

Nachhaltigkeitsbericht 2023/24

An aerial photograph of a river valley. A railway line runs along the left side of the river. The river flows through a lush green valley with some autumn-colored trees. In the background, there are hills and a quarry with exposed rock faces. A large white speech bubble is overlaid on the center of the image, containing the company name.

SWIETELSKY

#immerbesserbauen
#buildingeverbetter



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 Stakeholderinnen und Stakeholdern auch hinsichtlich nicht-finanzieller Informationen nachzukommen. Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde in Anlehnung an die GRI-Standards 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 2023/24 akquiriert wurden, sind lediglich bei den Mitarbeiter/innenständen berücksichtigt. Im Vergleich zum letzten Bericht gab es keine Konsolidierungskreiszugänge und folgende -abgänge: Die Baumeister Karl Sedlmayer Gesellschaft mit beschränkter Haftung wurde auf die Swietelsky AG verschmolzen und 100% der Anteile an der Vydrovka Office Center s.r.o verkauft (Closing am 19. März 2024).

Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette, die außerhalb des direkten Einflussbereichs 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/innen, der bereits 2021 startete und im Geschäftsjahr 2023/24 im Zuge der doppelten We-

sentlichkeitsanalyse im Sinne der European Sustainability Reporting Standards (ESRSs) weiterentwickelt wurde (siehe Einleitung zum Kapitel „Nachhaltigkeitsstrategie“). Die vorliegenden qualitativen und quantitativen Informationen wurden mittels webbasierter Datenerfassungsprozesse zentral erhoben und durch die Nachhaltigkeitsabteilung, unter Beachtung des Vieraugenprinzips, konsolidiert und plausibilisiert sowie vom Vorstand freigegeben.

Berichtszeitraum

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht umfasst das Geschäftsjahr der Swietelsky AG und erstreckt sich vom 1. April bis 31. März. Bei den Abfallzahlen wie auch bei der Arbeitssicherheit und beim Gesundheitsschutz wurden die Daten für das Kalenderjahr 2023 erhoben. Die Gliederung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Geschlecht, Alter, Arbeiterinnen und Arbeiter und Angestellte etc. wurde anhand der Mitarbeiter/innenstände per 31. März 2024 vorgenommen.

Um die Vergleichbarkeit zu erhöhen und die Entwicklung der Kennzahlen über einen längeren Zeitraum sichtbar zu machen, werden die letzten zwei Jahre dargestellt. Im Zuge der Weiterentwicklung der Datenerhebung und Neudefinition der Indikatoren sind die Kennzahlen teilweise nur bedingt mit den vorangegangenen Jahren vergleichbar.

Inhalt

Vorwort des Vorstandes	7
Über uns	8
Eigentümer/innen- und Konzernstruktur	10
Auszug zu Mitgliedschaften und Netzwerken 2023/24	13

Taten

sprechen lassen 14

Ressourcen effizienter nutzen	16
Mobilität transformieren	20
Kreislaufwirtschaft fördern	24
CO ₂ reduzieren	28
Soziale Kompetenz stärken	32

Nachhaltigkeit bei SWIETELSKY 36

Nachhaltigkeitsmanagement	38
Nachhaltigkeitsstrategie	42
Sustainable Development Goals	43
Unternehmensbild	46

Fairness 50

Innovation 60

Ökologie 66

Miteinander 78

ISO-Zertifikate 98

GRI Content Index 104

**Wir arbeiten für Menschen.
Wir gestalten Zukunft.
Wir sind Teil der Lösung.
Immer besser bauen.**

IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber:
Swietelsky AG
Edlbacherstraße 10, 4020 Linz
+43 732 6971-0, office@swietelsky.at
www.swietelsky.com

FN: 83175 t, ATU 232 40 400,
Landesgericht Linz

Grafisches Konzept und Gestaltung:
Bueronardin, Wien
Inhaltliches Konzept und Gestaltung: Fredmansky

Fotos, wenn nicht anders angeführt:
Swietelsky AG, Linz

Hersteller: X-Files Druck-,
Consulting- und Produktionsagentur GmbH

Herstellungsort:
4040 Linz/Lichtenberg



Vorstand (von links):
DI Dr. Peter Krammer,
August Weichselbaumer,
Dipl.-Ing. Klaus
Bleckenwegner,
Peter Gal (bis 30. Sep-
tember 2024),
Harald Gindl, MBA

Vorwort des Vorstands

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Baubranche ist nicht nur ein wesentlicher Pfeiler der europäischen Wirtschaft, sondern spielt ebenso eine tragende Rolle zur Erreichung der globalen Klimaziele. Als drittgrößtes Bauunternehmen in Österreich sind wir uns, als Swietelsky AG, unserer Verantwortung bewusst. Wir verstehen die Dringlichkeit, mit der Maßnahmen ergriffen werden müssen, um den Klimawandel einzudämmen und eine nachhaltige Zukunft für alle zu gestalten.

Wir betrachten es als unsere Verantwortung, zukunftsorientiert einen echten Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung und zur Reduktion unseres CO₂-Fußabdrucks zu leisten. Dabei gilt es, täglich ein Stück weiterzuwachsen, zu lernen und dabei immer besser zu werden. Das beinhaltet auch, sich mit Themen wie Forschung, Digitalisierung oder IT-Systemen auseinanderzusetzen – denn nur durch innovative Weiterentwicklungen werden unsere Nachhaltigkeitsziele überhaupt erst erreichbar. Bei all dem verlieren wir aber eines nicht aus dem Blick: die Menschen, die zusammen SWIETELSKY ausmachen, sowie die Menschen, auf deren Leben unsere Geschäftstätigkeiten Auswirkungen haben. Soziale Verantwortung und Fairness sind nicht nur Schlagworte, sondern wichtiger Bestandteil der SWIETELSKY-DNA.

Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht finden Sie detaillierte Einblicke in unsere Initiativen und Fortschritte in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Dazu legen wir in diesem Bericht unsere Nachhaltigkeitsleistungen des vergangenen Geschäftsjahres freiwillig, und über die gesetzlichen Anforderungen hinaus, offen. Zusätzlich gehen wir bereits jetzt den ersten Schritt in Richtung Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Dazu wurde im Geschäftsjahr 2023/24 die doppelte Wesentlichkeitsanalyse gemäß CSRD durchgeführt und unsere Stakeholderinnen und Stakeholder wurden aktiv in diesen Prozess miteinbezogen. Unser Ziel war es, herauszufinden, welche Nachhaltigkeitsthemen für unsere Stakeholderinnen und Stakeholder am zentralsten sind. Diese Erkenntnisse sind entscheidend, um die relevanten Aspekte unserer Verantwortung zu identifizieren und entsprechend zu priorisieren. Die Ergebnisse dieser Befragung wurden auch aktiv in die Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie integriert.

Denn, die Basis unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten wird ab dem laufenden Geschäftsjahr unsere Nachhaltigkeitsstrategie bilden. Das Ziel unserer Strategie ist eine Reduktion des Energieverbrauchs, der um-

weltschädlichen Emissionen, das Vorantreiben einer Mobilitätstransformation, die Verbesserung der Ressourceneffizienz, die Förderung der Kreislaufwirtschaft und die Erhöhung von sozialer Kompetenz und Fairness. Unsere langfristigen Ziele und Visionen sind in der Nachhaltigkeitsstrategie festgehalten. Daraus ziehen wir klare Handlungsleitlinien für alle Unternehmensbereiche.

Energieeffizienz, die Nutzung erneuerbarer Energien, Kreislaufwirtschaft, thermisch-energetische Sanierung, Infrastrukturausbau und möglichst ressourcenschonendes Bauen sind nur einige der Schlüsselbereiche, auf die wir uns dabei konzentrieren, um unseren Beitrag zur Energiewende zu leisten und den Klimawandel einzudämmen. Dabei liegt unser Fokus stets auch auf der Einbindung, Unterstützung und Förderung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Ländern unserer Geschäftstätigkeit sowie auf der aktiven Teilhabe an Forschung und Entwicklung im Bauwesen.

Wir sind uns bewusst, dass Nachhaltigkeit ein fortlaufender Prozess ist, der permanente Anstrengungen erfordert. Daher werden wir nicht nachlassen in unserem Engagement, kontinuierlich besser zu werden und täglich neue Wege zu finden, um unseren ökologischen Fußabdruck weiter zu reduzieren.

Der Vorstand


DI Dr. Peter Krammer
CEO


Harald Gindl, MBA
CFO


DI Klaus Bleckenwegner
COO International


Peter Gal
COO Bahnbau
(bis 30. September 2024)


August Weichselbaumer
COO Österreich



Hier finden Sie den aktuellen
Geschäftsbericht von
SWIETELSKY.



Hier finden Sie die
Nachhaltigkeitsstrategie
von SWIETELSKY.

Über uns

Die Unternehmensgruppe SWIETELSKY ist ein führendes Bauunternehmen in Zentral- und Osteuropa. Mit der Kraft von rund 12.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, mehr als EUR 3,5 Mrd Bauleistung sowie einer dezentralen Organisationsstruktur sind wir internationaler Player, nationaler Winner und regionaler Champion in allen Sparten der Bauindustrie.



Märkte 21 Länder

Niederlassungen in vier Kernländern:
Österreich, Deutschland, Ungarn, Tschechien

und 17 weiteren Ländern:
Australien, Bosnien und Herzegowina, Dänemark, Frankreich, Großbritannien, Italien, Kroatien, Lettland, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Polen, Rumänien, Schweden, Schweiz, Slowakei, Slowenien

■ Kernmärkte
■ Andere Länder



Durchschnittliche
Mitarbeiter/innenanzahl

11.910

7.645 Arbeiter/innen
4.265 Angestellte

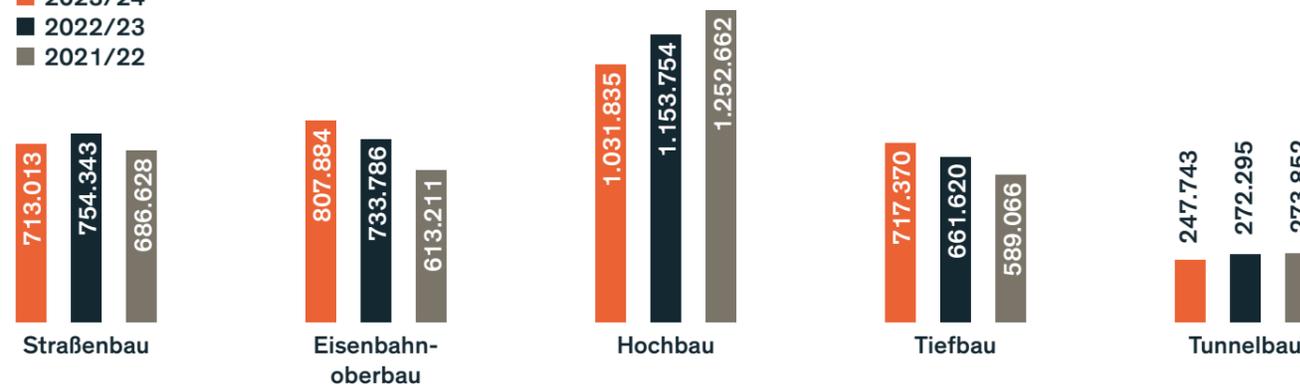
Bauleistung nach Märkten



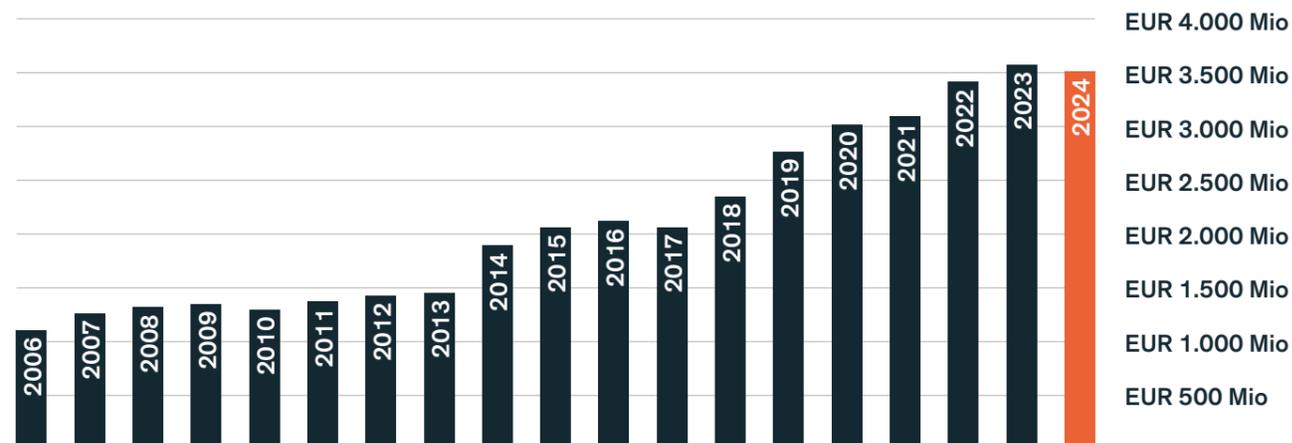
■ Deutschland 14% ■ Tschechien 11%
■ Andere Länder 13% ■ Ungarn 5%

Bauleistung nach Sparten

■ 2023/24
■ 2022/23
■ 2021/22



Entwicklung der Bauleistung



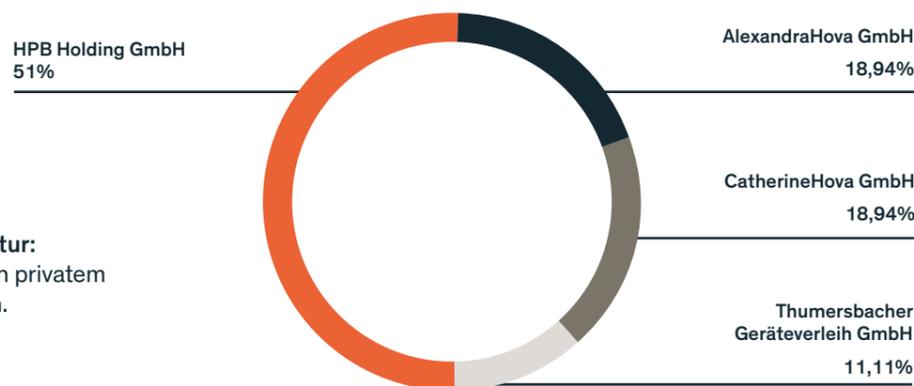
Eigentümer/innen- und Konzernstruktur

Das Unternehmen profitiert von einer stabilen privaten Eigentümer/innenstruktur und hoher Kontinuität im Management. Flache Organisationsstrukturen, kurze Entscheidungswege und dezentral organisierte Geschäftsbereiche 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 Eigentümer/innenstruktur.

