ANTIBELÄSTIGUNGS- UND **ANTIDISKRIMINIERUNGS- POLICY**

PORR

Inhalt

1. Einführung 3
2. Unsere Steuerung 3
3. Begriffsdefinitionen 3
3.1 Diskriminierung 3
3.2 Belästigung 4
4. Meldungen 5
4.1 Meldekanal 5
4.2 Vertraulichkeit und Prozess 5
4.3 Mentale Gesundheit 6
4.4 Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen 6
4.5 Präventionsmaßnahmen 7

1. Einführung

Die PORR ist sich ihrer Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitenden in allen Ländern, in denen sie tätig ist, bewusst. Die PORR bietet allen Mitarbeitenden ein wertschätzendes, freundliches und offenes Umfeld, welches ihnen die Möglichkeit und Sicherheit gibt ihrer Arbeit mit Leidenschaft nachzugehen. Anti-Diskriminierung, Transparenz, Schutz und das Wohl aller Mitarbeitenden stehen daher bei der PORR an oberster Stelle und werden vom Bewerbungsprozess über die tägliche Arbeit bis zur beruflichen Weiterentwicklung gelebt. Dabei werden wir von unseren PORR Prinzipien (Verlässlichkeit, Schulterschluss, Anerkennung, Leidenschaft und Pioniergeist) und unserem Code of Conduct für Mitarbeitende, Geschäftspartner und Geschäftspartnerinnen gelenkt. Die PORR bekennt sich zu den Prinzipien des UN Global Compact und den Sustainable Development Goals (SDGs). Zudem beachtet sie innerhalb ihrer Geschäftstätigkeiten die Grundsätze und Rechte, die in der „Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen“ festgelegt sind und richtet die Sorgfaltsprozesse an den Anforderungen der „Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“ der Vereinten Nationen aus.

Diese Antidiskriminierungs- und Antibelästigungs-Policy ist für alle Mitarbeitenden in den PORR Märkten gültig. Die Policy erklärt die verschiedenen Formen der Diskriminierung und Belästigung und legt die Minderungsmaßnahmen der PORR dar. Sie gilt für alle Unternehmen, welche zur PORR AG zählen, ihre Niederlassungen, Baustellen, ebenso wie für Umgebungen, die Mitarbeitende im Rahmen ihrer Tätigkeit aufsuchen oder besuchen (Bsp.: Geschäftsreisen). Darüber hinaus schließt die Policy alle Kommunikationswege ein, ob persönlich oder digital, über welche Diskriminierung oder Belästigung stattfinden könnte.

2. Unsere Steuerung

Die Verantwortung für diese Richtlinie und die Erstbearbeitung von gemeldeten Fällen liegt bei der Abteilung Group Human Resources. Der Diversity & Inclusion Officer ist für die erste Überprüfung und Beurteilung der gemeldeten Fälle und das regelmäßige Berichten im Unternehmen zuständig. Der Diversity & Inclusion Officer sowie die lokalen Human Resources und Legal Teams in den PORR Märkten sind für die weitere Bearbeitung und Nachverfolgung von gemeldeten Verdachtsfällen verantwortlich.

Die PORR Gruppe ist als internationales Bauunternehmen mit vielen unterschiedlichen gesetzlichen und vertraglichen Grundlagen in ihren Märkten konfrontiert. Die PORR setzt einen konzernweit verbindlichen Mindeststandard. Lokale Gesetze müssen beim Auslegen dieser Policy berücksichtigt werden. Lokale Gesetze, die höhere Schutzstandards vorsehen, gehen vor. Sollten eben solche lokalen Gesetze und Vorschriften mit dieser Policy nicht übereinstimmen, kommen immer die lokalen Richtlinien zur Anwendung. Niedrigere Standards werden durch diese Policy übersteuert.

