

Konsolidierter Nichtfinanzieller Bericht

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 großes 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

erstmalig 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 CO₂e-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 rd. 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 Kund:innen 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 Kund:innen übergeben, dass sie klimaneutral betrieben werden kann.

Das Sustainability Management ist im Zentralbereich STRABAG Innovation & Digitalisation (SID) im Verantwortungsbereich von CEO Klemens Haselsteiner angesiedelt und verantwortet das konzernweite Nachhaltigkeitsmanagement. Die Aufgaben reichen von der Erarbeitung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie über die Steuerung (Governance) von Nachhaltigkeit bis hin zur nichtfinanziellen Berichterstattung im Einklang mit den gesetzlichen Erfordernissen. Eine der Kernaufgaben ist die Datenerhebung und -berichterstattung sowie deren Analyse. Der Bereich zeichnet verantwortlich für die Initiierung und Durchführung von konzernweiten Nachhaltigkeitsprojekten, 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 die Wesentlichkeitsanalyse, wobei die Anforderungen von GRI an die Wesentlichkeitsanalyse gegenüber dem Vorjahresberichtszeitraum deutlich zunahmen. Die neue Methodik beinhaltet nun zusätzlich Angaben über das Ausmaß, die Tragweite und die Behebbarkeit der Auswirkungen eines Themas auf die Umwelt, auf Menschen und auf die Wirtschaft. Nähere Informationen dazu finden Sie im Kapitel „Unser

Nachhaltigkeitsmanagement“. 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 Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie erfordert die Unterstützung aller Unternehmens- und Zentralbereiche sowie jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedes einzelnen Mitarbeiters. Neben zahlreichen erfolgreich umgesetzten Projekten arbeiten wir an einer konzernweiten Roadmap. Die Maßnahmen zur wirksamen Dekarbonisierung der gesamten Wertschöpfungskette wurden priorisiert. Die Roadmap umfasst die gesamte Wertschöpfungskette und gliedert sich in zahlreiche Maßnahmencluster, die jeweils auf die Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie einwirken.

In Einklang mit unserer Mission „Work On Progress“ bekennen wir uns gegenüber unseren Kund:innen, unseren Mitarbeiter:innen und gegenüber der Gesellschaft auch öffentlich zu unserem Anspruch, bis zum Jahr 2040 Klimaneutralität entlang der gesamten Wertschöpfungskette unseres Konzerns zu erzielen.

Obwohl wir schon erste 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.

UNSER NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Die zentrale Voraussetzung für die erfolgreiche Erreichung der Klimaneutralität bis 2040 und deren Teilziele ist die Verankerung von Nachhaltigkeit im Kerngeschäft von STRABAG. Aufgrund der dezentralen Struktur und der internationalen Geschäftstätigkeit des STRABAG-Konzerns stellt dies eine komplexe Aufgabe dar. In diesem Kapitel werden der Aufbau und die Struktur unseres konzernübergreifenden Nachhaltigkeitsmanagements beschrieben ebenso wie die wichtigsten methodischen Säulen, auf denen unsere Aktivitäten beruhen, nämlich dem Stakeholder-Management und der Identifizierung und Bewertung wesentlicher Themen.



Mit dem Sustainability Management Team gibt es seit 2020 einen eigenen Verantwortungsbereich, der zentrale Aktivitäten rund um Nachhaltigkeit innerhalb des Konzerns steuert und koordiniert. Das Sustainability Management berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden und bildet eine zentrale Schnittstelle für alle Beteiligten des Konzerns. Im Mittelpunkt der Tätigkeiten stehen die Initiierung und die erfolgreiche Durchführung strategischer und praktischer Nachhaltigkeitsprojekte mit dem Ziel, bis zum Jahr 2040 Klimaneutralität entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu erreichen. Das Sustainability Management ist federführend im konzernübergreifenden Austausch zu Nachhaltigkeit, der in einer definierten Governance-Struktur festgehalten ist.

STRABAG Sustainability Management

Unter Federführung des Sustainability Managements wurden 2022 folgende Arbeitsschwerpunkte verfolgt und umgesetzt:

- Stärkung des konzernübergreifenden Netzwerks und nachhaltigkeitsbezogener Themen und Projekte durch Etablierung einer Governance-Struktur unter Einbindung sämtlicher Leitungsebenen vom Vorstand bis zur Bauleitung
- Initiierung und Umsetzung von Projekten zur Erreichung der Klimaneutralität im Jahr 2040,

z. B. durch den stetigen Ausbau und die Förderung alternativer Energieträger in der Produktion, auf Baustellen und in den Verwaltungsgebäuden

- Positionierung von STRABAG als nachhaltigen Baukonzern und Kommunikation ihrer Nachhaltigkeitsperformance nach außen durch unsere Mission „Work On Progress“, ESG-Ratings und nachhaltigkeitsbezogene Netzwerke sowie regelmäßige Berichterstattung

Darüber hinaus arbeitet das Sustainability Management kontinuierlich an der verstärkten Integration nachhaltigkeitsbezogener Aspekte in das Risikomanagement und in weitere strategische Entscheidungen, die den gesamten Konzern betreffen. Im Berichtsjahr nahm STRABAG neben dem EcoVadis-Rating erstmals auch an den ESG-Ratings von Sustainalytics und CDP teil. Während EcoVadis und Sustainalytics eine ganzheitliche Perspektive in der Betrachtung des Konzerns einnehmen, fokussiert CDP auf einen spezifischen Themenbereich wie z. B. klimabezogene Indikatoren wie Treibhausgasemissionen. Für den Ratingprozess wurden konzernübergreifend umfassende Daten erhoben und konsolidiert. Als Ergebnis bestätigte CDP unseren Fortschritt im Nachhaltigkeitsmanagement und bewertete STRABAG SE mit einem Rating B- im Bereich Climate Change, was bei CDP dem Management Level (B-/B score) entspricht. Ausschlaggebend dafür waren unsere Fortschritte in der strategischen Zielsetzung zur Klimaneutralität des Konzerns und die umfassende Offenlegung sowie Verifizierung der Treibhausgasemissionen.

Außerdem ist 2022 die Punkteanzahl in der Gesamtbewertung von STRABAG durch EcoVadis von 58 auf 70 Punkte (von 100 möglichen) gestiegen. Ausschlaggebend dafür war eine verbesserte Performance in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte sowie in der nachhaltigen Beschaffung.

Governance-Struktur

Die Einbindung von Vertreter:innen aus sehr unterschiedlichen Unternehmensbereichen führt zu partizipativer und aktiver Zusammenarbeit zur strategischen Ausrichtung des Konzerns in Richtung einer nachhaltigen Wirtschaftsweise. Durch die Einbindung der Vorstandsebene über das

mittlere Management bis hin zu den operativen Einheiten wurde eine konzernübergreifende Governance-Struktur geschaffen, die

- einen klaren organisatorischen Rahmen für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie schafft,

- kurze Kommunikations- und Entscheidungswege etabliert und
- Vertreter:innen unterschiedlicher, für das Erreichen der strategischen Ziele maßgeblicher Kompetenzen einbindet.

In der vierstufigen Governance-Struktur sind die Aufgaben und Kompetenzen, die es zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele braucht, wie folgt aufgeteilt:



Die Mitglieder der vier Gremien treffen einander regelmäßig, um die jeweiligen Aktivitäten zu diskutieren und neue Schritte zu setzen. Gleichzeitig ermöglicht der Austausch die frühzeitige Identifizierung eventueller negativer Auswirkungen. In den Gremien wird u. a. bestimmt, welche Inhalte und Entscheidungen an weitere Gremien bzw. Verantwortungsbereiche zum Zweck der Einbindung, der Mitarbeit oder der Entscheidungsfindung weitergetragen werden. Damit wird abteilungsübergreifendes Arbeiten gefördert, werden Maßnahmen für den Umgang mit identifizierten Auswirkungen erarbeitet und schließlich die konzernübergreifende

Kooperation zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele gestärkt. Im Rahmen von Vorstandspräsentationen, Projektvorstellungen und Veranstaltungen mit internen und externen Stakeholdern wird der Vorstand von Expert:innen regelmäßig über aktuelle und relevante Aspekte rund um das Thema Nachhaltigkeit informiert. Zudem arbeiten wir auch intensiv an der Verankerung und dem Ausbau des Nachhaltigkeitsmanagements, um tatsächliche und potenzielle Auswirkungen unserer Geschäftsaktivität auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden.

Stakeholder-Einbindung

Partnerschaftlichkeit und Vertrauen sind zentrale Werte des STRABAG-Konzerns. Daher befassen wir uns kontinuierlich und in transparenter Kommunikation mit den Anliegen und Forderungen unserer Stakeholder – jener Personengruppen, die durch unsere Dienstleistungen beeinflusst werden oder die ihrerseits die Geschäftstätigkeit unseres Konzerns beeinflussen können.

Mit der Veröffentlichung unserer neuen Mission „Work On Progress“, die Nachhaltigkeit und Innovationsstärke als strategische Säulen des Kern-

geschäfts von STRABAG hervorhebt, schaffen wir sowohl unternehmensintern als auch in der Öffentlichkeit Bewusstheit für das Thema Nachhaltigkeit. Durch themenspezifische Präsenz auf Social Media und in den traditionellen Medien sowie durch Plakate im öffentlichen Raum wurde eine große Reichweite sichergestellt. Darüber hinaus werden unsere Nachhaltigkeitsstrategie, ausgewählte Leuchtturmprojekte sowie unsere Ziele und Maßnahmen auf einer ansprechenden Website präsentiert. Anfragen, Anmerkungen und Kritik werden entgegengenommen und von

Expert:innen und Fachkundigen innerhalb des Konzerns bearbeitet, um dem starken Interesse an Informationen und am Dialog gerecht zu werden.

Eine weitere wichtige Säule, um mit unseren Stakeholdern in den Austausch zu kommen und diesen nachhaltig zu fördern, ist unser **Stakeholder-Dialog**. Ziel der Veranstaltung ist es, Vertreter:innen unserer wichtigsten externen Stakeholder-Gruppen mit unserem Vorstand zusammenzubringen, um die für STRABAG strategisch relevanten Themen zu diskutieren und zu priorisieren. Damit gelangen wir zu neuen Sichtweisen, die wir in unsere strategischen Überlegungen einbeziehen, um zusätzliche Aspekte in den Katalog der drängendsten Zukunftsthemen aufzunehmen.

Informationen zum Stakeholder-Dialog

Im Jahr 2021 haben wir in Köln den Stakeholder-Dialog zum Thema „Abfall und Kreislaufwirtschaft“ veranstaltet, mit internen und externen Teilnehmer:innen aus privater und öffentlicher Auftraggeberschaft sowie Lieferanten, Umweltorganisationen und Forschungsinstitutionen. Im Mittelpunkt der Veranstaltung standen konkrete Lösungsansätze für die Transformation hin zu einer zirkulären Bauwirtschaft. Ein Wechsel aus verschiedenen interaktiven Dialogformaten wie Impulsvorträgen, Workshops und Q&A-Sessions bildete die Grundlage für eine offene und vertrauensvolle Diskussion. Das positive Feedback und der intensive Wissensaustausch auf Augenhöhe bestärken uns darin, den Stakeholder-Dialog auch in Zukunft fortzuführen.

Grundlage für unsere Stakeholder-Kommunikation bildet eine **Stakeholder-Analyse**, mittels der wir die wichtigsten Anspruchsgruppen im Hinblick auf die Beeinflussung durch und den Einfluss auf unsere Organisation identifiziert haben. Hierzu zählen unsere Mitarbeitenden, die Auftraggeberschaft, die Investor:innen und die Zulieferunternehmen. Des Weiteren pflegen wir den Kontakt zu Hochschulen, Medien und Anrainer:innen unserer Projekte sowie politischen Institutionen. Um den

Austausch zwischen STRABAG und den identifizierten Anspruchsgruppen zu fördern, verfolgen wir verschiedene Einbindungsformate.

Die Investor:innen und Analyst:innen wurden dieses Jahr mit einem Financial Market Update einerseits zum CEO-Wechsel, aber auch zur Nachhaltigkeitsstrategie abgeholt. In einem Impulsreferat zeigte die österreichische Autobahngesellschaft ASFINAG stellvertretend für die Kundenseite ihre ambitionierten Emissionsziele und den Bedarf an innovativen Lösungen aus der Bauindustrie auf. Die Öffentlichkeit, vertreten durch allgemeine Medien und Fachmedien, informierten wir in Form von Presse-Events über unsere neuesten Nachhaltigkeits- und Innovationsprojekte. Anhand des ersten 3D-gedruckten Hauses in Österreich – eines Bürozubaus am STRABAG-Standort Hausleiten – wurde die 3D-Druck-Technologie erklärt und vorgeführt. Im deutschen Bremen präsentierte STRABAG Umwelttechnik das umfassende Kreislaufwirtschaftsprojekt am alten Ölhafen, das sich von der Bodensanierung über die Einrichtung eines Baustoff-Recyclingcenters bis hin zum Bau eines Kompetenzzentrums für Materialkreislauf erstreckt.

STRABAG ist nicht nur Organisatorin von, sondern auch Teilnehmerin an diversen Veranstaltungen, die zum Ziel haben, eine Gesprächsplattform für Anspruchsgruppen zu bieten. Darunter fallen Fachtagungen und Messen, um in den Austausch mit Peers und einer großen Bandbreite von Expert:innen zu kommen. Vor allem in Hinblick auf die strategische Personalentwicklung bietet die Teilnahme an Karrieremessen und universitären Veranstaltungen eine wertvolle Gelegenheit, um STRABAG als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren.

Durch eine strukturierte Kundenbefragung (siehe Kapitel „Kundenzufriedenheit“) binden wir Kund:innen und Auftraggeber:innen entlang des gesamten Projektlebenszyklus in diesen Prozess mit ein.

NEUE WEGE IN DER ANWOHNERKOMMUNIKATION

Als ausführendes Bauunternehmen informieren wir die Betroffenen unserer Bautätigkeit in enger Abstimmung mit unseren Auftraggeber:innen. Das geschieht vorwiegend noch recht niederschwellig und analog mit Aushängen und Plakaten. Mit dem Pilotprojekt Küsnacht in der Schweiz konnten wir aber zeigen, dass die Daten, die wir durch die Planung in einem BIM-Modell erstellen, nicht nur für die beteiligten Gewerke und die Auftraggeber:innen von Nutzen sind, sondern dass auch

die Anwohner:innen daraus einen Mehrwert ziehen können. Über unsere Eigenentwicklung STRABAG.Maps – eine auf Geoinformationssystemen (GIS) basierende Anwendung – wurden die Bewohner:innen des Schiedhaldensteigs in Küsnacht nicht nur mit allgemeinen Informationen zum Baufortschritt auf dem Laufenden gehalten, sie konnten konkret für ihr Grundstück einsehen, wann sie von welcher Verkehrseinschränkung betroffen sind.



Bauarbeiten in Küsnacht (CH) mit digital abrufbarer, tagesaktueller Anwohnerkommunikation

Wesentlichkeitsanalyse

Wir nutzen die Wesentlichkeitsanalyse, um systematisch die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren und hinsichtlich ihrer Relevanz für die Geschäftstätigkeiten der STRABAG zu bewerten. An diesen Themen arbeiten wir und legen diese in der Berichterstattung dar. Damit bildet die Wesentlichkeitsanalyse die Basis unseres fundierten Nachhaltigkeitsmanagements.

Die Methodik der Wesentlichkeitsanalyse orientiert sich an den Prinzipien der erstmalig angewendeten GRI-Standards 2021, in denen die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen der Geschäftstätigkeiten von STRABAG auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen, einschließlich der Auswirkungen auf Menschenrechte, in einem ersten Schritt identifiziert, hinsichtlich ihrer Wesentlichkeit bewertet, und anschließend priorisiert werden. Die Bewertung der Wesentlichkeit wurde anhand der drei Dimensionen des Ausmaßes, der Tragweite sowie der Behebbarkeit der Auswirkungen vorgenommen.

Für das Geschäftsjahr 2022 wurde die Wesentlichkeitsanalyse aus dem Vorjahr herangezogen und hinsichtlich ihrer Aktualität, Vollständigkeit und Plausibilität geprüft. Dabei wurden veränderte Stakeholder-Erwartungen und aktuelle externe Entwicklungen, darunter die derzeitige Energiekrise, aber auch die Covid-19-Pandemie, Extremwetterereignisse in Europa oder die erhöhten Lieferkettensorgfaltspflichten, berücksichtigt. Viele der identifizierten wesentlichen Themen haben so im Vergleich zum Vorjahr an Relevanz gewonnen. Die Ergebnisse der aktualisierten Wesentlichkeitsanalyse wurde von internen Expert:innen überprüft und vom Vorstand validiert und freigegeben. Insgesamt wurden die Auswirkungen der Geschäftstätigkeiten von STRABAG auf Umwelt, Mensch und Wirtschaft durch nachfolgende 19 Themen bewertet:

Ökologische Themen	Gesellschaftliche Themen	Ökonomische Themen
<ul style="list-style-type: none"> • Energie und Emissionen • Materialien • Abfall und Kreislaufwirtschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitssicherheit • Strategische Personalentwicklung • Gesundheitsprävention 	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalisierung und Innovation • Kundenzufriedenheit • Fairer Wettbewerb

WESENTLICHKEITSGRENZE

<ul style="list-style-type: none"> • Wasser • Flächeninanspruchnahme und -versiegelung • Biodiversität 	<ul style="list-style-type: none"> • Lieferkette • Menschenrechte¹ • Gleichstellung von Frauen und Männern² 	<ul style="list-style-type: none"> • Beitrag zur lokalen Wirtschaft • Kapitalmarktattraktivität • Bauliche Gestaltung
---	--	--

Für das Jahr 2022 ergeben sich nach der Bewertung neun wesentliche Themen, die für unsere Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit ausschlaggebend sind. Gereiht nach ihrer Bedeutung für STRABAG sind dies

- Energie und Emissionen
- Materialien
- Digitalisierung und Innovation
- Abfall und Kreislaufwirtschaft
- Kundenzufriedenheit
- Arbeitssicherheit
- Strategische Personalentwicklung
- Gesundheitsprävention
- Fairer Wettbewerb

Für diese neun Themen gibt es vom Vorstand bestellte Expert:innen, die als Fachverantwortliche das Thema für die Berichterstattung verantworten und hier auch für die Erstellung des Managementansatzes – unter Berücksichtigung der GRI-Standards – zuständig sind. Dieser Managementansatz verdeutlicht unseren Zugang zu den wesentlichen Themen und zeigt, wie wir dafür Zuständigkeiten und Ressourcen festlegen, Regelungen definieren

und unserer Sorgfaltspflicht nachkommen. Ebenso legt er die jeweiligen Kennzahlen und Ziele sowie Maßnahmen und Aktivitäten dar. Gezielte, messbare Maßnahmen dienen dabei sowohl dem Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit als auch der langfristigen Reduktion negativer Auswirkungen aus der Geschäftstätigkeit des Konzerns.

Weitere Informationen zur Performance von STRABAG bezüglich der jeweiligen Themen finden sich im Abschnitt Nachhaltigkeitsfortschritt sowie im Datenanhang.

Neben den neun identifizierten wesentlichen Themen berichten wir darüber hinaus zu den Themen

- Projektbezogenes Risikomanagement
- Menschenrechte
- Gesellschaftliches Engagement
- Gleichstellung von Frauen und Männern (im Corporate Governance-Bericht)

Zudem kommen wir der Berichtspflicht gemäß 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:

1 Thema wird im Nichtfinanziellen Bericht als NaDiVeG-Belang berichtet
 2 Thema wird im Corporate Governance-Bericht als NaDiVeG-Belang berichtet

Verpflichtende Offenlegungen gemäß NaDiVeG und EU Taxonomie	
Umweltbelange Energie und Emissionen Materialien Abfall und Kreislaufwirtschaft	Sozial- & Arbeitnehmerbelange Strategische Personalentwicklung Arbeitssicherheit Gesundheitsprävention
Achtung der Menschenrechte Menschenrechte	Bekämpfung von Korruption und Bestechung Fairer Wettbewerb
Gleichstellung von Frauen und Männern	EU-Taxonomie
Weitere wesentliche Themen für STRABAG	
Digitalisierung und Innovation	Kundenzufriedenheit
Weitere Angaben	
Projektbezogenes Risikomanagement	Gesellschaftliches Engagement

ALLGEMEINE BESCHÄFTIGUNGSKENNZAHLEN

An über 700 Standorten stellen rd. 79.000 Menschen (rd. 74.000 FTE) weltweit ihr Können unter Beweis. Unsere Mitarbeiter:innen 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.

2022 erhöhte sich die Gesamtmitarbeiteranzahl geringfügig um 1,3 % auf 79.452 Personen (73.740 FTE). Im Einklang mit der höheren Leistung waren Zunahmen u. a. in Deutschland und dem Vereinigten Königreich zu verzeichnen, die die geringfügigen Rückgänge in der Region Americas und in Polen mehr als ausgeglichen haben.

Kennzahlen¹

MITARBEITERANZAHL 2022 NACH SEGMENTEN UND LÄNDERN²

	Nord + West	Süd + Ost	International + Sondersparten	Sonstiges	Konzern
Deutschland	19.998	546	5.385	2.958	28.887
Österreich	134	8.124	1.956	1.392	11.606
Polen	4.613	7	851	664	6.135
Americas	0	0	5.592	3	5.595
Tschechien	6	3.049	672	428	4.155
Ungarn	7	2.097	491	383	2.978
Rumänien	154	1.177	241	196	1.768
Naher Osten	1	6	1.695	7	1.709
Slowakei	0	1.043	353	206	1.602
Kroatien	0	1.237	68	179	1.484
Serbien	0	1.116	41	186	1.343
Großbritannien	53	0	1.064	31	1.148
Restliches Europa	121	701	81	20	923
Asien	0	2	904	0	906
Afrika	2	25	791	0	818
Schweiz	2	597	4	87	690
Russland ³	0	396	31	102	529
Bulgarien	0	378	46	74	498
Benelux	255	0	31	44	330
Schweden	249	0	36	7	292
Slowenien	0	102	17	19	138
Dänemark	96	0	2	10	108
Italien	2	22	53	21	98
Gesamt	25.693	20.625	20.405	7.017	73.740

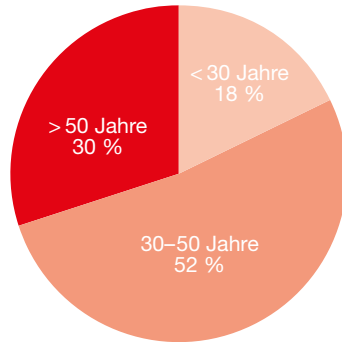
¹ Sämtliche in diesem Kapitel dargestellten Mitarbeiterzahlen wurden unter anteiliger Einbeziehung aller Beteiligungsgesellschaften ermittelt und stellen Jahresdurchschnittswerte dar.

² Berechnungsgrundlage: FTE

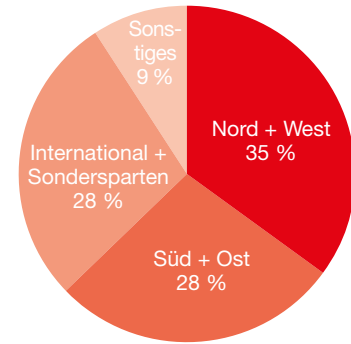
³ Alle Aktivitäten in Russland befinden sich in Abwicklung.

Ausgewogene Altersstruktur

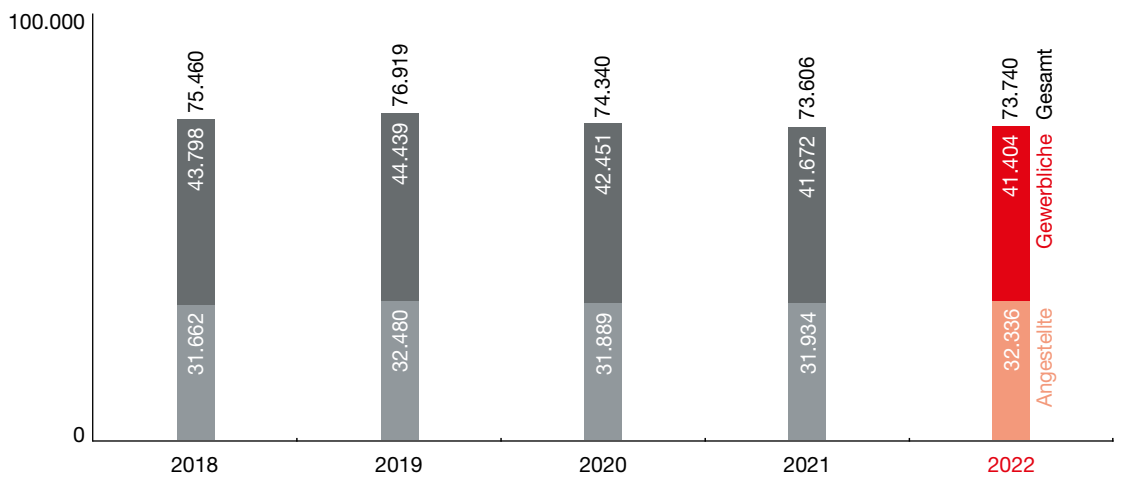
ALTERSSTRUKTUR DER BESCHÄFTIGTEN 2022¹



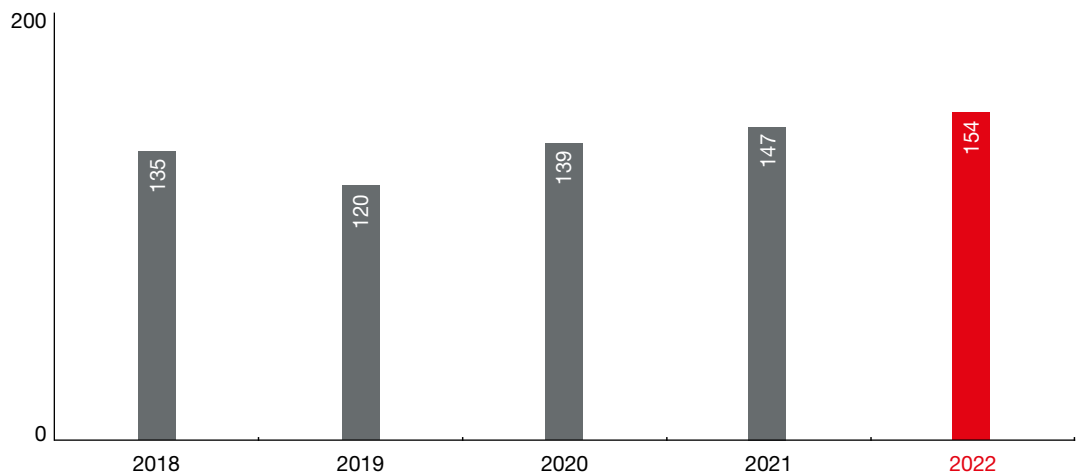
BESCHÄFTIGTE NACH SEGMENTEN 2022²



ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGUNGSZAHLEN²

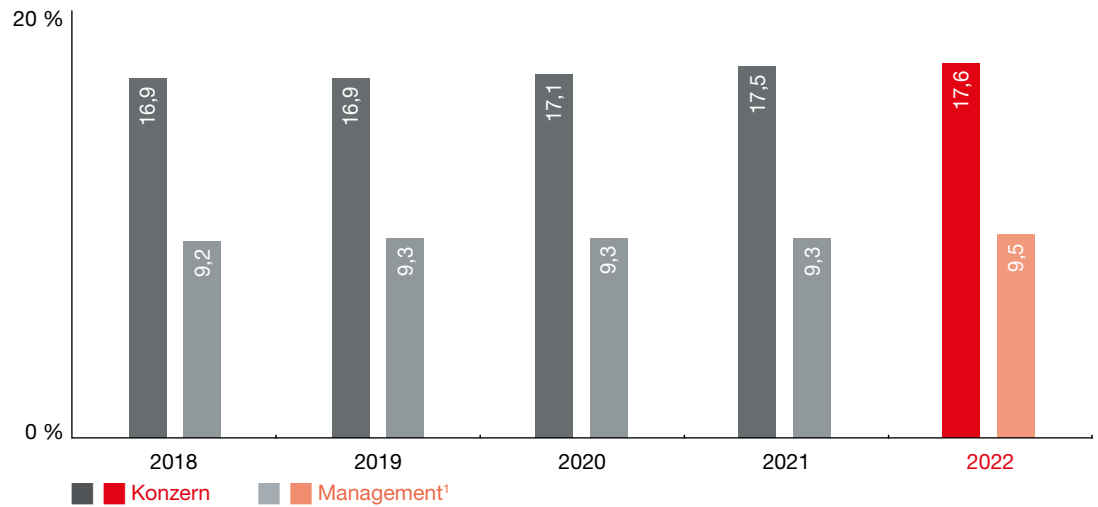


ANZAHL DER NATIONALITÄTEN IM KONZERN



1 Berechnungsgrundlage: Köpfe
2 Berechnungsgrundlage: FTE

FRAUENANTEIL IM KONZERN UND IM MANAGEMENT



STRABAG-Arbeits- und Sozialfonds Privatstiftung

Zur Unterstützung von Mitarbeiter:innen, 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 31.12.2022 € 11,4 Mio. (31.12.2021: € 11,5 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 Definition Management: Hierarchieebenen ab Bereichsleitung

KUNDENZUFRIEDENHEIT

Der langfristige, nachhaltige Erfolg ist unser Ziel. Daher stehen die Anforderungen und **Erwartungen** unserer **Kund:innen** im Mittelpunkt 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. 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 dar.

Ob Präqualifikations- und Angebotsverfahren, Beauftragung und Wiederbeauftragung oder **dauerhafte Kundenbeziehung** – immer beeinflusst die Zufriedenheit unserer Kund:innen 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 Nutzer:innen, 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 sowie in den STRABAG-internen

Common Project Standards für Bauprojekte verankert. Die Beauftragten für das Managementsystem koordinieren die einheitliche Systematik der Messung und die Berichterstattung auf Konzernebene. Auf Landesebene wird die Umsetzung durch die Beauftragten im Rahmen interner Audits überwacht. Zusätzliche Verfahren der Kundenzufriedenheitsmessung können von den operativen Einheiten implementiert werden.

Ziele und Indikatoren

Die Kundenzufriedenheit zu steigern, um einen möglichst hohen Anteil an Stammkund:innen zu gewinnen und zu bewahren, ist das vom Vorstand definierte übergeordnete Ziel.

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

Der neue Online-Fragebogen mit 18 Fragen zu den drei eben genannten Aspekten berücksichtigt zusätzlich die Themenbereiche Arbeitssicherheit, Umwelt und Energie sowie die Wahrnehmung der Kund:innen in Bezug auf die zentralen Werte von STRABAG.

Die Fragen selbst sowie der Aufbau und Umfang der Befragung berücksichtigen weiters die Ergebnisse einer gemeinsam mit der Technischen Universität Graz im Jahr 2018 erstellten Studie unter Auftraggeber:innen und Führungskräften von STRABAG.

ERGEBNISSE DER KUNDENBEFRAGUNG

Aspekte	Index 2022
Organisatorische Leistungsfähigkeit und technische Realisierung	4,3
Verantwortungsvoller und nachhaltiger Umgang mit Menschen und Ressourcen	4,3
Team: Fachliche Kompetenz sowie Kommunikation und Zusammenarbeit	4,5
Gesamt	4,4

Erfüllungsgrad der Erwartungen gemäß Einschätzung der Kund:innen:

0 = nicht erfüllt; 1 = kaum erfüllt; 2 = zum Teil erfüllt; 3 = weitgehend erfüllt; 4 = erfüllt; 5 = übertroffen

Die Rücklaufquote der Befragung lag im Mittel bei 42 %, was die hohe Repräsentativität der Ergebnisse unterstreicht. Potenzial liegt allerdings noch in der Anzahl der Aussendungen, diese lag 2022 bei 1.417. Eine höhere Anzahl an Aussendungen würde die Datenbasis noch weiter verbessern.

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

Neben der Steuerung des Prozesses der Kundenbefragung bietet die konzerneigene Applikation **STRAthek** seit der zweiten Jahreshälfte 2022 nicht nur umfassende Informationen über das Feedback der Auftraggeber:innen auf Projektebene, sondern auch ein Dashboard, das auf beliebiger Organisationsebene ein aussagekräftiges Bild zur aktuellen Kundenzufriedenheit zeichnet und Verbesserungspotenziale im Prozess erkennen lässt.

Gleichzeitig gilt es, bereits in der Projektvorbereitung und während der Projektabwicklung die Zusammenarbeit mit Kund:innen so zu gestalten, dass sich entsprechend 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 unser Partnering-Modell mit dem klaren Ziel, die Effizienz und Wirtschaftlichkeit von Bauprojekten durch konstruktive, offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Projektbeteiligten deutlich zu steigern. Es ist maßgeschneidert vor allem für private Auftraggeber-schaften, die anspruchsvolle oder hochbelastete Verkehrsflächen verwirklichen und dabei nicht auf Kosten-, Termin- und Qualitätssicherheit verzichten möchten. In TEAMCONCEPT bilden Auftraggeber- und Auftragnehmerschaft 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. Da auch immer mehr öffentliche Auftraggeber:innen Projekte in partnerschaftlichen

Vertragsmodellen starten, lag der Anteil der TEAMCONCEPT-Projekte an der STRABAG-Leistung im Geschäftsjahr 2022 bereits bei 10,4 %.

