

Konsolidierter Nichtfinanzieller Bericht 2020

ÜBER DIESEN KONSOLIDierten NICHTFINANZIELLEN BERICHT

Als Großunternehmen¹ fällt die STRABAG SE unter die Berichtspflicht des zum 6.12.2016 in Österreich in Kraft getretenen Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (NaDiVeG). In Erfüllung des § 267a UGB erstellt STRABAG seit dem Geschäftsjahr 2017 einen gesonderten Konsolidierten Nichtfinanziellen Bericht, der die nichtfinanzielle Berichterstattung aller Tochtergesellschaften des STRABAG-Konzerns einschließt. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse, die sich aus der Bewertung der Auswirkungen und der Sichtweise der Stakeholder zusammensetzt, werden Themen identifiziert, die die zukünftige Geschäftstätigkeit des Konzerns entscheidend beeinflussen und das Erreichen der strategischen Ziele begünstigen oder verzögern.

Die nachfolgend aufgelisteten Themen stellen die wesentlichen Themen aus der Wesentlichkeitsanalyse sowie die Mindestbelange gemäß § 267a UGB dar. Diese Mindestbelange setzen sich aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Arbeitnehmende, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung zusammen und bilden aus Sicht des Vorstands die Themen ab, die zum Verständnis der Auswirkungen der Tätigkeit des Unternehmens erforderlich sind:

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

- Fairer Wettbewerb
- Materialien
- Abfall und Kreislaufwirtschaft
- Energie und Emissionen
- Menschenrechte²

Dieser Bericht wurde gemäß den **Standards der Global Reporting Initiative (GRI)** in Übereinstimmung mit der Berichtsoption „Kern“ erstellt. Alle im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentlichen Themen und deren Managementansätze werden in diesem Konsolidierten Nichtfinanziellen Bericht dargestellt.

Aufbauend auf einer verantwortungsvollen Konzernstrategie berücksichtigt STRABAG die Auswirkungen ihrer Tätigkeiten im Kerngeschäft und entlang der Lieferkette. Unser Geschäftsmodell umfasst sämtliche Bereiche der Bauindustrie und deckt die gesamte Bauwertschöpfungskette ab. Unser Anspruch ist es, Menschen, Baumaterialien und Geräte zur richtigen Zeit an den richtigen Ort zu bringen und auch komplexe Bauvorhaben termin- und qualitätsgerecht und zum besten Preis zu realisieren. Dies erfordert eine intensive Zusammenarbeit mit diversen Akteurinnen und Akteuren unserer Lieferkette, die einen hohen Anteil der Wertschöpfung abdecken. Einzelheiten zu unseren Leistungen, zu unseren Marken bzw. Tochtergesellschaften und zu unserer Lieferkette finden Sie unter www.strabag.com > Leistungen, www.strabag.com > STRABAG SE > Marken und www.strabag.com > Strategie > Lieferkette.

¹ Große Kapitalgesellschaften, die Unternehmen von öffentlichem Interesse sind und im Jahresdurchschnitt mehr als 500 Arbeitnehmende beschäftigen

² Verpflichtende Angabe aufgrund des NaDiVeG

UNSER STRATEGISCHER ANSATZ

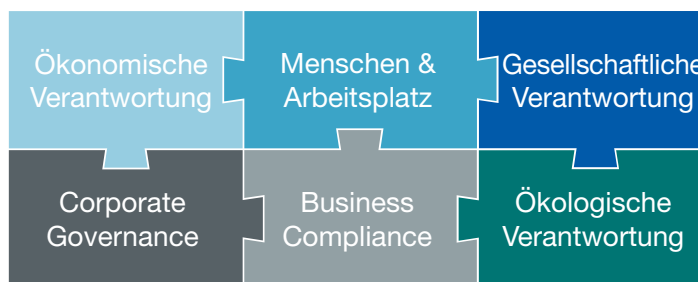
Wir sind europaweit und auf anderen Kontinenten tätig und bieten Leistungen entlang der gesamten Bauwertschöpfungskette an. Die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit sind daher vielfältig. Unser Anspruch ist es, für diese Auswirkungen Verantwortung zu übernehmen. Durch die Berücksichtigung der Bedürfnisse von Menschen, Umwelt und Gesellschaft bei strategischen Entscheidungen **sichern** wir somit den **langfristigen Fortbestand** unseres Unternehmens.

Zum verantwortungsvollen Wirtschaften gehört einerseits, dass wir die von uns definierten Werte, wie etwa Partnerschaftlichkeit, leben. Verantwortung übernehmen bedeutet aber auch, die zunehmend vielschichtigen Anforderungen an unser Kerngeschäft ausgewogen zu beachten. So erfüllen wir die Wünsche unserer Auftraggeberschaft und richten uns damit prinzipiell nach den Erfordernissen des Markts. Bei den Entscheidungen darüber, wie wir bauen und unsere Prozesse

gestalten, berücksichtigen wir jedoch Kriterien, die über rein ökonomische Aspekte hinausgehen.

Den Impuls dazu geben nicht nur unsere internen Stakeholder: Eine zunehmend sensible Auftraggeberschaft, rechtliche und politische Vorgaben/Regulatorien, Nichtregierungsorganisationen sowie Investorinnen und Investoren bestärken uns darin, an einer ambitionierten Nachhaltigkeitsstrategie festzuhalten. Mit der europaweit geltenden Wachstumsstrategie Green Deal werden beispielsweise Klimaschutzziele gesetzt, die nur mit Investitionen und gezielten Maßnahmen im Gebäudesektor zu erreichen sind.

Ein systematisches Vorgehen erleichtert uns den Umgang mit diesen vielfältigen Anforderungen. Wir haben deshalb **sechs strategische Felder** definiert, die unser umfassendes Verständnis von unternehmerischer Verantwortung abbilden:



Die Ergebnisverantwortung gegenüber unserer Eigentümerseite und unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrzunehmen, steht somit für uns im Einklang damit, Umweltbewusstsein zu demonstrieren und als Teil der Gesellschaft deren Wohlstand zu fördern: Mit unserem zertifizierten Energiemanagement steigern wir unsere Effizienz und reduzieren dadurch CO₂-Emissionen (Ökologische Verantwortung), während wir gleichzeitig ergebniswirksame Kosten einsparen (Ökonomische Verantwortung). Wir schulen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich der Folgen von und Maßnahmen gegen Korruption und Kartellverstöße (Business Compliance), aber auch, um

ihre Methoden- und Fachkompetenz zu steigern und ihre Sicherheit zu gewährleisten (Menschen & Arbeitsplatz). Die Verzahnung der Felder verdeutlicht, dass eine enge Zusammenarbeit über Konzernorganisationen hinweg und mit unseren externen Partnerinnen und Partnern notwendig ist, um solche Aufgaben erfolgreich zu bewältigen. Diesen strategisch ausgerichteten Ansatz verwenden wir als Ordnungsrahmen für unsere **Berichterstattung**: Zu jedem Feld berichten wir über die wichtigsten Themen und erläutern, warum wir ihnen Relevanz beimessen und welche strategische Bedeutung sie für den STRABAG-Konzern haben.

WESENTLICHKEITSANALYSE

Dieser Bericht wurde – zusammen mit den entsprechenden Online-Informationen – gemäß den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Die Wesentlichkeitsanalyse hilft uns dabei, systematisch die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren und diese Schwerpunkte in der Berichterstattung darzulegen. Damit bildet sie die Basis eines fundierten Nachhaltigkeitsmanagements. Dabei werden sowohl die Stakeholdererwartungen als auch die Auswirkung unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft reflektiert.

Wir identifizieren die relevanten Nachhaltigkeitsthemen entlang der Wertschöpfungskette und bewerten sie nach ihren ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen. Interne sowie externe Stakeholder-Gruppen beurteilen dann die Relevanz. Konkret setzt sich die Wesentlichkeitsmatrix aus den ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen (x-Achse) und aus dem Einfluss auf Stakeholder-Beurteilungen und -Entscheidungen (y-Achse) zusammen.

2015 wurden die erste Wesentlichkeitsanalyse nach den GRI-Leitlinien durchgeführt und 2016 die entsprechende Wesentlichkeitsmatrix veröffentlicht. Diese wird jährlich aktualisiert, wobei ein mehrstufiger Prozess ganz oder in Teilen durchlaufen wird. So wurden auch 2020 die Themen hinsichtlich Vollständigkeit, Auswirkungen und Relevanz überprüft und durch den Vorstand validiert.

Dabei wurde neben der Analyse der Wertschöpfungskette eine Peer-Group-Analyse durchgeführt

sowie Regulatorien und Gesetze, Anforderungen durch Investoren und Auftraggeberschaft sowie Medienberichte zu unseren Bauprojekten berücksichtigt. Dadurch ergaben sich fünf neue relevante Themen, die in der Wesentlichkeitsmatrix abgebildet sind.

Die Einbindung von internen und externen Anspruchsgruppen hätte 2020 in Form einer Präsenzveranstaltung erfolgen sollen. Diese Veranstaltung musste leider aufgrund der Covid-19-Pandemie abgesagt werden. Die Perspektive unserer Stakeholder auf die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen von STRABAG wurde daher durch einen Online-Fragebogen ermittelt.

Im Zuge der Bewertung der Auswirkungen der jeweiligen Themen und deren Integration in die Wesentlichkeitsmatrix kam es zu Veränderungen in der STRABAG-Wesentlichkeitsmatrix. Eine Anpassung ergibt sich durch das neue wesentliche Thema „Abfall und Kreislaufwirtschaft“.

Angaben hinsichtlich des Themas „Gleichstellung von Frauen und Männern“ lassen sich dem Konsolidierten Corporate Governance-Bericht entnehmen. Alle weiteren Veränderungen können den Fußnoten zur Abbildung der Wesentlichkeitsmatrix entnommen werden.

2021 ist geplant, sowohl die Stakeholder-Dialogveranstaltung durchzuführen wie auch die Online-Umfrage einer größeren Teilnehmerschaft zur Verfügung zu stellen.

Stakeholder-Einbindung

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

Als Dialogformate setzen wir neben Online- und Printmedien sowohl Präsenzveranstaltungen in Form von Workshops als auch schriftliche Befragungen ein. Ebenso wird regelmäßig eine Stakeholder-Dialogveranstaltung durchgeführt. Ziel dieser Veranstaltung ist es, externen Vertreterinnen und Vertreter unserer wichtigsten Stakeholder-Gruppen

und unseren Vorstandsvorsitzenden zusammenzubringen, um die für STRABAG strategisch relevanten Themen zu diskutieren und zu priorisieren.

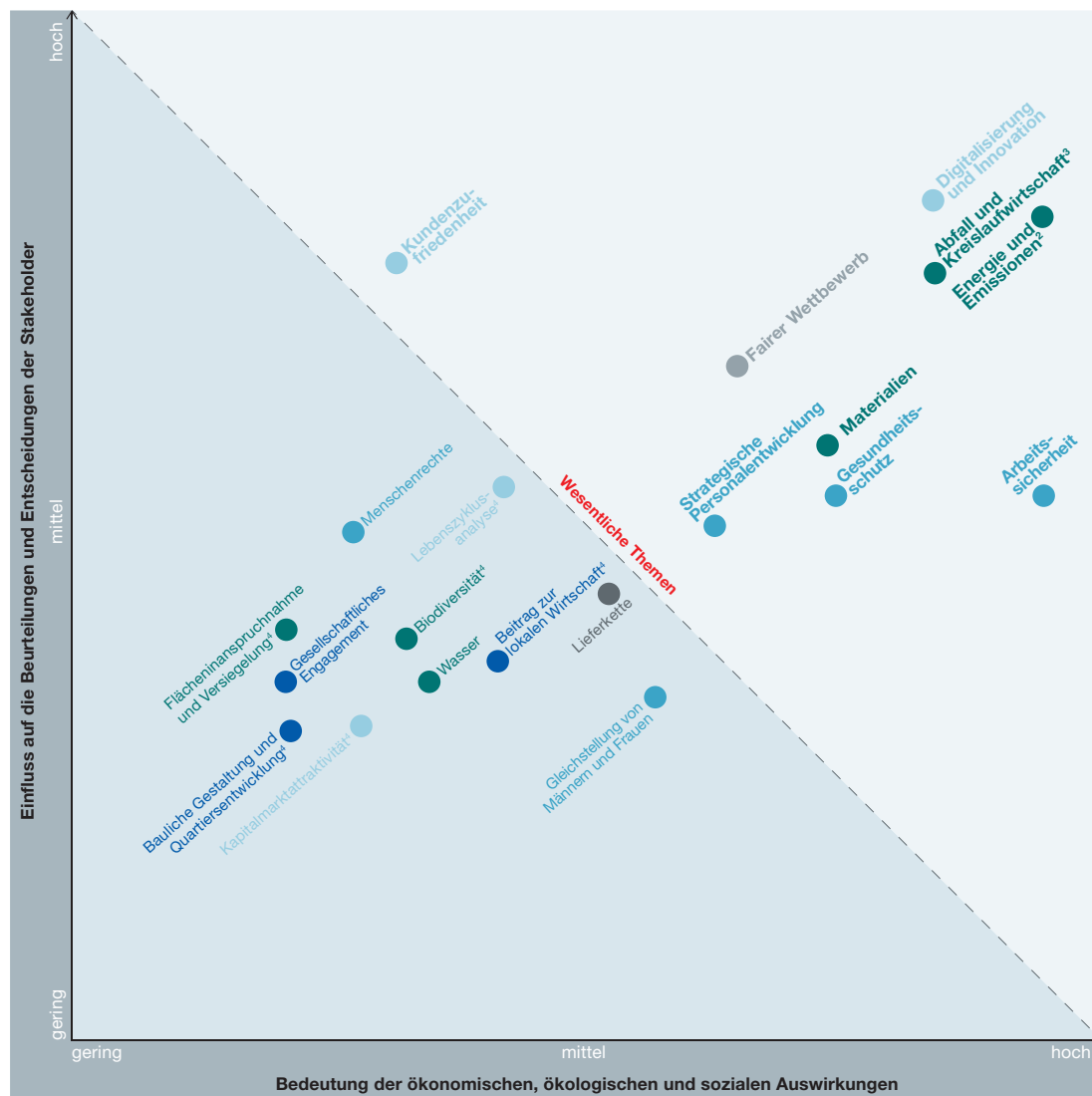
Grundlage für den Dialog bildet eine **Stakeholder-Analyse**, mittels derer wir die wichtigsten Anspruchsgruppen im Hinblick auf die Beeinflussung durch und den Einfluss auf unsere Organisation identifiziert haben. Hierzu zählen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Auftraggeberschaft, die Investorinnen und Investoren und die Zulieferunternehmen. Des Weiteren pflegen wir den Kontakt zu Hochschulen, den Medien, Nichtregierungsorganisationen, den Anrainerinnen und Anrainern unserer Projekte sowie politischen Institutionen.

Siehe Kapitel „Digitalisierung und Innovation“

Durch den Stakeholder-Dialog gelangen wir zu neuen Sichtweisen, die wir in unsere strategischen Überlegungen einbeziehen, um zusätzliche Aspekte in den Katalog der drängendsten Zukunftsthemen aufzunehmen. Als Impulse entnehmen wir

den unterschiedlichen Formen von Stakeholder-Dialog u. a. die Notwendigkeit einer stärkeren Fokussierung auf innovative Lösungen, die in enger Abstimmung mit unseren Partnerinnen und Partnern zu entwickeln sind.

STRABAG-WESENTLICHKEITSMATRIX¹



1 Die Beschriftung der X- und der Y-Achse wurde gemäß den Vorgaben der GRI-Standards getauscht.
 2 Das Thema Energie wurde um den Aspekt „Emissionen“ erweitert.
 3 Neuaufnahme des Themas „Abfall und Kreislaufwirtschaft“
 4 Neuaufnahme der Themen „Bauliche Gestaltung und Quartiersentwicklung“, „Flächeninanspruchnahme und Versiegelung“, „Beitrag zur lokalen Wirtschaft“, „Kapitalmarktattraktivität“, „Lebenszyklusanalyse“

Das Thema „Abfall und Kreislaufwirtschaft“ wurde von den Stakeholdern stärker gewichtet und ist damit ein neues wesentliches Thema. Da der Wesentlichkeitsprozess aufgrund der Corona-virus-Pandemie und der Absage der Stakeholder-Dialogveranstaltung erst sehr spät abgeschlossen werden konnte, wird es dieses Jahr noch nicht in einem eigenen Kapitel behandelt, sondern unter „Materialien“ mitberücksichtigt. Für die weiteren acht für unsere Wettbewerbs- und

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

Die wesentlichen Themen sind:

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

- Materialien
- Abfall und Kreislaufwirtschaft
- Energie und Emissionen

Zusätzlich berichten wir zu folgenden Themen:

- Projektbezogenes Risikomanagement
- Menschenrechte
- Gesellschaftliches Engagement

Zu den durch das NaDiVeG vorgegebenen Belangen finden sich folgende Informationen in diesem Bericht:

<p>Umweltbelange</p> <ul style="list-style-type: none"> • Materialien • Energie und Emissionen • Abfall und Kreislaufwirtschaft¹ 	<p>Bekämpfung von Korruption und Bestechung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fairer Wettbewerb
<p>Achtung der Menschenrechte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menschenrechte 	<p>Sozial- & Arbeitnehmerbelange</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategische Personalentwicklung • Arbeitssicherheit • Gesundheitsschutz
<p>Weitere wesentliche Themen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kundenzufriedenheit • Digitalisierung und Innovation 	<p>Zusätzliche Angaben</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projektbezogenes Risikomanagement • Gesellschaftliches Engagement

¹ Berichtet im Kapitel „Materialien“

ALLGEMEINE BESCHÄFTIGUNGSKENNZAHLEN

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

Im Jahr 2020 führte die Covid-19-Pandemie zu starken Einschränkungen des wirtschaftlichen Lebens. Allerdings war die Baubranche davon vergleichsweise gering betroffen. In einem Großteil der Länder, in denen unser Konzern tätig ist,

konnten die Baustellenarbeit und damit verbundene administrative Arbeiten ohne Unterbrechung fortgeführt werden. In Österreich mussten aufgrund eines strengen Lockdowns im März 2020 die Baustellen für zehn Tage geschlossen werden. Um diese Pause auszugleichen, wurde im zweiten Quartal vorübergehend Kurzarbeit in Anspruch genommen. Auch in Deutschland wurde – in sehr geringem Umfang – Kurzarbeit eingeführt. Die Gesamtmitarbeiteranzahl verringerte sich dementsprechend nur sehr leicht um 3 %, und das bei einem Leistungsrückgang von 7 %. Die Covid-19-Fallzahlen auf Baustellen und auch in unseren Bürogebäuden konnten im gesamten Jahresverlauf im Großteil unserer Konzernländer dank umfangreicher Sicherheitskonzepte auf einem sehr niedrigen Niveau gehalten werden. Mehr dazu im Kapitel „Arbeitssicherheit“.

