SOCIAL POLICY

PORR

Inhalt

1. Einführung 3
2. Unsere Steuerung 4
3. Nachhaltigkeitsziele 2030 4
3.1 Attraktiver Arbeitsplatz 5
3.2 Engagement 5
3.3 Aus- & Weiterbildung 5
3.4 Chancengleichheit und Frauenförderung 5
3.5 Menschenrechte 6
3.6 Arbeitssicherheit 6
3.7 Gesundheit 6
4. Soziales Engagement 7

1. 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, weshalb „ESG“ ein Eckpfeiler der Unternehmensstrategie ist. Das Ziel ist es, die Beziehung der PORR zu ihren über 20.000 PORRianern und PORRianerinnen nachhaltig zu gestalten, da sie das Fundament der PORR bilden. Diese Haltung spiegelt sich in der Unternehmensstrategie, insbesondere in der Säule „Mitarbeiter“ wider. Ebenso legt die PORR Wert auf das Monitoring sozialer Risiken innerhalb der Wertschöpfungskette, beispielweise bei Subunternehmen. 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
- Mitbestimmung von Mitarbeitenden
- Bestmögliche Gewährleistung von Arbeitsplatzsicherheit
- 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
- Human Resources (HR) Policy
- Menschenrechte Policy
- Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) Policy
- Antibelästigungs- und Antidiskriminierungs-Policy
- Compensation Policy

- 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.

2. 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 Bewusstseinsschaffung zu Diversität und Inklusion, sowie die Förderung von Verständnis innerhalb der PORR Gruppe durch die Implementierung von Trainings und Initiativen. Darüber hinaus gehört das soziale Engagement von Mitarbeitenden zum Aufgabengebiet.

3. Nachhaltigkeitsziele 2030

Im Rahmen von We@PORR wurde die aktuelle Ausgangssituation in allen Märkten analysiert und die folgenden qualitativen und quantitativen Nachhaltigkeitsziele bis 2030 formuliert. Die PORR verfolgt eine kennzahlenbasierte Zielsystematik und das Basisjahr der Ziele ist 2024.

Jährliche Initiativen um diese Nachhaltigkeitsziele bis 2030 zu erreichen, werden von den verantwortlichen Abteilungen geplant und umgesetzt. Dabei wird spezieller Fokus darauf gelegt, die PORR Prinzipien weiter zu fördern und als Leitbild zu nutzen. Als Leitbild werden die PORR Prinzipien herangezogen und in allen Heimmärkten verstärkt in den Fokus gerückt. Zudem werden lokale Situationen in Abstimmung mit der Abteilung Corporate Sustainability berücksichtigt und

Initiativen daran orientiert. Die Zielerreichungen werden regelmäßig evaluiert. Sollten die Ergebnisse der Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage als Messgrundlage für das Ziel dienen, können diese Kennzahlen nur alle zwei Jahre berechnet werden. Ansonsten werden die Kennzahlen jährlich ermittelt.

3.1 Attraktiver Arbeitsplatz

Wir stellen sicher, dass unsere Mitarbeitenden in einem fairen Arbeitsumfeld mit transparenten und angemessenen Arbeitsbedingungen und Zusatzleistungen arbeiten. Wir setzen Maßnahmen zur Förderung einer individuellen, flexiblen Lebensgestaltung und eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes um. Dabei setzten wir uns dafür ein, dass die wertebasierte PORR Kultur für Mitarbeitende während ihrer gesamten Mitarbeiterlebenszyklen erlebbar ist. Unser Ziel ist es die gruppenweite Teilnahmequote der Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage von 41,8 % aus dem Basisjahr 2024 auf 70 % bis 2030 zu erhöhen.

