -mitarbeiter nach Ablauf des vierten Jahres für die weitere Dauer der Überlassung aufgrund des Betriebspensionengesetzes § 2Z1 (BPG) eine Leistungszusage erteilt.

2017 stand die höchste Jahresvergütung zur mittleren aller Angestellten in einem Verhältnis von 6,8:1 gegenüber 6,7:1 im Jahr 2016. Das Verhältnis des prozentualen Anstiegs der Jahresvergütungen betrug 5,5:1.

<b>SCHLÜSSELKENNZAHLEN (KPI)</b>		
<i>Personalstand 31.12.2017</i>	2.780	↗
<i>Fluktuationsrate</i>	2,4%	↗

### Ziele aus 2017:

- Fluktuation auf diesem niedrigen Niveau halten ✓
- Zahl der Lehrlinge weiter erhöhen ✓
- Anstellung einer eigenen Lehrlingsbeauftragten ✓

### Ziele für 2018:

- Personalstand konstant halten
- Fluktuation auf diesem niedrigen Niveau halten
- Zahl der Lehrlinge weiter erhöhen

### Betroffene Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG):



**Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern**

#### INDIZES:

**GRI:** 102-7, 102-8, 102-38, 102-39, 102-41, 201-3, 401-1, 401-2, 402-1, 405-1

**UNGC:** 3, 6

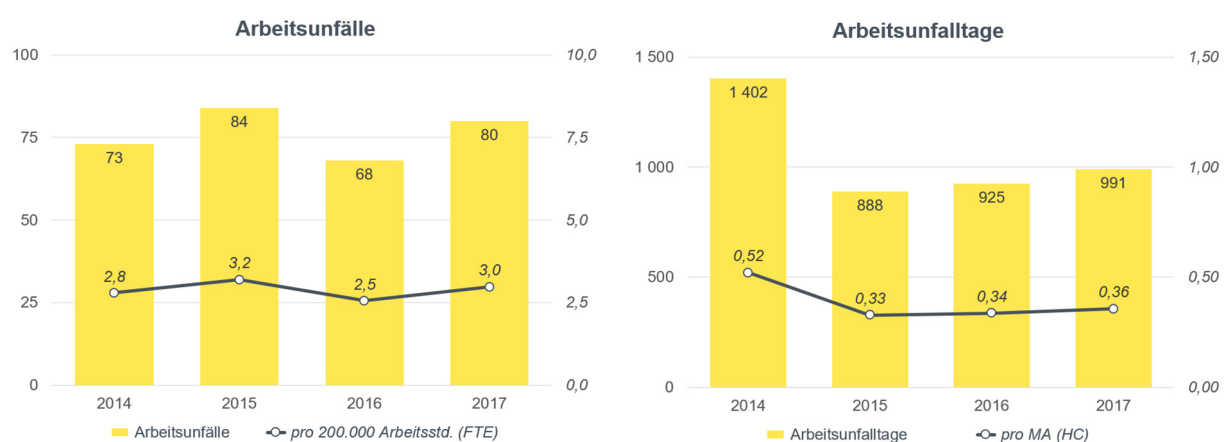
**SDG:** 8.5, 8.6, 8.8



## ENGAGEMENT FÜR GESUNDHEIT & SICHERHEIT

Die ASFINAG ist nach dem Qualitätsmanagementsystem ISO 9001 zertifiziert und gewährleistet nach diesem Standard auch gesunde und sichere Arbeitsplätze. Seit vielen Jahren ereignete sich kein tödlicher Arbeitsunfall, weder bei unseren eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern noch bei unseren Lieferantinnen und Lieferanten. Insgesamt stiegen die Unfallzahlen im Jahr 2017 jedoch leicht an.

2017 verzeichneten wir 80 Arbeitsunfälle. In den Jahren zuvor waren es 68 (2016) bzw. 84 (2015). Dadurch erhöhten sich auch die durchschnittliche Zahl der Arbeitsunfälle pro 200.000 Arbeitsstunden sowie die Arbeitsunfalltage.



Leichte Verletzungen, die nur Erste-Hilfe-Maßnahmen erfordern und keine Ausfalltage zur Folge haben, werden nicht als Arbeitsunfälle gezählt. Als Arbeitsunfalltage gelten ausgefallene Sollarbeitstage ab dem Tag nach dem Unfall.

Die Analyse der Unfälle zeigt ein Fremdverschulden in acht Fällen sowie einen sehr schweren Wegunfall (Auffahrunfall auf der Fahrt zur Arbeit), die insgesamt lange Ausfallzeiten zur Folge hatten. Unser Qualitätsmanagement-Prozess „Arbeitnehmerschutz gewährleisten“ sowie das Schulungsprogramm zum Thema Gesundheit und Sicherheit werden daher auch im Jahr 2018 unverändert fortgeführt.

### + ARBEITNEHMERSCHUTZ GEWÄHRLEISTEN

*Entsprechend den Vorgaben des Prozesses „Arbeitnehmerschutz gewährleisten“ evaluieren wir alle Arbeitsplätze und Tätigkeiten hinsichtlich ihres Unfallrisikos. Die Ergebnisse sind in einer Risikomatrix dargestellt. Diese zeigt, welche Mitarbeiter besonderen Gesundheitsgefährdungen ausgesetzt sein können, und enthält notwendige Maßnahmen zur Risikoreduktion. In dieses System sind auch Lieferanten einbezogen.*

#### *Regelmäßige Kontrolle und laufende Verbesserungen*

*Bei den Audits begehen die Sicherheitsfachkräfte und Brandschutzbeauftragten jeden Standort, legen notwendige Maßnahmen fest und erstellen jeweils einen Bericht und ein Maßnahmenblatt mit Foto-Dokumentation.*

Das Arbeitnehmerschutz-Team prüft sowohl alltägliche als auch besondere Gefährdungen, z.B. vorhergesagte Starkwinde oder extreme Schneefälle. Sicherheits-Maßnahmen werden vorab fixiert und die Mitarbeiter entsprechend unterwiesen. Sämtliche Arbeitsunfälle werden wöchentlich vom Team Arbeitnehmerschutz evaluiert. Anschließend werden sie in einer allgemein zugängigen Sharepoint-Datenbank anonymisiert dargestellt und mit Maßnahmen zur künftigen Vermeidung ergänzt. Im Intranet oder per E-Mail erhalten die Beschäftigten laufend Aktualisierungen zu den Arbeitsschutz-Themen. Die Aktualisierung der Unfallstatistik erfolgt quartalsweise. Notwendige Untersuchungen gemäß der Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz (VGÜ) führen Arbeitsmediziner durch oder auch die AUVA (z.B. Gehöruntersuchungen). Maßnahmen wie angepasster Gehörschutz werden je nach Berufsgruppe umgesetzt. Verstöße gegen Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen prüft und dokumentiert das interne Kontrollsystem. 2016 gab es keine schwerwiegenden Zuwiderhandlungen mit dienstrechtlichen Konsequenzen.

Vom Fachbereich Arbeitnehmerschutz wird auch ein umfassendes Programm zur Gesundheitsförderung (Trainernetzwerk, Darmkrebsvorsorge, Pausengestaltung, etc.) angeboten.

An mehreren Standorten finden regelmäßige „Gesundheits-Jour-fixe“ statt. 2017 startete zusätzlich das Pilotprojekt „Gesundheitsbus“. Bei mobilen Einsätzen können unter anderem Bauch- und Rückenmuskulatur, Form und Funktion der Wirbelsäule sowie die Balancefähigkeit gemessen werden. Für 2018 ist eine Roadshow durch ganz Österreich geplant.

## + VEREINBARUNGEN ZUM GESUNDHEITSMANAGEMENT

Formelle Vereinbarungen zum Gesundheitsmanagement werden in Abstimmung mit dem Betriebsrat in Form von Betriebsvereinbarungen getroffen.

Die Sozialvereinbarung regelt die freiwillige Gewährung von Sozialleistungen durch den Arbeitgeber und umfasst mehrere kostenlose Gesundheitsangebote: Zecken-, Grippe- und Tetanusimpfungen sowie Impfungen gegen Hepatitis A und B für die Mitarbeiter des Streckendienstes, die Mautaufsicht und eingetragene Ersthelfer. Für jeden Beschäftigten gibt es auch eine Kollektivunfallversicherung, die Berufsunfälle sowie das Wegerisiko abdeckt. Mit einer freiwilligen Zuzahlung können die Mitarbeiter diesen Versicherungsschutz auf Freizeitunfälle ausweiten.

Weiteres trägt die ASFINAG die Kosten für frisches Obst, das zur freien Entnahme bereitsteht.

## + SCHULUNGEN ZU GESUNDHEIT & SICHERHEIT

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bieten wir Schulungen zum Arbeitnehmerschutz und zur persönlichen Gesundheit an sowie eine eigene Arbeitssicherheits-App im Intranet. Diese informiert über alle Vorgaben und Abläufe zum Arbeitnehmer- und Gesundheitsschutz, bietet einen Überblick über aktuelle Gefährdungen sowie vorbeugende Maßnahmen und enthält alle wichtigen Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente für jeden Standort.

Ein eigenes Modul der Aus- und Weiterbildungskategorie „Compliance“ schult Führungskräfte, Belegschaftsorgane, Standortverantwortliche oder Mitarbeiter mit besonderer Funktion im Arbeitnehmerschutz. Darüber hinaus bieten wir allen Beschäftigten während der Arbeitszeit Gesundheits-Vorträge mit besonderen Tipps für ihren Arbeitsplatz an.

Für verschiedene Berufsgruppen wie Handwerker, Betriebstechniker oder Operatoren führen wir maßgeschneiderte Schulungen durch. Dabei unterweist das Arbeitnehmerschutz-Team das Personal bei verschiedenen Tätigkeiten und in Bereichen mit erhöhter Gefährdung anschaulich mit Praxisbeispielen. Wir wollen damit das Bewusstsein für Gefahrenvorbeugung erhöhen – auch bei alltäglichen Dingen, wie dem Anlegen des Sicherheitsgurts im LKW. Brandschutzwarte und Sicherheitsvertrauenspersonen nehmen an regionalen Schulungstagen teil, und es finden laufend gerätespezifische Schulungen durch Hersteller und externe Experten statt. Zusätzlich organisieren wir externe Trainings, zum Beispiel die 2015 gestartete „Ausbildung zur fachkundigen Person zum Befahren von Behältern“. Damit wollen wir konzernweit sicherstellen, dass die Gefahren beim Arbeiten in Kanälen, Schächten und vergleichbaren Anlagen bekannt sind. Die Mitarbeiter üben dabei das Hinablassen in enge Räume und das Retten von verunglückten Kollegen in verschiedenen Szenarien.

SCHLÜSSELKENNZAHLEN (KPI)		
Tödliche Unfälle	0	→
Arbeitsunfälle pro 200.000 Arbeitsstunden (FTE)	3,0	↗
Arbeitsunfalltage pro MA (HC)	0,36	↗

### Ziele aus 2017:

- Weitere Verhinderung tödlicher Unfälle
- Weitere Reduktion der Arbeitsunfälle



### Ziele für 2018:

- Weitere Verhinderung tödlicher Unfälle
- Reduktion der Arbeitsunfälle
- Reduktion der Unfallschwere und damit der Arbeitsunfalltage
- Österreichweiter Einsatz des Gesundheitsbusses

### Betroffene Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG):



Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

#### INDIZES:

GRI: 403-1, 403-2, 403-3, 403-4

SDG: 8.5, 8.6, 8.8

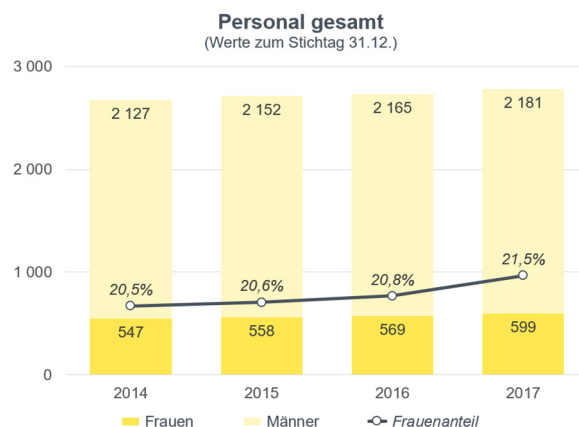
## VIelfalt Leben

2017 stellten wir eine Diversity-Managerin an und starteten mit der Umsetzung des im Jahr zuvor ausgearbeiteten Konzepts. Erstmals erstellten wir einen umfassenden Diversity-Bericht und konnten einige Kennzahlen verbessern.

Im Jahr 2017 stieg der Frauenanteil sowohl in der Gesamtbelegschaft, als auch in Führungspositionen und im Executive Management weiter an. Er betrug mit 31.12.2017 insgesamt 21,5% (2016: 20,8%), bei Führungspositionen 16,5% (2016: 14,3%) und auf der Top-Management-Ebene 22,2% (2016: 11,1%). Diese Anteile wollen wir in den kommenden Jahren weiter erhöhen.

Die Altersverteilung zeigt aktuell einen wachsenden Anteil von über 50-Jährigen (31,4% gegenüber 30,6% zum Vorjahresstichtag). Rund 60% der Beschäftigten sind zwischen 30 und 50 Jahre alt.

	2014	2015	2016	2017
<b>Personal in Führungspositionen per 31.12.</b>	<b>203</b>	<b>202</b>	<b>203</b>	<b>206</b>
unter 30	1	0	1	2
30 bis 50	146	143	143	135
über 50	56	59	59	69
Frauen	25	26	29	34
Männer	178	176	174	172
<i>Frauenanteil in Führungspositionen</i>	<i>12,3%</i>	<i>12,9%</i>	<i>14,3%</i>	<i>16,5%</i>
<b>Personal im Executive Management per 31.12.</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
unter 30	0	0	0	0
30 bis 50	5	4	4	6
über 50	4	5	5	3
Frauen	1	1	1	2
Männer	8	8	8	7
<i>Frauenanteil im Executive Management</i>	<i>11,1%</i>	<i>11,1%</i>	<i>11,1%</i>	<i>22,2%</i>



Im Rahmen der Umsetzung des Diversity-Konzepts führten wir 2017 in mehreren Bereichen Maßnahmen durch: Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, starteten wir mit dem Home Office Projekt. Für eine gendergerechte Sprache entwickelten wir einen Leitfaden, und wir untersuchten zusätzliche wichtige Kennzahlen, wie den „Gender Pay Gap“. Tatsächlich zeigt die Gehaltsverteilung auch bei uns geschlechtsspezifische Unterschiede: Die durchschnittliche Jahresvergütung liegt bei Frauen um 13% unter jener der Männer. Diese Differenz erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr sogar um knapp 1%.

