HUMAN RESOURCES
POLICY

PORR

Inhalt

1. Einführung 3
2. Unsere Steuerung 3
3. Arbeitsrecht 4
4. Arbeitsplatzsicherheit 5
5. Entlohnung 5
6. Recruiting 6
7. Aus- & Weiterbildung 6
8. Lehrlinge 6
9. Führung 7

1. Einführung

Die Personalpolitik der PORR orientiert sich an unserer Unternehmensstrategie und leistet einen entscheidenden Beitrag zur Erreichung der Unternehmensziele. Dabei wird sie 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 HR-Policy ist für alle Mitarbeitenden in den PORR Märkten gültig. 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.: Messen).

2. Unsere Steuerung

Die zentrale Steuerung von Recruiting, Employer Branding, People Development, PORR Campus, HR Business Partner, Compensation & Controlling, Diversity & Inclusion, HR Services, Arbeitsrecht, Mobility Management, Payroll, Lehrlingsmanagement und HR Systems erfolgt durch die Abteilung Group Human Resources in enger Abstimmung mit dem Vorstand. Die Head of Group Human Resources berichtet an den Chief Executive Officer der PORR und ist in regelmäßiger Abstimmung mit diesem.

Die Abteilung Group Human Resources verantwortet und steuert die oben angeführten Themen für die gesamte Gruppe. Die lokalen Human Resources Teams sind für die lokale Umsetzung in den Ländern, unter Berücksichtigung ihrer gesetzlichen und vertraglichen Grundlagen, verantwortlich. Die lokalen Human Resources-Teams bearbeiten dezentral die länderspezifischen Themen und stimmen sich mit den lokalen Managementteams ab, an welche sie berichten. Für eine fachliche Abstimmung finden regelmäßige Termine mit der Abteilung Group Human Resources statt. Die Kennzahlen im Personalbereich werden auf Basis eines gruppenweiten Standards erfasst.

Human Resources hat eine tragende Rolle bei der Umsetzung der ESG-Strategie innerhalb der PORR. Bearbeitete Themen tragen aktiv zur Erreichung von strategischen Unternehmenszielen im Bereich „Social“ von ESG bei. Nähere Informationen zu den Nachhaltigkeitszielen, welche aktiv von Human Resources gesteuert und vorangetrieben werden, finden Sie jährlich in dem Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht der PORR oder in der Social Policy.

Zur Sicherstellung einer vertrauensvollen, transparenten Zusammenarbeit im gesamten Konzern, werden die Interessen der Mitarbeitenden in Österreich und Deutschland durch Betriebsräte vertreten. In einigen Ländern schreibt das lokale Arbeitsrecht bestimmte Maßnahmen oder Ausschüsse vor, die in dem jeweiligen Land durchgeführt werden. Auf europäischer Ebene ist unser Sozialpartner der europäische Betriebsrat. Unseren Mitarbeitenden steht es frei, Organisationen ihrer Wahl beizutreten, die sie im Einklang mit den lokalen Gesetzen vertreten. Diese Mitarbeitenden werden in keiner Weise benachteiligt oder bevorzugt. Wir respektieren das Recht aller Mitarbeitenden auf

Vereinigungsfreiheit. Die Kommunikation mit unseren Mitarbeitenden wird laufend gepflegt, unternehmensrelevante Informationen werden regelmäßig geteilt und die PORR steht ihnen stets als Partnerin zur Seite.

Betriebliche Änderungen werden bedarfsabhängig, aber mindestens vier Wochen vor Inkrafttreten, in der internen Mitarbeiter-Plattform PORRtal veröffentlicht. Diese Aussendungen werden vom Executive Board der PORR verfasst und veröffentlicht. Mitarbeitende mit einem aktiven Benutzerkonto sind verpflichtet diese Mitteilungen im PORRtal zu lesen. Darüber hinaus leitet der wertschätzende, offene Umgang mit unseren Stakeholdern unser Handeln.

