

NACHHALTIGKEITS BERICHT 2020/21



ÜBER DEN BERICHT

Mit dem vorliegenden konzernweiten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht die Swietelsky AG über ihre gesetzlichen Berichtspflichten hinaus Informationen und Daten über Aktivitäten und Leistungen des Unternehmens im Kontext nachhaltigen Wirtschaftens, um der Rechenschaftspflicht gegenüber ihren Stakeholdern auch hinsichtlich nicht finanzieller Informationen nachzukommen.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards (Option „Kern“) der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt, dem weltweit am weitesten verbreiteten und anerkannten Rahmenwerk für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Im vorliegenden Bericht wird auch auf die Sustainable Development Goals (SDGs), die von den Vereinten Nationen im Rahmen der Agenda 2030 beschlossen wurden, Bezug genommen und dargestellt, zu welchen der globalen Nachhaltigkeitsziele die Swietelsky AG durch ihre ESG-Strategie und die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens beiträgt.

BERICHTSGRENZE

Die in diesem Bericht offengelegten Informationen, Zahlen und Fakten beziehen sich – sofern nicht anders vermerkt – auf alle vollkonsolidierten Unternehmen im SWIETELSKY-Konzern. Jene Unternehmen, die im Geschäftsjahr 2020/21 akquiriert wurden, sind lediglich bei den Mitarbeiterständen berücksichtigt. Im Vergleich zum letzten Bericht gab es folgende Konsolidierungskreiszugänge: J & K Fassadenprofi GmbH (Vollkonsolidierung 2.10.2019), Klaus Hennerbichler GmbH (Vollkonsolidierung 12.12.2019), SWIETELSKY Real Estate CZ s.r.o. (Vollkonsolidierung 1.4.2020), Mandarino Kft. (Vollkonsolidierung 1.4.2020), SWIETELSKY Rail Schweiz AG (Vollkonsolidierung 1.4.2020), SWIETELSKY Umwelttechnik GmbH (Vollkonsolidierung 9.7.2020), Vydrovka Office Center (Vollkonsolidierung 30.7.2020), SWIETELSKY Rail Sweden AB (Vollkonsolidierung 5.6.2020). Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette, die außerhalb des direkten Einflussbereiches des Unternehmens liegen, werden in diesem Bericht teilweise thematisiert.

BERICHTSINHALT

SWIETELSKY setzt sich laufend und systematisch mit jenen Themen auseinander, die hinsichtlich einer nachhaltigen Entwicklung für das Unternehmen relevant sind. Die Bestimmung des Inhalts und der wesentlichen Themen,

die im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht behandelt werden, erfolgte im Zuge eines Strategieprozesses unter Einbeziehung interner und externer Stakeholder, der im Juni 2021 startete (siehe Einleitung zum Kapitel „Nachhaltigkeitsstrategie“). Die vorliegenden qualitativen und quantitativen Informationen wurden mittels webbasierter Datenerfassungsprozesse zentral erhoben und durch die Nachhaltigkeitsabteilung und vom Konzerncontrolling unter Beachtung des Vieraugenprinzips konsolidiert und plausibilisiert sowie vom Vorstand freigegeben.

BERICHTSZEITRAUM

Das Geschäftsjahr der Swietelsky AG erstreckt sich vom 1. April bis 31. März. Der Berichtszeitraum für die wirtschaftlichen und nicht finanziellen Kennzahlen umfasst die Geschäftsjahre 2019/20 und 2020/21. Bei den Abfallzahlen wie auch bei der Arbeitssicherheit und beim Gesundheitsschutz wurden die Daten für die Kalenderjahre 2019 und 2020 erhoben. Die Gliederung der Mitarbeiter nach Geschlecht, Alter, Arbeiter und Angestellte etc wurde anhand der Mitarbeiterstände per 31.3. vorgenommen. Um die Vergleichbarkeit zu erhöhen und die Entwicklung der Kennzahlen über einen längeren Zeitraum sichtbar zu machen, werden vereinzelt die letzten fünf, aber zumindest die letzten zwei Jahre dargestellt. Im Zuge der Weiterentwicklung der Datenerhebung und Neudefinition der Indikatoren sind die Kennzahlen teilweise nur bedingt vergleichbar mit den vorangegangenen Jahren.

BERICHTSZYKLUS

Im Wirtschaftsjahr 2018/19 wurde der erste konzernweite Nachhaltigkeitsbericht der Swietelsky AG veröffentlicht. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht umfasst die Wirtschaftsjahre 2019/20 und 2020/21. Künftig wird auf jährliche Berichterstattung umgestellt. Der Nachhaltigkeitsbericht wird getrennt vom Geschäftsbericht veröffentlicht.

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber: Swietelsky AG,
Edlbacherstraße 10, 4020 Linz, Telefon: +43 (0) 732 6971-0
Telefax: +43 (0) 732 6971-7410, E-Mail: office@swietelsky.at
Web: www.swietelsky.com, FN: 83175 t, ATU 232 40 400, Landesgericht Linz
Grafisches Konzept und Gestaltung: Fredmansky GmbH, Linz
Ansprechpartner zu Nachhaltigkeitsthemen:
Christian Wahlmüller, E-Mail: c.wahlmueller@swietelsky.at
Daniela Gramer, E-Mail: daniela.gramer@swietelsky.at
Fotos: Swietelsky AG, Linz
Illustrationen: Studio5 kommunikations Design & Werbeagentur OG, Baden
Produktion Print: X-Files Druck-, Consulting- und Produktionsagentur GmbH, Linz/Lichtenberg
Veröffentlichung: im Dezember 2021

Schreibweise und Sprache

Im Sinne einer besseren Lesbarkeit wurde bei personenbezogenen Bezeichnungen auf eine geschlechtsspezifische Formulierung verzichtet. Begriffe wie „Mitarbeiter“, „Lieferanten“ oder „Kunden“ werden in diesem Bericht auch dann in dieser Form verwendet, wenn alle Geschlechter gemeint sind. Der Nachhaltigkeitsbericht wird in Deutsch und Englisch veröffentlicht.

Klimaneutrale Produktion

Die X-FILES Druck-, Consulting- und Produktionsagentur GmbH hat in Zusammenarbeit mit dem Klimaschutzspezialisten **ClimatePartner** den **CO₂-Fußabdruck** des eigenen Unternehmens erstellt. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht konnte daher klimaneutral produziert werden. Dafür werden die im Druckereibetrieb nicht vermeidbaren CO₂-Emissionen durch Investitionen in ausgewählte Klimaschutzprojekte ausgeglichen.



PEFC-zertifiziertes Papier

Beim vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht wurde Papier der Marke Claro Bulk verwendet. Es ist PEFC-zertifiziert und stammt aus nachhaltiger Holzproduktion.

BAUT AUF IDEEN

INHALT

Vorwort des Vorstandes	7
SWIETELSKY im Überblick	8
Eigentümer- und Konzernstruktur	10
Unsere Organisationsstruktur	12
LEISTUNGSSPEKTRUM	14
Hochbau	16
Tiefbau	22
Straßen- und Brückenbau	28
Bahnbau	34
Tunnelbau	40
Spezialkompetenzen	46
NACHHALTIGKEIT BEI SWIETELSKY	51
Nachhaltigkeitsmanagement	52
Nachhaltigkeitsstrategie	56
Strategische Handlungsfelder	58
Sustainable Development Goals	59
Unternehmensbild	62
FAIRNESS	67
Antikorruption und Compliance	68
Fairer Geschäftspartner	72
INNOVATION	77
Zukunftsfähiges Design und Digitalisierung	78
ÖKOLOGIE	85
Qualitäts- und Umweltmanagement	86
MITEINANDER	97
Human Resource Strategie und Management	98
Mitarbeiterentwicklung	104
GRI CONTENT INDEX	122

Aktuelle Informationen zum Unternehmen und seinen Bauprojekten finden Sie auf folgenden Medienkanälen:

-  swietelsky.at / swietelsky.de
-  wir-swietelskys.at / wir-swietelskys.de
-  bautv.swietelsky.at
-  baupod.swietelsky.at
-  baugeschichten.swietelsky.at
-  Wir Swietelskys
-  @wir_swietelskys
-  Swietelsky AG
-  Swietelsky AG

VORWORT DES VORSTANDES



Vorstand (von links): Peter Gal, Adolf Scheuchenpflug, Harald Gindl, MBA, Dipl.-Ing. Karl Weidlinger

Sehr geehrte Damen und Herren!

In Zeiten großer ökologischer Herausforderungen hat auch für SWIETELSKY das Thema „Nachhaltigkeit“ zentrale Bedeutung. Gerade unserer Branche kommt im Hinblick auf die Klimawende eine große Verantwortung zu. Daher sind wir bestrebt, unsere Aktivitäten so auszurichten, dass wir zur Lösung beitragen und unser Geschäftsmodell noch resilienter gegenüber Krisen gestalten können. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht soll Transparenz schaffen, unsere bisherigen Bemühungen dokumentieren und gleichzeitig Arbeitsgrundlage für weitere Anstrengungen sein.

Sich rasch verändernde Rahmenbedingungen, die durch eine stark wachsende Regulatorik sowie marktdynamische Entwicklungen vor allem in den Bereichen der Finanzierung und der Lieferketten geprägt werden, betrachten wir als Chance zur Implementierung innovativer Geschäftsmodelle. Daher haben wir einen mehrstufigen Arbeitsprozess in Gang gesetzt, innerhalb dessen wir die Aufgabenbereiche „Fairness“, „Miteinander“, „Innovation“ und „Ökologie“ behandeln. Die damit einhergehende Vernetzung im Konzern wird uns helfen, eine ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln. Darin sind konkrete Ziele und taugliche Maßnahmen auf allen Ebenen des Unternehmens zu definieren. Unsere 2020 eingerichtete Stabsstelle Nachhaltigkeitsmanagement, ein interdisziplinärer Managementkreis und externe Experten begleiten diesen Weg professionell.

Zahlreiche Initiativen in den letzten Jahren haben bereits Früchte getragen, was sich unter anderem in einer Auszeichnung als bestplatzierter Arbeitgeber in der Baubranche und drittplatziertes Unternehmen Österreichs zeigt. Die Financial Times hat uns 2021 als diversestes Bauunternehmen Europas ausgezeichnet und im gleichen Jahr durften wir uns auch über das Gütesiegel für betriebliche Gesundheitsförderung freuen. Unsere Entwicklung im Holz- und Hybridbau, die SWIETELSKY als baustoffneutralen Anbieter positioniert, schreitet mit umfangreichen Investitionen rasch voran. Kräftig investiert wird auch in den Aufbau von Anlagen für das Recycling von mineralischen Baurestmassen und für die Behandlung verunreinigter Böden. In der Energietechnik fördern wir mit unserem Know-how aktiv die Reduktion von CO₂-Emissionen über den gesamten Lebenszyklus von Bauwerken.

Zur Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele setzen wir nicht zuletzt auf die Förderung der Eigeninitiative unserer Mitarbeiter. Außerdem bekennen wir uns zu transparenter Kommunikation mit allen Stakeholdern. Wir freuen uns schon jetzt darauf, Sie über weitere konkrete Entwicklungsfortschritte in unserem nächsten Nachhaltigkeitsbericht zu informieren. Moderne Infrastruktur und ökologische sowie soziale Verantwortung sind kein Widerspruch, sondern werden bei SWIETELSKY immer gemeinsam gedacht.

Peter Gal

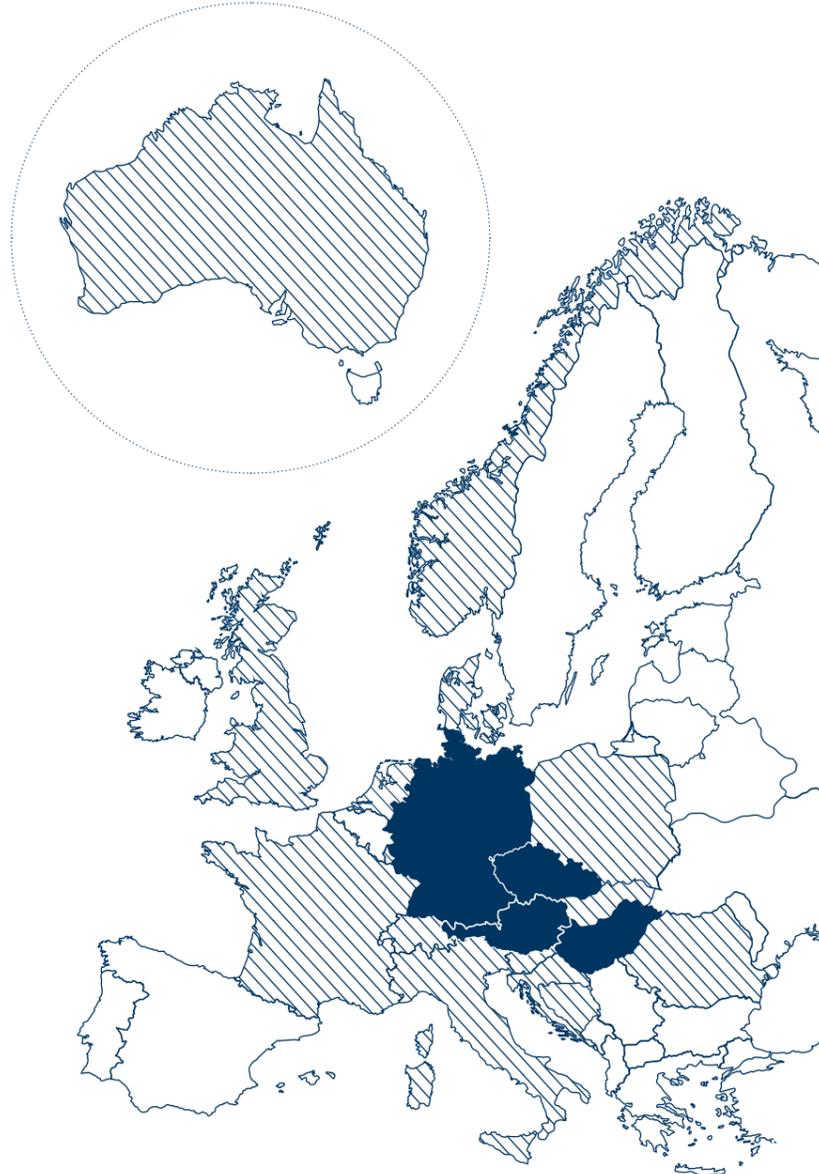
Harald Gindl, MBA

Adolf Scheuchenpflug

Dipl.-Ing. Karl Weidlinger

SWIETELSKY IM ÜBERBLICK

Die Unternehmensgruppe SWIETELSKY ist ein führendes Bauunternehmen in Zentral- und Osteuropa. Mit der Kraft von rund 11.600 Mitarbeitern, mehr als EUR 3 Mrd Bauleistung sowie einer dezentralen Organisationsstruktur sind wir internationaler Player, nationaler Winner und regionaler Champion in allen Sparten der Bauindustrie.



BAULEISTUNG NACH MÄRKTEN



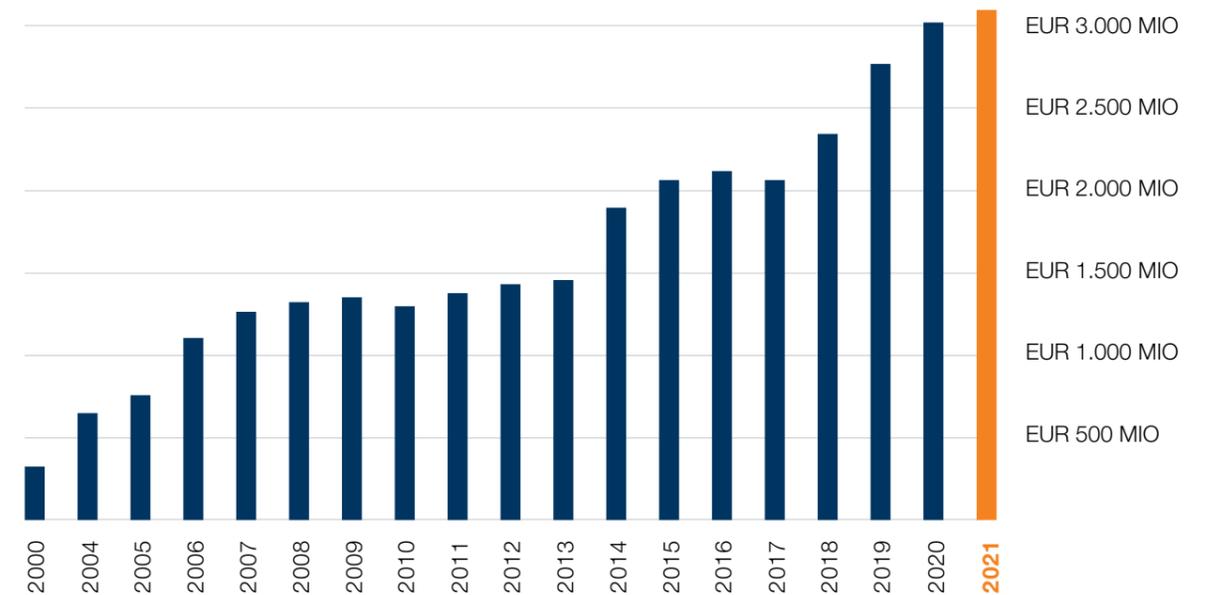
MÄRKTE

19 LÄNDER

Niederlassungen in vier Kernländern (Österreich, Deutschland, Ungarn, Tschechien) und 15 weiteren Ländern (Australien, Bosnien und Herzegowina, Dänemark, Frankreich, Großbritannien, Italien, Kroatien, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Polen, Rumänien, Schweiz, Slowakei, Slowenien)

■ Kernmarkt
▨ andere Länder

ENTWICKLUNG DER BAULEISTUNG



BAULEISTUNG

EUR 3.104.511.908

ZUM VORJAHR

+2,5%

EBT

EUR 157.647.217

ZUM VORJAHR

+36,9%

AUFTRAGSSTAND

EUR 3.300.863.639

ZUM VORJAHR

+5,0%

DURCHSCHNITTLICHE MITARBEITERZAHL

11.633

ZUM VORJAHR

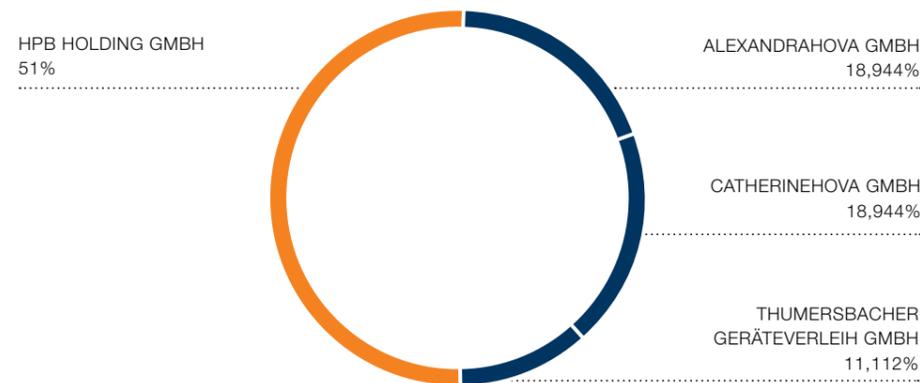
+5,4%

EIGENTÜMER- UND KONZERNSTRUKTUR

Das Unternehmen profitiert von einer stabilen privaten Eigentümerstruktur und hoher Kontinuität im Management. Flache Organisationsstrukturen, kurze Entscheidungswege und dezentral organisierte Profitcenter sind zudem wesentliche Erfolgsfaktoren von SWIETELSKY.

Die Swietelsky AG befindet sich vollständig in Privatbesitz. Die Aktien der Gesellschaft notieren nicht an der Börse. Im Zuge der mit 31. März 2019 erfolgten Umwandlung der Swietelsky Baugesellschaft m.b.H. in die Swietelsky AG gab es keine Veränderung der Eigentümerstruktur.

GESELLSCHAFTERSTRUKTUR



Stabile Eigentümerstruktur:
Das Unternehmen befindet sich in privatem Besitz zweier Eigentümerfamilien.

AUFSICHTSRAT

Dem Aufsichtsrat der Gesellschaft gehören im Geschäftsjahr 2021/22 folgende Mitglieder an:

- Dr. Norbert Nagele Vorsitzender
- Dr. Günther Grassner Stellvertreter des Vorsitzenden
- Ing. Franz Rohr
- Andrea Steinkellner
- Bruno Wyhs
- Mag. Karl Schlögl
- Manuel Madurski
- Dr. Stefan Ebner
- Dr. Werner Bick



Dr. Norbert Nagele
Vorsitzender

VORSTAND

Der Vorstand des Unternehmens setzt sich aus vier Personen zusammen, die für nachstehend dargestellte Geschäftsbereiche verantwortlich sind.



Dipl.-Ing. Karl Weidlinger
Vorstandsvorsitzender



Peter Gal
Leiter Geschäftsbereich
Bahnba

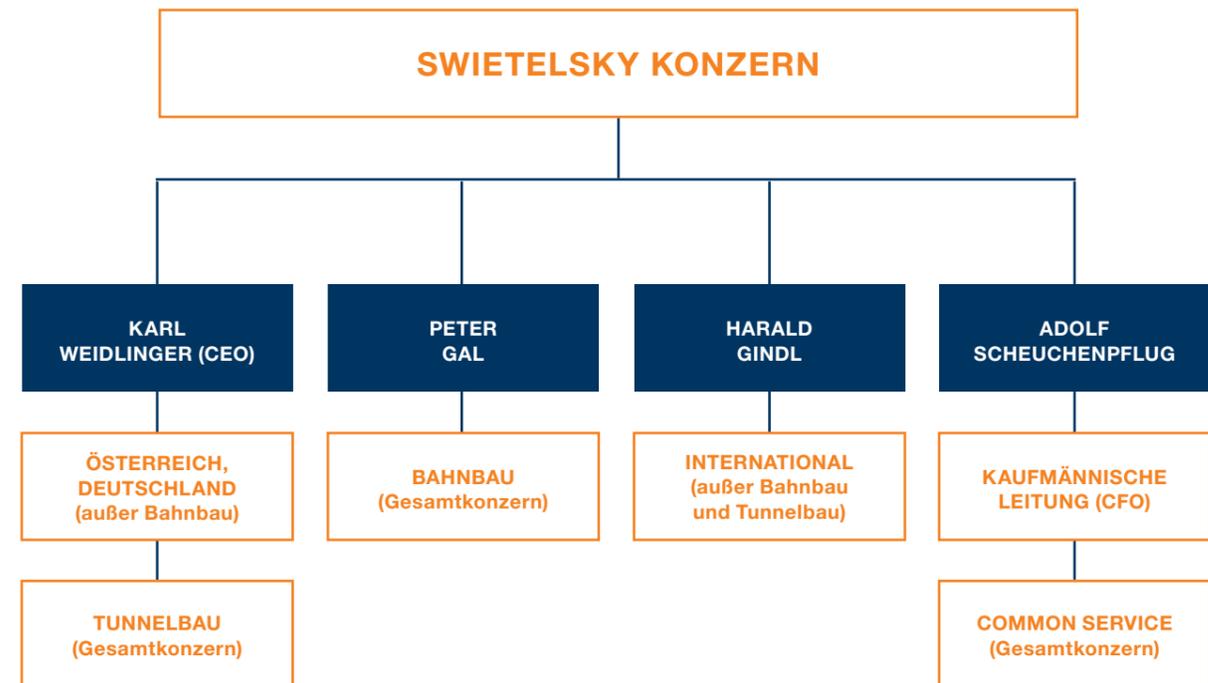


Harald Gindl, MBA
Leiter Geschäftsbereich
International



Adolf Scheuchenpflug
Finanzvorstand

KONZERNSTRUKTUR



UNSERE ORGANISATIONSSTRUKTUR

Die dezentrale Organisationsstruktur von SWIETELSKY ist gegliedert in Filialen und Tochterfirmen und baut auf delegierte Verantwortung und Erfolgsbeteiligung. Unsere vorwiegend in dezentralen Profitcentern tätigen Mitarbeiter verstehen sich daher als Unternehmer im Unternehmen. Ihre hohe Motivation und ihr eigenverantwortliches Engagement sind erfolgsentscheidend.

Die Konfiguration der Profitcenter ergibt sich einerseits aus historischen Entwicklungen im Unternehmen wie beispielsweise Gründungen und Akquisitionen sowie andererseits aus regionalen und fachspezifischen Gesichtspunkten. Unsere Philosophie im Hinblick auf die

Organisationsstruktur wirkt mit zunehmender Größe des Unternehmens immer effizienter und ist eine wesentliche Voraussetzung für profitable und termingerechte Abwicklung von SWIETELSKY-Bauprojekten.

ORGANISATIONSSTRUKTUR



AUSZUG ZU MITGLIEDSCHAFTEN UND NETZWERKEN

Verbände

- WKO – Wirtschaftskammer Österreich
- VIBÖ – Vereinigung industrieller Bauunternehmungen Österreichs
- Industriellenvereinigung
- GESTRATA – Gesellschaft zur Pflege der Straßenbautechnik mit Asphalt
- Baustoff Recycling Bayern e.V.
- Verband der tschechischen Bauunternehmer
- Rail Industry Safety and Standards Board
- RBF – Railway Business Forum
- ÖBV – Österreichische Bautechnik Vereinigung

Nachhaltigkeitsinitiativen

- respACT – austrian business council for sustainable development
- ÖGNI – Österreichische Gesellschaft für nachhaltige Immobilienwirtschaft
- IG Lebenszyklus Bau
- CSR Nederland
- Förderungen Land NÖ – Elektrofahrzeuge
- Nachhaltiger Lieferant
- SKAO – Klimafreundliche Beschaffung
- Initiative Lebensraum Innviertel

Forschungseinrichtungen

- Bautechnische Versuchs- und Forschungsanstalt
- BIM Verband Ungarn
- BIM Verband Slowakei
- Holzforschung Austria
- ÖFI – Österreichisches Forschungsinstitut für Chemie und Technik
- Bautechnische Versuchs- und Forschungsanstalt
- FSV Forschungsgesellschaft Straße – Schiene – Verkehr

LEISTUNGS SPEKTRUM

BAULEISTUNG NACH SPARTEN



Die Aktivitäten von SWIETELSKY erstrecken sich auf alle Sparten des Bauwesens: Hochbau, Tiefbau, Straßen- und Brückenbau, Bahnbau und Tunnelbau.

Der Konzern bietet dabei mit höchster Qualität, Flexibilität und Termintreue Projekte aller Dimensionen an. Für größtmögliche Effizienz sorgen eine dezentrale Organisationsstruktur sowie eine Vielfalt an unterschiedlich ausgerichteten Filialen und Tochterunternehmen.

BÜROS/BÜROKOMPLEXE
EINFAMILIENHÄUSER
EINKAUFSZENTREN
GESUNDHEITSEINRICHTUNGEN
HOCHGEBIRGSBAUTEN/SCHUTZHÜTTEN
HOTELS
INDUSTRIEBAUTEN
ÖFFENTLICHE BAUTEN
REVITALISIERUNGEN/UMBAUTEN
SPORTSTADIEN
WOHNBAUTEN/SIEDLUNGSBAUTEN

HOCHBAU

SWIETELSKY
BAUT MIT VISION

SWIETELSKY ist in der Lage, Bauvorhaben jeder Größenordnung effizient zu realisieren. So sind wir vertrauenswürdiger Ansprechpartner für verschiedene Zielgruppen wie beispielsweise Familien beim Eigenheimbau, öffentliche Auftraggeber, Wohnungsgenossenschaften, private Investoren, Projektentwickler, Industrieunternehmen uvm.

In jedem Fall kann sich der Bauherr darauf verlassen, dass SWIETELSKY auf solide Werte baut. Zuverlässigkeit und wirtschaftliche Beständigkeit sind Eigenschaften, die Auftraggeber an uns schätzen. Eine enorme Vielfalt an Projekten beweist die Flexibilität von SWIETELSKY als Auftragnehmer oder auch als Generalunternehmer. Mit umfassender Expertise – auch im modernen Holz- und Hybridbau – verstehen wir uns als baustoffneutraler Anbieter und sind allen Anforderungen gewachsen.



BMW Freimann, München-Freimann, Deutschland



WHA Bifangstraße, Feldkirch, Österreich



Kindergarten, Silz, Österreich

SWIETELSKY baut auf solide Werte: Zuverlässigkeit und wirtschaftliche Beständigkeit.



Renovierung der Sankt Michael Kirche, Sopron, Ungarn



Wohnkomplex Vivus Argentinsk, Prag, Tschechische Republik



Austro Tower, Wien, Österreich



Einkaufszentrum Oertelplatz, München-Allach, Deutschland



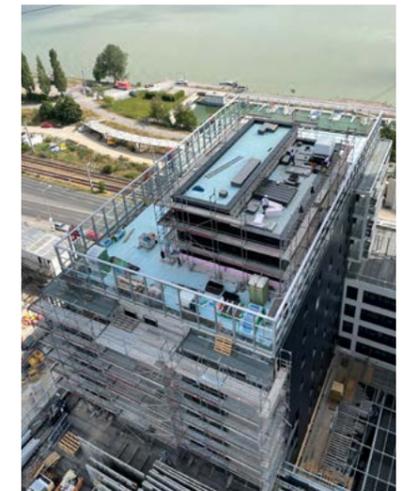
Gesundheits- und Krankenpflegeschule, Zwettl, Österreich

Aus der Vielzahl unterschiedlicher Hochbau-Projekte des Geschäftsjahres 2020/21 möchten wir Ihnen eines vorstellen, das aufgrund spezifischer baulicher Herausforderungen besonders ist.



MARINA TOWER WIEN, ÖSTERREICH

In der Wiener Leopoldstadt entsteht mit dem Marina Tower ein Gebäudekomplex aus zwei Bauwerken mit bis zu 140 Metern Höhe. Die beiden ungleich hohen Türme werden zur neuen Landmarke an der Donau: ein vertikales Dorf mit höchstem Lebenskomfort für die Bewohner. SWIETELSKY ist als Generalunternehmer in einer ARGE für die Umsetzung mitverantwortlich. Im Zeitraum von drei Jahren entstehen über 500 Wohneinheiten auf insgesamt 45.000 Quadratmetern Nett Nutzfläche. Weitere Bestandteile sind ein Fitnesscenter, zahlreiche Geschäfte, ein Ärztezentrum, ein Kindergarten und viele weitere Dienstleistungsbereiche.





ABBRUCHARBEITEN
ASPHALT- ODER BETONRECYCLING
AUSSENANLAGEN
BIOGASANLAGEN
BODENAUSHUBDEPONIE
DEPONIER UND RECYCLINGANLAGEN (INKL KLÄRANLAGEN)
ERDBEWEGUNGEN
FRÄSEN DER ASPHALTKONSTRUKTION
KANALBAUWERKE UND WASSERBAUWERKE
KRAFTWERKE
LÄRMSCHUTZ
LEITUNGSBAUTEN
SPEZIALBELÄGE
SPRENGARBEITEN
SEILBAHNEN, LIFTE, LAWINENVERBAUUNGEN UND -GALERIEN
TEST- UND SUCHBOHRUNGEN
TIEFENGRÜNDUNGEN, BAUGRUBEN- UND HANGSICHERUNGEN
VERSORGUNG MIT BETON, KIES, SCHOTTER ODER SCHÜTTMATERIAL

TIEFBAU

**SWIETELSKY
SETZT AUF
TIEFGREIFENDES
KNOW-HOW**

Im Tiefbau sorgt SWIETELSKY für die optimale Nutzung von Raum und Umwelt bei bestmöglichem Schutz der natürlichen Umgebung. Spezialisiert sind wir auch auf komplexe Bauvorhaben in schwierigem Gelände, wie beispielsweise im Gebirge oder im Untergrund.

Durch Einsatz von modernsten Technologien und spartenübergreifendem Wissen können wir innovative, wirtschaftliche und ökologisch nachhaltige Lösungen anbieten. Dies gilt für Erd-, Wasser- und Grundbau sowie den Bau von Versorgungs- und Entsorgungsnetzen, Wasserstraßen, Staudämmen und Kanalisationen. Über besondere Kompetenz verfügt SWIETELSKY im Spezialtiefbau.



