

Politik zu Beschäftigungsbedingungen und Menschenrechten

(Anlage zum Management Handbuch der STRABAG SE)

Prinzipien

Wir bauen mit und für Menschen. Sowohl unsere eigenen Mitarbeiter:innen, als auch die Mitarbeiter:innen entlang der Wertschöpfungskette, spielen bei all unseren Projekten eine entscheidende Rolle. So unterschiedlich wie die Länder, in denen wir tätig sind, sind auch die dort geltenden Standards für Beschäftigungsbedingungen und der Schutz der Menschenrechte. Die Liefer- und Wertschöpfungsketten in der Bauwirtschaft und im Bereich Building Solutions sind von einer hohen Komplexität und einer Vielzahl an unterschiedlichen Geschäftspartner:innen geprägt, was zu einer erhöhten Intransparenz führt.

Die vorliegende Politik ergänzt und präzisiert die Grundsätze unserer Unternehmensethik, die bereits im Code of Conduct sowie in unseren bestehenden Managementansätzen und -systemen fest verankert sind. Sie berücksichtigt die arbeitsrechtlichen Regelungen für Beschäftigungsverhältnisse und spiegelt unser Bekenntnis zu den Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte wider. Unser Bekenntnis gilt zudem der Internationalen Menschenrechtscharta, welche unter anderem die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte beinhaltet. Darüber hinaus achten wir die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln.

Mit unserem Beitritt zum UN Global Compact (2021) bekennen wir uns auch zu den [zehn universellen Prinzipien des UN Global Compact](#) in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Als Unterzeichnerin der UN Women's Empowerment Principles verpflichten wir uns zudem, die sieben Grundsätze zur Förderung von Frauen in Unternehmen umzusetzen und die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz sowie in der Gesellschaft aktiv zu fördern.

Verbot von Diskriminierung und Belästigung in Beschäftigung und Beruf

Diskriminierung jeglicher Art hat bei STRABAG keinen Platz. Das Management von STRABAG sowie alle Mitarbeiter:innen sind aufgefordert, jegliche Form von Diskriminierung, physischer und psychischer Gewalt, Belästigung und Repressalien im Zusammenhang mit STRABAG-betreffenden Beschäftigungsverhältnissen zu unterlassen und zu unterbinden. Wir leben Solidarität, fördern Inklusion und Diversität und bekennen uns zur Chancengleichheit unabhängig von Hautfarbe, Nationalität, ethnischer Herkunft, sozialer Herkunft, Migration, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, politischer Meinung, Religion, Behinderung oder Alter.

Verbot von moderner Sklaverei und Zwangsarbeit, Menschenhandel und Folter

Das Management der STRABAG sowie alle Mitarbeiter:innen bekennen sich uneingeschränkt zum Verbot von Sklaverei, Zwangsarbeit, Menschenhandel und Folter im Sinne der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Niemand darf in Sklaverei oder Leibeigenschaft gehalten werden oder grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe unterworfen werden.

Verbot von Kinderarbeit

Wir sind uns unserer Verantwortung hinsichtlich der Achtung von Kinderrechten bewusst und basieren unseren Umgang damit auf der UN-Kinderrechtskonvention und den ILO Konventionen Nr.138 ‚Mindestalter für Beschäftigung‘ und Nr.182 ‚Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit‘. Wir bekennen uns zum Verbot von Kinderarbeit sowie dem Verbot der schlimmsten Formen von Kinderarbeit. Dazu gehört für uns auch das Bekenntnis zum Verbot der Ausbeutung, des Missbrauchs, der Entführung und des Menschenhandels von Kindern. Unser Management und unsere Mitarbeitende mit Personalverantwortung sind verpflichtet, zu kontrollieren, dass bei Beschäftigungsverhältnissen das Mindestalter nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegt. Dies gilt nicht für Arbeiten im Rahmen der schulischen Ausbildung. Generell gilt, dass junge Arbeitnehmende unter 18 Jahren, wie Beschäftigte im Allgemeinen, nur Tätigkeiten ausüben dürfen, welche nicht das Wohl oder die Gesundheit gefährden können.

