

Konsolidierter Nichtfinanzieller Bericht 2021

UNSER WEG ZUR KLIMANEUTRALITÄT

Die STRABAG SE ist vorwiegend in Europa, aber auch auf den anderen Kontinenten tätig und bietet Leistungen entlang der gesamten Bauwertschöpfungskette an. Die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit sind daher vielfältig. Unser Anspruch ist es, für diese Auswirkungen Verantwortung zu übernehmen. Durch die Berücksichtigung der Bedürfnisse der Menschen, der Umwelt und der Gesellschaft bei strategischen Entscheidungen sichern wir den langfristigen Fortbestand unseres Unternehmens.

Die Klimakrise ist eine der drängendsten Herausforderungen unserer Zeit. Die Baubranche trägt nicht nur einen erheblichen Teil zu den globalen Treibhausgasemissionen bei, sondern ist neben dem hohen Energie- und Materialbedarf auch für ein hohes Abfallaufkommen verantwortlich. Als führender Bautechnologiekonzern übernehmen wir Verantwortung und schaffen Bewusstsein, indem wir einen wirksamen Beitrag zum Klimaschutz und zur Bekämpfung des Klimawandels leisten. 2021 verabschiedete STRABAG daher erstmals eine Nachhaltigkeitsstrategie, die das Ziel der Klimaneutralität für den gesamten Konzern bis 2040 festschreibt. Die eigenen Prozesse werden so gestaltet, dass sie in ihrer Gesamtheit keine negativen Auswirkungen auf das Klima mehr haben sollen. 2040 wollen wir – wie auch unser Heimatmarkt Österreich – klimaneutral sein.

In den letzten Jahren haben wir eine robuste Datengrundlage erarbeitet, um unsere CO₂-Emissionen – Initial Scope 1 und Scope 2 – messen zu können. Dies stellt für einen Konzern unserer Größe mit hoher Diversifikation eine große Herausforderung dar: Eine immense Menge an Daten aus verschiedenen Ländern, unterschiedlichen Produktionsbetrieben und einzelnen Baustellen muss zusammengetragen, konsolidiert, ausgewertet und plausibilisiert werden. Diese Datenbasis ist notwendig, um Reduktionswege zu entwickeln und unsere eigenen Prozesse so zu gestalten, dass sie in ihrer Gesamtheit keine negativen Auswirkungen auf das Klima haben. Unseren Pfad zur Emissionsfreiheit haben wir in fünf Teilziele gegliedert:

2025 – Klimaneutrale Verwaltung

Dieses Teilziel umfasst alle unsere stationären Verwaltungsstandorte. Hier sind unsere Hauptemissionsquellen u. a. Betriebsstrom, Energie für Wärme- und Kälteerzeugung und Treibstoff für die Fahrzeugflotte.

2030 – Klimaneutrales Bauprojekt

Das klimaneutrale Bauprojekt betrifft den Bauprozess von Bauwerken – sowohl von Gebäuden als

auch von Infrastrukturprojekten. In die Berechnung einbezogen werden auch unsere Dienstleistungen rund um den Bauprozess. Neben Kraftstoffen und elektrischer Energie für die Baustellenflotte, Baumaschinen und Geräte wird u. a. der Betriebsenergieverbrauch mobiler Baucontainer einbezogen. Auch der An- und Abtransport unserer Zulieferer und Nachunternehmer wird analysiert.

2035 – Klimaneutraler Gebäudebetrieb

Die hohe Bedeutung dieses Teilziels zeigt sich in der Tatsache, dass der Gebäudebetrieb global für rund 28 % der CO₂-Emissionen verantwortlich ist. Wir übernehmen die Verantwortung für von uns erstellte Bauwerke und für Emissionen, die diese in der Nutzungsphase verursachen. Zudem haben wir uns vorgenommen, unseren Kundinnen und Kunden in Zukunft in erster Linie Gebäude mit der Option für einen klimaneutralen Betrieb zu übergeben.

2040 – Klimaneutrale Baustoffe

Dieses Teilziel umfasst sämtliche bezogenen Materialien für die Erstellung von Bauwerken, sowohl solche aus Eigenproduktion als auch jene von Subunternehmen und Lieferanten. Das bedeutet, dass alle Baustoffe, die wir beziehen, dann klimaneutral sein werden.

2040 – Klimaneutrale Infrastruktur

Analog zum Teilziel des klimaneutralen Gebäudebetriebs bis 2035 haben wir uns für 2040 das gleiche Ziel für die Infrastruktur gesetzt. Wir möchten die von uns errichtete Infrastruktur so an Kundinnen und Kunden übergeben, dass sie von ihnen klimaneutral betrieben werden kann.

Das Sustainability Management ist im Zentralbereich STRABAG Innovation & Digitalisation (SID) im Verantwortungsbereich von CDO Klemens Haselsteiner angesiedelt und verantwortet das konzernweite Nachhaltigkeitsmanagement. Die Aufgaben reichen von der Erstellung und Aktualisierung der Nachhaltigkeitsstrategie über die Steuerung (Governance) von Nachhaltigkeit bis hin zur gesetzlich geforderten nichtfinanziellen Berichterstattung. Eine der Kernaufgaben ist die Datenerhebung und -berichterstattung sowie deren Evaluierung und Monitoring. Der Bereich zeichnet verantwortlich für die Initiierung und Durchführung von Nachhaltigkeitsprojekten im gesamten Konzern, z. B. in den Themenfeldern Kreislaufwirtschaft, Dekarbonisierung von Baustoffen oder Nachhaltigkeit in der Lieferkette.

Das Nachhaltigkeitsmanagement der STRABAG SE richtet sich nach weltweit anerkannten Regel- und

Rahmenwerken wie der Global Reporting Initiative, den Sustainable Development Goals (SDG) und den Prinzipien des UN Global Compact. Es beruht auf einem Drei-Säulen-Modell aus Ökonomie, Ökologie und Sozialem. Im Zentrum des Nachhaltigkeitsmanagements steht eine Wesentlichkeitsanalyse. Sie umfasst die Auswirkungen der Geschäftsaktivitäten auf Umwelt und Gesellschaft sowie die Anforderungen unterschiedlicher Stakeholdergruppen an STRABAG. Mittels Wesentlichkeitsanalyse werden die größten Hebel für eine zielgerichtete Nachhaltigkeitsperformance identifiziert. Das zentrale Instrument, um Potenziale in allen drei Säulen zu heben und eine nachhaltige Transformation zu ermöglichen, ist Technologie.

Die Vision von STRABAG als führendem Bautechnologiekonzern erfordert auch in puncto Nachhaltigkeit

zielgerichtetes Handeln. Geschäftsaktivitäten müssen nach umweltrelevanten Aspekten gesteuert, Wettbewerbsfähigkeit erzielt und negative Umweltauswirkungen nachhaltig reduziert werden. Dazu bedarf es der Unterstützung aller Unternehmens- und Zentralbereiche sowie jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedes einzelnen Mitarbeiters. Neben zahlreichen erfolgreich umgesetzten Projekten erarbeiteten wir 2021 weitere Maßnahmenpläne und Vorgehensweisen für unterschiedliche Bereiche, die den Weg zur Klimaneutralität ebnen.

Obwohl wir schon viele Meilensteine im Hinblick auf unser Klimaneutralitätsziel erreicht haben, haben wir noch einen langen Weg vor uns. STRABAG wird diesen Weg entschlossen gehen und ihre Stakeholder regelmäßig über ihre Fortschritte und die erreichten Ziele informieren.

WESENTLICHKEITSANALYSE

Dieser Konsolidierte Nichtfinanzielle Bericht wurde – zusammen mit den entsprechenden Online-Informationen – gemäß den Standards der **Global Reporting Initiative** (GRI) erstellt (Option „Kern“).

Wir nutzen die Wesentlichkeitsanalyse, um systematisch die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren und diese Schwerpunkte in der Berichterstattung darzulegen. Damit bildet sie die Basis eines fundierten Nachhaltigkeitsmanagements.

Die Methodik der Wesentlichkeitsanalyse orientiert sich an den Prinzipien der GRI-Standards: Die Nachhaltigkeitsthemen entlang der Wertschöpfungskette werden auf Basis ihrer ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen sowie ihres Einflusses auf Stakeholder-Beurteilungen und -Entscheidungen bewertet (siehe Abbildung STRABAG Wesentlichkeitsmatrix). Die Bewertung erfolgt sowohl durch interne als auch durch externe Stakeholder.

Für das Geschäftsjahr 2021 wurden die Ergebnisse der umfangreichen Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2020 hinsichtlich Vollständigkeit und Bewertung der Themen von internen Expertinnen und Experten überprüft und vom Vorstand validiert. Dabei wurden veränderte Stakeholder-Erwartungen sowie aktuelle externe und interne Entwicklungen, z. B. die Covid-19-Pandemie, Extremwetterereignisse in Europa oder die erhöhten Lieferketten-sorgfaltspflichten, berücksichtigt.

Die Präsenzveranstaltung zur Einbindung interner und externer Anspruchsgruppen musste 2020 aufgrund der Pandemie auf September 2021 verschoben werden. Informationen zur Veranstaltung finden sich unten im Abschnitt „Stakeholder-Einbindung“.

Zu jedem wesentlichen Thema ist im vorliegenden Nichtfinanziellen Bericht ein Managementansatz gemäß den GRI-Standards dargelegt. Angaben hinsichtlich des Themas „Gleichstellung von Frauen und Männern“ lassen sich dem Konsolidierten Corporate Governance-Bericht entnehmen.

Stakeholder-Einbindung

Partnerschaftlichkeit und Vertrauen sind zentrale Werte von STRABAG. Daher befassen wir uns kontinuierlich und in transparenter Kommunikation mit den Anliegen, Forderungen und Wünschen unserer Stakeholder. Das sind jene Gruppen, die durch unsere Dienstleistungen beeinflusst werden oder die ihrerseits die Geschäftstätigkeit unseres Konzerns beeinflussen können.

Als Dialogformate setzen wir neben Online- und Printmedien sowohl Präsenzveranstaltungen in Form von Workshops als auch schriftliche Befragungen ein. Ebenso wird regelmäßig eine Stakeholder-Dialogveranstaltung durchgeführt. Ziel dieser Veranstaltung ist es, externen Vertreterinnen und Vertretern unserer wichtigsten Stakeholder-Gruppen und unseren Vorstandsvorsitzenden zusammenzubringen, um die für STRABAG strategisch relevanten Themen zu diskutieren und zu priorisieren.

Grundlage für den Dialog bildet eine **Stakeholder-Analyse**, mittels derer wir die wichtigsten Anspruchsgruppen im Hinblick auf die Beeinflussung durch und den Einfluss auf unsere Organisation identifiziert haben. Hierzu zählen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Auftraggeberschaft, die Investorinnen und Investoren und die Zulieferunternehmen. Des Weiteren pflegen wir den

Kontakt zu Hochschulen, den Medien, Nichtregierungsorganisationen, den Anrainerinnen und Anrainern unserer Projekte sowie politischen Institutionen.

Durch den **Stakeholder-Dialog** gelangen wir zu neuen Sichtweisen, die wir in unsere strategischen Überlegungen einbeziehen, um zusätzliche Aspekte in den Katalog der drängendsten Zukunftsthemen aufzunehmen. Um die Bedeutung des wesentlichen Themas „Abfall und Kreislaufwirtschaft“ zu unterstreichen, legten wir den Fokus des Stakeholder-Dialogs 2021 auf ressourceneffiziente Kreislaufwirtschaft. Dazu wurden gezielt Vertreterinnen und Vertreter der privaten und öffentlichen Auftraggeberschaft, Lieferanten und Zulieferer, Umweltorganisationen und Forschungsinstitutionen identifiziert, die sich intensiv mit diesem Themenkomplex befassen.

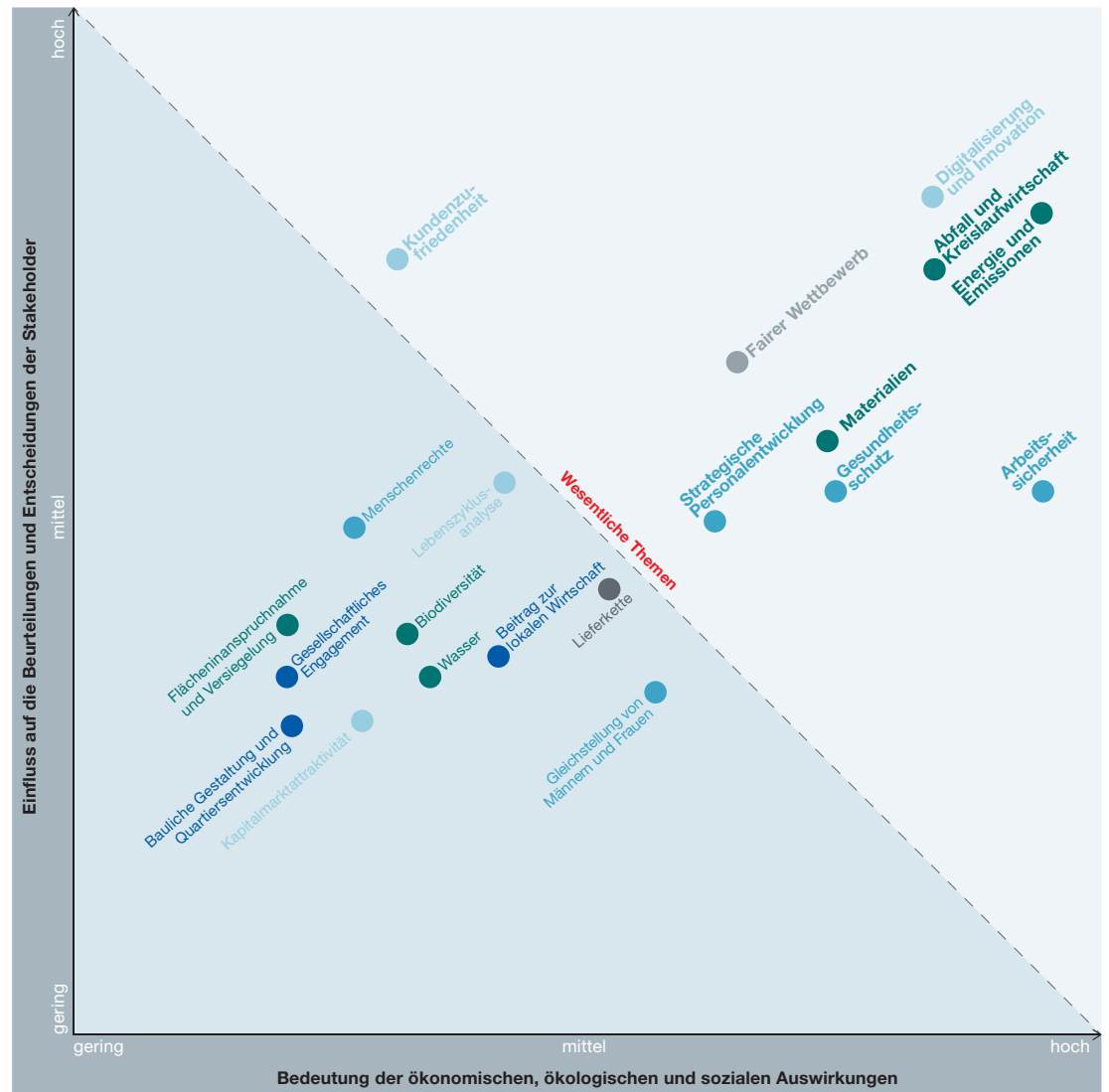
Pandemiebedingt hatte die Veranstaltung mehrfach verschoben werden müssen. Im September 2021 fand sie in Anwesenheit von CEO Thomas Birtel und STRABAG SE-Vorstandsmitglied Klemens Haselsteiner mit externen Stakeholder-Vertreterinnen und -Vertretern sowie mit ausgewählten Direktionsleiterinnen und -leitern des STRABAG-Konzerns aus dem Hoch-, Ingenieur- und

Ausführlichere Informationen zum Stakeholder Dialog auf www.strabag.com

Verkehrswegebau in Köln statt. Im Mittelpunkt der Veranstaltung standen konkrete Lösungsansätze für die Transformation hin zu einer zirkulären Bauwirtschaft, die angesichts des großen Rohstoffbedarfs und knapper natürlicher Ressourcen massiv an Bedeutung gewinnen. Ein Wechsel aus verschiedenen Dialogformaten wie Impulsvorträgen,

Workshops, persönlichem Gedankenaustausch und Q&A-Sessions schuf die Grundlage für eine offene und vertrauensvolle Diskussion, in der viele Problemstellungen und Hürden angesprochen wurden. Das positive Feedback und der intensive Wissensaustausch auf Augenhöhe bestärken uns darin, dieses Format auch in Zukunft fortzuführen.

STRABAG-WESENTLICHKEITSMATRIX



Für die neun für unsere Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit ausschlaggebenden Themen entwickelten die jeweiligen Verantwortlichen im Konzern einen Managementansatz. Dieser macht jeweils deutlich, wie wir eine prioritäre Behandlung im Konzern sicherstellen (Zuständigkeiten, Regelungen und Sorgfaltspflicht), welche Kennzahlen wir als Steuerungsgrößen entwickeln (Ziele und Kennzahlen) und welche Maßnahmen wir zur Zielerreichung ableiten (Projekte und Initiativen).

Die wesentlichen Themen sind:

- Kundenzufriedenheit
- Digitalisierung und Innovation
- Arbeitssicherheit
- Gesundheitsschutz
- Strategische Personalentwicklung
- Fairer Wettbewerb

- Materialien
- Abfall und Kreislaufwirtschaft
- Energie und Emissionen

Zusätzlich berichten wir zu folgenden Themen:

- Projektbezogenes Risikomanagement
- Menschenrechte

- Gesellschaftliches Engagement

Außerdem kommen wir der Berichtspflicht der EU-Taxonomie-Verordnung nach und veröffentlichen die geforderten Informationen in einem eigenen Kapitel.

Unsere wesentlichen Themen und die vom NaDiVeG vorgegebenen Belange hängen wie folgt zusammen:

<p>Umweltbelange</p> <ul style="list-style-type: none"> • Materialien • Energie und Emissionen • Abfall und Kreislaufwirtschaft 	<p>Bekämpfung von Korruption und Bestechung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fairer Wettbewerb
<p>Achtung der Menschenrechte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menschenrechte 	<p>Sozial- & Arbeitnehmerbelange</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategische Personalentwicklung • Arbeitssicherheit • Gesundheitsschutz
<p>Weitere wesentliche Themen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kundenzufriedenheit • Digitalisierung und Innovation 	<p>Zusätzliche Angaben</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projektbezogenes Risikomanagement • Gesellschaftliches Engagement

ALLGEMEINE BESCHÄFTIGUNGSKENNZAHLEN

An über 700 Standorten stellen rd. 74.000 Menschen weltweit ihr Können unter Beweis. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten mit vereinten Kräften daran, dass die Bauwerke termingerecht in der geforderten Qualität fertiggestellt werden. Damit diese Aufgabe Tag für Tag gelingt, ist STRABAG als Arbeitgeberin gefordert, für faire Beschäftigungsbedingungen zu sorgen, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sicherzustellen, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern sowie die Menschenrechte an allen Standorten einzuhalten.

2021 reduzierte sich die Gesamtmitarbeiteranzahl geringfügig um 1 % auf 73.606 Personen. Dies ist im Wesentlichen durch die Fertigstellung der Tunnelbauarbeiten des Megaprojekts Wasserkraftwerk Alto Maipo in Chile bedingt. Dem gegenüber standen Zunahmen u. a. im Vereinigten Königreich und in Kroatien. Die übrigen Märkte tendierten sehr uneinheitlich.

Die Covid-19-Fallzahlen auf Baustellen und auch in unseren Bürogebäuden konnten im gesamten Jahresverlauf im Großteil unserer Konzernländer dank umfangreicher Sicherheitskonzepte auf einem sehr niedrigen Niveau gehalten werden. Mehr dazu im Kapitel „Arbeitssicherheit“.

Kennzahlen¹

MITARBEITERANZAHL 2021 NACH SEGMENTEN UND LÄNDERN²

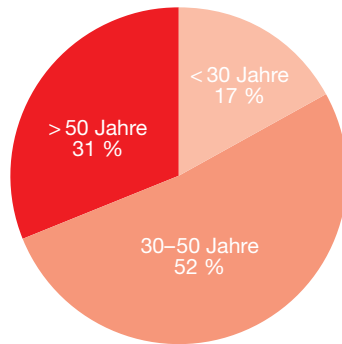
	Nord + West	Süd + Ost	International + Sondersparten	Sonstiges	Konzern
Deutschland	19.463	510	5.316	2.842	28.131
Österreich	94	7.980	2.108	1.333	11.515
Polen	4.780	8	828	724	6.340
Americas	0	1	5.782	3	5.786
Tschechien	2	3.037	718	430	4.187
Ungarn	9	2.040	503	369	2.921
Rumänien	136	1.179	232	196	1.743
Slowakei	0	1.109	350	212	1.671
Naher Osten	1	8	1.605	7	1.621
Kroatien	0	1.232	72	173	1.477
Serbien	0	1.119	42	185	1.346
Afrika	2	9	1.011	0	1.022
Restliches Europa	136	755	77	19	987
UK	62	0	852	18	932
Asien	1	3	792	0	796
Schweiz	4	653	4	88	749
Bulgarien	0	479	45	72	596
Russland	1	440	31	97	569
Benelux	299	1	33	48	381
Schweden	265	0	46	8	319
Dänemark	171	0	12	16	199
Italien	4	16	135	21	176
Slowenien	0	106	16	20	142
Gesamt	25.430	20.685	20.610	6.881	73.606

¹ Sämtliche in diesem Kapitel dargestellten Mitarbeiterzahlen wurden unter anteiliger Einbeziehung aller Beteiligungsgesellschaften ermittelt und stellen Jahresdurchschnittswerte dar.

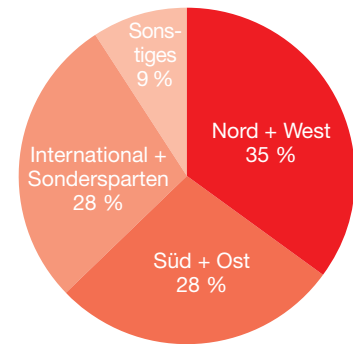
² Berechnungsgrundlage: FTE

Ausgewogene Altersstruktur

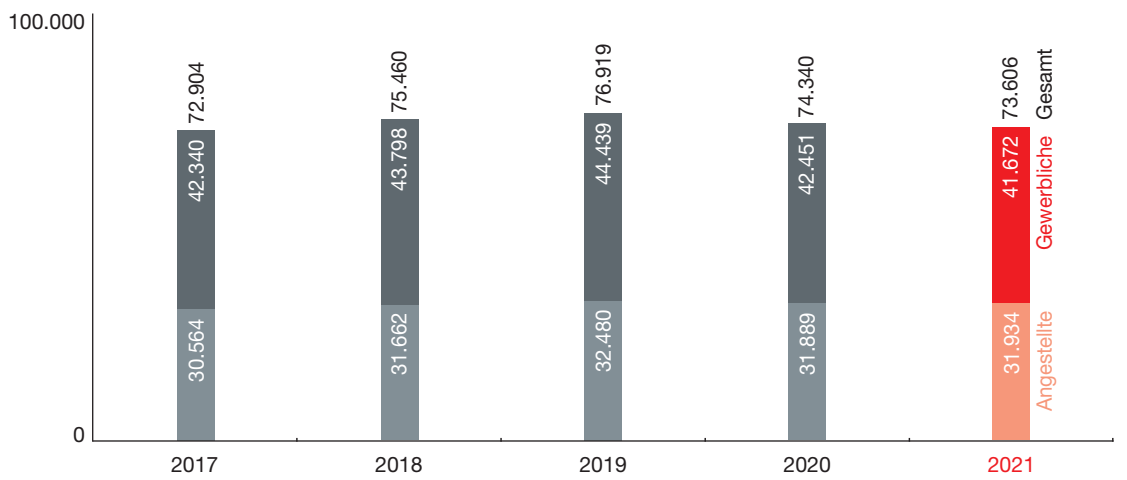
ALTERSSTRUKTUR DER BESCHÄFTIGTEN 2021¹



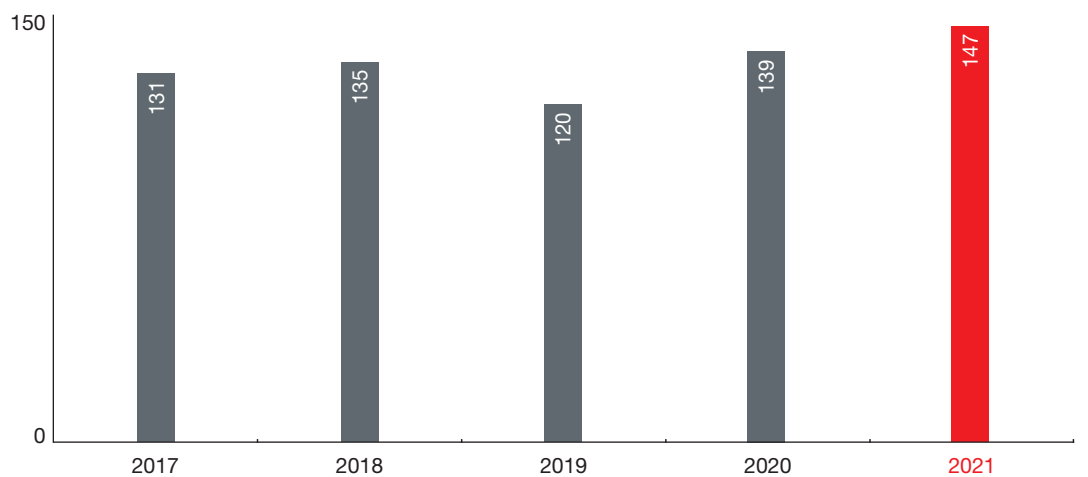
BESCHÄFTIGTE NACH SEGMENTEN 2021²



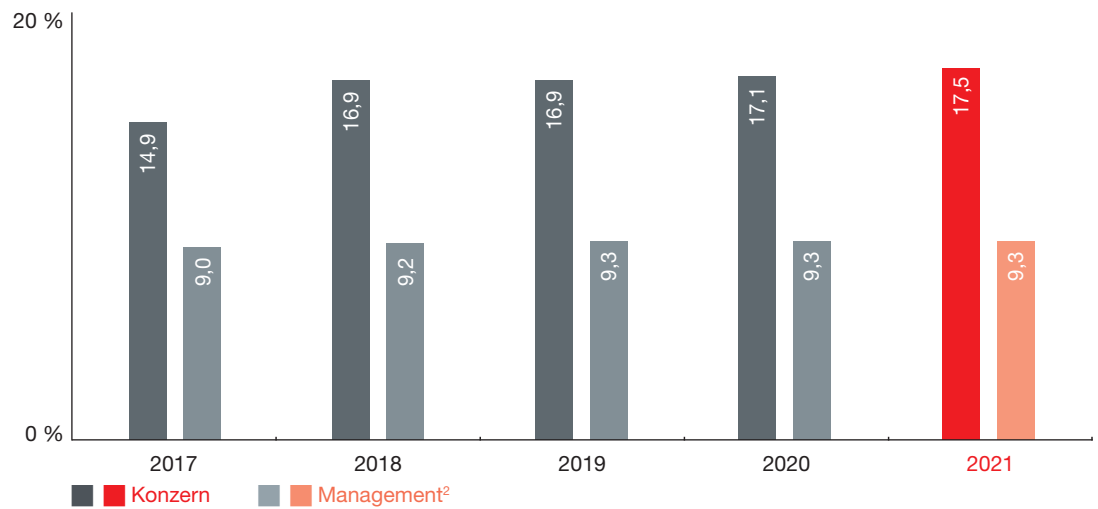
ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGUNGSZAHLEN²



ANZAHL DER NATIONALITÄTEN IM KONZERN



1 Berechnungsgrundlage: Köpfe
2 Berechnungsgrundlage: FTE

FRAUENANTEIL IM KONZERN UND IM MANAGEMENT¹

STRABAG-Arbeits- und Sozialfonds Privatstiftung

Zur Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die **unverschuldet** in **materielle Not** geraten sind, z. B. durch Unfall, Krankheit, Unwetter, Hochwasser o. ä., wurde vor ca. 20 Jahren im STRABAG-Konzern die Arbeits- und Sozialfonds Privatstiftung eingerichtet. Das Eigenkapital der Stiftung beträgt per 31.12.2021 € 11,50 Mio. (31.12.2020: € 11,04 Mio.). Der Stiftungsvorstand setzt sich unter dem Vorsitz eines Arbeitnehmervertreters aus vier Arbeitgeber- und vier Arbeitnehmervertretern zusammen.

Ein Antrag auf Unterstützung aus der Stiftung kann von der betroffenen Mitarbeiterin oder dem betroffenen Mitarbeiter selbst, von der jeweiligen Führungskraft oder von der Arbeitnehmervertretung gestellt werden.

Diese Zuwendungsanträge werden aufgrund des dargestellten Sachverhalts vom Stiftungsvorstand begutachtet, der sich bei seiner Entscheidungsfindung von den sozialen Rahmenbedingungen leiten lässt. Es werden in erster Linie monatliche Zahlungen an Mitarbeitende bzw. an unterhaltspflichtige Angehörige von Mitarbeitenden, aber auch zweckgewidmete Einmalzahlungen geleistet.

¹ Berechnungsgrundlage: erstmals 2018 Köpfe, davor FTE
² Definition Management: Hierarchieebenen ab Bereichsleitung

KUNDENZUFRIEDENHEIT

Der langfristige, nachhaltige Erfolg ist unser Ziel. Daher stehen die Anforderungen und **Erwartungen** unserer **Kundinnen und Kunden** im Herzen jedes einzelnen Projekts. Wir schaffen Mehrwert für unsere Auftraggeberschaft, indem unsere spezialisierten Unternehmenseinheiten die unterschiedlichsten Leistungen integrieren und Verantwortung dafür übernehmen: Unser Anspruch ist es, Menschen, Baumaterialien und Maschinen zur richtigen Zeit an den richtigen Ort zu bringen und auch komplexe Bauvorhaben termin- und qualitätsgerecht zum besten Preis zu realisieren. Unsere Strategie ordnet sie dem strategischen Feld „Ökonomische Verantwortung“ zu: Denn für den wirtschaftlichen Erfolg jedes einzelnen Projekts, aber auch des gesamten Unternehmens sind **Termineinhaltung, Qualität und Kosten** ausschlaggebende Faktoren. Nicht umsonst stellen Verlässlichkeit und Partnerschaftlichkeit Teile unseres Wertesystems – und letztere auch einen zentralen Wert unseres aktuellen strategischen Programms FASTER TOGETHER 2022 – dar.

Ob Präqualifikations- und Angebotsverfahren, Beauftragung und Wiederbeauftragung oder **dauerhafte Kundenbeziehung** – immer beeinflusst die Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden über unser Image maßgeblich unsere Chancen und spiegelt sich somit im Auftragsbestand wider. Risiken – etwa aus der Nichterfüllung von Kundenforderungen in Bezug auf die Qualität bzw. gesetzliche oder normative Anforderungen – begegnen wir im Rahmen des STRABAG-Managementsystems durch Maßnahmen zur **Qualitätssicherung**, zum **Umweltschutz** oder zum **Projektbezogenen Risikomanagement** systematisch. Damit beugen wir negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Sicherheit der Nutzerinnen und Nutzer, auf die Umwelt und in der Konsequenz auf unsere Reputation vor.

Zuständigkeiten, Regelungen und Sorgfaltspflicht

Im Zuge unserer Bemühungen, die Kundenzufriedenheit zu steigern, werden Detailziele, Strukturen, Werkzeuge und Maßnahmen in den Konzerneinheiten unter Berücksichtigung der Märkte und Geschäftsfelder im Rahmen der operativen Unternehmensplanung und -bewertung durch das

Management festgelegt, umgesetzt und evaluiert. Die systematische Messung und Bewertung der Kundenzufriedenheit ist im STRABAG-Managementhandbuch verankert. Der **Zentralbereich TPA** koordiniert dies, überwacht es im Rahmen von internen Audits und berichtet darüber.

Ziele und Indikatoren

Die Kundenzufriedenheit zu steigern, um einen möglichst hohen Anteil an Stammkundinnen und -kunden zu gewinnen und zu bewahren, ist das vom Vorstand definierte übergeordnete Ziel. Konkret ist etwa im Strategieprogramm FASTER TOGETHER 2022 festgelegt, dass 10 % der Leistung des Konzerns mit Projekten in Partnering-Modellen umgesetzt werden sollen.

Die Messung der Kundenzufriedenheit mittels **Kundenbefragung** erfolgt seit 2005 für Bauprojekte nach einem einheitlichen Konzernstandard. Dieser wurde 2021 angepasst und konzernweit neu ausgerollt. Dabei wird die Auftraggeberschaft in allen Konzernländern über eine Online-Befragung projekt- oder vertragsbezogen zu den folgenden

Aspekten um ihre Bewertung gebeten: organisatorische Leistungsfähigkeit und technische Realisierung, verantwortungsvoller und nachhaltiger Umgang mit Menschen und Ressourcen, fachliche Kompetenz sowie Kommunikation und Zusammenarbeit in und mit unserem Team.

Die operativen Einheiten können zusätzliche Verfahren der Kundenzufriedenheitsmessung implementieren. Die Berichterstattung auf Konzernebene erfolgt durch den Zentralbereich TPA. Die Bewertung der Ergebnisse und die Ableitung von Zielen und Maßnahmen obliegen den operativen Einheiten im Rahmen ihres jährlichen Planungs- und Bewertungsprozesses.

Da die neue Systematik im Berichtsjahr noch nicht für alle relevanten Bauprojekte angewendet werden konnte, liegen die erforderlichen Informationen, die eine repräsentative Ausweisung der Kundenzufriedenheit ermöglichen, noch nicht vor. Mit aussagekräftigen Daten kann für das Berichtsjahr 2022 gerechnet werden.

Im Kontext von Covid-19 ist es zu keinen wesentlichen Veränderungen in den Rahmenbedingungen im Kundenkontakt oder hinsichtlich der Maßnahmen zur Kundenzufriedenheit gekommen.

Projekte und Initiativen

Die Anpassung der Systematik zur Messung der Kundenzufriedenheit für Bauprojekte wurde planmäßig zu Jahresbeginn 2021 begonnen. Mehrere hundert Befragungen wurden bereits online und mit dem weiterentwickelten Feedback-Fragebogen durchgeführt.

Die Steuerung des Prozesses mittels der konzern-eigenen Applikation STRAtheK ermöglicht nicht nur Befragungen zu fertiggestellten Projekten auf Basis vorgegebener Schwellenwerte, wie z. B. einer Projektgröße von € 500 Mio., sondern auch ein Monitoring des gesamten Ablaufs sowie die Bereitstellung des Kundenfeedbacks und weiterer Prozessdaten für Auswertungen auf allen Organisationsebenen. Die konzerneinheitliche Vorgabe, ab welcher Projektgröße Befragungen durchzuführen sind, und die Option zur Absenkung des Schwellenwerts durch eine Organisationseinheit, ermöglichen ein aussagekräftiges Bild zur aktuellen Kundenzufriedenheit und zum vorhandenen Steigerungspotenzial. Gleichzeitig gilt es, bereits in der Projektvorbereitung und während der Projektabwicklung die Zusammenarbeit mit den Kundinnen und Kunden so zu gestalten, dass sich entsprechende positive Beurteilungen nach Projektfertigstellung erwarten lassen. Zwei wesentliche Hebel dafür sind Partnering-Modelle in der Gestaltung der Zusammenarbeit sowie LEAN.Construction-Methoden in der Umsetzung.

teamconcept ist unsere Partnering-Methode mit einem klaren Ziel: komplexe Bauprojekte stressfreier, verbindlich und partnerschaftlich umzusetzen. Dafür bilden Auftraggeber- und Auftragnehmerseite schon in der Planungsphase, also viel früher als bei einem klassischen Bauprojekt, ein Team. Gemeinsam beziehen sie die Interessen aller Projektbeteiligten schon von Beginn an ein, schaffen klare Rahmenbedingungen sowie verbindliche Spielregeln und definieren gemeinsame Ziele. Das schafft Sicherheit und sorgt dafür, die Kosten

gemeinsam unter Kontrolle zu halten. Im teamconcept setzen wir auf Transparenz und offene Kommunikation. Auf diese Weise entsteht Vertrauen, werden Risiken minimiert und Kosten-, Termin- und Qualitätsvorteile für unsere Kundinnen und Kunden generiert. Im Geschäftsjahr 2021 lag der Anteil der teamconcept-Projekte an der STRABAG-Leistung bei 9,3 %.

