

SOCIAL POLICY

Inhalt

Einführung.....	2
Unsere Struktur.....	3
Ziele & Ausblick.....	4
Gesundheit	4
Age & Generation	5
Frauen	6
Diversity & Inclusion	6

Einführung

Die PORR ist sich ihrer sozialen Verantwortung in allen Ländern, in denen sie tätig ist, bewusst. Die ESG-Säule „Social“ bezieht sich auf die Beziehungen eines Unternehmens mit internen und externen Stakeholdern, wie beispielsweise mit Mitarbeitenden, Lieferantinnen und Lieferanten oder auch der Gemeinschaft, in der das Unternehmen agiert. Unternehmen können erhebliche soziale Auswirkungen haben, daher müssen sie sich ihres Einflusses und ihrer Effekte in der Gesellschaft bewusst sein.

In der heutigen, globalisierten Welt ist es für Unternehmen wichtiger denn je, ihre soziale Verantwortung zu leben und sich an ethischen und nachhaltigen Geschäftspraktiken zu beteiligen. Dessen ist sich die PORR bewusst und daher ist „ESG“ ein Eckpfeiler der Unternehmensstrategie. Das Ziel ist es, die Beziehung der PORR zu ihren rund 20.000 PORRianern und PORRianerinnen nachhaltig zu gestalten, da sie das Fundament der PORR bilden. Die oberste Priorität der PORR ist es, ein sicheres, inklusives und wertschätzendes Umfeld zu schaffen und gleichzeitig einen negativen Einfluss auf die Profitabilität, die Bewertung der PORR und ihre Arbeitgeberattraktivität zu vermeiden. Um diese Ziele zu erreichen, gibt es „We@PORR“.

Die soziale Verantwortung der PORR bezieht sich auf folgende Bereiche:

- Flexibilität in der individuellen Lebensgestaltung
- Chancengleichheit & Gleichberechtigung
- Angemessene, faire Entlohnung
- Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Förderung von Vielfalt und Inklusion innerhalb der PORR
- Prävention von Belästigung und Diskriminierung im Arbeitsumfeld
- Wahrung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes unserer Mitarbeitenden
- Gesundheitsförderung und Prävention zur Vorbeugung
- Achtung und Förderung der Einhaltung der Menschenrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette
- Gemeinnütziges Engagement unserer Mitarbeitenden

Um das soziale Handeln der PORR zu leiten, werden folgende Richtlinien berücksichtigt:

- PORR Prinzipien (Verlässlichkeit, Schulterschluss, Anerkennung, Leidenschaft und Pioniergeist)
- PORR Code of Conduct
- UN Global Compact
- UN Women's Empowerment Principles (WEPs)

- The UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)
- Leitlinien für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD MNE Guidelines)
- The Declaration of the International Labour Organisation on Fundamental Principles and Rights at Work
- The International Bill of Human Rights

Diese Social Policy ist für alle Mitarbeitenden in den PORR Märkten gültig. Sie gilt für alle Unternehmen, welche zur PORR AG zählen, ihren Niederlassungen und Baustellen.

Unsere Steuerung

Group Human Resources identifiziert gemeinsam mit den Abteilungen Corporate Sustainability sowie den lokalen Human Resources Teams in den PORR Märkten die sozialen Schlüsselthemen der PORR Gruppe. Anschließend werden Themen mit der höchsten Priorisierung festgelegt, Initiativen zur Unterstützung dieser Schlüsselthemen erarbeitet und zentral vom Diversity & Inclusion Officer verwirklicht. Dies geschieht in Abstimmung mit dem Vorstand und Corporate Sustainability.

Als internationales Bauunternehmen ist die PORR Gruppe mit vielen unterschiedlichen gesetzlichen und vertraglichen Grundlagen in ihren Märkten konfrontiert. Die lokalen Human Resources Organisationen verantworten die länderspezifischen Themen dezentral und stimmen sich mit lokalen Managementteams ab.