In den kommenden Jahren werden wir uns daher noch stärker um Geschlechtergerechtigkeit bemühen. Wir wollen den Frauenanteil weiter erhöhen. Unser neuer Diversitäts-Bericht wird künftig als Teil des HR-Berichts auf konzernübergreifender Ebene quartalsweise durchgesprochen. Zusätzlich bieten wir für Führungskräfte sowie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Diversitätsschulungen. Ebenso planen wir Schulungen zum Thema Gendergerechte Sprache.

Im Recruiting wurden schon bisher mehrere Schritte gesetzt. So enthalten alle Stelleninserate den Satz: „Unser Unternehmen hat es sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil zu erhöhen. Wir freuen uns daher

besonders über Bewerbungen von Frauen.“ Im kommenden Jahr wollen wir zusätzlich Struktur und Erstellung von Anforderungsprofilen kritisch überprüfen und gegebenenfalls überarbeiten.

## Anstieg bei Anzahl der begünstigt behinderten Mitarbeitenden

Zum 31.12.2017 beschäftigten wir 79 begünstigte behinderte Menschen, das sind um 3 Personen mehr als im Vorjahr und um 7 Personen mehr als im Jahr 2015.

Neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit dem Status "begünstigt behindert" bieten wir an, die ASFINAG im Rahmen eines Praktikums kennenzulernen. Erfährt jemand im Lauf der Anstellung bei uns eine Behinderung oder Einschränkung, bieten wir als Arbeitsgeber durch die Abteilung Human Resources - gemeinsam mit dem Betriebsrat und den Behinderten-Vertrauenspersonen - bestmögliche Unterstützung.

Bis 2017 erhielten alle Mitarbeitenden mit begünstigter Behinderung zwei zusätzliche Urlaubstage. Ab 2018 erhalten ALLE Mitarbeitenden mit Behinderung (unabhängig davon, ob eine Begünstigung lt. Behinderteneinstellungsgesetz vorliegt) ab 40% Behinderung drei zusätzliche Urlaubstage, ab 50% Behinderung vier zusätzliche Urlaubstage und ab 60% Behinderung eine zusätzliche Urlaubswoche. Diese Regelung wurde mit den Sozialpartnern vereinbart und im Kollektivvertrag verankert.

## Keine Diskriminierungsfälle

2017 wurden wie in den vergangenen Jahren keine Diskriminierungsfälle bekannt. Für Diskriminierungs- oder Mobbing-Vorwürfe gibt es eine unternehmensweit einheitlich strukturierte Vorgehensweise zur Mediation und Konfliktmoderation sowie zur lückenlosen Dokumentation und Evaluierung. Auch der Leitfaden Personalführung, das Nachschlagewerk für alle Führungskräfte, behandelt dieses Thema und sorgt für eine Sensibilisierung der Führungskräfte.

## + PROGRAMME ZUR ÜBERGANGSHILFE

**Altersteilzeit:** Grundsätzlich gibt es die Möglichkeit für Mitarbeitende ihre Arbeitszeit zu reduzieren (auf 40% bis 60% der vorherigen Normalarbeitszeit), um einen gleitenden Übergang in die Pension zu schaffen. Dabei werden zwei Varianten angeboten:

- *Blockvariante:* Teilung der Altersteilzeit in eine Vollarbeitsphase und eine Freizeitphase. Bei der Blockzeit Variante muss spätestens vor Beginn der Freizeitphase eine Ersatzkraft eingestellt und dem AMS gemeldet werden.
- *Kontinuierliche Variante:* Gleichbleibende Reduktion der Arbeitszeit über die gesamte Altersteilzeit.

**Teilpension:** Die Teilpension (§27a Arbeitslosenversicherungsgesetz) ist keine Pensionsleistung, sondern ein Altersteilzeitgeldmodell in der kontinuierlichen Variante. Sie trat mit 1.1.2016 in Kraft. Die Teilpension bezweckt, dass Dienstnehmer, die die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme einer Korridorpension erfüllen, nicht vorzeitig aus dem Arbeitsleben ausscheiden, sondern im Rahmen einer reduzierten Arbeitsverpflichtung bis zur Regelpension weiter tätig bleiben.

**Wiedereingliederungsteilzeit:** Mitarbeitende, die über einen längeren Zeitraum physisch oder psychisch erkrankt waren, sollen die Möglichkeit erhalten, schrittweise, in Form einer Teilzeitbeschäftigung, in den Arbeitsprozess zurückzukehren. Die Rahmenbedingungen für die

Wiedereingliederungsteilzeit (WIE-TZ) wurden in dem am 01.07.2017 in Kraft tretenden Wiedereingliederungsteilzeitgesetz definiert.

Für 2018 sind zwei Projekte geplant:

**Sabbatical / Alterssabbatical:** Erarbeitung eines Konzeptes zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und unterschiedlicher Lebensphasen.

**Demografieberatung:** Schwerpunkt auf altersgerechten Arbeitsplätzen

SCHLÜSSELKENNZAHLEN (KPI)		
Diskriminierungsfälle	0	→
Frauenanteil gesamt	21,5%	↗
Frauenanteil / Führungspositionen	16,5%	↗
Frauenanteil / Executive Management	22,2%	↗
Ø Jahresvergütung bei Frauen im Vergleich zu Männern	86,8%	↘

### Ziele aus 2017:

- Anstellung einer Diversity Managerin ✓
- Ausarbeitung eines Masterplans für Unterstützung der Diversität im Unternehmen ✓
- Weiterentwicklung des Kennzahlensystems ✓
- Erhöhung des Frauenanteils ✓
- Start des Home Office Pilotprojekts ✓
- Verankerung einer geschlechtergerechten Sprache im Unternehmen ✓

### Ziele für 2018:

- Erhöhung des Frauenanteils
- Quartalsweiser Diversity-Bericht
- Diversitätsschulungen
- Ausrollen von Home Office in den Regelbetrieb
- Konzept für weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit mit dem Ziel der Schaffung einer neuen Arbeitszeitlogik und Entwicklung neuer Arbeitszeitmodelle zur Förderung des Ausgleichs zwischen Beruf, Freizeit & Familie, zur Erhöhung der Familienfreundlichkeit und zur Förderung gesundheitlicher Aspekte
- Konzept für Altersgerechtes Arbeiten, Generationenmanagement - Start mit Demografieberatung
- Erarbeitung eines Konzeptes für (Alters-)Sabbatical-Lösungen





Im September 2016 unterzeichnete die ASFINAG die Charta der Vielfalt. Weiteres bekennen wir uns zu den Women's Empowerment Principles der UNO. Diese fordern unter dem Motto „Equality Means Business“ eine stärkere Gleichstellung von Mann und Frau.

## Betroffene Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG):



**Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen**



**Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern**

### INDIZES:

**GRI:** 404-2, 405-1, 405-2, 406-1

**UNGC:** 1, 6

**SDG:** 5.1, 5.5, 8.5

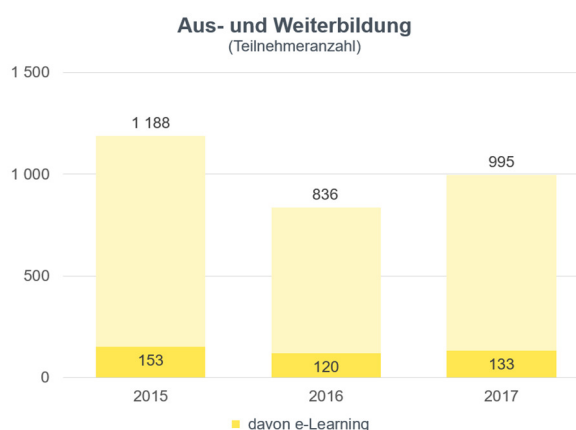
## PERSPEKTIVEN SCHAFFEN

2017 setzten wir mehrere Schwerpunkte für die persönliche Weiterentwicklung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Neben der Forcierung der Aus- und Weiterbildung beschäftigten wir uns besonders mit dem Thema Führungskompetenzen und entwickelten unser Karenzmanagement weiter.

### Verstärkte Aus- und Weiterbildung

Neben der Herausgabe des jährlichen Weiterbildungskatalogs veröffentlichten wir 2017 einen neuen Leitfaden für Aus- und Weiterbildung und konnten eine deutliche Verbesserung bei der Teilnahme an Schulungen erreichen. Seit dem vergangenen Jahr erfassen wir zusätzlich die Ausbildungsstunden und schlüsseln diese auch weiter auf.

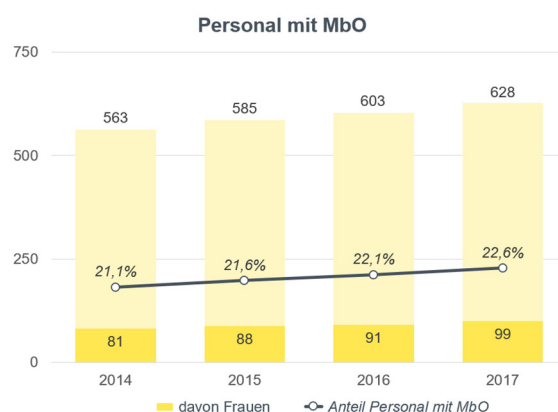
Die Ergebnisse spiegeln unsere verstärkten Bemühungen um Führungskräfteausbildung wider: die Zahl der Teilnehmenden stieg um 159 Personen auf 995. Die durchschnittliche Zahl an Ausbildungsstunden pro Beschäftigten betrug im abgelaufenen Jahr 12,9. Überproportional sind Führungskräfte bzw. das Executive Management vertreten, und zwar mit durchschnittlich 21,9 bzw. 28,8 Stunden. Für 2017 war auch eine Neukonzeption der Führungskräfte-Entwicklung geplant. Diese wollen wir heuer durchführen.



2017	
Ø Ausbildungsstunden gesamt	12,9
Ø Ausbildungsstunden Frauen	12,3
Ø Ausbildungsstunden Männer	13,0
Ø Ausbildungsstunden Führungskräfte	21,9
Ø Ausbildungsstunden Executive Management	28,8

### Gemeinsame Jahresplanung

Mit der gesamten Belegschaft werden jährlich Mitarbeitergespräche geführt. Diese finden individuell statt, nur in Ausnahmefällen sind im handwerklichen Bereich Gruppengespräche möglich. Zusätzlich treffen wir mit etwas mehr als einem Fünftel der Belegschaft persönliche Zielvereinbarungen, die auch gehaltsrelevant sind (MbO). In den vergangenen Jahren stieg die Zahl der involvierten Personen kontinuierlich an, und es wurden zunehmend Nachhaltigkeits-relevante Ziele aufgenommen.



### Vielseitige Karenzmodelle

Grundsätzlich haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf Elternkarenz. Ausgenommen davon sind nur Vorstand, Geschäftsführung und befristete Dienstverhältnisse bzw. Praktikumsplätze.

2017 nahmen insgesamt 94 Personen die bestehenden Karenzmodelle (Eltern-, Väterfrüh- und Bildungskarenz) in Anspruch. 2016 waren es 98 Personen. Der Anteil der Männer stieg in den vergangenen Jahren leicht an und beträgt insgesamt knapp über 40%.

Wir bemühen uns um eine möglichst hohe Rückkehrate. Im vergangenen Jahr wurde daher eine eigene Arbeitsgruppe gegründet und Verbesserungen bei der Planung und Kommunikation beschlossen, inklusive der Einrichtung eines Online Karenzmanagement-Tools.

	2014	2015	2016	2017
<b>Personal mit Anspruch auf Elternzeit</b>	2 651	2 674	2 712	2 740
Frauen	552	560	572	594
Männer	2 099	2 114	2 140	2 146
<b>Elternkarenz</b>	69	75	76	74
Frauen	53	52	58	55
Männer	16	23	18	19
<b>Personal nach Elternzeit zurück am Arbeitsplatz</b>	29	39	41	37
Frauen	18	20	25	22
Männer	11	19	16	15
<b>Personal 12 Monate nach Elternzeit beschäftigt</b>		28	37	41
Frauen		18	19	25
Männer		10	18	16
<b>Väterfrühkarenz</b>	10	9	16	12
<b>Bildungskarenz</b>		5	6	8
Frauen		2	2	1
Männer		3	4	7

### SCHLÜSSELKENNZAHLEN (KPI)

Teilnehmende Aus- und Weiterbildung	995	↗
Ø Ausbildungsstunden pro MA	12,9	
Anteil der MA mit MbO	22,6%	↗

### Ziele aus 2017:

- Neu-Konzeption der Führungskräfte Entwicklung
- Bedarfsanalyse für ein Nachwuchsprogramm für Führungskräfte und Fachexpertinnen und -experten
- Erweiterung des Seminarkatalogs
- Ausweitung der Lehrlingsausbildung ✓
- Start eines Home Office Pilotprojekts ✓
- Schwerpunktprogramme für (weitere) Verbesserungen in den Bereichen „Berichtswesen“ und „Führung“ ✓

### Ziele für 2018:

- Neu-Konzeption der Führungskräfte Entwicklung bzw. des Führungskräfte-Nachwuchsprogrammes
- Neu-Konzeption der Projektmanagement-Ausbildung
- Diversity: Pilotprojekt eines unternehmensübergreifenden Mentoring Programms (Cross-Mentoring) für weibliche Mentees mit den Wiener Stadtwerken und den ÖBB
- Durchführung von Schulungen zum Thema Gendergerechte Sprache für Führungskräfte, Mitarbeiter und alle internen Trainer
- Schwerpunkt Weiterbildung für Lehrlinge und Fachausbilder

## Betroffene Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG):



**Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern**

### INDIZES:

**GRI:** 401-2, 401-3, 404-1, 404-2, 404-3

**UNGC:** 6

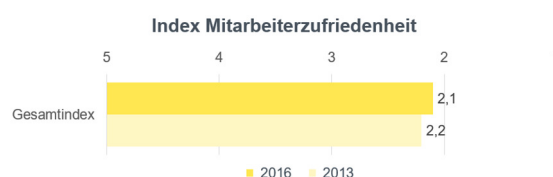
**SDG:** 8.5, 8.6, 8.8

## UNTERNEHMENSKULTUR GESTALTEN

Die im Jahr 2016 durchgeführte Mitarbeiterumfrage ergab eine hohe Zufriedenheit. Der einzige Wert, der sich verschlechtert hatte, war jener für „Unternehmenskultur“. Unter dem Titel „Jedefrau & Jedermann – das Miteinander gestalten“ starteten wir daher bereits 2016 ein umfangreiches Programm, das 2017 fortgeführt wurde.

### Hohe Mitarbeiterzufriedenheit

Alle drei Jahre führen wir eine Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch. 2016 erhielten wir dabei 2.164 Fragebögen, das entspricht einer Rücklaufquote von 79%. Die Bewertungen zu den 11 Themen erfolgten nach dem Schulnotensystem (1-5). 2016 verbesserte sich der Gesamtindex von 2,2 auf



2,1. Deutlich positivere Bewertungen als 2013 erhielten vor allem die Bereiche „Prozessorientierung“ und „Berufliche Entwicklung“. Verbesserungen konnten bei „Zusammenarbeit“ und „Entlohnungssystem“ erzielt werden. Die besten Werte – inkl. weiterer Steigerungen gegenüber 2013 – gab es für „Sicherheit & Gesundheit“ sowie „Unternehmensimage“. Auf Basis der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung erarbeiten vier Projektgruppen Konzernmaßnahmen für die Bereiche Unternehmenskultur, Diversity, Berichtswesen und Führung. In jeder der vier Arbeitsgruppen ist ein Betriebsrat vertreten, die „Patenschaft“ übernahmen jeweils Geschäftsführer oder Vorstände.