LEAN.Construction-Methoden machen Bauprozesse effektiver und effizienter – das trägt auch zur Kundenzufriedenheit bei. Unsere hoch qualifizierten Expertinnen und Experten unterstützen die Bauteams von der Planung bis hin zur Ausführung. Dabei kommen unterschiedliche Methoden zur Prozessoptimierung zum Einsatz: Taktplanung/Taktsteuerung verbunden mit einem Last-Planner-System und Shopfloor-Management ermöglichen dem Team, gemeinsam alle Planungs- und Bauaktivitäten bis hin zum Fertigstellungstermin optimal zu koordinieren. Durch Multimomentaufnahmen können der Ist-Zustand eines Prozesses genau analysiert und eine solide Grundlage für nachfolgende Optimierungen erarbeitet werden. Um möglichst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit LEAN.Construction vertraut zu machen, wurde 2019 eine konzernweite flächendeckende Basis-Online-Schulung ausgerollt, die bis Ende 2021 bereits von mehr als 30.000 Personen absolviert wurde. Mittlerweile verfügen wir über ca. 350 LEAN-Expertinnen und -Experten, die in einem selbst entwickelten Qualifizierungsprogramm ausgebildet wurden. Der STRABAG-Konzern versteht LEAN.Construction als Führungsthema: Um auch in Zukunft weiteres Potenzial ausschöpfen zu können und die LEAN-Kultur im Konzern auch unter Führungskräften nachhaltig zu verankern, sind im neuen Schulungsprogramm Leadership@STRABAG schon zahlreiche Module mit LEAN.Construction-Führungsansätzen eingebaut.

DIGITALISIERUNG UND INNOVATION



STRABAG will die führende Technologiepartnerin für das Bauen von morgen sein. In einer Welt, die sich durch Digitalisierung in einem bislang unbekanntem Ausmaß verändert, will STRABAG bewegen und nicht bewegt werden. Das gelingt, indem sie konkrete Digitalisierungsziele verfolgt. Dazu gehören das Aufbrechen von Datensilos, die Standardisierung und Forcierung digitaler Geschäftsprozesse sowie eine konsequente Automatisierung und Sicherstellung einer geeigneten digitalen Ausstattung für alle Mitarbeitenden des Konzerns. Gleichzeitig erfordern gesellschaftliche Herausforderungen, denen die EU mit dem Green Deal begegnet, innovative Antworten auch von Unternehmen.

Die anhaltende Pandemie hat dazu geführt, dass die digitale Transformation im Konzern noch entschiedener vorangetrieben wurde. So wurde

konzernweit verstärkt auf digitale Meetings gesetzt und die Digitalisierung der Arbeitsplätze weiter forciert.

Um unserer Vision gerecht zu werden, muss die derzeit noch dezentrale IT-Entwicklungsarbeit im STRABAG-Konzern systematisch organisiert werden. Durch die aktive Mitgestaltung dieses Prozesses profitiert der gesamte Konzern noch rascher als bisher von Innovationen.

STRABAG trägt die digitale Transformation der Bauwirtschaft wesentlich mit. Damit schaffen wir kostengünstig komfortablen Wohnraum, steuern Infrastruktur intelligent, nutzen Ressourcen und senken Emissionen. Wir sind offen für neue Formen der Zusammenarbeit von externen Teams und internen Bereichen.

Zuständigkeiten, Regelungen und Sorgfaltspflicht

Seit dem 1.1.2020 ist die Verantwortung für die Themen Digitalisierung, Innovation und Unternehmensentwicklung auf Vorstandsebene beim Chief Digital Officer (CDO) gebündelt. Dementsprechend war der STRABAG SE-Vorstand von fünf auf sechs Mitglieder erweitert und innerhalb des neuen Vorstandssegments neben der bereits etablierten Zentralen Technik der neue Zentralbereich STRABAG Innovation & Digitalisation (SID) geschaffen worden.

SID initiiert federführend Entwicklungen, unterstützt mit Expertisen und schafft einen umfassenden Überblick über die konzernweiten Innovationsaktivitäten. Weil die Digitalisierung kein Selbstzweck sein darf, besitzen operative Anforderungen Priorität, digitale Werkzeuge sollen schnell bereitgestellt sein. Außerdem wird an robotischen bzw. automatisierten Anwendungen zur Erhöhung unserer Produktivität gearbeitet.

Zwei typische Merkmale unserer Geschäftstätigkeit, der Projektfokus und unsere dezentrale Organisation, gereichen uns zum Vorteil. Indem wir möglichst viele Stakeholder im Konzern in unsere Zukunftsprojekte einbinden, schaffen wir neue agile Strukturen und Methoden. Auf diese Weise fördern wir nicht nur das Wissen und den Ideenreichtum im Konzern, sondern erhöhen auch die Eigenverantwortung und Kreativität unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Parallel dazu verstärken wir die Vernetzung, um Innovationen und

Know-how mehrwertbringend in den gesamten Konzern zu tragen.

Wir schaffen Strukturen, Räume und Möglichkeiten, die ein agiles, auf schnellen Iterationsschritten fußendes Arbeiten ermöglichen. In diesem Sinn wurden crossfunktional agierende Abteilungen, sogenannte Functions, etabliert, die in den folgenden drei Direktionen gebündelt werden:

- **Transformation & Innovation (T&I)** unterstützt den digitalen Transformationsprozess von der Ideengenerierung bis zur Weiterentwicklung auf unterschiedlichen Kanälen. Die T&I Functions spiegeln alle Services wider, die für eine enge Kooperation zwischen den Einheiten des STRABAG-Konzerns notwendig sind.
- **Application Services & Data Science** deckt die gesamte Prozesskette für die Implementierung von Software ab: von der Erfassung operativer Anforderungen über die Identifizierung bis hin zur Entwicklung und zum Roll-out von Applikationen. Eine weitere Aufgabe besteht darin, konzernweit Datensilos zu identifizieren und diese – auch unter dem Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) – aufzubrechen.
- **BIM 5D®** führt mittels einer konzernweiten BIM-Strategie die Aktivitäten des modellbasierten Arbeitens zusammen und entwickelt diese in Abstimmung mit dem operativen Bedarf weiter.

Gemeinsam mit dem Chief Digital Officer gewährleistet das Führungsteam der SID eine intensive konzerninterne Vernetzung, wobei strategisch wichtige Themen auch direkt in den Vorstand getragen werden. Grundlegende Strategien und die Grundpfeiler, Prozesse und Zielrichtungen werden gemeinsam definiert und kontinuierlich weiterentwickelt. Dazu zählen neben den übergeordneten Strategien zu Digitalisierung und Nachhaltigkeit auch Themen wie Daten, Robotik, BIM und Geografische Informationssysteme (GIS).

Im Jahr 2021 wurden Zuständigkeiten und Regelungen sowie Aufbau- und Ablauforganisation neu definiert. Damit wurde das Fundament für die notwendigen Innovations- und Digitalisierungsinitiativen der STRABAG geschaffen. Gleichzeitig wurden Vorgaben für die systematische Evaluierung, Priorisierung, Koordination und Abwicklung von Ideen und Projekten festgelegt.

KONZERNSTRATEGIEN IM KONTEXT VON DIGITALISIERUNG UND INNOVATION

Digitalstrategie

Gemeinsam mit der Nachhaltigkeitsstrategie bildet die im April 2021 verabschiedete Digitalstrategie eine von zwei strategischen Säulen, um führende Technologiepartnerin für das Bauen von morgen zu sein. Die Umsetzung der Strategie basiert auf fünf konkreten Eckpfeilern:

- dem Aufbrechen von Datensilos
- der Standardisierung von Geschäftsprozessen und der angewendeten Technologien
- der weiteren Forcierung digitaler Geschäftsprozesse
- der konsequenten Automatisierung durch neue Technologien
- der Sicherstellung der Verfügbarkeit geeigneter digitaler Ausstattung

Wichtige Elemente der Digitalstrategie sind:

- das Verständnis für die Bedürfnisse der internen Kundinnen und Kunden
- ein stabiler klassischer IT-Bereich in Verbindung mit einem neuen, flexiblen digitalen Bereich für neue Prozesse und Projekte
- die Umwandlung von Prozessen und Innovationen in Geschäftsmodelle und Services
- die zielgerichtete Verwertung der im Konzern vorhandenen Daten
- eine agile Organisation mit niedrigen Reaktionszeiten und hoher Anpassungsfähigkeit

Nachhaltigkeitsstrategie

STRABAG will Klimaneutralität entlang der Wertschöpfungskette bis 2040 erreichen.

Siehe Kapitel „Unser Weg zur Klimaneutralität“

Robotikstrategie

Durch die Robotikstrategie werden klare Ziele und Umsetzungsmaßnahmen festgelegt, die einen Technologievorsprung in den Kernmärkten sichern. Der Fokus dabei liegt auf Anwendungen für die

operativen Einheiten im Baustellenbetrieb. Dazu zählen sowohl teilautonome Maschinen als auch die vollständige Automatisierung einzelner Aufgaben entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Strategie Geoinformationssysteme (GIS)

Geodaten spielen in allen Geschäftsfeldern des STRABAG-Konzerns eine zunehmend bedeutende Rolle. Ziel der neuen GIS-Strategie ist es, diese Daten zuverlässig und in großer Breite im Konzern

nutzbar zu machen. Gleichzeitig soll die Analysierbarkeit der Daten durch die Festlegung von Datenzusammenhängen erhöht werden.

NEUE KONZERNRICHTLINIE DEFINIERT NEUE ZUSTÄNDIGKEIT UND AUFGABENBEREICHE

Die Neugestaltung der Konzernrichtlinie 17 "STRABAG Innovation und Digitalisierung" unterstützt STRABAG dabei, die Realisierung der vielen Digitalisierungs- und Innovationsprojekte sowie deren Anforderungen und Schnittstellen durch standardisierte Abläufe besser zu steuern und umzusetzen. Ausgehend von den definierten Unternehmenszielen wird der Bedarf der Unternehmens-, Zentral- und Konzernstabsbereiche dabei stets miteinbezogen.

Die wesentliche Zielsetzung der Konzernrichtlinie und der damit verbundenen Überlegungen zur digitalen Transformation ist die Vereinfachung der Prozesse und Systeme durch Standardisierung

und Optimierung. Die darin festgelegten Innovationsphasen, Rollen und Aufgaben sorgen dafür, Innovations- und Digitalisierungsprojekte von der Idee bis zum Roll-out organisationsübergreifend effizient zu managen und umzusetzen.

Die Konzernrichtlinie ermöglicht einen besseren Überblick über aktuelle Digitalisierungs- und Innovationsprojekte. Das im Konzern vorhandene Know-how der projektinitiierenden und an den Innovationsprozessen beteiligten Einheiten wird gebündelt und stärker eingebunden. Dadurch werden die Kompetenzzentren für alle Stakeholder im Konzern deutlicher sichtbar.

Projekt Management Office

Mit der Etablierung des Project Management Office (PMO) wurde ein Dienstleister innerhalb der SID geschaffen, der als Berater und Anlaufstelle von der Projektantragstellung über die Projektsteuerung bis hin zum Abschluss fungiert. Das PMO als Sparring-Partner mit der Hoheit über Projektmanagementstandards und -methoden kann alle im Projekt Mitarbeitenden inklusive des

Managements effektiv und persönlich unterstützen. Es garantiert, dass einheitliche Standards verwendet, gemeinsam nutzbare Planungsinstrumente zur Steuerung bereitgestellt sowie standardisierte Messkriterien zur Zielmessung festgelegt werden. Zum Erfolg des PMO trägt seit Februar 2021 auch ein neu eingeführtes Project Management Tool bei.

Key Account Management stellt Abstimmung mit operativen Einheiten sicher

Damit die Unternehmens- und Zentralbereiche des Konzerns im Kontext von Digitalisierung und Innovation eine umfassende Betreuung erfahren, wurde ein Key Account Management eingeführt. Übergeordnetes Ziel ist es, alle Aktivitäten der SID an den strategischen Bedürfnissen der Unternehmensbereiche und Zentralbereiche auszurichten,

sie zu koordinieren und priorisieren. Diese Bereiche sowie einige ihrer nachgeordneten Organisationseinheiten sind als Schlüsselkunden definiert. Außerhalb des Konzerns werden ausgewählte, strategisch relevante Softwarelieferanten ebenfalls als Key Accounts betreut.

Ziele und Indikatoren

STRABAG treibt die digitale Transformation der Baustellenprozesse aktiv voran und arbeitet an neuen (digitalen) Geschäftsmodellen, die sich daraus ergeben. Sie ist überzeugt, dass dabei die Erwartungen der Auftraggeberseite und die effizientere Gestaltung bestehender Prozesse im Fokus stehen müssen.

Im Vordergrund der Prozessoptimierung steht eine höhere Durchdringung von digitalen Methoden. Das Augenmerk liegt zudem auf der Weiterentwicklung effizienter und kollaborativer digital gestützter Arbeitsweisen mit der Auftraggeberseite und mit Partnerunternehmen. Dazu setzen wir auf eine **kontinuierliche Qualifizierung** unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie eine

Verstärkung unserer Teams mit entsprechenden Spezialistinnen und Spezialisten. Die Indikatoren beziehen sich folglich auf die digitale Durchdringung auf der Baustelle sowie am Arbeitsplatz. Digitale Transformation beeinflusst nicht nur das Bauobjekt und alle daran Beteiligten, sie verändert auch die Prozesse innerhalb der Konzernorganisation:

- **Erfassung und Auswertung von Maschinendaten ab dem Jahr 2019:** An die Qualitäts- und Leistungsdokumentation sowie den schonenden Umgang mit Umweltressourcen werden immer höhere Anforderungen gestellt. Daher setzen wir seit 2019 verstärkt Telematiksysteme bei Schlüsselgeräten ein, deren Bewegungs- und

Einsatzdaten wir erfassen und auswerten. Im Jahr 2021 erreichten wir bereits eine Quote von 44 % (2020: 37 %). Zusätzlich wurden in ca. 1.100 Nutzfahrzeugen Telematiksysteme eingebaut und rd. 8.250 sonstige Geräte mit Positionserkennung ausgestattet.

Ziel: Weitere jährliche Erhöhung dieser Quote

- Der Anteil der zur Leistungssteuerung und -erfassung dienenden Vorrüstungen für **Maschinensteuerungssysteme** von Schlüsselgeräten (bei gleichzeitig gestiegener Anzahl von Schlüsselgeräten um ca. 17 %) blieb 2021 bei 15 %, der Anteil der Maschinensteuerungen war mit 11 % konstant zum Vorjahr.
- **BIM 5D®-Arbeitsplätze:** STRABAG baut Zug um Zug ihre CAD-Arbeitsplätze zur Nutzung der BIM 5D®-Technologie für Hoch- und Ingenieurbau, Verkehrswegebau und Infrastrukturprojekte aus. Die Anzahl der BIM-fähigen Arbeitsplätze wächst dadurch stetig und lag 2021 konzernweit bei 2.165. Das entspricht einer Steigerung um 13 % gegenüber dem Vorjahr.

Ziel: Zweistelliges Wachstum im Jahr 2022

- **Mobile Endgeräte für eine flexiblere Arbeitsgestaltung:** Durch Digitalisierung verändert sich der Arbeitsalltag – etwa in Richtung mobiler Arbeit. Dank der Bereitstellung mobiler Endgeräte

wie Tablets können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der flexibleren Arbeitsgestaltung, die die Digitalisierung ermöglicht, profitieren. Die Quote bei Tablets belief sich 2021 auf 25 % (2020: 23 %).

Folgende weitere Indikatoren helfen STRABAG, ihre Aktivitäten rund um das Thema Innovation zu messen, und wurden im Rahmen der Neugründung der SID etabliert:

- Aufwendungen für Forschungs-, Entwicklungs- und Innovationsaktivitäten im Konzern: € rd. 16 Mio. (2020: € rd. 17 Mio.)

Ziel: Mindestens auf Vorjahresniveau halten

- Anzahl der Entwicklungsprojekte mit Fördermitteln: 24

Ziel: Mindestens auf Vorjahresniveau halten

- Eingereichte Ideen im Ideenmanagement ideas@strabag: 153

Ziel: Steigerung der Anzahl der eingereichten Ideen

- Umsetzungsquote der im Ideenmanagement ideas@strabag eingereichten Ideen: 29,4 %

Ziel: Steigerung der Quote gegenüber dem Vorjahr

Projekte und Initiativen

Durchschnittlich werden im Konzern pro Jahr über 100 Entwicklungsprojekte durchgeführt. Sie umfassen die gesamte Wertschöpfungskette der Bauwirtschaft. Generell verstärkt sich der Trend zum datenbasierten Planen, Bauen und Betreiben. In den

folgenden Abschnitten wird ein Auszug einzelner innovativer Projekte dargestellt. Weitere aktuelle Projekte können jederzeit auf der STRABAG-Innovationswebsite innovation.strabag.com eingesehen werden.

EINFÜHRUNG DER PLATTFORM SCHÜTTFLIX

Schüttflix ist eine digitale Logistikplattform für Schüttgüter und Böden jeder Art, die Bauunternehmen mit ihren Anbieter- und Transportfirmen verbindet. Die Plattform ermöglicht seit 2021, die Beschaffung und den Transport von Schüttgut im Verkehrswegebau Deutschland digital abzuwickeln.

Die Plattform begleitet den gesamten Prozess von der Anlage der Bauvorhaben über einen Echtzeit-Preisvergleich bis hin zum Live-Tracking der Lieferung. Sämtliche Dokumente wie Lieferscheine und Rechnungen werden digital und somit papierlos erstellt.

ROBOT-STRASSENBAU 4.0

Ziel des vom deutschen Bundesverkehrsministerium geförderten und 2021 durchgeführten Forschungsprojekts ist die Entwicklung eines autonom arbeitenden Straßenfertigers. Diese risikoreiche und mental belastende Arbeit auf Autobahnen wurde

bislang von Menschen mit Hilfe manuell gesteuerter Maschinen ausgeführt.

Der erfolgreiche Praxistest der neuen Technik zur Teilautomatisierung des Asphaltinbaus wurde

durch das STRABAG-Kompetenzzentrum TPA umgesetzt und das Verfahren erstmals unter realen Bedingungen angewendet. Dabei wurden folgende Komponenten aus dem vom Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) geförderten Projekt getestet:

- Lkw-Anfahrtskontrolle: durch Sensoren und Displays vernetzte Beschicker und Lkw
- Materialmanagementsystem: automatische Berechnung und Anzeige von Einbaubreiten und -längen

- Schichtdickenmessung: Erprobung unterschiedlicher Sensortypen
- Temperaturmanagement: im gesamten Einbauprozess (über Sensoren und Scanner)

Die im Test verwendete Sensor-, Kamera- und Messtechnik soll die Basis für ein vernetztes System zum autonomen Einbau von Asphaltbelägen bilden. Künftig sollen diese Systeme um Steuerungstechnik ergänzt und bis zur Marktreife weiterentwickelt werden.

DIGITALE TAKTSTEUERUNG IM HOCHBAU

Mithilfe der digitalen Taktsteuerung werden der Leistungsfortschritt, die Qualität sowie Ordnung und Sauberkeit diverser Tätigkeiten auf dem Bau geprüft. Der Baufortschritt ist somit auf einen Blick erkennbar; bei Abweichungen können rasch Gegenmaßnahmen eingeleitet und der Plan neu justiert werden. Dazu werden Daten der

BIM 5D®-Modelle, tagesaktuelle Statusbewertungen der Bauleitung sowie geplante Termine und Arbeiten in Relation gesetzt. Das Ergebnis ist die vollständige Übersicht sowohl über den Baufortschritt als auch über die nächsten geplanten Arbeiten und offenen Termine.

TAKTPLANUNG UND STEUERUNG IM ASPHALTEINBAU

2021 wurde im Auftrag des Vorstands der STRABAG SE und unter Federführung der SID eine Evaluation von Softwareprodukten für die Planung, Taktung und Steuerung des Asphalteinbauprozesses durchgeführt. Ziel des Projekts war es, eine Entscheidungsgrundlage für die Auswahl des besten Produkts zu erstellen. Die Evaluation erfolgt anhand funktionaler und nichtfunktionaler (Usability und IT-Kriterien) sowie wirtschaftlicher Kriterien nach anerkannten Standards und ausführlichen Feldtests.

Auf Basis der erarbeiteten Entscheidungsgrundlage hat sich der Vorstand im Dezember 2021 für ein Produkt entschieden. Parallel zu dem ab 2022 geplanten flächendeckenden Roll-out wird die Software weiterentwickelt. Zudem hat das Evaluationsprojekt den Bedarf digitaler Ressourcenplanung und Disposition auf den Baustellen bestätigt. Ein prozessgesteuerter Ansatz zur Bedarfserhebung mit anschließender Produktentscheidung wird 2022 ergänzend gestartet.

MASCHINELLE UND ROBOTISCH GESTÜTZTE VERMESSUNG UND QUALITÄTSMANAGEMENT

Robotik kann im Bau in allen Lebenszyklusphasen sowie in allen Gewerken eingesetzt werden. Um eine schnelle, präzise, sichere, materialsparende, effiziente und konstante Arbeit auf Baustellen zu gewährleisten, werden Tätigkeiten in den Bereichen Messung, Montage, Veredelung, Verbindungen und Transport bis hin zur Errichtung robotisch gestützter Maschinen übernommen. Im Konzern wurden bereits unterschiedlichste Roboter getestet, darunter auch das sich in unwegsamem Gelände autonom bewegende vierbeinige Trägergerät Spot® von Boston Dynamics. Das Gerät soll für eine kontinuierliche automatisierte Baustellen dokumentierung zur Qualitätssicherung eingesetzt werden. Zudem wird gemeinsam mit einem israelischen Start-up ein Mal- und Verputzroboter

getestet. Ziel ist es, sowohl die Produktivität als auch die Qualität der Veredelung von Wänden unterschiedlicher Beschaffenheit zu steigern.

Ein weiteres Projekt ist die KI-basierte Ermittlung von Flächen mithilfe von Drohnenaufnahmen. Dabei sollen mittels KI-Algorithmen Bodenoberflächen wie Asphalt, Schotter etc. unterschieden, gekennzeichnet und exakt berechnet werden.

Insgesamt beschäftigt sich der STRABAG-Konzern aktuell (Stand Dezember 2021) mit 50 verschiedenen Aktivitäten und Initiativen rund um die Themen Automatisierung, Robotik und digitale Fabrikation im Bau.

SPS – DIE DIGITALISIERUNG DES EINKAUFES IM STRABAG-KONZERN

Für STRABAG ist die enge Zusammenarbeit mit Lieferanten, Nachunternehmern und Dienstleistern von entscheidender Bedeutung. Über das Konzernprojekt **Strategic Procurement Solution (SPS)** werden die Lieferantenprozesse im Einkauf über Plattform-Funktionalitäten digital abgebildet. Ziele sind eine Vereinfachung des Prozesses für alle am Einkauf Beteiligten und eine transparente

Sicht auf die jeweilige Zusammenarbeit mit STRABAG. Das Lieferanten- und Einkaufsportale ist bereits heute als **STRABAG Portal for Suppliers** in Österreich und Deutschland mit Portalfunktionen bis zur Angebotsabgabe verfügbar und wird schrittweise zu einem digital durchgängigen Source-to-Pay-Prozess komplettiert und in den Konzernregionen eingeführt.

IDEENMANAGEMENT

2021 wurde mit der Software SPIGIT ein organisationsübergreifendes Ideenmanagement in neun Direktionen des STRABAG-Konzerns erprobt. Initiiert und gesteuert wurde das Projekt durch die SID, unterstützt durch die involvierten

Unternehmensbereiche, Direktionen und operativen Einheiten. Nach der Durchführung des Pilotprojekts soll 2022 der Roll-out innerhalb des STRABAG-Konzerns erfolgen.

adASTRA – INTRAPRENEURSHIP PROGRAMM

Mittels adAstra sollen unternehmerisch denkende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Zukunft der Baubranche aktiv mitgestalten. Die Teams agieren dabei im Konzern wie Start-ups. Sie validieren in einer dreimonatigen Prototyping-Phase

Hypothesen, entwickeln Geschäftsmodelle und analysieren die finanzielle Attraktivität ihrer Ideen. Zudem erfahren sie Coaching mit Start-up-Methodik und lernen in konzernweiter Vernetzung agile Arbeitsweisen kennen.

AUSBLICK

Der Fokus im Jahr 2022 liegt auf der Etablierung des Zentralbereichs SID und des Project Management Office (PMO). Die Einführung digitaler Tools und agiler Arbeitsweisen steht im Mittelpunkt. Darüber hinaus wird die Umsetzung der angestoßenen Innovations- und Digitalisierungsprozesse weiter forciert.

zu Universitäten, Think Tanks und Forschungsinstituten der Bauwirtschaft.

Ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg zur Technologieführerschaft in der Bauwirtschaft ist der Aufbau externer Netzwerke und Partnerschaften

Durch die Eingliederung von LEAN.Construction in die SID sollen die operativen Einheiten bei der Nutzung neuer Werkzeuge und Methoden noch stärker unterstützt werden. Die Integration fertiggestellter Produkte und ausgereifter Prozesse in bestehende Abläufe des STRABAG-Konzerns spielt dabei ebenfalls eine wesentliche Rolle.

ARBEITSSICHERHEIT



Sicherheit und Gesundheit sind ein zentrales Anliegen und Bestandteil der Unternehmenskultur von STRABAG. Das Wichtigste für einen erfüllten Arbeitsalltag ist ein gesundes und sicheres Leben, ob auf der Baustelle oder im Büro. Aus diesem Grund stellte sich STRABAG im Rahmen der Konzerninitiative „1>2>3 Entscheide dich für Sicherheit“ bewusst der Herausforderung „Vision Zero – Null Unfälle“. „1>2>3 Entscheide dich für Sicherheit“ klingt wie ein einfacher Satz, der im Alltag jedoch nicht immer so einfach umgesetzt werden kann. Durch ständige Veränderungen der Arbeitsumgebung, hohe körperliche Belastung sowie unvorhersehbare Witterungseinflüsse sind

Beschäftigte in der Bauwirtschaft im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen einem besonders hohen Unfall- und Gesundheitsrisiko ausgesetzt.

2021 stellte die **Covid-19-Pandemie** erneut große Anforderungen an den Konzern. Es galt, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz mit dem Infektionsschutz in Einklang zu bringen. Die Dynamik der Pandemie und die in allen Ländern geltenden behördlichen Vorgaben erforderten in vieler Hinsicht Flexibilität und Kreativität, um Engpässe zu umgehen und schnelle, pragmatische und wirksame Lösungen zu finden.

Zuständigkeiten, Regelungen und Sorgfaltspflicht

Der STRABAG Konzern ist nach dem Arbeitsschutzmanagementsystem ISO 45001 zertifiziert und wird regelmäßig intern wie extern auditiert. Eine Verpflichtung zur Einhaltung dieser Standards ist in einer Konzernrichtlinie festgeschrieben und gilt für alle im Konzern Beschäftigten inklusive jener beauftragter Fremdfirmen.

Erforderliche Schutzmaßnahmen und der Schulungsbedarf in SGU (Sicherheit, Gesundheit, Umweltschutz) werden aus der Gefährdungsbeurteilung abgeleitet. SGU-Unterweisungen und -Schulungen werden auf allen Ebenen und für alle Beschäftigten durchgeführt. Neben den eigenen Beschäftigten sind auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Fremdfirmen aufgefordert, für Sicherheit am Arbeitsplatz zu sorgen. Die Mitwirkungspflicht, die abgeleiteten Maßnahmen verantwortungsvoll umzusetzen, besteht für alle Beschäftigten. Zusätzlich werden innerhalb der 1>2>3-Kampagne immer wieder Sicherheitsschwerpunkte gesetzt und Sicherheitsgespräche auf Basis des SGU-Kalenders geführt.

Im Jahr 2020 wurde die Konzernrichtlinie KRL 30 – SGU in allen Konzernländern ausgerollt. Sie legt konzernweite Mindeststandards im Zusammenhang mit Arbeitssicherheit fest. Dazu gehört die Vereinheitlichung u. a. von Organisationsstrukturen, Unfallmeldeprozessen, Unfalluntersuchungen und persönlicher Schutzausrüstung. Nach der erfolgreichen Einführung der Konzernrichtlinie galt es 2021, ihre Wirksamkeit zu überprüfen.

Zur Beratung der Themen Sicherheit, Gesundheitsschutz, Gesundheitsförderung und menschengerechte Arbeitsgestaltung müssen laut KRL 30 folgende Gremien eingesetzt werden:

- Konzernkomitee SGU (einmal jährlich)
- Landesarbeitsschutzausschuss (LASA); (einmal jährlich)
- Direktion Arbeitsschutzausschuss (mindestens einmal jährlich)

Die Zusammensetzung der Ausschüsse erfüllt die jeweiligen landesgesetzlichen Vorgaben und unterliegt der Führung durch das Management.

Die arbeitsmedizinische Betreuung ist nach den jeweiligen rechtlichen Anforderungen in den EU-Konzernländern sichergestellt. Ebenso sind die Einhaltung der EU-Rahmenrichtlinie 89/391/EG, und Anforderungen und Grundprinzipien zur Prävention und zur Gefährdungsbeurteilung sowie die Pflichten von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite bezüglich Arbeitssicherheit genau definiert. Um die Qualität und die Effektivität der Arbeitssicherheitsorganisation sicherzustellen und kontinuierlich zu verbessern, werden konzernweit zertifizierte Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsysteme (ISO 45001, SCC) umgesetzt und zertifiziert.

Ziele und Indikatoren

Unfälle aufgrund von Stolpern, Rutschen oder Stürzen (SRS) bilden mit einem Anteil von rund 25 % die häufigsten Arbeitsunfälle. Daher ist die kontinuierliche Verminderung von SRS-Unfällen auf Baustellen unser vorrangiges Ziel. Um die Wirksamkeit unserer Sicherheitsmaßnahmen messbar zu machen, legen wir großen Wert auf die exakte Erhebung der Ausfallquote und der Unfallhäufigkeit.

Die **Arbeitsunfall-Ausfallquote** des Konzerns – berechnet aus der Anzahl der durch Arbeitsunfälle bedingten Ausfallstunden im Verhältnis zu den

produktiven Arbeitsstunden – verringerte sich 2021 im Vergleich zum Vorjahr auf 0,26 %, das sind 0,40 % bei Gewerblichen und 0,07 % bei Angestellten (2020: 0,27 % im Konzern, 0,41 % bei Gewerblichen, 0,07 % bei Angestellten). Die **Unfallhäufigkeit** – berechnet aus der Anzahl der Arbeitsunfälle pro 1 Mio. produktive Arbeitsstunden – sank ebenfalls, und zwar auf 15,6 Unfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden (LTIF). (2020: 15,9 im Konzern, 24,1 bei Gewerblichen und 4,9 bei Angestellten). Erfreulicherweise war 2021 wie 2020 kein einziger tödlicher Arbeitsunfall unter den STRABAG-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern zu verzeichnen.

ARBEITSUNFALL-AUSFALLQUOTE¹

	2017	2018	2019	2020	2021
Gewerbliche	0,36	0,33	0,37	0,41	0,40
Angestellte	0,07	0,05	0,05	0,07	0,07
Gesamt	0,24	0,22	0,24	0,27	0,26

UNFALLHÄUFIGKEIT²

	2017	2018	2019	2020	2021
Gewerbliche	25,5	22,5	23,9	24,1	23,9
Angestellte	4,8	5,8	4,3	4,9	4,4
Gesamt	17,4	15,9	15,9	15,9	15,6

Projekte und Initiativen

Im Jahr 2021 wurde der Schwerpunkt im Bereich Arbeitssicherheit auf das Arbeiten bei Hitze gelegt. Höhere Temperaturen wirken sich nicht nur negativ auf die Produktivität aus, sie haben auch erheblichen Einfluss auf die Gesundheit und erhöhen die körperliche Belastung. Um für das Thema zu sensibilisieren und gleichzeitig für zusätzliche Abkühlung zu sorgen, wurde ein hocheffizientes Kühltuch im „1>2>3 Entscheide dich für Sicherheit“-Design an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Konzerns versendet.

Um das Infektionsrisiko von Covid-19 zu minimieren, wurden im gesamten Konzern zu Beginn der Pandemie schnell und effizient Abstandsrichtlinien und Kontaktregelungen umgesetzt und die Maskenpflicht realisiert. Zudem wurden Schlüsselfunktionen auf Baustellen nicht zeitgleich besetzt und eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung eingeführt. In regelmäßigen Krisensitzungen wurden

die entsprechenden Schutzstrategien fortlaufend an die neue Situation angepasst.

Durch die vorbildliche Umsetzung der nötigen Schutzmaßnahmen konnte die Arbeit auf den Baustellen und in den Arbeitsstätten nahezu unvermindert fortgeführt werden. Auf Basis länderspezifischer Regeln und Verordnungen sowie der Vorgaben der nationalen Gesundheitsbehörden wurden Maßnahmenkonzepte regelmäßig adaptiert bzw. neu festgelegt.

Dazu gehören z. B.:

- Anpassung der Covid-19-Gefährdungsbeurteilung für Baustellen und Büroarbeitsplätze
- Anpassung der Richtlinien für Bürostandorte und Büros auf Baustellen

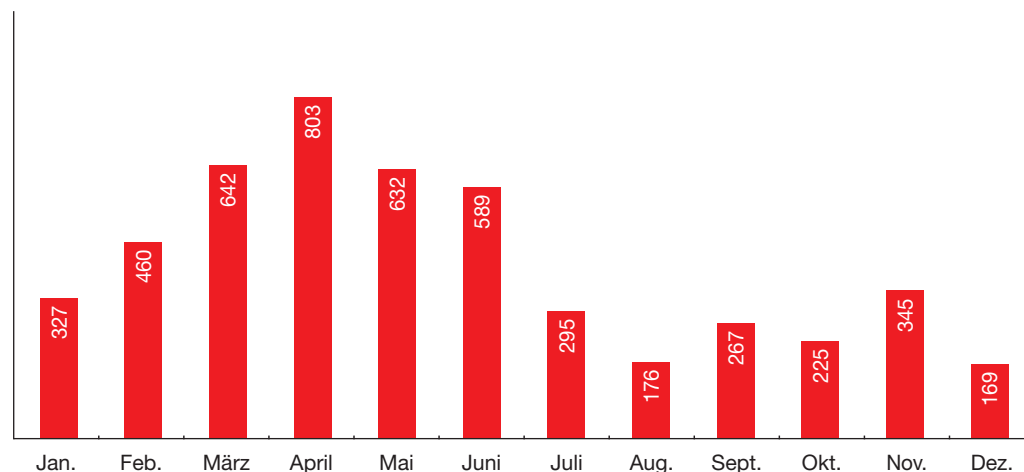
¹ Produktive Arbeitsstunden 2021: Gewerbliche: 80.198.729, Angestellte: 59.516.658

² Gewertet werden Arbeitsunfälle (ohne Wegunfälle zwischen Wohn- und Arbeitsort sowie ohne Berufskrankheiten) mit einem Arbeitsausfall von zumindest einem Kalendertag, gezählt ab dem Tag nach dem Arbeitsunfall.

- Überarbeitung von Informationen zu Infektionsschutz und Hygienemaßnahmen
- Umsetzung von Home-Office-Möglichkeiten
- Initiierung von Impfangeboten

Zusätzlich wurde in einigen Konzernländern auch 2021 eine eigens erstellte „Covid-19-App“ zur Wirksamkeitskontrolle der umgesetzten Maßnahmen eingesetzt. Die folgende Grafik zeigt die Anzahl der mittels App dokumentierten Covid-19-Begehungen pro Monat (Stand 31.12.2021)

ANZAHL DER COVID-19-BEGEHUNGEN 2021



Ein weiterer Schwerpunkt im Jahr 2021 war der Start der Entwicklung einer digitalen „1>2>3 Plattform“. Dabei handelt es sich um ein softwaregestütztes Tool, das gesetzlich erforderliche und im Arbeitsschutz bedeutsame Aufgaben konzernweit standardisiert und digitalisiert. Mithilfe der Software sollen die entsprechenden Baustellenprozesse einfach und transparent gehalten werden.

Die Inhalte der Plattform gliedern sich in drei Arbeitspakete:

1. Gefährdungsbeurteilung
2. Unterweisung und SGU-Schulung
3. Unfall- und Vorfalwesen

Um auch die Arbeitsschutzqualität der Nachunternehmer zu erhöhen, sollen diese zukünftig digital präqualifiziert werden. Dies soll mit Hilfe der Strategic Procurement Solution (SPS) erfolgen. Dabei handelt es sich um ein vom STRABAG-Konzern entwickeltes Tool, mit dem kaufmännische und managementrelevante Kenndaten potenzieller Nachunternehmer abgefragt werden können. Zukünftig sollen darüber auch definierte Kenndaten zur SGU-Performance und Informationen zu Arbeitsschutz- und umweltrelevanten Zertifizierungen sowie zu verantwortlichen SGU-Personen und zu Unfallzahlen erhoben werden.

