

NACHHALTIGKEITS BERICHT 2018/19



Impressum

Medieninhaber und Herausgeber: Swietelsky AG,
Edlbacherstraße 10, 4020 Linz, Telefon: +43 (0) 732 6971-0
Telefax: +43 (0) 732 6971-7410, E-Mail: office@swietelsky.at
Web: www.swietelsky.com, FN: 83175 t, ATU 232 40 400, Landesgericht Linz

Grafisches Konzept und Gestaltung: Fredmansky GmbH, Linz

Ansprechpartner zu Nachhaltigkeitsthemen:

Manuel Dinghofer, MSc, E-Mail: nachhaltigkeit@swietelsky.at

Fotos: Swietelsky AG, Linz

Illustrationen: Studio5 kommunikations Design & Werbeagentur OG, Baden

Technische Umsetzung online: E-Conomix GmbH, Wels

Produktion Print: X-Files Druck-, Consulting- und Produktionsagentur
GmbH, Linz/Lichtenberg

Veröffentlichung: 08. November 2019

Schreibweise und Sprache

Im Sinne einer besseren Lesbarkeit wurde bei personenbezogenen Begriffen auf eine geschlechtsspezifische Formulierung verzichtet. Begriffe wie „Mitarbeiter“, „Lieferanten“ oder „Kunden“ werden in diesem Bericht auch dann in dieser vereinfachten Form verwendet, wenn alle Geschlechter gemeint sind. Der Nachhaltigkeitsbericht wird in Deutsch und Englisch veröffentlicht.

Klimaneutrale Produktion

Die X-FILES Druck-, Consulting- und Produktionsagentur GmbH hat in Zusammenarbeit mit dem Klimaschutzspezialisten **ClimatePartner** den **CO₂-Fußabdruck** des eigenen Unternehmens erstellt. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht konnte daher klimaneutral produziert werden. Dafür werden die im Druckereibetrieb nicht vermeidbaren CO₂-Emissionen durch Investitionen in ausgewählte Klimaschutzprojekte ausgeglichen.

Klimaneutral produziert von

Climate Partner ID: 11696-1502-1001



 ClimatePartner

Klimaneutrales Papier

Beim vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht wurde Papier der Marke desistar verwendet. Dabei handelt es sich um ein CO₂-neutrales Papier, das zur Gänze aus recycelten Fasern hergestellt wird.



ÜBER DEN BERICHT

Mit dem vorliegenden ersten konzernweiten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht die Swietelsky AG über ihre gesetzlichen Berichtspflichten hinaus Informationen und Daten über Aktivitäten und Leistungen des Unternehmens im Kontext nachhaltigen Wirtschaftens, um der Rechenschaftspflicht gegenüber unseren Stakeholdern auch hinsichtlich nicht finanzieller Informationen nachzukommen.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards (Option „Kern“) der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt, dem weltweit am weitesten verbreiteten und anerkannten Rahmenwerk für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Im vorliegenden Bericht wird auch auf die Sustainable Development Goals (SDGs), die von den Vereinten Nationen im Rahmen der Agenda 2030 beschlossen wurden, Bezug genommen und dargestellt, zu welchen der globalen Nachhaltigkeitsziele die Swietelsky AG durch ihre CR-Strategie und die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens beiträgt.

BERICHTSGRENZE

Die in diesem Bericht offengelegten Informationen, Zahlen und Fakten beziehen sich – sofern nicht anders vermerkt – auf alle vollkonsolidierten Unternehmen im SWIETELSKY Konzern. Jene Unternehmen, die im Geschäftsjahr 2018/19 akquiriert wurden, sind lediglich bei den Mitarbeiterständen berücksichtigt. Dies betrifft die Terratop Hobmaier GmbH (Vollkonsolidierung 30.9.2018), die JB Stavební s.r.o. (Vollkonsolidierung 30.9.2018), die Ing. Baierl GmbH (Vollkonsolidierung 28.2.2019) und die Detect Rail Technologies GmbH (Vollkonsolidierung 31.3.2019). Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette, die außerhalb des direkten Einflussbereiches des Unternehmens liegen, werden in diesem Bericht teilweise thematisiert.

BERICHTSINHALT

SWIETELSKY setzt sich laufend und systematisch mit jenen Themen auseinander, die hinsichtlich einer nachhaltigen Entwicklung für das Unternehmen relevant sind.

Die Bestimmung des Inhalts und der wesentlichen Themen, die im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht behandelt werden, erfolgte unter Einbeziehung interner und externer Stakeholder (siehe Einleitung zum Kapitel „Nachhaltigkeit bei SWIETELSKY“). Die vorliegenden qualitativen und quantitativen Informationen wurden mittels strukturierter Datenerhebungsprozesse erhoben und vom Konzerncontrolling unter Beachtung des Vieraugenprinzips konsolidiert und plausibilisiert sowie vom Vorstand freigegeben.

BERICHTSZEITRAUM

Das Geschäftsjahr der Swietelsky AG erstreckt sich vom 1. April bis 31. März. Der Berichtszeitraum für die wirtschaftlichen und nicht finanziellen Kennzahlen umfasst die Geschäftsjahre 2017/18 und 2018/19. Bei den Abfallzahlen wie auch bei der Arbeitssicherheit und beim Gesundheitsschutz wurden die Daten für die Kalenderjahre 2017 und 2018 erhoben. Die Gliederung der Mitarbeiter nach Geschlecht, Alter, Arbeiter und Angestellte etc wurde anhand der Mitarbeiterstände per 31.3. vorgenommen. Um die Vergleichbarkeit zu erhöhen und die Entwicklung der Kennzahlen über einen längeren Zeitraum sichtbar zu machen, werden einzeln die letzten fünf, aber zumindest die letzten zwei Jahre dargestellt.

BERICHTSZYKLUS

Dies ist der erste konzernweite Nachhaltigkeitsbericht der Swietelsky AG. Es ist beabsichtigt, künftig alle zwei Jahre einen Nachhaltigkeitsbericht zu veröffentlichen.

INHALT

Vorwort des Vorstandes	7	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	66
SWIETELSKY im Überblick	8	I. Organisatorische Verankerung	66
Eigentümer- und Konzernstruktur	10	II. Kennzahlen und Monitoring	68
		III. Unser Beitrag zu den SDGs	71
LEISTUNGSSPEKTRUM	12	Personalentwicklung – „Wir Swietelskys“	72
Hochbau	14	I. Fairer Arbeitgeber	72
Tiefbau	20	II. Aus- und Weiterbildung	79
Straßen- und Brückenbau	26	III. Diversität und Chancengleichheit	81
Bahnbau	32	IV. Unser Beitrag zu den SDGs	87
Tunnelbau	38	Ökologie und Ressourcenschonung	88
Spezialkompetenzen	44	I. Organisatorische Verankerung	89
		II. Energie und Emissionen	89
NACHHALTIGKEIT BEI SWIETELSKY	47	III. Materialien und Abfall	91
Unser Nachhaltigkeitsansatz	48	IV. Unser Beitrag zu den SDGs	95
I. Organisatorische Verankerung	48	GRI CONTENT INDEX	96
II. Dialog mit Stakeholdern	49		
III. Wesentlichkeitsanalyse	50		
IV. Sustainable Development Goals	52		
Unser Anspruch	53		
I. Nachhaltige Prosperität und Schaffung von Infrastruktur	53		
II. Risikomanagement	56		
III. Unternehmensleitbild	56		
IV. Wertschöpfungs- und Lieferkette	56		
V. Unser Beitrag zu den SDGs	58		
Unternehmertum und Compliance	59		
I. Verhaltenskodex	59		
II. Organisatorische Verankerung	60		
III. Antikorruption und fairer Wettbewerb	60		
IV. Datenschutz	63		
V. Achtung der Menschenrechte	64		
VI. Diversität und Chancengleichheit im Kontext der Compliance	65		
VII. Unser Beitrag zu den SDGs	65		



BAUT AUF IDEEN

„Wirtschaftliche Beständigkeit, organisches Wachstum und gelebte Verantwortung gegenüber Geschäftspartnern, Mitarbeitern, Staat, Gesellschaft und Umwelt sind seit jeher die Säulen unserer Unternehmensphilosophie. Heute sind diese Werte gefragter als je zuvor.“

A handwritten signature in white ink, appearing to read 'Grassner', written in a cursive style.

Dr. Günther Grassner
Vorsitzender des Aufsichtsrates



Vorstand von links nach rechts:
Dipl.-Ing. Walter Pertl, Adolf Scheuchenpflug, Dipl.-Ing. Karl Weidlinger, Peter Gal

VORWORT DES VORSTANDES

Sehr geehrte Damen und Herren!

Nachhaltigkeit ist zweifellos eines der großen Themen unserer Zeit. SWIETELSKY ist stolz darauf, diesen Themenkomplex nicht erst in den letzten Jahren entdeckt zu haben. Ganz im Gegenteil gehört Nachhaltigkeit seit über 80 Jahren zur DNA unseres Unternehmens. Wir denken den Begriff ganzheitlich und sehen darin nicht weniger als die Voraussetzung für langfristige Prosperität, die seit jeher im Mittelpunkt unseres Interesses liegt.

Wichtige Dimensionen dieser Nachhaltigkeit sind die Gesundheit, Sicherheit und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter sowie deren unternehmerisches Denken. Auch die konsequente Erfüllung aller Gesetze und Vorschriften sowie den ehrlichen Umgang mit Steuern und Abgaben zählen wir dazu. Nicht zuletzt verstehen wir unter Nachhaltigkeit auch unseren Einsatz für eine moderne, ressourcenschonende Infrastruktur. Selbstverständlich ist für uns die Förderung einer umweltbewussten Geschäftspolitik in jeder Hinsicht. Umweltbelange betrachten wir nicht primär als Kostenfaktoren, sondern vor allem als unternehmerische Chance zur Entwicklung innovativer Geschäftsmodelle.

In dieser Hinsicht ist uns in den letzten Jahren einiges gelungen, gleichzeitig liegt in vielen Bereichen noch Arbeit vor uns. Dieser Bericht soll dazu dienen, unsere Entwicklung in Sachen Nachhaltigkeit transparent und nachvollziehbar zu machen. Wir veröffentlichen ihn hiermit erstmalig in Übereinstimmung mit den GRI-Standards und über unsere gesetzlichen Berichtspflichten hinaus. Weiters bekennen wir uns klar zu den Sustainable Development Goals (SDGs), die von den Vereinten Nationen im Rahmen der Agenda 2030 beschlossen wurden.

Weitere Nachhaltigkeitsberichte werden in regelmäßigen Abständen folgen, denn die zentralen Herausforderungen unserer Branche wie modernes Personalmanagement vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels, ressourcenschonendes Bauen in Zeiten des Klimawandels und die Digitalisierung der Bauprozesse werden uns auf absehbare Zeit weiterhin beschäftigen. Wir sind ehrlich bemüht, all diese Herausforderungen mit Mut und Innovationsgeist in Wettbewerbsvorteile umzuwandeln. Alle Subunternehmer und Geschäftspartner entlang der Wertschöpfungskette laden wir ein, diesen Weg gemeinsam mit uns zu gehen.



Dipl.-Ing. Walter Pertl



Adolf Scheuchenpflug



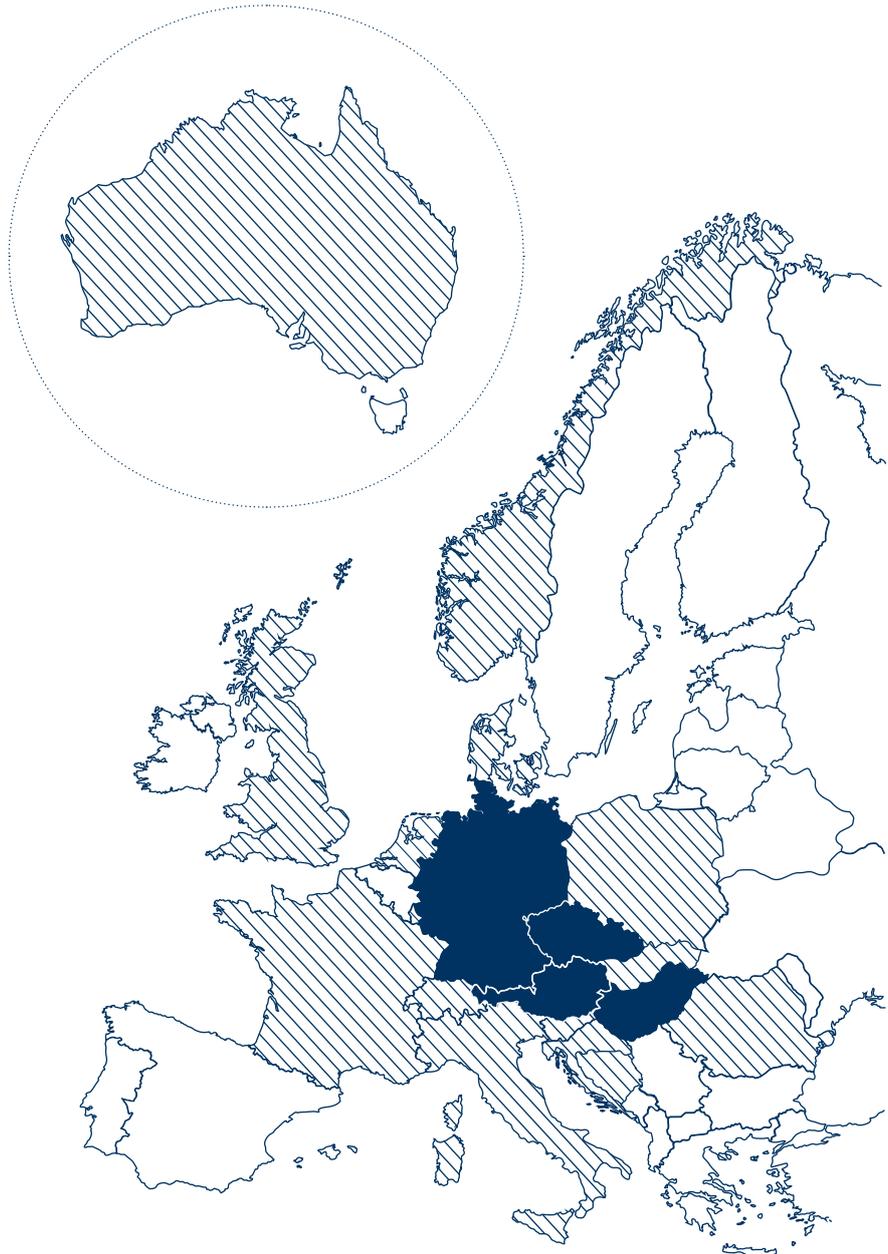
Dipl.-Ing. Karl Weidlinger



Peter Gal

SWIETELSKY IM ÜBERBLICK

Die Unternehmensgruppe SWIETELSKY ist ein führendes Bauunternehmen in Zentral- und Osteuropa. Mit der Kraft von rund 10.000 Mitarbeitern, mehr als EUR 2,8 Mrd Bauleistung sowie einer dezentralen Organisationsstruktur sind wir international in allen Sparten der Bauindustrie tätig.



BAULEISTUNG NACH MÄRKTEN



MÄRKTE

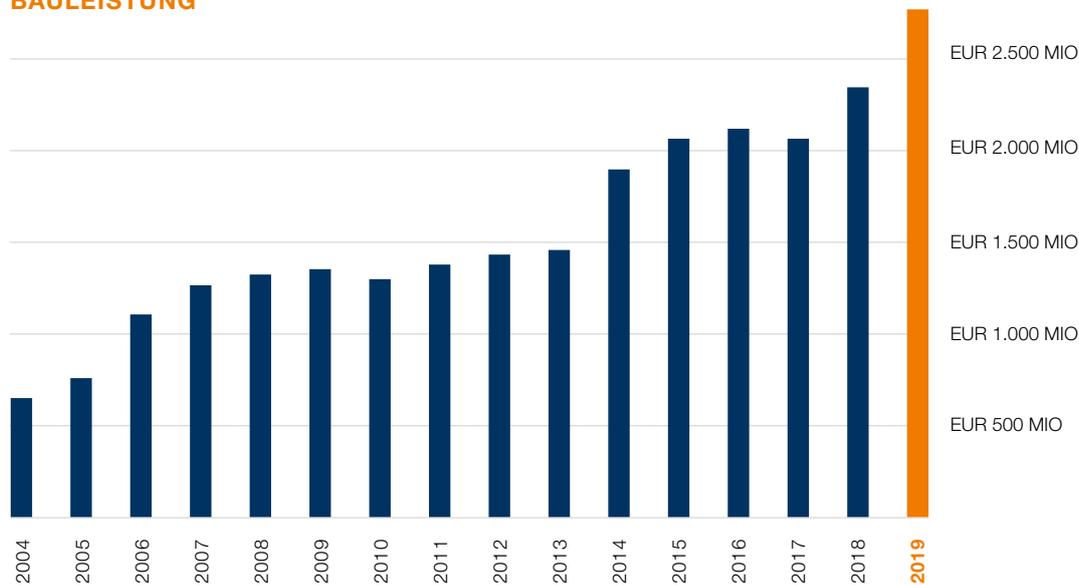
19 LÄNDER

Niederlassungen in vier Kernländern (Österreich, Deutschland, Ungarn, Tschechien) und 15 weiteren Ländern (Australien, Bosnien und Herzegowina, Dänemark, Frankreich, Großbritannien, Italien, Kroatien, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Polen, Rumänien, Schweiz, Slowakei, Slowenien)

- Kernmarkt
- andere Länder

Anzahl der operativen Standorte über alle Geschäftsbereiche per 31.3.2019: 145 zu 141 im Jahr davor

ENTWICKLUNG DER BAULEISTUNG



BAULEISTUNG

ZUM VORJAHR

EUR 2.805.317.712

+18,0%

EBT

ZUM VORJAHR

EUR 107.431.173

+39,16%

AUFTRAGSSTAND

ZUM VORJAHR

EUR 3.116.309.013

-0,01%

DURCHSCHNITTLICHE MITARBEITERANZAHL

ZUM VORJAHR

10.351

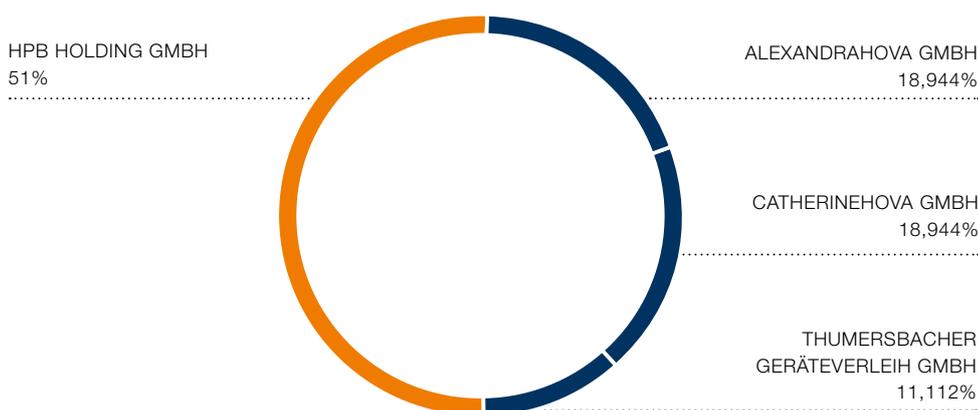
+9,3%

EIGENTÜMER- UND KONZERNSTRUKTUR

Das Unternehmen profitiert von einer stabilen privaten Eigentümerstruktur und hoher Kontinuität im Management. Flache Organisationsstrukturen, kurze Entscheidungswege und dezentral organisierte Profitcenter sind zudem wesentliche Erfolgsfaktoren von SWIETELSKY.

Die Swietelsky AG befindet sich vollständig in Privatbesitz. Die Aktien der Gesellschaft notieren nicht an der Börse. Im Zuge der mit 31. März 2019 erfolgten Umwandlung der Swietelsky Baugesellschaft m.b.H. in die Swietelsky AG gab es keine Veränderung der Eigentümerstruktur.

EIGENTÜMERSTRUKTUR



Dem Aufsichtsrat der Gesellschaft gehörten im Geschäftsjahr 2018/19 folgende Mitglieder an:

Dr. Günther Grassner	(seit 1.4.2018 Vorsitzender)
Dr. Norbert Nagele	(seit 1.4.2018 Stellvertreter des Vorsitzenden)
Dipl.-Ing. Werner Baier	(bis 4.9.2018)
Dr. André Hovaguimian	(bis 18.10.2018)
Ing. Franz Rohr	
Mag. Karl Schlögl	
Manuel Madurski	
Andrea Steinkellner	
Bruno Wyhs	

Mit 24.9.2019 wurden folgende Personen als Aufsichtsräte bestellt:

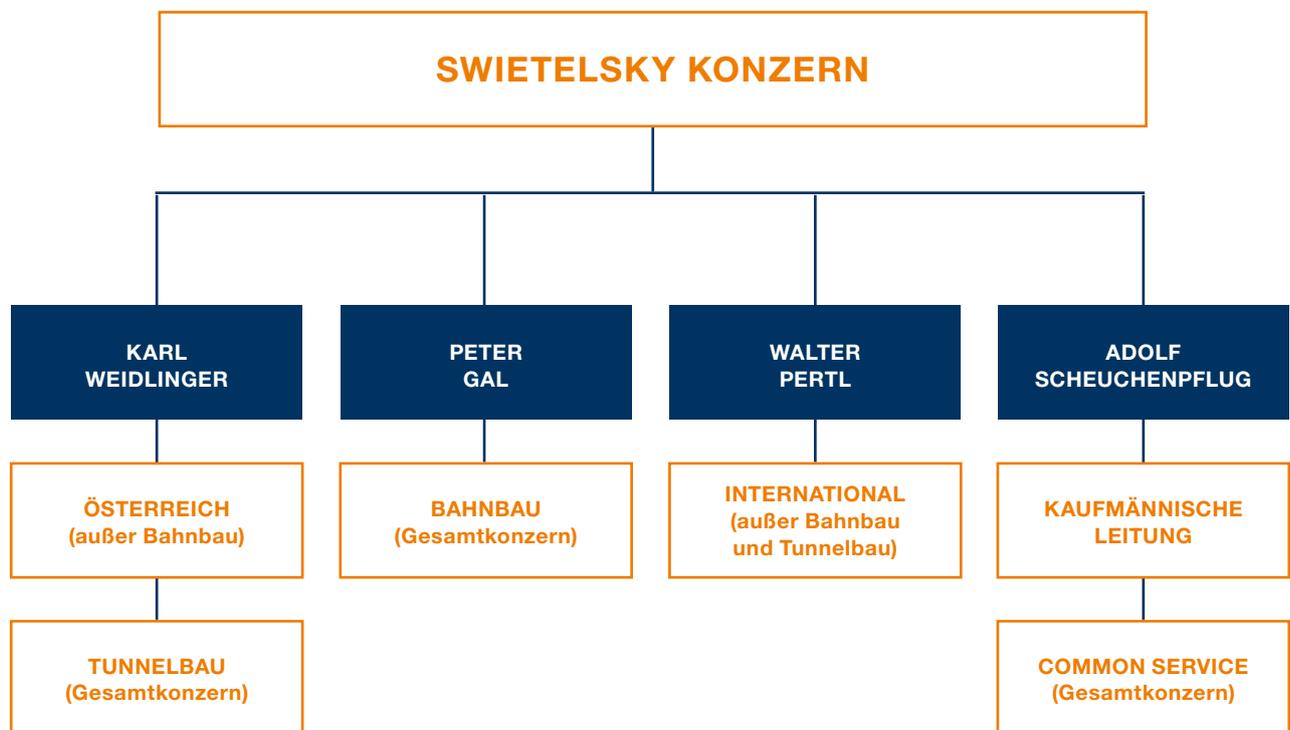
Prof. Dr. Werner Bick
Dr. Stefan Ebner

Der Vorstand des Unternehmens setzt sich aus vier Personen zusammen, die für nachstehend dargestellte Geschäftsbereiche verantwortlich sind. Im Zuge der mit 31. März 2019 erfolgten Umwandlung der Swietelsky Baugesellschaft m.b.H. in die Swietelsky AG gab es keine Veränderung der Managementverträge.

Vorstand der Swietelsky AG (bis 31.3.2019 Geschäftsführer der Swietelsky Baugesellschaft m.b.H.):

- Dipl.-Ing. Karl Weidlinger (Vorstandsvorsitzender)
- Peter Gal
- Dipl.-Ing. Walter Pertl
- Adolf Scheuchenpflug

KONZERNSTRUKTUR



Die Organisationsstruktur von SWIETELSKY baut auf delegierte Verantwortung und Erfolgsbeteiligung. Unsere vorwiegend in dezentralen Profitcentern tätigen Mitarbeiter verstehen sich daher als Unternehmer im Unternehmen. Ihre hohe Motivation und ihr eigenverantwortliches Engagement sind erfolgsentscheidend.

Die Konfiguration der Profitcenter ergibt sich einerseits aus historischen Entwicklungen im Unternehmen wie beispielsweise Gründungen und Akquisitionen sowie andererseits aus regionalen und fachspezifischen Gesichtspunkten. Unsere Philosophie im Hinblick auf die Organisationsstruktur wirkt mit zunehmender Größe des Unternehmens immer effizienter und ist eine wesentliche Voraussetzung für profitable und termingerechte Abwicklung von SWIETELSKY-Bauprojekten in mittlerweile neunzehn verschiedenen Ländern.

BAULEISTUNG NACH SPARTEN



LEISTUNGS SPEKTRUM

Die Aktivitäten von SWIETELSKY erstrecken sich auf alle Sparten des Bauwesens: Hochbau, Tiefbau, Straßen- und Brückenbau, Bahnbau und Tunnelbau.

Der Konzern bietet dabei mit höchster Qualität, Flexibilität und Termintreue Projekte aller Dimensionen an. Für größtmögliche Effizienz sorgen eine dezentrale Organisationsstruktur sowie eine Vielfalt an unterschiedlich ausgerichteten Filialen und Tochterunternehmen.



BÜROS/BÜROKOMPLEXE
EINFAMILIENHÄUSER
EINKAUFSZENTREN
GESUNDHEITSEINRICHTUNGEN
HOCHGEBIRGSBAUTEN/SCHUTZHÜTTEN
HOTELS
INDUSTRIEBAUTEN
ÖFFENTLICHE BAUTEN
REVITALISIERUNGEN/UMBAUTEN
STADIEN
WOHNBAUTEN/SIEDLUNGSBAUTEN

SWIETELSKY ist in der Lage, Bauvorhaben jeder Größenordnung effizient zu realisieren. So sind wir vertrauenswürdiger Ansprechpartner für verschiedene Zielgruppen wie beispielsweise Familien beim Eigenheimbau, öffentliche Auftraggeber, Wohnungsgenossenschaften, private Investoren, Projektentwickler, Industrieunternehmen uvm.

**SWIETELSKY
BAUT MIT VISION**

In jedem Fall kann sich der Bauherr darauf verlassen, dass SWIETELSKY auf solide Werte baut. Zuverlässigkeit und wirtschaftliche Beständigkeit sind Eigenschaften, die Auftraggeber an uns schätzen. Eine enorme Vielfalt an Projekten beweist die Flexibilität von SWIETELSKY als Auftragnehmer oder auch als Generalunternehmer. Mit umfassender Expertise – auch im modernen Holz- und Hybridbau – verstehen wir uns als baustoffneutraler Anbieter und sind allen Anforderungen gewachsen.



Bürogebäude, GTC White House, Budapest, Ungarn

SWIETELSKY baut auf solide Werte: Zuverlässigkeit und wirtschaftliche Beständigkeit.



Studentenheim, Milestone, Budapest, Ungarn



Wohnbau, Kreuzbergstraße, Feldkirch, Österreich



Wohnbau, Luční jež, Tschechien



Foto: KTM / Sebas Romero

Ausstellungsgebäude, KTM Motohall, Mattighofen, Österreich



Campusgebäude der Fachhochschule, Steyr, Österreich



Wohnbau, Althan Park, Wien, Österreich



Foto: Zechner & Zechner ZT GmbH / Isochrom.com

Rendering: Wohnbau, Marina Tower, Wien, Österreich (Baustart 2018)

Foto: SOPRAWIA / ZOOM VP.AT



Rendering: Bürogebäude, Austro Tower, Wien, Österreich (Baustart 2018)

BAULEISTUNG SPARTE HOCHBAU

Zahlen in TEUR

2016/ 2017	792.925
2017/ 2018	946.925
2018/ 2019	1.014.245



Holzkompetenzzentrum Schlüsselberg, Österreich

Das neue SWIETELSKY-Werk für Holz- und Hybridbau besteht aus 3.900 m² vorgefertigten Wand- und Dachelementen mit BSH-Satteldachträgern. Die Fassade wurde aus lasierten, sägerauen Fichtenlatten gefertigt.