Sportplatz, Děčín, Tschechische Republik



Pumpspeicherkraftwerk, Kühltal, Österreich



HELIX Liechtensteinklamm, St. Johann im Pongau, Österreich

Technologie und Know-how auch für komplexe Bauvorhaben in schwierigem Gelände



Hochbehälter Illmanns BA42, Maria Enzersdorf, Österreich



Außenanlagen Rathaus, Schönau am Königssee, Deutschland



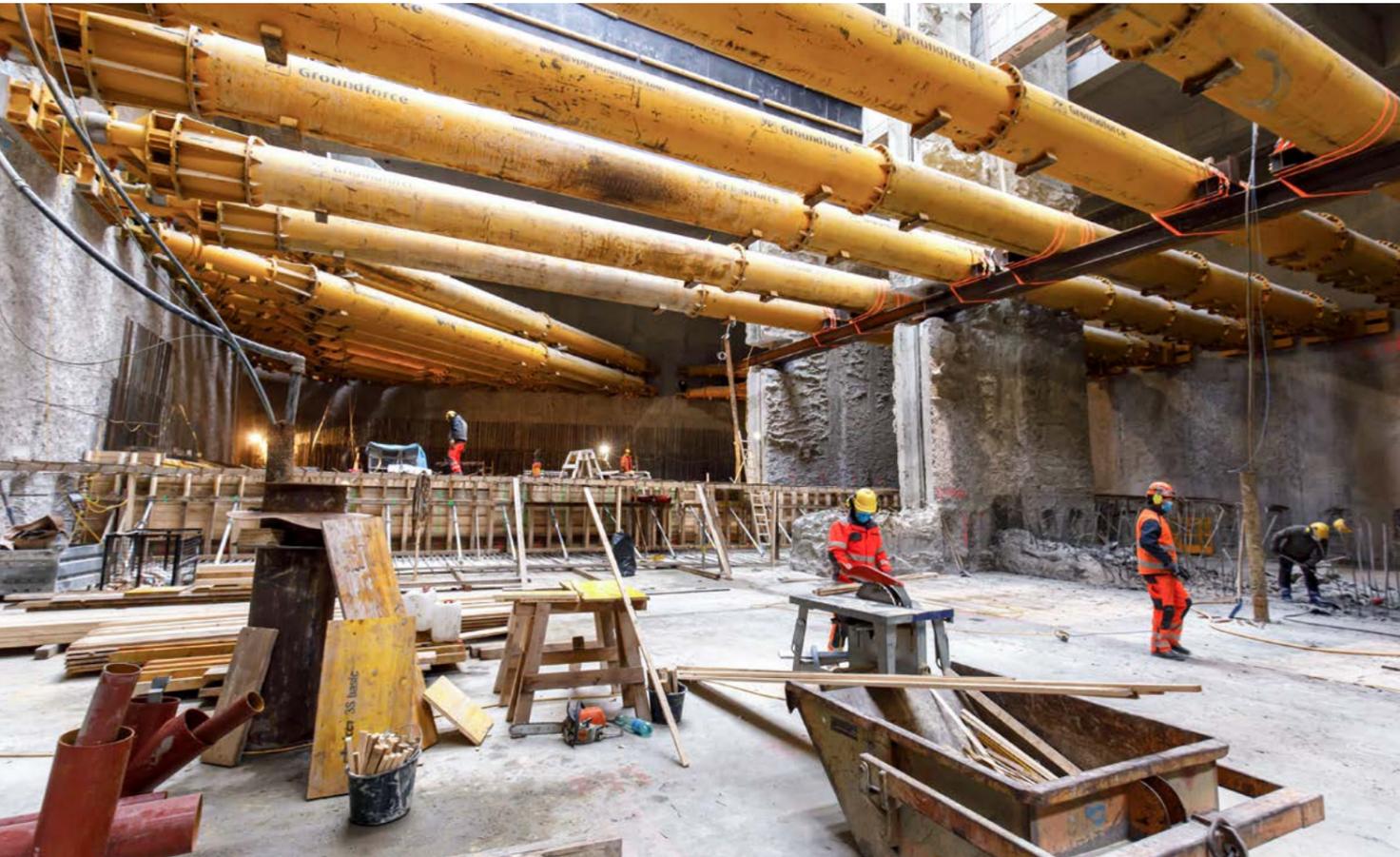
Busbahnhof-Unterführung, Lanzendorf, Österreich



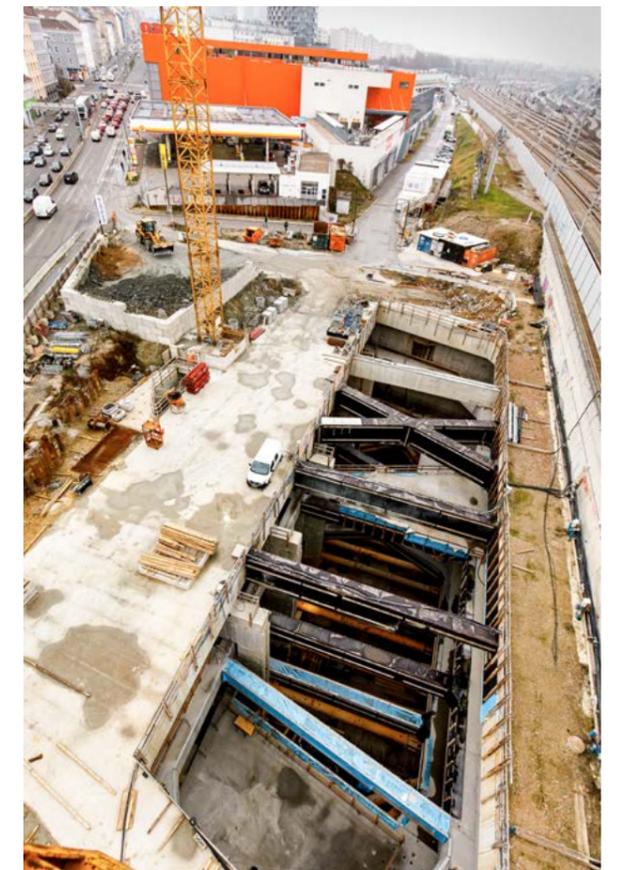
Kreisverkehr B304, Teisendorf, Deutschland

Aus der Vielzahl unterschiedlicher Tiefbau-Projekte des Geschäftsjahres 2020/21 möchten wir Ihnen eines vorstellen, das aufgrund spezifischer baulicher Herausforderungen besonders ist.

U-BAHN WIEN, ÖSTERREICH



SWIETELSKY baut aktuell die U-Bahn der Bundeshauptstadt Österreichs aus. Im Rahmen der ARGE U2xU5 Rathaus/Frankhplatz wurde SWIETELSKY von den Wiener Linien mit der Errichtung von insgesamt über zwei Kilometern Tunnelstrecke und der Herstellung zahlreicher Schachtkonstruktionen für die Stationsbereiche beauftragt. Eine Besonderheit im Rahmen der Vorarbeiten beim Schacht Triester Straße bilden innovative Hydrauliksteifen zur Baugrubensicherung, die dank ihrer Modularität im Vergleich zu herkömmlichen Verbausystemen einen bemerkenswerten Zeit- und Kostenvorteil schaffen. Bis 2026 soll die U5 und 2028 die U2 für den Verkehr freigegeben werden.



ASPHALTPRODUKTION
AUSSICHTSPLATTFORMEN
AUTOBAHNEN UND STRASSEN
BRÜCKEN
ERLEBNISSTEIGE
FLUGPLÄTZE
FORSTWEGE UND GÜTERWEGE
HÄNGEBRÜCKEN
HOCHSTRASSEN
ORTSPLÄTZE
PARKPLÄTZE

STRASSEN- UND BRÜCKENBAU

SWIETELSKY
BAUT AUF
VERBINDENDEN
WISSEN

Am Anfang der Geschichte von SWIETELSKY war individuelle Mobilität für Millionen Europäer nicht mehr als eine kühne Vision. Für Straßenbau-Pionier Hellmuth Swietelsky wurde sie zur persönlichen Mission. Über achtzig Jahre später haben wir die eigenen Grenzen vielfach verschoben und jede Projektdimension im Straßen- und Brückenbau erfolgreich bewältigt.

Als erfahrener, flexibler und bedingungslos qualitätsorientierter Partner der öffentlichen Hand haben wir mitgeholfen, Infrastruktur aufzubauen und stetig weiterzuentwickeln. Als sich die Anforderungen über die Zeit gewandelt haben, war SWIETELSKY immer an der Spitze der Entwicklung. Daher sind wir heute mehr denn je gefragt und gefordert, wenn es darum geht, moderne Lösungen für wachsende urbane Räume zu realisieren.



Straßenbau, Taching am See, Deutschland



Asphaltmischanlage, Múcsony, Ungarn



Autobahn D48, Rybí-Rychaltice, Tschechische Republik

SWIETELSKY ist Pionier und Visionär in Aufbau und Entwicklung von Verkehrswegen.



Brückenbau, Krivostany, Slowakei



Brückenbau Kolonádový most, Piešťany, Slowakei



Rekonstruktion der Fahrbahn, Radešov, Tschechische Republik



Straßenbau, Prešov-Lipníky, Slowakei

Aus der Vielzahl unterschiedlicher Straßen- und Brückenbau-Projekte des Geschäftsjahres 2020/21 möchten wir Ihnen eines vorstellen, das aufgrund spezifischer baulicher Herausforderungen besonders ist.



UMFAHRUNG WIESELBURG, ÖSTERREICH

Die Umfahrung Wieselburg galt zeitweise als größte Baustelle im niederösterreichischen Landesstraßennetz und ist seit der Eröffnung im Juni 2021 eine Bereicherung für die Region. Mehr als 2.000 LKW und rund 14.000 PKW sind zuvor täglich durch Wieselburg gefahren, mit der neuen Umfahrung wird das Zentrum um bis zu 50 Prozent entlastet. In den rund sechzig Monaten Bauzeit war der Ingenieurtiefbau von SWIETELSKY im Rahmen einer ARGE für die Errichtung der Brückenbauwerke des über acht Kilometer langen Straßenstücks verantwortlich.



GLEISUNTERBAU KONVENTIONELL
GLEISUNTERBAU MASCHINELL
SCHOTTEROBERBAU GLEISE
SCHOTTEROBERBAU WEICHEN
FESTE FAHRBAHN GLEISE UND WEICHEN
FAHRLEITUNG
BAHNSTROM
SCHWACHSTROM UND TELEKOMMUNIKATION
SIGNALTECHNIK
EISENBAHNVERKEHRSUNTERNEHMEN
BAUSTELLENSICHERUNG
BAUSTELLENLOGISTIK
ZERTIFIZIERTE WERKSTÄTTE FÜR SCHIENENFAHRZEUGE
VERMESSUNG
PLANUNG UND PROJEKTIERUNG
MASCHINENDIENSTLEISTUNGEN

BAHNBAU

**SWIETELSKY
BRINGT
INFRASTRUKTUR
AUF SCHIENE**

Das Prinzip der Nachhaltigkeit prägte das Denken und Handeln von SWIETELSKY im Verlauf seiner Geschichte wie kein anderes. So wussten die Gründer bereits vor achtzig Jahren: Ohne den Transportweg Schiene wäre der Straßenverkehr ökonomisch und ökologisch schnell überfordert. Aus dem Straßenbau-Pionier wurde auch ein Bahnbau-Pionier.

SWIETELSKY schafft im Gleisbau die Voraussetzungen, damit Menschen und Güter schnell, günstig, sicher und komfortabel transportiert werden können. Weitsichtigen Investitionen verdankt das Unternehmen den modernsten Maschinenpark seiner Branche und ein eigenes Eisenbahnverkehrsunternehmen. Durch die Entwicklung und den Einsatz von Großmaschinen hat SWIETELSKY den Bahnbau in Sachen Effizienz und Arbeitssicherheit revolutioniert. Heute sind wir in dieser Sparte europaweit führend und auch in Australien tätig.



Gleisbau Dänemark, Ringsted, Dänemark



Bahnhofsumbau, Prosenice, Tschechische Republik



Gleisbau, Prosenice, Tschechische Republik



Schotterplaniermaschine BDS 2000, Fischamend, Österreich

Erfahrung, Know-how und Technologie für maximale Flexibilität im Bahnbau.



Erneuerte Fundamente, Heerhugowaard-Enkhuizen, Niederlande



Maschinelle Gleisneulage auf der WLB-Strecke, Traiskirchen-Baden, Österreich



Gleisumbau und Schotterbetreinigung RUS 1000 S, Frohnleiten, Österreich

Aus der Vielzahl unterschiedlicher Bahnbauprojekte des Geschäftsjahres 2020/21 möchten wir Ihnen eines vorstellen, das aufgrund spezifischer baulicher Herausforderungen besonders ist.



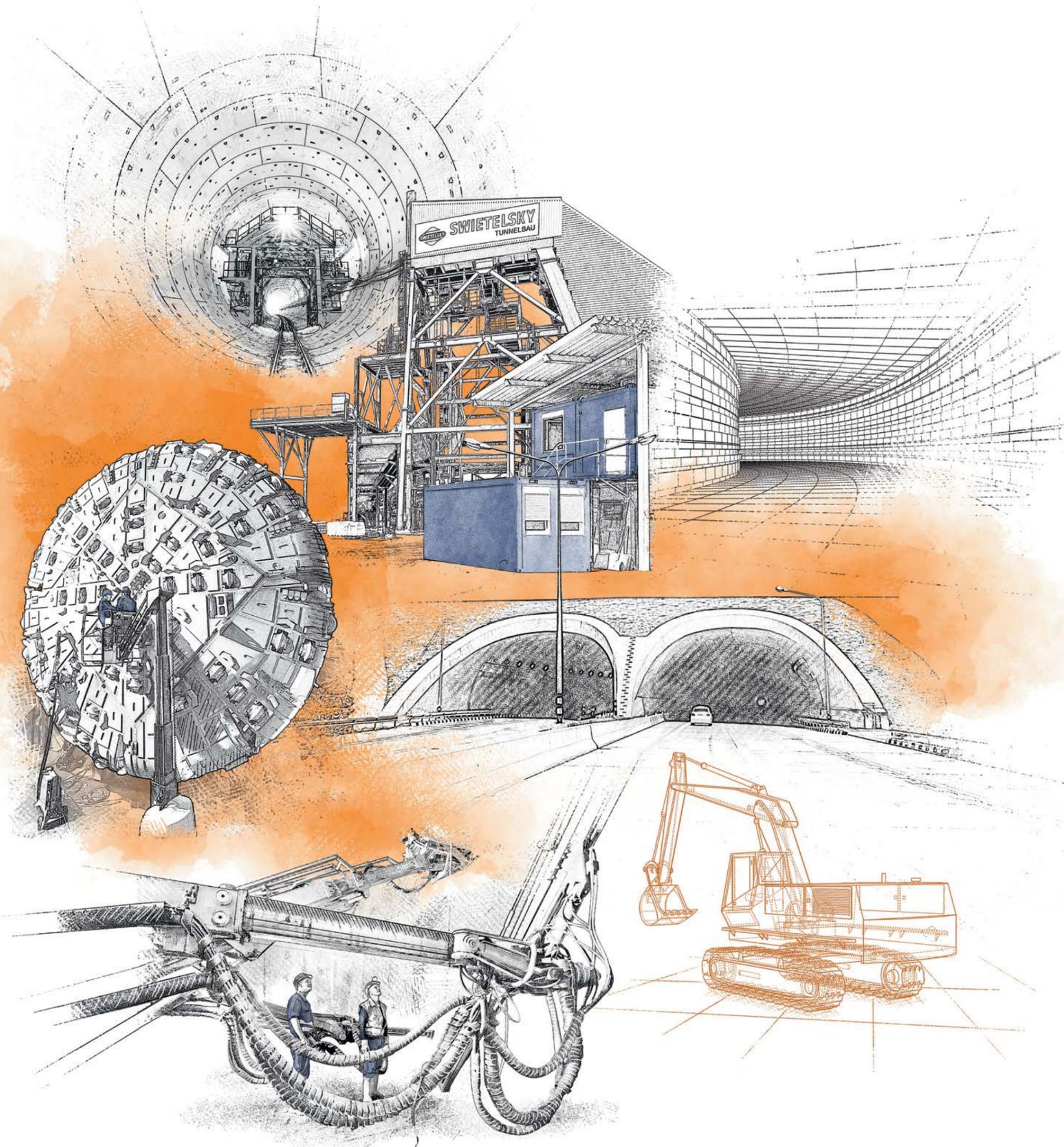
STRECKENSANIERUNG WARSCHAU-RADOM, POLEN

Die Modernisierung der Bahnlinie von Warschau nach Radom ist eine in der polnischen Region lange ersehnte Investition. Sie verbessert den Reisekomfort für Pendler und belebt die Region Radom in wirtschaftlicher Hinsicht. Demnächst sollen Personenzüge mit einer Geschwindigkeit von 160 Stundenkilometern unterwegs sein. Die Fahrzeit der schnellsten Züge von Warschau nach Radom verkürzt sich damit von 115 auf fast 75 Minuten, eine Zeitersparnis, die auch im Güterverkehr Vorteile bringt. SWIETELSKY Bahnbau arbeitet an der 43 Kilometer langen Strecke in ARGE für ein Auftragsvolumen von rund EUR 100 Mio. Als Generalunternehmer bietet man von der Planung über den Tiefbau bis hinauf zur Fahrleitung alles inklusive.



EISENBAHTUNNEL
STOLLEN, KAVERNEN UND SCHÄCHTE
STRASSENTUNNEL
U-BAHN-TUNNEL

TUNNELBAU



SWIETELSKY
GEHT BAU-
PROJEKTEN
AUF DEN GRUND

Eisenbahn- und Straßentunnel verkürzen nicht nur Wegstrecken, sondern werten insbesondere alpine Zonen als Lebensraum für Mensch und Tier auf. Die Verlagerung des Verkehrs unter die Erde schont natürliche Ressourcen und verhindert Lärmentwicklung. Auch im wachsenden urbanen Raum garantieren U-Bahn-Tunnel umweltfreundliche und effiziente Mobilität.

Als Pionier im Straßenbau wie auch im Bahnbau hat SWIETELSKY früh die Potenziale im Stollen- und Tunnelbau erkannt. Über die Mitwirkung an bedeutenden Infrastrukturprojekten konnte man sich schließlich auch mit dieser Sparte als führender Spezialist profilieren. Was SWIETELSKY dabei auszeichnet, sind die jahrzehntelange Erfahrung im Umgang mit geologischen Besonderheiten, die Kompetenz in der Anwendung hochtechnologischer Maschinen und Verfahren, aber auch das bautechnische Know-how der Konstrukteure.



Stuttgart-21-Tunnel, Stuttgart, Deutschland



Tunnel Altenmarkt Betriebsgebäude, Trostberg, Deutschland



Karawankentunnel, Rosenthal, Österreich



SWIETELSKY garantiert raschen Vortrieb und innovative Konstruktionen im Tunnelbau.



Semmeringtunnel SBT 2.1, Steinhaus am Semmering, Österreich

Aus der Vielzahl unterschiedlicher Tunnelbau-Projekte des Geschäftsjahres 2020/21 möchten wir Ihnen eines vorstellen, das aufgrund spezifischer baulicher Herausforderungen besonders ist.



KRAFTWERK TAUERNMOOS, ÖSTERREICH

Der Speicher Tauernmoossee im Nationalpark Hohe Tauern wird mit dem Kraftwerk Enzingerboden von den ÖBB seit 1929 zur Stromgewinnung genutzt und nun von Grund auf modernisiert. Das neue Pumpspeicherkraftwerk soll den bisherigen Vorspeicher Weißsee als Speicherbecken für die flexible Deckung des Energiebedarfs nutzen. SWIETELSKY Tunnelbau ist für die Umsetzung des Großprojekts verantwortlich: Insgesamt werden mehr als zehn Kilometer Tunnel durchs Gestein getrieben. 1,6 Kilometer lang wird der unterirdische Druckstollen zwischen Weißsee und Tauernmoossee, zum Teil stahlgepanzert: Er wird achtzig Kubikmeter Wasser pro Sekunde zum eigentlichen Herzstück der Anlage führen, zu einem in einer Kaverne versteckten Kraftwerk. Die Fertigstellung ist für 2025 geplant.



SPEZIAL KOMPETENZEN

Der Tourismus ist ein wesentlicher Motor für die Wirtschaft. Im alpinen Raum, wo sich SWIETELSKY seit jeher zuhause fühlt, spielen der Berg- und Wandertourismus neben dem Skibetrieb eine wichtige Rolle. Um Touristen die eindrucksvollen Landschaften, die faszinierende Natur und die Besonderheiten des alpinen Raumes nahezubringen, stellen sich immer neue bauliche Aufgaben. Diesen ist SWIETELSKY in besonderer Weise gewachsen und meistert alle logistischen und technischen Herausforderungen im Hochgebirge.

HOCH GEBIRGS BAU

HOLZ UND HYBRID BAU

Während sich Holzbau zum Standard moderner Architektur entwickelt, sind bei Planern und Architekten noch viele Fragen offen. Fragen, die am besten jemand beantwortet, der bereits unzählige Holzbauprojekte von Neubau über Umbau bis zu Hybridbau realisiert hat. Unter der Marke SWIETimber bündelt SWIETELSKY das Wissen von über einhundert holzbauerfahrenen Experten. Damit sind wir auch in diesem Marktsegment jeder Herausforderung gewachsen und verstehen uns als baustoff-neutraler Partner unserer Kunden in Planung und Umsetzung.

FASSADEN BAU

SWIETELSKY ist Ihr Spezialist für Fassadenanstriche, -sanierungen und -reinigung, Wärmedämmverbundsysteme und Gerüstung. Unsere besondere Stärke ist die persönliche Beratung der Kunden in Gestaltungsfragen, bei der Auswahl der entsprechenden Materialien und bei der praktischen Umsetzung.

PROJEKT ENTWICKLUNG

Das Team von SWIETELSKY Developments steht seit 35 Jahren für die Planung, Errichtung und Vermarktung hochwertiger Wohnimmobilien. Jeder Kunde kann sich auf die Bauqualität verlassen, für die der Name SWIETELSKY bürgt. Kompetente und zuverlässige Ansprechpartner mit jahrzehntelanger Erfahrung lassen Wohnräume in Erfüllung gehen. Mit viel Liebe zu Wohndetails und umfassender Marktkenntnis realisieren wir nicht nur Projekte, sondern schaffen nachhaltige Werte.

In einigen Marktsegmenten verfügt SWIETELSKY aufgrund seiner gewachsenen Struktur oder strategischen Absichten über spezifische Kompetenz.

SPORT UND FREIZEIT ANLAGEN BAU

Sportliche Aktivität in der Freizeit nimmt einen immer wichtigeren Stellenwert in unserer Gesellschaft ein. SWIETELSKY sorgt mit seiner langjährigen Erfahrung für eine optimale Planung und Errichtung von Sportanlagen sowie für Sanierungen im Innen- und Außenbereich. Die drei wesentlichen Leistungsbereiche im Sportstättenbau sind Sporthallen, Sportanlagen und Bäder.

Aus unserer rund achtzigjährigen Erfahrung als Unternehmensgruppe SWIETELSKY und der geballten Kraft eines finanzstarken internationalen Baukonzerns entstanden die Möglichkeiten, die wir im General- und Totalunternehmerbau anbieten. Damit große Visionen nicht an kleinen Details scheitern, gibt es unsere Komplettlösungen von der Planung über das Projektmanagement bis hin zur Bauausführung. So hat der Kunde einen einzigen Ansprechpartner bis zur schlüsselfertigen Übergabe und darüber hinaus.

TOTAL UND GENERAL UNTER NEHMER BAU

UMWELT TECHNIK DEPONIE UND ANLAGENBAU

Die Reinhaltung von Luft, Wasser und Boden gehört zu den Aufgaben unserer Zeit. SWIETELSKY verfügt über umfassendes Know-how in der Altlastensanierung und im Flächenrecycling, erbringt Komplettlösungen im Deponie- und Anlagenbau und ist Spezialist für umwelttechnische Sonderverfahren. Der steigende Bedarf an erneuerbarer Energie hat zu innovativen technischen Entwicklungen geführt, die SWIETELSKY beherrscht. Selbstverständlich ist das Unternehmen auch nach den gängigen Normen zum Qualitäts-, Arbeits-, Umwelt- und Energiemanagement zertifiziert.

METALL BAU

SWIETELSKY bietet seinen Kunden auch im Metallbau langjährige Erfahrung und Spezialkompetenz, beispielsweise bei der Herstellung von Großfassaden. Unsere Stärke liegt in technisch und qualitativ anspruchsvollen Projekten, die neben einer traditionellen und exakten Fertigung ein hohes Maß an Planungsleistung sowie ein professionelles Projektmanagement verlangen. Mit viel Gespür für das Detail realisieren wir aber auch kleinere Aufträge wie spezifische Fenster, Türen, Tore, Gitter, Wintergärten und vieles mehr.

ENTSORGUNG UND RECYCLING

SWIETELSKY bietet nicht nur für eigene Baustellen, sondern auch für andere Marktteilnehmer und Endkunden attraktive Entsorgungs- und Beratungsleistungen an. Dabei verfügen wir über hohe Kompetenz und entsprechende Anlagen für die rechtlich einwandfreie Entsorgung von gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen sowie das Recycling mineralischer Baurestmassen und die Behandlung von verunreinigten Böden. Zum Leistungsspektrum gehören auch Umschlag, Sammlung, Sortierung sowie die ordentliche Entsorgung von Abfällen.

HAUS UND GEBÄUDE TECHNIK

Von der Planung über die Montage bis hin zur Endfertigung – wir beraten Sie auch bei allen Elektro- und Sanitärangelegenheiten. Unsere Techniker planen, berechnen und projektieren versorgungstechnische Anlagen aus den Bereichen Heizung, Sanitär, Lüftung, Klima, Regeltechnik und Photovoltaikanlagen.

MASCHINEN TECHNIK

In unserer Maschinenteknik werden Reparaturtätigkeiten, Sonderanfertigungen und Geräteüberprüfungen durchgeführt. Dies erfolgt in den Abteilungen Werkstatt (Baumaschinen und Kraftfahrzeuge), Kran, Elektro und Schlosserei. Zudem verfügen wir über Spezialisten im Anlagenmanagement, im Fuhrparkmanagement sowie im Ein- und Verkauf von Geräten.

LABOR UND PRÜF STELLE

SWIETELSKY verfügt über eine staatlich autorisierte Prüfanstalt für die Qualitätssicherung von Baustoffen und Baustellen. Zusätzlich erfüllen wir umfassende Beratungstätigkeiten in Fragen der Abfall- und Umweltproblematik, in allen Fragen des Transportes von gefährlichen Gütern und des Strahlenschutzes sowie in allen Fragen zum Thema Typprüfungen und Eigenüberwachung im Rahmen der werkseigenen Produktionskontrolle für Gesteinskörnungen, Recyclingmaterialien und Asphaltmischgut. Unser umfangreiches Laborwissen und die detaillierte Kenntnis des rechtlichen Umfeldes sind die Basis kompetenter Beratung.

LANDSCHAFTS BAU UND GARTEN GESTALTUNG

In Landschaftsbau und Gartengestaltung bieten wir Ihnen die Anlage und Pflege von öffentlichen und privaten Grünflächen, so beispielsweise von Hausgärten, Teich- und Poolanlagen, Außenanlagen von Wohnungs- und Siedlungsbauten sowie von öffentlichen Gebäuden und Gewerbeflächen. Hohe Kompetenz haben wir auch bei der Begrünung von Parkflächen, Friedhöfen sowie Dach-, Fassaden- und Infrastrukturfleichen.

FERTIGTEIL HÄUSER

Wir bei SWIETELSKY verbinden die schnelle und präzise industrielle Fertigteilproduktion mit zahlreichen Vorteilen der Massivbauweise. Das macht unsere Fertigteilhäuser besonders wertbeständig. Für das außergewöhnliche Lebensgefühl sorgt zudem der Einklang von Natur und Technik, der ab dem ersten Augenblick spürbar wird. Dass keines unserer Fertigteilhäuser dem anderen gleicht, liegt daran, dass wir uns bei der Hausplanung auf Architektenniveau von der Persönlichkeit unserer Kunden inspirieren lassen.

INDUSTRIE BÖDEN

SWIETELSKY verfügt über Spezialkompetenz bei hochwertigen und beständigen Industrieböden sowie sorgfältig ausgewählten Zuschlägen und Bindemitteln für jeden Anwendungsbereich. Durch eine auf die geplante Nutzungsdauer abgestimmte Bodenoberfläche sowie das Einstreuen entsprechender Materialien oder färbiger Chips entstehen Böden, die Ihren Bedürfnissen gerecht werden.

KANAL SANIERUNG

SWIETELSKY bietet Spitzenleistungen in der unterirdischen Kanalsanierung. Dabei bedienen wir uns neuester technologischer Verfahren und herausragender Produkte für höchste Qualitätsansprüche. Mit unseren spezialisierten Ingenieuren und Fachkräften tragen wir gerade in dieser Disziplin auch dazu bei, die Umwelt zu schützen.

NACHHALTIGKEIT BEI SWIETELSKY

NACHHALTIGKEITS- MANAGEMENT BEI SWIETELSKY

Naturgemäß ist die Bauwirtschaft eine energie- und ressourcenintensive Branche. Umso mehr bemühen wir uns, die negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft zu reduzieren und dabei gleichzeitig die positiven Auswirkungen zu intensivieren.

Um den Herausforderungen und den sich stetig verändernden Rahmenbedingungen im Bereich Nachhaltigkeit gerecht zu werden, gab es Ende des Jahres 2020 eine Neuorganisation des internen Nachhaltigkeitsmanagements.

Eine zentrale Rolle spielt der vierköpfige Vorstand auf Konzernebene, der die Themen rund um den Bereich Nachhaltigkeit verantwortet und für diesen Zweck eine neue Stabstelle eingerichtet hat. Diese ist für die strategische und operative Bearbeitung der ESG (Environmental, Social und Governance)-Themen sowie die Beratung des Vorstandes verantwortlich. Wichtige Aufgaben sind die Bündelung von Querschnittsthemen und die Zusammenfassung von Kompetenzen.

SWIETELSKY wird über eine Vielzahl dezentraler Profitcenter gesteuert. Die Stabstelle hat sich zur Aufgabe gemacht, konzernübergreifende nachhaltigkeitsbezogene Aktivitäten zu initiieren sowie Führungskräfte und Projektleiter bei der Umsetzung zunehmend komplexer Maßnahmen zu unterstützen.

Zur Erhöhung der Datenqualität und zur Erleichterung des Datenerhebungsprozesses der nicht finanziellen Kennzahlen wurde eine Nachhaltigkeitssoftware angeschafft. Der Aufbau von Nachhaltigkeitsnetzwerken mit den Tochtergesellschaften ist zusätzlich ein wesentlicher Bestandteil.

Ein integriertes Managementsystem (IMS) steht den Mitarbeitern als Instrumentarium zur Verfügung, damit eine vertrags- und rechtskonforme Realisierung von Aufträgen sichergestellt wird. Langfristig streben wir eine vollständige Einbindung der Nachhaltigkeitsagenden in das IMS ein. Wir folgen dem Grundsatz: Risiken erkennen und steuern eingreifen sowie Chancen fördern.



Integriertes Managementsystem

- ISO 9001: 2015 Qualitätsmanagement
- ISO 45001: 2018 Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ISO 14001: 2015 Umwelt

ORGANISATION DES NACHHALTIGKEITSMANAGEMENTS



STAKEHOLDER-MANAGEMENT

Ein offener und regelmäßiger Dialog mit unseren internen und externen Stakeholdern ist für den langfristigen Erfolg des Unternehmens unerlässlich. Ihre unterschiedlichen Perspektiven und Ansprüche zu kennen und in Entscheidungen einzubeziehen, halten wir für essenziell, um diese mit den strategischen Zielen in Einklang zu bringen.

Relevante Anspruchsgruppen sind für SWIETELSKY jene Personenkreise, die ein unmittelbares Verhältnis zum Unternehmen haben, wodurch ein wechselseitiger Einfluss besteht. Eine Stakeholdergruppe mit einer besonderen Schlüsselfunktion sind die Mitarbeiter. Die Grundvoraussetzung für die solide Weiterentwicklung bei der Nachhaltigkeitsleistung ist eine zielgerichtete Zusammenarbeit. Eine Fokussierung auf den Aufbau und die Beteiligung an regionalen und internationalen Nachhaltigkeitsnetzwerken wird angestrebt.

Kommunikation

SWIETELSKY setzt auf umfassende Kommunikation mit externen und internen Stakeholdern. Um möglichst viele Stakeholder entsprechend ihres jeweiligen Medienkonsumverhaltens zu erreichen, bespielt SWIETELSKY alle relevanten Medienformate online und offline. Zentrale Plattformen sind das Intranet, verschiedene Websites für Marktkommunikation und Karrierethemen, zahlreiche Social-Media-Fanpages sowie das dreimal jährlich erscheinende Kunden- und Mitarbeitermagazin. Besonders innovative Medienformate des Konzerns sind der Online-TV-Kanal BAU TV, der Podcast BAU POD und der Online-Blog BAU GESCHICHTEN. Das Themenspektrum dieser Formate reicht von spektakulären Bauprojekten bis in eine digitale und nachhaltige Zukunft. Besonderer Stellenwert hat die Einbeziehung von internen und externen Experten, Bauherren, Architekten und Planern. SWIETELSKY möchte mit all diesen Kommunikationsformaten seine Position als führender Fachexperte, Ideengeber, verantwortungsbewusster Akteur, Trendsetter und Toparbeitgeber der Bauindustrie weiter stärken. Zu allen Interessensgruppen soll eine möglichst enge und vertrauensbasierte Beziehung dauerhaft etabliert werden. Die Vielfalt der bespielten Kanäle garantiert nicht zuletzt auch eine überaus wettbewerbsfähige Reichweite in den Zielgruppen.

UNSERE STAKEHOLDER UND KOMMUNIKATIONSFORMATE

Die wesentlichen Stakeholder sowie die Art und Weise der Einbindung und Kommunikation werden im Folgenden dargestellt:

EIGENTÜMER

- nach gesetzlichen Vorgaben eingebunden

MITARBEITER

- Mitarbeitergespräche und -veranstaltungen
- Intranet
- relevante Publikationen und Präsentationen (Leitbild, E-Learnings für Onboarding neuer Mitarbeiter und Fortbildungszwecke, Verhaltenskodex)

AUFTRAGGEBER

- Fachtagungen
- direkter Kontakt online und offline
- Veranstaltungen, Messen
- Übermittlung relevanter Publikationen und Präsentationen (Leistungsdarstellungen, Reporte und Verhaltenskodex)

LIEFERANTEN UND SUBUNTERNEHMER

- direkter und persönlicher Kontakt im Rahmen der Zusammenarbeit bei Subkontrakten unter strenger Berücksichtigung der Compliance-Bestimmungen
- Informationsschreiben
- relevante Publikationen und Präsentationen (Verhaltenskodex)

BEHÖRDEN UND VERWALTUNG

- persönlicher Kontakt: online und offline
- Übermittlung relevanter Dokumente

GELDGEBER (FINANZDIENSTLEISTER UND INVESTOREN)

- Geschäftsbericht (umfassende, anlassbezogene und regelmäßige transparente Information zur geschäftlichen Entwicklung)
- Kontakte im Kontext von Dienstleistungsaufträgen

GESETZ UND POLITIK

- Kontakte der Managementorgane
- Mitwirkung als Teilnehmer/Sponsor und Bereitstellung von Referenten bei wirtschafts- und kommunalpolitischen Veranstaltungen und Foren
- Mithilfe bei der Erstellung von Gesetzestexten

ENDNUTZER

- indirekte Einbindung in das Projekt
- direkter Kontakt online und offline
- Auswirkungen zu qualitativvoller Ausführung

RATING-AGENTUREN

- Kontakt online zur Bewertung der Nachhaltigkeitsaktivitäten
- Information in qualitativer und quantitativer Form

FACHVERBÄNDE/ INTERESSENS-VERBÄNDE

- freiwillige oder verpflichtende Mitgliedschaften
- aktive Mitwirkung von Managementorganen in Funktionen der Branchenvertretung
- fallweise Mitwirkung bei Fachtagungen und Kongressen
- Mitarbeit bei branchenspezifischen Publikationen

MEDIEN

- Presseaussendungen, Medienevents, persönliche Betreuung von Medienvertretern

WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG

- Zusammenarbeit im Rahmen von Wissenschaft/Praxiskooperation
- anlassbezogene Einholung von wissenschaftlicher Expertise

NACHHALTIGKEITS-STRATEGIE

Seit vielen Jahren gehört Nachhaltigkeit zur DNA der Swietelsky AG. Wir denken den Begriff ganzheitlich und sehen darin die Voraussetzung für organisches Wachstum und langfristige Prosperität.

Die Swietelsky AG veröffentlichte erstmals 2019 nicht-finanzielle Kennzahlen des Konzerns samt vorgelagerter Wesentlichkeitsanalyse, die im Rahmen eines interdisziplinären Nachhaltigkeitsteams bearbeitet wurde. Um die Datenqualität der Kennzahlen zu erhöhen, Prozesse zu vereinfachen und in Zukunft eine transparentere Darstellung für die entsprechenden Daten zu gewährleisten, haben wir uns für ein zentrales webbasiertes Datenmanagementsystem entschieden. Die nichtfinanziellen Kennzahlen werden durch das neue System konsolidiert und plausibilisiert. Die Daten dienen als Grundlage für weitere strategische Stoßrichtungen.