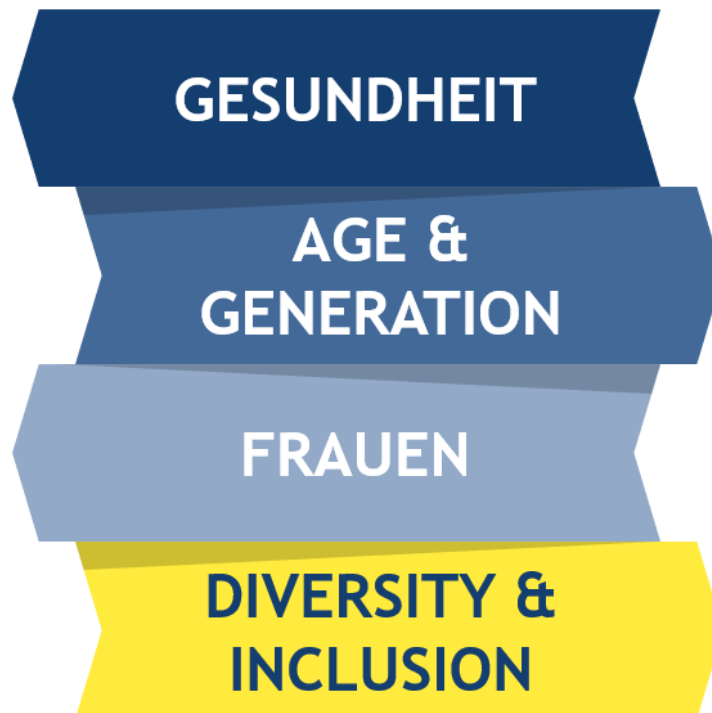
Die PORR hat etablierte Teams welche unabhängig von dieser Struktur die Bereiche Arbeitssicherheit, Menschenrechte, Gesundheitsförderung, Arbeitsmedizin und Prävention bearbeiten und durch gezielte Maßnahmen fördern.

Die Rolle des Diversity & Inclusion Officer beschäftigt sich dezidiert mit der Planung und Umsetzung der Social Policy. Die Erfüllung aktueller Regulatorik und Richtlinien sowie daraus ableitende Maßnahmen, sind ein essentieller Aspekt der Rolle. Eine weitere Hauptaufgabe, ist die Bewusstseins-schaffung zu Diversität und Inklusion, sowie die Förderung von Verständnis innerhalb der PORR Gruppe durch die Implementierung von Trainings und Initiativen. Darüber hinaus gehört das Engagement mit Mitarbeitenden zum Aufgabengebiet.

Ziele & Ausblick

Im Rahmen von We@PORR wurde die aktuelle Ausgangssituation qualitativ in allen Märkten analysiert und nachfolgende Schlüsselthemen bis 2025 identifiziert.

Die Initiativen für Schlüsselthemen, die mit den Nachhaltigkeitszielen 2025 „Social“ verbunden sind, werden jährlich von der Abteilung Group Human Resources festgelegt. Dabei wird spezieller Fokus darauf gelegt, die PORR Prinzipien weiter zu fördern und als Leitbild zu nutzen. Darüber hinaus werden die individuellen Situationen der Märkte berücksichtigt und deren lokale Bemühungen daran orientiert. Diese Initiativen werden mit der Abteilung Corporate Sustainability abgestimmt. Die Zielerreichung wird jährlich evaluiert und gegebenenfalls werden Anpassungsmaßnahmen durchgeführt.



Gesundheit

Die nachhaltige Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist für die PORR eine klare Priorität. Um die Motivation von Mitarbeitenden und die Unternehmenskultur zu fördern ist Unterstützung essentiell.

- Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF): Die BGF zielt darauf ab, die körperliche Gesundheit aller Mitarbeitenden zu stärken, ihr Wohlbefinden zu verbessern und Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen. Näheres ist im [BGF Paper](#) nachzulesen.

- Arbeitsmedizin und Prävention: Der Fokus ist die länderspezifischen medizinischen Vorgaben zu erfüllen und aus ärztlicher und präventivmedizinischer Sicht einen Beitrag für die Gesundheit der Mitarbeitenden zu leisten.
- Arbeitssicherheit: Die Arbeitssicherheit fördert die Planung und Umsetzung von Schutzmaßnahmen auf unseren Baustellen bzw. Arbeitsstätten und unterstützt somit den Gesundheitsschutz, den Schutz der Mitarbeitenden vor Gefahren im Arbeitsalltag und verfolgt so unsere „Vision Zero“.
- Pflege- und Versicherungsangebote (PORR Care+, Pflegefreistellung,...)
- Kontinuierliche Überprüfung und Erweiterung unserer Benefits und Auszeitmodelle, um eine individuelle Gestaltung zu ermöglichen (z.B. Home Office, Sabbatical, Gleitzeit, Vergünstigungen, Mitarbeitererevents, ...)
- Familienangebote (z.B. Väterkarenz, PORR Baby Box, Kids Adventure Camp...)
- Unabhängige Beratungsstelle für „Psychische Gesundheits- und Konfliktberatung“: Kostenlose und vertrauliche Beratungsstelle für Mitarbeitende der PORR
- Erhöhtes Wohlbefinden von PORRianern und PORRianerinnen durch gezielte Initiativen zur Förderung einer wertschätzenden Unternehmenskultur
- Weiterbildung der Führungskräfte im Rahmen des Leadership-Modells „Positive Leadership“

Die Verfügbarkeit von Initiativen auf lokaler Ebene kann je nach Land und rechtlichen Rahmenbedingungen variieren.