Aus der Vielzahl unterschiedlicher Hochbauprojekte des Geschäftsjahres 2018/19 möchten wir Ihnen eines vorstellen, das aufgrund spezifischer baulicher Herausforderungen besonders ist.

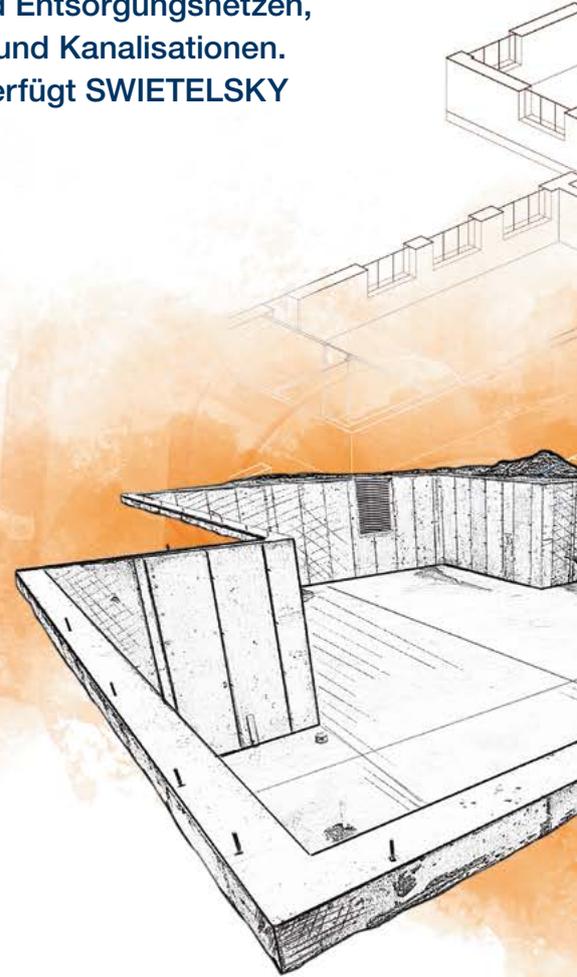


SWIEtimber ist eine im Jahr 2019 gegründete Produktmarke von



Im Tiefbau sorgt SWIETELSKY für die optimale Nutzung von Raum und Umwelt bei bestmöglichem Schutz der natürlichen Umgebung. Spezialisiert sind wir auch auf komplexe Bauvorhaben in schwierigem Gelände wie beispielsweise im Gebirge oder im Untergrund.

Durch Einsatz von modernsten Technologien und spartenübergreifendem Wissen können wir innovative, wirtschaftliche und ökologisch nachhaltige Lösungen anbieten. Dies gilt für Erd-, Wasser- und Grundbau sowie den Bau von Versorgungs- und Entsorgungsnetzen, Wasserstraßen, Staudämmen und Kanalisationen. Über besondere Kompetenz verfügt SWIETELSKY im Spezialtiefbau.



ABBRUCHARBEITEN
AUSSENANLAGEN
BIOGASANLAGEN
DEPONIE UND RECYCLINGANLAGEN (INKL. KLÄRANLAGEN)
ERDBEWEGUNGEN
KANALBAUWERKE UND WASSERBAUWERKE
KRAFTWERKE
LÄRMSCHUTZ
LEITUNGSBAUTEN
SPEZIALBELÄGE
SPRENGARBEITEN
SEILBAHNEN, LIFTE, LAWINENVERBAUUNGEN UND -GALERIEN
TEST- UND SUCHBOHRUNGEN
TIEFENGRÜNDUNGEN, BAUGRUBEN- UND HANGSICHERUNGEN

TIEFBAU



Technologie und Know-how auch für komplexe Bauvorhaben in schwierigem Gelände.



Radwegunterführung, Längenfeld, Österreich



Tennisplatz, Längenfeld, Österreich



Fernheizkraftwerk, Klagenfurt, Österreich



Außenanlagen, Raiffeisenbank, Freistadt, Österreich



Bahnsteig, Landshut, Deutschland



Kanalbau, Innrain, Österreich



Uferwand Rekonstruktion, Velence See, Ungarn



Tiefbauarbeiten, Mairtalbrücke, Österreich



BAULEISTUNG SPARTE TIEFBAU

Zahlen in TEUR

2016/ 2017	332.850
2017/ 2018	373.985
2018/ 2019	521.375



Leitungsbau für Beschneigungsanlagen TITLIS, Engelberg, Schweiz

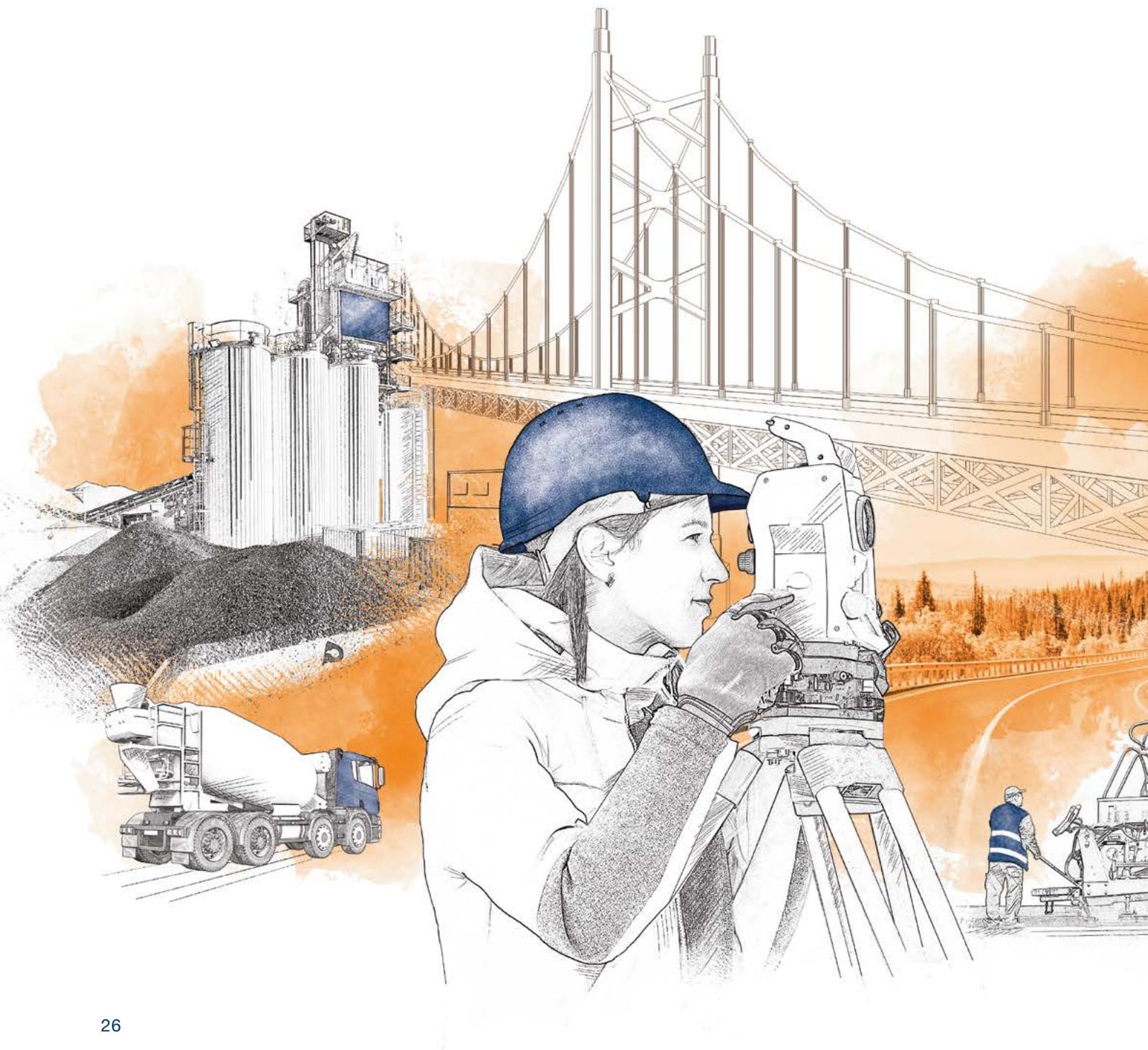
Das SWIETELSKY Tochterunternehmen HTB Bau aus Tirol war beauftragt, Beschneigungsleitungen im Zentralschweizer Gebirge hochzuziehen, allerdings nicht auf herkömmliche Weise mit einem Leitungsgraben, sondern per Aufputzverlegung auf die Felswand. Voraussetzungen für das Gelingen des Projektes waren die erfahrenen Mitarbeiter, die alpine technische perfekte Ausrüstung und die logistischen Fähigkeiten des Unternehmens. Priorität 1 war selbstverständlich die Einhaltung aller Sicherheitsvorschriften.

Aus der Vielzahl unterschiedlicher Tiefbauprojekte des Geschäftsjahres 2018/19 möchten wir Ihnen eines vorstellen, das aufgrund spezifischer baulicher Herausforderungen besonders ist.



STRASSEN- UND BRÜCKENBAU

ASPHALTPRODUKTION
AUSSICHTSPLATTFORMEN
AUTOBAHNEN UND STRASSEN
BRÜCKEN
ERLEBNISSTEIGE
FLUGPLÄTZE
FORSTWEGE UND GÜTERWEGE
HÄNGEBRÜCKEN
HOCHSTRASSEN
ORTSPLÄTZE
PARKPLÄTZE



Am Anfang der Geschichte von SWIETELSKY war individuelle Mobilität für Millionen Europäer nicht mehr als eine kühne Vision. Für Straßenbaupionier Hellmuth Swietelsky wurde sie zur persönlichen Mission. Über 80 Jahre später haben wir die eigenen Grenzen vielfach verschoben und jede Projektdimension im Straßen- und Brückenbau erfolgreich bewältigt.

Als erfahrener, flexibler und bedingungslos qualitätsorientierter Partner der öffentlichen Hand haben wir mitgeholfen, Infrastruktur aufzubauen und stetig weiterzuentwickeln. Als sich die Anforderungen über die Zeit gewandelt haben, war SWIETELSKY immer an der Spitze der Entwicklung. Daher sind wir heute mehr denn je gefragt und gefordert, wenn es darum geht, moderne Lösungen für wachsende urbane Räume zu realisieren.



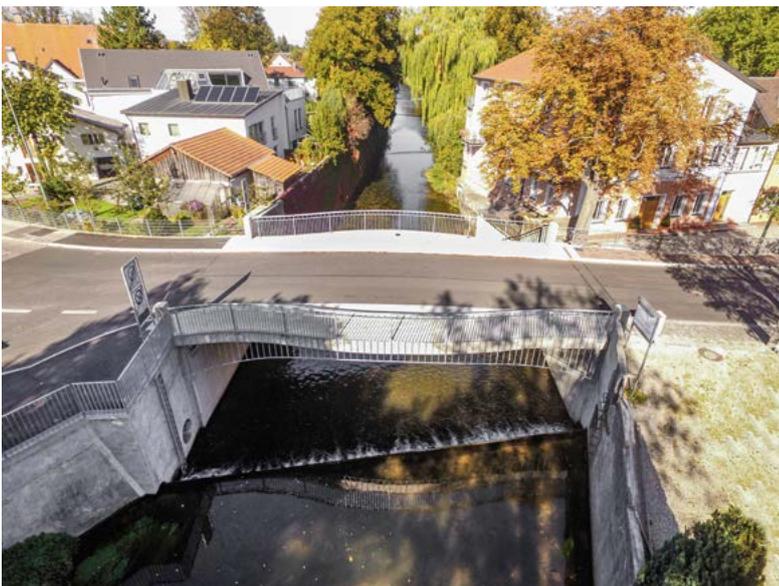


Brückenbau, A94, Deutschland



Brückenbau, Gamperl-Viadukt, Semmering, Österreich

SWIETELSKY ist Pionier und Visionär in Aufbau und Entwicklung von Verkehrswegen.



Brückenbau, Fehlbachbrücke, Erding, Deutschland



Brückenbau, Fußgängerhängebrücke, Tartano, Italien



Hirschbichlstraße, Nationalpark Berchtesgaden, Deutschland



Straßenbau, Tirol, Österreich



Pistenanierung, Klagenfurt, Österreich

**BAULEISTUNG SPARTE
STRASSEN- UND BRÜCKENBAU**
Zahlen in TEUR

2016/ 2017	471.181
2017/ 2018	531.847
2018/ 2019	628.042



Aus der Vielzahl unterschiedlicher Straßen- und Brückenbau-Projekte des Geschäftsjahres 2018/19 möchten wir Ihnen eines vorstellen, das aufgrund spezifischer baulicher Herausforderungen besonders ist.



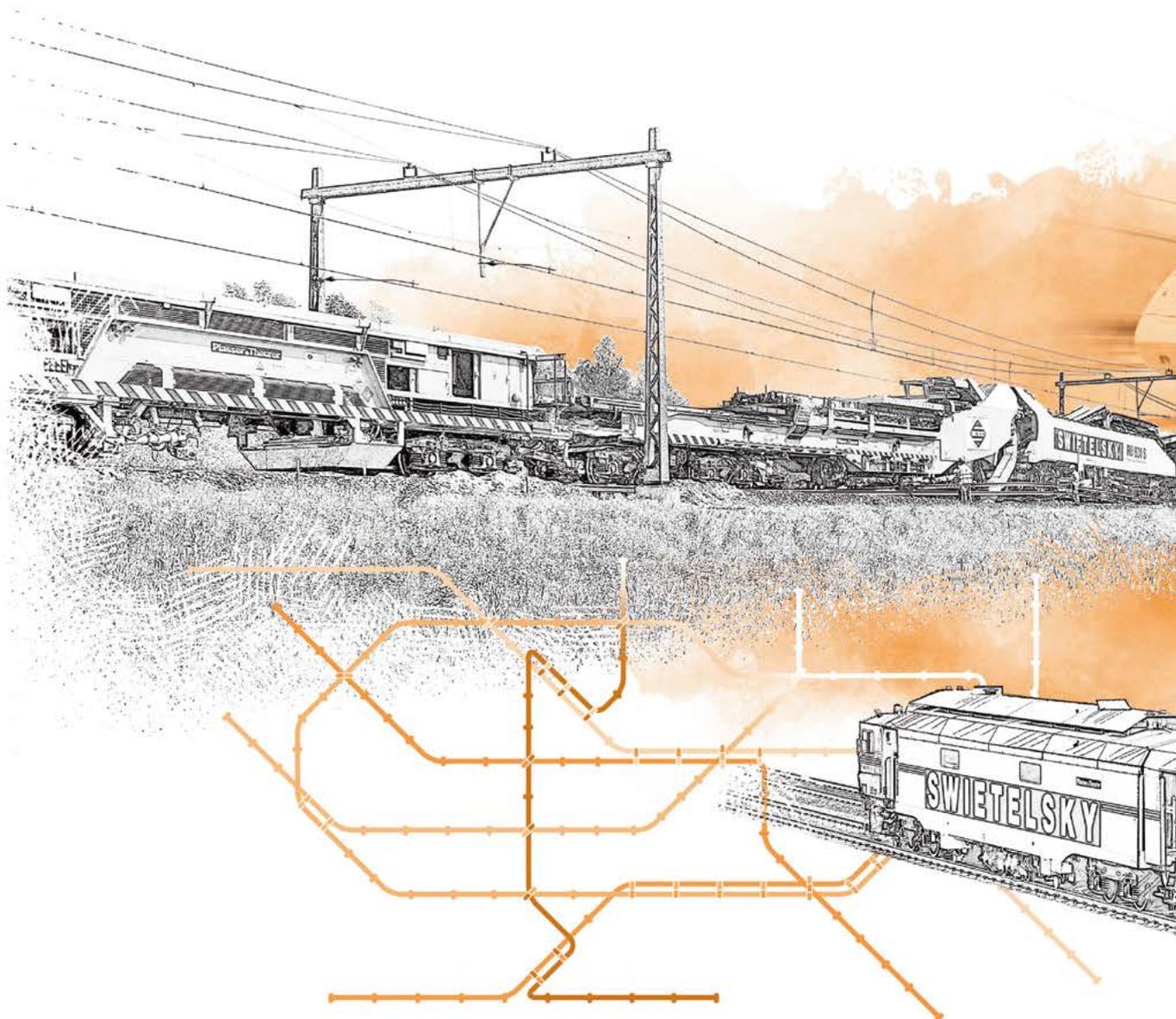
Sicherheitsausbau Vöestbrücke Linz, Österreich

Die städtische Autobahnbrücke bekommt zwei zusätzliche Brücken („Bypässe“). Ziel ist eine Entflechtung der Verkehrsströme und eine Reduktion des Staus. Das Investitionsvolumen der ASFINAG beläuft sich auf EUR 180 Mio.

Das Prinzip der Nachhaltigkeit prägte das Denken und Handeln von SWIETELSKY im Verlauf seiner Geschichte wie kein anderes. So wussten die Gründer bereits vor 80 Jahren: Ohne den Transportweg Schiene wäre der Straßenverkehr ökonomisch und ökologisch schnell überfordert. Aus dem Straßenbaupionier wurde ein Bahnbaupionier.

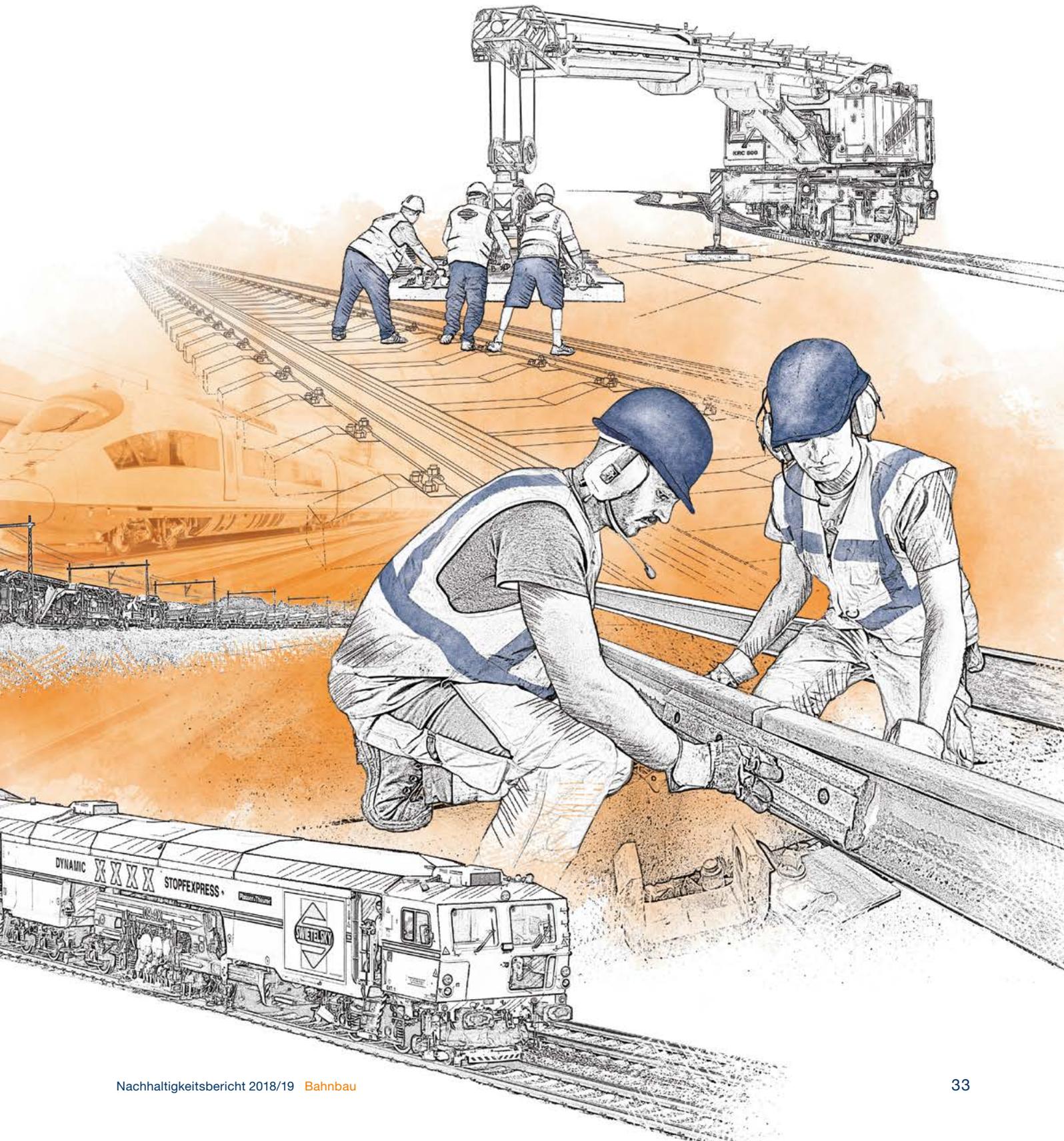
SWIETELSKY schafft im Gleisbau die Voraussetzungen, damit Menschen und Güter schnell, günstig, sicher und komfortabel transportiert werden können.

Weitsichtigen Investitionen verdankt das Unternehmen den modernsten Maschinenpark seiner Branche und ein eigenes Eisenbahnverkehrsunternehmen. Durch die Entwicklung und den Einsatz von Großmaschinen hat SWIETELSKY den Bahnbau in Sachen Effizienz und Arbeitssicherheit revolutioniert. Heute sind wir in dieser Sparte europaweit führend und auch in Australien tätig.



BAHNBAU

GLEISANLAGEN FÜR VOLLBAHNEN, STRASSENBAHNEN UND U-BAHNEN
SPEZIALGERÄTE UND SONDERLÖSUNGEN
BAUSTELLENLOGISTIK
GÜTERVERKEHR UND SONDERTRANSPORTE



Erfahrung, Know-how und Technologie für maximale Flexibilität im Bahnbau.



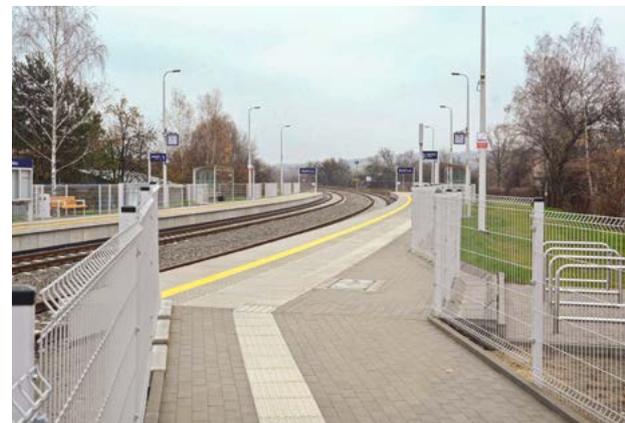
Instandsetzungsarbeiten Führungsschiene, Flughafen Wien, Österreich



Gleisarbeiten (RU 800 S), Wadden, Niederlande



Erhaltungstopfarbeiten, Zábřeh na Moravě, Tschechien



Gleisbau, Bahnhof, Babica, Polen



Gleisbau, Railway Line 95, Polen



Gleisarbeiten (RU 800 S), Obrnice-Čížkovice, Tschechien



Bahnhofsumbau, Čelákovice, Tschechien

BAULEISTUNG SPARTE BAHNBAU

Zahlen in TEUR

2016/ 2017	332.523
2017/ 2018	400.930
2018/ 2019	513.572

Aus der Vielzahl unterschiedlicher Bahnbauprojekte des Geschäftsjahres 2018/19 möchten wir Ihnen eines vorstellen, das aufgrund spezifischer baulicher Herausforderungen besonders ist.





Neubaustrecke Wendlingen-Ulm

Beim großen Schienenverkehrsprojekt in Baden-Württemberg wurde im Dezember 2018 ein neuer Meilenstein erreicht, als die jeweils 120 Meter langen Schienen im Ulmer Hauptbahnhof von Güterzügen auf einen Spezial-LKW umgeladen wurden. Der LKW transportierte die Schienen über die im Rohbau fertiggestellte Neubaustrecke.

Foto: Rhombberg Bahntechnik

TUNNELBAU

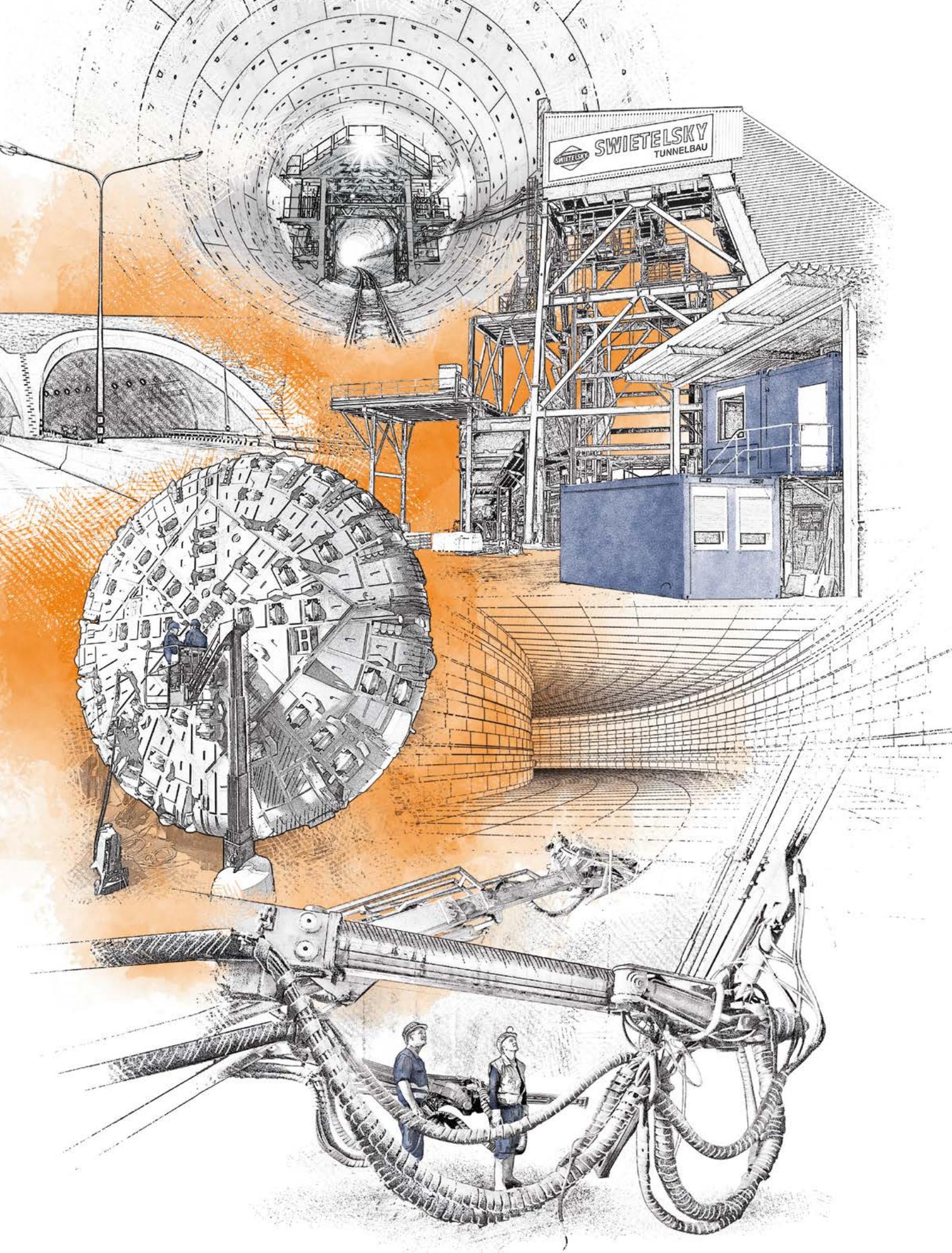
EISENBAHTUNNEL
STOLLEN, KAVERNEN UND SCHÄCHTE
STRASSENTUNNEL
U-BAHN-TUNNEL



**SWIETELSKY
GEHT BAUPROJEKTEN
AUF DEN GRUND**

Eisenbahn- und Straßentunnel verkürzen nicht nur Wegstrecken, sondern werten insbesondere alpine Zonen als Lebensraum für Mensch und Tier auf. Die Verlagerung des Verkehrs unter die Erde schont natürliche Ressourcen und verhindert Lärmentwicklung. Auch im wachsenden urbanen Raum garantieren U-Bahntunnel umweltfreundliche und effiziente Mobilität.