Durch **LEAN.Construction** gestalten sich Bauprozesse nicht nur wirtschaftlicher, sondern auch nachhaltiger. Der effizientere Einsatz vorhandener Ressourcen wirkt sich positiv auf die Wertschöpfung und auf die Zufriedenheit unserer Kund:innen, Baupartner:innen und Mitarbeiter:innen aus. Um möglichst viele Mitarbeiter:innen mit LEAN.Construction vertraut zu machen, bietet STRABAG konzernweit eine Basis-Online-Schulung an, die schon von mehr als 28.000 Personen absolviert wurde. Zudem verfügt das Unternehmen bereits über 400 LEAN-Expert:innen in mehr als 15 Konzernländern, die in einem konzerneigenen Qualifizierungsprogramm ausgebildet wurden. Diese Multiplikatoren unterstützen die Bauteams in allen LEAN-relevanten Aspekten von der Planung bis hin zur Ausführung. Dabei kommen unterschiedliche LEAN-Arbeitsweisen zur Prozessoptimierung zum Einsatz. So ermöglicht z. B. die Taktplanung/Taktsteuerung, verbunden mit einem Last-Planner-System, alle Planungs- und Bauaktivitäten bis hin zum Fertigstellungstermin optimal zu steuern. Durch begleitende Zeitaufnahmen kann der Ist-Zustand eines Bauprozesses genau analysiert und eine solide Grundlage für nachfolgende Optimierungen erarbeitet werden. Gleichzeitig vereinfachen digitale Logistikkösungen die optimale Ressourcenversorgung der Bauproduktion. Der STRABAG-Konzern versteht LEAN.Construction als Führungsthema. Um die aktuelle LEAN-Reife von Organisationseinheiten ermitteln und bewerten zu können, ist für 2023 der Roll-out eines LEAN-Reifegradmodells vorgesehen, das die Basis für die messbare weitere kontinuierliche Verbesserung bilden soll.

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 und ökologische Herausforderungen, denen die Europäische Union mit dem Green Deal begegnet, innovative Antworten auch von Unternehmen.

STRABAG betrachtet Digitalisierung als wesentliche Unterstützung für den Menschen. Durch das Vortreiben von Standardisierung und Automatisierung innerhalb des Konzerns werden repetitive Tätigkeiten verringert, Mitarbeiter:innen entlastet und die Effizienz spürbar erhöht. Digitale Lösungen und Tools ermöglichen einen rascheren Wissenstransfer sowie effiziente und transparente Zusammenarbeit. Dadurch verbleibt deutlich mehr Zeit für die wesentlichen Aufgaben.

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

Die Pandemie hat dazu geführt, dass die digitale Transformation im Konzern nun noch entschiedener vorangetrieben wird. Wir setzen daher auch weiterhin verstärkt auf digitale Meetings und

forcieren die Digitalisierung von Arbeitsplätzen. Um unserer Vision gerecht zu werden, muss die IT-Entwicklungsarbeit im STRABAG-Konzern systematisch organisiert und zentralisiert werden. Durch die aktive Mitgestaltung dieses Prozesses profitiert der gesamte Konzern noch rascher als bisher von Innovationen. Zudem ermöglichen die Digitalisierung und die damit einhergehende Automatisierung bestimmter Prozesse auch die Entwicklung neuer Berufsbilder. Die Begleitung unserer Kolleg:innen in diesen Prozessen und Veränderungen ist für STRABAG essenziell. Über strukturierte Change-Maßnahmen werden Mitarbeiter:innen in die Gestaltungsprozesse eingebunden und vorab umfassend mit Informationen versorgt. So wurden z. B. umfangreiche Workshops im Rahmen der Einführung von neuen Bürokonzepten mit Shared Desks an verschiedenen Standorten etabliert.

Mit der Umstellung auf neue digitale Arbeitswelten entstehen aber auch neue Risikofaktoren. Daher begegnen wir nicht nur den Chancen der Digitalisierung durch laufende Weiterbildungsangebote, sondern schulen unsere Mitarbeiter:innen auch in der Vermeidung stressbedingter Risiken, die z. B. durch erhöhte Erreichbarkeit oder die stetige Änderung von Arbeitsinhalten und -prozessen entstehen können.

STRABAG ist sich der Risiken von Cyberangriffen und unbefugten Datenzugriffen bewusst. 2022 baute das Unternehmen die bestehende IT-Sicherheitsinfrastruktur weiter aus und führte regelmäßige Awareness-Maßnahmen im gesamten Konzern durch, um die digitalen Fähigkeiten zu verbessern und eine sicherheitsbetonte Datenkultur zu etablieren.

Zuständigkeiten, Regelungen und Sorgfaltspflicht

Seit dem 1.1.2020 war die Verantwortung für die Themen Digitalisierung, Innovation und Unternehmensentwicklung auf Vorstandsebene beim Chief Digital Officer (CDO) Klemens Haselsteiner gebündelt. Innerhalb dieses Vorstandssegments wurde neben der bereits etablierten Zentralen Technik der Zentralbereich STRABAG Innovation & Digitalisation (SID) geschaffen. Diese Agenden verbleiben auch nach seiner Ernennung zum CEO mit 1.1.2023 bei Klemens Haselsteiner.

SID initiiert federführend Entwicklungen, unterstützt mit Expertisen und schafft einen umfassenden Überblick über die konzernweiten Innovationsaktivitäten. Weil 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, stellen sich als Vorteil dar. 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 unserer Mitarbeiter:innen. 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.

- **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 CEO gewährleistet das Führungsteam der SID eine intensive konzerninterne Vernetzung, wobei strategisch wichtige Themen direkt in den Vorstand getragen werden. Grundlegende Strategien, 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). Die im Jahr 2021 neu definierten Zuständigkeiten und Regelungen sowie die Aufbau- und Ablauforganisation wurden weiter gestärkt und verfestigt, um die notwendigen Innovations- und Digitalisierungsinitiativen von STRABAG nachhaltig voranzutreiben. Gleichzeitig wurden die festgelegten Vorgaben für die systematische Evaluierung, Priorisierung, Koordination und Abwicklung von Ideen und Projekten weiterentwickelt.

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 STRABAG als führende Technologiepartnerin für das Bauen von morgen zu positionieren. Die Umsetzung der Strategie basiert auf fünf konkreten Eckpfeilern:

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

Wichtige Elemente der Digitalstrategie sind:

- Verständnis für die Bedürfnisse der internen Kund:innen
- Stabiler klassischer IT-Bereich in Verbindung mit einem neuen, flexiblen digitalen Bereich für neue Prozesse und Projekte
- Umwandlung von Prozessen und Innovationen in Geschäftsmodelle und Services
- Zielgerichtete Verwertung der im Konzern vorhandenen Daten
- Agile Organisation mit niedrigen Reaktionszeiten und hoher Anpassungsfähigkeit

Robotikstrategie

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

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

Building Information Modelling: BIM 5D®-Strategie

BIM 5D® ist eine digital basierte Arbeitsweise für das Bauwesen, um das Bauen bereits in einer frühen Phase auf Basis eines Modells vorauszudenken. Sie ermöglicht es, Fehler frühzeitig zu erkennen und zu korrigieren sowie Informationen allen Projektbeteiligten gleichzeitig und aktuell zur Verfügung zu stellen. BIM 5D® ist bereits seit mehreren

Jahren ein zentrales Element der digitalen Baustelle. Dennoch bedarf es auch hier einer gezielten Strategie, damit die Philosophie dahinter nicht nur zu den Menschen, sondern insbesondere auch in die Prozesse und Projekte auf den Baustellen gelangt.

Ziele und Indikatoren

STRABAG treibt die digitale Transformation der Baustellenprozesse aktiv voran und arbeitet an neuen digitalen Geschäftsmodellen, die sich daraus ergeben. Dabei stehen die Erwartungen der Auftraggeberseite und die effizientere Gestaltung bestehender Prozesse im Fokus. Im Vordergrund der Prozessoptimierung steht die höhere Durchdringung mit digitalen Methoden. Zudem liegt das Augenmerk auf der Weiterentwicklung effizienter und kollaborativer, digital gestützter Arbeitsweisen mit der Auftraggeberseite und mit Partnerunternehmen. Gleichzeitig setzen wir auf eine **kontinuierliche Qualifizierung** unserer Mitarbeiter:innen sowie eine Verstärkung unserer Teams mit entsprechenden Spezialist:innen. 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 seit 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 2022 erreichten wir bereits eine Quote von 45 % (2021: 44 %). Zusätzlich wurden in 1.157 Nutzfahrzeugen Telematiksysteme eingebaut und rd. 25.000 sonstige Geräte mit Positionserkennung (Beacons) 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. 10 %) stieg 2022 auf 19 % (2021: 15 %), der Anteil der Maschinensteuerungen war mit 15 % höher als im 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 2022 konzernweit bei 2.435. Das entspricht einer Steigerung um 12 % gegenüber dem Vorjahr.

Ziel: Zweistelliges Wachstum im Jahr 2023

- **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 Mitarbeiter:innen von der flexibleren Arbeitsgestaltung, die die Digitalisierung ermöglicht, profitieren. Die Quote bei Tablets belief sich 2022 auf 28 % (2021: 25 %).

Folgende weiteren 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. (2021: € rd. 16 Mio.)

Ziel: Mindestens auf Vorjahresniveau halten

- Anzahl der Entwicklungsprojekte mit Fördermitteln: 25

Ziel: Förderquote auf Vorjahresniveau halten

- Eingereichte Ideen im Ideenmanagement ideas@strabag: 328

Ziel: Steigerung der Anzahl der eingereichten Ideen

- Umsetzungsquote der im Ideenmanagement ideas@strabag eingereichten Ideen: 18,9 %

Ziel: Steigerung der Quote gegenüber dem Vorjahr

Projekte und Initiativen

innovation.strabag.com

Über den Zentralbereich SID wurden innerhalb des gesamten STRABAG-Konzerns bereits über 400 Entwicklungsprojekte umgesetzt. Sie umfassten die gesamte Wertschöpfungskette der Bauwirtschaft. 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.

DATENGETRIEBENE RISIKOANALYSE

Wie bei der Vergabe von Bankkrediten an Privatpersonen ist jetzt auch bei Bauprojekten eine Risikobewertung auf Basis der Stammdaten, der zu erbringenden Leistung sowie der Daten während der Bauausführungsphase möglich. Ein mit künstlicher Intelligenz (KI) ausgestattetes Bewertungsmodell schätzt auf Basis der kaufmännischen

Daten das kommerzielle Projektrisiko sowohl bei Angebotsabgabe als auch während des laufenden Projekts ein. Um dem Modell die Texte im Leistungsverzeichnis zugänglich zu machen, wird ein KI-Sprachmodell vorgeschaltet, das die Projektbeschreibung vereinheitlicht.

KLIMANEUTRALER STEINBRUCH EIGENRIEDEN

Mit dem klimaneutralen Steinbruch Eigenrieden wird ein Pilotprojekt umgesetzt, um Erfahrungen und Kenntnisse zum nachhaltigen Betrieb unserer Gewinnungsbetriebe im Konzern zu erhalten. Der Kalksteinsteinbruch Eigenrieden gehört seit 2009 zum Verbund der STRABAG-Gruppe. Er verfügt in den Schichten des unteren Muschelkalks aktuell über ein Vorkommen von ca. 6 Mio. t Gestein. Die jährliche Produktionsmenge an Baustoffgemischen und Splitt liegt bei rd. 220.000 t.

Durch die ganzheitliche Betrachtung des Steinbruchs, die Effektivität, Effizienz, Nachhaltigkeit, Umweltschutz und Konnektivität berücksichtigt, soll durch den Einsatz innovativer Technologien ein zukunftsweisender, klimaneutraler Tagebau entstehen. Ein Herzstück auf dem Weg zur Klimaneutralität ist die Einführung elektrisch betriebener

und autonom fahrender Mulden zur Rohstoffförderung. Dies ist auch das zentrale Ziel des Forschungsprojekts ELMAR, an dem die STRABAG Mineral Baustoffe GmbH im Rahmen eines Konsortiums beteiligt ist. Neben weiteren Maßnahmen umfasst das Projekt die Umstellung der Gewinnung von Load & Carry auf Load & Autonomous Electric Haul sowie von dieselbetriebenen Mobilgeräten auf strombetriebene Aufbereitungsanlagentechnik. In Eigenrieden sollen insgesamt drei elektrische, autonome Mulden schrittweise in den Forschungsbetrieb gehen, die erste bereits im Winter 2023. Zum Nachhaltigkeitsplan für den Steinbruch zählen auch die perspektivische Umstellung auf klimaneutrale Kraftstoffe für Baumaschinen und die Nutzung von Photovoltaik. Dieses Projekt soll zeigen, dass es langfristig möglich ist, einen klimaneutralen Rohstoffabbau zu betreiben.

GENERATIVE DESIGN VERRINGERT CO₂-EMISSIONEN UND KOSTEN

Das Reduktionspotenzial hinsichtlich CO₂-Emissionen und Kosten ist in der frühen Planungsphase am größten. Dabei geht es nicht darum, präzise Werte zu berechnen, sondern möglichst rasch unterschiedlichste Bauvarianten für Kund:innen zu erstellen. Mit interaktivem Planungswerkzeug

werden in der frühen Konzeptphase der CO₂-Ausstoß und die Kosten für Hochbauprojekte entlang des Lebenszyklus untersucht, um diese zu bewerten. Verglichen werden verschiedene Bau-systeme wie z. B. Holz- versus Stahlbeton-tragwerk und entsprechende CO₂-Emissions- und

Kostenwerte. Der:die Planer:in kann das Gebäude entweder händisch konfigurieren oder sich mittels

evolutionärer Algorithmen optimierte Varianten anzeigen lassen.

PAPIERLOSE BAUSTELLE

Wie interpretiert die Bauherrnschaft in Zukunft die Themen Digitalisierung und BIM? Ist eine papierlose Baustelle im Straßen- und Tiefbau möglich? Welche Herausforderungen und Vorteile ergeben sich für uns als Totalunternehmerin? Wie können wir in Zukunft durch Digitalisierung und BIM 5D® Projekte erfolgreich akquirieren und wirtschaftlich abschließen? Erste Antworten auf diese zentralen Fragen gewinnt STRABAG derzeit in einem Projekt in der Schweiz. In der Gemeinde Küsnacht im Schweizer Kanton Zürich wurde die Sanierung einer Straße vollständig nach der BIM-Methodik ausgeschrieben, geplant, realisiert und

betrieben. Das Projekt wird zur Gänze digital abgewickelt und mit über zehn verschiedenen digitalen Komponenten inklusive GIS-Einbindung umgesetzt. Hervorzuheben sind die modellbasierte Planung, Bauleitung und Ausführung (TU-Modell im Infrastrukturbau), die papierlose Realisierung und Rückführung (BIM2Field/Field2BIM), der Einsatz von BIM 5D® in Kalkulation und Ausführung sowie das As-Built-Modell für den Betrieb und das Unterhaltsmanagement. Durch dieses Projekt konnte STRABAG wertvolle Erfahrungen hinsichtlich der Skalierbarkeit und der Bedeutung von BIM für den gesamten Konzern sammeln.

COMPASS – CONSTRUCTION PARTS COMPASS

STRABAG gibt generelle Standards vor, mit denen interne Mitarbeiter:innen und externe Projektpartner:innen arbeiten sollen. Diese aktuellen Standards werden von unabhängigen Stellen, aber auch von unserem STRABAG-Expertenteam mehrmals geprüft und getestet. Bisher waren diese Standards jedoch an keiner Stelle gesammelt zugänglich. Damit unsere Partner:innen und Mitarbeiter:innen

Zugriff auf alle aktuellen STRABAG-Standards erhalten und auf Bewährtes zurückgreifen können, haben wir den STRABAG Construction Parts Compass – kurz ConPass – entwickelt. In dieser Webanwendung werden sämtliche Standards zu Produkten, Details und Ausführungen gesammelt und bereitgestellt.

SAM – SMART ASSET MANAGER

Mit der Anwendung des Smart Asset Manager, kurz SAM, sollen die Einsatzzeiten von Geräten optimiert und Verbuchungs- und Verrechnungsprozesse transparent werden. Des Weiteren soll durch seine Nutzung ein durchgehend digitaler Ablauf in einer einzigen Anwendung als einziger Kommunikationskanal ohne Produktion von Papierunterlagen

ermöglicht werden. Bei dieser Anwendung des Anbieters Syniotec handelt es sich um eine Dispositions- und Abrechnungssoftware mit automatischer Ortungsfunktion der Geräte mittels Geofencing über Telematik-Hardware und mit der Übertragung von Abrechnungsdaten über eine direkte Schnittstelle in das kaufmännische System.

SMART SITE ONE – TAKTPLANUNG UND STEUERUNG IM ASPHALTEINBAU

Smart Site One (SSO) ist eine innovative Logistiksteuerung für den digitalen Straßenbau, die wesentliche Risikofaktoren minimiert und den qualitativ hochwertigen und stressfreien Einbauprozess von Asphalt gewährleistet. Mit SSO lassen sich Asphaltbaustellen durch Eingabe von Geometrien schnell und einfach planen und dokumentieren. Ebenso beinhaltet die Software die

Baustellensteuerung durch dynamische Taktplanung. Dadurch behält man vor Ort ständig den Überblick über die Lkw-Flotte, Materialflüsse, Einbauverlauf und ausstehende Lieferungen. Durch eine direkte Verbindung zur Asphaltmischanlage sind alle am Prozess Beteiligten über die Cloud verknüpft und haben transparenten Einblick in den Einbaufortschritt.

PMH – PROJEKT MANAGEMENT HUB

Der Projekt Management Hub (PMH) soll die Mitarbeitenden als digitales Standardwerkzeug bei der Baustellenabwicklung unterstützen – im ersten Schritt die Klein- und Kleinstprojekte des Verkehrswegebbaus. Sein vorrangiges Ziel ist die Effizienz- und Qualitätssteigerung bei gleichzeitiger Erfüllung der Digitalisierungsziele der STRABAG. Der PMH stellt eine zentrale Projektablage in Form eines Dokumentenmanagementsystems inklusive Projektpostfach zur Verfügung. Das Arbeiten nach Konzernstandards erfolgt automatisch.

Standardvorlagen zur rechtssicheren Dokumentation liegen vor, und Ordnerstrukturen werden bei Projektanlage automatisch nach Konzernrichtlinien erstellt. Die Übernahme wichtiger Daten ist via Import aus der zentralen STRABAG-Projekt-datenbank bei Projektanlage gegeben. Eine mobile App ermöglicht ebenso das Offline-Erfassen von Formularen. Der PMH ist als Web- und mobile Applikation auf iOS und Android verfügbar und wird im Konzern bedarfsorientiert weiterentwickelt.

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. Neben der strukturierten und DSGVO-konformen Erfassung der Lieferanten-, Nachunternehmer- und Dienstleisterdaten verfolgt SPS das Ziel der Vereinfachung des Prozesses für alle am Einkauf

Beteiligten und ermöglicht eine transparente Sicht auf die jeweilige Zusammenarbeit mit STRABAG. Das Lieferanten- und Einkaufsportal 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 – IDEAS@STRABAG

ideas@strabag wurde seit 2021 zuerst durch ein Pilotprojekt und seit Anfang 2022 mit einem schrittweisen Roll-out nationalen und internationalen Konzerneinheiten zugänglich gemacht. So gelingt es, stetig neue Ideen, Verbesserungen und innovative Lösungen zentral und transparent zu bündeln, zu bewerten, weiterzuentwickeln und schließlich umzusetzen. Als Bewertungskriterien wird einerseits der Grad der Problemlösung herangezogen, andererseits werden die Ideen auf

Wirtschaftlichkeit geprüft. Mit der weiteren Etablierung der Plattform wird ein konzernweiter Ideenaustausch möglich. Ziel ist es, einen verstärkten Austausch zwischen den Konzerneinheiten zu ermöglichen, Doppelentwicklungen zu vermeiden und Mitarbeiter:innen die Möglichkeit zu geben, ihre Ideen und Lösungen einzubringen. So werden Innovationen gefördert und die Zukunftsfähigkeit des Konzerns erhöht.

INNOVATION DAY 22 – INNOVATION DAY DIGITAL

Der Innovation Day 22 in der polnischen Stadt Pruszków zeigte, an wie vielen Stellen, in wie vielen Ländern und in welcher Intensität innerhalb der STRABAG geforscht und innovativ gearbeitet wird. Der Innovation Day wurde auch als Gelegenheit genutzt, die neue Unternehmensmission „Work On Progress“ weiter im Konzern zu kommunizieren. Durch innovatives, nachhaltiges und digitales Planen, Bauen und Betreiben soll das Ziel der Klimaneutralität bis 2040 erreicht werden. Insgesamt wurden über 1.400 Besucher:innen an 43 Ständen mehr als 70 Innovationsprojekte des STRABAG-Konzerns vorgestellt. Besucher:innen konnten sich über ihren eigenen Bereich hinaus informieren, neue Kontakte knüpfen und sich

konzernübergreifend austauschen. Der Internationalität des Publikums wurde durch die konsequente englischsprachige Ausrichtung der Veranstaltung Rechnung getragen.

Mitarbeiter:innen, die nicht am physischen Innovation Day teilnahmen, konnten die Innovationsprojekte nachträglich über eine eigens erstellte Veranstaltungsplattform kennenlernen. Für diesen Innovation Day Digital stellten die beteiligten Konzernbereiche ihre Projekte auf der Plattform vor und beantworteten die Fragen ihrer Kolleg:innen aus aller Welt. Die hohe Beteiligung der Mitarbeiter:innen zeigte den Erfolg des Formats.

adASTRA – INTRAPRENEURSHIP PROGRAMM

Gestärkt durch den Erfolg des ersten Intrapreneurship-Programms adASTRA 2021 wurde im Jahr 2022 die zweite Runde des adASTRA-Programms gelauncht. Aus über 90 eingereichten Ideen wurden in einer Qualifikationsphase 30 Ideen von den Ideengeber:innen weiterentwickelt und durch das adASTRA-Board schließlich die sechs besten Ideen für die Prototyping-Phase ausgewählt. Diese wurden bis Ende des Jahres in sechs Teams mit der Unterstützung externer Venture-Architekt:innen, die die Teams bei der Entwicklung der Geschäftsidee und des Minimum Viable

Product (MVP) unterstützten, weiterentwickelt. Anfang Dezember wurden die Teams auf dem adASTRA-Pitch Day dem adASTRA-Board, den Mentor:innen aus den Fachbereichen und dem anwesenden Publikum vorgestellt. Ziel des adASTRA-Intrapreneurship-Programms ist es, unternehmerisches Denken und Handeln unserer Mitarbeiter:innen zu fördern, künftigen Herausforderungen mit neuen Geschäftsmodellen zu begegnen und aus dem Unternehmen heraus Start-up-Gründungen zu ermöglichen.

AUSBLICK

Der Fokus im Jahr 2023 liegt auf der konsequenten Weiterentwicklung des Zentralbereichs SID und der weiteren Etablierung des Project Management Office. Die Einführung und das Ausrollen digitaler Tools bis auf die Baustellen hinaus sowie die Verstärkung agiler Arbeitsweisen innerhalb des STRABAG-Konzerns stehen unverändert im Mittelpunkt. Darüber hinaus wird die Umsetzung der angestoßenen Innovations-, Nachhaltigkeits- und Digitalisierungsprozesse weiter vorangetrieben.

Ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg zur Technologieführerschaft in der Bauwirtschaft bleibt der Aufbau externer Netzwerke und Partnerschaften mit Universitäten, Think Tanks und Forschungsinstituten der Bauwirtschaft.

Durch die Einführung von Key Performance-Indikatoren bei der Umsetzung von Innovations-, Nachhaltigkeits- und Digitalisierungsprozessen sollen die Zielorientierung und die Effizienz weiter gesteigert werden.

ARBEITSSICHERHEIT



Arbeitssicherheit ist 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.

Im Jahr 2022 legte die für Arbeitssicherheit zuständige Stabsstelle Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz (SGU) bei der Beschaffung der Arbeitsschutzkleidung den Fokus auf Ressourcenschonung. Ab 2023 wird sukzessive auf solche Arbeitsschutzkleidung umgestellt, für deren Herstellung nachhaltige Garne – also recycelte und rückgewonnene Garne – verwendet wurden. Es werden nur noch Biobaumwolle, Recycling PET aus den Rückführungsprozessen unserer Abfallwirtschaft und PET Seaqual Garne aus den Weltmeeren verarbeitet.

Im Sinne der Abfallvermeidung wurde auch die Verpackung der Arbeitsschutzkleidung umweltschonender gestaltet. Polybeutel aus Plastik wurden durch Recycling-Kartonschleifen ersetzt und damit allein 2022 rd. 1,5 Tonnen Plastik eingespart. Zudem wurden nur noch recycelte Klebebänder sowie recycelte Kartonagen für den Versand verwendet.

Zuständigkeiten, Regelungen und Sorgfaltspflicht

Mit der Einrichtung eines eigenen **Konzernstabsbereichs Health, Safety & Wellbeing** per 1.1.2023 wurden für die Zukunft wichtige Weichen gestellt, um dem Thema Arbeitssicherheit eine noch stärkere Gewichtung zu geben.

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

Schwere Unfälle werden über die Lessons Learned-Methode aufgearbeitet und daraus in Zusammenarbeit mit den SGU-Landesbeauftragten entsprechende Maßnahmen abgeleitet. So wurden für 2023 konzernweite Maßnahmen mit dem Schwerpunkt auf Sicherheit im Umgang mit Baumaschinen vorgegeben.

Die Angabe der Ausfallquote durch arbeitsbedingte Erkrankungen der Beschäftigten und Nachunternehmer ist aus Datenschutzgründen nicht darstellbar. Gesundheitsschutzmaßnahmen werden aus den anonymisierten Kennzahlen der Unfallversicherungsträger abgeleitet. Dazu zählen anerkannte Berufskrankheiten wie Hauterkrankungen, Rückenbeschwerden, Schwerhörigkeit und Asbestose. Auch Schutzmaßnahmen durch Missachtung des Gesundheitsschutzes wie Arbeiten bei Hitze, Hitzeschlag oder Sonnenbrand werden daraus abgeleitet.

Die Konzernrichtlinie betreffend SGU wurde bereits 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 2022, diese auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen.

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

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

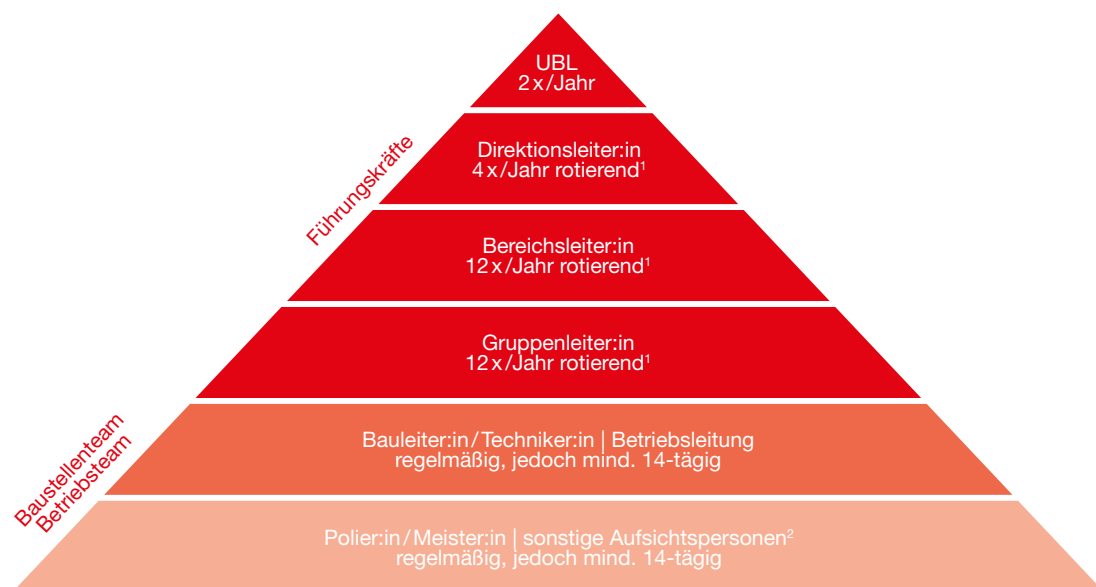
Die Sicherheitsausschüsse bestehen aus Arbeitgebervertreter:innen, Präventivfachkräften sowie Beschäftigten aus verschiedenen Ebenen. Landesspezifische Anforderungen bezüglich der Zusammensetzung oder Regelmäßigkeit der Sitzungen werden bei der Gremienarbeit im jeweiligen Land

berücksichtigt. Die Einberufung und Führung der Sitzungen obliegt dem Management.

Die SGU-Begehungspyramide verpflichtet zur Kontrolle unserer Führungskräfte auf allen Ebenen, was wiederum zur Einleitung weiterer Schutzmaßnahmen führt. Das Ziel ist, eine **Nulltoleranz bei Nichteinhaltung vorgegebener Sicherheitsvorschriften** zu erreichen. Über das Begehungsformular für Führungskräfte haben Unternehmensbereichsleiter:innen, Direktionsleiter:innen, Bereichsleiter:innen und Gruppenleiter:innen die regelmäßigen SGU-Begehungen nachzuweisen.

Das sogenannte Baustellenteam, zu dem Bauleiter:innen, Techniker:innen, Betriebsleiter:innen, Polier:innen und Poliere, Meister:innen sowie sonstige Aufsichtspersonen gehören, nutzt dazu ein gesondertes und detaillierteres Formular.

MINDESTANZAHL DER DOKUMENTIERTEN BEGEHUNGEN



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, Safety Certificate Contractors) umgesetzt und zertifiziert.

¹ Rotierend bedeutet: Begehungen verteilt auf unterschiedliche Baustellen bzw. Arbeitsstätten

² Sonstige Aufsichtspersonen können sein: Kolonnenführer:innen, Vorarbeiter:innen, Mischmeister:innen.

Ziele und Indikatoren

Unfälle aufgrund von Stolpern, Rutschen oder Stürzen (SRS) bilden mit einem Anteil von rd. 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 2022 im Vergleich zum Vorjahr auf 0,24 %, das sind 0,37 % bei Gewerblichen und 0,05 % bei Angestellten (2021: 0,26 % im Konzern, 0,40 % bei Gewerblichen, 0,07 % bei Angestellten).

Seit 2022 wird zusätzlich ein Fokus auf Arbeitsunfälle mit schweren Folgen gelegt. Dabei werden Arbeitsunfälle betrachtet, die zu 43 oder mehr Ausfalltagen führen und die den Verletzungsarten Knochenbruch, Mehrfachverletzung, Verbrennung, Vergiftung oder Stromschlag zugeordnet sind.

Die **Unfallhäufigkeit** – berechnet aus der Anzahl der Arbeitsunfälle pro 1 Mio. produktive Arbeitsstunden – sank 2022 im Vergleich zu den Vorjahren konzernweit auf 14,8 Unfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden (Lost Time Injury Frequency (LTIF) (2021: 15,6, 23,9 bei Gewerblichen und 4,4 bei Angestellten). Leider waren im Jahr 2022 zwei tödliche Arbeitsunfälle zu verzeichnen. Um der breiten Aufstellung des STRABAG SE-Konzerns und damit der regionalen Differenzierung besser zu entsprechen, wurde 2022 eine Unfallhäufigkeit unter 35 als absolute Obergrenze für alle Direktionen und Konzerneinheiten ausgerufen.

ARBEITSUNFALL-AUSFALLQUOTE¹

	2018	2019	2020	2021	2022
Gewerbliche	0,33	0,37	0,41	0,40	0,37
Angestellte	0,05	0,05	0,07	0,07	0,05
Gesamt	0,22	0,24	0,27	0,26	0,24

UNFALLHÄUFIGKEIT²

	2018	2019	2020	2021	2022
Gewerbliche	22,5	23,9	24,1	23,9	22,6
Angestellte	5,8	4,3	4,9	4,4	4,1
Gesamt	15,9	15,9	15,9	15,6	14,8

Projekte und Initiativen

Mit der laufenden 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. 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 Mitarbeiter:innen,

die entscheidend zu Produktivität und Qualität beitragen.

Im Jahr 2022 lag ein Schwerpunkt erneut auf SRS-Unfällen. Daher wurden unsere Sicherheitsschuhe auf den Prüfstand gestellt. Wir entwickelten gemeinsam mit unserem Lieferanten eine neue Laufsohle, die über mehrere Wochen durch Tragetests in Österreich erprobt wurde. Die Ergebnisse wurden schriftlich ausgewertet und dienen als Grundlage zur Optimierung des Sicherheitsschuhs. Ein groß angelegter Tragetest soll 2023 länderübergreifend ausgerollt werden.

¹ Produktive Arbeitsstunden 2022: Gewerbliche: 78.960.602 Angestellte: 58.647.904

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.

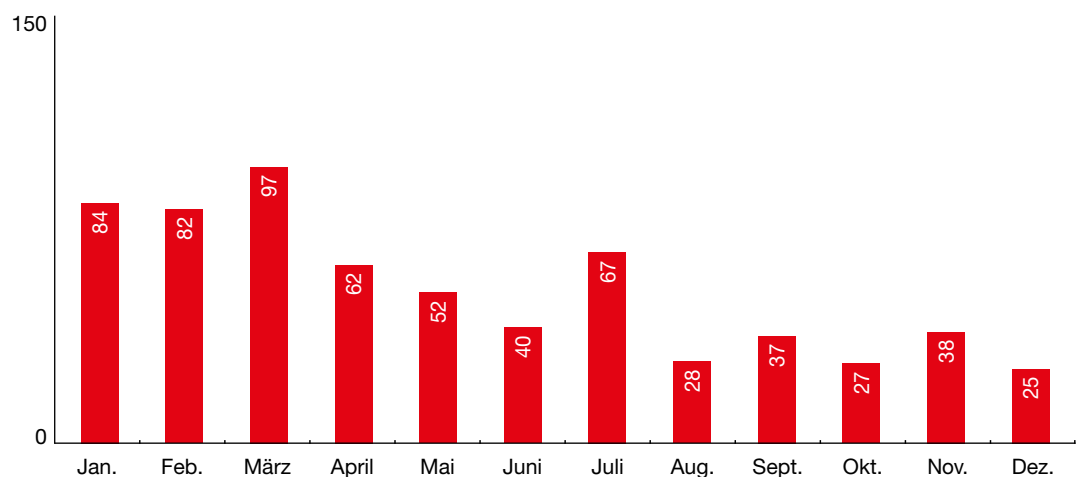
Aufgrund der anhaltenden Pandemie stellten auch die Realisierung und Anpassung der Covid-19-Schutzmaßnahmen ein weiteres relevantes Arbeitsfeld für SGU dar. Durch die vorbildliche Umsetzung der festgelegten und bewährten Covid-19-Schutzmaßnahmen konnte die Arbeit auf den Baustellen und in den Arbeitsstätten unvermindert fortgeführt werden. Auf Basis länderspezifischer Regeln und Verordnungen sowie der Vorgaben der nationalen Gesundheitsbehörden werden Maßnahmenkonzepte regelmäßig adaptiert bzw. neu festgelegt. Dazu gehören z. B.:

- Anpassung der Covid-19-Gefährdungsbeurteilung für Baustellen und Büroarbeitsplätze

- Anpassung der Arbeitssicherheit-Richtlinien für Bürostandorte und Büros auf Baustellen
- Überarbeitung von Informationen zu Infektionsschutz und Hygienemaßnahmen
- Umsetzung von Home-Office-Möglichkeiten
- Initiierung von Impfangeboten
- Nutzung der Covid-19-App für Baustellenbegehungen

Die folgende Grafik zeigt die Anzahl der mittels App dokumentierten Covid-19-Begehungen pro Monat (Stand 31.12.2022).