Kennzahlen¹

MITARBEITERANZAHL 2020 NACH SEGMENTEN UND LÄNDERN²

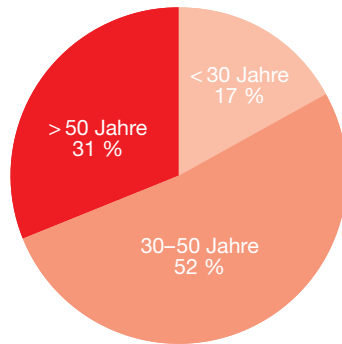
	Nord + West	Süd + Ost	International + Sondersparten	Sonstiges	Konzern
Deutschland	19.446	537	5.436	2.731	28.150
Österreich	89	7.832	2.321	1.272	11.514
Americas	1	1	6.492	3	6.497
Polen	4.878	6	799	745	6.428
Tschechien	58	2.899	727	413	4.097
Ungarn	0	1.985	529	366	2.880
Slowakei	0	1.183	352	210	1.745
Rumänien	121	1.210	211	197	1.739
Naher Osten	2	10	1.538	3	1.553
Serbien	0	1.228	40	184	1.452
Kroatien	0	1.045	73	157	1.275
Restliches Europa	127	865	113	18	1.123
Asien	0	3	957	0	960
Schweiz	58	661	5	98	822
Afrika	3	7	806	0	816
Russland	0	517	33	94	644
Großbritannien	15	0	585	10	610
Benelux	448	4	34	52	538
Bulgarien	0	392	35	64	491
Schweden	291	0	65	14	370
Dänemark	260	0	0	16	276
Italien	4	13	173	22	212
Slowenien	0	114	15	19	148
Gesamt	25.801	20.512	21.339	6.688	74.340

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

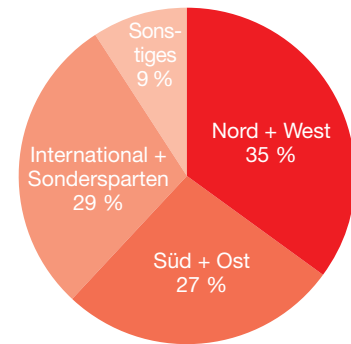
² Berechnungsgrundlage: FTE

Ausgewogene Altersstruktur

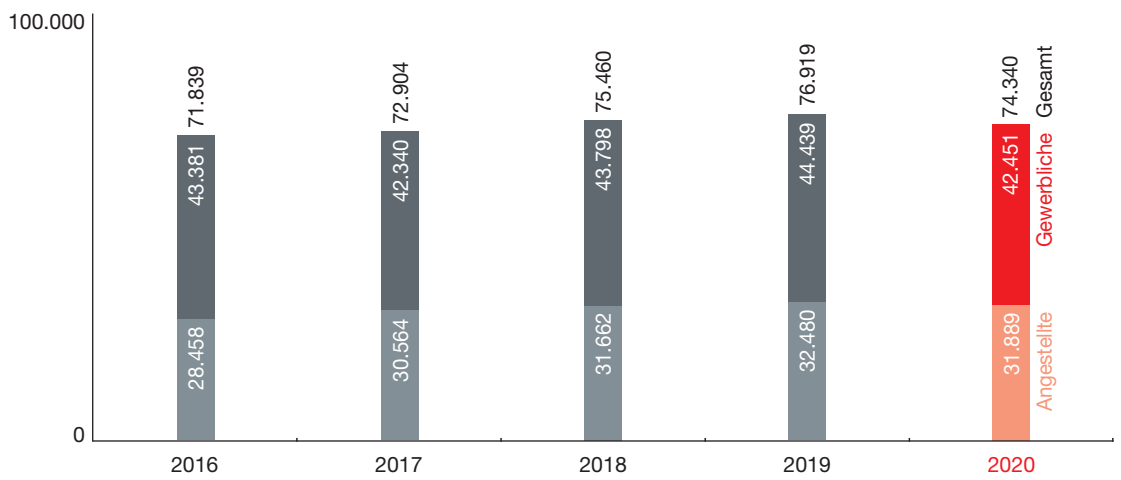
ALTERSSTRUKTUR DER BESCHÄFTIGTEN 2020¹



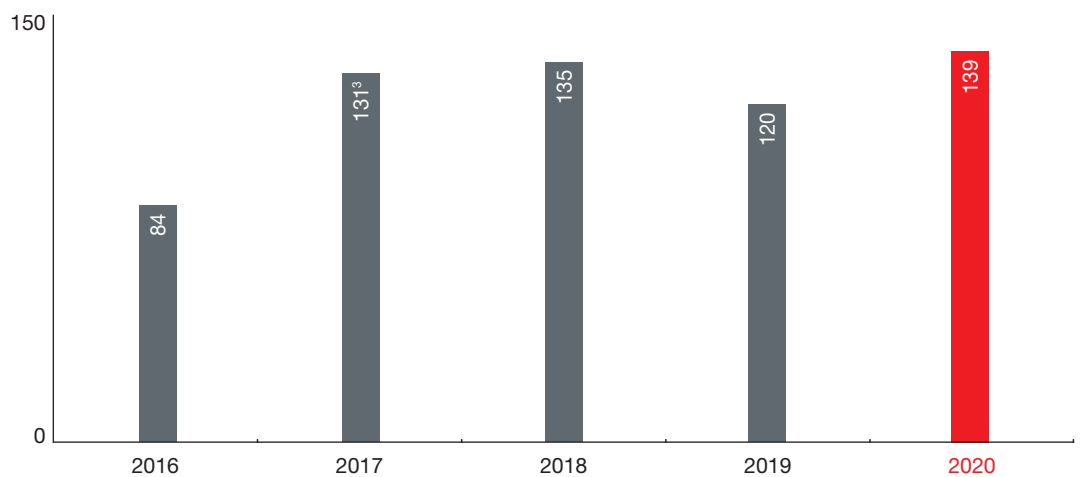
BESCHÄFTIGTE NACH SEGMENTEN 2020²



ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGUNGSZAHLEN²



ANZAHL DER NATIONALITÄTEN IM KONZERN

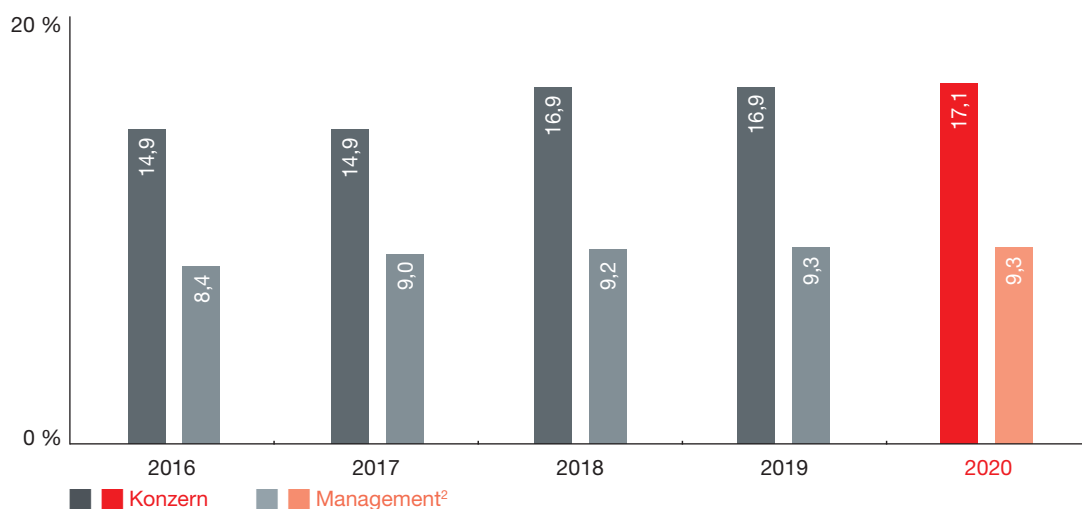


1 Berechnungsgrundlage: Köpfe

2 Berechnungsgrundlage: FTE

3 Die Erhöhung im Jahr 2017 ergibt sich u. a. aus dem erstmaligen Einbezug der Mitarbeiterdaten aus Chile und Ländern des Nahen Ostens.

FRAUENANTEIL IM KONZERN UND IM MANAGEMENT¹



DETAILLIERTE ANGABEN ZUR BESCHÄFTIGUNG³

GRI-Standard 2016-Kennnummer	Anforderungen	Angaben	2020	2019
102-8	a. Gesamtzahl der Beschäftigten nach Arbeitsvertrag (unbefristet und befristet), nach Geschlecht	Gesamt unbefristet:	68.672 (86 %)	70.645 (86 %)
		Gesamt befristet:	10.756 (14 %)	11.668 (14 %)
		Frauen unbefristet:	11.498 (85 %)	11.664 (84 %)
		Frauen befristet:	2.099 (15 %)	2.212 (16 %)
		Männer unbefristet:	57.174 (87 %)	58.981 (86 %)
		Männer befristet:	8.657 (13 %)	9.456 (14 %)
	b. Gesamtzahl der Beschäftigten nach Arbeitsvertrag (unbefristet und befristet), nach Region	Deutschland unbefristet:	27.664 (87 %)	28.839 (88 %)
		Österreich unbefristet:	12.095 (99 %)	12.119 (99 %)
		MOE ⁴ unbefristet:	16.963 (80 %)	16.219 (80 %)
		Restliches Europa unbefristet:	3.515 (86 %)	3.682 (92 %)
		Restliche Welt unbefristet:	8.435 (83 %)	9.786 (76 %)
		Deutschland befristet:	4.033 (13 %)	4.066 (12 %)
	Österreich befristet:	101 (1 %)	101 (1 %)	
	MOE ⁴ befristet:	4.304 (20 %)	4.058 (20 %)	
	Restliches Europa befristet:	582 (14 %)	310 (8 %)	
	Restliche Welt befristet:	1.736 (17 %)	3.133 (24 %)	
	c. Gesamtzahl der Beschäftigten nach Beschäftigungsverhältnis (Vollzeit und Teilzeit), nach Geschlecht	Gesamt Vollzeit:	71.220 (90 %)	73.789 (90 %)
		Gesamt Teilzeit:	8.208 (10 %)	8.524 (10 %)
Frauen Vollzeit:		8.740 (64 %)	8.863 (64 %)	
Frauen Teilzeit:		4.857 (36 %)	5.013 (36 %)	
Männer Vollzeit:		62.480 (95 %)	64.926 (95 %)	
Männer Teilzeit:		3.351 (5 %)	3.511 (5 %)	
d. Bericht, ob ein signifikanter Anteil der Aktivitäten der Organisation durch Mitarbeitende verrichtet wird, die keine Angestellten sind	Lediglich in Einzelfällen werden Tätigkeiten in der Organisation von Personen durchgeführt, die nicht Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer sind.			
e. Erläuterung jeder signifikanten Schwankung der Zahlen, die in Angaben 102-8-a, 102-8-b und 102-8-c berichtet werden	Es sind keine bedeutenden Schwankungen bezüglich der Anzahl der Beschäftigten festzustellen.			
f. 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 Berechnungsgrundlage: erstmals 2018 Köpfe, davor FTE
 2 Definition Management: Hierarchieebenen ab Bereichsleitung
 3 Berechnungsgrundlage: Köpfe
 4 MOE = Mittel- und Osteuropa

GRI-Standard 2016-Kennnummer	Anforderungen	Angaben	2020	2019
102-41	Prozentsatz der Beschäftigten, die unter Tarifverträge fallen		94 %	96 %
		Die nationalen Vorgaben werden in allen Tochtergesellschaften eingehalten.		
401-1	Neue Beschäftigte und Beschäftigtenfluktuation a. Gesamtzahl und Rate neuer Beschäftigter während des Berichtszeitraums nach Altersgruppe, Geschlecht und Region b. Gesamtzahl und Rate der Beschäftigtenfluktuation während des Berichtszeitraums nach Altersgruppe, Geschlecht und Region	Siehe nachfolgende Tabellen Siehe nachfolgende Tabellen		

A. EINTRITTE 2020^{1,2}

	Altersgruppe									Gesamt	Eintrittsrate %
	<30 Jahre			30–50 Jahre			>50 Jahre				
	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt		
Deutschland	287	75	362	515	110	625	178	29	207	1.194	4,3
Österreich	360	59	419	415	128	543	94	31	125	1.087	9,0
MOE	103	30	133	266	68	334	82	7	89	556	3,3
Restliches Europa	76	16	92	153	35	188	51	11	62	342	9,7
Restliche Welt	106	8	114	281	14	295	74	2	76	485	5,7
Gesamt	932	188	1.120	1.630	355	1.985	479	80	559	3.664	5,3

A. EINTRITTE 2019^{1,2}

	Altersgruppe									Gesamt	Eintrittsrate %
	<30 Jahre			30–50 Jahre			>50 Jahre				
	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt		
Deutschland	370	110	480	639	145	784	251	52	303	1.567	5,4
Österreich	435	82	517	478	151	629	102	34	136	1.282	10,6
MOE	147	54	201	363	88	451	110	11	121	773	4,8
Restliches Europa	72	18	90	129	20	149	46	5	51	290	7,9
Restliche Welt	87	15	102	265	20	285	64	3	67	454	4,6
Gesamt	1.111	279	1.390	1.874	424	2.298	573	105	678	4.366	6,2

B. AUSTRITTE 2020^{1,2}

	Altersgruppe									Gesamt	Austrittsrate %
	<30 Jahre			30–50 Jahre			>50 Jahre				
	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt		
Deutschland	215	47	262	454	158	612	435	128	563	1.437	5,2
Österreich	129	36	165	218	107	325	172	62	234	724	6,0
MOE	64	19	83	280	73	353	254	43	297	733	4,3
Restliches Europa	47	6	53	133	28	161	91	10	101	315	9,0
Restliche Welt	219	17	236	1158	40	1198	374	16	390	1.824	21,6
Gesamt	674	125	799	2.243	406	2.649	1.326	259	1.585	5.033	7,3

1 Ohne befristete Beschäftigungsverhältnisse
2 Berechnungsgrundlage: Köpfe

B. AUSTRITTE 2019^{1,2}

	Altersgruppe									Gesamt Austrittsrate %	
	<30 Jahre			30–50 Jahre			>50 Jahre				
	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt		
Deutschland	229	62	291	452	160	612	460	124	584	1.487	5,2
Österreich	167	33	200	231	123	354	161	60	221	775	6,4
MOE	101	21	122	287	82	369	221	30	251	742	4,6
Restliches Europa	55	12	67	132	27	159	88	18	106	332	9,0
Restliche Welt	264	11	275	1.052	29	1.081	334	9	343	1.699	17,4
Gesamt	816	139	955	2.154	421	2.575	1.264	241	1.505	5.035	7,1

STRABAG-Arbeits- und Sozialfonds Privatstiftung

Zur Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die **unverschuldet** in **materielle Not** geraten sind, z. B. durch Unfall, Krankheit, Unwetter, Hochwasser o. ä., wurde vor ca. 20 Jahren im STRABAG-Konzern die Arbeits- und Sozialfonds Privatstiftung eingerichtet. Das Eigenkapital der Stiftung beträgt per 31.12.2020 € 11,04 Mio. (31.12.2019: € 10,92 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 Ohne befristete Beschäftigungsverhältnisse

2 Berechnungsgrundlage: Köpfe

KUNDENZUFRIEDENHEIT

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

aktuellen strategischen Programms FASTER TOGETHER 2022 – dar.

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

Zuständigkeiten, Regelungen und Sorgfaltspflicht

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

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

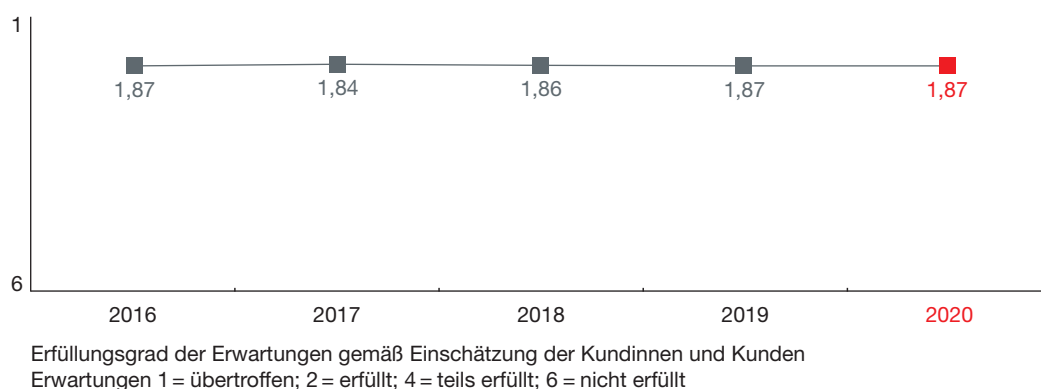
Ziele und Indikatoren

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

Die Messung der Kundenzufriedenheit mittels **Kundenbefragung** erfolgt seit 2005 für Bauprojekte nach einem einheitlichen Konzernstandard. Dabei wird die Auftraggeberschaft in allen Konzernländern über eine schriftliche Befragung projekt- oder vertragsbezogen zu den folgenden fünf Aspekten um ihre Bewertung gebeten: Umgang mit Mängeln und Beschwerden; Dokumentation

und Berichtswesen; Kompetenz der Bauleitung; Kompetenz der Polierin bzw. des Poliers; Ordnung und Sauberkeit auf der Baustelle. Die operativen Einheiten können den Fragebogen um spezifische Fragen ergänzen und zusätzliche Verfahren der Kundenzufriedenheitsmessung implementieren. Die Auswertung der vom Konzern vorgegebenen Fragen erfolgt durch den Zentralbereich TPA. Die Bewertung der Ergebnisse und die Ableitung von Zielen und Maßnahmen obliegen den operativen Einheiten im Rahmen ihres jährlichen Planungs- und Bewertungsprozesses.

Auch im Betrachtungszeitraum 2016–2020 konnten wir die Erwartungen unserer Kundinnen und Kunden erfüllen:

ERGEBNISSE DER KUNDENBEFRAGUNG (ALLE KONZERNLÄNDER)¹

Projekte und Initiativen

Wir haben an dieser Stelle bereits im Geschäftsbericht 2019 über die Absicht berichtet, die konzernweitliche Systematik zur Messung der Kundenzufriedenheit für Bauprojekte weiterzuentwickeln, indem der Feedback-Fragebogen im Sinne einer gesteigerten Aussagekraft angepasst und der Prozess der Befragungen applikationsgestützt gesteuert wird.

Die Umstellung der Systematik ist planmäßig zu Jahresbeginn 2021 erfolgt, sodass wir die Ergebnisse auf Projektebene bereits im Jahresverlauf evaluieren und nutzen können und Auswertungen betreffend das Berichtsjahr 2021 für die operativen Einheiten und für die Konzernberichterstattung zur Verfügung stehen werden.

In der Folge wollen wir prüfen, wie weit die Methodik (für Bauprojekte) auch auf weitere Geschäftsfelder der STRABAG übertragen werden kann, um ein möglichst vollständiges Bild zur Kundenzufriedenheit zu erhalten und im Sinne unserer Zielsetzungen (zur Steigerung der Zufriedenheit) nutzen zu können.

Gleichzeitig gilt es, bereits in der Projektvorbereitung und während der Projektabwicklung, die Zusammenarbeit mit den Kundinnen und Kunden so zu gestalten, dass sich entsprechende positive Beurteilungen nach Projektfertigstellung erwarten lassen. Zwei wesentliche Hebel dafür sind Partnering-Modelle in der Gestaltung der Zusammenarbeit sowie LEAN.Construction-Methoden in der Umsetzung.

teamconcept ist eine Partnering-Methode mit einem klaren Ziel: komplexe Bauprojekte stressfreier,

verbindlich und partnerschaftlich umzusetzen. Dafür bilden Auftraggeber- und Auftragnehmerseite schon viel früher als bei einem klassischen Bauprojekt ein Team. Gemeinsam beziehen sie die Interessen aller Projektbeteiligten schon von Beginn an ein, schaffen klare Rahmenbedingungen, verbindliche Spielregeln und gemeinsame Ziele. Das schafft Sicherheit und sorgt dafür, die Kosten gemeinsam unter Kontrolle zu halten. Im STRABAG-Konzern setzen wir auf Vertrauen durch Transparenz und Kommunikation. Auf diese Weise sollen Kosten-, Termin- und Qualitätsvorteile für unsere Kundinnen und Kunden generiert werden.

Mittels **LEAN.Construction**-Methoden werden Bauprozesse einfacher und effizienter – das trägt auch zur Kundenzufriedenheit bei. Unsere LEAN.Construction-Fachkräfte unterstützen die Bauteams von der Planung bis hin zur Ausführung. Dabei kommen unterschiedliche Methoden zur Prozessoptimierung zum Einsatz: Die Taktplanung/Taktsteuerung ermöglicht eine optimierte, kollaborative Koordination aller benötigten Planungs- und Bauaktivitäten bis hin zum Fertigstellungstermin. Mithilfe der Multimomentaufnahme kann der Ist-Zustand eines Prozesses genau analysiert und somit eine optimale Basis für nachfolgende Weiterentwicklungen erarbeitet werden. Um möglichst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit LEAN.Construction vertraut zu machen, wurde 2019 eine konzernweite, flächendeckende Basis-Online-Schulung ausgerollt, die bis Mitte 2020 bereits von annähernd 25.000 Mitarbeitenden absolviert wurde. Auch im neuen Schulungsprogramm Leadership@STRABAG sind die Führungsansätze von LEAN vertreten.

¹ Der Erfüllungsgrad stellt das arithmetische Mittel aus den Kundenbewertungen der Segmente Nord + West und Süd + Ost zu den o. g. fünf Aspekten dar.

DIGITALISIERUNG UND INNOVATION



Digitalbasierte Informations- und Kommunikationstechnologien eröffnen uns scheinbar grenzenlose Möglichkeiten der Gestaltung und Entfaltung. Gleichzeitig werden die Grenzen natürlicher Ressourcen, die Auswirkungen der Klimaveränderungen, die rapide schrumpfende Biodiversität immer deutlicher sichtbar. Ebenso steigt der Bedarf für mehr und besseren Wohnraum, für zeitgemäße Arbeits- und Produktionsstätten sowie für die Modernisierung und Instandhaltung von Verkehrsinfrastrukturen nach wie vor. In diesem Spannungsfeld liegen einige der großen Herausforderungen mit direktem Bezug zum Bauen.

Die Bau- und Immobilienwirtschaft ist der Wirtschaftssektor mit dem größten Ressourcenverbrauch. Und STRABAG ist einer der großen, weltweit tätigen Baukonzerne Europas. Damit tragen

wir Verantwortung. Das bedeutet auch, sich aktiv an der Entwicklung von Lösungen zu beteiligen. Dabei orientiert sich STRABAG bei der Lösungsfindung an den Vorgaben des European Green Deal. STRABAG will die führende Technologiepartnerin für das Bauen von morgen sein. Um dieser Vision gerecht zu werden, muss die laufende, vorwiegend dezentrale Entwicklungsarbeit systematisiert werden, sodass der gesamte Konzern rascher von Innovationen profitiert.

Damit STRABAG weiterhin ihre Wettbewerbsfähigkeit festigen und steigern kann, wollen wir neue Formen der Zusammenarbeit angehen, mit Externen und innerhalb unseres Konzerns. Wir müssen auch als Organisation diesen geänderten Rahmenbedingungen Rechnung tragen.

Zuständigkeiten, Regelungen und Sorgfaltspflicht

Seit dem 1.1.2020 ist die Verantwortung für die Themen Digitalisierung, Innovation und Unternehmensentwicklung auf Vorstandsebene beim Chief Digital Officer gebündelt. Der STRABAG SE-Vorstand wurde entsprechend von fünf auf sechs Mitglieder erweitert. Innerhalb des neuen Vorstandsegments wurde neben der bereits etablierten Zentralen Technik der neue Zentralbereich STRABAG Innovation & Digitalisation (SID) gegründet.

SID wird Entwicklungen federführend initiieren, mit Expertisen unterstützen und einen umfassenden Überblick über die konzernweiten Innovationsaktivitäten sowie deren messbare Resultate behalten. Weil die Digitalisierung kein Selbstzweck sein darf, haben operative Bedarfe Priorität, und digitale Werkzeuge sollen schnell bereitgestellt sein. Außerdem wird an den neuesten Trends in der Branche gearbeitet, beispielsweise robotischen bzw. automatisierten Anwendungen zur Erhöhung unserer Produktivität.

Zwei typische Merkmale unserer Geschäftstätigkeit, der Projektfokus sowie auch unsere geschäftsbedingte dezentrale Organisation, sollen dabei unserer Entwicklungstätigkeit zum Vorteil gereichen – indem wir möglichst viele Stakeholder im Konzern in unsere Zukunftsprojekte einbinden. Dies wird insbesondere durch neue agile Strukturen und Methoden gewährleistet.

Auf diese Weise fördern wir nicht nur das Wissen und den Ideenreichtum zahlreicher, im Konzern verteilter Kolleginnen und Kollegen, sondern stärken Eigenverantwortung sowie Kreativität und festigen dazu gleich die Vernetzung in den Konzern hinein, um an einer Stelle entstandene Innovationen und Know-how rasch und mehrwertbringend in den Konzern tragen zu können.