Als Pionier im Straßenbau wie auch im Bahnbau hat SWIETELSKY früh die Potenziale im Stollen- und Tunnelbau erkannt. Über die Mitwirkung an bedeutenden Infrastrukturprojekten konnten wir uns schließlich auch mit dieser Sparte als führender Spezialist profilieren. Was SWIETELSKY dabei auszeichnet, ist die jahrzehntelange Erfahrung im Umgang mit geologischen Besonderheiten, die Kompetenz in der Anwendung hochtechnologischer Maschinen und Verfahren, aber auch das bautechnische Know-how unserer Konstrukteure.





Steinbühl tunnel, Neubaustrecke Wendlingen-Ulm, Deutschland



Karawankentunnel, Österreich

SWIETELSKY garantiert raschen Vortrieb und innovative Konstruktionen im Tunnelbau.



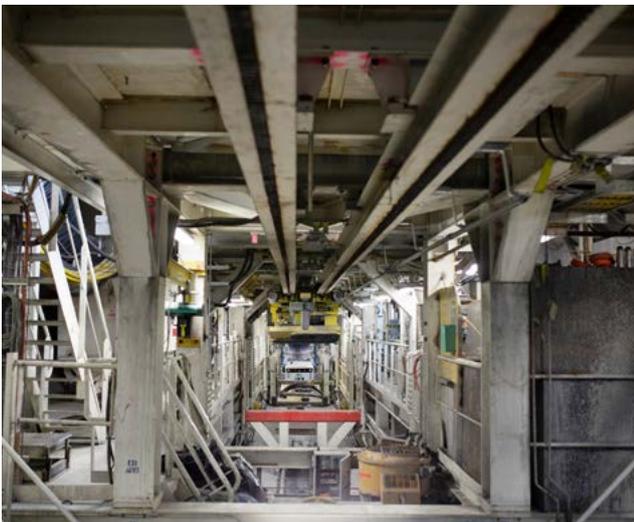
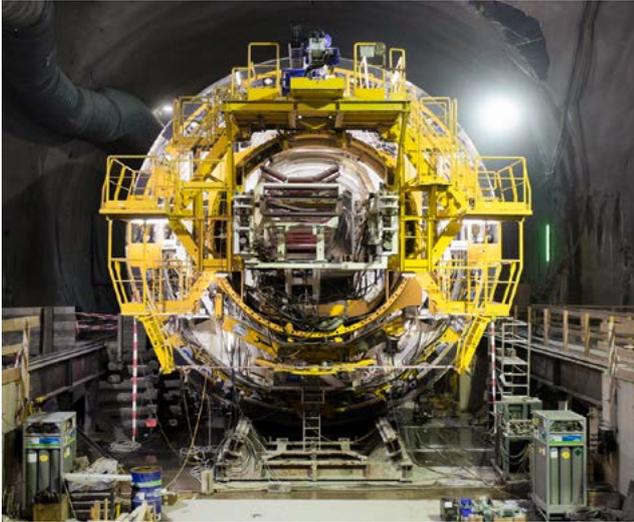
Boßlertunnel, Neubaustrecke Wendlingen-Ulm, Deutschland



Fildertunnel, Projekt Stuttgart 21, Deutschland

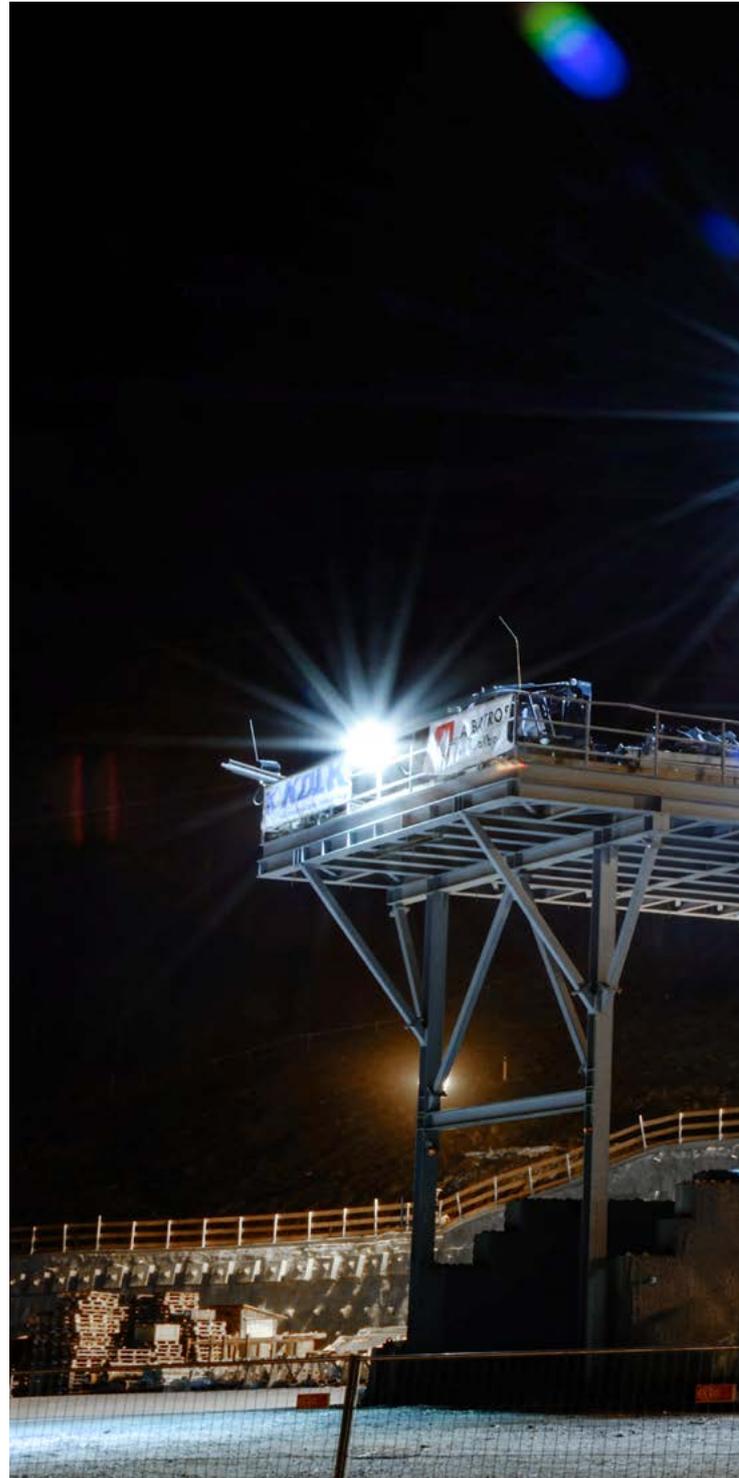
BAULEISTUNG SPARTE TUNNELBAU Zahlen in TEUR





Semmering-Basistunnel (Fröschnitzgraben), Österreich

Der Abschnitt ist mit rund 13 Kilometern der längste des Semmering Basistunnels. Die Besonderheiten liegen in der komplexen Logistik, nach der das gesamte Tunnelsystem über zwei ca 400 Meter tiefe Vertikalschächte aufgeschlossen und angedient wird. Der Vortrieb erfolgt durch zwei 120 Meter lange und 2.500 Tonnen schwere Tunnelbohrmaschinen.



Aus der Vielzahl unterschiedlicher Tunnelbauprojekte des Geschäftsjahres 2018/19 möchten wir Ihnen eines vorstellen, das aufgrund spezifischer baulicher Herausforderungen besonders ist.



SPEZIAL KOMPETENZEN

Der Tourismus ist ein wesentlicher Motor für die Wirtschaft. Im alpinen Raum, wo sich SWIETELSKY seit jeher zuhause fühlt, spielen der Berg- und Wandertourismus neben dem Skibetrieb eine wichtige Rolle. Um Touristen die eindrucksvollen Landschaften, die faszinierende Natur und die Besonderheiten des alpinen Raumes nahezubringen, stellen sich immer neue bauliche Aufgaben. Diesen ist SWIETELSKY in besonderer Weise gewachsen und meistert alle logistischen und technischen Herausforderungen im Hochgebirge.

HOCH GEBIRGS BAU

HOLZ UND HYBRID BAU

Während sich Holzbau zum Standard moderner Architektur entwickelt, sind bei Planern und Architekten noch viele Fragen offen. Fragen, die niemand besser beantworten kann als jemand, der bereits unzählige Holzbauprojekte von Neubau über Umbau bis zum Hybridbau realisiert hat. Unter der Marke SWIETimber bündelt SWIETELSKY das Wissen von über einhundert holzbauerfahrenen Experten. Damit sind wir auch in diesem Marktsegment jeder Herausforderung gewachsen und verstehen uns als baustoffneutraler Partner unserer Kunden in Planung und Umsetzung.

IMMOBILIEN ENTWICKLUNG

Das Team von SWIETELSKY Developments steht seit 35 Jahren für die Planung, Errichtung und Vermarktung hochwertiger Wohnimmobilien. Jeder Kunde kann sich auf die Bauqualität verlassen, für die der Name SWIETELSKY bürgt. Kompetente und zuverlässige Ansprechpartner mit jahrzehntelanger Erfahrung lassen Wohnträume in Erfüllung gehen. Mit viel Liebe zu Wohndetails und umfassender Marktkenntnis realisieren wir nicht nur Projekte, sondern schaffen nachhaltige Werte.

In einigen Marktsegmenten verfügt SWIETELSKY aufgrund seiner gewachsenen Struktur und strategischer Absichten über spezifische Kompetenz.

SPORT UND FREIZEIT ANLAGEN BAU

Sportliche Aktivität in der Freizeit nimmt einen immer wichtigeren Stellenwert in unserer Gesellschaft ein. SWIETELSKY sorgt mit seiner langjährigen Erfahrung für eine optimale Planung und Errichtung von Sportanlagen sowie für Sanierungen im Innen- und Außenbereich. Die drei wesentlichen Leistungsbereiche im Sportstättenbau sind Sporthallen, Sportanlagen und Bäder.

Aus unserer rund 80-jährigen Erfahrung als Unternehmensgruppe SWIETELSKY und der geballten Kraft eines finanzstarken internationalen Baukonzerns entstanden die Möglichkeiten, die wir im General- und Totalunternehmerbau anbieten. Damit große Visionen nicht an kleinen Details scheitern, gibt es unsere Komplettlösungen von der Planung über das Projektmanagement bis hin zur Bauausführung. So hat der Kunde einen einzigen Ansprechpartner bis zur schlüsselfertigen Übergabe und darüber hinaus.

TOTAL UND GENERAL UNTER NEHMER BAU

UMWELT TECHNIK

Die Reinhaltung von Luft, Wasser und Boden gehört zu den Aufgaben unserer Zeit. SWIETELSKY verfügt über ein umfassendes Know-how in der Altlastensanierung und im Flächenrecycling, erbringt Komplettlösungen im Deponie- und Anlagenbau und ist Spezialist für umwelttechnische Sonderverfahren. Der steigende Bedarf an erneuerbarer Energie hat zu innovativen technischen Entwicklungen geführt, die SWIETELSKY beherrscht. Selbstverständlich ist das Unternehmen auch nach den gängigen Normen zum Qualitäts-, Arbeits-, Umwelt- und Energiemanagement zertifiziert.

METALL BAU

SWIETELSKY bietet seinen Kunden auch im Metallbau langjährige Erfahrung und Spezialkompetenz, beispielsweise bei der Herstellung von Großfassaden. Unsere Stärke liegt in technisch und qualitativ anspruchsvollen Projekten, die neben einer traditionellen und exakten Fertigung ein hohes Maß an Planungsleistung sowie ein professionelles Projektmanagement verlangen. Mit viel Gespür für das Detail realisieren wir aber auch kleinere Aufträge wie spezifische Fenster, Türen, Tore, Gitter, Wintergärten und vieles mehr.

NACHHALTIGKEIT BEI SWIETELSKY

UNSER NACHHALTIGKEITSANSATZ

Naturgemäß ist die Bauwirtschaft eine energie- und ressourcenintensive Branche. Naturschutz-, Wiederverwertungs- und Abfallwirtschaftskonzepte sind Antworten darauf. SWIETELSKY ist über alle Projektphasen hinweg bestrebt, den Einsatz schonender Verfahren und umweltfreundlicher Gerätschaften sicherzustellen.

Die stetige Entwicklung des Umwelt- und Qualitätsbewusstseins unserer Mitarbeiter ist uns ein großes Anliegen. In ihrem eigenverantwortlichen Denken und Handeln sehen wir den Schlüssel zum Erfolg. Gleichzeitig sind unsere Mitarbeiter auch unsere wertvollste Ressource. Ihre Leistungsfähigkeit, Motivation, Gesundheit und Sicherheit gilt es, bei allen Entscheidungen im Auge zu behalten.

Es ist unser beständiges Bemühen, die negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft zu reduzieren und dabei gleichzeitig die positiven Auswirkungen zu intensivieren. Damit werden wir unserer Verantwortung als bedeutender internationaler Baukonzern gerecht. Wir folgen dem Grundsatz: Risiken erkennen und steuernd eingreifen sowie Chancen fördern.

I. ORGANISATORISCHE VERANKERUNG

Da der Konzern über eine Vielzahl dezentraler Profitcenter gesteuert wird, muss auch das interne Nachhaltigkeitsmanagement dezentral ansetzen. Die Verantwortung für die operative Umsetzung zunehmend komplexer Maßnahmen liegt grundsätzlich bei jeder einzelnen Führungskraft für deren Zuständigkeitsbereich sowie bei den Projektleitern. Auf Konzernebene wird das Thema vom Vorstand verantwortet.

Um den sich stetig verändernden gesetzlichen Rahmenbedingungen gerecht zu werden, wurde bei SWIETELSKY bereits vor fast 20 Jahren ein zertifiziertes Qualitätsmanagement auf Grundlage internationaler Normen eingeführt. Man entschloss sich, ein anwendungsfreundliches und effizientes Integriertes Managementsystem (IMS) zu entwickeln und zu implementieren. Es steht den Mitarbeitern als unterstützendes Instrumentarium zur Verfügung, damit eine vertrags- und rechtskonforme Realisierung von Aufträgen sichergestellt wird.

Das Integrierte Managementsystem in der Verantwortung der Stabsstelle IMS umfasst neben der Qualität (ISO 9001) auch Arbeits- und Gesundheitsschutz (OHSAS 18001) und Umwelt (ISO 14001). Durch interne und externe Audits und das jährliche Managementreview des Vorstandes werden Anwendung und Umsetzung der Vorgaben sichergestellt, bewertet und wenn notwendig angepasst.



„Wir sind entschlossen, alle wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen im Konzern zu forcieren und die Nachhaltigkeitsberichterstattung im Sinne von Transparenz und Effektivität stetig zu verbessern.“

Manuel Dinghofer, MSc, Leiter des interdisziplinären Nachhaltigkeitsteams

SWIETELSKY ist bemüht, Nachhaltigkeitsthemen effektiv im gesamten Konzern zu vertiefen und fest zu verankern. Aus diesem Grund wurde im Jahr 2018 ein interdisziplinäres Nachhaltigkeitsteam eingerichtet, das die entsprechenden Themen sowie die Berichterstattung auf Konzernebene vorantreiben soll. Langfristig streben wir eine vollständige Einbindung der Nachhaltigkeitsagenden in das Integrierte Managementsystem (IMS) an.

Erste Ergebnisse unserer Bemühungen sind der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht samt vorgelagerter Wesentlichkeitsanalyse sowie die Implementierung eines internen Nachhaltigkeitsinformationsmanagements. Kennzahlen stellen in diesem Zusammenhang einen essenziellen Bestandteil der Nachhaltigkeitsberichterstattung dar und haben eine hohe Relevanz für die interne Steuerung. In den nächsten Jahren gilt es, eine strukturierte Erfassung und Verwaltung der Daten kontinuierlich weiterzuentwickeln.

II. DIALOG MIT STAKEHOLDERN

Der Dialog mit unseren internen und externen Stakeholdern ist für den langfristigen Erfolg des Unternehmens unerlässlich. Ihre unterschiedlichen Perspektiven und Ansprüche zu kennen und in Entscheidungen einzubeziehen, halten wir für essenziell. Daher haben wir 2018 im Vorfeld der Erstellung unseres Nachhaltigkeitsberichtes eine Stakeholderanalyse und -befragung durchgeführt. Unter anderem aus diesen Ergebnissen haben wir die Berichtsthemen abgeleitet. Relevante Anspruchsgruppen sind für SWIETELSKY jene Personenkreise, die ein unmittelbares Verhältnis zum Unternehmen haben, wodurch ein wechselseitiger Einfluss besteht. Die wesentlichen Stakeholder sowie die Art und Weise der Einbindung und Kommunikation werden im Folgenden dargestellt.

UNSERE STAKEHOLDER

Gruppe	Einbindung	Häufigkeit
Eigentümer	Eigentümer werden durch die Delegierten der Kapitalvertreter im Aufsichtsrat nach Maßgabe der entsprechenden gesetzlichen Vorgaben eingebunden.	viermal jährlich
Mitarbeiter	direkter Kontakt; Mitarbeitergespräche und -veranstaltungen; Intranet; soziale Medien; relevante Publikationen und Präsentationen (Leitbild, E-Learnings für Onboarding neuer Mitarbeiter und Fortbildungszwecke, Verhaltenskodex)	regelmäßig
Kunden	Fachtagungen; direkter Kontakt online und offline; Veranstaltungen; Messen; Übermittlung relevanter Publikationen und Präsentationen (Leistungsdarstellungen, Reporte, Verhaltenskodex)	abhängig von Aktualität und Langfristigkeit der Geschäftsbeziehung
Investoren	Geschäftsbericht (umfassende, anlassbezogene und regelmäßige transparente Information zur geschäftlichen Entwicklung)	jährlich bzw nach gesetzlicher Maßgabe
Finanzdienstleister	Kontakte im Kontext von Dienstleistungsaufträgen	anlassbezogen und regelmäßig

UNSERE STAKEHOLDER

Gruppe	Einbindung	Häufigkeit
Lieferanten und Subunternehmer	direkter und persönlicher Kontakt im Rahmen der Zusammenarbeit bei Subkontrakten unter strenger Berücksichtigung der Compliance-Bestimmungen; Informationsschreiben; relevante Publikationen und Präsentationen (Verhaltenskodex)	anlassbezogen und regelmäßig
Medienvertreter	Presseaussendungen; Medienevents; persönliche Betreuung von Medienvertretern durch die Abteilung Marketing und PR	anlassbezogen und regelmäßig
Politik	Kontakte der Managementorgane (insbesondere auch in deren Funktionen als Branchen- und Interessenvertreter) zu politischen Entscheidungsträgern auf Landes- und Bundesebene sowie auf kommunaler Ebene unter strenger Berücksichtigung der Compliance-Bestimmungen; Mitwirkung als Teilnehmer/ Sponsor und Bereitstellung von Referenten bei wirtschafts- und kommunalpolitischen Veranstaltungen und Foren (insbesondere im Kontext der Bauwirtschaft) jeweils unter strenger Berücksichtigung der Compliance-Bestimmungen	anlassbezogen und regelmäßig
Wissenschaft	fallweise Zusammenarbeit im Rahmen von Wissenschaft/ Praxiskooperationen und -Projekten; anlassbezogene Einholung von wissenschaftlichen Expertisen; Kontakte im Kontext des Personalmarketings an berufsbildenden höheren Schulen und Hochschulen	anlassbezogen
Fachverbände/ Interessenverbände	freiwillige oder verpflichtende Mitgliedschaften bei Interessensverbänden wie beispielsweise Wirtschaftskammer und Industriellenvereinigung; aktive Mitwirkung von Managementorganen in Funktionen der Branchenvertretung, fallweise Mitwirkung bei Fachtagungen und Kongressen von Fachverbänden und Interessensverbänden	regelmäßig

III. WESENTLICHKEITSANALYSE

Zur Bestimmung der Berichtsinhalte sowie zur Festlegung der Handlungsschwerpunkte hat SWIETELSKY im Berichtsjahr eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Im Zuge eines mehrstufigen Prozesses wurden diejenigen Themen identifiziert, die für interne sowie externe Stakeholder bedeutsam sind. Diese Bedeutung resultiert aus den ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit sowie der zugrundeliegenden Geschäftsbeziehungen.

Der Prozess wurde ebenfalls unter Anwendung der GRI-Prinzipien zur Bestimmung des Berichtsinhalts durchgeführt. Diese Prinzipien lauten: Einbeziehung von Stakeholdern, Relevanz im Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit und Vollständigkeit.

Der Prozess

1. **Identifizierung relevanter Themen entlang der GRI-Standards**

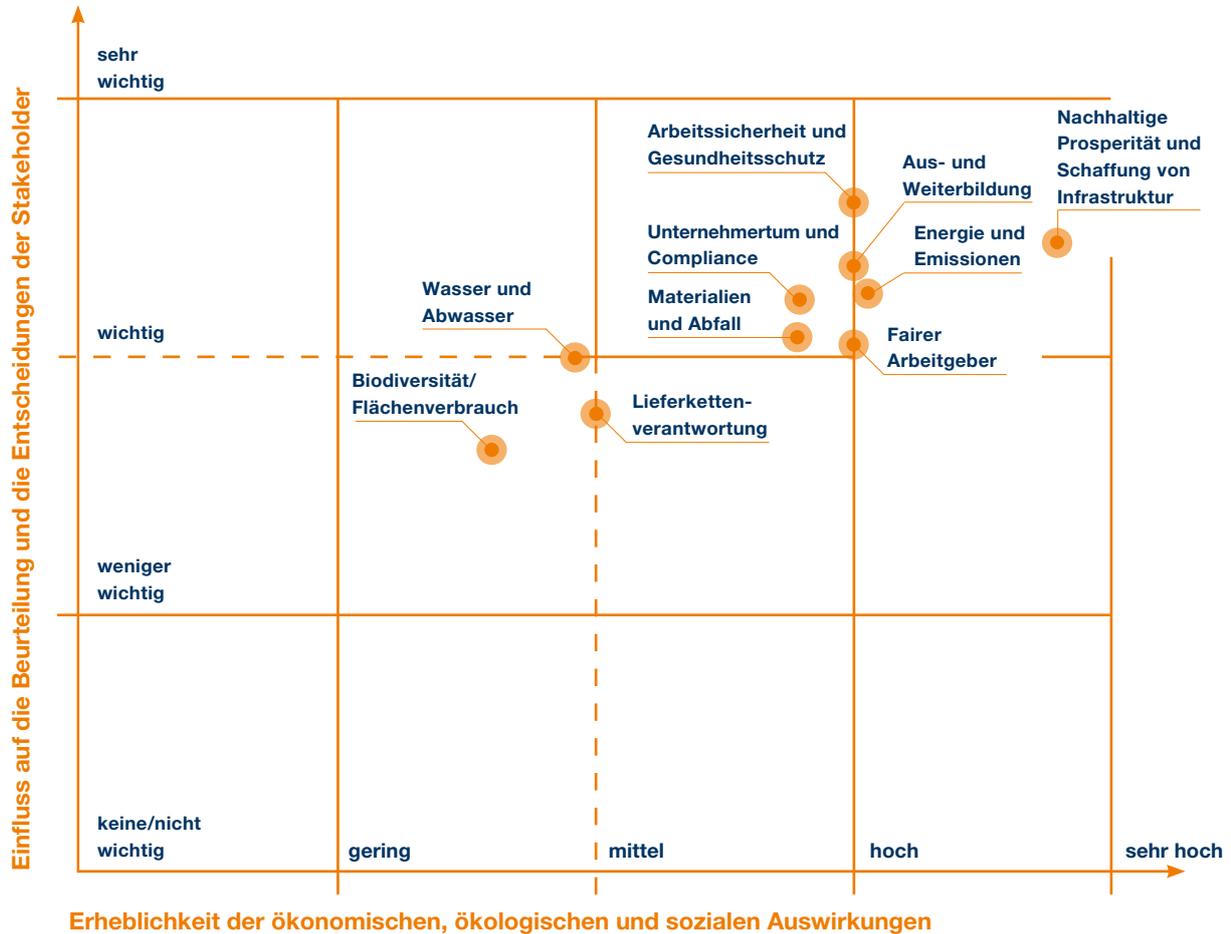
2. **Erste Priorisierung mittels Onlinebefragung (82 Teilnehmende): Bedeutung für die internen sowie externen Stakeholder (siehe Tabelle oben)**

3. **Zweite Priorisierung in Zusammenarbeit mit einem externen Partner: Bewertung und Validierung der ökonomischen, ökologischen sowie sozialen Auswirkungen**

4. **Interne Validierung durch Nachhaltigkeitsprojektteam sowie Vorstand**

5. **Fertigstellung der Wesentlichkeitsmatrix**

Wesentlichkeitsmatrix



Nachhaltige Prosperität und Schaffung von Infrastruktur, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Energie und Emissionen, fairer Arbeitgeber sowie Aus- und Weiterbildung werden als hochrelevant sowohl in ihrer Bedeutung für SWIETELSKY als auch in Bezug auf ihre Auswirkungen gesehen. Zusätzlich möchte sich das Unternehmen in

den kommenden Jahren auch den Themenbereichen „Unternehmertum und Compliance“ sowie „Materialien und Abfall“ verstärkt widmen. Mit dem in Gang gesetzten Prozess sowie den identifizierten wesentlichen Themen wurde dafür ein wichtiger erster Schritt gesetzt.

TOPTHEMEN NACH STAKEHOLDERGRUPPEN

Stakeholder- gruppen / Themengebiete	Unternehmertum und Compliance	Arbeits- sicherheit und Gesund- heitsschutz	Nachhaltige Prosperität	Energie und Emissionen	Aus- und Weiterbildung	Fairer Arbeitgeber
Eigentümer			•	•	•	•
Management	•	•			•	•
Mitarbeiter	•	•	•		•	
Finanzdienstleister	•					
Lieferanten und Subunternehmer		•		•		
Medienvertreter		•		•	•	•
Wissenschaft	•	•				•
Fachverbände/ Interessensverbände	•	•	•			

IV. SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

SWIETELSKY bekennt sich zu den Sustainable Development Goals (SDGs) und wird sich in den kommenden Berichtsperioden in zunehmendem Umfang der Priorisierung

sowie Berichterstattung relevanter Nachhaltigkeitsziele widmen. So möchten wir mögliche Beiträge des Unternehmens zu einer nachhaltigen Entwicklung besser identifizieren und operativ darauf fokussieren.



UNSER ANSPRUCH

Für Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt gehen von SWIETELSKY zahlreiche positive Impulse aus. Der Anspruch des Unternehmens ist es, dauerhaft Werte zu schaffen. Welche das sind und wodurch sie ermöglicht werden, ist nachfolgend dargestellt.

Als Dipl.-Ing. Hellmuth Swietelsky 1936 ein neues Bauunternehmen in Österreich gründete, vertraute er auf sein Wissen sowie eine Handvoll guter Mitarbeiter. Heute besitzt SWIETELSKY Niederlassungen und Tochterfirmen vorwiegend in Österreich und in den umliegenden Nachbarländern, mehrere tausend qualifizierte Mitarbeiter sowie den Ruf, ein innovatives, leistungsfähiges und verlässliches Bauunternehmen zu sein.

I. NACHHALTIGE PROSPERITÄT UND SCHAFFUNG VON INFRASTRUKTUR

Verantwortlich für die jahrzehntelange positive Unternehmensentwicklung waren zuallererst die kontinuierliche Erweiterung des Leistungsspektrums und die Bereitschaft der Mitarbeiter, sich laufend fortzubilden, um den wachsenden Ansprüchen gerecht zu werden. Die Erfahrungen, die bei der Durchführung unzähliger Bauprojekte gesammelt wurden, fließen stetig in neue Projekte ein und helfen SWIETELSKY, seine Leistungen zu optimieren. Ergänzt wird dieser kontinuierliche Qualitäts- und Innovationsprozess durch eigene Entwicklungsarbeiten und aktive Beteiligung an Forschungsprojekten.

Aufgrund der Natur seiner Geschäftstätigkeit trägt SWIETELSKY zu einer erheblichen Steigerung der Lebensqualität in Kommunen bei. Von uns errichtete Wohnanlagen, Sportanlagen oder Parks schaffen neuen Wohnraum und moderne Infrastruktur. Über Art und Umfang entscheidet in der Regel nicht SWIETELSKY, sondern der Bauherr. Dennoch kann das Unternehmen über die Qualität der Bauleistung zur Zufriedenheit der Nutzer beitragen und damit einen gesellschaftlichen Mehrwert erbringen. Dieser Umstand gilt in allen Märkten und Geschäftsbereichen des Unternehmens gleichermaßen.