Mit der Einführung der konzernweiten Initiative „1>2>3 Entscheide dich für Sicherheit“ haben wir uns das Ziel gesetzt, das Bewusstsein aller

Beteiligten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu schärfen und die Botschaft „Vision Zero – Null Unfälle“ ins Leben gerufen. Dieses Ziel fordert alle Beteiligten gleichermaßen auf, einen persönlichen Beitrag zur Arbeitssicherheit zu leisten. Ebenso lässt sich erkennen, dass SGU im Konzern mehr und mehr an Bedeutung gewinnt. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie ein sicheres Arbeitsumfeld, das zur Vermeidung von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen beiträgt, sind wichtige Voraussetzungen für die Leistungsfähigkeit engagierter Mitarbeitender, die entscheidend zu Produktivität und Qualität beitragen.

Im Jahr 2021 wurden konzernweit viele weitere Arbeitsschutzprojekte durchgeführt:

- Die 2018 initiierten Smartphone-Apps für Baustellenbegehungen wurden in weiteren Konzernländern ausgerollt und kamen insgesamt über 64.000 Mal zum Einsatz (Stand 31.12.2021). Außerdem wurden in allen Konzernländern die Begehungs-Apps für das Baustellenteam in stationären Anlagen und Arbeitsstätten wie Mischanlagen, Steinbrüchen etc. ausgerollt.
- Eine neue Auflage des Arbeitssicherheits-Unterweisungskalenders 2022 wurde konzipiert. Die Auswahl der monatlich wechselnden Themen wurde in einem Arbeitskreis aus Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Konzernländer getroffen. Der Kalender wurde erstmals in alle 18 Konzernsprachen übersetzt.
- Im Berichtsjahr wurden u. a. die Themen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Umwelt als

Meldekategorie in das anonym konzipierte Whistleblower-System integriert.

- Eine neue Arbeitsschutzkleidung mit hohem Tragekomfort und hervorragender Stoffqualität wurde konzernweit getestet und soll 2022 neu eingeführt werden. Selbst bei der Verpackung wurde auf Nachhaltigkeit großer Wert gelegt: Die Schutzkleidung wird nicht in Plastikfolie eingeschweißt, sondern mit Pappbänderolen versehen.
- Die Planung der Notrufuhr – „Safe-Motion Notfalluhr für Alleinarbeitsplätze“ – ist für die Länder Ungarn, Serbien und Polen angelaufen. In Deutschland, Österreich und der Schweiz wurde diese bereits im Jahr 2020 eingeführt.

GESUNDHEITSSCHUTZ



Die Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten, ist uns ein zentrales Anliegen und für einen langfristigen Unternehmenserfolg unverzichtbar. Gesundheit drückt sich als individuelles Wohlbefinden und subjektiv empfundene Leistungsfähigkeit aus.

Das Arbeiten im Baugewerbe wird in der Öffentlichkeit v. a. mit schwerer körperlicher Leistung verbunden. Doch auch die psychische Belastung kann zu einem Thema werden. Im Bausektor sind es v. a. Zeit- und Kostendruck, unerwünschte Unterbrechungen während der Arbeit und überlanges Arbeiten, die als stressfördernde Faktoren bekannt sind. Die psychosoziale Gesundheit durch Stressprävention und -bewältigung zu stärken, ist ein wichtiges Handlungsfeld im **Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)**. Unsere Maßnahmen, Initiativen und Projekte zielen stets

darauf ab, sowohl präventiv als auch fördernd auf die Gesundheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Baustelle und im Büro einzuwirken.

Dabei kommen zur Beurteilung von Arbeitsbelastungen und deren gesundheitlichen Folgen Analyseschemata wie das Belastungs-Beanspruchungs-Modell zur Anwendung. Wesentliche theoretische Grundlagen des BGM und der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) bilden Gesundheitsmodelle, die das Zusammenspiel von Gesundheitsressourcen und Faktoren der Arbeitsbedingungen berücksichtigen (biopsychosoziales Modell, Salutogenese/Resilienz-Modell). Durch die Berücksichtigung von Verhaltensprävention und Verhältnisprävention entsteht der ganzheitliche, nachhaltige Ansatz des Gesundheitsmanagements von STRABAG.

Zuständigkeiten, Regelungen und Sorgfaltspflicht

Unsere Aufgabe ist es, die Gesundheit der Beschäftigten systematisch, gezielt und nachhaltig zu fördern und das BGM konzernweit zu verankern. Durch Steuerung auf Konzernebene lässt sich das Thema in den einzelnen Ländern durch BGM-Landeskoordinatorinnen und -koordinatoren sowie durch jeweils ein BGM-Landesgremium bestehend aus Management, Arbeitssicherheit, HR-Consultants sowie Betriebsratsmitgliedern (Deutschland/Österreich) koordinieren und systematisch

verbreiten. In den folgenden Ländern ist das BGM bereits etabliert: Deutschland, Österreich, Schweiz, Polen, Tschechien, Slowakei, Kroatien, Ungarn, Serbien und Slowenien, in Rumänien und Bulgarien befindet es sich gerade im Aufbau, erste Maßnahmen dazu wurden im Herbst 2021 gestartet. Ein weiterer Roll-out ist geplant. Die Maßnahmen an den Standorten werden von den BGM-Koordinatorinnen und -koordinatoren sowie engagierten Kolleginnen und Kollegen umgesetzt.

Ziele und Indikatoren

Wie bereits beschrieben, ist es unser übergeordnetes Ziel, die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten. Die dazu gesetzten Maßnahmen wirken darauf hin, sowohl die Arbeitsbedingungen zu verbessern als auch die persönlichen Ressourcen am Arbeitsplatz aller Beschäftigten und

Führungskräfte zu stärken. Unter anderem mittels der **Krankheitsausfallquote**¹ beobachten wir, wie gut wir dieses Ziel erreichen: Sie betrug im Jahr 2021 im Konzern 5,8 %, das sind 7,5 % bei Gewerblichen und 3,5 % bei Angestellten (2020²: 5,3 % im Konzern, 6,7 % bei Gewerblichen, 3,4 % bei Angestellten).

¹ Verhältnis der Krankenstandstage zu den Arbeitstagen

² Werte wurden aufgrund einer Umstellung der Berechnungsmethode nachträglich angepasst.

KRANKHEITSAUSFALLQUOTE

	2017	2018	2019	2020 ¹	2021
Gewerbliche	6,6	6,8	5,8	6,7	7,5
Angestellte	3,6	3,7	3,6	3,4	3,5
Gesamt	5,1	5,2	4,9	5,3	5,8

Projekte und Initiativen

Die Zusammenarbeit von BGM, der Arbeitssicherheit und den arbeitsmedizinischen Diensten sieht u. a. die Organisation und Ausweitung von Gesundheitsaktionen in Niederlassungen und auf Baustellen vor. Präventionsangebote, wie z. B. Hör-, Seh- und Lungenfunktionstests sowie Wirbelsäulen-, Herz- und Beweglichkeits-Screenings, und individuell zusammengestellte Aktionen erweitern das Angebot für unsere gewerblichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Des Weiteren bietet das BGM ein breit gefächertes und zielgerichtetes Angebot an den Bürostandorten an. Neben Augen-, Stress- und Vorsorgeuntersuchungen stehen diverse Gesundheitskurse, etwa eine Rückenschule oder Yoga sowie Vorträge und Workshops in den Haupthandlungsfeldern Bewegung, Ernährung und Stressprävention, zur Auswahl.

In einzelnen Ländern wurden aufgrund der anhaltend angespannten Covid-19-Situation im Jahr 2021 Maßnahmen in unterschiedlicher Intensität und Frequenz durchgeführt. Die Maßnahmen in Präsenz wurden an die landesspezifischen Hygiene- und Abstandsregelungen adaptiert. Außerdem wurde das bestehende Angebot so weit wie möglich digitalisiert.

So wurden in Deutschland die traditionellen Gesundheitswochen 2021 online abgehalten. Die Initiative fand im Juni und September jeweils mit einer Dauer von drei Wochen statt. In dieser Zeit wurden Online-Workouts (z. B. Yoga, Meditation und Faszien-Fit) und Webinare (z. B. zu den Themen Ernährung, Achtsamkeit, Resilienz, gesunder Schlaf

und Augengesundheit) angeboten. Auch bereits bestehende E-Learnings wie zum Beispiel „Ergonomie am Arbeitsplatz“ fanden weiterhin statt.

Eine weitere Vorsorgemaßnahme, die in Deutschland im Einklang mit den Hygiene- und Abstandsbestimmungen trotz Pandemie gut in Präsenz umsetzbar war, ist das Gesundheitsmobil. Die Idee dahinter ist, den an den Bürostandorten angebotenen Gesundheits-Check auch dezentral auf Baustellen für gewerbliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugänglich zu machen. Auf knapp 300 Baustellen wurden bei mehr als 1.340 Teilnehmenden über 2.600 Messungen zu Rückengesundheit, Rumpfstabilität, Herzgesundheit, Stress und Fitness-Level durchgeführt. Anfragen aus angrenzenden Nachbarländern liegen bereits vor und sollen 2022 realisiert werden.

Auch im zweiten Jahr der Covid-19-Pandemie blieb die Nutzung des STRABAG-Employee Assistance Program (EAP) in Deutschland konstant hoch. Die Beratungsschwerpunkte lagen neuerlich auf Covid-19-assoziierten Themen wie Ängsten, psychischen Belastungserscheinungen, Alkohol- und Suchtproblemen sowie Stress. 2021 wurden auch in Ungarn und Polen erste konkrete Schritte zur Einführung eines EAP-Systems gesetzt.

Covid-19-bedingt wird das Onlineangebot bedarfsorientiert weiter fortgeführt. Bestimmte Maßnahmen sind jedoch nur in Präsenz sinnvoll und werden erst nach Abklingen der Pandemie wieder zum Einsatz kommen.

¹ Werte wurden aufgrund einer Umstellung der Berechnungsmethode nachträglich angepasst.

STRATEGISCHE PERSONALENTWICKLUNG



Die Bauwirtschaft ist eine personalintensive Branche, deren Geschäftsergebnis maßgeblich vom Engagement der in ihr tätigen Menschen beeinflusst wird – nicht zuletzt deshalb, weil sie aufgrund von Fachkräftemangel und saisonbedingten Engpässen einen kritischen Faktor darstellen.

Der STRABAG-Konzern antwortet auf diese Themen mit einer konsequenten strategischen Personalplanung und der kontinuierlichen Weiterbildung und -entwicklung seiner Beschäftigten.

Zuständigkeiten, Regelungen und Sorgfaltspflicht

Human Resource Development (HRD) ist eine konzernweit ausgerichtete Organisationseinheit mit der Aufgabe, alle Unternehmensteile des STRABAG SE-Konzerns in allen Belangen der Personalentwicklung bestmöglich zu unterstützen. Für eine erfolgreiche Personalentwicklungsstrategie erarbeitet HRD Richtlinien und Standards für die Suche, Auswahl, Qualifizierung, Förderung und Entwicklung von Führungskräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und setzt diese um.

Die Zuständigkeiten und Aufgabenbereiche sind mittels einer Konzernrichtlinie für die HRD-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter geregelt. Zu deren Aufgabenbereichen zählen u. a.:

- HR-Marketing und Recruiting
- HR-Consulting
- Training
- Talentmanagement

Der Dialog zu Entwicklungsmaßnahmen findet zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften im regelmäßigen Austausch – mindestens einmal jährlich im Mitarbeitergespräch – statt. Darüber hinaus können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Anliegen immer an die übergeordnete Führungskraft, die zuständigen HR-Consultants oder die Ombudsstellen wenden.

Ziele und Indikatoren

Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, fördern und optimieren wir die bedarfsorientierte fachliche und persönliche Entwicklung sowie Qualifikation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Nur so können wir unseren Kundinnen und Kunden eine termin- und fachgerechte Umsetzung ihrer Projekte garantieren.

Der Weiterbildungsbedarf ist vorwiegend im Rahmen des Mitarbeitergesprächs zu erheben. Dieses essenzielle Instrument der Mitarbeiterführung ist von der bzw. dem Vorgesetzten zumindest jährlich durchzuführen und bietet Gelegenheit für wechselseitiges Feedback. Es unterstützt Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei,

- die persönliche Identifikation mit den Aufgaben und dem Unternehmen zu stärken,

- die Zusammenarbeit durch eine offene Gesprächskultur zu intensivieren,
- Leistungen der vergangenen Periode zu besprechen und anzuerkennen und
- künftige Aufgabenschwerpunkte und Ziele sowie Entwicklungsschritte gemeinsam zu definieren.

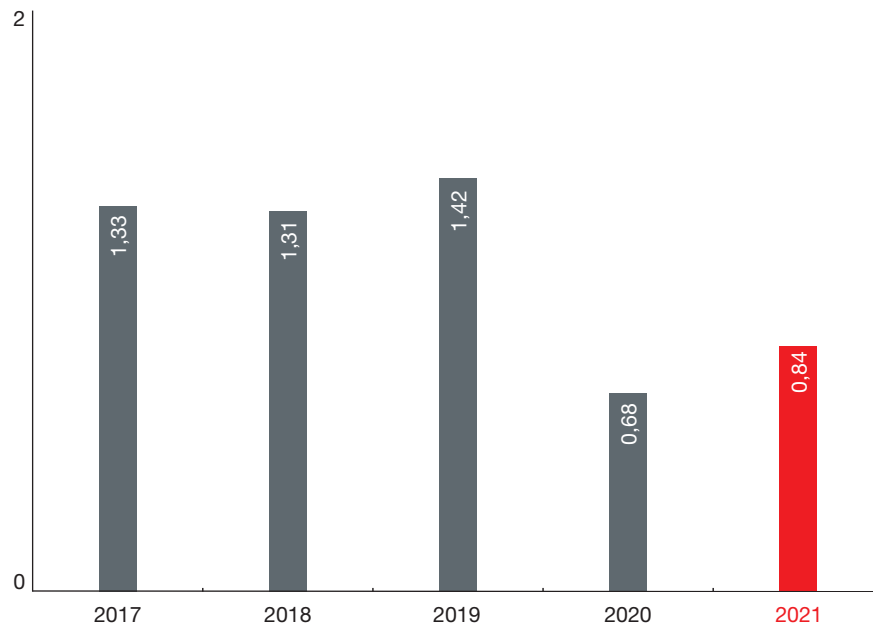
Die Vorbereitung sowie die Dokumentation des Gesprächs wurden 2019 digitalisiert. Zusätzlich besteht die Möglichkeit der Kompetenzeinschätzung für Führungskräfte sowie der Erstellung eines individuellen Entwicklungsplans. Im Jahr 2021 wurden im gesamten Konzern mit 56,19 % (2020: 51,10 %) aller Angestellten strukturierte Mitarbeitergespräche geführt, davon mit 55,13 % der Männer und mit 58,74 % der Frauen. Wir streben einen Anteil von 80 % bis zum Jahr 2022 an.

Der in den Gesprächen identifizierte Weiterbildungsbedarf wird in Form von Seminaren individuell bearbeitet.

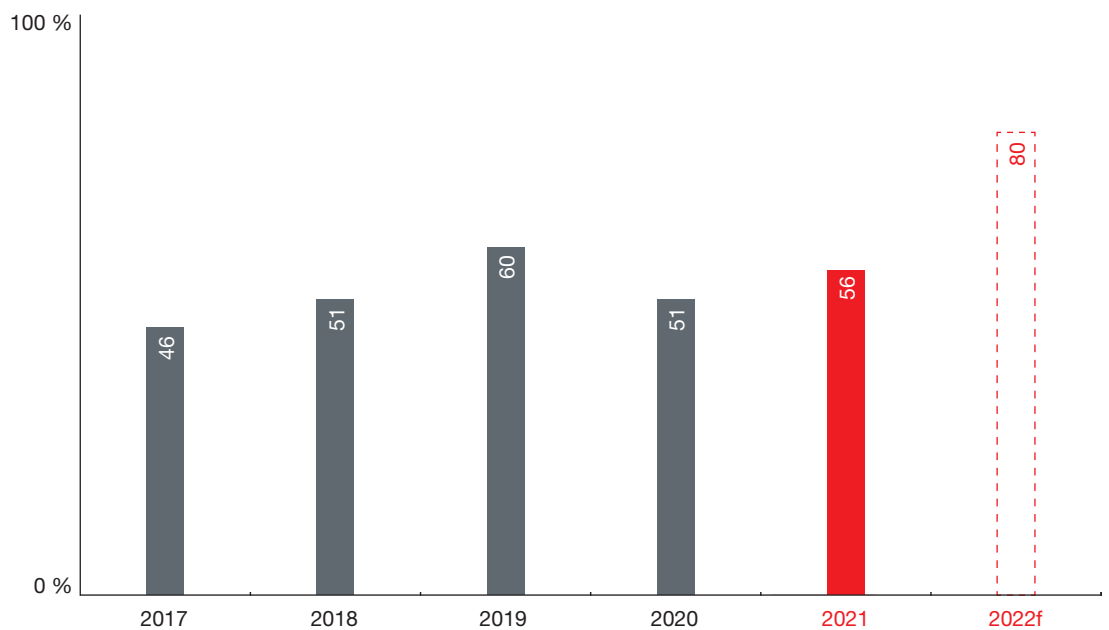
Im Berichtszeitraum betrug die Kennzahl Trainingstage pro Angestellter/Angestelltem 0,84 (2020: 0,68). Getrennt nach Geschlechtern betragen die Trainingstage 0,91 Tage für Frauen und 0,81 Tage für Männer.

Pandemiebedingt wurden 2021 nur für einen kurzen Zeitraum (von September bis November) Präsenztrainings abgehalten. Die erfolgreiche Umstellung auf digitale Formate führte zu einem deutlichen Anstieg der Trainingstage pro Angestelltem gegenüber dem ersten Pandemiejahr.

TRAININGSTAGE PRO ANGESTELLTER/ANGESTELTEM



GEFÜHRTE UND ERFASSTE MITARBEITERGESPRÄCHE IM VERGLEICH ZUR ANZAHL DER ANGESTELLTEN



Projekte und Initiativen

Zu den oben genannten Aufgaben werden kontinuierlich Maßnahmen und Projekte umgesetzt:

HR-MARKETING

Wir arbeiten ständig daran, den Konzern als attraktiven Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren und damit nachhaltig zur Deckung des künftigen Bedarfs an qualifizierten Fach- und Führungskräften beizutragen. 2021 erfolgte der Roll-out einer neuen Employer Branding-Strategie, die die Attraktivität von STRABAG als Arbeitgeberin unterstreicht. Den ersten Meilenstein dabei bildete die breit angelegte Human Resources-Kampagne der Unternehmensbereiche Verkehrswegebau und Hoch- und Ingenieurbau in Österreich. Auch in Deutschland sind die neuen Employer Branding-Testimonials und Werbesujets bereits im öffentlichen Raum präsent, so z. B. auf Bussen und Bahnen, in Fußballstadien oder bei eigenen öffentlichkeitswirksamen Baustellen.

Um den Nachwuchs zu erreichen, nehmen wir im Rahmen des Personalmarketings an Jobmessen teil, stellen unseren Konzern an Ausbildungsstätten vor, laden zu Exkursionen ein, vergeben Praktikumsplätze, betreuen Bachelor- und Masterarbeiten und blicken mit Stolz auf unsere erfolgreichen Kooperationen mit mehr als 175 Bildungseinrichtungen im Jahr 2021. Durch die Versammlungseinschränkungen bedingt durch Covid-19 konnten Messeauftritte bzw. Veranstaltungen nicht in der geplanten Form stattfinden. Unsere

RECRUITING

Das Recruiting und die daran anschließende Personaleinführung verfolgen das Ziel, den in den einzelnen Organisationseinheiten festgestellten Personalbedarf systematisch, professionell und rasch mit qualifizierten neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu decken. Ergänzend zur Besetzung von Schlüsselpositionen im Konzern

Hochschulmentorinnen und -mentoren nutzen den Anlass und entwickelten Strategien, um Baustellenexkursionen online durchzuführen. Gleichzeitig verbesserten wir unsere Erreichbarkeit auf STRABAG-eigenen Social Media-Profilen wie Facebook, Instagram, LinkedIn, Xing und YouTube. In Polen stieß der 2021 bereits zum zweiten Mal online durchgeführte STRABAG-Day zu Einstiegs- und Karrieremöglichkeiten für Studentinnen und Studenten wieder auf großes Interesse.

Außerdem nehmen wir aktiv an **Arbeitgeberzertifizierungen** für die Zielgruppen Absolventen und Absolventinnen, Praktikanten und Praktikantinnen sowie Auszubildende teil, um daraus Verbesserungsmaßnahmen ableiten zu können. 2021 wurden wir vom HR-Beratungsunternehmen Trendence mit den Siegeln „Faire Ausbildung“ und „Faires Trainee-Programm“ ausgezeichnet, der Employer Branding-Dienstleister Universum kürte uns zu einem der „Most attractive Employers 2021 für Studierende“. Im Rahmen der Bewertung für diese Rankings nehmen entweder Mitarbeitende oder Studierende an Umfragen teil und geben Auskunft über bestimmte Faktoren der Arbeitsplatzqualität. Schließlich muss das Unternehmen bestimmte Kriterien erfüllen, um die Auszeichnung zu erhalten.

wurde 2021 mit dem Aufbau eines zentralen Active Sourcing-Teams begonnen. Ziel ist es, in den jeweils größten Karriere-Netzwerken potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten direkt anzusprechen und auf interessante Stellen aufmerksam zu machen.

HR-CONSULTING

HR-Consultants sind die ersten Ansprechpersonen für alle Personalentwicklungs- und bestimmte dezentrale Personaladministrations-Aufgaben in den Unternehmensbereichen. Sie beraten Mitarbeitende zu Karrieremöglichkeiten im Konzern oder empfehlen in Abstimmung mit der Führungskraft Trainings für die weitere Entwicklung. Für das Management bieten wir seit 2021 das Trainingsprogramm Leadership@STRABAG an. Das Programm besteht aus vier Modulen und hat eine Laufzeit von etwa zwölf Monaten. Die Teilnehmenden lernen in einem Mix aus Präsenz- und Onlineveranstaltungen sowie Arbeiten in der Peer Group. Die Inhalte des Programms leiten sich aus der

aktuellen Konzernstrategie ab und vermitteln den Teilnehmenden vertieftes und praxisorientiertes Wissen zu den Themen Change Management, Silo-übergreifende Zusammenarbeit und Prozessoptimierung sowie Agile Leadership. Das Angebot steht in den Sprachen Deutsch und Englisch sowie in acht weiteren Konzernsprachen zur Verfügung.

Im Zuge einer etwaigen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bieten die HR-Consultants eine Outplacement-Beratung mit externer Begleitung an. Diese unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Neuorientierung am Arbeitsmarkt.

TRAINING

Die STRABAG-Konzern-Akademie bietet interne Weiterbildungsmöglichkeiten für alle angestellten und gewerblichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Konzern. Die Planung und die systematische Nutzung von Weiterbildungsmaßnahmen liegen in der Verantwortung der jeweiligen Organisationseinheiten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können in Abstimmung mit ihren Vorgesetzten aus dem Qualifizierungsangebot auswählen.

In der Konzern-Akademie finden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **eigens entwickelte Weiterbildungsangebote** in den Kategorien Technik, Recht, Betriebswirtschaft, IT, Persönlichkeit und Führung. Interne und externe Fachleute geben ihr Wissen bedarfsgerecht an die Teilnehmenden weiter. 2021 wurden 2.956 Aus- und Weiterbildungstrainings (2020: 2.186) angeboten, an denen 33.961 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnahmen (2020: 25.347). Hinzu kommt die erfolgreiche Teilnahme von mehr als 66.200 (2020: >71.300) Personen an verpflichtenden E-Learning-Kursen zu den Themen Compliance, Arbeitssicherheit, IT Security und Datenschutz. Zusätzlich bieten wir unseren Mitarbeitenden seit Herbst 2019 Zugriff auf über 11.000 deutsch- oder englischsprachige Kurse des externen Content-Anbieters LinkedIn Learning an. Ziel ist ein abwechslungsreiches, webbasiertes und einfach zugängliches Lernangebot, um die

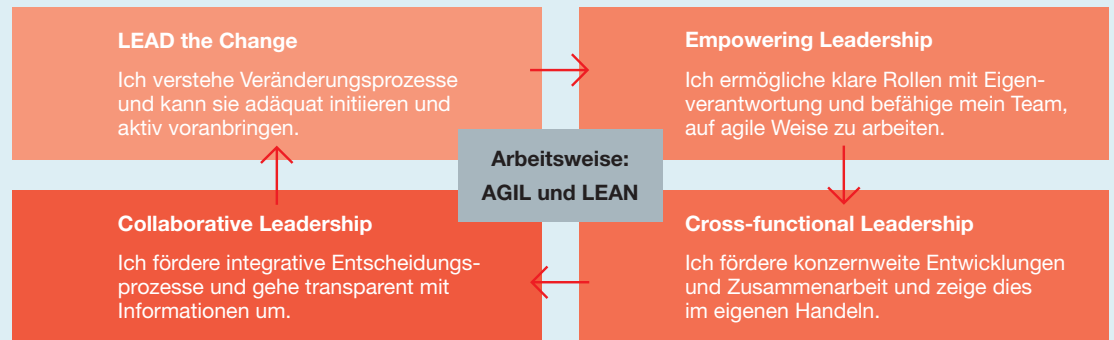
Motivation zur Weiterbildung zu unterstützen. Die Kombination aus den bereits vorhandenen Ausbildungsprogrammen und mobiler Ergänzung fördert eine dynamische Lernkultur und ermöglicht neue Formate wie **Blended Learning** – eine integrierte Lernform, bei der traditionelle Präsenztrainings und moderne E-Learnings kombiniert werden. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben zudem die Möglichkeit, über das interne Wissensmanagementtool Vorschläge für neue Weiterbildungsangebote einzubringen. Über das Mitarbeitergespräch hinaus bekommen sie und ihre Führungskräfte, abhängig von ihrer Position, eine Auswahl an Seminaren empfohlen. Zur vertiefenden Ausbildung für Schlüsselpositionen bietet die Konzern-Akademie regelmäßig modular aufgebaute **Qualifizierungen** an.

Aufgrund der Covid-19-Pandemie wurden die Präsenztrainings auch 2021 sehr stark eingeschränkt. Ausnahmen waren nur für gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen unter Einhaltung der länderspezifischen Covid-19-Bestimmungen möglich. Um Trainings wieder anbieten zu können, erfolgte dort, wo es sinnvoll und möglich war, sukzessive eine Umstellung auf Online-Veranstaltungen. Dieses Angebot soll weiter ausgebaut werden und auch zukünftig bestehen bleiben.

In der FASTER TOGETHER 2022-Strategie hat sich STRABAG das klare Ziel gesetzt, eine Top-Arbeitgeberin zu sein. Einerseits gilt es, die bestehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim aktuell in der Baubranche stattfindenden Digitalisierungsschub gut zu begleiten. Andererseits stehen in den nächsten Jahren aufgrund der vorherrschenden Demografie im Unternehmen viele Nachbesetzungen an, sodass wir uns auf dem Arbeitsmarkt als attraktive Arbeitgeberin für junge

Nachwuchskräfte positionieren müssen. Beide Ziele sind nur mit entsprechend ausgebildeten Führungskräften zu erreichen.

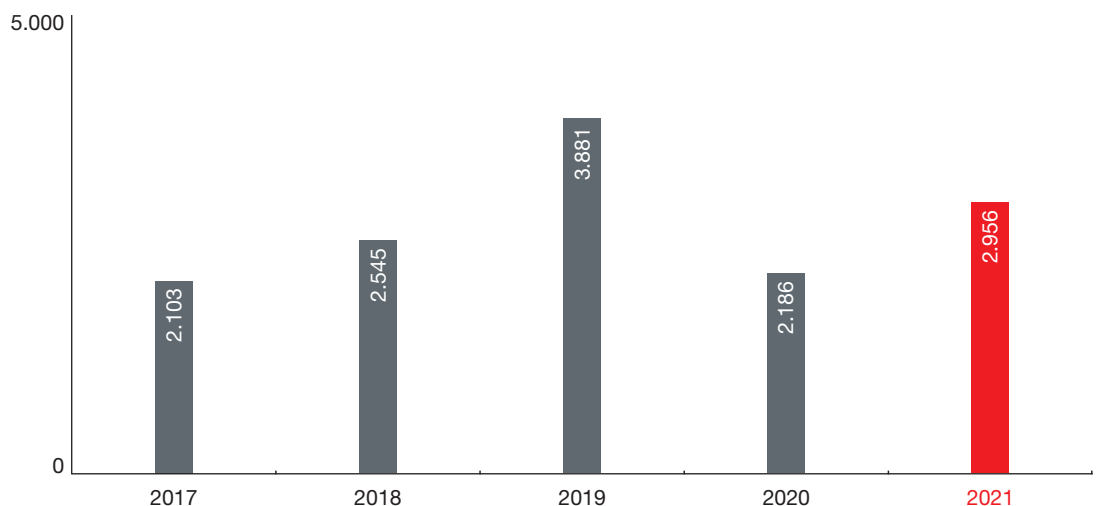
Deshalb wurde das umfangreiche konzernweite Schulungsprogramm Leadership@STRABAG – Führen in dynamischen Zeiten konzipiert, das zum Ziel hat, folgende Kernkompetenzen zu fördern und weiter auszubauen:



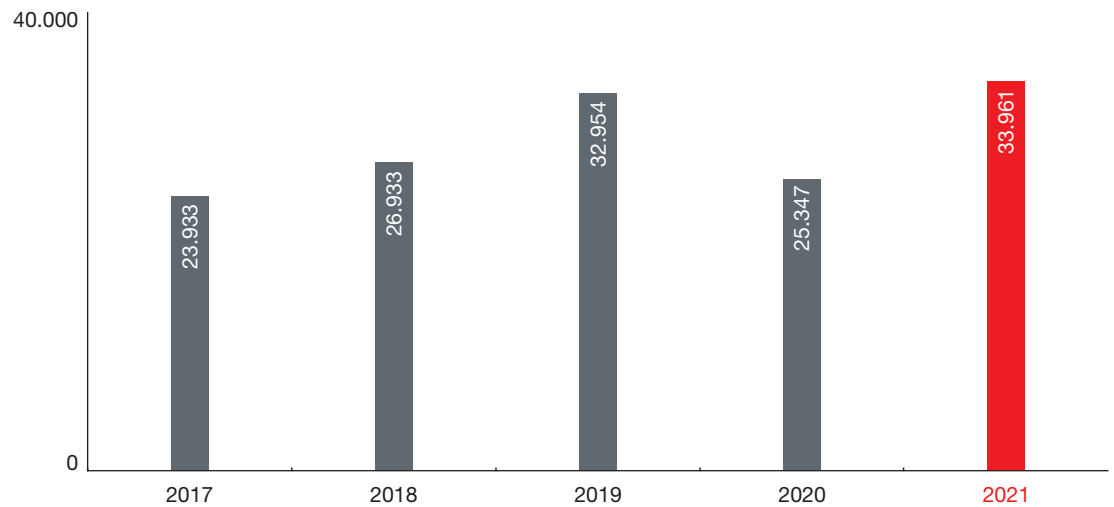
In einem hybriden Trainingskonzept aus Digital- und Präsenzformaten werden diese Kompetenzen vermittelt. Wichtig sind dabei der Austausch mit anderen Führungskräften und Feedback-Möglichkeiten. Nicht nur inhaltlich, sondern auch organisatorisch orientiert sich das Programm an der agilen Arbeitsweise.

2020 starteten bereits die ersten beiden Prototypen, der internationale Roll-out erfolgte im Frühjahr 2021. Per 31.12.2021 befanden sich insgesamt 412 Managerinnen und Manager im Programm Leadership@STRABAG. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden werden laufend erfasst und das Programm dem entsprechend kontinuierlich verbessert.

ANZAHL DER TRAININGS



ANZAHL DER TEILNEHMENDEN



Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, investiert STRABAG in die Ausbildung ihrer **Lehrlinge und Auszubildenden**.¹ Denn mit einer abgeschlossenen Lehre stehen engagierten jungen Menschen die Türen für eine Karriere bei uns weit offen.

Zu unseren Hauptlehrberufen in **Österreich** zählen der Maurer-, Tiefbauer-, Schalungsbauer- und Pflasterer-Beruf. Doch auch der Baumaschinentechniker-, Elektrotechniker-, Installations- und Gebäudetechniker-, Mechatroniker-, Metalltechniker-, Spengler- sowie der Stuckateur- und Trockenausbauer-Beruf werden zur Verstärkung unserer Teams angeboten. STRABAG bietet in allen Bundesländern an ca. 50 Standorten laufend Lehrstellen. Als Besonderheit steht unseren Lehrlingen der Hauptlehrberufe in den Wintermonaten die hauseigene Lehrlingsakademie BASIC-ADVANCED zur Verfügung: An zwei Standorten in Österreich vertiefen speziell geschulte STRABAG-Polier- und -Vorarbeiter mit unseren Lehrlingen deren praktisches und theoretisches Wissen. Im Oktober 2021 eröffnete die STRABAG ihre Lehrwerkstatt Camp[us] Ybbs in Niederösterreich. Jährlich werden hier künftig rd. 250 Lehrlinge ausgebildet. Mit dem Camp[us] bieten wir unseren Nachwuchskräften eine zukunftsgerichtete Ausbildung, in der wir das Augenmerk auf neue Arbeitsweisen und moderne Bautechnologie legen.

In **Deutschland** verfolgt STRABAG gemeinsam mit ihrer Baumaschinen-Tochter STRABAG BMTI gezielte Nachwuchsförderung mit der Konzern-Lehrwerkstatt in Bebra, deren Fokus im

gewerblichen und technischen Bereich liegt. Unsere Auszubildenden für die Berufe Straßenbauer, Tiefbaufacharbeiter und Baugeräteführer erfahren dort eine hochwertige Berufsausbildung und individuelle Betreuung. Aus dem Arbeitsalltag herausgelöst wird hier sowohl unter qualitativen als auch unter zeitlichen Aspekten effiziente Wissensvermittlung sichergestellt.

Betrachtet man die Märkte Deutschland, Österreich und Schweiz gemeinsam, nahmen wir 2021 insgesamt 505 (2020: 507) gewerbliche Lehrlinge auf. Für die kommenden Jahre wird sowohl in Deutschland als auch in Österreich eine deutliche Steigerung der Lehrlings- bzw. Ausbildungsquote angestrebt. Informationen zu den angebotenen Lehrberufen bzw. Ausbildungsplätzen sind unter karriere.strabag.com zu finden.

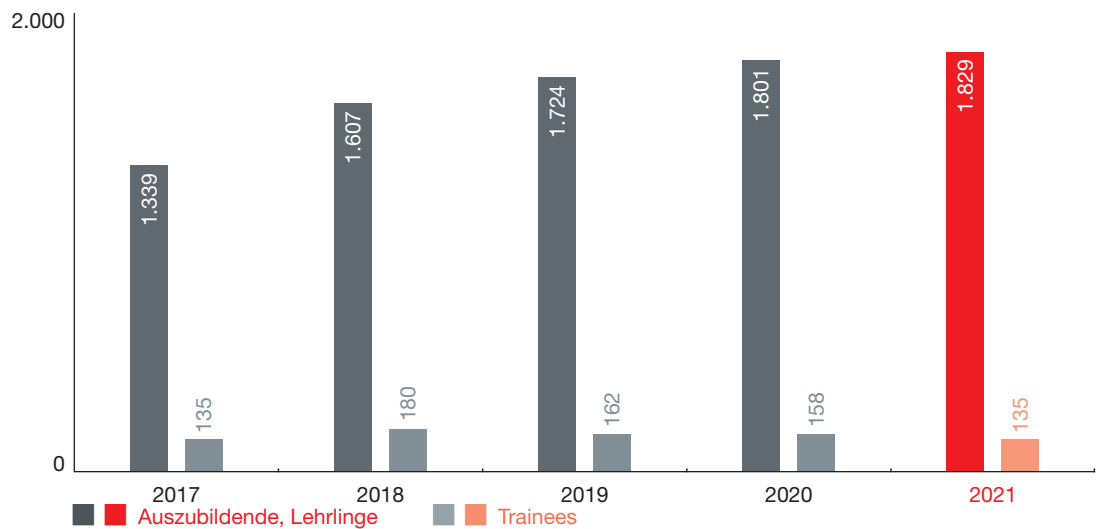
Junge Talente zu erkennen, zu fördern und zu entwickeln, ist unser Ziel. Im Wettbewerb um die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bietet STRABAG daher ausgewählten Bachelor- bzw. Master-Absolventinnen und -Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen mit noch geringer Berufserfahrung ein praxisorientiertes Einarbeitungsprogramm. Unsere Trainee-Programme zielen darauf ab, die Absolventinnen und Absolventen optimal auf die Anforderungen ihrer künftigen Position im Konzern vorzubereiten. Im Jahr 2021 waren im STRABAG-Konzern 103 technische und 32 kaufmännische Trainees (FTE) im Einsatz, davon 83 Männer und 52 Frauen.