### „Jedefrau & Jedermann – das Miteinander gestalten“

Eine der vier Konzernmaßnahmen ist das Entwicklungsprojekt zur Unternehmenskultur „Jedefrau & Jedermann“. Damit werden Impulse gesetzt, um den eigenen Beitrag zur Unternehmenskultur zu erkennen, die Fehlerkultur weiterzuentwickeln und ein gemeinsames Bild zu Wertschätzung, Leistung und Zusammenarbeit zu definieren.

In mehreren Workshops wurden bisher die bestehende Kultur analysiert und Maßnahmenvorschläge ausgearbeitet. Das für 2018 beschlossene Schwerpunktprogramm umfasst die Entwicklung des Sollbildes unserer Unternehmenskultur.

#### SCHLÜSSELKENNZAHLEN (KPI)

Mitarbeiterzufriedenheit	2,1	↗
--------------------------	-----	---

### Ziele aus 2017:

- Schwerpunktprogramme für (weitere) Verbesserungen im Bereich „Unternehmenskultur“



## Ziele für 2018:

- Entwicklung des Sollbildes unserer Unternehmenskultur

## Betroffene Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG):



**Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern**



**Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen**

### INDIZES:

**GRI:** 102-43, 102-44

**SDG:** 8.5, 16.7

## VERKEHR

# STEIGENDE VERKEHRSDICHTE

Auf den Autobahnen und Schnellstraßen der ASFINAG sind immer mehr Fahrzeuge unterwegs. Das führt bei nahezu unverändertem Streckennetz zu dichterem Verkehr.

2017 nahmen der Leichtverkehr (KFZ < 3,5t und Motorräder) um weitere 2,6% und der Schwerverkehr (Busse und LKW > 3,5t) um 3,4% zu. Insgesamt wurden auf unseren Straßen im vergangenen Jahr über 31 Mrd. Kfz-km zurückgelegt, das sind um 2,7% mehr als 2016. Die Länge des Streckennetzes nahm demgegenüber nur um 1,1% zu, mit 31.12.2017 beträgt sie 2.223 km.

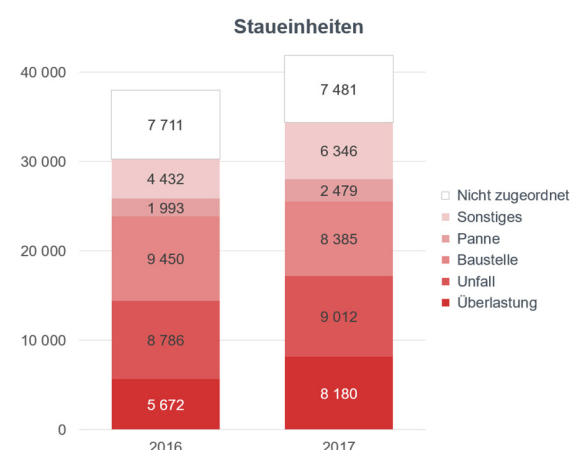
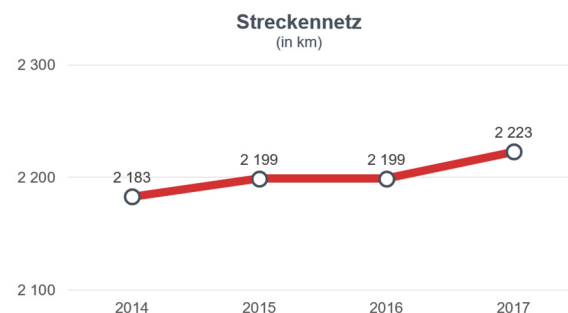
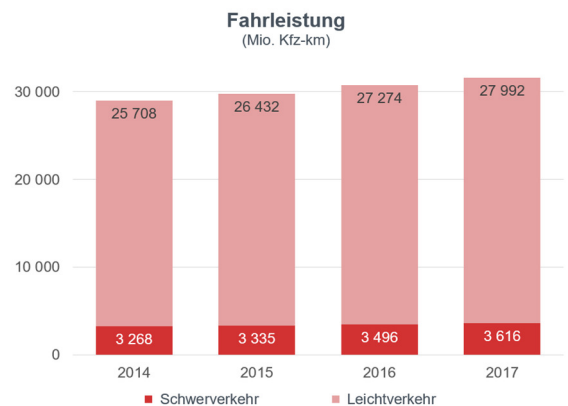
Die besondere Herausforderung besteht darin, den Verkehr trotz steigender Fahrleistungen flüssig zu halten und die von der Gesellschaft gewünschte Mobilität zu ermöglichen. 2017 wurden daher wesentliche Bauvorhaben zur Erweiterung des Netzes fortgeführt bzw. in Angriff genommen (A 11 Karawanken Autobahn, A 26 Linzer Autobahn, S 16 Arlberg Schnellstraße und S 36 Murtal Schnellstraße) sowie zahlreiche Generalerneuerungen begonnen, fortgesetzt oder abgeschlossen.

## Staubekämpfung

Mit steigendem Verkehrsaufkommen wächst auch das Staupotenzial. Unser Ziel ist daher, den aktuellen Status möglichst zu halten und eine Zunahme an baustellen- oder unfallbedingten Staus zu verhindern. 2016 entwickelten wir dafür geeignete Instrumentarien:

- Stau: Ein Streckenabschnitt wird als gestaut betrachtet, wenn die durchschnittlich gefahrene Geschwindigkeit 30 km/h oder weniger beträgt.
- Staeinheit: Als Staeinheit gilt eine Strecke von einem Kilometer Länge, die für eine Stunde gestaut ist.

Die Auswertung für 2017 zeigt, dass die Staus leider insgesamt um rund 10% zugenommen haben. Hauptgrund dafür ist die Überlastung des Straßennetzes. Unfallbedingte Staus nahmen nur um 2,3% zu, baustellenbedingte Staus konnten sogar um 11,3% verringert werden.





Um auch in Zukunft eine hohe Verfügbarkeit gewährleisten zu können, wurde 2017 das Thema Verkehrsinformation und Kommunikation als strategisches Schlüsselthema festgelegt, für das 2018 konkrete Ziele und Strategien ausgearbeitet werden.

SCHLÜSSELKENNZAHLEN (KPI)		
Streckennetz	2.223	↗
Fahrleistung	31.608	↗
Staeinheiten	41.883	↗
unfallbedingte Staeinheiten	9.012	↗
baustellenbedingte Staeinheiten	8.385	↘

### Ziele aus 2017:

- Keine Zunahme der Staeinheiten
- Umsetzung von EVIS (Echtzeit-Verkehrs-Information Straße)

### Ziele für 2018:

- Keine Zunahme der Staeinheiten
- Reduktion unfallbedingter Staeinheiten
- Sicherstellen der Mobilität durch Fahrstreifenzulegung, Optimierung von Anschlussstellen und Knoten, verkehrssteuernde Maßnahmen, Multimodalität, Erweiterung des Streckennetzes
- Umsetzung von EVIS (Echtzeit-Verkehrs-Information Straße)

### Betroffene Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG):



**Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen**



**Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten**

#### INDIZES:

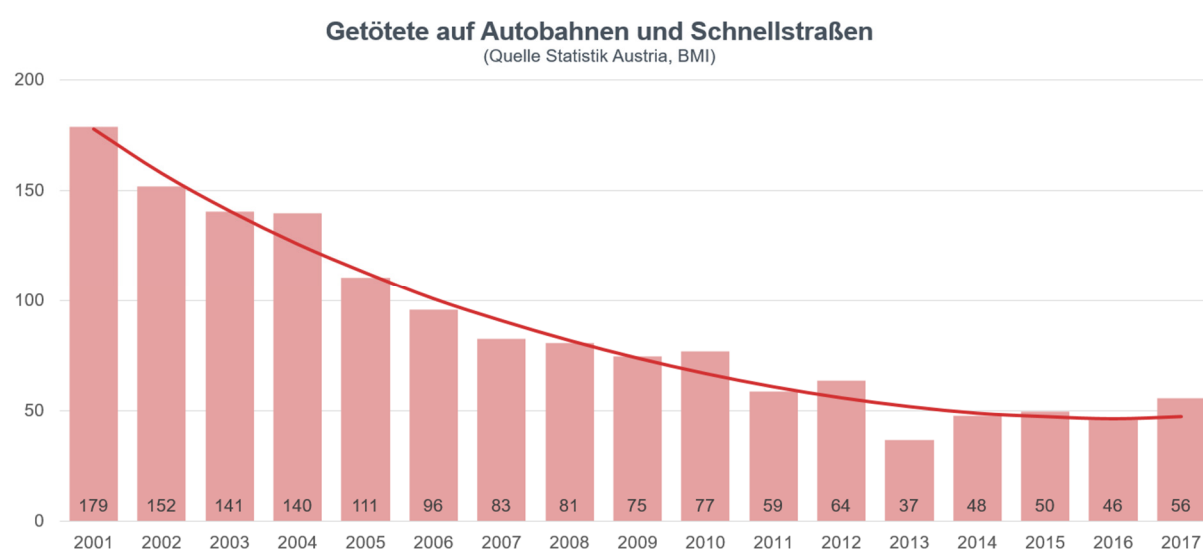
**GRI:** 203-1, 203-2

**SDG:** 9.1, 9.4, 11.2

# SICHERE STRASSEN

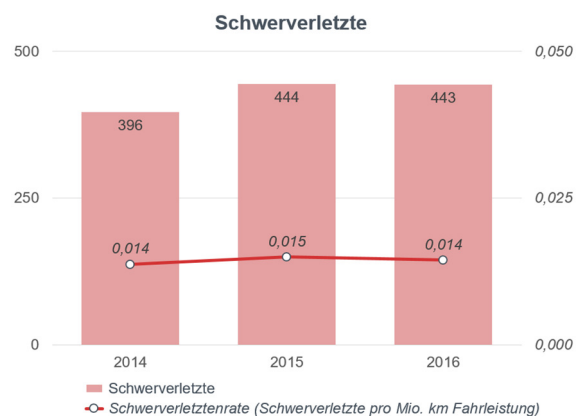
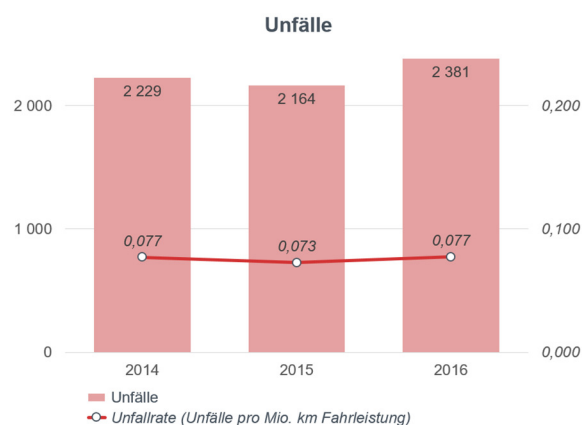
Österreichs Autobahnen und Schnellstraßen sollen zu den sichersten in Europa zählen! Daran arbeiten wir konsequent. Aufgrund der steigenden Verkehrsdichte ist das eine wachsende Herausforderung.

2017 kam es leider zu einem Anstieg der Verkehrstoten auf unseren Straßen. Das aktuelle Verkehrssicherheitsprogramm gibt bis 2020 eine kontinuierliche Verringerung der Getötetenrate auf den Wert 0,0015 vor. Der aktuelle Wert von 0,0018 liegt damit zwar unter dem für 2017 errechneten Maximalwert von 0,0019, die Erhöhung sehen wir jedoch als tragischen Rückschritt.



Im langjährigen Vergleich verzeichnen wir eine deutliche Verbesserung. 2004–2008 starben im Durchschnitt 100 Personen pro Jahr – bei einer wesentlich geringeren Verkehrsdichte.

Weitere Unfallzahlen für 2017 liegen derzeit noch nicht vor. Die Zahlen für 2016 zeigten eine Zunahme der Unfallzahlen gegenüber dem Vorjahr bei gleichzeitig leichtem Rückgang bei Schwerverletzten und Verkehrstoten.



Um die Verkehrssicherheit weiter zu verbessern, analysieren wir regelmäßig Unfälle und Unfallstellen. Aktuell liegen unsere Schwerpunkte beim Tunnelausbau, dem Einsatz von Traffic Managern sowie bewusstseinsbildenden Maßnahmen.

## + UNFALLANALYSEN UND SICHERHEITSMANAGEMENT

*Das Verkehrssicherheitsprogramm 2020 listet entlang der drei Interventionsachsen Infrastruktur – Mensch – Fahrzeug insgesamt 13 Handlungsfelder, 32 Schwerpunkte und 130 Einzelmaßnahmen auf, und jeder zweite investierte Euro fließt in Verkehrssicherheitsmaßnahmen.*

### **Geprüfte Sicherheit**

*Jedes Jahr kontrollieren unabhängige Sicherheitsgutachter rund 220 km Autobahnen und Schnellstraßen auf mögliche Schwachstellen. Durch diese Checks, die Road Safety Inspections (RSI), kann die ASFINAG vorbeugend reagieren. Geprüft werden zum Beispiel die Unfallumstände und -auffälligkeiten, die Beschaffenheit der Leiteinrichtungen (Markierungen, Leitschienen), die Beschilderung und andere bauliche Einrichtungen und Absicherungen. Jeder bereits bestehende Streckenabschnitt wird zumindest alle zehn Jahre kontrolliert, Neubaustrecken innerhalb der ersten drei Jahre. Die ASFINAG beauftragt diese RSI-Überprüfungen seit 2004. Seit 2011 besteht dazu eine gesetzliche Verpflichtung.*

### **Unfallursache Nummer 1: Unaufmerksamkeit**

*Eine 2016 durchgeführte Studie der ASFINAG zeigt, dass 37 Prozent aller Unfälle auf Autobahnen und Schnellstraßen durch Ablenkung oder Unachtsamkeit verursacht werden. Dahinter folgen als Hauptursachen zu hohe Geschwindigkeit (17%) sowie zu geringer Sicherheitsabstand (11%). Der überwiegende Teil von Autobahn-Unfällen mit verletzten oder getöteten Personen, die von österreichischen PKW-Lenkern verursacht wurden, ereignet sich im Nahbereich des Wohnortes. Ein gefährlicher Faktor ist also die „Unaufmerksamkeitsblindheit“ (inattentive blindness), die sich bei regelmäßigen Routinefahrten auf gewohnten, bestens bekannten Strecken einstellt. Ähnlich ist das Ergebnis für LKW-Fahrer: 30% der Unfälle wurden in der Nähe des Hauptbezirksortes des Unfallverursachers registriert, fast zwei Drittel innerhalb eines 75-km-Radius. Bei 100 Kilometer Entfernung zum Bezirkshauptort sind es knapp 75%. Ausländische LKW-Lenker verursachen 41% aller LKW-Unfälle, bei den PKW-Lenkern sind es 21%.*

*Für die Studie wurden unter der Leitung von Wolfgang J. Berger vom Institut für Verkehrswesen der BOKU Wien über 3.700 Unfälle mit Personenschaden von 2012–2014 ausgewertet. Die Ergebnisse liefern u.a. Hinweise darauf, welche Themen die ASFINAG bei ihren Verkehrssicherheits-Kampagnen ansprechen könnte.*

### **Unfallsschwere bleibt konstant**

*Die Unfallkostenrate zeigt, wie schwer die Unfälle in einem definierten Abschnitt waren. Sie ist ein in Österreich genormter und auch international üblicher Wert. Dabei werden die Kosten aller Verkehrsunfälle einer Unfallstelle mit dem jahresdurchschnittlichen täglichen Verkehr in Beziehung gesetzt. Allerdings variieren die nationalen Definitionen der gezählten Unfälle, was eine länderübergreifende Vergleichbarkeit kaum möglich macht.*

In den vergangenen Jahren (2014-2016) verzeichnete die ASFINAG eine gleichbleibende Unfallkostenrate von 0,012. Das bedeutet, es konnte eine Angleichung des Sicherheitsniveaus der einzelnen Abschnitte erreicht werden und es gibt keine groben Schwachstellen im Netz. Die Berechnungen der Unfallkostenraten sind ein erster Schritt in der Sicherheitsanalyse. Daraus erfolgen Reihungen und Prioritäten bei vertieften Verkehrssicherheitsuntersuchungen, die wiederum Maßnahmen wie z.B. einen Sicherheitsausbau ergeben.