Der Prozess zur Neuausrichtung der Nachhaltigkeitsstrategie soll 2022 abgeschlossen sein. Jedes strategische Handlungsfeld soll mit konkreten Zielen und Kennzahlen hinterlegt sein und als offizielle Leitplanken den Konzern begleiten.

Der aktuelle Stand und die ersten Ergebnisse zu den übergeordneten Zielen zur ganzheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie werden in diesem Bericht thematisiert.

Zeitgleich mit der Entscheidung, eine Stabstelle für Nachhaltigkeitsmanagement in der Zentrale von SWIETELSKY einzurichten, wurde begonnen an einer neuen strategischen Ausrichtung der Nachhaltigkeitsagenden zu arbeiten. Im Zuge eines mehrstufigen Strategiefindungsprozesses, der im Frühjahr 2021 startete, wurden auf der Basis der Stakeholderumfrage und der Wesentlichkeitsanalyse 2019 in mehreren internen Expertenworkshops vier strategische Handlungsfelder mit einem Betrachtungszeitraum bis 2025 erarbeitet. Dazu wurde eine umfassende Analyse von zwanzig wesentlichen Themen abgeleitet.

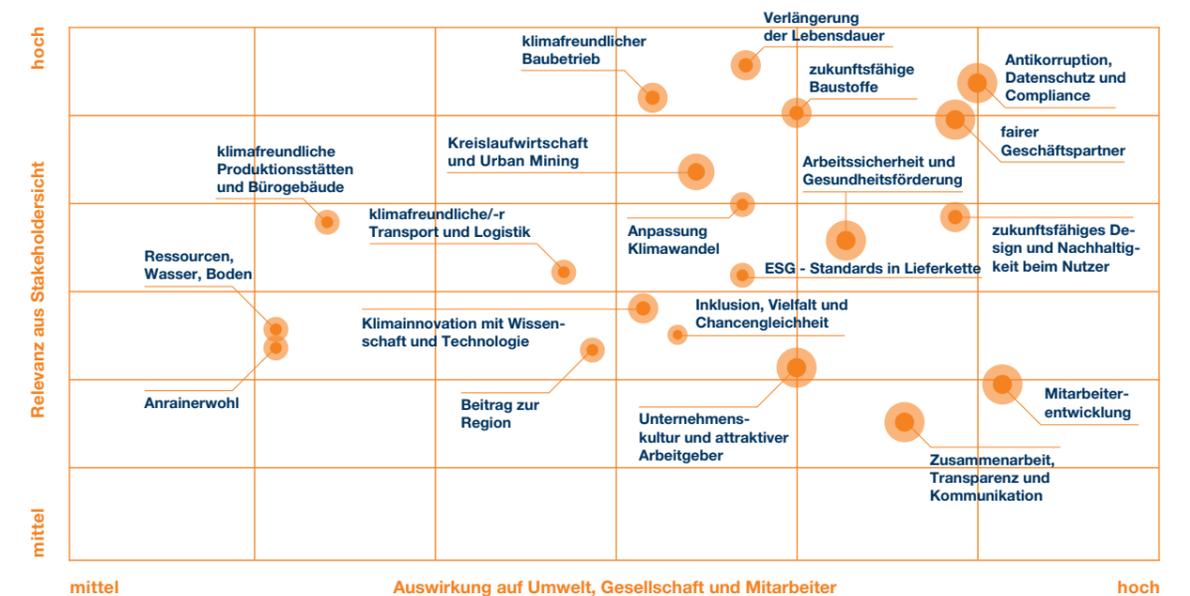
Monitoring Nachhaltigkeitsstrategie

- klare Definition von Zielen und Maßnahmen in allen strategischen Handlungsfeldern
- Verbesserung des Reporting-Systems – zentrale Datenplattform zur Erhebung, Fokus auf Datenerhebungszeitpunkt und Steigerung der Datenqualität
- Schnittstellen des Nachhaltigkeitsprogramms zu anderen Programmen verbessern
- Nutzungsmöglichkeiten des Nachhaltigkeitsprogramms für andere Bereiche evaluieren
- Positionierung bei Nachhaltigkeitsratingagenturen – GAP-Analysen vornehmen
- bessere Vernetzung intern schaffen und somit Know-how verknüpfen

DER WEG ZUR WESENTLICHKEITSMATRIX



WESENTLICHKEITSMATRIX



STRATEGISCHE HANDLUNGSFELDER

Als Ergebnis der aktualisierten Wesentlichkeitsanalyse 2021 sind die Themen „Antikorruption“, „Datenschutz“ und „Compliance“ sowie „Fairer Geschäftspartner“ sowohl in ihrer Bedeutung für SWIETELSKY als auch in Bezug auf ihre Auswirkungen außerhalb des Unternehmens höchst relevant. Außerdem sind vor allem ökologische Themen wie „Zukunftsfähige Baustoffe“, „Zukunftsfähiges Design“ und „Nachhaltigkeit bei Nutzern“ sowie „Verlängerung der Lebensdauer“ bedeutende Handlungsfelder. Aus Sicht der Geschäftsrelevanz wurde das Thema „Mitarbeiter“ als sehr bedeutend eingestuft.

Die erarbeiteten wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen sind in vier strategische Handlungsfelder zusammengefasst, die im Nachhaltigkeitsbericht thematisiert werden. Dort werden auch Ansätze zur Umsetzung des jeweiligen Themenfeldes beschrieben.



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

SWIETELSKY bekennt sich zu den Sustainable Development Goals (SDGs) und wird sich nach wie vor in zunehmendem Umfang der Priorisierung sowie Berichterstattung relevanter Nachhaltigkeitsziele im Bezug auf unsere strategischen Handlungsfelder widmen. So möchten wir mögliche Beiträge des Unternehmens zu einer nachhaltigen Entwicklung besser identifizieren und uns operativ darauf fokussieren.

ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG





Miteinander

Baustellen bergen aufgrund spezifischer Gefahren und der Arbeit mit schweren Maschinen Risiken für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter. SWIETELSKY schützt die eigenen Mitarbeiter und das weitere Baustellenpersonal durch vorbeugende Maßnahmen sowie das eingerichtete Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem. Dies gilt für Baustellen wie auch für Produktionsbetriebe der Unternehmensgruppe. Wir setzen präventiv Maßnahmen, um das berufsbedingte Unfall- und Verletzungsrisiko in allen Ländern zu reduzieren, in denen SWIETELSKY als Konzern tätig ist.



Miteinander

Eine gute (Aus-)Bildung ist uns wie auch unseren Mitarbeitern eine wesentliche Grundvoraussetzung. Eine hochwertige Berufsbildung ist der Schlüssel für eine Verbesserung der Lebensbedingungen jedes Einzelnen, der Gemeinschaften und der Gesellschaft als Ganzes. Unser umfassendes Aus- und Weiterbildungsangebot trägt direkt dazu bei, dass unsere Mitarbeiter optimal für die Ausführung ihrer Funktionen im Unternehmen qualifiziert sind.



Miteinander



Die Bauindustrie ist eine traditionell männerdominierte Branche. Aus diesem Grund ist es uns unter Berücksichtigung des demografischen Wandels umso wichtiger, auch Frauen in sämtliche Unternehmensfunktionen und -tätigkeiten einzubinden. Durch entsprechende Maßnahmen wie die Einrichtung von Beschwerdestellen, die Aufklärungsarbeit sowie bedarfsgerechte Lösungen möchten wir alle Formen der Diskriminierung gegenüber Frauen und Männern hintanhalten und uns für die Chancengleichheit der Geschlechter einsetzen. Gerade als Unternehmen, das in unterschiedlichen Märkten der Welt tätig ist, beschränken sich unsere Bemühungen nicht nur auf den Diversitätsfaktor Geschlecht. Die Chancengleichheit umfasst ebenso die Gewährleistung gerechter Behandlung im Hinblick auf Alter, Religionszugehörigkeit, Herkunft, körperliche oder physische Konstitution sowie weitere Diversitätsaspekte.



Ökologie



Die Bauindustrie ist aufgrund des überwiegenden Einsatzes fossiler Energieträger für den Betrieb der Baumaschinen und -fahrzeuge eine äußerst energie- sowie emissionsintensive Branche. Durch Maßnahmen im Bereich der Energieeffizienz sowie den Einsatz erneuerbarer Energiequellen bemühen wir uns, den Verbrauch entsprechend einzudämmen. In unserem Verhaltenskodex haben wir den verantwortungsbewussten Umgang mit ökologischen Systemen verankert. Zusätzlich sind die Verantwortlichen unserer operativen Einheiten und Baustellen angehalten, penibel auf die Einhaltung aller geltenden Umweltvorschriften zu achten.



Miteinander Innovation

Das vorrangige Ziel von SWIETELSKY ist ein stabiles Wachstum, basierend auf Fairness, Qualität und Nachhaltigkeit. Damit gewährleisten wir die Prosperität des Unternehmens für die Zukunft, wovon Mitarbeiter, Geschäftspartner und lokale Gemeinschaften profitieren. Durch unsere erfolgreiche Geschäftstätigkeit können wir zu einem stabilen Wirtschaftswachstum in allen Ländern beitragen, in denen SWIETELSKY als Konzern tätig ist. Durch Innovationen und Beteiligung an Forschungsprojekten wappnen wir uns für künftige Herausforderungen und tragen zu höherer wirtschaftlicher Produktivität bei.

Lohn- und Sozialdumping ist gerade in der Baubranche ein Thema von hoher Relevanz. Für die Förderung eines nachhaltigen Wachstums ist die Zahlung existenzsichernder Löhne bzw Gehälter für alle unsere Mitarbeiter sowie Subunternehmer ein wesentliches Kriterium. Mit unseren attraktiven und fairen Entlohnungsmodellen können und wollen wir einen direkten Beitrag zur Förderung gerechter Arbeitsbedingungen leisten.



Innovation Ökologie



Grundsätzlich entscheidet der Auftraggeber über Art und Umfang eines Infrastrukturprojektes. Als ausführendes Bauunternehmen können wir durch unseren Qualitätsanspruch und innovative Lösungsansätze indirekt zu Verbesserungen für alle Betroffenen beitragen. So wird durch die Schaffung hochwertiger und langlebiger öffentlicher Infrastruktur, beispielsweise im Fall von Parks oder Sportanlagen, die Lebensqualität lokaler Gemeinschaften erhöht und dazu beigetragen, den allgemeinen Zugang sowie die Verfügbarkeit von öffentlichen Räumen und Grünflächen zu sichern.



Ökologie

Die Baubranche ist aufgrund von Aushubarbeiten, Baurestmassen und weiteren Faktoren für einen erheblichen Anteil des Ressourcenverbrauchs sowie Abfallaufkommens verantwortlich. Gerade deshalb, aber auch aufgrund regulatorischer Vorgaben arbeiten wir daran, unser Abfallaufkommen gering zu halten. Wir möchten den Einsatz von Primärrohstoffen reduzieren, indem wir beispielsweise das Recycling von Baustoffen forcieren. Durch unsere Maßnahmen sind wir bemüht, den Primärressourcenverbrauch zu senken und zur Reduktion des weltweiten Abfallaufkommens beizutragen.



Fairness

Korruption und wettbewerbswidriges Verhalten spielen in der Baubranche noch immer eine große Rolle. Um derartigen Fällen vorzubeugen und sie in unserem Umfeld zu reduzieren, setzen wir unterschiedliche Maßnahmen wie die Schulung unserer Mitarbeiter. Zudem halten wir uns an die lokalen Steuer- und Handelspraktiken.

Das regel- und wertekonforme Arbeiten unserer Mitarbeiter ist uns ein großes Anliegen. Deshalb wird der Verhaltenskodex jedem neuen Angestellten im Unternehmen in schriftlicher Form zur Verfügung gestellt. Zusätzlich erhält jeder Arbeiter die Kurzversion „Compliance Kompakt“. Darüber hinaus haben wir klare Compliance-Strukturen und -Verantwortlichkeiten definiert sowie weitere wichtige Akzente in diesem Bereich gesetzt. Wir reduzieren damit unsere Risiken und erhöhen die Transparenz.

UNTERNEHMENSBIOD

Für Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt gehen von SWIETELSKY zahlreiche positive Impulse aus. Der Anspruch des Unternehmens ist es, dauerhaft Werte zu schaffen.



NACHHALTIGE PROSPERITÄT UND SCHAFFUNG VON INFRASTRUKTUR

Verantwortlich für die jahrzehntelange positive Unternehmensentwicklung waren zuallererst die kontinuierliche Erweiterung des Leistungsspektrums und die Bereitschaft der Mitarbeiter, sich laufend fortzubilden, um den wachsenden Ansprüchen gerecht zu werden. Die Erfahrungen, die bei der Durchführung unzähliger Bauprojekte gesammelt wurden, fließen stetig in neue Projekte ein und helfen SWIETELSKY, seine Leistungen zu optimieren. Ergänzt wird dieser kontinuierliche Qualitäts- und Innovationsprozess durch eigene Entwicklungsarbeiten und aktive Beteiligung an Forschungsprojekten.

Über Art und Umfang der Bauprojekte entscheidet in der Regel nicht SWIETELSKY, sondern der Bauherr. Dennoch kann das Unternehmen über die Qualität der Bauleistung zur Zufriedenheit der Nutzer beitragen und damit einen gesellschaftlichen Mehrwert erbringen. Dieser Umstand gilt in

allen Märkten und Geschäftsbereichen des Unternehmens gleichermaßen.

Die Baubranche arbeitet grundsätzlich mit relativ hoher Personalintensität. SWIETELSKY kommt daher eine große Bedeutung als Arbeitgeber zu. Über die Bereitstellung von sicheren und qualifizierten Arbeitsplätzen schaffen wir nicht nur eine Lebensgrundlage für unsere Mitarbeiter, sondern leisten auch einen erheblichen Beitrag zur Kaufkraftsteigerung in unseren Tätigkeitsregionen. Nicht zuletzt profitieren diese Regionen auch von Steuern und Abgaben der Beschäftigten sowie des Unternehmens. Auch zur Sozial- und Krankenversicherung leisten wir über unsere Mitarbeiter erhebliche Beiträge.

SWIETELSKY erkennt dabei auch als internationaler Konzern seine steuerlichen Verpflichtungen gegenüber den

Ländern und Regionen, in denen er tätig ist, an. Besonders wichtig ist uns ein fairer und respektvoller Umgang mit Geschäftspartnern, Lieferanten und Subunternehmern. Auch sie leisten einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens unter der Voraussetzung einer für beide Seiten gedeihlichen Zusammenarbeit.

Unser Anspruch ist es, Kunden, Mitarbeitern, Lieferanten und Geschäftspartnern gleichermaßen die Sicherheit zukommen zu lassen, die für eine vertrauensvolle und nachhaltige Geschäftsbeziehung notwendig ist. SWIETELSKY denkt in jeder Hinsicht langfristig. Nicht die schnelle Expansion,

sondern das organische Wachstum steht im Vordergrund. Unsere dezentrale Organisationsstruktur entspricht dieser Zielsetzung. Sie baut auf gelebte Eigenverantwortung und Erfolgsbeteiligung der Mitarbeiter, die sich als Unternehmer im Unternehmen verstehen und mit hoher Motivation engagieren.

Im Hinblick auf die Art und Weise, wie wir im Arbeitsalltag miteinander umgehen, ist es unser Ziel, das neu entwickelte Arbeitgeberleitbild international zu etablieren, um eine als positiv empfundene sowie konzernweit erlebbare Unternehmenskultur zu fördern.

WERTSCHÖPFUNGSRECHNUNG

Die Wertschöpfungsrechnung von SWIETELSKY dient dazu, die Entstehung seiner wirtschaftlichen Leistungskraft darzustellen sowie aufzuzeigen, in welchem Maße öffentliche und private Interessengruppen hiervon profitieren.

IN TEUR	2020/21	2019/20
Entstehung der Wertschöpfung		
Umsatzerlöse und sonstige betriebliche Erträge	2.928.065	2.880.291
Finanzerträge	2.290	2.220
Aufwendungen und Abschreibungen	-2.080.671	-2.121.984
davon Materialaufwand und bezogene Leistungen	-1.835.149	-1.889.094
davon sonstige betriebliche Aufwendungen	-151.751	-148.037
davon Abschreibungen	-93.771	-84.853
Beteiligungsergebnis	36.914	27.411
Wertschöpfung	886.598	787.938

IN TEUR	2020/21	2019/20
Verteilung der Wertschöpfung		
an Mitarbeiter	726.258	667.891
an Kreditgeber	2.693	4.913
an Gesellschafter	13.600	30.000
an Hybridkapitalbesitzer	1.725	1.313
an die öffentliche Hand	32.589	24.567
Verbleib im Unternehmen (einbehaltener Gewinn)	109.733	59.254

WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG

Das Geschäftsjahr 2020/21 war erneut sehr zufriedenstellend. Das bereits sehr gute Vorjahresergebnis konnte übertroffen werden. Mit EUR 158,1 Mio wurde ein EBIT erzielt, das deutlich über dem Durchschnitt der vergangenen Jahre liegt. Ausschlaggebend dafür waren insbesondere die Bauleistung, die in sämtlichen Sparten und Märkten gesteigert werden konnte, und die gestiegene Umsatzrentabilität. Durch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens profitieren auch die nationalen, regionalen und lokalen Volkswirtschaften vor allem in den Kernmärkten. Die Wertschöpfungsrechnung (nach GRI) zeigt auf, wie sich die finanzielle Wertschöpfung auf Konzernebene zusammensetzt und welcher direkte monetäre Mehrwert für interne und externe Stakeholder geschaffen wird.

BONITÄT

SWIETELSKY zeichnet wirtschaftliche Solidität und nachhaltige Prosperität aus. So bieten wir für unsere geschätzten Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten sowie Geschäftspartner größtmögliche Sicherheit. Das bestätigen aktuell das Zertifikat der Creditreform und die Bonitätsprüfung des KSV1870. Als größte Wirtschaftsauskunft und Gläubigerschutzorganisation in Europa attestiert die Creditreform der Swietelsky AG einen Bonitätsindex von 126, was der Bestnote „Ausgezeichnete Bonität“ entspricht. Auch laut IAT KSV1870 – Rating 249 ist die Ausfallwahrscheinlichkeit nach Basel III mit 0,08 Prozent sehr gering, womit das Rating besser als im Branchendurchschnitt liegt.

RISIKOMANAGEMENT

Der verantwortungsvolle Umgang mit unseren Risiken soll letztendlich dem Ziel einer langfristigen Steigerung des Unternehmenswertes dienen. Im Rahmen unseres

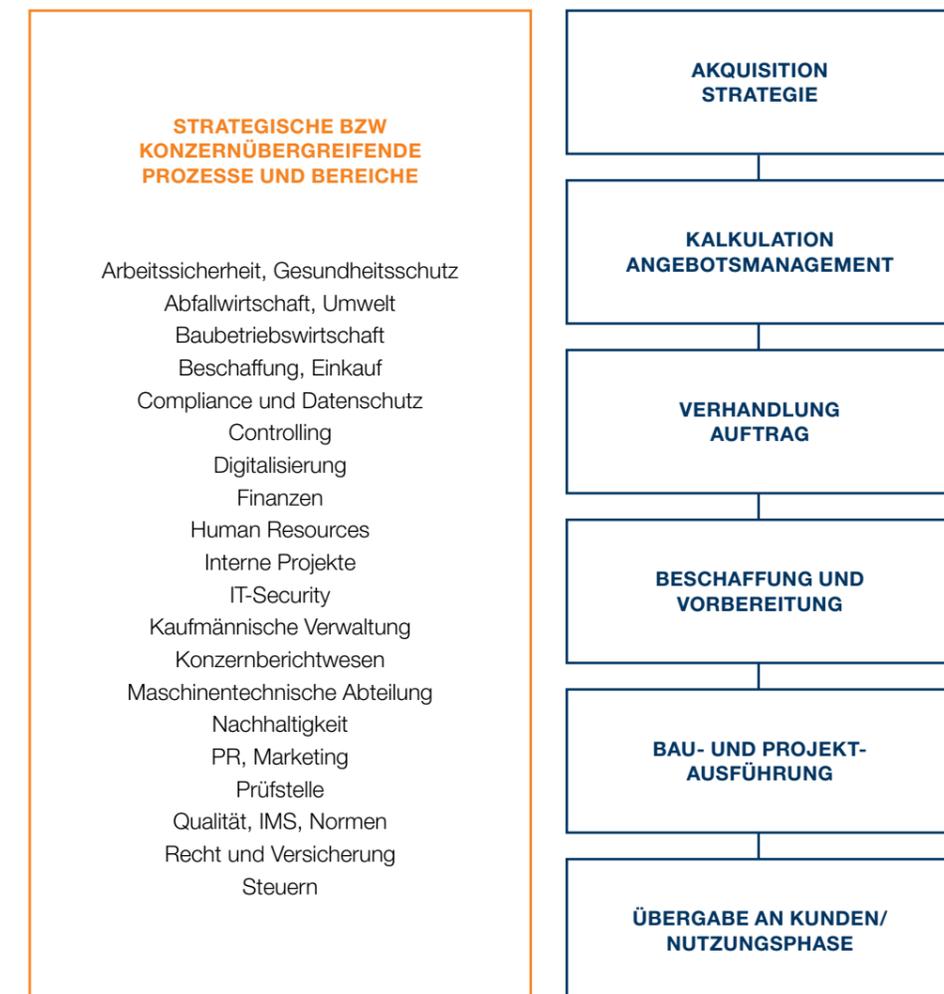
Risikomanagements soll sichergestellt werden, dass sowohl externe, insbesondere im unternehmerischen Umfeld gelegene, als auch interne, in Prozessen und Abläufen liegende, Risiken bewertet und minimiert werden. Über unseren gesamten Wertschöpfungsprozess werden die vorhandenen und zu erwartenden Risiken qualifiziert beurteilt und unter Renditegesichtspunkten systematisch behandelt, wobei der Firmengrundsatz lautet: „Ertrag kommt vor Umsatz.“ Wir unterscheiden zwischen Kernrisiken, die wir selber übernehmen, und anderen Risiken, die wir versichern bzw auf andere übertragen können. Weitere Informationen zum Risikomanagement im Unternehmen finden Sie im Geschäftsbericht 2020/21.

COVID-19

Wie öffentlich bekannt, hat die WHO am 11. März 2020 COVID-19 zur Pandemie erklärt. Daraufhin haben die meisten europäischen Behörden und insbesondere die österreichische Bundesregierung umfangreiche Maßnahmen ergriffen und teils drastische Beschränkungen hinsichtlich der Bewegungsfreiheit und des Waren-, Dienstleistungs- und Personenverkehrs grenzüberschreitend und im jeweiligen Inland verfügt. Damit sollte das exponentielle Wachstum der Infektionsrate eingedämmt werden. Diese Maßnahmen und Beschränkungen führten vor allem zwischen Mitte März und Mitte April 2020 kurzfristig zur weitgehenden Einstellung des operativen Baustellenbetriebes und wirkten sich auch auf den Geschäftsbetrieb der Swietelsky AG und ihrer Konzerngesellschaften aus. Im Berichtsjahr führten die sich aus diesem Umstand ergebenden Auswirkungen zu relativ überschaubaren Abweichungen im Unternehmenserfolg, nachzulesen im Geschäftsbericht 2020/21.

WERTSCHÖPFUNGSKETTE

SWIETELSKY ist Teil einer komplexen Wertschöpfungskette mit einer Vielzahl an Geschäftsprozessen. In der unten stehenden grafischen Darstellung handelt es sich um die Hauptprozesse der Tätigkeiten von SWIETELSKY. Eine intensive Zusammenarbeit mit Lieferanten und Subunternehmen auf allen Stufen der Wertschöpfungskette ist erforderlich, um qualitative, wirtschaftliche und umweltrelevante Aspekte zu berücksichtigen. Identifizierte Wesentlichkeitsthemen wurden anhand von Wirkung, Risiken und Chancen entlang der Wertschöpfungskette bewertet.



FAIRNESS

Das Handeln der Unternehmensgruppe SWIETELSKY ist von hohem Verantwortungsbewusstsein gegenüber Staat und Gesellschaft geprägt. Durch die konzernweite Einhaltung rechtlicher Rahmenbedingungen und darüber hinausgehender ethischer Standards wahren wir unser hohes Ansehen als zuverlässiger, kompetenter und rechtstreuer Partner.



Handlungspfad 2025

- Zertifizierung zu Antikorruption und Kartellrecht der Swietelsky AG
- Zertifizierung zu Datenschutz der Swietelsky AG
- jährlich 100 Prozent geschulte Führungskräfte zu Antikorruption und Compliance (Präsenz)
- 95 Prozent geschulte Mitarbeiter zu Compliance und Datenschutz sowie Cyber-Security (IT-Zugang)
- zentrale Erstellung der Subunternehmerplattform für ESG-Bewertung von Geschäftspartnern und Lieferanten
- Erweiterung des Risikomanagements im Unternehmen um ESG-Aspekte



Mag. Gernot Reiter, CSE
Leitung Compliance und Datenschutz

„Compliance ist kein Modephänomen, sondern Voraussetzung für nachhaltigen Unternehmenserfolg im Interesse aller internen und externen Stakeholder.“

ANTIKORRUPTION UND COMPLIANCE

Ein entschlossenes Auftreten gegen Korruption und gegen wettbewerbswidriges Verhalten sowie für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen ist für uns selbstverständlich. Indem wir Fairness, Respekt und Integrität innerhalb des Unternehmens sowie gegenüber Auftraggebern und Wettbewerbern sicherstellen, wenden wir uns klar gegen negative Erscheinungen wie beispielsweise Wettbewerbsverzerrung, Korruption oder die Verletzung der Privatsphäre.

Besonderen Wert legen wir auf die Einhaltung sämtlicher Arbeits- und Sozialstandards. Neben unserem eigenen Engagement machen wir auch unseren Einfluss auf Subunternehmer und Geschäftspartner geltend und fordern sie auf, die gleichen hohen Maßstäbe anzuwenden. Ebenso betrachten wir die Achtung der Menschenrechte sowie die Nutzung und Förderung von Diversität und Chancengleichheit als bedeutsame Bausteine zur Erreichung der gemeinsamen Ziele.

Der Bereich Compliance wird unmittelbar vom Vorstand der Swietelsky AG verantwortet. Die Compliance-Agenden werden auf Konzernebene durch den Chief Compliance Officer (CCO) bestimmt und koordiniert. Ihm steht ein vierköpfiges Compliance-Komitee aus verschiedenen Fachabteilungen zur Seite. In den Kernmärkten bearbeiten landeszuständige Compliance Officer die entsprechenden Aufgaben und berichten regelmäßig an den CCO. In den weiteren Ländern mit Marktpräsenz von SWIETELSKY sind der Chief Compliance Officer und die jeweils national zuständigen Geschäftsführer verantwortlich. Alle Compliance-Verantwortlichen haben dafür Sorge zu tragen, dass die entsprechenden Agenden in den jeweiligen Ländern umgesetzt, Compliance-Risiken frühzeitig erkannt und entsprechende Maßnahmen entwickelt werden.

Aktuell nimmt SWIETELSKY am Zertifizierungsprozess für ISO 37001 (Antikorruptionsmanagement) und ISO 37301 (Compliance Management System) mit umfassenden Umsetzungmaßnahmen teil. Die Zertifizierung ist voraussichtlich im Frühjahr 2022 vorgesehen.

VERHALTENSKODEX

Als Leitlinie für rechtlich, ethisch und moralisch einwandfreies Verhalten gilt der Verhaltenskodex (Code of Conduct).

Die Einhaltung der darin angeführten Grundsätze gilt für alle Mitarbeiter bei SWIETELSKY positionsunabhängig. Jeder Einzelne trägt für sein regel- und wertekonformes Handeln persönlich Verantwortung. Der Verhaltenskodex wird jedem neuen Angestellten im Rahmen der Aufnahme in das Unternehmen in gedruckter Form übergeben.

Im Intranet der Unternehmensgruppe gibt es die Möglichkeit, den Verhaltenskodex in neun Sprachen aufzurufen. Im Verhaltenskodex werden konkrete Orientierungshilfen dargestellt, die strikt einzuhalten sind. Zusätzlich dient das „Compliance Kompakt“-Nachschlagewerk als gekürztes Format für die wichtigsten Regeln des firmeneigenen Verhaltenskodex. Damit wird sichergestellt, dass alle Mitarbeiter über die Compliance-Grundsätze des Konzerns informiert werden. Der Verhaltenskodex wird in Österreich über die AGBs an alle Subunternehmen/Nachunternehmen und zum Teil in andere Länder wie Deutschland, Tschechien, die Niederlande und die Slowakei überbunden.



Standards und Managementansätze

- Compliance Management System (CMS)
- ISO-27001-Norm für Informationssicherheit
- Whistleblowing-System (Hinweisgebersystem)
- Informationen für Mitarbeiter über das Intranet
- E-Learning und Präsenzschulungen
- Verhaltenskodex in neun Sprachen
- „Compliance Kompakt“

MITARBEITER, DIE DEN VERHALTENSKODEX ERHALTEN HABEN

2020/21

	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Anzahl der Arbeiter	4.128	2.565	147	646	467	303
Anteil der Arbeiter*	55,2%	54,4%	13,7%	88,0%	99,6%	62,2%
Anzahl der Angestellten	4.069	1.999	318	756	590	406
Anteil der Angestellten	99,3%	100%	94,6%	100%	100%	97,1%

2019/20

	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Anzahl der Arbeiter	2.557	1.231	106	687	266	267
Anteil der Arbeiter*	38,1%	31,5%	9,7%	91,5%	53,2%	59,2%
Anzahl der Angestellten	3.946	1.898	319	737	604	388
Anteil der Angestellten	99,0%	100%	91,9%	100%	100%	97,2%

* Die Zahlen stellen lediglich den Erhalt des umfangreichen Verhaltenskodex dar. Daneben wurde die Kurzversion „Compliance Kompakt“ entwickelt, die nicht in die Berechnung miteinbezogen wird. Sie stellt die primäre Schulungsunterlage zum Thema „Compliance für Arbeiter“ dar und wurde flächendeckend an alle Mitarbeiter in Österreich, Deutschland, Tschechien und Ungarn im WJ 2020/21 versendet. Es gibt zusätzlich Bestrebungen, dass ein Erhalt des umfangreichen Verhaltenskodex für Arbeiter sichergestellt wird. Konzernweit haben 2020/21 99,3 Prozent der Angestellten und 55,2 Prozent der Arbeiter den umfangreichen Verhaltenskodex erhalten. Der Wert konnte im Vergleich zum Vorjahr gesteigert werden. Alle vier Vorstände der Swietelsky AG wurden im Berichtszeitraum über die Richtlinien und Verfahren im Zuge des Verhaltenskodex und von „Compliance Kompakt“ in Kenntnis gesetzt.

FAIRER WETTBEWERB

Das Compliance Management System (CMS) von SWIETELSKY fokussiert auf Prävention und setzt hierbei auf interne Kommunikation, Schulungen und Trainings. Primäres Ziel ist die Beibehaltung unserer guten Reputation als zuverlässiger Auftragnehmer und fairer Mitbewerber. Geeignete Maßnahmen und der Verhaltenskodex sollen unsere geteilten Wertvorstellungen tief im Unternehmen verankern. Alle notwendigen Ressourcen zur kontinuierlichen Verbesserung des CMS werden vom Unternehmen bereitgestellt.

Im Rahmen einer Compliance-Risikoeinschätzung werden regelmäßig die entsprechenden Risiken in den Geschäftsprozessen der Niederlassungen identifiziert. Zusätzlich beschäftigen sich regelmäßig auch konzernweit relevante Schlüsselfunktionen mit der Identifikation von Risiken.

MITARBEITERSENSIBILISIERUNG

Die verbindlichen Compliance-Schulungen werden unabhängig von Rang und Funktion mittels Präsenzformate oder Onlinemedien den Beschäftigten von SWIETELSKY vermittelt.

Der Abschluss der E-Trainings bei Eintritt in das Unternehmen in Österreich ist verpflichtend. Weiters wurde im Konzern die Ausrollung des E-Trainings in den übrigen Landessprachen all unserer Kernmärkte beschlossen und befindet sich derzeit in Umsetzung. Mithilfe dieses Schulungsprogrammes erhalten die Mitarbeiter in gebündelter Form die wichtigsten Informationen zu allen Compliance-relevanten Themen mit den Schwerpunkten „Antikorruption“ und „Kartellrecht“. Dem Inhalt zufolge sind Spenden an politische Parteien, an einzelne Politiker oder auch an parteipolitische Vorfeldorganisationen untersagt.

Hinsichtlich anders gelagerter Spenden ist jedenfalls eine Liste auf der Website des Bundesministeriums für Finanzen zu beachten.

Neben E-Trainings sind auch Präsenzs Schulungen vorgesehen, die mehrmals jährlich insbesondere bei den relevanten Führungskräften durchgeführt werden. Schwerpunktmäßig werden die Vorbeugung von Kartellrechtsverstößen, Antikorruption und datenschutzrechtliche Bestimmungen geschult. Auch außerhalb des österreichischen Marktes werden Präsenzs Schulungen angeboten. Zudem bestehen zahlreiche interne Richtlinien zu den Themen „Antikorruption“ und „Kartellrecht“.



„Der Anteil der im Thema ‚Korruptionsbekämpfung‘ geschulten Angestellten ist von 20,6 Prozent in 2017 auf nunmehr 84,6 Prozent gestiegen.“

Mag. Gernot Reiter, CSE
Leitung Compliance und Datenschutz

MITARBEITER, DIE ZU KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG GESCHULT WURDEN

2020/21

	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Anzahl der Arbeiter	1.608	534	282	645	4	143
Anteil der Arbeiter	21,5%*	11,3%	26,3%	87,9%	0,9%	29,4%
Anzahl der Angestellten	3.466	1.922	311	753	365	115
Anteil der Angestellten	84,6%	96,2%	92,6%	99,6%	61,9%	27,5%
Anzahl der Personen im Vorstand der Swietelsky AG	4					
Anteil der Personen im Vorstand der Swietelsky AG	100,0%					

2019/20

	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Anzahl der Arbeiter	1.008	336	171	356	0	145
Anteil der Arbeiter	15,0%*	8,6%	15,6%	47,4%	0,0%	32,2%
Anzahl der Angestellten	2.861	1.719	290	737	0	115
Anteil der Angestellten	71,8%	90,6%	83,6%	100,0%	0,0%	28,8%
Anzahl der Personen im Vorstand der Swietelsky AG	4					
Anteil der Personen im Vorstand der Swietelsky AG	100,0%					

* Im Sinne des risikobasierten Ansatzes zu Compliance gilt der Fokus zur Erhöhung der Quote im Bereich Schulungen auf leitende Angestellte. Dennoch wird für Arbeiter und Mitarbeiter ohne IT-Zugang evaluiert, wie man sie in Zukunft verstärkt in Schulungsprogramme einbinden kann. Die Erhöhung der Quote der geschulten Angestellten (2019/20: 71,8%; 2020/21: 84,6%) sowie auch der Arbeiter (2019/20: 15,0%; 2020/21: 21,5%) konnte vorangetrieben werden.