Steigerung der Ausbildungsquote geplant

135 Trainees im Einsatz

¹ Wegen der unterschiedlichen Ausbildungssysteme in den einzelnen Ländern kann im Folgenden nur auf die Kernmärkte Österreich und Deutschland eingegangen werden.

ANZAHL DER AUSZUBILDENDEN UND TRAINEES (FTE)



Der Einsatzplan wird auf alle Trainees individuell zugeschnitten und ermöglicht es, auf Wünsche einzugehen und flexible Einstiegszeiten anzubieten. Das kaufmännische Trainee-Programm dauert elf bis 13 Monate, das technische Programm variiert zwischen zwölf und 15 Monaten, inklusive drei Monaten Auslandseinsatz. Zu Beginn des Programms wird gemeinsam mit der Mentorin oder dem Mentor entsprechend den fachlichen und persönlichen Anforderungen der Zielposition der Trainee-Plan gestaltet. Während des gesamten Programms steht der bzw. dem Trainee diese erfahrene Mentorin bzw. der erfahrene Mentor zur Seite. Regelmäßig finden Feedback-Gespräche

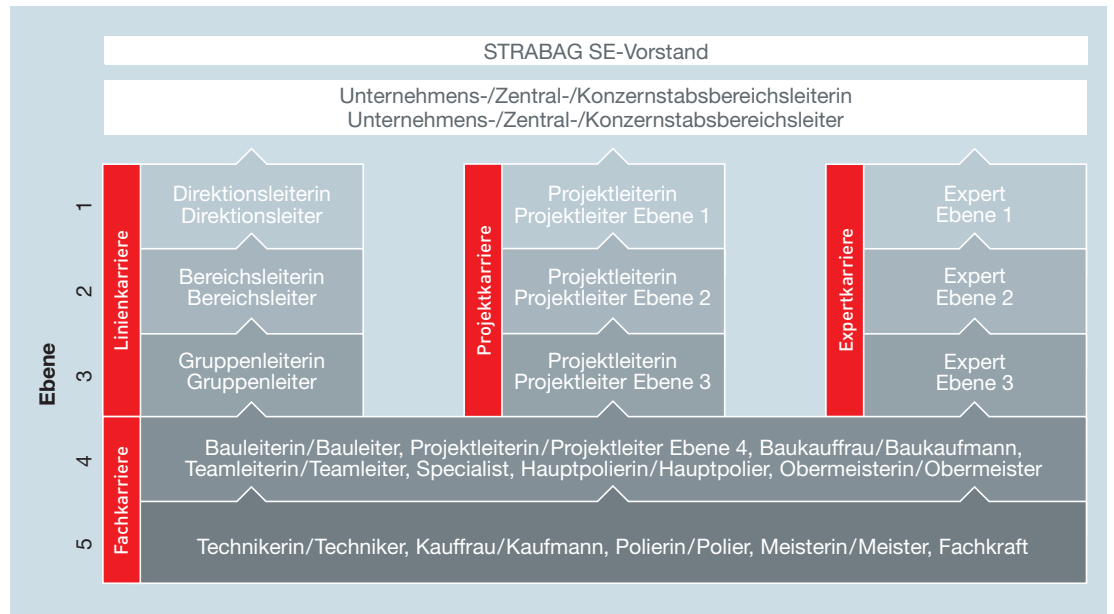
statt, um auf die individuelle Entwicklung der Trainees eingehen zu können. Unter Anleitung erfahrener Fach- und Führungskräfte durchlaufen die Trainees verschiedene Organisationseinheiten und werden in unterschiedliche Geschäfts- und Aufgabenbereiche eingearbeitet. Sowohl beim kaufmännischen als auch beim technischen Programm gibt es Pflichteinsätze, wie z. B. den Baustelleneinsatz. Die persönlichen und fachlichen Kompetenzen werden durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. Für jede bzw. jeden Trainee wird hierfür ein individueller Schulungsplan entwickelt.

TALENTMANAGEMENT

Potenzialmanagement soll das Erkennen, Entwickeln und langfristige Binden von Potenzialträgerinnen und Potenzialträgern mit dem Ziel unterstützen, insbesondere Schlüsselpositionen mit bestmöglich qualifiziertem Nachwuchs aus den eigenen Reihen zu besetzen. Basierend auf dem Karrieremodell werden Potenzialträgerinnen und Potenzialträger nach konzerneinheitlichen Parametern erkannt, individuell gefördert und in den passenden Positionen eingesetzt. Neben der Linienkarriere, deren Fokus auf allgemeinen Führungsaufgaben liegt, stehen zwei weitere Karrierewege offen: Expertkarrieren sind geprägt von hoher fachlicher Spezialisierung in einem bestimmten Gebiet. Projektleiterinnen und Projektleiter bringen langjährige Erfahrung im Bereich der Projektabwicklung mit und sind für komplexe Bauvorhaben verantwortlich.

Zur Entwicklung der erkannten Potenziale werden individuelle Maßnahmen wie Development Center, spezielle Ausbildungsprogramme, Job Rotation etc. angeboten. Auch Coaching – also die Begleitung durch externe professionelle Beratung, um berufliche Herausforderungen erfolgreich zu meistern – und Mentoring – die berufliche Partnerschaft einer erfahrenen Führungskraft mit einer Fach- oder Führungskraft in der Entwicklung, die durch die Vermittlung von Erfahrung und aktives Feedback geprägt ist – werden vermehrt in die individuellen Entwicklungspläne der Potenziale aufgenommen. Das zielgerichtete Erkennen und Begleiten von Potenzialträgerinnen und Potenzialträgern soll im Ergebnis eine stärkere Bindung zum Unternehmen erzeugen, was langfristig der Sicherung von Qualität, Kontinuität und Leistung im Konzern dient.

KARRIEREMODELL



FAIRER WETTBEWERB



Die Vermeidung von Korruption und wettbewerbswidrigen Verhaltensweisen ist in den letzten Jahren zu einer wesentlichen Managementaufgabe geworden. Der einem Unternehmen durch korrupte oder wettbewerbswidrige Verhaltensweisen einzelner Mitarbeitender entstehende Schaden kann mitunter dramatisch sein.

Auch die Bauwirtschaft ist gegen korruptes oder wettbewerbswidriges Verhalten Einzelner nicht gefeit. Komplexe Abrechnungsprozesse und die Notwendigkeit einer Vielzahl von Vertragsverhältnissen im Zuge eines Bauvorhabens erschweren in vielen Fällen die Aufklärung von regelwidrigen Verhaltensweisen.

Auch wenn STRABAG einen Großteil ihres Umsatzes in Ländern erwirtschaftet, in denen das Korruptionsrisiko gering ist, ist sie aufgrund ihrer internationalen Ausrichtung auch in Ländern tätig,

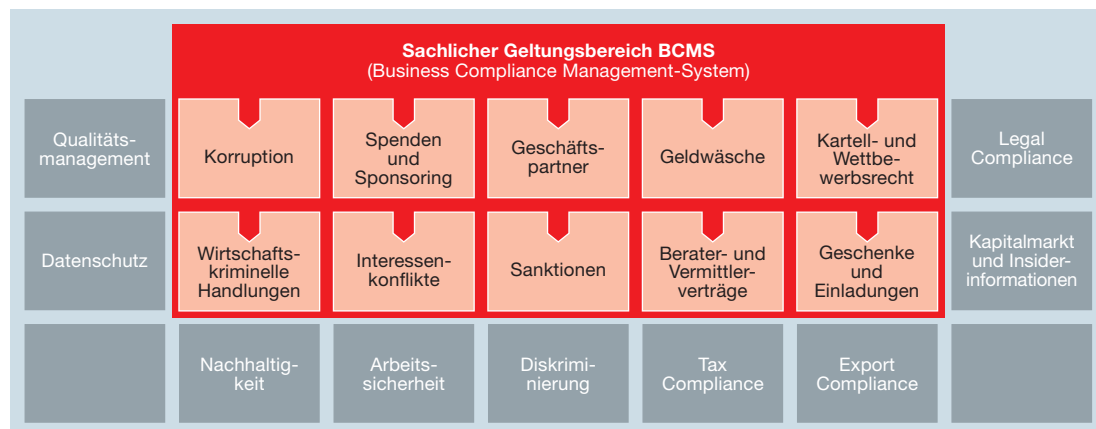
die z. B. nach dem Korruptionswahrnehmungsinde¹ einem erhöhten Korruptionsrisiko unterliegen. In allen Regionen sind transparente Vorgehensweisen zur Risikominimierung gefordert, insbesondere in der Phase der Auftragsvergabe oder bei der Verhandlung mit Partnerfirmen und Subunternehmen.

STRABAG hat daher bereits im Jahr 2008 ein Ethik Business Compliance System implementiert, das Gesetzesverstöße und daraus resultierende materielle und immaterielle Schäden vermeiden und ihren guten Ruf als Geschäftspartnerin, Auftragnehmerin und Arbeitgeberin erhalten soll, und dieses seither kontinuierlich weiterentwickelt. Mit umfassenden Maßnahmen für Mitarbeitende und Führungskräfte fördert STRABAG regelkonformes und ethisches Verhalten und stärkt eine Unternehmenskultur, die auf Vertrauen und Partnerschaftlichkeit beruht.

Zuständigkeiten, Regelungen und Sorgfaltspflicht

2020 trat das neue STRABAG Business Compliance Management-System (BCMS) als Teil des STRABAG Ethik Business Compliance Systems in Kraft und ersetzt den bis zu diesem Zeitpunkt gültigen Leitfaden Business Compliance sowie den Leitfaden Business Compliance für Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner.

Im Rahmen des neuen STRABAG-BCMS werden die im folgenden Schaubild dargestellten Themenbereiche zur Sicherung eines fairen Wettbewerbs umfassend behandelt.



¹ Transparency International, Corruption Perceptions Index 2021, <https://www.transparency.org/en/cpi/2021> (Abruf am 25.1.2022)

Das STRABAG-BCMS und der Code of Conduct, in dem die ethischen Grundwerte des Konzerns festgelegt sind, bilden gemeinsam das STRABAG Ethik Business Compliance System.

Das neue STRABAG-BCMS beruht auf dem in den Jahren 2017 und 2018 gemeinsam mit einem externen Beratungsunternehmen konzernweit durchgeführten „Compliance Readiness Check“ und entspricht den Anforderungen der ISO-Normen 19600 (Compliance Management-Systeme) und 37001 (Anti-Korruptions Management-Systeme).

Als Anhänge zur BCMS-Beschreibung werden in vier Geschäftsanweisungen eindeutige Verhaltensregeln für das gesamte Management und alle Mitarbeitenden des Konzerns festgelegt, die einen fairen Wettbewerb sicherstellen sollen. Ergänzt werden diese Geschäftsanweisungen durch einen Lieferantenkodex, in dem jene Grundsätze wirtschaftlichen Handelns zusammengefasst werden, deren Einhaltung STRABAG auch von ihren Lieferanten und Subunternehmen erwartet.

Das Verfahren zur **Risikobewertung** wird im Anhang „Business Compliance-Risikoanalyse“ beschrieben. Die Festlegung der Risikofelder beruht auf der Geschäftstätigkeit von STRABAG als international tätigem Baukonzern und wird durch langjährige Erfahrung und Branchenkenntnis bestätigt. Mit Unterstützung des Konzernstabsbereichs Interne Revision wurden auf diese Weise konkrete Sachverhalte, die für STRABAG ein Risiko darstellen können, festgelegt. Berücksichtigt wurde ebenfalls der in den Jahren 2017 und 2018 durchgeführte „Compliance Readiness Check“. Der internationalen Ausrichtung und Organisation von STRABAG in Geschäftsfeldern entsprechend, stellt die Risikoanalyse nicht auf Betriebsstätten und Standorte, sondern auf Organisationseinheiten ab.

Der Prozess der Risikoanalyse gliedert sich in die Identifizierung der Risiken (Risikoinventur), die Analyse im engeren Sinn anhand des potenziellen Schadens und der Eintrittswahrscheinlichkeit sowie in die abschließende Risikobewertung. Daraus werden Maßnahmen abgeleitet, die eine Reduktion oder Vermeidung der Risiken bewirken sollen. Bei der Identifizierung der Risiken wendet STRABAG die deduktive Methode an. Dabei werden relevante Sachverhalte im Tätigkeitsbereich von STRABAG einzelnen Risiken zugeordnet. Zusätzlich werden risikoe erhöhende Umstände berücksichtigt. Aufgrund einer Einschätzung sowohl des möglichen Schadens als auch der Eintrittswahrscheinlichkeit erfolgt in weiterer Folge eine Einteilung der erkannten Risiken in die Kategorien „gering“, „mittel“ und „hoch“.

Die Risikoanalyse wird zu einem festgelegten Zeitpunkt jährlich überprüft und gegebenenfalls

angepasst oder erweitert. Die Business Compliance-Organisation holt dafür Informationen von den operativen Einheiten ein. Dies erfolgte bisher in Form von Risiko-Workshops und seit 2021 anhand eines neu etablierten jährlichen Management Business Compliance Reportings. Darüber hinaus fließen Erfahrungen und Kenntnisse aus Fragen der Mitarbeitenden an die BC-Organisation, Meldungen im Zuge des Hinweisgebersystems, Erkenntnisse aus Verstößen sowie Informationen vonseiten des Konzernstabsbereichs Interne Revision in die jährliche Evaluierung ein. 2021 konnte mit Hilfe von Risiko-Workshops das Risiko der Konzerntochter STRABAG Real Estate besser eingeschätzt werden. Zudem wurde ein spezieller Mustervertrag für Makler in diesem Bereich entwickelt.

Die Vermeidung und die Handhabung von Interessenkonflikten sind in einer eigenen Geschäftsanweisung als Anhang des STRABAG-BCMS geregelt, in der der Schwerpunkt neben der Vermeidung auf den transparenten Umgang mit oftmals unvermeidbaren Interessenkonflikten gelegt wird, um durch entsprechende Maßnahmen unter anderem einen fairen Wettbewerb sicherzustellen. Alle Mitarbeitenden von STRABAG sind zur Offenlegung möglicher Interessenkonflikte verpflichtet. Aber auch das STRABAG-Hinweisgebersystem stellt ein wesentliches Instrument zur Identifizierung möglicher Interessenkonflikte dar. Dem erhöhten Risiko in Zusammenhang mit Spenden und Sponsoring Rechnung tragend, legt das STRABAG-BCMS eindeutige Regeln und Prozesse fest, um die missbräuchliche Verwendung von Spenden und Sponsoring zu verhindern.

Alle Mitarbeitenden von STRABAG erhalten unmittelbar nach Eintritt in den Konzern eine Unterweisung in die Regelungen zur Sicherung des fairen Wettbewerbs in Form einer **verpflichtenden E-Learning-Schulung**, die im Abstand von zwei Jahren ebenfalls verpflichtend zu wiederholen ist. Da das Management von STRABAG jene Personengruppe darstellt, die in Bezug auf Korruptionsrisiken einer stärkeren Gefährdung ausgesetzt ist, sind die Mitglieder dieser Personengruppe neben der Absolvierung der regelmäßigen E-Learning-Schulung zur Teilnahme an speziellen Schulungen zur Vermeidung von Korruption sowie zur Vermeidung von Wettbewerbsverstößen verpflichtet. Diese Schulungen, die üblicherweise als Präsenzveranstaltungen abgehalten werden, sind durch die Mitglieder des Managements ebenfalls im Abstand von zwei Jahren verpflichtend zu absolvieren.

Der **Chief Business Compliance Officer** als zentrale Ansprechperson in allen Angelegenheiten der Business Compliance berichtet direkt an das zuständige Mitglied des Konzernvorstands, den Vorstandsvorsitzenden. Der internationalen Konzernausrichtung entsprechend, wird der Chief

Business Compliance Officer von Regional Business Compliance Officers unterstützt.

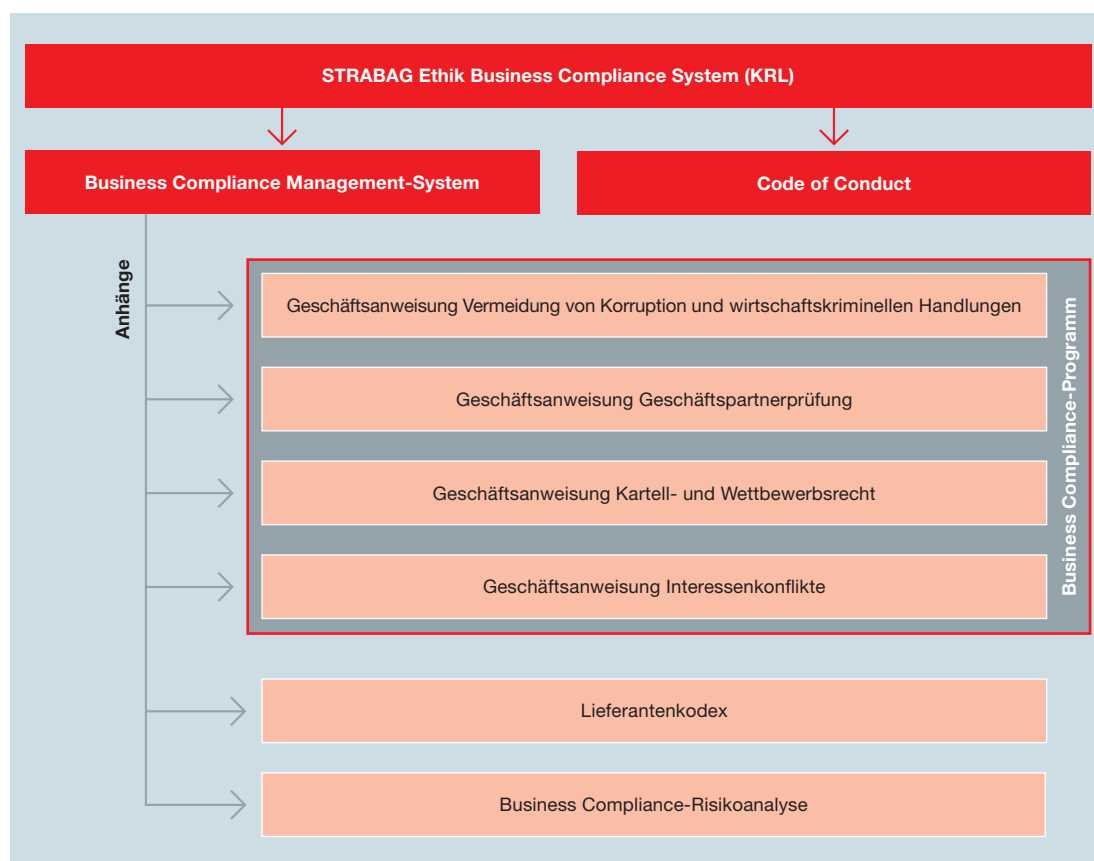
Aufgrund der stetig zunehmenden Bedeutung des Themas wurde die personelle Struktur des STRABAG Ethik Business Compliance Systems erweitert durch die Einführung

- von Corporate Business Compliance Officers, die den Chief Business Compliance Officer bei zentralen Aufgaben unterstützen,
- von Business Compliance-Partnerinnen und -Partnern, die von den operativen Einheiten nominiert werden und diese bei der Erfüllung der im neuen BCMS festgelegten Prozesse unterstützen, sowie
- eines Business Compliance-Komitees, bestehend aus den Leitern des Zentralbereichs CML, des Konzernstabsbereichs Interne Revision sowie dem Chief Business Compliance Officer.

Das Komitee behandelt von der Business Compliance-Organisation erarbeitete Vorschläge zur Verbesserung des BCMS sowie Verdachtsfälle zu schweren Business Compliance-Verstößen.

Potenzielle Compliance-Verstöße, wie z. B. Bestechung, Betrug oder Korruption, können über das **konzernweite Hinweisgebersystem** von STRABAG an benannte Ansprechpersonen (Regional Business Compliance Officers) gemeldet werden. Online über die Online-Hinweisgeberplattform strabag.integrityplatform.org, telefonisch oder per E-Mail können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch Subunternehmen oder andere Dritte – auf Wunsch anonym – Hinweise weitergeben. STRABAG fordert aktiv dazu auf, relevante Hinweise zu melden, damit Fehlverhalten schnell erkannt und geahndet sowie Schaden vermieden werden kann. Bei Verstößen gegen die im Unternehmen geltenden Verhaltensrichtlinien bzw. gesetzliche Vorschriften werden disziplinarische und (arbeits-)rechtliche Maßnahmen ergriffen.

Online-Hinweisgeberplattform: strabag.integrityplatform.org



Die Geschäfts-anweisung „Vermeidung von Korruption und wirtschaftskriminellen Handlungen“ ist Teil des STRABAG-BCMS und wurde im Berichtsjahr 2021 im Punkt „Spenden und Sponsoring“ aktualisiert. Die Definition von Spenden und Sponsoring wurde präzisiert, und deren Zulässigkeitsvoraussetzungen wurden konkretisiert. Neu

aufgenommen wurden Genehmigungspflichten unter Einbindung der Business Compliance-Organisation und des Konzernstabsbereichs Konzernkommunikation in bestimmten Fällen. Ergänzt wird die Neuregelung durch ein übersichtliches Factsheet, das die Handhabung der Neuregelung erleichtern soll.

Mit einer Änderung der Definition von Beratern und Vermittlern wurde die in der Geschäftsanweisung „Geschäftspartnerprüfung“ geregelte Genehmigungspflicht von Berater- und Vermittlerverträgen durch die Business Compliance-Organisation ausgedehnt. Spenden und Sponsoringaktivitäten werden

zukünftig im Zuge des mit dem STRABAG-BCMS eingeführten Management Business Compliance Reportings, das Anfang 2022 erstmals für das Jahr 2021 durchgeführt wird, an die Business Compliance-Organisation berichtet.

Ziele und Indikatoren

ERMITTLUNG VON KORRUPTIONSRISIKEN

Entsprechend der Geschäftstätigkeit und Organisationsstruktur von STRABAG stellen Betriebsstätten in der Regel keinen adäquaten Anknüpfungspunkt zur Einschätzung von Korruptionsrisiken dar. Die Geschäftstätigkeit von STRABAG wird in Organisationseinheiten abgebildet, die geografisch oder nach Geschäftsfeldern strukturiert sein können. Die Ermittlung und Einschätzung von Korruptionsrisiken stellt daher konsequenterweise auf Organisationseinheiten ab, wobei die Ausprägung von Korruptionsrisiken in unterschiedlichen Organisationseinheiten stark variieren kann.

Durch den in den Jahren 2017 und 2018 durchgeführten „Compliance Readiness Check“ wurden alle Unternehmens-, Zentral- und Konzernstabsbereiche u. a. auch einer Überprüfung des Korruptionsrisikos unterzogen. Durch das 2021 erstmals für alle Unternehmens-, Zentral- und Konzernstabsbereiche verpflichtende und in weiterer Folge jährlich durchzuführende Management Business Compliance Reporting soll die Einschätzung der Korruptionsrisiken jährlich aktualisiert und kontinuierlich verbessert werden. Die im Zuge der Ermittlung bisher erkannten Risiken fanden bei der Gestaltung des neuen STRABAG-BCMS entsprechend Berücksichtigung.

KOMMUNIKATION UND SCHULUNGEN ZU RICHTLINIEN UND VERFAHREN ZUR KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Ein möglichst umfassendes Wissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über korrektes Verhalten im Geschäftsalltag, insbesondere aber auch über die negativen Konsequenzen von regelwidrigem Verhalten, ist eine wesentliche Voraussetzung zur Sicherung des fairen Wettbewerbs. STRABAG hat daher beginnend mit dem Jahr 2013 ein umfassendes Schulungskonzept umgesetzt, mit dem den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Richtlinien und Verfahren zur Bekämpfung von Korruption

und wettbewerbswidrigen Verhaltensweisen kommuniziert werden. Beginnend mit dem Jahr 2020 wurden die bis zum Jahr 2019 gültigen Fristen für Auffrischungsschulungen für alle verpflichtenden Schulungen auf zwei Jahre verkürzt.

Das seit dem Jahr 2020 gültige Schulungskonzept zur Vermeidung von Korruption und wettbewerbswidrigen Verhaltensweisen ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

Titel	Zielgruppe	Inhalt	Schulungsart	Dauer	Frequenz
Business Compliance-Training	Alle Angestellten	STRABAG Ethik Business Compliance Management-System Richtlinie	E-Learning	Ca. 40 min.	Unmittelbar nach Eintritt sowie iwF alle zwei Jahre
Antikorruption und BCMS	Gesamtes Management	Antikorruption und das Business Compliance Management-System von STRABAG	Präsenzschiulung	0,5 Tage	Bei Erlangung einer Managementfunktion
Kartellrecht	Gesamtes Management	Wettbewerbeschränkende Maßnahmen, Missbrauch marktbeherrschender Stellung und Fusionskontrolle	Präsenzschiulung	Ca. 3 h	Bei Erlangung einer Managementfunktion
Auffrischungsschiulung Business Compliance	Gesamtes Management	Wiederholung und Vertiefung des Inhalts der Schulungen „Antikorruption und BCMS“ sowie „Kartellrecht“	Präsenzschiulung	0,5 Tage	Zwei Jahre

Das E-Learning „Richtiges Verhalten im Geschäftsalltag“, das auf dem bis 31.12.2019 gültigen Regelwerk beruhte und zu diesem Stichtag von 98 % der Angestellten absolviert worden war, wurde aufgrund des Inkrafttretens des neuen STRABAG-BCMS 2020 eingestellt. Die auf Grundlage des seit 2020 gültigen STRABAG-BCMS erarbeitete neue E-Learning-Schulung „Business Compliance-Training“ wurde im Februar und März des Jahres 2021 konzernweit ausgerollt und erreichte bereits eine Erfüllungsquote von 92 % (Stand 31.12.2021).

Im Jahr 2020 hatten aufgrund der Covid-19-Pandemie keine physischen Präsenzs Schulungen stattgefunden. In Verbindung mit der Verkürzung der Frist für verpflichtende Auffrischungsschulungen

führte dies zu einem starken Absinken der Erfüllungsquoten. 2021 wurden die Inhalte der Schulungen neu überarbeitet und in Österreich und Deutschland erstmals via Microsoft Teams durchgeführt. Damit konnte die Schulungsquote wieder leicht angehoben werden:

- Schulung „Antikorruption und BCMS“: 81 %
- Schulung „Kartellrecht“: 90 %
- Auffrischungsschulung „Business Compliance“: 19 %

Der Zielwert liegt bei 95 %.

BESTÄTIGTE KORRUPTIONSVORFÄLLE UND ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- **Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsfälle:¹**

Im Berichtsjahr 2021 war ein bestätigter Korruptionsfall zu verzeichnen. Der Sachverhalt steht in Zusammenhang mit Geschäftsbeziehungen zu Subunternehmen oder Lieferanten und ist dem Themenkreis Untreue/Veruntreuung zuzuordnen. Korruptionsfälle im Verhältnis zur Auftraggeberseite waren im Berichtsjahr 2021 nicht zu verzeichnen.

- **Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden:**

Im oben genannten Fall kam es zu drei Kündigungen.

- **Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnerinnen und -partnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt wurden:**

Im Zusammenhang mit den bestätigten Vorfällen kam es zu keiner Kündigung von Verträgen mit Geschäftspartnern.

- **Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen STRABAG oder deren Angestellte eingeleitet wurden:**

Informationen, dass gegen STRABAG oder Angestellte von STRABAG im Berichtsjahr ein öffentliches rechtliches Verfahren im Zusammenhang mit Korruption eingeleitet wurde, liegen nicht vor.

RECHTSVERFAHREN AUFGRUND VON WETTBEWERBSWIDRIGEM VERHALTEN, KARTELL- UND MONOPOLBILDUNG

Das Kartellrechtverfahren gegen die STRABAG AG Österreich sowie die F. Lang und K. Menhofer Bau-gesellschaft m.b.H & Co. KG wurde im Berichtszeitraum abgeschlossen. Die Geldbuße beträgt € 45,37 Mio. Die außerordentlich umfangreiche Kooperation von STRABAG sowie die eingeleiteten Selbstreinigungsmaßnahmen, die neben der Zertifizierung des STRABAG-BCMS auch die

Durchführung eines neuartigen Monitoring-Systems beinhalten, wirkten sich positiv auf die Höhe der Geldbuße aus. Damit sind die kartellrechtlichen Ermittlungen, die im Frühjahr 2017 eingeleitet worden waren und sich auf den Zeitraum 2002 bis 2017 bezogen hatten, abgeschlossen. Das Monitoring-System wird unter „Freiwilliges Monitoring“ im letzten Punkt eingehender beschrieben.

¹ Unter Korruption gemäß GRI 205 versteht man Vorgänge wie Bestechung, Beschleunigungszahlungen, Betrug, Erpressung, betrügerische Absprachen und Geldwäsche. Darüber hinaus zählen Geschenke, Darlehen, Gebühren, Prämien oder sonstige Vorteile dazu, die als Anreiz für unehrliche oder illegale Handlungen oder einen Vertrauensbruch angeboten oder angenommen werden. Außerdem kann Korruption Unterschlagung, missbräuchliche Einflussnahme, Missbrauch der eigenen Funktion, unrechtmäßige Bereicherung, Verschleierung oder Behinderung der Justiz umfassen.

Projekte und Initiativen

Vorbereitend und unterstützend zur Versendung des neuen Business Compliance Trainings wurde zu Beginn des Jahres 2021 eine breite **Compliance Awareness-Kampagne** umgesetzt. In der sogenannten Spiegel-Kampagne wurden mehrere Sujets mit kurzen Statements, die zur Reflexion über das Thema Compliance anregen sollten, an rund 450 Konzernstandorte versandt und auf den Spiegeln der Sanitärräume appliziert. Eine über das Intranet durchgeführte Feedback-Runde bestätigte den Erfolg der Kampagne.

Mit der **Zertifizierung durch Austrian Standards** im Juli 2019 war bestätigt worden, dass die STRABAG AG Österreich ein wirksames Compliance Management-System zur Vermeidung von Kartell- und Wettbewerbsverstößen implementiert hat. Das verpflichtende jährliche Überwachungsaudit wurde im Sommer 2021 durchgeführt und positiv abgeschlossen. Der Geltungsbereich des Zertifikats hat sich mit dem Überwachungsaudit 2021 erweitert und erstreckt sich nunmehr auch auf die STRABAG Infrastructure & Safety Solutions GmbH sowie die italienischen Einheiten STRABAG AG Sede Secondaria Italiana und STRABAG S.p.A.

Im August 2020 erhielt die STRABAG AG Österreich erstmals die **Zertifizierung nach ISO 37001**, die bestätigt, dass ein wirksames Management-System zur Korruptionsbekämpfung implementiert worden war. Das jährliche Überwachungsaudit wurde ebenfalls im Sommer 2021 durchgeführt und positiv abgeschlossen. Auch für dieses Zertifikat konnte der Geltungsbereich im Jahr 2021 auf die STRABAG Infrastructure & Safety Solutions GmbH sowie auf die italienischen Einheiten STRABAG AG Sede Secondaria Italiana und STRABAG S.p.A. ausgedehnt werden.

Im April 2021 wurde die STRABAG a.s. mit ihren Tochtergesellschaften in Tschechien gemäß den Normen **ISO 19600 und ISO 37001 von Quality Austria** erstzertifiziert. Das Gesamtziel ist weiterhin eine konzernweite Zertifizierung des STRABAG-BCMS. Dazu fanden im Berichtszeitraum erstmals Gespräche mit Austrian Standards statt.

STRABAG ist Mitglied der **Arbeitsgruppe Compliance der Vereinigung Industrieller Bauunternehmungen Österreichs (VIBÖ)**, die sich anlässlich der Vollversammlung im Juni des Berichtsjahrs konstituiert hat. Im Rahmen des VIBÖ Collective Action Pact für fairen Wettbewerb und Wohlverhalten in der Bauindustrie soll ein kollegialer Erfahrungsaustausch zu Compliance-Prozessen in den Mitgliedsunternehmen stattfinden.

Das 2021 eingeführte **freiwillige externe Monitoring** soll die nachhaltige und kontinuierliche Verbesserung des STRABAG-BCMS dokumentieren. Für die Dauer von zwei Jahren wurde ein Team unter Leitung der früheren österreichischen Staatssekretärin Brigitte Ederer und unterstützt von anerkannten Fachleuten des Zertifizierers Austrian Standards etabliert. Ziel ist es, sicherzustellen, dass das STRABAG-BCMS angemessen entwickelt und effektiv implementiert ist und in der Praxis eingehalten wird.

Das Monitoring-Team hat zu diesem Zweck Zugang zu allen relevanten Dokumenten und führt einen Dialog mit Mitarbeitenden und Führungskräften in ganz Österreich. Validiert werden die Schulungs- und Kommunikationsmaßnahmen des STRABAG-BCMS sowie die Geschäftsprozesse und die Einhaltung konzerninterner Regeln und die internen Kontroll- und Steuerungsmaßnahmen. Das Monitoring-Team berichtet über seine Arbeit und die gewonnenen Erkenntnisse quartalsweise an den Vorstand.

MATERIALIEN



Wirtschaftswachstum, die weltweite Bevölkerungszunahme und die notwendigen Anpassungen an den Klimawandel stimulieren den Bau und die Erhaltung von Gebäuden und von Infrastruktur. Dafür werden Rohstoffe wie **Sand, Kies** oder **Bruchstein** in beträchtlichen Mengen benötigt. Der jährliche Bedarf an natürlichen Zuschlagstoffen im Bauwesen beträgt allein in der EU rd. 2.105 Mio. t¹ und stellt damit den größten Rohstofffluss in der Europäischen Union dar.

Obwohl die innereuropäische Produktion mineralischer Baustoffe den Bedarf fast vollständig deckt, könnte deren Gewinnung schnell an ökologische, soziale und wirtschaftliche Grenzen stoßen: Flächenkonkurrenz, soziale Konflikte und das Potenzial für Sand- und Kiesknappheit in einigen Teilen der Welt könnten rasch zu wirtschaftlichen Engpässen in der Versorgung führen.¹ Eine Steigerung der Ressourceneffizienz und die Nutzung des Recyclingpotenzials der eingesetzten Baustoffe wirkt dem prognostizierten gesteigerten Rohstoffbedarf in den kommenden Jahren entgegen.

Mit unserem Bereich Architektur und Schlüsselfertiges Bauen, unserer strategischen Ausrichtung und unserer Innovationskraft sind wir auf die wachsende Nachfrage nach ressourcenschonenden Dienstleistungen und Produkten vorbereitet. Als Generalunternehmen zählt es zu unserer Kernkompetenz, diverse Gewerke über verschiedene Lebenszyklusabschnitte zu integrieren. Als solches sind wir mit dem gesamten Wertschöpfungsprozess eines Bauprojekts betraut und können lebenszyklusübergreifend planen und ausführen. Damit tragen wir mit optimalen technischen Lösungen und frühzeitiger Vernetzung aller Akteurrinnen und Akteure den Nachhaltigkeitsgedanken weiter.

Im Rahmen eines vierstufigen Etappenziels hat sich STRABAG in ihrer Nachhaltigkeitsstrategie das Ziel gesetzt, bis 2040 Klimaneutralität entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu erreichen. Dabei spielen der verantwortungsvolle Umgang und der Einsatz innovativer CO₂-optimierter Materialien eine zentrale Rolle.

Zuständigkeiten, Regelungen und Sorgfaltspflicht

Die 2020 aktualisierte, konzernweit geltende Umwelt- und Energiepolitik legt die Grundlage für ressourcenschonendes Handeln. Chancen und Risiken werden durch integrierte Due Diligence-Prozesse frühzeitig erkannt, und die Einhaltung rechtlicher Vorschriften wird sichergestellt.

Innerhalb des Konzerns wird das Thema Umwelt im Integrierten Qualitätsmanagement (IQM) behandelt. Um den Umweltaforderungen gerecht zu werden, ist in fast allen Konzernländern ein Umweltmanagementsystem nach dem internationalen Standard ISO 14001 eingeführt und zertifiziert.

Diese Konzernländer decken 88 % der Leistung von STRABAG ab. Regionale Fachkräfte überwachen die Einhaltung der Umweltschutzvorgaben durch örtliche Begehungen und berichten der zuständigen Leitung zu umweltrelevanten Faktoren wie dem Einsatz von Materialien und Produkten bei Aufträgen und Investitionen. Die eingeschränkte Verfügbarkeit ausgewählter Materialien und damit einhergehende potenzielle Preisrisiken werden laufend im Rahmen des projektbezogenen Risikomanagements evaluiert und adressiert.