SCHLÜSSELKENNZAHLEN (KPI)		
Verkehrstote	56	↗
Getötetenrate	0,0018	↗
Unfälle	2.381	↗
Unfallrate	0,08	↗
Schwerverletzte	443	↘
Schwerverletztenrate	0,014	↘

### Ziele aus 2017:

- Reduktion von Unfällen und Unfallrate
- Weitere Reduktion von Verkehrstoten
- Weitere Reduktion von Schwerverletzten
- Start zur Entwicklung eines neuen Verkehrssicherheitsprogrammes 2030

Das Ziel der Reduktion von Verkehrstoten konnte nicht erreicht werden. Andere Unfallzahlen für 2017 liegen noch nicht vor.

### Ziele für 2018:

- Reduktion von Verkehrstoten
- Verkehrssicherheitsprogramm 2030

### Betroffene Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG):



Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern

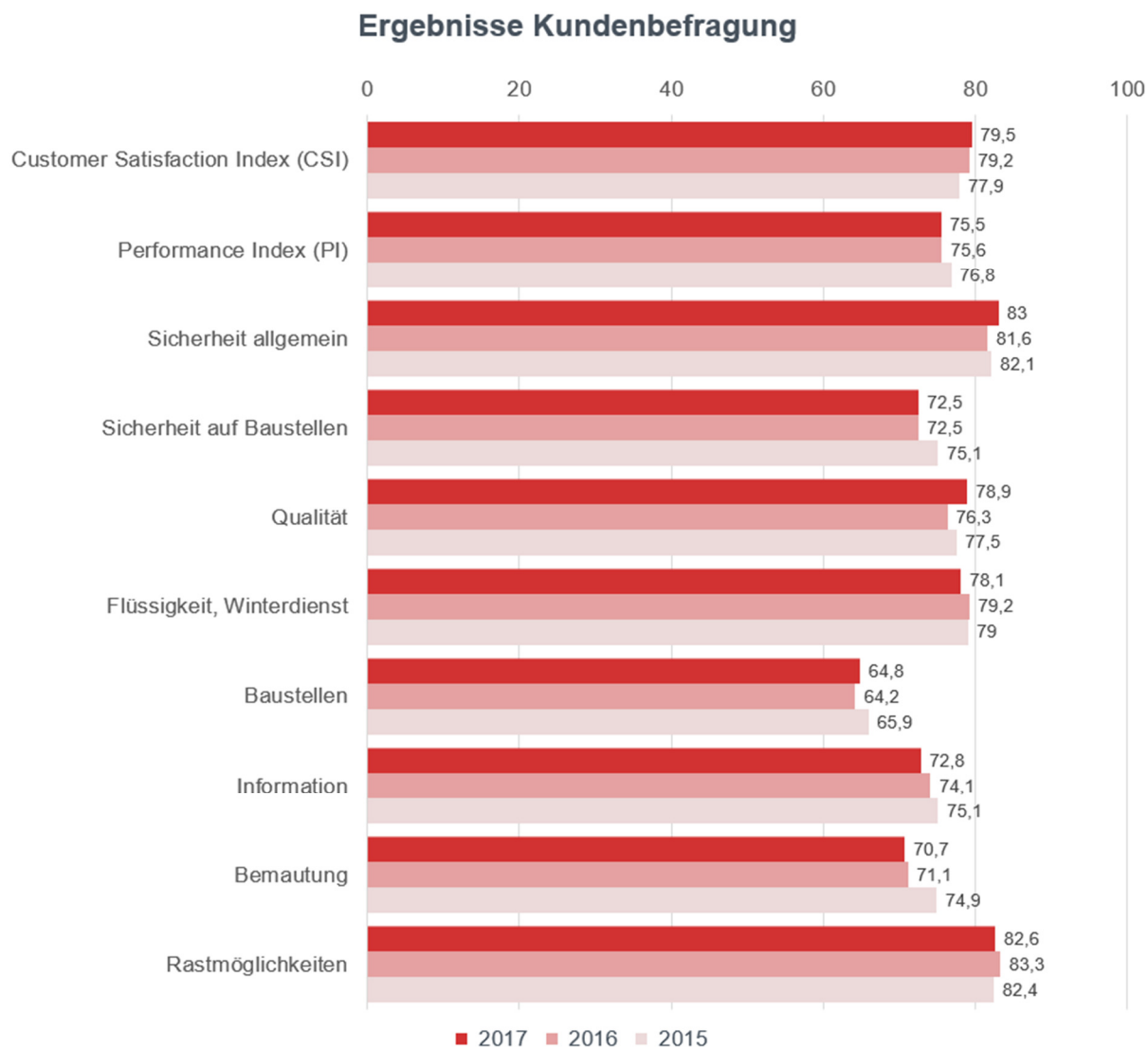
#### INDIZES:

GRI: 416-1  
SDG: 3.6

## HOHE KUNDENZUFRIEDENHEIT

2017 stieg der Customer Satisfaction Index (CSI) weiter an, und zwar auf den bisherigen Höchstwert von 79,5 Punkten (2016: 79,2). Der Performance Index (PI) war leicht rückläufig und fiel von 75,6 auf 75,5 Punkte.

Die ASFINAG beauftragt jährlich eine Kundenbefragung bei PKW-, LKW-, und Busfahrer sowie bei LKW- und Bus-Unternehmen. Diese wird jeweils im Frühjahr durchgeführt. Ein Ergebnis ist der Customer Satisfaction Index (CSI), eine Kennzahl aus Image und Gesamtleistung, die die allgemeine Kundenzufriedenheit widerspiegelt. Der CSI weist im langfristigen Trend eine deutlich positive Entwicklung auf. Im Benchmark der Skala von 0 bis 100 Punkten ist der Wert als sehr gut bis ausgezeichnet einzustufen. Das zweite Ergebnis ist der Performance Index (PI). Er bildet eine Durchschnittsnote aus der Einzelbewertung von 8 Themenfeldern ab, gibt Hinweise auf konkrete Kritik und ist für uns eine wertvolle Grundlage für laufende Verbesserungen.



Besonders gute und stetig bessere Bewertungen erhalten wir für Sicherheit und Qualität. Das betrifft das Straßennetz allgemein, seinen Zustand und zahlreiche Aspekte der Verkehrssicherheit. Kritischer werden die Mautkosten, das Baustellenmanagement und zunehmend auch die Information gesehen. Hier setzten daher bereits 2017 unsere Maßnahmenswerpunkte an.

Im November 2017 wurde die Digitale Vignette eingeführt. Seit Dezember 2017 sind auf zunächst 10 unserer 50 Rastplätze leicht bedienbare LED-Touchscreens installiert. Auf diesen Screens ist eine Strecke im Umkreis von 200 Kilometern mit all ihren Baustellen-Informationen, Verkehrsprognosen, Rastmöglichkeiten und Webcams abrufbar. Aktuelle Warnungen – wie Unfälle oder Geisterfahrten – werden prominent angezeigt. Auch an Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer wurde dabei gedacht. Ein virtuelles „Bedienfeld“ ist im unteren Bereich des Monitors integriert.

Die Umstellung auf eine neue GO Mauttechnik wurde weiter vorbereitet. Sie soll 2018 erfolgen.

Im Jahr 2018 wollen wir auch die Kundenerhebung, die über viele Jahre fast unverändert durchgeführt wurde, neu aufsetzen: Abläufe werden künftig noch stärker aus Kundensicht betrachtet und bewertet, inkl. Touchpoint-Analysen. Darauf aufbauend wollen wir Service-Verbesserungen erarbeiten und Innovationsprozesse anstoßen.

Ebenfalls 2018 startet unsere Digitalisierungsoffensive im ASFINAG Servicecenter: Einfache Abläufe laufen dann automatisiert ab. Zusätzlich bietet eine neue Arbeitsoberfläche den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Kundendienstes eine „360° Kundensicht“ und damit bessere Möglichkeiten, rasch auf Kundenwünsche zu reagieren.

## + SERVICE UND MITGESTALTUNG

*Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ASFINAG Service Centers stammen aus unterschiedlichsten Kulturen und beantworten Kundenfragen in 6 Sprachen: Deutsch, Englisch, Italienisch, Ungarisch, Tschechisch und Kroatisch. Sie sind 24 Stunden und 356 Tage im Jahr im Einsatz und beantworten Fragen zum Winterdienst, zur Verkehrssicherheit, Vignetten-Reklamationen, LKW-Maut, Baustellen und vielem mehr. Ihre Ausbildung ist im ASC Kundenprofi-Programm vorgegeben, seit 2016 gibt es zusätzlich den Wissenskurs zu Spezialthemen wie Nachhaltigkeit. Jede Anfrage wird gemäß der Arbeitsanweisungen bearbeitet und beantwortet. Falls nötig werden die Themen an die jeweils Zuständigen im Unternehmen weitergegeben, die den Anfragenden direkt antworten. Entscheidungen können ihm Rahmen des Kulanzkatalogs selbst getroffen werden, bei Unklarheiten wird die zuständige Team-, Gruppen- oder Abteilungsleitung hinzugezogen. Eskalationsgespräche folgen der gleichen Hierarchie; sie können ebenfalls von der Team-, Gruppen- oder Abteilungsleitung geführt bzw. übernommen werden.*

*Anrufende, die sich telefonisch beschweren, werden gebeten, diese Beschwerde schriftlich per E-Mail, Fax oder Post darzulegen. Anschließend wird ihr Fall aufbereitet und eine schriftliche Antwort gegeben. Bei Reklamationen sind dies z.B. Zusage, Absage oder Kulanz. Bei neuerlicher Beschwerde oder im Fall einer direkten Beschwerde bei Vorstand oder Geschäftsführung bereitet das Service Center den Fall auf und leitet ihn an die Abteilungsleitung weiter. Diese meldet sich telefonisch bei der Kundin bzw. dem Kunden.*

*Alle einlangenden Anliegen und Hinweise werden zu einem konsolidierten Überblick zusammengefasst, mit dem sich das Management regelmäßig beschäftigt. Damit haben Kundinnen und Kunden einen direkten Draht zur Unternehmensleitung. Ihre Fragen und Vorschläge fließen*

gemeinsam mit den Ergebnissen der Kundenbefragung in die Weiterentwicklung der ASFINAG, ihres Straßennetzes und ihre tägliche Arbeit ein.

SCHLÜSSELKENNZAHLEN (KPI)		
Customer Satisfaction Index (CSI)	79,5	↗
Performance Index	75,5	↘

### Ziele aus 2017:

- CSI auf diesem hohen Niveau halten ✓
- PI verbessern ✓
- Vorbereiten des neuen Mautsystems ✓
- Einführung der Digitalen Vignette ✓

### Ziele für 2018:

- Umstellung der Kundenerhebung
- Umstellung der GO Mauttechnik
- Digitalisierungsoffensive im Service Center

### Betroffene Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG):



**Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen**



**Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten**

### INDIZES:

**GRI:** 102-33, 102-43, 102-44, 203-1

**SDG:** 9.1, 9.4, 11.2



UMWELT

## RESSOURCENSCHONUNG

Das steigende Verkehrsaufkommen, der weitere Straßen- und Tunnelbau sowie neue Sicherheitsbestimmungen erhöhen jährlich Aufwand und Verbrauch. Trotzdem konnten wir 2016 einige Umweltkennzahlen verbessern:

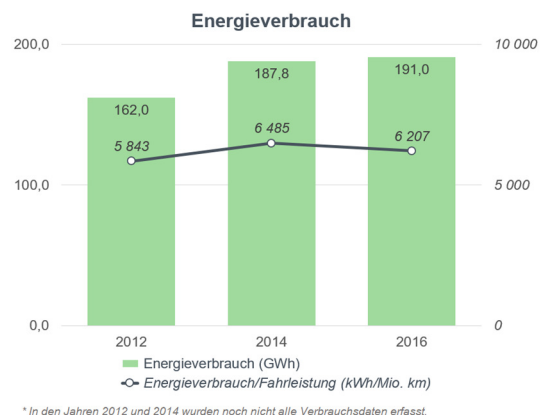
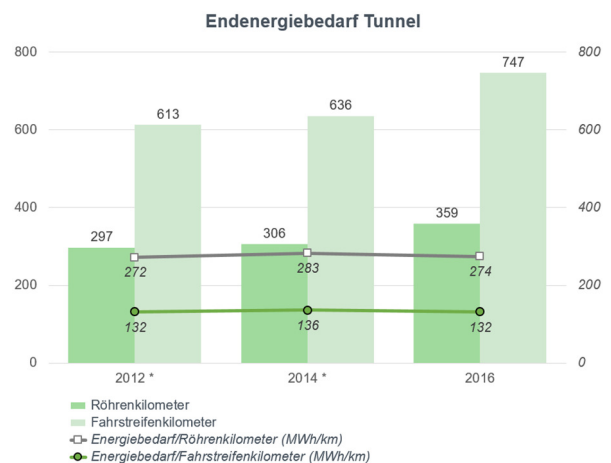
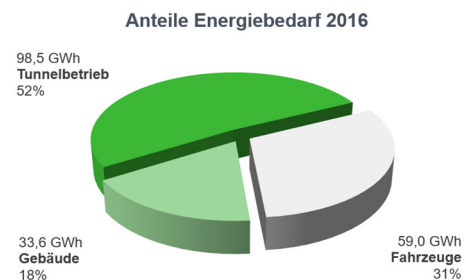
### Geringerer Energieverbrauch pro Fahrleistung

Eine der wichtigsten Ressourcen unseres Unternehmens ist Energie. Wir investieren daher laufend in Effizienzsteigerungen und suchen regelmäßig nach Verbesserungen, zuletzt 2015 mit einem unternehmensweiten Energieaudit. Für die Evaluierung der Ergebnisse erstellen wir alle zwei Jahre eine Energiebilanz, seit 2016 führen wir das jährlich durch. Aus diesem Jahr stammen auch die aktuell verfügbaren Daten.