Widerrechtliche Zwangsräumung, Rechte von lokalen Gemeinschaften, Minderheiten und indigenen Völkern

Gemäß dem Bekenntnis zu den Grundprinzipien des ILO Übereinkommen 169 zum Schutz der Rechte der Indigenen Völker und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, achten wir die Kultur, die Lebensweise und das Gewohnheitsrecht lokaler Gemeinschaften, insbesondere von Minderheiten und indigenen Völkern. Wir erkennen insbesondere ihre Eigentums- und Besitzrechte an und bekennen uns zum Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung und des widerrechtlichen Entzugs von Land, Wäldern und Gewässern. Dies umfasst auch die Rechte zur Nutzung, Verwaltung und Erhaltung der natürlichen Ressourcen dieser Lebensräume, sowie kultureller Stätten. Wir setzen uns zum Ziel, dass im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit kein Verstoß gegen dieses Prinzip stattfindet, und berücksichtigen dies bei der Wahl unserer Projekte. Sollte es zu einer Verletzung der Landnutzungsrechte kommen, setzen wir uns dafür ein, die sozioökonomische Entwicklung und Rechte der indigenen Völker zu berücksichtigen und nach Möglichkeit zu unterstützen. In diesem Zusammenhang streben wir einen offenen Dialog mit den indigenen Völkern oder ihren Vertretungen an und bauen auf freie, informierte und vorherige Zustimmung.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Sicherheit und Gesundheitsschutz sind ein zentrales Anliegen und ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir verpflichten uns, die Standards der Arbeitssicherheit und

des Gesundheitsschutzes für unsere Mitarbeiter:innen, unsere Geschäftspartner:innen und andere potenziell betroffene Personen, aufrechtzuerhalten und kontinuierlich zu verbessern.

Sicherheit von Dienstleistungen

Wir setzen uns für die Sicherheit unserer Dienstleistungen gegenüber Endnutzer:innen ein, indem wir bei unseren (Bau-)dienstleistungen, beispielsweise bei Gebäuden, hohe Sicherheitsstandards erfüllen. Darüber hinaus haben wir Maßnahmen und Verfahren eingeführt, um das Risiko der Verwendung gefälschter Teile und Materialien in unseren Produkten und Dienstleistungen zu minimieren. Ebenso bestätigen wir, dass wir das Recht auf geistiges Eigentum respektieren und einhalten, sofern es relevant ist, einschließlich Patenten, Urheber- und Markenrechten.

Lieferanten, Subunternehmen und sonstige Geschäftspartner:innen

Die Einhaltung unserer Prinzipien zu Menschenrechten und Beschäftigungsbedingungen erwarten wir auch von unseren Lieferanten, Subunternehmen und deren Mitarbeiter:innen sowie sonstigen Geschäftspartner:innen. Dies gilt insbesondere für die Inhalte des Lieferantenkodex, die für alle Lieferanten, Subunternehmen und sonstige Geschäftspartner:innen gültig sind.

Wir erwarten, dass geeignete Prozesse und Maßnahmen implementiert werden, um Menschenrechtsverletzungen im eigenen Geschäftsbereich zu verhindern. Die Lieferanten, Subunternehmen und Geschäftspartner:innen sind verpflichtet, Risiken entlang ihrer Lieferketten zu identifizieren und angemessene Präventiv- und Abhilfemaßnahmen umzusetzen. Im Falle der Auftragserteilung werden vertragliche Regelungen vereinbart, die sie zur Einhaltung von menschenrechts- und umweltbezogenen Vorgaben verpflichten und Sanktionen bei Verletzungen vorsehen. Auch für von uns beauftragte Sicherheitskräfte gelten die Prinzipien zur Achtung der Menschenrechte und Beschäftigungsbedingungen. Wir bekennen uns zum Verbot von Gewalt und Beschränkung der Bewegungsfreiheit durch von uns beauftragte Sicherheitskräfte.

Rekrutierung und Einstellung

Die Rekrutierung und Einstellung neuer Mitarbeiter:innen bei STRABAG erfolgt rechtmäßig und im Einklang mit internationalen Menschenrechtsstandards und Arbeitsnormen, auf faire und transparente Weise. Auch bei der Rekrutierung und Einstellung hat Diskriminierung keinen Platz. Wir setzen uns für Gleichbehandlung der Bewerber:innen ein und verpflichten uns zu Objektivität im Bewerbungsprozess. Darüber hinaus fördern wir eine transparente Kommunikation über den Bewerbungs- und Entscheidungsprozess. Unsere Arbeitnehmer:innen erhalten zu Beginn ihrer Einstellung einen schriftlichen Arbeitsvertrag in der jeweiligen Landessprache, in dem die wesentlichen Rechte und Pflichten vereinbart werden. Während des gesamten Prozesses achten wir auf den Schutz der Daten der Bewerber:innen.