3. Arbeitsrecht

Als Unterzeichnerin des UN Global Compact erkennt die PORR die internationalen Menschenrechte uneingeschränkt an und erwartet dies auch von ihren Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern. Zudem stellt sie die Gewährleistung fairer Arbeitspraktiken sicher. Die Achtung der Menschenrechte ist ein Eckpfeiler für alle Tätigkeiten der PORR und wird durch die Einhaltung von einer Reihe von Prinzipien, eines umfassendem Beschaffungsmanagements und eines fortlaufenden Due-Diligence-Prozesses gewährleistet. Eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung sehen wir als Grundvoraussetzung für jegliche Tätigkeit unserer Mitarbeitenden. Zwangs- sowie Kinderarbeit ist gruppenweit untersagt. Außerdem ist die Förderung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung unabhängig von individuellen Merkmalen vorausgesetzt. Nähere Informationen zu den Richtlinien, Meldekanälen und dem Bearbeitungsprozessen innerhalb der PORR sind in der Antibelästigungs- und Antidiskriminierungs-Policy und in der Menschenrechte-Policy nachzulesen.

Die PORR beschäftigt vor allem Stammpersonal. In einigen Fällen von kurzfristigen Arbeitsspitzen arbeitet sie mit ausgewählten, lokalen Personalleasingfirmen zusammen, je nach lokalem Bedarf und arbeitsrechtlichen Vorgaben. Diese verpflichten sich zur Einhaltung unseres Code of Conduct, der Registrierung über unser ISHAP Personaldokumentationssystem, sowie weitere sozialrechtliche Standards.

Die Arten der Verträge innerhalb der PORR umfassen überwiegend unbefristete Arbeitsverträge und Ausbildungsverträge. In manchen Fällen, gibt es auch projektbezogene Arbeitsverträge. Innerhalb der PORR dienen fast ausschließlich Kollektiv- und Tarifverträge als Basis für Arbeitsverträge, lediglich ein marginaler Anteil der Mitarbeitenden haben ersatzweise standardisierte Dienstverträge, sollten keine lokalen Kollektiv- oder Tarifverträge existieren. Genaue Zahlen sind im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht angeführt. Die lokale, gesetzliche Kündigungsfrist gilt für alle Mitarbeitenden und wird dementsprechend eingehalten. Je nach lokal geltenden Gesetzen, gewährleisten wir als Unternehmen eine Pensionsvorsorge.

Im Falle von Krankheiten werden die lokalen rechtlichen Rahmenbedingungen angewandt. Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden mit zusätzlichen Pflegeangeboten, wie der PORR-Pflegefreistellung. In vielen Märkten bietet die PORR finanzielle Soforthilfe im Rahmen der unternehmensspezifischen Versicherung „PORR Care+“ bei schwerer Krankheit und Ableben an. Die PORR unterstützt ihre Mitarbeitenden und sucht in Fällen von Unfällen oder schweren Krankheiten gemeinsam nach einer Lösung.

Die PORR befolgt alle lokal geltenden Gesetze und Vereinbarungen zu Arbeitszeiten und Urlaubsansprüchen. Sie respektiert das Recht auf Erholung und Freizeit und das Recht auf Familienleben. Alle Mitarbeitenden stehen Elternkarenzmöglichkeiten, entsprechend den lokalen rechtlichen Rahmenbedingungen, zur Verfügung. Die PORR spricht sich dezidiert für Väterkarenz aus und unterstützt diese aktiv. Angebote wie Home Office, Bildungskarenz, Gleitzeitmodelle und Sabbatical werden unter Berücksichtigung der lokalen Gegebenheiten stetig evaluiert und erweitert. Je nach Land und Jobprofil stehen den Beschäftigten verschiedene Arbeitszeit- und Auszeitmodelle zur Verfügung. Nähere Informationen zu den Zielen und den einzelnen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung der Mitarbeitenden der PORR sind in der Strategie Betriebliche Gesundheitsförderung, in unserer Social Policy und im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht nachzulesen.