Die größten Energieverbraucher sind die Tunnelanlagen. Dort liegen daher die Schwerpunkte unserer Einsparungsprogramme. In den vergangenen Jahren wurden zahlreiche Tunnelanlagen neu errichtet bzw. entsprechend neuer Sicherheitsbestimmungen mit besserer Beleuchtung und leistungsfähigerer Belüftung ausgestattet. Das führte zu einem deutlich höheren Energiebedarf. Dank umfassender Effizienzmaßnahmen – z.B. den Umstieg auf LED-Beleuchtung – gelang es jedoch, den Verbrauch pro Röhren- bzw. Fahrstreifenkilometer sogar zu senken.

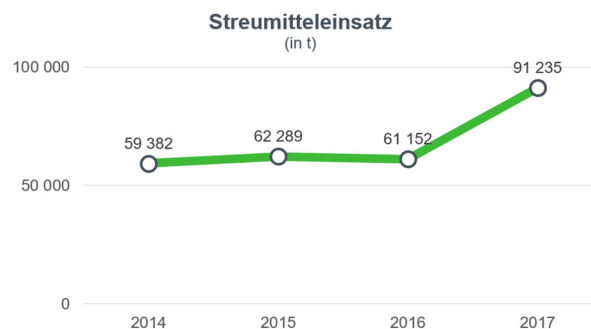
Weitere Schwerpunkte lagen bei den von der ASFINAG benutzten Gebäuden: Wir investierten in die thermische Sanierung fast aller Autobahnmeistereien, rüsteten dortige Ölheizungen auf effizientere Energieträger wie Gas, Pellets oder Biomasseanlagen um und starteten zusätzliche Energiesparprojekte wie den Umstieg auf Mini-PCs.

Unser Gesamtenergieverbrauch 2016 erhöhte sich zwar im Vergleich zu 2014 – dem zusätzlichen Angebot (neue Anlagen und höhere Sicherheitsanforderungen) geschuldet – um 1,6%. In Relation zu Umsatz bzw. Fahrleistung erzielten wir damit jedoch eine Reduktion um 3% bzw. sogar 4,3%.



## Vermehrter Streumiteleinsatz

Im laufenden Betrieb unseres Streckennetzes ist der Einsatz von Streumitteln ein dominierender Ressourcenfaktor. Dieser Materialverbrauch ist naturgemäß von der Witterung bzw. der Strenge des Winters abhängig. Im Jahr 2017 sind über alle Regionen verteilt, erhebliche Zuwächse im Salzverbrauch zu beobachten. Das resultiert v.a. aus einem kräftigen Wintereinbruch Anfang 2017 und einer darauf folgenden Kältewelle. Im Februar kam noch gefrierender Regen an der Alpennordseite und im Osten, der zu einem besonders hohen Salzverbrauch führte, hinzu. Im November 2017 hielt der Winter ungewöhnlich früh Einzug.



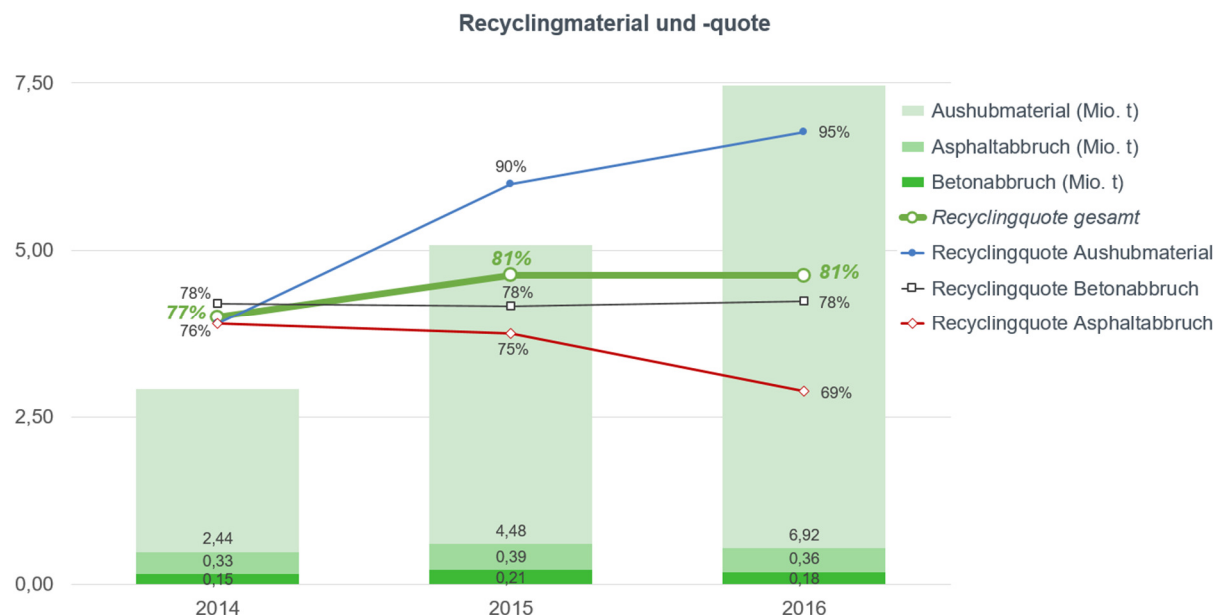
\* Datenerfassung wurde im Vergleich zum Vorjahr ausgeweitet.

An der Effizienzsteigerungen im Winterdienst wurde weiterhin gearbeitet. Ein neues Wetterprognosesystem wurde ausgerollt. Den Autobahnmeistereien wird mit diesem Programm eine weitere verbesserte Entscheidungshilfe zur Verfügung stehen. Für 2018 ist die Implementierung der Prognosemodelle für die Reifglätte- und Fahrbahntemperaturvorhersage, geplant.

Im Laufe des Jahres 2017 wurden 5 weitere NaCl-Solemischanlagen in Betrieb genommen, sowie 8 Solelagerstandorte für die Forcierung der NaCl-Solestreuung aufgerüstet.

## Hohe Recyclingquote

Bei allen Bauvorhaben schreiben unsere Planungshandbücher den Einsatz ressourcenschonender, langlebiger Technik und Materialien vor und wir bemühen uns um eine möglichst hohe Recyclingquote. 2016 betrug die durchschnittliche Recyclingquote wie im Jahr zuvor 81%. Beim mengenmäßig besonders relevanten Aushubmaterial konnten wir die Quote von 76% im Jahr 2014 sogar auf 95% im Jahr 2016 steigern. Das bedeutet, dass wir bereits deutlich mehr als die von der EU geforderten 70% unseres Aushubmaterials, Beton- und Asphaltabbruchs recyceln. Daten zu 2017 sind derzeit noch nicht verfügbar.



## Ordnungsgemäßes Abfallmanagement

Der Betrieb unserer Strecken verursacht ASFINAG-eigene Abfälle wie Straßenkehricht, Strauch-, Baum- und Grünschnitt. Weitere Abfälle entstehen durch Verkehrsteilnehmer, die ihren Unrat entweder in den dafür vorgesehenen Behältern an Park- und Rastplätzen aber bedauerlicherweise auch entlang der Strecke wegwerfen. 2017 wurden an unseren Park- und Rastplätzen sowie durch unsere regelmäßigen Sammlungen neben den Straßen 8.254 t Abfall entsorgt, das sind um fast 3% mehr als 2016 und entspricht damit dem gestiegenen Verkehrsaufkommen.



Der überwiegende Anteil unserer Abfälle ist biologisch nachwachsend, der Anfall entlang der Strecke vom Nutzerverhalten dominiert und kann daher nicht aktiv durch die ASFINAG reduziert werden. Wir setzen auf Sensibilisierung der Verkehrsteilnehmer, dass dieser Abfall zumindest in den dafür vorgesehenen Behältern landet und von uns ordnungsgemäß entsorgt werden kann.

## Geplante Wassereinsparungen

Zusätzlich zum Anschluss an öffentliche Wasserversorgungen besitzt die ASFINAG Wasserrechte für 34 Trinkwasser-Versorgungsanlagen, dazu kommen eigene Nutzwasser-Versorgungsanlagen. Aufgrund der Vielzahl an Entnahmestellen und deren räumlichen Verteilung verfügen wir über keine konsolidierten Daten zu unserem Wasserverbrauch, und eine zentrale automatisierte Erfassung ist derzeit auch technisch und wirtschaftlich nicht sinnvoll. Bei vielen Tunnelanlagen existieren auch eigene Wasserversorgungsanlagen der ASFINAG ohne Wasserzähler.

Als wesentliche Verbrauchsfaktoren identifizierten wir die Wasserversorgung unserer Park- und Rastanlagen sowie die Straßen- und Tunnelreinigung und arbeiten daher in diesen beiden Bereichen an laufenden Wassereinsparungen bzw. der Reduktion des Trinkwasseranteils: Für die Reinigung der Straßen mit der Kehrmaschine nutzen wir weitgehend Brauchwasser. Seit 2016 setzen wir für das Kanalspülen und das Reinigen der Ölabscheider nur noch Dienstleister ein, deren Saugtankfahrzeuge über eine Wasserrecyclinganlage verfügen. Für die Tunnelwäsche testeten wir 2016 eine bedarfsgerechte Tunnel-Reinigung. Damit wollen wir sowohl den Wasser- als auch den Energieverbrauch optimieren. Künftig ist für die Reinigung kein vorgegebener Zeitplan sondern die aktuelle Verschmutzung des Tunnels entscheidend. Denn sie beeinflusst auch das Beleuchtungsniveau und den dafür benötigten Energieeinsatz.

SCHLÜSSELKENNZAHLEN (KPI)		
Energieverbrauch (GWh)	191	↗
Energieverbrauch / Fahrleistung (kWh/mio km)	6.207	↘
Streumittleinsatz	91.235	↗
Recyclingquote (2016)	93%	↗
Abfall von Park- und Rastplätzen (t)	8.254	↗
Abfall / Fahrleistung (kg/mio km)	261	→

## Ziele aus 2017:

- Weitere Reduktion von Energieintensität und Energieverbrauch/Fahrleistung
- Verbesserung des Energiemanagements
- Forcierung der Eigenenergieerzeugung (Wasserkraft, Sonnenenergie)
- Weitere Reduktion des Streumitelesinsatzes durch den forcierten Umstieg von Trockensalz auf Sole
- Weitere Erhöhung der Recyclingquote ✓
- Erfassung von Wasserverbrauchsdaten

Wesentliche Umweltkennzahlen liegen erst im Lauf des Jahres 2018 vor und werden im Rahmen von Updates veröffentlicht. Obige Ziele werden nach Vorliegen dieser Daten evaluiert.

## Ziele für 2018:

- Erfassung von Wasserverbrauchsdaten
- Halten der hohen Recyclingquote
- Forcierung der Eigenenergieerzeugung (Wasserkraft, Sonnenenergie)
- weitere Ziele nach Evaluation der Kennzahlen 2017

## Betroffene Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG):



**Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten**



**Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern**



**Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern**



**Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen**



**Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen**

### INDIZES:

**GRI:** 301-1, 302-1, 302-3, 302-4, 303-1, 303-3, 306-1, 306-2

**UNGC:** 7, 8, 9

**SDG:** 6.3, 7.3, 8.4, 9.4, 12.2, 12.4, 12.5

## UNSER BEITRAG ZUM KLIMASCHUTZ

Wir bekennen uns zum aktiven Klimaschutz und zur Dekarbonisierung. Das verlangt global langfristig den vollständigen Verzicht auf fossile Energieträger wie Erdöl, Erdgas und Kohle. Davon ist der Individualverkehr natürlich besonders betroffen. Wir unterstützen daher die Umstellung auf alternative Antriebssysteme und forcieren beim eigenen Energieverbrauch erneuerbare Energiequellen. Unser klares Ziel: Reduktion der Treibhausgase!

Laut der vom Umweltbundesamt errechneten Kennzahlen stiegen die Treibhausgas-Emissionen des Individualverkehrs auf unseren Straßen im Jahr 2015 – das sind die aktuellsten verfügbaren Zahlen – im Vergleich zum Jahr davor um 1,34% auf rund 6,5 Mio. t an. Durch die erforderlichen baulichen und betrieblichen Erhaltungsmaßnahmen an Autobahnen und Schnellstraßen kommen derzeit 26.000 t pro Jahr dazu. Für beide Emissionsquellen fühlen wir uns verantwortlich und wollen diese daher reduzieren.

		2014	2015
<b>KFZ &lt; 3,5 t</b>	Fahrleistung (mio km)	25 708	26 432
	THG (g/km) *	168,9	169,7
	THG (t)	4 341 575	4 485 510
<b>KFZ &gt; 3,5 t</b>	Fahrleistung (mio km)	3 142	3 199
	THG (g/km)	635,6	604,0
	THG (t)	1 997 055	1 932 196
<b>Bus</b>	Fahrleistung (mio km)	125	136
	THG (g/km; Reisebus)	818,0	806,4
	THG (t)	102 250	109 670
<b>Gesamt</b>	THG (t)	6 440 880	6 527 377

\* Berechnung: 90% PKW, 10% LKW<3,5t

### Ausbau von Ladestationen und Elektroanschlüssen

Derzeit gibt es bereits 12 Schnellladestationen auf Autobahn-Raststationen. Bis zum Sommer 2018 sollen acht weitere Raststationen mit einer Hochleistungs-Ladeinfrastruktur (ASFINAG Konzession) und 13 weitere durch einen Drittanbieter ausgerüstet werden. Damit sind auf unseren Autobahnen und Schnellstraßen künftig auch Langstreckenfahrten mit Elektrofahrzeugen möglich. Wichtige Kriterien für die neue Infrastruktur sind Flexibilität und Ausbaubarkeit. Die Ladestationen werden mit allen gängigen Steckertypen ausgestattet, bieten eine Ladeleistung von max. 150 kW pro Ladepunkt (Stecker) und können bei Bedarf auf 350 kW aufgerüstet werden. Die ASFINAG errichtet im Rahmen dieses Projektes neue Netzanschlüsse mit einer Leistungsfähigkeit von bis zu 1,2 Megawatt pro Standort und stellt diese den zukünftigen Betreibern der Ladestationen zur Verfügung. Dadurch wird die Entwicklung einer flächendeckenden Ladeinfrastruktur am ASFINAG-Netz beschleunigt.