Dafür gilt es, Strukturen, Räume und Möglichkeiten bereitzustellen, die bedarfsweise Interdisziplinarität und agiles, also ein auf schnellen Iterationsschritten fußendes, Arbeiten ermöglichen. In diesem Sinne wurden agile und crossfunktional agierende Abteilungen, sogenannte Functions, etabliert, z. B.:

- **Transformation & Innovation** kümmert sich u. a. um Fördermöglichkeiten, neue Trends, Anforderungen aus dem Handlungsfeld Nachhaltigkeit und die Voraussetzung für erfolgreiche Veränderungsprozesse (Change Management).
- **Application Services & Data Science** stellt sicher, dass die technischen und analytischen Voraussetzungen für alle unsere digitalbezogenen Aktivitäten auf dem neuesten Stand gegeben sind.
- **BIM 5D®** führt mittels einer konzernweiten BIM-Strategie die Aktivitäten des modellbasierten Arbeitens zusammen und entwickelt diese in Abstimmung mit operativen Bedarfen weiter.

Das Führungsteam von SID – inklusive CDO – stellt Vernetzung durch einen festen, wöchentlichen Austausch sicher, wobei relevante Themen zusätzlich direkt in den Vorstand getragen werden. Es wurden grundlegende Strategien sowie die Grundpfeiler, Prozesse und Zielrichtungen

definiert und kontinuierlich weiterentwickelt. Dazu gehören neben einer übergeordneten Digitalstrategie verschiedene Strategien rund um die Themen Daten, Nachhaltigkeit, Innovation, Robotik, BIM sowie GIS.

Ziele und Indikatoren

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

Im Vordergrund der Prozessoptimierung steht eine höhere Durchdringung von digitalen Methoden. Ein weiterer Fokus liegt auf der Weiterentwicklung effizienter und kollaborativer, digitalgestützter Arbeitsweisen mit der Auftraggeberseite und mit Partnerunternehmen. Dazu setzen wir auf eine **kontinuierliche Qualifizierung** bestehender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie eine Verstärkung unserer Teams mit entsprechenden Spezialistinnen und Spezialisten. Die Indikatoren beziehen sich folglich auf die digitale Durchdringung auf der Baustelle sowie am Arbeitsplatz – denn die digitale Transformation beeinflusst nicht nur das Bauobjekt sowie dessen Beteiligte, sondern verändert auch die Prozesse innerhalb der Konzernorganisation:

- **Erfassung und Auswertung von Maschinendaten ab dem Jahr 2019:** An die Qualitäts- und Leistungsdokumentation sowie den schonenden Umgang mit Umweltressourcen werden immer höhere Anforderungen gestellt. Daher setzen wir seit 2019 verstärkt Telematiksysteme bei Schlüsselgeräten ein, deren Bewegungs- und Einsatzdaten wir erfassen und auswerten. Im Jahr 2019 erreichten wir bereits eine Quote von 34 %, 2020 lag sie bei 37 %. Zusätzlich wurden in ca. 600 Nutzfahrzeugen Telematiksysteme verbaut.

Ziel: Weitere jährliche Erhöhung dieser Quote

- Der Anteil der zur Leistungssteuerung und -erfassung dienenden Vorrüstungen für **Maschinensteuerungssysteme** von Schlüsselgeräten stieg 2020 auf 15 %, der Anteil der Maschinensteuerungen blieb bei gleichzeitig gestiegener Anzahl von Schlüsselgeräten mit 11 % annähernd auf Vorjahresniveau (Einführung 2019 mit einer Quote von 12 % der Leistungsgeräte).

- **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 2020 konzernweit bei 1.908. Das entspricht einer Steigerung um 23 % gegenüber dem Vorjahr.

Ziel: Zweistelliges Wachstum im Jahr 2021

- **Digital Workplace:** STRABAG investiert in den Digital Workplace und treibt die digitale Transformation mit Anwendungen in der Cloud voran. Die vollständige Durchdringung einer Organisation durch Arbeitsmittel auf dem aktuellen technischen Stand ist die Grundvoraussetzung für eine flexible und effiziente Zusammenarbeit. Ein erster Schritt ist die STRABAG-weite Einführung von Office 365. Die Umstellung wurde Anfang des Jahres 2020 abgeschlossen.

- **Mobile Endgeräte für eine flexiblere Arbeitsgestaltung:** Durch Digitalisierung verändert sich der Arbeitsalltag – etwa in Richtung mobiler Arbeit. Dank der Bereitstellung mobiler Endgeräte wie Tablets können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der flexibleren Arbeitsgestaltung, die die Digitalisierung ermöglicht, profitieren. Die Quote bei Tablets belief sich 2020 auf 23 % (2019: 18 %).

Folgende weitere Indikatoren helfen STRABAG, ihre Aktivitäten rund um das Thema Innovation zu messen.

- **Aufwendungen für Forschungs-, Entwicklungs- und Innovationsaktivitäten** im Konzern: € rd. 17 Mio. (2019: € rd. 17 Mio.)

Ziel: Mindestens auf Vorjahresniveau halten

- Anzahl der Direktionen mit mindestens einer **verantwortlichen Person** für Innovation: Die Kennzahl konnte aufgrund der SID-Umstrukturierung und der noch nicht vollendeten Definition der Kriterien für innovationsverantwortliche Personen im Konzern im Jahr 2020 nicht erhoben werden (2019: 23 von 119 Direktionen).

Ziel: Die Relation von Innovationsverantwortlichen zur Gesamtzahl der Direktionen im Konzern soll im nächsten Jahr im Vergleich zur letzten vorliegenden Erhebung gesteigert werden.

- Anzahl der **Teilnehmenden an STRABAG-Veranstaltungen** zu Innovation: Über 1.000 Personen aus 18 Organisationseinheiten nahmen am 3. STRABAG Innovation Day – der im Zweijahresrhythmus stattfindet – im September 2019 in Stuttgart teil. 44 Innovationen wurden gezeigt – von der App über erste 3D-Betondruckversuche bis hin zu einem fluoreszierenden Asphalt, der Straßenmarkierungen sichtbarer und damit

Verkehrswege sicherer macht. Pandemiebedingt wird der 4. STRABAG Innovation Day auf 2022 verschoben.

Ziel: Mindestens auf Niveau der vorausgegangenen Veranstaltung halten

- **Berichten relevanter Entwicklungsprojekte** zur Stärkung der Innovationstätigkeit im Konzern über das STRABAG Innovation Magazine „Fore Site“ und die Webseite innovation.strabag.com

Ziel: Erhöhung der Auflage und Erreichen einer breiteren Leserschaft

Projekte und Initiativen

Durchschnittlich werden im Konzern über **100 Entwicklungsprojekte** im Jahr durchgeführt, welche die gesamte Wertschöpfungskette im Bau umfassen. Generell ist ein Trend zum datenbasierten Planen, Bauen und Betreiben erkennbar. In den

folgenden Abschnitten wird ein Auszug der innovativen Projekte dargestellt. Viele neue und aktuelle Projekte können jederzeit auf der STRABAG-Innovationswebsite innovation.strabag.com eingesehen werden.

ROBOT-STRASSENBAU 4.0

Ziel des vom deutschen Bundesverkehrsministerium geförderten Forschungsprojekts ist die Entwicklung eines autonom arbeitenden Straßenfertigers. Bislang werden diese Maschinen beim Straßeneinbau manuell bedient. Das ist auf Autobahnen eine gefährliche und v. a. mental belastende Arbeit, da der Straßenverkehr oft nur wenige Meter an den Bautrupps vorbeigeleitet wird. Das Ziel der Forschungen ist eine Technologie, die es erlaubt, den Einbau vom Fahrerhaus aus zu verfolgen und zu steuern. Langfristig sollen die Maschinen

autonom arbeiten, sodass die Arbeiterinnen und Arbeiter sich nicht mehr in potenziellen Gefahrenbereichen bewegen müssen. Der Forschungspartner entwickelt hierfür Sensoren, die beispielsweise die Temperatur, Dichte, Dicke und andere Qualitätskriterien des verlegten Straßenbelags in Echtzeit messen und aus diesen Daten eine Steuerung der Maschinen ermöglichen. STRABAG stellt für die nötigen Tests Baustellen, Baumaschinen, die eigene Entwicklungsinfrastruktur sowie internes Know-how zur Verfügung.

DIGITALE TAKTSTEUERUNG

Im Rahmen des Projekts Digitale Taktsteuerung baute ein STRABAG-Team schrittweise eine digitale Lösung auf, die auf einer analogen LEAN-Methode zur Taktplanung und -steuerung basiert. Die digitale Anwendung wurde bereits mehrfach mit großem Erfolg eingesetzt.

Mithilfe der digitalen Taktsteuerung werden der Leistungsfortschritt, die Qualität sowie Ordnung und Sauberkeit diverser Tätigkeiten auf dem Bau

geprüft. Somit ist der Baufortschritt auf einen Blick erkennbar, bei Abweichungen können folglich Gegenmaßnahmen eingeleitet und der Plan neu justiert werden. Dazu werden Daten der BIM 5D®-Modelle, tagesaktuelle Statusbewertungen der Bauleitung sowie geplante Termine und Arbeiten in Relation gesetzt. Ergebnis ist die vollständige Übersicht des Baufortschritts, der nächsten geplanten Arbeiten sowie der offenen Termine. Eine Art Live-Cam misst die Datenströme der Baustelle.

MASCHINELLE UND ROBOTISCH GESTÜTZTE VERMESSUNG UND QUALITÄTSMANAGEMENT

Robotik kann im Bau in allen Lebenszyklusphasen sowie in allen Gewerken eingesetzt werden. Dabei werden Tätigkeiten in den Bereichen Messung, Montage, Veredelung, Verbindungen, Transport

übernommen bis hin zu Errichtung von robotisch gestützten Maschinen, um eine schnelle, präzise, sichere, materialsparende, effiziente und konstante Arbeit auf Baustellen zu gewährleisten.

Unterschiedlichste Roboter wurden bereits im Konzern getestet, wie beispielsweise ein Bohrroboter. Weitere werden derzeit getestet, darunter das sich in unwegsamem Gelände autonom bewegendes vierbeinige Trägergerät Spot® von Boston Dynamics, das zum Zweck einer kontinuierlichen, automatisierten Baustellendokumentation für die Qualitätssicherung eingesetzt werden soll. Gemeinsam mit einem israelischen Startup wird zudem ein Maler- und Verputzroboter getestet, mit dem Ziel sowohl Produktivität als auch Qualität der Veredelung von Wänden unterschiedlicher Beschaffenheit steigern zu können.

Ein weiteres Projekt ist die KI-basierte Ermittlung von Flächen aus mit Drohnen erstellten Aufnahmen. Dabei sollen mittels KI-Algorithmen aus aufgenommenen Orthofotos Flächen wie Asphalt, Schotter etc. unterschieden, gekennzeichnet und dann genau berechnet werden.

Insgesamt beschäftigt sich der STRABAG-Konzern aktuell (Stand Oktober 2020) mit 38 verschiedenen Aktivitäten und Initiativen rund um die Themen Automatisierung, Robotik und digitale Fabrikation im Bau.

SPS – DIE DIGITALISIERUNG DES EINKAUFES IM STRABAG-KONZERN

Für STRABAG ist die enge Zusammenarbeit mit Lieferanten, Nachunternehmern und Dienstleistern von entscheidender Bedeutung. Über das Konzernprojekt **SPS (Strategic Procurement Solution)** werden daher die Lieferantenprozesse im Einkauf über Plattform-Funktionalitäten rein digital abgebildet. Ziel ist die Vereinfachung des Prozesses durch eine noch engere Verzahnung aller am Einkauf Beteiligten. Das Portal der modular aufgebauten Einkaufslösung wurde mit der Funktionalität der Lieferantenadministration in Betrieb genommen und wird hinsichtlich Funktionen und

Nutzung im Konzern schrittweise ausgebaut. Künftig wird STRABAG Anfragen aus dem Lieferantenportal heraus stellen. Neben einer aktiven Verteilung an einen projekt- und leistungsspezifisch ausgewählten Lieferantenkreis werden weitere Möglichkeiten der Anbahnung von Geschäftsbeziehungen und Vertragsbildungen im Einkauf angeboten werden, z. B. Ausschreibungssuche oder -abonnements durch den Lieferanten sowie Auktionen und Markplatzfunktionalitäten.

AUSBLICK

2021 wird der Fokus des neuen Zentralbereichs SID auf der Einführung eines Project Management Office (PMO) liegen. Dabei sollen zum einen die Messung aller Aktivitäten rund um Digitalisierung und Innovation im Konzern sichergestellt und zum anderen die Umsetzung agiler Methoden in Projekten gewährleistet werden. Nach der Aufbauarbeit im Jahr 2020 wird 2021 für SID ganz im Zeichen der Etablierung effektiver und nachhaltiger Netzwerke stehen.

Es geht nicht nur um die organisatorische Verankerung dieser Themen, sondern auch um die Entwicklung eines praxiskompatiblen Innovationsprozesses für den Konzern sowie die Einführung unterstützender Software. Ein erster Pilot zur Identifikation, Bewertung und Erfassung von Ideen soll mittels einer webbasierten Plattform im zweiten Quartal 2021 beginnen.

ARBEITSSICHERHEIT



Sicherheit und Gesundheit sind ein zentrales Anliegen und Bestandteil der Unternehmenskultur von STRABAG. Aus diesem Grund haben wir uns im Rahmen der Konzerninitiative „1>2>3 Entscheide Dich für Sicherheit“ bewusst der Herausforderung „Vision Zero – Null Unfälle“ gestellt. Dadurch wurden im Laufe der letzten Jahre weitreichende Veränderungen und wichtige Impulse in der Arbeitssicherheit gesetzt. „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.

Darüber hinaus stellte die **Covid-19-Pandemie** 2020 nie zuvor dagewesene Anforderungen an uns: Im gesamten Konzern galt es, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz mit dem Infektionsschutz in Einklang zu bringen. Die Dynamik der Pandemie und die in allen Ländern geltenden behördlichen Vorgaben erforderten in jeglicher Hinsicht Flexibilität und Kreativität, um Engpässe zu umgehen und schnelle, pragmatische und wirksame Lösungen zu finden.

Durch die vorbildliche Umsetzung der nötigen Schutzmaßnahmen konnte die Arbeit auf den Baustellen und in den Arbeitsstätten nahezu unvermindert fortgeführt werden. Auf Basis von länderspezifischen Regeln und Verordnungen sowie den Vorgaben der Gesundheitsbehörden wurden entsprechende Maßnahmen festgelegt und umgesetzt. Dazu gehören z. B.:

- Einführung einer Covid-19-Gefährdungsbeurteilung für Baustellen und Büroarbeitsplätze
- Handlungshilfen für Mitarbeitende und Führungskräfte
- Guidelines für Bürostandorte und Büros auf Baustellen
- Informationen zu Infektionsschutz und Hygienemaßnahmen

Einige Konzernländer setzten zusätzlich eine eigens erstellte „Covid-19-App“ ein, die zur Wirksamkeitskontrolle der umgesetzten Maßnahmen genutzt wurde. Diese App wurde seit ihrer Einführung im März 2020 ca. 10.000 Mal verwendet.

Zuständigkeiten, Regelungen und Sorgfaltspflicht

Im Jahr 2019 wurde eine die sogenannte Konzernrichtlinie SGU (Sicherheit, Gesundheit, Umweltschutz) erstellt und vom Vorstand verabschiedet. Sie wurde 2020 in allen Konzernländern ausgerollt und legt konzernweite Mindeststandards in Zusammenhang mit der Arbeitssicherheit fest, die in allen Konzerneinheiten verpflichtend umzusetzen sind und für alle Mitarbeitenden des Konzerns, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben und Erfordernisse, Gültigkeit besitzen. Dazu gehört die Vereinheitlichung u. a. von Organisationsstrukturen, Unfallmeldeprozessen, Unfalluntersuchungen und persönlicher Schutzausrüstung, die kontinuierliche Überprüfung von gesetzten Schutzmaßnahmen sowie das Erfordernis einer dokumentierten Beurteilung von Gefährdungen und Risiken bei der Arbeit. Ebenso sind Schutzmaßnahmen festzulegen und eine Unterweisung/Schulung der betreffenden

Mitarbeitenden auf Grundlage der beurteilten Gefährdungen und Risiken zu veranlassen und zu dokumentieren.

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

Ziele und Indikatoren

SRS-Unfälle (Stolpern, Rutschen, Stürzen) sind mit rd. einem Viertel die häufigste Ursache für Arbeitsunfälle. Die kontinuierliche Verminderung von SRS-Unfällen auf Baustellen ist daher unser vorrangiges Ziel. Die Ausfallquote und die Unfallhäufigkeit sind Indikatoren, die uns helfen, unsere Tätigkeit messbar zu machen:

Die **Arbeitsunfall-Ausfallquote** – berechnet aus der Anzahl der durch Arbeitsunfälle bedingten Ausfallstunden im Verhältnis zu den produktiven Arbeitsstunden – lag im Konzern 2020 bei 0,27 %,

das sind 0,41 % bei Gewerblichen und 0,07 % bei Angestellten (2019: 0,24 % im Konzern, 0,37 % bei Gewerblichen, 0,05 % bei Angestellten). Die **Unfallhäufigkeit** – berechnet aus der Anzahl der Arbeitsunfälle pro 1 Mio. produktive Arbeitsstunden – war insgesamt ebenfalls vergleichbar mit jener des Vorjahres, und zwar mit 15,9 im Konzern bzw. 24,1 bei Gewerblichen und 4,9 bei Angestellten (2019: 15,9 im Konzern, 23,9 bei Gewerblichen, 4,3 bei Angestellten). Erfreulicherweise war 2020 kein tödlicher Arbeitsunfall zu betrauern (2019: fünf).

ARBEITSUNFALL-AUSFALLQUOTE

	2016	2017	2018	2019	2020
Gewerbliche	0,36	0,36	0,33	0,37	0,41
Angestellte	0,07	0,05	0,07	0,05	0,07
Gesamt	0,25	0,24	0,22	0,24	0,27

UNFALLHÄUFIGKEIT¹

	2016	2017	2018	2019	2020
Gewerbliche	25,0	25,5	22,5	23,9	24,1
Angestellte	5,2	4,8	5,8	4,3	4,9
Gesamt	17,6	17,4	15,9	15,9	15,9

Projekte und Initiativen

Um das Bewusstsein aller Beteiligten für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zu schärfen und die Arbeit konsequent sicherer zu gestalten, wurde 2019 die konzernweite Initiative „1>2>3 Entscheide Dich für Sicherheit“ ausgerollt. Wir haben uns ein klares Ziel gesetzt und in der Botschaft „Vision Zero – Null Unfälle“ formuliert. Dieses Ziel fordert alle gleichermaßen auf, einen persönlichen Beitrag zur Arbeitssicherheit zu leisten. So wurden auch im Jahr 2020 in den einzelnen Konzernländern regionale Aktivitäten zu speziellen Arbeitssicherheitsthemen im Rahmen dieser Initiative umgesetzt. Einen Überblick über diese Aktivitäten illustriert die Website der Kampagne 123.strabag.com.

Weiters wurden im Geschäftsjahr 2020 u. a. folgende Projekte verfolgt und Initiativen gesetzt:

- Die 2018 initiierten Smartphone-Apps für Baustellenbegehungen wurden in weiteren Konzernländern ausgerollt und kamen über 35.000 Mal

zum Einsatz. 2020 wurden neben den Begehungs-Apps für Sicherheitsfachkräfte auch Apps für das Baustellenteam zur Wirksamkeitskontrolle in allen Sprachen der Konzernländer eingeführt.

- Als Werkzeug zur Auswertung der Apps wurde für alle Konzernländer ein Dashboard mit Statistiken und Trends zur Verfügung gestellt.
- Neue Apps für Begehungen in stationären Anlagen und Arbeitsstätten wie Mischwerken, Steinbrüchen, etc. wurden in mehreren Ländern eingeführt.
- Es wurde eine neue Auflage des deutschsprachigen SGU-Kalenders 2021 konzipiert. Der Kalender beinhaltet monatliche Unterweisungen zum Thema Arbeitssicherheit auf Baustellen.
- Deutschland, Österreich und die Schweiz führten in diesem Jahr eine Notrufuhr – die SafeMotion

¹ 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.

Notfalluhr – für Alleinarbeitsplätze ein. Derzeit wird an einer Umsetzung für weitere Konzernländer gearbeitet.

- Das bisherige zertifizierte Arbeitsschutzmanagementsystem wird durch die Norm ISO 45001 ersetzt. Aus diesem Grund wurden sogenannte Transition-Audits durchgeführt, um frühzeitig das neue Managementsystem einzuführen. Ab 2021 wird in allen Konzernländern das Sicherheitsmanagementsystem zertifiziert.
- Baustellenbegehungen wurden gemeinsam mit der Arbeitsmedizin durchgeführt.
- Die Erarbeitung eines Konzepts zur Nachunternehmer-Präqualifizierung im Bereich der Arbeitssicherheit wurde angestoßen.

GESUNDHEITSSCHUTZ



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

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

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

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

Zuständigkeiten, Regelungen und Sorgfaltspflicht

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

(Deutschland/Österreich) koordinieren und systematisch verbreiten. In den folgenden Ländern ist das BGM bereits etabliert: Deutschland, Österreich, Schweiz, Polen, Tschechien, Slowakei, Kroatien, Ungarn, Serbien und Slowenien. Ein weiterer Roll-out ist geplant. Die Maßnahmen an den Standorten werden von den BGM-Koordinatorinnen und -Koordinatoren sowie engagierten Kolleginnen und Kollegen umgesetzt.

Ziele und Indikatoren

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

Führungskräfte zu stärken. Unter anderem mittels der **Krankheitsausfallquote**¹ beobachten wir, wie gut wir dieses Ziel erreichen: Sie betrug im Jahr 2020 im Konzern 5,6 %, das sind 7,2 % bei Gewerblichen und 3,5 % bei Angestellten (2019: 4,9 % im Konzern, 5,8 % bei Gewerblichen, 3,6 % bei Angestellten).