ANZAHL DER COVID-19-BEGEHUNGEN 2022



Weiterhin setzen wir auf die Entwicklung und Umsetzung einer digitalen „1>2>3 SGU Plattform“, um relevante SGU-Daten konzernweit standardisiert erfassen und auswerten zu können. Mithilfe der Plattform sollen die entsprechenden SGU-Baustellenprozesse einfach und transparent gehalten und entsprechende Maßnahmen abgeleitet werden können. Die Plattform soll zukünftig als wesentliches Steuerungsinstrument im Bereich Arbeitssicherheit dienen.

Die Inhalte der Plattform gliedern sich derzeit in drei Arbeitspakete:

- Gefährdungsbeurteilung
- Unterweisung und SGU-Schulung
- Unfall- und Vorfalwesen

Derzeit werden noch die technischen und inhaltlichen Grundanforderungen definiert, damit die Entwicklungsarbeit rasch starten kann.

Neben der „1>2>3 SGU Plattform“ nutzt STRABAG weitere digitale Hilfsmittel, um die Arbeitssicherheit

im Konzern sicherzustellen. Um z. B. die Arbeitsschutzqualität der Nachunternehmen weiter zu erhöhen, werden diese aufgefordert, mit Hilfe der **Strategic Procurement Solution (SPS)** Unfallkennzahlen und Arbeitsschutzdokumente in die konzerninterne Einkaufsplattform hochzuladen. Dabei handelt es sich um ein vom STRABAG-Konzern entwickeltes Tool, mit dem kaufmännische und managementrelevante Kenndaten potenzieller Nachunternehmen abgefragt werden können.

Im Jahr 2022 wurden konzernweit viele weitere Arbeitsschutzprojekte durchgeführt. Die SGU-Landesverantwortlichen sind weiterhin angehalten, gemeinsam mit dem Management und den Sicherheitsfachkräften stetig neue Akzente zu setzen, um die Initiative „1>2>3 Entscheide dich für Sicherheit“ fest im Bewusstsein aller Beschäftigten zu verankern.

- Die 2018 initiierten Smartphone-Apps für SGU-Baustellenbegehungen kamen 2022 insgesamt über 82.000 Mal zum Einsatz (Stand 31.12.2022). Außerdem wurden in weiteren sieben Ländern die Begehungs-Apps für das Baustellenteam in stationären Anlagen und Arbeitsstätten wie

Mischanlagen, Steinbrüchen etc. ausgerollt, darunter in Polen, der Slowakei, in Slowenien, Rumänien, Kroatien, Bulgarien und Serbien.

- Ein Arbeitskreis aus Vertreter:innen verschiedener Konzernländer konzipierte den 1>2>3 Arbeitssicherheits-Unterweisungskalender für 2023 mit monatlich wechselnden Themen. Der Kalender wird wieder in 16 Konzernsprachen übersetzt.
- Die Kollektion der Arbeitsschutzkleidung wurde neben Verbesserungen bestehender Produkte um eine neue Safety-Strickjacke und Polo-Shirts erweitert. Ebenso wurde erstmalig eine eigene Damenkollektion etabliert.

GESUNDHEITSPRÄVENTION



Die Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter:innen 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 Stärkung der psychosozialen Gesundheit durch Stressprävention und -bewältigung 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 Mitarbeiter:innen auf der Baustelle und im Büro einzuwirken. Zur Beurteilung von Arbeitsbelastungen und deren gesundheitlichen Folgen kommen 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 wird das BGM in den einzelnen Ländern durch BGM-Landeskoordinator:innen sowie durch BGM-Landesgremien bestehend aus Management, Arbeitssicherheit, HR-Consultants sowie Betriebsratsmitgliedern (Deutschland/Österreich) koordiniert und systematisch verbreitet. In folgenden Ländern gibt es jeweils ein gemeinsames Landesgremium: in Tschechien und der Slowakei, in Rumänien, Kroatien und in Bosnien und Herzegowina, weiters in Serbien, Nordmazedonien und Montenegro. Landesgremiensitzungen finden zweimal jährlich, im Frühjahr und im Herbst, statt.

In den folgenden Ländern ist das BGM bereits etabliert: in Deutschland, Österreich, der Schweiz, Polen, Tschechien, der Slowakei, Kroatien, Ungarn, Serbien, Slowenien, Rumänien und Bulgarien. In Montenegro und Nordmazedonien sowie in Bosnien und Herzegowina befindet es sich aktuell im Aufbau. Als erste Maßnahmen wurden in den zuletzt genannten Ländern **Gesundheitsstraßen und Gesundheits-Screenings auf Baustellen** eingerichtet und eine Laufveranstaltung organisiert. Umgesetzt wurden diese Aktivitäten von engagierten Kolleg:innen gemeinsam mit den jeweiligen BGM-Koordinator:innen.

Ziele und Indikatoren

Es ist unser übergeordnetes Ziel, die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter:innen 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

Krankheitsausfallquote¹ beobachten wir, wie gut wir dieses Ziel erreichen: Sie betrug im Jahr 2022 im Konzern 6,1 %, das sind 7,6 % bei Gewerblichen und 4,1 % bei Angestellten (2021: 5,8 % im Konzern, 7,5 % bei Gewerblichen, 3,5 % bei Angestellten).

¹ Verhältnis der Krankenstandstage zu den Arbeitstagen

KRANKHEITSAUSFALLQUOTE

	2018	2019	2020 ¹	2021	2022
Gewerbliche	6,8	5,8	6,7	7,5	7,6
Angestellte	3,7	3,6	3,4	3,5	4,1
Gesamt	5,2	4,9	5,3	5,8	6,1

Projekte und Initiativen

Die Zusammenarbeit von BGM, 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 Mitarbeiter:innen. 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.

Durch die flächendeckende Evaluierung mittels digitaler oder analoger Befragungen inklusive integrierter Freifelder für neue Anregungen und Ideen haben wir stets „den Finger am Puls“ der Mitarbeitenden. Aus diesen Ideen und Mitarbeiter-Initiativen wurden bereits mehrere Leuchtturmprojekte realisiert, z. B. „Baggercards“ oder „Water4Workers“. Des Weiteren haben auch die Personen in den jeweiligen Landesgremien die Möglichkeit, Anregungen für neue Projekte oder Prozesse einzubringen und Impulse zu setzen.

Wir richten unsere gesundheitspräventiven Angebote passgenau und zielgruppenspezifisch an den Bedürfnissen der Mitarbeiter:innen aus. Um deren Bedarf möglichst exakt zu erfassen, werden unsere Maßnahmen regelmäßig evaluiert. Denn im Sinn von „Best Practice“ sollen erfolgreich umgesetzte Gesundheitsprojekte länderübergreifend gestaltet und durchgeführt werden. Positive Beispiele hierfür sind Employee Assistance Programs (EAP), mobile Gesundheitslösungen für Baustellen und

mehrsprachige Webinare zu Gesundheitsthemen. Für diese Gesundheitsprojekte wurde STRABAG in Deutschland 2022 mit dem Sonderpreis in der Kategorie Zielgruppenspezifität des Corporate Health Award ausgezeichnet.

Nachdem unser BGM-Controlling bei gewerblichen Mitarbeiter:innen prozentual eine deutlich geringere Teilnahmezahl ergab, wurden zusätzlich mobile Gesundheitslösungen für Baustellen forciert und deren Kosten auch bereits in der Budgetierung berücksichtigt. Der Erkenntnis, dass Live-Webinare allein eher nur einen geringen Durchdringungsgrad erzielen, begegneten wir mit mehrsprachigen Angeboten, die zeitunabhängig in einer dauerhaft abrufbaren Mediathek angelegt wurden. Die digitalen Angebote werden aufgrund der hohen Akzeptanz auch nach der Pandemie ein wesentlicher Teil des BGM-Portfolios bleiben.

Eine weitere Vorsorgemaßnahme in Deutschland ist das **Gesundheitsmobil**. Die Idee dahinter ist, den an den Bürostandorten angebotenen Gesundheits-Check auch dezentral auf Baustellen für gewerbliche Mitarbeiter:innen 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. Auch in der Schweiz wurde das Gesundheitsmobil 2022 erfolgreich eingesetzt.

In Deutschland stieß das STRABAG Employee Assistance Program (EAP) auf hohe Resonanz. Die Beratungsschwerpunkte lagen auf Themen wie Ängsten, psychischen Belastungserscheinungen, Alkohol- und Suchtproblemen sowie Stresssymptomen. 2022 konnte auch in Polen ein vergleichbares Assistenzsystem erfolgreich implementiert werden.

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. Die zunehmende Digitalisierung und der Mangel an qualifizierten Bewerber:innen werden aber auch als Chance gesehen, um strategische

Personalplanung umzusetzen und die gezielte Weiterbildungs- und Entwicklung unserer Mitarbeiter:innen stärker zu fördern. Bei der Gestaltung und Überarbeitung von Prozessen rund um Themen der Personalentwicklung wird nach Möglichkeit und Bedarf ein agiler Ansatz verfolgt, der durch iterative Schleifen und das Einholen von Feedback der relevanten Stakeholder gekennzeichnet ist.

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 die Einheit Richtlinien und Standards für die Suche, Auswahl, Qualifizierung, Förderung und Entwicklung von Führungskräften sowie Mitarbeiter:innen und setzt diese um. Für STRABAG SE stehen der individuelle Mitarbeitende und eine Unternehmenskultur, die unseren Werten entspricht, im Mittelpunkt. Um diesen Umstand auch nach außen hin zu unterstreichen, die Wertschätzung bestehender und potenzieller Mitarbeitender sowie Perspektiven und Karrieremöglichkeiten hoch zu halten, erfolgte per 1.1.2023 eine Umbenennung auf **People & Culture Development (P&C Dev)**.

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

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

Der Dialog zu Entwicklungsmaßnahmen findet zwischen Mitarbeiter:innen und Führungskräften im regelmäßigen Austausch – mindestens einmal jährlich im **Mitarbeitergespräch** – statt. Darüber hinaus können sich Mitarbeitende 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 Mitarbeiter:innen. Nur so können wir unseren Kund:innen 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 und Mitarbeiter:innen dabei,

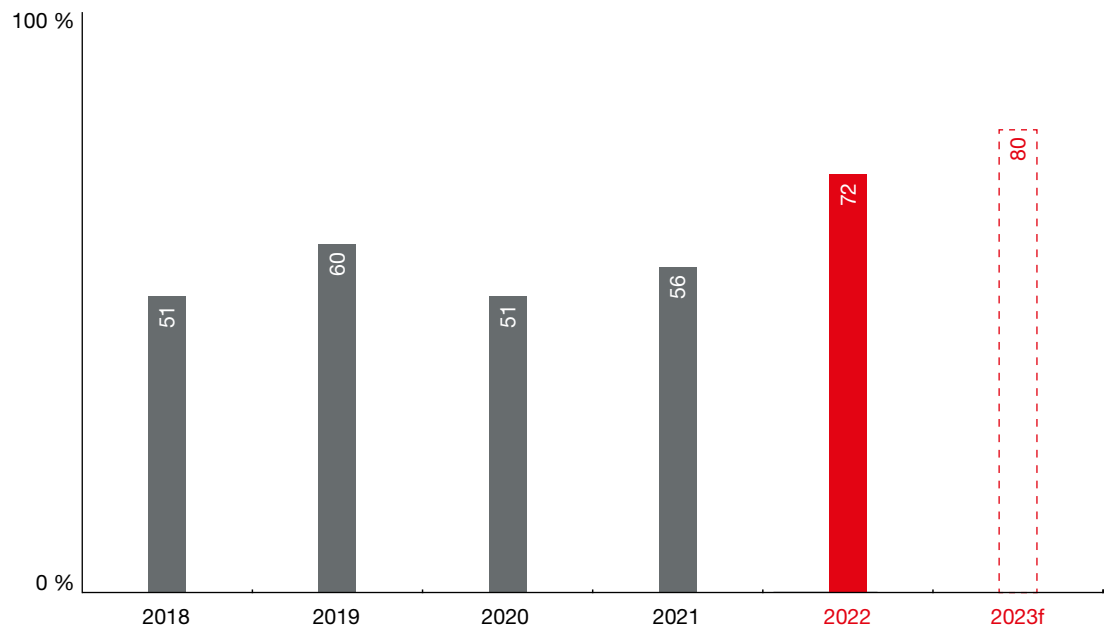
- die persönliche Identifikation mit den Aufgaben und dem Unternehmen zu stärken,
- die Zusammenarbeit durch eine offene Gesprächskultur zu intensivieren,
- Leistungen der vergangenen Periode zu besprechen und anzuerkennen und
- künftige Aufgabenschwerpunkte und Ziele sowie Entwicklungsschritte gemeinsam 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 2022 wurden im gesamten Konzern mit 71,7 % (2021: 56,2 %) aller Angestellten strukturierte Mitarbeitergespräche geführt, davon mit 71,6 % der Männer und mit 72,1 % der Frauen. Der Zielwert von 80 % konnte 2022 noch nicht erreicht werden. Der im Jahresvergleich signifikante Anstieg verdeutlicht jedoch, dass die gesetzten Maßnahmen Wirkung zeigen. Der in den Gesprächen identifizierte Weiterbildungsbedarf wird in Form von Seminaren individuell bearbeitet.

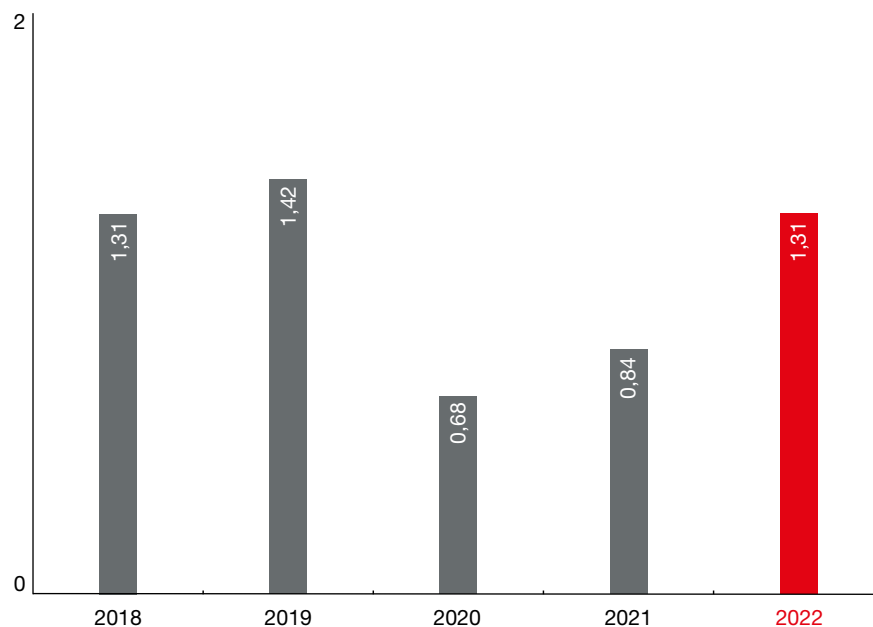
Im Berichtszeitraum betrug die Kennzahl Trainingstage pro Person im Angestelltenverhältnis 1,31 (2021: 0,84). Getrennt nach Geschlechtern betragen die Trainingstage 1,24 Tage für Frauen und 1,34 Tage für Männer.

Durch die Einschränkungen bei Präsenztrainings haben sich **hybride Lernformate** etabliert. Hierbei wird auf eine Ausgewogenheit zwischen Präsenz- und Onlinetrainings geachtet. Die erfolgreiche Umstellung auf digitale Formate führte zu einem deutlichen Anstieg der Trainingstage pro Person im Angestelltenverhältnis gegenüber dem ersten Pandemiejahr.

GEFÜHRTE UND ERFASSTE MITARBEITERGESPRÄCHE IM VERGLEICH ZUR ANZAHL DER ANGESTELLTEN



TRAININGSTAGE PRO PERSON IM ANGESTELLTENVERHÄLTNIS



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. Neben erfolgreich umgesetzten Employer Branding-Aktivitäten, wie die breit angelegte Human Resources-Kampagne der Unternehmensbereiche Verkehrswegebau und Hoch- und Ingenieurbau in Österreich sowie die im September 2022 gestartete „Work On Progress“-Kampagne, verstärkten wir 2022 auch unsere Präsenz auf Social Media.

Unsere Branding-Testimonials und Werbesujets waren verstärkt im öffentlichen Raum wie z. B. auf Bussen und Straßenbahnen oder auf öffentlich wirksamen Baustellen präsent. Zudem wurden zahlreiche **Karriere-Stories** produziert, die Einblick in die einzelnen Berufsbilder geben.

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 170 Bildungseinrichtungen

RECRUITING

Das Recruiting und das daran anschließende Onboarding verfolgen das Ziel, den in den einzelnen Organisationseinheiten festgestellten Personalbedarf systematisch, professionell und rasch mit qualifizierten neuen Mitarbeiter:innen zu decken. Ergänzend zur Besetzung von Schlüsselpositionen

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

im Jahr 2022. Nach dem pandemiebedingten Rückgang konnten im Berichtsjahr wieder mehr persönliche Messeauftritte und Exkursionen durchgeführt werden. Wir arbeiten weiter daran, unsere Erreichbarkeit auf STRABAG-eigenen **Social Media-Profilen** wie Facebook, Instagram, LinkedIn, Xing und YouTube, zu steigern, und entwickeln eigene Online-Formate, um ein breiteres Publikum überregional mit zielgruppenspezifischen Inhalten zu erreichen.

Außerdem nehmen wir aktiv an **Arbeitgeberzertifizierungen** für die Zielgruppen Absolvent:innen, Praktikant:innen sowie Auszubildende teil, um daraus Verbesserungsmaßnahmen ableiten zu können. 2022 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 2022 für Studierende“. Im Rahmen der Bewertung für diese Rankings nehmen entweder Mitarbeiter:innen oder Student:innen an Umfragen teil und geben Auskunft über bestimmte Faktoren der Arbeitsplatzqualität. Schließlich muss das Unternehmen bestimmte Kriterien erfüllen, um die Auszeichnung zu erhalten.

im Konzern wurde das zentrale Active Sourcing-Team weiter ausgebaut. Ziel ist es, in den jeweils größten Karriere-Netzwerken potenzielle Kandidat:innen direkt anzusprechen und auf interessante Stellen im STRABAG-Konzern aufmerksam zu machen.

sowie beim 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, siloübergreifende Zusammenarbeit und Prozessoptimierung sowie agiles 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 Mitarbeiter:innen bei der Neuorientierung am Arbeitsmarkt. Mitarbeitenden, die auf eigenen Wunsch das Unternehmen

verlassen, werden Austrittsgespräche angeboten. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse dienen dazu, Maßnahmen abzuleiten, die die Prozesse in der Personalentwicklung verbessern sollen.

TRAINING

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

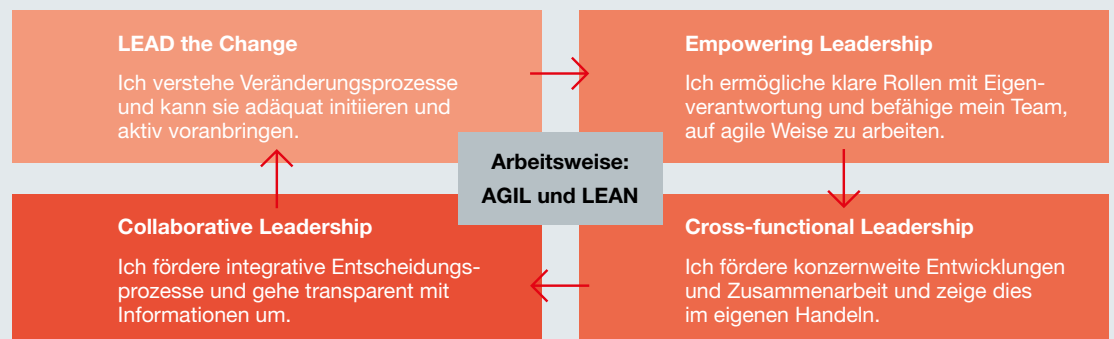
In der Konzern-Akademie finden Mitarbeiter:innen **eigens entwickelte Weiterbildungsangebote** in den Kategorien Technik, Recht, Betriebswirtschaft, IT, Persönlichkeit und Führung. Interne und externe Fachleute geben ihr Wissen bedarfsgerecht an die Teilnehmenden weiter. 2022 wurden 3.378 Aus- und Weiterbildungstrainings (2021: 2.956) angeboten, an denen 38.785 Mitarbeiter:innen teilnahmen (2021: 33.961). Hinzu kommt die erfolgreiche Teilnahme von mehr als 56.600 (2021: >66.200) 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 anzubieten, 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 Mitarbeiter:innen 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.

STRABAG hat sich das klare Ziel gesetzt, eine Top-Arbeitgeberin zu sein. Einerseits gilt es, die bestehenden Mitarbeiter:innen 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.

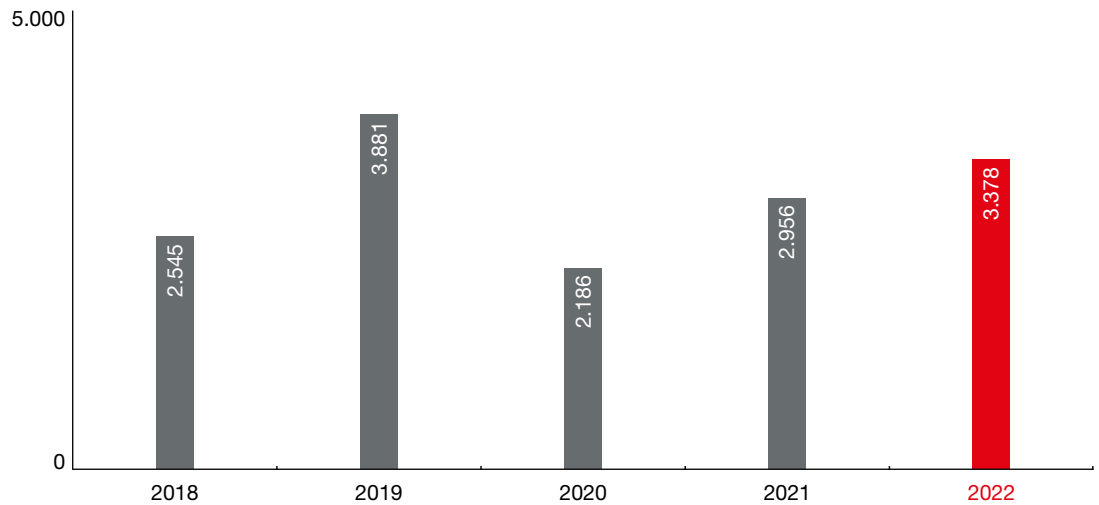
Deshalb wurde das umfangreiche konzernweite Schulungsprogramm „Leadership@STRABAG – Führen in dynamischen Zeiten“ konzipiert, das zum Ziel hat, folgende Kernkompetenzen zu fördern und weiter auszubauen:



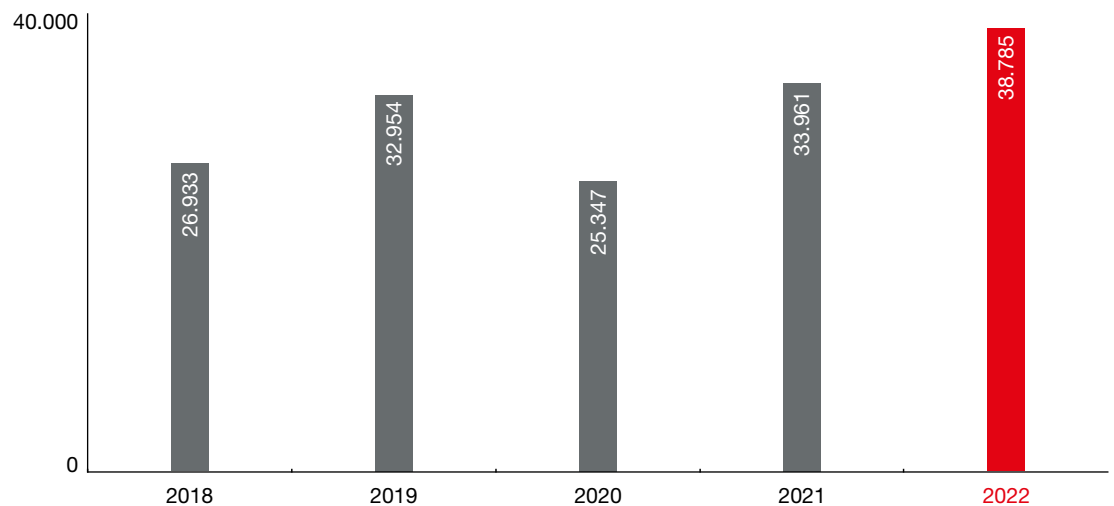
In einem hybriden Trainingskonzept aus Digital- und Präsenzformaten werden diese Kompetenzen vermittelt. Wichtig sind dabei der Austausch mit anderen Führungskräften und Feedback-Möglichkeiten. Nicht nur inhaltlich, sondern auch organisatorisch orientiert sich das Programm an der agilen Arbeitsweise.

2020 starteten bereits die ersten beiden Prototypen, der internationale Roll-out erfolgte im Frühjahr 2021. Per 31.12.2022 befanden sich insgesamt 515 Manager:innen im Programm Leadership@STRABAG. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden werden laufend erfasst, das Programm wird dementsprechend kontinuierlich verbessert.

ANZAHL DER TRAININGS



ANZAHL DER TEILNEHMENDEN



Steigerung der Ausbildungsquote geplant

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 Beruf des:der Maurers:Maurerin, des:der Tiefbauers:Tiefbauerin, des:der Schalungsbauers:Schalungsbauerin und des:der Pflasterers:Pflasterin. Doch auch der Beruf des:der Baumaschinentechnikers:Baumaschinentechnikerin, des:der Elektrotechnikers:Elektrotechnikerin, des:der Installations- und Gebäudetechnikers:Gebäudetechnikerin, des:der Mechatronikers:Mechatronikerin, des:der Metalltechnikers:Metalltechnikerin, des:der Spenglers:Spenglerin sowie des:der

Stuckateurs:Stuckateurin und des:der Trockenbauers:Trockenausbauerin wird zur Verstärkung unserer Teams angeboten. STRABAG bietet in allen Bundesländern an ca. 50 Standorten laufend Lehrstellen an. Seit Oktober 2021 bilden wir im STRABAG Camp[us] Ybbs in Niederösterreich jährlich rd. 250 Lehrlinge aus. Dort 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:in, Tiefbaufacharbeiter:in und Baugeräteführer:in

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

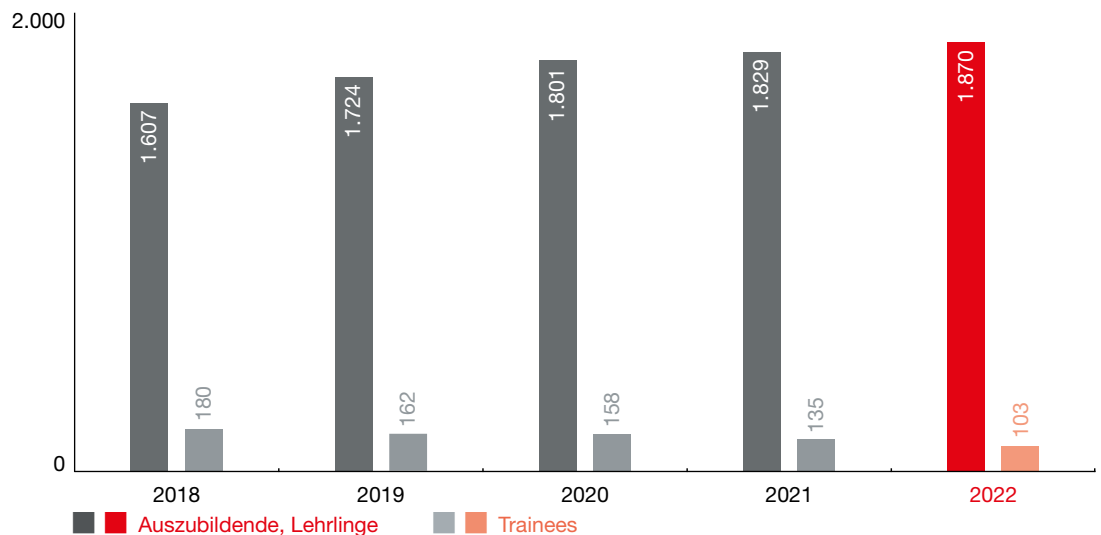
erfahren dort eine hochwertige Berufsausbildung und individuelle Betreuung. Aus dem Arbeitsalltag herausgelöst wird hier sowohl unter qualitativen als auch unter zeitlichen Aspekten effiziente Wissensvermittlung sichergestellt.

Betrachtet man die Märkte Deutschland, Österreich und Schweiz gemeinsam, nahmen wir 2022 insgesamt 605 (2021: 505) 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 Mitarbeiter:innen bietet STRABAG daher ausgewählten Bachelor- bzw. Master-Absolvent:innen von Universitäten und Fachhochschulen mit noch geringer Berufserfahrung ein praxis-orientiertes Einarbeitungsprogramm. Unsere Trainee-Programme zielen darauf ab, die Absolvent:innen optimal auf die Anforderungen ihrer künftigen Position im Konzern vorzubereiten. Im Jahr 2022 waren im STRABAG-Konzern 73 technische und 30 kaufmännische Trainees (FTE) im Einsatz, davon 71 Männer und 32 Frauen.

103 Trainees
im Einsatz

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 **Potenzialträger:innen** mit dem Ziel unterstützen, insbesondere Schlüsselpositionen mit bestmöglich qualifiziertem Nachwuchs aus den eigenen Reihen zu besetzen. Basierend auf dem Karrieremodell werden

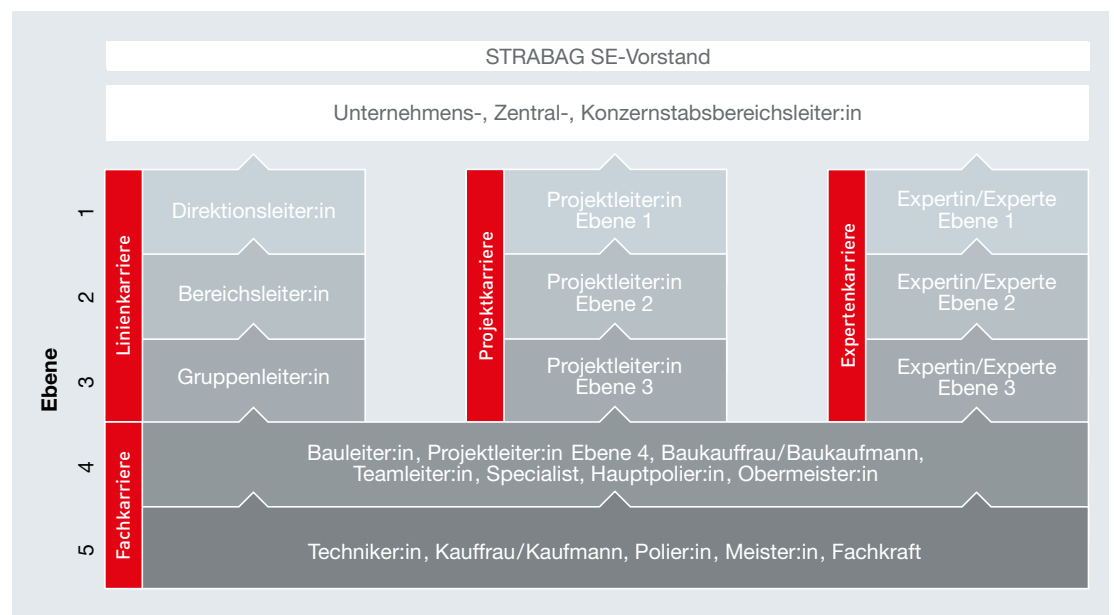
Potenzialträger:innen nach konzerneinheitlichen Parametern erkannt, individuell gefördert und in den passenden Positionen eingesetzt. Neben der Linienkarriere, deren Fokus auf allgemeinen Führungsaufgaben liegt, stehen zwei weitere Karrierewege offen: Expertkarrieren sind geprägt von

hoher fachlicher Spezialisierung in einem bestimmten Gebiet. Projektleiter:innen 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 Potenzialträger:innen 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 sehen wir als wesentliche Managementaufgabe an. Der einem Unternehmen durch korrupte oder wettbewerbswidrige Verhaltensweisen einzelner Mitarbeiter:innen entstehende Schaden kann mitunter signifikant 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

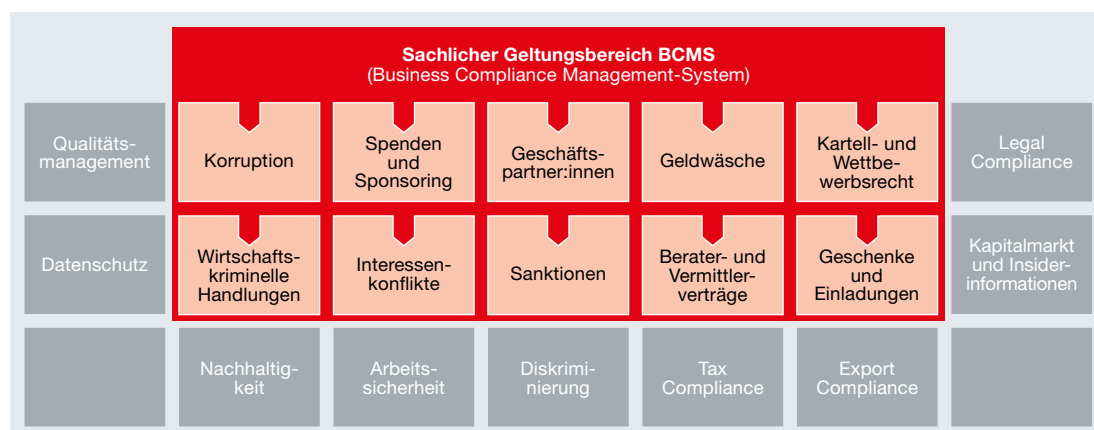
z. B. nach dem Korruptionswahrnehmungsindex¹ einem erhöhten Korruptionsrisiko unterliegen. In allen Regionen sind transparente Vorgehensweisen zur Risikominimierung gefordert, insbesondere in der Phase der Auftragsvergabe oder bei der Verhandlung mit Partnerfirmen und Subunternehmen.