UMGANG MIT REGELVERSTÖßEN

SWIETELSKY ist bestrebt, mögliches Fehlverhalten im Unternehmen möglichst rasch erkennen und aufklären sowie nötige Abhilfemaßnahmen ergreifen zu können. Um den Anforderungen der RL (EU) 2019/1937 („EU-Whistleblowing-Richtlinie“) gerecht zu werden, wurde beginnend mit September 2021 ein webbasiertes Hinweisgebersystem in Ergänzung zu den bestehenden Meldemöglichkeiten eingerichtet. Bedenken über Fehlverhalten können rund um die Uhr und von jedem Standort gemeldet werden.

Außerdem können Beschwerden bzw. Meldungen von Regelverstößen über den direkten Vorgesetzten, die lokale Geschäftsführung, den landeszuständigen Compliance Officer oder den Chief Compliance Officer (CCO) erfolgen. Nach eingehender Prüfung unter Einhaltung der Sorgfaltspflicht werden erforderliche Schritte eingeleitet.

Seit Mai 2017 ist aufgrund von Hausdurchsuchungen bei mehr als fünfzig österreichischen Bauunternehmen bekannt, dass unter anderem die Swietelsky AG von einem von der Bundeswettbewerbsbehörde und der Wirtschafts- und Korruptionsstaatsanwaltschaft geführten Verfahren betroffen ist. Ausgangspunkt ist das Vorliegen eines begründeten Verdachtes, wonach bei einer Vielzahl von Ausschreibungen kartellrechtswidrige, horizontale Absprachen zwischen den betroffenen Unternehmen stattgefunden hätten. Nach derzeitigem Kenntnisstand kann nicht ausgeschlossen werden, dass dieser durch die Hausdurchsuchung begründete und auch gegen die Swietelsky AG gerichtete Tatverdacht in einer derzeit noch nicht konkret überschaubaren Anzahl von Fällen berechtigt ist. Die Überführung der Swietelsky AG an der Teilnahme an horizontalen Preisabsprachen könnte – abstrakt betrachtet – folgende Konsequenzen für das Unternehmen

nach sich ziehen: Geldbußen bei Verstößen gegen das Kartellverbot; aufbauend auf einer kartellrechtlichen Verurteilung Schadenersatzansprüche allfällig geschädigter Bauherren; im Falle der Überführung von SWIETELSKY-Mitarbeitern Verbandsgeldbußen aufgrund des Verbandsverantwortlichkeitsgesetzes. Der Sachverhalt ist äußerst komplex und noch nicht vollständig aufgeklärt, dennoch wurde entsprechend Vorsorge getroffen. Die endgültigen Folgen für die Swietelsky AG stehen jedoch erst am Ende des Verfahrens fest und können vom eingeschätzten Betrag abweichen.

Im April 2018 wurde ein weiteres, von der Wirtschafts- und Korruptionsstaatsanwaltschaft geführtes Verfahren bekannt. Gegenstand dieser Ermittlungen ist im Wesentlichen der Verdacht, vorwiegend ehemalige Mitarbeiter der Swietelsky AG hätten im Zusammenhang mit rumänischen Bauvorhaben korrupt gehandelt. SWIETELSKY ist dabei im Rahmen seiner Verbandsverantwortlichkeit für die diesbezüglichen strafbaren Handlungen seiner Mitarbeiter beschuldigter Verband. Es ist aus den derzeit vorliegenden Erkenntnissen weder möglich, mit hinreichender Gewissheit den Ausgang dieses Verfahrens zu prognostizieren, noch eine – auch nur grobe oder indikative – Quantifizierung vermögensrechtlicher Folgen für das Unternehmen abzuschätzen. SWIETELSKY geht aber davon aus, dass für den Konzern keine Belastung entstehen wird.

Bei SWIETELSKY sind uns Korruptionsbekämpfung und wettbewerbskonformes Verhalten wichtige Anliegen, weswegen das gesamte Compliance Management System der Unternehmensgruppe einer Prüfung durch externe Berater unterzogen wurde. Die Ergebnisse dieser Überprüfung wurden in die bestehende Compliance-Organisation eingearbeitet. Eine Folge daraus war, dass die Richtlinien zu Antikorruption und Kartellrecht vereinheitlicht und intern ausgerollt wurden.

FAIRER GESCHÄFTSPARTNER

Besonders wichtig ist uns ein fairer und respektvoller Umgang mit Geschäftspartnern, Lieferanten und Subunternehmern. Diese leisten einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens unter der Voraussetzung einer für beide Seiten gedeihlichen Zusammenarbeit. Unser Anspruch ist es, Kunden, Mitarbeitern, Lieferanten und Geschäftspartnern gleichermaßen die Sicherheit zukommen zu lassen, die für eine vertrauensvolle und nachhaltige Geschäftsbeziehung notwendig ist. Langjährige Partnerschaften zeigen uns, dass hierbei die richtige Strategie verfolgt wird.

Es liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen, sich gegenüber Kollegen, Auftraggebern und Auftragnehmern, aber auch gegenüber dem Wettbewerb stets gesetzestreu, fair, respektvoll und integer zu verhalten. Als Unterstützung dient der schriftliche Verhaltenskodex, der die Leitlinien und Grundsätze unserer Wertvorstellungen widerspiegelt und dessen Einhaltung für jeden Mitarbeiter bei SWIETELSKY, unabhängig von dessen Position, gilt.

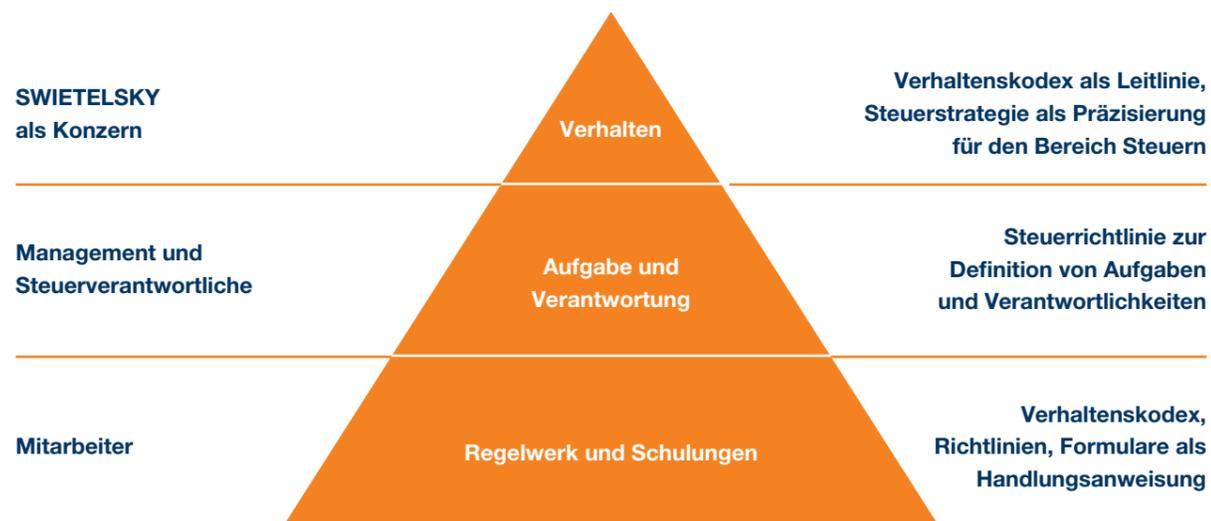
TAX COMPLIANCE/STEUERKONTROLLSYSTEM

Gesetzeskonformes Verhalten im Bereich Steuern sowie die Wahrnehmung von Steuern als gesellschaftliche Verpflichtung sind darin normierte Grundprinzipien von

SWIETELSKY. Ein Steuerkontrollsystem (kurz „SKS“) im SWIETELSKY-Konzern definiert Verantwortlichkeiten und Abläufe für Aufgaben, die mit steuerlichen Abgaben im Zusammenhang stehen. Das SKS unterstützt SWIETELSKY dabei, alle steuerlichen Vorschriften einzuhalten sowie steuerliche Abgaben fristgerecht und in der richtigen Höhe zu erklären und abzuführen. Um den Wissensstand der SWIETELSKY-Mitarbeiter zu Steuerehrlichkeit hoch zu halten, wurden Schulungen in Österreich (WJ 2020/21: 2.494 Mitarbeiter) und in Deutschland (WJ 2020/21: 480 Mitarbeiter) abgehalten.

Das Steuerkontrollsystem ist mehrstufig aufgebaut und beinhaltet verschiedene Bestandteile, die nachfolgend vorgestellt werden:

STEUERLICHES VERHALTEN



DATENSCHUTZ

Neben der Prävention von wettbewerbswidrigem Verhalten und Korruption ist auch der Schutz personenbezogener Daten ein wichtiges Anliegen für SWIETELSKY. Wir bekennen uns ohne Einschränkung dazu, die Privatsphäre unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner zu wahren und einem Vertrauensverlust sowie finanziellen Sanktionen infolge datenschutzrechtlicher Verstöße aktiv vorzubeugen. Wir schützen Unternehmensdaten ebenso wie personenbezogene Daten von Geschäftspartnern und Mitarbeitern vor unbefugtem Zugriff, missbräuchlicher Verwendung und Verlust. Dafür setzen wir alle geeigneten und angemessenen technischen sowie organisatorischen Mittel ein.

Zur Überwachung der Einhaltung dieser hohen Anforderungen steht eine Datenschutzbeauftragte auch für alle Mitarbeiter als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Darüber hinaus sind in den österreichischen Filialen und Tochtergesellschaften sowie in den internationalen Niederlassungen Personen definiert, die als Datenschutzkoordinatoren fungieren. Sie sind erste Ansprechpartner für Mitarbeiter, die sich mit Datenschutzfragen aus ihrem jeweiligen Bereich an sie wenden.

Zusätzlich wurde im Dezember 2020 die Zertifizierung zu ISO 27001 (Norm für Informationssicherheit) erfolgreich durchgeführt.

MITARBEITERSENSIBILISIERUNG

Mitarbeiterschulungen betreffend Änderungen im Datenschutzrecht erfolgen bei den Angestellten in den Kernmärkten von SWIETELSKY mithilfe des firmeneigenen E-Training-Programms Fit4DSGVO. Das Training vermittelt die wichtigsten Informationen kompakt sowie didaktisch wertvoll aufbereitet und schließt mit einem Test ab. Es werden die Grundsätze des gesetzlichen Datenschutzes erläutert. Fit4DSGVO soll den Mitarbeitern als Leitfaden für ein DSGVO-konformes Verhalten dienen. Das E-Training Fit4DSGVO ist fixer Bestandteil in Österreich, Deutschland und Ungarn. In Tschechien wurde die Ausrollung des Trainings im Oktober 2021 fixiert. Tschechien ist zudem bestrebt Schwerpunktaktivitäten im Bereich Cybersecurity zu setzen. Ergänzend dazu werden laufend Präsenzs Schulungen für ausgewählte Mitarbeiter abgehalten.

UMGANG MIT REGELVERSTÖSSEN

Im Wirtschaftsjahr 2020/21 kam es zu sechs – im Jahr davor zu fünfzehn – gemeldeten, aber jeweils untergeordneten Fällen von Datendiebstahl und Datenverlust in Zusammenhang mit Kundendaten. Bis auf einen Fall konnte auf eine Data-Breach-Meldung verzichtet werden. Aber auch in diesem einen Fall gab es keine Verfolgung durch die Datenschutzbehörde.

Im Rahmen des E-Trainings Fit4DSGVO wird der vorgeschriebene Handlungsablauf bei einem Data-Breach-Vorfall erläutert. Die Mitarbeiter jenes Bereiches, in dem sich der Vorfall ereignet hat, müssen neben dem Vorgesetzten auch die datenschutzbeauftragte Person sowie die IT-Abteilung informieren. Von der IT-Abteilung werden in solchen Fällen technische Maßnahmen gesetzt, um einen möglichen Datenmissbrauch hintanzuhalten. Die datenschutzbeauftragte Person erhebt mittels einer Checkliste die wichtigsten im Falle einer Meldung an die Datenschutzbehörde benötigten Informationen.

ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

In Übereinstimmung mit der europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und der Grundfreiheiten achtet SWIETELSKY die Würde, die Privatsphäre und die individuelle Persönlichkeit aller Menschen. Wir erkennen die Verpflichtung zur Einhaltung der Menschenrechte an, die ausdrücklich in unserem Verhaltenskodex festgeschrieben ist.

Verstöße gegen Menschenrechte können jederzeit über die Hinweisgeberplattform gemeldet werden. Jeder Fall wird genauestens untersucht und im Zuge des Compliance Management Systems werden entsprechende Schritte gesetzt.

SWIETELSKY ist stets darum bemüht, diese Rechte sicherzustellen. Daher dulden wir keine Diskriminierung aus Gründen der nationalen oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Religion, des Alters oder einer Behinderung. Eine herabwürdigende Behandlung von Mitarbeitern wie durch sexuelle Belästigung oder Mobbing und dergleichen wird ebenso wenig toleriert.



Anforderungen zur Einhaltung der Menschenrechte

- Achtung der Menschenwürde
- Ablehnung von Kinderarbeit
- Ablehnung von Zwangsarbeit
- Sicherstellung von Chancengleichheit und das Verbot der Diskriminierung
- Sicherheit und Gesundheit
- Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen

ARBEITS- UND SOZIALRECHTLICHE STANDARDS

Besonderen Wert legt SWIETELSKY auf die Einhaltung sämtlicher Arbeits- und Sozialstandards. Selbstverständlich sind daher unsere Mitarbeiter verpflichtet, die Einhaltung aller diesbezüglichen Vorschriften in der gesetzlich erforderlichen Form und in zumutbarer Weise zu überprüfen. Bei all diesen Bemühungen machen wir unseren Einfluss auf Subunternehmer und Geschäftspartner geltend und fordern sie auf, die gleichen hohen Maßstäbe anzuwenden. Wir tun dies zum Schutz der Gesellschaft, aber auch des Unternehmens und unserer eigenen Mitarbeiter, um Reputationschäden und Geldbußen zu vermeiden.

Erforderliche Kontrollen nach den Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungs- sowie des Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetzes erfolgen lückenlos. In einigen Filialen werden zur Erfassung des Eigen- und Fremdpersonals Softwarelösungen verwendet. Dies ist insbesondere hinsichtlich einschlägiger Bestrafungen von Bedeutung, die mitunter zum Ausschluss von der Teilnahme an öffentlichen Vergabeverfahren führen können.

Abseits der rechtlichen Dimension des Themas ist uns die soziale Dimension mindestens ebenso wichtig. Eine Ausgewogenheit zwischen Berufs- und Privatleben ist für den persönlichen Erfolg, die Arbeitszufriedenheit und

schließlich den Erfolg des Unternehmens maßgeblich. Hohe arbeits- und sozialrechtliche Standards sind für uns daher nicht nur zwingende gesetzliche Vorschriften, sondern ein Herzensanliegen.

DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT IM KONTEXT DER COMPLIANCE

Moderne Gesellschaften und Organisationen zeichnen sich nicht nur durch ein gelebtes Verständnis für Vielfalt jedweder Form aus. Im Gegenteil – sie nutzen diese und sehen sie als Baustein für die Erreichung gemeinsamer Ziele. Ungeachtet hierarchischer Ebenen begegnen wir uns immer mit Respekt, Wertschätzung und Wohlwollen. Kritik ist stets zulässig und wird keinesfalls mit Herabwürdigung oder Respektlosigkeit verbunden. Das Ansehen der Person bleibt dabei unangetastet. Herabwürdigungen und Anzüglichkeiten haben im Umgang miteinander keinen Platz. Weitere Informationen zu den Themen „Diversität und Chancengleichheit“ sowie „Arbeits- und Sozialstandards“ bei SWIETELSKY sind in dem Kapitel „Miteinander“ nachzulesen.

ESG-STANDARDS IN DER LIEFERKETTE

Eines der vorrangigen Ziele bei der Formulierung der Nachhaltigkeitsstrategie ist es, Transparenz in allen Handlungsfeldern zu schaffen. Das Einhalten der ESG-Standards (Environmental, Social und Governance) entlang der gesamten Lieferkette wird ein zwingender Faktor für den zukünftigen Geschäftserfolg. Strenge Anforderungen werden unter anderem auch durch das EU-Lieferkettengesetz auf SWIETELSKY zukommen. Hierzu möchte der Konzern so gut wie möglich vorbereitet sein. Im Rahmen der Aktualisierung der Nachhaltigkeitsstrategie arbeiten wir an einer schrittweisen Umsetzung eines transparenten Lieferkettenmanagements. Dies beinhaltet die Bewertung der ESG-Performance der Lieferanten, um somit die ESG-Risiken langfristig gesehen zu minimieren. Eine digitale Plattform zur Lieferantenbewertung ist derzeit in der Entwicklungsphase.

Auf der Grundlage des Qualitätsstandards ISO 9001 werden Anforderungen an Subunternehmer und Lieferanten laufend überprüft und nachvollziehbar bewertet. Diese Bewertungen umfassen auch die Leistungen hinsichtlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie relevante ökologische Aspekte. Durchgeführt werden sie auf der Ebene der Projekt- und Bauleitung in Zusammenarbeit mit dem Anrainerwohl.

Weitere Kriterien zur Beurteilung und Auswahl von Lieferanten sind großflächige (österreich- bzw europaweite) Lieferfähigkeit, Bonität und natürlich preisliche Überlegungen. Auch die Liefersicherheit wird überprüft, um der SWIETELSKY-Gruppe bzw ihren Auftraggebern eine termingerechte Auftragsabwicklung garantieren zu können. Unsere Unternehmensethik fokussiert auf fairen Wettbewerb, daher werden Sub- und Nachunternehmer mittels weitreichender Compliance-Vorschriften zu einem Handeln nach ethischen Grundsätzen und zur Einhaltung aller gesetzlichen Regelungen vertraglich verpflichtet. Neben dem Verhaltenskodex, der in Österreich an Subunternehmer überbunden wird, sind Verpflichtungen der Geschäftspartner und Lieferanten zu allgemeinen Nachhaltigkeitsanforderungen geplant. Dabei werden Erweiterungen der Nachhaltigkeitskriterien in Bezug auf soziale und ökologische Kriterien durchgeführt. Die Nachhaltigkeitsanforderungen werden zukünftig fixer Bestandteil der Allgemeinen Geschäftsbedingungen sein.



Anforderungen und Standards in der Lieferkette

- Lieferanten und Subunternehmerauswahl – QM-Dokument
- Anforderungen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz
- Umwelt laut Anwendungsbereich für Filialen und Konzerntöchter ISO 14001 und ISO 45001
- Verhaltenskodex

DEZENTRALER EINKAUF UND ZENTRALE UNTERSTÜTZUNG

Der Ansatz von SWIETELSKY ist, Nachhaltigkeitskriterien so weit wie möglich in den Einkaufsprozess zu integrieren. Nur mit strategisch verankerten Maßnahmen ist dies möglich und möchte einen konsequenten Weg einschlagen. Der Einkauf erfolgt im Bereich der Bau- und Projektentwicklung fast ausschließlich in Übereinstimmung mit der dezentralen Struktur durch die jeweils verantwortliche Stelle. Damit sind Flexibilität und kurze Entscheidungswege im Sinne maximaler Eigenverantwortung erst möglich. Die Einkaufskoordination der Zentrale schließt Rahmenverträge mit relevanten Unternehmungen, die regelmäßig aktualisiert und jederzeit abgerufen werden können, womit die dezentrale Organisation nach Bedarf unterstützt wird. Auf einer webbasierten Intranetplattform stellt die SWIETELSKY-Gruppe sicher, dass wichtige Informationen auf allen Organisationsebenen ankommen. Informationen zu Lieferanten können von den operativen Einheiten jederzeit abgerufen werden.

REGIONALITÄT

Die teilweise starke regionale Verankerung der Gebietsbauleitungen an unterschiedlichen Standorten fördert den Nachhaltigkeitsgedanken bezüglich Ökonomie und Ökologie durch Beauftragung lokal ansässiger Unternehmen. Damit bleibt Wertschöpfung vor Ort und trägt zur Arbeitsplatzsicherung bei. Zudem können durch kurze Liefer- und Transportwege Emissionen reduziert werden.

INNOVATION

Die Anforderungen an die Bauindustrie werden in Zukunft komplex sein. SWIETELSKY versucht die Wirkung auf Umwelt und Gesellschaft bereits bei Entwicklung und Planung zu berücksichtigen und CO₂-Emissionen durch innovative Lösungen, Prozessabläufe und Produkte entlang des gesamten Lebenszyklus so weit wie möglich zu reduzieren.



Handlungspfad 2025

- Förderung von Life-cycle-orientiertem Bauen – ausgehend von den Kompetenzen (Design, Materialien und Prozesse)
- Entwicklung von Lösungen und Produkten für die Anpassung an die Folgen des Klimawandels
- kontinuierliche Verbesserung von ressourcenschonenden Bauverfahren
- Fokussierung auf CO₂-sparende Baustoffe
- Erhöhung des Anteils der Gebäudezertifizierungen



Christian Wahlmüller, Leiter
Nachhaltigkeitsmanagement

„Transparenz, Machbarkeit und Messbarkeit sind die Grundpfeiler unserer innovativen Prozesse im Bauwesen.“

ZUKUNFTSFÄHIGES DESIGN UND DIGITALISIERUNG

Innovatives Bauen im Kontext der Digitalisierung ist zweifellos der wesentliche Treiber der gesamten Branche wie auch von SWIETELSKY selbst. Auch der Kreislaufwirtschaft und der damit einhergehenden Entkoppelung des wirtschaftlichen Wachstums vom Ressourcenverbrauch kommen eine wachsende Bedeutung zu.

Die Digitalisierung bringt der Braubranche viele Innovationen, Vereinfachungen und Chancen. Fortschritte und neue Lösungen werden bei SWIETELSKY in der Abteilung „Digitale Unternehmensentwicklung“ verantwortet. Die Aufgabe ist es, neue Arbeitsweisen und Prozesse in der SWIETELSKY-Gruppe zu etablieren.

Neue digitale Möglichkeiten eröffnen Effizienzsteigerungen in den Fertigungs- und Managementprozessen. Wir setzen auf die modellbasierte Arbeitsweise und das vernetzte und mobile Arbeiten in allen Phasen des Bauens. Dafür investieren wir in neue Technologien sowie in die digitale Transformation aller Geschäftsprozesse entlang der Wertschöpfungskette. Unser Ziel ist es, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der Transparenz, geteiltes Wissen sowie das Arbeiten an jedem Ort und zu jeder Zeit mit Echtzeitdaten gelebte Praxis sind.

Auf der Suche nach einer Lösung für ein Planungstool für Lebenszyklusbetrachtung und komplette Digitalisierung eines Bestandes führt kein Weg an BIM (Building Information Modeling) vorbei. Dabei werden alle Phasen eines Bauwerks in einem digitalen Modell abgebildet. Von der Entwicklung über die Planung und Bauausführung bis hin zur Verwaltung und Nutzung dient das Datenmodell als gemeinsame Basis für alle Projektbeteiligten und kann den Ressourcenverbrauch in der gesamten Wertschöpfungskette positiv verändern.

Durch den Einsatz der BIM-Methode greifen alle Projektbeteiligten auf eine gemeinsame und transparente Datenbasis zurück. Dies verbessert die Kommunikation und damit auch die Qualität des gesamten Projekts. Fehler in der Planung und Kollisionen zwischen den Gewerken können bereits zu einem frühen Zeitpunkt erkannt werden, sodass sie sich nicht in den Bauablauf übertragen. Darüber hinaus können Arbeitsabläufe simuliert, die Baustellenlogistik sicher geplant und Betriebs- oder Wartungskosten im Vorfeld errechnet werden. Auch anfallende Reparaturkosten können durch Daten im Modell zu exakten Verortungen von Leitungen und Einbauteilen gesenkt werden.

Entwicklungsstand und Anwendung der BIM-Methode variieren je nach Geschäftsbereich. Im Hochbau ist man bereits weit fortgeschritten. Insbesondere im Infrastrukturbereich ist die Anwendung von BIM aufgrund der fehlenden Standardisierung und der nicht linearen Streckenverläufe noch erswert.

Mit der Digitalisierung wird ein Beitrag zur Nachhaltigkeit geliefert. So können eine Dematerialisierung und eine reduzierte Materialintensität verfolgt werden. Außerdem können im Bereich Energieeffizienz Einsparungen erreicht werden.

GEBÄUDEZERTIFIZIERUNG

Um nachhaltiges Bauen praktisch anwendbar, messbar und damit vergleichbar zu machen, haben sich Zertifizierungssysteme wie etwa DGNB, ÖGNI oder LEED in der Bauwirtschaft etabliert. Nachhaltige Bauprojekte können so konsequent in den drei Dimensionen Ökonomie, Ökologie und Soziales über den gesamten Lebenszyklus hinweg bewertet werden.

SWIETELSKY realisierte als Generalunternehmer unter dem Projekt „Office Park 4“ modernste Büro-, Konferenz-, und Handelsflächen – sowie Gastronomie, Veranstaltungen und auch einen Kindergarten. 2017 erfolgte für das Immobilienprojekt die Vorzertifizierung. Ende Oktober 2020 erhielt man das DGNB-Platin-Zertifikat mit dem Gesamterfüllungsgrad von 87,5 Prozent.

Zudem erhielt der Office Park 4 den ÖGNI Kristall für nachweislich besonders hohe soziokulturelle Performance. Der ÖGNI Kristall kann ab einer Bewertung der soziokulturellen und funktionalen Qualität von ≥ 80 Prozent beantragt werden, der Office Park 4 erreichte 92,80 Prozent.

Direkt am Donaukanal entsteht mit dem AUSTRO TOWER ein neues Landmark an einem äußerst attraktiven Standort. Mit 146 Metern Höhe und 38 Ober- sowie vier Unter- und zwei Sockelgeschossen wird er zum höchsten Gebäude des SORAVIA-Areals. Das Gebäude wird nach höchsten ökologischen Standards gebaut. Ziel ist die Erreichung einer Doppelzertifizierung mit LEED und ÖGNI jeweils in der höchsten Stufe Platin.

Auf dem ehemaligen Temmler-Areal in Berg am Laim / München entsteht derzeit auf ca 26.400 Quadratmetern Grundstücksfläche die sogenannte „Macherei“ – ein gemischt genutztes Quartier mit Büroflächen, Gastronomie, Einzelhandel, Gewerbe, Hotel und Gründerzentrum. In Arbeitsgemeinschaft errichtet SWIETELSKY GU-Bau, Niederlassung Regensburg, als Generalunternehmer auf einem der vier Baufelder zwei Gebäude mit Verbindungsbauwerk über einer bereits bestehenden Tiefgarage. Die Dachflächen werden begrünt bzw mit Sportstätten ausgestattet. Für das gesamte Bauvorhaben wird eine „LEED Gold“-Auszeichnung angestrebt.

Weitere Projekte sind derzeit in Umsetzung. SWIETELSKY will das Portfolio an nachhaltigen Gebäudezertifizierungen auch bei Eigenprojekten in Zukunft erhöhen und sieht das als wichtige strategische Option. Einerseits ist das auf eigenes Engagement und andererseits auf eine Veränderung im ökologischem Bewusstsein der Bauherren zurückzuführen.

Als Konzern ist SWIETELSKY Mitglied der Österreichischen Gesellschaft für Nachhaltige Immobilienwirtschaft (ÖGNI) und von IG Lebenszyklus.



Auszeichnung

Im Berichtsjahr 2019/20 fand zum 21. Mal die Verleihung des ungarischen Immobilienentwicklungspreises der International Real Estate Federation (FIABCI) statt. Für die begehrte Auszeichnung wurden zahlreiche Projekte eingereicht und begutachtet, darunter Bürogebäude, Hotels, Gewerbe-, Bildungs-, Kultur- und Sportobjekte sowie Industrie- und Wohngebäude.

Die ungarische Konzerntochter SWIETELSKY Magyarországi Kft. wurde gleich mehrfach mit ersten Plätzen und einem Sonderpreis prämiert. Einerseits in der Kategorie „Umweltbewusstsein“ für das Bürogebäude GTC White House und andererseits in der Kategorie „Bildung“ für den Ausbau der Deutschen Schule in Budapest. Zusätzlich darf sich SWIETELSKY über eine Sonderauszeichnung der HuGBC Environmental Conservation Association (Ungarischer Verein für umweltbewusstes Bauen) für die Realisierung des Ecodome-Bürogebäudes freuen.

ZUKUNFTSFÄHIGE BAUSTOFFE UND PROZESSE

Die Anforderungen an Gebäude in der Zukunft sind groß. Eine nachhaltige und klimaneutrale Bauweise wird Grundvoraussetzung für die Zukunft. Kundenseitig werden smarte, effiziente und kostengünstige Technologien gefragt. Innovative Baumaterialien können dabei der Schlüssel zum Erfolg sein. Der Druck auf Wissenschaftler und Technologen, innovative Baustoffe und Prozesse zu entwickeln, ist groß. Die Reduktion der negativen Umweltauswirkungen soll schon bei der Rohstoffbeschaffung berücksichtigt werden, dh Substitution von besonders CO₂-intensiven Materialien und Verfahren zur Herstellung von Baumaterialien.

In der Abteilung „IMS – Integrierte Managementsysteme“ von SWIETELSKY wird sichergestellt, dass die entsprechenden Konzerneinheiten über die neuesten Entwicklungen speziell im Bereich Baustoffe und Bauverfahren informiert werden. Durch den Einsatz hochqualifizierter Mitarbeiter sind wir in der Lage, neben kollaborativen Forschungsprojekten auch eigene Entwicklungen zu realisieren.



Holz – der Baustoff der Vergangenheit und Zukunft

Ein Geschäftsfeld, in dem SWIETELSKY schon seit Jahren tätig ist, ist der Holz- und Hybridbau. Unter der Produktdachmarke SWIEtimber arbeiten mittlerweile über 150 holzbauerfahrene Experten an fünf Standorten des Konzerns.

Ein strategischer Fokus bei SWIEtimber in den nächsten Jahren ist neben der Markt- auch die Kompetenzerweiterung im Kernmarkt Österreich. Dafür wird es im Frühjahr 2022 auch ein umfangreiches Qualifizierungsangebot geben.

Ein zentraler nachhaltiger Aspekt des Baustoffes Holz ist das natürliche, emissionsfreie Wachstum des Rohstoffes. Zudem hat der Holzbau deutliche Umweltvorteile

gegenüber den mineralischen Bauweisen. Jedes Haus aus Holz trägt dazu bei, dass CO₂-Emissionen aus der Herstellung anderer CO₂-intensiver Baustoffe vermieden werden. Der Baustoff Holz lässt sich im Zuge von komplexen Projekten von Neubau über Umbau bis zum Hybridbau gut kombinieren und steht dem konventionellen Bau bei der Stabilität und Flexibilität in nichts nach. Darüber hinaus schafft Holz ein angenehmes Raumklima und reguliert die Luftfeuchtigkeit besser.

Holzbauten verlängern den Kohlenstoffspeicher aus dem Wald. Jeder Kubikmeter verbautes Holz bindet eine Tonne CO₂ langfristig. Holz ist ein „Hochleistungsbaustoff“ und wiegt ca ein Fünftel von Beton, wodurch Transporte eingespart werden können. Holzhäuser können am Ende ihrer Lebensdauer einfacher rückgebaut, einzelne Bauteile wiederverwertet werden. Was nicht mehr gebraucht wird, kann thermisch entsorgt werden und erzeugt dabei wiederum Energie.

Mit der holzbautechnischen und -bauphysikalischen Kompetenz, die man in den letzten Jahren mit Fachkräften aufgebaut hat, positioniert sich SWIETELSKY zunehmend als baustoffneutraler Berater von Bauherren, Architekten und Planern.

Ein komplexes Hybridbauprojekt, das in Zusammenarbeit mit der SWIETELSKY-Zweigniederlassung Oberösterreich und SWIEtimber realisiert wurde, ist die Salzburger Gebietskrankenkasse – das erste Holzhochhaus in Salzburg. Die grundlegende Idee bei diesem Bauprojekt war es, Gewicht zu sparen. Mit einem Holzanteil von ca 400 Kubikmetern Brettschichtholz speichert das Gebäude bzw die Bauweise 400 Tonnen CO₂. Die Änderung von einer dualen Bauweise von Bodenheizung und Kühldecke zu einem einheitlichen Heiz- und Kühlsystem wirkte sich positiv auf die Anschaffungskosten und auf die laufende Energieoptimierung aus.

Aktuell in der Umsetzungsphase befindet sich der Campus für Gesundheitsberufe in Ried. Der Auftrag für SWIETELSKY Ingenieurholzbau umfasst die Holzbau-, Dachdecker- und Spenglerleistungen sowie die Ausführung von Fensterelementen samt Sonnenschutz. Die Deckensysteme werden mit Brettsperrholzelementen ausgeführt, die Fassade besteht aus einer mehrfarbig lasierten Tannenholzschalung auf vorgefertigten Wandelementen. Die Gebäudehülle (ca 2.500 m²) wird im Holzbauzentrum in Schlüßlberg vorgefertigt.

Im Berichtsjahr 2020/21 errichtete die Zweigniederlassung Kärnten/Osttirol im Osttiroler Pustertal-Generalunternehmen im Auftrag des Vereins Radweg Osttirol zwei neue Radweg-Draubrücken in Anras und in Assling. Beide Brückenkonstruktionen, ausgelegt für 25 Tonnen Traglast, sind aus jeweils siebzehn gekrümmten Einzelträgern in Fichte-Leimholz blockverleimt hergestellt. Bei diesen Tragwerken handelt es sich um Holz-Beton-Verbund-Elemente, wobei der 25 Zentimeter starke Aufbeton nach der Montage der Träger direkt an Ort und Stelle aufgebracht wird. Die statisch ermittelte Schubübertragung erfolgt über entsprechend ausgefräste Kerben an der Leimholz-Oberseite.

VERLÄNGERUNG DER LEBENSDAUER – KREISLAUFORIENTIERTES DENKEN

Ambitionierte Klimaziele – national und international – stellen zirkuläres Bauen in den Fokus. Aus ökologischen und ökonomischen wie auch aus kulturellen Gründen sind Sanierung und Nutzung von Bestandsgebäuden und Bestandsinfrastruktur sowie die Erweiterung bestehender Bauten als Ressource und Reservoir dafür wichtige Faktoren.