¹ Verhältnis der Krankenstandstage zu den Arbeitstagen

KRANKHEITSAUSFALLQUOTE

	2016	2017	2018	2019	2020
Gewerbliche	6,7	6,6	6,8	5,8	7,2
Angestellte	3,6	3,6	3,7	3,6	3,5
Gesamt	5,1	5,1	5,2	4,9	5,6

Projekte und Initiativen

Die Zusammenarbeit von BGM, der Arbeitssicherheit und den arbeitsmedizinischen Diensten sieht u. a. die Organisation und Ausweitung von Gesundheitsaktionen in Niederlassungen sowie auf Baustellen vor. Präventionsangebote, wie z. B. Gehör-, Seh-, Lungenfunktionstests etc., Wirbelsäulen-, Herz- und Beweglichkeits-Screenings sowie individuell zusammengestellte Aktionen, erweitern das Angebot für unsere gewerblichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Des Weiteren bietet das BGM ein breit gefächertes und zielgerichtetes Angebot an den Bürostandorten an. Neben Augen-, Stress- und Vorsorgeuntersuchungen stehen diverse Gesundheitskurse, wie z. B. Rückenschule, Yoga, Vorträge und Workshops zu den Haupt-handlungsfeldern Bewegung, Ernährung und Stressprävention, zur Wahl. Covid-19-bedingt wurden im Jahr 2020 vorweg genannte Maßnahmen in den einzelnen Ländern in unterschiedlicher Intensität und Frequenz durchgeführt. Die Maßnahmen in Präsenz wurden gemäß den landes-spezifischen Hygiene- und Abstandsregelungen adaptiert, und zusätzlich wurde das bestehende Angebot soweit wie möglich digitalisiert.

Aufgrund der Pandemie mussten Präsenzseminare wie z. B. „Gesunde Führung“ und „Fit4Work“ abgesagt werden. Alternativ wurden in verschiedenen Ländern 130 Webinare zu den Themen „Gesund im Home Office“, „Immunpower“ und „Prävention und Gesundheit in der Covid-19-Pandemie“ angeboten. Das E-Learning „Ergonomie am Arbeitsplatz“ (218 Teilnahmen), die Online-Schulungen „Förderung der psychischen Gesundheit“ (112 Teilnahmen) sowie „Förderung psychischer Gesundheit als Führungsaufgabe“ (23 Teilnahmen) wurden weiterhin genutzt.

Im Umgang mit der Coronavirus-Pandemie spielt auch die Psyche eine bedeutende Rolle. Die Nutzung des STRABAG-Employee Assistance Programs (EAP) in Deutschland ist konstant hoch, und Coronavirus-assoziierte Beratungsschwerpunkte wie Ängste, psychische Belastungser-scheinungen, Alkohol- und Suchtprobleme oder

Stress durch Homeschooling stiegen signifikant. 2020 wurde mit Ungarn in einem weiteren Konzernland ein EAP-System pilotiert – weitere Länder wollen folgen.

Die STRABAG-Gruppe Deutschland wurde 2020 mit dem Corporate Health Award – der größten und renommiertesten Auszeichnung im BGM in Deutschland, vergeben von Handelsblatt und EUPD Research – ausgezeichnet. In der Kategorie Großkonzerne konnte nach erfolgreicher Auditionierung und Fachjury-Bewertung der Sieg in der Branche „Produktion/verarbeitende Industrie“ er-rungen werden.

Da die Pandemie auch im Ombudswesen Anlass für viele Beratungsfälle war, erstellte das BGM verschiedene Handlungsempfehlungen zur Vermeidung von psychischen Belastungen sowie zu Gesundheit, Fitness und Ernährung im Home Office. Diese wurden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über verschiedene Kanäle (Stranet, E-Mail, Microsoft Teams-Gruppen, Aushänge und Flyer) zur Verfügung gestellt.

Vor der Pandemie waren Grundstrukturen für Online-Sportkurse zwar gegeben, wurden aber eher begleitend genutzt. Durch die Abstands- und Hygienebestimmungen war es dann aber kurzfristig notwendig, voll auf digitale Angebote umzustellen. Wurden die Einheiten früher lediglich aufgezeichnet, gibt es nun auch live stattfindende Online-Kurse zu verschiedenen Schwerpunkten. Seit März 2020 finden vermehrt Webinare statt. Die Kosten für die Durchführung sowie die Reise- und Übernachtungskosten wurden reduziert bzw. fallen weg, und es können standortunabhängig Kurse und Webinare stattfinden. Diese während der Krise notwendigen Anpassungen und neu konzipierten Inhalte sollen auch nach dem Ende der Pandemie als fester Bestandteil des BGM von STRABAG beibehalten werden, um so die positiven Aspekte, die das Jahr hervorgebracht hat, auch weiterhin zu nutzen.

STRATEGISCHE PERSONALENTWICKLUNG



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

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

Zuständigkeiten, Regelungen und Sorgfaltspflicht

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

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

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

Ziele und Indikatoren

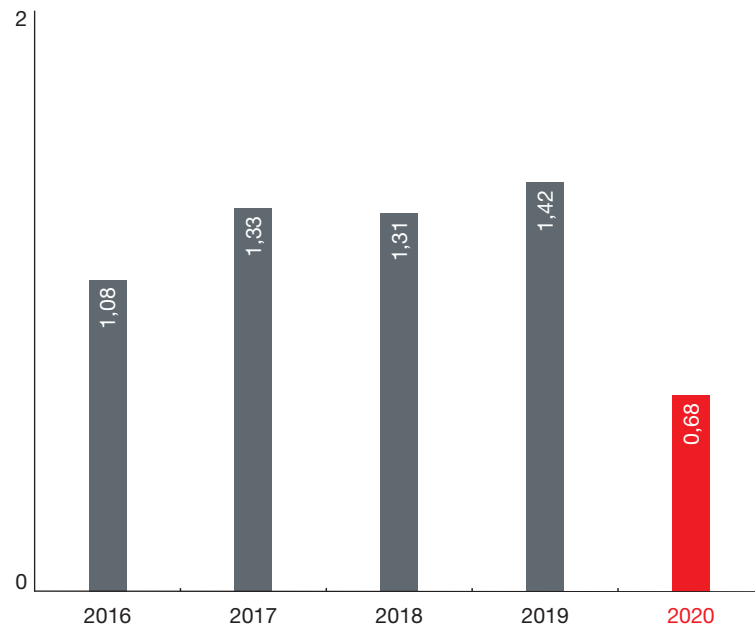
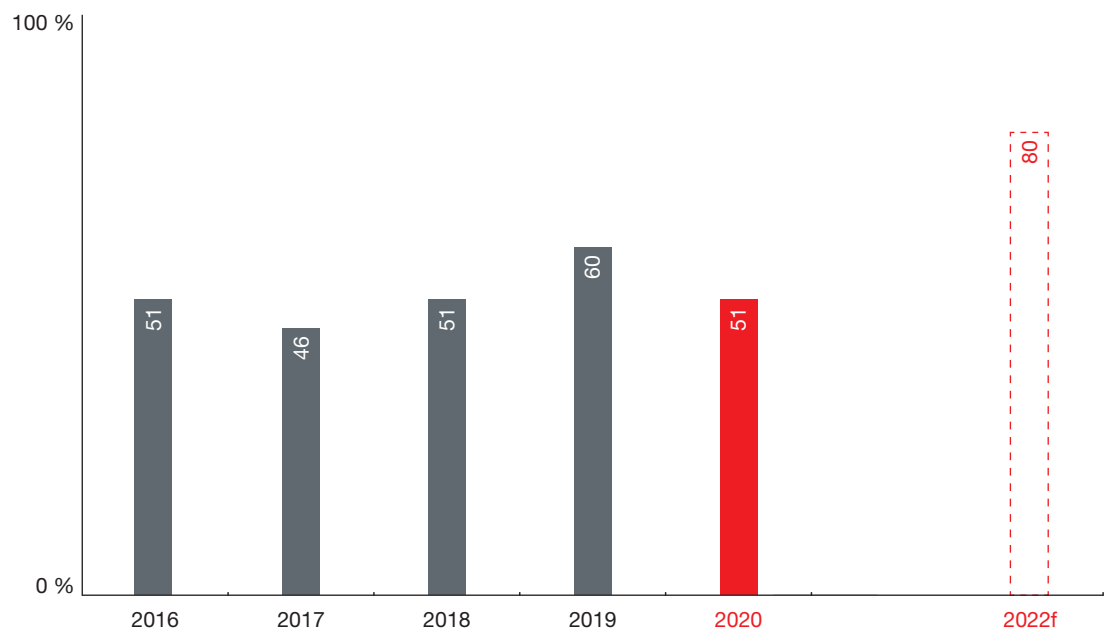
Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, fördern und optimieren wir die bedarfsorientierte fachliche und persönliche Entwicklung sowie Qualifikation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Nur so können wir unseren Kundinnen und Kunden eine termin- und fachgerechte Umsetzung ihrer Projekte garantieren.

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

- persönliche Identifikation mit den Aufgaben und dem Unternehmen zu stärken,
- die Zusammenarbeit durch eine offene Gesprächskultur zu intensivieren,
- Leistungen der vergangenen Periode zu besprechen und anzuerkennen und

- künftige Aufgabenschwerpunkte und Ziele sowie Entwicklungsschritte gemeinsam zu definieren.

Die Vorbereitung sowie die Dokumentation des Gesprächs wurden 2019 digitalisiert. Seit diesem Jahr besteht zusätzlich die Möglichkeit der Kompetenzeinschätzung für Führungskräfte sowie die Erstellung eines individuellen Entwicklungsplans. Im Jahr 2020 wurden im gesamten Konzern mit 51,10 % (2019: 60 %) aller Angestellten strukturierte Mitarbeitergespräche geführt, davon mit 49,70 % der Männer und mit 54,57 % der Frauen. Wir streben einen Anteil von 80 % bis zum Jahr 2022 an. Der in den Gesprächen identifizierte Weiterbildungsbedarf wird in Form von Seminaren individuell bearbeitet. Im Berichtszeitraum betrug die Kennzahl Trainingstage pro Angestellter/Angestelltem 0,68 (2019: 1,42). Getrennt nach Geschlechtern betragen die Trainingstage 0,72 Tage für Frauen und 0,66 Tage für Männer.

TRAININGSTAGE PRO ANGESTELLTER/ANGESTELLTEM¹GEFÜHRTE UND ERFASSTE MITARBEITERGESPRÄCHE IM VERGLEICH ZUR ANZAHL DER ANGESTELLTEN¹

Projekte und Initiativen

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

¹ Der Rückgang an Präsenztrainings und Mitarbeitergesprächen ergibt sich Covid-19-bedingt. Darüber hinaus erfolgte eine Vereinheitlichung der Datenbasis.

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. Aus diesem Grund setzen wir viel Energie für die Ansprache der Zielgruppen ein. Schülerinnen und Schüler stehen dabei ebenso im Fokus wie Studierende und Absolventinnen und Absolventen. Um den Nachwuchs zu erreichen, nehmen wir im Rahmen des Personalmarketings an **Jobmessen** teil, stellen unseren Konzern an Ausbildungsstätten vor, laden zu Exkursionen ein, vergeben Praktikumsplätze, betreuen Bachelor- und Masterarbeiten und blicken mit Stolz auf unsere erfolgreichen Kooperationen mit mehr als 175 Bildungseinrichtungen im Jahr 2020. Durch die Versammlungseinschränkungen bedingt durch Covid-19 konnten zahlreiche Messeauftritte bzw. Veranstaltungen nicht stattfinden. Deshalb sind wir verstärkt auf den STRABAG-eigenen Social Media-Profilen aktiv, wie Facebook, Instagram, LinkedIn, Xing und

YouTube, und damit für die Interessentinnen und Interessenten leichter erreichbar. In Polen stieß der online angebotene STRABAG-Day zu Einstiegs- und Karrieremöglichkeiten mit interessierten Studentinnen und Studenten auf hohes Interesse.

Außerdem nehmen wir aktiv an **Arbeitgeberzertifizierungen** für die Zielgruppen Absolventen und Absolventinnen, Praktikanten und Praktikantinnen sowie Auszubildende teil, um daraus Verbesserungsmaßnahmen ableiten zu können. 2020 wurden wir wieder mit dem Trainee-Siegel von Absolventa, dem Praktikanten-Siegel von Fair Company sowie mit dem Siegel „Faire Ausbildung“ von Absolventa ausgezeichnet. Im Rahmen der Bewertung für diese Rankings nehmen die Mitarbeitenden an Umfragen teil und geben Auskunft über bestimmte Faktoren (z. B. Mitarbeiterzufriedenheit). Schließlich muss das Unternehmen bestimmte Kriterien erfüllen, um die Auszeichnung zu erhalten.

RECRUITING

Das Recruiting und die daran anschließende Personaleinführung verfolgen das Ziel, den in den einzelnen Organisationseinheiten festgestellten

Personalbedarf systematisch, professionell und rasch mit qualifizierten neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu decken.

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 haben wir im Rahmen unseres

Management Development-Programms ein spezielles Aus- und Weiterbildungsangebot entwickelt. Es besteht aus einem Mix aus Präsenz-Workshops, webbasierten Trainings und Inhalten für selbstorganisiertes Lernen. Alle Angebote sind individuell kombinierbar sowie in deutscher und englischer Sprache verfügbar. Das Angebot wird jährlich aktualisiert und ständig erweitert.

TRAINING

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

In der Konzern-Akademie finden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **eigens entwickelte Weiterbildungsangebote** in den Kategorien „Technik“, „Recht“, „Betriebswirtschaft“, „IT“, „Persönlichkeit“ und „Führung“. Interne und externe Fachleute

geben ihr Wissen bedarfsgerecht an die Teilnehmenden weiter. 2020 wurden 2.186 Aus- und Weiterbildungstrainings (2019: 3.881) angeboten, an denen 25.347 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnahmen (2019: 32.954). Hinzu kommt die erfolgreiche Teilnahme von mehr als 71.345 (2019: >38.400) Personen an verpflichtenden E-Learning-Kursen zu den Themen Compliance, Arbeitssicherheit, IT Security und Datenschutz. Zusätzlich bieten wir unseren Mitarbeitenden seit Herbst 2019 Zugriff auf über 11.000 deutsch- oder englischsprachige Kurse des externen Content-Anbieters LinkedIn Learning an. Ziel ist ein abwechslungsreiches, webbasiertes und einfach zugängliches Lernangebot, um die Motivation zur

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

Konzern-Akademie regelmäßig modular aufgebaute **Qualifizierungen** an.

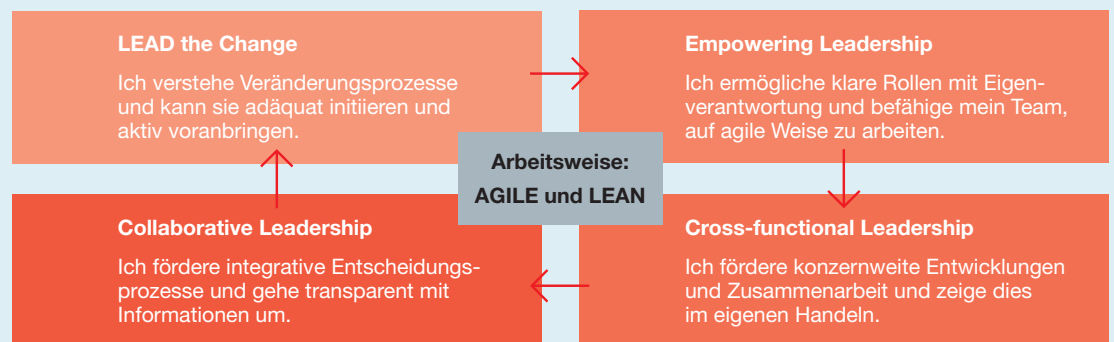
Aufgrund der Covid-19-Pandemie wurden die Präsenztrainings 2020 sehr stark eingeschränkt (Ausfall von März bis Juni bzw. ab Mitte Oktober), Ausnahmen waren nur für gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen unter Einhaltung der länderspezifischen Covid-19-Bestimmungen möglich. Um Trainings wieder anbieten zu können, erfolgte, dort wo es sinnvoll und möglich war, sukzessive eine Umstellung auf Online-Veranstaltungen. Dieses Angebot soll weiter ausgebaut werden und auch zukünftig bestehen bleiben.

Führen in dynamischen Zeiten: LEADERSHIP 2022

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

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

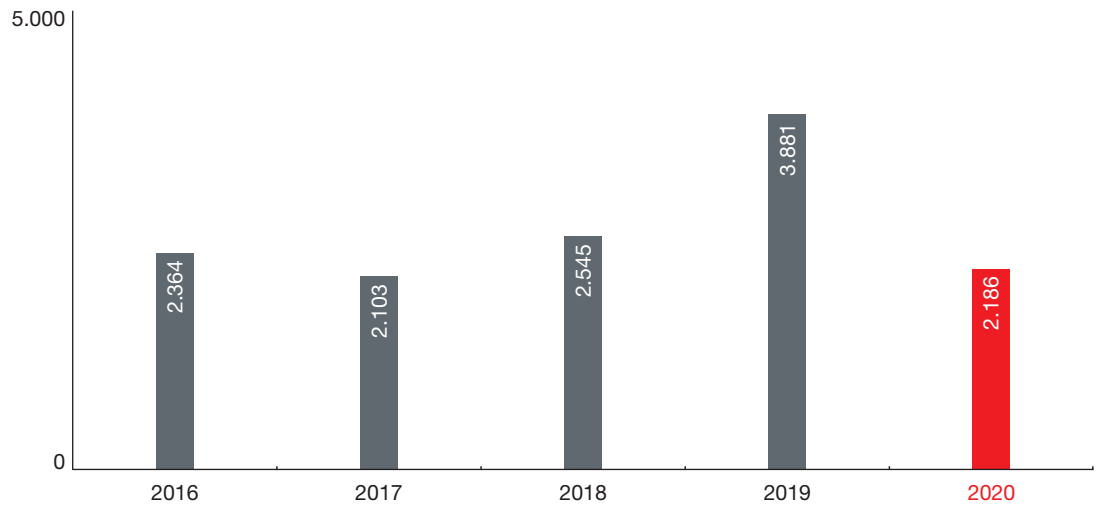
Deshalb wurde das umfangreiche, konzernweite Schulungsprogramm LEADERSHIP@STRABAG – Führen in dynamischen Zeiten konzipiert, das zum Ziel hat, folgende Kernkompetenzen zu fördern und weiter auszubauen:



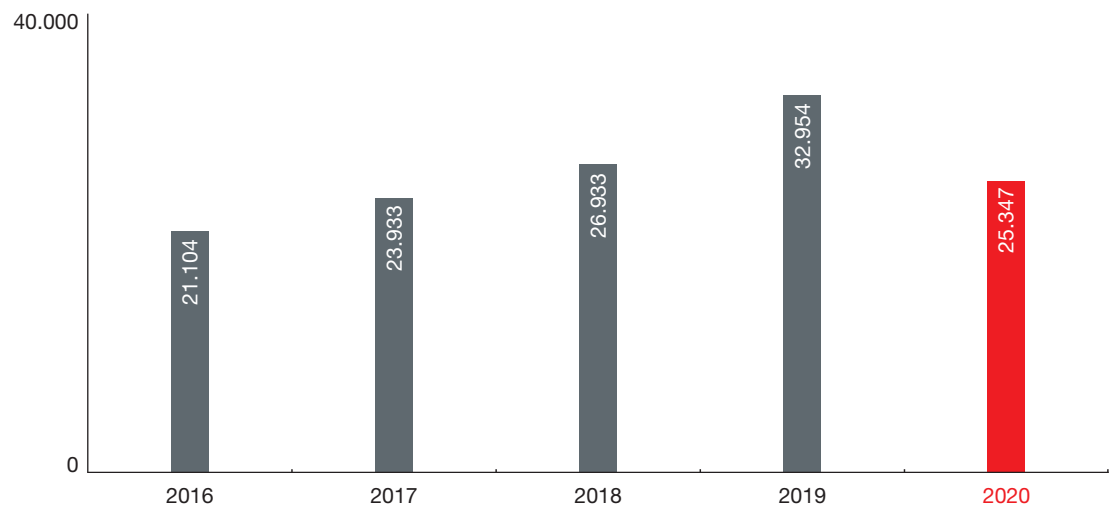
In Form von (Covid-19-bedingten) Online-Schulungen bzw. künftig auch Präsenzveranstaltungen werden diese Kompetenzen vermittelt. Wichtig sind dabei der Austausch mit anderen Führungskräften sowie Feedback-Möglichkeiten. Nicht nur inhaltlich, sondern auch organisatorisch orientiert

sich das Programm an der agilen Arbeitsweise: 2020 starteten bereits die ersten beiden Prototypen, der internationale Roll-out beginnt im Frühjahr 2021. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden werden laufend erfasst und das Programm somit kontinuierlich verbessert.

ANZAHL DER TRAININGS



ANZAHL DER TEILNEHMENDEN



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

Zu unseren Hauptlehrberufen in **Österreich** zählen der Maurer-, Tiefbauer-, Schalungsbauer- und Pflasterer-Beruf. Doch auch der Baumaschinentechniker-, Elektrotechniker-, Installations- und Gebäudetechniker-, Mechatroniker-, Metalltechniker-, Spengler- sowie der Stuckateur- und Trockenausbauer-Beruf werden zur Verstärkung unserer Teams angeboten. STRABAG bietet in allen Bundesländern an ca. 50 Standorten laufend Lehrstellen. Als Besonderheit steht unseren Lehrlingen der Hauptlehrberufe in den Wintermonaten die hauseigene Lehrlingsakademie BASIC-ADVANCED

zur Verfügung: An zwei Standorten in Österreich vertiefen speziell geschulte STRABAG-Poliere und -Vorarbeiter mit unseren Lehrlingen deren praktisches und theoretisches Wissen. Ab dem Herbst 2021 werden alle Lehrlinge in Österreich in unserem neuen Ausbildungszentrum in Ybbs an der Donau ausgebildet.

In **Deutschland** verfolgt STRABAG gemeinsam mit ihrer Baumaschinen-Tochter STRABAG BMTI gezielte Nachwuchsförderung mit der Konzern-Lehrwerkstatt in Bebra; ihr Fokus liegt im gewerblichen und technischen Bereich. Unsere Auszubildenden für den Straßenbauer-, den Tiefbaufacharbeiter- und den Baugeräteführer-Beruf genießen dort eine hochwertige Berufsausbildung und individuelle Betreuung. Aus dem Arbeitsalltag herausgelöst, wird hier sowohl unter

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

qualitativen wie auch unter zeitlichen Aspekten effiziente Wissensvermittlung sichergestellt.