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 ersetzte den bis zu diesem Zeitpunkt gültigen Leitfaden Business Compliance sowie den Leitfaden Business Compliance für Geschäftspartner:innen.

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 (2022); <https://www.transparency.org/en/cpi/2022> (Abruf am 21.2.2023)

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.

Der Code of Conduct wurde 2015 verfasst und 2022 durch eine neue Version aktualisiert. Das Grundthema „Verantwortung übernehmen“ wurde auch im neuen Code of Conduct als roter Faden gewählt. Das Dokument soll sowohl Innen- als auch Außenwirkung zeigen und spricht Mitarbeiter:innen, Geschäftspartner:innen und andere Stakeholder wie Aufsichts- und Regierungsbehörden sowie Aktionär:innen gleichermaßen an. Dazu wurden grafische und redaktionelle Anpassungen vorgenommen, die das Dokument aktueller und die Textinhalte leichter lesbar gestalten. Die bisher ergänzenden Anlagen zum Code of Conduct „Grundsätze zu Beschäftigungsbedingungen und Menschenrechten“ werden nun direkt im Code of Conduct thematisiert.

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 (Antikorruption Management-Systeme).

Als Anhänge zur BCMS-Beschreibung werden in vier Geschäftsanweisungen eindeutige Verhaltensregeln für das gesamte Management und alle Mitarbeiter:innen 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 Lieferant:innen 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 risikoerhöhende 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 Business Compliance-Organisation, Meldungen im Zuge des Hinweisgebersystems, Erkenntnisse aus Verstößen sowie Informationen vonseiten des Konzernstabsbereichs Interne Revision in die jährliche Evaluierung ein.

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 Mitarbeiter:innen 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 im 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 Mitarbeiter:innen von STRABAG erhalten unmittelbar nach Eintritt in den Konzern eine Unterweisung in die Regelungen zur Sicherstellung 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 von den Mitgliedern 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.

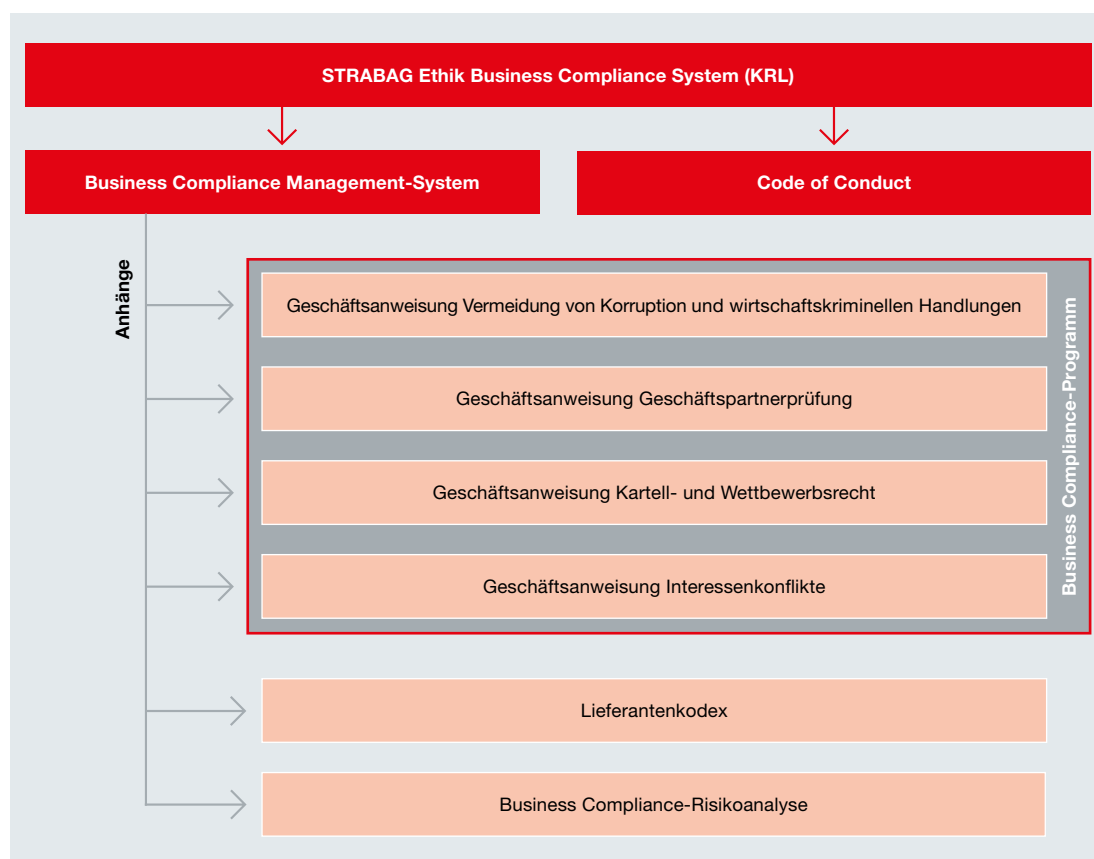
Online-Hinweisgeberplattform: strabag.integrityplatform.org

Weitere Funktionen im Konzernstabsbereich Business Compliance sind

- Corporate Business Compliance Officers, die den Chief Business Compliance Officer in zentralen Aufgaben unterstützen
- Regional Business Compliance Officers, die für die ihnen zugeteilten Länder zuständig sind
- Business Compliance-Partner:innen, die von den operativen Einheiten nominiert werden und diese bei der Erfüllung der im neuen BCMS festgelegten Prozesse unterstützen

- das Business Compliance-Komitee, bestehend aus den Leiter:innen des Zentralbereichs Contract Management and Legal (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 Hinweisgeberplattform strabag.integrityplatform.org, telefonisch oder per E-Mail können Mitarbeiter:innen, aber auch Subunternehmer:innen 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.



Die Geschäftsanweisung „Vermeidung von Korruption und wirtschaftskriminellen Handlungen“ ist Teil des STRABAG-BCMS und wurde 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 in bestimmten Fällen des Konzernstabsbereichs Konzernkommunikation. Ergänzt wird die Neuregelung durch ein übersichtliches Factsheet, das die Handhabung der Neuregelung erleichtern soll. Im Berichtsjahr 2022 wurde die Regelung an die aktuelle Geschäftsordnung der STRABAG SE (Punkt 31b)

angepasst. Mit dieser Änderung wurden die Wertgrenzen reduziert. Somit unterliegen Spenden und Sponsoringaktivitäten strengeren Freigabeprozessen. Spenden und Sponsoringaktivitäten werden künftig im Zuge des mit dem STRABAG-BCMS eingeführten Management Business Compliance Reportings an den Konzernstabsbereich Business Compliance berichtet.

Mit einer Änderung der Definition von Berater:innen und Vermittler:innen wurde die in der Geschäftsanweisung „Geschäftspartnerprüfung“ geregelte Genehmigungspflicht von Berater- und Vermittlerverträgen durch die Business Compliance-Organisation ausgedehnt.

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 findet daher konsequenterweise in Organisationseinheiten statt, 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. 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 Mitarbeiter:innen über korrektes Verhalten im Geschäftsalltag, insbesondere aber auch über die negativen Konsequenzen regelwidrigen Verhaltens, ist eine wesentliche Voraussetzung zur Sicherung des fairen Wettbewerbs. STRABAG hat daher beginnend mit dem Jahr 2013 ein umfassendes Schulungskonzept umgesetzt, mit dem Mitarbeiter:innen die

Richtlinien und Verfahren zur Bekämpfung von Korruption und wettbewerbswidrigen Verhaltensweisen kommuniziert werden.

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 i. w. F. 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

Die auf Grundlage des seit 2020 gültigen STRABAG-BCMS erarbeitete E-Learning-Schulung „Business Compliance-Training“ wurde im Februar und März des Jahres 2021 konzernweit ausgerollt und weist eine Erfüllungsquote von 94 % aus (Stand 31.12.2022).

Im Jahr 2020 hatten aufgrund der Covid-19-Pandemie keine physischen Präsenzs Schulungen stattgefunden. 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. Die Schulungsquoten erreichten 2022 folgende Werte:

- Schulung „Antikorruption und BCMS“: 86 %
- Schulung „Kartellrecht“: 89 %
- Auffrischungsschulung „Business Compliance“: 64 %

Der Zielwert für alle diese Schulungen liegt bei 95 %.

SCHULUNGSQUOTE NACH REGIONEN

Land	Schulungspflichtige Manager:innen	Antikorruption und BCMS		Kartellrecht		Auffrischungsschulung Business Compliance		
		Absolviert	Quote in %	Absolviert	Quote in %	Schulungspflichtige Manager:innen	Absolviert	Quote in %
Österreich	331	307	93	309	93	215	203	94
Deutschland	590	509	86	555	94	349	237	68
MOE	380	319	84	320	84	248	86	35
Restliches Europa	35	15	43	14	40	10	0	0
Restliche Welt	3	0	0	0	0	0	- ¹	- ¹
Gesamt	1.339	1.150	86	1.198	89	822	526	64

BESTÄTIGTE KORRUPTIONSVORFÄLLE UND ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- **Gesamtzahl und Art der bestätigten² Korruptionsfälle³:**

Im Berichtsjahr 2022 war kein bestätigter Korruptionsfall zu verzeichnen.

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

Es war kein bestätigter Vorfall, in dem Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden, zu verzeichnen.

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

Es war kein bestätigter Vorfall, in dem Verträge mit Geschäftspartner:innen aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt wurden, zu verzeichnen.

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

Im Berichtszeitraum 2022 wurde ein Verfahren gegen STRABAG eingeleitet. Die betroffene Person war zum Zeitpunkt der Einleitung des Verfahrens nicht mehr Mitarbeiter von STRABAG. Der Vorwurf bezog sich auf einen Betrugsfall in Verbindung mit einer Scheinrechnung aus dem Jahr 2019. Das Verfahren wurde Anfang des Jahres 2023 aufgrund eines Vergleichs des Beschuldigten mit der Staatsanwaltschaft beendet.

¹ Für die Auffrischungsschulung gibt es keine schulpflichtigen Manager:innen in der Region „Restliche Welt“.

² Unter bestätigt wird eine rechtskräftige Verurteilung verstanden.

³ 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.

RECHTSVERFAHREN AUFGRUND VON WETTBEWERBSWIDRIGEM VERHALTEN, KARTELL- UND MONOPOLBILDUNG

Im Berichtsjahr 2022 waren neun Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung anhängig.

Aktuelle Ermittlungsschritte der Wirtschafts- und Korruptionsstaatsanwaltschaft (WKStA) haben die Bundeswettbewerbsbehörde (BWB) dazu veranlasst, beim Kartellgericht einen Antrag auf Neubemessung der Geldbuße von STRABAG zu stellen. Das Kartellgericht hat diesen Abänderungsantrag zurückgewiesen. Dagegen haben die BWB und

der Bundeskartellanwalt Rekurs erhoben. Die Entscheidung durch den Obersten Gerichtshof (OGH) ist ausstehend.

Im strafrechtlichen Ermittlungsverfahren laufen die Ermittlungen der WKStA weiter, die ersten Strafanträge zu bestimmten Themenkomplexen werden im ersten Halbjahr 2023 erwartet. Es gibt auch laufend Teileinstellungen der strafrechtlichen Ermittlungen zu bestimmten Projekten.

EINHALTUNG VON GESETZEN UND VORSCHRIFTEN

- **Gesamtzahl der wesentlichen Verstöße im Berichtszeitraum gegen Gesetze und Vorschriften im Bereich Business Compliance:**

Im Berichtsjahr hat es in den Bereichen Korruption und Kartellrecht wesentliche Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften gegeben (insgesamt acht). Diese werden unter dem Abschnitt „Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung“ berichtet.

Für keinen dieser Fälle wurden Geldstrafen oder nicht-monetäre Sanktionen verhängt.

- **Gesamtzahl und Gesamtwert der Geldbußen, die im Berichtszeitraum gezahlt wurden:**

Im Berichtszeitraum wurden keine Geldbußen gegen STRABAG aufgrund wesentlicher Verstöße

gegen Gesetze und Vorschriften im Bereich Business Compliance bezahlt.

- **Beschreibung der wesentlichen Verstöße:**

Mit Ausnahme eines Falles handelt es sich bei den wesentlichen Verstößen im Berichtsjahr 2022 um jene, die im Abschnitt „Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung“ angeführt sind.

- **Beschreibung der Feststellung von wesentlichen Verstößen:**

Verstöße werden durch interne sowie externe Ermittlungen festgestellt. Die angeführten Fälle sind nicht rechtskräftig. Einige Verfahren werden voraussichtlich im Jahr 2023 abgeschlossen.

Projekte und Initiativen

In der Vergangenheit zeigte sich, dass ein funktionierendes BCMS nicht nur im Innenverhältnis positive Auswirkungen hat, sondern auch im Außenverhältnis große Vorteile bringt. Auch aus diesem Grund setzt STRABAG auf einen konzernweiten Zertifizierungsprozess. Der faire Wettbewerb stellt dabei eine wichtige Komponente dar. STRABAG möchte nicht nur die oberste Managementebene für das Thema sensibilisieren, sondern auch Entscheidungsträger:innen auf anderen Ebenen. Die Vergangenheit zeigte, dass insbesondere Gruppenleiter:innen über vergleichsweise großen Entscheidungsspielraum verfügen, sie aber im Vergleich zur Managementebene in diesem Thema weniger Schulung erfahren. Aus diesem Grund wird 2023 eine eigene Gruppenleiter:innen-Schulung im Online-Format ausgerollt.

Außerdem erwies sich 2022 die Sanktionslistenprüfung nicht nur für uns selbst, sondern auch für unsere externen Stakeholder von großer Bedeutung. Unsere Kriterien in der Stakeholder-Prüfung wurden verschärft (siehe Punkt „Hausmitteilung“), was unserer Ansicht nach positive Signale an diese setzt. Des Weiteren wurde im Berichtszeitraum eine Stakeholder-Analyse zur Identifizierung und zum besseren Verständnis von Bedürfnissen und Erwartungen diverser Parteien durchgeführt. Die Stakeholder-Analyse beruht auf den Kriterien von ISO 37301.

- **Überwachungsaudit nach ISO 37001 und 37301**

Nachdem bereits die STRABAG AG Österreich durch **Austrian Standards nach ISO 37001 und ISO 37301** zur Vermeidung von Kartell- und

Wettbewerbsverstößen und zur Korruptionsbekämpfung erfolgreich zertifiziert wurde und die Wirksamkeit des Compliance Management Systems auch in den Überwachungsaudits bestätigt wurde, hat im Juli 2022 das Überwachungsaudit erstmals für die konzernweite Zertifizierung stattgefunden. Die Zertifizierung gliedert sich dabei in drei Ländercluster, nämlich Österreich und Deutschland sowie die restlichen Konzernländer. Das Überwachungsaudit für den Ländercluster Österreich wurde im Sommer 2022 abgeschlossen.

Zertifiziert wurde STRABAG SE mit allen österreichischen Gesellschaften. Geltungsumfang des **Zertifikats gemäß ISO 37001 und ISO 37301** sind wiederum die Themen Antikorruption und Kartellrecht. Die STRABAG SE konnte die Wirksamkeit des Business Compliance Management-Systems (BCMS) in allen österreichischen Konzerngesellschaften darlegen und somit das entsprechende Zertifikat erlangen. In einem zweiten Schritt wurden im vierten Quartal 2022 alle deutschen Gesellschaften der STRABAG SE auditiert und zertifiziert.

Im ersten Halbjahr 2023 werden alle anderen Gesellschaften der STRABAG SE auf die Wirksamkeit des BCMS überprüft, sodass zur Jahresmitte 2023 mit einer Konzernzertifizierung der STRABAG SE zu rechnen ist.

• **Freiwilliges Monitoring**

Das im Jahr 2021 eingeführte **externe Monitoring** zum Zweck der nachhaltigen und kontinuierlichen Verbesserung des STRABAG-BCMS in Österreich wurde mit Ende 2022 abgeschlossen. Für die Dauer von zwei Jahren wurde ein Monitoring Team unter Leitung der früheren Staatssekretärin Brigitte Ederer, unterstützt von anerkannten Fachleuten des Zertifizierers Austrian Standards, etabliert. Ziel war es, sicherzustellen, dass das STRABAG-BCMS angemessen entwickelt und effektiv implementiert ist sowie in der Praxis eingehalten wird.

Das Monitoring Team hat zu diesem Zweck alle relevanten Dokumente gesichtet und zahlreiche Interviews mit Zentralbereichen, Konzernstabsbereichen und operativen Einheiten der STRABAG AG Österreich sowie der F. Lang u. K. Menhofer Bau-gesellschaft m.b.H. & Co. KG des Unternehmensbereichs 3D STRABAG Hoch- und Ingenieurbau sowie Verkehrswegebau in Österreich geführt. Schwerpunkte des Monitorings sind:

- Organisation sowie die Aufgaben und Aktivitäten des Konzernstabsbereichs Business Compliance inklusive der Business Compliance-Partner
- Evaluierung der Business Compliance-Schulungsmaßnahmen

- Einsicht in die Hinweisgeberplattform
- Einhaltung der Geschäftspartnerprüfprozesse und von kartell- und wettbewerbsrechtlichen Aspekten, insbesondere im Bereich Asphaltmischanlagen
- Einhaltung Compliance-relevanter Aspekte mit Schnittstellen zur Internen Revision, zu Contract Management und Legal, zum Human Resources Development, zur Managementbetreuung und zum Projektbezogenen Risikomanagement.

Im Rahmen des Monitorings wurden insgesamt 226 Interviews geführt und elf Direktionen vor Ort bewertet. Das Monitoring schließt mit einem Endbericht samt Empfehlungen an den Konzernstabsbereich Business Compliance und die Unternehmensbereichsleitung des Unternehmensbereichs 3D ab.

• **Hausmitteilung zur Sanktionslistenprüfung von Geschäftspartner:innen**

Aufgrund des militärischen Angriffs Russlands auf die Ukraine hat der Vorstand entschieden, dass der Konzernstabsbereich Business Compliance verstärkt Überprüfungsmaßnahmen im Zusammenhang mit Sanktionen durchführt. Nachdem viele natürliche und juristische Personen in Sanktionslisten aufgenommen wurden, mussten die risikobasierten Parameter gemäß Geschäftsanweisung 02 für die **Geschäftspartnerprüfung** verschärft werden, um sicherzustellen, dass STRABAG mit keiner sanktionierten Person oder Gesellschaft Geschäfte tätigt. Aus diesem Grund wurde im März 2022 eine Hausmitteilung zur Sanktionslistenprüfung von Geschäftspartner:innen an sämtliche Unternehmens- und Zentralbereichsleitungen versandt. Jede:r Geschäftspartner:in, die:der unter die Parameter fällt, muss vor Vertragsabschluss von einem Business Compliance-Partner auf Sanktionslistentreffer geprüft werden.

• **„Compliance Conny“**

Um die Voraussetzungen für die Notwendigkeit einer Geschäftspartnerprüfung verständlicher zu kommunizieren, hat der Konzernstabsbereich Business Compliance eine Online-Anwendung entwickelt, die den operativen Einheiten als Wegweiser dienen soll, wann eine Überprüfung erforderlich ist. Die Anwendung mit dem Namen „Compliance Conny“ wurde im Dezember 2022 für alle Mitarbeitenden in sämtlichen Konzernsprachen zur Verfügung gestellt. Alle Mitarbeitenden können „Compliance Conny“ via Intranet abrufen und anhand der Beantwortung vordefinierter Fragen herausfinden, ob eine Geschäftspartnerprüfung notwendig ist oder nicht.

- **Mitgliedschaften**

STRABAG ist Mitglied der **Arbeitsgruppe Compliance der Vereinigung Industrieller Bauunternehmungen Österreichs (VIBÖ)**. 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.

ENERGIE UND EMISSIONEN



Rund 35 % des weltweiten Energieverbrauchs und etwa 38 % der damit verbundenen Treibhausgasemissionen entfallen auf den Gebäudesektor – sowohl in der Errichtungs- als auch in der Nutzungsphase.¹ Der Ausbau erneuerbarer Energien und die Senkung des Energieverbrauchs sind somit zentrale Faktoren zur Erreichung unseres ambitionierten Zieles der Klimaneutralität bis 2040.

STRABAG sah sich im Berichtsjahr in der Energie- und Rohstoffversorgung aufgrund des Angriffskrieges Russlands gegen die Ukraine vor neue Herausforderungen gestellt. Die Auswirkungen des militärischen Konflikts führten zu Verwerfungen auf den Märkten und in den Lieferketten. Für STRABAG war die Energieversorgung im Berichtsjahr jedoch in allen Märkten jederzeit gesichert. Der sichtbare Anstieg der Energiekosten ist auf die signifikant gestiegenen Preise auf den Energiemärkten zurückzuführen.

Neben der Volatilität auf den Energiemärkten zeigen auch politische Regulierungen wie die CO₂-Bepreisung direkte Auswirkungen auf den Geschäftsbetrieb. Ein kontinuierlich ansteigender CO₂-Preis als ökonomischer Anreiz zur Steigerung der Energieeffizienz und zur Substitution fossiler durch erneuerbare Energieträger wurde in Deutschland bereits 2021 gesetzlich umgesetzt. In Österreich erfolgte dieser Schritt im Jahr 2022.

Um diesen Herausforderungen mit konkreten Maßnahmen zu begegnen, wurde im Berichtsjahr mit der Entwicklung einer konzernweiten **Energiestrategie** begonnen. Sie umfasst die stetige Steigerung der Energieeffizienz in den Standorten, den Produktionsstätten und auf Baustellen sowie die kontinuierliche Substitution fossiler Energieträger durch den konsequenten Ausbau und Einsatz erneuerbarer Energien.

Klimaneutrale Energieversorgung stellt einen relevanten Wettbewerbsfaktor für STRABAG dar und ist zentral für die Erreichung der Klimaneutralität entlang der gesamten Wertschöpfungskette bis 2040.

Zuständigkeiten, Regelungen und Sorgfaltspflicht

Die 2020 aktualisierte, konzernweit geltende **Umwelt- und Energiepolitik** legt die Grundlage für einen emissionsarmen Energieverbrauch. 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. In einer jährlich stattfindenden Tagung der Energiebeauftragten werden aktuelle Energiethemen aus einzelnen Konzernländern diskutiert, um Handlungsfelder zu erkennen und Aktivitäten voranzutreiben. Koordiniert wird das konzernweite Energie- und Emissionsmanagement vom **Lenkungskreis Energie**, der die strategische

Ausrichtung des Energiemanagements festlegt und jährlich an den Vorstandsvorsitzenden berichtet. Energieexpert:innen 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. In Konzerneinheiten, die zusammen für rd. 69 % der Leistung verantwortlich sind, wurde 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 Gesetzgebungen zur Energieeffizienz in unseren Märkten können so der Energieverbrauch gesenkt und damit einhergehende Treibhausgasemissionen verringert sowie Kosteneinsparungen erzielt werden.

¹ UN - Global Status Report for Buildings and Construction (2020); https://globalabc.org/sites/default/files/inline-files/2020%20Buildings%20GSR_FULL%20REPORT.pdf (Abruf am 21.2.2023)

Ziele und Indikatoren

Unser erklärtes Ziel ist, negative 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 sowie regelmäßig aktualisierten Software **CarbonTracker** systematisch erfasst und

ausgewertet. Auf dieser Informationsgrundlage 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. 67 % der Energiekosten bedingt und daher die größten Einsparpotenziale für den Konzern birgt. Der analog zum CarbonTracker entwickelte **FuelTracker** ermöglicht es, den Treibstoffverbrauch von Pkw und Nutzfahrzeugen des STRABAG-Fuhrparks zu analysieren. Die Auswertungen dienen unter anderem als Grundlage für die im Berichtsjahr durchgeführte Spritspar-Challenge „Ready. ECO. Go!“.

ENERGIEVERBRAUCH DES KONZERNS¹

Energieform	Einheit	2018	2019	2020	2021	2022
Treibstoff	MWh	1.976.423	1.986.883	1.732.783	1.754.901	1.961.591
Gas	MWh	497.899	430.143	332.625	428.683	416.171
Heizöl	MWh	172.550	165.764	142.857	151.406	153.519
Braunkohlestaub	MWh	481.787	481.235	500.732	503.083	475.975
Gesamter Brennstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen	MWh	3.128.659	3.064.026	2.708.997	2.838.073	3.007.256
Strom	MWh	477.286	432.755	411.441	394.859	417.340
davon Grünstrom ²	MWh (%)	k. A.	k. A.	26.700 (6)	100.837 (26)	96.366 (23)
Fernwärme	MWh	44.802	48.826	42.665	41.645	42.806
Gesamt	MWh	3.650.747	3.545.607	3.163.103	3.274.577	3.467.402

CO₂-BILANZIERUNG IM KONZERN³

Die CO₂-Bilanz für das Geschäftsjahr 2022 bezieht sich auf den Vollkonsolidierungskreis des Konzerns und beinhaltet die verursachten CO₂-Emissionen in 66 Ländern. Innerhalb des Konzerns wurden im Berichtszeitraum insgesamt 809.104 t CO₂ (813.242 t CO₂e) durch das Unternehmen selbst emittiert (Scope 1), weitere

174.419 t CO₂ (175.191 t CO₂e) sind auf den Verbrauch von Strom und Fernwärme zurückzuführen (Scope 2)⁴.

2022 wurde an der Erhebung der Scope 3-Emissionen gearbeitet, indem das ERP-System auf Anforderungen der Scope 3-Kalkulation umfassend

¹ Der Energieverbrauch wird außer für Braunkohlestaub 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 Klimaschutz (BMWK). Für Braunkohlestaub erfolgen die Berechnungen auf Basis von Mengen und Heizwerten der Lieferantenangaben.

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 der IPCC 2006 Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories. Für Braunkohlestaub 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 marktbasierter Berechnung werden CO₂-Emissionsfaktoren unserer lokalen Stromtarife verwendet. Sind marktbasierter Faktoren nicht verfügbar, werden standortbasierte Faktoren herangezogen.

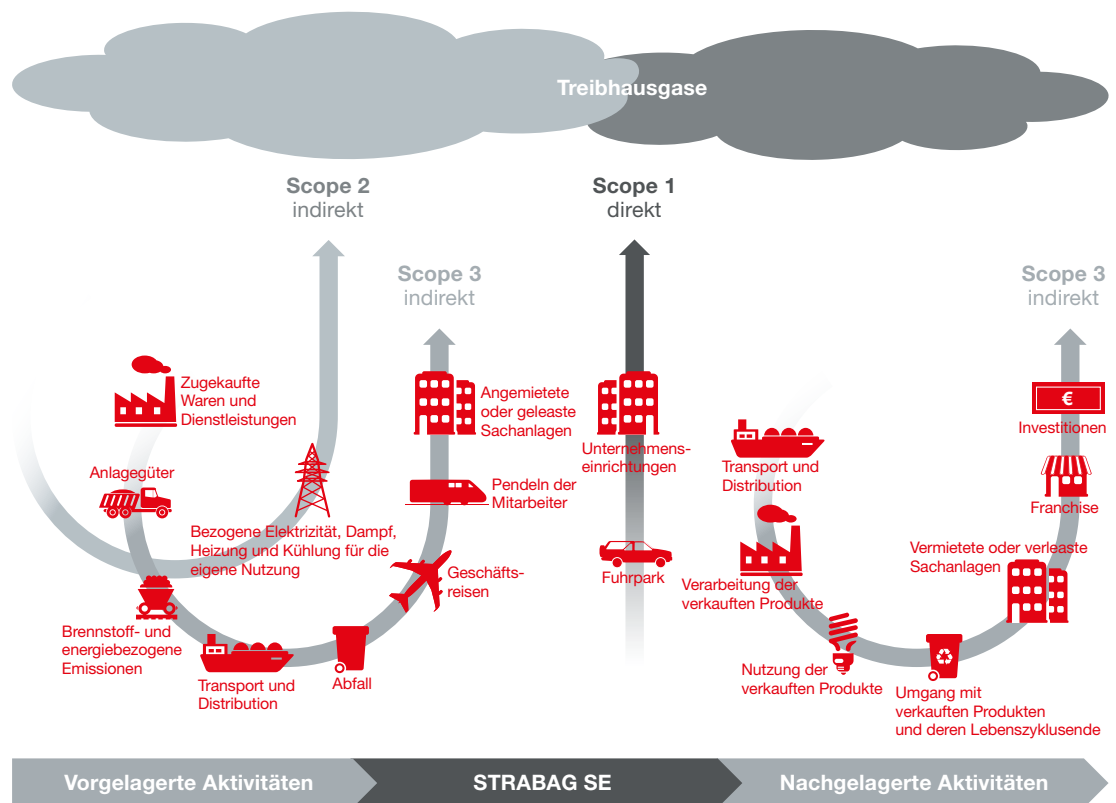
⁴ Die Berechnung basiert auf der standortbasierten Methode. Die Scope 2-Emissionen liegen nach dem marktbasierter Ansatz bei 147.120 t CO₂ (148.454 t CO₂e).

geprüft wurde. Auf Grundlage der daraus gezogenen Erkenntnisse wurde beschlossen, das ERP-System umfangreich anzupassen, um valide Scope 3-Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette berechnen zu können. Die Berichterstattung der Scope 3-Emissionen wird somit sukzessive aufgebaut.

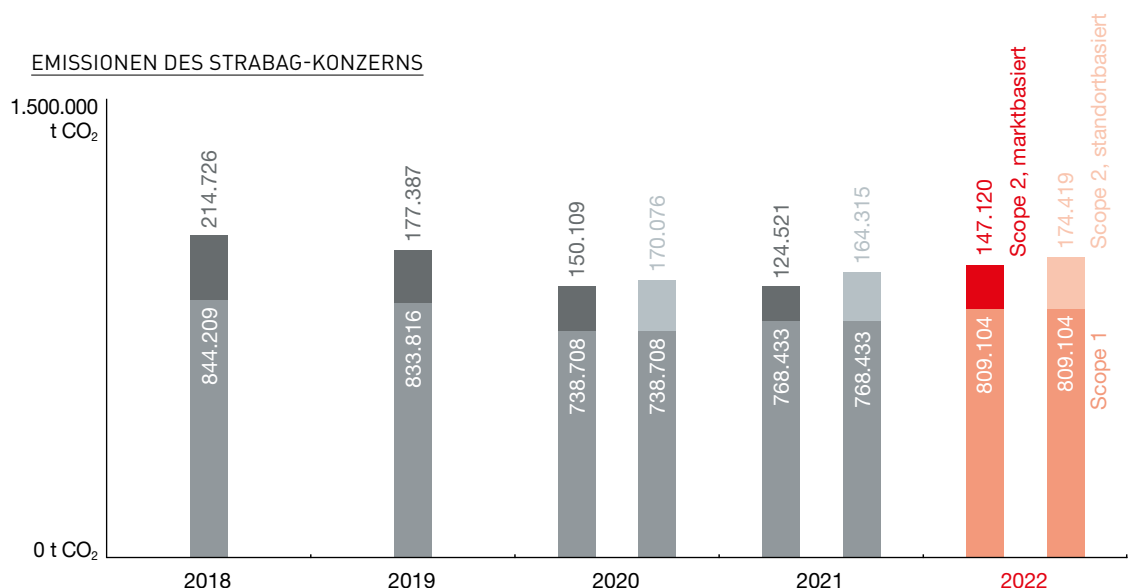
Der Anstieg der absoluten Werte der CO₂-Emissionen ergibt sich aus einer kräftigen Leistungssteigerung, mit Bezug auf die Leistung ist die

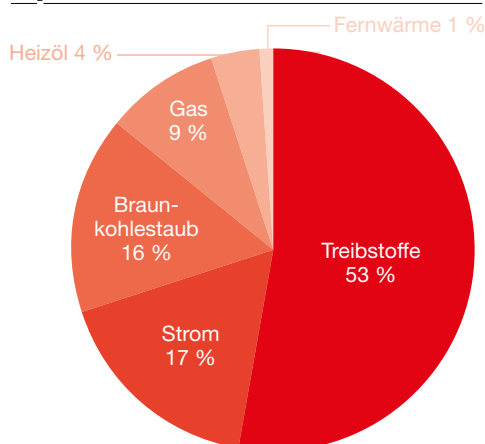
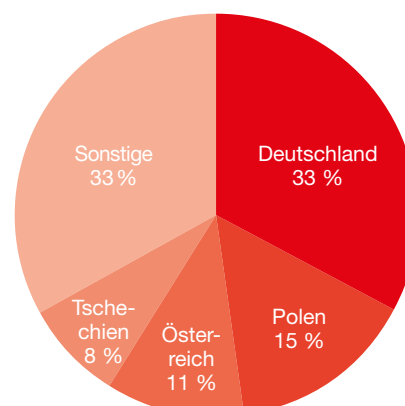
CO₂-Intensität jedoch weiter rückläufig. Etwas mehr als die Hälfte der CO₂-Emissionen im Konzern entsteht durch den Einsatz von Treibstoffen, hauptsächlich Diesel. Mit jeweils rd. 17 % folgen Braunkohlestaub und Strom. Deutschland, Polen, Österreich und Tschechien sind zusammengekommen mit einem Anteil von rd. 67 % die Hauptverursacher unserer Emissionen. Diese Länder erwirtschafteten 2022 mit einem Anteil von 75 % auch den Großteil der Leistung des Konzerns.