Darüber hinaus wurden im Jahr 2016 an drei Rastanlagen Elektroanschlüsse für Kühlaggregate von

Lkw, die bisher mit Diesel angetrieben wurden, installiert. Das reduziert sowohl CO<sub>2</sub>- als auch Lärmemissionen.

## Weitere Park & Drive-Anlagen

Zur weiteren Unterstützung von Fahrgemeinschaften und der Erhöhung des Besetzungsgrads der PKW auf unserem Netz errichteten wir 2017 eine zusätzliche Park & Drive-Anlage bei der Anschlussstelle A5 Großkrut (27 Stellplätze) und bei der Anschlussstelle A 10 Eben im Pongau (60 Stellplätze). Damit erhöhte sich die Zahl unserer Park & Drive-Stellplätze mit Ende 2017 auf 1.126. 1.520 Plätze wurden bisher von anderen Körperschaften errichtet, sodass derzeit entlang unserer Autobahnen und Schnellstraßen 2.646 Plätze zur Verfügung stehen.

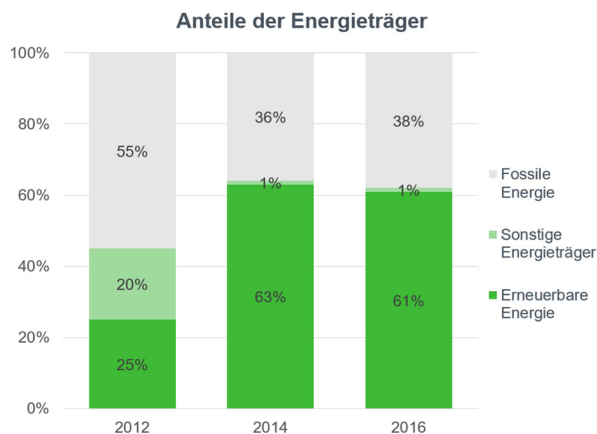
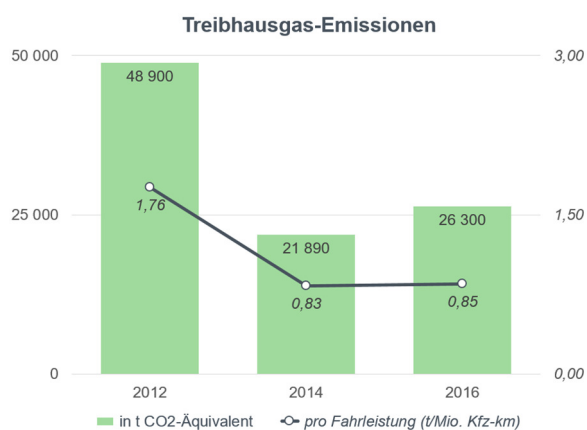
## Reduktion der Treibhausgase im laufenden Betrieb

Um unsere größten Energieverbraucher, die Tunnelanlagen, möglichst emissionsfrei zu machen, führten wir in den vergangenen Jahren zahlreiche Effizienzmaßnahmen durch, beziehen seit 2016 unseren Strom nur mehr aus erneuerbarer Energie, investierten in die Erzeugung eigener Energie und bauen diese kontinuierlich aus: Beim Plabutschtunnel in Graz gewinnt bereits eine 300m<sup>2</sup> Kollektorfläche Sonnenenergie für die Einfahrtsbeleuchtung. Bei acht Tunneln planen wir derzeit Photovoltaik- bzw. Kleinwasserkraftwerke vor Ort. Bei vier weiteren Tunneln und einem Rastplatz prüfen wir die Nutzung der dort vorhandenen Windkraft.

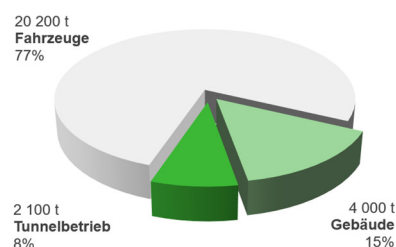
Die durch Tunnelanlagen verursachten Treibhausgas-Emissionen konnten damit – trotz des Baus zusätzlicher Tunnelröhren und leistungsfähigerer technischer Ausrüstung der Tunnel – von 22.100 t im Jahr 2012 um über 90% auf 2.100 t im Jahr 2016 reduziert werden. Der Anteil der erneuerbaren Energie stieg von 25% auf über 60%.

Auch bei unseren Gebäuden gelang uns durch Sanierungsmaßnahmen und Umstellungen bei den Heizanlagen eine Reduktion der Treibhausgas-Emissionen um 44%. Damit ist nun unsere Fahrzeugflotte der größte eigenverursachte Emittent.

Zu dem in den Energiebilanzen ausgewiesenen steigenden Energieverbrauch und Treibhausgas-ausstoß unserer Fahrzeuge ist anzumerken, dass 2016 erstmals der komplette Fuhrpark erfasst



**Anteile der Treibhausgas-Emissionen 2016**



wurde. Tatsächlich ist aber schon in den vergangenen Jahren durch die laufende Erneuerung der Flotte von kontinuierlich verbesserten Kennzahlen auszugehen. Dennoch sind unsere Fahrzeuge derzeit unser größter Emittent, und wir planen daher konkrete Schritte zur weiteren Reduktion der Treibhausgase: Bis 2020 sollen 20 Prozent der rund 500 Dienstwagen und Poolautos – also etwa 100 Fahrzeuge – mit elektrischem Antrieb ausgestattet sein. Das bedeutet, dass auch an den Arbeitsstätten unserer MitarbeiterInnen eine Ladeinfrastruktur zur Verfügung stehen muss. Mit dieser Ausrüstung wurde daher 2017 begonnen.

## Weniger Dienstreisen

Um die Umweltbeeinträchtigungen durch Dienstreisen zu reduzieren, forcieren wir seit mehreren Jahren das Abhalten von Videokonferenzen. 2017 fanden knapp 5900 Videokonferenzen

	2015	2016	2017
Videokonferenzen pro Monat	5 600	6 014	5 885
Teilnehmer ASFINAG	4 500	4 791	4 606
Teilnehmer Externe	1 100	1 223	1 279

pro Monat statt – dieser Wert ist im Vergleich zum Vorjahr geringfügig rückläufig. Gleichzeitig wurde begonnen die Telefonanlagen mit der Videokonferenzfunktion zu koppeln, um das gleichzeitige Läuten am PC und Smartphone zu ermöglichen. Auch die Teilnahme an Videokonferenzen für externe Partner in laufenden Konferenzen wurde erleichtert.

## Nationale und internationale Kooperationen

2016 startete die Entwicklung einer österreichweiten Klimawandel-Schadens-Datenbank, an der sich auch die ASFINAG beteiligt. Seit 2015 beschäftigen wir uns verstärkt mit den zunehmenden Felsstürzen und Hochwässern. Im abgelaufenen Jahr wurden Gefahrenstellen begutachtet und Präventionsmaßnahmen eingeleitet. Zusätzlich begann eine internationale Zusammenarbeit zum Klimawandel in der Conference of European Directors of Roads (CEDR).

SCHLÜSSELKENNZAHLEN (KPI)		
Direkte THG-Emissionen durch Autoverkehr auf Autobahnen und Schnellstraßen (2015 in 1000 t)	6.527	↗
THG-Emissionen Betrieb (in 1000 t CO <sub>2</sub> -Äq.)	26,2	↘
THG-Emissionen Betrieb/ Fahrleistung (t CO <sub>2</sub> -Äq./mio km)	0,85	↘
Anteil erneuerbarer Energie	61%	↗

## Ziele aus 2017:

- Errichtung weiterer E-Tankstellen entlang unserer Autobahnen und Schnellstraßen
- Neues LKW-Mautsystem mit veränderter Einrechnung von Treibhausgas- und Lärmemissionen ✓
- Reduktion der Treibhausgase im laufenden Betrieb
- Weiterer Ausbau der eigenen Energieerzeugung
- Verbesserung der Energieeffizienz in allen Tätigkeitsfeldern



- Schrittweise Umstellung des Fuhrparks auf E-Fahrzeuge und Einrichtung dafür notwendiger interner Ladestationen

Wesentliche Umweltkennzahlen liegen erst im Laufe des Jahres 2018 vor und werden im Rahmen von Updates veröffentlicht. Obige Ziele werden nach Vorliegen dieser Daten evaluiert.

## Ziele für 2018:

- Weiterentwicklung von Strategien und Zielen zur Reduktion der Treibhausgase nach Vorliegen aktueller Daten aus 2017
- Ausweitung der Dekarbonisierungsstrategie und die Berechnung von THG-Bilanzen auf die von der ASFINAG betriebene Forstwirtschaft

## Betroffene Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG):



**Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern**



**Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen**



**Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen**

### INDIZES:

**GRI:** 201-2, 203-1, 302-1, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-7

**UNGC:** 7, 8, 9

**SDG:** 7.2, 7a, 9.4, 13.1, 13.2

## VIELFALT SCHÜTZEN

Verkehrswege greifen in die Lebensräume von Tieren und Pflanzen ein. Wir sorgen daher für die weitere Vernetzung dieser Räume, zum Beispiel durch Grünquerungen, und fördern naturnah bewirtschaftete Grünflächen.

In diesen beiden Bereichen unseres Biodiversitäts-Managements entwickelten wir 2016 neue Konzepte und Maßnahmen und stellten dafür zusätzlich einen ausgebildeten Förster und eine Grünraummanagerin ein. Mit 65 km<sup>2</sup> bestockter Fläche und ca. 34.000 Einzelbäumen ist die ASFINAG einer der größten Besitzer von bewaldeten Flächen in Österreich. 2017 begannen wir daher mit der Erstellung eines Baumkatasters und einer Forsteinrichtung.

Mit Stichtag 31.12.2017 wurden im Zuge des zweijährigen Projektes „Baumkontrolle Ersterfassung, Baumkatastererstellung“ insgesamt 20.056 Stück Einzelbäume sowie 5.108,95 ha mit Gehölzenbestockte Flächen erfasst (hierzu zählen Strauchflächen, Baumgruppen, Wald etc.). Zu jedem Einzelbaum und Bestand wurden Daten wie Baumarten, Höhe, Alter, Verkehrssicherheit usw. erhoben, insgesamt sind es 1,24 Millionen Daten. Zusätzlich wurden mehr als 22.700 Maßnahmen zur Gewährleistung der Verkehrssicherheit sowie zur Pflege der Bäume vergeben. All diese aufgenommenen Daten sind im Baumkataster für Mitarbeiter der ASFINAG abrufbar. Der Baumkataster dient nicht nur als Informations- und Planungsinstrument für die Maßnahmendurchführung, sondern fungiert auch als Nachweis der Verkehrssicherungspflicht des Straßenbetreibers. Bis spätestens Mitte 2018 werden alle Autobahnmeistereien mit diesem Kataster arbeiten können.



Ziel der Entwicklung von Gehölzflächen an Verkehrswegen ist die Etablierung eines dauerhaften und verkehrssicheren Bestandes aus standortgerechten Bäumen und Sträuchern, der die geforderten Wirkungen (Funktionen) erbringt und das ökologische Gleichgewicht positiv beeinflusst. Neben ihrer natürlichen Funktion als Lebensraum für Tiere und Pflanzen kommen auch verkehrstechnische und bautechnische Funktionen (Sicht- und Seitenwindschutz) sowie landschafts-ökologische und –architektonische hinzu.

An unsere Autobahnen und Schnellstraßen schließen auch 33 km<sup>2</sup> Mähflächen und 13 km<sup>2</sup> sonstige Grünflächen an. Ein Teil dieser Flächen wurden zum Ausgleich für den Straßenbau und zum Erhalt der geschützten heimischen Fauna und Flora angelegt. Das Management dieser Flächen wollen wir weiterentwickeln. Daher arbeiteten wir 2017 an der Erstellung eines Ausgleichsflächenkatasters.

Das Projekt Wildbeobachtung wurde 2017 soweit vorbereitet, dass mit Frühjahr 2018 an den rund 20 Grünquerungen mit der Installation von Wärmebildkameras, Fahrtenuntersuchungen und dem Aufstellen von Bodenfallen begonnen werden kann.

Seit April 2016 beteiligen wir uns darüber hinaus an der österreichweiten Initiative „Natur verbindet: Jeder Quadratmeter zählt“. Dieses Projekt von Naturschutzbund, Umweltministerium, Landwirtschaftskammer und den Bundesforsten sammelt wertvolle „Quadratmeter“ Blühflächen, bunte Ackerränder oder auch Wildblumenwiesen. Die Initiative ruft Privatpersonen, Unternehmen und andere Organisationen dazu auf, ihre Naturflächen zu verbinden. Denn „Natur verbindet“ will eine Karte möglichst großer, zusammenhängender, naturnah bewirtschafteter Flächen in Österreich zeichnen. Gemeinsam mit dem Naturschutzbund legen wir daher Flächen an der Autobahn fest, die wir zu standortgerechten Blumenwiesen entwickeln wollen.