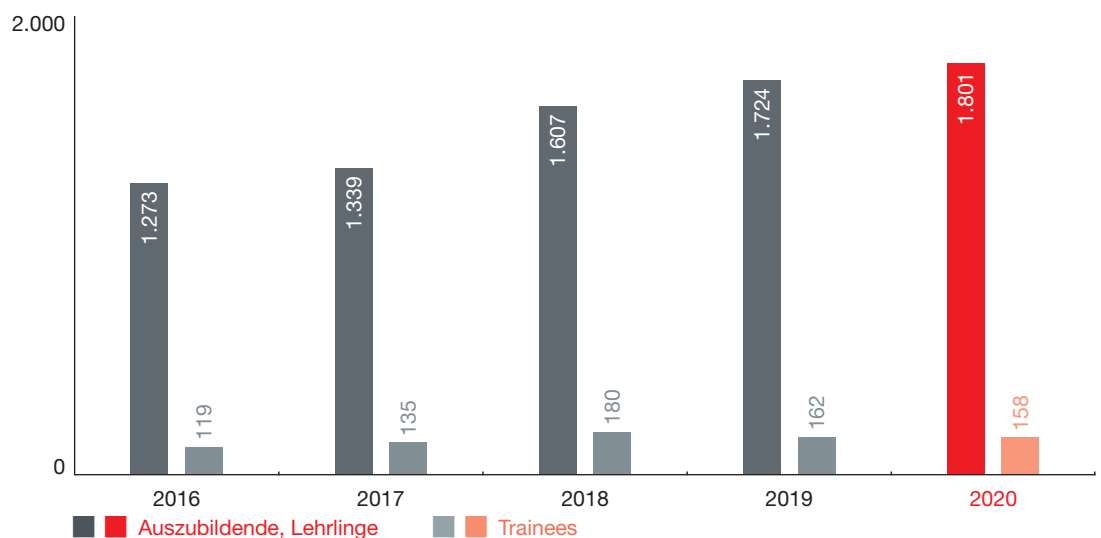
Betrachtet man die Märkte Deutschland, Österreich und Schweiz gemeinsam, nahmen wir 2020 insgesamt 507 (2019: 517) gewerbliche Lehrlinge auf. Für die kommenden Jahre wird sowohl in Deutschland als auch in Österreich eine deutliche Steigerung der Lehrlings- bzw. Ausbildungsquote angestrebt. Informationen zu den angebotenen Lehrberufen bzw. Ausbildungsplätzen sind unter karriere.strabag.com zu finden.

Junge Talente zu erkennen, zu fördern und zu entwickeln, ist unser Ziel. Im Wettbewerb um die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bietet STRABAG daher ausgewählten Bachelor- bzw. Master-Absolventinnen und -Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen mit noch geringer Berufserfahrung ein praxisorientiertes Einarbeitungsprogramm. Unsere Trainee-Programme zielen darauf ab, die Absolventinnen und Absolventen optimal auf die Anforderungen ihrer künftigen Position im Konzern vorzubereiten. Im Jahr 2020 waren im STRABAG-Konzern 119 technische und 39 kaufmännische Trainees (FTE) im Einsatz, davon 100 Männer und 58 Frauen.

Steigerung der Ausbildungsquote geplant

158 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.

TALENT MANAGEMENT

Potenzialmanagement soll das Erkennen, Entwickeln und langfristige Binden von Potenzialträgerinnen und Potenzialträgern mit dem Ziel unterstützen, insbesondere Schlüsselpositionen mit bestmöglich qualifiziertem Nachwuchs aus den eigenen Reihen zu besetzen. Basierend auf dem Karrieremodell werden Potenzialträgerinnen und Potenzialträger nach konzerneinheitlichen

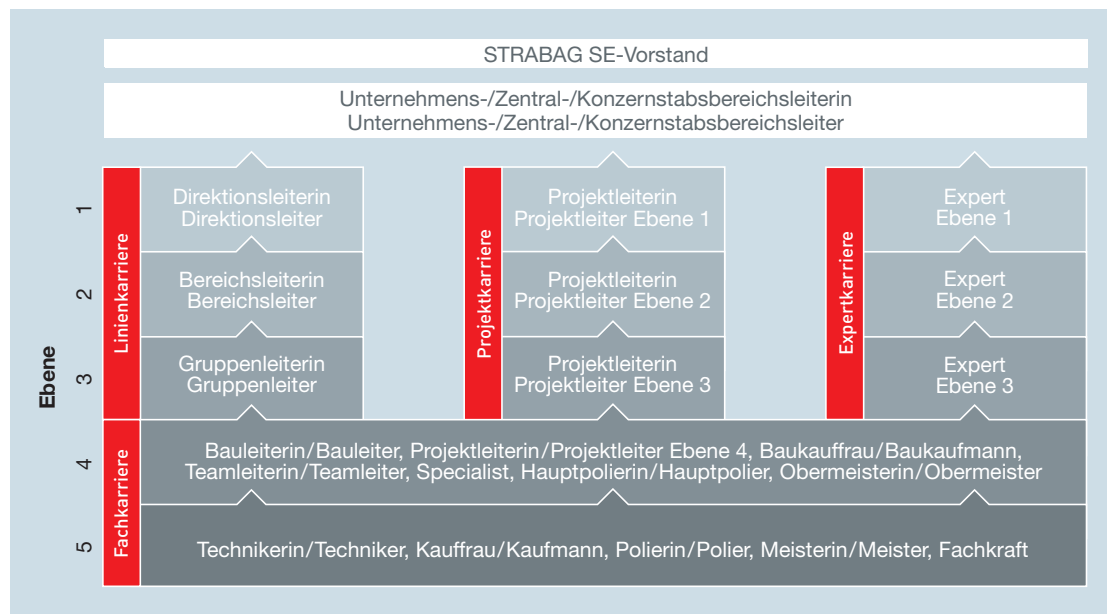
Parametern erkannt, individuell gefördert und in den passenden Positionen eingesetzt. Neben der Linienkarriere, deren Fokus auf allgemeinen Führungsaufgaben liegt, stehen zwei weitere Karrierewege offen: Expertkarrieren sind geprägt von hoher fachlicher Spezialisierung in einem bestimmten Gebiet. Projektleiterinnen und Projektleiter bringen langjährige Erfahrung im Bereich der

Projektentwicklung mit und sind für komplexe Bauvorhaben verantwortlich.

Zur Entwicklung der erkannten Potenziale werden individuelle Maßnahmen wie Development Center, spezielle Ausbildungsprogramme, Job Rotation etc. angeboten. Auch Coaching – also die Begleitung durch externe professionelle Beratung, um berufliche Herausforderungen erfolgreich zu meistern – und Mentoring – die berufliche Partnerschaft einer erfahrenen Führungskraft mit einer

Fach- oder Führungskraft in der Entwicklung, die durch die Vermittlung von Erfahrung und aktives Feedback geprägt ist – werden vermehrt in die individuellen Entwicklungspläne der Potenziale aufgenommen. Das zielgerichtete Erkennen und Begleiten von Potenzialträgerinnen und Potenzialträgern soll im Ergebnis eine stärkere Bindung zum Unternehmen erzeugen, was langfristig der Sicherung von Qualität, Kontinuität und Leistung im Konzern dient.

KARRIEREMODELL



FAIRER WETTBEWERB



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

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

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

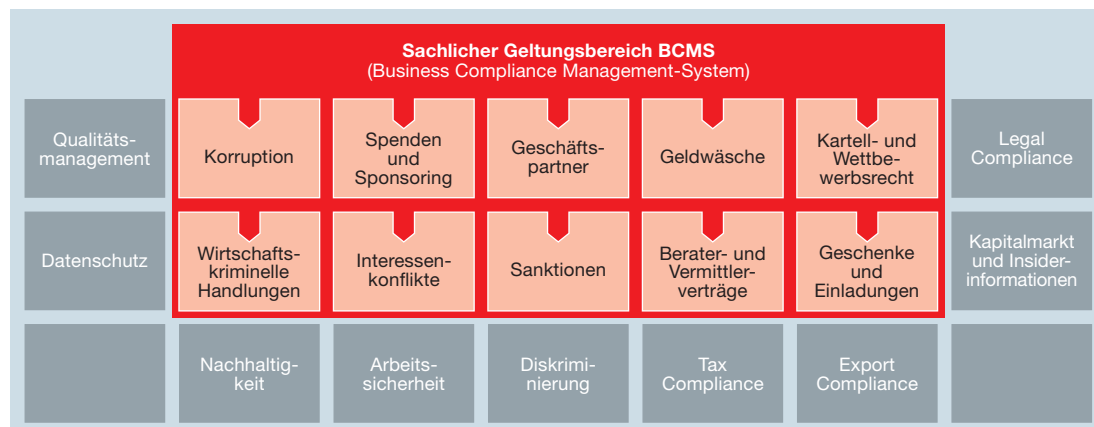
die z. B. nach dem Korruptionswahrnehmungsinde¹ einem erhöhten Korruptionsrisiko unterliegen. In allen Regionen sind transparente Vorgehensweisen zur Risikominimierung gefordert, insbesondere in der Phase der Auftragsvergabe oder bei der Verhandlung mit Partnerfirmen und Subunternehmen.

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

Zuständigkeiten, Regelungen und Sorgfaltspflicht

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

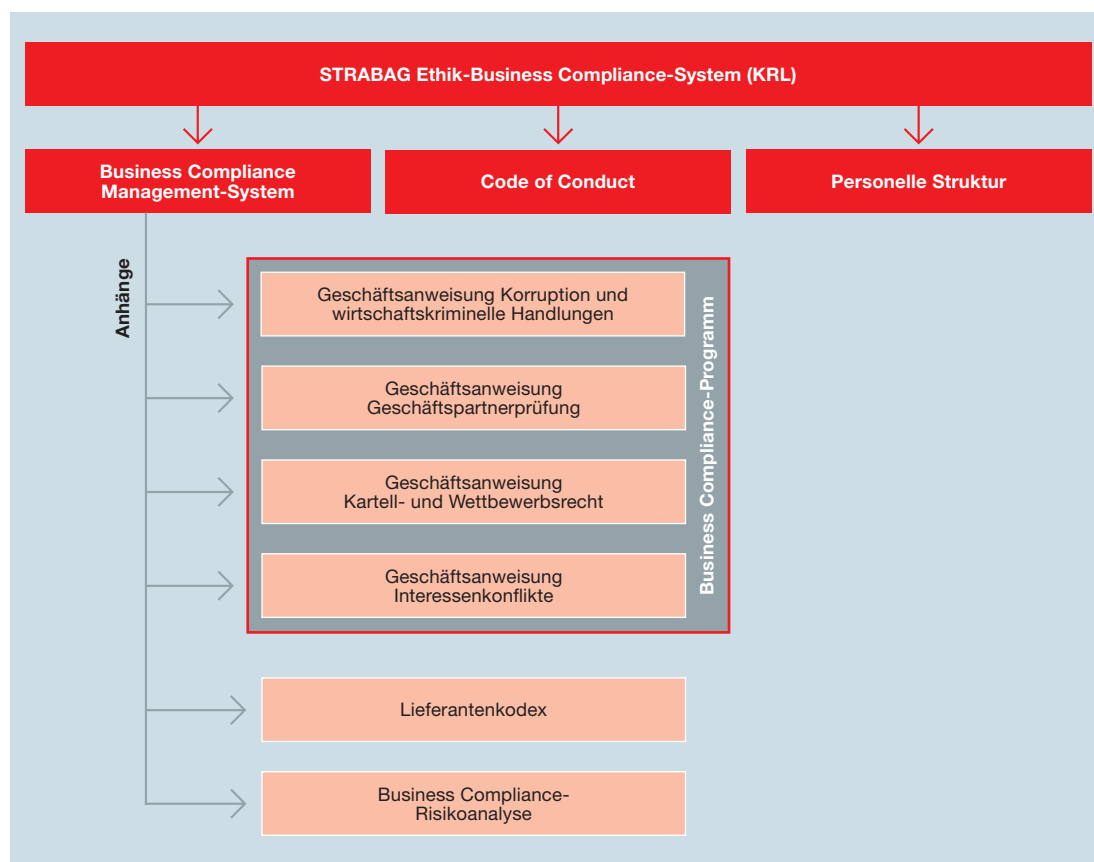
Im Rahmen des neuen STRABAG-BCMS werden die im folgenden Schaubild dargestellten Themenbereiche zur Sicherung eines fairen Wettbewerbs umfassend behandelt.



¹ Transparency International, Corruption Perceptions Index 2020 <https://www.transparency.de/cpi/cpi-2020/cpi-2020-tabellarische-rangliste/> (Abruf am 22.3.2021)

Das **STRABAG-Business Compliance Management-System**, der **Code of Conduct**, in dem die ethischen Grundwerte des Konzerns festgelegt

sind, sowie die **personelle Struktur** bilden gemeinsam das STRABAG Ethik-Business Compliance-System.



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

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

Das Verfahren zur **Risikobewertung** wird im Anhang „Business Compliance-Risikoanalyse“ beschrieben. Die Festlegung der Risikofelder beruht auf der Geschäftstätigkeit von STRABAG als international tätigem Baukonzern und wird durch langjährige Erfahrung und Branchenkenntnis bestätigt. Mit Unterstützung des Konzernstabsbereichs Interne Revision wurden auf diese Weise konkrete

Sachverhalte, die für STRABAG ein Risiko darstellen können, festgelegt. Berücksichtigt wurde ebenfalls der in den Jahren 2017 und 2018 durchgeführte „Compliance Readiness Check“. Der internationalen Ausrichtung und Organisation von STRABAG in Geschäftsfeldern entsprechend, stellt die Risikoanalyse nicht auf Betriebsstätten und Standorte, sondern auf Organisationseinheiten ab.

Der Prozess der Risikoanalyse gliedert sich in die Identifizierung der Risiken (Risikoinventur), die Analyse im engeren Sinn anhand des potenziellen Schadens und der Eintrittswahrscheinlichkeit sowie in die abschließende Risikobewertung. Daraus werden Maßnahmen abgeleitet, die eine Reduktion oder Vermeidung der Risiken bewirken sollen. Bei der Identifizierung der Risiken wendet STRABAG die deduktive Methode an. Dabei werden relevante Sachverhalte im Tätigkeitsbereich von STRABAG einzelnen Risiken zugeordnet. Zusätzlich werden 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 erfolgt anhand eines für das Jahr 2021 erstmals durchzuführenden jährlichen „Management Business Compliance Reporting“. Darüber hinaus fließen Erfahrungen und Kenntnisse aus Fragen der Mitarbeitenden an die BC-Organisation, Meldungen im Zuge des Hinweisgebersystems, Erkenntnisse aus Verstößen sowie Informationen vonseiten des Konzernstabsbereichs Interne Revision in die jährliche Evaluierung ein.

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

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

Online-Hinweisgeberplattform:
strabag.integrityplatform.org

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

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

- von Corporate Business Compliance Officers, die den Chief Business Compliance Officer bei zentralen Aufgaben unterstützen,
- von Business Compliance-Partnerinnen und -Partnern, die von den operativen Einheiten nominiert werden und diese bei der Erfüllung der im neuen BCMS festgelegten Prozesse unterstützen, sowie
- eines Business Compliance-Komitees, bestehend aus den Leitern des Zentralbereichs CML, des Konzernstabsbereichs Interne Revision sowie dem Chief Business Compliance Officer. Das Komitee behandelt von der Business Compliance-Organisation erarbeitete Vorschläge zur Verbesserung des BCMS sowie Verdachtsfälle zu schweren Business Compliance-Verstößen.

Potenzielle Compliance-Verstöße, wie z. B. Bestechung, Betrug oder Korruption, können über das **konzernweite Hinweisgebersystem** von STRABAG an benannte Ansprechpersonen (Regional Business Compliance Officers) gemeldet werden. Über eine Online-Hinweisgeberplattform, telefonisch oder per E-Mail können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch Subunternehmen oder andere Dritte – auf Wunsch anonym – Hinweise weitergeben. Die aktuelle Liste sämtlicher Ansprechpersonen für das Hinweisgebersystem findet sich auf der Website von STRABAG und unter strabag.integrityplatform.org > Ansprechpersonen. 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.

Ziele und Indikatoren

ERMITTLUNG VON KORRUPTIONSRISIKEN

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

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

KOMMUNIKATION UND SCHULUNGEN ZU RICHTLINIEN UND VERFAHREN ZUR KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

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

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

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

Titel	Zielgruppe	Inhalt	Schulungsart	Dauer	Frequenz
Business Compliance-Training	alle Angestellten	STRABAG Ethik-Business Compliance Management-System Richtlinie	E-Learning	ca. 40 min.	unmittelbar nach Eintritt sowie iwF alle zwei Jahre
Anti-Korruption und BCMS	gesamtes Management	Antikorruption und das Business Compliance Management-System von STRABAG	Präsenz-Schulung	0,5 Tage	bei Erlangung einer Managementfunktion
Kartellrecht	gesamtes Management	Wettbewerbsbeschränkende Maßnahmen, Missbrauch marktbeherrschender Stellung und Fusionskontrolle	Präsenz-Schulung	ca. 3 h	bei Erlangung einer Managementfunktion
Auffrischungsschulung Business Compliance	gesamtes Management	Wiederholung und Vertiefung des Inhalts der Schulungen „Antikorruption und BCMS“ sowie „Kartellrecht“	Präsenz-Schulung	0,5 Tage	zwei Jahre

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

ein Monitoring der Erfüllungsquote erstmals für das Jahr 2021 erfolgt.

Als kurzfristiger Ersatz für die erst ab 2021 zur Verfügung stehende E-Learning-Schulung „Business Compliance Training“ wurde im Jahr 2020 eine Kurzpräsentation des neuen STRABAG-BCMS in Form einer E-Learning-Schulung an rd. 25.000 Konzern-Angestellte versendet, in welcher die wesentlichen Inhalte des neuen STRABAG-BCMS

erläutert werden. Bis zum Stichtag 31.12.2020 wurde diese Schulung von 88 % der Angestellten absolviert.

Im Berichtsjahr 2020 fanden aufgrund der Covid-19-Pandemie keine physischen Präsenzs Schulungen statt. In Verbindung mit der Verkürzung der Frist für verpflichtende Auffrischungsschulungen führte dies zu einem starken Absinken der Erfüllungsquoten:

- Schulung „Anti-Korruption und BCMS“: 81 %
- Schulung „Kartellrecht“: 83 %
- Auffrischungsschulung „Business Compliance“: 22 %

Durch die Abhaltung von Präsenzs Schulungen als Online-Format soll die Erfüllungsquote im Jahr 2021 wieder beträchtlich gesteigert werden. Der Zielwert liegt bei 100 %.

BESTÄTIGTE KORRUPTIONSVORFÄLLE UND ERGRIFFENE MASSNAHMEN

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

Im Berichtsjahr 2020 waren fünf bestätigte Korruptionsfälle zu verzeichnen. Sämtliche Fälle betreffen Sachverhalte in Zusammenhang mit Geschäftsbeziehungen zu Subunternehmen oder Lieferanten oder Sachverhalte, die dem Themenkreis „Untreue/Veruntreuung“ zuzuordnen sind. Korruptionsfälle im Verhältnis zur Auftraggeberseite waren im Berichtsjahr 2020 nicht zu verzeichnen.

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

In drei der bestätigten Fälle wurde das Arbeitsverhältnis zu den betroffenen Mitarbeitern beendet, in einem weiteren Fall wurde eine Abmahnung ausgesprochen. In einem bestätigten Fall wurde das Arbeitsverhältnis vor Bestätigung des Korruptionsfalles durch den betroffenen Mitarbeiter selbst gekündigt.

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

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

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

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

RECHTSVERFAHREN AUFGRUND VON WETTBEWERBSWIDRIGEM VERHALTEN, KARTELL- UND MONOPOLBILDUNG

Die im Jahr 2017 gegen eine Vielzahl österreichischer Bauunternehmen, darunter auch die STRABAG AG, eingeleiteten Ermittlungen der Wirtschafts- und Korruptionsstaatsanwaltschaft sowie der Bundeswettbewerbsbehörde wegen des Verdachts auf wettbewerbswidrige Absprachen dauerten auch im Berichtszeitraum an. In Deutschland ermitteln die Behörden seit 2019 gegen zahlreiche Unternehmen, darunter ein

Konzernunternehmen von STRABAG, wegen vermuteter (Submissions-)Absprachen im Bereich der Straßensanierung. Auch diese Ermittlungen dauerten im Berichtszeitraum an. STRABAG kooperiert grundsätzlich im jeweils angemessenen Umfang mit Behörden, um die Aufklärung zu ermöglichen und angemessen auf etwaige Verstöße reagieren zu können.

Projekte und Initiativen

Nachdem im Dezember 2019 das neue STRABAG-BCMS vom Vorstand der STRABAG SE beschlossen und in weiterer Folge in 17 Sprachen übersetzt wurde, erfolgte der konzernweite Roll-out des neuen STRABAG-BCMS im August 2020 an

rd. 25.000 Mitarbeitende des Konzerns. Der Roll-out wurde durch eine Kurzpräsentation des neuen STRABAG-BCMS in Form einer kurzen E-Learning-Schulung sowie durch eine Video-Ansprache des Vorstandsvorsitzenden unterstützt.

Im zweiten Halbjahr entwickelte STRABAG gemeinsam mit einem externen Software-Unternehmen eine vollständig **neue E-Learning-Schulung**, welche die bisherige **ab 2021** ersetzt. Mit dem Ziel, wesentliche Grundsätze zur Einhaltung eines fairen Wettbewerbs praxisnah zu vermitteln, berücksichtigt die neue Schulung konkret Themen aus den Tätigkeitsbereichen von STRABAG. Der konzernweite Roll-out erfolgte im Februar und März 2021 in 18 Sprachen. Vorbereitend wurde vom Vorstand im Herbst 2020 eine konzernweite **Kampagne zur Förderung des Compliance-Bewusstseins** der Mitarbeitenden von STRABAG beschlossen. Im Rahmen dieser Kampagne wurden an rd. 700 Standorten des Konzerns auf den Spiegeln in Sanitärräumlichkeiten Statements zum Thema „Fairer Wettbewerb“ appliziert.