DREI SCOPES



EMISSIONEN DES STRABAG-KONZERNS



CO₂-EMISSIONEN NACH ENERGIETRÄGERN 2022CO₂-EMISSIONEN NACH LÄNDERN 2022¹

Indikatoren

Energieverbrauch und CO₂-Intensität der relevanten Energieverbrauchsbereiche

- Fuhrpark²:
 - Alle dieselbetriebenen Pkw in Deutschland und Österreich: 5,79 l/100 km (-2,29 %) und 155 g CO₂/km (-2,29 %)
 - Alle dieselbetriebenen Nutzfahrzeuge in Deutschland und Österreich: 9,16 l/100 km (-1,22 %) und 245 g CO₂/km (-1,22 %)

Ziel: Energieeffizienzsteigerung um mindestens 1 % bezogen auf das Vorjahr

Erläuterung: Die Verbrauchsrückgänge bei der Flotte sind in diesem Jahr auf konzernweite Sensibilisierungsmaßnahmen, u. a. die Spritspar-Challenge „Ready. ECO. Go!“, zurückzuführen.

- Asphaltmischanlagen in Deutschland: 92,60 kWh/t produziertes Asphaltmischgut (-5,12 % zum Vorjahr) und 29,80 kg CO₂/t produziertes Asphaltmischgut (-4,49 % zum Vorjahr)

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

Erläuterung: Die diesjährige Verbrauchsreduktion bei den Asphaltmischanlagen ist auf die gleichmäßigere Auslastung der Produktion zurückzuführen.

Projekte und Initiativen

Aus ökonomischen und ökologischen Gründen sind das Thema Energie bzw. die daraus resultierenden Treibhausgasemissionen für STRABAG von großer Bedeutung. Im Berichtsjahr 2022 beliefen sich die Energiekosten für den Konsolidierungskreis der STRABAG SE auf € 406,83 Mio. (2021: € 282,86 Mio.). Die Steigerung der Energiekosten im Vergleich zum Vorjahr ergibt sich u. a. aus einer nicht unwesentlichen Leistungssteigerung und den unverhältnismäßig gestiegenen Energiepreisen.

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.

Um die Einbindung der Mitarbeiter:innen zum Thema Nachhaltigkeit zu verbessern, wurde in diesem Jahr die Spritsparinitiative „Ready. ECO. Go! – STRABAG Fuel Save Challenge“ ins Leben gerufen. An dieser konzernweiten „Fuel Save Challenge“ nehmen verschiedene Unternehmensbereiche teil, deren Datenqualität im FuelTracker eine Erfolgsmessung ermöglicht und die eine Mindestanzahl von fünf Pkw und Nutzfahrzeugen im

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.

Fuhrpark haben. Berücksichtigt werden alle Firmen-Pkw und Nutzfahrzeuge $\leq 3,5$ t. Verglichen wird die prozentuale Einsparung des durchschnittlichen Treibstoffverbrauchs im Vergleich zum Vorjahr. Im Hauptwettbewerb, der vom

1.5.2022 bis 31.12.2022 lief, erhielten die erfolgreichsten Sprintsparer:innen einen Teil ihrer Kosteneinsparungen, um ihn einer karitativen oder gemeinnützigen Organisation ihrer Wahl zukommen lassen.

NACHHALTIGES BAUEN

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

Über den gesamten Lebenszyklus eines Gebäudes hinweg betrachtet ist der Anteil der **energiebedingten Treibhausgasemissionen** in der **Betriebsphase noch am höchsten**.¹ Vor dem Hintergrund steigender Energiestandards, die zu sinkenden Emissionen in der Betriebsphase führen, gewinnen jedoch auch die grauen Emissionen, die bei der Gebäudeherstellung für die Produktion von Baustoffen entstehen, zunehmend an Bedeutung. Dementsprechend werden bei STRABAG Methoden für die ganzheitliche CO₂-Bilanzierung in allen Projektphasen entwickelt. Darüber hinaus gewinnt das Geschäftsfeld „Bauen im Bestand“ zunehmend an Bedeutung, da auf diese Weise bereits ein Großteil der konstruktionsbedingten Treibhausgasemissionen vermieden werden kann.

Wir verfügen über das technische Know-how und die notwendige Erfahrung, um nachhaltige Gebäude zu konzipieren und zu erstellen. Neben Beratung, Planung und Ausführung bieten wir auch die

Auditierung von Neu- und Bestandsgebäuden nach etablierten Zertifizierungssystemen an und können alle dafür notwendigen Leistungen in der Planung und Ausführung konzernintern vollumfänglich abdecken.

Wir orientieren uns in unseren Bewertungen sowohl an öffentlichen Zertifizierungssystemen wie der EU-Taxonomie als auch privaten Organisationen wie Leadership in Energy and Environmental Design (**LEED**), der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (**DGNB**) sowie der Österreichischen Gesellschaft für nachhaltige Immobilienwirtschaft (**ÖGNI**). Im Jahr 2022 wurden Projekte im Konzern von sieben zertifizierten internen DGNB-Auditoren sowie weiteren externen Auditoren begleitet.

Weiters wurde 2022 das neue STRABAG Innovation Center am Albstadtweg in Stuttgart fertiggestellt und bezogen. Ein besonderes Augenmerk lag dabei auf ressourcenschonenden Baustoffen, energieeffizienten Technologien und digitalen Bauprozessen.² Neben der Verwendung von CO₂-neutralem Ort beton in der Bauphase und der Implementierung einer flächendeckenden Photovoltaikanlage auf den Dachflächen des Neubaus wurden im gesamten Gebäude Cradle-to-Cradle-zertifizierte Teppichfliesen verlegt.

¹ World Green Building Council - Bringing Embodied Carbon Upfront (o. J.); <https://worldgbc.org/advancing-net-zero/embodied-carbon/> (Abruf am 29.11.2022)

² STRABAG – Innovation Center Stuttgart (2022); <https://work-on-progress.strabag.com/de/co2-emissionen/innovation-center-stuttgart> (Abruf am 22.01.2023)

MATERIALIEN



Wirtschaftswachstum, die weltweite Bevölkerungszunahme und die notwendigen Anpassungen an den Klimawandel stimulieren den Bau und die Erhaltung von Gebäuden und 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 Europäischen Union (EU) rd. 2.105 Mio. t¹ und stellt damit den größten Rohstofffluss in der EU dar.

Durch den kontinuierlichen Abbau von **Primärrohstoffen** zur Gewinnung von Baustoffen und deren Entsorgung am Ende der Nutzungsphase greift der Bausektor stark in existierende Ökosysteme ein. Diese Art der Eingriffe können langfristige negative Auswirkungen mit sich bringen, die unsere Umwelt und die Geschäftsgrundlage von STRABAG gefährden können.

Obwohl die innereuropäische Produktion von mineralischen Baustoffen den Bedarf fast vollständig deckt, könnte deren Gewinnung schnell an ökologische, soziale und wirtschaftliche Grenzen stoßen: Steigende Bauvolumina, 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 unserer Baustoffe und der Bauwerke selbst sowie die Nutzung des Recyclingpotenzials der eingesetzten Baustoffe verringern unseren Materialeinsatz und wirken dem prognostizierten gesteigerten Rohstoffbedarf in den kommenden Jahren dadurch entgegen.

Am Ende der Nutzungsphase von Bauwerken werden Bauteile einer möglichst gleichwertigen Wiederverwendung in anderen Bauwerken zugeführt. Das **Recyclingpotenzial von Baumaterialien** wird **konsequent genutzt**. Die Forschung und Entwicklung im Bereich alternativer Materialien bringt zudem die Substitution knapper Ressourcen und umweltschädlicherer Baustoffe voran und kann damit die Umweltauswirkungen – sowohl der

Materialgewinnung als auch der Materialentsorgung – verbessern. Zudem werden für manche öffentlichen und privaten Bauprojekte Umweltverträglichkeitsprüfungen durchgeführt, die die Themen Artenschutz, Förderung der Biodiversität und eine umweltverträgliche Rückbauplanung verstärkt in den Fokus rücken.

Durch die Eigenproduktion der relevanten Baustoffe senkt STRABAG die Risiken eines volatilen Marktes und bietet Kund:innen Leistungen an, die die gesamte Wertschöpfungskette im Bausektor abbilden.

Mit unserem Bereich Architektur, 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 der frühzeitigen Vernetzung aller Akteur:innen den Nachhaltigkeitsgedanken weiter.

Der Konzernzentralbereich TPA organisiert jährlich einen sogenannten Bautechnischen Erfahrungsaustausch, bei dem Mitarbeiter:innen aus dem gesamten Konzern eingeladen werden, um Bauprojekte von STRABAG näher zu betrachten. So werden der Austausch rund um die Planung und die Entwicklung intensiviert und neue Erkenntnisse im Konzern gefördert. Nach einem Aussetzen im Jahr 2022 fand der STRABAG Bautechnische Erfahrungsaustausch im März 2023 zum 24. Mal statt.

Um bis 2040 Klimaneutralität entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu erreichen, spielen der verantwortungsvolle Umgang und der Einsatz innovativer, CO₂-optimierter Materialien eine zentrale Rolle.

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 23.11.2022)

Zuständigkeiten, Regelungen und Sorgfaltspflicht

Die 2020 aktualisierte, konzernweit geltende Umwelt- und Energiepolitik legt die Grundlage für ressourcenschonendes Handeln dar. 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 Umweltaanforderungen 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.

Indikatoren

Berichtet werden die fünf mengenmäßig **größten Materialströme**, die zur Produktion unserer Produkte und Bereitstellung unserer Dienstleistungen verwendet werden. Die berichteten Materialien stammen alle aus nicht erneuerbaren Quellen.

Daten für erneuerbare Materialien wie z. B. Holz liegen momentan noch nicht vor. Daher können zu den erneuerbaren Materialien keine Indikatoren vorgelegt werden.

EINGESETZTE MATERIALIEN¹

Material	Einheit	2018	2019	2020	2021	2022
Stein/Kies	Tsd. t	68.650	70.410	69.960	64.790	59.991
Asphalt	Tsd. t	13.985	13.270	12.745	12.715	12.056
Beton	Tsd. m ³	5.746	5.519	5.089	4.775	5.154
Zement	Tsd. t	1.669	1.642	1.739	1.555	1.239
Baustahl	t	478.290	476.901	447.213	444.698	463.853

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

- Deutschland: 35 % bei einer Gesamtproduktion von 3.036 Tsd. t Asphaltgemische (2021: 34 % bei 3.076 Tsd. t)
- Polen: 33 % bei einer Gesamtproduktion von 2.268 Tsd. t Asphaltgemische (2021: 36 % bei 2.513 Tsd. t)

- Österreich: 20 % bei einer Gesamtproduktion von 1.077 Tsd. t Asphaltgemische (2021: 19 % bei 1.360 Tsd. t)

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

Der Anteil wiederverwerteter Produkte und ihrer Verpackungsmaterialien an unseren Produkten wird nicht berichtet, da er für das Geschäftsfeld

¹ Die Mengendaten wurden anhand von Durchschnittspreisen errechnet.

von STRABAG nicht zutrifft. Als Generalunternehmen in der Bauindustrie sind unsere Produkte einerseits Bauwerke und andererseits Baustoffe, die wir zur Errichtung der Bauwerke verwenden. Diese haben meist eine Lebensdauer von mehreren Jahrzehnten. Außerdem zählen zu unseren Dienstleistungen auch der Abbruch und die Sanierung sowie der Rück- und Bestandsbau von

Bauwerken, die nicht ursprünglich von STRABAG errichtet wurden. Der Anteil an wiederverwerteten Produkten und Verpackungsmaterialien an unseren verkauften Produkten innerhalb der Berichtsperiode ist daher weder wesentlich noch aussagekräftig genug, um einen nachhaltigen Umgang mit Rohstoffen zu messen.

Projekte und Initiativen

Unser Forschungsprojekt **3DLight OnSite** zielt darauf ab, den 3D-Druck von Leichtbeton auf Baustellen voranzutreiben und flexibler zu gestalten. Die dabei eingesetzten 3D-Druck-Roboter sind beweglich und können miteinander synchronisiert werden, um direkt auf der Baustelle Wandelemente zu drucken. Dabei verarbeiten die Roboter Betonvarianten, die umweltverträglicher als klassischer Beton sind. Der Einsatz einer speziellen, von Bienenwaben inspirierten Leichtbauweise beim 3D-Betondruck sorgt für deutliche Einsparungen beim Materialeinsatz. Die Drucker spritzen den Beton ausschließlich dorthin, wo er statisch benötigt wird. Dadurch bietet die additive Fertigung trotz des geringen Materialverbrauchs maximale Stabilität. Diese Vorteile können den CO₂-Fußabdruck im Vergleich zu konventionellen Wänden um bis zu 50 % reduzieren.¹ Dabei wird 3DLight OnSite durch das deutsche Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) gefördert und ist Teil des Programms „Technologie Transfer Leichtbau“. Zudem ermöglichen digitale Fertigungsmethoden, wie sie bei 3DLight OnSite zum Einsatz kommen, eine Weiterverwertung von Baustoffen im Sinne des Urban Mining. Die verbesserte Nachverfolgung der verwendeten Baumaterialien erlaubt einen nachhaltigen Rückbau in ihre Einzelkomponenten, die dann als Sekundärrohstoffe verwendet werden können.

Nachwachsende Rohstoffe gewinnen in der Bauindustrie immer mehr an Bedeutung. Die konzern-eigene Züblin Timber hat unlängst ihr Können im nachhaltigen Bauen mit Holz unter Beweis gestellt. Bei einem **Neubau der Universität Witten/Herdecke** entstand eines der nachhaltigsten Hochschulgebäude in Deutschland. Das Universitätsgebäude entstand in Holzhybridbauweise und bietet neben dem nachwachsenden Werkstoff

Holz auch eine flexible und wandelbare Raumaufteilung. Dabei wurde das statische und konstruktive Potenzial des Materials optimal ausgenutzt. Jeder der verbauten 1.382 m³ Holz stammt aus nachhaltiger Forstwirtschaft und kann bis zu einer Tonne klimaschädliches CO₂ aus der Atmosphäre binden.² Der Neubau wurde vom deutschen Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen mit dem BNB-Zertifikat in Silber für nachhaltiges Bauen zertifiziert.²

Der Beitrag zur Ressourcenschonung der hier vorgestellten Projekte wird durch parallel laufende Umweltberechnungen evaluiert und sichergestellt. Den verantwortungsvollen Umgang mit Materialien wollen wir auch bei konzern-eigenen Gebäuden vorleben und somit Wissen und Kompetenzen für unsere Auftraggeberschaft sammeln. In diesem Rahmen bildet die Sanierung eines Konzerngebäudes auf dem **STRABAG Campus in Stuttgart** die ideale Schnittstelle zwischen nachhaltiger Materialwirtschaft und möglichst hochwertiger Abfallverwertung. Das Bürogebäude soll dabei nach dem staatlichen Gütesiegel „Qualitätssiegel Nachhaltiges Gebäude“ des deutschen Bundesministeriums für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen modernisiert und wieder nutzbar gemacht werden. Dafür werden in der Planungsphase aktuell Konzepte zur Bestandserfassung und Wiederverwendung von Bauteilen entwickelt. Wenn bestimmte Bauteile nicht wiederverwendet werden können, sollen stattdessen möglichst Rezyklate aus anderen Quellen eingesetzt werden. Die Planer berücksichtigen hierbei auch die Ausbaufähigkeit und Wiederverwendbarkeit der Materialien an ihrem zukünftigen Lebensende. So können Stoffkreisläufe geschlossen und Primärrohstoffe eingespart werden.

¹ STRABAG – 3DLight_OnSite (2022); <https://work-on-progress.strabag.com/de/digitalisierung-prozesse-innovation/3d-light> (Abruf am 21.12.2022)

² STRABAG – Universität Witten/Herdecke (2022); <https://work-on-progress.strabag.com/de/co2-emissionen/uni-witten-herdecke> (Abruf am 21.12.2022)

ABFALL UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Die Bauwirtschaft zählt weltweit zu den ressourcenintensivsten Wirtschaftszweigen: Rohstoffe werden abgebaut, verbaut und nach der Nutzungsphase zu großen Teilen auf Deponien entsorgt. Die Umwelt wird sowohl durch das Abfallaufkommen als auch durch die im Abfall enthaltenen Schadstoffe auf vielfältige Weise belastet. Die Maßnahmen zur Abfallvermeidung massiv zu verstärken, ist daher von zentraler Bedeutung im Abfallmanagement von STRABAG. Wir ziehen möglichst hochwertige Behandlungsverfahren wie die Aufbereitung zur Wiederverwendung und das Recycling anderen Verwertungswegen wie etwa dem Downcycling vor. Zudem achten wir im Abfallmanagement bei der Beauftragung Dritter auf deren Zertifizierung nach den jeweiligen nationalen Gegebenheiten.

Da Rohstoffe endlich sind, ist es insbesondere im Bausektor von Bedeutung vermehrt auf den **Einsatz von Sekundärrohstoffen** zu setzen, sofern die Verfügbarkeit gegeben ist. In diesem Zusammenhang verfolgt STRABAG verschiedene Ansätze, die sich an der Abfallhierarchie der EU¹ orientieren und unsere Ressourcen so effizient wie möglich nutzen.

Mineralische Bauabfälle wie Bodenaushub und Steine, Bauschutt und Straßenaufbruch machen den mengenmäßig größten Teil der baubezogenen Abfallströme aus. Sie zu vermeiden oder sie getrennt zu sammeln und effizient wiederzuverwenden, ist die notwendige Antwort, sowohl auf die zunehmende wirtschaftliche Ressourcenknappheit als auch im Hinblick auf den Umweltschutz. Kontinuierlich erhöhen wir die Nutzung von Sekundärrohstoffen und streben verstärkt die zirkuläre Wiederverwendung von Baustoffen an. Die zunehmende Vernetzung unserer Baustellen untereinander sorgt für eine bessere Abstimmung

zwischen Angebot und Nachfrage von Baustoffen und reduziert somit ebenfalls das Abfallaufkommen. Der Ausbau eigener **Aufbereitungsanlagen** ermöglicht STRABAG mehr Kontrolle über die eigenen Stoffströme und damit einhergehend eine bessere Nutzung von Optimierungspotenzialen im Materialstrommanagement.

Die zunehmende Reduzierung von Deponiekapazitäten führt zu Engpässen bei der Entsorgung von Abfällen und steigert gleichzeitig die Kosten. Diesem Risiko begegnen wir mit dem Ausbau unserer **konzerneigenen Deponiekapazitäten** sowie der Verwertung von Abfällen in den bereits erwähnten eigenen Aufbereitungsanlagen.

Die Verschärfung der Abfallgesetzgebung auf nationaler und internationaler Ebene erfordert eine verbesserte Erfassung unserer Abfallströme. Die dadurch geschaffene Datengrundlage befähigt uns zu einer optimierten Abfalltrennung und damit zum Einsatz höherwertigerer Abfallbehandlungsverfahren.

Neben zunehmend rigideren Gesetzen nehmen auch die Anforderungen unserer Auftraggeberschaft an einen nachhaltigen Umgang mit Rohstoffen und Abfallströmen deutlich zu. Die Steigerung der Ansprüche zeigt sich sowohl bei der öffentlichen Auftraggeberschaft aufgrund der veränderten gesetzlichen Basis als auch bei der privaten Auftraggeberschaft, da Kreislaufwirtschaft inzwischen ein präsent Thema im öffentlichen Diskurs ist.

STRABAG unterstützt mit diesen Maßnahmen wesentlich 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 von STRABAG sind, so vielfältig sind auch die Anforderungen an den Umgang mit Abfallstoffen und den Einsatz von Sekundärrohstoffen. Grundsätzlich unterteilen wir die Abfallströme entlang der Entstehungsorte in die Kategorien Baustellen, Produktionsstätten, Verwaltungsbetriebe und Entsorgungsfachbetriebe. Mengenmäßig rangieren Baustellen im Abfallaufkommen deutlich vor

Produktionsstätten und Verwaltungsbetrieben. Da Letztere nur ein sehr geringes Steuerungspotenzial aufweisen, fokussieren wir uns auf Baustellen und auf Entsorgungsfachbetriebe zur Annahme und Behandlung von mineralischen Abfallstoffen. In jeder einzelnen Kategorie der Abfallströme richten wir uns nach den landesspezifischen Umweltregularien und implementieren landesspezifische konzerninterne Abfallrichtlinien. Zusätzlich verfolgt STRABAG

¹ European Commission - Waste Framework Directive (2023); https://environment.ec.europa.eu/topics/waste-and-recycling/waste-framework-directive_en (Abruf am 10.03.2023)

eine **konzernweite Umwelt- und Energiepolitik**, die auf den Themen Rohstoffminimierung, Abfallvermeidung und Wiederverwertung basiert.

Das Abfallthema ist in das Umweltmanagementsystem von STRABAG integriert. Dieses wird regelmäßig intern und extern überprüft sowie auditiert. Rund 96 % der STRABAG-Einheiten sind nach ISO 14001 oder EMAS zertifiziert. Entsprechend den regulatorischen Vorgaben sind an unseren

Standorten Abfallbeauftragte und für Entsorgungsfachbetriebe Entsorgungsverantwortliche benannt, die die Umsetzung der länderspezifischen Gesetze und Regelungen im Umgang mit Abfall- und Gefahrstoffen sowie 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 Bauabfällen. Eine untergeordnete Rolle spielen Abfälle von Produktions- und Verwaltungsstandorten sowie nichtmineralische Bauabfälle, 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 – ob Gebäude oder Verkehrswege, Rückbau oder Baugrubenaushübe oder Verwertungstätigkeiten – und von Qualitätsvorgaben. Da diese Vorgaben durch Dritte bestimmt werden, hat STRABAG darauf nur eingeschränkten Einfluss. In diesem Managementansatz ist daher nicht die Gesamtmenge als steuerbare Größe definiert. Vielmehr zielen wir darauf ab, 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 werden wir zukünftig mit den in der nachfolgenden Tabelle genannten Indikatoren messen:

- **Bearbeitete Abfälle** umfassen die mineralischen Abfälle, die STRABAG im Zuge ihres

Projektgeschäfts und in den eigenen Abfall- und Kreislaufwirtschaftszentren und Aufbereitungsplätzen annimmt bzw. bearbeitet und danach den unterschiedlichen Strömen wie der Aufbereitung zur Wiederverwendung, dem Recycling oder sonstigen Verfahren zur Rückgewinnung und Entsorgung zuführt.

- **Entsorgung** bezeichnet alle Verfahren, die nicht der Rückgewinnung dienen. Unter den von der Entsorgung umgeleiteten mineralischen Abfällen werden die Aufbereitung zur Wiederverwendung, das Recycling und sonstige Verfahren zur Rückgewinnung zusammengefasst.
- **Aufbereitung zur Wiederverwendung** umfasst die Verwendung und Aufbereitung von mineralischen Abfällen, die für eine erneute Verwendung für den gleichen, ursprünglich angedachten Zweck aufbereitet werden – wie z. B. die direkte Wiederverwendung oder das Waschen, Sieben und Sortieren.
- **Recycling** bezeichnet die Wiederaufbereitung von mineralischen Abfällen, um daraus neue Materialien zu gewinnen und in den Produktionskreislauf zurückzuführen.
- **Sonstige Verfahren zur Rückgewinnung** umfassen alle anderen Verwertungsverfahren.

HAUPTABFALLSTRÖME 2022 (T)¹

	Bearbeitete Gesamt-abfälle (Input)	Zur Entsorgung weiter-geleiteter Abfall		Gesamt	Von der Entsorgung umgeleiteter Abfall					
		Am Standort	Außerhalb		Aufbereitung zur Wiederverwendung		Recycling		Sonstige Verfahren zur Rückgewinnung	
						Am Standort	Außerhalb	Am Standort	Außerhalb	Am Standort
Gesamtabfall	8.774.276	4.662.750		4.844.419	219.525		167.082		4.457.812	
Gefährlich	490.241	347.763		183.001	0		2.501		180.500	
		Am Standort	Außerhalb		Am Standort	Außerhalb	Am Standort	Außerhalb	Am Standort	Außerhalb
		2.441	345.322		0	0	2.501	0	178.909	1.591
Nicht gefährlich	8.284.035	4.314.987		4.661.418	219.525		164.581		4.277.312	
		Am Standort	Außerhalb		Am Standort	Außerhalb	Am Standort	Außerhalb	Am Standort	Außerhalb
		62.360	4.252.627		0	219.525	163.264	1.317	2.207.887	2.069.425

Die Daten in der Tabelle umfassen sowohl die Werte der Konzerneinheiten in Österreich als auch jene von Projekten und Aufträgen, die die Direktionen Umwelttechnik und Verwertung in Deutschland im Berichtsjahr verantworteten. Diese Konzerneinheiten

sind aufgrund lokaler Gesetzgebungen zur Meldung der Abfallströme verpflichtet. Die Datenerhebung und -erfassung soll zukünftig auf weitere Konzerneinheiten ausgedehnt werden.

Projekte und Initiativen

Die Umsetzung der Idee der Abfall- und Kreislaufwirtschaft basiert auf der Vernetzung unserer Konzerneinheiten und der digitalen Erfassung unser Abfallströme.

Um den weiteren Austausch von Sekundärrohstoffen innerhalb des Konzerns zu fördern, wurde auf Basis von STRABAG.Maps eine GIS-Anwendung entwickelt, die der besseren **Verknüpfung der Baustellen untereinander** und mit verschiedenen Recycling- und Verwertungsstellen dienen soll. Ziel ist es, für die anfallenden mineralischen Bauabfälle und Reststoffe einen hochwertigen Wiederverwendungs- bzw. -verwertungsweg oder, falls dies nicht möglich sein sollte, einen optimalen Entsorgungsweg zu finden.

Zur Abfallvermeidung und Überführung von Materialien in die Kreislaufwirtschaft haben wir im Jahr 2021 eine Initiative gestartet, um die Datenbasis zu verbessern, kontinuierlich auszuweiten und weitere Konzernländer in die Auswertung zu integrieren. Diese Initiative wurde 2022 in einen Projektantrag überführt, um die notwendigen Rahmenbedingungen für die Erfassung und Steuerung der Abfallströme zu schaffen. 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.

Zur Erreichung des STRABAG-Strategieziels – Klimaneutralität entlang der gesamten Wertschöpfungskette bis 2040 –, verbunden mit der Ressourcenschonung von Primärrohstoffen, plant STRABAG die Errichtung eines **Circular Construction Centers** in Bremen für die Produktion hochwertiger Sekundärrohstoffe. Bereits während der Sanierung des Geländes werden aus den vorhandenen Abfällen gezielt Recyclingbaustoffe gewonnen, die später z. B. als Tragmittelschicht auf dem Gelände des Circular Construction Center eingesetzt werden. Eine Regenwassernutzung wird den Betrieb der Bauschutttaufbereitung sowie der sanitären Anlagen ohne zusätzlichen Wasserverbrauch ermöglichen. Ziel des Centers ist es, Rückbaumaterialien und Beton so zu recyceln, dass sie in hervorragender Qualität wiederverwendet werden können und den Einsatz neuer Rohstoffe obsolet machen. Außerdem sollen mit Partnern aus der Forschung und der Start-up-Szene neue Materialien gefunden werden, die bisher noch nicht recycelt werden, und eine Marktreife selbst für feinste Gesteinskörnungen erreicht werden.² Dabei soll ein vollwertiger Ersatz für Kies und Primärrohstoffe entstehen, der in der Asphalt- und Betonproduktion eingesetzt werden kann. Mit diesen Projekten zielt STRABAG darauf ab, wichtige Materialkreisläufe innerhalb des Konzerns zu etablieren.

¹ Standorte umfassen alle im Verantwortungsbereich von STRABAG liegenden Organisationseinheiten wie Bau-, Aufbereitungs- oder Produktionsstellen
² STRABAG – Recycling, Forschung und Kreislaufwirtschaftspark (2022); <https://work-on-progress.strabag.com/de/material-kreislaufwirtschaft/c3-circular-construction-technology-center-bremen> (Abruf am 24.11.2022)

RISIKEN- UND CHANCENMANAGEMENT – PROJEKTBEZOGENES RISIKOMANAGEMENT

Warum Risiken und Chancen managen?

Legen Sie das Augenmerk nicht nur auf die makroökonomische Entwicklung, sondern v. a. auch auf 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.

Kapitalmarktteilnehmende oder Zulieferfirmen, die ein Unternehmen der Baubranche analysieren und bewerten, 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;

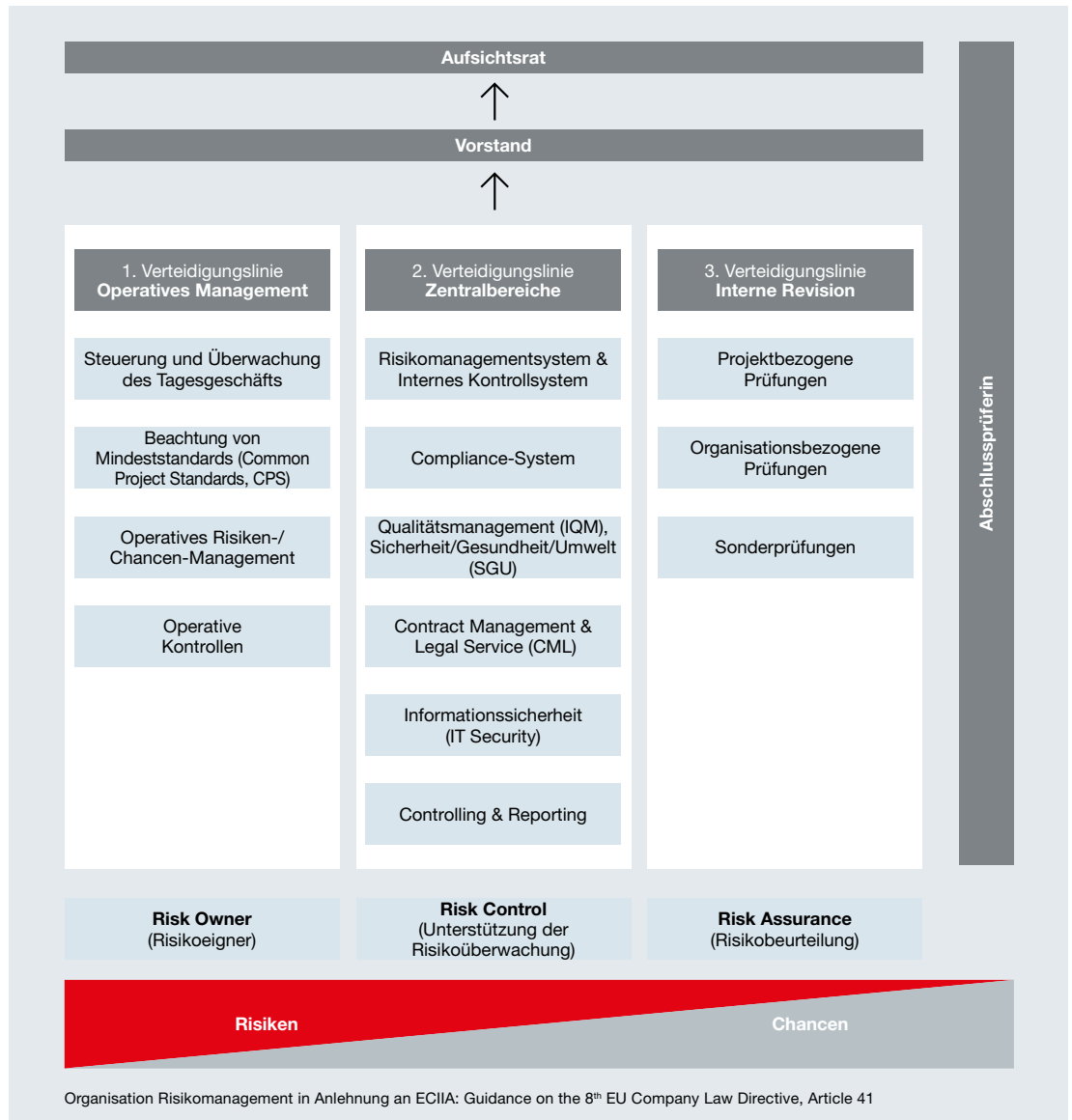
mindestens ebenso wichtig ist jedoch das Risikomanagement eines Bauunternehmens. Denn die Vielzahl der – jedes für sich – einzigartigen Projekte bringt ein erhöhtes Risikopotenzial mit sich. Um dieses unter Kontrolle zu halten, bedarf es einer konsequent darauf ausgerichteten Organisationsstruktur mit klar definierten Zuständigkeiten sowie wirkungsvoller Instrumente für ein aktives Risiken- und Chancenmanagement. Dieses 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 selbstständige Landesgesellschaften auf dem Markt. Oberstes Gliederungskriterium in der Konzernorganisation sind die Segmente Nord + West, Süd + Ost, International + Sondersparten sowie Sonstiges (Zentral- 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 Manager:innen 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 gliedert

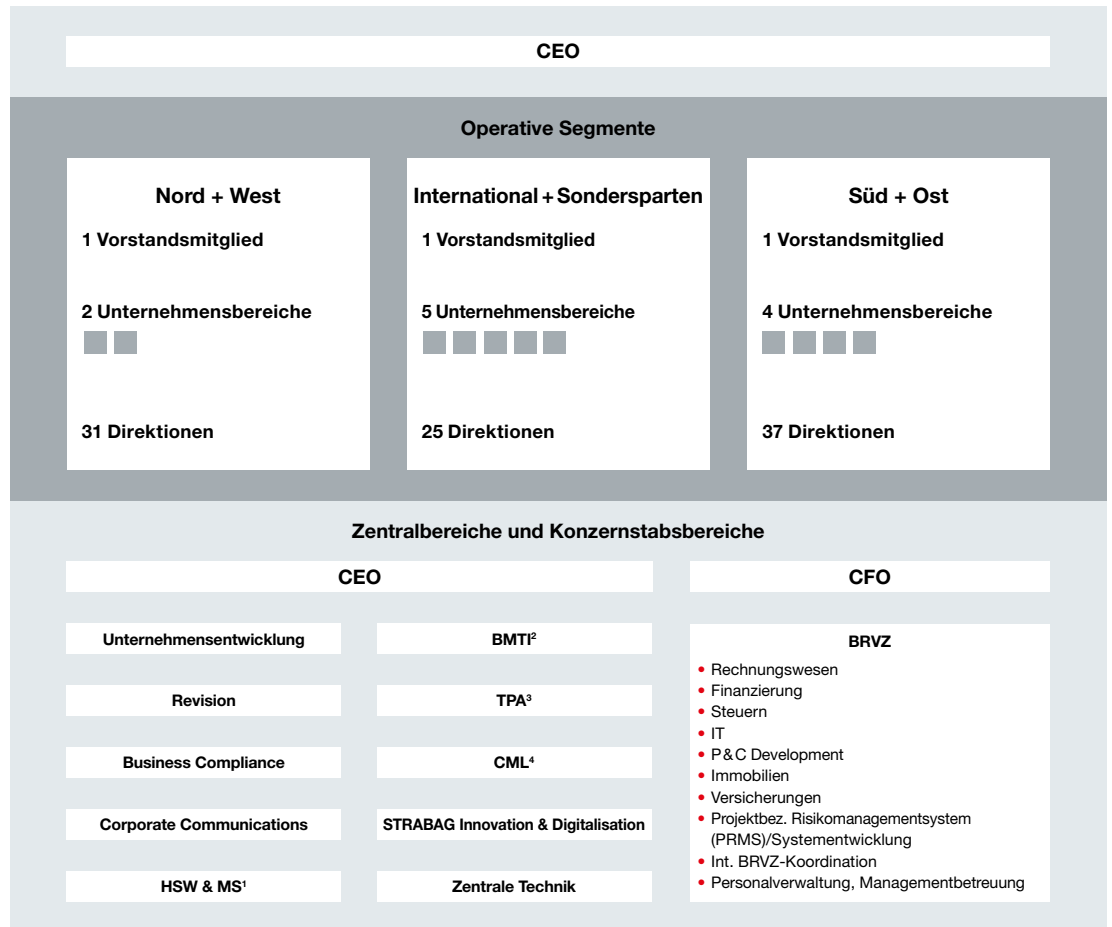
sind. Sie tragen die Verantwortung für den größtmöglichen Erfolg in den ihnen zugewiesenen Regionalmärkten bzw. Geschäftsfeldern und werden durch die ihnen übergeordnete Unternehmensbereichsleitung geführt.