Die Baubranche arbeitet grundsätzlich mit relativ hoher Personalintensität. SWIETELSKY kommt daher eine große Bedeutung als Arbeitgeber zu. Über die Bereitstellung von sicheren und qualifizierten Arbeitsplätzen schaffen wir nicht nur eine Lebensgrundlage für unsere Mitarbeiter, sondern

leisten auch einen erheblichen Beitrag zur Kaufkraftsteigerung in unseren Tätigkeitsregionen. Nicht zuletzt profitieren diese Regionen auch von Steuern und Abgaben der Beschäftigten sowie des Unternehmens. Auch zur Sozial- und Krankenversicherung leisten wir über unsere Mitarbeiter erhebliche Beiträge. SWIETELSKY erkennt dabei auch als internationaler Konzern seine steuerlichen Verpflichtungen gegenüber den Ländern und Regionen, in denen er tätig ist, an.

Besonders wichtig ist uns ein fairer und respektvoller Umgang mit Geschäftspartnern, Lieferanten und Subunternehmern. Auch sie leisten einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens unter der Voraussetzung einer für beide Seiten gedeihlichen Zusammenarbeit. Unser Anspruch ist es, Kunden, Mitarbeitern, Lieferanten und Geschäftspartnern gleichermaßen die Sicherheit zukommen zu lassen, die für eine vertrauensvolle und nachhaltige Geschäftsbeziehung notwendig ist.

SWIETELSKY denkt in jeder Hinsicht langfristig. Nicht die schnelle Expansion, sondern das organische Wachstum steht im Vordergrund. Unsere dezentrale Organisationsstruktur entspricht dieser Zielsetzung. Sie baut auf gelebte Eigenverantwortung und Erfolgsbeteiligung der Mitarbeiter, die sich als Unternehmer im Unternehmen verstehen und mit hoher Motivation engagieren. Mehr dazu lesen Sie im Kapitel „Eigentümer- und Konzernstruktur“ auf den Seiten 10 und 11.

Wir möchten zukunftsfähigen Wohnraum und nachhaltige Infrastruktur schaffen. Durch die Bündelung unserer Expertise im Holzbau unter der Marke SWIETimber möchten wir mehr denn je auch ein baustoffneutraler Berater unserer Kunden sein.

Im Hinblick auf die Art und Weise, wie wir im Arbeitsalltag miteinander umgehen, ist es unser Ziel, das neu entwickelte Arbeitgeberleitbild international zu etablieren, um eine als positiv empfundene sowie konzernweit erlebbare Unternehmenskultur zu fördern.

Wertschöpfungsrechnung

Die Wertschöpfungsrechnung von SWIETELSKY dient dazu, die Entstehung seiner wirtschaftlichen Leistungskraft darzustellen sowie aufzuzeigen, in welchem Maße öffentliche und private Interessengruppen hiervon profitieren.

IN TEUR	2018/19	2017/18
Entstehung der Wertschöpfung		
Umsatzerlöse und sonstige betriebliche Erträge	2.666.829	2.257.046
Finanzerträge	1.635	1.786
Aufwendungen und Abschreibungen	-1.965.812	-1.649.878
davon Materialaufwand und bezogene Leistungen	-1.726.681	-1.454.727
davon sonstige betriebliche Aufwendungen	-187.540	-149.458
davon Abschreibungen	-51.591	-45.693
Beteiligungsergebnis	21.647	17.116
Wertschöpfung	724.299	626.070
Verteilung der Wertschöpfung		
an Mitarbeiter	612.876	543.444
an Kreditgeber	3.992	4.559
an Gesellschafter	10.000	10.000
an Hybridkapitalbesitzer	1.321	1.323
an die öffentliche Hand	25.466	23.503
Verbleib im Unternehmen (einbehaltener Gewinn)	70.644	43.241

Das Geschäftsjahr 2018/19 war erneut sehr zufriedenstellend. Das bereits sehr gute Vorjahresergebnis konnte übertroffen werden. Mit EUR 109,8 Mio wurde ein EBIT erzielt, das deutlich über dem Durchschnitt der vergangenen Jahre liegt. Ausschlaggebend dafür waren insbesondere die Bauleistung, die in sämtlichen Sparten und Märkten gesteigert werden konnte, und die gestiegene Umsatzrentabilität. Durch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens profitieren auch die nationalen, regionalen und lokalen Volkswirtschaften vor allem in den Kernmärkten. Die Wertschöpfungsrechnung (nach GRI) zeigt auf, wie sich die finanzielle Wertschöpfung auf Konzernebene zusammensetzt und welcher direkte monetäre Mehrwert für interne und externe Stakeholder geschaffen wird.

Bonität

SWIETELSKY zeichnet wirtschaftliche Solidität und nachhaltige Prosperität aus. So bieten wir für unsere geschätzten Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten sowie Geschäftspartner größtmögliche Sicherheit. Das bestätigen aktuell das Zertifikat der Creditreform und die Bonitätsprüfung des KSV1870.

Als größte Wirtschaftsauskunftei und Gläubigerschutzorganisation in Europa attestiert die Creditreform der Swietelsky AG einen Bonitätsindex von 132, was der Bestnote „Ausgezeichnete Bonität“ entspricht. Auch laut KSV1870 – Rating 248 ist die Ausfallwahrscheinlichkeit nach Basel III mit 0,07% sehr gering, womit das Rating besser als im Branchendurchschnitt liegt.

Technologie

Innovation im Kontext der Digitalisierung ist zweifellos der wesentliche Treiber der gesamten Branche wie auch von SWIETELSKY selbst. Im Vergleich zu anderen Branchen besteht in der Bauindustrie generell ein Aufholbedarf im Hinblick auf die Digitalisierung von Prozessen. Auch der Kreislaufwirtschaft und der damit einhergehenden Entkoppelung des wirtschaftlichen Wachstums vom Ressourcenverbrauch kommt eine wachsende Bedeutung zu.

Fortschritte und neue Lösungen werden im Unternehmen auf unterschiedlichen Ebenen entwickelt. Seit dem 1.6.2019 ist die Abteilung Digitale Unternehmensentwicklung mit der Vereinheitlichung und Standardisierung der Geschäftsprozesse und der konsistenten Datenhaltung beauftragt. Darüber hinaus werden ua die Managementmethoden Building Information Modeling (BIM) und Lean im Unternehmen implementiert.

BIM – ein wichtiger Impulsgeber für die Digitalisierung im Bauwesen – vereinfacht nicht nur die Planung, sondern stellt die digitale Unterstützung des gesamten Bauprojekts dar. Alle Phasen eines Bauwerks werden mit BIM in einem digitalen Modell abgebildet. Von der Entwicklung über die Planung und Bauausführung bis hin zur Verwaltung und Nutzung dient das Datenmodell als gemeinsame Basis aller Projektbeteiligten. BIM bietet somit enorme Effizienzsteigerungen in allen Prozessen der Wertschöpfungskette und wird damit die gesamte Baubranche verändern.

Durch den Einsatz der BIM-Methode greifen alle Projektbeteiligten auf eine gemeinsame und transparente Datenbasis zurück. Dies verbessert die Kommunikation und damit auch die Qualität des gesamten Projekts. Fehler in der Planung und Kollisionen zwischen den Gewerken können bereits zu einem frühen Zeitpunkt erkannt werden, sodass sie sich nicht in den Bauablauf übertragen. Darüber hinaus können Arbeitsabläufe simuliert, die Baustellenlogistik sicher geplant und Betriebs- oder Wartungskosten im Vorfeld errechnet werden. Auch anfallende Reparaturkosten können durch im Modell befindliche Daten zu exakten Verortungen von Leitungen und Einbauteilen gesenkt werden.

Die Anwendung der BIM-Methode liefert somit auch einen Beitrag zur Nachhaltigkeit, da Material- sowie Energie- und Emissionsintensität gesenkt werden können, ohne wirtschaftliches Wachstum zu bremsen. Die moderne

Planungs- und Arbeitsmethode BIM integriert seit jüngstem auch Virtual-Reality-Fähigkeiten, womit das Verständnis und die Akzeptanz für das Bauprojekt bei allen Projektbeteiligten erhöht werden und der Bauherr sein Bauwerk bereits im Planungsstadium virtuell begehen kann.

Erste BIM-Pilotprojekte von SWIETELSKY wurden bereits umgesetzt, weitere sind in Planung. Entwicklungsstand und Anwendung der BIM-Methode variieren je nach Geschäftsbereich. Im Hochbau ist man bereits weit fortgeschritten. Insbesondere im Infrastrukturbereich ist die Anwendung von BIM aufgrund der fehlenden Standardisierung und der nicht linearen Streckenverläufe noch erschwert.

BIM ist aber nur ein Aspekt im Kontext der Digitalisierung der Baubranche. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, stehen gerade die bauausführenden Unternehmen unter dem Druck, die Effizienz in allen Bereichen zu verbessern.



„BIM kann Bauprozesse auch im Nachhaltigkeitskontext entscheidend verbessern. Meine Aufgabe sehe ich darin, unsere diesbezüglichen Fortschritte auf zahlreichen Ebenen zu koordinieren und zielgerichtet voranzutreiben.“

Dr.-Ing. Monika Ehlers, Bereichsleitung
Digitale Unternehmensentwicklung

Innovation

In der Abteilung „IMS – Integrierte Managementsysteme“ von SWIETELSKY wird sichergestellt, dass die entsprechenden Konzerneinheiten über die neuesten Entwicklungen speziell im Bereich Baustoffe und Bauverfahren informiert werden. Durch den Einsatz hochqualifizierter Mitarbeiter sind wir in der Lage, neben kollaborativen Forschungsprojekten auch eigene Entwicklungen zu realisieren.

Ein Großteil der Innovationen entsteht darüber hinaus im Zuge von laufenden Bauprojekten, bei denen aufgrund terminlicher, geologischer oder technischer Rahmenbedingungen neue Lösungen gefordert und entwickelt werden. Fast schon jährlich entstehen in den Bereichen Tunnelbau, Hochgebirgsbau und Eisenbahnbau neue Technologien oder innovative Verfahren. Diese werden unmittelbar zur Anwendung gebracht, ständig weiterentwickelt und verbessert. In den Bereichen Bahnbau, Ingenieurtiefbau, Spezialtiefbau und Tunnelbau konnten beispielsweise neuartige Bauverfahren als Forschungs- und Entwicklungsprojekte eingereicht werden.

Durch die rasante Entwicklung im Bereich Umweltverträglichkeit von Bauprodukten und Bodenaushub werden auch Änderungen in der Prüfmethodik bzw in der Anpassung bestehender Prüfmethoden notwendig. Hier ist die Organisation und Auswertung von Ringversuchen sowie Vergleichsversuchen ein wesentliches Hilfsmittel. SWIETELSKY verfügt über eine eigene akkreditierte Prüf- und Inspektionsstelle. Unser Wissen auf diesem Gebiet wird auch von externen Baustoffherstellern im Rahmen von Studien und Gutachten genützt. Die bei Baustoffprüfungen gewonnenen Erkenntnisse helfen ressourcenschonende Anwendungen zu entwickeln. Mit unseren diesbezüglichen Aktivitäten möchten wir uns auch weiterhin als innovatives, verlässliches und leistungsstarkes Bauunternehmen positionieren.

II. RISIKOMANAGEMENT

Der verantwortungsvolle Umgang mit Risiken soll letztendlich dem Ziel einer langfristigen Steigerung des Unternehmenswertes dienen. Im Rahmen unseres Risikomanagements soll sichergestellt werden, dass sowohl externe – insbesondere im unternehmerischen Umfeld gelegene – als auch interne Risiken in Prozessen sowie Abläufen identifiziert, bewertet und minimiert werden.

Über unseren gesamten Wertschöpfungsprozess werden die vorhandenen und zu erwartenden Risiken qualifiziert beurteilt und unter Renditegesichtspunkten systematisch behandelt, wobei der Firmengrundsatz lautet: „Ertrag vor Umsatz“. Wir unterscheiden zwischen Kernrisiken, die wir selbst übernehmen, und anderen Risiken, die wir versichern bzw auf andere übertragen können. Umwelt- und Arbeitssicherheitsrisiken werden auf Projektebene oder im Rahmen der Managementsysteme identifiziert, um entsprechende Maßnahmen zu setzen.

III. UNTERNEHMENSLEITBILD

Das Unternehmensleitbild wird durch den Vorstand entsprechend der Konzernstrategie vorgegeben und passend auf die Art der Dienstleistung ausgerichtet. Wir sehen den spezifischen Kundennutzen in der kompetenten fachlichen Beratung vor und während der Bauausführung. Die Mitarbeiter stellen dem Kunden dabei ihre langjährige Erfahrung und ihr gesamtes Know-how zur Verfügung. Wir sind bestrebt, den Kundenkontakt auch nach Ausführung der Leistung aufrechtzuerhalten.

SWIETELSKY plant und handelt nach dem Grundsatz: „Qualität vor Quantität“. Dies ist die Voraussetzung für die erfolgreiche Realisierung unserer Bauprojekte. Die verantwortungsbewusste Steuerung und Abwicklung von Bau-dienstleistungen bedeutet nach unserem Verständnis, einen gleichbleibend hohen Qualitätsstandard zu gewährleisten.

IV. WERTSCHÖPFUNGS- UND LIEFERKETTE

SWIETELSKY betrachtet seine Lieferanten und Subunternehmer als unerlässliche Partner im Streben nach maximaler Kundenzufriedenheit. Um diese Partnerschaften nachhaltig erfolgreich auszugestalten, ist es erforderlich, qualitative, wirtschaftliche und umweltrelevante Aspekte bei der Auswahl zu berücksichtigen. Auch im Zuge der Leistungserbringung müssen Lieferanten und Subunternehmer nach festgelegten Kriterien bewertet werden. Das Unternehmensleitbild von SWIETELSKY ist auf eine vorbeugende Fehlervermeidung und eine ständige Verbesserung der Aufbau- und Ablauforganisation ausgerichtet.

Die Ausführung von Bauarbeiten jedweder Größenordnung benötigt die Kooperation unterschiedlicher Baudienstleister. Damit sind nicht nur Lieferanten von Materialien und

Produkten, sondern auch zahlreiche Unternehmen des Bau- und Baunebengewerbes gemeint. Jedes Bauvorhaben ist ein Unikat mit unterschiedlichem Standort und entsprechenden Ablaufferfordernissen. Dabei stellt jedes Mal der respektvolle und partnerschaftliche Umgang mit Subunternehmern und Lieferanten die Basis für eine erfolgreiche Projektrealisierung dar.

Anforderungen an Lieferanten und Subunternehmer

Erfahrungen hinsichtlich Vertragstreue, Einhaltung sonstiger nicht vertraglicher Vereinbarungen und Termintreue sind wesentliche Entscheidungskriterien bei der Auswahl von Geschäftspartnern, denn SWIETELSKY setzt in jeder Hinsicht auf langfristige Zusammenarbeit. Unsere Unternehmensethik fokussiert auf fairen Wettbewerb, daher werden Sub- und Nachunternehmer mittels weitreichender Compliance-Vorschriften zu einem Handeln nach ethischen Grundsätzen und zur Einhaltung aller gesetzlichen Regelungen vertraglich verpflichtet. Der Verhaltenskodex von SWIETELSKY wird auch an unsere Subunternehmen in Österreich überbunden.

Weitere Kriterien zur Beurteilung und Auswahl von Lieferanten sind großflächige (österreich- bzw europaweite) Lieferfähigkeit, Bonität und natürlich preisliche Überlegungen. Auch die Liefersicherheit wird überprüft, um der SWIETELSKY-Gruppe bzw ihren Auftraggebern eine termingerechte Auftragsabwicklung garantieren zu können.

Auf der Grundlage unseres Qualitätsstandards ISO 9001 werden Anforderungen an Subunternehmer und Lieferanten laufend überprüft und nachvollziehbar bewertet. Diese Bewertungen umfassen auch die Leistungen hinsichtlich Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie relevante ökologische Aspekte. Durchgeführt werden sie auf der Ebene der Projekt- und Bauleitung in Zusammenarbeit mit kaufmännischen Abteilungen und dem Einkauf. Damit werden Transparenz und Information sichergestellt.

Dezentraler Einkauf und zentrale Unterstützung

Der Einkauf erfolgt im Bereich der Bau- und Projektabwicklung fast ausschließlich in Übereinstimmung mit der dezentralen Struktur durch die jeweils verantwortliche Stelle. Damit sind Flexibilität und kurze Entscheidungswege im Sinne maximaler Eigenverantwortung erst möglich. Die

Einkaufskoordination der Zentrale schließt Rahmenverträge mit relevanten Unternehmungen, die regelmäßig aktualisiert und jederzeit abgerufen werden können, womit die dezentrale Organisation nach Bedarf unterstützt wird.

Auf einer webbasierten Intranetplattform stellt die SWIETELSKY-Gruppe sicher, dass wichtige Informationen auf allen Organisationsebenen ankommen. Beispielsweise werden Änderungen von Standorten bei Lieferanten oder Änderungen der Gültigkeit von Rahmenkonditionen auf dieser Plattform veröffentlicht. Damit können die operativen Einheiten im Bedarfsfall auf diese Lieferanten zugreifen.

Rahmenvereinbarungen

Mit Personalbereitstellungsfirmen wird neben den Rahmenpreisvereinbarungen auch ein von der Rechtsabteilung erstellter Personalüberlassungsvertrag unterzeichnet. Darin wird sichergestellt, dass alle Gesetze und Vorschriften betreffend Lohn- und Sozialdumpingbekämpfung sowie Ausländerbeschäftigung eingehalten werden. Die Bauleitungen werden angehalten, ihren Bedarf mit entsprechend ausgewählten Firmen abzudecken. Weitere Informationen siehe Kapitel „Unternehmertum und Compliance“.

Regionalität

Die teilweise starke regionale Verankerung der Gebietsbauleitungen an unterschiedlichen Standorten fördert den Nachhaltigkeitsgedanken bezüglich Ökonomie und Ökologie durch Beauftragung lokal ansässiger Unternehmen. Damit bleibt Wertschöpfung vor Ort und trägt zur Arbeitsplatzsicherung bei. Zudem können durch kurze Liefer- und Transportwege Emissionen reduziert werden.

V. UNSER BEITRAG ZU DEN SDGs

SDG-Target 8.1:

Unser vorrangiges Ziel ist ein stabiles Wachstum, basierend auf Fairness, Qualität und Nachhaltigkeit. Damit gewährleisten wir die Prosperität des Unternehmens für die Zukunft, wovon Mitarbeiter, Geschäftspartner und lokale Gemeinschaften profitieren. Durch unsere erfolgreiche Geschäftstätigkeit können wir zu einem stabilen Wirtschaftswachstum in allen Ländern beitragen, in denen SWIETELSKY als Konzern tätig ist.

SDG-Target 8.2:

SWIETELSKY setzt auf kontinuierliche Weiterentwicklung des Leistungsspektrums und der Mitarbeiter. Durch eigene Innovationen und die Beteiligung an Forschungsprojekten wappnen wir uns für künftige Herausforderungen und tragen zu höherer wirtschaftlicher Produktivität bei.

SDG-Target 8.4:

Die Baubranche ist ein vergleichsweise ressourcenintensiver Sektor. Umso intensiver versuchen wir, negative Auswirkungen innovativ zu reduzieren. Ein Beispiel dafür ist der Einsatz von Building Information Modeling (BIM). Entscheidend ist hierbei die Zusammenarbeit aller Akteure in der Lieferkette mit dem Ziel, die Ressourcen- und Materialeffizienz bei Bauvorhaben zu verbessern und somit das Wirtschaftswachstum von Umweltbeeinträchtigungen zu entkoppeln.

SDG-Target 9.1 sowie 11.7:

Grundsätzlich entscheidet der Auftraggeber über Art und Umfang eines Infrastrukturprojektes. Als ausführendes Bauunternehmen können wir durch unseren Qualitätsanspruch und innovative Lösungsansätze indirekt zu Verbesserungen für alle Betroffenen beitragen. So wird durch die Schaffung hochwertiger und langlebiger öffentlicher Infrastruktur, beispielsweise im Fall von Parks oder Sportanlagen, die Lebensqualität lokaler Gemeinschaften erhöht und dazu beigetragen, den allgemeinen Zugang sowie die Verfügbarkeit von öffentlichen Räumen und Grünflächen zu sichern.



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



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



Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten

UNTERNEHMERTUM UND COMPLIANCE

Das unternehmerische Handeln der Unternehmensgruppe SWIETELSKY ist von hohem Verantwortungsbewusstsein gegenüber Staat und Gesellschaft geprägt. Die konzernweite Einhaltung rechtlicher Rahmenbedingungen und darüber hinausgehender ethischer Standards betrachten wir als Voraussetzung, um unser hohes Ansehen als zuverlässiger, kompetenter und rechtstreuer Partner gegenüber Auftraggebern, Investoren und Geschäftspartnern zu wahren.

Ein entschlossenes Auftreten gegen Korruption und gegen wettbewerbswidriges Verhalten sowie für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen ist für uns selbstverständlich. Indem wir Fairness, Respekt und Integrität innerhalb des Unternehmens sowie gegenüber Auftraggebern und Wettbewerbern sicherstellen, wenden wir uns klar gegen negative Erscheinungen wie beispielsweise Wettbewerbsverzerrung, Korruption oder die Verletzung der Privatsphäre.

Besonderen Wert legen wir auch auf die Einhaltung sämtlicher Arbeits- und Sozialstandards. Neben unserem eigenen diesbezüglichen Engagement machen wir auch unseren Einfluss auf Subunternehmer und Geschäftspartner geltend und fordern sie auf, die gleichen hohen Maßstäbe anzuwenden. Ebenso betrachten wir die Achtung der Menschenrechte sowie die Nutzung und Förderung von Diversität und Chancengleichheit als bedeutsame Bausteine zur Erreichung der gemeinsamen Ziele.



Mag.ª Claudia Müller, Leitung Compliance und Datenschutz (CCO)

I. VERHALTENSKODEX

Die in der Einleitung des Kapitels beschriebenen Verhaltensregeln gelten für alle Mitarbeiter unabhängig von Rang und Funktion. Jeder Einzelne trägt für sein regel- und wertekonformes Handeln persönliche Verantwortung. Der Verhaltenskodex wird jedem neuen Angestellten im Rahmen der Aufnahme in das Unternehmen in gedruckter Form übergeben. Auf der Konzernwebseite der Unternehmensgruppe SWIETELSKY sowie im firmeneigenen Intranet gibt es die Möglichkeit, den Verhaltenskodex aufzurufen und herunterzuladen. Er spiegelt die ethischen Leitlinien von SWIETELSKY wider und bildet somit die kollektive Wertebasis. Der Kodex enthält genau definierte Bestimmungen, die von allen Mitarbeitern einzuhalten sind, und ist in insgesamt acht Sprachen verfügbar.

„Beständig rentable Geschäftsbeziehungen setzen Rechtmäßigkeit, Vertrauen und Werteorientierung voraus. Compliance ist daher kein ‚Modephänomen‘, sondern Voraussetzung für nachhaltigen Unternehmenserfolg im Interesse aller internen und externen Stakeholder.“

II. ORGANISATORISCHE VERANKERUNG

Der Bereich Compliance wird unmittelbar vom Vorstand der Swietelsky AG verantwortet. Die Compliance-Agenden werden auf Konzernebene durch den Chief Compliance Officer (CCO) bestimmt und koordiniert. Dem CCO ist ein vierköpfiges Compliance-Komitee aus verschiedenen Fachabteilungen zur Seite gestellt. Zudem bearbeiten in den Kernmärkten landeszuständige Compliance Officer die entsprechenden Aufgaben und berichten regelmäßig an den CCO. In den weiteren Ländern mit Marktpräsenz von SWIETELSKY sind der Chief Compliance Officer und die jeweils national zuständigen Geschäftsführer verantwortlich. Alle Compliance-Verantwortlichen haben dafür Sorge zu tragen, dass die entsprechenden Agenden in den jeweiligen Ländern umgesetzt, Compliance-Risiken frühzeitig erkannt und entsprechende Maßnahmen entwickelt werden.

III. ANTIKORRUPTION UND FAIRER WETTBEWERB

Das Compliance Management System (CMS) von SWIETELSKY fokussiert auf Prävention und setzt hierbei vor allem auf interne Kommunikation, Schulungen und Trainings. Primäres Ziel ist die Beibehaltung unserer guten Reputation als zuverlässiger Auftragnehmer und fairer Mitbewerber. Geeignete Maßnahmen und der Verhaltenskodex sollen unsere geteilten Wertvorstellungen tief im Unternehmen verankern. Alle notwendigen Ressourcen zur kontinuierlichen Verbesserung des CMS werden vom Unternehmen bereitgestellt.

Im Rahmen einer Compliance-Risikoeinschätzung wurden die entsprechenden Risiken in den Geschäftsprozessen der Niederlassungen identifiziert. Zusätzlich beschäftigten sich auch konzernweite relevante Schlüsselfunktionen im Rahmen eines Workshops mit der Identifikation von Risiken.

Mitarbeitersensibilisierung

Die Angestellten der Swietelsky AG in Österreich werden schrittweise mittels Präsenz- oder Onlineschulungen über Compliance-Themen unterrichtet. Unabhängig von Rang und Funktion ist der Abschluss des E-Trainings für alle Angestellten in Österreich verpflichtend. Weiters wurde im Konzern die Ausrollung des E-Trainings in den übrigen Landes-sprachen all unserer Kernmärkte beschlossen. Mithilfe dieses Schulungsprogrammes erhalten die Mitarbeiter in gebündelter Form die wichtigsten Informationen zu allen Compliance-relevanten Themen mit den Schwerpunkten Antikorruption und Kartellrecht. Dem Inhalt zufolge sind Spenden an politische Parteien, an einzelne Politiker oder auch an parteipolitische Vorfeldorganisationen untersagt. Hinsichtlich anders gelagerter Spenden ist jedenfalls eine Liste auf der Webseite des Bundesministeriums für Finanzen zu beachten.

Neben E-Trainings sind auch Präsenzs Schulungen vorgesehen. Dafür wurde im Frühjahr 2019 ein detaillierter Schulungsplan erstellt, der sich über einen Zeitraum von drei Jahren erstreckt. Innerhalb dieser Zeitspanne werden Mitarbeiter der SWIETELSKY-Filialen/Niederlassungen sowie Tochtergesellschaften zu Inhalten betreffend Vorbeugung von Kartellrechtsverstößen, Antikorruption und zu datenschutzrechtlichen Bestimmungen geschult. Teilweise wurden die Mitarbeiter in Deutschland, Tschechien und den restlichen Ländern im Geschäftsjahr 2017/18 bzw 2018/19 bereits persönlich geschult.

Außerdem möchten wir darauf hinweisen, dass für die nahe Zukunft die interne Ausrollung von zwei Richtlinien zu den Themen Antikorruption und Kartellrecht vorgesehen ist.

KOMMUNIKATION UND SCHULUNGEN ZU RICHTLINIEN UND VERFAHREN BETREFFEND KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

2018/19

Mitarbeiter, die den Verhaltenskodex erhalten haben	Konzern	AT	DE	HU	CZ	restliche Länder
Anzahl der Arbeiter	257	0	42	12	0	203
Anteil der Arbeiter	4,0%	0,0%	4,6%	2,4%	0,0%	46,9%
Anzahl der Angestellten	3.611	1.744	330	544	722	271
Anteil der Angestellten	97,4%	100,0%	96,8%	100,0%	100,0%	76,3%
Anzahl der Personen im Vorstand der Swietelsky AG	4					
Anteil der Personen im Vorstand der Swietelsky AG	100,0%					

Mitarbeiter, die zur Korruptionsbekämpfung geschult wurden	Konzern	AT	DE	HU	CZ	restliche Länder
Anzahl der Arbeiter	25	0	8	0	0	17
Anteil der Arbeiter	0,4%	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%	3,9%
Anzahl der Angestellten	1.871	1.075	8	0	722	66
Anteil der Angestellten	50,5%	61,6%	2,4%	0,0%	100,0%	18,6%
Anzahl der Personen im Vorstand der Swietelsky AG	4					
Anteil der Personen im Vorstand der Swietelsky AG	100,0%					

KOMMUNIKATION UND SCHULUNGEN ZU RICHTLINIEN UND VERFAHREN BETREFFEND KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

2017/18

Mitarbeiter, die den Verhaltenskodex erhalten haben	Konzern	AT	DE	HU	CZ	restliche Länder
Anzahl der Arbeiter	237	0	39	12	0	186
Anteil der Arbeiter	4,1%	0,0%	4,6%	2,8%	0,0%	51,4%
Anzahl der Angestellten	3.343	1.658	286	508	641	250
Anteil der Angestellten	97,9%	100,0%	95,3%	100,0%	100,0%	81,4%
Anzahl der Personen im Vorstand der Swietelsky AG	4					
Anteil der Personen im Vorstand der Swietelsky AG	100,0%					

Mitarbeiter, die zu Korruptionsbekämpfung geschult wurden	Konzern	AT	DE	HU	CZ	restliche Länder
Anzahl der Arbeiter	24	0	8	0	0	16
Anteil der Arbeiter	0,4%	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%	4,4%
Anzahl der Angestellten	702	0	7	0	641	54
Anteil der Angestellten	20,6%	0,0%	2,3%	0,0%	100,0%	17,6%
Anzahl der Personen im Vorstand der Swietelsky AG	4					
Anteil der Personen im Vorstand der Swietelsky AG	100,0%					

Alle vier Vorstandsmitglieder der Swietelsky AG wurden in den Geschäftsjahren 2017/18 sowie 2018/19 über die Inhalte des Verhaltenskodexes in Kenntnis gesetzt und zur Korruptionsbekämpfung geschult. Konzernweit haben 2018/19 97,4% der Angestellten den Verhaltenskodex erhalten, 50,5% wurden zur Korruptionsbekämpfung

geschult. Auch die Quote der geschulten und informierten Arbeiter soll in den kommenden Jahren erhöht werden. Der Verhaltenskodex soll über unsere AGBs an alle Subunternehmen/Nachunternehmen in Österreich überbunden werden.