Entgelt, Arbeitszeit, freiwillige Vergütungen

Die Arbeitsleistung bei STRABAG wird unter fairen Arbeitsbedingungen erbracht. Die Vergütung der Arbeitsleistung (Entgelt) richtet sich nach den jeweils geltenden Tarifverträgen bzw. Gesetzen und wird individuell im Einzelarbeitsvertrag qualifikations- und leistungsorientiert vereinbart. Unser Ziel ist es mindestens eine existenzsichernde Vergütung zu gewährleisten. Zudem halten wir uns an die landesspezifischen arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen (z.B. Mindestlöhne, Normal- und Höchstarbeitszeit, Entgeltfortzahlungsansprüche für urlaubs- und krankheitsbedingte Ausfallzeiten). Die Leistung von Überstunden über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus ist freiwillig und vergütet. Landesspezifische durch Gesetz oder Tarifvertrag vorgegebene Pausen- und Ruhezeiten werden eingehalten. Darüber hinaus fördert STRABAG die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Koalitionsfreiheit und Vereinigungsfreiheit

Wir respektieren die Grundsätze der Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit und der freien Beteiligung an Gewerkschaften. Die Mitarbeit von Arbeitnehmer:innen in Arbeitnehmervertretungen gemäß der jeweiligen landesspezifischen Gesetzgebung findet statt. Durch die Mitgliedschaft in Gewerkschaften haben die Arbeitnehmer:innen die Möglichkeit, ihr Mitspracherecht wahrzunehmen. In Ländern, in denen die Vereinigungsfreiheit gesetzlich eingeschränkt ist, gewähren wir die freie Wahl einer Vertretung der Arbeitnehmer:innen.

Datenschutz

Wir respektieren und schützen die Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter:innen und bekennen uns zu unserer Verantwortung für den sorgsamsten Umgang mit personenbezogenen bzw. personenbeziehenden Daten im Sinne der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO). Datenschutz – vor allem der Schutz der personenbezogenen Daten – ist uns ein maßgebliches Anliegen.

Beitrag zur lokalen Wirtschaft und gesellschaftliches Engagement

Durch unser Angebot an Bauleistungen auch in strukturschwachen Regionen leisten wir einen wichtigen Beitrag zum Ausbau von Infrastruktur und zur Schaffung von Arbeitsplätzen.

Gesellschaftliches Engagement obliegt dem Konzernmanagement. Wir fördern langfristig ausgewählte Initiativen mit humanitären, gesellschaftlichen, gemeinnützigen, bildungsbezogenen oder kulturellen Zielsetzungen und leisten damit einen spürbaren Beitrag für unser lokales Umfeld.

Umsetzung

Die Umsetzung dieser Prinzipien erfolgt in Zusammenarbeit von Unternehmens-, Zentral- und Konzernstabsbereichen durch jeweils geeignete Managementsysteme bzw. implementierte Richtlinien und Prozesse. Das Management von STRABAG ist aufgefordert, die Einhaltung

dieser Grundsätze zu Menschenrechten und Beschäftigungsbedingungen durch geeignete Maßnahmen im Rahmen seines Verantwortungsbereichs sicherzustellen.

Social Compliance

Zur Steuerung, Umsetzung und Weiterentwicklung unserer Menschenrechtstrategie ist ein Social Compliance Management System implementiert und wird fortlaufend verbessert. Zentrale Bestandteile dieses Managementsystems sind regelmäßige Risikoanalysen und die Ableitung geeigneter Präventions- und Abhilfemaßnahmen für den eigenen Geschäftsbereich und die Lieferkette. Die Risikoanalyse wird jährlich sowie anlassbezogen durchgeführt. Bei der Risikobetrachtung liegt der Fokus auf den besonders vulnerablen Personengruppen.

Die operative Umsetzung erfolgt in enger Zusammenarbeit von Schnittstellenverantwortlichen in relevanten Zentralbereichen und entsprechenden Vertreter:innen auf Unternehmensbereich- und Landesebene.