Die **Zentralbereiche** erbringen konzernintern Dienstleistungen, u. a. auf den Gebieten Rechnungswesen, Finanzierung, Steuern, IT, People & Culture Development, Immobilien, Versicherungen, Projektbezogenes Risikomanagementsystem und Systementwicklung, Internationale BRVZ-Koordination, Personalverwaltung und Managementbetreuung, Geräte- und Fuhrparkmanagement, technische Beratung, Qualitätssicherung, Innovationsmanagement, Sicherheit/Gesundheit, integrierte Managementsysteme¹, Präqualifikation, Contract Management und Legal Services, Innovation und Digitalisierung sowie Unternehmensentwicklung². 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 die interne Revision, für Kommunikation und Business Compliance und berichten direkt an den Vorstandsvorsitzenden (CEO).

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 Kolleg:innen gemeinsam wahrgenommen wird.

¹ Ab 1.1.2023 Bündelung der Dienstleistungen auf den Gebieten Sicherheit/Gesundheit, integrierte Managementsysteme im neuen Konzernstabsbereich „Health Safety Wellbeing & Management Systems“ (HSW & MS)

² Ab 1.1.2023 direkt an den CEO berichtende Direktion



1 HSW & MS: Sicherheit/Gesundheit, integrierte Managementsysteme
 2 BMTI: Geräte- und Fuhrparkmanagement
 3 TPA: technische Beratung, Qualitätssicherung, Innovationsmanagement
 4 CML: Präqualifikation, Contract Management und Legal Services

Stand: 1.1.2023

#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 Spezialist:innen 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.

#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.

” Über geografische Grenzen hinweg wenden wir einheitliche Standards im Risikomanagement an. Das ist möglich, weil wir als STRABAG über ein eigens entwickeltes Managementinformationssystem verfügen, das wir laufend weiterentwickeln. Damit ist sichergestellt, dass wir konzernweit klare Kriterien in der Beurteilung neuer Projekte und einen standardisierten Prozess für die Einreichung von Angeboten mit integrierten Kontrollsystemen anwenden, um Verlustprojekte zu vermeiden.

Klemens Haselsteiner,
Vorstandsvorsitzender der STRABAG SE



Ziele und Indikatoren

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

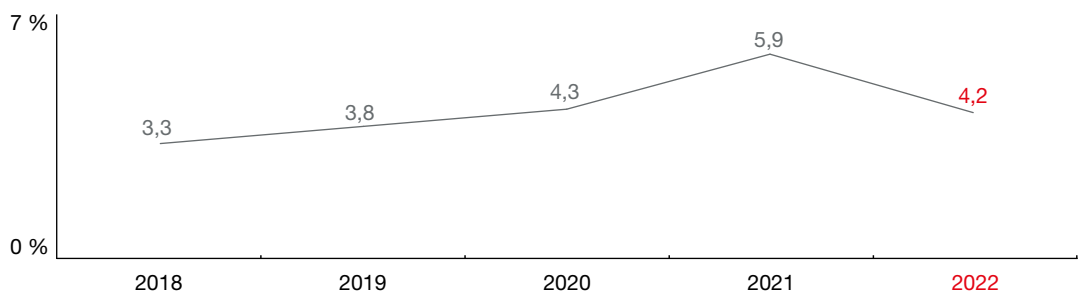
disziplinierten Kapitaleinsatz sicher. Um diese übergeordnete Zielsetzung zu erreichen, wurden die folgenden Detailziele festgelegt:

DEFINIERTES EBIT-MARGENZIEL NACHHALTIG ERREICHEN

Die **EBIT-Marge** ist unsere **wichtigste finanzielle Steuerungsgröße**. Sie ist vor allem für unsere Investor:innen entscheidend: Nicht zuletzt aufgrund 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



Positive Ergebniseinflüsse in allen Segmenten führten 2021 zu einer außerordentlich hohen EBIT-Marge (EBIT/Umsatz) von 5,9 %. Im Jahr 2022 setzte wie

erwartet eine Normalisierung ein. Die EBIT-Marge lag bei 4,2 % und damit im Einklang mit der Zielsetzung nachhaltig mindestens 4 % zu erwirtschaften.

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 Internen Kontrollsystem (IKS) soll uns dabei helfen, wesentliche

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

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 projektbezogen 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 nachhaltig 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 – nicht zuletzt mithilfe von

Innovation und Digitalisierung – Wert auf **Kosteneffizienz und disziplinierten Kapitaleinsatz**. So arbeiten wir daran, die bisher erzielten Effizienzverbesserungen hinsichtlich der organisatorischen und strategischen Aufstellung des Konzerns zu verstetigen.

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 2022 wurde das Risikomanagementsystem des STRABAG-Konzerns durch folgende Änderungen und Erweiterungen verbessert:

- Verbesserung der Entscheidungsgrundlagen in der Projektbeschaffungsphase durch Weiterentwicklung der standardisierten Projektpräsentationen für Präqualifikation, Selektionsgespräch und Preiskommission mit verpflichtender Anwendung bei Groß- und Megaprojekten
- 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-Wirkungsbeziehungen

- Fortlaufende Umsetzung und Verfolgung von Maßnahmen zur Messung der Durchdringung, Akzeptanz und Einhaltung der Common Project Standards (CPS)

Darüber hinaus wurden im Geschäftsjahr 2022 folgende Weiterentwicklungen fortgesetzt, die sich im Status der Evaluierung und Konzeption bzw. in Teilprojekten bereits in Umsetzung befinden:

- 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
- Roll-out und Weiterentwicklung der IT-Tools für eine systemtechnisch durchgehende Dokumentation und Verfolgung von Risiken und Chancen
- Sukzessive Umsetzung eines modularen Controlling-Portals als zentraler Einstiegspunkt für das Projekt- und Organisationscontrolling
- Sukzessive Erweiterung des standardisierten Berichtswesens um Projektsteuerungsinstrumente zur frühzeitigen Erkennung von Chancen und Fehlentwicklungen

- 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

- 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 Mitarbeiter:innen 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

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.

Siehe auch Kapitel „Digitalisierung und Innovation“

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. 94 % unserer Bauleistungen in Europa und rd. 6 % außerhalb Europas erbracht. Einzelne Projekte werden auch in Ländern ausgeführt, die bezüglich ihrer menschenrechtlichen Praxis internationaler Kritik ausgesetzt sind.

In den verschiedenen Ländern unserer Tätigkeit herrschen unterschiedliche Standards zum Schutz der Menschenrechte. Dies betrifft in erster Linie Anforderungen an die Arbeitsumgebung und den Arbeitsschutz, aber auch arbeitsrechtliche Themen und Antidiskriminierung.

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 und stärken die Sensibilisierung für ihre Beachtung auf allen Ebenen unserer Organisation und bei unseren Lieferant:innen. Der

STRABAG-Konzern hält sich an international geltende Standards und gibt über den im Jahr 2022 aktualisierten Code of Conduct sowie weitere Konzernrichtlinien und Geschäftsanweisungen einzuhaltende Rahmenbedingungen u. a. zur Ablehnung illegaler Beschäftigungsverhältnisse, zu Mindestentlohnung und Arbeitssicherheit vor, damit potenziellen und tatsächlichen 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.

Das Thema Menschenrechte wird in Zukunft weiter an Relevanz gewinnen. Vor diesem Hintergrund wurde der Bedarf eines konzernweiten Social Compliance Management Systems identifiziert. Ein erstes Konzept zur Aufbau- und Ablauforganisation sowie zu den Verantwortlichkeiten wurde im Berichtsjahr 2022 entwickelt. Die Implementierung ist für 2023 geplant und wird mit dem Aufbau zusätzlicher personeller Ressourcen verbunden sein.

Zuständigkeiten, Regelungen und Sorgfaltspflicht

Im **Code of Conduct** der STRABAG SE ist das Wertesystem, dem der Konzern und alle seine Mitarbeiter:innen verpflichtet sind, präzise festgehalten. Der Code of Conduct ist auch integraler Bestandteil der Anstellungsunterlagen aller Mitarbeiter:innen des Konzerns. Insbesondere die Werte Partnerschaftlichkeit, Solidarität und Respekt, einhergehend mit Fairness, haben den Rahmen geschaffen, der einen den Menschenrechten entsprechenden Umgang sowohl zwischen den Mitarbeitenden bei STRABAG als auch mit Geschäftspartner:innen und weiteren Stakeholdern vorgibt. Wir nehmen die Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiter:innen ernst und setzen dabei auf eine Reihe von Grundsätzen, wie die Gleichbehandlung von Geschlechtern, die Inklusion sowie die psychische und physische Gesundheit und Weiterbildung.

Ein mit den Vorgaben des Code of Conduct übereinstimmendes Verhalten setzt die STRABAG SE auch bei ihren Stakeholdern – insbesondere bei Liefer- und Subunternehmen – voraus. Diese Anforderungen sind ein fester Bestandteil des **STRABAG-Lieferantenkodex**.

STRABAG bekennt sich insbesondere zu den fundamentalen Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie zur allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. STRABAG unterzeichnete außerdem die UN Women's Empowerment Principles. Im Frühjahr 2021 ist STRABAG dem Global Compact der Vereinten Nationen beigetreten und berichtet in einem jährlichen Fortschrittsbericht über die Aktivitäten zur Einhaltung der zehn globalen Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsprävention.

Das Bekenntnis von STRABAG zum Verbot der Sklaverei, des Menschenhandels und der Kinderarbeit ist fest in unserer aktualisierten **Corporate Responsibility Policy** verankert. Gemäß der britischen und australischen Gesetzgebung zur Bekämpfung moderner Sklaverei (Modern Slavery Act) veröffentlichen wir außerdem jährlich eine Erklärung, die die Relevanz der menschenrechtlichen Risiken in unserer Geschäftstätigkeit und in unserer Lieferkette unterstreicht.

Potenzielle Menschenrechtsverstöße, z. B. Diskriminierung am Arbeitsplatz, können von Mitarbeitenden und von externen Personen über eine

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

Siehe Kapitel
„Fairer Wettbewerb“

Online-Hinweisgeberplattform: strabag.integrityplatform.org

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

Ziele und Indikatoren

Die Schaffung und Aufrechterhaltung von Beschäftigungsbedingungen unter Einhaltung der Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte sind als wesentliche Grundprinzipien im Code of Conduct des STRABAG-Konzerns festgehalten. Von besonderer Relevanz für die Geschäftstätigkeiten von STRABAG sind:

- **Verbot der Diskriminierung:** Diskriminierung jeglicher Art hat bei STRABAG keinen Platz. Kein:e STRABAG Mitarbeiter:in darf aufgrund von Hautfarbe, Nationalität, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion, Behinderung oder Alter diskriminieren oder diskriminiert werden.
- **Verbot der Sklaverei und des Menschenhandels:** Das Management von STRABAG sowie alle Mitarbeitenden bekennen sich vollumfänglich zum Verbot der Sklaverei und des Menschenhandels. Die Arbeitsleistung bei STRABAG wird unter fairen Arbeitsbedingungen erbracht und fair vergütet.
- **Verbot der Kinderarbeit:** Das Management von STRABAG und Mitarbeitende mit Personalverantwortung sind verpflichtet, darauf zu achten, dass bei Beschäftigungsverhältnissen mit Unternehmen von STRABAG das Mindestalter nicht unter dem Alter liegt, in dem die Schulpflicht endet, und das Alter auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen darf – es sei denn, die Arbeit ist Teil der Ausbildung.

Die Zielerreichung wird anhand folgender Indikatoren gemessen:

- Anzahl der festgestellten Fälle der Kategorie „Diskriminierung“ im Berichtsjahr (Zuordnungsdatum = Datum der abschließenden Feststellung): 13
- Anzahl der festgestellten Fälle der Kategorie „Menschenrechte und Arbeitsbedingungen“ im Berichtsjahr (Zuordnungsdatum = Datum der abschließenden Feststellung): 3

Im Jahr 2022 wurden mit insgesamt 16 Meldungen deutlich weniger Fälle (2021: 27 gemeldete Fälle) festgestellt. Von den 16 Meldungen ließen sich 13 der Kategorie „Diskriminierung“ und drei der Kategorie „Menschenrechte und Arbeitsbedingungen“ zuordnen. Bei sechs der 16 Fälle konnte der Konflikt einvernehmlich gelöst werden. In einem Fall kam es zur Kündigung durch den:die Arbeitnehmer:in, in einem anderen haben sich personalrechtliche Konsequenzen ergeben. Zwei Hinweise haben sich nicht erhärtet. Sechs Hinweise wurden zurückgezogen.

Seit 2021 werden auch Meldungen im Hinweisgebersystem erfasst, die nicht direkt über die Hinweisgeberplattform, sondern telefonisch oder per E-Mail an die Ombudsleute herangetragen wurden (in acht von 16 Fällen). Weiters wurden im Intranet Suchbegriffe hinterlegt, die ein schnelleres Auffinden der Hinweisgeberplattform und der Kontaktinformationen der Ombudsleute ermöglichten.

Projekte und Initiativen

Durch das breite Angebot an Bauleistungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette ist STRABAG weltweit auf zuverlässige und qualitätvolle Zuliefer- und Nachunternehmer angewiesen. Nur so

können hochwertige Produkte und Dienstleistungen mit größtmöglichem Nutzen für unsere Kund:innen und für die Gesellschaft angeboten werden.

Im Dezember 2022 wurde nach zweijähriger Projektlaufzeit das Konzernprojekt Nachhaltigkeit in der Lieferkette abgeschlossen. Im Rahmen dieses Projekts wurde ein Management- und Auditsystem für nachhaltiges Lieferkettenmanagement konzipiert, das in den kommenden Jahren implementiert und weiterentwickelt werden soll.

Zu den wesentlichen Projektergebnissen zählt die Entwicklung einer Softwarelösung zur Lieferantenselbstauskunft in unserem Lieferantenportal SPS sowie die Konzeption der Lieferantenaudits mit umfangreicher Auditcheckliste zu den Themen Menschenrechte und Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Umwelt und Beschaffung.

Des Weiteren wurden regelmäßige Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen bei den relevanten Entscheidungsträgern durchgeführt und erste Schulungsmaßnahmen für Mitarbeitende und Lieferanten für das Jahr 2023 vorbereitet.

Ein weiterer Schwerpunkt des Projektteams lag in der Vorbereitung auf das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. In diesem Kontext wurde ein Maßnahmenpaket konzipiert, das 2023 mit Inkrafttreten des Gesetzes umgesetzt werden soll.

Das Thema 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 nachhaltig wirksamen 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 2022 lag er bei € 4,86 Mio. (2021: € 3,90 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: selbstbestimmtes Leben und Lernen ohne Ausgrenzung für alle Kinder

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, Ausbildungs- und Bildungsangebote zur Unterstützung benachteiligter Kinder, Jugendlicher und Familien. Seit der Gründung 1991 entwickelte sich aus einem ersten Sozialprojekt für Straßenkinder in Bukarest eine Organisation, die heute mehr als 12.000 Kinder, Jugendliche und Familien in Rumänien, Bulgarien, der Republik Moldau, dem Kosovo und Österreich betreut.

Wichtigstes Ziel der Organisation ist es, Familien zusammenzuhalten. Oft sehen sich Eltern auf der Suche nach Arbeit dazu gezwungen, das Land zu verlassen. Manche Kinder können aus existenzieller Armut oder anderen Gründen nicht bei ihren Herkunftsfamilien bleiben. Das Angebot von CONCORDIA umfasst Einrichtungen von familienähnlichen Kinderwohngruppen über die Betreuung durch Pflegeeltern bis zu Krisenzentren für Kinder – und manchmal auch für deren Mütter, die Opfer von Gewalt geworden sind. Hinzu kommen Tageszentren für Kinder und Jugendliche in prekären Lebenslagen sowie betreute Wohngemeinschaften für junge Erwachsene und Gemeinwesenarbeit. Ein weiterer Schwerpunkt sind Bildungsprojekte wie zum Beispiel Lernhilfe oder Musikunterricht bis hin zu einer integrativen Volksschule und eigenen Ausbildungsstätten etwa für den Koch-, Bäcker- oder Tischlerberuf.

In der Republik Moldau betreut und versorgt CONCORDIA darüber hinaus rd. 7.000 Menschen, die in extremer Armut leben. In den Sozialzentren und Suppenküchen von CONCORDIA werden täglich notleidende ältere Menschen und Kinder mit dem Notwendigsten versorgt.

Der Krieg Russlands gegen die Ukraine hat auch die Armut in der Republik Moldau weiter verschärft. Die Bevölkerung durchlebt die größte Energieversorgungskrise des Landes seit Jahrzehnten. Zudem verfügen nur rd. 40 % der Bevölkerung über einen Anschluss an ein Wasser- oder Kanalsystem. CONCORDIA ist seit Kriegsbeginn in der Republik Moldau, in Rumänien, Bulgarien und Österreich auch in der Flüchtlingshilfe aktiv. Sie bietet vielen Ukrainer:innen Hilfe, die mit ihren Kindern vorübergehend im Nachbarland Moldau Schutz suchen. Für ihre akute Nothilfe für zehntausende ukrainische Frauen, Männer und Kinder in Palanca wurde CONCORDIA im Dezember 2022 der „Pax Christi International Peace Award“ verliehen.



© Samir Karahodza

Angesichts der Erdbebenkatastrophe in Syrien und der Türkei im Februar 2023 setzte STRABAG einen Sonderfonds für betroffene Mitarbeiter:innen und deren Familien auf.



© CONCORDIA

In Palanca in der Republik Moldau hilft CONCORDIA zehntausenden ukrainischen Familien, die vorübergehend im benachbarten Land Schutz suchen.

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

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

TIROLER FESTSPIELE ERL

1997 gegründet, finden die Tiroler Festspiele Erl seit 1998 alljährlich im traditionsreichen Passionspielort Erl statt. STRABAG unterstützt diese Initiative seit Beginn als Partnerin. Um den langfristigen Erhalt dieser wichtigen kulturellen 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. Seit 2012 wird das Sommerprogramm ergänzt durch eine attraktiv programmierte Wintersaison. 2017 etablierten sich mit den Klaviertagen und der Erntedank-Konzertreihe weitere Programmschwerpunkte, die seitdem gemeinsam mit den

Sommer- und Winterfestspielen die vier Spielzeiten der Festspiele bilden.

Das kulturelle Programm aus Opernraritäten, symphonischen Konzerten und kammermusikalischen Veranstaltungen begeisterte in der Saison 2021/22 rd. 19.000 Besucher:innen. Trotz anhaltender pandemiebedingter Einschränkungen konnten 2022 alle vier Spielzeiten stattfinden. Den Programmschwerpunkt bildete die Fortsetzung von Richard Wagners Operntetralogie „Der Ring des Nibelungen“ in der Inszenierung von Brigitte Fassbaender. Ganzjährig kommt die einzigartige Akustik des Festspielhauses auch den Werken Mozarts, Bachs, italienischer und internationaler Komponisten sowie dem Belcanto zugute.



Das Festspielhaus in Erl (Österreich)

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. Traditionell im Zeichen der französischen und deutschsprachigen Komödie stehend, konnten im Schloss Porcia und im Theater in den Probebühnen in fünf Produktionen mit 93 Vorstellungen rd. 14.000 Besucher:innen begrüßt werden. Auch der Theaterwagen Porcia war wieder mit zwei Produktionen auf Tournee – eine Tournee, die von Ende Mai bis Ende August an 58 Spieltagen und -orten mit 102 Vorstellungen ein Publikum von rd. 10.600 Besucher:innen begeistern konnte. Seit Jahrzehnten ein Publikumsmagnet im deutschsprachigen Raum sprechen die Komödienspiele Porcia heute sowohl Besucher:innen aus den österreichischen Bundesländern als auch aus der Bundesrepublik Deutschland an.

Die Pandemie stellte das Ensemble auch in diesem Jahr vor einige Herausforderungen: So

mussten für manche Vorstellungen kurzfristig Darsteller:innen umbesetzt und Kolleg:innen hinter der Bühne ersetzt werden. Das alles gelang nur durch den bedingungslosen Einsatz des gesamten Ensembles, das über 40 Personen im künstlerischen Bereich (Schauspiel, Musik, Regie, Bühnen- und Kostümbild), 20 Personen im Bereich Technik und Verwaltung (Bühnen-, Veranstaltungstechnik, Garderobe, Maske, Sekretariat und Kartenbüro) sowie 30 junge Mitarbeiter:innen aus dem Raum Spittal im Publikumsdienst umfasst. Damit erreichte das Ensemble in diesem außergewöhnlichen Sommer mit sieben Eigenproduktionen insgesamt rd. 24.600 Menschen und brach damit seine bisherigen Besucherrekorde. Zudem ist es erneut erfolgreich gelungen, den Standort Kärnten sowie den STRABAG-Sitz Spittal ins Kulturbewusstsein zu rücken und Menschen für Kultur zu begeistern.

Nähere Informationen: www.ensemble-porcias.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 2022 wurden unter anderem die Konzernstandorte Bratislava (Slowakei), Stuttgart (Deutschland) und Prag (Tschechische Republik) mit bildender Kunst aus der STRABAG Artcollection ausgestattet. Weitere Standorte wie St. Pölten und Linz (Österreich), Ljubljana (Slowenien) sowie Belgrad (Serbien) befinden sich in Vorbereitung.

Mit ihren über 4.000 Kunstwerken trägt die STRABAG Artcollection dazu bei, die Auseinandersetzung mit Kunst am Arbeitsplatz anzuregen. Darüber hinaus bieten die Wechselausstellungen in der STRABAG Artlounge in Wien Künstler:innen 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 Mitarbeiter:innen als auch von kunstinteressierten externen Besucher:innen 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, Geschäftspartner:innen 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 Künstler:innen in den Bereichen Malerei und Zeichnung ausgeschrieben. Die Künstler:innen haben die Möglichkeit, sich über ein Onlineverfahren für den STRABAG Artaward International zu bewerben.

Eine alle drei Jahre wechselnde Jury aus internationalen Kunstexpert:innen kürt jährlich im Rahmen einer intensiven Jurysitzung die Gewinner:innen vor den Originalwerken. 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 Künstler:innen 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. 700 Einreichungen einen Hauptpreis und vier Anerkennungen. Im Jahr 2022 wurden die Künstler Andreas Werner (Österreich, Hauptpreis) sowie Dániel Bernáth (Ungarn), Ákos Ezer (Ungarn), Marcin Jasik (Polen) und Georg Pinteritsch (Österreich) ausgezeichnet. Die Einzelausstellungen finden von Oktober 2022 bis April 2023 statt. Videos zu den Ausstellungen sind auf dem STRABAG Kunstforum YouTube-Kanal zu sehen.

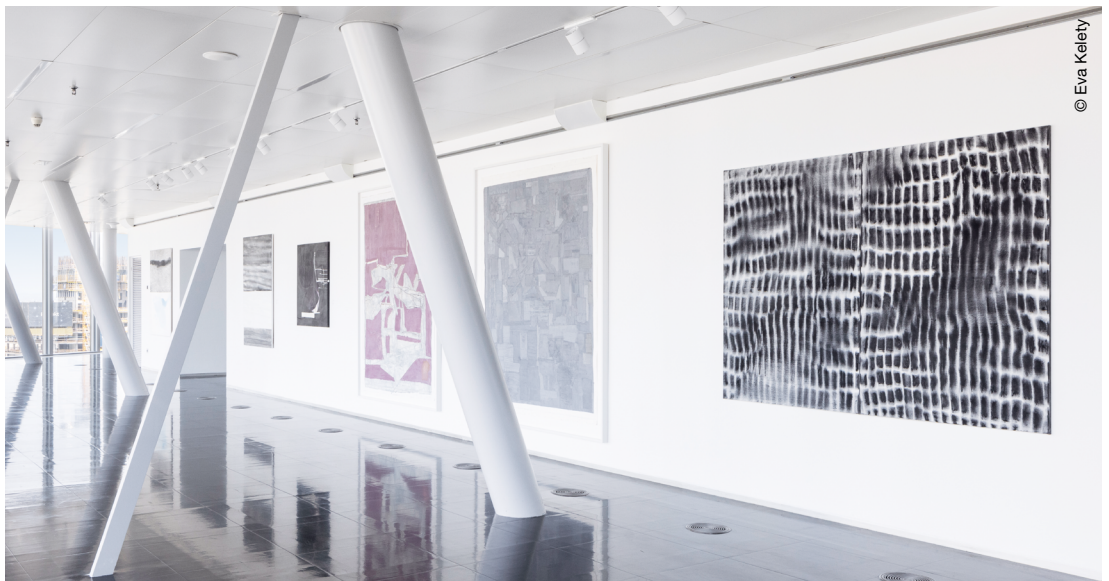


Ausstellungsansicht STRABAG Artlounge, Andreas Werner, *I called the Force upon Time and Space*, 2022

In der Ausstellungsreihe Artlounge Special werden in den Galerieräumen der STRABAG Artlounge regelmäßig auch langjährige Künstler:innen der Sammlung gewürdigt. Im Mai 2022 fand die Eröffnung der Ausstellung „Tranche de Vie“ mit Werken von Franco Kappl, Farid Sabha und Gerlinde Thuma statt. Mit dieser Gruppenausstellung wurden drei Künstler:innen der Sammlung gefeiert, die allesamt auch ehemalige STRABAG Artaward Preisträger:innen sind. Dabei stellte die Auswahl der Exponate eine Momentaufnahme dar: Der Ausstellungstitel ist der französischen Theaterliteratur des beginnenden 20. Jahrhunderts sowie dem

zeitgenössischen Mangafilm (hier „Slice of Life“ genannt) entlehnt und verdeutlicht den konkreten Bezug auf den Moment, auf das Hier und Jetzt. Die drei seit Jahrzehnten erfolgreich tätigen österreichischen Künstler:innen gewährten Einblick in ihr jüngstes Schaffen. Sie präsentierten eine Momentaufnahme, eine Essenz des künstlerischen Alltags – Ende offen. Alle drei sind mit zahlreichen Arbeiten aus vielen Schaffensperioden der vergangenen drei Jahrzehnte in der Sammlung vertreten.

Nähere Informationen: www.strabag-kunstforum.at



Ausstellungsansicht STRABAG Artlounge, *Tranche de Vie*, (Artlounge Special), 2022



Ausstellungseröffnung *Tranche de Vie*: Farid Sabha, Eröffnungsrednerin Christine Wetzlinger-Grundnig (Direktorin Museum Moderner Kunst Kärnten), Gerlinde Thuma, Franco Kappl (v. l. n. r.)

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 Wirtschaftsaktivitäten 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

Für jedes dieser Umweltziele werden mittels delegierter Verordnungen der EU Wirtschaftsaktivitäten und technische Bewertungskriterien definiert. Aktuell liegt die Definition der Wirtschaftsaktivitäten und der technischen Bewertungskriterien lediglich für die beiden ersten Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ vor.

Wenn Geschäftsfelder des Konzerns unter die Definition für die jeweilige Wirtschaftsaktivität fallen, handelt es sich um taxonomiefähige Aktivitäten, andernfalls um nicht taxonomiefähige Aktivitäten. Ein großer Teil der Geschäftsfelder des STRABAG-Konzerns, insbesondere der Straßenbau, die Projektentwicklung Infrastruktur, die Baustoffproduktion und 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. 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 No Significant Harm-Kriterien (DNSH-Kriterien)) erfolgt, wird anhand der von der EU-Kommission detailliert vorgegebenen technischen Bewertungskriterien ermittelt.

Die Kriterien und Voraussetzungen müssen alleamt **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 jeweiligen Unterkapiteln Umsatzerlöse, Investitionen und Betriebsausgaben beschrieben.

Anzuwendende Bestimmungen für das Geschäftsjahr 2022

Die Wirtschaftstätigkeiten und die technischen Bewertungskriterien zur Prüfung der Taxonomiekonformität sind für die beiden ersten Umweltziele Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel in der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 der Kommission vom 4.6.2021 normiert worden.

Im Geschäftsjahr 2022 müssen die in den beiden Umweltzielen definierten Wirtschaftstätigkeiten anhand der festgelegten Kriterien auf Taxonomiekonformität untersucht und zusätzlich zu den taxonomiefähigen Anteilen¹ auch die taxonomiekonformen

Anteile am Umsatz, an Investitions- und Betriebsausgaben angegeben werden.

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 STRABAG SE ist in den folgenden Ausführungen dargelegt.

Managementansatz

BEURTEILUNG DER TAXONOMIEFÄHIGKEIT

Die Zuordnung der Umsatzerlöse zu den Wirtschaftstätigkeiten der EU-Taxonomie erfolgt auf Basis der im zentralen Controllingsystem erfassten Geschäftsfelder. Bei Auftragserteilung wird das Projekt mit der Eröffnung der Kostenstelle einem Geschäftsfeld zugeordnet. Somit ist eine eindeutige Zuordnung der Wirtschaftstätigkeit sichergestellt und eine Doppelerfassung als taxonomiefähige Umsatzerlöse ausgeschlossen.

STRABAG ist in folgenden Wirtschaftstätigkeiten in Bezug auf das Umweltziel Klimaschutz (Taxonomiefähigkeits)² tätig:

- 4.1. Stromerzeugung mittels Photovoltaik-Technologie
- 4.3. Stromerzeugung aus Windkraft
- 4.5. Stromerzeugung aus Wasserkraft
- 4.6. Stromerzeugung aus geothermischer Energie
- 4.7. Stromerzeugung aus Biogas
- 4.8. Stromerzeugung aus Bioenergie
- 4.9. Übertragung und Verteilung von Elektrizität
- 4.15. Fernwärme-/Fernkälteverteilung
- 5.1. Bau und Erweiterung Wasserversorgung

- 5.3. Bau und Erweiterung von Abwassersammel- und Behandlungssystemen
- 6.13. Infrastruktur für persönliche Mobilität, Radverkehrslogistik
- 6.14. Schienenverkehrsinfrastruktur
- 7.1. Neubau von Gebäuden (Generalunternehmer)
- 7.2. Renovierung von bestehenden Gebäuden

Die Wirtschaftstätigkeiten im Energiesektor (4.1.–4.15.) und im Bereich der Wasserversorgung und Abwasserentsorgung (5.1. und 5.3.) sind deshalb als taxonomiefähig erfasst, weil in den jeweiligen Definitionen der Bau solcher Anlagen und Systeme erfasst ist. In den Umsatzerlösen des STRABAG-Konzerns ist ausschließlich der Bau, aber nicht der Betrieb enthalten. In Einzelfällen werden solche Anlagen im Rahmen des Projektentwicklungsgeschäfts in at-equity einbezogenen Gesellschaften betrieben.

Dies gilt auch für die Wirtschaftstätigkeiten im Verkehrssektor (6.13. und 6.14.). Die Definition umfasst den Bau von Schieneninfrastruktur bzw. von Infrastruktur für persönliche Mobilität, der vom STRABAG-Konzern ausgeführt wird.

Da der Neubau von Gebäuden gemäß Punkt 7.1. der EU-Taxonomie als Entwicklung von Bauprojekten für Wohn- und Nichtwohngebäude sowie als Bau von vollständigen Wohn- und Nichtwohngebäuden

¹ Für das Geschäftsjahr 2021 waren aufgrund von Erleichterungsbestimmungen nur die taxonomiefähigen Anteile an Umsatz, Investitions- und Betriebsausgaben anzugeben.