3. Begriffsdefinitionen

3.1 Diskriminierung

Diskriminierung ist jede Form von ungerechter oder unfairer Behandlung oder Verweigerung von Gleichbehandlung und Chancengleichheit. Diese Chancengleichheit für (potentielle) Mitarbeitende bezieht sich unter anderem, aber nicht ausschließlich, auf Urlaubskonsumation, Anstellung, Jobentwicklung, Leistungsbewertung, Arbeitszeiten, Einsatzort, Beförderungen, Versetzungen, Trainingsmöglichkeiten oder Arbeitsentgelt.

Diskriminierung umfasst folgende tatsächliche, wahrgenommene oder nicht unmittelbar wahrnehmbare Merkmale. Sie ist jedoch nicht nur auf die genannten Merkmale beschränkt und kann auch intersektional erfolgen.

- Alter
- Hautfarbe
- Geschlecht
- Geschlechtsidentität, -status oder -ausdruck
- Ethnische Herkunft
- Staatsangehörigkeit, Einwanderungsstatus oder Abstammung
- Sexuelle Orientierung
- Behinderung oder Einschränkungen
- Mentale Gesundheit
- Körperliche Gesundheit
- Religion
- Weltsicht (z.B. politische Anschauungen)
- Familien- oder Beziehungsstatus
- Soziale Herkunft
- Schwangerschaft oder damit im Zusammenhang stehender Gesundheitszustand

Diese Liste ist nicht vollständig. Sie kann durch lokale Rechtsvorschriften ergänzt werden.

3.2 Belästigung

Belästigung beschreibt anzügliche, missbräuchliche, einschüchternde oder feindselige, demütigende verbale oder körperliche Verhaltensweisen und wird von der betroffenen Person als unangemessen, einschränkend, unerwünscht oder störend bei der Ausführung ihrer Arbeit oder in ihrem Arbeitsumfeld empfunden. Es gibt viele Formen der Belästigung:

- Gewalt oder Gewaltandrohung
- Beleidigende oder einschüchternde Kommentare oder Verhaltensweisen (z.B. abfällige Aussagen, Spitznamen, Witze, Streiche oder Beleidigungen)
- Mobbing (z.B. soziale Ausgrenzung oder Rufschädigung)
- Teilen oder Zeigen anstößiger Bilder oder Videos oder auf sonstige Weise unangemessene schriftliche Inhalte
- Stalking (wiederholtes, ungewolltes Nachstellen oder Beobachten einer Person durch unerwünschte Nachrichten, Telefonanrufe oder physische Nähe)
- Eindeutige verbale sexuelle Äußerungen (z.B. unerwünschte Einladungen mit eindeutiger (benannter) Absicht, Telefongespräche oder Briefe oder E -Mails oder SMS mit sexuellen Anspielungen)
- Anzügliche Bemerkungen in Bezug auf persönliche oder physische Merkmale einer Person

- Unerwünschtes Verhalten sexueller Natur (z.B. unerwünschter Körperkontakt, unerwünschte sexuelle Annäherungen oder Bitten um sexuelle Gefälligkeiten, Implizieren der Erwartung von Gegenleistungen für Einstellung, Beförderung oder berufliche Verbesserung)

Diese Liste ist nicht vollständig. Sie kann durch lokale Rechtsvorschriften ergänzt werden.

Diskriminierung und Belästigung können als einzelne Handlungen oder Vorfälle auftreten. Sie können allerdings auch ein Muster oder eine wiederholte Verhaltensweise aufzeigen. Sie können während dem Bewerbungsprozess auftreten, am Arbeitsplatz oder an Orten außerhalb der PORR Räumlichkeiten im Rahmen von Arbeitsveranstaltungen. Ebenso kann es in Kontexten außerhalb arbeitsbezogener Orte im Rahmen des Arbeitsverhältnisses auftreten.

4. Meldungen

Jede Person innerhalb der PORR ist verantwortlich dafür ein offenes, sicheres und freundliches Arbeitsumfeld zu schaffen. Daher erwartet die PORR von allen Mitarbeitenden, die Zeuge und/oder leidtragende Person von Belästigung oder Diskriminierung werden, dies zu melden.