Umgang mit Regelverstößen

Beschwerden bzw. Meldungen von Regelverstößen können über den direkten Vorgesetzten, die lokale Geschäftsführung, den landeszuständigen Compliance Officer oder den Chief Compliance Officer (CCO) erfolgen. Jeder Anlassfall wird an den CCO berichtet. Nach eingehender Prüfung unter Einhaltung der Sorgfaltspflicht werden erforderliche Schritte eingeleitet.

Von einer Reihe behördlicher Hausdurchsuchungen, die im Jahr 2017 innerhalb der Baubranche in Österreich stattgefunden haben, waren auch Standorte der Swietelsky AG betroffen. Umgehend wurde seitens des Vorstandes ein Komitee zur internen Prüfung der Angelegenheit eingerichtet. Ferner hat der Vorstand gegenüber den Behörden eine vollumfängliche Kooperation zur Aufklärung des Sachverhalts zugesagt. Nach derzeitigem Kenntnisstand kann nicht ausgeschlossen werden, dass dieser der Hausdurchsuchung zugrundeliegende, gegen die Swietelsky AG gerichtete Tatverdacht berechtigt ist. Der komplexe Sachverhalt befindet sich zum Erscheinen des gegenständlichen Nachhaltigkeitsberichtes im Stadium der Aufklärung. Sollte die Swietelsky AG der Teilnahme an horizontalen Preisabsprachen überführt werden, könnte das folgende Konsequenzen für das Unternehmen nach sich ziehen:

- Geldbußen bei Verstößen gegen das Kartellverbot,
- aufbauend auf einer kartellrechtlichen Verurteilung Schadenersatzansprüche allfällig geschädigter Personen,
- im Falle der Überführung von SWIETELSKY-Mitarbeitern Verbandsgeldbußen aufgrund des Verbandsverantwortlichkeitsgesetzes.

Im Geschäftsjahr 2017/18 wurde ein weiteres von der Wirtschafts- und Korruptionsstaatsanwaltschaft geführtes Verfahren bekannt. Gegenstand dieser laufenden Ermittlungen ist der Verdacht, vorwiegend ehemalige Mitarbeiter der Swietelsky AG hätten im Zusammenhang mit rumänischen Bauvorhaben korruptiv gehandelt. SWIETELSKY ist dabei im Rahmen der Verbandsverantwortlichkeit – für etwaige diesbezügliche strafbare Handlungen seiner Mitarbeiter – ein beschuldigter Verband. Für beide Verfahren ist es nach derzeitigem Kenntnisstand nicht möglich, mit hinreichender Gewissheit den Verfahrensausgang zu prognostizieren.

2016 leitete das ÚOHS (Amt für den Schutz des Wettbewerbs der Tschechischen Republik) im Zusammenhang mit einer öffentlichen Ausschreibung im Jahr 2011 eine Untersuchung zu Angebotsabsprachen ein. Darauf folgte ein Vergleich, dem zufolge das Verfahren gegen die Swietelsky stavební s.r.o. nach Zahlung einer Geldstrafe im Geschäftsjahr 2018/19 eingestellt wurde.

Bei SWIETELSKY sind uns Korruptionsbekämpfung und wettbewerbskonformes Verhalten wichtige Anliegen, weswegen das gesamte Compliance Management System der Unternehmensgruppe einer Prüfung durch externe Berater unterzogen wurde. Die Ergebnisse dieser Überprüfung wurden in die bestehende Compliance-Organisation eingearbeitet. Eine Folge daraus war, dass die Richtlinien zu Antikorruption und Kartellrecht vereinheitlicht und intern ausgerollt werden.

IV. DATENSCHUTZ

Neben der Prävention von wettbewerbswidrigem Verhalten und Korruption ist auch der Schutz personenbezogener Daten ein wichtiges Anliegen für SWIETELSKY. Wir bekennen uns ohne Einschränkung dazu, die Privatsphäre unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner zu wahren und einem Vertrauensverlust sowie finanziellen Sanktionen infolge datenschutzrechtlicher Verstöße aktiv vorzubeugen. Wir schützen Unternehmensdaten ebenso wie personenbezogene Daten von Geschäftspartnern und Mitarbeitern vor unbefugtem Zugriff, missbräuchlicher Verwendung und Verlust. Dafür setzen wir alle geeigneten und angemessenen technischen sowie organisatorischen Mittel ein.

Unmittelbare Konsequenz dieses Bekenntnisses ist die Einsetzung einer Datenschutzbeauftragten, die grundsätzlich auch für alle Mitarbeiter als Ansprechpartnerin zur Verfügung steht. Zusätzlich sind in den österreichischen Filialen und Tochtergesellschaften sowie in den internationalen Niederlassungen Personen definiert, die als Datenschutzkoordinatoren fungieren. Sie sind erste Ansprechpartner für Mitarbeiter, die sich mit Datenschutzfragen aus ihrem jeweiligen Bereich an sie wenden.

Mitarbeitersensibilisierung

Mitarbeiterschulungen betreffend Änderungen im Datenschutzrecht erfolgen bei den Angestellten in den Kernmärkten von SWIETELSKY mithilfe des firmeneigenen E-Training-Programms Fit4DSGVO. Das Training vermittelt die wichtigsten Informationen kompakt sowie didaktisch wertvoll aufbereitet und schließt mit einem Test ab. Es werden die Grundsätze des gesetzlichen Datenschutzes erläutert. Fit4DSGVO soll den Mitarbeitern als Leitfaden für ein DSGVO-konformes Verhalten dienen. Das E-Training Fit4DSGVO wurde im Geschäftsjahr 2018/19 in Österreich, Deutschland und Ungarn ausgerollt. In Tschechien wurden die Angestellten ebenfalls umfassend zum Bereich Datenschutz im Geschäftsjahr 2018/19 geschult.

2018 veranstaltete SWIETELSKY auch einen Datenschutzkoordinatorentag für alle Filialen/Niederlassungen und Tochterunternehmen in Österreich. Bei dem Seminar wurden Grundlagen des Datenschutzes unterrichtet, insbesondere mit dem Ziel, das Bewusstsein für die Bedeutung und Sensibilität des Themas zu schärfen.

Umgang mit Regelverstößen

Im Berichtsjahr kam es zu zwei – im Jahr davor zu vier – gemeldeten und jeweils untergeordneten Fällen von Datendiebstahl und Datenverlusten im Zusammenhang mit Kundendaten. Da diese Fälle jeweils nicht zu einem Risiko für die Rechte und Freiheiten der Betroffenen führten, konnte eine Data-Breach-Meldung unterbleiben.

Im Rahmen des E-Trainings Fit4DSGVO wird der vorgeschriebene Handlungsablauf bei einem Data-Breach-Vorfall erläutert. Die Mitarbeiter jenes Bereiches, in dem sich der Vorfall ereignet hat, müssen neben dem Vorgesetzten auch die datenschutzbeauftragte Person sowie die IT-Abteilung informieren. Von der IT-Abteilung werden in

solchen Fällen technische Maßnahmen gesetzt, um einen möglichen Datenmissbrauch hintanzuhalten. Die datenschutzbeauftragte Person erhebt mittels einer Checkliste die wichtigsten im Falle einer Meldung an die Datenschutzbehörde benötigten Informationen.

V. ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

In Übereinstimmung mit der europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und der Grundfreiheiten achtet SWIETELSKY die Würde, die Privatsphäre und die individuelle Persönlichkeit aller Menschen. Wir erkennen die Verpflichtung zur Einhaltung der Menschenrechte an, die ausdrücklich in unserem Verhaltenskodex festgeschrieben ist. Dazu gehören insbesondere

- die Achtung der Menschenwürde,
- die Ablehnung von Kinderarbeit,
- die Ablehnung von Zwangsarbeit,
- die Sicherstellung von Chancengleichheit und das Verbot der Diskriminierung,
- Sicherheit und Gesundheit
- sowie das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivhandlungen.

SWIETELSKY ist stets darum bemüht, diese Rechte sicherzustellen. Daher dulden wir keine Diskriminierung aus Gründen der nationalen oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Religion, des Alters oder einer Behinderung. Eine herabwürdigende Behandlung von Mitarbeitern wie durch sexuelle Belästigung oder Mobbing und dergleichen wird ebenso wenig toleriert.

Arbeits- und sozialrechtliche Standards

Besonderen Wert legt SWIETELSKY auf die Einhaltung sämtlicher Arbeits- und Sozialstandards. Selbstverständlich sind daher unsere Mitarbeiter verpflichtet, die Einhaltung aller diesbezüglichen Vorschriften in der gesetzlich erforderlichen Form und in zumutbarer Weise zu überprüfen. Bei all diesen Bemühungen machen wir unseren Einfluss auf Subunternehmer und Geschäftspartner geltend und fordern sie auf, die gleichen hohen Maßstäbe anzuwenden. Wir tun dies zum Schutz der Gesellschaft, aber auch des Unternehmens und unserer eigenen Mitarbeiter, um Reputationsschäden und Geldbußen zu vermeiden.

Erforderliche Kontrollen nach den Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungs- sowie des Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetzes erfolgen lückenlos. In einigen Filialen werden zur Erfassung des Eigen- und Fremdpersonals bereits Softwarelösungen verwendet. Dies ist insbesondere hinsichtlich einschlägiger Bestrafungen von Bedeutung, die mitunter zum Ausschluss von der Teilnahme an öffentlichen Vergabeverfahren führen können.

Abseits der rechtlichen Dimension des Themas ist uns die soziale Dimension mindestens ebenso wichtig. Ausgewogenheit zwischen Berufs- und Privatleben ist für den persön-

lichen Erfolg, die Arbeitszufriedenheit und schließlich den Erfolg des Unternehmens maßgeblich. Hohe arbeits- und sozialrechtliche Standards sind für uns daher nicht nur zwingende gesetzliche Vorschriften, sondern ein Herzensanliegen.

VI. DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT IM KONTEXT DER COMPLIANCE

Moderne Gesellschaften und Organisationen zeichnen sich nicht nur durch ein gelebtes Verständnis für Vielfalt jedweder Form aus. Im Gegenteil – sie nutzen diese und sehen sie als Baustein für die Erreichung gemeinsamer Ziele. Ungeachtet hierarchischer Ebenen begegnen wir uns immer mit Respekt, Wertschätzung und Wohlwollen. Kritik ist stets zulässig und wird keinesfalls mit Herabwürdigung oder Respektlosigkeit verbunden. Das Ansehen der Person bleibt dabei unangestastet. Herabwürdigungen und Anzüglichkeiten haben im Umgang miteinander keinen Platz.

Weitere Informationen zu den Themen Diversität und Chancengleichheit sowie Arbeits- und Sozialstandards bei SWIETELSKY finden Sie in den nachfolgenden Kapiteln.

VII. UNSER BEITRAG ZU DEN SDGs

SDG-Target 16.5:

Korruption und wettbewerbswidriges Verhalten spielen in der Baubranche noch immer eine große Rolle. Um derartigen Fällen vorzubeugen, setzen wir unterschiedliche Maßnahmen wie die Schulung unserer Mitarbeiter. Zudem halten wir uns an die lokalen Steuer- und Handelspraktiken. Durch unsere Maßnahmen können wir dazu beitragen, Korruption und Bestechung in unserem Umfeld erheblich zu reduzieren.

SDG-Target 16.6:

Das regel- und wertekonforme Arbeiten unserer Mitarbeiter ist uns ein großes Anliegen. Deshalb wird jedem neuen Angestellten im Unternehmen die schriftliche Publikation des Verhaltenskodexes zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus haben wir klare Compliance-Strukturen und -Verantwortlichkeiten definiert sowie weitere wichtige Akzente in diesem Bereich gesetzt. Wir reduzieren damit unsere Risiken und erhöhen die Transparenz.



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

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITS- SCHUTZ

Mitarbeiter, Vertragspartner, Subunternehmer, Bauherrenvertreter und Anrainer sollen auf Baustellen der Unternehmensgruppe SWIETELSKY vor Unfällen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen entsprechend den höchstmöglichen Standards geschützt werden. Ihre Sicherheit hat für das Unternehmen oberste Priorität. Ungeachtet unterschiedlicher rechtlicher Rahmenbedingungen in unseren verschiedenen Märkten wird unseren Sicherheitsstandards größte Bedeutung beigemessen.

Abgesehen von menschlichen Tragödien, die aus Arbeitsunfällen, Gesundheitsschäden und belastungsbedingten Ausfällen resultieren, kann auch die Reputation und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens beeinträchtigt werden. Die Nichteinhaltung von Arbeitssicherheitsstandards kann auch ohne konkrete Folgewirkung rechtliche und finanzielle Strafen sowie bürokratischen Aufwand nach sich ziehen, was es jedenfalls zu vermeiden gilt.

Unbestreitbar birgt die Bautätigkeit durch die Verwendung von schwerem Gerät und aufgrund körperlicher Belastungen ein erhöhtes Unfallrisiko verglichen mit anderen Industriebranchen. Unabhängig von Sparte oder Land besitzt das Thema Relevanz für alle Konzernteile.

Risiken ergeben sich beispielsweise durch Absturzgefahr beim Arbeiten in großen Höhen oder durch extreme Wetterbedingungen, denen Arbeiter gelegentlich ausgesetzt sind. Im Tunnelbau und im Bahnbau kommt der Arbeitssicherheit aufgrund besonderer Gefahren seit jeher ein großer Stellenwert zu. Nicht die Häufigkeit, aber die Schwere der Arbeitsunfälle ist in diesen Sparten traditionell größer. Entsprechend umfangreich und vielfältig sind die gesetzlichen Vorgaben in den verschiedenen Konzernländern, insbesondere im Vereinigten Königreich und in Australien. Vor allem in nord-europäischen Ländern sind Themen der Arbeitssicherheit auch als Anforderungen im Vergabeverfahren geregelt und gewinnen dadurch zusätzlich an Bedeutung.

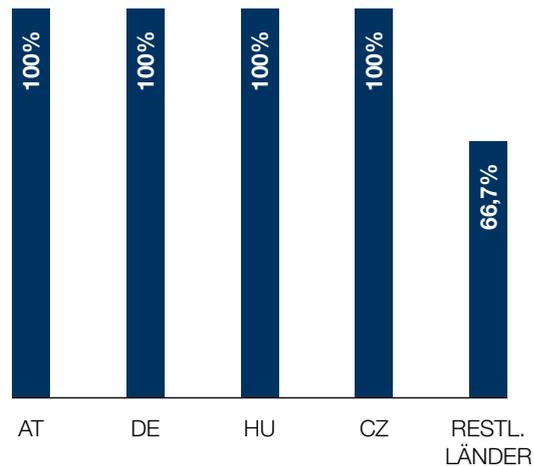
Maschinen- und arbeitsbedingter Lärm auf den Baustellen betrifft sowohl Baustellenpersonal als auch die umliegende Bevölkerung. Lärmbelastung ist vor allem im Hochbau und bei Bauprojekten in dicht besiedelten Gebieten nicht vollständig zu vermeiden, weswegen präventive Schutzvorkehrungen umso wichtiger werden.

I. ORGANISATORISCHE VERANKERUNG

SWIETELSKY achtet stets auf die strikte Einhaltung der Vorschriften zur Unfallvermeidung. Dabei spielt die ständige Kontrolle des Umgangs mit gefährlichen Situationen eine wesentliche Rolle. Die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung sind fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Entsprechende Inhalte finden sich unter anderem im Verhaltenskodex der Swietelsky AG. Zur Sicherstellung eines hohen Arbeitsschutzstandards wurde im Konzern auch ein international anerkanntes Arbeits- und Gesundheitsmanagementsystem nach OHSAS 18001 implementiert, das im integrierten Managementsystem verankert ist. Insgesamt verfügt die Mehrheit der vom Nachhaltigkeitsbericht umfassten Gesellschaften über ein derartiges Arbeits- und Gesundheitsmanagementsystem. Nur die Niederlande, Norwegen und Polen sind nicht nach OHSAS 18001 zertifiziert. Im Jahr 2020 ist eine Zertifizierung nach ISO 45001 für einen Großteil der aktuell OHSAS-zertifizierten Unternehmen geplant.

EINHEITEN IM SWIETELSKY-KONZERN, DIE NACH OHSAS 18001 ZERTIFIZIERT SIND

2018/19



Die Einhaltung der Maßnahmen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz wird durch die Sicherheitsfachkräfte, die Sicherheitsvertrauenspersonen, Arbeitsmediziner sowie Projektverantwortliche im operativen Bereich stetig überwacht. Dies gilt sowohl für baustellenbezogene Tätigkeiten als auch für jene, die in eigenen Produktions- oder Verwaltungseinheiten von SWIETELSKY ausgeführt werden. In den Kernmärkten gibt es entweder vom Unternehmen beauftragte Arbeitsmediziner wie beispielsweise in Österreich oder auch Kooperationen mit arbeitsmedizinischen Diensten. In nahezu allen Konzerngesellschaften sind entsprechende interne oder externe Funktionen gewährleistet.

Die Verwendung von Schutzausrüstung ist vom Vorgesetzten zu kontrollieren. Dieser hat gegebenenfalls Sofortmaßnahmen zur Einhaltung der Sicherheitsvorschriften anzuordnen. Die Durchführung oder Anordnung von Leistungen ist ohne adäquate Schutzausrüstung ausdrücklich untersagt. Informationen über gesetzliche Vorgaben sowie interne Regelungen und Richtlinien zum Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz stehen jedem Mitarbeiter durch das IMS zur Verfügung. Um die gesetzlichen Anforderungen in Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz umzusetzen, wurden im Rahmen des IMS geeignete Programme erarbeitet.

Dies geschah unter Einbeziehung von folgenden Gruppen:

- Arbeitsmediziner,
- Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsvertrauenspersonen,
- verantwortliche Beauftragte,
- Führungskräfte und Vorstand.

Die Risiken im Zusammenhang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden somit identifiziert und gesteuert. Aus den Erkenntnissen werden Maßnahmen abgeleitet und vorhandene Konzepte im Bedarfsfall angepasst. Dies wirkt sich nicht nur positiv auf die Sicherheit und Gesundheit der Betroffenen, sondern auch auf den wirtschaftlichen Erfolg der Projekte aus. Nur gesunde und sicherheitstechnisch gut ausgestattete Projektteams können unsere hohen Standards hinsichtlich Qualität und Termintreue gewährleisten.

Mitarbeitersensibilisierung

SWIETELSKY setzt auf Prävention, weil jeder Unfall einer zu viel ist. Laufende Schulungen der Mitarbeiter stärken die präventive Wirkung der Maßnahmen zur Unfallvermeidung. Wichtig ist es daher auch, die Mitarbeiter im Rahmen eines breit gefächerten Schulungs- und Weiterbildungsprogramms zu informieren und zu sensibilisieren. In den einzelnen Konzernländern kommt es aufgrund lokaler Vorgaben sowie Gegebenheiten zu einer unterschiedlichen Ausgestaltung der Informationsmaßnahmen und -aktivitäten im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

In den Kernmärkten finden regelmäßige Evaluierungen, Unterweisungen, laufende Baustellenbegehungen sowie Beratungen durch Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner statt. Ebenso werden Risikoanalysen zu Arbeitssicherheitsthemen durchgeführt. Maßnahmen wie Schulungen durch Sicherheitsfachkräfte, das in Österreich eingesetzte SWIETELSKY-Onboarding-Programm mit dem Modul Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Newsletter und Videos zu Arbeitsmedizin wirken zudem präventiv. Auch über das Intranet, das für die österreichische und die deutsche Organisation verfügbar ist, werden laufend relevante Informationen zum Thema bereitgestellt.



Bruno Wyhs, Sicherheitsfachkraft

In Großbritannien finden alle sechs Monate so genannte „Safety Stand Down Days“ mit allen Mitarbeitern, einschließlich der Geschäftsleitung statt. Diese Sicherheitstage fördern Diskussionen und Anregungen der Mitarbeiter durch interaktive Sitzungen und Gastreferate, die das Bewusstsein für Schlüsselthemen des Arbeitsschutzes schärfen. Zudem finden monatlich „Safety Briefings“ statt, um sicherzustellen, dass Informationen zum Arbeitsschutz an alle Mitarbeiter weitergegeben werden. Hierdurch sollen Mitarbeiterbeteiligung und Eigenverantwortung gestärkt sowie eine gute Sicherheitskultur gefördert werden.

Auch die Förderung eines gesunden Lebensstils der Mitarbeiter ist uns ein wichtiges Anliegen. In den Konzernländern gibt es unterschiedliche Angebote zu den Themen Bewegung, Ernährung und Gesundheitsuntersuchungen. In den kommenden Jahren möchten wir diese Angebote weiter ausbauen, um Gesundheitsschäden vorzubeugen und als Arbeitgeber unterstützend wirken zu können. Hierzu ist es wichtig, die Bedürfnisse in den Kernmärkten zu adressieren und passgenaue Angebote zu entwickeln.

„Unsere Sicherheitskultur umfasst intensive und zielgerichtete Präventionsarbeit, aber auch die generelle Förderung eines gesunden Lebensstils. Jedem Unfall und jeder vermeidbaren gesundheitlichen Beeinträchtigung gilt es, mit einer Vielzahl an Maßnahmen vorzubeugen.“

II. KENNZAHLEN UND MONITORING

Um die Wirksamkeit unserer Aktivitäten regelmäßig zu überprüfen, finden im Zuge der OHSAS 18001 externe und interne Audits sowie Auswertungen der Sicherheitsfachkräfte statt.

DIE WICHTIGSTEN KENNZAHLEN ZU ARBEITS- BEDINGTEN VERLETZUNGEN IM ÜBERBLICK^{1, 2, 3}

2018	Konzern	AT	DE	HU	CZ	restliche Länder
Unfälle mit Todesfolge	1	1	0	0	0	0
Todesfallrate	0,05	0,09	0,00	0,00	0,00	0,00

2017	Konzern	AT	DE	HU	CZ	restliche Länder
Unfälle mit Todesfolge	1	1	0	0	0	0
Todesfallrate	0,05	0,09	0,00	0,00	0,00	0,00

Leider passieren trotz gewissenhafter Präventions- und Sicherheitsmaßnahmen Unfälle auf SWIETELSKY-Bau- stellen, mitunter auch mit schweren oder gar tödlichen Folgen. Wir bedauern jeden Todesfall zutiefst. Den

Angehörigen betroffener Mitarbeiter gilt unsere ehrliche Anteilnahme. Wir setzen alle uns möglichen Maßnahmen, um tödliche Unfälle gründlich aufzuklären und vergleichbare Unfallursachen für die Zukunft ausschließen zu können.

2018	Konzern	AT	DE	HU	CZ	restliche Länder
Schwere Unfälle ^{4, 5}	9	1	3	2	2	1
Unfallrate schwere Unfälle	0,44	0,09	1,12	1,02	0,67	0,65

2017	Konzern	AT	DE	HU	CZ	restliche Länder
Schwere Unfälle ^{4, 5}	5	1	1	0	3	0
Unfallrate schwere Unfälle	0,26	0,09	0,42	0,00	1,11	0,00

¹ Unfallzahlen beziehen sich auf das Kalenderjahr. Die Berechnung der Verletzungsraten (inkl Todesfallrate) erfolgt auf der Grundlage von 1 Mio Sollarbeitsstunden.

² Zur Berechnung der Verletzungsraten wird die Sollarbeitszeit herangezogen (\emptyset Anzahl der Arbeiter/Angestellten [VZ] * \emptyset Arbeitszeit je Arbeiter/Angestelltem pro Jahr [VZ] + \emptyset Anzahl der Arbeiter/Angestellten [TZ] * \emptyset Arbeitszeit je Arbeiter/Angestellte pro Jahr [TZ]).

³ Sollarbeitszeit Konzern 2018: 20.685.934 (VJ 19.028.312); AT 2018: 11.516.700 (VJ 10.818.600); DE 2018: 2.684.760 (VJ 2.370.940); HU 2018: 1.968.528 (VJ 1.853.060); CZ 2018: 2.975.440 (VJ 2.694.640); restliche Länder 2018: 1.540.506 (VJ 1.291.072)

⁴ Bei schweren Arbeitsunfällen wurde eine Ausfallzeit von mehr als 6 Monaten einer Genesungszeit von mehr als 6 Monaten gleichgesetzt, da ein Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Rückkehr an den Arbeitsplatz im Regelfall wieder als vollständig genesen anzusehen ist.

⁵ Exkl Todesfälle.

2018	Konzern	AT	DE	HU	CZ	restliche Länder
Anzahl registrierter Unfälle ⁶	520	392	86	13	17	12
Arbeitsunfallrate	25,14	34,04	32,03	6,60	5,71	7,79

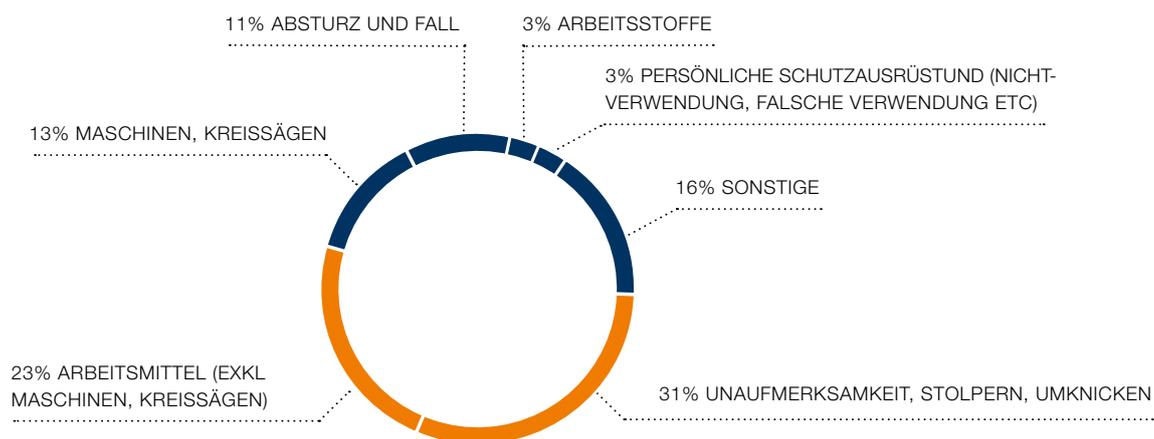
2017	Konzern	AT	DE	HU	CZ	restliche Länder
Anzahl registrierter Unfälle ⁶	478	360	92	8	14	4
Arbeitsunfallrate	25,12	33,28	38,80	4,32	5,20	3,10

⁶ Arbeitsunfälle werden in Österreich, Ungarn sowie der Tschechischen Republik ab dem 4. Tag erfasst, in Deutschland ab dem ersten Tag. Die Abweichungen sind stark durch kulturelle Unterschiede im Umgang mit Verletzungen sowie unterschiedliche länderspezifische Versicherungssysteme begründet.

Sowohl die Anzahl der schweren Arbeitsunfälle wie auch die Anzahl der registrierten Arbeitsunfälle sind im Vergleich zum Vorjahr nominell angestiegen. Allerdings blieb die Arbeitsunfallrate weitgehend konstant. Mit unseren Aktivitäten und Maßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit

und Gesundheitsschutz arbeiten wir laufend daran, die Anzahl und Schwere der Unfälle bzw Verletzungen zu reduzieren. Häufige Verletzungsarten bei SWIETELSKY sind (in absteigender Reihenfolge) Prellungen, Schnittverletzungen, Brüche und Quetschungen.