Ziele und Indikatoren

Erklärtes Ziel ist es, die durch unsere Geschäftstätigkeit verursachten negativen Auswirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten. Dabei bearbeiten wir prioritär jene Themen, die das größte Verbesserungspotenzial versprechen

und die wir durch unser eigenes Handeln direkt beeinflussen können, wie die Weiterentwicklung von Verfahren und Technologien für ressourcen- und energieeffiziente Bauwerke.

¹ European Commission – Study on the EU's list of Critical Raw Materials (2020); Non-Critical Raw Materials Factsheets, https://rmis.jrc.ec.europa.eu/uploads/CRM_2020_Factsheets_non-critical_Final.pdf (Abruf am 18.1.2022)

Indikator

Anteil des zugeführten recycelten Asphalts in der Herstellung von Asphaltmischgut in den Konzernländern Deutschland, Österreich und Polen (Anteil an der Konzernleistung rd. 70 %)

- Deutschland: 34 % bei einer Gesamtproduktion von 3.076 Tsd. t Asphaltgemische (2020: 33 % bei 3.303 Tsd. t)

- Polen: 36 % bei einer Gesamtproduktion von 2.513 Tsd. t Asphaltgemische (2020: 40 % bei 2.391 Tsd. t)

- Österreich: 19 % bei einer Gesamtproduktion von 1.360 Tsd. t Asphaltgemische (2020: 18 % bei 1.287 Tsd. t)

Ziel: Wir streben an, den Recyclinganteil zu erhöhen. Dabei sind wir auch auf die Vorgaben unserer Auftragerschaft angewiesen.

Projekte und Initiativen

Der Bausektor trägt eine zentrale Verantwortung bei der Weiterentwicklung der effizienten Verwendung von Primärrohstoffen. STRABAG hat dies vor vielen Jahren erkannt und versucht u. a. durch die Aufbereitung und Rückgewinnung von Baustoffen wie Asphalt einen Beitrag zu leisten. Technologischer Fortschritt und schärfere gesetzliche Vorgaben fördern diese positive Entwicklung. Vor

allem der Verkehrswegebau bietet hier großes Potenzial: Mit dem Recycling eingesetzter Materialien reduzieren wir Treibhausgase und sparen wertvolle Primärrohstoffe durch Wiederverwendung. Wir decken konzernweit 88 % unseres Eigenbedarfs an Asphalt selbst und sind dadurch in der Lage, den Herstellungsprozess zielgerichtet zu optimieren.

EINGESETZTE MATERIALIEN¹

Material	Einheit	2017	2018	2019	2020	2021
Stein/Kies	Tsd. t	62.420	68.650	70.410	69.960	64.790
Asphalt	Tsd. t	14.000	13.985	13.270	12.745	12.715
Beton	Tsd. m ³	4.589	5.746	5.519	5.089	4.775
Zement	Tsd. t	1.163	1.669	1.642	1.739	1.555
Baustahl	t	417.381	478.290	476.901	447.213	444.698

Um unsere Verantwortung bei zugekauften Materialien noch stärker wahrzunehmen, wurden 2021 unsere IT-Prozesse im Einkauf dahingehend adaptiert, zielgerichtet Informationen zur Nachhaltigkeitsperformance unserer Lieferanten zu erheben und diese in Entscheidungsprozesse einfließen zu lassen.

Im Oktober 2021 erreichten STRABAG und ihre Konzerntochter Ed. Züblin AG durch den ressourcenschonenden und energieeffizienten Bau eines Bürogebäudes in Stuttgart einen Meilenstein in puncto Nachhaltigkeit. Die Baustelle wurde von

der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) als erste Baustelle in Deutschland mit dem Nachhaltigkeitszertifikat in Gold ausgezeichnet. In diesem Pilotprojekt wurden von Anfang an signifikante CO₂-Einsparungen bei den eingesetzten Materialien und ein hoch effizienter Gebäudebetrieb angestrebt. So wurde der gesamte Rohbau – von der Bodenplatte bis zum Dach – klimafreundlich aus CO₂-reduziertem Beton und Bewehrungsstahl errichtet. Für nachhaltig effiziente Prozesse sorgten das integrale Planen und Bauen mit BIM 5D® in Kombination mit LEAN-Prinzipien und dem Partneringverfahren teamconcept®.

¹ Die Mengendaten wurden anhand von Durchschnittspreisen aus Preisdaten abgeleitet.

GOLD-ZERTIFIZIERUNG DES CONCRETE SUSTAINABILITY COUNCILS BEI ROBA TRANSPORTBETON

Im Geschäftsbereich Beton Deutschland (ROBA Transportbeton GmbH) wurden 2021 zwei Werke nach dem Zertifizierungssystem des Concrete Sustainability Council ausgezeichnet. Den Transportbetonwerken in Neukölln und in Schönefeld wurde jeweils das Zertifikat in Gold verliehen. Neben dem Schwerpunktthema Umwelt (CO₂,

Energie, Luft, Wasser) wurden auch die sozialen Aspekte des Unternehmens, ethisches Management und die ökonomische Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewertet, wobei sich die Bewertungskriterien sowohl auf den geprüften Produktionsstandort als auch auf das Gesamtunternehmen bezogen.



Gold-Zertifikat für ROBA Transportbeton GmbH

ABFALL UND KREISLAUFWIRTSCHAFT



Die Bauwirtschaft zählt weltweit zu den ressourcenintensivsten Wirtschaftszweigen: Rohstoffe werden abgebaut, verbaut und landen nach der Nutzungsphase zu großen Teilen auf Deponien. Den mengenmäßig größten Teil der Bauabfälle umfassen Bauschutt, Straßenaufbruch, Boden und Steine sowie Baustellenabfälle. Diese mineralischen Bauabfälle machen auch den größten Anteil des Abfallaufkommens innerhalb der EU aus – der Deponieraum wird zunehmend knapper.¹

In diesem Problem sehen wir ein hohes Potenzial für Recycling und Wiederverwendung von

Baumaterialien, das zunehmend durch innovative Technologien, neue Recycling-Baustoffe und effizientes Abfallmanagement im Bauprozess genutzt werden kann. STRABAG will dieses Potenzial heben: Aufgrund unseres Tätigkeitsspektrums sind wir in der Lage, Abfälle wertschöpfend im Kreislauf zu führen oder durch hochwertige Aufbereitung einer neuen Nutzung als Sekundärrohstoff zuzuführen. Damit unterstützen wir den EU-Aktionsplan für Kreislaufwirtschaft, der auf die Förderung des Kreislaufprinzips inklusive der Abfallvermeidung und den Aufbau von Märkten für Sekundärrohstoffe abzielt.

Zuständigkeiten, Regelungen und Sorgfaltspflicht

So heterogen die Geschäftstätigkeiten der STRABAG sind, so vielfältig sind auch die Anforderungen an den Umgang mit Abfallstoffen und den Einsatz von Sekundärrohstoffen. Grundsätzlich unterteilt man die Abfallströme entlang der Entstehungsorte in die Kategorien Baustellen, Produktionsstätten, Verwaltungsbetriebe und Entsorgungsfachbetriebe. Mengenmäßig rangieren Baustellen im Abfallaufkommen deutlich vor Produktionsstätten und Verwaltungsbetrieben. Da letzteren nur ein sehr geringes Steuerungspotenzial innewohnt, fokussieren wir auf Baustellen und Entsorgungsfachbetriebe zur Annahme und Behandlung von mineralischen Abfallstoffen.

In jeder einzelnen Kategorie der Abfallströme richten wir uns nach den jeweils landesspezifischen Umweltregulationen und implementieren landesspezifische konzerninterne Abfallrichtlinien. Zusätzlich verfolgt STRABAG eine konzernweite Umwelt- und Energiepolitik, die auf den Themen

Rohstoffminimierung, Abfallvermeidung und Wiederverwertung basiert.

Das Thema Abfall ist in das Umweltmanagementsystem von STRABAG integriert. Dieses wird regelmäßig intern wie extern überprüft und auditiert. Rund 90 %² der STRABAG-Einheiten sind nach ISO 14001 oder EMAS zertifiziert.

Entsprechend den jeweiligen regulatorischen Vorgaben sind an unseren Standorten Abfallbeauftragte und für Entsorgungsfachbetriebe Entsorgungsverantwortliche benannt, die die Umsetzung der länderspezifischen Gesetze und Regelungen zum Umgang mit Abfall- und Gefahrstoffen und den Einsatz von Recycling- und Sekundärrohstoffen verantworten. Auch hier wird die Einhaltung der Regelungen und der Rechtskonformität regelmäßig intern wie extern im Rahmen von Audits gemäß den geltenden Managementsystemen überprüft.

Ziele und Indikatoren

Die größten Abfallströme im Konzern resultieren aus mineralischen Bau- und Abbruchabfällen. Eine untergeordnete Rolle spielen sonstige produktions- und standortbezogene sowie nicht-mineralische Abfälle, die an zertifizierte Entsorgungsfachbetriebe weitergegeben werden. Dies

ist der im Bausektor typischen Individualfertigung geschuldet und unterscheidet den Sektor von anderen Wirtschaftszweigen.

Die Gesamtmenge an Abfall ist abhängig von Größe und Art der Bauaufträge (z. B. Gebäude oder Ver-

¹ European Commission: Construction and demolition waste, https://ec.europa.eu/environment/topics/waste-and-recycling/construction-and-demolition-waste_en (Abruf am 22.2.2022)

² Die prozentuale Angabe bezieht sich auf die Leistung der Einheiten.

kehrwege, Rückbau oder Baugrubenaushübe, Verwertungstätigkeiten) und von Qualitätsvorgaben. Da diese Vorgaben durch Dritte bestimmt werden, hat STRABAG nur eingeschränkten Einfluss darauf. In diesem Managementansatz ist daher nicht die Gesamtmenge als steuerbare Größe definiert.

Vor diesem Hintergrund betrachten wir es als große Chance, die Hauptabfallströme zukünftig auf

die Abfallvermeidung oder das Überführen in eine Kreislaufwirtschaft auszurichten. Ziel von STRABAG ist es, die mit dem Ressourcenverbrauch und den Abfallströmen in Zusammenhang stehenden Auswirkungen auf die Umwelt zu reduzieren und eine ressourceneffiziente Kreislaufwirtschaft zu fördern. Diese Aspekte möchten wir zukünftig mit den nachfolgend in der Tabelle genannten Indikatoren messen.

HAUPTABFALLSTRÖME IN 2021 (IN T)¹

Gehandelte Gesamtabfälle (Input)	Entsorgung	Umgeleitete Abfälle	
		Recycling	Verwertung
10.286.729	777.742	345.276	8.078.469

Gehandelte Abfälle (Input) umfassen die Abfälle, die die STRABAG im Zuge ihres Projektgeschäftes annimmt/bearbeitet und hier den unterschiedlichen Strömen Recycling, Verwertung und Entsorgung zuführt. Entsorgung bezeichnet die Abfälle, die ohne spezifische Verwendung Entsorgungsanlagen zugeführt werden. Unter umgeleiteten Abfällen werden Recycling und Verwertung gefasst. Der Begriff Recycling wird verwendet, wenn der Abfallstoff das Ende der Abfalleigenschaft erreicht hat und wieder dem Wirtschaftskreislauf zugeführt wird. Der Begriff Verwertung wird verwendet, wenn der Abfall zur Substitution

von Primärrohstoffen verwendet wird (z. B. beim Einsatz als Deponieersatzbaustoff).

Die Daten in der Tabelle umfassen die Werte der Konzerneinheiten in Österreich und von Projekten und Aufträgen, die die Direktionen Umwelttechnik und Verwertung im Berichtsjahr verantworteten. Diese Konzerneinheiten sind aufgrund lokaler Gesetzgebungen zur Meldung der Abfallströme verpflichtet. Zukünftig soll die Datenerhebung und -erfassung auf weitere Konzerneinheiten ausgedehnt werden.

Projekte und Initiativen

Um den weiteren Austausch innerhalb des Konzerns zu fördern, wurde auf Basis von STRAmaps eine GIS-Anwendung entwickelt, die der besseren Verknüpfung der Baustellen und verschiedenen Verwertungs- und Entsorgungsstellen dienen soll. Ziel ist es, für anfallende Bauabfälle einen hochwertigen Wiederverwendungs- bzw. Verwertungsweg und für Reststoffe den optimalen Entsorgungsweg zu finden.

Im Rahmen des STRABAG-Intrapreneurship-Programms adAstra wurde eine Möglichkeit zur Nutzbarmachung überschüssiger Bauressourcen gesucht. Eine der Lösungen bestand in der Schaffung eines zentralen, drittmarktfähigen Marktplatzes in Form einer App, die Baustellen mit potenziellen Kundinnen und Kunden vernetzt. Die Idee

setzte sich gegenüber anderen vielversprechenden Vorschlägen durch und wird daher intern weiter finanziell gefördert.

Um Abfälle zu vermeiden und Materialien im Kreislauf zu führen, haben wir im Berichtsjahr 2021 eine Initiative gestartet, um die Datenbasis zu verbessern, kontinuierlich auszuweiten und weitere Konzernländer in die Auswertung zu integrieren. Ziel ist es, u. a. eine Zuordnung nach Abfallschlüsselnummern vorzunehmen, um daraus weiteres Potenzial für eine Kreislaufwirtschaft zu identifizieren. Durch die Vernetzung von Baustellen und Stoffströmen unter Einbeziehung von Standorten für hochwertiges Recycling sollen der Ressourcenverbrauch minimiert und der Einsatz von Sekundärrohstoffen gesteigert werden.

¹ Differenzen zwischen der Summe aus Entsorgung und umgeleiteten Abfällen sowie gehandelten Gesamtabfällen resultieren aus Lagerbeständen und Materialverlusten.

ENERGIE UND EMISSIONEN



Der Ausbau erneuerbarer Energien und die Senkung des Energieverbrauchs bilden die zwei wichtigsten Bausteine der Energiewende.¹ **Rund 40 % des gesamten Energieverbrauchs** und **etwa 36 % der damit verbundenen Treibhausgasemissionen** in der Europäischen Union entfallen auf Gebäude – sowohl in der Errichtungs- als auch in der Nutzungsphase.²

Um Klimaneutralität in der EU bis 2050 zu erreichen, sieht der European Green Deal eine umfassende Verbesserung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden vor.³ Für die nächsten Jahre ist daher vonseiten der europäischen Klima- und Energiepolitik mit einer Verschärfung der Vorschriften für den Gebäudesektor zu rechnen.

Die kontinuierlich ansteigende CO₂-Bepreisung als ökonomischer Anreiz zur Steigerung der Energieeffizienz und zur Substitution fossiler durch erneuerbare Energieträger wurde in Deutschland bereits 2021 gesetzlich umgesetzt; in Österreich soll dieser Schritt 2022 erfolgen.

Vor diesem Hintergrund setzte sich STRABAG im Rahmen der FASTER TOGETHER 2022-Strategie zum Ziel, die kontinuierliche Reduktion von CO₂-Emissionen konsequent zu messen (siehe „Unser Weg zur Klimaneutralität“). Darauf aufbauend entwickelten wir eine erste konzernweite Nachhaltigkeitsstrategie, in der wir uns dazu verpflichten, im gesamten Konzern bis zum Jahr 2040 Klimaneutralität zu erreichen. Dieses Ziel soll im Rahmen eines vierstufigen Etappenplans erreicht werden. Eine zentrale Rolle nehmen dabei energiebedingte Emissionen ein.

Zuständigkeiten, Regelungen und Sorgfaltspflicht

Die 2020 aktualisierte, konzernweit geltende Umwelt- und Energiepolitik legt die Grundlage für emissionsarmes Handeln. Chancen und Risiken werden durch Due Diligence-Prozesse frühzeitig erkannt, ebenso werden rechtliche Vorschriften der Klima- und Energiepolitik erfüllt.

Das Energiemanagement von STRABAG basiert auf einem Instrumentarium, mit dem einerseits der Energieverbrauch und die Treibhausgasemissionen erfasst und andererseits Maßnahmen zur Erhöhung der Energieeffizienz und zur Reduktion von Treibhausgasemissionen entwickelt und gesteuert werden können. Koordiniert wird das konzernweite Energie- und Emissionsmanagement vom **Lenkungskreis Energie**, der die strategische Ausrichtung des Energiemanagements festlegt. Der Lenkungskreis berichtet jährlich an den

Vorstandsvorsitzenden. Energieexpertinnen und -experten einzelner Konzerneinheiten formulieren auf Grundlage der konzernweit erfassten Energiedaten Empfehlungen an den Lenkungskreis. Dementsprechend werden betriebliche Ziele zum Energieverbrauch und zu den CO₂-Emissionen definiert und entsprechende Maßnahmen konzernweit vorgegeben. 2013 wurde in Konzerneinheiten, die zusammen für rd. 69 % der Leistung verantwortlich sind, ein zertifiziertes Energiemanagementsystem nach der internationalen Norm ISO 50001 eingeführt. Zusätzliche lokale Maßnahmen und Audits zum Energiemanagement decken weitere ca. 9 % der Leistung in den Konzernländern ab. Bedingt durch das Energieeffizienzgesetz können so der Energieverbrauch gesenkt und damit einhergehende Kosteneinsparungen erzielt werden.

¹ Statistisches Bundesamt (Destatis): Nachhaltige Entwicklung in Deutschland. Indikatorenbericht 2021, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Nachhaltigkeitsindikatoren/Publikationen/Downloads-Nachhaltigkeit/indikatoren-0230001219004.html> (Abruf am 18.1.2022)

² European Commission: In focus: Energy efficiency in buildings (Abruf am 18.1.2022), https://ec.europa.eu/info/news/focus-energy-efficiency-buildings-2020-lut-17_en

³ European Commission: Ein europäischer Grüner Deal, https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_de#massnahmen (Abruf am 18.1.2022)

Ziele und Indikatoren

Unser erklärtes Ziel ist, die negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt zu reduzieren und damit einen Beitrag zur Transformation hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft zu leisten. Dabei bearbeiten wir prioritär jene Themen, die entweder das größte Verbesserungspotenzial versprechen oder die wir durch unser eigenes Handeln am stärksten direkt beeinflussen können. Wir tragen dazu bei, dass der Verbrauch fossiler Brennstoffe reduziert wird, indem wir die beste verfügbare Technik einsetzen. Produktionsprozesse werden energieeffizient geplant, umgesetzt und gesteuert.

Die Energie- und CO₂-Daten für den Konzern werden in der selbst entwickelten und seit 2012

eingesetzten Software **CarbonTracker** systematisch erfasst und ausgewertet. Auf dieser Grundlage werden Konzepte entwickelt, mit denen wir den Verbrauch fossiler Energieträger und die daraus resultierenden Treibhausgasemissionen durch effizientere konventionelle oder neuartige Maschinen langfristig verringern können.

Der für den Konzern wichtigste Energieträger ist Treibstoff, der ca. 64 % der Energiekosten bedingt und daher die größten Einsparpotenziale für den Konzern birgt. Der analog der CarbonTracker-Software entwickelte **FuelTracker** ermöglicht es, den Treibstoffverbrauch von Pkw und Nutzfahrzeugen des STRABAG-Fuhrparks zu analysieren.

ENERGIEVERBRAUCH DES KONZERNS¹

Energieform	Einheit	2017	2018	2019	2020	2021
Treibstoff	MWh	2.108.339	1.976.423	1.986.883	1.732.783	1.754.901
Gas	MWh	449.372	497.899	430.143	332.625	428.683
Heizöl	MWh	169.257	172.550	165.764	142.857	151.406
Kohlenstaub	MWh	504.503	481.787	481.235	500.732	503.083
Gesamter Brennstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen	MWh	3.231.471	3.128.659	3.064.026	2.708.997	2.838.073
Strom	MWh	488.241	477.286	432.755	411.441	394.859
davon Grünstrom ²	MWh (%)	k. A.	k. A.	k. A.	26.700 (6)	100.837 (26)
Fernwärme	MWh	48.773	44.802	48.826	42.665	41.645
Gesamt	MWh	3.768.485	3.650.747	3.545.607	3.163.103	3.274.577

CO₂-BILANZIERUNG IM KONZERN³

Die CO₂-Bilanz für das Geschäftsjahr 2021 bezieht sich auf den Vollkonsolidierungskreis des Konzerns und beinhaltet die verursachten CO₂-Emissionen in 68 Ländern. Innerhalb des Konzerns wurden im Berichtszeitraum insgesamt 768.433 t CO₂ (771.799 t CO₂e) durch das Unternehmen selbst emittiert (Scope 1), weitere 164.315 t CO₂ (165.711 t CO₂e) sind auf den Verbrauch von Strom und Fernwärme zurückzuführen (Scope 2)⁴. Der Anstieg

der Werte der CO₂-Emissionen ergibt sich einerseits aus der Leistungssteigerung von rd. 3 %, andererseits aus der starken Energiepreissteigerung im zweiten Halbjahr 2021. Etwas mehr als die Hälfte der CO₂-Emissionen im Konzern entsteht durch den Einsatz von Treibstoffen, hauptsächlich Diesel. Mit 18 % bzw. 17 % folgen Braunkohlenstaub und Strom. Deutschland, Polen, Österreich und Tschechien sind zusammengenommen mit

¹ Der Energieverbrauch wird außer für Kohlenstaub kostenbasiert ermittelt. Für die Umrechnung der Energiekosten in Mengen wird auf Durchschnittspreise der folgenden Quellen zurückgegriffen: Strom, Erdgas – Eurostat; Diesel, Benzin, Leichtes und Schweres Heizöl, Flüssiggas/Flaschengas – Weekly Oil Bulletin der Europäischen Energie-Kommission. Des Weiteren werden Preise auch direkt aus Rechnungen entnommen. Die Umrechnung der Energieträger in die Einheit MWh (analog dem Heizwert) erfolgt für Treibstoffe und Heizöl anhand der Umrechnungsfaktoren des deutschen Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi). Für Kohlenstaub erfolgen die Berechnungen auf Basis von Mengen und Heizwerten der Lieferantenangaben. Ab 2021 wird zum ersten Mal die Kategorie „Grünstrom“ ausgewiesen: Die Angaben beziehen sich auf die Verbrauchsstellen in Deutschland und Österreich, die über die nationalen Rahmenverträge mit Ökostrom versorgt werden.

² Es handelt sich um den Bezug von Ökostrom in Österreich und Deutschland innerhalb der Rahmenverträge (ca. 80 % des Gesamtstromverbrauchs in den jeweiligen Ländern).

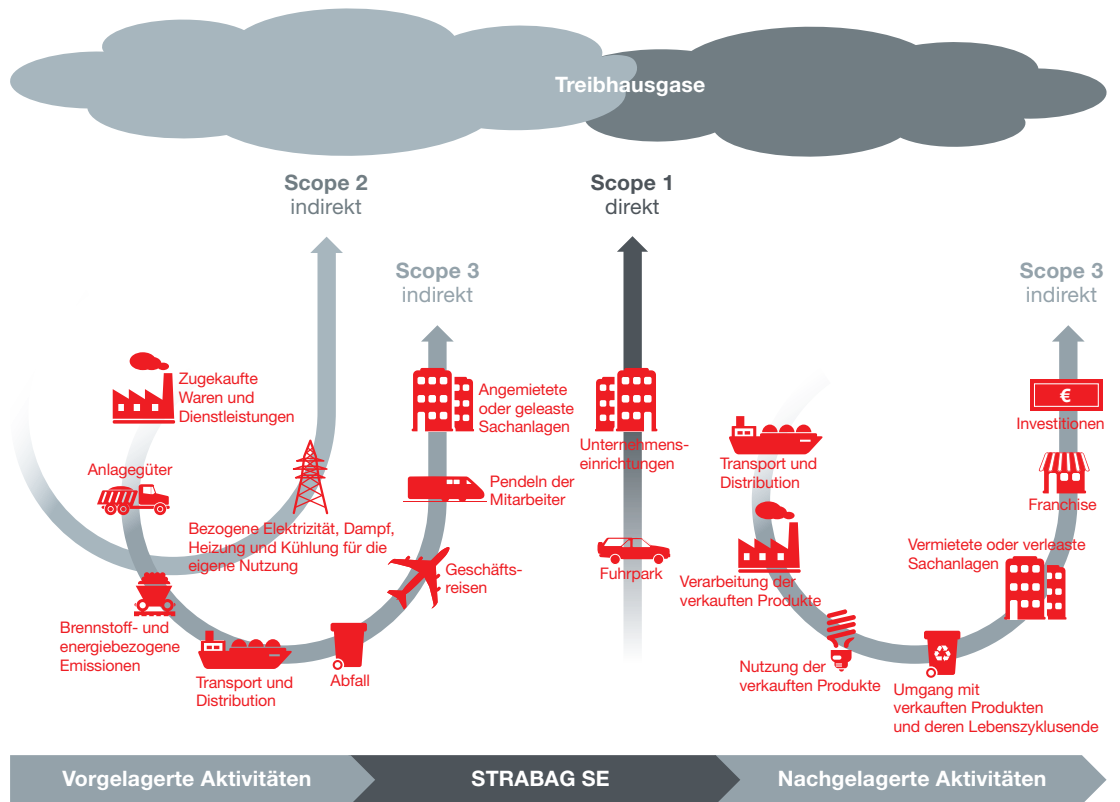
³ Die Emissionen werden entsprechend der Definition des Greenhouse Gas Protocol in Scope 1 und Scope 2 ausgewiesen. Seit 2020 werden Emissionen in den Einheiten CO₂ und CO₂-Äquivalent (CO₂e beinhaltet CO₂, CH₄ und N₂O) berichtet. Zur Berechnung der Scope 1-Emissionen erfolgt, aufbauend auf der einheitlichen Einheit des Heizwerts (kWh), die Umrechnung anhand der Faktoren des IPCC 2006 Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories. Für Kohlenstaub wurden zusätzlich Faktoren der lokalen Lieferanten herangezogen. Die Scope 2-Emissionen für Strom und Fernwärme werden seit 2020 separat nach marktbasierter und standortbasierter Methode ausgewiesen. Im Fall nicht vorhandener Fernwärme-Länderdaten wurde der aus den vorhandenen Daten abgeleitete Konzerndurchschnittswert herangezogen. Für die marktbasierende Berechnung werden CO₂-Emissionsfaktoren unserer lokalen Stromtarife verwendet. Sind marktbasierende Faktoren nicht verfügbar, werden standortbasierte Faktoren herangezogen.

⁴ Die Berechnung basiert auf der standortbasierten Methode. Die Scope 2-Emissionen liegen nach dem marktbasierten Ansatz bei 124.521 t CO₂ (125.723 t CO₂e).

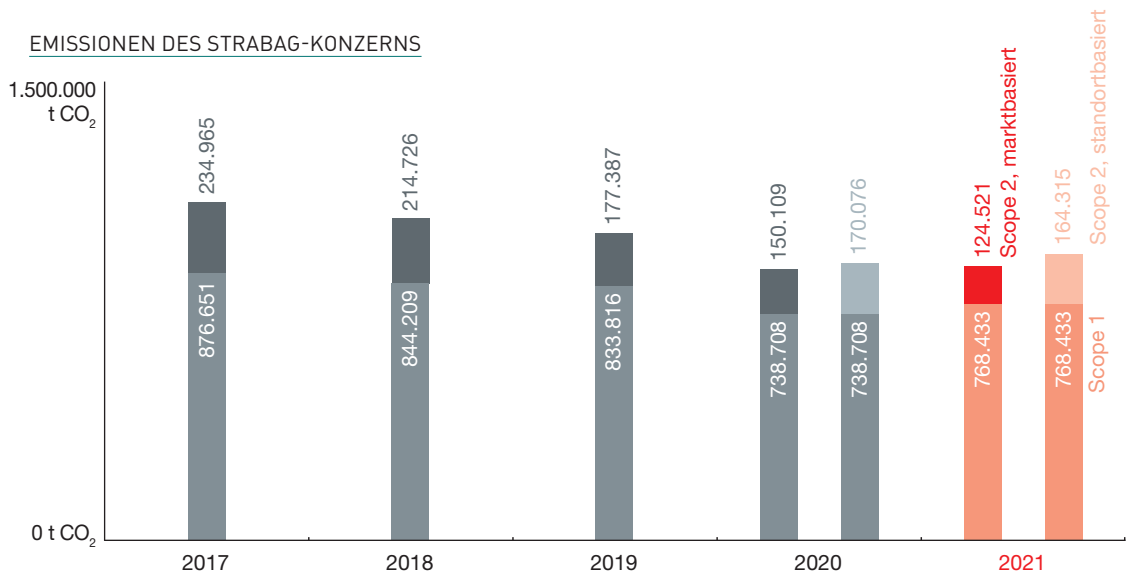
einem Anteil von 70 % die Hauptverursacher unserer Emissionen. Diese Länder erwirtschafteten

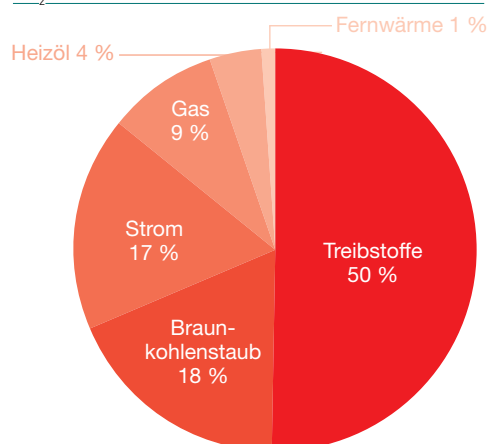
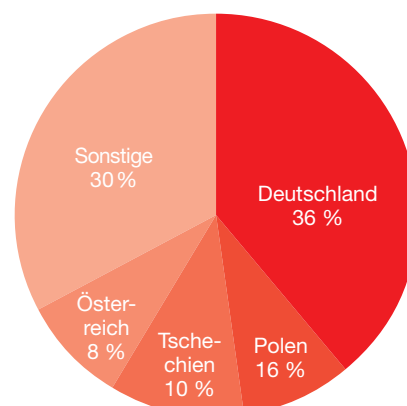
2021 mit einem Anteil von 76 % auch den Großteil der Leistung des Konzerns.

DREI SCOPES



EMISSIONEN DES STRABAG-KONZERNS



CO₂-EMISSIONEN NACH ENERGIETRÄGERN 2021¹CO₂-EMISSIONEN NACH LÄNDERN 2021¹

Indikatoren

Energieverbrauch und CO₂-Intensität der relevanten Energieverbrauchsbereiche

- Fuhrpark²:
 - Alle dieselbetriebenen Pkw in Deutschland und Österreich: 5,90 l/100 km (-1,1 %) und 158 g CO₂/km (-1,1 %)
 - Alle dieselbetriebenen Nutzfahrzeuge in Deutschland und Österreich: 9,28 l/100 km (-0,6 %) und 248 g CO₂/km (-0,6 %)

Ziel: Energieeffizienzsteigerung um mindestens 1 % bezogen auf das Vorjahr

Erläuterung: Die Verbrauchsrückgänge sind dieses Jahr aufgrund des verbesserten Nutzerverhaltens und bedingt durch die Covid-19-Pandemie geringer ausgefallen. Das sonst jährlich wirksame Austauschintervall der Flottenfahrzeuge wurde abgeschwächt, da die Fahrzeuge nun länger gehalten werden (fünf Jahre statt vier Jahre). Durch diesen Umstand bleibt die

sich sonst positiv auf den Verbrauch auswirkende technische Verjüngung der Flotte aus. Ein weiterer Punkt sind die derzeit langen Lieferzeiten für Neufahrzeuge. Dies führt ebenfalls zu einem längeren Halten in der Flotte.

- Asphaltmischanlagen in Deutschland: 97,60 kWh/t produziertes Asphaltmischgut (4,9 % zum Vorjahr) und 31,20 kg CO₂/t produziertes Asphaltmischgut (0,6 % zum Vorjahr)

Ziel: Energieeffizienzsteigerung um mindestens 1,3 % bezogen auf das Vorjahr

Erläuterung: Der erhöhte Energieverbrauch ist auf die Beschaffung von kleinteiligeren Produktionslosen, insbesondere in den Asphaltmischanlagen im Osten Deutschlands, zurückzuführen. Der Mehrverbrauch konnte durch die technischen Verbesserungen der letzten Jahre nicht vollständig abgefangen werden. Die Umstellung des Strombezugs auf Strom aus Wasserkraft reduzierte die Steigerung der CO₂-Emissionen im Vergleich zum Vorjahr signifikant.

Projekte und Initiativen

Aus ökonomischen und ökologischen Gründen sind das Thema Energie bzw. die daraus resultierenden Treibhausgasemissionen für STRABAG von großer Bedeutung. Im Berichtsjahr 2021 beliefen sich die Energiekosten für den Konsolidierungskreis der STRABAG SE auf € 282,86 Mio. (2020: € 242,24 Mio.). Die Steigerung der Energiekosten

im Vergleich zum Vorjahr ergibt sich u. a. aus einer nicht unwesentlichen Leistungssteigerung. Die veränderten Arbeitsbedingungen durch die Covid-19-Pandemie sind weiterhin spürbar. Digitale Konferenzen sowie die vermehrte Nutzung von Home-Office spiegeln sich in den Ergebnissen wider.

¹ Die Grafik basiert auf der standortbasierten Berechnungsmethode. Bis einschließlich 2019 wurden hier die marktbasieren Emissionen herangezogen.

² Es wird lediglich Diesel berücksichtigt, da Benzin zum größten Teil für den Betrieb von Kleingeräten genutzt wird.

Energieeinsparungen und Emissionsreduktionen werden durch die Steigerung der Energieeffizienz und den Einsatz regenerativer Energieträger erzielt. Dazu zählen u. a. Maßnahmen zur Optimierung des Stromverbrauchs von Gebäuden, Baustellen und Produktionsbetrieben sowie die Evaluierung des Einsatzes alternativer Brennstoffe in der Asphaltproduktion. Seit dem 1.1.2021 bezieht die STRABAG AG Deutschland mit allen verbundenen Unternehmen innerhalb eines Rahmenvertrags ausschließlich CO₂-neutralen Strom aus Wasserkraft. Damit steigt der Anteil an eingekauftem Grünstrom in Deutschland und Österreich am gesamten Stromverbrauch der STRABAG auf 26 %.

Um den Kraftstoffverbrauch durch die Nutzung des Fuhrparks zu reduzieren, wurde ein E-Learning entwickelt. In welchem Ausmaß die

Spritsparmaßnahmen den Kraftstoffverbrauch positiv beeinflussen, kann jede und jeder Mitarbeitende im Besitz eines Dienstwagens mittelfristig über den Fuel-Tracker nachvollziehen.

Erstmals im Jahr 2021 wurden die im Carbon Tracker erhobenen Scope 1- und Scope 2-Emissionen durch die energiebedingten und materialbedingten Emissionen aus der vorgelagerten Wertschöpfungskette der STRABAG (Teil der Scope 3-Emissionen) ergänzt. Aufbauend auf der aktuellen Validierung dieser komplexen Daten plant der Konzern, eine fundierte Datengrundlage für die Dekarbonisierung der gesamten Wertschöpfungskette zu schaffen und die Berichterstattung zu Scope 3-Emissionen in den nächsten Jahren sukzessive aufzubauen.

NACHHALTIGES BAUEN NACH ETABLIERTEN ZERTIFIZIERUNGSSYSTEMEN

Steigende Energiepreise, zunehmend spürbare Auswirkungen des Klimawandels und das rasante Städtewachstum stellen die Bauwirtschaft vor neue Aufgaben: Gebäude werden nicht mehr nur auf Investitionskriterien hin optimiert, vielmehr gewinnen Lebenszykluskosten, Qualität und Ressourceneffizienz an Gewicht.

Über den gesamten Lebenszyklus eines Gebäudes hinweg betrachtet, ist derzeit der Anteil der **energiebedingten Treibhausgasemissionen** in der **Betriebsphase noch am höchsten**.¹ Gebäude dahingehend zu optimieren, dass sie in der Nutzungsphase wenig oder keine Energie benötigen oder sogar Energie erzeugen, ist daher ein wichtiges und wachsendes Geschäftsfeld von

STRABAG. Unser Fokus liegt daher auf der Entwicklung zukunftsfähiger und marktgerechter Lösungen für die Umsetzung ressourcenreduzierter CO₂-neutraler Gebäude in Planung, Bau und Betrieb.

Wir verfügen über das technische Know-how und die notwendige Erfahrung, um nachhaltige Gebäude zu konzipieren und zu erstellen. Neben Beratung und Ausführung bieten wir auch die Auditierung von Neu- und Bestandsgebäuden nach etablierten Zertifizierungssystemen der **Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB)** oder der **Österreichischen Gesellschaft für nachhaltige Immobilienwirtschaft (ÖGNI)** an.