² Die nachfolgenden Verweise und Nummerierungen beziehen sich auf die Delegierte Verordnung (EU) 2021/2139 der Kommission vom 4.6.2021.

auf Vertragsbasis definiert ist, werden nur Hochbauprojekte, bei denen der STRABAG-Konzern Generalunternehmer ist bzw. im Rahmen der Projektentwicklung gesamte Gebäude errichtet, unter dieser Aktivität erfasst.

Die Renovierung von bestehenden Gebäuden (7.2.) ist in der EU-Taxonomie als Hoch- und Tiefbauarbeiten oder deren Vorbereitung definiert, weshalb die Sanierungs- und Umbautätigkeiten im Hochbau des STRABAG-Konzerns hier erfasst werden.

BEURTEILUNG DER TAXONOMIEKONFORMITÄT

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. Die Anzahl der Projekte der taxonomiefähigen Umsatzerlöse beläuft sich im Geschäftsjahr 2022 auf rd. 4.000 Projekte. Die Prüfung erfordert aufgrund der umfangreichen und detaillierten Kriterien einen erheblichen administrativen Aufwand. Zudem wurden je Wirtschaftstätigkeit unterschiedlichste technische Bewertungskriterien definiert. Daher erfolgt die Detailprüfung auf Taxonomiekonformität je Einzelprojekt für die drei umsatzstärksten Wirtschaftstätigkeiten, den Neubau von Gebäuden (Generalunternehmer), die Renovierung von Gebäuden sowie der Schienenverkehrsinfrastruktur. Diese drei Wirtschaftstätigkeiten machen 85 % des gesamten taxonomiefähigen Umsatzes aus und umfassen über 2.000 Einzelprojekte, weshalb nur Projekte mit einer Jahresleistung über € 5 Mio. im Detail untersucht wurden.

Für die nicht auf Einzelprojektebene untersuchten Wirtschaftstätigkeiten erfolgte eine Analyse der technischen Bewertungskriterien anhand von typisierten Baustellenorganisationen und Strukturen. Da die Taxonomiekonformität für diese Projekte nicht vollständig sichergestellt und nicht

Die angeführten Wirtschaftstätigkeiten sind auch im Umweltziel Anpassung an den Klimawandel enthalten. Sie stellen aber keine ermöglichenden Tätigkeiten (enabling activities) im Sinne der EU-Taxonomie-Verordnung dar, sodass die Umsatzerlöse daraus nicht als taxonomiefähig bzw. taxonomiekonform ausgewiesen werden können. Eine Detailprüfung in Bezug auf das Umweltziel Anpassung an den Klimawandel wurde daher nicht vorgenommen.

nachgewiesen werden kann, wurden diese Projekte als nicht taxonomiekonform ausgewiesen.

Gerade im Bereich der Stromerzeugungsanlagen und Wasserversorgungs- und Abwasserentsorgungssysteme betreffen die technischen Bewertungskriterien den Betrieb bzw. die eingesetzten Geräte. Dazu liegen STRABAG keine Informationen vor, da die Geräteausstattung nicht im Leistungsumfang von STRABAG umfasst ist.

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.

Die Prüfung der Einzelprojekte hat ergeben, dass viele von der EU-Taxonomie vorgegebene Kriterien standardmäßig in Bauprojekten noch nicht berücksichtigt werden. Es wird davon ausgegangen, dass zukünftig mehr Ausschreibungen die Kriterien der EU-Taxonomie erfüllen werden.

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:

Gemäß dem oben beschriebenen Managementansatz wurden die taxonomiefähigen Projekte auf Einzelprojektebene bzw. durch analytische Überprüfungen auf Taxonomiekonformität untersucht.

Die Umsatzerlöse setzen sich wie folgt zusammen:

Die detaillierte Darstellung nach Wirtschaftsaktivitäten gemäß den Berichtstemplates des Annex II ist im Anhang ersichtlich.

UMWELTZIEL KLIMASCHUTZ

	2022		2021	
	€ Mio.	%	€ Mio.	%
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)	1.088,55	6,39	n. a.	n. a.
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonform) (A.2)	5.306,38	31,17	4.686,83	30,64
Gesamt (A.1 + A.2)	6.394,93	37,56	4.686,83	30,64
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)	10.630,92	62,44	10.611,71	69,36
Gesamt (A+B)	17.025,85	100,00	15.298,54	100,00

Sämtliche im Zähler ausgewiesenen Umsatzerlöse betreffen Umsatzerlöse gemäß IFRS 15 und sind im Konzernabschluss der STRABAG SE als Umsatzerlöse ausgewiesen.

Das Ergebnis zeigt, dass aktuell ein hoher Anteil der Geschäftsfelder des STRABAG-Konzerns – Wirtschaftstätigkeiten wie Straßenbau, Ingenieurbau, Baustoffproduktion, Tunnelbau und Property & Facility Services – noch nicht in der EU-Taxonomie-Verordnung berücksichtigt wird. Dementsprechend finden sich in der Verordnung auch keine technischen Kriterien, um deren Nachhaltigkeit zu bewerten. Dennoch sind nachhaltige Lösungen in wesentlichen Geschäftsfeldern zentral für eine erfolgreiche Transformation in eine nachhaltige Wirtschaft. STRABAG stützt sich in diesem Bereich auf einschlägige Standards und verfolgt eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie. 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. Zudem liegen STRABAG bei der Errichtung von Teilen von Gebäuden die erforderlichen Daten zur Prüfung nach den Bewertungskriterien nicht vor.

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

Investitionen

Ermittlung des Nenners gemäß Artikel 8 Annex 1:

Investitionsausgaben im Sinne 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 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 sowie Einzelmaßnahmen, durch die der Ausstoß von Treibhausgasen gesenkt wird
- Investitionsausgaben, die Teil eines Planes 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 die Beschaffung, das Service, die Wartung und Reparatur, den Geräteeinsatz sowie die Verwertung der Baumaschinen und der maschinellen Anlagen und Fahrzeuge steuert.

Eine eindeutige Zuordnung der Baugeräte und des Fuhrparks zu einzelnen Projekten und damit den 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 zu Projekten mit taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Umsatzerlösen im Verhältnis zu den gesamten Gerätekosten laut Management Reporting.

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 auf die Erfüllung der technischen Bewertungskriterien und damit auf Taxonomiekonformität überprüft. Der Erwerb bzw. die Errichtung dieser Gebäude wird im Konzernanlagenspiegel unter Grundstücke und Bauten oder Anlagen in Bau ausgewiesen.

Der Erwerb von Fahrzeugen stellt ebenfalls 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. Bei der Beurteilung der Taxonomiekonformität müssen die technischen Bewertungskriterien vom Hersteller bzw. Lieferanten nachgewiesen werden. Diese Nachweise wurden dem STRABAG-Konzern für Fahrzeuginvestitionen im Geschäftsjahr 2022 noch nicht zur Verfügung gestellt, weshalb hier lediglich taxonomiefähige Investitionen ausgewiesen werden.

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

STRABAG denkt das Bauen der Zukunft neu. Mit zahlreichen Innovations- und Nachhaltigkeitsprojekten wird daran gearbeitet, den CO₂-Ausstoß in der Verwaltung und bei Bauprojekten zu reduzieren, um das Ziel der Klimaneutralität im Jahr 2040 zu erreichen. 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. von Vorgaben der Auftraggeber erbringt, können die taxonomiekonformen

Wirtschaftstätigkeiten nur gemeinsam mit den Auftraggebern ausgeweitet werden. Es liegen daher noch keine diesbezüglichen Investitionspläne vor. Selbiges gilt für spezifische Investitionsprojekte zur Erfüllung der technischen Bewertungskriterien für die Anpassung an den Klimawandel.

Es ist darauf hinzuweisen, dass in dieser Kategorie Investitionen zur Ausweitung von taxonomiekonformen Umsätzen auszuweisen sind. Da sich die technischen Bewertungskriterien in der Regel auf das Bauwerk und nicht auf den Bauprozess selbst beziehen, besteht kein direkter Zusammenhang zwischen Investition und taxonomiekonformem Umsatz.

INVESTITIONEN FÜR NICHT TAXONOMIEFÄHIGE WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN

In dieser Gruppe werden die nicht zu taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten zuordenbaren Investitionen erfasst. Die Nutzungsrechte aus Leasingverträgen betreffen eine Vielzahl von Immobilienleasingverträgen für Bürostandorte. Diese werden nicht auf Basis der Gerätekosten geschlüsselt, 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 bzw. taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten sowie die nicht taxonomiefähigen

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

Die Gesamtinvestitionen setzen sich wie folgt zusammen:

Die detaillierte Darstellung nach Wirtschaftsaktivitäten gemäß den Berichtstemplates des Annex II sind im Anhang dargestellt.

UMWELTZIEL KLIMASCHUTZ

	2022		2021	
	€ Mio.	%	€ Mio.	%
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)	22,27	2,87	n. a.	n. a.
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonform) (A.2)	269,00	34,63	141,90	26,56
Gesamt (A.1 + A.2)	291,27	37,50	141,90	26,56
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)	485,50	62,50	392,42	73,44
Gesamt (A+B)	776,77	100,00	534,31	100,00

Der taxonomiekonforme CapEx betrifft mit € 10,41 Mio. die technischen Anlagen und Maschinen, mit € 8,01 Mio. die anderen Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung, mit € 3,55 Mio.

die Anlagen in Bau sowie mit € 0,30 Mio. die Zugänge aus Unternehmenszusammenschlüssen und ist dementsprechend im Anlagenspiegel dargestellt.

Betriebsausgaben OpEx

Ermittlung des Nenners gemäß Artikel 8 Annex 1:

Betriebsausgaben gemäß Definition der EU-Taxonomie sind neben nicht aktivierungsfähigen Forschungs- und Entwicklungsmaßnahmen 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 taxonomiekonforme, taxonomiefähige und

nicht taxonomiefähige Betriebsausgaben zugeordnet.

Die Instandhaltungsaufwendungen für Immobilien können teilweise der Wirtschaftstätigkeit 7.2. Renovierung bestehender Gebäude oder 7.3. Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien vor Ort zugeordnet werden. Diese Einzelmaßnahmen sind daher taxonomiefähige und bei Erfüllung der Bewertungskriterien taxonomiekonforme Betriebsausgaben.

Eine detaillierte Prüfung der Instandhaltungen für Immobilien hinsichtlich der technischen Bewertungskriterien erfolgt aber nur, wenn die Einzelmaßnahme den Aufwand von € 3 Mio. übersteigt. Im Geschäftsjahr 2022 wurde dieser Wert nicht überschritten, weshalb die Zuordnung zur Gänze unter den nicht taxonomiefähigen Betriebsausgaben erfolgte.

Eine Doppelerfassung wird vermieden, da zuerst die Einzelmaßnahmen von der Grundgesamtheit abgezogen werden und erst danach die Restgröße auf Basis der Gerätekosten zugeordnet wird.

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

Die Betriebsausgaben setzen sich wie folgt zusammen:

Die detaillierte Darstellung nach Wirtschaftsaktivitäten gemäß den Berichtstemplates des Annex II ist im Anhang ersichtlich.

UMWELTZIEL KLIMASCHUTZ

	2022		2021	
	€ Mio.	%	€ Mio.	%
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)	12,13	4,09	n. a.	n. a.
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonform) (A.2)	56,86	19,19	67,61	20,37
Gesamt (A.1 + A.2)	68,99	23,28	67,61	20,37
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)	227,41	76,72	264,29	79,63
Gesamt (A+B)	296,40	100,00	331,90	100,00

Die taxonomiekonformen Betriebsausgaben betreffen mit € 9,56 Mio. Instandhaltungen für Baugeräte und mit € 2,57 Mio. Instandhaltungen für

den Fuhrpark. Die Erfassung im IFRS-Konzernabschluss erfolgt unter dem Posten Sonstige bezogene Leistungen.

Mindestschutzanforderungen

Zur Beurteilung der Taxonomiekonformität entsprechend den Artikeln 3 und 18 der EU-Taxonomie-Verordnung (EU 2020/852) wird auch die Einhaltung sozialer Mindestschutzanforderungen gefordert. Damit vereint die EU-Taxonomie ökonomische, ökologische und soziale Kriterien, um nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten zu klassifizieren. 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 Arbeitnehmer:innen sicherstellt. Eine Wirtschaftsaktivität wird dann unter Einhaltung des Mindestschutzes ausgeübt, wenn bei ihrer Durchführung folgende sozialen Mindeststandards befolgt werden:

- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN)

- Kernübereinkommen der International Labour Organization (ILO)

Diese internationalen Rahmenwerke umfassen Prinzipien und Vorgaben für die unternehmerische Verantwortung in Bezug auf vier Themen: Menschenrechte, Korruption, Besteuerung und Fairer Wettbewerb.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden bestehende Konzernrichtlinien (KRL), Prozesse und Managementstrukturen der STRABAG, die für diese vier Themen von Relevanz sind, analysiert. Ziel war, die Übereinstimmung mit den erforderlichen Mindeststandards gemäß EU-Taxonomie festzustellen. Ein Großteil der Mindestschutzanforderungen wird durch die geltende Gesetzgebung, der STRABAG unterliegt, u. a. durch Konzernrichtlinien und Politiken abgedeckt. Die folgende Tabelle bietet eine Übersicht über die wichtigsten analysierten Konzernrichtlinien und Politiken:

Thema	STRABAG-Konzernrichtlinie, Prozesse und Politiken
Menschenrechte	Code of Conduct, Corporate Responsibility-Politik, Lieferanten-Kodex, Sicherheits- und Gesundheitspolitik, Ombudsstellen
Korruption	Code of Conduct, Business Compliance Management-System, Online-Hinweisgeberplattform, Lieferanten-Kodex
Besteuerung	Keine unternehmensinternen Dokumente analysiert – basiert auf nationalen Gesetzen
Fairer Wettbewerb	Business Compliance Management-System, Online-Hinweisgeberplattform

Eine Social Policy ist derzeit in Erarbeitung und soll 2023 nach der Freigabe durch den Vorstand verabschiedet werden. Darin festgehalten werden die Bekenntnisse und Maßnahmen von STRABAG bezüglich unterschiedlicher Menschenrechtsdimensionen und weiterer verwandter Themen.

Siehe Kapitel
„Arbeitssicherheit“

Das Management von STRABAG ist aufgefordert, die Einhaltung von Grundsätzen zu diesen Themenbereichen durch geeignete Maßnahmen im Rahmen des jeweiligen Verantwortungsbereichs zu gewährleisten. Im Rahmen von Sorgfaltsprüfungen, des Risikomanagements sowie der jährlichen Wesentlichkeitsanalyse werden negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeiten von STRABAG identifiziert, evaluiert und entsprechende Maßnahmen gesetzt, um diese zu vermeiden oder zu verringern.

Folgende Ausführungen lassen sich in Bezug auf die dargestellte Tabelle machen: Der **Code of Conduct**, der im Juli 2022 aktualisiert wurde, sowie die **Corporate Responsibility-Politik**, die Teil des Managementhandbuchs ist, basieren auf jenen Prinzipien, die in der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den ILO-Kernarbeitsnormen, den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen und den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen festgehalten sind. Der Code of Conduct und die Corporate Responsibility-Politik sind für alle Mitarbeitenden der STRABAG SE und all ihrer Töchter im In- und Ausland verbindlich. Beide Dokumente sind in allen Konzernsprachen verfügbar und im Intranet abrufbar. Zudem ist der Code of Conduct auf der Website von STRABAG SE veröffentlicht und – soweit landesrechtlich möglich – Teil der Arbeitsverträge.

Siehe Kapitel
„Fairer Wettbewerb“

Ein weiteres hervorzuhebendes Instrument zur Sicherstellung der Mindestschutzanforderungen, insbesondere in Bezug auf die Themenbereiche Korruption sowie Fairer Wettbewerb, stellt das zertifizierte **Business Compliance Management-System (BCMS)** von STRABAG dar. Gemeinsam mit dem Code of Conduct bildet das BCMS das konzernübergreifende Ethik Business Compliance-System.

Siehe Online-Hinweis-
geberplattform:
strabag.integrityplat-
form.org

Der **STRABAG-Lieferantenkodex** enthält Anforderungen an Lieferanten, Subunternehmer und sonstige Geschäftspartner:innen zu den Themen Business Compliance, Menschenrechte, Arbeitsbedingungen und Umwelt. Er gilt für alle Lieferanten und Subunternehmen von STRABAG einschließlich ihrer Organe, Mitarbeitenden, Repräsentanten und Nachunternehmen. Die Lieferanten und Subunternehmen von STRABAG sind dazu angehalten, die Prinzipien und Anforderungen mit angemessener Sorgfalt umzusetzen und den Inhalt an relevante Arbeitnehmer:innen und Nachunternehmer:innen weiterzugeben. Diesbezüglich

erwartet STRABAG auch die Implementierung geeigneter Prozesse und Maßnahmen, um Menschenrechtsverletzungen im eigenen Geschäftsbereich zu verhindern und Risiken entlang ihrer Lieferketten zu reduzieren.

Risiken im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wirkt STRABAG mit dem konzernweiten Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem nach ISO 45001 und dem Aufbau eines konzernweiten Betrieblichen Gesundheitsmanagements entgegen. Unsere Prinzipien zu Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie ihre Umsetzung sind in unserer **Sicherheits- und Gesundheitspolitik** festgeschrieben und gelten für alle im Konzern Beschäftigten inklusive jener beauftragter Fremdfirmen.

Ein weiterer relevanter Themenblock in Bezug auf Mindestschutzanforderungen betrifft die Sicherstellung von Arbeitnehmerinteressen. STRABAG respektiert den Grundsatz der Versammlungsfreiheit und der freien Beteiligung an Gewerkschaften sowie der Mitarbeit in Betriebsräten gemäß der jeweiligen örtlichen Gesetzgebung und erwartet dies ebenfalls von ihren Lieferanten und Subunternehmen. Die STRABAG SE verfügt über einen Konzernbetriebsrat, der im Aufsichtsrat der STRABAG SE vertreten ist und sich für die Interessen der Arbeitnehmer:innen einsetzt. Neben dem Konzernbetriebsrat gibt es zusätzlich länder- und geschäftsbereichsspezifische Betriebsräte. 94 % der STRABAG-Beschäftigten fallen unter Tarifverträge, die entsprechenden nationalen Vorgaben werden in allen Tochtergesellschaften eingehalten.

Die Grundsätze der Steuerpolitik von STRABAG sehen vor, sämtliche geltenden Steuergesetze und sonstige maßgebende Bestimmungen international einzuhalten. Dazu gibt es in den einzelnen Ländern zahlreiche Richtlinien, Organisationsanweisungen und Kontrollen, die die Einhaltung der ordnungsgemäßen Besteuerung gewährleisten.

Verstöße gegen die Themenbereiche der Mindestschutzanforderungen durch STRABAG, aber auch durch Unternehmen in der Lieferkette können von allen Mitarbeitenden von STRABAG sowie von unmittelbaren und mittelbaren Lieferanten und sonstigen Interessensgruppen über eine **Online-Hinweisgeberplattform** oder an benannte Ansprechpersonen (**Ombudsleute**) gemeldet werden. Die über diese Hinweisgeber-Plattform erhaltenen Hinweise oder Fragen werden vertraulich behandelt und nur im Rahmen des „Need to know“-Prinzips an Dritte weitergegeben. Die Hinweisgebenden können ihre Identität offenlegen oder anonym bleiben. In jedem Fall steht die Identität der:des Hinweisgebenden unter besonderem Schutz.

Das Ombudswesen greift ein, wenn es sich bei dem eingehenden Anliegen um einen begründeten Fall handelt und ein Verstoß gegen einen Sachverhalt zu den Themen plausibel erscheint. Um eine angemessene Reaktion auf den Verstoß sicherzustellen, setzt das zuständige Management entsprechende organisatorische und arbeitsrechtliche Maßnahmen.

Die beschriebenen Ausführungen legen dar, dass STRABAG über ein umfassendes und konzernübergreifendes Instrumentarium verfügt, um die Mindestschutzanforderungen gemäß EU-Taxonomie zu befolgen. Dennoch können aufgrund des Umfangs der Leistungen, der Vielzahl der unmittelbaren Zulieferer und der weltweiten Tätigkeit der Unternehmen der STRABAG SE entsprechende Risiken entlang unserer Lieferketten nicht vollständig ausgeschlossen werden.

















Ausblick

Für die Steuerung, Umsetzung und Weiterentwicklung unserer Due Diligence-Prozesse wird schrittweise mit nächstem Jahr ein Social Compliance Managementsystem konzernweit umgesetzt mit dem Ziel, dieses nachhaltig zu implementieren und fortlaufend zu verbessern. Auch die beschriebene Social Policy ist Bestandteil dieses Vorhabens. Zentrale Bestandteile dieses Managementsystems sind regelmäßige Risikoanalysen und die

Ableitung geeigneter Präventions- und Abhilfemaßnahmen für den eigenen Geschäftsbereich und die Lieferkette. Dies umfasst vertragliche Regelungen sowie Schulungsmaßnahmen und Nachhaltigkeitsaudits, sowohl unternehmensintern als auch bei Lieferanten. Entsprechende personelle Ressourcen, darunter auch ein:e Menschenrechtsbeauftragte:r werden im Laufe des Geschäftsjahres aufgebaut.

NACHHALTIGKEITSFORTSCHRITT

 Positive Entwicklung
  Negative Entwicklung
  Keine Veränderung
  Neuer Indikator
  Entwicklung nicht bewertbar

Thema	Indikator	Einheit	2020	2021	2022	Entwicklung gegenüber dem Vorjahr
Kundenzufriedenheit¹						
	Kundenzufriedenheitsindex ²		1,87	Daten nicht verfügbar ³	4,4	
	Organisatorische Leistungsfähigkeit und technische Realisierung		n. a.	n. a.	4,3	
	Verantwortungsvoller und nachhaltiger Umgang mit Menschen und Ressourcen		n. a.	n. a.	4,3	
	Team: Fachliche Kompetenz sowie Kommunikation und Zusammenarbeit		n. a.	n. a.	4,5	
Digitalisierung und Innovation¹						
	Erfassung und Auswertung von Maschinendaten	%	37	44	45	
	Schlüsselgeräte mit Maschinensteuerungssystemen	%	15	15	19	
	BIM 5D [®] -Arbeitsplätze	Anzahl	1.908	2.165	2.435	
	Bereitstellungsquote mobiler Endgeräte (Tablets)	%	23	25	28	
	Aufwendungen für Forschungs-, Entwicklungs- und Innovationsaktivitäten	€ Mio.	rd. 17	rd. 16	rd. 16	
	Anzahl der Entwicklungsprojekte mit Fördermitteln	Anzahl	n. a.	24	25	
	Eingereichte Ideen im Ideenmanagement	Anzahl	n. a.	153	328	
	Umsetzungsquote im Ideenmanagement	%	n. a.	29,4	18,9 ⁴	
Arbeitssicherheit¹						
	Arbeitsunfall-Ausfallquote ⁵	%	0,27	0,26	0,24	
	Unfallhäufigkeit ⁶	%	15,9	15,6	14,8	
	Arbeitsunfälle mit schweren Verletzungen ⁷	Anzahl	n. a.	n. a.	12	
Gesundheitsschutz¹						
	Krankheitsausfallquote ⁸	%	5,3	5,8	6,1	

1 Wesentliches Thema gemäß GRI-Standards

2 Kundenzufriedenheitsindex setzt sich zusammen aus den Aspekten Organisatorische Leistungsfähigkeit und technische Realisierung, Verantwortungsvoller Umgang mit Menschen und Ressourcen, Team: Fachliche Kompetenz sowie Kommunikation und Zusammenarbeit

3 Begründet durch eine Umstellung der Datenerhebung

4 Die Anzahl der eingereichten Ideen hat sich mehr als verdoppelt, während die Ressourcen zur Umsetzung nicht proportional angestiegen sind.
















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

6 Anzahl der Arbeitsunfälle pro 1 Mio. produktive Arbeitsstunden

7 Indikator wird für das Geschäftsjahr 2022 erstmalig berichtet. Unter Arbeitsunfälle mit schweren Verletzungen betrachtet STRABAG Arbeitsunfälle, die zu 43 oder mehr Ausfalltagen führen und die den Verletzungsarten Knochenbruch, Mehrfachverletzung, Verbrennung, Vergiftung oder Stromschlag zuzuordnen sind. Im Jahr 2022 kam es zu keinen schweren Unfällen durch Vergiftung und Stromschlag.

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

 Positive Entwicklung
  Negative Entwicklung
  Keine Veränderung
  Neuer Indikator
  Entwicklung nicht bewertbar

Thema	Indikator	Einheit	2020	2021	2022	Entwicklung gegenüber dem Vorjahr
Strategische Personalentwicklung¹						
	Geführte Mitarbeitergespräche im Vergleich zur Angestelltenanzahl	%	51,10	56,19	71,73	
	Trainingstage pro Person im Angestelltenverhältnis	%	0,68	0,84	1,31	
Gleichstellung von Männern und Frauen						
	Diversität im Vorstand ² (Frauen/Männer)	%	0/100	0/100	0/100	
	Diversität im Aufsichtsrat (Frauen/Männer) ²	%	27/73	18/82	33/67	
	Diversität im Management (Frauen/Männer)	%	9,3/90,7	9,3/90,7	9,5/90,5	
	Diversität bei Mitarbeitenden (Frauen/Männer)	%	17,1/82,9	17,5/82,5	17,6/82,4	
Fairer Wettbewerb¹						
	Schulung „Antikorruption und BCMS“ (Management)	%	81	81	86	
	Schulung „Kartellrecht“ (Management)	%	83	90	89	
	E-Learning „Business Compliance-Training“ (Management und Angestellte)	%	n. a.	92	94	
	Bestätigte Korruptionsfälle	Anzahl	5	1	0	
Materialien¹						
	Anteil des zugeführten recycelten Asphalts in der Herstellung von Asphaltmischgut	%	33 (DE) 40 (PL) 14 (AT)	34 (DE) 36 (PL) 19 (AT)	35 (DE) 33 (PL) 20 (AT)	
Energie und Emissionen¹						
	Fuhrpark in Deutschland und Österreich Dieselbetriebene Pkw	l/100 km g CO ₂ /km	5,97 160	5,90 158	5,79 155	
	Dieselbetriebene Nutzfahrzeuge	l/100 km g CO ₂ /km	9,3 249	9,28 248	9,16 245	
	In Deutschland selbst produziertes Asphaltmischgut	kWh/t kg CO ₂ /t	93,33 31,0	97,6 31,2	92,6 29,8	
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	

¹ Wesentliches Thema gemäß GRI-Standards

² Berechnungsgrundlage: Köpfe zum Stichtag 31.12.2022

 Positive Entwicklung
  Negative Entwicklung
  Keine Veränderung
  Neuer Indikator
  Entwicklung nicht bewertbar

Thema	Indikator	Einheit	2020	2021	2022	Entwicklung gegenüber dem Vorjahr
Menschenrechte						
	Festgestellte Diskriminierungsfälle	Anzahl	3	12	13	
	Festgestellte Fälle der Kategorie „Menschenrechte und Arbeitsbedingungen“ ¹	Anzahl	n. a.	3	3	
	Meldungen potenzieller Menschenrechtsverletzungen über das Ombudswesen	Anzahl	17	27	16	
Gesellschaftliches Engagement						
	Aufwendungen für Kernprojekte und -initiativen	€ Mio.	3,3	3,9	4,9	

1 Kategorie wurde 2021 neu eingeführt

DATENANHANG

Thema	Kennzahl	Einheit	GRI-Standard	2019	2020	2021	2022
Allgemeine Beschäftigungskennzahlen¹							
Anzahl Mitarbeitende	Anzahl FTE		2-7	76.919	74.340	73.606	73.740
Angestellte	Anzahl FTE			32.480	31.889	31.934	32.336
Gewerbliche	Anzahl FTE			44.439	42.451	41.672	41.404
Frauen	Köpfe %		2-7	16,9	17,1	17,5	17,6
Männer	Köpfe %		2-7	83,1	82,8	82,5	82,4
Altersgruppe <30 Jahre	Köpfe %		405-1	19	19	17	18
Altersgruppe 30–50 Jahre	Köpfe %		405-1	50	50	52	52
Altersgruppe >50 Jahre	Köpfe %		405-1	31	31	31	30
Segment (Nord + West)	Anzahl FTE (%)		2-7	25.386 (33)	25.801 (35)	25.430 (35)	25.693 (35)
Segment (Süd + Ost)	Anzahl FTE (%)		2-7	19.850 (26)	20.512 (27)	20.685 (28)	20.625 (28)
Segment (International + Sondersparten)	Anzahl FTE (%)		2-7	25.219 (33)	21.339 (29)	20.610 (28)	20.405 (28)
Sonstiges	Anzahl FTE (%)		2-7	6.464 (8)	6.688 (9)	6.881 (9)	7.017 (9)
Deutschland	Anzahl FTE		2-7	29.132	28.150	28.131	28.887
Österreich	Anzahl FTE		2-7	11.524	11.514	11.515	11.606
Americas	Anzahl FTE		2-7	7.613	6.497	5.786	5.595
Polen	Anzahl FTE		2-7	6.186	6.428	6.340	6.135
Tschechien	Anzahl FTE		2-7	3.916	4.097	4.187	4.155
Ungarn	Anzahl FTE		2-7	2.890	2.880	2.921	2.978
Slowakei	Anzahl FTE		2-7	1.831	1.745	1.671	1.602
Rumänien	Anzahl FTE		2-7	1.524	1.739	1.743	1.768
Naher Osten	Anzahl FTE		2-7	2.704	1.553	1.621	1.709
Serbien	Anzahl FTE		2-7	1.392	1.452	1.346	1.343
Kroatien	Anzahl FTE		2-7	1.078	1.275	1.477	1.484
Restliches Europa	Anzahl FTE		2-7	1.528	1.123	987	923
Asien	Anzahl FTE		2-7	935	960	796	906
Schweiz	Anzahl FTE		2-7	880	822	749	690
Afrika	Anzahl FTE		2-7	1.063	816	1.022	818
Russland ²	Anzahl FTE		2-7	660	644	569	529
Vereinigtes Königreich	Anzahl FTE		2-7	n. a.	610	932	1.148
Benelux	Anzahl FTE		2-7	602	538	381	330
Bulgarien	Anzahl FTE		2-7	401	491	596	498
Schweden	Anzahl FTE		2-7	436	370	319	292
Dänemark	Anzahl FTE		2-7	294	276	199	108
Italien	Anzahl FTE		2-7	171	212	176	98
Slowenien	Anzahl FTE		2-7	159	148	142	138
Anzahl der Nationalitäten im Konzern	Anzahl			120	139	147	154
Frauenanteil im Konzern und Management							
Frauen im Konzern	Köpfe %		405-1	16,9	17,1	17,5	17,6
Frauen im Management ³	Köpfe %		405-1	9,3	9,3	9,3	9,5
Frauen im Aufsichtsrat ⁴	Köpfe %		405-1	18	27	18	33
Frauen im Vorstand	Köpfe %		405-1	0	0	0	0
Altersstrukturen im Vorstand und im Aufsichtsrat							
Vorstand							
Altersgruppe >30 Jahre	Köpfe %		405-1	0	0	0	0

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

2 Alle Aktivitäten in Russland befinden sich in Abwicklung.

3 Hierarchieebenen ab Bereichsleitung

4 Berechnung zum Stichtag 31.12.2022

Thema	Kennzahl	Einheit	GRI-Standard	2019	2020	2021	2022
	Altersgruppe 30–50 Jahre	Köpfe %	405-1	20	33	17	17
	Altersgruppe >50 Jahre	Köpfe %	405-1	80	67	83	83
Aufsichtsrat							
	Altersgruppe >30 Jahre	Köpfe %	405-1	0	0	0	0
	Altersgruppe 30–50 Jahre	Köpfe %	405-1	18	18	9	9
	Altersgruppe >50 Jahre	Köpfe %	405-1	82	82	91	91

Detaillierte Angaben zur Beschäftigung

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

Gesamt unbefristet	Anzahl Köpfe (%)	2-7	70.645 (86)	68.672 (86)	68.458 (87)	68.834 (87)
Gesamt befristet	Anzahl Köpfe (%)	2-7	11.668 (14)	10.756 (14)	9.954 (13)	10.618 (13)
Frauen unbefristet	Anzahl Köpfe (%)	2-7	11.664 (84)	11.498 (85)	11.877 (87)	11.892 (85)
Frauen befristet	Anzahl Köpfe (%)	2-7	2.212 (16)	2.099 (15)	1.808 (13)	2.052 (15)
Männer unbefristet	Anzahl Köpfe (%)	2-7	58.981 (86)	57.174 (87)	56.581 (87)	56.942 (87)
Männer befristet	Anzahl Köpfe (%)	2-7	9.456 (14)	8.657 (13)	8.146 (13)	8.566 (13)

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

Deutschland unbefristet	Anzahl Köpfe (%)	2-7	28.839 (88)	27.664 (87)	28.001 (89)	28.516 (88)
Österreich unbefristet	Anzahl Köpfe (%)	2-7	12.119 (99)	12.095 (99)	11.792 (97)	12.196 (95)
Mittel- und Osteuropa unbefristet	Anzahl Köpfe (%)	2-7	16.219 (80)	16.963 (80)	17.477 (82)	16.992 (81)
Restliches Europa unbefristet	Anzahl Köpfe (%)	2-7	3.682 (92)	3.515 (86)	3.393 (88)	3.183 (86)
Restliche Welt unbefristet	Anzahl Köpfe (%)	2-7	9.786 (76)	8.435 (83)	7.795 (83)	7.947 (86)
Deutschland befristet	Anzahl Köpfe (%)	2-7	4.066 (12)	4.033 (13)	3.562 (11)	4.089 (12)
Österreich befristet	Anzahl Köpfe (%)	2-7	101 (1)	101 (1)	420 (3)	614 (5)
Mittel- und Osteuropa befristet	Anzahl Köpfe (%)	2-7	4.058 (20)	4.304 (20)	3.874 (18)	4.099 (19)
Restliches Europa befristet	Anzahl Köpfe (%)	2-7	310 (8)	582 (14)	447 (12)	525 (14)
Restliche Welt befristet	Anzahl Köpfe (%)	2-7	3.133 (24)	1.736 (17)	1.651 (18)	1.291 (14)

Gesamtzahl der Beschäftigten nach Beschäftigungsart (Vollzeit und Teilzeit) nach Region¹

Deutschland Vollzeit	Anzahl Köpfe (%)	2-7	n. a.	n. a.	n. a.	26.712 (82)
Österreich Vollzeit	Anzahl Köpfe (%)	2-7	n. a.	n. a.	n. a.	11.211 (87)
Mittel- und Osteuropa Vollzeit	Anzahl Köpfe (%)	2-7	n. a.	n. a.	n. a.	20.656 (98)
Restliches Europa Vollzeit	Anzahl Köpfe (%)	2-7	n. a.	n. a.	n. a.	3.493 (94)
Restliche Welt Vollzeit	Anzahl Köpfe (%)	2-7	n. a.	n. a.	n. a.	9.147 (99)
Deutschland Teilzeit	Anzahl Köpfe (%)	2-7	n. a.	n. a.	n. a.	5.893 (18)
Österreich Teilzeit	Anzahl Köpfe (%)	2-7	n. a.	n. a.	n. a.	1.599 (13)
Mittel- und Osteuropa Teilzeit	Anzahl Köpfe (%)	2-7	n. a.	n. a.	n. a.	435 (2)
Restliches Europa Teilzeit	Anzahl Köpfe (%)	2-7	n. a.	n. a.	n. a.	215 (6)
Restliche Welt Teilzeit	Anzahl Köpfe (%)	2-7	n. a.	n. a.	n. a.	91 (1)

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

Gesamt Vollzeit	Anzahl Köpfe (%)	2-7	73.789 (90)	71.220 (90)	70.459 (90)	71.219 (90)
Gesamt Teilzeit	Anzahl Köpfe (%)	2-7	8.524 (10)	8.208 (10)	7.953 (10)	8.233 (10)
Frauen Vollzeit	Anzahl Köpfe (%)	2-7	8.863 (64)	8.740 (64)	8.907 (65)	9.017 (65)
Frauen Teilzeit	Anzahl Köpfe (%)	2-7	5.013 (36)	4.857 (36)	4.778 (35)	4.927 (35)
Männer Vollzeit	Anzahl Köpfe (%)	2-7	64.926 (95)	62.480 (95)	61.552 (95)	62.202 (95)
Männer Teilzeit	Anzahl Köpfe (%)	2-7	3.511 (5)	3.351 (5)	3.175 (5)	3.306 (5)

Erläuterung erheblicher Schwankungen, die in den Angaben 2-7 berichtet werden

Es sind keine erheblichen 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.