Falls jemand Kenntnis von einer Verhaltensweise erlangt, die nach eigener Ansicht, oder eigenem Verdacht einen Verstoß gegen diese Richtlinie darstellt, sollte unverzüglich eine der angeführten Maßnahmen ergriffen werden:

- Besprechung des Verdachtsfalles/Vorfalls mit der Führungskraft oder einer Vertrauensperson
- Meldung des Verdachtsfalles/Vorfalls über den PORR AG Antibelästigungs- und Antidiskriminierungs-Meldekanal
- Kontaktaufnahme mit dem lokalen Betriebsrat oder lokalen Belästigungs-Komitee, falls verfügbar

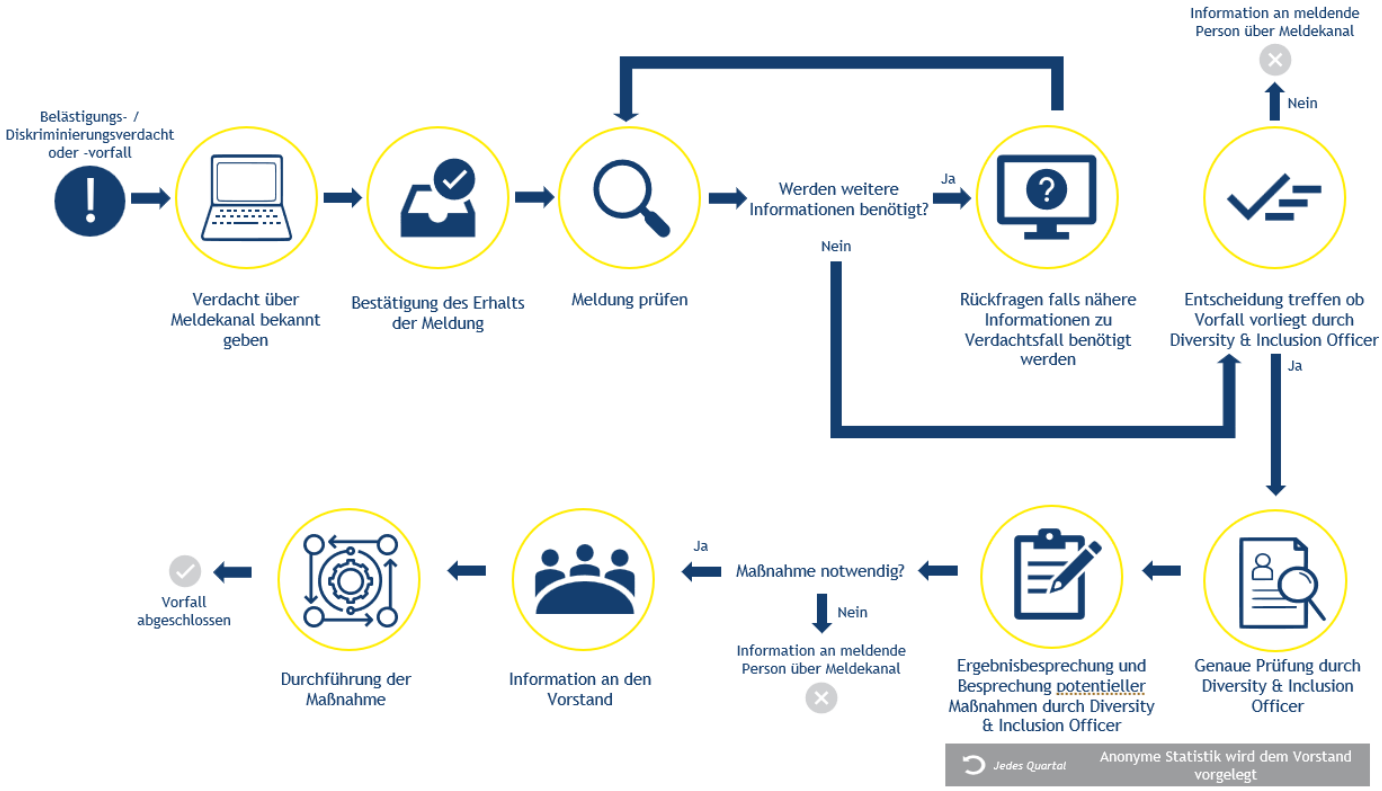
4.1 Meldekanal

Ziel dieses vertraulichen Kanals, ist die Möglichkeit zur Meldung von Vorfällen und Verdachten und die Garantie einer sorgfältigen und schnellen Bearbeitung. Extern ist dieser Meldekanal auf der PORR Website eingebettet und wird an Stakeholder durch gängige Mittel wie den Nachhaltigkeitsbericht kommuniziert. Intern ist der Meldekanal und dessen Verfügbarkeit im Intranet „PORRtal“ verankert, welches für alle Mitarbeitenden zugänglich ist.

4.2 Vertraulichkeit und Prozess

Der öffentlich verfügbare PORR AG Antibelästigungs- und Antidiskriminierungs-Meldekanal wurde 2023 durch den Drittanbieter CuCoSol GmbH implementiert. Meldende können Fälle anonym angeben, oder nach eigenem Ermessen ihre persönlichen Daten teilen. Sowohl technisch, als auch prozessual, ist der Schutz und die Vertraulichkeit der meldenden Personen und ihrer Daten gewährleistet. Der Diversity & Inclusion Officer wird alle Meldungen so vertraulich wie in angemessener Weise möglich, behandeln. Potentielle Rückfragen können meldende Personen mit anonymisierten, individuell generierten, Login-Daten beantworten oder so auch ihren Meldefall bearbeiten. Die gesamte Bearbeitung und Abwicklung von Fällen findet über das System