¹ World Green Building Council: Bringing Embodied Carbon Upfront, <https://www.worldgbc.org/embodied-carbon> (Abruf am 11.1.2022)

RISIKEN- UND CHANCENMANAGEMENT – PROJEKTBEZOGENES RISIKOMANAGEMENT

Warum Risiken und Chancen managen?

Legen Sie das Augenmerk nicht nur auf die makroökonomische Entwicklung, sondern durchleuchten Sie v. a. auch das Risikomanagementsystem eines Baukonzerns!

Die STRABAG-Gruppe steht im Rahmen ihrer unternehmerischen Tätigkeit einer Vielzahl von Risiken und Chancen gegenüber. Diese werden durch ein proaktives Risikomanagement systematisch erhoben, bewertet und im Rahmen einer adäquaten Risikomanagementpolitik konsequent und zielorientiert gesteuert. Diese Risikomanagementpolitik ist ein integrierender Bestandteil des Managementsystems und beschreibt festgelegte Prinzipien und Zuständigkeiten für das Risikomanagement sowie den Umgang mit den wesentlichen Risikokategorien.

Am Kapitalmarkt Teilnehmende oder Zulieferfirmen, die ein Unternehmen der Baubranche durchleuchten, legen für gewöhnlich sehr viel Wert auf die Prognosen zur makroökonomischen Entwicklung der einzelnen Märkte. Natürlich beeinflussen das Wirtschaftswachstum und das Ausgabeverhalten der öffentlichen Hand unser Geschäft; mindestens ebenso wichtig ist jedoch das

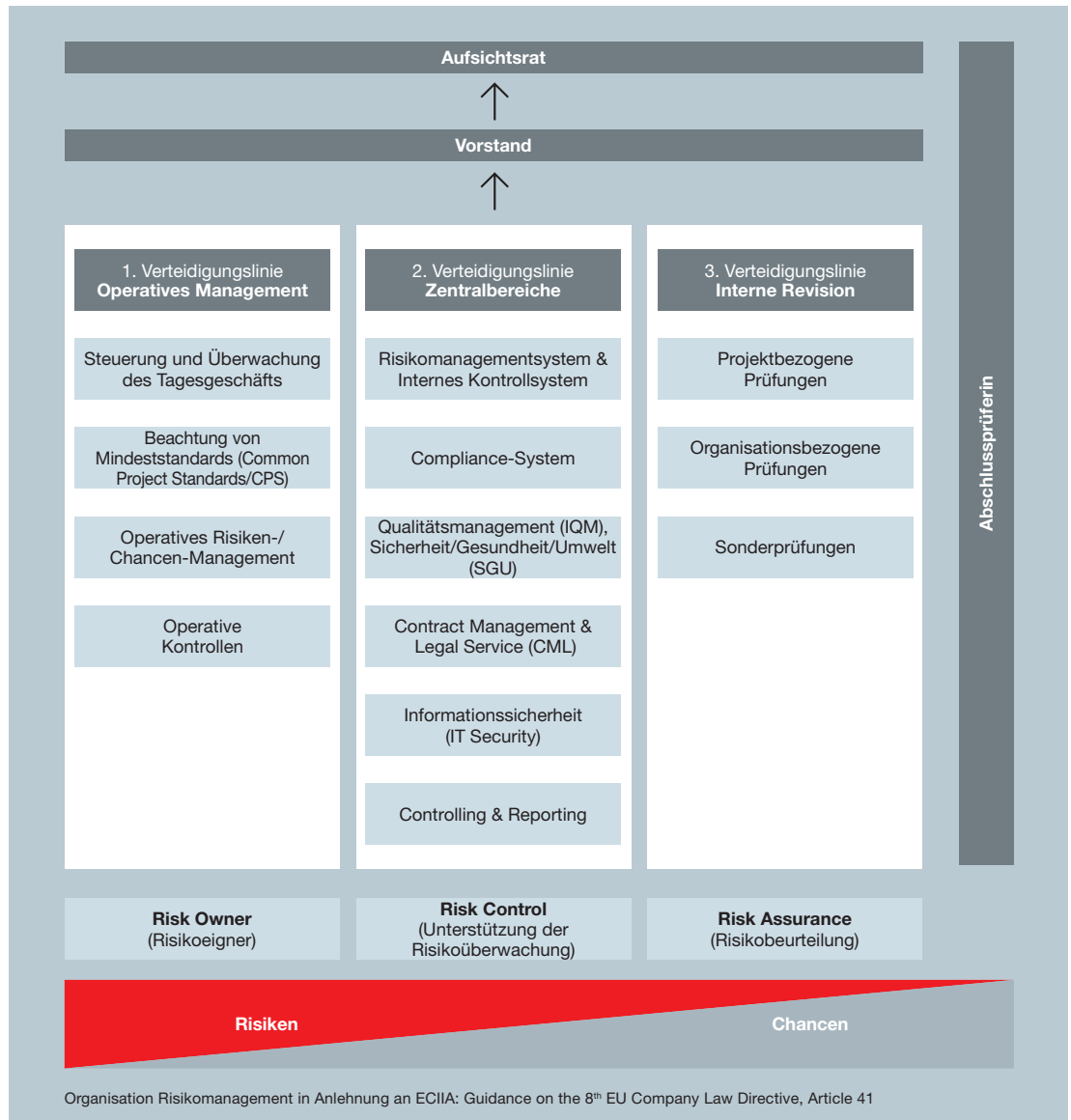
Risikomanagement eines Bauunternehmens! Denn die Vielzahl der – jedes für sich – einzigartigen Projekte bringt ein erhöhtes Risikopotenzial mit sich. Um dieses unter Kontrolle zu halten, bedarf es einer konsequent darauf ausgerichteten Organisationsstruktur mit klar definierten Zuständigkeiten sowie wirkungsvoller Instrumente für ein aktives Risiken- und Chancenmanagement. Ein durchgängiges Risiken- und Chancenmanagement stellt zudem einen durch den Wettbewerb schwer zu kopierenden Wettbewerbsvorteil dar – denn es ist nur langfristig aufbaubar.

Das Risiken- und Chancenmanagement ist bei STRABAG Teil der täglichen Arbeit. Daher finden sich Informationen über weitere Aspekte im Konzernlagebericht unter „Risikomanagement“, „Finanzierung/Treasury“ und „Auftragsbestand“ oder etwa im Konsolidierten Corporate Governance-Bericht.

Zuständigkeiten, Regelungen und Sorgfaltspflicht

Für einen verantwortungsvollen und vorausschauenden Umgang mit Risiken und Chancen haben wir ein umfassendes **Risikomanagementsystem** (RMS) mit einem **Internen Kontrollsystem** (IKS) in unserem Managementsystem integriert, das auf dem international anerkannten COSO Enterprise-Risk-Management-Rahmenwerk (COSO: Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) basiert. Risikomanagement ist **Kernaufgabe des Managements** und wird von der jeweils zuständigen Managementebene verantwortet. Die Organisation und die Zuständigkeiten

für das Risikomanagement sind in Anlehnung an das vom Dachverband der europäischen Revisionsinstitute (ECIIA) geforderte Organisationsmodell nach dem „Three Lines of Defense“-Ansatz festgelegt. Das ganzheitliche Corporate Governance-Modell der drei Verteidigungslinien gilt für alle Disziplinen des Risikomanagements und soll ausgehend von klaren Rollen und Verantwortlichkeiten für das Risikomanagement ein funktionsfähiges und effizientes Kontroll- und Überwachungssystem sicherstellen.



Die **erste Verteidigungslinie** bildet das operative Management, das für die Identifikation, Analyse, Bewertung, Steuerung sowie Überwachung von Risiken und Chancen zuständig ist. Als **Risiko-eigner (Risk Owner)** verantwortet das operative Management dabei präventive Maßnahmen zur Verhinderung bzw. Reduktion von Risiken und die Nutzung von Chancen im Rahmen des Tagesgeschäfts und gewährleistet, dass alle Aktivitäten mit den Unternehmenszielen übereinstimmen.

Die **zweite Verteidigungslinie** dient der Unterstützung des operativen Managements bei der **Risikoüberwachung (Risk Control)** sowie bei der Weiterentwicklung des Risikomanagementsystems und des internen Kontrollsystems. Darunter fallen u. a. die zentralen Funktionen für Risikomanagement, Compliance, Qualitätsmanagement, Sicherheit/Gesundheit/Umwelt (SGU), Informationssicherheit (IT Security) sowie Controlling & Reporting. Die Zentralbereiche erarbeiten Standards, Methoden und Verfahren für das

Risikomanagement mit darauf bezogenen Vorgaben und Richtlinien, steuern und überwachen deren Umsetzung in den operativen Bereichen, berichten periodisch an die Unternehmensleitung und überprüfen den Reifegrad sowie die Weiterentwicklung des Managementsystems.

Die **dritte Verteidigungslinie** umfasst die Interne Revision als objektive und unabhängige Prüfungs- und Beratungsinstanz für die **Risikobeurteilung (Risk Assurance)**. Die Interne Revision unterstützt in dieser Funktion die Unternehmensleitung, das operative Management und die Überwachungsinstanzen bei der Risikofrüherkennung und prüft die Effektivität der zur Risikoreduktion oder Risikovermeidung festgelegten Maßnahmen.

Ergänzend dazu beurteilt die **Abschlussprüferin** im Rahmen ihrer jährlichen Prüfungshandlungen die Funktionsfähigkeit und Wirksamkeit des Risikomanagementsystems und des Internen Kontrollsystems und unterstützt damit bei der

laufenden Überwachung der Effizienz der drei Verteidigungslinien. Im Folgenden werden die wesentlichen Erfolgsfaktoren unseres ganzheitlichen Governance-Systems erläutert:

#1 – MANagementsystem mit zugehörigen Politiken und Regelungen

Das Managementsystem des STRABAG-Konzerns ist im Managementhandbuch mit den zugehörigen Politiken beschrieben und durch übergeordnete und nachrangige Regelungen dokumentiert. Die konzernweit gültigen Regelungen sind in alle relevanten Konzernsprachen übersetzt und kommuniziert.

#2 – Organisationsstruktur mit zentralen Einheiten

Die Steuerung der Risiken und Chancen wird durch die Organisationsstruktur des Konzerns erheblich unterstützt, denn die Einheitlichkeit der Organisation schafft Skaleneffekte und ermöglicht ein effizientes Controlling und Reporting. Unter der Konzernobergesellschaft STRABAG SE agieren rechtlich selbständige Landesgesellschaften auf dem Markt. Oberstes Gliederungskriterium in der Konzernorganisation sind die Segmente Nord + West, Süd + Ost, International + Sondersparten sowie Sonstiges (das sind die Zentralbereiche und Konzernstabsbereiche), die jeweils von mindestens einem Vorstandsmitglied geleitet werden.

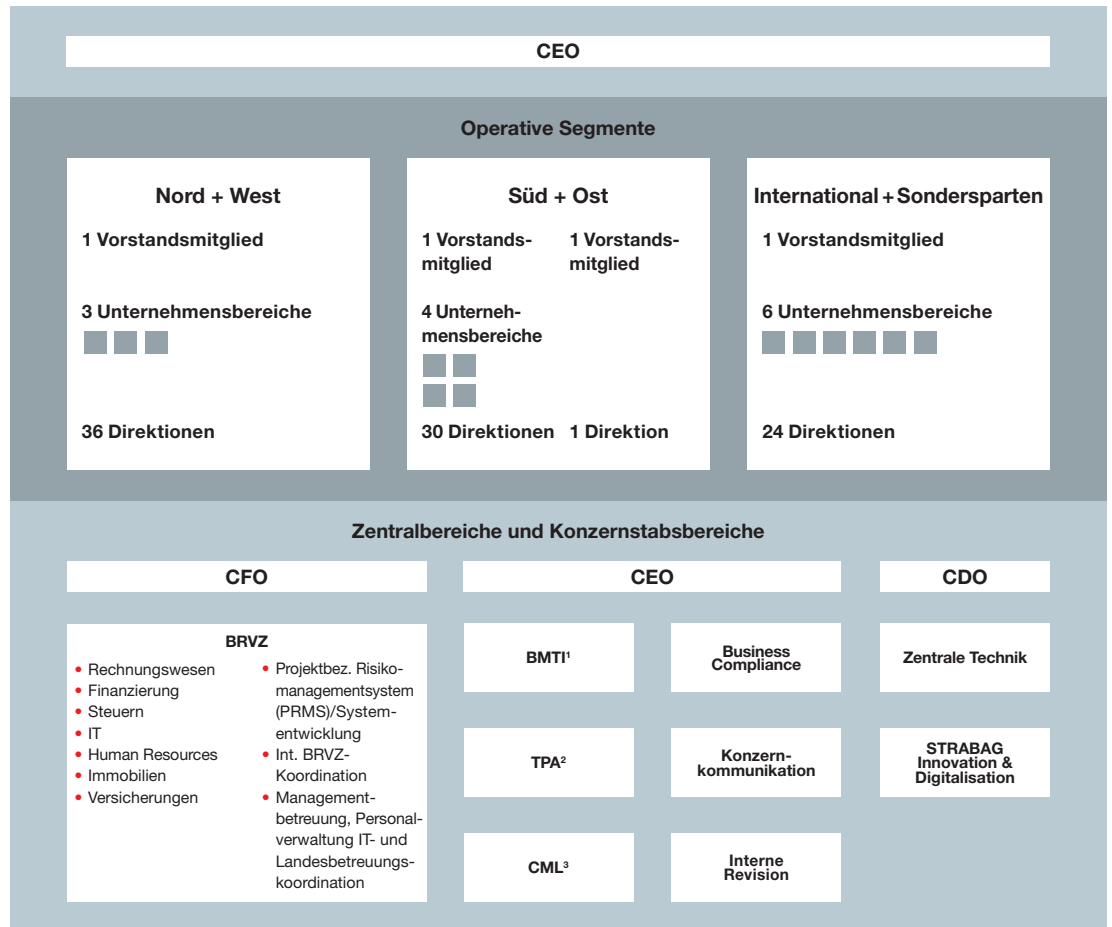
Der STRABAG SE-**Vorstand** ist das oberste Führungsgremium, trägt die Verantwortung für die Erhaltung des finanziellen Gleichgewichts des Konzerns und bestimmt dessen strategische Zielsetzung. Der Vorstand tauscht sich regelmäßig zu den Themen der unternehmerischen Verantwortung und der Nachhaltigkeit aus. In der Erfüllung dieser Aufgaben wird er u. a. durch die **Unternehmensbereiche** sowie die Zentral- und Konzernstabsbereiche (Servicebetriebe) unterstützt.

Die Unternehmensbereichsleitungen koordinieren bzw. steuern ihre Direktionen und berichten direkt an das für den jeweiligen Unternehmensbereich verantwortliche Vorstandsmitglied. Diese Managerinnen und Manager führen ihre Geschäfte selbständig und in eigener Verantwortung im Rahmen der Geschäftspolitik des Konzerns. Ihnen obliegt es, die in der strategischen und operativen Planung festgelegten Ziele zu erreichen und die vorgegebenen Einzelmaßnahmen zu realisieren.

Das operative Geschäft wird von **Direktionen** betrieben, die wiederum in Einzelbereiche gegliedert sind. Sie tragen die Verantwortung für den größtmöglichen Erfolg in den ihnen zugewiesenen Regionalmärkten bzw. Geschäftsfeldern und werden durch die ihnen übergeordnete Unternehmensbereichsleitung geführt.

Die **Zentralbereiche** erbringen konzernintern Dienstleistungen u. a. auf den Gebieten Rechnungswesen, Finanzierung, Steuern, IT, Human Resources, Immobilien, Versicherungen, Projektbezogenes Risikomanagementsystem und Systementwicklung, Geräte- und Fuhrparkmanagement, Qualitätsmanagement, Sicherheit/Gesundheit/Umwelt und Energiemanagement, technische Beratung, Qualitätssicherung, Digitalisierung/Innovation/Unternehmensentwicklung, Präqualifikation, Contract Management und Legal Services. Als Kompetenzzentren unterstützen sie die operativen Einheiten, damit diese sich auf ihr Kerngeschäft konzentrieren und ihre Leistungen für die Auftraggeberschaft in optimaler Weise erbringen können. Die **Konzernstabsbereiche** sind verantwortlich für Interne Revision, Kommunikation und Business Compliance und berichten direkt an den Vorstandsvorsitzenden.

Während der Vorstand in regelmäßigen Sitzungen wichtige Entscheidungen gemeinsam trifft, gilt in den Ebenen darunter das **Vier-Augen-Prinzip**. Diese duale Managementstruktur ist für uns Voraussetzung für effizientes Risikomanagement und stellt sicher, dass Verantwortung überwiegend von technischen und kaufmännischen Kolleginnen und Kollegen gemeinsam wahrgenommen wird.



1 BMT: Geräte und Fuhrparkmanagement

Stand: 1.1.2022

2 TPA: Qualitätsmanagement, technische Beratung, Qualitätssicherung, Innovationsmanagement, Sicherheit/Gesundheit/Umwelt und Energiemanagement

3 CML: Präqualifikation, Contract Management und Legal Services

#3 – SELEKTION VON PROJEKTEN UND INTERNE PREISKOMMISSIONEN

Projektbezogene Risiken haben ihren Ursprung in vielen Fällen bereits vor der Vertragsunterzeichnung. Damit wesentliche Risiken und Chancen früh erkannt werden, selektieren wir die Projekte vor der Teilnahme an Präqualifikationen bzw. vor Beginn der Angebotsbearbeitung auf Basis definierter Kriterien und Meldegrenzen. Dabei kann das zuständige Management insbesondere bei Großprojekten Rahmenbedingungen für die weitere Angebotsbearbeitung und für die frühzeitige

Einbindung von Spezialistinnen und Spezialisten der konzerninternen Zentralbereiche und Konzernstabsbereiche festlegen. Zudem muss der Entwurf des Angebots bei Überschreitung definierter Meldegrenzen vor Angebotsabgabe von internen **Preiskommissionen**, die sich je nach Größenordnung aus Mitgliedern unterschiedlicher Hierarchieebenen zusammensetzen, nach vertiefter Prüfung freigegeben werden.

„Wir haben ein selbst entwickeltes Managementinformationssystem, das uns hilft, dieselben Standards in allen Regionen anzuwenden, in denen wir tätig sind. Das heißt: klare Kriterien für die Beurteilung neuer Projekte, ein standardisierter Prozess für die Einreichung von Angeboten und Kontrollsysteme, die als Filter dienen, um Verlustprojekte zu vermeiden.“

#4 – MANAGEMENTINFORMATIONSSYSTEM

Dank unseres Managementinformationssystems haben wir stets aktuellen Einblick in den finanziellen Status aller unserer Projekte sowie über die Länder hinweg vergleichbare Daten. In regelmäßigen Abständen werden zudem Auswertungen durch das jeweilige Management sowie Mitglieder des STRABAG SE-Vorstands analysiert.

Thomas Birtel
Vorstandsvorsitzender der STRABAG SE

Ziele und Indikatoren

Vorrangiges Ziel ist der **langfristige Fortbestand unseres Unternehmens**. Dabei achten wir weiterhin auf Kosteneffizienz und stellen einen

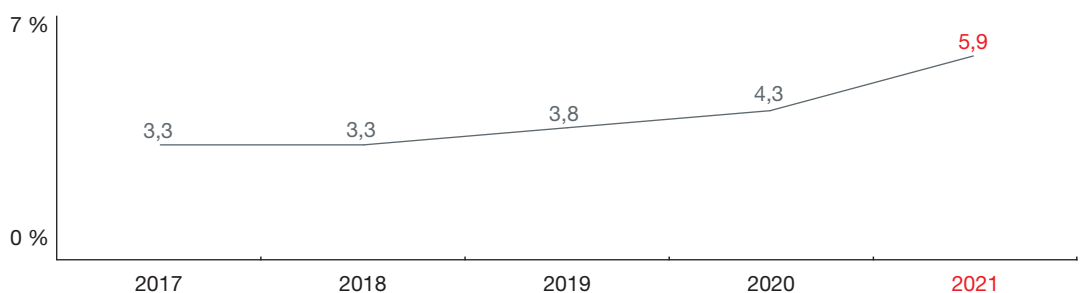
disziplinierten Kapitaleinsatz sicher. Um diese übergeordnete Zielsetzung zu erreichen, wurden die folgenden Detailziele festgelegt:

DEFINIERTES EBIT-MARGENZIEL NACHHALTIG ERREICHEN

Die **EBIT-Marge** ist unsere **wichtigste finanzielle Steuerungsgröße**. Sie ist vor allem für unsere Investorinnen und Investoren entscheidend: Wegen unserer Dividendenpolitik, 30–50 % des

Konzernergebnisses in Form einer Dividende auszuschütten, sind sie an der nachhaltigen Erreichung des EBIT-Margenziels besonders interessiert.

ENTWICKLUNG DER EBIT-MARGE¹



Wir haben uns zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2022 eine EBIT-Marge (EBIT/Umsatz) von 4 % zu erreichen. Das Zusammentreffen von zahlreichen

positiven Ergebniseinflüssen in allen Segmenten hat dazu geführt, dass 2021 eine EBIT-Marge von 5,9 % erreicht wurde.

¹ 2018 bereinigt um einen nicht-operativen Aufwertungsgewinn in Höhe von € 55,31 Mio.

EFFIZIENZ DES PROJEKTBEZOGENEN RISIKOMANAGEMENTS STETIG STEIGERN

Um das erreichte Niveau der EBIT-Marge zu halten bzw. nach Möglichkeit zu steigern, müssen wir die Floprate konsequent und nachhaltig reduzieren, indem wir die Effizienz unseres projektbezogenen Risikomanagements stetig verbessern. Das konzernweit implementierte Risikomanagementsystem (RMS) mit integriertem Internem Kontrollsystem (IKS) soll uns dabei helfen, wesentliche projektbezogene Risiken und Chancen frühzeitig zu identifizieren, zutreffend zu bewerten, effektiv zu steuern sowie transparent und durchgängig zu überwachen. Dazu überprüfen wir periodisch die Effizienz und Wirksamkeit von Systemen, Prozessen und Kontrollschritten, um durch Früherkennung aller wesentlichen Risiken sowie darauf bezogene Gegensteuerungsmaßnahmen drohenden Schaden für das Unternehmen abzuwenden und eine potenzielle Bestandsgefährdung auszuschließen. Dabei identifizierte Schwachstellen werden transparent aufgezeigt und umgehend behoben.

Zur Überwachung der übergeordneten Zielsetzung werden mehrere Indikatoren periodisch erhoben und auf Basis von Mehrjahresvergleichen verfolgt. Zu diesen **Indikatoren** gehören:

- Finanzwirtschaftliche Kennzahlen
- Projekt- und organisationsbezogene Kennzahlen
- Konjunktur- und Branchensituation

- Marktposition und Wettbewerb
- Kundensituation
- Leistungsangebot
- Managementqualität

Die Wirksamkeit und Funktionsfähigkeit des Risikomanagementsystems kann jedoch nicht auf Basis einer isolierten Betrachtung einzelner Risikokennzahlen gemessen bzw. beurteilt werden. Vielmehr müssen verschiedene Indikatoren im Kontext unterschiedlicher Einflussfaktoren und Korrelationen betrachtet werden.

Wir arbeiten daran, ein konzernweit einheitlicheres Risikoverständnis zu entwickeln und eine standardisierte und durchgängige Methodik für die Identifikation, Kategorisierung, Bewertung und Verfolgung von Risiken und Chancen zu etablieren. Auf dieser Grundlage können die projektbezogenen dokumentierten Risiken und Chancen perspektivisch aggregiert und darauf bezogene Risikokennzahlen ermittelt werden. Zudem evaluieren wir auf Grundlage von Ursachen-Wirkungs-Analysen, inwiefern daraus Korrelationen oder Abhängigkeiten ableitbar sind, die als Frühwarnindikatoren wichtige Informationen zur Steuerung von Risiken und Chancen liefern.

KOSTENEFFIZIENZ UND DISZIPLINIERTEN KAPITALEINSATZ SICHERSTELLEN

Um eine EBIT-Marge von 4,0 % zu erreichen, wird es nicht nötig sein, dass sich der Markt – also das makroökonomische Umfeld – ändert. Neben unseren verstärkten Bemühungen, das projektbezogene Risikomanagement zu verbessern, legen wir weiterhin Wert auf **Kosteneffizienz und disziplinierten Kapitaleinsatz**. So arbeiten wir daran, die bisher erzielten Effizienzverbesserungen hinsichtlich der organisatorischen und strategischen Aufstellung des Konzerns zu verstetigen. Dabei

berät und unterstützt der 2015 geschaffene **Zentralbereich Projektbezogenes Risikomanagementsystem/Systementwicklung/Internationale BRVZ-Koordination**. Zu den Aufgabenschwerpunkten dieses Teams zählen u. a. die Entwicklung organisationsbezogener Kennzahlen und Benchmarks zur Effizienzverbesserung sowie die Beratung und Unterstützung bei Organisationsentwicklungsmaßnahmen in einzelnen Unternehmenseinheiten.

Projekte und Initiativen

Ausgehend von den strategischen Leitgedanken zum Management von Risiken und Chancen

verfolgen wir insbesondere nachstehend angeführte Maßnahmen:

MASSNAHMEN ZUR STÄRKUNG DES PROJEKTBEZOGENEN RISIKOMANAGEMENTSYSTEMS

Im Geschäftsjahr 2021 wurde das Risikomanagementsystem des STRABAG-Konzerns durch folgende Änderungen und Erweiterungen verbessert:

- Verbesserung der Entscheidungsgrundlagen in der Projektbeschaffungsphase durch standardisierte Projektpräsentationen für Präqualifikation, Selektionsgespräch und Preiskommission mit verpflichtender Anwendung bei Groß- und Megaprojekten
- Implementierung und Weiterentwicklung einer Tablet-optimierten App für das Management mit einfachem Zugriff auf transparente und aggregierte Entscheidungsgrundlagen für Selektion und Preiskommission sowie einem integrierten Aufgabenmodul für Freigabeerfordernisse
- Fortsetzung der Durchführung von Workshops und projektbezogenen Plausibilisierungsgesprächen zur Anwendung des konzernweit standardisierten Ursachenkatalogs für die Zuordnung wesentlicher positiver und negativer Ergebnisursachen mit Analyse von Ursachen-Wirkungs-Beziehungen
- Roll-out und Weiterentwicklung des IT-Tools für eine systemtechnisch durchgehende Dokumentation und Verfolgung von Risiken und Chancen
- Sukzessive Umsetzung eines modularen Controllingportals als zentraler Einstiegspunkt für das Projekt- und Organisationscontrolling
- Erweiterung des standardisierten Berichtswesens um Projektsteuerungsinstrumente zur frühzeitigen Erkennung von Chancen und Fehlentwicklungen (u. a. Mengen-Soll/Ist-Vergleich zu Hauptleistungen)
- Entwicklung von Dashboards mit aggregierten Kennwerten für das Management sowie Weiterentwicklung und Ergänzung geeigneter organisationsbezogener Kennzahlen als Entscheidungsgrundlage für nachhaltige strukturelle Optimierungen
- Verbesserung von Systemschnittstellen zur Vermeidung redundanter Datenerfassungen und zur Steigerung von Qualität und Transparenz in der Datenhaltung und Kennzahlenermittlung

Darüber hinaus wurden im Geschäftsjahr 2021 folgende Weiterentwicklungen fortgesetzt, die sich im Status der Evaluierung und Konzeption bzw. in Teilprojekten bereits in Umsetzung befinden:

- Fortlaufende Umsetzung von Maßnahmen zur Messung der Durchdringung, Akzeptanz und Einhaltung der Common Project Standards (CPS)
- Kontinuierliche Verbesserung der Projektdatenverwaltung in den Bereichen Qualitätssicherung, Funktionalitäten und Schnittstellen für eine effizientere Selektion und Preiskommission im Rahmen der Projektbeschaffung sowie eine systemunterstützte Verfolgung und Aktualisierung der Projektinformationen im Zuge der Projektausführung
- Verbesserung und Erweiterung der Datenhaltung für den schrittweisen Aufbau einer Wissensdatenbank mit Ergänzung von Analyse- und Auswertungsmöglichkeiten zur Förderung eines bedarfsorientierten Erfahrungsaustauschs zwischen den Projektbeteiligten

Wesentliche Voraussetzung für die Verbesserung unseres projektbezogenen Risikomanagementsystems ist ein aktiver Beitrag aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem klaren Bekenntnis zu einer offenen Fehlerkultur. Gerade hier erlangen unsere Werte Partnerschaftlichkeit, Nachhaltigkeit und Innovationsfreude basierend auf Ehrlichkeit, Fairness und gegenseitiger Wertschätzung besondere Bedeutung, da sie das Fundament für eine lernende Organisation bilden.

DIGITALISIERUNG BRINGT NEUE WERKZEUGE ZUR REDUKTION VON BAURISIKEN

Siehe auch Kapitel
„Digitalisierung und
Innovation“

Die neuen Werkzeuge, die in **BIM 5D**[®]-Prozessen zur Anwendung kommen, ermöglichen u. a. regelmäßige Konsistenzprüfungen der Baupläne, eine modellbasierte Mengen-, Kosten- und Leistungsermittlung und Terminplanung sowie eine darauf basierende durchgängige Visualisierung des Bauablaufs mit digital vernetzten Prozessen und konsistenten Daten über den gesamten Lebenszyklus eines Bauobjekts. Damit können Fehler frühzeitig aufgedeckt und behoben werden. Dies minimiert

die Risiken des Bauprojekts, deren Wurzeln zu einem großen Teil in der Planungsphase liegen. Die digital abrufbaren Daten können in weiterer Folge für verschiedene Analysen (u. a. Gebäudeanalysen und -simulationen, Nachhaltigkeitsuntersuchungen oder Gebäudezertifizierungen) genutzt werden. Nicht zuletzt fördern die digitalen Werkzeuge eine effiziente und transparente Zusammenarbeit mit der Auftraggeberseite sowie mit Planungs- und Partnerunternehmen.

MENSCHENRECHTE



Durch unser Angebot an Bauleistungen auch in strukturschwachen Regionen leisten wir einen wichtigen Beitrag zum Ausbau von Infrastruktur und zur Schaffung von Arbeitsplätzen. In Summe werden rd. 95 % unserer Bauleistungen in Europa und rd. 5 % außerhalb Europas erbracht. Einzelne Projekte werden auch in Ländern ausgeführt, die bezüglich ihrer menschenrechtlichen Praxis in der internationalen Kritik stehen.

In den verschiedenen Ländern unserer Tätigkeit herrschen unterschiedliche Standards zum Schutz der Menschenrechte vor. Die Liefer- und Wertschöpfungsketten in der Bauwirtschaft sind kleinteilig und komplex, wodurch die Gefahr von Intransparenz steigen kann. Wir setzen uns mit dem Schutz der Menschenrechte auseinander, um die

Sensibilisierung für ihre Beachtung bei den Mitarbeitenden im Konzern und bei unseren Lieferanten und Nachunternehmern zu stärken. Der STRABAG-Konzern hält sich an international geltende Standards und gibt über den Code of Conduct, Konzernrichtlinien und Geschäftsanweisungen einzuhaltende Rahmenbedingungen u. a. zur Ablehnung illegaler Beschäftigungsverhältnisse sowie zu Mindestentlohnung und Arbeitssicherheit (SGU-Organisation auf Konzernebene) vor, damit den erkannten Risiken bezüglich Entlohnung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsunfällen wirksam und dauerhaft begegnet werden kann. STRABAG sichert durch Monitoring in der zentralen Personalverwaltung das länderbezogene, gesetzlich vorgeschriebene Mindestentgelt bzw. Branchentarifentgelt.

Zuständigkeiten, Regelungen und Sorgfaltspflicht

Im **Code of Conduct** der STRABAG SE ist das Wertesystem, dem der Konzern und alle seine Mitarbeitenden verpflichtet sind, präzise festgeschrieben. Durch Workshops und Schulungen aller Mitarbeitenden wurde nachhaltig Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung für die Konzernwerte geschaffen. Insbesondere die Werte Partnerschaftlichkeit, Solidarität und Respekt, einhergehend mit Fairness, haben den Rahmen geschaffen, der einen den Menschenrechten entsprechenden Umgang zwischen den Mitarbeitenden bei STRABAG unterstützt. Der Code of Conduct ist auch integrierender Bestandteil der Anstellungsunterlagen aller Mitarbeitenden des Konzerns. Ein mit den Vorgaben des Code of Conduct übereinstimmendes Verhalten setzt die STRABAG SE auch bei ihren Stakeholdern – insbesondere bei Liefer- und Subunternehmen – voraus.

Die STRABAG SE bekennt sich im Code of Conduct ausdrücklich zur Chancengleichheit unabhängig von Hautfarbe, Nationalität, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion, Behinderung oder Alter sowie zur Schaffung eines Arbeitsumfelds ohne Diskriminierung, Belästigung und Repressalien. Sie beschäftigt daher als internationaler Bautechnologiekonzern Mitarbeitende nach der erforderlichen Qualifikation/Erfahrung für die zu erfüllende Arbeitsaufgabe.

Der Anhang „Grundsätze zu Beschäftigungsbedingungen und Menschenrechten“ ergänzt den Code of Conduct. Er wurde allen Mitarbeitenden zur Beachtung und Einhaltung zur Kenntnis

gebracht und in die bestehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen bzw. vergleichbare Bedingungenwerke aufgenommen. Gemäß der britischen und australischen Gesetzgebung zur Bekämpfung moderner Sklaverei (Modern Slavery Act) veröffentlichten wir außerdem eine Erklärung, die die Relevanz der menschenrechtlichen Risiken in unserer Geschäftstätigkeit und in unserer Lieferkette unterstreicht. Das Bekenntnis von STRABAG zum Verbot der Sklaverei, des Menschenhandels und der Kinderarbeit ist seither fest in unserer aktualisierten Corporate Responsibility Policy verankert.

Potenzielle Menschenrechtsverstöße, z. B. Diskriminierung am Arbeitsplatz, können von Mitarbeitenden und von externen Personen über eine Online-Hinweisgeberplattform oder an benannte Ansprechpersonen (Ombudsleute) gemeldet werden. In einer internen Funktionsbeschreibung bzw. extern zugänglichen FAQ wird detailliert erläutert, wie mit eingegangenen Meldungen umgegangen wird und wie ein größtmöglicher Schutz und die Anonymität des/der Hinweisgebenden oder Betroffenen sichergestellt wird.

Eingehende Anliegen werden zunächst auf Plausibilität geprüft. Handelt es sich um einen begründeten Fall, wird dieser von den zuständigen regionalen Ombudsleuten entsprechend verfolgt: Es werden der Sachlage entsprechend organisatorische sowie arbeitsrechtliche Maßnahmen durch das zuständige Management – von der Abmahnung bis zur Entlassung – gesetzt, um

Siehe Kapitel
„Fairer Wettbewerb“

www.strabag.com >
Strategie >
Strategischer Ansatz >
Business Compliance

angemessen auf die festgestellten Zuwiderhandlungen zu reagieren und künftigen Verstößen entgegenzuwirken.

Ziele und Indikatoren

Online-Hinweisgeberplattform:
strabag.integrityplatform.org

Die Schaffung und Aufrechterhaltung von Beschäftigungsbedingungen unter Einhaltung der Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) und der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte sind ein wesentliches Ziel im Wertesystem des STRABAG-Konzerns. Von besonderer Relevanz sind hier:

- Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf
- Verbot der Sklaverei und des Menschenhandels
- Verbot der Kinderarbeit

Die Zielerreichung wird anhand folgender Indikatoren gemessen:

- Anzahl der festgestellten Fälle der Kategorie „Diskriminierung“ im Berichtsjahr (Zuordnungsdatum = Datum der abschließenden Feststellung): 12
- Anzahl der festgestellten Fälle der Kategorie „Menschenrechte und Arbeitsbedingungen“ im Berichtsjahr (Zuordnungsdatum = Datum der abschließenden Feststellung): 3

2021 kam es mit insgesamt 27 Meldungen zu einem signifikanten Anstieg gemeldeter Fälle (2020: 17 gemeldete Fälle). Von den 27 Meldungen ließen sich 24 der Kategorie „Diskriminierung“ und drei der Kategorie „Menschenrechte und Arbeitsbedingungen“ zuordnen. Bei 14 der 27 Fälle konnte der Konflikt einvernehmlich gelöst werden. In einem Fall kam es zur Kündigung durch den Arbeitnehmer, sechs Hinweise haben sich nicht erhärtet. Drei Hinweise wurden zurückgezogen, und drei Fälle sind aktuell noch in Bearbeitung.