Gesellschafterstruktur

Stabile Eigentümer/innenstruktur:
Das Unternehmen befindet sich in privatem Besitz zweier Eigentümerfamilien.

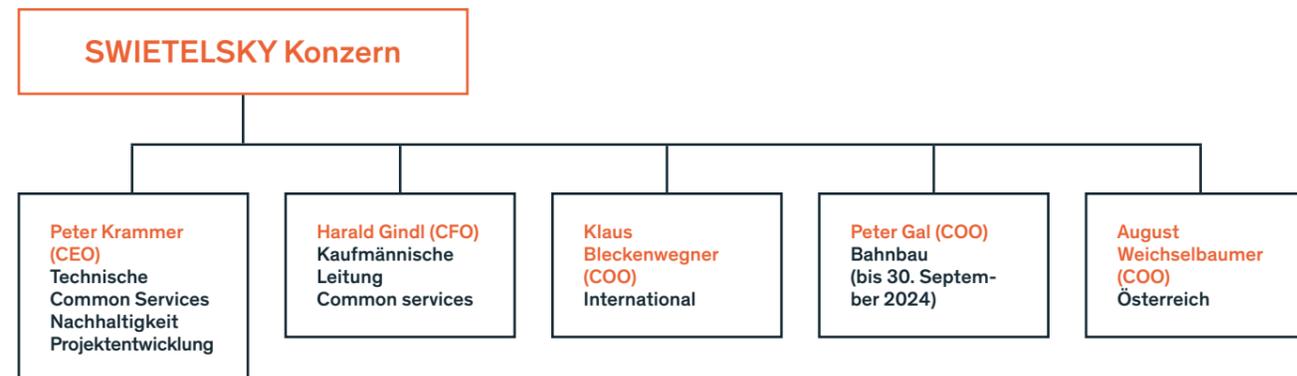


Adolf Scheuchenpflug
Vorsitzender

Aufsichtsrat

Dem Aufsichtsrat der Gesellschaft gehören folgende Mitglieder an:
Adolf Scheuchenpflug, Vorsitzender (seit 1. April 2024; davor Stellvertreter des Vorsitzenden)
Dr. Günther Grassner, Stellvertreter des Vorsitzenden (seit 1. April 2024; davor Vorsitzender)
Ing. Franz Rohr
Dr. Stefan Ebner
Dr.in Daniela Huemer
DI Johannes Dotter (seit 28. August 2023)
Mag. Karl Schlögl (bis 28. August 2023)
Andrea Steinkellner
Manuel Madurski
Mag.a (FH) Andrea Bauer

Konzernstruktur GJ 2023/24



Peter Krammer
CEO



Harald Gindl
CFO



Klaus Bleckenwegner
COO International



Peter Gal
COO Bahnbau
(bis 30. September 2024)



August Weichselbaumer
COO Österreich

Vorstand

Der Vorstand setzt sich im Geschäftsjahr 2023/24 aus fünf Personen zusammen, die für die oben dargestellten Geschäftsbereiche verantwortlich sind.

Auszug zu Mitgliedschaften und Netzwerken 2023/24

Verbände

- WKO – Wirtschaftskammer Österreich
- WKO OÖ Sparte Industrie
- VIBÖ – Vereinigung industrieller Bauunternehmungen Österreichs
- Industriellenvereinigung Fachverbandsausschuss – Bauindustrie
- ÖBV – Österreichische Bautechnik Vereinigung
- GESTRATA – Gesellschaft zur Pflege der Straßenbautechnik mit Asphalt
- Baustoff Recycling Bayern e.V.
- Rail Industry Safety and Standards Board
- RBF – Railway Business Forum
- Federatie van Algemene Bouwaannemers (Verband der Bauunternehmen in Belgien)

Forschungseinrichtungen

- Bautechnische Versuchs- und Forschungsanstalt
- BIM Verband Ungarn
- BIM Verband Slowakei
- Holzforschung Austria
- FSV Forschungsgesellschaft Straße – Schiene – Verkehr
- LIMAK Austrian Business School

Nachhaltigkeitsinitiativen

- respACT – austrian business council for sustainable development
- ÖGNI – Österreichische Gesellschaft für Nachhaltige Immobilienwirtschaft
- IG Lebenszyklus Bau
- CRD Nederland
- Förderungen Land NÖ – Elektrofahrzeuge
- Nachhaltige/r Lieferant/in
- SKAO – Klimafreundliche Beschaffung
- Initiative Lebensraum Innviertel

Taten sprechen lassen

Als zentrale Akteurin in den Bereichen Bau und Sanierung hat SWIETELSKY nicht nur eine große Verantwortung, sondern auch einen großen Impact. Die Summe und Größe der mit uns realisierten Projekte hat einen enormen Einfluss auf die Lebensqualität von Mensch und Umwelt. SWIETELSKY ist sich dieser Wirkmacht bewusst.

Nachhaltigkeit ist in aller Munde.
Wichtiger als das, was hier steht, ist das, was getan wird.

Der diesjährige Nachhaltigkeitsbericht steht unter dem Motto „Taten sprechen lassen“. SWIETELSKY tritt den Beweis an, wie der Konzern durch gezielte Projekte und Maßnahmen aktiv dazu beiträgt, eine nachhaltigere Zukunft zu gestalten.

SWIETELSKY setzt sich laufend und systematisch mit den Themen des nachhaltigen Wirtschaftens und Handelns auseinander. Mit den folgenden Projekten zeigen wir unser nachhaltiges Denken und Handeln. Im weiteren Verlauf des Berichts gehen wir detailliert auf Daten und Fakten aus den Themenbereichen Fairness, Innovation, Ökologie und Miteinander ein.

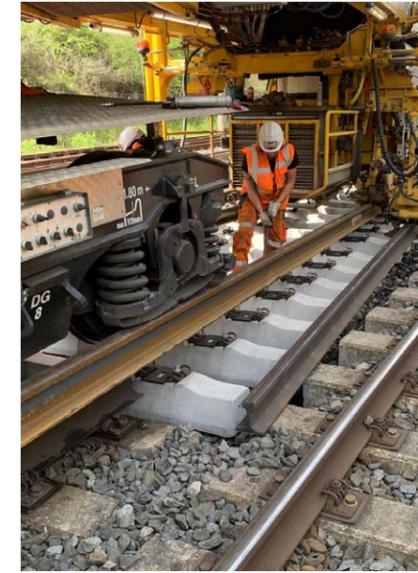


Ressourcen effizienter nutzen

Durch nachhaltige Beschaffungsstrategien und optimierte Produktionsprozesse trägt SWIETELSKY dazu bei, natürliche Ressourcen zu schonen und Abfall zu minimieren.

Taten sprechen lassen

Mit Hochgeschwindigkeit für die Umwelt: Bahnprojekt Kassel – Fulda



„Bahnbau ist ein Mannschaftssport mit viel Adrenalin. Denn alle im Team wissen genau: Pünktlich zur Deadline fährt der Zug – ohne Wenn und Aber.“

Gertjan van Niftrik



Die 85 Kilometer lange Hochgeschwindigkeitsstrecke zwischen Kassel und Fulda wurde von SWIETELSKY in nur neun Monaten saniert – ein Rekord im nachhaltigen Bahnbau. Dank der RUS 1000 S, einer hochmodernen Gleisbaumaschine, konnten Gleise, Schwellen und Schotter effizient erneuert und gereinigt werden. Diese Technologie reduziert die Bauzeit und minimiert die Umweltauswirkungen, indem sie mehrere Arbeitsprozesse in einem Durchgang vereint.

Der Einsatz der RUS 1000 S und anderer Großmaschinen ermöglichte es, den Lkw-Verkehr deutlich zu reduzieren, da der Materialtransport größtenteils über den Gleisweg erfolgte. Dies senkte die CO₂-Emissionen und verringerte die Belastung für Anwohner/innen. Die Zusammenarbeit zwischen Expert/innen aus Deutschland, den Niederlanden und Österreich sowie die Nutzung modernster Technologien zeigt, wie SWIETELSKY Ressourcen effizient einsetzt, um nachhaltige Infrastrukturprojekte erfolgreich umzusetzen.

Highlight:

196.000

Bahnschwellen verlegt

Insgesamt wurden 163 Kilometer neue Gleise und 196.000 Schwellen verlegt. Dies führte zu einer drastischen Reduktion der Fahrzeit zwischen Kassel und Fulda und steigerte den Komfort für Pendler/innen erheblich.

Mobilität transformieren



Mit innovativen Mobilitäts-
lösungen gestaltet
SWIETELSKY den Verkehr der
Zukunft umweltfreundlicher
und effizienter.

Taten sprechen lassen

U-Bahn-Ausbau U2xU5: So wächst in Wien die U-Bahn



Der Ausbau der U-Bahn-Linien U2 und U5 ist eines der größten Infrastrukturprojekte in Wien und zugleich ein bedeutendes Klimaschutzvorhaben. Seit Anfang 2021 arbeitet SWIETELSKY intensiv an diesem Projekt, das die Verkehrskapazitäten der Stadt erheblich erweitern und die Umwelt entlasten wird. Die Fertigstellung der Linie U5 bis Frankhplatz ist für 2026 geplant, die Verlängerung der U2 bis Matzleinsdorfer Platz für 2030.

Ein zentrales Ziel dieses Projekts ist die Reduktion von CO₂-Emissionen. Durch die Verlagerung des Autoverkehrs auf die erweiterten öffentlichen Verkehrsmittel können jährlich bis zu 75.000 Tonnen CO₂ eingespart werden. Dies ist ein entscheidender Beitrag zum Klimaschutz in Wien.

SWIETELSKY bringt seine jahrzehntelange Expertise im Tunnelbau ein und setzt auf innovative und nachhaltige Bauverfahren. So wurden beispielsweise modulare Hydrauliksteifen eingesetzt, die wiederverwertbar sind und keinen Abbruchschutt verursachen. Über vierzig Angestellte und mehr als zweihundert Arbeitskräfte arbeiten nahezu rund um die Uhr an diesem nachhaltigen Großprojekt, das die hohe Lebensqualität in Wien weiter steigern wird.