3.2 Engagement

Wir sind überzeugt: Echte Stärke wächst aus Zusammenhalt. Wenn Mitarbeitende eingebunden und wertgeschätzt werden, entwickelt sich mehr als bloße Zusammenarbeit – es bildet ein starkes Wir-Gefühl. Das Engagement der Mitarbeitenden ist daher ein zentraler Erfolgsfaktor für die PORR. Dabei geht es nicht nur um Leistung, sondern auch um die aktive Einbindung und die Förderung eines ausgeprägten Zugehörigkeitsgefühls. Anhand der Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage kann ein Engagement Index alle zwei Jahre berechnet werden. Im Basisjahr war der gruppenweiten Engagement Index bei 79 % und bis 2030 wollen wir ihn auf ≥80 % erhöhen.

3.3 Aus- & Weiterbildung

Wir fördern die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden, indem wir gezielte Weiterbildungsprogramme und eine Kultur des lebenslangen Lernens unterstützen. Zur Förderung des Kompetenzaufbaus unserer Führungskräfte unterstützen wir die Teilnahme an jährlichen Weiterbildungsmodulen proaktiv. Weiterführende Informationen finden Sie in der HR Policy.

Bis 2030 haben wir eine Abschlussquote der Führungskräfte von ≥90 % von 4 Leadership Academy Modulen erreicht. Im Basisjahr 2024 haben 44 % mindestens ein Modul abgeschlossen. Durch die Konzeption und gruppenweite Umsetzung eines Entwicklungskompasses für Mitarbeitende werden individuelle Stärken und Kompetenzen gefördert, wobei Entwicklungen am Markt berücksichtigt werden. Ziel ist, den Mitarbeitenden Pfade zur Weiterentwicklung in der PORR aufzuzeigen und bis 2030 in 100 % der PORR Heimmärkte den Entwicklungskompass implementiert zu haben.

3.4 Chancengleichheit und Frauenförderung

Wir verpflichten uns, Chancengleichheit sicherzustellen, unabhängig von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung oder Einschränkungen, mentaler oder körperlicher Gesundheit, Staatsangehörigkeit, Einwanderungsstatus oder Abstammung, Familien- oder Beziehungsstatus, Weltsicht oder sozialer Herkunft. Wir haben gruppenweite Initiativen, um dies zu gewährleisten, und lokale Maßnahmen zur Förderung von Bewusstsein und Akzeptanz. Wir wollen das gruppenweite Ergebnis in der Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage von „Faire Behandlung“ von 60,2 % im Basisjahr 2024 auf ≥70 % bis 2030 steigern.

Weiters streben wir bis 2030 eine Steigerung unseres Anteils an Frauen vom Basiswert 2024 16,7 % auf 18 % in der PORR und ebenso eine Erhöhung des Anteils an Frauen vom Basiswert 2024 15,5 % auf 18 % im Management an. Dies wird durch gezielte Programme zur Förderung und Weiterentwicklung von Frauen erreicht werden. Darüber hinaus wollen wir den gruppenweiten, bereinigten Gender Pay Gap in jeder Vergleichsgruppe auf +/- <5 % halten bzw. senken. Im Basisjahr 2024 beträgt der gruppenweiten, bereinigten Gender Pay Gap -3,7 %.

3.5 Menschenrechte

Die Menschenrechte sind ein unverzichtbarer Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung. Unsere Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie stützen wir auf die PORR Prinzipien, den Code of Conduct, den zehn Prinzipien des UN Global Compact, der Richtlinie der internationalen Arbeitsorganisation (ILO), den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den Sustainable Development Goals (SDGs).

Wir stellen die Einhaltung und Förderung der Menschenrechte in all unseren Geschäftspraktiken sicher und verpflichten uns als PORR zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Die Wahrung der Menschenrechte innerhalb der PORR umfasst die Kontrollprozesse zur Aufdeckung etwaiger Missstände und die Bewusstseinsförderung bei Mitarbeitenden und Schlüsselpersonal. Ziel ist es bis 2030 durch diese präventive Maßnahmen Menschenrechtsvorfälle weiterhin vollständig auszuschließen. Im Basisjahr 2024 gab es ebenso keine Menschenrechtsvorfälle. Nähere Informationen finden Sie jährlich im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht oder in der Menschenrechte Policy der PORR.