Ein wichtiges Element ist die Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen im eigenen Geschäftsbereich. Daher gibt es für alle Mitarbeiter:innen bei STRABAG eine obligatorische Schulung zum Thema Nachhaltigkeit. Diese deckt die Themen Umwelt, Governance und soziale Verantwortung, inkl. der Menschenrechtsstrategie, ab. Zielgruppenspezifisch werden Mitarbeiter:innen darüber hinaus zu den Risiken entlang der Lieferkette geschult. Diesen Risiken begegnen wir mit einer Vielzahl an risikospezifischen Präventionsmaßnahmen ausgerichtet auf unsere Lieferanten, Subunternehmen und Geschäftspartner:innen, u.a. vertragliche Regelungen, Schulungsmaßnahmen, Fragebögen und Audits.

Im Falle einer Verletzung werden entsprechende Abhilfemaßnahmen ergriffen. Verletzungen von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Arbeitsunfälle und Verletzungen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten können in bestimmten Fällen durch Entschädigungen gemildert werden. Die Wiedergutmachung ist als Maßnahme anlassbezogen einzusetzen. Höhe und Umfang der Wiedergutmachungszahlungen werden je nach Vorfall geprüft und angepasst.

Menschenrechtsbeauftragte Person

Die Verantwortung für die Einhaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten liegt bei der Geschäftsleitung. Eine konzernweite menschenrechtsbeauftragte Person wurde benannt. Die Rolle der menschenrechtsbeauftragten Person besteht darin, der Geschäftsleitung beratend zur Seite zu stehen und das Social Compliance Management System zu überwachen und auf seine Wirksamkeit zu überprüfen. Die menschenrechtsbeauftragte Person agiert weisungsfrei.

Arbeitssicherheit und Gesundheit

STRABAGs Prinzipien zu Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie deren Umsetzung sind in unserer Sicherheits- und Gesundheitspolitik festgeschrieben und gelten für alle im Konzern Beschäftigten inklusive jener beauftragter Fremdfirmen.

Personalmanagement

Die konzernweit ausgerichtete Organisationseinheit People & Culture Development (P&C DEV) unterstützt alle Unternehmensbereiche bei STRABAG in den Aufgabenbereichen Account- und Workforce Planning, Employer Branding und Recruiting, People Development mit Themen wie Career-, Potential- und Performancemanagement, Learning & Development sowie Organizational Development.

STRABAG verfügt über umfangreiche Lehrlingsprogramme und eigene Lehrlingsakademien sowie ein Trainee-Programm für Bachelor und Masterabsolventen. Unsere STRABAG Konzernakademie bietet interne Weiterbildungsmöglichkeiten für alle angestellten und gewerblichen Mitarbeitenden in den Bereichen Technik, Recht, Betriebswirtschaft, IT, Persönlichkeit und Führung. Zusätzlich nehmen Mitarbeiter:innen an diversen Pflichtschulungen teil.

Der Dialog über Entwicklungsmaßnahmen findet zwischen Mitarbeiter:innen und Führungskräften im regelmäßigen Austausch – mindestens einmal jährlich im Mitarbeiter:innengespräch – statt.

Equality, Diversity, Inclusion (EDI)

STRABAG setzt sich für Gleichberechtigung, Diversität und Inklusion ein. Fest verankert ist dies in unserer [konzernweiten EDI-Strategie](#). Bis zum Jahr 2030 hat sich die STRABAG die Ziele gesetzt den Frauenanteil im Management, um jährlich 6 % zu erhöhen, den Gender Pay Gap auf 0 zu reduzieren und alle Führungskräfte verpflichtend zu Equality, Diversity und Inclusion zu schulen.

Bereits in der Recruiting- und Einstellungsphase wird darauf gesetzt, Inklusion, Diversität und Gleichberechtigung zu vermitteln. Die EDI-Strategie ist in Stellenausschreibungen sichtbar und das Recruitingteam sowie alle Führungskräfte werden sukzessive zu EDI geschult und sensibilisiert. Darüber hinaus ist die STRABAG Mitglied bei dem Karriereportal myAbility, einem Karriereportal für Menschen mit Behinderung. Durch eine Mitgliedschaft im B2B Netzwerk von myAbility soll durch ein Best-Practice Erfahrungsaustausch die Inklusion am Arbeitsplatz gefördert werden.

Die innerbetriebliche Karriereentwicklung steht allen Geschlechtern offen. Darüber hinaus gibt es ein Mentoringprogramm für den gegenseitigen Austausch. Frauen im Konzern können sich einer Netzwerkgruppe für Frauen anschließen.

Die Verantwortung für die Umsetzung der EDI-Strategie liegt beim Vorstand. Das Monitoring der EDI-Strategie erfolgt durch eine konzernweit beauftragte EDI-Person. Sie fungiert darüber hinaus als direkte Ansprechperson im eigenen Geschäftsbereich für die EDI-Themen.