4. Arbeitsplatzsicherheit

Die PORR zielt darauf ab, langfristige Arbeitsverhältnisse zu fördern und ihren Mitarbeitenden ein hohes Maß an Stabilität und Arbeitsplatzsicherheit zu bieten. Dies stärkt nicht nur das Vertrauen und die Motivation der Mitarbeitenden, sondern trägt auch zu einer positiven Unternehmenskultur bei. Sollten Vertragsauflösungen notwendig sein, wird der Prozess in enger Abstimmung mit der Führungskraft für alle Beteiligten so fair wie möglich gestaltet. Es wird aktiv daran gearbeitet, den betreffenden Mitarbeitenden durch unterstützende Maßnahmen und verschiedene Lösungen eine Perspektive zu eröffnen. Umstrukturierungen werden unter Berücksichtigung der Qualifikationen der Mitarbeitenden durchgeführt und im Unternehmen transparent kommuniziert. Damit wird sichergestellt, dass das Unternehmen nicht nur leistungsstark, sondern auch seiner sozialen Verantwortung gerecht bleibt.

5. Entlohnung

PORR setzt sich durch wettbewerbsfähige Preise, hervorragende Leistungen und Fähigkeiten der Mitarbeitenden und die damit verbundene hohe Qualität auf dem Markt durch. Lohn- und Sozialdumping sowie Verstöße gegen das Ausländerbeschäftigungsgesetz werden nicht geduldet.

Die PORR bietet allen Mitarbeitenden faire und wettbewerbsfähige Entlohnung und Zusatzleistungen. Diese sind in den meisten Ländern kollektiv-/ tarifvertraglich geregelt und orientieren sich außerdem am Markt im jeweiligen Land. 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 gruppenweite Equal Pay Analyse wird zur Überprüfung und Sicherstellung der Gleichstellung durchgeführt. Nähere Angaben und Informationen sind im jährlichen Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht und in der Compensation Policy der PORR nachzulesen.

Basierend auf den gesetzlichen Vorgaben der Richtlinie (EU) 2017/828 (2. Aktionärsrechte-Richtlinie) und des Aktiengesetzes (AktG) hat die PORR den Vorgaben in Bezug auf die Aufstellung einer Vergütungspolitik bzw. eines Vergütungsberichts für Aufsichtsrat und Vorstand entsprochen. Nähere Informationen sind in der aktuellen Vergütungspolitik nachzulesen.

6. Recruiting

Bereits während der Personalbeschaffung legen wir Wert auf eine transparente und respektvolle Kommunikation mit Bewerbern und Bewerberinnen. Unsere Stellenausschreibungen geben Einblicke in unsere Kultur, unsere Unternehmenswerte (PORR Prinzipien) und die Position. Umfassende Einblicke in die Welt der PORR erhält man auf unserer Karriereseite oder über unsere Social Media Kanäle. Alle Bewerbenden werden gleich behandelt, ungeachtet ihres Alters, Geschlechts oder anderen Charakteristika. Es werden keine irrelevanten, persönlichen Fragen gestellt, wobei wir uns hierbei an den lokal relevanten Gesetzen orientieren. Bewerbungsgespräche folgen einem strukturierten Standard und werden anhand objektiver Kriterien evaluiert. Je nach Position und Land werden während des Interviewprozesses mehrere Mitarbeitende hinzugezogen um ein umfassendes, objektiveres Bild zu erhalten.

Bei der Rekrutierung einer Führungskraft wird ein besonderer Fokus auf die Wertehaltung der bewerbenden Person gelegt, um eine Führungskultur im Sinne der PORR Prinzipien langfristig garantieren zu können. Daher gib es für die Einstellung von Führungskräften in den oberen Managementebenen weitere verpflichtende Compliance Vorgaben, die einzuhalten sind.