„Wir bauen hier gemeinsam am größten Klimaschutzprojekt Wiens, und das mitten im denkmalgeschützten Herzen der Stadt.“

Wolfgang Friedl, Bereichsleiter Swietelsky AG

Highlight:

75.000 t

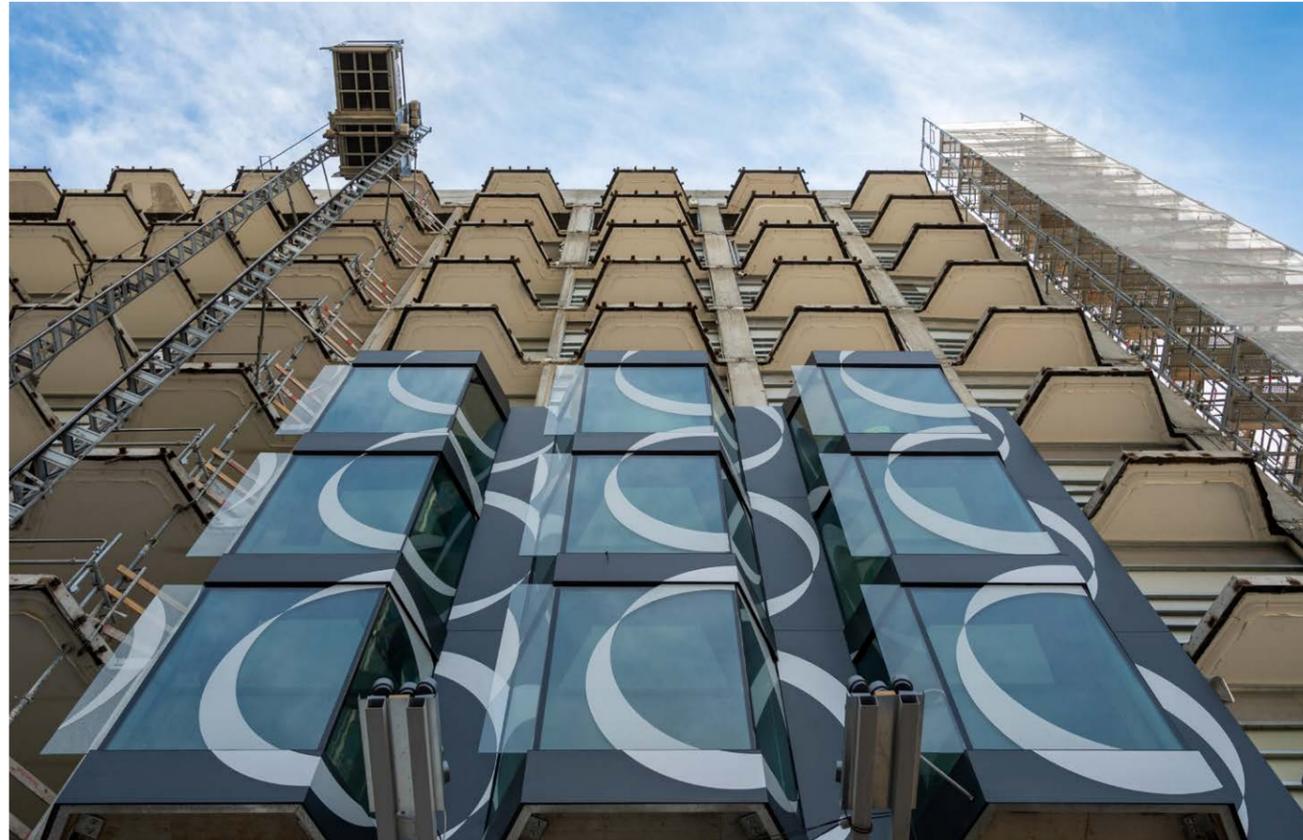
CO₂-Einsparung jährlich

Quelle: wien.gv.at



Kreislauf- wirtschaft fördern

Der Konzern setzt auf Wiederverwendung, Recycling und innovative Kreislaufwirtschaftsmodelle, um Materialien im Produktionskreislauf zu halten und Abfälle zu reduzieren.



Taten sprechen lassen

Sofitel Budapest: Nachhaltige Transformation eines ikonischen Hotels

SWIETELSKY Ungarn ist mitten in der Umgestaltung des ehemaligen Sofitel Hotels, das die Skyline des Donauufers in Budapest prägt. Das 1982 eröffnete Gebäude wird nach Plänen des renommierten Architekturbüros Asymptote Architecture, des Designstudios Front Façade und des ungarischen Architekturbüros Bánáti + Hartvig komplett renoviert. Das Projekt umfasst den Abriss des Gebäudes bis auf seine Rahmenstruktur und den Wiederaufbau mit neuen Fliesen, Möbeln, zusätzlichen Aufzügen, einem zusätzlichen Stockwerk und einem riesigen Panoramarestaurant.

Swietelsky Hungary Kft. ist verantwortlich für die komplette Rekonstruktion, einschließlich Abbrucharbeiten, Hochbau, architektonischer Arbeiten sowie mechanischer und elektrischer Systeme. Besonderes Augenmerk wird auf nachhaltige Baupraktiken gelegt, wie die Minimierung von Lärm und Staub sowie den Einsatz von langlebigen und wiederverwendbaren Materialien.

Eine besondere Herausforderung ist die Sicherstellung des 24-Stunden-Betriebs des Casinos im Gebäude während der Bauarbeiten. Trotz der Umgestaltung wird das historische Betonskelett des Gebäudes erhalten, um den Charakter des UNESCO-Welterbes zu bewahren. Das Projekt, das voraussichtlich im Herbst 2025 abgeschlossen wird, steht im Zeichen der Nachhaltigkeit und der Bewahrung des kulturellen Erbes.

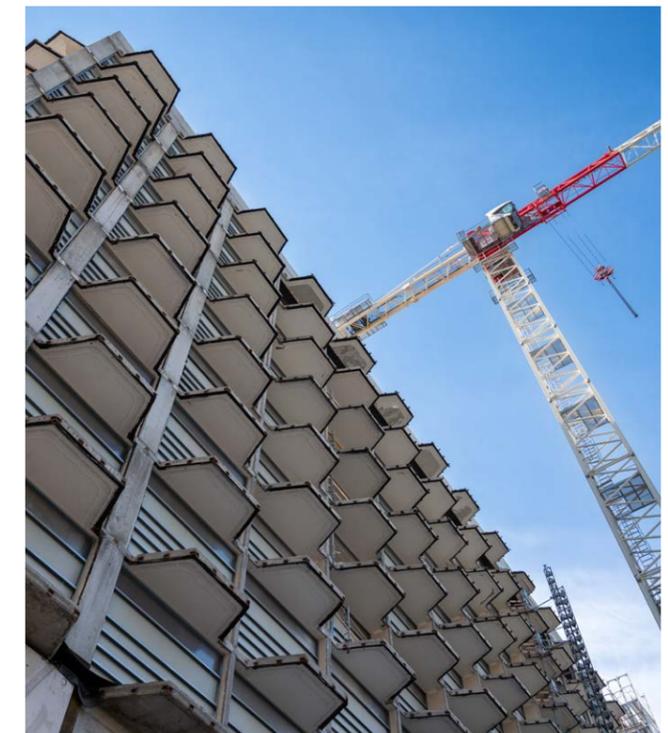
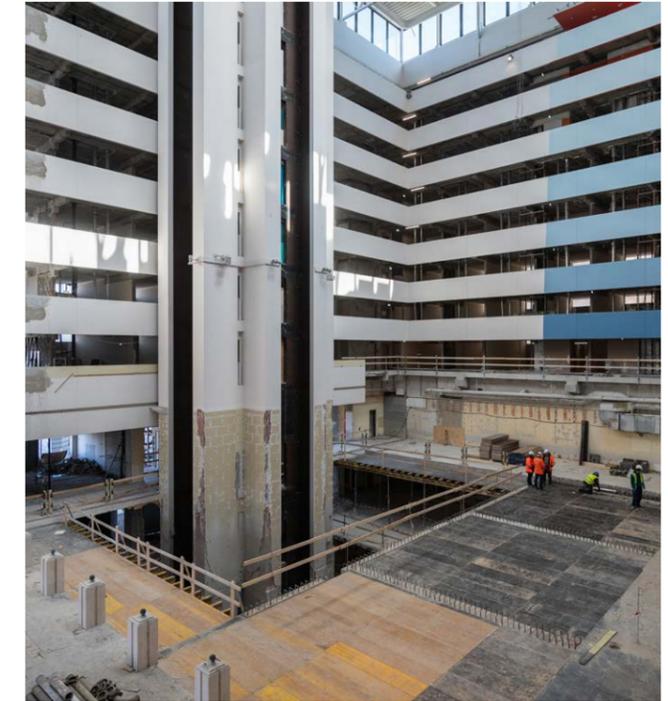
„Beim aufwendigen Refurbishment des neuen Sofitel Chain Bridge in Budapest arbeiten wir inmitten des prächtigen UNESCO-Welterbes der Stadt und müssen besonders sorgsam zu Werke gehen.“

Klaus Bleckenwegner, COO International,
Swietelsky AG

Highlight:

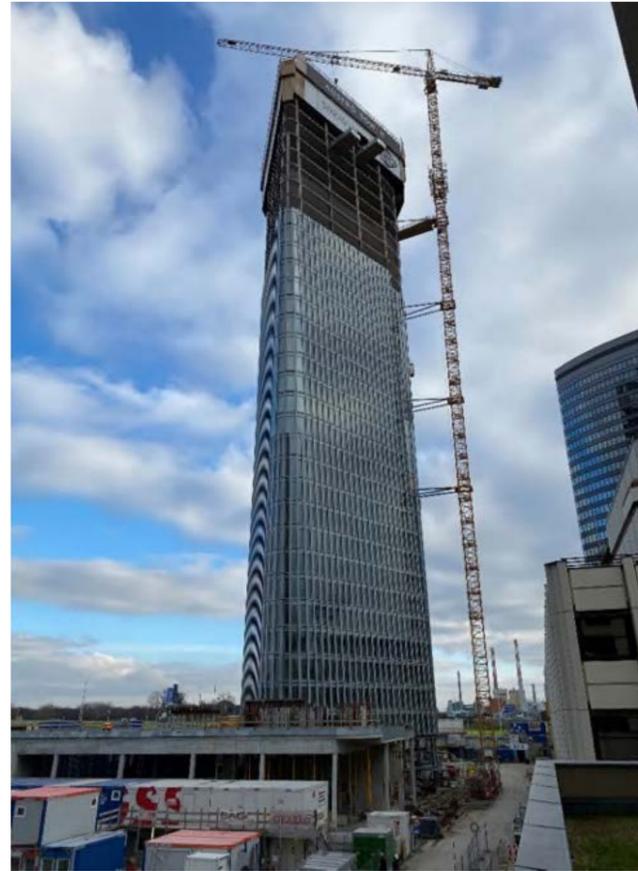
75%

der Außenkonstruktion und Verkleidung wurden bereits rekonstruiert.



CO₂ reduzieren

Durch gezielte Maßnahmen zur Emissionsreduktion und den Einsatz erneuerbarer Energien leistet der Konzern einen Beitrag zum Klimaschutz.



Taten sprechen lassen

Austro Tower: Ein nachhaltiges Wahrzeichen am Donaukanal



„Nachhaltigkeit war ein zentraler Aspekt beim Bau des AUSTRO TOWER. Wir haben die höchsten Standards mit den ÖGNI- und LEED-Platin-Zertifizierungen erhalten, um trotz der gewaltigen Größe ein umweltfreundliches und energieeffizientes Gebäude zu schaffen.“

Konrad Baumhauer, Projektleiter, Swietelsky AG

Der AUSTRO TOWER steht an einem attraktiven Standort am Donaukanal, zwischen dem Business District TownTown und dem neuen Hochhaus-Ensemble Trillple. Mit 146 Metern Höhe und 38 Obergeschossen ist er momentan das höchste Gebäude im Areal. Auf einer Bruttogeschossfläche von rund 43.400 m² bietet der Turm 28.000 m² Bürofläche, von denen 80% an Austro Control und Asfinag vermietet sind. Darüber hinaus umfasst der Turm ein Konferenzzentrum, ein Betriebsrestaurant und ein Café.

Gebaut nach den höchsten modernen Standards, verfügt der AUSTRO TOWER über sechs leistungsfähige Hochhauslifte, zwei unabhängige Sicherheitstreppehäuser und innovative Gebäudetechnik. Die Konstruktion begann mit einer hochkomplexen Deckelbauweise, bei der das Gebäude zuerst 20 Meter in die Erde reichte, gefolgt von einem Single-Crane-Konzept für den Hochbau. Das Gebäude besteht aus verschiedenen Stahlbetonvariationen und wurde mit nur einem Hochbaukran, einer stationären Betonpumpe und Kletterschalung im Kernbereich errichtet.

Nachhaltigkeit stand von Anfang an im Fokus dieses Projekts: Der AUSTRO TOWER erreichte sowohl die ÖGNI- als auch die LEED-Platin-Zertifizierung. Diese Zertifizierungen spiegeln das Engagement für umweltfreundliche und nachhaltige Baupraktiken wider. Dazu gehören effiziente Energienutzung, nachhaltige Materialien und innovative Wasserhaltungstechniken. Eine komplexe Wasserhaltung war erforderlich, da sich das Gebäude 12 Meter unter dem Grundwasserspiegel befindet.

Gebäudehöhe: 146 m
Stahlbeton: 27.800 m³
Büromietflächen: 28.000 m²
Konferenzzentrum und Gastronomie: ca. 1.500 m²



Soziale Kompetenz stärken

Der Konzern fördert ein Arbeitsumfeld, das auf Vielfalt, Gleichberechtigung und sozialer Verantwortung basiert, und investiert in die kontinuierliche Weiterbildung und das Wohlbefinden aller Mitarbeiter/innen.



Taten sprechen lassen

Internationale SWIETELSKYS beim Wings For Life World Run



Wer hätte gedacht, dass wir als SWIETELSKY 1.955,72 km an einem Tag laufen können und damit EUR 7.387,95 gespendet haben. Im globalen Ranking ergab dies den 39. Rang – Ein Blick auf die Ergebnisse der besten Frauen und Männer unserer Länder zeigt, dass wir ein internationaler Konzern geworden sind, in dem durch gemeinsame Ziele viel bewegt werden kann.



Highlight:

1.955,72 km

gemeinsames Laufen rund um die Welt.