2021 wurden erstmals auch Meldungen im Hinweisgebersystem erfasst, die nicht direkt über die Hinweisgeberplattform, sondern telefonisch oder per E-Mail an die Ombudsleute herangetragen wurden (in 14 von 27 Fällen). Weiters wurden im Intranet Suchbegriffe hinterlegt, die ein schnelleres Auffinden der Hinweisgeberplattform und der Kontaktinformationen der Ombudsleute ermöglichten. Die Erhöhung der Sichtbarkeit führte so auch zu einer Erhöhung der Anzahl gemeldeter Fälle.

Projekte und Initiativen

Im Frühjahr 2021 ist STRABAG dem Global Compact der Vereinten Nationen beigetreten. Mit dem Beitritt verpflichten wir uns zur Einhaltung zehn globaler Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsprävention.

Durch das breite Angebot an Bauleistungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette ist STRABAG weltweit auf zuverlässige und qualitätvolle Zulieferer und Nachunternehmer angewiesen. Nur so können hochwertige Produkte und Dienstleistungen mit größtmöglichem Nutzen für unsere Kundinnen und Kunden und für die Gesellschaft angeboten werden. Um unserer Sorgfaltspflicht

nachzukommen und die Auswirkungen entlang der Lieferkette auf Umwelt und Gesellschaft besser einschätzen zu können, haben wir das Projekt „Nachhaltigkeit in der Lieferkette“ aufgesetzt. Mit einem Management- und Auditsystem für Lieferanten und Subunternehmen wollen wir Risiken in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitssicherheit und Gesundheit sowie Umwelt entlang unserer Lieferkette analysieren und durch Präventions- und Abhilfemaßnahmen potenziell negative Auswirkungen abwenden.

Das Thema Diversität bzw. Gleichstellung von Frauen und Männern wird im Konsolidierten Corporate Governance-Bericht behandelt.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Fokus auf kulturellen und sozialen Projekten sowie auf Teamsporarten

Durch unsere unternehmerische Tätigkeit – das Bauen – gestalten wir unmittelbar das Lebensumfeld von Menschen. Es entsteht eine Wechselwirkung zwischen Bauen und Gesellschaft: Nur wenn die Gesellschaft erfolgreich ist, können auch wir erfolgreich sein. Daher sehen wir uns in der Pflicht, zu einer gesunden Entwicklung der

gesamten Gesellschaft beizutragen. Dazu gehört, dass wir mithelfen, die sozialen Standards in Mitteleuropa zu erhalten und in weiteren Ländern zu verbessern, dass wir kulturelle Projekte unterstützen und dass wir den Teamgedanken fördern, indem wir Sportteams sponsern.

Zuständigkeiten, Regelungen und Sorgfaltspflicht

Ob und in welcher Form eine Initiative in substantiellem Umfang unterstützt wird, entscheidet der STRABAG SE-Vorstand nach Förderkriterien wie:

- Kann STRABAG aufgrund der Natur ihres Geschäfts etwas zum Projekt beitragen, das Unternehmen anderer Branchen nicht sinnvoll einbringen könnten?

- Ist das Projekt einen langfristigen Einsatz wert?
- Passt das Vorhaben zu unserer Strategie und zu unserem öffentlichen Auftritt?

Ziele und Indikatoren

Wir engagieren uns nicht nach dem Gießkannenprinzip, sondern fördern ausgesuchte Initiativen langfristig, um einen nachhaltigen Beitrag zu leisten. Einer der Indikatoren, an denen wir unser

Engagement messen, ist der Betrag, den wir für die unten genannten Kernprojekte und -initiativen aufwenden. Im Jahr 2021 lag er bei € 3,90 Mio. (2020: € 3,30 Mio.).

Projekte und Initiativen

CONCORDIA SOZIALPROJEKTE

Im sozialen Bereich setzen wir uns allem voran für Kinder und Jugendliche in Ländern Ost- und Südosteuropas ein, um ihnen eine Chance auf Bildung und eine bessere Zukunft zu ermöglichen.



Die Vision von CONCORDIA: Alle Kinder und Jugendlichen führen ein selbstbestimmtes Leben ohne Ausgrenzung.

Dies trägt auch zur Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens in diesen Märkten bei. Besonders stark bringen wir uns bei CONCORDIA ein:

CONCORDIA ist eine internationale Organisation mit einem vielseitigen Programm (Nothilfe, Krisenzentren, aufsuchende soziale Arbeit, alternative Betreuung und Unterbringung von Kindern, (Aus-) Bildungsangebote) zur Unterstützung von benachteiligten Kindern, Jugendlichen und Familien. Seit der Gründung 1991 entwickelte sich aus einem ersten Sozialprojekt für Straßenkinder in Bukarest eine Organisation, die heute mehr als 9.000 Kinder, Jugendliche und Familien in Rumänien, Bulgarien und der Republik Moldau betreut.

Wichtigstes Ziel der Organisation ist es, Familien zusammenzuhalten: Viele Eltern sind gezwungen,



auf der Suche nach Arbeit das Land zu verlassen. Viele Kinder können wegen existenzieller Armut oder aus anderen Gründen nicht bei ihren Herkunftsfamilien bleiben. Die Angebote von CONCORDIA umfassen daher familienähnliche Kinderwohngruppen, Betreuung durch Pflegeeltern, Sozialzentren für Jugendliche in prekären Lebenslagen, betreute Wohngemeinschaften für junge Erwachsene und Arbeit am Gemeinwesen. Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt sind Bildungsprojekte, von Aktivitäten der Lernhilfe über Musikunterricht bis hin zu eigenen Ausbildungsstätten etwa für den Koch-, Bäcker- oder Tischlerberuf.

In der Republik Moldau betreut und versorgt CONCORDIA darüber hinaus rd. 6.000 Menschen, die in extremer Armut leben. In Sozialzentren und Suppenküchen werden täglich notleidende alte Menschen und Kinder im ganzen Land mit dem Notwendigsten versorgt. Seit dem Ausbruch der Pandemie stieg die Anzahl derer, die von extremer Armut betroffen sind. Aufgrund vermehrter Fälle von häuslicher Gewalt betreibt CONCORDIA seit Kurzem auch ein Krisenzentren für von Gewalt betroffene Kinder. Als langjährige Partnerin hat STRABAG den Aufbau von Wohnmöglichkeiten für Kinder, die aus unterschiedlichen Gründen nicht bei ihren Eltern aufwachsen können, und die Errichtung von Sozialzentren sowie Suppenküchen ermöglicht und unterstützt die Aktivitäten laufend.

Darüber hinaus betreut CONCORDIA – unterstützt durch STRABAG – in Österreich Kinder aus sozial schwachen Familien sowie unbegleitete minderjährige Flüchtlinge bei ihren ersten Integrationsschritten. Seit 2016 ist ein jährliches Benefizkonzert der Tiroler Festspiele Erl zugunsten der CONCORDIA-Hilfsprojekte für Kinder ein fixer

TIROLER FESTSPIELE ERL

1997 gegründet, finden die Tiroler Festspiele Erl seit 1998 alljährlich im traditionsreichen Passionspielort Erl, Österreich, statt. STRABAG unterstützt diese Initiative seit Beginn als Partnerin. Um den langfristigen Erhalt dieser wichtigen kulturellen



Das Festspielhaus in Erl (Österreich)



Im CONCORDIA-Tranzit in Prizren (Kosovo) erhalten Kinder täglich eine warme Mahlzeit. Es ist manchmal die einzige am Tag.

Bestandteil der gemeinsamen Anstrengungen von STRABAG und CONCORDIA, um Menschen in akuten Notlagen helfen zu können.

Seit Anfang 2021 ist CONCORDIA auch im Kosovo mit einem eigenen Verein vertreten. Das CONCORDIA Bildungszentrum Tranzit in Prizren im Süden des Lands bietet ein Programm für frühkindliche Erziehung, Lernbetreuung für Schulkinder sowie Musikunterricht und ein Ausbildungsprogramm für Jugendliche. Das Zentrum ist Anlaufstelle für Kinder aus prekären Verhältnissen. Manche der Kinder haben noch nie eine Schule besucht, wenn sie bei CONCORDIA ankommen. Aktiv geht CONCORDIA auf jene Familien zu, die am Rand der Gesellschaft stehen und in extremer Armut leben.

Nähere Informationen: www.concordia.or.at

Stätte gewährleisten zu können, wurde 2017 die Tiroler Festspiele Erl Gemeinnützige Privatstiftung gegründet, der auch die STRABAG SE angehört.

Die Tiroler Festspiele Erl haben sich zu einem künstlerisch renommierten Fixpunkt im Tiroler, aber auch im internationalen Kulturleben entwickelt. Trotz der Einschränkungen durch die Covid-19-Pandemie fanden in der Saison 2020/21 zahlreiche Programme vor Publikum statt. Rund 15.000 Besucherinnen und Besucher genossen hochkarätige Opern-, Konzert- und Kammermusik in Erl. Die Opern von Wagner bildeten im Sommer 2021 den wesentlichen Programmschwerpunkt, der von anderen Opernproduktionen sowie dem klassischen, aber auch zeitgenössischen Konzertrepertoire ergänzt wurde. Ganzjährig kommt die einzigartige Akustik des Festspielhauses auch den Werken Mozarts, Bachs, italienischer und

internationaler Komponisten sowie dem Belcanto zugute.

Seit 2012 wird das Sommerprogramm ergänzt durch eine attraktiv programmierte Wintersaison, da das von STRABAG errichtete Festspielhaus auch zu dieser Zeit bespielt werden kann. 2017 etablierten sich mit den Klaviertagen und der

Erntedank-Konzertreihe weitere Programmpunkte bei den Festspielen. Die Winterfestspiele 2020/21 wurden aufgrund der Einschränkungen durch die Lockdown-Regelungen auf das Frühjahr 2021 verschoben und konnten schließlich als Übertragung auf ORF III dem Publikum präsentiert werden.

Nähere Informationen: www.tiroler-festspiele.at

ENSEMBLE:PORCIA

Die Komödienspiele Porcia sind der wichtigste Kulturbetrieb in der kleinen Stadt Spittal an der Drau in Oberkärnten. Auch im zweiten Pandemiejahr musste das ursprünglich geplante Programm aufgrund strenger Covid-19-Regeln deutlich eingeschränkt werden. Trotzdem gelang es mit großem Engagement aller Beteiligten, auch 2021 über 15.000 Besucherinnen und Besucher im Schloss begrüßen zu können. Erarbeitet wurden für diesen besonderen Sommer sieben Eigenproduktionen von einem über 40-köpfigem künstlerischen Ensemble aus den Bereichen Schauspiel, Musik, Regie, Bühnenbild, Kostümbild und Komposition gemeinsam mit einem starken Technikteam. Auch

der Theaterwagen Porcia ging wieder auf eine besondere Tournee: eine Tournee, die von Ende Juni bis Mitte September an 48 Spieltagen und -orten ein Publikum von rd. 8.000 Personen begeisterte. Mit den Aufführungen im Schloss und dem Theaterwagen wurde im Sommer 2021 somit ein Publikum von über 23.000 Menschen erreicht. Damit ist es dem Ensemble in diesem erneut außergewöhnlichen Sommer gelungen, den Standort Kärnten sowie den STRABAG-Sitz Spittal ins Kulturbewusstsein zu rücken und Menschen für Kultur zu begeistern.

Nähere Informationen: www.ensemble-porcia.at

STRABAG KUNSTFORUM

Das STRABAG Kunstforum steht mit der Organisation des STRABAG Artaward International, den Ausstellungen in der STRABAG Artlounge sowie dem Aufbau und der Betreuung der permanent präsentierten Kunstsammlung an über 60 Bürostandorten europaweit im Dienst der Kunstförderung. Im Jahr 2021 wurden unter anderem die Konzernstandorte London (Vereinigtes Königreich), Neu-Ulm (Deutschland) und Karlsruhe (Deutschland) sowie das TechGate Wien und die Leopold-Böhm-Straße in Wien (Österreich) mit bildender Kunst aus der STRABAG Artcollection ausgestattet. Weitere Standorte wie Prag (Tschechien), Bratislava (Slowakei) und Belgrad (Serbien) befinden sich in Vorbereitung.



Ausstellungsansicht STRABAG Artlounge:
Sophie Gogl, *Asche*, 2021

Mit ihren nahezu 4.000 Kunstwerken trägt die STRABAG Artcollection dazu bei, die Auseinandersetzung mit Kunst am Arbeitsplatz anzuregen. Darüber hinaus bieten die Wechsellausstellungen in der STRABAG Artlounge in Wien Künstlerinnen und Künstlern eine Plattform, ihr Werk einer interessierten breiten Öffentlichkeit vorzustellen. Die Ausstellungen und die dauerhafte Werkpräsentation von Bruno Gironcoli im Gironcoli-Kristall in Wien können täglich während der Bürozeiten sowohl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch von kunstinteressierten externen Besucherinnen und Besuchern bei freiem Eintritt besichtigt werden. Ein zentrales Anliegen des STRABAG Kunstforums ist die Kunstvermittlung: Für den Besuch im Gironcoli-Kristall steht ein Hearonymus-Audioguide zur Verfügung. Mitarbeitende, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner und alle Kunstinteressierten sind aber auch zu Führungen durch die STRABAG Artlounge, die gesamte Sammlung und den Gironcoli-Kristall herzlich eingeladen.

Der STRABAG Artaward bildet das Kernstück der Tätigkeit des STRABAG Kunstforums. Seit 1994 wird er in Österreich (Unterbrechung 2004 und 2005) und seit 2009 als internationaler Kunstförderpreis für Künstlerinnen und Künstler in den Bereichen Malerei und Zeichnung ausgeschrieben. Die Künstlerinnen und Künstler haben die Möglichkeit, sich über ein Onlineverfahren für den STRABAG Artaward International zu bewerben.

Eine alle drei Jahre wechselnde Jury aus internationalen Kunstexpertinnen und -experten kürt jährlich im Rahmen einer intensiven Jurysitzung vor den Originalwerken die Gewinnerinnen und Gewinner. Neben dem Preisgeld bekommen die Prämierten die Möglichkeit, ihre Werke im Rahmen einer Einzelausstellung in den Räumlichkeiten der STRABAG Artlounge zu präsentieren. Darüber hinaus stellt das STRABAG Kunstforum Künstlerinnen und Künstlern das Artstudio zur Verfügung – ein Atelier im STRABAG-Haus in Wien, das Kreativität, künstlerische Produktivität und Austausch innerhalb der Kunstszene fördert. Für die Jahre 2021–2023 wurde der Kunstpreis in Österreich, Polen, der Slowakei, Tschechien und Ungarn ausgeschrieben. Die hochkarätig besetzte Jury des STRABAG Artaward International kürt jährlich aus rd. 1.000 Einreichungen einen Hauptpreis und vier Anerkennungen. Im Jahr 2021 wurden Anouk Lamm Anouk (Österreich, Hauptpreis) sowie Robert Gabris (Österreich/Slowakei), Samuel Paučo (Tschechien), Natália Šimonová (Slowakei) und Marcin Zawicki (Polen) ausgezeichnet. Die Einzelausstellungen finden von Oktober 2021 bis

April 2022 statt. Videos zu den Ausstellungen sind auf dem STRABAG Kunstforum YouTube-Kanal zu sehen.

Zeitgleich werden in den Galerieräumen der STRABAG Artlounge langjährige Künstlerinnen und -künstler der Sammlung in der Ausstellungsreihe Artlounge Special mit großen Einzelausstellungen gewürdigt. Im September 2021 fand die Eröffnung der Ausstellung „Feine Salonkunst für das bürgerliche Wohnzimmer“ von Peter Pongratz statt. Pongratz (Jahrgang 1940) zählt zu den herausragenden zeitgenössischen Künstlern Österreichs. Auf der Suche nach der Authentizität in der Kunst lässt er sich von Art Brut, Kinderzeichnungen und Stammeskunst inspirieren und interessiert sich seit jeher für Ausdrucksformen, die über das klassische Kunstverständnis hinausreichen. Gefühl, Fantasie und Improvisation prägen sein künstlerisches Schaffen. Im Rahmen der Ausstellung erzählte Peter Pongratz launisch-humorvolle Geschichten aus seinem Künstlerleben.

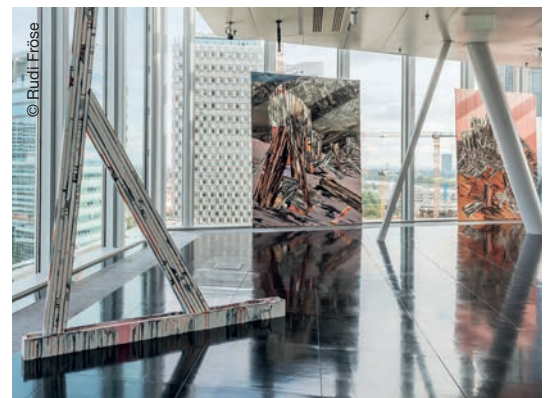
Nähere Informationen: www.strabag-kunstforum.at



Peter Pongratz im Gespräch mit Wilhelm Weiß und Tanja Skorepa (beide STRABAG Kunstforum) in seiner Ausstellung *Feine Salonkunst für das bürgerliche Wohnzimmer* in der STRABAG Artlounge, September 2021



Ausstellungsansicht STRABAG Artlounge:
Robert Gabris, *Inventing Human: Sketches*, 2021



Ausstellungsansicht STRABAG Artlounge:
Samuel Paučo, *(Ge)Schichten*, 2021

EU-TAXONOMIE

Die Verordnung (EU) 2020/852 („EU-Taxonomie“), die am 12.7.2020 in Kraft trat, enthält die Kriterien zur Bestimmung, ob eine Wirtschaftsaktivität als ökologisch nachhaltig einzustufen ist. Sie bildet die rechtliche Grundlage für nachhaltige Investitionen zur zügigen Umsetzung des European Green Deals. Ziel der EU-Taxonomie ist, durch ein einheitliches Klassifikationssystem Kapitalflüsse in nachhaltige Sektoren zu lenken.

In der EU-Taxonomie sind demnach Wirtschaftstätigkeiten festgelegt, die einen wesentlichen Einfluss auf die EU-Umweltziele haben.

Diese sechs Umweltziele sind:

1. Klimaschutz
2. Anpassung an den Klimawandel
3. Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
4. Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
5. Vermeidung und Verminderung von Umweltverschmutzung
6. Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme

Im ersten Schritt wurde der Fokus auf die Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassung“ an den Klimawandel gelegt, und es wurden Sektoren mit hohem Einfluss auf die Emissionen von Treibhausgasen (THG) ausgewählt. Damit sind Kriterien für etwa 80 Teilsektoren der Wirtschaft festgelegt, die zusammen rd. 80 % der direkten THG-Emissionen in Europa auf sich vereinen.¹ Darunter fällt der Bau- und Immobiliensektor mit einem Anteil von 36 %² an den THG-Emissionen. Im Bereich Infrastruktur wurde lediglich die Infrastruktur für CO₂-arme Mobilität (z. B. Eisenbahn, Fahrräder und persönliche Mobilität zu Fuß) in den Wirtschaftstätigkeiten erfasst.

Ein großer Teil der Aktivitäten des STRABAG-Konzerns, insbesondere der Straßenbau, die Projektentwicklung Infrastruktur sowie die Baustoffproduktion und die Property & Facility Services, sind aktuell nicht als taxonomiefähig definiert –

d. h. sie werden nicht von den in der EU-Taxonomie definierten Wirtschaftstätigkeiten umfasst.

Nach dieser Einteilung in taxonomiefähige und nicht taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten wird auf Grundlage der technischen Bewertungskriterien geprüft, inwieweit die Aktivitäten ökologisch nachhaltig sind. Diese Kriterien liegen für die Umweltziele Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel bereits in detaillierter Form vor.

Eine Wirtschaftstätigkeit gilt dann als ökologisch nachhaltig, wenn ein wesentlicher Beitrag zu mindestens einem Umweltziel geleistet wird, die anderen Umweltziele nicht wesentlich beeinträchtigt werden und die Wirtschaftstätigkeit unter Einhaltung der Mindestschutzkriterien durchgeführt wird. Ob ein wesentlicher Beitrag zu einem Umweltziel geleistet wird bzw. keine wesentliche Beeinträchtigung der Umweltziele (nach sogenannten Do Not Significant Harm (DNSH)-Kriterien) erfolgt, wird anhand der von der EU-Kommission detailliert vorgegebenen technischen Bewertungskriterien ermittelt.

Die Kriterien und Voraussetzungen müssen durchwegs **kumulativ** erfüllt sein.

Gemäß Artikel 8 der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 der Kommission vom 6.7.2021 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2020/852 haben Nicht-Finanzunternehmen künftig in Ihrem Nicht-finanziellen Bericht Folgendes anzugeben:

- Anteil und Absolutwert der taxonomiekonformen, der taxonomiefähigen, aber nicht konformen, und der nicht taxonomiefähigen Umsatzerlöse mit Produkten und Dienstleistungen, die mit ökologisch nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind,
- Anteil und Absolutwert der taxonomiekonformen, der taxonomiefähigen, aber nicht konformen, und der nicht taxonomiefähigen Investitionsausgaben bzw. Betriebsausgaben im Zusammenhang mit Vermögensgegenständen oder Prozessen, die mit ökologisch nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind.

Die detaillierte Ermittlung der einzelnen Werte ist in den Unterkapiteln „Umsatzerlöse“, „Investitionen“ und „Betriebsausgaben“ beschrieben.

¹ DIW Wochenbericht 50/2020, S. 974 & European Commission: Frequently asked questions: What is the EU Taxonomy and how will it work in practice?, https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/business_economy_euro/banking_and_finance/documents/sustainable-finance-taxonomy-faq_en.pdf (Abruf am 20.12.2021)

² Siehe European Commission: In focus: Energy efficiency in buildings, https://ec.europa.eu/info/news/focus-energy-efficiency-buildings-2020-jul-17_en (Abruf am 19.12.2021)

Erleichterungsbestimmungen für das Geschäftsjahr 2021

Für die Berichterstattung über das Geschäftsjahr 2021 ist noch keine Bewertung der Wirtschaftstätigkeiten gemäß der festgelegten Bewertungskriterien erforderlich. Es ist lediglich anzugeben, welche Tätigkeiten des Konzerns von den in der EU-Taxonomie definierten Wirtschaftstätigkeiten umfasst (taxonomiefähig) sind. Daraus abgeleitet sind die Anteile an Umsatz, Investitions- und Betriebsausgaben für taxonomiefähige und nicht taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten aggregiert anzugeben. Für 2021 werden dabei lediglich die Wirtschaftsaktivitäten für die Umweltziele

„Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ betrachtet.

Die EU-Taxonomie-Verordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Die Auslegung dieser Begriffe durch die STRABAG SE ist in den folgenden Ausführungen dargelegt.

Umsatzerlöse

Ermittlung des Nenners gemäß Artikel 8 Annex 1:

Die Umsatzerlöse umfassen die gemäß IAS 1 82 (a) ausgewiesenen Umsatzerlöse, die auf Basis von IFRS 15 ermittelt werden. Diese umfassen die Umsatzerlöse aus Bauaufträgen, aus Baustoffen, aus dem Facility Management, aus der Projektentwicklung und sonstige Umsatzerlöse.

Ermittlung des Zählers gemäß Artikel 8 Annex 1:

Die Zuordnung der Umsatzerlöse auf die Wirtschaftstätigkeiten der EU-Taxonomie erfolgt auf Basis der im zentralen Controllingsystem erfassten Geschäftsfelder. Bei Erteilung eines Auftrags wird dieser mit der Eröffnung der Kostenstelle einem eindeutigen Geschäftsfeld zugeordnet. Somit ist eine eindeutige Zuordnung der Wirtschaftstätigkeit sichergestellt.

In der EU-Taxonomie ist unter Punkt 7.1.¹ der Neubau genannt, der definitionsgemäß die Entwicklung von Bauprojekten für Wohn- und Nichtwohngebäude sowie den Bau vollständiger Wohn- und

Nichtwohngebäude auf Vertragsbasis umfasst. Die STRABAG Geschäftsfelder Hochbau (Generalunternehmen) sowie Immobilien Development sind unter diese Wirtschaftstätigkeit subsumierbar.

Die STRABAG Geschäftsfelder Eisenbahn, Eisenbahntunnel, Eisenbahnbrücken und Bahnhofsgebäude fallen unter Punkt 6.14. Infrastruktur für den Schienenverkehr der EU-Taxonomie, die den Bau und die Modernisierung von Bahnverkehrsstrecken, Brücken, Tunnels und Bahnhöfen umfasst.

Weiters sind Umsatzerlöse von STRABAG auch den Wirtschaftstätigkeiten 4.1. bis 4.8. Bau von Anlagen zur alternativen Stromerzeugung, 5.3. und 5.4. Bau, Erweiterung, Erneuerung von Abwassersammel- und Behandlungssystemen sowie 6.13. Bau von Infrastruktur für persönliche Mobilität und Radverkehrslogistik zuzuordnen.

Die Umsatzerlöse für das Geschäftsjahr 2021 stellen sich wie folgt dar:

UMSATZERLÖSE

	€ Mio.	%
Taxonomiefähige Umsatzerlöse	4.686,83	30,64
Nicht taxonomiefähige Umsatzerlöse	10.611,71	69,36
Umsatzerlöse gemäß IFRS Konzernabschluss zum 31.12.2021²	15.298,54	100,00

Das Ergebnis zeigt, dass aktuell ein hoher Anteil der Geschäftsfelder des STRABAG-Konzerns – Wirtschaftstätigkeiten wie Straßenbau, Ingenieurbau, Baustoffproduktion, Tunnelbau, Property & Facility

Services – nicht in der EU-Taxonomie-Verordnung berücksichtigt wird. Dementsprechend finden sich in der Verordnung auch keine technischen Kriterien, um deren Nachhaltigkeit zu bewerten.

¹ Die nachfolgenden Verweise beziehen sich auf die Delegierte Verordnung (EU) 2021/2139 der Kommission vom 4.6.2021.

² Siehe Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung im Konzernabschluss zum 31.12.2021

Dennoch sind nachhaltige Lösungen in wesentlichen Geschäftsfeldern zentral für eine erfolgreiche Transformation in eine nachhaltige Wirtschaft. STRABAG stützt sich in diesen Bereichen auf einschlägige Standards und verfolgt ein umfassendes Nachhaltigkeitskonzept. Detaillierte Angaben finden sich in diesem Konsolidierten Nichtfinanziellen Bericht.

Auch ein großer Teil des Hochbaus fällt nicht unter die taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten, da

die Definition auf den Bau vollständiger Wohn- und Nichtwohngebäude abzielt. In vielen Fällen werden jedoch nur einzelne Teile von Gebäuden von STRABAG errichtet, und deshalb liegen STRABAG die erforderlichen Daten zur Prüfung nach den Bewertungskriterien nicht vor.

Die EU-Taxonomie wird schrittweise weiterentwickelt. Mit der Einbeziehung weiterer Wirtschaftstätigkeiten und der Anpassung und Erweiterung der Bewertungskriterien ist zu rechnen.

Managementansatz

Da die Umsatzerlöse des STRABAG-Konzerns aus einer Vielzahl unterschiedlichster Einzelprojekte bestehen, kann die Prüfung der technischen Kriterien der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten nicht auf Ebene der Tätigkeit selbst, sondern nur auf Einzelprojektebene durchgeführt werden. Da dies aufgrund der umfangreichen und detaillierten Kriterien einen erheblichen administrativen Aufwand erfordert, wird die Detailprüfung nur für Projekte ab einer wesentlichen Größenordnung vorgenommen werden.

Die Größenordnungen und die technischen Lösungen für die Erhebung, die Ermittlung und das Zusammenführen der Daten werden aktuell noch erarbeitet. Für das Geschäftsjahr 2022 ist geplant, die wesentlichen Projekte der Wirtschaftstätigkeiten Infrastruktur für Bahn- und Neubau zu ermitteln.

STRABAG SE ist ein führender europäischer Technologiekonzern für Baudienstleistungen. Baudienstleistungen werden auf Basis öffentlicher Ausschreibungen bzw. Vorgaben von privaten Auftraggebern erbracht. Nachhaltige Lösungen werden angeboten. Nur in seltenen Fällen bzw. im Rahmen von eigenen Projektentwicklungen hat STRABAG Einfluss auf die ökologische Ausgestaltung von Bauwerken. So wird insbesondere bei öffentlichen Ausschreibungen das Unternehmen in der Regel nur mit der Bauausführung beauftragt.

Erste Pilotprojekte zeigen, dass viele von der EU-Taxonomie vorgegebene Kriterien standardmäßig in Bauprojekten noch nicht berücksichtigt werden. Es wird davon ausgegangen, dass nur ein geringer Anteil der derzeit in Auftrag gegebenen Projekte taxonomiekonform sein wird.

Investitionen

Ermittlung des Nenners gemäß Artikel 8 Annex 1:

Investitionsausgaben im Sinn der EU-Taxonomie umfassen Zugänge zu materiellem und immateriellem Anlagevermögen inklusive solcher aus Unternehmenszusammenschlüssen. Erfasst sind ebenso Zugänge zu Nutzungsrechten (ohne die Zugänge aus Wertanpassungen der Verträge) gemäß IFRS 16. Die Angaben erfolgen vor Abschreibungen, Wertberichtigungen oder sonstigen Wertänderungen.

Die im IFRS-Konzernabschluss ausgewiesenen Gesamtinvestitionen in immaterielle und materielle Vermögenswerte bilden die Ausgangsbasis für die Ermittlung der taxonomiefähigen Investitionen.

Ermittlung des Zählers gemäß Artikel 8 Annex 1:

Die taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Investitionen können in drei Kategorien unterteilt werden.

- Investitionsausgaben für Vermögenswerte, die mit taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind
- Erwerb von Vermögenswerten aus taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten, durch die der Ausstoß von Treibhausgasen gesenkt wird
- Investitionsausgaben, die Teil eines Plans zur Ausweitung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten oder zur Umwandlung in taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten sind (CAPEX-Plan).

INVESTITIONSAUSGABEN FÜR VERMÖGENSWERTE, DIE MIT TAXONOMIEFÄHIGEN BZW. TAXONOMIEKONFORMEN WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN VERBUNDEN SIND

Der STRABAG Konzern verfügt über ein zentrales Gerätemanagement, das konzernweit Beschaffung, Service, Wartung und Reparatur, den Geräteeinsatz und die Verwertung der Baumaschinen sowie der maschinellen Anlagen und Fahrzeuge steuert.

Eine eindeutige Zuordnung der Baugeräte und des Fuhrparks zu einzelnen Projekten und damit zu den jeweiligen Wirtschaftstätigkeiten ist nicht möglich. Bei gemischt genutzten Vermögenswerten ist eine Zuordnung zu taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten mittels eines geeigneten Schlüssels vorzunehmen.

STRABAG ordnet dieser Gruppe die technischen Anlagen, die Maschinen, den Fuhrpark sowie die Betriebs- und Geschäftsausstattung zu. Auch der Erwerb dieser Vermögenswerte durch Unternehmenszusammenschlüsse ist mit umfasst.

Die Anlagenintensität bei Bauprojekten ist äußerst unterschiedlich; insbesondere bei Projekten mit hohen Subunternehmerleistungen weicht der Geräteeinsatz stark von mit eigenem Personal erbrachten Leistungen ab.

Die Zuordnung der Investitionen erfolgt daher im Verhältnis der im Management Reporting erfassten Gerätekosten bei taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Umsatzerlösen im Verhältnis zu den gesamten Gerätekosten laut Managementbericht.

Aufgrund der geltenden Erleichterungsbestimmung erfolgt die Zuordnung der Investitionsausgaben für das Geschäftsjahr 2021 auf Basis der Gerätekosten lediglich zu taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten.

ERWERB VON VERMÖGENSWERTEN AUS TAXONOMIEFÄHIGEN BZW. TAXONOMIEKONFORMEN WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN, DURCH DIE DER AUSSTOSS VON TREIBHAUSGASEN GESENKT WIRD

Die von STRABAG zur eigenen Nutzung errichteten Gebäude sind als taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeit erfasst. Die im jeweiligen Geschäftsjahr erworbenen bzw. selbst erstellten Immobilien werden ab dem Geschäftsjahr 2022 auf die Erfüllung der technischen Bewertungskriterien überprüft. Der Erwerb bzw. die Errichtung dieser Gebäude wird im Konzernanlagenspiegel unter Grundstücke und Bauten oder Anlagen in Bau ausgewiesen.

Für das Geschäftsjahr 2021 werden aufgrund der Erleichterungsbestimmungen die Investitionskosten für die Errichtung der eigenen Gebäude als taxonomiefähig dargestellt.

Der Erwerb von Fahrzeugen stellt einen Erwerb von Vermögenswerten aus einer taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit dar. Deshalb werden die Investitionen in Pkw, die nicht unmittelbar der Leistungserbringung zuzuordnen sind, unter diesem Punkt erfasst.

INVESTITIONSAUSGABEN, DIE TEIL EINES PLANS ZUR AUSWEITUNG VON TAXONOMIEKONFORMEN WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN ODER ZUR UMWANDLUNG IN TAXONOMIEKONFORME WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN SIND (CAPEX-PLAN)

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie zielen unterschiedlichste Projekte darauf ab, den CO₂-Ausstoß in der Verwaltung sowie bei Bauprojekten zu reduzieren. Detaillierte Angaben finden sich in diesem Konsolidierten Nichtfinanziellen Bericht.

Ob und in welchem Ausmaß eine Wirtschaftstätigkeit als taxonomiekonform eingestuft werden

kann, ist anhand der Bewertungskriterien für das einzelne Bauprojekt zu beurteilen. Da STRABAG im Wesentlichen Baudienstleistungen auf Basis öffentlicher Ausschreibungen bzw. Vorgaben der Auftraggeber erbringt, können die taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten nur gemeinsam mit den Auftraggebern ausgeweitet werden. Es liegen daher noch keine diesbezüglichen Investitionspläne vor.

INVESTITIONEN FÜR NICHT TAXONOMIEFÄHIGE WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN

In dieser Gruppe werden die nicht zu taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten zuzuordnenden Investitionen erfasst.

Die Nutzungsrechte aus Leasingverträgen betreffen eine Vielzahl von Immobilienleasingverträgen für Bürostandorte. Diese werden nicht auf Basis der Gerätekosten aufgeschlüsselt, sondern zur Gänze

den Investitionen für nicht von der Taxonomie erfasste Wirtschaftsaktivitäten zugeordnet.

Die Ermittlung erfolgt auf Basis der gesamten Zugänge zu immateriellen Vermögenswerten und Sachanlagen gemäß IFRS-Konzernabschluss. Zuerst werden die Investitionsausgaben zum Erwerb von Vermögenswerten aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten sowie die nicht

taxonomiefähigen Investitionen ermittelt. Die danach verbleibenden Investitionen werden auf Basis der taxonomiefähigen Umsatzerlöse zugeordnet. Dadurch wird eine Doppelzählung der Investitionen zu mehreren taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten vermieden.

Die Gesamtinvestitionen im Geschäftsjahr 2021 setzen sich wie folgt zusammen:

INVESTITIONEN

	€ T	%
Investitionen für taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten	72.956	13,65
Erwerb von Vermögenswerten aus taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten	68.941	12,90
Taxonomiefähige Investitionen	141.897	26,56
Nicht taxonomiefähige Investitionen	392.418	73,44
Gesamt Investitionen	534.314	100,00

Betriebsausgaben OPEX

Ermittlung des Nenners gemäß Artikel 8 Annex 1:

Betriebsausgaben gemäß Definition der EU-Taxonomie sind neben nicht aktivierungsfähigen Forschungs- und Entwicklungsmaßnahmen zur Erreichung von Taxonomiefähigkeit alle Instandhaltungs- und Reparaturausgaben sowie kurzfristige Leasingaufwendungen, Gebäudesanierungsmaßnahmen und sonstige direkt zurechenbare Kosten, die für die laufende Instandhaltung und Erhaltung der Funktionalität der immateriellen und materiellen Vermögenswerte relevant sind.

Ermittlung des Zählers gemäß Artikel 8 Annex 1:

Analog zur Vorgehensweise bei den Investitionsausgaben werden die Reparatur- und Instandhaltungskosten für technische Anlagen, Maschinen, den Fuhrpark sowie die Betriebs- und Geschäftsausstattung im Verhältnis der Gerätekosten auf

taxonomiefähige und nicht taxonomiefähige Betriebsausgaben zugeordnet. Die Instandhaltungsaufwendungen für Immobilien können teilweise der Wirtschaftstätigkeit 7.2. Renovierung bestehender Gebäude oder 7.6. Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien vor Ort zugeordnet werden und sind somit teilweise taxonomiefähige Betriebsausgaben.

Eine detaillierte Prüfung der Instandhaltungen für Immobilien erfolgt aber nur, wenn die Einzelmaßnahme den Aufwand von € 3 Mio. übersteigt. Im Geschäftsjahr 2021 wurde dieser Wert nicht überschritten, weshalb die Zuordnung zur Gänze unter den nicht taxonomiefähigen Betriebsausgaben erfolgte.