DIE HÄUFIGSTEN UNFALLURSACHEN BEI SWIETELSKY IN %



Gesundheitliche Beeinträchtigung der lokalen Bevölkerung und der Anrainer

Hinsichtlich möglicher und nicht immer gänzlich vermeidbarer gesundheitlicher Auswirkungen auf die lokale Bevölkerung – wie beispielsweise durch Lärmbelastung in der Umgebung von Baustellen – gab es keine erheblichen Beschwerden im Geschäftsjahr. Erfreulicherweise gab es sogar vereinzelt positive Rückmeldungen, die unser Bemühen um Berücksichtigung der gesundheitsbezogenen Anrainerinteressen und entsprechende Lärmschutzmaßnahmen lobend erwähnt haben.

III. UNSER BEITRAG ZU DEN SDGs

SDG-Target 3.8, 3.9 sowie 8.8:

Baustellen bergen aufgrund spezifischer Gefahren und der Arbeit mit schweren Maschinen Risiken für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter. SWIETELSKY schützt die eigenen Mitarbeiter und das weitere Baustellenpersonal durch vorbeugende Maßnahmen sowie das eingerichtete Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem. Dies gilt für Baustellen wie auch für (Produktions-)Betriebe der Unternehmensgruppe. Dadurch können wir direkt sowie indirekt zu einer sicheren Arbeitsumgebung und gesteigertem Wohlergehen beitragen und reduzieren das berufsbedingte Unfall- und Verletzungsrisiko in allen Ländern, in denen SWIETELSKY als Konzern tätig ist.



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



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

PERSONAL- ENTWICKLUNG – „Wir Swietelskys“

Wenn von „Wir Swietelskys“ die Rede ist, meinen wir nicht etwa die Gründerfamilie, sondern alle, die in unserer Unternehmensgruppe mitarbeiten. Denn SWIETELSKY soll sich anfühlen wie eine große Familie, in der wir uns gegenseitig den Rücken stärken, füreinander da sind und in der wir alle zusammenhalten, um unsere wirtschaftliche Zukunft gemeinsam zu gestalten.

Uns unterscheiden Alter, Geschlecht, Herkunft und kultureller Hintergrund. Wir sind vielfältig, haben aber eines gemeinsam: Wir verstehen, wie wertvoll eine Familie ist, in der man sich wohlfühlt. Deren Vorzüge möchten wir auch am Arbeitsplatz leben. Diese Philosophie, die wir seit rund 80 Jahren als Arbeitgeber verfolgen, wirkt motivierend auf unsere Mitarbeiter. Weil sie das Wertvollste sind, was wir als Baukonzern anzubieten haben, macht uns das erfolgreich.

I. FAIRER ARBEITGEBER

Die Bauindustrie ist eine äußerst personalintensive Branche und aufgrund der Art ihrer Arbeitsprozesse mit entsprechenden Arbeits- und Sozialrisiken konfrontiert. SWIETELSKY bekennt sich zu seiner Verantwortung gegenüber den mehr als 10.000 Mitarbeitern, die entscheidend zum Unternehmenserfolg beitragen.

Wir sind davon überzeugt, dass sich ein fairer und respektvoller Umgang positiv auf die Mitarbeiterzufriedenheit auswirkt, die Produktivität erhöht und den wirtschaftlichen Erfolg steigert. Die Förderung von individuellen Entwicklungsperspektiven und unternehmerischem Denken schafft at-

traktive Arbeitsbedingungen für motivierte Arbeiter und Angestellte sowie potenzielle Mitarbeiter. Jede Art von Lohn- und Sozialdumping wird vom Unternehmen selbstverständlich entschieden abgelehnt.

SWIETELSKY ist primär in Ländern tätig, in denen Arbeitnehmerschutzbestimmungen, Entlohnung und Beschäftigung von Leasingkräften entweder gesetzlich oder tarifvertraglich geregelt sind. Mit diesen Mindeststandards geben wir uns allerdings nicht zufrieden, sondern bieten ein attraktives Entlohnungsmodell und häufig angewendete leistungsbezogene Prämien sowie Benefits.

Ziel des Personalmanagements von SWIETELSKY ist die Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit. Dies ist wichtig, um Mitarbeiter und damit deren Kompetenz und Erfahrung möglichst lange im Unternehmen zu halten sowie als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. So können wir unserem eigenen Anspruch an Qualität, Flexibilität und termingerechter Projektabwicklung gerecht werden. Umgekehrt vermeiden wir dadurch Risiken, die aus einer hohen Mitarbeiterfluktuation und mangelhaftem Fachkräftenachwuchs resultieren.

Organisation

Um den geänderten Anforderungen bedingt durch das Wachstum der Unternehmensgruppe gerecht zu werden, haben wir uns zu einer Überarbeitung der Personalstrategie/HR-Strategie entschlossen. Das Unternehmen, seine Mitarbeiter und auch potenzielle Mitarbeiter sollen von modernen Angeboten profitieren. Daher haben wir sechs Handlungsfelder für die HR-Arbeit der kommenden Jahre definiert (siehe rechts).

Maßnahmen

SWIETELSKY bekennt sich zum Ausbau eines konzernweiten HR-Managements. Damit möchten wir auf das starke Wachstum des Unternehmens angemessen reagieren und die Filialen sowie Tochterunternehmen bei wichtigen Mitarbeiterthemen unterstützen. Beispiele dafür sind Employer Branding, regionale HR-Themen, Aspekte der Organisationsentwicklung und Recruiting.

Zudem planen wir konzernweite Standards insbesondere im Recruiting und in der Personalentwicklung zu etablieren. Aufgrund der traditionell dezentralen Organisationsstruktur des Unternehmens sind bisher konzernweite Standards im HR-Management vergleichsweise weniger ausgeprägt.

Selbstverständlich werden bei SWIETELSKY alle gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich Betriebsrat und Vertretung der Arbeitnehmerinteressen strikt eingehalten. Sowohl Arbeiterbetriebsrat als auch Angestelltenbetriebsrat sind im Aufsichtsrat des Unternehmens vertreten. Im Falle von Beschwerden können sich die Mitarbeiter an Betriebsräte und auch jederzeit an ihren Vorgesetzten oder falls gewünscht an den zuständigen Compliance-Beauftragten wenden.

Neben der Schaffung von klaren sowie nachvollziehbaren Rahmenbedingungen sorgen wir auch dafür, dass Mitarbeiter im Fall von betrieblichen Veränderungen möglichst früh eingebunden werden, damit ihre Interessen Berücksichtigung finden. Leistungsbezogene Prämien, Mitarbeitererevents sowie Vergünstigungen zählen zu unseren Benefits.⁷

⁷ Unter anderem aufgrund der dezentralen Organisation der Unternehmensgruppe SWIETELSKY kommt es zu Unterschieden bei den für Mitarbeiter geltenden „Benefits“ (abhängig von Filiale/Tochterunternehmen und Berufsgruppe).

Handlungsfelder der HR-Arbeit

EMPLOYER BRANDING

Mitarbeiter finden, binden, motivieren.

PERSONAL-ENTWICKLUNG

Wir haben bestens qualifizierte Mitarbeiter.

DIGITALE HR-SYSTEME

Wir haben digitale und benutzerfreundliche HR-Systeme.

HR ALS „BERATER“

Die Filialen/Töchter werden bei regionalen Personalthemen beratend unterstützt.

HR-STANDARDS

Wir haben etablierte HR-Standards.

GESELLSCHAFTLICHE TRENDS

Wir kennen die Trends am Arbeitsmarkt und können damit umgehen.

KARRIEREWEBSITE WWW.WIR-SWIETELSKYS.AT

Besonderen Wert legt SWIETELSKY auch auf eine konzernweit einheitliche positive Unternehmenskultur und gemeinsame Werte im Umgang miteinander. Im Rahmen einer Personalmarketingoffensive wurde jedem Mitarbeiter in Österreich das Arbeitgeberleitbild von SWIETELSKY unter dem Titel „Wir Swietelskys“ zugestellt. Auf der neuen Karrierewebsite wir-swietelskys.at finden Jobinteressenten umfangreiche Informationen über das Selbstverständnis des Unternehmens und seine Benefits als Arbeitgeber sowie alle offenen Stellen im Konzern.



Stellenanzeigen, Employer-Branding-Anzeigen und diverse Broschüren sowie Informationsmaterial wurden im Geschäftsjahr 2018/19 zur Verwendung in Medien, bei Messen und bei Bewerbungsgesprächen neu aufgelegt. Die ursprünglich für den Heimmarkt Österreich entwickelten Maßnahmen wurden zwischenzeitlich auch für die weiteren Kernländer Deutschland und Tschechien adaptiert und entsprechend verwendet.

Kennzahlen und Monitoring

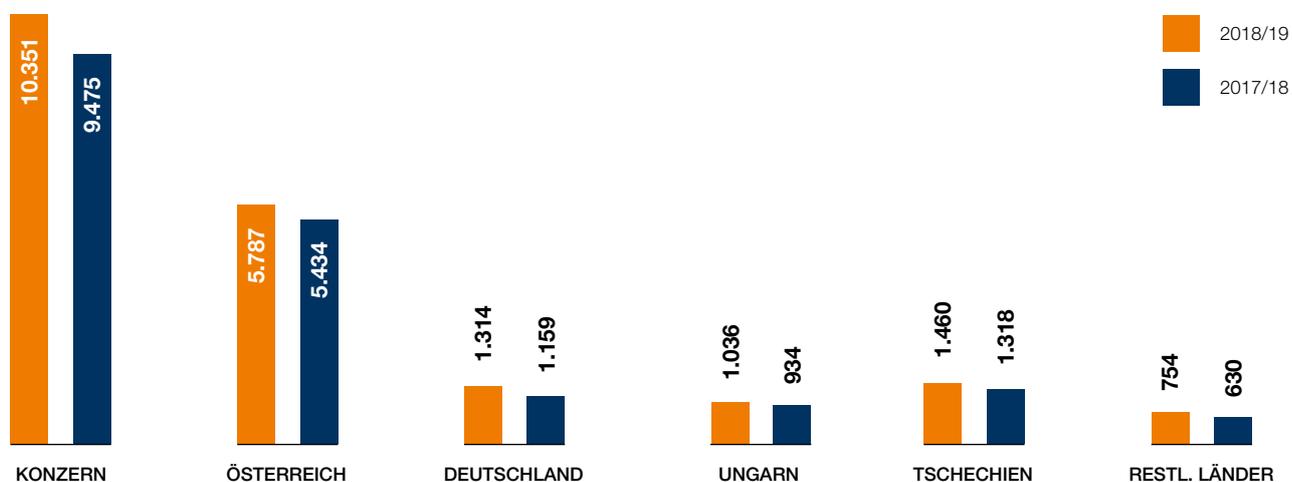
In den Kernmärkten Österreich, Deutschland, Ungarn und Tschechien fallen 100% der Mitarbeiter unter Tarifverträge, konzernweit 95,3% (2017/18: 95,8%). In einigen der Länder, in denen SWIETELSKY tätig ist, gibt es keine tarifvertraglichen Regelungen, hier halten wir uns selbstverständlich an die gesetzlichen Mindestlöhne.

Der Wachstumstrend der vergangenen Jahre setzt sich fort, so auch im Berichtszeitraum. Insgesamt beschäftigte SWIETELSKY 10.371 Mitarbeiter zum Stichtag 31.3.2019, ein erfreulicher Zuwachs in Höhe von 11,4% im Vergleich zum Vorjahr. Der Großteil der Mitarbeiter ist in Österreich beschäftigt (mehr als 54,4%).

Konzernweit befanden sich im Berichtsjahr 2018/19 lediglich 7,0% (2017/18: 6,8%) der Mitarbeiter in befristeten Arbeitsverträgen. Dies unterstreicht das grundsätzliche Bestreben von SWIETELSKY, Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden. Die Loyalität unserer Mitarbeiter halten wir für eine wichtige Grundlage unseres Erfolges.

Wir sind stets bestrebt, auf die unterschiedlichen Lebenssituationen unserer Mitarbeiter einzugehen, und versuchen dies auch hinsichtlich möglicher Teilzeitbeschäftigungen. Aktuell befinden sich 3,8% (2017/18: 3,5%) unserer Mitarbeiter in Teilzeitdienstverträgen.

MITARBEITERINFORMATIONEN IM ÜBERBLICK⁹



2018/19	Konzern	AT	DE	HU	CZ	restliche Länder
Durchschnittlicher Mitarbeiterstand	10.351	5.787	1.314	1.036	1.460	754
Mitarbeiterstand per 31.3.	10.371	5.650	1.366	1.048	1.519	788
Mitarbeiter mit einem unbefristeten Dienstverhältnis	9.646	5.650	1.299	1.032	1.016	649
<i>davon männlich</i>	8.601	5.203	1.185	832	826	555
<i>davon weiblich</i>	1.045	447	114	200	190	94
Mitarbeiter mit einem befristeten Dienstverhältnis	725	0	67	16	503	139
<i>davon männlich</i>	663	–	65	15	464	119
<i>davon weiblich</i>	62	–	2	1	39	20
Mitarbeiter in Vollzeitbeschäftigung	9.980	5.428	1.304	1.025	1.460	763
<i>davon männlich</i>	9.142	5.149	1.231	840	1.261	661
<i>davon weiblich</i>	838	279	73	185	199	102
Mitarbeiter in Teilzeitbeschäftigung	391	222	62	23	59	25
<i>davon männlich</i>	124	54	22	7	29	12
<i>davon weiblich</i>	267	168	40	16	30	13
Leiharbeitskräfte	312	305	0	0	0	7
Anteil Leiharbeitskräfte	3%	5,4%	0%	0%	0%	0,9%

⁹ Das Baugewerbe unterliegt naturgemäß saisonalen sowie auftragsbedingten Schwankungen, weshalb es unterjährig zu unterschiedlichen Personalständen kommen kann: Der Höchststand lag im Oktober 2018 bei 11.029 Mitarbeitern im Konzern, der Tiefstand im Jänner 2019 bei 8.778 Mitarbeitern. Berechnungsgrundlage bei sämtlichen mitarbeiterbezogenen Statistiken: Köpfe

MITARBEITERINFORMATIONEN IM ÜBERBLICK⁸

2017/18	Konzern	AT	DE	HU	CZ	restliche Länder
Durchschnittlicher Mitarbeiterstand	9.475	5.434	1.159	934	1.318	630
Mitarbeiterstand per 31.3.	9.313	5.254	1.144	942	1.303	670
Mitarbeiter mit einem unbefristeten Dienstverhältnis	8.676	5.253	1.069	929	859	566
<i>davon männlich</i>	7.732	4.838	978	743	691	482
<i>davon weiblich</i>	944	415	91	186	168	84
Mitarbeiter mit einem befristeten Dienstverhältnis	637	1	75	13	444	104
<i>davon männlich</i>	579	1	75	11	406	86
<i>davon weiblich</i>	58	0	0	2	38	18
Mitarbeiter in Vollzeitbeschäftigung	8.989	5.050	1.093	937	1.258	651
<i>davon männlich</i>	8.213	4.787	1.036	752	1.079	559
<i>davon weiblich</i>	776	263	57	185	179	92
Mitarbeiter in Teilzeitbeschäftigung	324	204	51	5	45	19
<i>davon männlich</i>	98	52	17	2	18	9
<i>davon weiblich</i>	226	152	34	3	27	10
Leiharbeitskräfte	320	315	0	0	0	5
Anteil Leiharbeitskräfte	3,4%	6%	0%	0%	0%	0,8%

⁸Das Baugewerbe unterliegt naturgemäß saisonalen sowie auftragsbedingten Schwankungen, weshalb es unterjährig zu unterschiedlichen Personalständen kommen kann: Der Höchststand lag im Oktober 2018 bei 11.029 Mitarbeitern im Konzern, der Tiefstand im Jänner 2019 bei 8.778 Mitarbeitern. Berechnungsgrundlage bei sämtlichen mitarbeiterbezogenen Statistiken: Köpfe

EINTRITTE⁹ UND FLUKTUATION¹⁰ IM ÜBERBLICK

2018/19	Konzern	AT	DE	HU	CZ	restliche Länder
Eintritte Mitarbeiter gesamt	2.316	1.247	254	288	326	201
<i>davon männlich</i>	<i>2.120</i>	1.161	232	244	297	186
<i>davon weiblich</i>	<i>196</i>	86	22	44	29	15
<i>davon unter 30</i>	<i>883</i>	565	80	117	77	44
<i>davon zwischen 30 und 50</i>	<i>1.067</i>	531	135	116	162	123
<i>davon über 50</i>	<i>366</i>	151	39	55	87	34
Eintrittsrate Mitarbeiter gesamt	22,3%	22,1%	18,6%	27,5%	21,5%	25,5%
<i>Eintrittsrate – männlich</i>	<i>22,9%</i>	22,3%	18,6%	28,8%	23,0%	27,6%
<i>Eintrittsrate – weiblich</i>	<i>17,7%</i>	19,2%	18,8%	21,9%	12,7%	13,2%
<i>Eintrittsrate – unter 30</i>	<i>40,1%</i>	38,0%	34,0%	73,1%	35,3%	42,3%
<i>Eintrittsrate – zwischen 30 und 50</i>	<i>20,7%</i>	20,0%	21,6%	21,6%	19,5%	24,6%
<i>Eintrittsrate – über 50</i>	<i>12,1%</i>	10,0%	7,7%	15,7%	18,6%	18,5%
Fluktuation Mitarbeiter gesamt	899	459	109	139	125	67
<i>davon männlich</i>	<i>806</i>	421	99	110	113	63
<i>davon weiblich</i>	<i>93</i>	38	10	29	12	4
<i>davon unter 30</i>	<i>309</i>	200	41	35	19	14
<i>davon zwischen 30 und 50</i>	<i>427</i>	192	48	74	69	44
<i>davon über 50</i>	<i>163</i>	67	20	30	37	9
Fluktuationsrate Mitarbeiter gesamt	8,7%	8,1%	8,0%	13,3%	8,2%	8,5%
<i>Fluktuationsrate – männlich</i>	<i>8,7%</i>	8,1%	7,9%	13,0%	8,8%	9,4%
<i>Fluktuationsrate – weiblich</i>	<i>8,4%</i>	8,5%	8,6%	14,4%	5,2%	3,5%
<i>Fluktuationsrate – unter 30</i>	<i>14,0%</i>	13,5%	17,5%	21,9%	8,7%	13,5%
<i>Fluktuationsrate – zwischen 30 und 50</i>	<i>8,3%</i>	7,2%	7,7%	13,8%	8,3%	8,8%
<i>Fluktuationsrate – über 50</i>	<i>5,4%</i>	4,4%	3,9%	8,6%	7,9%	4,9%

⁹Nicht berücksichtigt wurden Eintritte von Praktikanten, von befristeten Mitarbeitern sowie von Mitarbeitern, die bereits im Vorjahr beschäftigt waren (Eintritt auf Basis einer Wiedereinstellungszusage). Die Zuteilung zu den Altersgruppen erfolgte anhand des Alters zum Zeitpunkt des Eintrittes. Berechnung: Eintritte Geschäftsjahr / Mitarbeiterstand am Ende des Geschäftsjahres.

¹⁰Berücksichtigt wurden freiwillige Abgänge (Dienstnehmerkündigung sowie einvernehmliche Auflösung). Nicht erfasst wurden befristete Mitarbeiter und Mitarbeiter mit einer Wiedereinstellungszusage. Die Zuteilung zu den Altersgruppen erfolgte anhand des Alters zum Zeitpunkt des Austrittes. Berechnung: Austritte Geschäftsjahr / Mitarbeiterstand am Ende des Geschäftsjahres.

EINTRITTE⁹ UND FLUKTUATION¹⁰ IM ÜBERBLICK

2017/18	Konzern	AT	DE	HU	CZ	restliche Länder
Eintritte Mitarbeiter gesamt	2.019	1.156	237	200	319	107
<i>davon männlich</i>	<i>1.854</i>	1.090	218	164	287	95
<i>davon weiblich</i>	<i>165</i>	66	19	36	32	12
<i>davon unter 30</i>	<i>801</i>	543	90	66	81	21
<i>davon zwischen 30 und 50</i>	<i>921</i>	486	107	106	159	63
<i>davon über 50</i>	<i>297</i>	127	40	28	79	23
Eintrittsrate Mitarbeiter gesamt	21,7%	22,0%	20,7%	21,2%	24,5%	16,0%
<i>Eintrittsrate – männlich</i>	<i>22,3%</i>	22,5%	20,7%	21,8%	26,2%	16,7%
<i>Eintrittsrate – weiblich</i>	<i>16,5%</i>	15,9%	20,9%	19,2%	15,5%	11,8%
<i>Eintrittsrate – unter 30</i>	<i>39,7%</i>	38,7%	39,0%	55,9%	43,3%	26,3%
<i>Eintrittsrate – zwischen 30 und 50</i>	<i>19,9%</i>	19,6%	21,2%	21,5%	22,0%	14,7%
<i>Eintrittsrate – über 50</i>	<i>11,2%</i>	9,3%	9,8%	8,5%	20,1%	14,2%
Fluktuation Mitarbeiter gesamt	774	385	57	109	177	46
<i>davon männlich</i>	<i>694</i>	357	53	92	150	42
<i>davon weiblich</i>	<i>80</i>	28	4	17	27	4
<i>davon unter 30</i>	<i>267</i>	168	29	20	41	9
<i>davon zwischen 30 und 50</i>	<i>376</i>	171	19	60	99	27
<i>davon über 50</i>	<i>131</i>	46	9	29	37	10
Fluktuationsrate Mitarbeiter gesamt	8,3%	7,3%	5,0%	11,6%	13,6%	6,9%
<i>Fluktuationsrate – männlich</i>	<i>8,4%</i>	7,4%	5,0%	12,2%	13,7%	7,4%
<i>Fluktuationsrate – weiblich</i>	<i>8,0%</i>	6,8%	4,4%	9,0%	13,1%	3,9%
<i>Fluktuationsrate – unter 30</i>	<i>13,2%</i>	12,0%	12,6%	17,0%	21,9%	11,3%
<i>Fluktuationsrate – zwischen 30 und 50</i>	<i>8,1%</i>	6,9%	3,8%	12,2%	13,7%	6,3%
<i>Fluktuationsrate – über 50</i>	<i>4,9%</i>	3,4%	2,2%	8,8%	9,4%	6,2%

Die Fluktuations- und die Eintrittsraten sind im Vergleich zum Vorjahr geringfügig angestiegen. Die Fluktuationsrate lag im Berichtsjahr bei 8,7%, die Neueintrittsrate bei 22,3%. Wir haben zur Berechnung der Fluktuation nur die freiwilligen Abgänge herangezogen, weil diese besser auf die Unsicherheit und Unzufriedenheit unter den Mitarbeitern hinweisen.

Da es nicht möglich war, die einvernehmlichen Auflösungen nach Dienstnehmer- und Dienstgeberinitiative zu trennen, wurden sämtliche Austritte durch einvernehmliche Auflösungen hinzugezählt. Die Fluktuationsquote von dienstnehmerinitiierten Austritten liegt somit unter den hier ermittelten Quoten.

II. AUS- UND WEITERBILDUNG

Unsere dezentrale Unternehmensstruktur und der starke Fokus auf unternehmerisches Denken und eigenverantwortliches Handeln setzen top ausgebildete Mitarbeiter in allen Märkten und Geschäftsbereichen voraus. Ein ausgereiftes Weiterbildungsprogramm ist gleichzeitig ein entscheidender Faktor, um die Arbeitgeberattraktivität zu sichern und Fachkräfte von Saison zu Saison lange im Unternehmen zu halten. Das wird vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und eines zunehmenden Fachkräftemangels, der auch die Baubranche stark herausfordert, immer wichtiger.

Lebenslanges Lernen hat bei SWIETELSKY einen hohen Stellenwert. Bei Mitarbeitern, die nicht ausreichend gefördert werden, steigt zum einen die Unzufriedenheit und zum anderen entstehen durch fehlendes Wissen und mangelnde Fähigkeiten Risiken im Berufsalltag. Diese Risiken sind umso größer, je komplexer und anspruchsvoller die Bauvorhaben sind. Hier möchten wir durch ein vielfältiges Schulungsangebot und durch Mitarbeitergespräche gezielt gegensteuern. Wir bieten auf Tätigkeitsbereiche wie auch auf persönliche Interessen abgestimmte Schulungsprogramme an, welche die Leistungsfähigkeit der Belegschaft für ihre betrieblichen Aufgaben erhöhen.

Kontinuierliche Förderung von Wissensvermittlung ist auch ein wichtiger Aspekt der Wettbewerbsfähigkeit und ein essenzieller Faktor zur Beibehaltung der hohen Qualität und der Kundenzufriedenheit. Ziel ist es daher, unsere Mitarbeiter zu fördern, damit diese auch in Zukunft für ihre Aufgabenstellungen bestmöglich vorbereitet sind.

Organisation

Die zentrale HR-Abteilung ist für Filialen und Tochterunternehmen kompetenter Ansprechpartner und Dienstleister bei allen Themen rund um Aus- und Weiterbildung, insbesondere im Hinblick auf das zentral angebotene und von den Filialen genutzte Schulungsprogramm.

Maßnahmen

Im Zuge der neuen HR-Strategie kam es auch zur Erneuerung unserer strategischen Personalentwicklung. In diesem Zusammenhang wird der Aus- und Weiterbildungsbereich systematisiert. Für das Onboarding neuer

Mitarbeiter sollen Leitlinien erarbeitet werden, um sicherzustellen, dass eine rasche und für beide Seiten zufriedenstellende Integration ins Unternehmen stattfindet. Zudem sollen Karrierewege – beispielsweise vom Lehrling zum Bauleiter – für langfristige Mitarbeiterbeziehungen definiert und Schulungsprogramme weiterentwickelt werden. Darüber hinaus soll es zu einer besseren Nachfolgeplanung unter anderem für Poliere, die in Pension gehen, kommen. Intensive Kooperationen mit Ausbildungseinrichtungen sind vorgesehen und sollen mehr HTL-Absolventen einen Hochschulabschluss oder branchenrelevante postgraduale Ausbildungen ermöglichen. Ebenso haben wir uns vorgenommen, die Lehrlingsausbildung weiterzuentwickeln und das Lehrlingsmanagement mit zentraler Unterstützung für die Filialen zu professionalisieren.

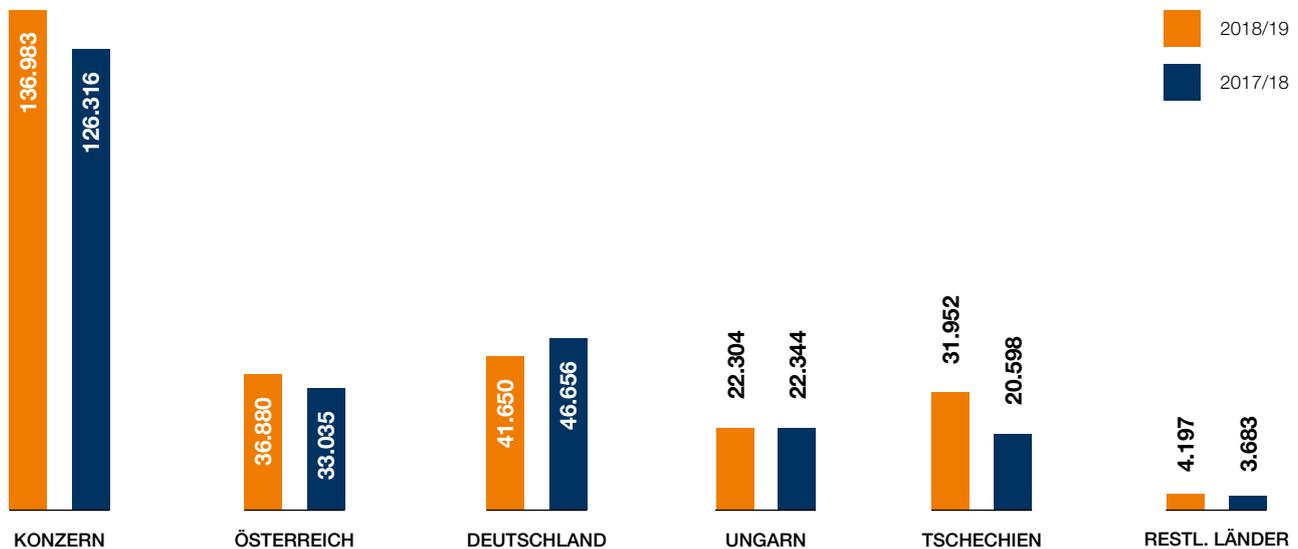
Die SWIETELSKY ACADEMY wurde eingerichtet, um dem Konzern als Schulungsplattform zu dienen. Vorträge und Seminare von internen wie auch von externen Referenten werden angeboten. Abgesehen vom Heimmarkt Österreich fanden im Geschäftsjahr 2018/19 erste Schulungen auch in Deutschland und Ungarn statt. Weitere Länder werden in den kommenden Jahren einbezogen. Einen inhaltlichen Schwerpunkt setzt SWIETELSKY derzeit auf die Erstellung eines Plans für Präsenzs Schulungen in den Bereichen Korruption, Kartellrecht und Datenschutz. Ebenso sollen in naher Zukunft Führungsentwicklungsprogramme für Nachwuchstalente angeboten werden.