Unser langfristiges Ziel ist es, durch Bündelung bestehender Ressourcen in den Tochterunternehmen und Filialen Nachhaltigkeit in allen Lebenszyklusphasen der Bauprojekte zu integrieren. SWIETELSKY möchte nachhaltige Lösungen finden, die keinen Widerspruch zu den Kernprinzipien darstellen.

IM BEREICH BESTAND

Die Erweiterung bestehender Bauten schont Ressourcen und so wurden Sanierung und Aufstockung eines Gründerzeithauses in der Lystraße 81 in Wien ein preisgekröntes SWIETELSKY-Projekt. Der Bauträger Ulreich Verwaltungs GmbH ließ das Haus von November 2017 bis Oktober 2019 komplett revitalisieren. Bei dem Sanierungskonzept wurde auf ein hocheffizientes Wärmedämmverbundsystem an der Fassade, eine zentrale Heizanlage mit Fernwärmeanschluss und eine intensive Begrünung Wert gelegt. Neben dem Beitrag zum

Klimaschutz wirken sich die getroffenen Maßnahmen positiv auf die Wohnqualität sowie auf die Energiekosten der 57 Wohnungen aus.

Der TABA Tower Wien verwandelte sich durch Revitalisierungsmaßnahmen von einem Gebäude aus den 1970er-Jahren in ein Wohnhaus mit nachhaltig ausgestatteten Einheiten.

Das sogenannte Recyclen von bestehenden Häusern reduziert den Flächenverbrauch und gewinnt zunehmend an Bedeutung.

IM BEREICH BAHNBAU

Klimapolitisch ist es geboten, mehr Verkehr auf die Schiene zu verlagern. Die Bahn gilt als klimafreundliches Verkehrsmittel, deshalb soll sie eine wichtige Säule der Mobilität in Zukunft bleiben und der effiziente Ausbau gefördert werden.

Ohne den Transportweg Schiene wäre der Straßenverkehr ökonomisch und ökologisch schnell überfordert. SWIETELSKY schafft im Gleisbau die Voraussetzungen, damit Menschen und Güter schnell, günstig, sicher und komfortabel transportiert werden können. Weitsichtigen Investitionen verdankt das Unternehmen den modernsten Maschinenpark seiner Branche und ein eigenes Eisenbahnverkehrsunternehmen. Dadurch können wir unsere Geräte und viele Materialien zeitgenau und umweltschonend direkt zum Bestimmungsort befördern. Durch die Entwicklung und den Einsatz von Großmaschinen hat SWIETELSKY den Bahnbau in Sachen Effizienz und Arbeitssicherheit revolutioniert. Heute sind wir in dieser Sparte europaweit führend.

Unser Großmaschinenpark umfasst mehrere Schotterreinigungsmaschinen, Umbauzüge sowie zwei von weltweit drei kombinierten Reinigungsombauzügen, „RU 800 S“ und neu seit 2020 eine „RUS 1000S“.

In kurzen Sperrzeiten des Bahnbetriebs wird mit diesen Großmaschinen auf kilometerlangen Streckenabschnitten der Schotterkörper gereinigt, gewaschen, gesiebt und je nach Bedarf und Verwendbarkeit mit Neuschotter ergänzt oder zu 100 Prozent wieder eingebaut. Ebenso werden auf dem Gleiskörper neue Gleise ein- und gleichzeitig die alten Gleise ausgebaut. Unsere Flotte umfasst ebenso mehrere Untergrundsanierungsmaschinen, welche zur Errichtung und Erhaltung des Eisenbahnunterbaus dienen. Diese Maschinen sind in der Lage, den Unterbau, also den Bodenaufbau unter der Gleisfahrbahn, mittels Ketten auszubauen, zu reinigen, zu brechen, aufzubereiten und bis zu 100 Prozent wieder einzubauen. Das dafür benötigte Wasser wird in einem Kreislauf auf den Maschinen aufbereitet und wiederverwendet.

Alle diese Großmaschinen arbeiten auf den vorhandenen Gleisen und werden über diese mit allen Materialien umweltschonend versorgt. Somit können sehr viele Ressourcen geschont werden. Die Unterbrechung des Bahnbetriebs wird dadurch minimiert und in kurzer Zeit kann der reguläre Bahnbetrieb wieder aufgenommen werden.

Bahnbauprojekt Velim–Poříčany

Bei dem bisher größten Bahnbauprojekt der Swietelsky Rail CZ werden sechzehn Kilometer Bahngleis vollständig erneuert. Die komplette Sanierung des Oberbaus bis zur Oberleitung umfasst auch Verbesserungen der Lärmschutzmaßnahmen. In Cerhenice und Tatce werden zusätzlich zwei Nebenstrecken gebaut, womit die Variabilität der Verkehrssteuerung in einem stark befahrenen Abschnitt erhöht wird. Hierbei konzentriert sich das Projekt auf bereits ausgebaute Abschnitte der Korridore.

Streckensanierung Warschau–Radom, Polen

Die Modernisierung der Bahnlinie von Warschau nach Radom ist eine in der polnischen Region lange ersehnte Investition. Sie verbessert den Reisekomfort für Pendler und belebt die Region Radom in wirtschaftlicher Hinsicht. Demnächst sollen Personenzüge mit einer Geschwindigkeit von 160 Stundenkilometern unterwegs sein. Die Fahrzeit der schnellsten Züge von Warschau nach Radom verkürzt sich damit von 115 auf fast 75 Minuten, eine Zeitersparnis, die auch im Güterverkehr Vorteile bringt. Als Generalunternehmer bietet man bei diesem Projekt von der Planung über den Tiefbau bis hinauf zur Fahrleitung alles inklusive.

Riga Airport Station und dazugehörige Infrastruktur, Lettland

Der Neubau der Rail Baltica wird zukünftig eine durchgehende Nord-Süd-Eisenbahnverbindung von Warschau über die drei baltischen Staaten Litauen, Lettland und Estland bis nach Helsinki in Finnland ermöglichen. Der Neubau des Bahnhofs am Flughafen Riga und die sechzehn Kilometer lange Zulaufstrecke sind eines der Leuchtturmprojekte. Zukünftig wird diese Bahnlinie erstmalig Personen und Güter direkt von und nach Mitteleuropa transportieren.

IM BEREICH TUNNELBAU – TUNNELBAUSYSTEME

Eisenbahn- und Straßentunnel verkürzen nicht nur Wegstrecken, sondern werten insbesondere alpine Zonen als Lebensraum für Mensch und Tier auf. Die Verlagerung des Verkehrs unter die Erde schont natürliche Ressourcen und verhindert Lärmentwicklung. Auch im wachsenden urbanen Raum garantieren U-Bahn-Tunnel umweltfreundliche und effiziente Mobilität. Als Pionier im Straßenbau wie auch im Bahnbau hat SWIETELSKY früh die Potenziale im Stollen- und Tunnelbau erkannt. Über die Mitwirkung an bedeutenden Infrastrukturprojekten konnten wir uns schließlich auch mit dieser Sparte als führender Spezialist profilieren. Was SWIETELSKY dabei auszeichnet, ist die jahrzehntelange Erfahrung im Umgang mit geologischen Besonderheiten, die Kompetenz in der Anwendung hochtechnologischer Maschinen und Verfahren, aber auch das bautechnische Know-how unserer Konstrukteure.

Einen wichtigen Beitrag zur Förderung von nachhaltiger Mobilität und maßgeblicher urbaner Umweltentlastung leisten auch SWIETELSKY Vasúttechnika Kft. und SWIETELSKY Építő Kft. Diese waren führend am Projekt zur Renovierung der Budapester Metrolinie M3 beteiligt. Die Modernisierung der Strecke begann im November 2017 und umfasst drei Stationsabschnitte mit Arbeiten am nördlichen Abschnitt zwischen den Bahnhöfen Újpest-központ und Dózsa György út. Seither sind zwanzig Kilometer neue Gleisanlagen sowie Sicherheitseinrichtungen entstanden. Weiterhin haben Tunnelsanierungen und die Modernisierung der Telekommunikationssysteme stattgefunden. Die Fertigstellung der Sanierungsarbeiten der Metrolinie ist bis Dezember 2022 vorgesehen.

PARTIELLE SANIERUNGSVERFAHREN – KANALSANIERUNGEN

Die Konzentration auf das Wesentliche ist auch in der Kanalsanierung und Wasserleitungserneuerung ein Erfolgsrezept für SWIETELSKY. Bei der Verfahrensauswahl stehen vor allem Umweltverträglichkeit und Wirtschaftlichkeit im Vordergrund. Die Vielzahl punktuell begrenzter Schäden in Kanalnetzen lassen sich schnell und vollkommen mit einem ressourcenschonenden grabenlosen Verfahren und minimaler Verkehrsbeeinträchtigung beheben. Das gilt ebenso für Generalsanierungen.

KLIMASCHUTZ ALS ERFOLGSFAKTOR

Zu unserem Klimaschutzmanagement gehört es, Lösungen und Produkte für die Anpassung an die Folgen des Klimawandels zB durch besonders widerstandsfähige Gebäude und Infrastrukturen zu finden und bereitzustellen. Innovative, standortbezogene Lösungen bis zur Patentanmeldung werden erfolgreich vorangetrieben.

Smarte Lösungen in Gebirgsregionen

Insbesondere klimaresiliente Lösungen zu Hochwasser- oder Erosionsschutz durch technische und biologische Verfahren bieten in Gebirgsregionen einen umfassenden Schutz vor den Auswirkungen des Klimawandels.

Strom aus dem Berg

Die Kraftwerke im Sellraintal sollen beispielsweise einen klima- und energieautonomen Beitrag leisten. Die Planung zu diesen Projekten wurde bereits von der HTB und Kooperationspartnern vorgenommen und eine Umsetzung ab September 2021 ist geplant. Im Vordergrund steht der Naturschutz. Diese Kraftwerke sind in den Berg hineinversetzt und werden dabei in jeder Hinsicht ökologische und landschaftliche Aspekte berücksichtigen. Zu den Maßnahmen gehören, dass Fassungsbauteile verkleinert, große Anlagenteile bei den Fassungen überschüttet, sowie sämtliche Leitungen in die Erde verlegt werden. Auch das Krafthaus wird unterirdisch in eine Kaverne angeordnet.

Das Ziel ist eine jährliche Energieerzeugung aus Wasserkraft von insgesamt 63,8 Gigawattstunden, was einer jährlichen Energiebedarfsdeckung von ca 17.500 Haushalten im Jahr durch erneuerbare Energiequellen entspricht.

Schutzgalerien

Durch besonders widerstandsfähige Infrastruktur ist der umfassende Schutz der Bevölkerung vor Lawinen, Steinschlag oder Muren in Gebirgsregionen gewährleistet. Seit dem Rückgang der Gletscher ist es auf der B 186 Öztalstraße im Bereich der Leck- und Klammgalerie in den letzten Jahren immer wieder zum Nachbrechen der Hangbereiche gekommen. Das führte zu Muren- und Steinschlagereignissen. Baumaßnahmen sind in Zukunft so konstruiert, dass Galeriebauwerke den Rutschungen standhalten können. Ein durchgängiges Galeriebauwerk zwischen Leck- und Klammgalerie soll nun als klimaresiliente Lösung bis November 2022 umgesetzt werden.

Begrünung

SWIETELSKY verfügt über Kompetenzen bei der Begrünung von Parkflächen, Friedhöfen sowie Dach-, Fassaden- und Infrastrukturflächen, der Renaturierung von Straßenböschungen und dem Rückbau von versiegelten Flächen nebst Ersatzbepflanzung.

Als Spezialist für Dachbegrünungen ist das Tochterunternehmen Hennerbichler seit Jahren im Einsatz. Dessen Lösungen tragen zu einer Verlängerung der Lebensdauer des Daches, Energieersparnis und erhöhter Wohnqualität bei. So bietet Hennerbichler verschiedene Arten von Dachbegrünungen an. Bei der intensiven Begrünung werden Rasen, Stauden oder Gehölze bepflanzt. Zur extensiven Dachbegrünung wird nur eine ca fünfzehn Zentimeter dicke Substratschicht mit anspruchslosen niedrigen Pflanzen verwendet. In urbanen Gebieten tragen begrünte Objekte dazu bei, Staub, Abwasser und Lärm zu reduzieren. Außerdem gleicht eine Begrünung hohe Temperaturunterschiede aus und fördert den natürlichen Wasserlauf.

ÖKOLOGIE

Klimainnovation mit Wissenschaft und Technologie

Anstrengungen im Bereich Klimainnovationen im Unternehmen wie auch mit Kooperationspartnern, um gegen die negativen Umweltauswirkungen vorzugehen, haben auch in den beiden Berichtsjahren einiges in die Wege leiten können.

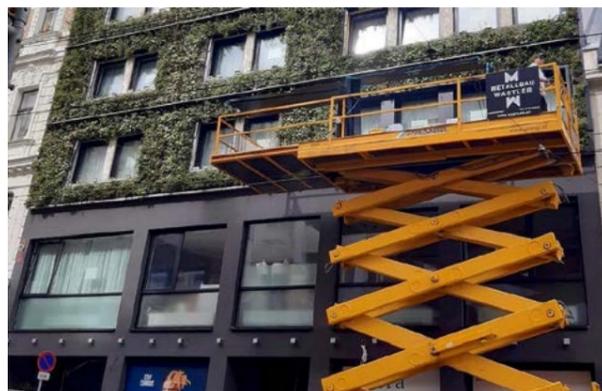
So wurden Pilotprojekte im Bereich emissionsarmer Betrieb von Baustellen erfolgreich vorangetrieben. Mehr zu den Projekten mit Fokus auf den Baustellenbetrieb werden im nachfolgenden Kapitel „Ökologie“ beschrieben.

SWIETELSKY bemüht sich, über alle Projektphasen hinweg den Einsatz schonender Verfahren sowie umweltfreundlicher Geräte und Maschinen sicherzustellen. Wir sind kontinuierlich bestrebt, Luft, Wasser, Energie und Boden zu schonen, den Material- und Logistikaufwand zu optimieren und die Emissionen so weit wie möglich zu verringern. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung des Pariser Klimaschutzabkommens.

HIGHLIGHT-PROJEKT

Fassadenbegrünung

Bei einem Generalsanierungsprojekt, das im Herbst 2021 fertiggestellt wird, beteiligte sich Metallbau WASTLER mit der Fassadenbegrünung. Dazu wurde die Bausubstanz des altbekannten Hotels ViennArt, das zwischen dem Spittelberg und dem Museumsquartier liegt, mit einer Grünfassade von circa 650 Quadratmetern (inkl Rankgerüsten) ausgekleidet. Flexible Kunststoffplatten mit Steinwolle als Trägermaterial ermöglichen dabei den Pflanzenbewuchs. Bewässerung und Düngung erfolgen vollautomatisch über Tropfschläuche. Vertikalbegrünungen verbessern die CO₂-Bilanz. Außerdem sorgt eine ganzjährige Begrünung in den Sommermonaten für eine natürliche Verdunstung – mit einer Kühlleistung von bis zu 330 Kilowattstunden pro Tag. Damit ist eine Abkühlung bis zu drei Grad verbunden. Für Metallbau WASTLER handelt es sich bereits um das zweite Grünfassadenprojekt.



Klaus-Peter Pichlwanger
Qualitätsmanagement



Handlungspfad 2025

- Förderung der Kreislaufwirtschaft im Unternehmen: Recyclingquote durch Wiederverwendung von Baurestmassen erhöhen
- Erhöhung des Anteils an Energien aus erneuerbaren Quellen
- Weiterführung der Energieoptimierung bei Gebäuden und Gebäudemanagement
- Reduzierung des CO₂-Ausstoßes bei Fuhrpark und Logistik
- Optimierung der energieintensiven Prozesse

„Wir scheuen keinen Aufwand, um Umweltvorschriften penibel einzuhalten und negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit für Mensch und Natur zu vermeiden.“

QUALITÄTS- UND UMWELTMANAGEMENT

Das Thema „Umweltschutz“ und somit auch die Bereiche „Energie und Emissionen“ sowie „Ressourcen- und Abfallmanagement“ sind als feste Bestandteile in den Projektprozessen all unserer Filialen und Tochterunternehmen integriert.

Die den Umweltzertifikaten zugrundeliegenden Anforderungen werden über das Integrierte Managementsystem (IMS) erfüllt, wobei die Verantwortung für die Umsetzung der IMS-Vorgaben bei den Filialen und Tochterunternehmen liegt. Durch eine zentrale Abteilung wird das IMS weiterentwickelt, neue Standards implementiert und deren Umsetzung laufend überwacht. Zudem werden dezentrale Projektverantwortliche bei der Erfüllung spezifischer Umweltauflagen oder gesetzlicher Anforderungen unterstützt.

In den Kernländern Österreich, Deutschland, Tschechien und Ungarn sowie in einigen weiteren Ländern verfügen die SWIETELSKY-Organisationen über ISO-Managementsysteme und Mitarbeiter mit entsprechender Zuständigkeit. Die implementierten Managementsysteme entsprechen dem internationalen Standard ISO 14001 und/oder ISO 50001. Im Geschäftsjahr 2020/21 lag der Anteil der nach Umweltmanagementsystemen zertifizierten Konzerneinheiten bei rund achtzig Prozent.

Eine Checkliste zur Erfassung von Umweltaspekten bei Bauvorhaben und Betriebsanlagen ist vorhanden und liegt im Verantwortungsbereich der Projekt- bzw. Standortverantwortlichen. Mögliche Einwirkungen, Beeinträchtigungen, Störfälle und Risiken im ökologischen Kontext werden auf Projektebene oder im Rahmen des Managementsystems identifiziert, um gegebenenfalls geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

ENERGIE UND EMISSIONEN

SWIETELSKY ist sich seiner Verantwortung für einen ressourcenschonenden Umgang mit der Umwelt bewusst, zumal wir einer Branche mit besonders energie- und emissionsintensiven Aktivitäten angehören. Im Zuge unserer Bautätigkeiten sowie im Transport und der Logistik entstehen durch den Einsatz nicht erneuerbarer Energieträger wesentliche Treibhausgasemissionen

(THG-Emissionen), die sich negativ auf Mensch und Umwelt auswirken können.

In den von SWIETELSKY bedienten Märkten gibt es eine wachsende Anzahl gesetzlicher Anforderungen zur Einhaltung von Emissionswerten und zur Steigerung der Energieeffizienz. Unser übergeordnetes Ziel ist daher, den Energieeinsatz zu optimieren und Emissionen zu verringern. Operative Zielsetzungen werden dezentral festgelegt und leiten sich auch aus den Energie- und Umweltaudits ab.

Die Umsetzung des Energieeffizienzgesetzes (EEffG) und die sich daraus ergebenden Maßnahmen erfolgen bei SWIETELSKY durch qualifizierte Energiebeauftragte mithilfe von Umwelt- und Energieaudits sowie im Rahmen des Managementsystems. In den Filialen und Tochterunternehmen sowie in den Produktionsstätten des Konzerns werden unterschiedliche Energie- und Umweltschutzmaßnahmen umgesetzt und auch entwickelt. Im Bereich Energietechnik konnte sich SWIETELSKY im



Standards und Managementansätze

- ISO 14001: 2015
- Checkliste Umweltaspekte
- Dokumentenpfad im Intranet zum Management von Umwelt und Energie
- Informationen für Mitarbeiter über das Intranet
- werkseigene Produktionskontrolle EN 1090-1: 2009+A1:2011
- Bahnbau: SCC**2011
- EFB – Entsorgungsfachbetrieb

Berichtszeitraum weiterentwickeln. Mit der Gründung des neuen Bereiches SWIETELSKY-Energie wurden alle Kompetenzen der Haus- und Elektrotechnik in einem Bereich konzentriert. Besonderer Wert wird darauf gelegt, die neuen Techniken hinsichtlich umweltschonender

Technologien, alternativer Energieformen und Steuerungsautomation in die Projekte einzuarbeiten. Strategisch möchte das Unternehmen ein kompletter Anbieter für zukünftige Energiebedürfnisse in den Bereichen Netz- und Infrastrukturlösungen werden.

HIGHLIGHT-PROJEKT

Größte Sonnenstromanlage Salzburgs

2021 hat die SWIETELSKY-Tochtergesellschaft SWIE Energie auf dem Gebäude der SalzburgMilch eine der größten Sonnenstromanlagen Salzburgs installiert. Die 4.200 Module erzeugen so viel Strom, dass der Jahresbedarf von 460 Haushalten abgedeckt werden könnte. 99 Prozent des produzierten Stroms aus Sonnenenergie werden im Betrieb verwendet, nur ein Prozent wird ins öffentliche Netz eingespeist. Für SalzburgMilch (Lamprechtshausen) bedeutet diese Investition von EUR 1,5 Mio, dass ein Viertel des Strombedarfes durch die eigene Stromerzeugung abgedeckt werden kann. Das Unternehmen ist nun Partner des Salzburger Klimaplan 2050. Fünfzig kleine und große Betriebe wollen gemeinsam den CO₂-Fußabdruck schrumpfen und setzen dabei vermehrt auf Sonnenenergie.

AUSBAU VON ERNEUERBAREN ENERGIEN

Ein Großteil der Energiequellen stammt nach wie vor aus fossilen Energieträgern. Eine Umkehr zu erneuerbaren und regenerativen Energien ist dringend notwendig. Der Anteil an erneuerbaren Energien am Energieverbrauch weltweit beträgt rund 13,5 Prozent.

SWIETELSKY möchte einen Beitrag leisten und den Anteil an erneuerbarer Energien heben. Schon jetzt wurden viele Projekte umgesetzt. Aber auch der Bau von eigenen Anlagen zur Produktion von nachhaltiger Energie an Produktionsstandorten sowie Bürogebäuden wird vorangetrieben.

An dreizehn Standorten in Österreich, zwei in Deutschland und einem Standort in Ungarn sind Photovoltaikanlagen bereits für den Eigenbedarf in Betrieb. Mittlerweile betreibt die Tochtergesellschaft HTB zwei Photovoltaikparks. Die größte Photovoltaikanlage ist derzeit mit 220 Modulen und einer Leistung von 70,4 Kilowatt-Peak am Hauptstandort im Pitztal in Betrieb.

Die Photovoltaikanlage dient zur Eigenbedarfsdeckung mit Überschusseinspeisung. So konnten im WJ 2020/21 ca 58.200 Kilowattstunden mit der Anlage generiert werden. Insgesamt konnten hierbei bis zu ca 28.000 Kilogramm CO₂ eingespart werden.

Bei der deutschen Zentrale in Nußdorf wurde im WJ 2020/21 ein Photovoltaikpark mit einer Fläche von 2.500 Quadratmetern mit einer Leistung von 400 Kilowatt-Peak in Betrieb genommen. Neben der Einsparung von Kosten können auch jährlich 170.000 Kilogramm CO₂-Emissionen eingespart werden.

Auch Ungarn setzt auf erneuerbare Energien. Ende 2020 wurde eine PV-Anlage auf der Maschinenhalle der SWIETELSKY Vasúttechnika Kft installiert, mit dem Ziel, jährlich 55 Megawattstunden an Strom aus fossilen Brennstoffen zu reduzieren.

Ein Ausbau der Photovoltaikanlagen an weiteren Standorten im Konzern ist für das WJ 2021/22 und die weiteren Jahre geplant.

ENTWICKLUNG DES GESAMTENERGIEVERBRAUCHS

2020/21

Angaben in MWh	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Heizöl für Mischanlagen	26.802	23.294	2.991	345	0	171
Gas für Mischanlagen	108.175	16.346	20.748	12.866	44.861	13.354
Technische Gase	10.915	2.680	3.690	378	4.126	42
Treibstoffe	369.674	200.055	61.430	36.405	29.714	42.070
Kohle	48.944	0	42.022	0	6.922	0
Fernwärme	4.387	2.070	1.400	830	0	87
Strom	52.969	32.201	8.242	2.688	6.371	3.467
GESAMTENERGIEVERBRAUCH*	621.866	276.647	140.522	53.513	91.993	59.190
Bauleistung in TEUR	3.104.512	1.817.095	362.761	340.209	294.325	290.122
Spezieller Energieverbrauch MWh pro TEUR Bauleistung**	0,200	0,152	0,387	0,157	0,313	0,204
Energie aus PV-Anlage	460	280	171	0	9	0

2019/20

Angaben in MWh	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Heizöl für Mischanlagen	28.530	24.096	2.809	736	0	889
Gas für Mischanlagen	96.177	10.454	17.695	15.751	39.420	12.858
Technische Gase	11.765	3.740	3.787	309	3.888	42
Treibstoffe	365.533	186.751	56.917	45.263	40.687	35.915
Kohle	56.973	0	47.524	0	9.449	0
Fernwärme	4.925	4.097	0	685	0	144
Strom	46.039	28.127	8.567	2.709	4.948	1.688
GESAMTENERGIEVERBRAUCH*	609.943	257.264	137.300	65.453	98.391	51.535
Bauleistung in TEUR	3.029.477	1.699.005	389.567	323.399	346.399	271.107
Spezieller Energieverbrauch MWh pro TEUR Bauleistung**	0,201	0,151	0,352	0,202	0,284	0,190
Energie aus PV-Anlagen	140	35	105	0	0	0

Berechnung: Die Energieverbräuche innerhalb der Organisation wurden auf Basis der Energiekosten mit der Berücksichtigung länderspezifischer Energiepreise berechnet. * Mit der Weiterentwicklung der Datenerhebung in der Nachhaltigkeitssoftware wurde eine Korrektur des Gesamtenergieverbrauchs in den Jahren 2017/18 und 2018/19 rückwirkend durchgeführt und Daten wurden angepasst. Der korrigierte Wert für den Gesamtenergieverbrauch beläuft sich im WJ 2017/18 auf 570.504 MWh und im WJ 2018/19 auf 688.355 MWh auf Konzernebene ** In der Folge wurde auch der spezifische Energieverbrauch neu berechnet: WJ 2017/18: 0,24 MWh und WJ 2018/19: 0,245 MWh auf Konzernebene. Abweichungen in der Summenbildung sind durch Rundungsdifferenzen zu begründen.

Der Energieverbrauch und die Energieeffizienz werden bei SWIETELSKY stetig überwacht. Interne sowie externe Audits finden an Betriebsstätten und Baustellen im Rahmen des IMS (ISO14001/50001) sowie des Energieeffizienzgesetzes (EEffG) statt. SWIETELSKY erfasst laufend den Energieeinsatz bei der Herstellung von Bauprodukten, wodurch es unter anderem möglich wird, einen Produktionsvergleich zwischen unterschiedlichen Produktionsstätten zu ziehen und darauf basierend Einsparungspotenziale sichtbar zu machen.

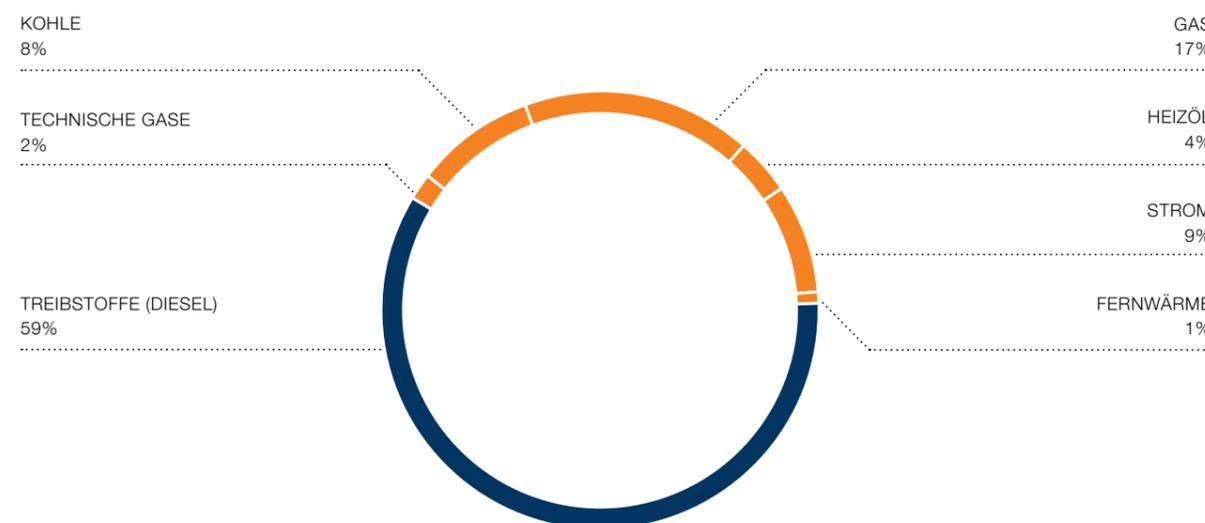
Die Energiedaten umfassen konzernweit alle SWIETELSKY-Filialen, dazu Produktionsstätten und Baustellen sowie Baumaschinen und Baugeräte. Der Gesamtenergieverbrauch erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr um 1,95 Prozent. (2019/20: 609.943 MWh auf 2020/21: 621.866 MWh). Der spezifische Energieverbrauch im Verhältnis zur Gesamtbauleistung des Konzerns beläuft sich auf 0,200 MWh/TEUR und konnte im Vergleich zum Vorjahr gehalten werden.

„Wir haben den Anteil der Energieproduktion aus PV-Anlagen seit 2019/20 mehr als verdreifacht.“

Klaus-Peter Pichlwanger
Qualitätsmanagement

Im Jahr 2019 wurde bei SWIETELSKY erstmals eine systematische Erhebung des Energieverbrauchs im Konzern durchgeführt und eine Verbesserung im Jahr 2021 durch die zentrale Erfassung in einem Softwaresystem erzielt. Zur Steigerung der Datenqualität und um ein internes Benchmarking in Österreichs Tochterunternehmen und Filialen zu ermöglichen, werden energierelevante Daten ab 2021 in der Nachhaltigkeitssoftware nun laufend erfasst. Energiesparpotenziale können am Standort oder standortübergreifend erkannt und ein Maßnahmenprogramm abgeleitet werden.

ENERGIEVERBRAUCH NACH ENERGIETRÄGERN



Der bedeutendste fossile Energieträger im Konzern ist Treibstoff (Diesel) und mit 59,4 Prozent des Energieverbrauchs der wesentlichste Faktor. Laufende Optimierungsprogramme, wie der Einsatz von energieeffizienteren Fahrzeugen und der Umstieg auf Fahrzeuge mit alternativer Energie, werden im Konzern vorangetrieben, um den Einsatz von Diesel zu senken.

Eine genaue Analyse zur Evaluierung des Einsparungspotenzials im Sinne von genauen Fahrzeuggruppen wird als nächster Schritt vorgenommen. Die Entwicklung des Fuhrparks zur zahlenmäßigen Abschätzung des Einsparungspotenzials in diesem Teilbereich ist vor allem von marktfähigen Technologien abhängig.

CO₂-FUSSABDRUCK

2020/21

Angaben in Tonnen	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Scope 1 Direkte energiebedingte THG-Emissionen	144.584	60.532	38.143	12.137	20.216	13.556
Scope 2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen	15.799	8.786	3.911	792	1.484	825
Fußabdruck gesamt in t*	160.383	69.318	42.054	12.930	21.700	14.381
Spezifische CO ₂ e in t**	0,052	0,038	0,116	0,038	0,074	0,050

2019/20

Angaben in Tonnen	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Scope 1 Direkte energiebedingte THG-Emissionen	144.706	56.430	38.407	15.086	22.699	12.085
Scope 2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen	14.349	8.132	3.658	830	1.267	461
Fußabdruck gesamt in t*	159.055	64.562	42.065	15.916	23.965	12.546
Spezifische CO ₂ e in t**	0,053	0,038	0,108	0,049	0,069	0,046

Berechnungsgrundlage: Die Energieverbräuche wurden auf Basis der Energiekosten berechnet und betreffen Energiebräuche von Heizöl, Gas (inkl technische Gase), Treibstoff, Braunkohlestaub, Fernwärme und Strom und unterliegen daher einer gewissen Unsicherheit. Für die Berechnung der Kennzahlen wurden für 2019/20 und 2020/21 erstmalig DEFRA-Emissionsfaktoren einheitlich außerhalb von Österreich verwendet. Im Kernmarkt Österreich werden länderspezifische Emissionsfaktoren herangezogen. Der Intensitätsquotient umfasst THG-Emissionen im CO₂-Äquivalent zu Scope 1 sowie Scope 2 und bezieht sich jedenfalls auf Gase CO₂, CH₄, N₂O mit ein. Die Berechnung der Scope-2-Emissionen erfolgt nach der Location-based-Methode.

* Mit der Weiterentwicklung der Datenerhebung in der Nachhaltigkeitssoftware wurde eine Korrektur des Gesamtenergieverbrauchs in den Jahren 2017/18 und 2018/19 rückwirkend durchgeführt und Daten wurden angepasst. Daher mussten auch die Werte für Scope 1 und Scope 2 angepasst werden. Der im Nachhaltigkeitsbericht 2018/19 veröffentlichte Wert des gesamten Fußabdruckes wurde in der Nachhaltigkeitssoftware korrigiert: im WJ 2017/18 auf 149.858 t CO₂e und im WJ 2018/19 auf 180.014 t CO₂e auf Konzernebene.

** In Folge wurde auch der spezifische CO₂e in t neu berechnet: WJ 2017/18: 0,063 t CO₂e und WJ 2018/19: 0,064 t CO₂e auf Konzernebene.

Die CO₂-Bilanz für das Geschäftsjahr 2019/20 und 2020/21 umfasst alle vollkonsolidierten Unternehmen. Konzernweit entstanden im Berichtszeitraum für 2020/21 160.383 Tonnen CO₂e (location-based); das ist ein geringer Anstieg von +0,84 Prozent (2019/20: 159.055 t CO₂e). Die Emissionen werden entsprechend der Definition des Greenhouse Gas Protocol in Scope 1 und Scope 2 getrennt dargestellt. Diese Unterteilung zeigt, dass der Großteil unserer Emissionen im Bereich Scope 1 entsteht, wie es in der Baubranche üblich ist. Bezogen auf die Bauleistung ergibt dies einen spezifischen Emissionswert

von 0,052 Tonnen CO₂e/TEUR Bauleistung im Jahr 2020/21. Der spezifische Emissionswert ist um 1,6 Prozent gesunken, vor allem im Bereich Scope 1, beispielsweise durch Optimierungsmaßnahmen im Bereich Mischanlagen (Umstellung der Mischanlagen von Heizöl auf Gas) und eine Senkung von 14,2 Prozent von 2019/20 auf 2020/21 des fossilen Energieträgers Kohle in den Segmenten Ungarn und Deutschland. Bei den Gesamtemissionen lässt sich ein leichter Anstieg verzeichnen. Dies ist auf eine höhere Gesamtbauleistung zurückzuführen.