7. Aus- & Weiterbildung

Die gruppenweite PORR Academy umfasst sämtliche Aus- und Weiterbildungsangebote der PORR. Die Schulungen der PORR sind für alle Mitarbeitenden, die ein aktives Benutzerkonto besitzen, buchbar. Das Schulungsangebot wird kontinuierlich, sowohl auf gruppenweiter als auch auf lokaler Ebene, evaluiert und ausgebaut. Individuell konzipierte Ausbildungsakademien unterstützen in bauspezifischen Berufsbildern, womit der Erwerb wesentlicher fachlicher und persönlicher Kompetenzen gewährleistet wird. Die interne Weiterentwicklung von Mitarbeitenden wird gefördert. Ein erfolgreicher Informationsfluss über interne Jobmöglichkeiten sowie der Zugang zu Trainings und Möglichkeiten zur Requalifizierung werden innerhalb der PORR sichergestellt. Mit der Etablierung des PORR Campus als gruppenweites Kompetenzzentrum für alle Mitarbeitenden, in welchem die PORR Zusatzausbildungen anbietet, wurde ein wichtiger Meilenstein erreicht.

Die Bewertung der Einzelschulungen erfolgt mittels digitaler Feedbackbögen und ermöglicht die Messung der Effektivität und der übermittelten Inhalte der Ausbildungsmaßnahme. Das Feedback unterstützt die strategische Ausrichtung des Ausbildungsmanagements, spiegelt die Marktentwicklung wider und gibt Einblicke in die Trainingswünsche und -bedürfnisse von Mitarbeitenden.

8. Lehrlinge

Ein spezieller Fokus der PORR ist die Ausbildung von Lehrlingen. Mit gezielten Strategien zur Lehrlingsgewinnung konnte sich die PORR als attraktive Arbeitergeberin präsentieren. Durch die interne Ausbildung von Lehrlingen am PORR Campus kann die PORR praxisnahes Lernen vermitteln und betreut die Lehrlinge kompetent vor Ort. Der Fokus der 22 Lehrberufe liegt auf dem Aufbau und der Weiterentwicklung der Fachkompetenzen, sodass sie die notwendigen Kenntnisse und

Qualifikationen für ihre Lehrberufe erwerben. Das Ziel der PORR ist es die Zahl der Lehrlinge zu erhöhen, eine hochwertige Bildung für diese sicherzustellen und ihre individuellen Stärken zu fördern.

9. Führung

Das Leadershipverständnis der PORR basiert auf dem Modell von Positive Leadership. Durch eine gruppenweite Leadership Academy wird Führungskräften dieser Ansatz vermittelt. Sie werden dabei begleitet, die Potentialentfaltung ihrer Mitarbeitenden aktiv zu fördern. Im Rahmen der Leadership Academy werden neue und erfahrene Führungskräfte individuell unterstützt Vorbilder unserer Unternehmenskultur und unserer PORR Prinzipien zu sein. Darüber hinaus werden ihnen in verschiedenen Modulen Inhalte rund um Kommunikation, Gesprächsführung, Change Management, Resilienz, Teamdynamiken und der Stärke von Diversität im Team vermittelt. Zusätzlich stellt sie lokale Angebote – wie Coachings - für Führungskräfte bereit, die den Fokus auf psychische Gesundheit und gesundes Führen legen.

Unsere offene Feedbackkultur spiegelt sich in unserem jährlichen, verbindlichen Rhythmus von strukturierten Mitarbeitergesprächen wider. In deren Rahmen besprechen Führungskräfte und ihre Mitarbeitenden die individuellen Ziele und gehen in den näheren Austausch über persönliche Entwicklungsziele, das Erleben der PORR Prinzipien im Arbeitsalltag und die Mobilitätsbereitschaft der Person. In der gruppenweiten PORR Academy werden diese Mitarbeitergespräche erfasst und bilden die Basis für weitere Entwicklungswünsche und -möglichkeiten der Mitarbeitenden.

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

Detaillierte Informationen und Kennzahlen 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 Human Resources-Strategie und verfolgen weiterhin die Förderung eines wertschätzenden und inklusiven Umfelds für alle Mitarbeitenden. Das ist die Basis für den langfristigen Erfolg der PORR.

Wien, am 31.03.2026

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