### Ziele aus 2017:

- Planung weiterer Grünbrücken ✓
- Erstellung des Ausgleichsflächenkatasters ✓
- Erstellung des Baumkatasters und der Forsteinrichtung ✓

### Ziele für 2018:

- Umsetzung des Monitorings der Grünquerungen
- Pilotanwendung des Ausgleichsflächenkatasters
- Ausrollung des Baumkatasters und Maßnahmenplanung

### Betroffene Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG):



**Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern, Wälder nachhaltig bewirtschaften, Wüstenbildung bekämpfen, Boden-degradation beenden und umkehren und dem Verlust der biologischen Vielfalt ein Ende setzen**

#### INDIZES:

**GRI:** 304-2, 304-3

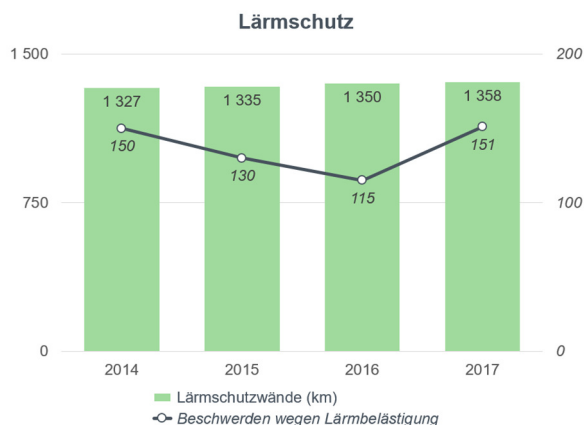
**UNGC:** 7, 8

**SDG:** 15.1, 15.5

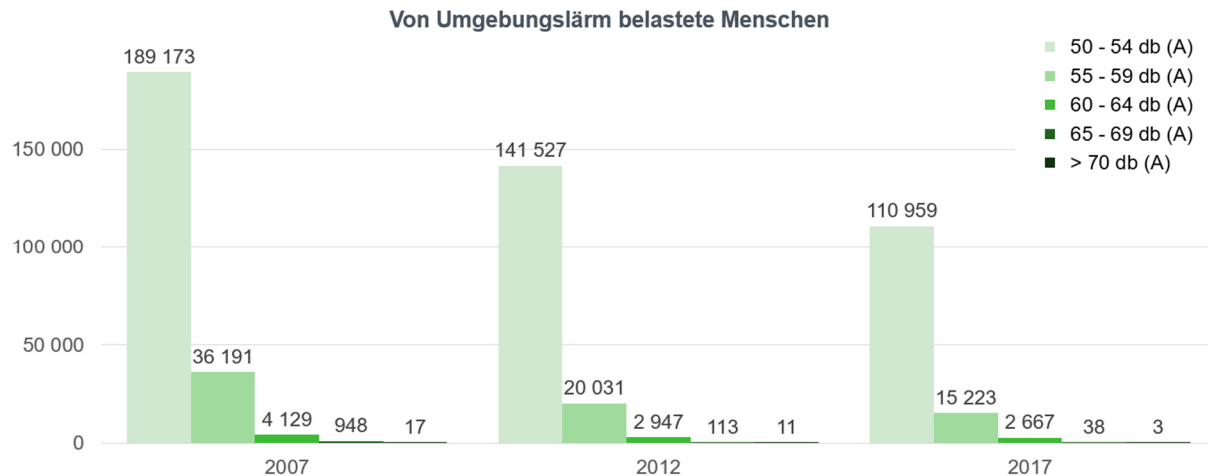
## GERINGERE LÄRMBELASTUNG

Ende 2017 gab es entlang der österreichischen Autobahnen und Schnellstraßen rund 4,48 Mio. m<sup>2</sup> Lärmschutzwände, das entspricht einer Länge von 1.358 km. Der Aufwand für Errichtung und Sanierung betrug rund EUR 34 Mio.

Die Investitionen der vergangenen Jahre in den Lärmschutz trugen zu einer immer geringer werdenden Belastung bei. Alle fünf Jahre wird ein österreichweiter Lärmkataster erstellt, zuletzt 2017. Dafür wird u.a. der Umgebungslärm entlang des gesamten ASFINAG-Netzes erhoben. Der Vergleich der letzten Kataster zeigt: Die Zahl der von Umgebungslärm belasteten Menschen entlang unserer Autobahnen und Schnellstraßen ging deutlich zurück. Die aktuelle Lärmkarte ist hier abrufbar: <http://www.laerminfo.at/>



Trotzdem führte das gestiegene Verkehrsaufkommen im abgelaufenen Jahr zu einer deutlichen Zunahme der Beschwerden. Hauptgrund dafür sind die trotz Lärmschutzwand einlangenden Mehrfachbeschwerden wegen des LKW-Verkehrs auf bestimmten Streckenabschnitten.



### SCHLÜSSELKENNZAHLEN (KPI)

Von Umgebungslärm belastete Menschen	128 890	↘
Beschwerden wegen Lärmbelastung	151	↗
Lärmschutzwände (km)	1.358	↗

## Ziele aus 2017:

- Weitere Reduktion der von Umgebungslärm belasteten Menschen



## Ziele für 2018

- Weitere Reduktion der von Umgebungslärm belasteten Menschen

### INDIZES:

**GRI:** 413-1, 413-2

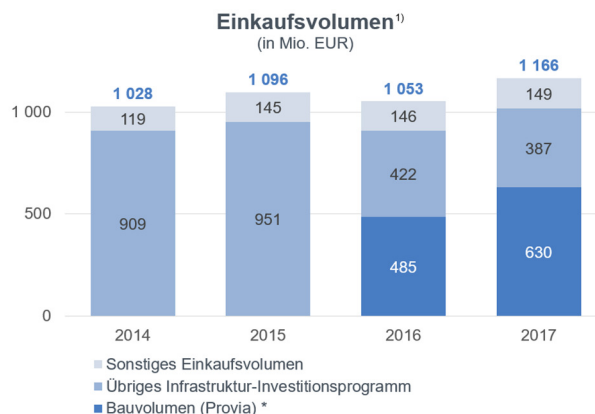
**UNGC:** 1, 7, 8

## LIEFERKETTE

# VERANTWORTUNG BEI EINKAUF & VERGABE

In den vergangenen Jahren setzte die ASFINAG mehrere Schritte, um auch in der Lieferkette Grundsätze der Nachhaltigkeit einzuführen. Dabei geht es um ein Auftragsvolumen von über EUR 1,1 Mrd. pro Jahr<sup>1)</sup>. Knapp 90% davon entfallen auf das Infrastruktur-Investitionsprogramm (EUR 1.017 Mio.), EUR 630 Mio. davon umfassen Bauvergaben.

Standardisierte Leistungen wie Büroeinrichtung, Telekommunikation, Reinigungsdienstleistung, Druckerleistungen oder IT-Hardware werden über die Bundesbeschaffungsgesellschaft (BBG) gemäß dem naBe-Aktionsplan zur nachhaltigen Beschaffung eingekauft. Bauaufträge werden entsprechend dem Bundesvergabegesetz je nach Wertgrenze in einem transparenten Vergabeverfahren national oder EU-weit ausgeschrieben. Die Abwicklung der Bauvergaben erfolgt über die Beschaffungsplattform Provia.

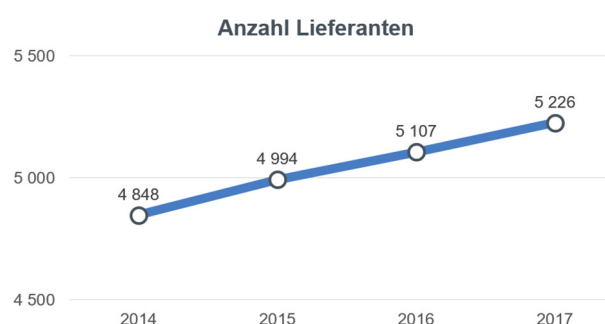


## Bestbieterprinzip mit Nachhaltigkeitskriterien

Bereits seit 2015 setzt die ASFINAG bei allen Bauausschreibungen über einer Million Euro auf das Bestbieterprinzip. Neben wirtschaftlichen Kriterien werden auch 18 Qualitäts- und Nachhaltigkeitskriterien bei der Ermittlung der Bestbietenden berücksichtigt. Z.B. können Unternehmen mehr Punkte erhalten, wenn sie eine höhere Arbeitssicherheit nachweisen, die Umweltbelastung in der Bauphase verringern oder mehr Fachkräfte beschäftigen. Die Projektverantwortlichen entscheiden, welche Nachhaltigkeits-Kriterien zur Anwendung kommen.

Dieser Kriterienkatalog wurde Anfang 2017 um sozial nachhaltige Kriterien wie z.B. Beschäftigung von älteren Arbeitern, Lehrlinge, technische Ausstattung der Baugeräte und Arbeitsmaschinen, usw. erweitert, sodass nun aus 30 Kriterien eine Auswahl getroffen werden kann.

Alle Lieferantinnen und Lieferanten werden zusätzlich hinsichtlich bestimmter Umwelt- und Sozialkriterien überprüft und müssen ab einer Auftragssumme von EUR 20.000 eine Bietererklärung unterschreiben.



## + PRÜFUNG DER LIEFERKETTE

Das BVergG sieht vor, dass die Vergabe von Leistungen nur an geeignete (befugte, leistungsfähige und zuverlässige) Unternehmen zu einem angemessenen Preis erfolgen darf. Daher sind im Rahmen der Angebotsprüfung die für den Zuschlag in Frage kommenden Angebote stets im Detail

auf diese Umstände hin zu prüfen. Die einzelnen Prüfschritte werden in jedem Vergabeverfahren neu durchgeführt, unabhängig davon, ob die Bietenden oder deren Subunternehmen vor kurzem bei einem anderem Verfahren überprüft wurden.

Konkret handelt es dabei insbesondere um die Prüfung, ob ein Unternehmen die gesetzliche geforderte „Eignung“ aufweist. Einerseits muss das Unternehmen befugt sein, die angebotene Leistung auch tatsächlich zu erbringen. Andererseits wird geprüft, ob gegen das Unternehmen oder seine Organe keine strafgerichtliche Verurteilung oder Verstöße im Bereich Ausländerbeschäftigung, Arbeitnehmerschutz oder Lohn- und Sozialdumping vorliegen. Für die Prüfung der Eignungsanforderungen wird überwiegend auf den Auftragnehmerkataster Österreich (ANKÖ) – [www.ankoe.at](http://www.ankoe.at) – zurückgegriffen.

Sofern ein Unternehmen im Vergabeverfahren nicht die erforderliche Eignung aufweist, wird es nach den Vorgaben des Bundesvergabegesetzes aus dem Verfahren ausgeschieden. 2017 wurden jedoch keine entsprechenden Verstöße im Bereich von strafgerichtlichen Verurteilungen oder sonstigen gravierenden Verstößen im Bereich der Ausländerbeschäftigung, Arbeitnehmerschutz oder Lohn- und Sozialdumping bekannt, die dazu geführt hätten, dass Unternehmen auszuscheiden waren.

Die angebotenen Preise werden gemäß den Bestimmungen des Bundesvergabegesetzes hinsichtlich ihrer Preisangemessenheit und Marktkonformität sowie der Einhaltung der zu Grunde liegenden KV-Löhne geprüft. Angebote, welche nicht plausible Gesamtpreise oder Einheitspreise aufweisen, werden ausgeschieden. Dasselbe gilt, wenn dem Angebot Mittellöhne zugrunde liegen, die nicht dem aktuell geltenden Kollektivvertrag entsprechen. Damit soll eine ordnungsgemäße Entlohnung sichergestellt und unzulässige Preisdumping-Politik bei öffentlichen Ausschreibungen verhindert werden.

Die Einhaltung sozial- und umweltrechtlicher Vorschriften bei Bauprojekten prüfen wir im Rahmen der Auftragsabwicklung durch die Örtliche Bauaufsicht. Zusätzlich unterliegt das Vergabeverfahren strengen internen Regeln. Umfassende Compliance-Vorschriften, ein detaillierter Beschaffungsprozess, sowie umfangreiche Schulungen stellen sicher, dass in allen Bereichen korrekt eingekauft wird.

Die internen Prozesse der ASFINAG sehen vor, dass alle Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer bereits mit der Abgabe des Angebots eine Bieter- bzw. Integritäts-Erklärung unterzeichnen müssen. Darin sind u.a. folgende Verpflichtungen enthalten:

- Einhaltung aller arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften
- keine Beschäftigung von unerlaubt beschäftigten ausländischen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer (auch nicht durch Subunternehmen)
- Austausch oder Ersatz eines Subunternehmens nur nach vorheriger Anzeige und Zustimmung durch die ASFINAG
- organisatorische Maßnahmen zur Vermeidung von wirtschaftskriminellen Handlungen (z.B. wettbewerbsbeschränkende Absprachen, Korruption)
- Kontrollmöglichkeiten der ASFINAG durch Abfragen bei Behörden (z.B. beim Kompetenzzentrum Lohn- und Sozialdumping Bekämpfung oder der Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Ausländerbeschäftigung)

Die Verpflichtungen schließen auch wesentliche Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ein, wie die Übereinkommen 29 (Zwangsarbeit, 1930), 87 (Vereinigungsfreiheit



und Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948), 98 (Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949), 100 (Gleichheit des Entgelts, 1951), 105 (Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957), 111 (Diskriminierung; Beschäftigung und Beruf, 1958), 138 (Mindestalter, 1973) und 182 (Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999).

Entsprechend gesetzlicher Vergaberegeln und erforderlicher österreichischer bzw. europaweiter Ausschreibungen gelten alle unsere Lieferantinnen und Lieferanten als „lokal“.

SCHLÜSSELKENNZAHLEN (KPI)		
Infrastruktur-Investitionsprogramm (Mio. EUR)	1.017 <sup>1)</sup>	↗
Gesamteinkaufsvolumen (ohne I-IP; Mio. EUR)	149	↗
Prozentsatz geprüfter Zulieferunternehmen	100 %	→

### Ziele aus 2017:

- Verpflichtend aufzunehmende Sozial- und Umweltkriterien für alle großen Vergabeverfahren im Baubereich ✓
- Aufnahme zusätzlicher Nachhaltigkeitskriterien in den Auswahlkatalog für Vergabeverfahren ✓
- Verstärkter Fokus auf die GPP (Green Public Procurement) – Criteria der EU bei Lieferleistungen
- Vermehrte Berücksichtigung der Transportwege und des Transportmittels (z.B. vom Produktionsstandort bis zum Lager der ASFINAG)

### Ziele für 2018:

- Verstärkter Fokus auf die GPP (Green Public Procurement) – Criteria der EU bei Lieferleistungen
- Vermehrte Berücksichtigung der Transportwege und des Transportmittels (z.B. vom Produktionsstandort bis zum Lager der ASFINAG)

### Betroffene Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG):



**Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen**



**Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen**

#### INDIZES:

**GRI:** 102-9, 102-10, 203-2, 204-1, 205-2, 412-3, 414-1, 414-2

**UNGC:** 2, 4, 5, 6, 10

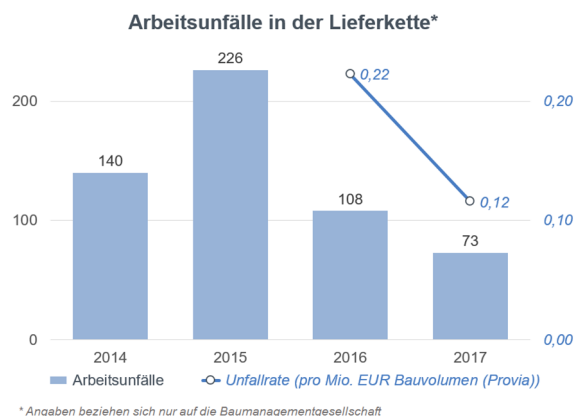
**SDG:** 12.7, 16.5

<sup>1)</sup> letzte Erwartungsplanung aus 2017. Finale Zahlen lagen bei Redaktionsschluss noch nicht vor.

## ARBEITSSICHERHEIT AUF BAUSTELLEN

Unsere Lieferantinnen und Lieferanten sind in das Arbeitssicherheits-System der ASFINAG einbezogen. Das betrifft z.B. die Baustellen auf der Autobahn oder auch den Winterdienst. In den vergangenen Jahren konnten die Arbeitsunfälle auf unseren Baustellen deutlich reduziert werden. Auch das Ziel von null tödlichen Arbeitsunfällen wurde wieder erreicht. Verantwortlich dafür ist u.a. das veränderte Bestbieterprinzip mit Anreizen für Arbeitssicherheit.