¹ Indikator wird erstmals für 2022 berichtet.

Thema	Kennzahl	Einheit	GRI-Standard	2019	2020	2021	2022
Prozentsatz der Beschäftigten, die unter Tarifverträge fallen¹		Köpfe (%)	2-30	96	94	94	94
Eintritte (ohne befristete Arbeitsverhältnisse)							
	Frauen	Anzahl Köpfe	401-1	808	623	719	934
	Männer	Anzahl Köpfe	401-1	3.558	3.041	3.619	4.741
	Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	1.390	1.120	1.297	1.639
	Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	2.298	1.985	2.392	3.204
	Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	678	559	649	832
Deutschland		Anzahl Köpfe (Eintrittsrate %)	401-1	1.567 (5,4)	1.194 (4,3)	1.322 (4,7)	1.786 (6,3)
	Frauen Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	110	75	81	129
	Männer Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	370	287	328	424
	Frauen Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	145	110	129	169
	Männer Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	639	515	558	750
	Frauen Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	52	29	39	53
	Männer Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	251	178	187	261
Österreich		Anzahl Köpfe (Eintrittsrate %)	401-1	1.282 (10,6)	1.087 (9,0)	1.102 (9,3)	1.288 (10,6)
	Frauen Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	82	59	59	98
	Männer Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	435	360	329	353
	Frauen Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	151	128	129	162
	Männer Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	478	415	434	491
	Frauen Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	34	31	45	63
	Männer Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	102	94	106	121
Mittel- und Osteuropa		Anzahl Köpfe (Eintrittsrate %)	401-1	773 (4,8)	556 (3,3)	604 (3,5)	534 (3,1)
	Frauen Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	54	30	46	30
	Männer Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	147	103	134	107
	Frauen Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	88	68	60	71
	Männer Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	363	266	264	243
	Frauen Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	11	7	10	15
	Männer Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	110	82	90	68
Restliches Europa		Anzahl Köpfe (Eintrittsrate %)	401-1	290 (7,9)	342 (9,7)	327 (9,6)	371 (11,7)
	Frauen Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	18	16	19	21
	Männer Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	72	76	57	96
	Frauen Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	20	35	48	32
	Männer Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	129	153	146	159
	Frauen Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	5	11	10	10
	Männer Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	46	51	47	53
Restliche Welt		Anzahl Köpfe (Eintrittsrate %)	401-1	454 (4,6)	485 (5,7)	983 (12,6)	1.696 (21,3)
	Frauen Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	15	8	13	28
	Männer Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	87	106	231	353
	Frauen Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	20	14	28	43
	Männer Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	265	281	596	1.084
	Frauen Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	3	2	3	10
	Männer Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	64	74	112	178
Austritte (ohne befristete Arbeitsverhältnisse)							
	Frauen	Anzahl Köpfe	401-1	801	790	806	880
	Männer	Anzahl Köpfe	401-1	4.234	4.243	4.159	4.270
	Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	955	799	849	1.006

¹ Die nationalen Vorgaben werden in allen Tochtergesellschaften eingehalten.

Thema	Kennzahl	Einheit	GRI-Standard	2019	2020	2021	2022
	Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	2.575	2.649	2.623	2.699
	Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	1.505	1.585	1.493	1.445
Deutschland		Anzahl Köpfe (Austrittsrate %)	401-1	1.487 (5,2)	1.437 (5,2)	1.419 (5,1)	1.541 (5,4)
	Frauen Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	62	47	48	65
	Männer Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	229	215	218	254
	Frauen Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	160	158	154	146
	Männer Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	452	454	463	551
	Frauen Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	124	128	115	101
	Männer Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	460	435	421	424
Österreich		Anzahl Köpfe (Austrittsrate %)	401-1	775 (6,4)	724 (6,0)	911 (7,7)	1.033 (8,5)
	Frauen Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	33	36	42	62
	Männer Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	167	129	178	221
	Frauen Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	123	107	108	148
	Männer Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	231	218	302	318
	Frauen Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	60	62	69	80
	Männer Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	161	172	212	204
Mittel- und Osteuropa		Anzahl Köpfe (Austrittsrate %)	401-1	742 (4,6)	733 (4,3)	806 (4,6)	966 (5,7)
	Frauen Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	21	19	28	27
	Männer Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	101	64	99	118
	Frauen Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	82	73	91	101
	Männer Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	287	280	317	396
	Frauen Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	30	43	33	39
	Männer Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	221	254	238	285
Restliches Europa		Anzahl Köpfe (Austrittsrate %)	401-1	332 (9,0)	315 (9,0)	378 (11,1)	255 (8,0)
	Frauen Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	12	6	7	9
	Männer Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	55	47	55	49
	Frauen Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	27	28	28	20
	Männer Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	132	133	175	104
	Frauen Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	18	10	11	11
	Männer Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	88	91	102	62
Restliche Welt		Anzahl Köpfe (Austrittsrate %)	401-1	1.699 (17,4)	1.824 (21,6)	1.451 (18,6)	1.355 (17,1)
	Frauen Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	11	17	14	14
	Männer Altersgruppe <30 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	264	219	160	187
	Frauen Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	29	40	45	40
	Männer Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	1.052	1.158	940	875
	Frauen Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	9	16	13	17
	Männer Altersgruppe >50 Jahre	Anzahl Köpfe	401-1	334	374	279	222

Vergütungskennzahlen

Verhältnis der Jahresgesamtvergütung¹	Faktor ²	2-21	n. a.	n. a.	n. a.	53,1
---	---------------------	------	-------	-------	-------	------

Kundenzufriedenheit

Kundenzufriedenheitsindex	Index		1,87 ³	1,87 ³	n. a. ⁴	4,4 ⁵
Organisatorische Leistungsfähigkeit und technische Realisierung	Index		n. a.	n. a.	n. a.	4,3

1 Indikator wird für das Geschäftsjahr 2022 erstmalig berichtet.

2 Der Faktor errechnet sich aus dem Verhältnis zwischen der Jahresgesamtvergütung der höchstbezahlten Person und dem Median der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten. Zur Errechnung der Jahresvergütung des Medians der Beschäftigten wurden die Daten aus den Personalstammdaten des konzernzentralen ERP-Systems verwendet und dabei jene Beschäftigten berücksichtigt, welche im Kalenderjahr zumindest sechs Monate beschäftigt waren; darüber hinaus wurden die Bezüge bei einer Beschäftigung von weniger als zwölf Monaten auf Jahres- und bei Teilzeit- auf Vollzeitbezüge hochgerechnet.

3 1 (pos.)–6 (neg.)

4 Begründet durch eine Umstellung der Datenerhebung

5 1 (neg.)–5 (pos.)

Thema	Kennzahl	Einheit	GRI-Standard	2019	2020	2021	2022
	Verantwortungsvoller und nachhaltiger Umgang mit Menschen und Ressourcen	Index		n. a.	n. a.	n. a.	4,3
	Team: Fachliche Kompetenz sowie Kommunikation und Zusammenarbeit	Index		n. a.	n. a.	n. a.	4,5
Digitalisierung und Innovation							
	Erfassung und Auswertung von Maschinendaten	%		34	37	44	45
	Schlüsselgeräte mit Maschinensteuerungssystemen	%		12	15	15	19
	BIM 5D®-Arbeitsplätze	Anzahl		1.560	1.908	2.165	2.435
	Bereitstellungsquote mobiler Endgeräte (Tablets)	%		18	23	25	28
	Aufwendungen für Forschungs-, Entwicklungs- und Innovationsaktivitäten	€ Mio.		rd. 17	rd. 17	rd. 16	rd. 16
	Entwicklungsprojekte mit Fördermitteln	Anzahl		n. a.	n. a.	24	25
	Eingereichte Ideen im Ideenmanagement	Anzahl		n. a.	n. a.	153	328
	Umsetzungsquote im Ideenmanagement	%		n. a.	n. a.	29,4	18,9
Arbeitssicherheit							
	Arbeitsunfall-Ausfallquote¹	%	403-9	0,24	0,27	0,26	0,24
	Angestellte	%	403-9	0,05	0,07	0,07	0,05
	Gewerbliche	%	403-9	0,37	0,41	0,40	0,37
	Unfallhäufigkeit²	Anzahl	403-9	15,9	15,9	15,6	14,8
	Angestellte	Anzahl	403-9	4,3	4,9	4,4	4,1
	Gewerbliche	Anzahl	403-9	23,9	24,1	23,9	22,6
	Arbeitsunfälle mit schweren Verletzungen³	Anzahl		n. a.	n. a.	n. a.	12
	Tödliche Arbeitsunfälle	Anzahl	403-9	5	0	0	2
Gesundheitsschutz							
	Krankheitsausfallquote⁴	%		4,9	5,3	5,8	6,1
	Angestellte	%		3,6	3,4	3,5	4,1
	Gewerbliche	%		5,8	6,7	7,5	7,6
Strategische Personalentwicklung							
	Geführte Mitarbeitergespräche im Vergleich zur Angestelltenanzahl	%	404-3	60,00	51,10	56,19	71,73
	Frauen	%	404-3	n. a.	54,57	58,74	72,09
	Männer	%	404-3	n. a.	49,70	55,13	71,57
	Trainingstage pro Person im Angestelltenverhältnis	Anzahl	404-1	1,42	0,68	0,84	1,31
	Frauen	Anzahl	404-1	n. a.	0,72	0,91	1,24
	Männer	Anzahl	404-1	n. a.	0,66	0,81	1,34

1 Anzahl der durch Arbeitsunfälle bedingten Ausfallstunden im Verhältnis zu den produktiven Arbeitsstunden (Gewerbliche: 78.960.602 Stunden, Angestellte: 58.647.904 Stunden)

2 Anzahl der Arbeitsunfälle pro 1 Mio. produktive Arbeitsstunden (Gewerbliche: 78.960.602 Stunden, Angestellte: 58.647.904 Stunden)

3 Indikator wird für das Geschäftsjahr 2022 erstmalig berichtet. Unter Arbeitsunfälle mit schweren Verletzungen betrachtet STRABAG Arbeitsunfälle, die zu 43 oder mehr Ausfalltagen führen und die den Verletzungsarten Knochenbruch, Mehrfachverletzung, Verbrennung, Vergiftung oder Stromschlag zuzuordnen sind. Im Jahr 2022 kam es zu keinen schweren Unfällen durch Vergiftung und Stromschlag.

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

Thema	Kennzahl	Einheit	GRI-Standard	2019	2020	2021	2022
Aus- und Weiterbildungstrainings		Anzahl		3.881	2.186	2.956	3.378
Teilnehmende		Anzahl		32.954	25.347	33.961	38.785
Gesamtanzahl Auszubildende		Anzahl FTE		1.724	1.801	1.829	1.870
Trainees		Anzahl FTE		162	158	135	103
Frauen		Anzahl FTE		46	58	52	32
Männer		Anzahl FTE		116	100	83	71
Kaufmännische Trainees		Anzahl FTE		28	39	32	30
Technische Trainees		Anzahl FTE		134	119	103	73

Fairer Wettbewerb¹

Schulung „Antikorruption und BCMS“ (Management)		%	205-2	90	81	81	86
Deutschland		Anzahl Teilnehmer:innen (%)	205-2	n. a.	n. a.	n. a.	509 (86)
Österreich		Anzahl Teilnehmer:innen (%)	205-2	n. a.	n. a.	n. a.	307 (93)
Mittel- und Osteuropa		Anzahl Teilnehmer:innen (%)	205-2	n. a.	n. a.	n. a.	319 (84)
Restliches Europa		Anzahl Teilnehmer:innen (%)	205-2	n. a.	n. a.	n. a.	15 (43)
Restliche Welt		Anzahl Teilnehmer:innen (%)	205-2	n. a.	n. a.	n. a.	0 (0)
Schulung „Kartellrecht“ (Management)		%	205-2	90	83	90	89
Deutschland		Anzahl Teilnehmer:innen (%)	205-2	n. a.	n. a.	n. a.	555 (94)
Österreich		Anzahl Teilnehmer:innen (%)	205-2	n. a.	n. a.	n. a.	309 (93)
Mittel- und Osteuropa		Anzahl Teilnehmer:innen (%)	205-2	n. a.	n. a.	n. a.	320 (84)
Restliches Europa		Anzahl Teilnehmer:innen (%)	205-2	n. a.	n. a.	n. a.	14 (40)
Restliche Welt		Anzahl Teilnehmer:innen (%)	205-2	n. a.	n. a.	n. a.	0 (0)
Auffrischungsschulung „Business Compliance“ (Management)		%	205-2	n. a. ²	22	19	64
Deutschland		Anzahl Teilnehmer:innen (%)	205-2	n. a.	n. a.	n. a.	237 (68)
Österreich		Anzahl Teilnehmer:innen (%)	205-2	n. a.	n. a.	n. a.	203 (94)
Mittel- und Osteuropa		Anzahl Teilnehmer:innen (%)	205-2	n. a.	n. a.	n. a.	86 (35)
Restliches Europa		Anzahl Teilnehmer:innen (%)	205-2	n. a.	n. a.	n. a.	0 (0)
Restliche Welt		Anzahl Teilnehmer:innen (%)	205-2	n. a.	n. a.	n. a.	0 (0) ³

1 Die Aufschlüsselung der Schulungsteilnehmer:innen und -quote nach Region wird für das Geschäftsjahr 2022 erstmals berichtet.

2 2019 nicht vergleichbar aufgrund einer Umstellung der Schulungsreihe

3 Für die Auffrischungsschulung gibt es keine schulpflichtigen Manager:innen in der Region „Restliche Welt“.

Thema	Kennzahl	Einheit	GRI-Standard	2019	2020	2021	2022
	E-Learning „Business Compliance-Training“ (Management und Angestellte)¹	%	205-2	n. a.	n. a.	92	94
	Bestätigte Korruptionsfälle	Anzahl	205-3	2	5	1	0
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)	35 (3.036)
	Polen	% (von gesamt Tsd. t)	301-2	41 (2.280)	40 (2.391)	36 (2.513)	33 (2.268)
	Österreich	% (von gesamt Tsd. t)	301-2	13 (1.248)	18 (1.287)	19 (1.360)	20 (1.077)
Eingesetzte Materialien							
	Stein/Kies	Tsd. t	301-1	70.410	69.960	64.790	59.991
	Asphalt	Tsd. t	301-1	13.270	12.745	12.715	12.056
	Beton	Tsd. m ³	301-1	5.519	5.089	4.775	5.154
	Zement	Tsd. t	301-1	1.642	1.739	1.555	1.239
	Baustahl	t	301-1	476.901	447.213	444.698	463.853
Energie und Emissionen							
Fuhrpark							
	Dieselbetriebene Pkw in Deutschland und Österreich ²	Liter/100 km (g CO ₂ /km)		6,01 (161)	5,97 (160)	5,90 (158)	5,79 (155)
	Dieselbetriebene Nutzfahrzeuge in Deutschland und Österreich	Liter/100 km (g CO ₂ /km)		9,18 (246)	9,33 (249)	9,28 (248)	9,16 (245)
	In Deutschland selbst produziertes Asphaltmischgut	kWh/t (kg CO ₂ /t)		93,0 (31,8)	93,0 (31,0)	97,6 (31,2)	92,6 (29,8)
	Energiekosten	€ Mio.		281	242	283	407
	Anteil Treibstoff an Energiekosten	%		65	61	64	67
	Energieverbrauch	MWh	302-1	3.545.606	3.163.103	3.274.577	3.467.402
	Brennstoffverbrauch aus nichterneuerbaren Quellen ³	MWh	302-1	3.064.026	2.708.997	2.838.073	3.007.256
	Strom	MWh	302-1	432.755	411.441	394.859	417.340
	davon Grünstrom	%		n. a.	6	26	23
	Treibstoff	MWh	302-1	1.986.883	1.732.783	1.754.901	1.961.591
	Gas	MWh	302-1	430.143	332.625	428.683	416.171
	Heizöl	MWh	302-1	165.764	142.857	151.406	153.519
	Braunkohlestaub	MWh	302-1	481.235	500.732	503.083	475.975
	Fernwärme	MWh	302-1	48.826	42.665	41.645	42.806
CO₂-Emissionen							
	CO ₂ -Fußabdruck Scope 1	t CO ₂	305-1	833.816	738.708	768.433	809.104
	CO ₂ -Fußabdruck Scope 1	t CO ₂ e	305-1	n. a.	742.063	771.799	813.242
	CO ₂ -Fußabdruck Scope 2, standortbasiert	t CO ₂ e	305-2	n. a.	171.353	165.711	175.191
	CO ₂ -Fußabdruck Scope 2, standortbasiert	t CO ₂	305-2	n. a.	170.076	164.315	174.419
	CO ₂ -Fußabdruck Scope 2, marktbasierend	t CO ₂ e	305-2	n. a.	151.185	125.723	148.454
	CO ₂ -Fußabdruck Scope 2, marktbasierend	t CO ₂	305-2	177.387	150.109	124.521	147.120
	CO₂-Emissionen nach Energieträgern⁴	%	305-1	100	100	100	100
	Treibstoffe	%	305-1	52	51	50	53

1 Schulung wurde 2021 erstmals implementiert.

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

3 Neue Kennzahl seit 2021, Anzahl setzt sich zusammen aus Treibstoff, Gas, Heizöl und Braunkohlestaub.

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

Thema	Kennzahl	Einheit	GRI-Standard	2019	2020	2021	2022
	Braunkohlestaub	%	305-1	17	19	18	16
	Strom	%	305-1	16	18	17	17
	Gas	%	305-1	9	7	9	9
	Heizöl	%	305-1	4	4	4	4
	Fernwärme	%	305-1	1	1	1	1
	CO₂-Emissionen nach Ländern	%	305-1	100	100	100	100
	Deutschland	%	305-1	36	37	36	33
	Polen	%	305-1	15	17	16	15
	Österreich	%	305-1	8	9	8	11
	Tschechien	%	305-1	8	8	10	8
	Sonstige	%	305-1	33	29	30	33
Risiken- und Chancenmanagement – Projektbezogenes Risikomanagement							
	EBIT-Marge	%	201-1	3,8	4,3	5,9	4,9
Menschenrechte							
	Festgestellte Diskriminierungsfälle	Anzahl	406-1	1	3	12	13
	Festgestellte Fälle in der Kategorie „Menschenrechte und Arbeitsbedingungen“ ¹	Anzahl	406-1	n. a.	n. a.	3	3
	Meldungen potenzieller Menschenrechtsverletzungen über das Ombudswesen	Anzahl		12	17	27	16
Gesellschaftliches Engagement							
	Aufwendungen für Kernprojekte und -initiativen	€ Mio.		4,2	3,3	3,9	4,9

1 Kategorie wurde 2021 neu eingeführt

GRI-INHALTSINDEX

Anwendungserklärung	STRABAG hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 1.1.2022–31.12.2022 berichtet.
Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021
Anwendbare(r) GRI-Branchenstandard(s)	Kein anwendbarer Branchenstandard

GRI-Standard	Kennummer und Titel der Angabe	Seite	Auslassung/ Kommentare
ALLGEMEINE ANGABEN			
	2-1 Organisatorische Details	21–22; 27; 311	www.strabag.com > Standorte
	2-2 In der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigte Entitäten	230–240	
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	7; 308	www.strabag.com > Investor Relations > IR-Kontakt & Service www.strabag.com > Investor Relations > Unternehmenskalender
	2-4 Neuformulierung von Informationen	7; 73	
	2-5 Externe Prüfung	7; 166–168	
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	21–22; 25–28; 30; 298	www.strabag.com > Leistungen www.strabag.com > STRABAG SE > Marken www.strabag.com > Strategie > Stakeholder-Einbindung
	2-7 Angestellte	76–78; 152–153	2-7-b-iii trifft nicht auf STRABAG zu/ist nicht anwendbar, da alle STRABAG-Arbeitsverträge eine feste Anzahl an Arbeitsstunden aufweisen.
	2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind		2-8 trifft nicht auf STRABAG zu/ist nicht anwendbar, da für jede:n Mitarbeiter:in das Arbeitsverhältnis mit STRABAG durch einen aufrechten Dienstvertrag gegeben ist.
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	43–54	
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	55–56	
	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	48–55	
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	55–56; 71	
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	53; 74; 104	
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	73	
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-15 Interessenkonflikte	52; 54; 298	
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	47; 59–60; 129	Diese Informationen sind derzeit unvollständig. Zur zukünftigen Offenlegung von 2-16-b in der kommenden Berichtsperiode wird an einer Definition von „kritischen Anliegen“ gearbeitet.
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	70–71	
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	59–60	
	2-19 Vergütungspolitik		www.strabag.com > Investor Relations > Corporate Governance > Aufsichtsrat www.strabag.com > Investor Relations > Corporate Governance > Vorstand
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung		www.strabag.com > Investor Relations > Corporate Governance > Aufsichtsrat www.strabag.com > Investor Relations > Corporate Governance > Vorstand
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	155	2-21-b ist nicht verfügbar, weil die Kennzahl 2-21-a zum ersten Mal berichtet wird und somit ein Vergleich zum Vorjahr nicht möglich ist.
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	8–11	
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	103; 128–130; 142–144	
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	103	
2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	72; 103; 128–129		
2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	104; 129		
2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	107	Im Berichtsjahr hat es ausschließlich in den Bereichen Korruption und Kartellrecht wesentliche Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften gegeben. Diese werden unter den Indikatoren GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2015 und GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten berichtet.	

GRI-Standard	Kennnummer und Titel der Angabe	Seite	Auslassung / Kommentare
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	www.strabag.com > Strategie > Strategischer Ansatz (Download)
	2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	71–73
	2-30	Tarifverträge	154

WESENTLICHE THEMEN

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	73–74	
	3-2	Liste der wesentlichen Themen	74	
	3-3	Management von wesentlichen Themen	74	

Kundenzufriedenheit

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	79–80	
	Eigener Indikator	Kundenzufriedenheitsindex	80; 148; 155–156	Diese Kennzahl wurde für das Geschäftsjahr 2022 erstmals nach neuer Systematik erhoben.

Digitalisierung und Innovation

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	81–83		
	Eigene Indikatoren	Erfassung und Auswertung von Maschinendaten	83; 148; 156		
		Schlüsselgeräte mit Maschinensteuerungssystemen	83; 148; 156		
		BIM 5D®-Arbeitsplätze	83; 148; 156		
			Bereitstellungsquote mobiler Endgeräte (Tablets)	83; 148; 156	
			Aufwendungen für Forschungs-, Entwicklungs- und Innovationsaktivitäten	83; 148; 156	
			Anzahl der Entwicklungsprojekte mit Fördermitteln	84; 148; 156	
			Eingereichte Ideen im Ideenmanagement	84; 148; 156	
		Umsetzungsquote im Ideenmanagement	84; 148; 156		

Arbeitssicherheit

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	88–92	
	403-1– 403-7	Angaben zum Managementansatz Arbeitssicherheit	88–92	
	403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	88	
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	90; 148; 156	
	403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen		Diese Informationen sind nicht verfügbar. Es handelt sich um personenbezogene Daten, die dem Datenschutz unterliegen. Auf Grundlage der Auswertungen von Krankmeldungen durch Krankenkassen und Berufsgenossenschaften können nur generische Angaben zu arbeitsbedingten Krankheiten gemacht werden.

Gesundheitsprävention

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	93–94	
	Eigener Indikator	Krankheitsausfallquote	93–94; 148; 156	

Strategische Personalentwicklung

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	95–101	
	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellter/ Angestelltem	96; 149	Diese Informationen sind derzeit unvollständig. Aktuell gibt es noch keine durchgängig systematische Erfassung der Trainingsstunden für Gewerbliche. Es gibt ein klares Bekenntnis zum Aufbau einer strukturierten Personalentwicklung für Gewerbliche. Diese wird bis Ende 2023 im Wesentlichen umgesetzt sein.
	404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	97–101	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	95–96; 149; 156	Diese Informationen sind derzeit unvollständig. Die Angabe umfasst nur Angestellte, keine Gewerblichen.

Fairer Wettbewerb

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	102–109	
--------------------------------------	-----	------------------------------------	---------	--

GRI-Standard	Kennnummer und Titel der Angabe	Seite	Auslassung / Kommentare
GRI 205: Korruptions- bekämpfung 2016	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden		Dieser Indikator ist nicht anwendbar. 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.
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	105–106; 149; 157–158	Es können keine Informationen zu Vertragspartnern gemacht werden. Detaillierte Informationen zur Aufteilung nach Region und Angestelltenkategorie siehe www.strabag.com > Strategie > Strategischer Ansatz > Business Compliance
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	106; 149; 158	
GRI 206: Wettbewerbs- widriges Verhalten 2016	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	107	
Energie und Emissionen			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	110	
	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	111; 113; 158	
	302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation		Diese Informationen sind derzeit unvollständig. Der Fokus liegt aktuell auf der Datenerhebung von Scope 3-Emissionen im Up- und Downstream der Wertschöpfungskette und nicht der Energieverbräuche.
	302-3 Energieintensität		Diese Informationen sind derzeit unvollständig. Aktuell veröffentlicht STRABAG die CO ₂ -Intensität relevanter Energieverbrauchskategorien. Es wird daran gearbeitet, die Energieintensität zu erheben und in den kommenden Berichtsjahren zu veröffentlichen.
GRI 302: Energie 2016	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs		Diese Informationen sind derzeit unvollständig. Aktuell werden die Entwicklungen der Energieverbräuche für Treibstoff, Strom, Gas und Braunkohlestaub abgebildet. Eine gesonderte Offenlegung von Dampf (weil in Fernwärme enthalten) und Kühlung (weil in Strom beinhaltet) ist derzeit nicht möglich.
	302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen		Diese Informationen sind derzeit unvollständig. STRABAG sammelt aktuell komplexe Daten, die zur Berechnung der Scope 3-Emissionen und damit verbundenen Energieverbräuchen erforderlich sind, und hat dazu eine eigene Task Group eingerichtet. Es wird darüber hinaus geplant, die Scope 3-Emissionen sukzessive zu erheben und in den kommenden Berichtsjahren zu veröffentlichen.
	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	111–112; 158	
GRI 305: Emissionen 2016	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	111–112; 158	
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	111–112	Diese Informationen sind derzeit unvollständig. STRABAG sammelt derzeit komplexe Daten, die zur Berechnung der Scope 3-Emissionen erforderlich sind und hat dazu eine eigene Task Group eingerichtet. Es wird darüber hinaus geplant, die Scope 3-Emissionen sukzessive zu erheben und in den kommenden Berichtsjahren zu veröffentlichen.
	305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	113; 149; 158	Diese Informationen sind derzeit unvollständig. Bisher hat STRABAG die CO ₂ -Intensität relevanter Energieverbrauchskategorien veröffentlicht, darunter für Asphaltmischgut und die dieselbetriebene Fahrzeugflotte in Deutschland und Österreich (Pkw und Nutzfahrzeuge).
	305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen		Diese Informationen sind derzeit unvollständig. Die Offenlegung der tatsächlichen Reduktion für die CO ₂ e-Emissionen aus Scope 1–3 sowie die Festlegung eines Basisjahres werden für die kommenden Berichtsjahre vorbereitet.

GRI-Standard	Kennnummer und Titel der Angabe	Seite	Auslassung / Kommentare
GRI 305: Emissionen 2016	305-6 Emissionen von ozonabbauenden Substanzen		Diese Informationen sind derzeit nicht verfügbar. Die STRABAG-Treibhausgasbilanzierung ist derzeit auf CO ₂ , N ₂ O und CH ₄ beschränkt. Es wird daran gearbeitet, die Datenqualität zu verbessern und in den kommenden Berichtsjahren Emissionen durch ozonabbauenden Substanzen (ODS) zu veröffentlichen.
	305-7 Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen		Diese Informationen sind derzeit nicht verfügbar. Die STRABAG-Treibhausgasbilanzierung ist derzeit auf CO ₂ , N ₂ O und CH ₄ beschränkt. Es wird daran gearbeitet, die Datenqualität zu verbessern und in Zukunft Emissionen durch NO _x , SO _x und weitere signifikante Emissionen zu berichten.
Materialien			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	115–117	
	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen 93; 158		
GRI 301: Materialien 2016	301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	116; 149; 158	
	301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien		Dieser Indikator ist für das Kerngeschäft von STRABAG SE nicht anwendbar.
Abfall und Kreislaufwirtschaft			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	118–120	
	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	118	Diese Informationen sind derzeit unvollständig. Die Auswirkungen des Abfallaufkommens sind derzeit unvollständig und werden zukünftig in den Aufbau des Risikomanagements einbezogen.
GRI 306: Abfall 2020	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	118	Diese Informationen sind derzeit unvollständig. Die Gesamtabfallmenge ist abhängig von der Größe und Art der Bauaufträge (z. B. Gebäude, Rückbau von Verkehrswegen, Baugrubenaushübe oder Verwertungstätigkeiten) und von Qualitätsvorgaben. Da diese Vorgaben durch Dritte bestimmt werden, hat STRABAG nur eingeschränkten Einfluss darauf.
	306-3 Angefallener Abfall	120	Diese Informationen sind derzeit unvollständig. STRABAG arbeitet an der Ausweitung der Erfassung von abfallbezogenen Daten. Bisher sammelt der Konzern Daten für gehandelte Abfälle, also jene Abfälle, die STRABAG im Rahmen des Projektgeschäfts annimmt bzw. bearbeitet. Für einzelne Konzerneinheiten werden zur Entsorgung weitergeleitete Abfälle und von der Entsorgung umgeleitete Abfälle (inkl. Aufbereitung zur Wiederverwendung, Recyclings und sonstiger Verfahren zur Rückgewinnung) quantifiziert. Die Gesamtabfallmenge ist abhängig von der Größe und Art der Bauaufträge (z. B. Gebäude, Rückbau von Verkehrswegen, Baugrubenaushübe oder Verwertungstätigkeiten) und von Qualitätsvorgaben. Da diese Vorgaben durch Dritte bestimmt werden, hat STRABAG nur eingeschränkten Einfluss darauf. Die Gesamtmenge ist daher nicht als steuerbare Größe definiert.
	306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	120	
	306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	120	

ZUSÄTZLICHE NACHHALTIGKEITSTHEMEN

Menschenrechte

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	128–129
GRI 406: Nichtdiskrimi- nierung 2016	406-1	Diskriminierungsfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	129–130; 150; 159

Gesellschaftliches Engagement

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	131–135
	Eigener Indikator	Aufwendungen für Kernprojekte und -initiativen	131; 150; 159

GRI-Standard	Kennnummer und Titel der Angabe	Seite	Auslassung / Kommentare
Gleichstellung von Frauen und Männern			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	55–58	
GRI 405: Diversität und Chancengleich- heit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	43–52; 56; 149; 152–153	

Villach, am 6.4.2023

Der Vorstand



Klemens Haselsteiner, BBA, BF
Vorsitzender des Vorstands
Verantwortung Zentrale Konzernstabsbereiche
und Zentralbereiche BMTI, CML, TPA,
STRABAG Innovation & Digitalisation und
Zentrale Technik, Abwicklung Russland



Mag. Christian Harder
Finanzvorstand
Verantwortung Zentralbereich BRVZ



Dipl.-Ing. (FH) Jörg Rösler
Verantwortung Segment Nord + West



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



Dipl.-Ing. (FH) Alfred Watzl
Verantwortung Segment Süd + Ost

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 2022, bezeichnet als Nichtfinanzieller Bericht 2022. 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 in der aktuellen Fassung 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) 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.

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 in der aktuellen Fassung (Option „in Übereinstimmung mit“) 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, so dass 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 Stichprobenerhebung an zumindest einem ausgewählten Standort;
- 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 in der aktuellen Fassung (Option "in Übereinstimmung mit") 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, 6. April 2023

KPMG Austria GmbH

Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft

qualifiziert elektronisch signiert:

Mag. Gerold Stelzmüller

Wirtschaftsprüfer