3.6 Arbeitssicherheit

Die PORR gibt täglich ihr Bestes, um nachhaltige Infrastruktur und wertvolle Bauwerke zu schaffen. Gleichzeitig übernehmen wir Verantwortung – weit über den reinen Bauprozess hinaus. Denn „Building is people business“ und Arbeitssicherheit hat bei der PORR höchste Priorität. Wir wollen eine Arbeitsumgebung schaffen, in der Sicherheit selbstverständlich ist – im täglichen Handeln und in der Haltung aller Beteiligten. Jeder Mensch, der innerhalb unseres Bauzauns arbeitet, soll am Abend gesund und unversehrt nach Hause zurückkehren können. Der Schutz und das Wohl unserer Mitarbeitenden und Subunternehmern auf den Baustellen sind für uns unverzichtbar und bilden die Grundlage für eine nachhaltige und gesunde Arbeitsumgebung und unseren Unternehmenserfolg. Sicherheit beginnt im Kopf und gelingt im Schulterschluss: durch Aufmerksamkeit, Verantwortung und gegenseitige Achtsamkeit. Mit dieser Überzeugung verfolgen wir klare Sicherheitsziele für 2030 und setzen konsequente Maßnahmen, um Bewusstsein zu schaffen, Risiken zu minimieren und Unfälle zu vermeiden. Bis 2030 soll der LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate) auf unter 5 gesenkt werden. Im Basisjahr 2024 befand sich dieser bei 13,5. Weitere Informationen zur Bedeutung der Arbeitssicherheit, zu den Zielsetzungen und Maßnahmen finden Sie jährlich im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht der PORR.

3.7 Gesundheit

Die holistische Förderung der psychischen und physischen Gesundheit und die arbeitsmedizinischen Untersuchungen und Präventionsmaßnahmen für die Mitarbeitenden sind in der PORR essentiell. Wir sind überzeugt davon, dass die Gesundheit das Fundament für den Unternehmenserfolg bildet. Wir wollen bis 2030 die Gesundheitsumfrage in 100 % der Heimmärkten durchführen. Der Basiswert 2024 für dieses Ziel ist 14,3 %. Umfassendere Informationen finden Sie in der Policy für Gesundheit und in dem diesjährigen Nachhaltigkeitsbericht. Dort werden die Strategie und Vision der

Betrieblichen Gesundheitsförderung, des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, der Arbeitsmedizin und der Stelle für psychische Gesundheits- und Konfliktberatung detailliert beschrieben.

4. Soziales Engagement

Das soziale Engagement der PORR umfasst verschiedene Initiativen, die bewusst und aktiv zur positiven Entwicklung der Gesellschaft beitragen. Im Rahmen von gruppenweiten Spendenaktionen unterstützt die PORR gezielt Hilfsprojekte und sammelt außerdem Spenden für lokale karitative Organisationen. Anstelle von Weihnachtsgeschenken spendet die PORR Group jährlich an eine internationale Hilfsorganisation, die weltweit Soforthilfe leistet. Darüber hinaus werden lokale Bildungseinrichtungen und Kulturprojekte durch Sponsoring unterstützt. Alle gruppenweiten Aktivitäten werden in engem Austausch mit dem Vorstand organisiert. Zusätzlich werden jährlich lokale Initiativen in den Heimmärkten durchgeführt, die mit dem jeweiligen Management abgestimmt werden. Alle Maßnahmen werden regelmäßig intern überprüft.

Detaillierte Informationen zu einzelnen Initiativen und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele, finden Sie jährlich in dem Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht der PORR.

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

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

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 31.03.2026

Karl-Heinz Strauss — CEO

Klemens Eiter — CFO

Claude Jeutter — COO

Josef-Dieter Deix — COO