Age & Generation

Die Vernetzung unserer Mitarbeitenden und die Weitergabe von Informationen und Wissen ist für den langfristigen Erfolg der PORR unabdingbar. Der PORR ist es ein Anliegen, eine Kultur zu schaffen in der sich verschiedene Generationen wohl fühlen, sich entfalten können, und im Schulterschluss zusammenarbeiten.

- Buddy-Programm: Bestehende Mitarbeitende heißen neue Mitarbeitende willkommen und begleiten sie in ihren ersten Monaten. Sie geben ihnen Orientierung in der Organisation und stehen ihnen für Fragen zur Verfügung.
- Sicherstellung von Wissenstransfer zwischen erfahrenen und neuen PORRianern und PORRianerinnen: Dies wird durch Mentoring und Netzwerkevents garantiert.
- Ausbau des Weiterbildungsangebots mit Fokus auf Generationenmanagement: Anbieten einer Schulung mit dem Fokus auf Kommunikation zwischen Generationen, E-Learning zu den Grundlagen von Generationenmanagement, etc.

- Fokus auf Förderung und Ausbildung der Lehrlinge innerhalb der PORR: Der Fokus unserer Lehrberufe liegt auf praxisnahem Lernen. Dabei wird auf enge persönliche Betreuung und den Aufbau und die Weiterentwicklung der Fachkompetenzen und der sozialen Kompetenzen gesetzt.
- Attraktivität als Arbeitgeberin durch Schul- und Hochschul-Kooperationen
- Klare Kommunikationskampagnen: Als Arbeitgeberin fokussiert sich die PORR darauf, die Menschen hinter den Bauwerken und deren Geschichten in den Mittelpunkt zu rücken.
- Reverse Mentoring: Ein Programm, um einen verstärkten generationsübergreifenden Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen jungen und erfahrenen Mitarbeitenden zu sichern.

Frauen

Die Förderung von Frauen und die Schaffung eines wertschätzenden, respektvollen, flexiblen Umfelds unterstützt eine effiziente und produktive Ausübung ihrer Tätigkeiten. Außerdem erhöht es die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und spricht im Recruiting mehr Menschen an. Durch globale und lokale Initiativen von Women@PORR, soll deswegen eine inklusivere, bessere Zukunft für unsere PORRianerinnen geschaffen werden. Darüber hinaus, ist es ein Fokus der PORR ihre Frauenquote zu erhöhen.

- Ausbau des persönlichen und beruflichen Weiterbildungsangebots speziell für Frauen
- Equal Pay Analyse
- Vernetzung von Frauen über Abteilungen und Standorte hinweg
- Ernennung einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
- [Antibelästigungs- und Antidiskriminierungs-Policy](#) und -Kanal, zur Meldung von Fällen und Garantie einer sorgfältigen, schnellen Bearbeitung dieser Fälle

Diversity & Inclusion

Der Pioniergeist und die Leidenschaft von unterschiedlichen Menschen mit verschiedenen Kompetenzen ermöglicht eine Erhöhung der Kreativität und eine Steigerung der Innovation. Die unterschiedlichen Sichtweisen sind für die PORR wichtig um nachhaltig erfolgreich zu sein.

- [Human Resources \(HR\) Policy](#)

- E-Learning zu „Diversity & Inclusion“ zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden und zum Einbringen ihrer Ideen
- Sensibilisierung durch Informationsmaterialien und Schulungen
- Schaltung von internen Kampagnen zur Bewusstseins-schaffung
- Ernennung einer/eines Diversity-Beauftragten
- Gemeinschaftliches Engagement

Zu folgenden Sustainable Development Goals (SDGs) tragen wir damit bei:




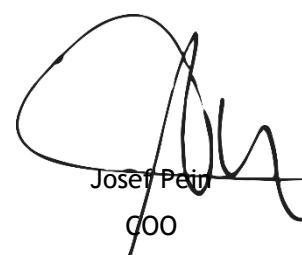
Detaillierte Informationen und Kennzahlen zu einzelnen Initiativen und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele, finden Sie jährlich in dem Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht der PORR. Die Aktualität der Policy wird laufend überprüft und gegebenenfalls aktualisiert.

Wir verpflichten uns zur Einhaltung der Social-Strategie und verfolgen weiterhin die Förderung eines sicheren, inklusiven und wertschätzenden Umfelds. Das ist die Basis für den langfristigen Erfolg der PORR.

Wien, am 14.12.2023


Karl-Heinz Strauss
CEO


Klemens Eiter
CFO


Josef Peir
COO


Jürgen Raschendorfer
COO