„Diese großartige Leistung unserer Teams aus vielen Ländern macht uns stolz und verleiht uns Flügel, um auch für weitere gemeinsame Aufgaben als internationaler Konzern immer besser zu werden!“
Klaus Bleckenwegner, COO International, Swietelsky AG

Nachhaltigkeit bei SWIETELSKY

- Abfallvermeidung
- Biodiversität
- Diversität
- Erneuerbare Energien
- Integriertes Management
- Innovation & Forschung
- Klimaschutz
- Kreislaufwirtschaft
- Ökologie
- Ökonomie
- Ressourcenschonung
- Wertschöpfung
- Zukunftsfähigkeit

Nachhaltigkeitsmanagement

Die Bedeutung nachhaltigen Wirtschaftens ist heute größer denn je. Nachhaltige Praktiken spielen für unsere Umwelt und Gesellschaft eine zunehmend wichtige Rolle. Als wesentlicher Wirtschaftsfaktor in Europa kommt dem Bauwesen dabei eine große Verantwortung zu: hinsichtlich der Bewahrung unserer Umwelt, der Erreichung der Klimaziele, der Offenheit für technologischen Fortschritt und der Fürsorge um die Menschen, die von unseren Tätigkeiten direkt oder indirekt betroffen sind. Unsere vereinten Kräfte, Ideen und Lösungen sind gefordert.

Um den Herausforderungen und den sich stetig verändernden Rahmenbedingungen im Bereich Nachhaltigkeit gerecht zu werden, wurde im Juni 2024 ein umfassendes SWIETELSKY-Strategiepapier zu Nachhaltigkeit veröffentlicht.

Die darin angeführten Ziele und Fortschritte werden ab nun jährlich analysiert, die Ziele evaluiert und künftig detailliert und transparent im SWIETELSKY-Geschäftsbericht offengelegt.

Eine zentrale Rolle spielt der fünfköpfige Vorstand auf Konzernebene, der die Themen rund um den Bereich Nachhaltigkeit verantwortet und für diesen Zweck eine Stabstelle eingerichtet hat. Diese ist für die strategische und operative Bearbeitung der ESG-Themen (Environmental, Social und Governance) sowie für die Beratung des Vorstands verantwortlich. Wichtige Aufgaben sind die Koordinierung von Querschnittsthemen und die Zusammenfassung von Fachkompetenzen. Laufend werden interdisziplinäre Teams gebildet, um diese komplexen Themen über verschiedene Fachbereiche und Landesgrenzen hinweg zu bearbeiten.

Zur Erhöhung der Datenqualität und zur Erleichterung der Datenerhebung der nichtfinanziellen Kennzahlen wird eine eigene Nachhaltigkeitssoftware eingesetzt. Der Aufbau von Nachhaltigkeitsnetzwerken mit den konzernweiten Tochtergesellschaften ist zusätzlich ein wesentlicher Bestandteil.

Durch die enge Kooperation aller zentralen und operativen Bereiche können Ökologie, Ökonomie und Soziales in Einklang gebracht werden.

Integriertes Managementsystem

- ISO 9001:2015 Qualitätsmanagement
- ISO 45001:2018 Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ISO 14001:2015 Umweltmanagement
- ISO/IEC 27001:2013 Informationssicherheitsmanagement
- ISO 37001:2022 Management zur Korruptionsbekämpfung
- ISO 37301:2022 Compliance-Management

Im Anhang dieses Berichts finden Sie die Übersicht der Zertifikate der SWIETELSKY-Standorte.

Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements



Stakeholder/innen-Management

Ein offener und regelmäßiger Dialog mit unseren internen und externen Stakeholderinnen und Stakeholder 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 Stakeholder/innengruppe mit einer besonderen Schlüsselfunktion sind die Mitarbeiterinnen und 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 Stakeholderinnen und Stakeholdern. Dazu kommen verschiedene Medienformate zum Einsatz, sowohl online als auch offline. Wichtige Plattformen sind verschiedene Websites für Marktkommunikation und Karrierethemen, Social-Media-Profile auf den Kanälen LinkedIn, Facebook, Instagram und YouTube oder das Mitarbeiter/innenmagazin. Daneben betreibt SWIETELSKY auch Medienarbeit, in deren Rahmen Anfragen von Journalistinnen und Journalisten beantwortet, Presseinformationen versendet oder Artikel oder Inserate in Fach- und Publikumsmedien platziert werden. Inhaltlich berichtet SWIETELSKY in diesen Formaten von spannenden Bauprojekten im In- und Ausland über unternehmensbezogene Themen bis hin zu Fachthematiken aus Bereichen wie der Digitalisierung oder der Nachhaltigkeit. Inhalte werden dabei nicht nur in Textform, sondern auch als längere oder kürzere Videos präsentiert. SWIETELSKY möchte mit diesen Kommunikationsformaten ihre Position als führende Bauexpertin, Ideengeberin, verantwortungsbewusste Akteurin und Toparbeitgeberin in der Branche weiter stärken. Mit den verschiedenen Interessensgruppen soll eine vertrauensbasierte Beziehung etabliert werden. Die Vielfalt der bespielten Kanäle garantiert darüber hinaus auch eine wettbewerbsfähige Reichweite in den verschiedenen Zielgruppen.

Unsere Stakeholder/innen und Kommunikationsformate

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

Eigentümer/innen

- nach gesetzlichen Vorgaben eingebunden

Mitarbeiter/innen

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

Auftraggeber/innen

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

Lieferant/inn/en und Subunternehmer/innen

- direkter und persönlicher Kontakt im Rahmen der Zusammenarbeit bei Subkontrakten, unter strenger Berücksichtigung der Compliance-Bestimmungen
- Informationsschreiben
- relevante Publikationen und Präsentationen (Lieferant/inn/enkodex)

Regulatorik

- Kontakte der Managementorgane
- Mitwirkung als Teilnehmer/innen, Sponsoring und Bereitstellung von Referent/inn/en bei wirtschafts- und kommunalpolitischen Veranstaltungen und Foren
- Teilnahme an Konsultationsprozessen

Geldgeber/innen (Finanzdienstleister/innen und Investor/inn/en)

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

Behörden und Verwaltung

- persönlicher Kontakt: online und offline
- Übermittlung relevanter Dokumente

Endnutzer/innen

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

Ratingagenturen

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

Fachverbände/ Interessensverbände

- 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 Medienvertreterinnen und -vertretern

Wissenschaft und Forschung

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

Nachhaltigkeitsstrategie

SWIETELSKY erkennt die wachsende Bedeutung von Nachhaltigkeit und Umweltschutz in Zeiten des Klimawandels an und ist bestrebt, ihre Geschäftspraktiken weiterhin kontinuierlich an die neuen Anforderungen anzupassen. Als Teil ihres Engagements für eine nachhaltige Zukunft plant SWIETELSKY die Implementierung eines Transitionsplans für Klimaschutz, dem die Grundsätze des „Fit for 55“-Plans der Europäischen Union zugrunde liegen. Die Förderung der Kreislaufwirtschaft sowie die Erhöhung des sozialen Kapitals des Konzerns als Basis künftiger Wertschöpfung stellen die übergeordneten Ziele unserer Nachhaltigkeitsstrategie dar.

Treibhausgasbilanz

Basierend auf den für das Geschäftsjahr 2020/21 abgeschätzten Emissionen wird ein Konzept entwickelt, das eine Reduktion der Treibhausgasemissionen bis zum Geschäftsjahr 2030/31 ermöglicht. Bei den unternehmenseigenen Emissionen gehören die Asphaltproduktion, der Betrieb des Fuhrparks und der Baumaschinen zu den größten Emissionsquellen im Bereich Scope 1 und Scope 2. Erste Analysen der Scope-3-Emission zeigen, dass „eingekaufte Güter und Dienstleistungen“ sowie die „Nutzung verkaufter Produkte“ die emissionsstärksten Kategorien sind. Wir sind erste Ansprechpartnerin für alle baulichen Maßnahmen, um die Emissionen aus der Nutzungsphase von Gebäuden, zum Beispiel durch die Erhöhung der Energieeffizienz sowie durch die Errichtung grundsätzlich klimawandelresilienter Bauten, zu reduzieren.

Förderung der Kreislaufwirtschaft

SWIETELSKY setzt sich aktiv für die Förderung der Kreislaufwirtschaft ein. Wir sind Expert/inn/en für die Sanierung von Bestandsgebäuden, für die Weiterentwicklung im Bestand sowie für ressourceneffizientes Bauen, Rückbaubarkeit und Lebenszyklusbetrachtungen von Bauwerken. In der frühen Phase der Einbindung von Auftragnehmerinnen/-nehmern zeigt SWIETELSKY, welche Maßnahmen es braucht, um Kreislaufwirtschaft in der Bauwirtschaft erfolgreich umzusetzen.

Nachhaltige Mobilität und Logistik

SWIETELSKY erkennt die Bedeutung nachhaltiger Mobilität und Logistik für die Reduktion von Emissionen und Umweltauswirkungen an, im eigenen Bereich, aber natürlich auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene. Bei den unternehmenseigenen Emissionen stellt die Transformation der Fahrzeugflotte bis 3,5 t einen sehr großen Hebel zur Reduktion der Treibhausgasemissionen dar. Alternative Transportmittel und -methoden, wie der Einsatz von Elek-

trofahrzeugen, die Nutzung emissionsarmer Transportmöglichkeiten sowie die Nutzung biogener Treibstoffe, werden gefördert. Mit der Konzernsparte Bahnbau ist SWIETELSKY international im Neubau, in der Instandhaltung und Modernisierung öffentlicher und privater Bahn- und Schieneninfrastruktur tätig. Damit trägt SWIETELSKY zur Entwicklung nachhaltiger Mobilität und Logistik bei.

Förderung von Innovation und Forschung

Innovationen sind der Schlüssel, um SWIETELSKY robust und zukunftsfit zu machen. Bei baubetrieblichen Innovationen handelt es sich um neuartige Kombinationen aus Technologien, Bauverfahren, Baustoffen und Integrationen von operativem Expertenwissen. Disruptive Innovationen in der Bauausführung umfassen alle Entwicklungen, die die Art, wie wir bauen und Gebäude nutzen, grundlegend verändern können. Die Evaluierung der baupraktischen Nutzung von Ideen und baubetrieblichen sowie disruptiven Innovationen durch SWIETELSKY ist darauf ausgerichtet, Ansätze zu identifizieren, die für das Unternehmen neu sind. Damit sollen nachhaltige Veränderungen in Geschäfts- und Bauprozessen sowie bei Bauprodukten ermöglicht werden.

Digitalisierung und Datenmanagement

Moderne Technologien und Innovationen nehmen eine fundamentale Rolle in der Erreichung der Nachhaltigkeitsziele von SWIETELSKY ein. Ohne technologische Unterstützung und Daten können Nachhaltigkeitsdaten weder erfasst noch optimiert werden. Durch eine hohe Quantität und Qualität dieser Daten erzeugen digitale Tools sowohl auf strategischer als auch auf operativer Ebene die notwendige Hebelwirkung zum Erreichen unserer Nachhaltigkeitsziele. Die Abteilung Digitalisation & Construction Services (DCS) fungiert dabei zusammen mit der Konzern-IT als Befähigungsinstrument für Technologie und Innovation innerhalb des Unternehmens.

Soziales und Fairness

SWIETELSKY versteht soziale Verantwortung und Fairness als zentrale Säulen ihres Unternehmenserfolgs. Daher setzen wir auf Strategien, Maßnahmen und Ziele, um die positiven und negativen Auswirkungen des Unternehmens auf unsere Belegschaft, die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, betroffene Gemeinschaften sowie Verbraucher/innen und Endnutzer/innen abschätzen und im Bedarfsfall bearbeiten, beheben oder weiterentwickeln zu können. So bilden beispielsweise Arbeitssicherheit, der Schutz vor Lärm, Staub sowie der sichere Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen und Geräten die Grundlage für jeden erfolgreichen Bauauftrag. Mit den ISO 37301 und

37001 wurde ein umfassendes Compliance-Managementsystem implementiert, um Verstöße gegen rechtliche Vorgaben und unternehmensinterne Vorschriften zu verhindern sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sensibilisieren. Als Leitlinie für eben dieses rechtlich, ethisch und moralisch einwandfreie Verhalten haben wir einen Verhaltenskodex („Code of Conduct“) verfasst, welcher das zentrale Element unseres zertifizierten Compliance-Managementsystems darstellt.

Nachhaltige Beschaffung und Lieferkette

Nachhaltige Beschaffung spielt in der Bauwirtschaft eine zunehmend wichtige Rolle. SWIETELSKY ist bestrebt, die Nachhaltigkeitsperformance entlang der gesamten Wertschöpfung zu verbessern und dabei neben den wirtschaftlichen Erfordernissen auch die ökologischen und sozialen Anforderungen zu berücksichtigen.