Da der Energieverbrauch bei SWIETELSKY von fossilen Energieträgern geprägt ist, ist auch der Verlauf der Emissionswerte dem Energieverbrauch nahezu gleichzusetzen. Der emissionsintensive Treibstoff macht fast 59 Prozent der CO₂-Gesamtemissionen aus. Derzeit gibt es bei SWIETELSKY keine Erfassung der CO₂-Emissionen aus vorgelagerten und nachgelagerten Prozessen in der Wertschöpfungskette (Scope 3). Eine Evaluierung von Optionen zur Ergänzung von Scope 3 wird im Zuge des Lieferantenbewertungssystems vorgenommen.

KLIMAFREUNDLICHE PRODUKTIONSSTÄTTEN UND BÜROGEBÄUDE

Ressourcenschonung in Produktionsstätten sowie in Verwaltungsgebäuden wird im Sinne der Energieeffizienz eine hohe Bedeutung beigemessen. Auf Basis des internen Energieaudits werden neue Maßnahmen evaluiert und Verbesserungen zur Energieeffizienz ergriffen.

So erfolgten beispielsweise Energieeffizienzmaßnahmen im Bereich der Prozesse. Dies schließt die Optimierung und Erneuerung von Mischanlagen im Konzern ein. Mit der Errichtung einer Überdachung von Rollsplittboxen bei Asphaltmischanlagen kann eine Energieersparnis erreicht werden. Der Wassergehalt bei Zuschlagstoffen, die im Freien gelagert werden, hat dabei einen wesentlichen Einfluss auf den Energieverbrauch der Anlage. Im Zuge dieser Maßnahme können beispielsweise bei nur drei Prozent Feuchtigkeit im Splitt für eine Menge von 20.000 Tonnen bis zu 41.000 Kilowattstunden an Heizenergie eingespart werden.

Auf Basis des Energieauditberichtes wurden zur Verbesserung der Energieeffizienz außerdem der Umstieg auf LED-Beleuchtungen in Hallen- und in Bürogebäuden forciert sowie wärmetechnische Sanierungen durchgeführt und Heizungsanlagen in Büro- und Produktionsstätten im Konzern ausgetauscht.

Klimafreundlicher Baubetrieb

Zu den wesentlichen Herausforderungen der Zukunft gehört die Steigerung der Effizienz bei gleichzeitiger Reduzierung der Treibhausgasemissionen im Zuge des Baustellenbetriebes. SWIETELSKY sorgt für den Einsatz möglichst schonender Verfahren, umweltfreundlicher Geräte

PILOT-PROJEKT

Emissionsfreie Maschinen

Innerhalb eines neu entstehenden Viertels in der Nähe des Wiener Hauptbahnhofes liegt das Projekt „Wohnen am Schweizergarten“ der SIGNA Unternehmensgruppe. SWIETELSKY hat sich ab Oktober 2020 mit der Herstellung von Außenanlagen, Kinderspielplätzen und Sitzmöblierungen für den Gebäudekomplex beschäftigt. Die Partnerschaft SWIETELSKY und Wacker Neuson umfasst ein Pilotprojekt zum Einsatz von emissionsfreien Baustellen. SWIETELSKY hat dabei die neuen und emissionsfreien Maschinen der Marke Wacker Neuson auf Praxistauglichkeit getestet. Vorteile wie zB in den Bereichen Zeit, höherer Nutzungsgrad, längere tägliche Einsatzdauer, gesparte Liter Diesel, eingesparte Kilogramm CO₂ sollen durch den Einsatz der „Zero Emission“-Maschinen im Zuge der Partnerschaft quantifizierbar gemacht werden. 2021 soll das Projekt abgeschlossen sein und konkrete Anforderungen für den künftigen Einsatz von emissionsfreien Baugeräten können abgeleitet sowie weitere Kooperationsschritte vereinbart werden.

und Maschinen sowie für möglichst kurze Transportwege. SWIETELSKY-MTA, die maschinentechnische Abteilung, hat mit einem energieautarken Versorgungscontainer einen Schritt in Richtung energieeffizientes Arbeiten am Bau gesetzt. Die Abteilung entwickelte einen Prototyp zur Versorgungsmöglichkeit von Walzen und Baugeräten auf Baustellen. Der Container besteht aus einer Diesel-Adblue-Tankanlage und einem Wassercontainer, der insgesamt 3.000 Liter umfasst. Zur Energieversorgung der beiden Akkus der Tankanlage und des Wassercontainers sind drei Stück Solarpaneele am Dach befestigt. Ziel des Versorgungscontainers ist die Einsparung an Fahrten zu Tankstellen und Wasserhydranten. Mit dem Einsatz des Versorgungscontainers auf den Baustellen bei der Bauleitung in Haag konnten Dieselverbrauch und Arbeitszeit für LKW-Fahrten zur Versorgung der Baugeräte deutlich reduziert werden.

Nach genauer Analyse wird die Planung weiterer Modelle auf Baustellen fortgeführt. SWIETELSKY-MTA reichte das Projekt beim Oberösterreichischen Handwerkspreis 2021 in der Kategorie Technik und Design ein. Das Ergebnis wird im November 2021 erwartet.

Die Unternehmensgruppe übernimmt zudem Anstrengungen, emissionsarme Baustellen voranzutreiben und kommerziell nutzen zu können (siehe Pilotprojekt).

Fuhrpark und Logistik

Im Vordergrund der Investitionen im Fuhrparkbereich und bei der Neuanschaffung von Maschinen und Geräten stellt der Energieverbrauch ein relevantes Entscheidungskriterium dar, um die Umweltbelastung möglichst gering zu halten. Für den Fuhrpark gibt es für die wesentlichen Fahrzeugtypen ein jährliches CO₂-Monitoring. Konsequente Wartung und Prüfung tragen nicht nur zu einer Reduzierung der Reparatur- und Betriebskosten bei, sondern beugen auch Umweltschäden vor.

Um den Verbrauch von fossilen Brennstoffen sowie den Ausstoß von CO₂ zu reduzieren, wurden Fahrzeuge mit hohem Normverbrauch durch effizientere Fahrzeuge ersetzt. Außerdem wird der Einsatz von Elektro-Hybridfahrzeugen stetig vorangetrieben. Insgesamt umfasst der Fuhrpark 25 Elektrofahrzeuge, sowie drei Hybridfahrzeuge und weitere acht Elektromodelle in Österreich werden demnächst aufgenommen.

Zur Förderung der Elektromobilität arbeiten wir zudem am Ausbau der Infrastruktur. Dazu wurden bereits an Standorten wie Asten oder in der Steiermark Ladestationen für unsere Elektroautos errichtet.

Außerdem wurden weitere Maßnahmen zur Senkung von fossilem Treibstoffverbrauch durchgeführt. Durch die verstärkte Nutzung von Videokonferenzlösungen im Konzern werden zusätzlich wegweisende Schritte zur Reduktion der CO₂-Emissionen unternommen. Ausbildungsschwerpunkte zu energiesparendem LKW-Fahren werden am Standort Asten geplant.

Ein Pilotprojekt zur Unterstützung logistischer Prozesse wurde im Berichtsjahr im Unternehmensbereich Digitalisierung gestartet. Dies beinhaltet die digitale Erfassung zur Optimierung der Logistikwege im Unternehmen. Dafür wurden in mehreren Filialen in Österreich als

Pilotprojekt eigene „Tracker“ eingesetzt, die über ein Jahr hinweg Daten und Erkenntnisse liefern sollen, wie Fahrwege verbessert und Leerfahrten so gut wie möglich reduziert werden können.

BAUSTOFFRECYCLING

Ein wichtiges Ziel bei SWIETELSKY ist ein kontinuierlicher Ausbau des Recyclinganteils aus dem mineralischen Anteil unserer Bauabfälle. Vor dem Hintergrund der steigenden Ressourcenknappheit und des EU-Ziels einer stofflichen Baurestmassenverwertung von siebzig Prozent engagiert sich SWIETELSKY für eine Reduktion der Deponiemengen.

Asphalt, Beton und Recyclingmaterialien werden von SWIETELSKY in den Produktionsstätten selbst hergestellt. Unser Anspruch ist es, Kunden höchste Qualität zu bieten und dabei gleichzeitig auf die Umsetzung der Vorgaben hinsichtlich einzusetzender Materialien zu achten. Auf der Baustelle entstandene Baurestmassen werden so weit wie möglich in CE-gekennzeichnete Baustoffrecyclingprodukte umgewandelt. Um die Auswirkungen auf die Umwelt weiter zu verbessern, ist es zudem sinnvoll, wiederverwertete Materialien am Entstehungsort einzusetzen oder sie als Substitution bei der Baustoffherstellung zu verwenden. Damit werden Primärrohstoffe geschont sowie der Logistikaufwand und die damit einhergehenden Emissionen reduziert.

Eine Betriebsstätte für Baustoffrecycling ist der Recyclinghof in Asten. Der Standort übernimmt Baurestmassen wie etwa Beton, Bauschutt und Holz. Insgesamt konnten zB Baurestmassen aus Bauaushüben im WJ 2019/20 von 704.441 Tonnen auf 989.358 Tonnen erhöht, wiederverwendet bzw weitergegeben werden.

Die Qualitätssicherung dieser Produkte erfolgt mithilfe zertifizierter werkseigener Produktionskontrollen.

Ein vermehrter Einsatz von Recyclingmaterial in Asphaltmischanlagen ist eine ressourcenschonende Methode, die in den kommenden Jahren sowohl im In- als auch im Ausland weiter ausgebaut werden soll. Inzwischen verfügt SWIETELSKY über mehrere entsprechend berechnete Betriebsstätten für Übernahme, Behandlung und Recycling von gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen.

Im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten streben wir möglichst hohe Asphaltrecyclingquoten an. In Österreich setzt sich etwa die Mischanlage Dürnfeld das Ziel, fünfzehn Prozent zu erreichen. Ambitionierte Pläne mit einer Zielsetzung von vierzig bis sechzig Prozent haben wir uns auch an den Standorten in Deutschland gesetzt. Durch laufende Begleitung der Produktionsprozesse durch das Asphaltlabor soll die Quote künftig jährlich um etwa zwei Prozent gesteigert werden. Schon 2019 konnte bereits eine erhebliche Steigerung erwirkt (2017/18: 20,9%) und eine Zugaberrate an Recyclingmaterial Asphalt von 37,3 Prozent erreicht werden. Mischanlagen in Tschechien streben Recyclingmengen gemäß den gesetzlichen Quoten an. Auch in Ungarn werden Recyclingquoten von 10–15 Prozent angestrebt.

Insgesamt konnte eine konstante Erhöhung des Recyclingmaterials erreicht werden.

EINGESETZTER RECYCELTER ASPHALT

2020/21

Angaben in Tonnen	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Produzierte Menge Asphalt	2.010.915	474.042	658.305	164.506	562.589	151.473
Menge zugeführtes Recyclingmaterial Asphalt	315.994	31.785	262.863	6.700	14.646	0
Recyclinganteil an produziertem Asphalt	15,7%	6,7%	39,9%	4,1%	2,6%	0,0%

2019/20

Angaben in Tonnen	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Produzierte Menge Asphalt	2.009.433	460.530	677.284	217.348	497.927	156.344
Menge zugeführtes Recyclingmaterial Asphalt	300.715	25.479	252.495	4.950	17.791	0
Recyclinganteil an produziertem Asphalt	15,0%	5,5%	37,3%	2,3%	3,6%	0,0%

Die konzernweite Gesamtproduktion an zugeführtem Recyclingmaterial Asphalt konnte im Vergleich zum Vorjahr um 5,1 Prozent weiter gesteigert werden. Eine Erhöhung der Quote soll durch entsprechende Ausbaupläne weitergeführt werden. Ähnlich wie das Abfallaufkommen unterliegt auch die Produktionsmenge beim Recyclingmaterial starken projekt- sowie materialabhängigen Schwankungen.



„Wir verzeichnen eine Steigerung der Menge an zugeführtem Recyclingmaterial Asphalt von 9,5 Prozent auf 15,7 Prozent gegenüber 2017.“

Klaus-Peter Pichlwanger
Qualitätsmanagement

ABFALLMANAGEMENT

Das Baugewerbe verarbeitet eine erhebliche Menge an Rohstoffen. Daher stellt der Baumaterialverbrauch neben dem Energieverbrauch die größte Umweltbelastung dar. SWIETELSKY steuert in Österreich den Umgang mit Abfällen wie auch die Herstellung von Recyclingbaustoffen über das Umweltmanagement. Im Rahmen des IMS werden abfallrelevante Prozesse gesteuert. An Standorten mit ISO-14001-Zertifizierung werden umweltrelevante Optimierungsmaßnahmen hierbei berücksichtigt. Zusätzlich finden werkseigene Prüfkontrollen (WPK + WPK mobil) statt. Dadurch soll einerseits die Umweltqualität der recycelten Produkte sichergestellt werden und andererseits Rechtssicherheit in Bezug auf die Handhabung gefährlicher und nicht gefährlicher Abfälle gewahrt bleiben. Mit einem eigenen Abfallwirtschaftsmanagementsystem und mit Abfallwirtschaftskonzepten wird dem Umweltschutz und der Beachtung aller gesetzlichen Vorgaben ein hoher Stellenwert beigemessen.

Grundsätzlich setzen wir im Rahmen unserer Möglichkeiten auf Abfallvermeidung, Reduzierung nicht vermeidbarer Abfälle, Wiederverwendung und eine möglichst hohe Recyclingquote.

Dies ist für sämtliche Märkte und Geschäftsbereiche relevant, in denen SWIETELSKY tätig ist, insbesondere im Tunnelbau, der durch einen hohen Anteil an Aushubmaterial gekennzeichnet ist, aber auch im Hoch- und Tiefbau aufgrund des hohen Materialeinsatzes. Bedauerlicherweise sind viele eingesetzte Materialien noch nicht erneuerbar bzw wiederverwertbar.

Nicht wiederverwertbare Abfälle werden materialspezifisch getrennt und in den berechtigten Betriebsstätten für Übernahmen, Behandlung und Recycling von gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen umweltverträglich zwischengelagert. Mit einer sortenreinen Sammlung werden Ausgaben gespart und die Wiederverwertungsquote erhöht. Mit dem Betrieb eigener Deponien stellt SWIETELSKY außerdem die ordnungsgemäße Beseitigung sicher. SWIETELSKY verfügt im Berichtszeitraum konzernweit über 37 Recyclingstandorte sowie 26 Deponien (2019/20: 23). Seit 2020/21 verfügt Kroatien über vier Deponien (Vorjahr: 3) und in Deutschland konnte eine Deponie 2020/21 zusätzlich errichtet werden (damit 6).

Um Übersicht und Kontrolle über das Abfallaufkommen zu haben und das Abfallmanagement zu optimieren, arbeitet SWIETELSKY an der Erstellung von Abfallbilanzen.

Die Sammlung und Behandlung von Abfällen erfolgt in entsprechend ausgestatteten und genehmigten Betriebsanlagen. Eine davon ist der Recyclinghof Asten, der seit 2019 als IPPC-Anlage für gefährliche und nicht gefährliche Abfälle bewilligt wurde. Der Standort bietet Entsorgungs- und Beratungsleistungen für Filialen und konzernfremde Unternehmen an.

In mehreren Länderorganisationen des Konzerns finden regelmäßige Schulungen zur Sensibilisierung der Mitarbeiter zu Themen der Abfallwirtschaft statt.

ABFALLAUFKOMMEN

2020

Angaben in Tonnen	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Gesamtgewicht des angefallenen gefährlichen Abfalls	25.451	4.381	14.300	1.902	338	4.530
Gesamtgewicht des angefallenen ungefährlichen Abfalls	4.921.586	3.547.595	22.817	218.713	145.240	987.220
Abfall gesamt	4.947.036	3.551.976	37.118	220.615	145.578	991.750
Menge des spezifischen Abfalls t/TEUR	1,59	1,95	0,10	0,65	0,49	3,42

2019

Angaben in Tonnen	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Gesamtgewicht des angefallenen gefährlichen Abfalls	33.477	8.489	12.800	454	2.798	8.936
Gesamtgewicht des angefallenen ungefährlichen Abfalls	4.156.111	3.425.258	19.968	219.282	249.282	242.321
Abfall gesamt	4.189.588	3.433.747	32.768	219.736	252.080	251.257
Menge des spezifischen Abfalls t/TEUR	1,38	2,02	0,08	0,68	0,73	0,93

Die Angaben beziehen sich aufgrund der Datenverfügbarkeit auf das Kalenderjahr. Ungefährlicher und gefährlicher Abfall sind in Tonnen laut nationaler gesetzlicher Definition erfasst. In Deutschland ist durch rechtliche Definition das nicht belastete Erdreich kein Abfall. Daher ist der Wert bei ungefährlichen Abfällen niedrig.

In der Berichtsphase 2019/20 und 2020/21 wurden zu den bisher erfassten österreichischen Standorten alle vollkonsolidierten Gesellschaften im Konzern bei den Kennzahlen der Abfallerhebung einbezogen. Diese Zahlen beziehen sich auf Bauprojekte und Betriebsanlagen wie Werkstatt- und Lagerplätze und auf Produktionsanlagen wie Asphalt- und Betonmischanlagen.

Da wir als Auftragnehmer keinen Einfluss auf die Menge und Qualität der anfallenden Abbruch- und Aushubabfälle bei den Bauprojekten haben, sind Schwankungen im Bereich des ungefährlichen Abfallaufkommens besonders projektabhängig.

Eine deutlich höhere Menge im Segment „Restliche Länder“ an ungefährlichen Abfällen im Jahr 2020/21 lässt sich durch Großprojekte im Bereich Bahnbau in Kroatien und Polen erklären.

Der Anteil der gefährlichen Abfälle ist sehr gering, 99,5 Prozent ist ungefährlicher Abfall und konnte im WJ 2020/21 im Vergleich zum Vorjahr um ca 24 Prozent verringert werden.

Die Abfallentsorgung erfolgt, sofern nicht durch Subunternehmer, direkt über die Baustelle durch Transport zu Entsorgungsunternehmen oder durch Abholung von Baustellen und Betriebsanlagen in entsprechenden Behältern über Veranlassung durch die Bauleitung oder die Verantwortlichen der Anlage.

In den kommenden Berichtszeiträumen werden wir an der Datenqualität im Bereich „Steuerbarer und nicht steuerbarer Abfall“ arbeiten. Damit Maßnahmen gezielt für

vermeidbaren Abfall abgeleitet werden können, werden wir Optionen zur Einsparung am steuerbaren Abfall evaluieren. Die berichteten Kennzahlen für ungefährlichen Abfall sind daher noch zu wenig beeinflussbar, um uns Ziele in diesem Bereich zu setzen.

UMGANG MIT UMWELTVERSTÖSSEN

SWIETELSKY versucht negative Umweltauswirkungen so gering wie möglich zu halten. Präventive Maßnahmen, gezielte Steuerung des Umweltmanagementsystems, Verstöße gegen Umweltgesetze und -auflagen durch Subunternehmer sowie Lieferanten befinden sich zwar häufig nicht in unserem eigenen direkten Einflussbereich, durch die enge Geschäftsbeziehung steht SWIETELSKY aber indirekt mit den Auswirkungen in Verbindung, wodurch Reputationsschäden hervorgerufen werden können. Daher machen wir unseren positiven Einfluss, beispielsweise durch Überbinden des Verhaltenskodexes auf Lieferanten und Subunternehmen in Österreich, so weit wie möglich geltend. Im Berichtsjahr und im Jahr davor konnten keine signifikanten Bußgelder oder nicht monetäre Sanktionen aufgrund der Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen gegen SWIETELSKY festgestellt werden. Die Bußgelder belaufen sich auf max EUR 1.500, weshalb keine signifikanten Meldungen vorliegen.

MIT EINANDER

Wenn von „Wir Swietelskys“ die Rede ist, meinen wir nicht etwa die Gründerfamilie, sondern alle, die in unserer Unternehmensgruppe mitarbeiten. Denn SWIETELSKY soll sich anfühlen wie eine große Familie, in der wir uns gegenseitig den Rücken stärken, füreinander da sind und in der wir alle zusammenhalten, um unsere wirtschaftliche Zukunft gemeinsam zu gestalten.



Helmut Andexer, MBA
Leitung Human Resources

„Die Philosophie, die wir als Arbeitgeber verfolgen, wirkt motivierend auf unsere Mitarbeiter, die dem Unternehmen überdurchschnittlich lange verbunden bleiben. Weil sie das Wertvollste sind, was wir als Baukonzern anzubieten haben, macht uns das erfolgreich.“



Handlungspfad 2025

- Erhöhung der Mitarbeiterbindung (Fluktuation < 6,5%)
- hohe Zufriedenheit mit Aus- und Weiterbildung sowie mit Entwicklungsmöglichkeiten
- Erhöhung der Anzahl der Lehrlinge und Auszubildenden
- Verankerung flexibler Arbeitszeitmodelle
- Kommunikation und Transparenz verbessern – mit dem Fokus auf Arbeiter
- Aufrechterhaltung des hohen Standards beim Arbeits- und Gesundheitsschutz, in der Umsetzung und in der Prävention
- ständige Reduktion der Arbeitsunfälle, speziell auf die Schwere der Unfälle durch Schwerpunktaktionen

HUMAN RESOURCE STRATEGIE UND MANAGEMENT

Die Bauindustrie ist eine äußerst personalintensive Branche und aufgrund der Art ihrer Arbeitsprozesse mit entsprechenden Arbeits- und Sozialrisiken konfrontiert. SWIETELSKY bekennt sich zu seiner Verantwortung gegenüber den mehr als 11.600 Mitarbeitern und sieht sie als Schlüssel zum Unternehmenserfolg.

Unternehmerisches Denken und selbstständiges Handeln sind seit jeher wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur. Viele kleine operative Einheiten unter einem gemeinsamen Dach waren und sind der Schlüssel für unseren Erfolg. Wir sind davon überzeugt, dass sich ein fairer und respektvoller Umgang positiv auf die Mitarbeiterzufriedenheit auswirkt, die Produktivität erhöht und einen bedeutenden Beitrag zur Zukunftsfähigkeit des Unternehmens leistet.

Der Fokus von SWIETELSKY war in den letzten Jahren geprägt von einem massiven Ausbau der Arbeitgebermarke und des Personalmarketings. Damit möchten wir auf das starke Wachstum des Unternehmens angemessen reagieren und die Filialen sowie Tochterunternehmen bei wichtigen Arbeitskräftethemen unterstützen.

Zudem werden konzernweite Qualitätsstandards im HR-Management stetig forciert und zielorientiert weiterentwickelt.

UNTERNEHMENSKULTUR UND ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

Die Förderung von individuellen Entwicklungsperspektiven und unternehmerischem Denken schafft attraktive Arbeitsbedingungen für motivierte Arbeiter und Angestellte sowie potenzielle Mitarbeiter. Jede Art von Lohn- und Sozialdumping wird vom Unternehmen selbstverständlich entschieden abgelehnt.

SWIETELSKY ist primär in Ländern tätig, in denen Arbeitnehmerschutzbestimmungen, Entlohnung und Beschäftigung von Leasingkräften entweder gesetzlich oder tarifvertraglich geregelt sind. Mit diesen Mindeststandards geben wir uns allerdings nicht zufrieden, sondern bieten ein attraktives Entlohnungsmodell und häufig angewendete leistungsbezogene Prämien sowie Benefits.

Besonderen Wert legt SWIETELSKY auch auf eine konzernweit einheitliche positive Unternehmenskultur und gemeinsame Werte im Umgang miteinander. Wer die fähigsten und motiviertesten Mitarbeiter hat, wird im Wettbewerb bestehen und seinen Kunden die besseren Lösungen anbieten können.

Im Ranking des Wirtschaftsmagazins trend wurde SWIETELSKY im März 2020 als begehrtester Arbeitgeber der Baubranche ausgezeichnet. Dem Magazin zufolge gehört das Unternehmen auch zu den Top-3-Arbeitgebern aller Branchen in Österreich (siehe Seite 99).



Standards und Managementsätze

- Managementsystem ISO 9001
- standardisierte Einstellungsprozesse
- umfangreiches Schulungsprogramm für neu eingetretene Mitarbeiter
- SWIETELSKY Academy mit Weiterbildungen für Führungskräfte und Mitarbeiter
- regelmäßige Informationen für Mitarbeiter über die Mitarbeiterzeitung, das Intranet und als Beilage zum Lohnzettel
- klar kommunizierte Arbeitgebermarke: Wir Swietelskys – GEFÜHLT FAMILIE
- Prämienmodell

Arbeitnehmervertretung

Selbstverständlich werden bei SWIETELSKY alle gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich Betriebsrat und Vertretung der Arbeitnehmerinteressen strikt eingehalten. Das Unternehmen verfügt über Betriebsräte für Arbeiter und Angestellte, die regional in den einzelnen Betriebsstätten

gewählt werden. Dies ermöglicht, dass die Betriebsräte sehr nahe bei den Interessen und Bedürfnissen der Mitarbeiter sind. Die Vertretung erfolgt jedoch nicht nur regional. Sowohl der Arbeiterbetriebsrat als auch der Angestelltenbetriebsrat sind im Aufsichtsrat der Swietelsky AG mit insgesamt drei Sitzen vertreten. Damit verfügt die Arbeitnehmervertretung frühzeitig über Informationen zu größeren Veränderungen des Gesamtunternehmens.



„Über ein Anliegen muss gesprochen werden, bevor es zur Herausforderung für alle wird. Die Betriebsräte werden daher auf allen Ebenen voll eingebunden und sämtliche Anliegen der Mitarbeiter werden ernst genommen.“

Manuel Madurski
Betriebsratsvorsitzender

Es ist es uns wichtig, unsere Mitarbeiter und die Behörden in angemessener Frist über Veränderungen zu informieren. Bei größeren Veränderungen aufgrund der Saisonalität werden zum Beispiel in Österreich Behörden und Mitarbeitervertreter dreißig Tage vor Ausspruch der Maßnahmen informiert. Im Falle von Beschwerden können sich die Mitarbeiter an Betriebsräte und auch jederzeit an ihren Vorgesetzten oder falls gewünscht an den zuständigen Compliance-Beauftragten wenden.

Bewerbermanagement um neue Mitarbeiter

Wichtig ist uns nicht nur, der attraktive Arbeitgeber für bestehende Arbeitskräfte zu sein, sondern auch, für potenzielle Bewerber sichtbar und in Form von Anreizen interessant zu bleiben. Im Rahmen einer Personalmarketingoffensive ist jedem SWIETELSKY-Mitarbeiter in Österreich das Arbeitgeberleitbild „Wir Swietelskys“ bekannt. Auf der Karriere-Website wir-swietelskys.at finden Jobinteressenten umfangreiche Informationen über das Selbstverständnis des

Unternehmens und seine Benefits als Arbeitgeber sowie alle offenen Stellen im Konzern.

Für das Onboarding wurden Leitlinien erarbeitet, um sicherzustellen, dass eine rasche und für beide Seiten zufriedenstellende Integration ins Unternehmen stattfindet. Im Onboarding-Prozess in Österreich sind E-Learning-Module fix verankert. Individuelle Einarbeitungspläne und ein modularer Aufbau der Inhalte je nach Berufsgruppe für Techniker, kaufmännische Angestellte, Arbeiter und Führungskräfte wurden erstellt.

Das Talentmanagement innerhalb des Unternehmens wird künftig durch eine interne Jobbörse mithilfe digitaler Tools bedient. Diese Maßnahme ist aktuell in Umsetzung. Hier geht es darum, Schlüsselpositionen durch eigene Talente zu besetzen, diese zu entwickeln und zu fördern.

Flexibilität für Mitarbeiter schaffen

Wir sind stets bestrebt, auf die unterschiedlichen Lebenssituationen unserer Mitarbeiter einzugehen. Nicht nur die Schaffung von Teilzeitbeschäftigung im Angestelltenverhältnis steht hier im Fokus. Wir wollen auch neue Möglichkeiten für flexible Arbeitszeitmodelle für alle Mitarbeiter schaffen.



Worauf wir stolz sind

- **trend. TOP Arbeitgeber 2020:** Platz 1 in der Branche Bau
- **trend. TOP Arbeitgeber 2020:** Platz 3 in Österreich
- **Qualitätssiegel INEO** Lehrlingsausbildung



WIR WACHSEN KONTINUIERLICH

Der Wachstumstrend in Bezug auf den Mitarbeiterstand setzte sich auch in den vergangenen Jahren fort. Insgesamt beschäftigte SWIETELSKY 11.577 Mitarbeiter zum Stichtag 31.3.2021, ein erfreulicher Zuwachs in Höhe von 8,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahr.

In Österreich hatte SWIETELSKY vom 23. März bis zum 21. Juni 2020 Kurzarbeit aufgrund der COVID-19-Pandemie angemeldet. Damit konnten vor allem in den Monaten März und April 2020 unsere gewerblichen Mitarbeiter in Beschäftigung gehalten werden.

Konzernweit befanden sich im Berichtsjahr 2020/21 lediglich 5,2 Prozent (2019/20: 6,3 Prozent) der Mitarbeiter in befristeten Arbeitsverträgen. Die kontinuierliche Senkung dieser Prozentzahl seit 2017 unterstreicht das Bestreben, Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden. Die Loyalität unserer Mitarbeiter halten wir für einen wichtige Grundlage unseres Erfolges.

In den Kernmärkten Österreich, Deutschland, Ungarn und Tschechien fallen 100 Prozent der Mitarbeiter unter Tarifverträge, konzernweit 95,4 Prozent (2019/20: 95,2 Prozent). In einigen Ländern, in denen SWIETELSKY tätig ist, gibt es keine tarifvertraglichen Regelungen, hier halten wir uns selbstverständlich an die gesetzlichen Mindestlöhne.

MITARBEITERINFORMATIONEN IM ÜBERBLICK

2020/21

	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Durchschnittlicher Mitarbeiterstand WJ	11.633	6.649	1.438	1.611	1.073	862
Mitarbeiterstand per 31.3.	11.577	6.716	1.407	1.490	1.059	905
Mitarbeiter mit einem unbefristeten Dienstverhältnis	10.970	6.716	1.308	1.127	1.045	774
<i>davon männlich</i>	9.775	6.177	1.200	922	817	659
<i>davon weiblich</i>	1.195	539	108	205	228	115
Mitarbeiter mit einem befristeten Dienstverhältnis	607	0	99	363	14	131
<i>davon männlich</i>	556	0	98	345	10	103
<i>davon weiblich</i>	51	0	1	18	4	28
Mitarbeiter in Vollzeitbeschäftigung	11.129	6.439	1.351	1.470	1.014	855
<i>davon männlich</i>	10.173	6.094	1.275	1.260	808	736
<i>davon weiblich</i>	956	345	76	210	206	119
Mitarbeiter in Teilzeitbeschäftigung	448	277	56	20	45	50
<i>davon männlich</i>	158	83	23	7	19	26
<i>davon weiblich</i>	290	194	33	13	26	24

2019/20

	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Durchschnittlicher Mitarbeiterstand WJ	11.038	6.153	1.435	1.549	1.089	812
Mitarbeiterstand per 31.3.	10.690	5.805	1.443	1.488	1.104	850
Mitarbeiter mit einem unbefristeten Dienstverhältnis	10.020	5.805	1.330	1.057	1.084	744
<i>davon männlich</i>	8.877	5.290	1.214	880	857	636
<i>davon weiblich</i>	1.143	515	116	177	227	108
Mitarbeiter mit einem befristeten Dienstverhältnis	670	0	113	431	20	106
<i>davon männlich</i>	616	0	111	405	16	84
<i>davon weiblich</i>	54	0	2	26	4	22
Mitarbeiter in Vollzeitbeschäftigung	10.228	5.540	1.369	1.463	1.050	806
<i>davon männlich</i>	9.340	5.217	1.296	1.273	855	699
<i>davon weiblich</i>	888	323	73	190	195	107
Mitarbeiter in Teilzeitbeschäftigung	462	265	74	25	54	44
<i>davon männlich</i>	153	73	29	12	18	21
<i>davon weiblich</i>	309	192	45	13	36	23

Das Baugewerbe unterliegt naturgemäß saisonalen sowie auftragsbedingten Schwankungen, weshalb es unterjährig zu unterschiedlichen Personalständen kommen kann.

EINTRITTE UND FLUKTUATION IM ÜBERBLICK

Insgesamt ist die Eintrittsrate im Vergleich zum Vorjahr geringfügig gesunken von 18,5 auf sechzehn Prozent. Auch die Fluktuationsrate ist im Vergleich zum Berichtsjahr 2019/20 leicht gesunken von 7,9 auf 7,4 Prozent. Für die Datenerhebung wurden nur freiwillige Abgänge herangezogen, weil diese besser auf die Unsicherheit und Unzufriedenheit unter den Mitarbeitern hinweisen. Da es nicht möglich war, die einvernehmlichen Auflösungen

nach Dienstnehmer- und Dienstgeberinitiative zu trennen, wurden sämtliche Austritte durch einvernehmliche Auflösungen hinzugezählt. Die Fluktuationsquote von dienstnehmerinitiierten Austritten liegt somit unter den hier ermittelten Quoten.

Im Jahr 2020/21 gab es vor allem in Ungarn weniger Neueintritte, was auf den Abschluss einiger Hochbauprojekte zurückzuführen ist. Auch Großprojekte im Bahnbaubereich in Ungarn wurden abgeschlossen, was zu weniger Neueintritten im WJ 2020/21 führte.