Die Basis für die Ermittlung der Betriebsausgaben bilden die jeweiligen Aufwandsposten gemäß IFRS-Konzernbilanz.

BETRIEBSAUSGABEN

	T €	%
Betriebsausgaben für taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten	57.057	17,19
Betriebsausgaben für Vermögenswerte aus taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten	10.555	3,18
Betriebsausgaben für taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten	67.612	20,37
Betriebsausgaben für nicht taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten	264.285	79,63
Summe Betriebsausgaben	331.898	100,00

Mindestschutz

Die Mindestschutzkriterien laut EU-Taxonomie sollen gewährleisten, dass das Unternehmen, das die Wirtschaftsaktivität ausübt, über Verfahren verfügt, die die Einhaltung der Menschenrechte und der Rechte für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherstellt. Eine Wirtschaftstätigkeit wird dann unter Einhaltung des Mindestschutzes ausgeübt, wenn bei ihrer Durchführung folgende soziale Mindeststandards befolgt werden:

- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN)
- Kernübereinkommen der International Labour Organization (ILO)























Die Analyse und Evaluierung der bestehenden Konzernrichtlinien, Prozesse und Managementstrukturen hat eine weitgehende Übereinstimmung mit den erforderlichen Mindeststandards ergeben. Hierzu zählen u. a. das Business Compliance Management-System, das Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem sowie das Umweltmanagement- und das Energiemanagementsystem.

Detaillierte Ausführungen dazu sind in den Kapiteln „Menschenrechte“, „Arbeitssicherheit“ und „Gesundheitsschutz“ in diesem Konsolidierten Nichtfinanziellen Bericht enthalten.

Der Nachweis der in der EU-Taxonomie festgelegten Mindestschutzkriterien zur Einhaltung der Menschenrechte und der Rechte für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist aufgrund der Erleichterungsbestimmungen für das Geschäftsjahr 2021 noch nicht zu erbringen.

NACHHALTIGKEITSFORTSCHRITT

 Positive Entwicklung
  Negative Entwicklung
  Keine Veränderung
  Neuer Indikator
  Entwicklung nicht bewertbar

Thema	Indikator	2019	2020	2021	Entwicklung gegenüber dem Vorjahr
Kundenzufriedenheit¹					
	Kundenzufriedenheitsindex	1,87	1,87	Daten nicht verfügbar ²	
Digitalisierung und Innovation¹					
	Erfassung und Auswertung von Maschinendaten	34 %	37 %	44 %	
	Schlüsselgeräte mit Maschinensteuerungssystemen	12 %	15 %	15 %	
	BIM 5D®-Arbeitsplätze	1.560 (+15 %)	1.908 (+23 %)	2.165 (+13 %)	
	Bereitstellungsquote mobiler Endgeräte (Tablets)	18 %	23 %	25 %	
	Aufwendungen für Forschungs-, Entwicklungs- und Innovationsaktivitäten	€ rd. 17 Mio.	€ rd. 17 Mio.	€ rd. 16 Mio.	
	Anzahl der Entwicklungsprojekte mit Fördermitteln	k. A.	k. A.	24	
	Eingereichte Ideen im Ideenmanagement	k. A.	k. A.	153	
	Umsetzungsquote im Ideenmanagement	k. A.	k. A.	29,4 %	
Arbeitssicherheit¹					
	Arbeitsunfall-Ausfallquote ³	0,24 %	0,27 %	0,26 %	
	Unfallhäufigkeit ⁴	15,9	15,9	15,6	
Gesundheitsschutz¹					
	Krankheitsausfallquote ⁵	4,9 %	5,3 %	5,8 %	
Strategische Personalentwicklung¹					
	Geführte Mitarbeitergespräche im Vergleich zur Angestelltenanzahl	60,00 %	51,10 %	56,19 %	
	Trainingstage pro Angestellter/Angestelltem	1,42	0,68	0,84	
Gleichstellung von Männern und Frauen					
	Diversität im Vorstand (Frauen/Männer) ⁶	0 % / 100 %	0 % / 100 %	0 % / 100 %	
	Diversität im Aufsichtsrat (Frauen/Männer) ⁶	18 % / 82 %	27 % / 73 %	18 % / 82 %	
	Diversität im Management (Frauen/Männer)	9,3 % / 90,7 %	9,3 % / 90,7 %	9,3 % / 90,7 %	
	Diversität bei Mitarbeitenden (Frauen/Männer)	16,9 % / 83,1 %	17,1 % / 82,9 %	17,5 % / 82,5 %	
Fairer Wettbewerb¹					
	Schulung „Antikorruption und BCMS“ (Management)	90 %	81 %	81 %	
	Schulung „Kartellrecht“ (Management)	90 %	83 %	90 %	
	E-Learning „Business Compliance-Training“ ⁷ (Management und Angestellte)	k. A.	k. A.	92 %	
	Bestätigte Korruptionsfälle	2	5	1	

¹ Wesentliches Thema gemäß GRI-Standards

² Begründet durch eine Umstellung der Datenerhebung

³ Anzahl der durch Arbeitsunfälle bedingten Ausfallstunden im Verhältnis zu den produktiven Arbeitsstunden







⁴ Anzahl der Arbeitsunfälle pro 1 Mio. produktive Arbeitsstunden

⁵ Verhältnis der Krankenstandstage zu den Arbeitstagen; Werte für 2020 wurden aufgrund einer Umstellung der Berechnungsmethode nachträglich angepasst.

⁶ Berechnungsgrundlage: Köpfe zum Stichtag 31.12.2021

⁷ 2021 wurde eine neue Schulung implementiert.

 Positive Entwicklung
  Negative Entwicklung
  Keine Veränderung
  Neuer Indikator
  Entwicklung nicht bewertbar

Thema	Indikator	2019	2020	2021	Entwicklung gegenüber dem Vorjahr
Materialien¹					
	Anteil des zugeführten recycelten Asphalts in der Herstellung von Asphaltmischgut	34 % (DE) 41 % (PL) 13 % (AT)	33 % (DE) 40 % (PL) 18 % (AT)	34 % (DE) 36 % (PL) 19 % (AT)	
Energie und Emissionen¹					
	Fuhrpark in Deutschland und Österreich ² Dieselbetriebene Pkw	6,01 l/100 km und 161 g CO ₂ /km	5,97 l/100 km und 160 g CO ₂ /km	5,90 l/100 km und 158 g CO ₂ /km	
	Dieselbetriebene Nutzfahrzeuge	9,18 l/100 km und 246 g CO ₂ /km	9,3 l/100 km und 249 g CO ₂ /km	9,28 l/100 km und 248 g CO ₂ /km	
	In Deutschland selbst produziertes Asphaltmischgut	93,0 kWh/t und 31,8 kg CO ₂ /t	93,33 kWh/t und 31,0 kg CO ₂ /t	97,6 kWh/t und 31,2 kg CO ₂ /t	
Österreichischer Corporate Governance Kodex (ÖCGK)					
	Einhaltung der C- und R-Regeln	Alle C- und R-Regeln eingehalten	Alle C- und R-Regeln eingehalten	Alle C- und R-Regeln eingehalten	
Menschenrechte					
	Anzahl der festgestellten Diskriminierungsfälle	1	3	12	
	Anzahl der festgestellten Fälle der Kategorie „Menschenrechte und Arbeitsbedingungen“ ³	k. A.	k. A.	3	
	Meldungen potenzieller Menschenrechtsverletzungen über das Ombudswesen	12	17	27	
Gesellschaftliches Engagement					
	Aufwendungen für Kernprojekte und -initiativen	€ 4,2 Mio.	€ 3,3 Mio.	€ 3,9 Mio.	

1 Wesentliches Thema gemäß GRI-Standards

2 Bis 2019 wurde die Kennzahl inkl. benzinbetriebener Kfz berichtet.

3 Kategorie wurde 2021 neu eingeführt

DATENANHANG

Thema	Kennzahl	Einheit	GRI-Standard	2019	2020	2021
Allgemeine Beschäftigungskennzahlen¹						
Anzahl Mitarbeitende		Anzahl FTE	102-7	76.919	74.340	73.606
Angestellte		Anzahl FTE		32.480	31.889	31.934
Gewerbliche		Anzahl FTE		44.439	42.451	41.672
Frauen		Köpfe %	102-8	16,9	17,1	17,5
Männer		Köpfe %	102-8	83,1	82,8	82,5
Altersgruppe <30 Jahre		Köpfe %	405-1	19	19	17
Altersgruppe 30–50 Jahre		Köpfe %	405-1	50	50	52
Altersgruppe >50 Jahre		Köpfe %	405-1	31	31	31
Segment (Nord + West)		Anzahl FTE (%)	102-8	25.386 (33 %)	25.801 (35 %)	25.430 (35 %)
Segment (Süd + Ost)		Anzahl FTE (%)	102-8	19.850 (26 %)	20.512 (27 %)	20.685 (28 %)
Segment (International + Sondersparten)		Anzahl FTE (%)	102-8	25.219 (33 %)	21.339 (29 %)	20.610 (28 %)
Sonstiges		Anzahl FTE (%)	102-8	6.464 (8 %)	6.688 (9 %)	6.881 (9 %)
Deutschland		Anzahl FTE	102-8	29.132	28.150	28.131
Österreich		Anzahl FTE	102-8	11.524	11.514	11.515
Americas		Anzahl FTE	102-8	7.613	6.497	5.786
Polen		Anzahl FTE	102-8	6.186	6.428	6.340
Tschechien		Anzahl FTE	102-8	3.916	4.097	4.187
Ungarn		Anzahl FTE	102-8	2.890	2.880	2.921
Slowakei		Anzahl FTE	102-8	1.831	1.745	1.671
Rumänien		Anzahl FTE	102-8	1.524	1.739	1.743
Naher Osten		Anzahl FTE	102-8	2.704	1.553	1.621
Serbien		Anzahl FTE	102-8	1.392	1.452	1.346
Kroatien		Anzahl FTE	102-8	1.078	1.275	1.477
Restliches Europa		Anzahl FTE	102-8	1.528	1.123	987
Asien		Anzahl FTE	102-8	935	960	796
Schweiz		Anzahl FTE	102-8	880	822	749
Afrika		Anzahl FTE	102-8	1.063	816	1.022
Russland		Anzahl FTE	102-8	660	644	569
Vereinigtes Königreich		Anzahl FTE	102-8	k. A.	610	932
Benelux		Anzahl FTE	102-8	602	538	381
Bulgarien		Anzahl FTE	102-8	401	491	596
Schweden		Anzahl FTE	102-8	436	370	319
Dänemark		Anzahl FTE	102-8	294	276	199
Italien		Anzahl FTE	102-8	171	212	176
Slowenien		Anzahl FTE	102-8	159	148	142
Anzahl der Nationalitäten im Konzern		Anzahl		120	139	147
Frauenanteil im Konzern und Management						
Frauen im Konzern		Köpfe %	405-1	16,9	17,1	17,5
Frauen im Management ²		Köpfe %	405-1	9,3	9,3	9,3
Frauen im Aufsichtsrat ³		Köpfe %	405-1	18	27	18
Frauen im Vorstand ³		Köpfe %	405-1	0	0	0
Altersstrukturen im Vorstand und im Aufsichtsrat						
Vorstand						
Altersgruppe >30 Jahre		Köpfe %	405-1	0	0	0
Altersgruppe 30–50 Jahre		Köpfe %	405-1	20	33	17
Altersgruppe >50 Jahre		Köpfe %	405-1	80	67	83

1 Sämtliche Mitarbeiterzahlen wurden unter anteiliger Einbeziehung aller Beteiligungsgesellschaften ermittelt und stellen Jahresdurchschnittswerte dar.

2 Hierarchieebenen ab Bereichsleitung

3 Berechnung zum Stichtag 31.12.2021

Thema	Kennzahl	Einheit	GRI-Standard	2019	2020	2021
Aufsichtsrat						
	Altersgruppe >30 Jahre	Köpfe %	405-1	0	0	0
	Altersgruppe 30–50 Jahre	Köpfe %	405-1	18	18	9
	Altersgruppe >50 Jahre	Köpfe %	405-1	82	82	91

Detaillierte Angaben zur Beschäftigung

Gesamtzahl der Beschäftigten nach Arbeitsvertrag (unbefristet und befristet) nach Geschlecht

Gesamt unbefristet	Anzahl Köpfe (%)	102-8	70.645 (86 %)	68.672 (86 %)	68.458 (87 %)
Gesamt befristet	Anzahl Köpfe (%)	102-8	11.668 (14 %)	10.756 (14 %)	9.954 (13 %)
Frauen unbefristet	Anzahl Köpfe (%)	102-8	11.664 (84 %)	11.498 (85 %)	11.877 (87 %)
Frauen befristet	Anzahl Köpfe (%)	102-8	2.212 (16 %)	2.099 (15 %)	1.808 (13 %)
Männer unbefristet	Anzahl Köpfe (%)	102-8	58.981 (86 %)	57.174 (87 %)	56.581 (87 %)
Männer befristet	Anzahl Köpfe (%)	102-8	9.456 (14 %)	8.657 (13 %)	8.146 (13 %)

Gesamtzahl der Beschäftigten nach Arbeitsvertrag (unbefristet und befristet) nach Region

Deutschland unbefristet	Anzahl Köpfe (%)	102-8	28.839 (88 %)	27.664 (87 %)	28.001 (89 %)
Österreich unbefristet	Anzahl Köpfe (%)	102-8	12.119 (99 %)	12.095 (99 %)	11.792 (97 %)
Mittel- und Osteuropa unbefristet	Anzahl Köpfe (%)	102-8	16.219 (80 %)	16.963 (80 %)	17.477 (82 %)
Restliches Europa unbefristet	Anzahl Köpfe (%)	102-8	3.682 (92 %)	3.515 (86 %)	3.393 (88 %)
Restliche Welt unbefristet	Anzahl Köpfe (%)	102-8	9.786 (76 %)	8.435 (83 %)	7.795 (83 %)
Deutschland befristet	Anzahl Köpfe (%)	102-8	4.066 (12 %)	4.033 (13 %)	3.562 (11 %)
Österreich befristet	Anzahl Köpfe (%)	102-8	101 (1 %)	101 (1 %)	420 (3 %)
Mittel- und Osteuropa befristet	Anzahl Köpfe (%)	102-8	4.058 (20 %)	4.304 (20 %)	3.874 (18 %)
Restliches Europa befristet	Anzahl Köpfe (%)	102-8	310 (8 %)	582 (14 %)	447 (12 %)
Restliche Welt befristet	Anzahl Köpfe (%)	102-8	3.133 (24 %)	1.736 (17 %)	1.651 (18 %)

Gesamtzahl der Beschäftigten nach Beschäftigungsvertrag (Vollzeit und Teilzeit) nach Geschlecht

Gesamt Vollzeit	Anzahl Köpfe (%)	102-8	73.789 (90 %)	71.220 (90 %)	70.459 (90 %)
Gesamt Teilzeit	Anzahl Köpfe (%)	102-8	8.524 (10 %)	8.208 (10 %)	7.953 (10 %)
Frauen Vollzeit	Anzahl Köpfe (%)	102-8	8.863 (64 %)	8.740 (64 %)	8.907 (65 %)
Frauen Teilzeit	Anzahl Köpfe (%)	102-8	5.013 (36 %)	4.857 (36 %)	4.778 (35 %)
Männer Vollzeit	Anzahl Köpfe (%)	102-8	64.926 (95 %)	62.480 (95 %)	61.552 (95 %)
Männer Teilzeit	Anzahl Köpfe (%)	102-8	3.511 (5 %)	3.351 (5 %)	3.175 (5 %)

Bericht, ob ein signifikanter Anteil der Aktivitäten der Organisation durch Mitarbeitende verrichtet wird, die keine Angestellten sind

Lediglich in Einzelfällen werden Tätigkeiten in der Organisation von Personen durchgeführt, die nicht Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer sind.

Erläuterung jeder signifikanten Schwankung der Zahlen, die in Angaben 102-8-a, 102-8-b und 102-8-c berichtet werden

Es sind keine bedeutenden Schwankungen bezüglich der Anzahl der Beschäftigten festzustellen.

Erklärung, wie die Daten zusammengefasst wurden, einschließlich der zugrunde liegenden Annahmen

Die erforderlichen Basisdaten zur Bildung der GRI-Kennzahlen wurden aus den Personalstammdaten des konzernzentralen ERP-Systems sowie von Konzernorganisationseinheiten mit anderen ERP-Systemen durch standardisierten monatlichen Report erhoben.

Prozentsatz der Beschäftigten, die unter Tarifverträge fallen¹

Köpfe (%) 102-41 96 94 94

Eintritte (ohne befristete Arbeitsverhältnisse)

Frauen	Anzahl Köpfe	401-1	808	623	719
Männer	Anzahl Köpfe	401-1	3.558	3.041	3.619
Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	1.390	1.120	1.297
Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	2.298	1.985	2.392
Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	678	559	649

Deutschland

	Anzahl Köpfe (Eintrittsrate %)	401-1	1.567 (5,4 %)	1.194 (4,3 %)	1.322 (4,7 %)
Frauen Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	110	75	81

¹ Die nationalen Vorgaben werden in allen Tochtergesellschaften eingehalten.

Thema	Kennzahl	Einheit	GRI-Standard	2019	2020	2021
	Männer Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	370	287	328
	Frauen Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	145	110	129
	Männer Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	639	515	558
	Frauen Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	52	29	39
	Männer Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	251	178	187
Österreich	Anzahl Köpfe (Eintrittsrate %)		401-1	1.282 (10,6 %)	1.087 (9,0 %)	1.102 (9,3 %)
	Frauen Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	82	59	59
	Männer Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	435	360	329
	Frauen Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	151	128	129
	Männer Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	478	415	434
	Frauen Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	34	31	45
	Männer Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	102	94	106
Mittel- und Osteuropa	Anzahl Köpfe (Eintrittsrate %)		401-1	773 (4,8 %)	556 (3,3 %)	604 (3,5 %)
	Frauen Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	54	30	46
	Männer Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	147	103	134
	Frauen Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	88	68	60
	Männer Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	363	266	264
	Frauen Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	11	7	10
	Männer Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	110	82	90
Restliches Europa	Anzahl Köpfe (Eintrittsrate %)		401-1	290 (7,9 %)	342 (9,7 %)	327 (9,6 %)
	Frauen Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	18	16	19
	Männer Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	72	76	57
	Frauen Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	20	35	48
	Männer Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	129	153	146
	Frauen Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	5	11	10
	Männer Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	46	51	47
Restliche Welt	Anzahl Köpfe (Eintrittsrate %)		401-1	454 (4,6 %)	485 (5,7 %)	983 (12,6 %)
	Frauen Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	15	8	13
	Männer Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	87	106	231
	Frauen Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	20	14	28
	Männer Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	265	281	596
	Frauen Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	3	2	3
	Männer Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	64	74	112
Austritte (ohne befristete Arbeitsverhältnisse)						
	Frauen	Anzahl Köpfe	401-1	801	790	806
	Männer	Anzahl Köpfe	401-1	4.234	4.243	4.159
	Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	955	799	849
	Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	2.575	2.649	2.623
	Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	1.505	1.585	1.493
Deutschland	Anzahl Köpfe (Austrittsrate %)		401-1	1.487 (5,2 %)	1.437 (5,2 %)	1.419 (5,1 %)
	Frauen Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	62	47	48
	Männer Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	229	215	218
	Frauen Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	160	158	154
	Männer Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	452	454	463
	Frauen Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	124	128	115
	Männer Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	460	435	421
Österreich	Anzahl Köpfe (Austrittsrate %)		401-1	775 (6,4 %)	724 (6,0 %)	911 (7,7 %)
	Frauen Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	33	36	42
	Männer Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	167	129	178
	Frauen Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	123	107	108
	Männer Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	231	218	302

Thema	Kennzahl	Einheit	GRI-Standard	2019	2020	2021
	Frauen Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	60	62	69
	Männer Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	161	172	212
	Mittel- und Osteuropa	Anzahl Köpfe (Austrittsrate %)	401-1	742 (4,6 %)	733 (4,3 %)	806 (4,6 %)
	Frauen Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	21	19	28
	Männer Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	101	64	99
	Frauen Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	82	73	91
	Männer Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	287	280	317
	Frauen Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	30	43	33
	Männer Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	221	254	238
	Restliches Europa	Anzahl Köpfe (Austrittsrate %)	401-1	332 (9,0 %)	315 (9,0 %)	378 (11,1 %)
	Frauen Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	12	6	7
	Männer Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	55	47	55
	Frauen Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	27	28	28
	Männer Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	132	133	175
	Frauen Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	18	10	11
	Männer Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	88	91	102
	Restliche Welt	Anzahl Köpfe (Austrittsrate %)	401-1	1.699 (17,4 %)	1.824 (21,6 %)	1.451 (18,6 %)
	Frauen Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	11	17	14
	Männer Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	264	219	160
	Frauen Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	29	40	45
	Männer Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	1.052	1.158	940
	Frauen Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	9	16	13
	Männer Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	334	374	279

Kundenzufriedenheit

Kundenzufriedenheitsindex	Bereich 1 (pos.)–6 (neg.)	1,87	1,87	k. A. ¹
----------------------------------	------------------------------	------	------	--------------------

Digitalisierung und Innovation

Erfassung und Auswertung von Maschinendaten	%	34	37	44
Schlüsselgeräte mit Maschinensteuerungssystemen	%	12	15	15
BIM 5D®-Arbeitsplätze	Anzahl	1.560	1.908	2.165
Bereitstellungsquote mobiler Endgeräte (Tablets)	%	18	23	25
Aufwendungen für Forschungs- und Innovationsaktivitäten	€	rd. 17 Mio.	rd. 17 Mio.	rd. 16 Mio.
Entwicklungsprojekte mit Fördermitteln	Anzahl	k. A.	k. A.	24
Eingereichte Ideen im Ideenmanagement	Anzahl	k. A.	k. A.	153
Umsetzungsquote im Ideenmanagement	%	k. A.	k. A.	29,4

¹ Begründet durch eine Umstellung der Datenerhebung

Thema	Kennzahl	Einheit	GRI-Standard	2019	2020	2021
Arbeitssicherheit						
	Arbeitsunfall-Ausfallquote¹	%	403-9	0,24	0,27	0,26
	Angestellte	%	403-9	0,05	0,07	0,07
	Gewerbliche	%	403-9	0,37	0,41	0,40
	Unfallhäufigkeit²	Anzahl	403-9	15,9	15,9	15,6
	Angestellte	Anzahl	403-9	4,3	4,9	4,4
	Gewerbliche	Anzahl	403-9	23,9	24,1	23,9
	Tödliche Arbeitsunfälle	Anzahl	403-9	5	0	0
Gesundheitsschutz						
	Krankheitsausfallquote³	%		4,9	5,3	5,8
	Angestellte	%		3,6	3,4	3,5
	Gewerbliche	%		5,8	6,7	7,5
Strategische Personalentwicklung						
	Geführte Mitarbeitergespräche im Vergleich zur Angestelltenanzahl	%	404-3	60,00	51,10	56,19
	Frauen	%	404-3	k. A.	54,57	58,74
	Männer	%	404-3	k. A.	49,70	55,13
	Trainingstage pro Angestellter/Angestelltem	Anzahl	404-1	1,42	0,68	0,84
	Frauen	Anzahl	404-1	k. A.	0,72	0,91
	Männer	Anzahl	404-1	k. A.	0,66	0,81
	Aus- und Weiterbildungstrainings	Anzahl		3.881	2.186	2.956
	Teilnehmende	Anzahl		32.954	25.347	33.961
	Gesamtanzahl Auszubildende	Anzahl FTE		1.724	1.801	1.829
	Trainees	Anzahl FTE		162	158	135
	Frauen	Anzahl FTE		46	58	52
	Männer	Anzahl FTE		116	100	83
	Kaufmännische Trainees	Anzahl FTE		28	39	32
	Technische Trainees	Anzahl FTE		134	119	103
Fairer Wettbewerb						
	Schulung „Antikorruption und BCMS“ (Management)	%	205-2	90	81	81
	Schulung „Kartellrecht“ (Management)	%	205-2	90	83	90
	Auffrischungsschulung „Business Compliance“	%	205-2	k. A. ⁴	22	19
	E-Learning „Business Compliance-Training“⁵ (Management und Angestellte)	%	205-2	k. A.	k. A.	92
	Bestätigte Korruptionsfälle	Anzahl	205-3	2	5	1

1 Anzahl der durch Arbeitsunfälle bedingten Ausfallstunden im Verhältnis zu den produktiven Arbeitsstunden (Gewerbliche: 80.198.729 Stunden, Angestellte: 59.516.658 Stunden)

2 Anzahl der Arbeitsunfälle pro 1 Mio. produktive Arbeitsstunden (Gewerbliche: 80.198.729 Stunden, Angestellte: 59.516.658 Stunden)

3 Verhältnis der Krankenstandstage zu den Arbeitstagen; Werte für 2020 wurden aufgrund einer Umstellung der Berechnungsmethode nachträglich angepasst.

4 2019 nicht vergleichbar aufgrund einer Umstellung der Schulungsreihe

5 2021 wurde eine neue Schulung implementiert.

Thema	Kennzahl	Einheit	GRI-Standard	2019	2020	2021
Materialien						
Anteil des zugeführten recycelten Asphalts in der Herstellung von Asphaltmischgut						
	Deutschland	% (von gesamt Tsd. t)	301-2	34 % (3.140)	33 % (3.303)	34 % (3.076)
	Polen	% (von gesamt Tsd. t)	301-2	41 % (2.280)	40 % (2.391)	36 % (2.513)
	Österreich	% (von gesamt Tsd. t)	301-2	13 % (1.248)	18 % (1.287)	19 % (1.360)
Eingesetzte Materialien						
	Stein/Kies	Tsd. t	301-1	70.410	69.960	64.790
	Asphalt	Tsd. t	301-1	13.270	12.745	12.715
	Beton	Tsd. m ³	301-1	5.519	5.089	4.775
	Zement	Tsd. t	301-1	1.642	1.739	1.555
	Baustahl	t	301-1	476.901	447.213	444.698
Energie und Emissionen						
Fuhrpark						
	Dieseltreibene Pkw in Deutschland und Österreich ¹	Liter/100km (g CO ₂ /km)		6,01 (161)	5,97 (160)	5,90 (158)
	Dieseltreibene Nutzfahrzeuge in Deutschland und Österreich	Liter/100km (g CO ₂ /km)		9,18 (246)	9,33 (249)	9,28 (248)
	In Deutschland selbst produziertes Asphaltmischgut	kWh/t (kg CO ₂ /t)		93,0 (31,8)	93,0 (31,0)	97,6 (31,2)
	Energiekosten	€ Mio.		281	242	283
	Anteil Treibstoff an Energiekosten	%		65	61	64
	Energieverbrauch	MWh	302-1	3.545.606	3.163.103	3.274.577
	Brennstoffverbrauch aus nicht-erneuerbaren Quellen ²	MWh	302-1	3.064.026	2.708.997	2.838.073
	Strom	MWh	302-1	432.755	411.441	394.859
	davon Grünstrom	%		k. A.	6	26
	Treibstoff	MWh	302-1	1.986.883	1.732.783	1.754.901
	Gas	MWh	302-1	430.143	332.625	428.683
	Heizöl	MWh	302-1	165.764	142.857	151.406
	Kohlenstaub	MWh	302-1	481.235	500.732	503.083
	Fernwärme	MWh	302-1	48.826	42.665	41.645
	CO₂-Emissionen					
	CO ₂ -Fußabdruck Scope 1	t CO ₂	305-1	833.816	738.708	768.433
	CO ₂ -Fußabdruck Scope 1	t CO ₂ e	305-1	k. A.	742.063	771.799
	CO ₂ -Fußabdruck Scope 2, standortbasiert	t CO ₂ e	305-2	k. A.	171.353	165.711
	CO ₂ -Fußabdruck Scope 2, standortbasiert	t CO ₂	305-2	k. A.	170.076	164.315
	CO ₂ -Fußabdruck Scope 2, marktbasierend	t CO ₂ e	305-2	k. A.	151.185	125.723
	CO ₂ -Fußabdruck Scope 2, marktbasierend	t CO ₂	305-2	177.387	150.109	124.521
	CO₂-Emissionen nach Energieträgern³					
	Treibstoffe	%	305-1	100	100	100
	Braunkohlenstaub	%	305-1	52	51	50
	Strom	%	305-1	17	19	18
	Gas	%	305-1	16	18	17
	Heizöl	%	305-1	9	7	9
	Heizöl	%	305-1	4	4	4
	Fernwärme	%	305-1	1	1	1

1 Bis 2019 wurde die Kennzahl inkl. benzinbetriebener Kfz berichtet.

2 Neue Kennzahl seit 2021, Anzahl setzt sich zusammen aus Treibstoff, Gas, Heizöl und Kohlenstaub.

3 Die Zahlen basieren auf der standortbasierten Berechnungsmethode. Bis einschließlich 2019 wurden hier die marktbasierenden Emissionen herangezogen.

Thema	Kennzahl	Einheit	GRI-Standard	2019	2020	2021
	CO₂-Emissionen nach Ländern¹	%	305-1	100	100	100
	Deutschland	%	305-1	36	37	36
	Polen	%	305-1	15	17	16
	Österreich	%	305-1	8	9	8
	Tschechien	%	305-1	8	8	10
	Sonstige	%	305-1	33	29	30
Risiken- und Chancenmanagement – Projektbezogenes Risikomanagement						
	EBIT-Marge	%	201-1	3,8	4,3	5,9
Menschenrechte						
	Anzahl der festgestellten Diskriminierungsfälle	Anzahl	406-1	1	3	12
	Anzahl der festgestellten Fälle Kategorie „Menschenrechte und Arbeitsbedingungen“ ²	Anzahl	406-1	k. A.	k. A.	3
	Meldungen potenzieller Menschenrechtsverletzungen über das Ombudswesen	Anzahl		12	17	27
Gesellschaftliches Engagement						
	Aufwendungen für Kernprojekten und -initiativen	€ Mio.		4,2	3,3	3,9

1 Die Zahlen basieren auf der standortbasierten Berechnungsmethode. Bis einschließlich 2019 wurden hier die marktbasieren Emissionen herangezogen.

2 Kategorie wurde 2021 neu eingeführt.

Villach, am 7.4.2022

Der Vorstand



Dr. Thomas Birtel
Vorsitzender des Vorstands
Verantwortung Zentrale Konzernstabsbereiche
und Zentralbereiche BMTI, CML und TPA



Mag. Christian Harder
Finanzvorstand
Verantwortung Zentralbereich BRVZ



Klemens Haselsteiner
Verantwortung Zentralbereiche
STRABAG Innovation & Digitalisation und
Zentrale Technik, Direktion NN Russland



Dipl.-Ing. Dr. Peter Krammer
Verantwortung Segment Süd + Ost
(exklusive Direktion NN Russland)



Dipl.-Ing. Siegfried Wanker
Verantwortung Segment
International + Sondersparten



Dipl.-Ing. (FH) Alfred Watzl
Verantwortung Segment Nord + West

BERICHT ÜBER DIE UNABHÄNGIGE PRÜFUNG DER NICHTFINANZIELLEN BERICHTERSTATTUNG GEMÄSS § 267A UGB

Wir haben die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des konsolidierten nichtfinanziellen Berichts gemäß § 267a UGB (im Folgenden „NFI-Bericht“) für das Geschäftsjahr 2021, bezeichnet als Nichtfinanzieller Bericht 2021 der

**STRABAG SE,
Villach,**

(im Folgenden auch kurz „STRABAG“ oder „Gesellschaft“ genannt)

durchgeführt.

Beurteilung

Auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise sind uns keine Sachverhalte bekanntgeworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der NFI-Bericht der Gesellschaft nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§ 267a UGB), den Vorschriften gemäß Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 in der jeweils geltenden Fassung und der ergänzenden delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 (im Folgenden „EU-Taxonomie-VO“) sowie den GRI Standards (Option „Kern“) aufgestellt wurde.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die ordnungsgemäße Aufstellung des NFI-Berichts in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien liegt in der Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft. Die Gesellschaft wendet die gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§ 267a UGB) sowie die Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI Standards) in der Option „Kern“ als Berichtskriterien an. Zudem erstellt die Gesellschaft Angaben im Zusammenhang mit der EU-Taxonomie-VO, welche im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung veröffentlicht werden.

Die Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst zum einen die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung (insbesondere Auswahl der wesentlichen Themen) sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Zum anderen umfasst die Verantwortung die Konzeption, Implementierung und Aufrechterhaltung von Systemen, Prozessen und internen Kontrollen, um die Aufstellung einer Nachhaltigkeitsberichterstattung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Angaben aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

Hervorhebung eines Sachverhaltes

Wir verweisen auf die Angaben in Abschnitt EU-TAXONOMIE der nichtfinanziellen Erklärung betreffend Artikel 8 der EU-Taxonomie-VO, in denen die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der Vorschriften und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte dargelegt haben. Die Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomie-VO der nichtfinanziellen Erklärung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte beruhen auf Formulierungen und Begriffen, die erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen, und für die auch keine Klarstellungen von autorisierter Seite bestehen. Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Auswahl und Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos,

dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist eine Beurteilung der Rechtskonformität mit den Vorschriften mit Unsicherheiten behaftet. Unsere Beurteilung ist in diesem Zusammenhang nicht eingeschränkt.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der NFI-Bericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen nicht mit den gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§ 267a UGB), den gesetzlichen Vorschriften der EU-Taxonomie-VO sowie den GRI Standards (Option „Kern“) übereinstimmt.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des für derartige Aufträge geltenden International Standard on Assurance Engagements (ISAE 3000) durchgeführt. Danach haben wir unsere Berufspflichten einschließlich Vorschriften zur Unabhängigkeit einzuhalten und den Auftrag unter Beachtung des Grundsatzes der Wesentlichkeit so zu planen und durchzuführen, dass wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird. Trotz einer gewissenhaften Planung und Durchführung des Auftrags kann nicht ausgeschlossen werden, dass wesentliche Fehler, rechtswidrige Handlungen oder Unregelmäßigkeiten bei der nichtfinanziellen Berichterstattung unentdeckt bleiben.

Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Prüfers und umfasste insbesondere folgende Tätigkeiten:

- Befragung von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Konzernebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen und entsprechender Berichtsgrenzen der Gesellschaft zu erlangen;
- Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der Gesellschaft in der Berichtsperiode;
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, Achtung von Menschenrechten und Bekämpfung von Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten;
- Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung und Konsolidierung sowie die Durchführung der internen Kontrollhandlungen bezüglich der Angaben zu Konzepten, Risiken, Due Diligence Prozessen, Ergebnissen und Leistungsindikatoren verantwortlich sind;
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente, um zu bestimmen, ob qualitative und quantitative Informationen durch ausreichende Nachweise hinterlegt sowie zutreffend und ausgewogen dargestellt sind;
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine (remote durchgeführte) Stichprobenerhebung für das Konzernland Tschechien;
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben für die im GRI-Index aufgeführten GRI Standards, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden;
- Einschätzung der Konsistenz der für die Gesellschaft anwendbaren Anforderungen des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§ 267a UGB), der EU-Taxonomie-VO sowie der GRI Standards (Option „Kern“) mit den Angaben und Kennzahlen im NFI-Bericht;
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben durch kritisches Lesen des NFI-Berichts.

Gegenstand unseres Auftrages ist weder eine Abschlussprüfung noch eine prüferische Durchsicht von Abschlüssen. Ebenso ist weder die Aufdeckung und Aufklärung strafrechtlicher Tatbestände, wie zB von Unterschlagungen oder sonstigen Untreuehandlungen und Ordnungswidrigkeiten, noch die Beurteilung der Effektivität und Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung Gegenstand unseres Auftrages. Darüber hinaus ist die Prüfung zukunftsbezogener Angaben, Vorjahreszahlen, Aussagen aus externen Dokumentationsquellen und Expertenmeinungen sowie Verweise auf weiterführende Berichterstattungsformate der Gesellschaft nicht Gegenstand unseres Auftrages.

Verwendungsbeschränkung

Da unser Bericht ausschließlich im Auftrag und im Interesse des Auftraggebers erstellt wird, bildet er keine Grundlage für ein allfälliges Vertrauen dritter Personen auf seinen Inhalt. Ansprüche dritter Personen können daher daraus nicht abgeleitet werden. Der Veröffentlichung unserer Prüfbescheinigung gemeinsam mit dem NFI-Bericht stimmen wir zu. Diese darf jedoch nur in der vollständigen und von uns bescheinigten Fassung erfolgen.

Auftragsbedingungen

Bezüglich unserer Verantwortlichkeit und Haftung gegenüber der Gesellschaft und gegenüber Dritten kommt Punkt 7 der Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe zur Anwendung.

Linz, 7. April 2022

KPMG Austria GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft

qualifiziert elektronisch signiert:
Mag. Gerold Stelzmüller
Wirtschaftsprüfer