Mit dem Großteil unserer Mitarbeiter führen wir Feedbackgespräche, die sich inhaltlich und in der Dokumentation auf unser Qualitätsmanagementsystem ISO 9001 stützen. Diese Gespräche sind ein Beitrag zur Identifikation geeigneter Schulungs- und Fortbildungsthemen. Abgesehen von den zentral angebotenen und organisierten Präsenzs Schulungen gibt es bei SWIETELSKY auch eine E-Learning-Plattform und weitere Schulungsangebote der verschiedenen Länderorganisationen.

Kennzahlen und Monitoring

Sowohl Schulungsbedarf als auch -abdeckung werden regelmäßig überwacht.

AUS- UND WEITERBILDUNGSSTUNDEN¹¹



2018/19	Konzern	AT	DE	HU	CZ	restliche Länder
Gesamtstundenanzahl Aus- und Weiterbildung	136.983	36.880	41.650	22.304	31.952	4.197
Ø Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung je Mitarbeiter	13,2	6,4	31,7	21,5	21,9	5,6
Ø Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung je Mitarbeiter – weiblich	9,7	6,5	2,5	9,1	21,9	7,9
Ø Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung je Mitarbeiter – männlich	13,6	6,4	32,4	25,3	21,9	5,2
Ø Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung – Arbeiter	13,3	4,1	41,1	28,2	20,5	7,4
Ø Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung – Angestellte	13,1	11,8	3,9	15,9	23,5	3,5

2017/18	Konzern	AT	DE	HU	CZ	restliche Länder
Gesamtstundenanzahl Aus- und Weiterbildung	126.316	33.035	46.656	22.344	20.598	3.683
Ø Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung je Mitarbeiter	13,3	6,1	40,3	23,9	15,6	5,9
Ø Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung je Mitarbeiter – weiblich	8,3	3,1	1,1	14,4	15,6	11,1
Ø Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung je Mitarbeiter – männlich	13,9	6,3	43,9	26,2	15,7	4,9
Ø Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung – Arbeiter	14,7	4,8	52,1	34,7	14,9	6,1
Ø Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung – Angestellte	10,6	9,1	2,7	15,4	16,5	5,6

¹¹ In der Slowakei und in Teilen von Ungarn (Geschäftsbereich alles außer Bahnbau) existieren derzeit keine zentralen Aufzeichnungen zu Aus- und Weiterbildungen, sodass sich die vorliegenden Informationen größtenteils auf die Zentralbereiche beziehen. Ebenso sind in den Filialbereichen, dh in den operativen Bereichen, keine flächendeckenden Informationen verfügbar. Zudem liegen zu externen Schulungen in Österreich aktuell noch keine Informationen vor. Zur Berechnung der durchschnittlichen Schulungsstunden wurde die folgende Formel verwendet: Gesamtschulungsstunden im Geschäftsjahr / durchschnittliche Beschäftigte im Geschäftsjahr. Aus- und Weiterbildung umfassen alle Arten der Berufsausbildung, externe Aus- oder Weiterbildung, die ganz oder teilweise bezahlt wird, Schulungen zu bestimmten Themen, jedoch keine Einweisungen durch Vorgesetzte am Arbeitsplatz.

Insgesamt verbrachten die Mitarbeiter im Berichtsjahr durchschnittlich 13 Stunden in Aus- und Weiterbildungen.

Aufgrund unterschiedlicher Dokumentationsweisen in den einzelnen Filialen liegen derzeit noch keine flächendeckenden Informationen zu den Aus- und Weiterbildungsstunden vor. Wir gehen davon aus, dass es in den kommenden Berichtsperioden zu entsprechenden Korrekturen kommen wird, und haben uns vorgenommen, diesbezüglich ein einheitliches Dokumentations- und Berichtswesen aufzubauen.

III. DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

Das personalintensive Baugewerbe ist traditionell eine männerdominierte und vom demografischen Wandel besonders herausgeforderte Branche. Wir verstehen daher Vielfalt als Chance und erachten es als besonders wichtig, Frauen im Unternehmen zu fördern.¹² Jeder persönlich und fachlich geeignete Mitarbeiter, ungeachtet der nationalen oder ethnischen Herkunft, der Religion, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, des Alters oder einer Behinderung ist bei SWIETELSKY herzlich willkommen. Eine diverse Belegschaft wird als Bereicherung für das Unternehmen empfunden. Ein respektvoller Umgang der Mitarbeiter untereinander ist Voraussetzung für das Funktionieren der Unternehmenskultur.

Die Förderung und Integration von Mitarbeitern aus unterschiedlichen Herkunftsländern ist uns wichtig. Auf unseren Baustellen beschäftigen wir eine Vielfalt an Menschen unterschiedlicher Nationalitäten. Bei der Zusammenstellung der

Bauprojektteams werden sprachliche und kulturelle Aspekte berücksichtigt, um für alle Mitarbeiter eine angenehme Arbeitsatmosphäre zu schaffen.

Ausgehend von der europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten achten wir die Würde, die Privatsphäre und die individuelle Persönlichkeit aller Menschen. Dass bei SWIETELSKY niemand aufgrund seines Alters, Geschlechts, seiner Herkunft oder seines kulturellen Hintergrunds schlechtergestellt ist oder ungerecht behandelt wird, ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Diese Werte sind auch in unserem konzernweit gültigen Verhaltenskodex verankert.

Unser übergeordnetes Ziel ist es, die Chancengleichheit im Unternehmen zu fördern und das volle Potenzial des Arbeitsmarktes auszuschöpfen. Diskriminierungsfälle oder Ungleichbehandlungen im Konzern müssen vermieden und stattdessen die vorhandene Vielfalt konstruktiv genutzt werden. Dies gilt für alle Geschäftsbereiche und Märkte sowie sämtliche aktuelle sowie auch potenzielle Mitarbeiter.

Organisation

Mitarbeiter können sich jederzeit vertrauensvoll an die Abteilung Human Resources (HR) als Ansprechpartner für Themen rund um Chancengleichheit und Diversität wenden. Verantwortlich für das Compliance Management – und damit auch für Anliegen im Zusammenhang mit Diskriminierung zuständig – sind die landeszuständigen Compliance Officer bzw letztlich der CCO.

¹² Der Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft beträgt unverändert zum Vorjahr 10,7%.

Maßnahmen

Im Hinblick auf Diversität und Chancengleichheit geht es uns primär um Aufklärung und Bewusstseinsbildung im Unternehmen. In der Broschüre Verhaltenskodex sowie in dem entsprechenden Kapitel unseres E-Learning-Programms Compliance wird das Thema Diskriminierungsfreiheit behandelt und unsere Haltung dazu verdeutlicht.

Laut konzernweit gültigem Verhaltenskodex duldet SWIETELSKY keine Diskriminierung aus Gründen der nationalen oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Religion, des Alters oder einer Behinderung. Eine herabwürdigende Behandlung von Mitarbeitern wie durch sexuelle Belästigung oder Mobbing und dergleichen wird ebenso wenig geduldet.

Im Falle einer Diskriminierung können sich Mitarbeiter an den direkten Vorgesetzten wenden, auf Wunsch auch direkt an den landeszuständigen Compliance Officer

oder den CCO. Jede Meldung und jeder Hinweis werden vertrauensvoll und individuell unter Einbeziehung der erforderlichen Schnittstellen im Unternehmen behandelt.

Die Förderung und Entwicklung von Mitarbeiterinnen ist SWIETELSKY besonders wichtig. Um das volle Potenzial des Arbeitsmarktes auszuschöpfen und die Chancen gelebter Diversität zu nutzen, ist die Unternehmensgruppe SWIETELSKY bestrebt, den Frauenanteil in allen Bereichen zu erhöhen. Dies wird beispielsweise schon im Rahmen der Lehrlingssuche berücksichtigt, wo wir versuchen, bei jungen Mädchen das Interesse für technische Berufsausbildungen zu wecken. Dazu gibt es eigene Initiativen wie auch Unterstützung des Unternehmens für entsprechende Initiativen von Branchen- und Interessensverbänden.



Michaela Gschwandtner, Lehrling
Maschinentechn. Abteilung

**„Technik ist vielseitig und nie langweilig.
Für Jungs genauso wie für Mädchen.
Bei SWIETELSKY kann ich als Lehrling
für Land- und Baumaschinentechnik an
Fahrwerken, Motoren und Kraftübertra-
gungsanlagen von Baggern, Raupen und
Kränen arbeiten.“**

Kennzahlen und Monitoring

Im Berichtsjahr 2018/19 wurden so wie 2017/18 keine Diskriminierungsvorfälle aufgrund der Herkunft, der Religion, des Geschlechts oder Sonstigem gemeldet.

UNSERE WICHTIGSTEN INFORMATIONEN ZU DIVERSITÄT IM ÜBERBLICK

MITARBEITER PER 31.3.2019



98,4%

Arbeiter männlich



1,6%

Arbeiter weiblich



6.634
ARBEITER



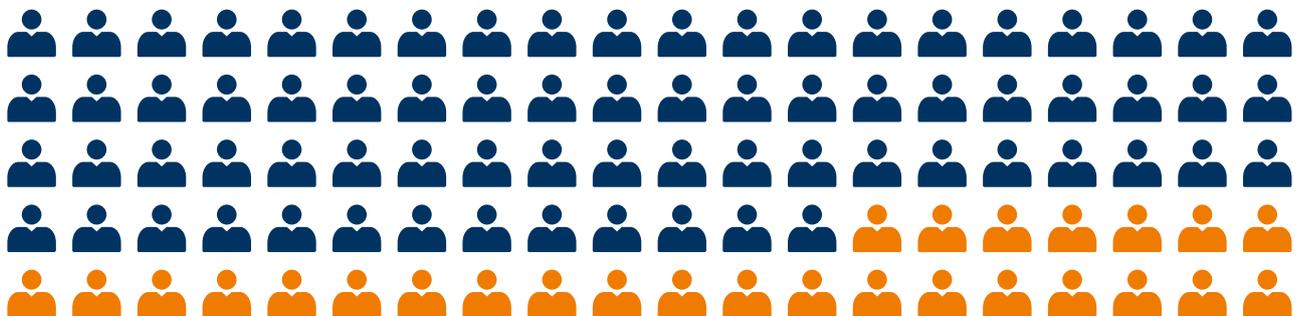
10.371



3.737
ANGESTELLTE

73,2%

Angestellte männlich

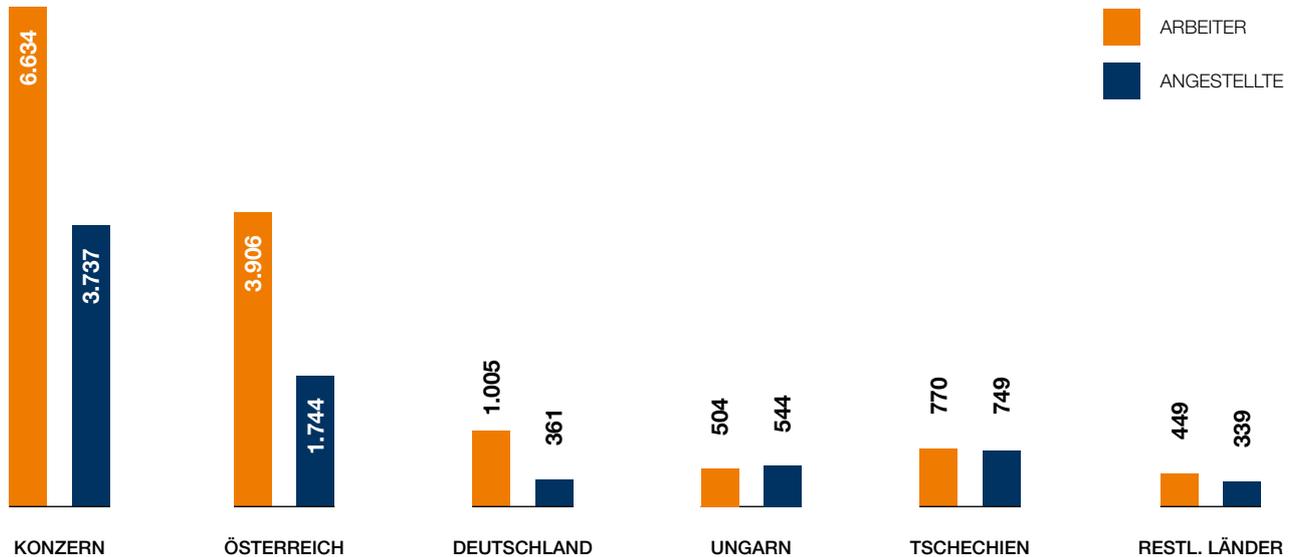


26,8%

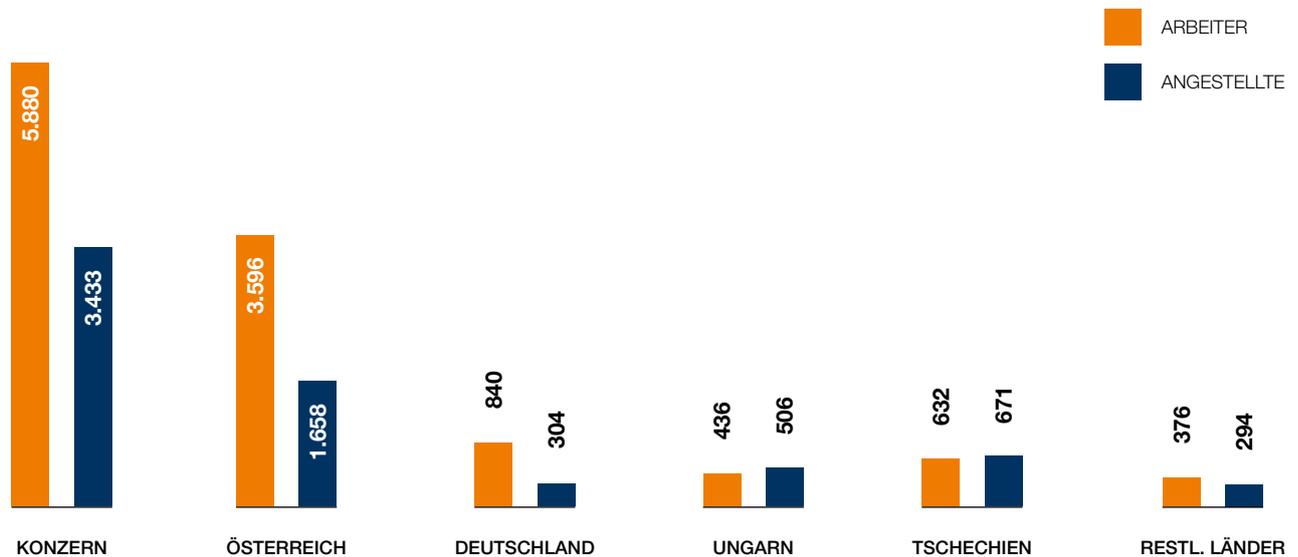
Angestellte weiblich

UNSERE WICHTIGSTEN INFORMATIONEN ZU DIVERSITÄT IM ÜBERBLICK

MITARBEITER PER 31.3.2019



2018/19	Konzern	AT	DE	HU	CZ	restliche Länder
Arbeiter nach Geschlecht	6.634	3.906	1.005	504	770	449
davon männlich	98,4%	98,6%	98,5%	98,0%	97,5%	98,4%
davon weiblich	1,6%	1,4%	1,5%	2,0%	2,5%	1,6%
Arbeiter nach Altersgruppe						
davon unter 30	22,2%	27,2%	16,3%	16,5%	14,0%	11,8%
davon zwischen 30 und 50	48,5%	46,6%	46,5%	46,4%	51,7%	66,4%
davon über 50	29,3%	26,2%	37,2%	37,1%	34,3%	21,8%
Angestellte nach Geschlecht	3.737	1.744	361	544	749	339
davon männlich	73,2%	77,5%	71,8%	64,9%	72,0%	68,4%
davon weiblich	26,8%	22,5%	28,3%	35,1%	28,0%	31,6%
Angestellte nach Altersgruppe						
davon unter 30	19,6%	24,2%	19,7%	14,2%	14,7%	15,0%
davon zwischen 30 und 50	51,8%	47,9%	43,5%	55,9%	58,1%	59,6%
davon über 50	28,7%	27,9%	36,8%	30,0%	27,2%	25,4%



2017/18	Konzern	AT	DE	HU	CZ	restliche Länder
Arbeiter nach Geschlecht	5.880	3.596	840	436	632	376
davon männlich	98,3%	98,4%	98,7%	98,2%	97,5%	98,7%
davon weiblich	1,7%	1,6%	1,3%	1,8%	2,5%	1,3%
Arbeiter nach Altersgruppe						
davon unter 30	23,4%	28,4%	21,0%	14,0%	13,1%	9,0%
davon zwischen 30 und 50	48,1%	46,6%	43,3%	46,6%	52,9%	67,6%
davon über 50	28,5%	25,1%	35,7%	39,5%	34,0%	23,4%
Angestellte nach Geschlecht	3.433	1.658	304	506	671	294
davon männlich	73,7%	78,5%	73,7%	64,4%	71,7%	67,0%
davon weiblich	26,3%	21,5%	26,3%	35,6%	28,3%	33,0%
Angestellte nach Altersgruppe						
davon unter 30	18,8%	23,1%	18,1%	11,3%	15,5%	15,7%
davon zwischen 30 und 50	52,5%	48,8%	46,1%	57,3%	58,0%	59,2%
davon über 50	28,7%	28,1%	35,9%	31,4%	26,5%	25,2%

Alle Vorstandsmitglieder sind männlich,
25% zwischen 30 und 50 sowie 75% über 50
(unverändert zum Vorjahr).

Der Großteil der Arbeiter (98,4%) und Angestellten (73,2%)
ist männlich, mit gezielten Maßnahmen sollen in den
kommenden Jahren zunehmend auch Mitarbeiterinnen für
das Baugewerbe begeistert und gewonnen werden. Im
Hinblick auf die Altersstruktur lässt sich feststellen, dass
der Großteil der Mitarbeiter in der Altersgruppe zwischen
30 und 50 Jahren liegt. Ungeachtet dessen möchten wir
selbstverständlich für Mitarbeiter jeder Altersgruppe ein
attraktiver Arbeitgeber sein.

MITARBEITER PER 31.3.2019	10.371
UNTER 30	21,2%
ZWISCHEN 30 UND 50	49,7%
ÜBER 50	29,1%

IV. UNSER BEITRAG ZU DEN SDGs

SDG-Target 4.4:

Eine gute (Aus-)Bildung ist uns wie auch unseren Mitarbeitern selbst äußerst wichtig. Eine hochwertige Berufsbildung ist der Schlüssel für eine Verbesserung der Lebensbedingungen jedes Einzelnen, der Gemeinschaften und der Gesellschaft als Ganzes. Unser umfassendes Aus- und Weiterbildungsangebot trägt direkt dazu bei, dass unsere Mitarbeiter optimal für die Ausführung ihrer Funktionen im Unternehmen qualifiziert sind.

SDG-Target 5.1, 10.2 sowie 10.3:

Die Bauindustrie ist eine traditionell männerdominierte Branche. Aus diesem Grund ist es uns unter Berücksichtigung des demografischen Wandels umso wichtiger, auch Frauen in sämtliche Unternehmensfunktionen und -tätigkeiten einzubinden. Durch entsprechende Maßnahmen wie die Einrichtung von Beschwerdestellen, die Aufklärungsarbeit sowie bedarfsgerechte Lösungen möchten wir alle Formen der Diskriminierung gegenüber Frauen und Männer hintanhalten und uns für Chancengleichheit der Geschlechter einsetzen. Dabei beschränken sich unsere Bemühungen jedoch nicht nur auf den Diversitätsfaktor Geschlecht, denn Chancengleichheit umfasst ebenso die Gewährleistung gerechter Behandlung im Hinblick auf Alter, Religionszugehörigkeit, Herkunft, körperlicher oder physischer Konstitution sowie weitere Diversitätsaspekte. Gerade als Unternehmen, das in unterschiedlichen Märkten der Welt tätig ist, sehen wir eine Chance, unseren direkten Einfluss zu nutzen, Ungleichheiten zu reduzieren und so zur Förderung einer inklusiven Gesellschaft beizutragen.

SDG-Target 8.5:

Lohn- und Sozialdumping ist gerade in der Baubranche ein Thema von hoher Relevanz. Für die Förderung eines nachhaltigen Wachstums ist die Zahlung existenzsichernder Löhne bzw Gehälter für all unsere Mitarbeiter sowie Subunternehmer ein wesentliches Kriterium. Mit unseren attraktiven und fairen Entlohnungsmodellen können und wollen wir einen direkten Beitrag zur Förderung gerechter Arbeitsbedingungen leisten.



Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern



Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen



Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern



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

ÖKOLOGIE UND RESSOURCENSCHONUNG

Der Bausektor ist ein ressourcen- und energieintensiver Wirtschaftszweig und beeinflusst damit wesentlich und umfangreich die Umwelt. SWIETELSKY bemüht sich, über alle Projektphasen hinweg den Einsatz schonender Verfahren sowie umweltfreundlicher Geräte und Maschinen sicherzustellen. Wir sind kontinuierlich bestrebt Luft, Wasser, Energie und Boden zu schonen, den Material- und Logistikaufwand zu optimieren und die Emissionen so weit wie möglich zu verringern.

Wir scheuen keinen Aufwand, um Umweltvorschriften und -gesetze, von denen wir in all unseren Märkten und Geschäftsbereichen betroffen sind, penibel einzuhalten und um negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit für Mensch und Natur zu vermeiden.

Dafür halten wir uns über den Stand der Forschung und Technik informiert, beteiligen uns an spezifischen Forschungsprojekten und beobachten international die Entwicklung gesetzlicher Vorgaben. All dies ist auch wichtig, um SWIETELSKY vor Sanktionen, Geldbußen und Imageschäden zu bewahren. Insbesondere ist auf den richtigen Umgang mit gefährlichen Stoffen zu achten. Verursachte Kontaminationen auf Baustellen oder an eigenen Produktionsstätten können erhebliche Umweltschäden und Kosten im Falle angeordneter Sanierungsmaßnahmen oder durch Produktionsausfall mit sich bringen.

Verstöße gegen Umweltgesetze und -auflagen durch Subunternehmer sowie Lieferanten befinden sich zwar häufig nicht in unserem eigenen direkten Einflussbereich, durch die enge Geschäftsbeziehung steht SWIETELSKY aber indirekt mit den Auswirkungen in Verbindung, wodurch Reputationsschäden hervorgerufen werden können. Daher machen wir unseren positiven Einfluss, beispielsweise durch Überbinden des Verhaltenskodexes auf Lieferanten und Subunternehmen in Österreich, so weit wie möglich geltend.

Insbesondere aufgrund unserer Tätigkeit in Gebirgsregionen beschäftigt sich SWIETELSKY auch mit dem Erosionsschutz durch technische und biologische Verfahren. Dazu wurden innovative, standortbezogene Lösungen bis zur Patentanmeldung erfolgreich vorangetrieben. All das ist Teil unserer Bestrebungen, allen nationalen und internationalen gesetzlichen Erfordernissen zu entsprechen und höchstmögliche Standards zu erfüllen. Es freut uns daher, dass im



Klaus-Peter Pichlwanger,
Qualitätsmanagement

„Als ausführendes Bauunternehmen schöpfen wir unseren Einfluss aus und tragen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu einer ressourcenschonenden Abwicklung von Bauvorhaben bei. Umweltschäden sind sowohl aus ökologischer als auch aus ökonomischer Sicht zu vermeiden.“

Berichtsjahr und im Jahr davor keine signifikanten¹³ Bußgelder oder nicht monetäre Sanktionen aufgrund der Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen¹⁴ gegen SWIETELSKY verhängt wurden.

I. ORGANISATORISCHE VERANKERUNG

Grundsätzlich ist das Thema Umweltschutz und sind somit auch die Bereiche Energie und Emissionen sowie Ressourcen- und Abfallmanagement in die Projektprozesse der Filialen und Tochterunternehmen integriert. Die operative Verantwortung liegt demnach bei den Projektverantwortlichen. Die den Umweltzertifikaten zugrundeliegenden Anforderungen werden über das IMS erfüllt, wobei die Verantwortung für die Umsetzung der IMS-Vorgaben bei den Filialen und Tochterunternehmen liegt. Durch eine zentrale Abteilung wird das IMS weiterentwickelt, neue Standards implementiert und deren Umsetzung laufend überwacht. Zudem werden dezentrale Projektverantwortliche bei der Erfüllung spezifischer Umweltauflagen oder gesetzlicher Anforderungen unterstützt.

In den Kernländern Österreich, Deutschland, Tschechien und Ungarn sowie in einigen weiteren Ländern verfügen die SWIETELSKY-Organisationen über ISO-Managementsysteme und Mitarbeiter mit entsprechender Zuständigkeit. Die implementierten Managementsysteme entsprechen dem internationalen Standard ISO 14001 und/oder ISO 50001. Im Geschäftsjahr 2018/19 lag der Anteil der nach Umweltmanagementsystemen zertifizierten Konzerneinheiten bei rund 70%.

Eine Checkliste zur Erfassung von Umweltaspekten bei Bauvorhaben und Betriebsanlagen ist vorhanden und liegt im Verantwortungsbereich der Projekt- bzw Standortverantwortlichen. Mögliche Einwirkungen, Beeinträchtigungen, Störfälle und Risiken im ökologischen Kontext werden auf Projektebene oder im Rahmen des Managementsystems identifiziert, um gegebenenfalls geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Beschwerden können über den CCO, den landeszuständigen Compliance Officer, den Konzernvorstand und den Geschäftsführer der entsprechenden Konzerngesellschaft

oder den Leiter der Filiale sowie über den Projektverantwortlichen gemeldet werden. Selbstverständlich werden alle Beschwerden mit der gebotenen Sorgfalt geprüft.

II. ENERGIE UND EMISSIONEN

SWIETELSKY ist sich seiner Verantwortung für einen ressourcenschonenden Umgang mit der Umwelt bewusst, zumal wir einer Branche mit besonders energie- und emissionsintensiven Aktivitäten angehören. Im Zuge unserer Bautätigkeit sowie im Transport und der Logistik entstehen durch den Einsatz nicht erneuerbarer Energieträger wesentliche Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen), die sich negativ auf Mensch und Umwelt auswirken können.

In den von SWIETELSKY bedienten Märkten gibt es eine wachsende Anzahl gesetzlicher Anforderungen zur Einhaltung von Emissionswerten und zur Steigerung der Energieeffizienz. Diese Entwicklung schlägt sich unter Umständen in Form von höheren Projektkosten nieder. Unser übergeordnetes Ziel ist es daher, den Energieeinsatz zu optimieren und die Emissionen zu verringern. Operative Zielsetzungen werden dezentral festgelegt und leiten sich auch aus den Energie- und Umweltaudits ab.

Betrachtet man den Lebenszyklus eines Gebäudes, entsteht ein wesentlicher Teil des Energieverbrauchs sowie der Emissionen in der Nutzungsphase. Es wäre daher sinnvoll, diesen Umstand bereits bei Planung und Bauausführung entsprechend zu berücksichtigen. Der diesbezügliche Einfluss von SWIETELSKY ist jedoch dadurch eingeschränkt, dass anzuwendende Umwelt- und Klimaschutzstandards primär vom Auftraggeber bestimmt werden und von dessen kurz- bzw langfristigen Investitionsinteressen abhängen. SWIETELSKY ist umso mehr bestrebt, im Rahmen von Ausschreibungen jene Spielräume für nachhaltige Gebäudestandards zu nutzen, die uns zur Verfügung stehen, um Klimafreundlichkeit und Umweltverträglichkeit eines Bauprojektes zu optimieren. Zahlreiche Bauprojekte des Konzerns in Zentral- wie auch in Osteuropa wurden bereits mit unterschiedlichen Zertifikaten für nachhaltiges Bauen ausgezeichnet.

¹³ Die Bußgelder unterschreiten den Gesamtbetrag von EUR 20.000 und belaufen sich in der Einzelbetrachtung auf max EUR 6.000, weshalb keine signifikanten Meldungen vorliegen.