Biodiversität

SWIETELSKY ist sich ihres Einflusses auf die natürlichen Ressourcen bewusst. Unsere Tätigkeit bzw die Ergebnisse unserer Bauleistung können negative Folgen für die

Biodiversität, dh die Vielfalt der Arten, die genetische Vielfalt sowie die Vielfalt an Lebensräumen, haben. Im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems (zertifiziert nach ISO 14001) arbeitet SWIETELSKY an der stetigen Verbesserung unserer Umweltauswirkungen. Als Partnerin für die frühe Phase der Einbindung der Auftragnehmerschaft zeigt SWIETELSKY, welche Maßnahmen gesetzt werden müssen, um bei der Planung und Errichtung von Bauwerken die Bewahrung der Biodiversität sicherzustellen.

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 in Bezug auf unsere strategischen Handlungsfelder widmen. So möchten wir mögliche Beiträge des Unternehmens zu einer nachhaltigen Entwicklung besser identifizieren und uns operativ darauf fokussieren.



Hier finden Sie die Nachhaltigkeitsstrategie von SWIETELSKY.

ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG



SDG / Strategisches Handlungsfeld von SWIETELSKY



Gesundheit und Wohlergehen



Hochwertige Bildung



Weniger Ungleichheiten

Geschlechtergleichheit



Bezahlbare und saubere Energie

Maßnahmen zum Klimaschutz

Unser Beitrag

Baustellen bergen aufgrund spezifischer Gefahren und der Arbeit mit schweren Maschinen Risiken für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. SWIETELSKY schützt die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und das weitere Baustellenpersonal durch vorbeugende Maßnahmen sowie das eingetriggerte 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.

Eine gute (Aus-)Bildung ist für uns wie auch für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter optimal für die Ausführung ihrer Funktionen im Unternehmen qualifiziert sind.

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.

Die Bauindustrie ist aufgrund des überwiegenden Einsatzes fossiler Energieträger für Baumaterialien, 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, gemeinsam mit unseren Geschäftspartnerinnen/-partnern, den Verbrauch über die gesamte Wertschöpfungskette 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.

SDG / Strategisches Handlungsfeld von SWIETELSKY



Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum



Industrie, Innovation und Infrastruktur



Nachhaltige Städte und Gemeinden



Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion



Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Unser Beitrag

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Geschäftspartnerinnen und 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Subunternehmen ein wesentliches Kriterium. Mit unseren attraktiven und fairen Entlohnungsmodellen können und wollen wir einen direkten Beitrag zur Förderung gerechter Arbeitsbedingungen leisten.

Grundsätzlich entscheidet der/die Auftraggeber/in über Art und Umfang eines Infrastrukturprojekts. 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.

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, um so zur Reduktion des weltweiten Abfallaufkommens beizutragen.

Korruption und wettbewerbswidriges Verhalten stellen im Bauwesen nach wie vor Risiken dar. Um diese Risiken zu umgehen, setzen wir auf unterschiedliche Maßnahmen, wie die Schulung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zudem halten wir uns an die lokalen Steuer- und Handelspraktiken. Das regel- und wertekonforme Arbeiten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist uns ein großes Anliegen. Deshalb wird der Verhaltenskodex jeder/ jedem neuen Angestellten im Unternehmen in schriftlicher Form zur Verfügung gestellt. Zusätzlich erhält jede/r Arbeiter/in 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.

Unternehmensbild

Im Laufe der Jahrzehnte seit ihrer Gründung ist SWIETELSKY stetig gewachsen und hat sich weiterentwickelt. Die Vielzahl unserer Stärken und positiven Eigenschaften haben wir gebündelt und auf den Punkt gebracht: Immer besser bauen.

Das bedeutet für uns:

Wir SWIETELSKYS machen keine Kompromisse. Wir setzen uns immer voll ein, egal ob auf oder abseits der Baustelle. Jeden Tag. Unsere Arbeit ist stets geprägt von höchster Qualität, Engagement und Teamgeist. Wir SWIETELSKYS zeichnen uns durch einen Spirit aus: Wir wollen immer besser werden. Wir streben danach, besser zu sein als gestern und besser als der Wettbewerb. Diese Einstellung bestimmt unser Handeln und treibt uns täglich an, zum Wohle unserer Kundinnen und Kunden. Für uns SWIETELSKYS ist Bauen mehr als nur ein Handwerk. Es ist unsere Möglichkeit, positiven Einfluss auf die Welt um uns herum zu haben. Es ist nicht nur Beruf, sondern Berufung, die wir mit Leidenschaft verfolgen.

Langfristige Prosperität und Schaffung von Infrastruktur

Verantwortlich für die jahrzehntelange positive Unternehmensentwicklung waren zuallererst die kontinuierliche Erweiterung des Leistungsspektrums und die Bereitschaft der Mitarbeiterinnen und 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, ihre 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 die Bauherrin oder der Bauherr. Dennoch kann das Unternehmen über die Qualität der Bauleistung zur Zufriedenheit der Nutzer/innen 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

Unsere SWIETELSKY-DNA

Unsere Werte beeinflussen unsere Handlungen und sind unser täglicher Ansporn. Sie sind der Maßstab, dem wir als Unternehmen gerecht werden wollen, um uns stetig zu verbessern.

**Wir arbeiten für Menschen.
Wir gestalten Zukunft.
Wir sind Teil der Lösung.**

Mitarbeiterinnen und 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhebliche Beiträge.

SWIETELSKY erkennt dabei auch als internationaler Konzern seine steuerlichen Verpflichtungen gegenüber den Ländern und Regionen, in denen sie tätig ist, an. Besonders wichtig ist uns ein fairer und respektvoller Umgang mit Geschäftspartnern und -partnerinnen, Lieferanten und Lieferantinnen und Subunternehmern und -unternehmerinnen. Auch sie leisten einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens, unter der Voraussetzung einer für beide Seiten bereichernden Zusammenarbeit.

Unser Anspruch ist es, Kunden/Kundinnen, Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, Lieferanten/Lieferantinnen und Geschäftspartnern/ -partnerinnen 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich als Unternehmerinnen und 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 ihrer wirtschaftlichen Leistungskraft darzustellen sowie aufzuzeigen, in welchem Maße öffentliche und private Interessengruppen hiervon profitieren.

IN TEUR	2023/24	2022/23
Entstehung der Wertschöpfung		
Umsatzerlöse und sonstige betriebliche Erträge	3.266.236	3.338.760
Finanzerträge	27.211	7.208
Aufwendungen und Abschreibungen	- 2.285.895	-2.408.992
davon Materialaufwand und bezogene Leistungen	- 1.988.211	-2.118.760
davon sonstige betriebliche Aufwendungen	- 180.176	-185.956
davon Abschreibungen	- 117.508	-104.276
Beteiligungsergebnis	37.208	37.524
Wertschöpfung	1.044.760	947.500

IN TEUR	2023/24	2022/23
Verteilung der Wertschöpfung		
an Mitarbeiter/innen	882.368	824.823
an Kreditgeber/innen	12.255	3.777
an Gesellschafter/innen	35.000	40.000
an die öffentliche Hand	36.441	34.809
Verbleib im Unternehmen (einbehaltener Gewinn)	78.696	71.091

Wirtschaftliche Entwicklung

Das Geschäftsjahr 2023/24 konnte SWIETELSKY sehr positiv abschließen und damit an die erfolgreichen Vorjahre anknüpfen. Mit EUR 252,7 Mio hat das Ergebnis vor Abschreibungen, Zinsen und Steuern die Vorjahre übertroffen. (2022/23: EUR 246,7 Mio). Aufgrund des deutlich positiven Zinsergebnisses liegt das aktuelle EBT von EUR 150,1 Mio über dem Niveau des Vorjahres. Auch das Ergebnis nach Steuern liegt mit EUR 113,7 Mio über jenem von 2022/23. Die Wertschöpfungsrechnung (nach GRI) zeigt auf, wie sich die finanzielle Wertschöpfung auf Konzernebene zusammensetzt und welcher direkte monetäre Mehrwert für interne und externe Stakeholderinnen und Stakeholder geschaffen wird.

Bonität

SWIETELSKY zeichnet wirtschaftliche Stabilität und langfristige Prosperität aus. So bieten wir für unsere geschätzten Kund/inn/en, Mitarbeiter/innen, Lieferant/inn/en sowie Geschäftspartner/innen größtmögliche Sicherheit. Das bestätigen aktuell das Zertifikat der Creditreform und das Bonitätsrating des KSV1870. Als größte Wirtschaftsauskunft und Gläubigerschutzorganisation in Europa attestiert die Creditreform der Swietelsky AG einen Bonitätsindex von 127, was der Bestnote „Ausgezeichnete Bonität“ entspricht. Auch laut KSV1870 beträgt das SWIE-Rating 253; damit ist die Ausfallwahrscheinlichkeit nach Basel II mit 0,07 Prozent sehr gering, womit das Rating über dem Branchendurchschnitt liegt.

Risikomanagement

Im Geschäftsjahr 2023/24 wurde das Risiko- und Chancenmanagement von Grund auf überarbeitet, um auf die dynamischen Veränderungen des wirtschaftlichen Umfelds zielgerichteter reagieren zu können. Diese Neugestaltung wurde in Anlehnung an die ISO 31000:2018 Risikomanagement durchgeführt. Basis hierfür war eine klare Festlegung von Risikoeinheiten mit dazugehörigen Verantwortlichkeiten innerhalb der Organisation. Die zentrale Enterprise-Risk-Management-Abteilung koordiniert den gesamten Risiko- und Chancenmanagementprozess und unterstützt die operativen Einheiten bei der Identifikation, Bewertung und Steuerung der für SWIETELSKY wesentlichen Chancen und Risiken. Eine den Bedürfnissen von SWIETELSKY entsprechende Risikomanagementsoftware fördert zudem die Einheitlichkeit der Erfassung und unterstützt die Erstellung von aussagekräftigen Berichten. Weitere Informationen zum Risikomanagement im Unternehmen finden Sie im Geschäftsbericht 2023/24.

Wertschöpfungskette

SWIETELSKY ist Teil einer komplexen Wertschöpfungskette mit einer Vielzahl an Geschäftsprozessen. In der nachfolgenden grafischen Darstellung handelt es sich um die Hauptprozesse der Tätigkeiten von SWIETELSKY. Eine intensive Zusammenarbeit mit Lieferantinnen/Lieferanten und Subunternehmen auf allen Stufen der Wertschöpfungskette ist erforderlich, um qualitative, wirtschaftliche und umweltrelevante Aspekte zu berücksichtigen.

Wertschöpfungskette

Strategische bzw. konzernübergreifende Prozesse und Bereiche

Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz
Integriertes Managementsystem
Umwelt & Abfallwirtschaft
Kaufmännischer Baubetrieb
Strategischer Einkauf
Compliance und Datenschutz
Controlling und Teilnehmungsmanagement
Digitalisation & Construction Services
Treasury
Human Resources
Personaladministration
Cyber Security
IT / Prozessautomatisierung
Konzernberichtswesen
Nachhaltigkeitsmanagement
Konzernkommunikation
Prüfstelle
Recht und Versicherung
Rechnungswesen & Steuern
Risikomanagement
Bauträger (Developments)
BIM & Mapping



Fairness

Chancengleichheit
Integrität
Gesundheit
Gleichstellung
Leitlinien
Rechte
Respekt
Sicherheit
Transparenz
Verantwortung
Verhaltenskodex
Vielfalt
Zusammenarbeit

Verantwortung gegenüber Menschen, Staat und Gesellschaft

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 zuverlässige, kompetente und rechtstreu Partnerin.

Diese Ziele setzen wir uns 2025/26

- Ausweitung der Compliance-Schulungen in ausgewählten Ländern auf 95%
- 90%-Abschlussquote beim Compliance-E-Training
- Durchführung eines externen Compliance-Monitorings
- Beibehaltung des hochfrequenten Compliance-Schulungsprogramms für risikorelevantes Personal in Österreich

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 Auftraggeberinnen und Auftraggebern und Wettbewerberinnen 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/innen und Geschäftspartner/innen 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 Geschäftsführerinnen und 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.

Der Zertifizierungsprozess für ISO 37001 (Antikorruptionsmanagementsystem) und ISO 37301 (Compliance Managementsystem) wurde im Februar 2022 mit der Erlangung der Zertifikate abgeschlossen. Eine Rezertifizierung ist im Jahr 2025 vorgesehen.

Verhaltenskodex

Als Leitlinie für rechtlich, ethisch und moralisch einwandfreies Verhalten gilt der Verhaltenskodex „Code of Conduct“. Die Einhaltung der darin angeführten Grundsätze gilt positionsunabhängig für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei SWIETELSKY. Jeder/jede Einzelne trägt für sein/ihr regel- und wertekonformes Handeln persönlich Verantwortung. Der Verhaltenskodex wird jedem/jeder 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Compliance-Grundsätze des Konzerns informiert werden.

