

COMPENSATION POLICY



Inhalt

1.	Einleitung	3
2.	Zielsetzung.....	3
3.	Richtlinie.....	3
4.	Externes Berichtswesen.....	5
4.1	Equal Pay.....	5
4.2	Vergütungsbericht	5
4.3	Grundzüge der Vergütungspolitik	5

1. Einleitung

Die Vision der PORR lautet „Home of Construction - To Build a Better World“. Mit dem Ziel, eine bessere Welt durch nachhaltige Bauwerke zu schaffen, soll auch die Compensation Policy zu dieser Mission beitragen. Innovativ, kompetent und zuverlässig.

Die Fähigkeit, talentierte Menschen anzuziehen, zu halten, zu belohnen und zu motivieren, ist entscheidend für das Erreichen unserer strategischen Ziele und unseren langfristigen Erfolg. Eine faire und transparente Vergütungsstruktur hilft Talente zu gewinnen und zu halten.

Die PORR steht für faire und wettbewerbsfähige Entlohnung und Zusatzleistungen, welche über einem existenzsichernden Lohn oder Gehalt liegt. Diese Entlohnung ist in den meisten Ländern kollektiv- bzw. tarifvertraglich oder durch Standardverträge geregelt und orientiert sich außerdem am Markt im jeweiligen Land. Die PORR behauptet sich am Markt durch wettbewerbsfähige Entlohnung und hervorragende Leistungen für ihre Mitarbeitenden und die damit verbundene hohe Qualität und duldet Lohn- und Sozialdumping nicht. Die Entlohnung der PORR beruht auf dem Prinzip der Gleichbehandlung und erfolgt geschlechtsneutral.

Durch einen gruppenweiten Gehaltsänderungsprozess, lokales Benchmarking und Gehaltsbänder wird Vergleichbarkeit und Transparenz gewährleistet. Eine jährliche, gruppenweite Equal Pay Analyse wird zur Überprüfung und Sicherstellung der Gleichstellung durchgeführt.

2. Zielsetzung

Die Compensation Policy der PORR orientiert sich an der Unternehmensstrategie und verfolgt das Ziel diese zu unterstützen, sowie den langfristigen und nachhaltigen Erfolg der PORR zu sichern.

Ziel der Policy ist es, einen Rahmen für die Erstellung, Änderung und Aufrechterhaltung angemessener und nachhaltiger Vergütungsprozesse mit adäquater Überwachung und Kontrolle bereitzustellen. Dies geschieht unter der Berücksichtigung der genannten Grundsätze wie Gleichstellung und Fairness, mit den Zielen der Mitarbeiterbindung und -motivation. Diese Compensation Policy ist für alle Führungskräfte sowie Mitarbeitenden in den PORR Märkten gültig. Sie gilt für alle Unternehmen, welche zur PORR AG zählen. Sie ist von der PORR Gruppe definiert und wird von allen Ländern lokal angewandt.

3. Richtlinie

Die Regeln in dieser Compensation Policy legen konkrete Vorschriften und Grundsätze fest, die in Bezug auf die Vergütung der Mitarbeitenden gelten. Diese Regeln stellen sicher, dass die Vergütung fair und transparent ist.

Übergeordneter Grundsatz	Umsetzung
Faire Vergütung	- Vollzeitbeschäftigte erhalten in jedem Land mindestens eine existenzsichernde Vergütung (Living-Wage). Dabei wird geprüft ob die Vergütung ausreicht, um die grundlegenden Lebenshaltungskosten wie Wohnen, Nahrung, Transport und Gesundheitsversorgung abzudecken. Mindestlöhne orientieren sich oft an wirtschaftlichen und politischen Faktoren, während Living Wages die tatsächlichen Kosten des Lebens berücksichtigen. - Die Vergütung von Teilzeitbeschäftigten basiert auf der Vergütung von Vollzeit und wird entsprechend aliquotiert. - Die existenzsichernde Vergütung wird in den einzelnen Ländern von Tarif- oder Kollektivverträgen abgesichert. Sollten diese nicht vom Land vorgegeben sein, nutzt die PORR Standardverträge. Der Anteil von Mitarbeitenden, für welche Tarif- oder Kollektivverträge als Basis der Arbeitsverträge gelten, werden jährlich im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichts veröffentlicht.
Marktgerechte Vergütung	- Die Vergütung orientiert sich am Markt und entspricht der Ausbildung, der Erfahrung und den Fähigkeiten der beschäftigten Person. - Die feste Vergütung erfüllt oder übertrifft gesetzliche Mindeststandards und ist an die vorherrschenden Industriestandards angepasst. - Die Höhe der Vergütung wird regelmäßig überprüft.
Equal Pay	- Die PORR gewährleistet gleiche Entlohnung für gleiche Arbeit, ohne Diskriminierung oder Bevorzugung aufgrund von Hautfarbe, Alter, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, ethnischer oder sozialer Herkunft, mentaler oder körperlicher Gesundheit, Behinderung oder Einschränkung, Familien- oder Beziehungsstatus oder sexueller Orientierung. - Um Unterschiede in der Vergütung und einen möglichen Gender Pay Gap zwischen Geschlechtern zu erkennen, werden jährlich Daten erhoben und innerhalb des Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichts veröffentlicht.
Transparente Vergütung	- In Stellenausschreibungen werden Informationen zur Vergütung der jeweiligen Positionen transparent ausgewiesen. - Beschäftigte verfügen über Informationen wie sich ihr Lohn/Gehalt zusammensetzt. - Es werden Fragen zur Vergütung von Human Resources beantwortet. - Beschäftigte erhalten ihre Vergütung vollständig und pünktlich.
Variable Vergütung	Für alle Mitglieder der oberen Führungsebene gilt als grundlegende Voraussetzung in ihren individuellen Zielvereinbarungen die verbindliche Einhaltung der unternehmensinternen Compliance-Richtlinien. Dies dient der Sicherstellung eines verantwortungsvollen und ethischen Handelns.

Die folgenden UN-Nachhaltigkeitsziele „Sustainable Development Goals“ (SDGs) werden durch die Bemühungen der PORR für eine faire Entlohnung besonders unterstützt:



4. Externes Berichtswesen

Die PORR berichtet jährlich über ihren Gender Pay Gap im Zuge des Nachhaltigkeitsberichts, sowie die Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung.

4.1 Equal Pay

Um faire Vergütung zu gewährleisten, werden jährlich Daten erhoben, um einen möglichen Gender Pay Gap zu identifizieren. Die Ergebnisse dieser Analyse werden im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht.

4.2 Vergütungsbericht

Siehe auch: [Verguetungsbericht_2025_.pdf](#)

4.3 Grundzüge der Vergütungspolitik

siehe auch: [PORR_Vergütungspolitik_2026.docx](#)

Wien, am 31.03.2026

			
Karl-Heinz Strauss	Klemens Eiter	Claude Jeutter	Josef-Dieter Deix
CEO	CFO	COO	COO