des Drittanbieters statt. Informationen werden nur, falls für die Aufklärung eines Falles notwendig und auch dann nur im engsten Rahmen, über das System weitergegeben. Im System, wird jede Handlung des Diversity & Inclusion Officers aufgezeichnet. Diese werden ausschließlich für Audits eingesehen. Alle Meldungen werden sehr ernst genommen, denn die PORR steht für eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung und Belästigung. Nach Meldung erhält die meldende Person innerhalb weniger Minuten eine Empfangsbestätigung. Innerhalb von drei Monaten, abhängig von der Komplexität des Falles, folgt eine Rückmeldung über die Prüfung und das weitere Vorgehen. Sollte sich ein Verdachtsfall bewahrheiten,

abhängig von dem individuellen Vorfall, werden arbeitsrechtliche oder strafrechtliche Konsequenzen für die verursachende Person folgen. In der nachstehenden Abbildung wird der Prozess zur Überprüfung von Meldungen dargestellt. Im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich eine anonymisierte Statistik über die gemeldeten Fälle vorgelegt.



4.3 Mentale Gesundheit

Die PORR legt großen Wert auf das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden. Sollten sie im Rahmen eines Belästigungs- oder Diskriminierungsfalls psychische Unterstützung benötigen, werden ihnen vertrauliche Anlaufstellen und professionelle Hilfe geboten. Die „Psychische Gesundheits- und Konfliktberatung“ ist eine unabhängige Beratungsstelle, die allen Mitarbeitenden der PORR zur Verfügung steht. Je nach Land werden auch weitere externe Beratungs- und Therapieoptionen angeboten, um die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden zu unterstützen. Die PORR hat mehrere Initiativen, um die Unterstützung und den Schutz aller Mitarbeitenden zu gewährleisten.