2020/21

	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Eintritte Mitarbeiter insgesamt*	1.853	1.220	202	194	93	144
davon männlich	1.720	1.145	191	174	75	135
davon weiblich	133	75	11	20	18	9
davon unter 30	770	559	82	66	28	35
davon zwischen 30 und 50	830	510	80	101	48	91
davon über 50	253	151	40	27	17	18
Eintrittsrate Mitarbeiter insgesamt*	16,0%	18,2%	14,4%	13,0%	8,8%	15,9%
Eintrittsrate – männlich	16,6%	18,5%	14,7%	13,7%	9,1%	17,7%
Eintrittsrate – weiblich	10,7%	13,9%	10,1%	9,0%	7,8%	6,3%
Eintrittsrate – unter 30	32,7%	31,4%	34,0%	68,0%	24,3%	28,9%
Eintrittsrate – zwischen 30 und 50	13,2%	15,8%	12,1%	8,2%	7,7%	17,0%
Eintrittsrate – über 50	8,6%	8,8%	7,9%	16,4%	5,3%	7,3%
Fluktuation Mitarbeiter insgesamt**	857	394	127	115	116	105
davon männlich	781	355	120	114	100	92
davon weiblich	76	39	7	1	16	13
davon unter 30	274	161	27	31	33	22
davon zwischen 30 und 50	437	195	71	69	44	58
davon über 50	146	38	29	15	39	25
Fluktuationsrate Mitarbeiter insgesamt**	7,4%	5,9%	9,0%	7,7%	11,0%	11,6%
Fluktuationsrate – männlich	7,6%	5,7%	9,2%	9,0%	12,1%	12,1%
Fluktuationsrate – weiblich	6,1%	7,2%	6,4%	0,4%	6,9%	9,1%
Fluktuationsrate – unter 30	11,6%	9,1%	11,2%	32,0%	28,7%	18,2%
Fluktuationsrate – zwischen 30 und 50	7,0%	6,1%	10,8%	5,6%	7,1%	10,8%
Fluktuationsrate – über 50	4,9%	2,2%	5,7%	9,1%	12,2%	10,1%

Bei der Berechnung der Eintritte wurden folgende nicht berücksichtigt:

- Eintritte von Praktikanten, von befristeten Mitarbeitern und solchen mit Wiedereinstellungszusage (Altvertrag mit Austrittsdatum < 180 Kalendertage vor Wiedereinstellung).
- Dienstverhältnisse < 3 Monate (Austritt innerhalb von 3 Monaten nach Eintritt)

Die Zuteilung zu den Altersgruppen erfolgte anhand des Alters zum Zeitpunkt des Eintrittes.
Berechnung: Eintritte Geschäftsjahr / Mitarbeiterstand am Ende des Geschäftsjahres

2019/20

	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Eintritte Mitarbeiter insgesamt *	1.976	1.220	212	172	224	148
davon männlich	1.784	1.114	190	148	197	135
davon weiblich	192	106	22	24	27	13
davon unter 30	723	515	76	36	74	22
davon zwischen 30 und 50	980	569	106	119	100	86
davon über 50	273	136	30	17	50	40
Eintrittsrate Mitarbeiter insgesamt*	18,5%	21,0%	14,7%	11,6%	20,3%	17,4%
Eintrittsrate – männlich	18,8%	21,1%	14,3%	11,5%	22,6%	18,8%
Eintrittsrate – weiblich	16,0%	20,6%	18,6%	11,8%	11,7%	10,0%
Eintrittsrate – unter 30	33,1%	33,2%	26,9%	38,3%	52,1%	20,0%
Eintrittsrate – zwischen 30 und 50	17,0%	20,1%	16,3%	9,8%	17,2%	17,0%
Eintrittsrate – über 50	10,0%	9,6%	5,9%	9,2%	13,1%	17,2%
Fluktuation Mitarbeiter insgesamt **	843	358	119	117	137	112
davon männlich	740	323	105	96	115	101
davon weiblich	103	35	14	21	22	11
davon unter 30	290	160	39	30	39	22
davon zwischen 30 und 50	372	150	42	59	56	65
davon über 50	181	48	38	28	42	25
Fluktuationsrate Mitarbeiter insgesamt**	7,9%	6,2%	8,2%	7,9%	12,4%	13,2%
Fluktuationsrate – männlich	7,8%	6,1%	7,9%	7,5%	13,2%	14,0%
Fluktuationsrate – weiblich	8,6%	6,8%	11,9%	10,3%	9,5%	8,5%
Fluktuationsrate – unter 30	13,3%	10,3%	13,8%	31,9%	27,5%	20,0%
Fluktuationsrate – zwischen 30 und 50	6,4%	5,3%	6,5%	4,9%	9,6%	12,8%
Fluktuationsrate – über 50	6,6%	3,4%	7,5%	15,2%	11,0%	10,7%

* Für die Erhebung der Eintritte wurde für den Berichtsraum 2020/21 wurden Abfragekriterien neu definiert, weshalb die Zahlen aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2018/19 nicht direkt vergleichbar sind. Die Neuberechnung wurde für das Segment Österreich nachgezogen. Die neu ermittelten Werte lauten auf Konzernebene: WJ 2017/18: 19,8% (Österreich: 18,7%) und WJ 2018/19: 20,7% (Österreich: 18,8%).

** Berechnung der Fluktuation: Berücksichtigt wurden freiwillige Abgänge im Wirtschaftsjahr (Dienstnehmerkündigung sowie einvernehmliche Auflösung). Nicht erfasst wurden befristete Mitarbeiter, Praktikanten und Mitarbeiter mit einer Wiedereinstellungszusage (keine Wiedereinstellung 180 Kalendertage nach Austritt, spätestens aber bis zum 31.5.). Außerdem wurden Dienstverhältnisse unter drei Monaten und eine Lösung in der Probezeit durch den Dienstnehmer in der Berechnung exkludiert. Die Zuteilung zu den Altersgruppen erfolgte anhand des Alters zum Zeitpunkt des Austrittes. Berechnung: Austritte Geschäftsjahr / Mitarbeiterstand am Ende des Geschäftsjahres. Zusätzlich wurde auch die Erhebung der Austritte für den Berichtsraum 2020/21 neu definiert. Die Neuberechnung wurde für das Segment Österreich nachgezogen. Die neu ermittelten Werte lauten auf Konzernebene: WJ 2017/18: 7,3% (Österreich: 5,6%) und WJ 2018/19: 7,8% (Österreich: 6,5%).

MITARBEITER-ENTWICKLUNG

Bestens qualifizierte Mitarbeiter zur richtigen Zeit am richtige Ort lautet das zentrale Ziel des Human Resource Management von SWIETELSKY.

Unsere dezentrale Unternehmensstruktur und der starke Fokus auf unternehmerisches Denken und eigenverantwortliches Handeln setzen top ausgebildete Mitarbeiter in allen Märkten und Geschäftsbereichen voraus. Zudem ist ein ausgereiftes Weiterbildungsprogramm ein entscheidender Faktor, um die Arbeitgeberattraktivität zu sichern und Fachkräfte lange im Unternehmen zu halten. Das wird vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und eines zunehmenden Fachkräftemangels, der auch die Baubranche stark herausfordert, immer wichtiger.

Lebenslanges Lernen hat bei SWIETELSKY einen hohen Stellenwert. Um Risiken durch fehlendes Wissen vorzubeugen, bietet SWIETELSKY proaktiv berufsgruppenspezifische Standardtrainings sowie eine individuelle Bedarfserhebung und Entwicklungsförderung durch regelmäßig geführte Mitarbeitergespräche.

Kontinuierliche Förderung von Wissensvermittlung ist ein wichtiger Aspekt der Wettbewerbsfähigkeit und ein essenzieller Faktor zur Beibehaltung der hohen Qualität und der Kundenzufriedenheit. Ziel ist es daher, die Stärken unserer Mitarbeiter zu fördern, damit diese auch in Zukunft für ihre Aufgabenstellungen bestmöglich vorbereitet sind.

Parallel zum breiten Spektrum an Aus- und Weiterbildungsangeboten aus dem zentralen Schulungsprogramm, die in Österreich und zum Teil in Deutschland genutzt werden, entwickeln Filialen und Tochtergesellschaften speziell auf die Anforderungen der jeweiligen regionalen Märkte und das individuelle Leistungsspektrum abgestimmte dezentrale Weiterbildungsangebote.

Digitale Weiterbildung

Distance Learning ist derzeit in Unternehmen in aller Munde. Vor allem hat die Coronakrise die berufliche Weiterbildung verändert. Aufgrund der COVID-19-Pandemie und im Interesse des Schutzes unserer Mitarbeiter wurden Präsenzschulungen teilweise verschoben oder mussten aus

Sicherheitsgründen kurzfristig abgesagt werden. Durch den strategischen Fokus von SWIETELSKY auf die Investition in digitale Weiterbildungsangebote in den letzten Jahren konnten diverse Formate online abgehalten werden.

Ein Tool, das im Unternehmen zur zentralen Wissensvermittlung herangewachsen ist, ist die SWIETELSKY Academy. Zeit- und ortsunabhängig können Mitarbeiter im Konzern Vorträge und Seminare von internen wie auch externen Referenten im individuellen Lerntempo durchlaufen.

Um internes Know-how für alle im Konzern zugänglich zu machen, wurde eine Strategie erarbeitet zur verstärkten Nutzung der Lernplattform. Dazu wurde eine Erweiterung des Kursangebotes ausgearbeitet und dieses zielgruppengerecht aufbereitet.

Im Geschäftsjahr 2020/21 wurden bereits 6.000 Teilnahmen an Online-Schulungen verzeichnet. Neben den Heimatmärkten in Österreich, Deutschland und Ungarn wurden Tschechien und die Slowakei in das Lernsystem integriert. Eine Ausrollung auf den gesamten Konzern ist geplant.

Karriereweg vorantreiben

Zum beruflichen Erfolg führen viele Wege. Und das möchte SWIETELSKY fördern. Der Konzern bietet seinen Mitarbeitern Orientierung hinsichtlich ihrer Karrieremöglichkeiten. Die zentrale HR-Abteilung ist deshalb für die Filialen und Tochterunternehmen ein kompetenter Ansprechpartner und Dienstleister bei allen Fragen und Anliegen rund um das Thema „Aus- und Weiterbildung“.

Um Mitarbeitern auch langfristige Perspektiven bei SWIETELSKY zu schaffen, sind transparente Entwicklungsmöglichkeiten sowie Karrierewege unabkömmlich. SWIETELSKY setzt auf das Potenzial seiner Mitarbeiter und möchte Schlüsselpositionen, Fach- und Führungskräfte aus den eigenen Reihen besetzen. Interne Ausbildungs- und Weiterbildungsprogramme unterstützen diesen Weg.

Zudem wird interaktives Lernen in den Vordergrund gestellt, dh, interne Trainings entfernen sich immer weiter von Frontalvorträgen und werden durch interaktives Lernen mittels Erarbeitung von Praxisbeispielen ersetzt. Diese werden vom Teilnehmer selbst, in der Gruppe und in Zusammenarbeit mit internen Experten sowie externen Trainern erarbeitet.

Nachwuchstalente fördern

Junge Talente versucht SWIETELSKY schon so früh wie möglich zu gewinnen bzw zu fördern. Auch in der Zukunft entscheidet die Qualität der Fachkräfte über die Profitabilität des Geschäftsmodells. Der demografischen Entwicklung Rechnung tragend, wird in Österreich der Lehrlingsausbildung weiterhin große Aufmerksamkeit geschenkt, um mit der Ausbildung von eigenen Fachkräften dem Mangel gezielt entgegenzuwirken und jungen Talenten die Chance auf eine Karriere bei SWIETELSKY zu geben.

Das Unternehmen bildet derzeit in Österreich dreihundert Lehrlinge aus. Im Geschäftsjahr 2020/21 wurden im Vergleich zum Jahr davor dreißig Prozent mehr junge Menschen in ein Lehrverhältnis aufgenommen. Ausgebildet wird ein enorm breites Spektrum an sechzehn verschiedenen Berufen. Entsprechende Stellen gibt es in den eigenen Filialen und auch in zahlreichen regionalen Tochterunternehmen des Konzerns.

SWIETELSKY möchte weiterhin die Zahl seiner Lehrlinge erhöhen. Dazu wurde das Lehrlingsmanagement mit zentraler Unterstützung für die Filialen professionalisiert. Das zentrale Ziel der Lehrlingsoffensive „JUNGE SWIETELSKYS“, die im Jahr 2020 startete, ist, die Lehre wieder attraktiver zu machen und eine bessere Möglichkeit zu haben, junge Talente im Recruiting zu erreichen.

Dazu wurde eine neue Toolbox für Lehrlinge umgesetzt und mit zahlreichen dahinterliegenden Maßnahmen implementiert. Neu für SWIETELSKY ist der Auftritt im

Internet zum Lehrling-Recruiting. Interessierte Bewerber können sich mittels Informationsvideos inkl Bewerbungstipps auf der Plattform ein Bild über die zahlreichen Berufsgruppen machen. Lehrstelleninteressierten wird auch nach Möglichkeit ein Schnuppertag im Unternehmen geboten. Für die langfristige Bindung der Lehrlinge wurden ausführliche und praxisorientierte Karrierewege „Vom Lehrling zum Bauleiter“ neu evaluiert, visualisiert und mit internen und externen Weiterbildungsmöglichkeiten hinterlegt.

Besonderen Anklang haben dabei die Lehrlingsworkshops gefunden. Dabei wird in zwei Ausbildungsblöcken à drei Wochen den Lehrlingen neben theoretischem Wissen, wie Gefahrenvermeidung auf den Baustellen, auch praktisches Wissen vermittelt.

Darüber hinaus unterstützen wir Projekte für Studierende, die ein Interesse am Bauingenieurwesen-Studium zeigen. Im WJ 2019/20 wurden von SWIETELSKY Stipendien für den Studiengang Bauingenieurwesen im Hochbau an den Fachhochschulen Oberösterreichs vergeben.

 „Nach meiner Lehre will ich so schnell wie möglich Polier werden und eine Baustelle leiten. Bei SWIETELSKY stehen mir dafür alle Türen offen.“

Enis Taskin
Lehrling Hochbau

Führungskräfte von morgen

Die Führungskräfteentwicklung ist ein Schwerpunkt der Aus- und Weiterbildungsstrategie bei SWIETELSKY. 2022 werden erstmalig Seminare nur für die Zielgruppe Führungskräfte ins Schulungsprogramm aufgenommen. Zudem wurde das bewährte Kernstück der Führungskräfteentwicklung – die Bauleiterausbildung – überarbeitet und neu konzipiert. Die SWIETELSKY-Bauführung steht ab 2022 nicht nur Mitarbeitern in den operativen Einheiten zur Verfügung, sondern auch Führungskräften aus den zentralen Bereichen, für deren Job es wichtig ist, das SWIETELSKY-Kerngeschäft von Grund auf zu verstehen und operative Prozessabläufe kennenzulernen.

SWIETELSKY setzt dabei auf „action learning groups“ und anhand von aufbereiteten Beispielen können die Teilnehmer praxisnahe Bauprojekte professionell und effektiv gestalten. Hier wird fachliche Standardausbildung des SWIETELSKY-Kerngeschäfts mit Führungsthemen verbunden. Auch in Ungarn werden Maßnahmen zur Förderung von Leadership-Programmen evaluiert.

Lernerfolgsmessung und Feedbackkultur

Eine offene Feedbackkultur ist SWIETELSKY sehr wichtig, denn diese trägt zur zielgerichteten Weiterentwicklung der Unternehmenskultur bei.

Eine regelmäßige Evaluierung der Schulungsprogramme findet im Zuge von Feedbackbögen und persönlichen Gesprächen statt. Bei jedem Training wird darauf geachtet, dass geeignete Transfermaßnahmen enthalten sind.

Inhaltlich stützt sich die Dokumentation der Feedbackgespräche auf das Qualitätsmanagementsystem ISO 9001. Dieser Prozess ist ein Beitrag zur Identifikation geeigneter Schulungs- und Fortbildungsthemen. Sowohl Schulungsbedarf als auch -abdeckung werden regelmäßig überwacht.



Aus- und Weiterbildungssysteme

- jährliches Schulungsprogramm
- SWIETELSKY Academy
- Individualtrainings

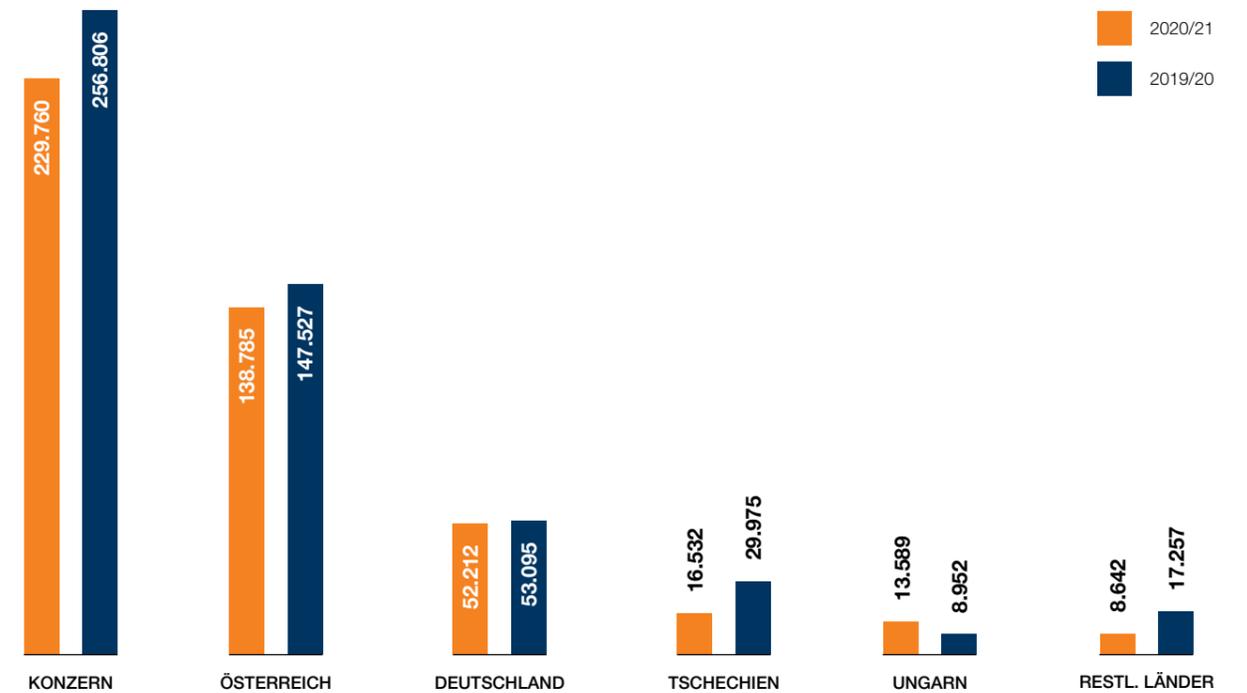
Schwerpunkte

- Karrierewege
- Führungskräfteentwicklung
- enge Verknüpfung von Theorie und Praxis – Transfersicherung
- Einbindung neuer Medien – Mix der Lernformen

AUS- UND WEITERBILDUNGSSTUNDEN

Der Prozess der Datenerhebung für Aus- und Weiterbildungsstunden in den Filialbereichen und in den Kernmärkten außerhalb von Österreich konnte deutlich verbessert werden. Die Kennzahlenentwicklung für Aus- und Weiterbildungsstunden ist nicht direkt mit den vorangegangenen Jahren vergleichbar, da keine flächendeckenden Informationen nach Filialbereichen für den letzten Nachhaltigkeitsbericht verfügbar waren. Insgesamt verbrachte jeder Mitarbeiter im Berichtszeitraum 19,8 Stunden in Aus- und Weiterbildungen. Ein verbessertes Reporting zu Aus- und Weiterbildung konnte in der Slowakei und in Ungarn vorangetrieben werden. Die durchschnittliche Stundenanzahl je Mitarbeiter ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. Dieser Rückgang ist darauf zurückzuführen, dass viele geplante Präsenzs Schulungen aufgrund der COVID-19-Pandemie nicht durchgeführt werden konnten.

AUS- UND WEITERBILDUNGSSTUNDEN



2020/21

Angaben in Stunden	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Aus- und Weiterbildung Gesamtkonzern	229.760	138.785	52.212	16.532	13.589	8.642
Durchschnittliche Zahl an Aus- und Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter	19,8	20,9	36,3	10,3	12,7	10,0
Durchschnittliche Zahl an Aus- und Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter (weiblich)	11,8	15,9	11,1	6,5	8,8	9,9
Durchschnittliche Zahl an Aus- und Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter (männlich)	17,0	18,5	33,5	8,3	9,0	7,3
Durchschnittliche Zahl an Aus- und Weiterbildungsstunden – Arbeiter	24,7	25,2	43,6	9,4	14,2	13,4
Durchschnittliche Zahl an Aus- und Weiterbildungsstunden – Angestellte	10,6	10,6	12,6	11,2	11,4	6,4

2019/20

Angaben in Stunden	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Aus- und Weiterbildung Gesamtkonzern	256.806	147.527	53.095	29.975	8.952	17.257
Durchschnittliche Zahl an Aus- und Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter	23,3	24,0	37,0	19,4	8,2	21,3
Durchschnittliche Zahl an Aus- und Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter (weiblich)	12,5	16,9	11,5	15,5	3,2	7,5
Durchschnittliche Zahl an Aus- und Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter (männlich)	20,1	21,2	34,0	15,4	6,3	17,5
Durchschnittliche Zahl an Aus- und Weiterbildungsstunden – Arbeiter	28,6	28,3	44,3	17,1	10,9	34,7
Durchschnittliche Zahl an Aus- und Weiterbildungsstunden – Angestellte	13,5	13,7	15,4	21,9	5,9	6,5

Berechnung: Gesamtschulungsstunden im Geschäftsjahr / durchschnittliche Beschäftigte im Geschäftsjahr
 Aus- und Weiterbildungen umfassen alle Arten von zentral und dezentral erfassten Aus- und Weiterbildungsstunden. Mit einbezogen wurden Schulungen, die über das zentrale Schulungsprogramm und die SWIETELSKY Academy angeboten wurden. Zentral organisierte Lehrlingsworkshops und Berufsschulzeiten wurden zusätzlich im Vergleich zum Nachhaltigkeitsbericht 2018/19 eingezogen. In den Filialbereichen, dh in den operativen Bereichen, wurden flächendeckend externe Aus- oder Weiterbildungen (zB Polierausbildung, Buchhalterausbildung usw), interne Schulungen und Webinare abgefragt. Nicht erfasst wurden Einweisungen durch den Vorgesetzten am Arbeitsplatz. In Teilen von Ungarn (Geschäftsbereich außer Bahnbau) konnten Aufzeichnungen ab 2020/21 berichtet werden, für weitere Organisationseinheiten außerhalb des Bahnbaus in Ungarn existieren derzeit noch keine zentralen Aufzeichnungen zu Aus- und Weiterbildungsstunden. Wir sind bestrebt, die Berichtsqualität weiter zu steigern.

INKLUSION, VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

Das personalintensive Baugewerbe ist traditionell eine männerdominierte und vom demografischen Wandel besonders herausgeforderte Branche. Wir verstehen daher Vielfalt als Chance und bekennen uns zur Förderung von Diversität in der Belegschaft. Besonders wichtig ist es, Frauen im Unternehmen zu fördern. Jeder persönlich und fachlich geeignete Mitarbeiter, ungeachtet der nationalen oder ethnischen Herkunft, der Religion, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, des Alters oder einer Behinderung ist bei SWIETELSKY herzlich willkommen. Eine diverse Belegschaft wird als Bereicherung für das Unternehmen empfunden. Ein respektvoller Umgang der Mitarbeiter untereinander ist Voraussetzung für das Funktionieren der Unternehmenskultur.

Die Förderung und Integration von Mitarbeitern aus unterschiedlichen Herkunftsländern ist uns wichtig. Auf unseren Baustellen beschäftigen wir eine Vielzahl an Menschen unterschiedlicher Nationalitäten. Bei der Zusammenstellung der Bauprojektteams werden sprachliche und kulturelle Aspekte berücksichtigt, um für alle Mitarbeiter eine angenehme Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Zur besseren Überwindung der sprachlichen Barrieren werden die Arbeitskräfte durch analoge und digitale Deutschkurse unterstützt. Im Jahr 2020 wurden sowohl Kurse direkt vor Ort als auch die Nutzung einer Deutsch-Lern-App angeboten.

Ausgehend von der europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und der Grundfreiheiten achten wir die Würde, die Privatsphäre und die individuelle Persönlichkeit aller Menschen. Dass bei SWIETELSKY niemand aufgrund seines Alters, Geschlechts, seiner Herkunft oder seines kulturellen Hintergrunds schlechter gestellt ist oder ungerecht behandelt wird, ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Diese Werte sind auch in unserem konzernweit gültigen Verhaltenskodex verankert.

Unser übergeordnetes Ziel ist es, die Chancengleichheit im Unternehmen durch tolerante und integrative Personalpolitik zu fördern und das volle Potenzial des Arbeitsmarktes auszuschöpfen. Diskriminierungsfälle oder Ungleichbehandlungen im Konzern müssen vermieden und stattdessen die vorhandene Vielfalt konstruktiv genutzt werden. Dies gilt für alle Geschäftsbereiche und Märkte sowie sämtliche aktuelle sowie auch potenzielle Mitarbeiter.



Worauf wir stolz sind

- **Financial-Times-Auszeichnung Leader in Diversity 2021**
Bestes Unternehmen Österreichs, Platz 14
- **Financial-Times-Auszeichnung Leader in Diversity 2021**
Bestes Bauunternehmen Europas



Mitarbeiter können sich jederzeit vertrauensvoll an die Abteilung Human Resources (HR) als Ansprechpartner für Themen rund um Chancengleichheit und Diversität wenden.

Vorrangiges Ziel im Hinblick auf Diversität und Chancengleichheit sind Aufklärung und Bewusstseinsbildung im Unternehmen. In der Broschüre „Verhaltenskodex“ sowie in dem entsprechenden Kapitel unseres E-Learning-Programms „Compliance“ wird das Thema „Diskriminierungsfreiheit“ behandelt und unsere Haltung dazu verdeutlicht. Laut konzernweit gültigem Verhaltenskodex duldet SWIETELSKY keine Diskriminierung aus Gründen der nationalen oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Religion, des Alters oder einer Behinderung. Eine herabwürdigende Behandlung von Mitarbeitern wie durch sexuelle Belästigung oder Mobbing und dergleichen wird ebenso wenig geduldet. Im Berichtsjahr 2019/20 und 2020/21 wurden keine Diskriminierungsvorfälle aufgrund von Herkunft, Religion, Geschlecht oder Sonstigem gemeldet.

Förderungs- und Entwicklungsmöglichkeiten von weiblichen Mitarbeitern ist SWIETELSKY besonders wichtig. Um das volle Potenzial des Arbeitsmarktes auszuschöpfen und die Chancen gelebter Diversität zu nutzen, ist die Unternehmensgruppe SWIETELSKY bestrebt, den Frauenanteil in allen Bereichen zu erhöhen. Dazu dienen spezielle Initiativen und Programme zur Förderung von Frauen in technischen Berufen.

Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf den Recruiting-Prozess gelegt. Im Rahmen der Lehrlings-suche werden junge Mädchen dazu ermutigt, technische Berufsausbildungen in Betracht zu ziehen.

Dazu gibt es eigene Initiativen wie auch die Unterstützung des Unternehmens für entsprechende Initiativen von Branchen- und Interessensverbänden.

Ein namhaftes Projekt, um junge weibliche Talente zu erreichen, ist ein oberösterreichisches Mentoring-Programm, das SWIETELSKY unterstützt. Ziel ist es, praxisnahe Erfahrungen zu teilen und jungen Frauen einen nahtlosen Einstieg in die technische Berufswelt zu ermöglichen (siehe Highlight Projekt).

Das begleitende Angebot von Mentoring-Programmen ist ein Weg, dem SWIETELSKY auch in Zukunft weiter folgen möchte.

Grundsätzlich konnte der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft den Angestellten geringfügig von 27,6 auf 27,9 Prozent erhöht werden.

Im November 2020 wurde SWIETELSKY durch das jährliche Diversity-Leaders-Ranking der Financial Times in Kooperation mit Statista zum integrativsten Unternehmen Österreichs und diesbezüglich besten Bauunternehmen Europas ausgezeichnet. Diese Studie legt den Schwerpunkt auf die Perspektive von rund 100.000 Arbeitnehmern aus sechzehn verschiedenen Ländern zu der Leistung in Bezugs auf sechs Diversitätsdimensionen: allgemeine Diversität, Geschlecht, Ethnizität, Behinderung, Alter und LGBTQ+-Gleichstellung.

Die Ansichten von typischerweise unterrepräsentierten Gruppen, darunter Frauen, ältere Menschen und ethnisch unterschiedliche Personen, wurden in der Umfrage stärker berücksichtigt.

HIGHLIGHT-PROJEKT

Mentoring für Schülerinnen

SWIETELSKY unterstützt das Projekt „Mentoring für HTL-Schülerinnen“. Dazu werden junge Talente drei Semester lang gecoacht und in die technische Berufswelt eingeführt. Zusätzlich wird ein Ferialpraktikum absolviert und ergänzend zum Programm wird ein Workshop zur Persönlichkeitsbildung angeboten.

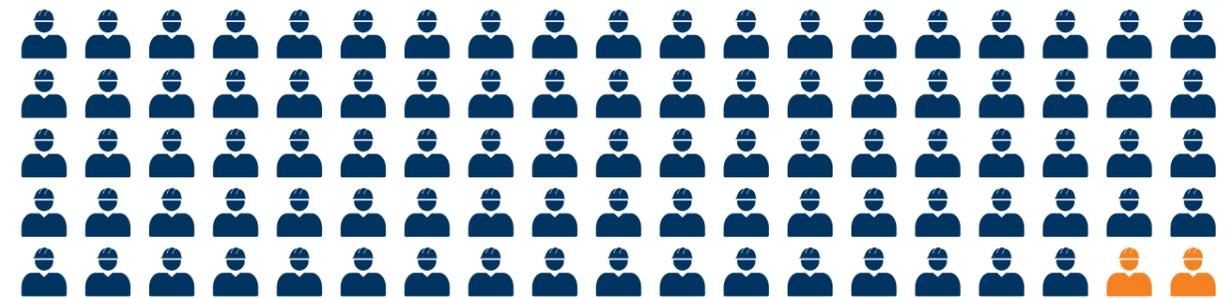
Im Berichtsjahr 2019/20 übernahm ein weibliches Role Model von SWIETELSKY, die Technikerin Gabriele Moschnitschka, das Mentoringprogramm für eine Schülerin der HTL. Bei der Teilnahme an Bauverhandlungen und bei weiteren Baubesprechungen konnte sich die Schülerin ein praxisnahes Bild machen. Weiterhin konnten wichtige Fragen zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zum Verhalten von neuen Mitarbeitern in einem Unternehmen, zur Kleiderordnung, zu Bewerbungsgesprächen und vielem mehr beantwortet und so die nötige Sicherheit gegeben werden.

**UNSERE WICHTIGSTEN INFORMATIONEN
ZU DIVERSITÄT IM ÜBERBLICK**



MITARBEITER PER 31.3.2021

98,6%
Arbeiter männlich



1,4%
Arbeiter weiblich



7.478
ARBEITER

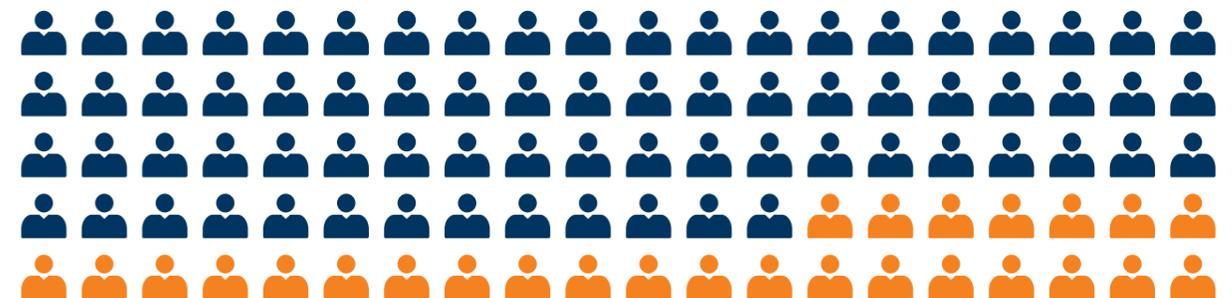


11.577

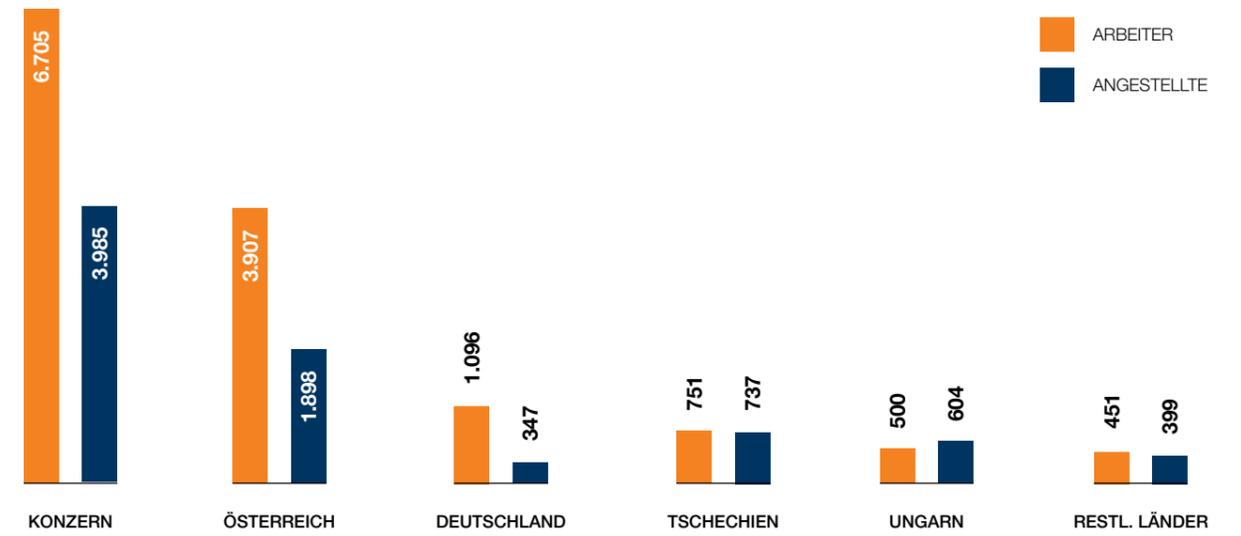
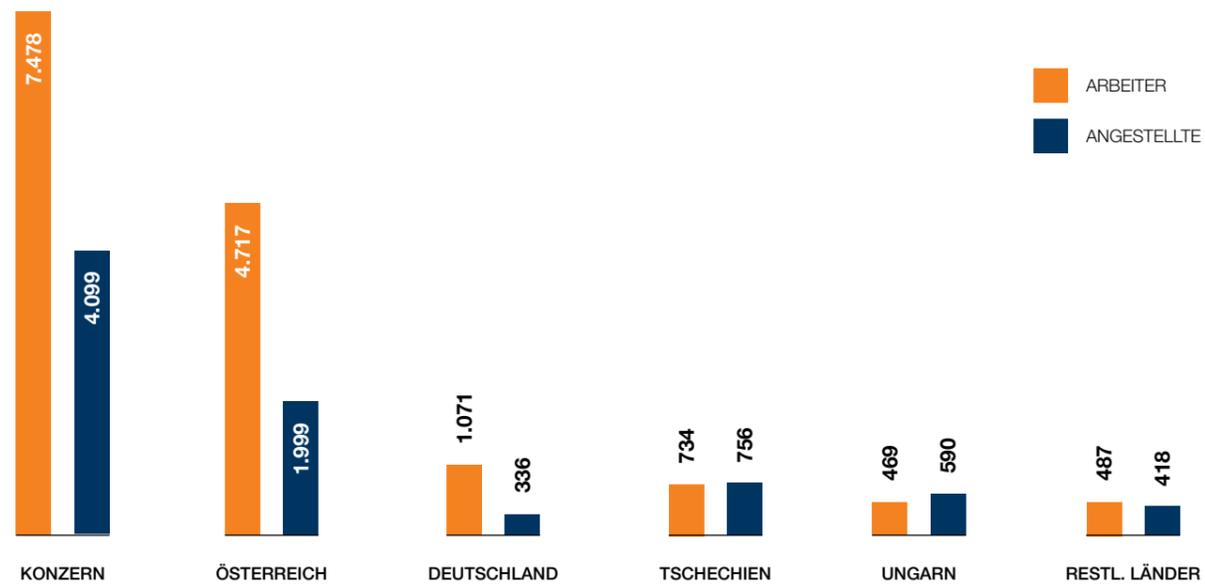


4.099
ANGESTELLTE

72,1%
Angestellte männlich



27,9%
Angestellte weiblich



2020/21

	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Angestellte nach Geschlecht	4.099	1.999	336	756	590	418
davon männlich	72,1%	76,5%	71,1%	71,0%	62,0%	68,2%
davon weiblich	27,9%	23,5%	28,9%	29,0%	38,0%	31,8%

Angestellte nach Alter

davon unter 30	16,4%	23,2%	19,3%	3,7%	10,3%	13,4%
davon zwischen 30 und 50	60,2%	49,8%	43,2%	90,3%	67,1%	58,9%
davon über 50	23,4%	27,0%	37,5%	6,0%	22,5%	27,8%

Arbeiter nach Geschlecht

davon männlich	98,6%	98,5%	98,9%	99,5%	98,3%	97,9%
davon weiblich	1,4%	1,5%	1,1%	0,5%	1,7%	2,1%

Arbeiter nach Alter

davon unter 30	22,5%	27,9%	16,4%	9,4%	11,5%	13,3%
davon zwischen 30 und 50	50,8%	47,2%	48,0%	74,3%	48,6%	59,5%
davon über 50	26,7%	25,0%	35,6%	16,3%	39,9%	27,1%

2019/20

	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Angestellte nach Geschlecht	3.985	1.898	347	737	604	399
davon männlich	72,4%	76,3%	70,3%	73,0%	63,1%	69,2%
davon weiblich	27,6%	23,7%	29,7%	27,0%	36,9%	30,8%

Angestellte nach Alter

davon unter 30	17,1%	24,7%	17,6%	3,3%	11,9%	14,3%
davon zwischen 30 und 50	58,7%	48,9%	44,7%	90,6%	58,1%	58,9%
davon über 50	24,2%	26,4%	37,8%	6,1%	30,0%	26,8%

Arbeiter nach Geschlecht

davon männlich	98,5%	98,3%	98,6%	99,5%	98,4%	98,4%
davon weiblich	1,5%	1,7%	1,4%	0,5%	1,6%	1,6%

Arbeiter nach Alter

davon unter 30	22,4%	27,7%	20,3%	9,3%	14,0%	11,8%
davon zwischen 30 und 50	51,3%	48,6%	45,3%	72,2%	46,0%	60,3%
davon über 50	26,3%	23,6%	34,5%	18,5%	40,0%	27,9%

Alle Vorstände sind männlich, 25 Prozent zwischen 30 und 50 sowie 75 Prozent über 50 Jahre alt (unverändert im Vergleich zur letzten Berichtsperiode). Der Großteil der Arbeiter (98,6%) ist männlich. Im Hinblick auf die Altersstruktur lässt sich feststellen, dass der Großteil der Mitarbeiter in der Altersgruppe zwischen 30 und 50 Jahren liegt. Ungeachtet dessen möchten wir selbstverständlich für Mitarbeiter jeder Altersgruppe ein attraktiver Arbeitgeber sein.