¹⁴ Bußgelder in Bezug auf Geschwindigkeitsübertretungen nach dem Immissionsschutzgesetz sowie das Einfahren in eine Umweltschutzzone wurden nicht berücksichtigt.

Organisation

Energie- und emissionsbezogene Aufgaben werden bei SWIETELSKY über das IMS gesteuert, siehe dazu den Punkt „Organisatorische Verankerung“ auf Seite 89.

Maßnahmen

Die Umsetzung der EU-Energieeffizienzrichtlinie (EEffG) und entsprechender Maßnahmen erfolgt bei SWIETELSKY durch qualifizierte Energiebeauftragte, mithilfe von Umwelt- und Energieaudits sowie im Rahmen des Managementsystems. In den Filialen und Tochterunternehmen sowie in den Produktionsstätten des Konzerns werden unterschiedliche Energie- und Umweltschutzmaßnahmen umgesetzt und auch entwickelt. So werden Produktionsanlagen laufend im Sinne der Energieeffizienz evaluiert und unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte erneuert. Auf Basis des letzten Energieauditberichts werden immer wieder neue Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz ergriffen. Diese beginnen beim laufenden Umstieg auf LED-Beleuchtungen in den Büro- und Produktionsstätten und enden bei größeren Investitionen wie dem Austausch von Heizungsanlagen.

Auf Projektebene sorgen wir für den Einsatz schonender Verfahren und umweltfreundlicher Geräte und Maschinen sowie für möglichst kurze Transportwege. So stellt bei Investitionen im Fuhrparkbereich und bei der Neuananschaffung von Maschinen und Geräten der Energieverbrauch ein relevantes Entscheidungskriterium dar. Für den Fuhrpark gibt es für die wesentlichen Fahrzeugtypen ein jährliches CO₂-Monitoring. Konsequente Wartung und Prüfung tragen nicht nur zu einer Reduzierung der Reparatur- und Betriebskosten bei, sondern beugen

auch zusätzlichen Umweltbelastungen vor. Im Betrieb eigener Gebäude achten wir auf Klimaneutralität. SWIETELSKY-Standorte verfügen in vielen Fällen über Solar-/Photovoltaikanlagen und fallweise auch über Blockheizkraftwerke. Zur Reduzierung der Heizkosten achten wir auf die rechtzeitige Erneuerung von Fenstern. Am Standort in Großbritannien wurde im Geschäftsjahr 2018/19 ein Heizsystem installiert, das elektrisch angetrieben wird und den CO₂-Fußabdruck um bis zu 68% reduziert. In Tschechien wurden Maßnahmen für eine bessere Wärmedämmung der SWIETELSKY-Gebäude umgesetzt.

Zudem erfasst SWIETELSKY laufend den Energieeinsatz bei der Herstellung von Bauprodukten, wodurch es unter anderem möglich wird, einen Produktionskostenvergleich zwischen unterschiedlichen Produktionsstätten zu ziehen und darauf basierend Einsparungspotenziale sichtbar zu machen. Beim Einsatz großer Gleisbaumaschinen werden sämtliche Materialien vergleichsweise schneller und umweltfreundlicher auf der Schiene transportiert. LKWs werden im SWIETELSKY-Bahnbau nur mehr in Ausnahmefällen benötigt. Das bietet wiederum in Fällen mit Zugänglichkeitsproblemen, also beispielsweise in Naturschutzgebieten, einen Wettbewerbsvorteil.

Kennzahlen und Monitoring

Energieverbrauch und -effizienz werden bei SWIETELSKY stetig überwacht. Interne sowie externe Audits finden an Betriebsstätten und an Baustellen im Rahmen des IMS (ISO 14001/50001) sowie des Energieeffizienzgesetzes (EEffG) statt.

ENTWICKLUNG DES GESAMTENERGIE- VERBRAUCHS BEI SWIETELSKY

Energieverbrauch in MWh ^{15, 16}	2018/19	2017/18	Veränderung zum Vorjahr
Gesamtenergieverbrauch	694.133	591.340	17,4%
Bauleistung in TEUR	2.805.318	2.376.466	18,0%
Spezieller Energieverbrauch (Energieintensität) MWh pro TEUR Bauleistung	0,247	0,249	-0,6%

¹⁵ Energieverbrauch innerhalb der Organisation für AT, DE, HU, CZ sowie andere Länder zum 31.3.

Die Energieverbräuche wurden auf Basis der Energiekosten berechnet.

¹⁶ Einbezogene Energiearten: Heizöl, Gas (inkl technische Gase), Treibstoff, Braunkohlestaub, Fernwärme und Strom.

Im Jahr 2019 wurde bei SWIETELSKY erstmals eine systematische Erhebung des Energieverbrauchs im Konzern durchgeführt. Der berichtete Energieverbrauch in Höhe von 694.133 MWh umfasst konzernweit die Energiedaten aller SWIETELSKY-Filialen (Produktionsstätten, Baustellen) sowie Baumaschinen und Baugeräte. Der für SWIETELSKY bedeutendste Energieträger ist Treibstoff (Diesel), der rund 60% des Energieverbrauchs ausmacht und damit auch die größten Einsparpotenziale birgt. Der spezifische Energieverbrauch, dh der Energieverbrauch im

Verhältnis zur Gesamtbauleistung des Konzerns, beläuft sich auf 0,247 MWh/TEUR und konnte im Vergleich zum Vorjahr gehalten werden.

Ein nächstes Ziel ist die Steigerung der Datenqualität. Damit möchten wir Einsparungspotenziale sichtbar machen sowie die Energieeffizienz kontinuierlich erhöhen bzw die Verbrauchsemissionen reduzieren. Das Thema Energie ist für SWIETELSKY sowohl aus ökologischer wie auch aus ökonomischer Sicht von großer Bedeutung.

CO₂-Fußabdruck in t CO₂e¹⁷	2018/19	2017/18	Veränderung zum Vorjahr
Scope 1 total	235.046	182.441	28,8%
Scope 2 total (location-based)	12.995	12.629	2,9%
Fußabdruck gesamt in t	248.041	195.069	27,2%
Bauleistung in TEUR	2.805.318	2.376.466	18,0%
Spezifische CO ₂ e in t	0,088	0,082	7,7%

¹⁷ Emissionen für AT, DE, HU, CZ sowie andere Länder zum 31.3. Die Energieverbräuche wurden auf Basis der Energiekosten berechnet. Sofern möglich, wurden länderspezifische Emissionsfaktoren verwendet. Falls nicht verfügbar, wurden DEFRA-Emissionsfaktoren 2017 und 2018 zur Berechnung herangezogen. Der Intensitätsquotient umfasst THG-Emissionen in CO-Äquivalente zu Scope 1 sowie Scope 2 und bezieht jedenfalls die Gase CO₂, CH₄ sowie N₂O mit ein. Die Berechnung der Scope-2-Emissionen erfolgte nach der Location-based-Methode.

Die CO₂-Bilanz für das Geschäftsjahr 2018/19 umfasst alle vollkonsolidierten Unternehmen. Konzernweit entstanden im Berichtszeitraum 248.041 t CO₂e (location-based). Die Emissionen werden entsprechend der Definition des Greenhouse Gas Protocol in Scope 1 und Scope 2 getrennt dargestellt. Diese Unterteilung zeigt, dass der Großteil unserer Emissionen im Bereich Scope 1 entsteht, wie es in der Baubranche üblich ist. Bezogen auf die Bauleistung ergibt dies einen spezifischen Emissionswert von 0,088 t CO₂e/TEUR Bauleistung. Im Vergleich zum Vorjahr lässt sich ein Anstieg der Gesamtemissionen von 27,2% sowie von 7,7% des spezifischen Emissionswertes feststellen. Dies ist vor allem auf Anstiege in den Bereichen Treibstoffe, Gase und Heizöl sowie geringe Anpassungen der Emissionsfaktoren zurückzuführen, da es sich insbesondere bei Heizöl und Treibstoffen um emissionsintensive Energiearten handelt. Fast die Hälfte der CO₂e-Emissionen im Konzern entsteht durch den Einsatz von Treibstoffen, dabei hauptsächlich Diesel.

III. MATERIALIEN UND ABFALL

Das Baugewerbe verarbeitet eine erhebliche Menge an Rohstoffen. Daher stellt der Baumaterialverbrauch neben dem Energieverbrauch die größte Umweltbelastung dar. Der Entnahme und Verwertung von Rohstoffen kommt daher eine besondere Bedeutung zu. Unser Ziel ist es, den Anteil wiederverwertbarer bzw wiederverwerteter Materialien in der eigenen Bautätigkeit langfristig zu erhöhen. Das schont nicht nur die Umwelt, sondern bringt auch wirtschaftliche Vorteile mit sich.

Wir achten insbesondere auf den mineralischen Anteil unserer Bauabfälle. Auch vor dem Hintergrund steigender Ressourcenknappheit ist dies ein wichtiges Anliegen. Grundsätzlich setzen wir im Rahmen unserer Möglichkeiten auf Abfallvermeidung, Reduzierung nicht vermeidbarer Abfälle, Wiederverwendung und eine möglichst hohe Recyclingquote.

Dies ist für sämtliche Märkte und Geschäftsbereiche relevant, in denen SWIETELSKY tätig ist, insbesondere im Tunnelbau, der durch einen hohen Anteil an Aushubmaterial gekennzeichnet ist, aber auch im Hoch- und Tiefbau aufgrund des hohen Materialeinsatzes. Bedauerlicherweise sind viele eingesetzte Materialien noch nicht erneuerbar bzw. wiederverwertbar. Um Übersicht und Kontrolle über das Abfallaufkommen zu optimieren, arbeitet SWIETELSKY an der Erstellung von Abfallbilanzen. In mehreren Länderorganisationen des Konzerns finden regelmäßige Schulungen zu Themen der Abfallwirtschaft statt.

Asphalt, Beton und Recyclingmaterialien werden von SWIETELSKY in den Produktionsstätten selbst hergestellt. Unser Anspruch ist es, Kunden höchste Qualität zu bieten und dabei gleichzeitig auf die Umsetzung der Vorgaben hinsichtlich einzusetzender Materialien zu achten. Im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten streben wir möglichst hohe Recyclingquoten an.

Organisation

SWIETELSKY steuert in Österreich den Umgang mit Abfällen wie auch die Herstellung von Recyclingbaustoffen über das Umweltmanagement und werkseigene Prüfkontrollen (WPK + WPK mobil). Dadurch soll einerseits die Umweltqualität der recycelten Produkte sichergestellt werden und andererseits Rechtssicherheit in Bezug auf die Handhabung gefährlicher und nicht gefährlicher Abfälle gewahrt bleiben. Mit einem eigenen Abfallwirtschaftsmanagementsystem und Abfallwirtschaftskonzepten wird dem Umweltschutz und der Beachtung aller gesetzlichen Vorgaben ein hoher Stellenwert beigemessen.

Maßnahmen

Die Vorgaben hinsichtlich der zu verwendenden Materialien stammen überwiegend von Auftraggeberseite. Der Handlungsspielraum des Projektverantwortlichen von SWIETELSKY liegt daher hauptsächlich beim Einkauf der Materialien. Grundsätzlich orientieren wir uns an Kundenwünschen und versuchen das vorgegebene Mindestmaß an Qualität zu übertreffen, um hochwertige und vor

allem langlebige Bauwerke zu schaffen. SWIETELSKY engagiert sich – entsprechend dem EU-Ziel einer stofflichen Baurestmassenverwertung von 70% – für eine Reduktion der Deponiemengen. Auf unseren Baustellen anfallende mineralische Abfälle werden so weit wie möglich in CE-gekennzeichnete Baustoffrecyclingprodukte umgewandelt. Die Qualitätssicherung dieser Produkte erfolgt mithilfe zertifizierter werkseigener Produktionskontrollen. Sammlung und Behandlung von Abfällen erfolgt in entsprechend ausgestatteten und genehmigten Betriebsanlagen.

Um die Umwelleistung weiter zu verbessern, ist es zudem sinnvoll, wiederverwertete Materialien am Entstehungsort einzusetzen oder sie als Substitution bei der Baustoffherstellung zu verwenden. Damit werden Primärrohstoffe geschont sowie der Logistikaufwand und die damit einhergehenden Emissionen reduziert. Nicht wiederverwertbare Abfälle werden materialspezifisch getrennt und umweltverträglich zwischengelagert. Mit einer sortenreinen Sammlung werden Ausgaben gespart und die Wiederverwertungsquote erhöht. Mit dem Betrieb eigener Deponien stellt SWIETELSKY auch die ordnungsgemäße Beseitigung sicher.

Ein vermehrter Einsatz von Recyclingmaterial in Asphaltmischanlagen ist eine ressourcenschonende Methode, die in den kommenden Jahren sowohl im In- als auch im Ausland weiter ausgebaut werden soll. So werden die Nachfrage nach Primärrohstoffen reduziert und lange Transportwege sowie damit verbundene Umweltauswirkungen vermieden. Inzwischen verfügt SWIETELSKY über mehrere entsprechend berechtigte Betriebsstätten für Übernahme, Behandlung und Recycling von gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen. Eine dieser Betriebsstätten ist beispielsweise der Recyclinghof in Asten, Österreich.

SWIETELSKY sieht im aufstrebenden Wirtschaftszweig Recycling nicht nur ökologische, sondern auch ökonomische Chancen, was unser Engagement doppelt attraktiv macht. Ein kontinuierlicher Ausbau des Recyclinganteils ist in Österreich und Deutschland an mehreren Standorten geplant, darunter die Standorte Dürnhof und Zwettl mit einer Zielsetzung von jeweils 15-20%. In Ungarn liegt das Ziel bei 10%. In Tschechien wird im aktuellen Geschäftsjahr mit einer Mischanlage begonnen, wobei ein 15%iger Recyclinganteil erwartet wird.



Ing. Jürgen Müller,
Leitung Vertrieb Holzbau

„Holz ist der Baustoff der Vergangenheit wie auch der Zukunft und wesentlicher Bestandteil moderner Architektur. Er ist nachhaltig, stabil, brand-sicher, vorgefertigt, emissionsfrei, natürlich und kombinierbar. Mit SWIETimber decken wir auch die Kompetenz im Holzbau ab und sind unseren Kunden ein baustoffneutraler Partner.“

Einen strategischen Fokus legt SWIETELSKY – beginnend mit dem Geschäftsjahr 2018/19 – auf den Holz- und Hybridbau. Unter der neuen Produktmarke SWIETimber bündeln wir das Know-how von mehr als 100 holzbauerfahrenen Experten im Konzern. Somit sind wir in der Lage, komplexe Projekte insbesondere im Hybridbau zu bearbeiten. Erste große Kundenaufträge konnten bereits gesichert werden, vielversprechende Projekte wie beispielsweise die Salzburger Gebietskrankenkasse befinden sich in Realisierung.

Der Baustoff Holz birgt, natürlich nachwachsend sowie emissionsfrei, viele Vorteile für Mensch und Umwelt. Anders als herkömmliche für den Bau verwendete Rohstoffe ist er keiner Knappheit ausgesetzt. Stabilität und Flexibilität sind weitere positive Eigenschaften von Holz. Darüber hinaus schafft Holz ein angenehmes Raumklima und reguliert die Luftfeuchtigkeit besser. Holzbauten verlängern den Kohlenstoffspeicher aus dem Wald. Jeder Kubikmeter verbautes Holz bindet eine Tonne CO₂ langfristig. Jedes Haus aus Holz trägt dazu bei, dass CO₂-Emissionen aus der Herstellung anderer CO₂-intensiver Baustoffe vermieden werden. Holzhäuser können am Ende ihrer Lebensdauer einfach rückgebaut werden, einzelne Bauteile können

wiederverwertet werden. Was nicht mehr gebraucht wird, kann verbrannt werden und erzeugt dabei wiederum Energie. Insbesondere im alpinen Bereich und in ökologisch sensiblen Regionen messen wir dem Holzbau besondere Bedeutung zu, wenngleich der Baustoff auch zunehmend in urbane Regionen vordringt.

SWIETELSKY freut sich, dass eine wachsende Zahl unserer Bauprojekte mit Nachhaltigkeitszertifikaten ausgezeichnet wird. Dies ist einerseits auf unser eigenes Engagement und andererseits auch auf eine Veränderung im ökologischen Bewusstsein der Bauherren zurückzuführen. Als Konzern ist SWIETELSKY Mitglied der Österreichischen Gesellschaft für Nachhaltige Immobilienwirtschaft (ÖGNI) und von IG Lebenszyklus.

Kennzahlen und Monitoring

Die Überwachung der Entwicklung des Materialverbrauchs, des Materialrecyclings, des Einsatzes von Recyclingmaterialien sowie des Abfallaufkommens sind wesentliche Eckpfeiler des Ressourcen- und Abfallmanagements von SWIETELSKY.

Abfall nach Art und Entsorgungsmethode in t	2018	2017	Veränderung zum Vorjahr
Abfall gesamt	2.987.725	2.809.408	6,3%
<i>davon</i>			
Gesamtgewicht des angefallenen gefährlichen Abfalls (lt anwendbarer nationaler gesetzlicher Definition)	2.921	2.316	26,1%
<i>davon</i>			
Wiederverwertung (zB Aushubmaterial)	0	0	–
Recycling/Rückgewinnung	0	0	–
Deponierung	0	0	–
Zwischenlagerung am Standort	0	0	–
Weitergabe an Sammelstellen (Weiterbearbeitung nicht bekannt)	2.921	2.316	26,1%
Gesamtgewicht des angefallenen ungefährlichen Abfalls (lt anwendbarer nationaler gesetzlicher Definition)	2.984.805	2.807.093	6,3%
<i>davon</i>			
Wiederverwertung (zB Aushubmaterial)	134.224	79.914	68,0%
Recycling/Rückgewinnung	176.531	172.683	2,2%
Deponierung	118.641	123.059	-3,6%
Zwischenlagerung am Standort	262.126	193.582	35,4%
Weitergabe an Sammelstellen (Weiterbearbeitung nicht bekannt)	2.293.283	2.237.855	2,5%

Die Berichterstattung in Bezug auf Abfall umfasst aktuell die österreichischen Standorte und bezieht sich auf Bauprojekte und Betriebsanlagen wie Werkstatt- und Lagerplätze und auf Produktionsanlagen wie Asphalt- und Betonmischanlagen. In den kommenden Berichtszeiträumen werden wir die Berichterstattung auf die Konzerngesellschaften ausweiten. Die Angaben beziehen sich aufgrund der Datenverfügbarkeit auf das Kalenderjahr. Schwankungen im Bereich des Abfallaufkommens sind vorrangig projektabhängig.

Die Menge des spezifischen Abfalls in Österreich konnte von 1,96 t/TEUR Bauleistung im Vorjahr auf 1,94 t/TEUR Bauleistung in 2018/19 (-0,1%) minimal reduziert werden. Der Anteil gefährlicher Abfälle ist sehr gering, 99,9% ist ungefährlicher Abfall. Die Entsorgung erfolgt, sofern nicht durch Subunternehmer, direkt über die Baustelle durch Transport zu Entsorgungsunternehmen oder durch Abholung von Baustellen und Betriebsanlagen in entsprechenden Behältern über Veranlassung durch die Bauleitung oder die Verantwortlichen der Anlage.

SWIETELSKY verfügt im Berichtsjahr österreichweit über 6 (unverändert zum Vorjahr) eigene Deponie- sowie 10 Recyclingaufbereitungsanlagen (2017/18: 9). In Deutschland verfügt SWIETELSKY 2018/19 über 5 Recyclinganlagen (2017/18: 4). In Ungarn sind es in beiden Geschäftsjahren

gleichermaßen 8 Deponien und 8 Recyclinganlagen. Seit 2018/19 verfügt SWIETELSKY über 4 Deponien und 1 Recyclinganlage in Kroatien (2017/18: 0).

	2018/19	2017/18
Recyclinganteil am produzierten Asphalt	9,2%	9,5%
Recyclinganteil am produzierten Beton	1,2%	1,2%

Die konzernweite Gesamtproduktionsmenge an Recyclingmaterial (Asphalt und Beton) konnte im Vergleich zum Vorjahr um 12,8% erhöht werden. Dennoch lag der Anteil an Recyclingmaterial an der produzierten Menge Asphalt im Berichtsjahr konzernweit bei 9,2% und ist damit im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert. Eine Erhöhung der Quote soll durch entsprechende Ausbaupläne umgesetzt werden. Ähnlich wie das Abfallaufkommen unterliegt auch die Produktionsmenge beim Recyclingmaterial starken projekt- sowie materialabhängigen Schwankungen.

IV. UNSER BEITRAG ZU DEN SDGs

SDG-Target 7.2, 7.3, 13.1 sowie 13.3:

Die Bauindustrie ist aufgrund des Einsatzes von schwerem Gerät und von Maschinen sowie des überwiegenden Einsatzes fossiler Energieträger eine äußerst energie- sowie emissionsintensive Branche. Durch Maßnahmen im Bereich der Energieeffizienz sowie mittels Einsatz erneuerbarer Energiequellen bemühen wir uns, den Verbrauch entsprechend einzudämmen.

Um negative Umweltauswirkungen möglichst gering zu halten, haben wir den verantwortungsbewussten Umgang mit ökologischen Systemen in unserem Verhaltenskodex verankert. Zusätzlich sind die Verantwortlichen unserer operativen Einheiten und Baustellen angehalten, penibel auf die Einhaltung aller geltenden Umweltvorschriften zu achten.

SDG-Target 12.5:

Die Baubranche ist aufgrund von Aushubarbeiten, Baurestmassen und weiteren Faktoren für einen erheblichen Anteil des Ressourcenverbrauchs sowie Abfallaufkommens verantwortlich. Gerade deshalb, aber auch aufgrund regulatorischer Vorgaben arbeiten wir daran, unser Abfallaufkommen gering zu halten. Wir möchten den Einsatz von Primärrohstoffen reduzieren, indem wir beispielsweise das Recycling von Baustoffen forcieren. Durch unsere Maßnahmen sind wir bemüht, zur Reduktion des weltweiten Abfallaufkommens und zur Entkopplung des Wirtschaftswachstums vom Primärressourcenverbrauch beizutragen.



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



Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen



Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen

GRI CONTENT INDEX

GRI CONTENT INDEX

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde in Übereinstimmung mit der Berichterstattungsoption „Kern“ des international anerkannten Rahmenwerks für die Nachhaltigkeitsberichterstattung „GRI-Standards“ der Global Reporting Initiative erstellt.

GRI-Standard	Angabe	Seitennummer und/oder URL(s)	Anmerkungen und Auslassungen
GRI 101: Grundlagen 2016			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016			
Organisationsprofil			
102-1	Name der Organisation	2	
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	12–45	
102-3	Ort des Hauptsitzes	2	
102-4	Betriebsstätten	8	
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	10–11	
102-6	Belieferte Märkte	8	SWIETELSKY beliefert eine Vielzahl an Branchen. Zu unseren Kunden gehören Gebietskörperschaften (Bund, Länder, Gemeinden), Institutionen in öffentlichem Eigentum wie auch private Auftraggeber (Industrie, Privatpersonen).
102-7	Größe der Organisation	8–10, 13; Geschäftsbericht 2018/19: 49, 69	
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	75–76	
102-9	Lieferkette	56–57	
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	3, 8, 10	
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	56	
102-12	Externe Initiativen		*
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen		**

*SWIETELSKY ist in folgenden Organisationen mit Bezug zu Nachhaltigkeitsthemen Mitglied: CSR Netherlands; IG Lebenszyklus Bau; ÖGNI (Österreichische Gesellschaft für Nachhaltige Immobilienwirtschaft); SKAO – Klimafreundliche Beschaffung.

**SWIETELSKY ist insbesondere in den Kernmärkten, aber auch in weiteren Ländern Mitglied von zahlreichen regionalen Initiativen und branchenbezogenen, parteiunabhängigen Verbänden. Als die wichtigsten können folgende genannt werden: WKÖ (Wirtschaftskammer Österreich); VIBÖ (Vereinigung industrieller Bauunternehmungen Österreichs);

GESTRATA (Gesellschaft zur Pflege der Straßenbautechnik mit Asphalt); Industrieland OÖ; ÖBV (Österreichische Bautechnik Vereinigung); Business Circle – Kommunalwirtschaftsforum; IV (Industriellenvereinigung); VÖBU (Vereinigung österreichischer Bohr-, Brunnenbau- und Spezialtiefbauunternehmungen); Bayrischer Bauindustrieverband; Bauinnung Traunstein-Berchtesgadener Land; BVM (Bundesvereinigung mittelständischer Bauunternehmen); Baustoff Recycling Bayern; Deutscher Asphaltverband; Ungarischer Landesverband von Bauunternehmen; Ungarische Eisenbahnvereinigung; Verein des ungarischen Asphaltgewerbes; Ungarische Ingenieurskammer, Verband der tschechischen

Bauunternehmer; Verband zur Entwicklung der Verkehrsinfrastruktur in Mähren; Tschechische Ingenieurskammer.

SWIETELSKY legt besonderen Wert darauf, Forschungseinrichtungen finanziell und durch aktive Mitarbeit zu unterstützen. Wir tun dies, um neue Verfahren bzw Baustoffe zu erforschen und bestehende hinsichtlich der ökonomischen

wie auch ökologischen Dimension zu optimieren. In folgenden Forschungseinrichtungen ist SWIETELSKY Mitglied: Bautechnische Versuchs- und Forschungsanstalt; BIM-Verband Slowakei; BIM-Verband Ungarn; Forschungsgesellschaft Straße-Schiene-Verkehr; Holzforschung Austria; Österreichisches Forschungsinstitut für Chemie und Technik.

GRI-Standard	Angabe	Seitennummer und/oder URL(s)	Anmerkungen und Auslassungen
Strategie			
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	7	
Ethik und Integrität			
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	53, 56	
Unternehmensführung			
102-18	Führungsstruktur	10–11	
Einbindung von Stakeholdern			
102-40	Liste der Stakeholdergruppen	49–50	
102-41	Tarifverträge	74	
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	49	
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	49–50	
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	52	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	3; Geschäftsbericht 2018/19: 108–109	
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	3, 50–51	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	51	
102-48	Neudarstellung von Informationen	–	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	–	
102-50	Berichtszeitraum	3	
102-51	Datum des letzten Berichts	–	Beim vorliegenden Bericht handelt es sich um den Erstbericht.
102-52	Berichtszyklus	3	
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	2	
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	3	
102-55	GRI-Inhaltsindex	98–101	
102-56	Externe Prüfung	–	Der Bericht wurde keiner externen Prüfung unterzogen.

WESENTLICHE THEMEN

GRI-Standard	Angabe	Seitennummer und/oder URL(s)	Anmerkungen und Auslassungen
Wesentliches Thema: Nachhaltige Prosperität des Unternehmens und Schaffung von Infrastruktur			
GRI 103: Management-ansatz 2016	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	53
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	53–57
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	54
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	54
Wesentliches Thema: Unternehmertum und Compliance			
GRI 103: Management-ansatz 2016	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	59
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	59–65
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	63
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	61–62
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	63
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	64
GRI 307: Umweltcompliance 2016	307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	88–89
Wesentliches Thema: Materialien und Abfall			
GRI 103: Management-ansatz 2016	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	91–92
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	91–95
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	94–95
GRI 301: Materialien 2016	301-2	Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	95
GRI 306: Abwasser und Abfall 2016	306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	94

GRI-Standard	Angabe	Seitennummer und/oder URL(s)	Anmerkungen und Auslassungen
Wesentliches Thema: Energie und Emissionen			
GRI 103: Management- ansatz 2016	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	89
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	89–91
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	90–91
GRI 302: Energie 2016	302-3	Energieintensität	90–91
GRI 305: Emissionen 2016	305-4	Intensität der THG-Emissionen	91
Wesentliches Thema: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
GRI 103: Management- ansatz 2016	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	66
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	66–71
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	68
GRI 403: Arbeits- sicherheit und Gesund- heitsschutz 2018	403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	69–70 b. Keine aus- reichenden Informa- tionen vorliegend
Wesentliches Thema: Fairer Arbeitgeber			
GRI 103: Management- ansatz 2016	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	72
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	73, 82–87
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	74–78, 83–86
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	77–78
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	83–86
GRI 406: Diskriminierungs- freiheit 2016	406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	82
Wesentliches Thema: Aus- und Weiterbildung			
GRI 103: Management- ansatz 2016	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	79
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	79
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	79–80
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	80



Swietelsky AG
Edlbacherstraße 10
4020 Linz, Österreich

T: 0043 732 6971-0
F: 0043 732 6971-7410
E: office@swietelsky.at
W: swietelsky.com