Standards und Managementansätze

- ISO 37301:2022 Compliance-Managementsystem (Kartellrecht)
- ISO 37001:2022 Antikorruptionsmanagementsystem
- E-Learning und Präsenzs Schulungen
- Verhaltenskodex in neun Sprachen
- „Compliance Kompakt“
- ISO/IEC 27001: 2013 Informations-sicherheitsmanagementsystem
- Whistleblowing-System (Hinweisgebersystem)
- Informationen für Mitarbeiter/innen über das Intranet

Mitarbeiter/innen, die den Verhaltenskodex erhalten haben

2023/24	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Anzahl der Arbeiter/innen	6.392	4.380	402	787	356	467
Anteil der Arbeiter/innen*	89,51%	100%	37,29%	100%	100%	86,48%
Anzahl der Angestellten	4.089	2.139	382	827	457	462
Anteil der Angestellten	100%	100%	100%	100%	100%	100%

2022/23	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Anzahl der Arbeiter/innen	6.681	4.670	360	791	390	470
Anteil der Arbeiter/innen*	85,35%	100%	38,34%	100%	100%	89,02%
Anzahl der Angestellten	4.230	2.128	345	806	503	448
Anteil der Angestellten	100%	100%	100%	100%	100%	100%

* Die Zahlen stellen nicht nur den Erhalt des umfangreichen Verhaltenskodex dar. Daneben wurde die Kurzversion „Compliance Kompakt“ entwickelt, die auch in die Berechnung miteinbezogen wird. Sie stellt die primäre Schulungsunterlage zum Thema „Compliance für Arbeiter/innen“ dar und wurde im WJ 2023/24 flächendeckend an alle Mitarbeiter/innen in Österreich, Deutschland, Tschechien und Ungarn versendet. Es gibt zusätzlich Bestrebungen, dass ein Erhalt des umfangreichen Verhaltenskodex für Arbeiter/innen sichergestellt wird. Konzernweit haben 2023/24 100 Prozent der Angestellten und 89,51 Prozent der Arbeiter/innen den umfangreichen Verhaltenskodex erhalten. Der Wert konnte im Vergleich zum Vorjahr gesteigert werden. Alle 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-Managementsystem (CMS) von SWIETELSKY fokussiert auf Prävention und setzt hierbei auf interne Kommunikation, Schulungen und Trainings. Primäres Ziel ist die Beibehaltung unserer guten Reputation als zuverlässige Auftragnehmerin und faire Mitbewerberin. 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.

Mitarbeiter/innensensibilisierung

Die verbindlichen Compliance-Schulungen werden den Beschäftigten von SWIETELSKY unabhängig von Rang und Funktion mittels Präsenzformaten oder Online-medien 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 umgesetzt. Mithilfe dieses Schulungsprogramms erhalten die Mitarbeiterinnen und 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 Politikerinnen und Politiker oder auch an parteipolitische Vorfeldorganisationen untersagt.

Neben E-Trainings besteht auch ein Präsenzs Schulungsprogramm, das in regelmäßigen Abständen von den relevanten Führungskräften absolviert werden muss. 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“.

Mitarbeiter/innen, die zu Korruptionsbekämpfung geschult wurden

2023/24	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Anzahl der Arbeiter/innen	2.506	990	398	787	112	219
Anteil der Arbeiter/innen*	35,09%	22,60%	36,92%	100%	31,46%	40,56%
Anzahl der Angestellten	3.849	1.871	382	827	435	331
Anteil der Angestellten	90,20%	87,47%	100%	100%	95,19%	71,65%
Anzahl der Personen im Vorstand der Swietelsky AG	5					
Anteil der Personen im Vorstand der Swietelsky AG	100					

2022/23	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Anzahl der Arbeiter/innen	2.267	844	294	790	165	174
Anteil der Arbeiter/innen*	30,98%	18,07%	31,31%	99,87%	42,31%	32,95%
Anzahl der Angestellten	3.908	2.106	345	806	473	304
Anteil der Angestellten	93,03%	98,97%	100%	100%	93,48%	67,86%
Anzahl der Personen im Vorstand der Swietelsky AG	5					
Anteil der Personen im Vorstand der Swietelsky AG	100%					

* Im Sinne des risikobasierten Ansatzes zu Compliance gilt der Fokus zur Erhöhung der Quote im Bereich Schulungen den leitenden Angestellten. Dennoch wird für Arbeiter/innen und Mitarbeiter/innen ohne IT-Zugang evaluiert, wie man sie in Zukunft verstärkt in Schulungsprogramme einbinden kann.

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 in Ergänzung zu den bestehenden Meldemöglichkeiten ein webbasiertes Hinweisgebersystem 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.

Faire Geschäftspartnerin

Besonders wichtig ist uns ein fairer und respektvoller Umgang mit Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern, Lieferantinnen und Lieferanten sowie Subunternehmerinnen und Subunternehmern. Diese leisten einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens, unter der Voraussetzung einer für beide Seiten gedeihlichen Zusammenarbeit. Unser Anspruch ist es, Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Lieferantinnen und Lieferanten sowie Geschäftspartnerinnen 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 und jeder Einzelnen, sich gegenüber Kolleginnen/Kollegen, Auftraggeberinnen/Auftraggebern und Auftragnehmerinnen/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 und jede Mitarbeiterin bei SWIETELSKY, unabhängig von seiner/ihrer Position, gilt.



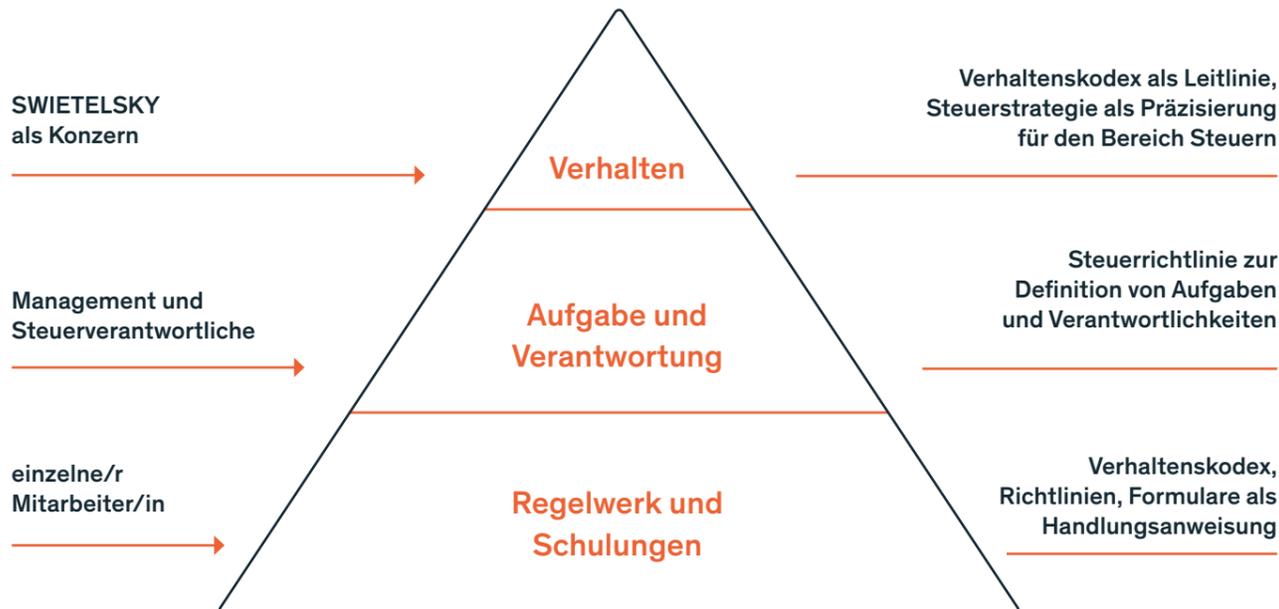
Hier finden Sie den
Verhaltenskodex
von SWIETELSKY.

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/innen zu Steuerehrlichkeit hoch zu halten, wurden Schulungen in Österreich abgehalten (WJ 2023/24: 475 Mitarbeiter/innen; WJ 2022/23: 405 Mitarbeiter/innen).

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

Steuerehrliches 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 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter und Geschäftspartnerinnen/Geschäftspartner zu wahren und einem Vertrauensverlust sowie finanziellen Sanktionen infolge datenschutzrechtlicher Verstöße aktiv vorzubeugen. Wir schützen Unternehmensdaten ebenso wie personenbezogene Daten von Geschäftspartnerinnen/Geschäftspartnern und Mitarbeiterinnen/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

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Darüber hinaus sind in den österreichischen Zweigniederlassungen und Tochtergesellschaften sowie in den internationalen Niederlassungen Personen definiert, die als Datenschutzkoordinatoren/Datenschutzkoordinatorinnen fungieren. Sie sind erste Ansprechpartner/innen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich mit Datenschutzfragen aus ihrem jeweiligen Bereich an sie wenden.

Mitarbeiter/innensensibilisierung

Mitarbeiter/innenschulungen 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Leitfaden für ein DSGVO-konformes Verhalten dienen. Das E-Training Fit4DSGVO ist fixer Bestandteil in Österreich, Deutschland, Tschechien und Ungarn.

Achtung der Menschenrechte

Wir achten die Menschenrechte, übernehmen soziale Verantwortung und sorgen für ein sicheres Arbeitsumfeld. Ausgehend von der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten achten wir die Würde, die Privatsphäre und die individuelle Persönlichkeit aller Menschen. Wir dulden 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 Menschen, wie durch sexuelle Belästigung oder Mobbing und dergleichen, wird nicht geduldet. Darüber hinaus verbieten wir jede Form des Menschenhandels und moderner Sklaverei sowie von Kinder- und Zwangsarbeit.

Verstöße gegen Menschenrechte können jederzeit über die Hinweisgeberplattform gemeldet werden. Meldungen und Informationen über Regelverstöße werden sorgfältig untersucht und im Zuge des Compliance-Managementsystems werden entsprechende Schritte gesetzt.

Wir bekennen uns zu den Prinzipien des UN Global Compact und der Erfüllung der Sustainable Development Goals (SDGs). Wir beachten nationale Gesetze und internationale Übereinkommen, wie insbesondere die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten sowie die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Anforderungen zur Einhaltung der Menschenrechte

- Sicherheit und Gesundheit
- Achtung der Menschenwürde
- Ablehnung von jeder Form des Menschenhandels und moderner Sklaverei sowie von Kinder- und Zwangsarbeit
- Sicherstellung von Chancengleichheit und das Verbot der Diskriminierung
- 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 Mitarbeiterinnen und 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 Subunternehmerinnen/Subunternehmer und Geschäftspartnerinnen/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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um Reputationsschäden und Geldbußen zu vermeiden.

Es erfolgen erforderliche Kontrollen nach den Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungs- sowie des Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetzes. In einigen Zweigniederlassungen werden zur Erfassung des Eigen- und Fremdpersonals Softwarelösungen verwendet.

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 im 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. Hierauf 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 Lieferantinnen und Lieferanten, um somit die ESG-Risiken langfristig gesehen zu minimieren. Eine digitale Plattform zur Lieferant/inn/enbewertung ist derzeit in der Entwicklungsphase.



Hier finden Sie den Lieferant/inn/enkodex von SWIETELSKY.

Auf der Grundlage des Qualitätsstandards ISO 9001 werden Anforderungen an Subunternehmerinnen/Subunternehmer und Lieferantinnen/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.

Weitere Kriterien zur Beurteilung und Auswahl von Lieferantinnen/Lieferanten sind großflächige (österreich- bzw europaweite) Lieferfähigkeit, Bonität und natürlich preisliche Überlegungen. Auch die Liefersicherheit wird überprüft, um der SWIETELSKY-Gruppe bzw ihren Auftraggeberinnen/Auftraggebern eine termingerechte Auftragsabwicklung garantieren zu können. Unsere Unternehmensethik fokussiert auf fairen Wettbewerb. Daher werden Sub- und Nachunternehmer/innen mittels weitreichender Compliance-Vorschriften zu einem Handeln nach ethischen Grundsätzen und zur Einhaltung aller gesetzlichen Regelungen vertraglich verpflichtet. Die Zusammenarbeit mit unseren Lieferantinnen und Lieferanten, Subunternehmerinnen und Subunternehmern sowie Dienstleisterinnen und Dienstleistern erfolgt auf Grundlage eines im Geschäftsjahr 2023/24 entwickelten Lieferant/inn/enkodexes (siehe QR-Code). Dabei wurden Erweiterungen der Nachhaltigkeitskriterien in Bezug auf soziale und ökologische Kriterien durchgeführt. Die Nachhaltigkeitsanforderungen sind auch fixer Bestandteil der Allgemeinen Einkaufsbedingungen.