Im August 2020 fand das erste Überwachungsaudit zur 2019 erlangten **Zertifizierung** des Compliance Management-Systems für Kartellrecht nach

ONR 192050 und ISO 19600 für die österreichischen Konzerngesellschaften STRABAG AG und F. Lang u. K. Menhofer Baugesellschaft m.b.H. & Co. KG statt. Aufgrund des positiven Abschlusses des Audits wurde die Verlängerung der Zertifikate Y 000050 und Y 000051 bestätigt. Zusätzlich wurde 2020 eine Zertifizierung des Managementsystems zur Korruptionsbekämpfung gemäß ISO 37001 in Verbindung mit ISO 19600 für diese Gesellschaften angestrebt. Grundlage für die Zertifizierung war bereits das neue STRABAG-Business Compliance Management-System. Der Zertifizierungsprozess konnte im Berichtsjahr 2020 mit der Verleihung des „FAIR BUSINESS COMPLIANCE CERTIFICATE“ für beide Gesellschaften (Y 000055 und Y 000056) erfolgreich abgeschlossen werden.

Im Rahmen der zweimal jährlich stattfindenden Konzern tagungen berichtete der Chief Business Compliance Officer ausführlich zum Thema.

MATERIALIEN



Wirtschaftswachstum, die weltweite Bevölkerungszunahme sowie die notwendigen Anpassungen an den Klimawandel stimulieren den Bau und Erhalt von Gebäuden und Infrastruktur. Dafür werden Baurohstoffe in beträchtlichen Mengen benötigt, z. B. **Sand, Kies** oder **Bruchstein**. Der jährliche Bedarf an diesen natürlichen Zuschlagstoffen im Bauwesen beträgt allein in der EU ca. 2.105 Mio. t und stellt den größten Rohstofffluss in der Wirtschaft dar. Obwohl die innereuropäische Produktion an mineralischen Baustoffen den Bedarf fast vollständig deckt, stößt eine Ausweitung der Rohstoffgewinnung schnell an ökologische, soziale und wirtschaftliche Grenzen. Flächenkonkurrenz, soziale Konflikte und das Potenzial für Sand- und Kiesknappheit in einigen Teilen der Welt können unter Umständen zu wirtschaftlichen Engpässen bei der Versorgung führen.¹ Eine Steigerung der Ressourceneffizienz und die Nutzung des Recyclingpotenzials der eingesetzten Baustoffe wirkt dem prognostizierten gesteigerten Rohstoffbedarf in den kommenden Jahren entgegen.

Nicht nur die Entnahme von Rohstoffen ist ein wesentliches Thema für den Bausektor; letztendlich gelangen alle verbauten Materialien infolge von Instandsetzung oder Abriss als Emissionen und Abfälle wieder zurück in die Umwelt. Bau- und

Abbruchabfälle machen rund ein Drittel und damit den größten Anteil des Abfallaufkommens in der EU aus.² Darin steckt ein hohes Potenzial für Recycling und Wiederverwendung von Baumaterialien, das zunehmend durch innovative Technologien, neuen Recycling-Baustoffe und effizientes Abfallmanagement im Bauprozess genutzt werden kann. Deshalb fördert STRABAG einen Wandel hin zu einer ressourcenschonenden Kreislaufwirtschaft.

Mit unserer strategischen Ausrichtung, unserer Innovationskraft und dem Bereich Architektur und Schlüsselfertiges Bauen sind wir auf eine wachsende Nachfrage nach ressourcenschonenden Dienstleistungen und Produkten eingestellt und bieten proaktiv entsprechende Leistungen an. So ist es gerade unsere Kernkompetenz als Generalunternehmen, diverse Gewerke über verschiedene Lebenszyklusabschnitte integrieren zu können. Als ein solches Generalunternehmen sind wir mit dem gesamten Wertschöpfungsprozess betraut und können lebenszyklusübergreifend planen und ausführen. Damit haben wir die Möglichkeit, mit den optimalen technischen Lösungen und frühzeitiger Vernetzung aller Akteurinnen und Akteure den Nachhaltigkeitsgedanken weiterzutragen.

Zuständigkeiten, Regelungen und Sorgfaltspflicht

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

Innerhalb des Konzerns wird das Thema Umwelt im **Integrierten Qualitätsmanagement (IQM)** behandelt. Um Umweltaanforderungen gerecht zu werden, ist in fast allen Konzernländern ein Umweltmanagementsystem nach dem internationalen Standard ISO 14001 eingeführt und zertifiziert. Diese Konzernländer decken 91 % der Leistung von STRABAG ab. Die regionalen Fachkräfte überwachen die Einhaltung der Umweltschutzvorgaben

durch örtliche Begehungen und berichten jeweils der zuständigen Leitung z. B. zu umweltrelevanten Faktoren bei Aufträgen und Investitionen. Die durch das Umweltmanagementsystem erfassten Umweltbelange umfassen z. B. Abfallentsorgung, Abwasser, Gefahrenstoffe und eingesetzte Produkte.

Personell verstärkt, rückt die dem neuen Zentralbereich STRABAG Innovation & Digitalisation zugeordnete Function Sustainability Management unter anderem die Themen Material, Abfall und Kreislaufwirtschaft in den Fokus, um weiterhin einem möglichst ressourceneffizienten Handeln gerecht zu werden.

¹ EU 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 13.1.2021)

² EUROSTAT – Waste Statistics, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Waste_statistics#Total_waste_generation (Abruf am 13.1.2021)

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.

Indikator

Anteil des zugeführten recycelten Asphalts in der Herstellung von Asphaltmischgut in den Konzernländern Deutschland, Österreich und Polen (Anteil an der Konzernleistung rd. 71 %)

- Deutschland: 33 % bei einer Gesamtproduktion von 3.303 Tsd. t Asphaltgemische (2019: 34 % bei 3.140 Tsd. t)

- Polen: 40 % bei einer Gesamtproduktion von 2.391 Tsd. t Asphaltgemische (2019: 41 % bei 2.280 Tsd. t)

- Österreich: 14 % bei einer Gesamtproduktion von 1.287 Tsd. t Asphaltgemische (2019: 13 % bei 1.248 Tsd. t)

Ziel: Wir streben an, den Recyclinganteil zu erhöhen, und sind dabei auch auf die Vorgaben unserer Auftraggeberschaft angewiesen.

Projekte und Initiativen

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

allem der Verkehrswegebau bietet hier großes Potenzial: Mit dem Recycling eingesetzter Materialien werden Treibhausgase reduziert und wertvolle Primärrohstoffe durch Wiederverwendung eingespart. Hinzu kommt unsere hohe Eigenbedarfsdeckung beim Baustoff Asphalt von 83 %. Dementsprechend können wir zielgerichtet den Herstellungsprozess optimieren.

EINGESETZTE MATERIALIEN¹

Material	Einheit	2016	2017	2018	2019	2020
Stein/Kies	Tsd. t	58.020	62.420	68.650	70.410	69.960
Asphalt	Tsd. t	13.690	14.000	13.985	13.270	12.745
Beton	Tsd. m ³	4.986	4.589	5.746	5.519	5.089
Zement	Tsd. t	1.021	1.163	1.669	1.642	1.739
Baustahl	t	421.336	417.381	478.290	476.901	447.213

¹ Die Mengendaten wurden anhand von Durchschnittspreisen aus Preisdaten abgeleitet.

ENERGIE UND EMISSIONEN



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

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

Außerdem wird auf nationaler Ebene durch die anstehende CO₂-Bepreisung in Deutschland (2021) und Österreich (2022) ein ökonomischer Anreiz zur Steigerung der Energieeffizienz von Gebäuden gesetzt.

Vor diesem Hintergrund hat sich STRABAG im Rahmen der FASTER TOGETHER 2022-Strategie zum Ziel gesetzt, eine kontinuierliche Reduktion von CO₂-Emissionen zu messen. Das erreichen wir u. a. durch Energieeffizienz-Maßnahmen und den verstärkten Einsatz erneuerbarer Energieträger. Dadurch werden das Klima und die Umwelt geschont und die Versorgungssicherheit und Wettbewerbsfähigkeit von STRABAG verbessert.

Zuständigkeiten, Regelungen und Sorgfaltspflicht

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

Das Energiemanagement bei STRABAG steht für ein Instrumentarium, mit dem einerseits der Energieverbrauch und die Treibhausgasemissionen erfasst sowie andererseits Maßnahmen zur Erhöhung der Energieeffizienz und zur Reduktion von Treibhausgasemissionen entwickelt und gesteuert werden können. Geführt wird das konzernweite Energie- und Emissionsmanagement vom **Lenkungsreis Energie**, der die strategische Ausrichtung des Energiemanagements festlegt. Der Lenkungsreis berichtet jährlich an den Vorstandsvorsitzenden. Die Energieexpertinnen und -experten in den verschiedenen Konzerneinheiten formulieren auf Grundlage der konzernweit erfassten Energie-daten Empfehlungen an den

Lenkungsreis. Dementsprechend werden betriebliche Ziele zum Energieverbrauch und zu den CO₂-Emissionen sowie entsprechende Maßnahmen konzernweit vorgegeben. Seit 2013 wurde ein zertifiziertes Energiemanagementsystem nach der internationalen Norm ISO 50001 in verschiedenen Konzerneinheiten (verantwortlich für ca. 70 % der Leistung) eingeführt. Zusätzliche lokale Maßnahmen und Audits zum Energiemanagement decken weitere ca. 9 % der Leistung in anderen Konzernländern ab. Bedingt durch das Energieeffizienzgesetz kann damit das Potenzial zur Senkung des Energieverbrauchs und der damit einhergehenden Kosteneinsparung genutzt werden.

Personell verstärkt, nimmt die dem neuen Zentralbereich STRABAG Innovation & Digitalisation (SID) zugeordnete Function Sustainability Management unter anderem das Thema Energieeffizienz in den Fokus und unterstützt dabei das Team Energiemanagement.

1 Statistisches Bundesamt (Destatis): Nachhaltige Entwicklung in Deutschland. Indikatorenbericht 2018, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Nachhaltigkeitsindikatoren/Publikationen/Downloads-Nachhaltigkeit/indikatoren-0230001189004.pdf?__blob=publicationFile (Abruf am 23.2.2021)

2 EU Commission – Buildings, <https://ec.europa.eu/jrc/en/energy-efficiency/buildings> (Abruf am 7.12.2020)

3 EU Commission – Ein europäischer Grüner Deal, https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_de#manahmen (Abruf am 23.2.2021)

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 Senkung des

Energieverbrauchs und damit einhergehender Treibhausgasemissionen. Wir tragen dazu bei, dass der Verbrauch an fossilen Brennstoffen nach Möglichkeit reduziert wird, indem wir stets den Einsatz der besten verfügbaren Technik anstreben. Produktionsprozesse werden energieeffizient geplant, umgesetzt und gesteuert.

Indikatoren

Energieverbrauch und CO₂-Intensität der relevanten Energieverbrauchsbereiche

- Fuhrpark¹:
 - Alle dieselbetriebenen Pkw in Deutschland und Österreich: 6,0 l/100 km (-0,5 %) und 160 g CO₂/km (-0,8 %)
 - Alle dieselbetriebenen Nutzfahrzeuge in Deutschland und Österreich: 9,3 l/100 km (+1,1 %) und 249 g CO₂/km (+1,1 %)

Ziel: Energieeffizienzsteigerung um mindestens 1 % bezogen auf das Vorjahr

- Asphaltmischanlagen in Deutschland: 93,0 kWh/t produziertes Asphaltmischgut (0 % zum Vorjahr) und 31,0 kg CO₂/t produziertes Asphaltmischgut (-2,5 % zum Vorjahr)

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

Projekte und Initiativen

Aus ökonomischen und ökologischen Gründen ist das Thema Energie für den STRABAG-Konzern von großer Bedeutung. Im Berichtsjahr 2020 beliefen sich die Energiekosten für den Konsolidierungskreis der STRABAG SE auf € 242,24 Mio. (2019: € 280,72 Mio.). Die Senkung der Energiekosten im Vergleich zum Vorjahr ergibt sich u. a. aus einem leichten Leistungsrückgang. Auch die durch Covid-19 veränderten Arbeitsbedingungen haben darauf Auswirkungen. So wurden z. B. Vor-Ort-Besprechungen durch digitale Konferenzen ersetzt sowie statt Büronutzung vermehrt das Home Office in Anspruch genommen.

Die Energie- und CO₂-Daten für den Konzern werden in der selbst entwickelten und seit 2012 eingesetzten Software **CarbonTracker** systematisch erfasst und ausgewertet. Auf dieser Grundlage werden Konzepte entwickelt, mit denen wir den Verbrauch fossiler Energieträger und die daraus resultierenden Treibhausgasemissionen durch effizientere konventionelle oder neuartige Maschinen langfristig verringern können.

Der für den Konzern wichtigste Energieträger ist Treibstoff, der ca. 61 % der Energiekosten bedingt und daher die größten Einsparpotenziale für

den Konzern birgt. Der analog der CarbonTracker-Software entwickelte **FuelTracker** ermöglicht es, den Treibstoffverbrauch von Pkw und Nutzfahrzeugen des STRABAG-Fuhrparks zu analysieren.

Seit 2017 wird im Konzern sukzessive ein **Strom- und Gasdatenmanagement** eingeführt, mit dem sich Lastganganalysen in stationären Anlagen und Verwaltungsgebäuden realisieren lassen. So können Leistungsspitzen und zu hohe Grundlasten (Bedarf an Strom-Grundversorgung) erkannt und reduziert werden. Seit 2020 werden dazu neue Projekte vom Team Sustainability Management initiiert.

Weitere Einsparungen werden durch die Steigerung der Energieeffizienz und den Einsatz von regenerativen Energieträgern erzielt. Dazu zählen u. a. die Umsetzung von Maßnahmen zur Optimierung des Stromverbrauchs von Gebäuden, Baustellen und Produktionsbetrieben, sowie die Evaluierung des alternativen Brennstoffeinsatzes in der Asphaltproduktion. Seit dem 1.1.2021 bezieht die STRABAG AG, Deutschland, mit allen verbundenen Unternehmen innerhalb des Rahmenvertrags ausschließlich CO₂-neutralen Strom aus Wasserkraft.

¹ Es wird lediglich Diesel berücksichtigt, da Benzin zum größten Teil für den Betrieb von Kleingeräten genutzt wird.

Mitarbeitende im Konzern werden darauf sensibilisiert, an der **Steigerung der Energieeffizienz** mitzuwirken: Dies erfolgt beispielsweise im Rahmen von Schulungen, in denen die Belegschaft zu den Themen Sicherheit, Umwelt und Energie

informiert wird. Die positiven Resultate des Energiemanagements zeigen sich in der Hebung des Steuerentlastungspotenzials und dem Schutz der Umwelt durch verminderten Emissionsausstoß.

eVIDENCE: Smartphone-App für nachhaltiges Energiemanagement

Als Beitrag zu höherer Energieeffizienz beteiligt sich STRABAG ab 2020 als Industriepartnerin an der Entwicklung einer zuverlässigen digitalen Technologie für die transparente Erfassung, Analyse und Visualisierung von Energiemesswerten. Das Verbundforschungsprojekt eVIDENCE wird durch das deutsche Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) im Rahmen des Programms „Digitalisierung der Energiewende“ über drei Jahre hinweg gefördert. Eine Smartphone-basierte App soll in Zukunft per Scan-Funktion eine digitale Messwertaufzeichnung von allen konventionellen Zählerarten und Tankanzeigen ermöglichen – ob mobil auf Baustellen, in Gebäuden oder Produktionsanlagen; ob Treibstoff, Strom, Gas, Wasser oder Wärme.



Ein Tool für alle gängigen Zähler



Erfassung des Treibstoffverbrauchs von Baumaschinen

ENERGIEVERBRAUCH DES KONZERNS¹

Energieform	Einheit	2016	2017	2018	2019	2020
Strom	MWh	451.073	488.241	477.286	432.755	411.441
Treibstoff	MWh	2.065.409	2.108.339	1.976.423	1.986.883	1.732.783
Gas	MWh	409.098	449.372	497.899	430.143	332.625
Heizöl	MWh	153.896	169.257	172.550	165.764	142.857
Kohlenstaub	MWh	457.362	504.503	481.787	481.235	500.732
Fernwärme	MWh	35.265	48.773	44.802	48.826	42.665

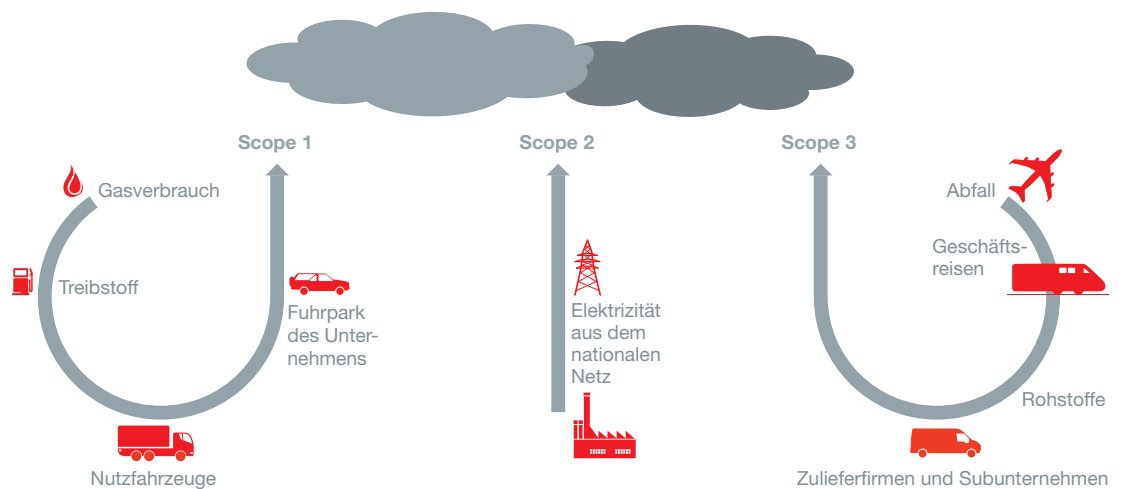
¹ Aktuell werden die Energiedaten über die Preise des internen Rechnungswesens abgeleitet. Nur Kohlenstaub wird mengenbasiert erhoben. Für die Umrechnung der Energiekosten in Mengen wird auf Durchschnittspreise der folgenden Quellen zurückgegriffen: Strom, Erdgas-Eurostat; Diesel, Benzin, Leichtes und 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 des Heizwerts) erfolgt für Treibstoffe und Heizöl anhand der Umrechnungsfaktoren des deutschen Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) und für Kohlenstaub auf Basis von Lieferantangaben.

CO₂-BILANZIERUNG IM KONZERN¹

Die CO₂-Bilanz für das Geschäftsjahr 2020 bezieht sich auf den Vollkonsolidierungskreis des Konzerns und beinhaltet die verursachten CO₂-Emissionen in 66 Ländern. Innerhalb des Konzerns wurden im Berichtszeitraum insgesamt 738.708 t CO₂ (742.063 t CO₂e) durch das Unternehmen selbst emittiert (Scope 1), weitere 170.076 t CO₂ (171.353 t CO₂e) sind auf den Verbrauch von Strom und Fernwärme zurückzuführen (Scope 2)². Der Rückgang der CO₂-Emissionen ergibt sich einerseits aus der Senkung der

Energiekosten sowie einer Aktualisierung der CO₂-Faktoren. Etwas mehr als die Hälfte der CO₂-Emissionen im Konzern entsteht durch den Einsatz von Treibstoffen, hauptsächlich Diesel. Mit 19 % bzw. 18 % folgen Braunkohlestaub und Strom. Deutschland, Polen, Österreich und Tschechien sind mit gemeinsam 71 % die Hauptverursacher der Emissionen. Diese Länder erwirtschafteten 2020 mit 77 % auch den Großteil der Leistung des Konzerns.