Gemäß dem Bauarbeitenkoordinationsgesetz bzw. dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz erstellen wir für unsere Bauleistungen einen Sicherheits- und Gesundheitsplan. Darin werden Gefahren bzw. erforderliche Maßnahmen zur Unfallverhütung projektspezifisch festgelegt. Für das Überwachen der Einhaltung beauftragen wir überwiegend externe Prüforgane mit entsprechender Ausbildung. Weiters werden alle Beschäftigten – jene der ASFINAG und jene von Lieferantinnen und Lieferanten – vor dem Arbeiten auf oder unmittelbar neben in Betrieb befindlichen Verkehrsflächen gemäß dem ASFINAG Formblatt „Verhalten auf Autobahnen und Schnellstraßen“ unterwiesen.



Die Erhöhung der Arbeitssicherheit wird von der ASFINAG seit 2016 mittels Qualitätskriterien angereizt: Erhöhen Bietende in ihrem Angebot die Arbeitssicherheit durch definierte Maßnahmen, so wird dies bei der Bestbieterermittlung entsprechend berücksichtigt.

### SCHLÜSSELKENNZAHLEN (KPI)

Tödliche Arbeitsunfälle in der Lieferkette	0	→
Arbeitsunfälle in der Lieferkette (BMG)	73	↓
Unfallrate (pro Mio. EUR Bauvolumen)	0,12	↓

### Ziele für 2018:

- Weiterhin keine tödlichen Arbeitsunfälle
- Arbeitsunfälle und Unfallrate auf niedrigem Niveau halten

### Betroffene Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG):



**Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern**

#### INDIZES:

**GRI:** 403-1, 403-2, 403-3

**SDG:** 8.8

## GRI-INDEX

GRI-Angaben	Kapitel
102-01 Name der Organisation	Impressum & Kontakt
	Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements
102-02 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements
102-03 Ort des Hauptsitzes	Impressum & Kontakt
	Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements
102-04 Betriebsstätten	Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements
102-05 Eigentum und Rechtsform	Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements
102-06 Bediente Märkte	Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements
102-07 Größenordnung der Organisation	Stabile Beschäftigung
	Geschäftsbericht
102-08 Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter	Stabile Beschäftigung
102-09 Lieferkette	Verantwortung bei Einkauf und Vergabe
102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements
	Verantwortung bei Einkauf und Vergabe
102-11 Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen	Erweitertes Wirkungsmanagement
	Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements
102-12 Externe Initiativen	Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung
	Ethik & Compliance
	Enge Zusammenarbeit
102-13 Mitgliedschaft in Verbänden	Enge Zusammenarbeit
102-14 Aussagen der Führungskräfte	Vorwort des Vorstands
102-15 Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	Unsere wesentlichen Themen
	Erweitertes Wirkungsmanagement

GRI-Angaben		Kapitel
102-16	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	Unsere wesentlichen Themen Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung Ethik & Compliance Enge Zusammenarbeit
102-17	Verfahren für ethische Beratung und Bedenken	Ethik & Compliance
102-18	Führungsstruktur	Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements Corporate Governance Report
102-19	Befugniserteilende Stelle	Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements
102-20	Verantwortung der Führungsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements
102-21	Einbindung der Stakeholder bei ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements Enge Zusammenarbeit
102-22	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	Corporate Governance Report
102-23	Vorstand des höchsten Kontrollorgans	Corporate Governance Report
102-24	Nominierung und Wahl des höchsten Kontrollorgans	Corporate Governance Report
102-25	Interessenkonflikte	Corporate Governance Report
102-26	Die Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Bestimmung von Aufgaben, Werten und Strategien	Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements
102-27	Gemeinwissen des höchsten Kontrollorgans	Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements
102-28	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements Corporate Governance Report
102-29	Bestimmung und Management ökonomischer, ökologischer und sozialer Auswirkungen	Unsere wesentlichen Themen

GRI-Angaben	Kapitel
	Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements
102-30 Effektivität des Risikomanagementprozesses	Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements
102-31 Prüfung von ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	Unsere wesentlichen Themen
	Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements
102-32 Die Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Über den Bericht
	Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements
102-33 Kommunikation kritischer Bedenken	Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements
	Enge Zusammenarbeit
	Hohe Kundenzufriedenheit
102-34 Art und Gesamtzahl kritischer Bedenken	Unsere wesentlichen Themen
	Erweitertes Wirkungsmanagement
	Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements
	Enge Zusammenarbeit  <i>Aufgrund unterschiedlicher Dialogprozesse und vielschichtiger Feedbacksysteme (Beschwerde, Umweltverträglichkeit etc) erfolgt keine Angabe einer Gesamtzahl</i>
102-35 Vergütungspolitik	Corporate Governance Report
102-36 Verfahren zur Festsetzung der Vergütung	Corporate Governance Report
102-37 Die Beteiligung der Stakeholder an der Vergütung	Corporate Governance Report
102-38 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Stabile Beschäftigung
102-39 Verhältnis der prozentualen Erhöhung der Jahresgesamtvergütung	Stabile Beschäftigung
102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	Enge Zusammenarbeit
102-41 Tarifverhandlungen	Stabile Beschäftigung
102-42 Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern	Enge Zusammenarbeit

GRI-Angaben		Kapitel
102-43	Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung	Unsere wesentlichen Themen
		Enge Zusammenarbeit
		Barrierefreiheit
		Unternehmenskultur gestalten
		Hohe Kundenzufriedenheit
102-44	Schlüsselthemen und Anliegen	Unsere wesentlichen Themen
		Erweitertes Wirkungsmanagement
		Enge Zusammenarbeit
		Unternehmenskultur gestalten
		Hohe Kundenzufriedenheit
102-45	Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden	Über den Bericht
		Geschäftsbericht
102-46	Bestimmung des Berichtsinhalts und Themenabgrenzung	Über den Bericht
		Unsere wesentlichen Themen
102-47	Liste der wesentlichen Themen	Unsere wesentlichen Themen
102-48	Neuformulierung der Informationen	Über den Bericht
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	Über den Bericht
		Unsere wesentlichen Themen
102-50	Berichtszeitraum	Über den Bericht
102-51	Datum des aktuellsten Berichts	Über den Bericht
102-52	Berichtszyklus	Über den Bericht
102-53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	Impressum & Kontakt
102-54	Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Über den Bericht
102-55	GRI-Inhaltsindex	GRI-Index
102-56	Externe Prüfung	Über den Bericht

GRI-Angaben		Kapitel
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unsere wesentlichen Themen
		Erweitertes Wirkungsmanagement
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	Unsere wesentlichen Themen
		Erweitertes Wirkungsmanagement
103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unsere wesentlichen Themen
		Erweitertes Wirkungsmanagement
		Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements
201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	Geschäftsbericht
201-2	Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen	Unser Beitrag zum Klimaschutz
		<i>Derzeit keine genaue Kalkulation der finanziellen Folgen, aber Maßnahmen gesetzt</i>
201-3	Verpflichtungen aus leistungsorientierten und anderen Pensionsplänen	Stabile Beschäftigung
201-4	Finanzielle Unterstützung von Seiten der Regierung	Geschäftsbericht
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	Barrierefreiheit
		Steigende Verkehrsdichte
		Hohe Kundenzufriedenheit
		Unser Beitrag zum Klimaschutz
203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	Steigende Verkehrsdichte
		Verantwortung bei Einkauf und Vergabe
204-1	Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	Über den Bericht
		Verantwortung bei Einkauf und Vergabe
205-1	Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Ethik & Compliance

GRI-Angaben	Kapitel
205-2	Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung
	Ethik & Compliance
	Verantwortung bei Einkauf und Vergabe
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen
	Ethik & Compliance
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen
	Ressourcenschonung
	Ressourcenschonung
301-2	Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe
	<i>Nicht zutreffend</i>
301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien
	<i>Nicht zutreffend</i>
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation
	Ressourcenschonung
	Unser Beitrag zum Klimaschutz
	<i>Detaillierte Daten für 2017 noch nicht verfügbar</i>
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation
	<i>Keine Daten verfügbar</i>
302-3	Energieintensität
	Ressourcenschonung
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs
	Ressourcenschonung
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen
	<i>Nicht zutreffend</i>
303-1	Wasserentnahme nach Quelle
	Ressourcenschonung
	<i>Erhebung von Wasserdaten für 2018 geplant</i>
303-2	Durch Wasserentnahme erheblich beeinträchtigte Wasserquellen
	<i>Nicht zutreffend</i>
303-3	Zurückgewonnenes und wiederverwendetes Wasser
	Ressourcenschonung
	<i>Erhebung von Wasserdaten für 2018 geplant</i>
304-1	Eigene, gemietete oder verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten ...
	<i>Nicht zutreffend</i>



GRI-Angaben		Kapitel
304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	Vielfalt schützen
304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume	Vielfalt schützen <i>An detaillierter Datenerhebung wird gearbeitet</i>
304-4	Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen ...	<i>An detaillierter Datenerhebung wird gearbeitet</i>
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Unser Beitrag zum Klimaschutz <i>Detaillierte Daten für 2017 noch nicht verfügbar</i>
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Unser Beitrag zum Klimaschutz <i>Detaillierte Daten für 2017 noch nicht verfügbar</i>
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Unser Beitrag zum Klimaschutz <i>Detaillierte Daten für 2017 noch nicht verfügbar</i>
305-4	Intensität der THG-Emissionen	Unser Beitrag zum Klimaschutz <i>Detaillierte Daten für 2017 noch nicht verfügbar</i>
305-5	Senkung der THG-Emissionen	Unser Beitrag zum Klimaschutz <i>Detaillierte Daten für 2017 noch nicht verfügbar</i>
305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS)	<i>Nicht zutreffend</i>
305-7	Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen	Unser Beitrag zum Klimaschutz <i>Detaillierte Daten für 2017 noch nicht verfügbar</i>
306-1	Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	Ressourcenschonung <i>Keine Daten verfügbar</i>
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	Ressourcenschonung <i>Detaillierte Datenaufbereitung geplant</i>

GRI-Angaben		Kapitel
306-3	Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen	<i>Nicht zutreffend</i>
306-4	Transport von gefährlichem Abfall	<i>Nicht zutreffend</i>
306-5	Von Abwassereinleitungen und/oder Oberflächenabfluss betroffene Gewässer	<i>Keine Daten verfügbar</i>
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	Ethik & Compliance
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	<i>Derzeit erfolgt noch keine genaue Prüfung von Lieferanten nach Umweltkriterien</i>
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	<i>Derzeit erfolgt noch keine genaue Prüfung von Lieferanten nach Umweltkriterien</i>
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Stabile Beschäftigung  <i>Reduzierte Aufschlüsselung</i>
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern ...	Stabile Beschäftigung  Perspektiven schaffen
401-3	Elternzeit	Perspektiven schaffen
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	Stabile Beschäftigung
403-1	Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für ...	Engagement für Gesundheit & Sicherheit  Arbeitssicherheit auf Baustellen
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie ...	Engagement für Gesundheit & Sicherheit  Arbeitssicherheit auf Baustellen  <i>Reduzierte Aufschlüsselung</i>
403-3	Mitarbeiter mit hohem Auftreten von oder Risiko für Krankheiten, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit ...	Engagement für Gesundheit & Sicherheit  Arbeitssicherheit auf Baustellen

GRI-Angaben		Kapitel
403-4	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften ...	Engagement für Gesundheit & Sicherheit
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Perspektiven schaffen
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Vielfalt leben
		Perspektiven schaffen
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer ...	Perspektiven schaffen
405-1	Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	Stabile Beschäftigung
		Vielfalt leben
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung ...	Vielfalt leben
		<i>Reduzierte Aufschlüsselung</i>
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Ethik & Compliance
		Barrierefreiheit
		Vielfalt leben
410-1	Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde	Ethik & Compliance
412-1	Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte ...	Ethik & Compliance
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	Ethik & Compliance
412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten ...	Verantwortung bei Einkauf und Vergabe
413-1	Geschäftsstandorte mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen ...	Erweitertes Wirkungsmanagement

GRI-Angaben	Kapitel
	Enge Zusammenarbeit
	Geringere Lärmbelastung
413-2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen ... Erweitertes Wirkungsmanagement
	Geringere Lärmbelastung
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden Verantwortung bei Einkauf und Vergabe
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen Verantwortung bei Einkauf und Vergabe
415-1	Parteispenden Ethik & Compliance
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien ... Erweitertes Wirkungsmanagement
	Sichere Straßen
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von Produkten ... Ethik & Compliance
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich Ethik & Compliance

## UN GLOBAL COMPACT-INDEX

Prinzip des Global Compact	Kapitel im Nachhaltigkeitsbericht
1. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.	Ethik & Compliance
	Vielfalt leben
	Geringere Lärmbelastung
2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.	Verantwortung bei Einkauf und Vergabe
	Ethik & Compliance
3.	Stabile Beschäftigung

Prinzip des Global Compact	Kapitel im Nachhaltigkeitsbericht
Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.	Ethik & Compliance
4. Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.	Verantwortung bei Einkauf und Vergabe
5. Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.	Verantwortung bei Einkauf und Vergabe
6. Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.	Stabile Beschäftigung
	Vielfalt leben
	Perspektiven schaffen
	Barrierefreiheit
	Verantwortung bei Einkauf und Vergabe Ethik & Compliance
7. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.	Ressourcenschonung
	Unser Beitrag zum Klimaschutz
	Vielfalt schützen
	Geringere Lärmbelastung
	Erweitertes Wirkungsmanagement
8. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.	Ressourcenschonung
	Unser Beitrag zum Klimaschutz
	Vielfalt schützen
	Geringere Lärmbelastung
	Erweitertes Wirkungsmanagement
9. Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.	Unser Beitrag zum Klimaschutz Ressourcenschonung
10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.	Verantwortung bei Einkauf und Vergabe Ethik & Compliance

**INDIZES:**

**GRI:** 102-55

## IMPRESSUM

### ASFINAG

Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierung-Aktiengesellschaft

A-1011 Wien, Rotenturmstraße 5-9, Postfach 983

T +43 (0) 50 108-10000

F +43 (0) 50 108-10020

E [office@asfinag.at](mailto:office@asfinag.at)

W [www.asfinag.at](http://www.asfinag.at)

Rechtsform Aktiengesellschaft, Sitz Wien, FN 92191 a

Firmenbuchgericht Handelsgericht Wien,

UID-Nummer ATU43143200

### Externe Unterstützung

Konzept und Umsetzung: Hauska & Partner Corporate Relations

## KONTAKT



Fragen und Anregungen zum vorliegenden Bericht bitte an den Nachhaltigkeitsbeauftragten der ASFINAG:

Dipl. Ing. Thomas Steiner

Rotenturmstraße 5-9

1010 Wien

T: 050108-10300

E: [thomas.steiner@asfinag.at](mailto:thomas.steiner@asfinag.at)

### INDIZES:

GRI: 102-1, 102-3, 102-53