4.4 Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

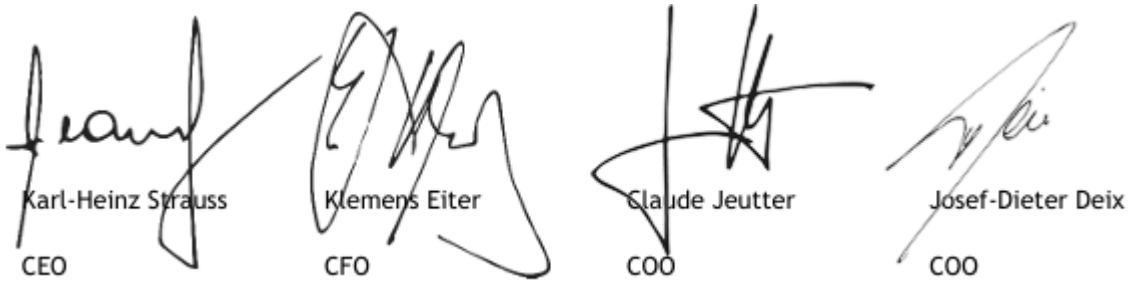
Jeder PORR Mitarbeiter und jede PORR Mitarbeiterin, der/die einen begründeten Verdacht auf einen Verstoß oder einen potenziellen Verstoß gegen diese Richtlinie meldet, ist vor jeglichen Vergeltungsmaßnahmen geschützt. Hierbei ist es unwesentlich, ob sich der Verdacht bewahrheitet oder nicht. Auch verpflichtet sich die PORR, die Identität von Meldungen geheim zu halten, außer gesetzliche Offenlegungspflichten zwingen das Unternehmen zu einer Weitergabe an Strafverfolgungsbehörden. Jede angestellte Person der PORR AG, die hingegen Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person ergreift, oder versucht zu ergreifen, die einen Verdachtsfall oder Vorfall gemeldet hat oder zu melden beabsichtigt, hat mit Disziplinarmaßnahmen zu rechnen. Vergeltungsmaßnahmen umfassen beispielweise die Ausübung von Druck oder die Bedrohung der Person, um diese vom Melden eines Vorfalls oder Verdachtsfall abzuhalten.

4.5 Präventionsmaßnahmen

Die PORR steht für eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung und Belästigung. Neue Mitarbeitende werden im Onboarding über den Meldekanal und die PORR Prinzipien informiert, lesen den Code of Conduct und unterzeichnen diesen. Darüber hinaus ist der Antibelästigungs- und Antidiskriminierungs- Meldekanal in einer Betriebsvereinbarung verankert, welche für alle Mitarbeitenden im Intranet einsehbar ist. In Schulungen können sich Mitarbeitende näher zur korrekten Verhaltensweise am Arbeitsplatz, sexueller Belästigung oder Diversität informieren. Lehrlinge erhalten eine eigene Schulung zu Diversität und Inklusion, die das Thema im Austausch bespricht und den Umgang der PORR verdeutlicht. Der Meldekanal wird auch in weiteren Schulungen vorgestellt. Darüber hinaus wird im Rahmen der Leadership Academy ein stärkenorientierten Leadershipansatz verfolgt und Führungskräfte dazu weitergebildet. Unter anderem wird die Führung von vielfältigen Teams und interkulturellen Kompetenzen behandelt.

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

Die Aktualität der Policy wird laufend überprüft und gegebenenfalls aktualisiert. Im aktuellen Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht können weitere Details nachgelesen werden. Es werden jährlich aggregierte Kennzahlen zur Anzahl der Meldungen veröffentlicht. Weiters wird, im Falle von Meldungen, ein konsolidierter Überblick über die Arten der Fälle und die Vorgehensweise im Nachhaltigkeitsbericht gegeben.

Wir verpflichten uns zur Einhaltung der Antibelästigungs- und Antidiskriminierungs-Policy und verfolgen weiterhin die Förderung eines sicheren und wertschätzenden Arbeitsumfelds. Das ist die Basis für den langfristigen Erfolg der PORR.

Wien, am 31.03.2026