„Technik hat mich immer schon fasziniert. Frauen sind in meinem Beruf zwar eher selten, können aber mindestens genauso gut wie Männer. Bei SWIETELSKY fühle ich mich menschlich sehr wohl.“

Nicol Reichenberger
Lehrling Bürokauffrau

ARBEITSSICHERHEIT

Ungeachtet unterschiedlicher rechtlicher Rahmenbedingungen in unseren verschiedenen Märkten sind Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit für uns alle von großer Bedeutung. Für jeden einzelnen Arbeitnehmer und natürlich auch für das Unternehmen.

Im Tunnelbau und im Bahnbau hat Arbeitssicherheit aufgrund besonderer Gefahren seit jeher einen großen Stellenwert. Nicht die Häufigkeit, aber die Schwere der Arbeitsunfälle ist in diesen Sparten traditionell ausschlaggebend. Entsprechend umfangreich und vielfältig sind die gesetzlichen Vorgaben in den verschiedenen Konzernländern, insbesondere im Vereinigten Königreich und in Australien.

Maschinen- und arbeitsbedingter Lärm auf den Baustellen betrifft sowohl Baustellenpersonal als auch die umliegende Bevölkerung. Lärmbelastung ist vor allem im Hochbau und bei Bauprojekten in dicht besiedelten Gebieten nicht vollständig zu vermeiden, weswegen präventive Schutzvorkehrungen umso wichtiger werden. SWIETELSKY achtet stets auf die strikte Einhaltung der Vorschriften zur Unfallvermeidung. Dabei spielt die ständige Kontrolle des Umgangs mit gefährlichen Situationen eine wesentliche Rolle. Risiken ergeben sich beispielsweise durch Absturzgefahr beim Arbeiten in großen Höhen, Gefahr beim Arbeiten in Schächten, Baugruben und Künnetten, aber auch beim Arbeiten mit gefährlichen Maschinen und Arbeitsmitteln oder durch extreme Wetterbedingungen, denen Arbeiter gelegentlich ausgesetzt sind.

Die Themen „Arbeitssicherheit“ und „Gesundheitsförderung“ sind fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Entsprechende Inhalte sind im Verhaltenskodex und im „Compliance Kompakt“ der Swietelsky AG verankert. Zur Sicherstellung eines hohen Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzstandards ist im Konzern ein international anerkanntes Arbeits- und Gesundheitsmanagementsystem nach ISO 45001 implementiert, das im integrierten Managementsystem verankert ist. Die Zertifizierung nach dem internationalen Standard ISO 45001 erfolgte im Jahr 2020 und löste den bisherigen Standard OHSAS 18001 im Konzern ab.

Insgesamt verfügt die Mehrheit der vom Nachhaltigkeitsbericht umfassten Gesellschaften über ein derartiges Arbeits- und Gesundheitsmanagementsystem. 75 Prozent der SWIETELSKY-Standorte weltweit sind zurzeit nach ISO 45001 zertifiziert. Tochtergesellschaften und Filialen ohne Zertifizierung bieten trotzdem ein höchstes Maß an Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz durch umfangreiche interne Richtlinien und gesetzliche Anforderungen. In Polen sowie in Teilen Ungarns und Rumäniens liegen derzeit keine Zertifizierungen nach einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit vor. Norwegen plant hierzu eine Ausrollung. In den Niederlanden wird die Sicherheitskultur nach dem Programm „Safety Culture Ladder Stufe 5“ durchgeführt.

Alle SWIETELSKY-Mitarbeiter, deren Organisationseinheit von einem Managementsystem abgedeckt ist, werden in die Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen einbezogen.



Standards und Managementansätze

- Managementsystem ISO 45001: 2018
- verpflichtende Evaluierungs- und Unterweisungsunterlagen
- Checklisten zur Eigenkontrolle
- Informationen für Mitarbeiter über das Intranet und die Academy (21 Toolboxes, Onboarding)
- Bewusstseinskampagnen
- E-Learning und Präsenzs Schulungen
- Newsletter, Safety first – Aushänge und Videos



„Unsere Sicherheitskultur umfasst intensive und zielgerichtete Präventionsarbeit, aber auch ein hohes Maß an Eigenverantwortung. Jedem Unfall und jeder vermeidbaren gesundheitlichen Beeinträchtigung gilt es vorzubeugen.“

Bernhard Schwarz
Leitung Arbeitssicherheit / Angestelltenbetriebsrat

GEFAHRENIDENTIFIZIERUNG UND UNFALLVERMEIDUNG

Die Risikobeurteilung bzw die Gefahrenidentifizierung von Arbeitsplätzen sind grundlegende Elemente des SWIETELSKY-Sicherheitsmanagementsystems. In den Kernmärkten finden neben verpflichtenden Evaluierungen und Risikobewertungen regelmäßige Risikoanalysen, auch regelmäßige Baustellenbegehungen und Beratungen durch Sicherheitsfachkräfte sowie Arbeitsmediziner und Projektverantwortliche im operativen Bereich statt. Die Risikobewertung erfolgt je nach Kernmärkten nach systematischen Abläufen und einheitlichen Methoden. Die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer sowie die Gestaltung der Arbeitsplätze werden qualitativ und quantitativ bewertet und entsprechende Maßnahmen dazu umgesetzt.

Als Hilfestellung zur Evaluierung bzw Gefahrenermittlung auf/für Baustellen und zur erforderlichen Unterweisung der Mitarbeiter stehen allen Verantwortlichen in Österreich und in Deutschland im Intranet alle notwendigen Vorlagen/Unterlagen in Evaluierungs- und Baustellenordnern für einen rechtssicheren Baustellenbetrieb zur Verfügung. Zusätzlich sind Toolboxes zur Unterweisungshilfe abrufbar. Weiters werden in unseren „Safety first“-Aushängen aktuelle Themen, wiederkehrende praxisbezogene Fragen, Probleme, aber auch anlassbezogen aus Arbeitsunfällen Mitarbeiter übermittelt. Alle Vorgaben aus dem Intranet zur Arbeitssicherheit, das Formularwesen, aber auch alle verpflichtenden Evaluierungsunterlagen werden dabei laufend vereinheitlicht und aktualisiert, um den zuständigen Beauftragten und Bauleitungen eine effiziente Hilfestellung zu geben.

Um das SGA-System (Sicherheit- und Gesundheit bei der Arbeit) laufend zu optimieren, können Verbesserungsvorschläge bei der zentralen Leitung für Arbeitssicherheit eingehen. Das Gleiche gilt für die Meldung von Risiken oder Vorfällen wie Beinaheunfälle bzw gefährliche Handlungen. Außerdem können Sicherheitsbedenken jederzeit an den Vorgesetzten mündlich oder schriftlich gemeldet werden. Nach Prüfung auf Notwendigkeit, Umsetzbarkeit und Relevanz werden die Themen in den Arbeitssitzungen der SFK bzw im Arbeitsschutzausschuss diskutiert.

Arbeitsbedingte Unfälle, aber auch arbeitsbedingte Erkrankungen werden in allen Konzernländern aufgrund genau definierter Meldungsvorgangsweise aufgezeichnet und untersucht. Dazu werden Verfahren zur Untersuchung festgelegt und entsprechende Gegenmaßnahmen eingeleitet.

Um die Wirksamkeit der Aktivitäten regelmäßig zu überprüfen, finden im Zuge der ISO 45001 externe und interne Audits statt sowie Auswertungen der Sicherheitsfachkräfte.

ARBEITSUNFALLZAHLEN IM ÜBERBLICK

2020	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Sollarbeitszeit*	23.288.586	13.227.827	2.873.897	3.352.260	2.136.372	1.698.230
Anzahl registrierter Unfälle	565	385	114	16	26	24
Arbeitsunfallrate**	24,26	29,11	39,67	4,77	12,17	14,13

2019	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Sollarbeitszeit*	22.103.590	12.227.312	2.849.080	3.237.468	2.172.096	1.617.634
Anzahl registrierter Unfälle	538	386	93	22	23	14
Arbeitsunfallrate**	24,34	31,57	32,64	6,80	10,59	8,65

* Sollarbeitszeit: Ø Anzahl der Arbeiter/Angestellten [VZ] * Ø Arbeitszeit je Arbeiter/Angestelltem pro Jahr [VZ] + Ø Anzahl der Arbeiter/Angestellten [TZ] Ø Arbeitszeit je Arbeiter/Angestelltem pro Jahr [TZ]). Arbeitsunfälle werden in Österreich und Tschechien ab dem dritten Tag erfasst. In weiteren Kernländern ist der Umgang mit registrierungspflichtigen Arbeitsunfällen stark durch kulturelle Unterschiede im Umgang mit Verletzungen sowie unterschiedliche Versicherungssysteme begründet.

** Berechnung: Anzahl der Arbeitsunfälle / Sollarbeitsstunden x 1.000.000

Der schwache nominelle Anstieg der registrierten Arbeitsunfälle im Vergleich zum Vorjahr ist in der Vergrößerung der Belegschaft begründet. Allerdings konnte die Arbeitsunfallrate leicht gesenkt werden. Mit unseren Aktivitäten und der Optimierung sowie kontinuierlicher Verbesserung der Prozesse innerhalb des Managementsystems im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz arbeiten wir weiter daran, sichere Arbeitsplätze zu schaffen.

2020	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Unfälle mit Todesfolge	1	1	0	0	0	0
Todesfallrate	0,04	0,08	0	0	0	0
Schwere Unfälle*	4	0	3	0	1	0
Unfallrate schwere Unfälle **	0,17	0,00	1,04	0,00	0,47	0,00

2019	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Unfälle mit Todesfolge	0	0	0	0	0	0
Todesfallrate	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Schwere Unfälle*	5	2	1	2	0	0
Unfallrate schwere Unfälle**	0,23	0,16	0,35	0,62	0,00	0,00

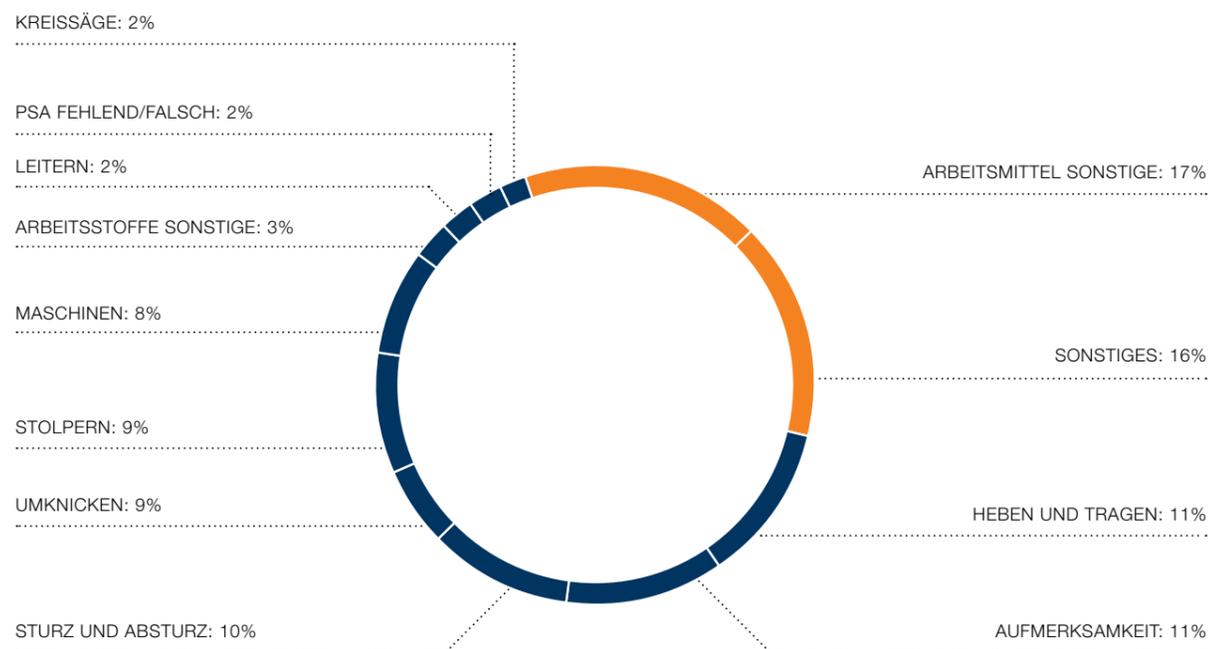
* Bei schweren Arbeitsunfällen wurde eine Ausfallzeit von mehr als sechs Monaten einer Genesungszeit von mehr als sechs Monaten gleichgesetzt, da ein Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Rückkehr an den Arbeitsplatz im Regelfall wieder als vollständig genesen anzusehen ist (exkl. Todesfälle).

** Berechnung: Anzahl der Arbeitsunfälle/ Sollarbeitsstunden x 1.000.000

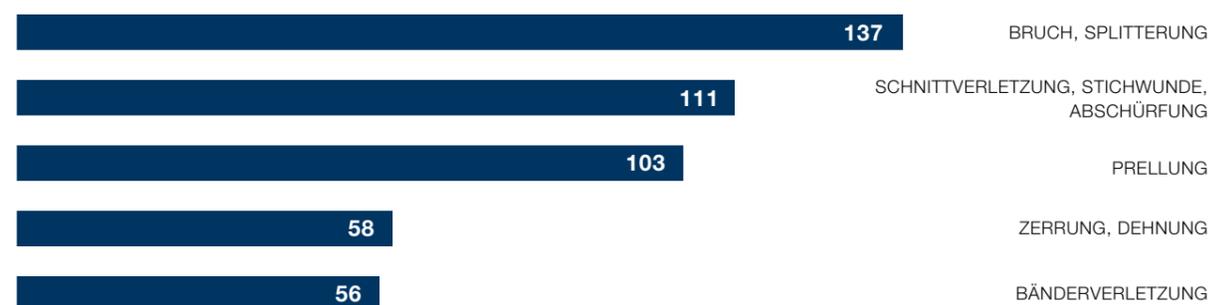
Leider passieren trotz gewissenhafter Präventions- und Sicherheitsmaßnahmen Unfälle auf SWIETELSKY-Baustellen, mitunter auch mit schweren oder gar tödlichen Folgen. Die Anzahl der schweren Arbeitsunfälle mit längeren Ausfallzeiten konnte mit effektiven Maßnahmen leicht verringert werden (2020: 4; 2019: 5).

Im Kalenderjahr 2020 kam es trotz höchstmöglichen Sicherheitsstandards zu einem tödlichen Unfall. Wir bedauern jeden Todesfall zutiefst. Den Angehörigen betroffener Mitarbeiter gilt unsere ehrliche Anteilnahme. Wir setzen alle uns möglichen Maßnahmen, um tödliche Unfälle gründlich zu analysieren und vergleichbare Unfallursachen für die Zukunft ausschließen zu können.

DIE HÄUFIGSTEN UNFALLURSACHEN BEI SWIETELSKY IN PROZENT



DIE FÜNF HÄUFIGSTEN VERLETZUNGSARTEN BEI MITARBEITERN 2020



MITARBEITEREINBINDUNG UND BEWUSSTSEINSPROGRAMME

Informationen über gesetzliche Vorgaben sowie interne Regelungen und Richtlinien zum Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz stehen jedem Mitarbeiter durch das IMS zur Verfügung. Die Organisation der Mitarbeiterbindung innerhalb Österreichs liegt in der Verantwortung der einzelnen Standorte/Filialen und Tochterfirmen. Diese haben den gesetzlichen Vorgaben entsprechend Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt, die gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung, also dem Betriebsrat, den Arbeitsschutzausschussungen beiwohnen. In den einzelnen Konzernländern kommt es aufgrund lokaler Vorgaben sowie Gegebenheiten zu einer unterschiedlichen Ausgestaltung der Informationsmaßnahmen und -aktivitäten im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Dazu finden regelmäßige Meetings mit Mitarbeiterbeteiligung statt. Die Kommunikation der Arbeits- und Sicherheitsthemen findet über das Intranet über E-Mails, Newsletter oder Aushänge am schwarzen Brett statt, aber auch über Schulungen und im Zuge des internen Weiterbildungsprogramms.

SWIETELSKY setzt auf Prävention, weil jeder Unfall einer zu viel ist. Regelmäßige Sicherheitsschulungen der Mitarbeiter als Präsenz- oder Onlineveranstaltung in der jeweiligen Landessprache stärken die präventive Wirkung als Maßnahme zur Unfallvermeidung.

Zur Unterstützung bei themenbezogenen Baustellenunterweisungen stehen in Österreich und Deutschland E-Learning-Toolboxen in der SWIETELSKY Academy zur Verfügung. Tschechien bietet den Mitarbeitern beispielsweise eigene E-Learning-Programme zum Thema „Allgemeiner Arbeitssicherheitsschutz“ an, die auf spezifische Themenbereiche abgestimmt sind.

Alle neuen Mitarbeiter in Österreich werden auf die Wichtigkeit von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Zuge des SWIETELSKY-Onboarding-Programmes präventiv sensibilisiert.

Die Module Arbeitssicherheit und Qualitätsmanagement sind für neue Mitarbeiter verpflichtend durchzuführen.

Für alle anderen Mitarbeiter ist das Modul über die SWIETELSKY Academy ebenfalls jederzeit abrufbar und wird auch empfohlen.

Die „Gesundheitsmappe SWIETELSKY“ ist im Intranet verfügbar und enthält Informationen für den Mitarbeiter über arbeitsmedizinische Themen, ist Unterstützung der Bauleiter/Poliere, um den gesetzlichen Anforderungen nachkommen zu können, und Nachweis der arbeitsmedizinischen Tätigkeit gegenüber offiziellen Stellen (Arbeitsinspektorat, AUVA ...).

In Großbritannien finden jährlich so genannte „Safety Stand Down Days“ mit allen Mitarbeitern, einschließlich der Geschäftsleitung statt. Durch interaktive Sessions und externe Gastreferenten wird das Bewusstsein für Schlüsselthemen des Arbeitsschutzes geschärft. Hierdurch sollen Mitarbeiterbeteiligung und Eigenverantwortung gestärkt sowie eine gute Sicherheitskultur gefördert werden.

Bei SWIETELSKY Rail Benelux wurde das BSAFE-Sicherheitsbewusstseinsprogramm entwickelt und implementiert (siehe Highlight-Projekt).

SICHERHEIT FÜR UNSERE PARTNER

Vertragspartner, Subunternehmer, Bauherrenvertreter und Anrainer sollen auf Baustellen der Unternehmensgruppe SWIETELSKY vor Unfällen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen genauso wie das eigene Personal mit den höchstmöglichen Standards geschützt werden und sind in die Schutzmaßnahmen einbezogen. Themen der Arbeitssicherheit gewinnen als Anforderungen im Vergabeverfahren zunehmend an Bedeutung. Zur Gewährleistung einer sicheren Zusammenarbeit werden daher auch Fremdfirmen und Subunternehmer zu den spezifischen Gefahren der Baustellen unterwiesen, zum Teil in Audierungen integriert und in interne Sicherheitsschulungen eingebunden.

ARBEITSMEDIZINISCHE DIENSTE

In den Kernmärkten gibt es entweder vom Unternehmen beauftragte Arbeitsmediziner, wie beispielsweise in Österreich, oder auch Kooperationen mit arbeitsmedizinischen Diensten. In der Swietelsky AG und nahezu allen Konzerngesellschaften sind in Österreich entsprechende interne, im Ausland aber auch externe Funktionen zur Einhaltung und Überwachung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes eingesetzt, um die höchstmögliche Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben und auch aller Normforderungen zu gewährleisten. Auch arbeitsmedizinische Gesundheitsdienstleistungen sind an länderspezifische Gegebenheiten angepasst.

SICHER DURCH DIE PANDEMIE

Aufgrund der COVID-19-Pandemie sind völlig unerwartet neue Personalrisiken auf SWIETELSKY zugekommen. Durch die frühzeitige Einschätzung des hohen Risikos der Krankheit konnte SWIETELSKY schnell reagieren und seinen Mitarbeitern den bestmöglichen Schutz bieten. Im Vordergrund standen klare Regelungen und die rasche Umsetzung der gesetzten Maßnahmen, um den Gesundheitsschutz aller Mitarbeiter aufgrund neuer Verordnungen und gesetzlichen Regelungen ständig gewährleisten zu können.

Die Homeoffice-Regelung wurde Anfang 2020 geschaffen und ist nun mehr als ein Jahr für viele Arbeitskräfte fixer Bestandteil des Berufslebens geworden. Erste Ansprechpartner für sämtliche Fragen zu präventiven Maßnahmen in der COVID-19-Pandemie sind unsere Arbeitsmediziner.

Ein eigener Bereich im Intranet wurde für Mitarbeiter eingerichtet, um ausführliche Informationen zum Umgang mit dem Coronavirus zur Verfügung zu stellen und außergewöhnlichen mentalen Belastungen entgegenzuwirken. In einer Videoreihe wurden beispielsweise „Tipps zur Selbsttestung“ oder zum Verhalten im Homeoffice, aber auch zur „Ersten Hilfe“ und zum Einrichten des Arbeitsplatzes, „So kann Homeoffice noch besser gelingen“, weitergegeben.

BETRIEBLICHE IMPFTERMINE

Im Frühjahr 2021 wurde die Belegschaft in Bezug auf die Impfbereitschaft zu einer betrieblichen COVID-19-Impfung befragt. Die IT-Abteilung entwickelte daraufhin ein Anmeldesystem und weitere Vorbereitungsmaßnahmen für zehn Impfstraßen in Österreich wurden getroffen. Beim Impftermin konnten rund 1.500 Swietelskys von der betrieblichen Impfkampagne profitieren.



Worauf wir stolz sind

- Gütesiegel für betriebliche Gesundheitsförderung 2021–2023



GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Die Förderung eines gesunden Lebensstils der Mitarbeiter ist uns ein wichtiges Anliegen. Wir achten auf die Gesundheit aller Mitarbeiter die bei SWIETELSKY arbeiten, gleichermaßen. Deshalb gilt es, Gesundheitsprogramme für Arbeiter auf der Baustelle wie auch für jene, die in den Verwaltungsgebäuden tätig sind, auszuarbeiten. Im Wirtschaftsjahr 2019/20 und 2020/21 wurde das SWIETELSKY-Gesundheitsprogramm fortgeführt und um themenspezifische Jahresschwerpunkte erweitert. Dies schließt die Beratung und Vorsorge beim Arbeitsmediziner ebenso mit ein wie diverse Schulungen für Lehrlinge, etwa zur Gesundheitsprophylaxe. Die Förderung eines aktiven Lebensstils ist für SWIETELSKY dabei das zentrale Ziel. Mitarbeiter werden dabei auch außerhalb des Arbeitsplatzes zu Aktivitäten animiert, wie zB die Teilnahme am Business Run oder an Skitagen. Mit Beginn der Pandemie Anfang 2020 wurden vor allem präventive Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter vor der Ansteckung mit dem Coronavirus ausgearbeitet und durchgeführt. Die Planung

zu Präsenzs Schulungen musste unterbrochen und rasch auf Online-Formate umgestellt werden. Newsletterbeiträge und Videoreihen zur Gesundheitsförderung ergänzen das Gesundheitsprogramm von SWIETELSKY.

In den Konzernländern gibt es unterschiedliche Angebote zu den Themen „Bewegung“, „Ernährung“ und „Gesundheitsberatung“. Ungarn setzt ein Zeichen im Bereich gesunde Ernährung und stellt den Mitarbeitern frisches Obst zur Verfügung. In den kommenden Jahren möchten wir die Gesundheitsangebote fortführen, um Gesundheitsschäden vorzubeugen und als Arbeitgeber unterstützend wirken zu können.

Einen Meilenstein stellte die Verleihung des BGF-Gütesiegels (Betriebliche Gesundheitsförderung) für Maßnahmen, Initiativen und Projekte im Bereich Gesundheitsförderung für SWIETELSKY dar. Erstmals reichten wir eine Bewerbung bei der unabhängigen Stelle zur Verleihung des Siegels ein und wurden für die durchgeführte Maßnahmen ausgezeichnet.

HIGHLIGHT-PROJEKT

Safety App

In den letzten Jahren hat SWIETELSKY Rail Benelux viel in die Entwicklung der Sicherheitskultur investiert. Erstmals 2020 hat das Tochterunternehmen das Zertifikat „Safety Culture Ladder“ Stufe 5 erhalten, was die höchste Bewertung darstellt. Dazu wurden verschiedene Sicherheitsprojekte unter dem Sicherheitsprogramm BSAFE implementiert. Hierfür wurden Maßnahmen wie der Sicherheitskalender, die Sicherheits-App sowie Safety Walks implementiert, um auch Erfahrungen mit Partnern auszutauschen. Die Safety App identifiziert und listet Sicherheitsrisiken bei bestimmten Projekten auf und ermöglicht es, diese schnell zu erkennen und vor Ort zu lösen. Darüber hinaus bildet die Safety App eine umfassende Datenbank mit Zugriff auf alle Arten von projektspezifischen Sicherheitsinformationen und Toolboxes.

GRI CONTENT INDEX

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde in Übereinstimmung mit der Berichterstattungsoption „Kern“ des international anerkannten Rahmenwerks für die Nachhaltigkeitsberichterstattung „GRI-Standards“ der Global Reporting Initiative erstellt.

GRI-Standard	Angabe	Seitennummer und/oder URL(s)	Anmerkungen und Auslassungen
GRI 101: Grundlage 2016			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016			
Organisationsprofil			
102-1	Name der Organisation	2	
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	15–49	
102-3	Ort des Hauptsitzes	2	
102-4	Betriebsstätten	8	
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	10–11	
102-6	Belieferte Märkte	8	SWIETELSKY beliefert eine Vielzahl an Branchen. Zu unseren Kunden gehören Gebietskörperschaften (Bund, Länder, Gemeinden), Institutionen in öffentlichem Eigentum wie auch private Auftraggeber (Industrie, Privatpersonen).
102-7	Größe der Organisation	8–10; 15–49, Geschäftsbericht 2020/21: 48, 49	
102-8	Information zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	100–101	Zu Leiharbeitskräften werden keine Angaben gemacht. Sie werden nicht zentral erhoben und verwaltet.
102-9	Lieferkette	65, 74–75	
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	3, 8, 10	
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	64, Geschäftsbericht 2020/21: 118 ff	
102-12	Externe Initiativen	12–13	
102-13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessensgruppen	12–13	
Strategie			
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	7	

GRI-Standard	Angabe	Seitennummer und/oder URL(s)	Anmerkungen und Auslassungen
Ethik und Integrität			
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	62, 66 ff, 98 ff	Verhaltenskodex: https://www.swietelsky.at/transparenz/verhaltenskodex
Unternehmensführung			
102-18	Führungsstruktur	10–11, 52–53	
Einbindung von Stakeholdern			
102-40	Liste der Stakeholdergruppen	54–55	
102-41	Tarifverträge	100	
102-42	Bestimmung und Auswahl der Stakeholdergruppen	53 ff	
102-43	Ansatz zur Einbindung der Stakeholdern	53 ff	
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	57–61	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	3, Geschäftsbericht 2020/21: 104–106	
102-46	Vorgehensweise zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	3, 56–58	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	57	
102-48	Neudarstellung von Informationen		Durch Weiterentwicklung der Datenerhebung mit einer Nachhaltigkeitssoftware wurden Kennzahlen angepasst und in den Fußnoten der jeweiligen Indikatoren vermerkt.
102-49	Änderung der Berichterstattung	56–58	
102-50	Berichtszeitraum	3	
102-51	Datum des letzten Berichts	3	Der Nachhaltigkeitsbericht 2018/19 wurde im November 2019 veröffentlicht.
102-52	Berichtszyklus	3	
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	2	
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	3	
102-55	GRI-Index	122	
102-56	Externe Prüfung	-	

GRI-Standard	Angabe	Seitennummer und/oder URL(s)	Anmerkungen und Auslassungen
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016			
Management-ansatz 103-1 bis 103-3	Erklärung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen, Managementansatz und seine Bestandteile sowie die Beurteilung	62 ff	
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	63	
GRI 205 : Korruptionsbekämpfung 2016			
Management-ansatz 103-1 bis 103-3	Erklärung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen, Managementansatz und seine Bestandteile sowie die Beurteilung	68 ff	
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	68–70	
GRI 206: Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung			
Management-ansatz 103-1 bis 103-3	Erklärung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen, Managementansatz und seine Bestandteile sowie die Beurteilung	68 ff	
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten	71	
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016			
Management-ansatz 103-1 bis 103-3	Erklärung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen, Managementansatz und seine Bestandteile sowie die Beurteilung	72 ff	
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	73	
GRI 307: Umweltcompliance 2016			
Management-ansatz 103-1 bis 103-3	Erklärung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen, Managementansatz und seine Bestandteile sowie die Beurteilung	85 ff	
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	95	
GRI 301: Materialien 2016			
Management-ansatz 103-1 bis 103-3	Erklärung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen, Managementansatz und seine Bestandteile sowie die Beurteilung	85–86, 92 ff	
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	93	
SWIETELSKY KPI: Abfall	Aufgliederung in ungefährliche und gefährliche Abfälle	94–95	

GRI-Standard	Angabe	Seitennummer und/oder URL(s)	Anmerkungen und Auslassungen
GRI 302: Energie 2016			
Management-ansatz 103-1 bis 103-3	Erklärung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen, Managementansatz und seine Bestandteile sowie die Beurteilung	85 ff	
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	87–89	In den erhobenen Energiedaten werden Kühl- und Heizenergie nicht extra ausgewiesen. Dampfverbrauch ist nicht vorhanden.
302-3	Energieintensität	88	
GRI 305: Emissionen 2016			
Management-ansatz 103-1 bis 103-3	Erklärung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen, Managementansatz und seine Bestandteile sowie die Beurteilung	85 ff	
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	90	Biogene CO ₂ -Emissionen werden nicht ausgewiesen.
305-2	Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)	90	
305-4	Intensität der THG-Emissionen	90	
GRI 401: Beschäftigung 2016			
Management-ansatz 103-1 bis 103-3	Erklärung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen, Managementansatz und seine Bestandteile sowie die Beurteilung	97 ff	
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	101–103	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018			
Management-ansatz 103-1 bis 103-3	Erklärung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen, Managementansatz und seine Bestandteile sowie die Beurteilung	114 ff	
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	114, 115	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	115, 116	
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	120	
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation	119	
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	119	
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	121	
403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	115, 116, 119	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	116–118	b. Aktuell liegen keine ausreichenden Informationen vor.

GRI-Standard	Angabe	Seitennummer und/ oder URL(s)	Anmerkungen und Auslassungen
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016			
Management- ansatz 103-1 bis 103-3	Erklärung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen, Managementansatz und seine Bestandteile sowie die Beurteilung	97–98, 109–110	
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	111–114	
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016			
Management- ansatz 103-1 bis 103-3	Erklärung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen, Managementansatz und seine Bestandteile sowie die Beurteilung	97 ff, 109	
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	109	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016			
Management- ansatz 103-1 bis 103-3	Erklärung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen, Managementansatz und seine Bestandteile sowie die Beurteilung	104 ff	
404-1	Durchschnittliche Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	107–108	



Swietelsky AG
Edlbacherstraße 10
4020 Linz, Österreich

T: 0043 732 6971-0
F: 0043 732 6971-7410
E: office@swietelsky.at
W: swietelsky.com