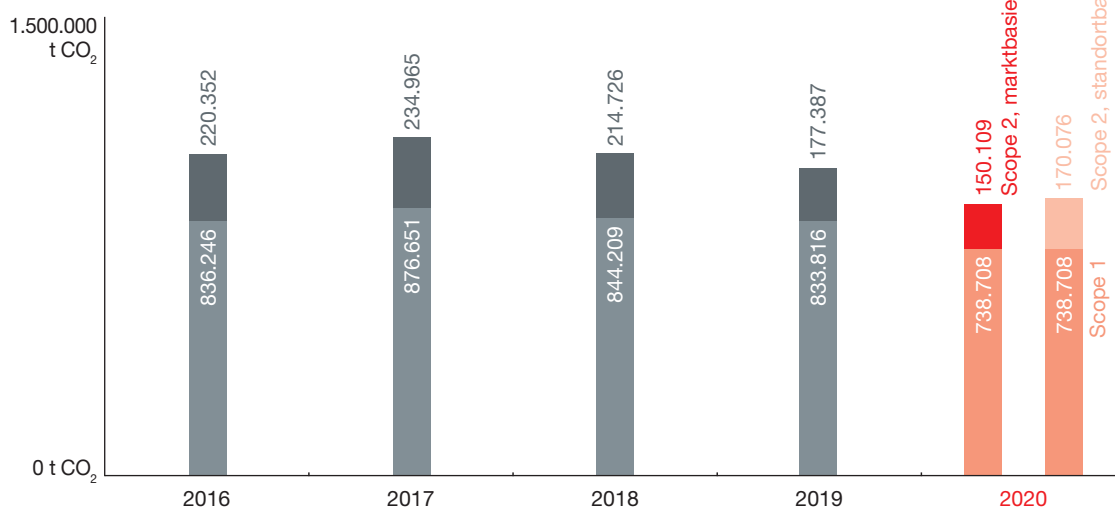
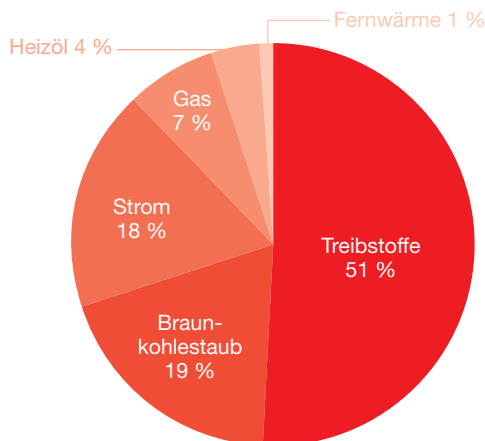
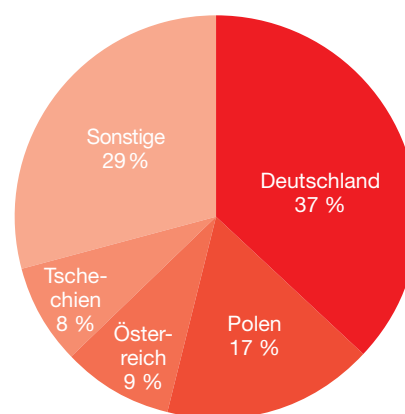
DREI SCOPES



¹ Die Emissionen werden entsprechend der Definition des Greenhouse Gas Protocol in Scope 1 und Scope 2 ausgewiesen. Ab 2020 werden Emissionen in den Einheiten CO₂ und CO₂-Äquivalent (CO₂e beinhaltet CO₂, CH₄ und N₂O) berichtet. Aufgrund dieser Erweiterung wurden die Quellen der Umrechnungsfaktoren angepasst. Zur Berechnung der Scope 1-Emissionen erfolgt, aufbauend auf der einheitlichen Einheit des Heizwerts (kWh), die Umrechnung anhand der Faktoren des IPCC 2006 Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories. Für Kohlenstaub wurden zusätzlich Faktoren der lokalen Lieferanten herangezogen. Die Scope 2-Emissionen für Strom und Fernwärme werden ab 2020 separat nach marktbasierter und standortbasierter Methode ausgewiesen. Für die Umrechnung der standortbasierten Emissionen wurde auf Quellen der Internationalen Energieagentur (IEA) für Strom sowie des deutschen und österreichischen Umweltbundesamts (UBA) für Fernwärme zurückgegriffen. Im Falle nicht vorhandener Fernwärme-Länderdaten wurde der aus den vorhandenen Daten abgeleitete Konzerndurchschnittswert herangezogen. Für die marktbasierter Berechnung werden CO₂-Emissionsfaktoren unserer lokalen Stromtarife verwendet. Aufgrund mangelnder Datenverfügbarkeit enthalten die CO₂e-Emissionen, die mit marktbasierter Faktoren berechnet werden, nur CO₂ (27 % des Stromverbrauchs). Sind marktbasierter Faktoren nicht verfügbar, werden standortbasierte Faktoren herangezogen.

² Die Berechnung basiert auf der standortbasierten Methode. Die Scope 2-Emissionen liegen nach dem marktbasierter Ansatz bei 150.109 t CO₂ (151.185 t CO₂e).

EMISSIONEN DES STRABAG-KONZERNS

CO₂-EMISSIONEN NACH ENERGIETRÄGERN 2020¹CO₂-EMISSIONEN NACH LÄNDERN 2020¹

NACHHALTIGES BAUEN NACH ETABLIERTEN ZERTIFIZIERUNGSSYSTEMEN

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

Über den gesamten Lebenszyklus eines Gebäudes betrachtet, ist der Anteil der **energiebedingten Treibhausgasemissionen** über die **gesamte Betriebsphase am höchsten**.² Gebäude dahingehend zu optimieren, dass sie in der Nutzungsphase wenig oder keine Energie benötigen oder sogar Energie erzeugen, ist daher ein wichtiges und wachsendes Geschäftsfeld von STRABAG. Dabei richtet sich der Fokus auf die Entwicklung

von zukunftsfähigen und marktgerechten Lösungen für die Umsetzung ressourcenreduzierter CO₂-neutraler Gebäude in Planung, Bau und Betrieb.

Wir verfügen über das technische Know-how und die notwendige Erfahrung, um nachhaltige Gebäude zu konzipieren und zu erstellen. Neben Beratung und Ausführung bieten wir auch die Auditierung von Neu- und Bestandsgebäuden nach den etablierten Zertifizierungssystemen der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB), Leadership in Energy and Environmental Design (LEED), der Österreichischen Gesellschaft für Nachhaltige Immobilienwirtschaft (ÖGNI) und Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology (BREEAM) an.

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

² World Green Building Council: Bringing Embodied Carbon Upfront, <https://www.worldgbc.org/embodied-carbon> (Abruf am 13.2.2020)

In Zusammenarbeit mit der DGNB erarbeitete STRABAG Real Estate (SRE) einen eigenen Nachhaltigkeitsstandard, der die Zertifizierung von Bürogebäuden vereinfacht. Der von der DGNB geprüfte und abgenommene Kriterienkatalog reduziert den Zertifizierungsaufwand für Gewerbebauten deutlich. Ähnliche Mehrfachzertifizierungen

wurden auch in Österreich in Abstimmung mit der ÖGNI etabliert. Im Jahr 2020 wurde durch die SRE ein Projekt mit der eigenen Systemvariante „Mehrfachzertifizierung“ durch die DGNB in Gold zertifiziert, weitere 13 Projekte sind für die DGNB-Mehrfachzertifizierung angemeldet, ein Projekt wurde mit einem Vorzertifikat ausgezeichnet.



Die von STRABAG Real Estate entwickelten SMARTments in Wien erhielten bereits in der Bauphase das Vorzertifikat der ÖGNI Gold Auszeichnung.

RISIKEN- UND CHANCEN- MANAGEMENT – PROJEKTBEZOGENES RISIKOMANAGEMENT

Warum Risiken und Chancen managen?

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

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

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

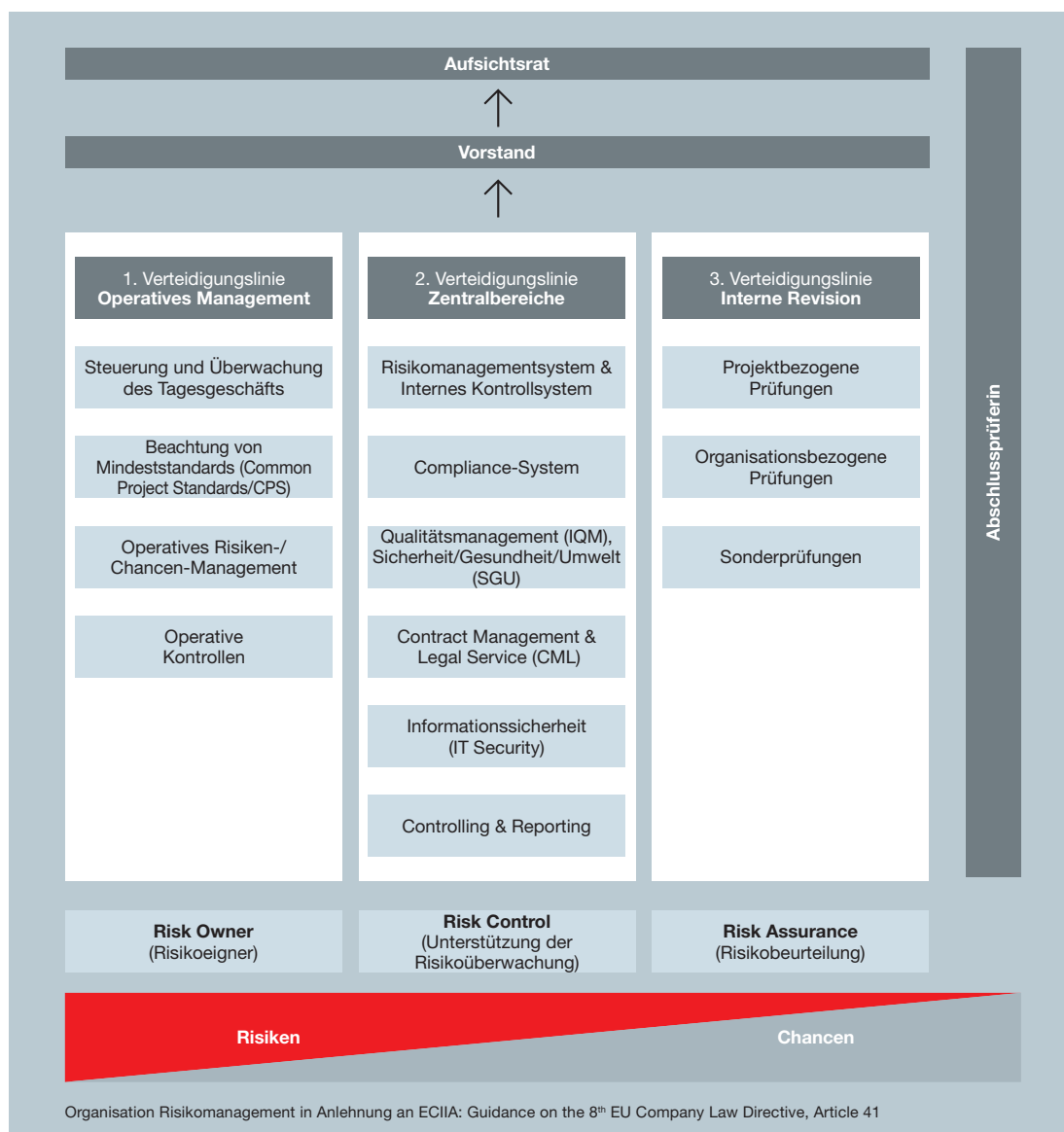
das Risikomanagement eines Bauunternehmens! Denn die Vielzahl der – jedes für sich – einzigartigen Projekte bringt ein erhöhtes Risikopotenzial mit sich. Um dieses unter Kontrolle zu halten, bedarf es einer konsequent darauf ausgerichteten Organisationsstruktur mit klar definierten Zuständigkeiten sowie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

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

Zuständigkeiten, Regelungen und Sorgfaltspflicht

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

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



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

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

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

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

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

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

#1 – MANagementsystem mit zugehörigen Politiken und Regelungen

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

#2 – Organisationsstruktur mit zentralen Einheiten

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

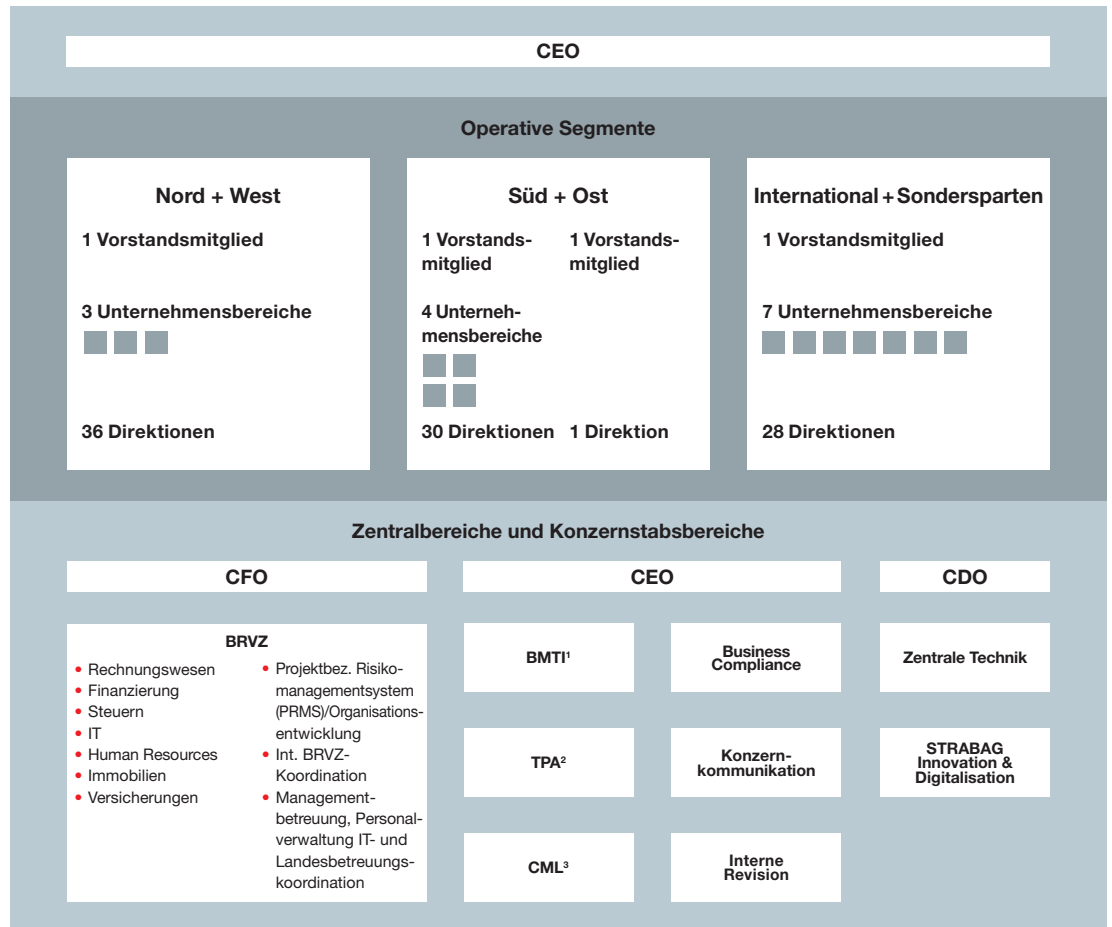
Der STRABAG SE-**Vorstand** ist das oberste Führungsgremium, trägt die Verantwortung für die Erhaltung des finanziellen Gleichgewichts des Konzerns und bestimmt dessen strategische Zielsetzung. Der Vorstand tauscht sich regelmäßig zu den Themen der unternehmerischen Verantwortung und der Nachhaltigkeit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

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

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

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

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



1 BMT: Geräte und Fuhrparkmanagement

Stand: 1.1.2021

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

3 CML: Präqualifikation, Contract Management und Legal Services

#3 – SELEKTION VON PROJEKTEN UND INTERNE PREISKOMMISSIONEN

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

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

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

#4 – MANAGEMENTINFORMATIONSSYSTEM

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

Thomas Birtel
Vorstandsvorsitzender der STRABAG SE

Ziele und Indikatoren

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

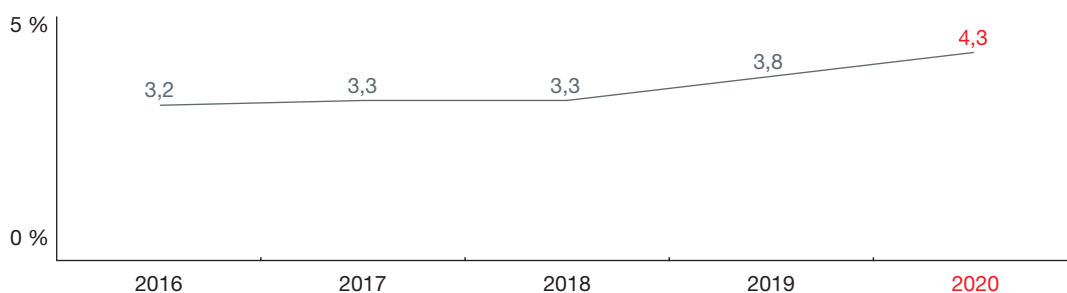
disziplinierten Kapitaleinsatz sicher. Um diese übergeordnete Zielsetzung zu erreichen, wurden die folgenden Detailziele festgelegt:

DEFINIERTES EBIT-MARGENZIEL NACHHALTIG ERREICHEN

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

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

ENTWICKLUNG DER EBIT-MARGE¹



Wir haben uns zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2022 eine EBIT-Marge (EBIT/Umsatz) von 4 % zu erreichen. 2020 führte das Zusammentreffen

vieler positiver Faktoren zu einem außergewöhnlichen Level von 4,3 %.

¹ 2016 bereinigt um einen nicht-operativen Ertrag in Höhe von € 27,81 Mio.
2018 bereinigt um einen nicht-operativen Aufwertungsgewinn in Höhe von € 55,31 Mio.

EFFIZIENZ DES PROJEKTBEZOGENEN RISIKOMANAGEMENTS STETIG STEIGERN

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

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

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

- Marktposition und Wettbewerb
- Kundensituation
- Leistungsangebot
- Managementqualität

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

Wir arbeiten daran, ein konzernweit einheitlicheres Risikoverständnis zu entwickeln und eine standardisierte und durchgängige Methodik für die Identifikation, Kategorisierung, Bewertung und Verfolgung von Risiken und Chancen zu etablieren. Auf dieser Grundlage können die 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 eine EBIT-Marge von 4,0 % zu erreichen, wird es nicht nötig sein, dass sich der Markt – also das makroökonomische Umfeld – ändert. Neben unseren verstärkten Bemühungen, das projektbezogene Risikomanagement zu verbessern, legen wir weiterhin Wert auf **Kosteneffizienz und disziplinierten Kapitaleinsatz**. So arbeiten wir daran, die bisher erzielten Effizienzverbesserungen hinsichtlich der organisatorischen und strategischen Aufstellung des Konzerns zu verstetigen. Dabei

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

Projekte und Initiativen

Ausgehend von den strategischen Leitgedanken zum Management von Risiken und Chancen

verfolgen wir insbesondere nachstehend angeführte Maßnahmen:

MASSNAHMEN ZUR STÄRKUNG DES PROJEKTBEZOGENEN RISIKOMANAGEMENTSYSTEMS

Im Geschäftsjahr 2020 wurde das Risikomanagementsystem des STRABAG-Konzerns durch folgende Änderungen und Erweiterungen verbessert:

- Verbesserung der Entscheidungsgrundlagen in der Projektbeschaffungsphase durch standardisierte Projektpräsentationen für Präqualifikation, Selektionsgespräch und Preiskommission mit verpflichtender Anwendung bei Groß- und Megaprojekten nach einer vereinbarten Erprobungsphase
- Entwicklung und Implementierung 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
- Weitere Reduzierung und Verdichtung des standardisierten Ursachenkatalogs für die Zuordnung wesentlicher positiver und negativer Ergebnisursachen sowie Fortsetzung der Durchführung von Workshops und projektbezogenen Plausibilisierungsgesprächen zur Anwendung des Ursachenkatalogs mit Analyse von Ursachen-Wirkungs-Beziehungen

Darüber hinaus wurden im Geschäftsjahr 2020 folgende Weiterentwicklungen fortgesetzt, die sich im Status der Evaluierung und Konzeption bzw. in Teilprojekten bereits in Umsetzung befinden:

- Fortlaufende Umsetzung von Maßnahmen zur Messung der Durchdringung, Akzeptanz und Einhaltung der Common Project Standards (CPS)
- Kontinuierliche Verbesserung der Projektdatenverwaltung in den Bereichen Qualitätssicherung, Funktionalitäten und Schnittstellen für eine effizientere Selektion und Preiskommission im Rahmen der Projektbeschaffung sowie eine systemunterstützte Verfolgung und Aktualisierung

der Projektinformationen im Zuge der Projektausführung

- Roll-out und Weiterentwicklung des IT-Tools für eine systemtechnisch durchgehende Dokumentation und Verfolgung von Risiken und Chancen
- Sukzessive Umsetzung eines modularen Controllingportals als zentraler Einstiegspunkt für das Projekt- und Organisationscontrolling
- Erweiterung des standardisierten Berichtswesens um Projektsteuerungsinstrumente zur frühzeitigen Erkennung von Chancen und Fehlentwicklungen (u. a. Mengen-Soll/Ist-Vergleich zu Hauptleistungen)
- 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem klaren Bekenntnis zu einer offenen Fehlerkultur. Gerade hier erlangen unsere Werte Partnerschaftlichkeit, Nachhaltigkeit und Innovationsfreude basierend auf Ehrlichkeit, Fairness und gegenseitiger Wertschätzung besondere Bedeutung, da sie das Fundament für eine lernende Organisation bilden.

DIGITALISIERUNG BRINGT NEUE WERKZEUGE ZUR REDUKTION VON BAURISIKEN

Siehe auch Kapitel
„Digitalisierung und
Innovation“

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

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

MENSCHENRECHTE



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

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

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

Zuständigkeiten, Regelungen und Sorgfaltspflicht

Siehe Kapitel „Fairer Wettbewerb“

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

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

Potenzielle Menschenrechtsverstöße, wie z. B. Diskriminierung am Arbeitsplatz, können über eine Online-Hinweisgeberplattform oder an benannte Ansprechpersonen (Ombudsleute) gemeldet werden. In einer internen Funktionsbeschreibung bzw. den extern zugänglichen FAQ wird detailliert erläutert, wie mit eingegangenen Meldungen umgegangen wird und wie ein größtmöglicher Schutz und 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 entsprechende 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

Online-Hinweis-
geberplattform:
[strabag.integrityplat-
form.org](http://strabag.integrityplatform.org)

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

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

Die Zielerreichung wird anhand des folgenden Indikators gemessen:

- Anzahl der festgestellten Diskriminierungsfälle im Berichtsjahr (Zuordnungsdatum = Datum der abschließenden Feststellung): 3

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2020 gab es insgesamt 17 Meldungen über das Ombudswesen (mehrheitlich Konfliktsituationen zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten); darunter drei Diskriminierungsfälle, die sich den Kategorien Mobbing oder Stalking zuordnen lassen. In einem Fall war die Untersuchung Ende 2020 noch nicht abgeschlossen.

Projekte und Initiativen

Der Code of Conduct wurde um eine Anlage zum Thema „Grundsätze zu Beschäftigungsbedingungen und Menschenrechten“ ergänzt, die als gesondertes Dokument unter www.strabag.com > Strategie > Strategischer Ansatz > Business Compliance zu finden ist, allen Mitarbeitenden zur Beachtung und Einhaltung zur Kenntnis gebracht und in die bestehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen bzw. vergleichbaren Bedingungswerke

aufgenommen wurde. Zudem wurde eine Erklärung gemäß UK Modern Slavery Act unter www.strabag.com > Strategie > Strategischer Ansatz > Business Compliance veröffentlicht.

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

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Fokus auf kulturellen und sozialen Projekten sowie auf Teamsportarten

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

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

Zuständigkeiten, Regelungen und Sorgfaltspflicht

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

- Kann STRABAG aufgrund der Natur ihres Geschäfts etwas zum Projekt beitragen, das Unternehmen anderer Branchen nicht sinnvoll einbringen könnten?
- Ist das Projekt einen langfristigen Einsatz wert?
- Passt das Vorhaben zu unserer Strategie und zu unserem öffentlichen Auftritt?