Anforderungen und Standards in der Lieferkette

- Auswahl von Lieferantin/Lieferant und Subunternehmerin/Subunternehmer – QM-Dokument
- Anforderungen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz
- Umwelt laut Anwendungsbereich für Zweigniederlassungen und Konzerntöchter ISO 14001:2015 und ISO 45001:2018
- Lieferant/inn/enkodex

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 es möglich, einen konsequenten Weg einzuschlagen. Der Einkauf erfolgt im Bereich der Bau- und Projektabwicklung in Übereinstimmung mit der dezentralen Struktur fast ausschließlich 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 Lieferantinnen und 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



SWIETELSKY

Change
Elektrifizierung
Forschung
Fortschritt
Ideen
Kooperation
Kreativität
Meilenstein
Pilotprojekte
Technologie
Transformation
Ökobilanz
Zukunftstrends

Veränderung ist der Motor des Fortschritts

Die Treibhausgasemissionen aus der Materialgewinnung, der Herstellung von Bauprodukten sowie dem Bau und der Renovierung von Gebäuden werden auf 5–12% der gesamten europäischen Treibhausgasemissionen geschätzt. Davon macht die Herstellungsphase der Gebäude ca. 90% und die Errichtungsphase ca. 10% aus. SWIETELSKYs wertschöpfende Kernprozesse liegen vor allem in der Errichtungsphase – darüber hinaus sind wir uns aber der Verantwortung bewusst, andere Phasen der Bauindustrie, von der Planung über den Betrieb bis hin zur Wiederverwertung, mitzugestalten und mit anderen Interessensvertreterinnen/-vertretern an kollaborativen Lösungen zu arbeiten. Daher evaluiert SWIETELSKY Innovation die baupraktische Nutzung von Ideen und Zukunftstrends, die für das Unternehmen neu sind und zur produktiven Veränderung der eigenen Geschäfts-, Bauprozesse und Bauprodukte beitragen.

Diese Ziele setzen wir uns 2025/26

- Kontinuierlicher Aufbau zentraler Services zu Innovation & Transformation
- Integration von internen Schulungsangeboten zu baubetrieblichen Innovationen und deren Fördermöglichkeiten
- Aufbau von Forschungsnetzwerken mit technischen Universitäten in unseren Kernländern im Baubetrieb
- Entwicklung von internen Forschungsprojekten mit Außenwirkung zu nachhaltiger Baustellenführung und alternativen ressourcensparenden Bauverfahren
- Mitarbeit an mindestens zwei externen Forschungsprojekten mit Universitäten und Industriepartnerinnen/-partnern mit Fokus auf disruptive und baubetriebliche Innovationen
- Fünf Disseminationen in Fachzeitschriften und Betreuung von fünf Abschlussarbeiten
- Vereinheitlichung des baubetrieblichen Fördermanagements innerhalb von SWIETELSKY

Zukunftsfähiges Design und digitale Transformation

Die Aufgabe der Digitalisation & Construction Services (kurz DCS) ist es, neue Arbeitsweisen, moderne digitale Werkzeuge und optimierte Prozesse in der SWIETELSKY Gruppe zu etablieren.

Gemeinsam mit den Kolleg/inn/en aus der Operative und den Service-Einheiten arbeiten wir daran, die digitale Zukunft des Bauens mithilfe von Innovations- und Digitalisierungsprojekten optimal zu gestalten.

Das Team SWIETELSKY Innovation arbeitet zukunftsorientiert und strategisch. Die Fokussierung richtet sich auf nachhaltige und disruptive Innovationen. Dies führt zu kontinuierlichen Verbesserungsprozessen und Wachstum. Daher verstehen wir Innovation als einen kollaborativen Prozess, der Baubetriebsforschung auf Baustellen ermöglicht und Wissenschaft mit der Baupraxis in Einklang bringt.

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 mit Echtzeitdaten an jedem Ort und zu jeder Zeit gelebte Praxis sind.

Ein wichtiger Impulsgeber für die Digitalisierung im Bauwesen ist Building Information Modeling, kurz BIM. Der Fachbereich BIM Building Construction ist spezialisiert auf die Planung, Konstruktion und Umsetzung von Bauprojekten, unter Verwendung von BIM. BIM ist eine innovative Methode, bei der digitale Modelle verwendet werden, um den gesamten Lebenszyklus eines Gebäudes zu erfassen. Durch die Integration von Informationen zu Design, Materialien, Kosten und Zeitplänen ermöglicht uns BIM eine effizientere und präzisere Arbeitsweise.

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 erschwert.

Des Weiteren setzen wir mit LEAN-Management auf eine innovative Arbeitsweise, bei der Prozesse gesamtheitlich optimiert werden. Dabei stehen die Steuerung von interdisziplinären Schnittstellen sowie die Wertschöpfung im Fokus, was bei internen Abläufen sowie auf unseren Baustellen Anwendung findet. Ein wesentliches Grundprinzip ist dabei, Verschwendung zu erkennen, zu eliminieren und die Produktivität zu steigern. Damit wird ein wesentlicher Beitrag zur Nachhaltigkeit geleistet, weil Baustellen weniger Ressourcen verbrauchen sowie weniger Abfall und Treibhausgas produzieren. Durch die Anwendung von LEAN-Methoden können wir in weiterer Folge auf die Dynamik aktueller Herausforderungen reagieren, indem die Kommunikation der Projektbeteiligten durch die Visualisierung von Prozessen verbessert wird und wir gemäß dem Prinzip der kontinuierlichen Verbesserung nach Innovation streben.

Als Unternehmen mit Fokus auf die Errichtungsphase spielt die Entwicklung der zentralen maschinentechnischen Abteilung bei Innovationen eine wesentliche Rolle. Neue nachhaltige Energieträger, wie Strom, alternative Kraftstoffe und Wasserstoff, werden in Zukunft breitere Anwendung finden. Durch die optimale Auslastung von Geräten und abgestimmte Transporte könnten die Emissionen der Baustellenführung bereits heute um 38% gesenkt werden. Ein durchgängiges Energiemanagement auf der Baustelle sowie Dispositionsnetzwerke über einen Geschäftsbereich hinaus sind wesentliche Maßnahmen, die dieses Potential aktiveren können.

Forschungsprojekte

SWIETELSKY ermöglicht Projekte mit einem zukunftsorientierten Fokus, im Einklang mit dem eigenen Trendradar. Die Projekte sind geprägt von einer hohen Interdisziplinarität unterschiedlicher Fachgruppen im Konzern. Neben internen Projekten beteiligen wir uns an Forschungsprojekten mit universitären Partnern und anderen innovativen Unternehmen. Innovative Ideen werden nicht nur intern sondern auch durch externe Fördergesellschaften in unterschiedlicher Weise gefördert. SWIETELSKY Innovation hilft, mit unseren Partnerinnen und Partnern, bei der Beurteilung, ob Projektideen grundsätzlich förderbar sind.

Ladeinfrastruktur für die maximale Elektrifizierung von Baustellen maxE

Ziel des Projekts maxE ist die Entwicklung und Demonstration einer Sektorkopplung, die die elektrische Energieversorgung und -speicherung für mobile und stationäre Mobilitätsanwendungen umfasst, um den täglichen Energiebedarf von Groß- und Tagesbaustellen mit batterieelektrischen Fahrzeugen und Maschinen zu decken, bei gleichzeitiger Sicherstellung der Spannungsqualität am Anschluss zum öffentlichen Stromnetz. Die Ergebnisse sollen anschließend auch für andere, überwiegend temporäre Großverbraucher anwendbar und reproduzierbar sein und dazu beitragen, die Stromqualität insgesamt zu sichern, und um zur Netzstabilität durch neue emissionsfreie Mobilitätsformen beizutragen.

Als Schlüsselkomponente für das technische und organisatorische Management vollelektrifizierter Baufahrzeuge und -maschinen im Gesamtsystem Baustelle entwickelt und erprobt maxE eine für den Einsatz von Infrastrukturen mit hoher Leistung (wenig kWh bei viel kW-Leistung) und Energiespeichern (viel kWh bei wenig kW-Leistung) optimierte Pufferspeicherlösung. Die Anpassung, Installation und Optimierung der Ladeinfrastruktur wird sich auch an den praktischen Erfordernissen unterschiedlicher Formen der Baustellenorganisation mit stationärer oder mobiler Ladeinfrastruktur orientieren.

Der innovative Ansatz von maxE adressiert den Wandel in der Denkweise von Baubetrieben wie SWIETELSKY auf europäischer und nationaler Ebene. Dies wird sich auch auf deren Zulieferer, zB Anbieter/innen von Ma-

schinen und Geräten, auswirken und somit zu mehr Nachhaltigkeit in der gesamten Lieferkette (vor- und nachgelagert) beitragen.

Alternative Bauverfahren

Bei modernen Stahlbetonarbeiten handelt es sich nach ca. 150 Jahren Anwendung um bewährte, vielfach erprobte Tragsysteme. Die ökonomische Entwicklung der letzten Jahrzehnte, hin zu vergleichsweise niedrigen Material- und zu hohen Lohnkosten, haben das Erscheinungsbild der Konstruktionen stark verändert. In Forschungsprojekten mit Partnerinnen/Partnern aus Wirtschaft und Forschung erproben wir materialsparende Bauverfahren im Stahlbeton. Erste Schätzungen gehen bei punktgestützten Stahlbetondecken von ca. 35% Beton- und 70% Bewehrungsersparnis aus. Der Einsatz von CO₂-armen Betonen mit reduziertem Klinkeranteil sind ein weiterer Ansatz, der innerhalb der Pilotprojekte getestet wird. Operative Geschäftsbereiche beraten unsere Bauherren in der Bewertung der Projekte hinsichtlich des Lebenszyklus ihrer Projekte. Rund 80% der Kosten eines Gebäudes liegen in der Bewirtschaftung – nicht in der Errichtung – ähnlich verhält es sich mit Emissionen. Die Erweiterung, die Lebensdauer und die Erhaltung von Bauwerken sowie deren etwaige Nutzung bedürfen in der Planung und Errichtung einer erhöhten Ressourcenaufbringung, führen aber nachweislich im gesamten Lebenszyklus zu Ressourcen- und Emissionseinsparungen.

Nachhaltigkeit im Baubetrieb

Im Rahmen der Green-Deal-Strategie fordert der Weg der EU bzw aller Mitgliedstaaten zur Erreichung der Klimaneutralität bis 2050 die Wirtschaftsakteure auf, ihre Nachhaltigkeitsleistung sowohl auf umfassender Unternehmensebene als auch auf Produkt-/Dienstleistungsebene zu verwalten und darüber zu berichten. Die Erhebung wesentlicher Daten und die Anwendung geeigneter Nachhaltigkeitsbewertungen erfordern Fachwissen und digitale Werkzeuge, insbesondere für größere Unternehmen oder solche mit einem vielfältigen Produktportfolio. Da diese Anforderungen jedoch noch sehr jung sind, befinden sich digitale Lösungen gerade erst in der Entwicklung.

Hauptmotivation für das Projekt ist die Schaffung eines digitalen Workflows für die Nachhaltigkeitsberichterstattung, der sowohl die Unternehmens- als auch die Baustellenebene abdeckt.

Netzwerk und Dissemination

SWIETELSKY strebt die gezielte Zusammenarbeit mit Universitäten und Fördergesellschaften auf nationaler und europäischer Ebene an, um die Umsetzung dieser Projekte zu erleichtern. Beispiele dafür sind die Forschungsförderungsgesellschaft FFG in Österreich, die Konzepte zur nachhaltigen Baustellenführung begünstigt, und technische Universitäten, wie die TU Wien, TU Graz und TU Innsbruck, die Forschungsprojekte leiten. Die Teilnahme an nationalen und europäischen Netzwerken ermöglicht es SWIETELSKY, Ideen auf übergeordneter Ebene einzubringen und so Branchenlösungen zu unterstützen und Entwicklung von Kreislaufwirtschaften zu fördern. Beispielhaft betätigen wir uns bei Vereinen wie der Österreichischen Bautechnik Vereinigung (ÖBV) oder dem Forum ENCORD (European Network of Construction Companies for Research & Development) in Europa.

Transparenz und Wissensvermittlung sind die wesentlichen Treiber, die Ideen in konkrete Innovationen überführen. Durch das Auftreten von Fachexpertinnen und -experten bei internen und externen Veranstaltungen teilt SWIETELSKY sowohl Erfolge als auch Misserfolge und fördert so eine offene Innovationskultur. Regelmäßige Veröffentlichungen zum Thema Innovation im Bauwesen begleiten diese Projekte und unterstützen den damit einhergehenden Wandel, wobei stets ein zukunftsorientierter und strategischer Blick auf baubetriebliche und disruptive Innovation gerichtet wird.

Nachhaltige Pilotprojekte

Lokaler Umweltschutz im Fokus: TB - Betonwerk Zams setzt nachhaltige Maßstäbe

In einer Partnerschaft für Nachhaltigkeit hat SWIETELSKY gemeinsam mit der TB - Betonwerk Zams GmbH eine Initiative gestartet, um den Schutz der lokalen Bevölkerung und Umwelt im Tiroler Oberland zu fördern. Als eines der größten Betonwerke in der Region beliefert das Unternehmen zahlreiche Baustellen mit qualitativ hochwertigem Frischbeton.

Das Betonwerk hat ein innovatives Konzept entwickelt, das auf Recyclingmaterialien setzt, Emissionen und Lärm reduziert sowie den Betriebsablauf optimiert, um die ökologischen und ökonomischen Vorteile des kurzen Lieferwegs zu nutzen. Diese Maßnahmen tragen nicht nur zur Schonung der Umwelt bei, sondern verbessern auch die Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen und Anwohner/innen.

Besonders bemerkenswert ist die Nutzung der hochmodernen Absackanlage als autarke Sandabfüllstation im Katastrophenfall. Bei Hochwassergefahr können lokale Einsatzkräfte die Anlage nutzen, um Big Bags als Sandsäcke zu befüllen und so die Gemeinde vor Überschwemmungen zu schützen. Selbst bei einem Stromausfall bleibt die Anlage einsatzbereit und steht den Einsatzkräften zur Verfügung.