Arbeitnehmervertretung und sozialer Dialog

Die STRABAG SE verfügt über einen SE-Betriebsrat mit diversen Ausschüssen, unter anderem für Arbeits- und Gesundheitsschutz. Mitglieder:innen des SE-Betriebsrats sind im Aufsichtsrat der STRABAG SE vertreten. Neben dem SE-Betriebsrat gibt es in einigen Konzernländern nationale Arbeitnehmervertretungen. Mehr als 95% unserer Beschäftigten

sind durch Tarifverträge abgesichert, die jeweiligen nationalen rechtlichen Vorgaben werden in allen Tochtergesellschaften eingehalten.

Datenschutz

STRABAG verfügt über eine konzernweit gültige Datenschutzrichtlinie, die zur Schaffung eines einheitlich hohen Niveaus die europäische Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) als Mindeststandard in allen Konzernländern und dort für alle Konzerngesellschaften festlegt. Wo höhere Anforderungen an den Datenschutz gestellt werden, sind diese einzuhalten. STRABAG hat ein Datenschutzmanagementsystem etabliert, dessen Umsetzung durch die Datenschutzkoordinator:innen sichergestellt wird. Die Richtlinie findet auf sämtliche Arten personenbezogener Daten natürlicher Personen Anwendung und wurde im Rahmen der Umsetzung insbesondere ausgestaltet zum Schutz der Daten von Mitarbeiter:innen, Kund:innen und anderen Geschäftspartner:innen.

Hinweisgebersystem

Verstöße gegen die oben genannten Prinzipien und deren Umsetzung können von Mitarbeiter:innen bei STRABAG sowie Mitarbeiter:innen von unmittelbaren und mittelbaren Lieferanten sowie von Dritten insbesondere über unsere STRABAG-Hinweisgeberplattform oder an benannte Ansprechpersonen (Ombudsleute) gemeldet werden.

Eingehende Hinweise werden zunächst auf Plausibilität geprüft. Handelt es sich um einen begründeten Fall, wird dieser von den zuständigen regionalen Ombudsleuten entsprechend verfolgt: Es werden der Sachlage entsprechend organisatorische sowie arbeitsrechtliche Maßnahmen durch das zuständige Management – von der Abmahnung bis zur Entlassung – gesetzt, um angemessen auf die festgestellten Verstöße zu reagieren.

Die über die STRABAG-Hinweisgeberplattform erhaltenen Hinweise oder Fragen werden vertraulich behandelt und nur im Rahmen des „need-to-know“-Prinzips an Dritte weitergegeben. Die Hinweisgeber:innen können ihre Identität offenlegen oder anonym bleiben. In jedem Fall steht die Identität der Hinweisgeberin/des Hinweisgebers unter besonderem Schutz.

Ausschlaggebend ist die Abgabe der Meldung in gutem Glauben. So müssen Hinweisgeber:innen keine Repressalien oder negative Konsequenzen fürchten, auch wenn sich der Hinweis nicht erhärtet oder als falsch herausstellt. Es besteht keine Erwartungshaltung darin, dass der:die Hinweisgeber:in selbst dem Vorfall nachgeht und Beweise erhebt.

Auf der Hinweisgeberplattform ist eine [Verfahrensordnung](#) hinterlegt, welche für alle Hinweisgebenden einsehbar ist. Dort sind neben der genauen Funktionsweise ebenfalls Informationen zur Anonymität, zu Repressalien und weitere Themenfelder aufgeführt.

Kommunikation

Wir stellen sicher, dass diese Politik zu Beschäftigungsbedingungen und Menschenrechten den Erfordernissen entsprechend verteilt und interessierten Parteien sowie der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt wird. Wir sorgen dafür, dass die hier beschriebene Politik und die entsprechenden Managementsysteme, Prozesse und Richtlinien auf allen Ebenen unserer Organisation und auch bei unseren Geschäftspartner:innen verstanden, umgesetzt und aufrechterhalten werden. Wir beziehen alle Beteiligten ein und informieren sie über die Kriterien, die im Sinne dieser Politik einzuhalten sind.

Die bei der Auftragserteilung involvierten Mitarbeiter:innen von STRABAG sind aufgefordert, diese Grundsätze den Lieferanten, Subunternehmen und sonstigen Geschäftspartner:innen entsprechend zur Kenntnis zu bringen.

Der Vorstand