Ziele und Indikatoren

Wir engagieren uns nicht nach dem Gießkannenprinzip, sondern fördern ausgesuchte Initiativen langfristig, um einen nachhaltigen Beitrag zu leisten. Einer der Indikatoren, an denen wir unser Engagement messen, ist der Betrag, den wir für die

unten genannten Kernprojekte und -initiativen aufwenden. Im Jahr 2020 lag er bei € 3,30 Mio. (2019: € 4,20 Mio.). Der hier verzeichnete Rückgang ist wesentlich auf die Corona-bedingt geringeren Kosten im Kulturbereich zurückzuführen.

Projekte und Initiativen

CONCORDIA SOZIALPROJEKTE



CONCORDIA unterstützt mit der Hilfe von STRABAG Menschen in Notlagen.

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

CONCORDIA ist eine internationale Organisation mit einem vielseitigen Programm (Nothilfe, Krisenzentren, aufsuchende soziale Arbeit, alternative Betreuung und Unterbringung von Kindern, (Aus-)bildungsangebote) zur Unterstützung von benachteiligten Kindern, Jugendlichen und Familien. Seit der Gründung 1991 entwickelte sich aus einem ersten Sozialprojekt für Straßenkinder in Bukarest



eine Organisation, die heute mehr als 9.000 Kinder, Jugendliche und Familien in Rumänien, Bulgarien und der Republik Moldau betreut.

Wichtigstes Ziel der Organisation ist es, Familien zusammenzuhalten: So sind viele Eltern gezwungen, auf der Suche nach Arbeit das Land zu verlassen, oder es können Kinder wegen existenzieller Armut nicht bei ihren Familien bleiben. Die Angebote von CONCORDIA umfassen daher familienähnliche Kinderwohngruppen, Betreuung durch Pflegeeltern, Sozialzentren für Jugendliche in prekären Lebenslagen, betreute Wohngemeinschaften für junge Erwachsene und Streetwork. Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt sind Bildungsprojekte, von Aktivitäten der Lernhilfe über Musikunterricht bis hin zu eigenen Ausbildungsstätten etwa für den Koch-, Bäcker- oder Tischler-Beruf.

In der Republik Moldau betreut und versorgt CONCORDIA darüber hinaus rd. 6.000 Menschen, die in extremer Armut leben müssen. In Sozialzentren und Suppenküchen werden täglich notleidende alte Menschen und Kinder im ganzen Land mit dem Notwendigsten versorgt. Seit dem Ausbruch der Pandemie und durch die Dürre im Sommer stieg die Anzahl derer, die von extremer Armut betroffen sind. CONCORDIA hat für diese Härtefälle einen Krisendienst entwickelt und versorgt zusätzlich mit Nothilfepaketen. STRABAG hat als langjährige Partnerin den Aufbau von Wohnmöglichkeiten für Kinder, die aus unterschiedlichen Gründen nicht bei ihren Eltern aufwachsen können, und die Errichtung von Sozialzentren sowie Suppenküchen ermöglicht und unterstützt die Aktivitäten laufend.

Darüber hinaus betreut CONCORDIA – unterstützt durch STRABAG – in Österreich Kinder aus sozial schwachen Familien sowie unbegleitete minderjährige Flüchtlinge bei ihren ersten Integrationsritten. 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.



Die neue integrative CONCORDIA-Grundschule in Ploiești (Rumänien)

Mithilfe von STRABAG hat CONCORDIA eine sozial-inklusive Grundschule in Ploiești (Rumänien) gebaut. Im September wurde der Betrieb mit der ersten Klasse aufgenommen. Mit dieser integrativen Schule will CONCORDIA modellhaft vorzeigen, wie Kinder aus benachteiligten und nicht benachteiligten Verhältnissen gemeinsam lernen können. Dem liegt die Überzeugung zugrunde, dass alle Kinder das gleiche Recht auf qualitativ hochwertige Bildung haben. In fünf Klassen mit je 20 Schülerinnen und Schülern werden künftig Kinder aus allen sozialen Schichten gleichberechtigt miteinander lernen. Darüber hinaus werden die Eltern verstärkt miteinbezogen. Ein sicheres Umfeld, Verständnis für die Probleme der Familien, Mittagessen, medizinische Versorgung und Lernbetreuung am Nachmittag – all das können staatliche Grundschulen nicht leisten. Die Schule ist außerdem in den bereits bestehenden CONCORDIA-Bildungs-Campus integriert. Das bedeutet, dass die Kinder der Grundschule in Zukunft ihr Mittagessen von den Köchinnen und Köchen der Berufsschule zubereitet bekommen.

Nähere Informationen: www.concordia.or.at



Das Festspielhaus in Erl (Österreich)

TIROLER FESTSPIELE ERL

1997 gegründet, finden die Tiroler Festspiele Erl seit 1998 alljährlich im traditionsreichen Passionspielort Erl, Österreich, statt. STRABAG unterstützt diese Initiative seit Beginn als Partnerin. Um den langfristigen Erhalt dieser wichtigen kulturellen 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. Auch in der Saison 2019/2020 genossen trotz der Einschränkung durch die Covid-19-Pandemie um die 20.000 Besucherinnen und Besucher hochkarätige Opern-, Konzert- und Kammermusikabende. Die Opern von Wagner bilden im Sommer den wesentlichen Programmschwerpunkt, der von anderen Opernproduktionen sowie dem klassischen, aber auch zeitgenössischen Konzertrepertoire ergänzt wird. Ganzjährig kommt die einzigartige Akustik des neuen Festspielhauses auch den Werken Mozarts, Bachs, italienischer Komponisten sowie des Belcanto zugute.

ENSEMBLE:PORCIA

Die Komödienspiele Porcia sind der wichtigste Kulturbetrieb in der kleinen Stadt Spittal an der Drau in Oberkärnten. In dem für Kulturbetriebe besonders schwierigen Sommer 2020 mussten auch die Komödienspiele im Schloss Porcia abgesagt werden. Trotzdem gelang es mit großem Engagement des Ensembles, den Theaterwagen Porcia auf eine besondere Tournee zu schicken: eine Tournee, die von Ende Juni bis Mitte September an 57 Spieltagen und -orten mit insgesamt 102 Vorstellungen ein Publikum von rd. 8.000 Personen begeistern konnte.

Erarbeitet wurden für diesen besonderen Sommer gleich zwei Produktionen am Wagen: eine spanische

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. Die Ausstattung weiterer Konzernstandorte – u. a. Prag (Tschechien), Belgrad (Serbien) oder London (Großbritannien) – mit bildender Kunst aus der STRABAG Artcollection ist in Vorbereitung. Mit ihren nahezu 4.000 Kunstwerken trägt die STRABAG Artcollection dazu bei, den Dialog zwischen Kunst und Arbeitsalltag anzuregen und Künstlerinnen und Künstlern eine Plattform zu bieten, ihr Werk einer interessierten Öffentlichkeit vorzustellen. Die Wechselausstellungen am STRABAG-Hauptsitz sowie die dauerhafte Werkpräsentation von Bruno Gironcoli im Gironcoli-Kristall, Wien, können täglich während der Bürozeiten sowohl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch von kunstinteressierten externen Besucherinnen und Besuchern bei freiem Eintritt besichtigt werden. Zudem steht ein Hearonymus-Audioguide zum Gironcoli-Kristall zur Verfügung.

Seit 2012 wird das Sommerprogramm ergänzt durch eine attraktiv programmierte Wintersaison, da das von STRABAG errichtete Festspielhaus auch zu dieser Zeit bespielt werden kann. 2017 etablierten sich mit den Klaviertagen und der Erntedank-Konzertreihe weitere Programmpunkte bei den Festspielen. Die Winterfestspiele 2020/2021 wurden aufgrund der Einschränkungen durch die Lockdown-Regelungen auf das Frühjahr 2021 verschoben.

Nähere Informationen: www.tiroler-festspiele.at

Mantel- und Degen-Komödie von Calderon und ein extra geschriebenes Kinderstück. Die Theaterwagen-Tournee wurde zum fahrenden Minifestival Coromödie 2020 erweitert, um auch anderen freien Künstlerinnen und Künstlern eine Auftrittsmöglichkeit zu verschaffen. Insgesamt sind 38 Künstlerinnen und Künstler in verschiedensten Konstellationen in den Bereichen Kabarett, Literatur, Musik und Entertainment aufgetreten. Damit ist es der fahrenden Truppe in diesem außergewöhnlichen Sommer gelungen, den Standort Kärnten sowie Spittal ins Kulturbewusstsein zu rücken und Menschen für Kultur zu begeistern.

Nähere Informationen: www.ensemble-porca.at

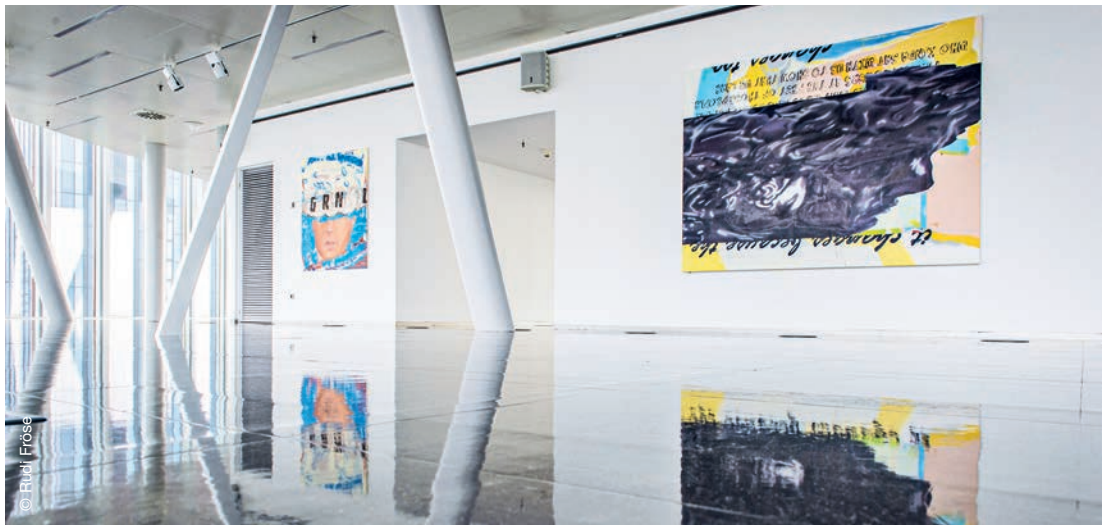


Kunstwerk von Suse Krawagna im Konzerngebäude Z3 in Stuttgart (Deutschland)

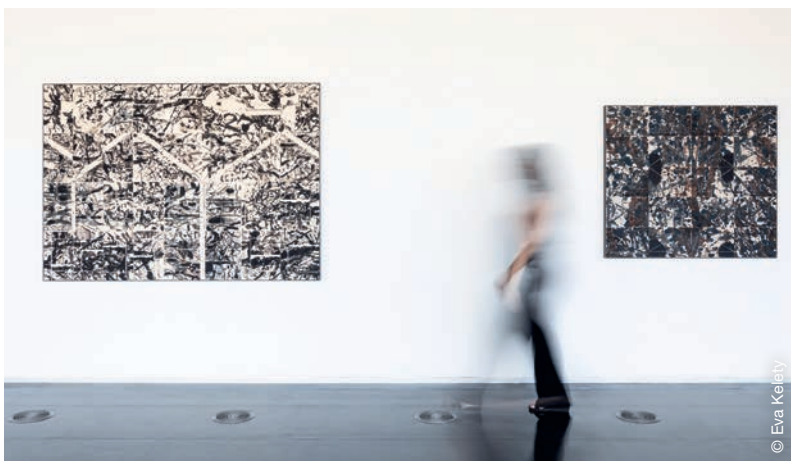
Der STRABAG Artaward bildet das Kernstück der Tätigkeit des STRABAG Kunstforums. Seit 1994 wird er in Österreich (Unterbrechung 2004 und 2005) und seit 2009 als internationaler Kunstförderpreis für Künstlerinnen und Künstler in den Bereichen Malerei und Zeichnung ausgeschrieben. Die Prämierten bekommen die Möglichkeit, ihre Werke im Rahmen einer Einzelausstellung in den Räumlichkeiten der STRABAG Artlounge zu präsentieren. Darüber hinaus stellt das STRABAG Kunstforum Künstlerinnen und Künstlern das Artstudio zur Verfügung – ein Atelier im STRABAG-Haus in Wien, das Kreativität, künstlerische Produktivität und Austausch innerhalb der Kunstszene fördert. In den Jahren 2018–2020 war der Kunstpreis in Österreich und Deutschland ausgeschrieben. Die hochkarätig besetzte Jury des STRABAG Artaward International kürte aus rd. 700 Einreichungen den aus Bangladesch stammenden und in Wien lebenden Shuvo Rafiqul zum Preisträger 2020. Anerkennungen gingen an Birke Gorm (Dänemark/Österreich), Sophie Gogl (Österreich), Florina Leinß (Deutschland) und Minh Dung Vu (Vietnam/Deutschland).

Zugleich feierte der STRABAG Artaward im Jahr 2020 ein besonders Jubiläum: 11.526 Bewerbungen, rd. 8.000 zu den Jurysitzungen eingereichte Originalwerke, zwölf Länder, 41 hochmotivierte Jurymitglieder, 138 prämierte Künstlerinnen und Künstler, 141 Einzelausstellungen der ausgezeichneten Künstlerinnen und Künstler – das ist der beeindruckende „Zwischenstand“ nach 25 Jahren STRABAG Artaward. Im November 2020 erschien dazu eine umfassende Publikation, in der alle 138 bisher prämierten Künstlerinnen und Künstler vorgestellt werden. Sie gibt Einblick in Strömungen und Trends in Malerei und Zeichnung in 25 Jahren Kunstpreis sowie in die Etablierung des STRABAG Artaward in der österreichischen und internationalen Kunstpreislandschaft.

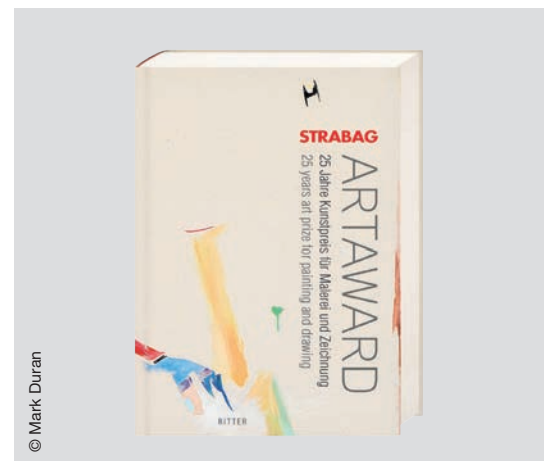
Nähere Informationen: www.strabag-kunstforum.at



Ausstellungsansicht STRABAG Artlounge: Johannes Daniel, *Eternal Jetlag*, 2020



STRABAG Artaward 2020: Preisträgerausstellung mit Werken von Shuvo Rafiqul

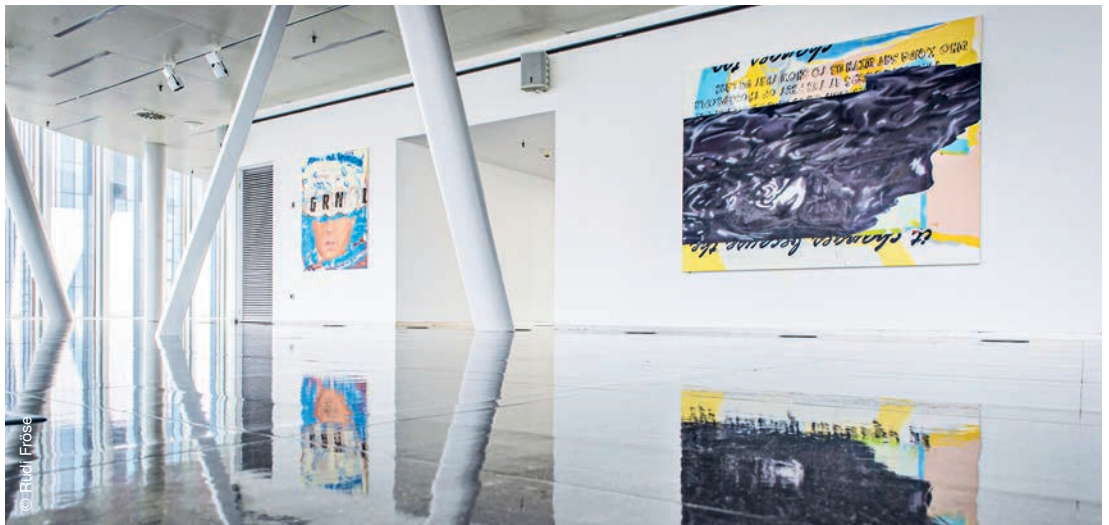


Jubiläumspublikation „25 Jahre STRABAG Artaward“

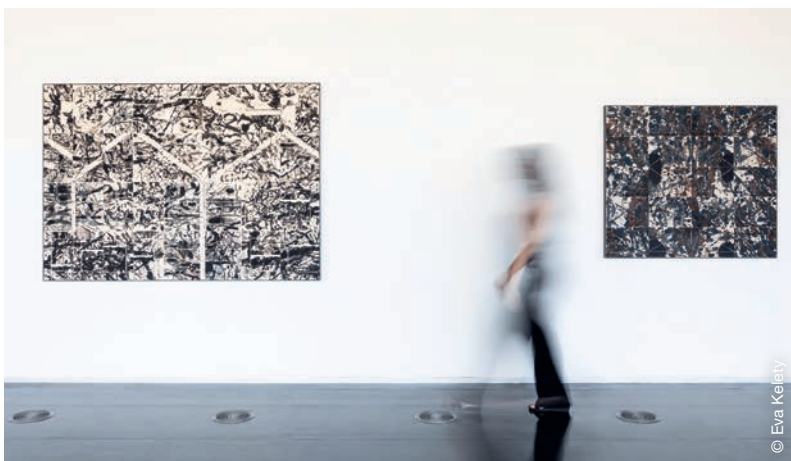
Der STRABAG Artaward bildet das Kernstück der Tätigkeit des STRABAG Kunstforums. Seit 1994 wird er in Österreich (Unterbrechung 2004 und 2005) und seit 2009 als internationaler Kunstförderpreis für Künstlerinnen und Künstler in den Bereichen Malerei und Zeichnung ausgeschrieben. Die Prämierten bekommen die Möglichkeit, ihre Werke im Rahmen einer Einzelausstellung in den Räumlichkeiten der STRABAG Artlounge zu präsentieren. Darüber hinaus stellt das STRABAG Kunstforum Künstlerinnen und Künstlern das Artstudio zur Verfügung – ein Atelier im STRABAG-Haus in Wien, das Kreativität, künstlerische Produktivität und Austausch innerhalb der Kunstszene fördert. In den Jahren 2018–2020 war der Kunstpreis in Österreich und Deutschland ausgeschrieben. Die hochkarätig besetzte Jury des STRABAG Artaward International kürte aus rd. 700 Einreichungen den aus Bangladesch stammenden und in Wien lebenden Shuvo Rafiqul zum Preisträger 2020. Anerkennungen gingen an Birke Gorm (Dänemark/Österreich), Sophie Gogl (Österreich), Florina Leinß (Deutschland) und Minh Dung Vu (Vietnam/Deutschland).

Zugleich feierte der STRABAG Artaward im Jahr 2020 ein besonders Jubiläum: 11.526 Bewerbungen, rd. 8.000 zu den Jurysitzungen eingereichte Originalwerke, zwölf Länder, 41 hochmotivierte Jurymitglieder, 138 prämierte Künstlerinnen und Künstler, 141 Einzelausstellungen der ausgezeichneten Künstlerinnen und Künstler – das ist der beeindruckende „Zwischenstand“ nach 25 Jahren STRABAG Artaward. Im November 2020 erschien dazu eine umfassende Publikation, in der alle 138 bisher prämierten Künstlerinnen und Künstler vorgestellt werden. Sie gibt Einblick in Strömungen und Trends in Malerei und Zeichnung in 25 Jahren Kunstpreis sowie in die Etablierung des STRABAG Artaward in der österreichischen und internationalen Kunstpreislandschaft.

Nähere Informationen: www.strabag-kunstforum.at



Ausstellungsansicht STRABAG Artlounge: Johannes Daniel, *Eternal Jetlag*, 2020



STRABAG Artaward 2020: Preisträgerausstellung mit Werken von Shuvo Rafiqul



Jubiläumspublikation „25 Jahre STRABAG Artaward“

Villach, am 8.4.2021

Der Vorstand



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



Mag. Christian Harder
Finanzvorstand
Verantwortung Zentralbereich BRVZ



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



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



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



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

BERICHT ÜBER DIE UNABHÄNGIGE PRÜFUNG DER NICHTFINANZIELLEN BERICHTERSTATTUNG

Wir haben die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des konsolidierten nichtfinanziellen Berichts (im Folgenden „NFI-Bericht“) für das Geschäftsjahr 2020 der

**STRABAG SE,
Villach**

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

durchgeführt.

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) als Berichtskriterien an.

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 verlassen, dass der NFI-Bericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen nicht mit den gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§ 267a UGB) 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 umfasst insbesondere folgende Tätigkeiten:

- Befragung von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Konzernebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen und entsprechender Berichtsgrenzen der Gesellschaft zu erlangen;
- Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der Gesellschaft in der Berichtsperiode;
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, Achtung von Menschenrechten und Bekämpfung von Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten;
- Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung und Konsolidierung sowie die Durchführung der internen Kontrollhandlungen bezüglich der Angaben zu Konzepten, Risiken, Due Diligence Prozessen, Ergebnissen und Leistungsindikatoren verantwortlich sind;
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente, um zu bestimmen, ob qualitative und quantitative Informationen durch ausreichende Nachweise hinterlegt sowie zutreffend und ausgewogen dargestellt sind;
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine (remote durchgeführte) Stichprobenerhebung für das Konzernland Polen;
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, 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) 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. Die im Rahmen der Jahresabschlussprüfung geprüften Angaben wurden auf korrekte Übernahme geprüft (keine inhaltliche Prüfung).

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) aufgestellt wurde.

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.