Als Teil dieser Partnerschaft ist SWIETELSKY stolz darauf, die gemeinsamen Werte in Bezug auf Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung zu teilen. Das Unternehmen gratuliert dem Team von TB - Betonwerk Zams zu diesem wichtigen Schritt und sichert seine fortlaufende Unterstützung für deren Engagement im regionalen Umfeld zu.

Das Kavernenkraftwerk Kühtai – ein Meilenstein für die Zukunft

Das Ausbauprojekt Kühtai markiert einen bedeutenden Meilenstein für die Zukunft, nicht nur in Tirol, sondern auch darüber hinaus. Durch den Bau des neuen Speichers Kühtai und des Pumpspeicherkraftwerks Kühtai 2 wird die Nutzung erneuerbarer Energien weiter vorangetrieben und die Versorgungssicherheit gesteigert. Gleichzeitig werden umfangreiche Maßnahmen zum Schutz der Natur und zur Kompensation von Eingriffen in den Naturraum umgesetzt. Dieses lang geplante Projekt, das bis 2026 abgeschlossen sein soll, ebnet Tirol den Weg zu einer nachhaltigen Energieversorgung. Ein Kavernenkraftwerk nutzt große unterirdische Hohlräume oder Kavernen zur Energieerzeugung. Wasser aus einem oberirdischen Reservoir wird durch Rohre in die Kaverne geleitet, wo es Turbinen antreibt und Energie erzeugt. Diese Art von Kraftwerk nutzt saubere Energiequellen und ist umweltfreundlich.

Dank des Engagements und der Unterstützung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird das Projekt Kühtai zu einem Meilenstein für eine nachhaltige Zukunft in unserer Region und trägt zur Vermeidung von 127.000 Tonnen CO₂-Emissionen pro Jahr bei.

Sellrain, Tirol: Gemeinschaftsprojekt zeigt Stärke der SWIETELSKYS

Das Gemeinschaftskraftwerk Sellrain, ein Projekt der HTB Baugesellschaft in Kooperation mit SWIE-Zweigniederlassungen, nutzt das Potenzial von Melach und Fotscherbach zur Erzeugung von sauberer Energie. Durch innovative Technologien versorgt es 12.500 Haushalte mit Strom und schafft neue Lebensräume für die Natur.

SWIETELSKY geht noch einen Schritt weiter, wenn es um Umweltschutz geht.

In Absprache mit den Grundstücksbesitzern wird die Landschaft nach Abschluss der Arbeiten rückgebaut und rekultiviert. Das Projektteam hat bereits über 1.800 heimische Gehölze gepflanzt und neue Lebensräume für Amphibien und Fische geschaffen, einschließlich einer Fischtreppe. Das Projekt ist ein Vorreiter für nachhaltige Energiegewinnung in Tirol und ein Modell für die Zukunft, das Gemeinden neue Einnahmequellen eröffnet. SWIETELSKY zeigt, wie Umweltschutz und Fortschritt Hand in Hand gehen können.

Zukunftsorientiertes SWIETELSKY-Hauptquartier in Planung

Das Bürohochhaus am Linzer Boschweg markiert einen bedeutenden zukunftsorientierten Meilenstein, nicht nur für den Standort Linz, sondern auch für den Geschäftsbereich SWIETELSKY Developments. Bei der Konzeptionierung des neuen SWIETELSKY-Hauptquartiers wurde ein besonderes Augenmerk auf Nachhaltigkeit gelegt.

Ausgeklügelte Energieversorgung am Boschweg

Im Rahmen einer ganzheitlichen Betrachtung der Energieversorgung ist die thermische Nutzung des vorhandenen Grundwassers sowohl zur Kühlung wie auch als Wärmequelle vorhergesehen. Zudem ist die Nutzung der gesamten Gebäudehülle zur Stromerzeugung geplant. Denn, bei der Planung der Fassadengestaltung wurde vom Projektteam eine Gebäudehülle entwickelt, welche bei diesem Bürohochhaus spezielle Anforderungen erfüllen muss. So besteht die Fassade größtenteils aus einer einschaligen Fassade mit hochselektiver, nach innen geneigter Sonnenschutzverglasung und innenliegendem Blendschutz sowie einer an der Fassade zur Sonne hin geneigten, gebäudeintegrierte Photovoltaikanlage.

Lebensdauer und CO₂-Fußabdruck

Ein großes Potenzial zur Reduktion des CO₂-Fußabdrucks besteht in der Auswahl der Materialien. Es wird darauf geachtet, dass diese eine geringe Klimabelastung aufweisen. Für die verwendeten Materialien ist die Erstellung eines Gebäude-Ressourcen-Passes geplant. Hohe Ansprüche werden an die Flexibilität der Räumlichkeiten gestellt, um die Lebensdauer des Gebäudes zu verlängern. Sowohl die Mitarbeiter/innenzahl als auch die Aufgaben und Arbeitsweisen unterliegen einem ständigen Wandel, auf den das Gebäude reagieren muss. Die entwickelte Struktur ermöglicht ein hochflexibles und veränderbares Inneres.

Bei der Konzeptionierung sind jedoch nicht nur ökologische Aspekte wie die Energieversorgung und die

Verwendung zukunftsorientierter Baustoffe von Bedeutung, sondern auch soziale Elemente.

Im Mittelpunkt: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist von zentraler Bedeutung. So wurde bei der Planung des Gebäudes auf eine angemessene Tageslichtversorgung, optimale Raumakustik und einen Sichtbezug nach außen für alle Arbeitsplätze und Aufenthaltsräume geachtet. Des Weiteren sind ein Fitnessbereich, samt Umkleiden und Duschen, ein Fahrradabstellraum und ein Betriebsrestaurant geplant. Auch die großzügige Grünraumgestaltung stellt ein besonderes Asset dar, welches das Mikroklima und die Luftqualität positiv beeinflusst. Die bestehende Freifläche wird durch die Entwicklung des Parks aufgewertet. Zudem ist die Errichtung von Wintergärten und Dachgärten auf mehreren Ebenen des Bürohochhaus vorgesehen.

DGNB Platin & Klimaschutz

Es ist geplant, das Gebäude nach den Kriterien V2023 der DGNB/ÖGNI in Platin zu zertifizieren. Für den Altbestand auf der Liegenschaft ist ein Rückbaukonzept zu erstellen, das den Anforderungen der DGNB (Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen) entspricht. Zudem ist die Baustellenführung als „Nachhaltige Baustelle“ nach DGNB zu zertifizieren. Darüber hinaus wird das Gebäude taxonomiekonform, gemäß dem Umweltziel „Klimaschutz“, errichtet. Die EU-Taxonomie ist ein Teil des EU-Green-Deals und weist ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten aus.

Digitalisierung und BIM

Bei der Planung des Projekts sind zahlreiche Fachbereiche des SWIETELSKY-Konzerns eingebunden. Im Bereich der Digitalisierung wird Building Information Modeling, kurz BIM, eingesetzt. Die Verwendung erfolgt nicht nur in der Planung und in der Bauausführung, zukünftig soll das BIM-Modell auch für Ökobilanzierungen zur Anwendung kommen. Des Weiteren werden die Arbeitsweisen in der Bauausführung durch LEAN-Management unterstützt.

Projektkennzahlen

BGF: 38.543 m²

Nutzfläche: 18.516 m²

Baueinreichung: Juni 2024

Highlight

1.600 t CO₂e-Einsparung jährlich
im Vgl. zu einer klassischen Bauweise

Ökologie

Abfallmanagement
Anwendbarkeit
Baustoffrecycling
CO₂-Reduktion
Elektromobilität
Energieeffizienz
Energieoptimierung
Erneuerbare Energie
Klimawandel
Nachhaltigkeit
Rohstoffe
Wiederverwertung

Schon heute immer auch an übermorgen denken

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, die Emissionen so weit wie möglich zu verringern und die Biodiversität zu schützen. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung des Pariser Klimaschutzabkommens.

Diese Ziele setzen wir uns 2025/26

- Förderung der Kreislaufwirtschaft im Unternehmen: Jährliche Recyclingquote von 75% am SWIETELSKY-Standort für Abfallwirtschaft & Ressourcenmanagement
- Erhöhung des Recyclinganteils in den Asphaltmischgutsorten auf bis zu 20%
- Priorisierung des Einsatzes von Strom aus erneuerbaren Energien für Europa und in allen anderen Ländern
- Verringerung der CO₂-Emissionen bei den Asphaltmischanlagen durch Reduktion des Gasverbrauchs um 3% pro Tonne Asphalt
- Reduktion der CO₂-Emissionen in der Mobilität
- Reduktion des Energieverbrauchs bei Baugeräten
- Biodiversitätsfördernde Maßnahmen bei Eigenprojekten



Hier finden Sie die Nachhaltigkeitsstrategie von SWIETELSKY.

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 Niederlassungen und Tochterunternehmen integriert.

Die den Umweltzertifikaten zugrunde liegenden Anforderungen werden über das Integrierte Managementsystem (IMS) erfüllt, wobei die Verantwortung für die Umsetzung der IMS-Vorgaben bei den Niederlassungen und Tochterunternehmen liegt. Durch eine zentrale Abteilung wird das IMS weiterentwickelt, werden 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit entsprechender Zuständigkeit. Die implementierten Managementsysteme entsprechen dem internationalen Standard ISO 14001 und/oder sind in Vorbereitung zur ISO 50001. Beim gesamten Projektablauf werden auch alle Stakeholder/innen zu diesen Themen mitbetrachtet und miteinbezogen und so unsere Anforderungen über den gesamten Prozess hinweg kontrolliert und evaluiert. Unser Anspruch auf ständige Verbesserung und Durchdringung im Konzern wird durch Schulungen und Audits gewährleistet.

Im Geschäftsjahr 2023/24 lag der Anteil der nach einem Umweltmanagementsystem zertifizierten Konzerneinheiten bei über 80 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 in 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.

Standards und Managementansätze

- ISO 14001:2015 Umweltmanagementsystem
- ISO 50001:2015 Energiemanagement
- Checkliste Umweltaspekte
- Dokumentenpfad im Intranet zum Management von Umwelt und Energie
- Informationen für Mitarbeiter/innen über das Intranet
- werkseigene Produktionskontrolle
- EN 1090-1:2009+A1:2011
- Bahnbau: SCC**2011
- EFB – Entsorgungsfachbetrieb

Ausbau von erneuerbaren Energien

SWIETELSKY bemüht sich aktiv darum, ihren Energieverbrauch und die CO₂-Emissionen zu reduzieren und dadurch die von Österreich und der EU gesetzlich geforderte Klimaneutralität zu erreichen. Basierend auf den Nachhaltigkeits-KPIs, zB den Emissionen aus dem operativen Geschäft, der Logistik und der Baustellen, legt das Unternehmen konkrete Ziele fest. Es werden Maßnahmen zur Energieeffizienzsteigerung ergriffen, wie zB die Optimierung des Energieverbrauchs in Produktionsstätten und Büros, die Nutzung von erneuerba-

ren Energien und der verstärkte Einsatz energieeffizienter Technologien.

Zudem wird SWIETELSKY den Einsatz von fossilen Brennstoffen minimieren und verstärkt auf klimafreundliche Alternativen setzen. Durch die kontinuierliche Überwachung und über die zukünftig integrierte Berichterstattung wird SWIETELSKY vollständige Transparenz über ihre CO₂-Reduktionsziele und -Maßnahmen gewährleisten.

Entwicklung des Gesamtenergieverbrauchs

2023/24	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Angaben in MWh						
Fossiler Energieverbrauch für Produktionsstätten	160.285	35.693	62.820	11.399	35.009	15.365
Fossiler Energieverbrauch Treibstoffe	342.792	196.150	52.209	38.108	17.325	39.001
Hackschnitzel für Büros und Produktionsstätten	1.571	1.183	388	-	-	-
Fernwärme für Büros und Produktionsstätten	3.031	2.315	-	446	6	264
Strom Büros, Produktionsstätten und Baustellen	58.847	42.296	7.269	2.739	4.219	2.324
Gesamtenergieverbrauch*	566.525	277.636	122.686	52.691	56.558	56.954
Bauleistung in TEUR	3.517.845	2.019.104	478.577	380.328	179.869	459.968
Spezifischer Energieverbrauch in MWh pro TEUR Bauleistung	0,161	0,138	0,256	0,139	0,314	0,124

2022/23	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Angaben in MWh						
Fossiler Energieverbrauch für Produktionsstätten	164.935	42.726	60.924	13.902	35.584	11.799
Fossiler Energieverbrauch Treibstoffe	375.803	229.933	49.834	44.289	19.484	32.264
Hackschnitzel für Büros und Produktionsstätten	1.794	1.172	622	-	-	-
Fernwärme für Büros und Produktionsstätten	3.843	3.134	-	384	2	323
Strom Büros, Produktionsstätten und Baustellen	66.955	48.010	6.240	4.048	6.181	2.476
Gesamtenergieverbrauch*	613.330	324.975	117.620	62.622	61.250	46.862
Bauleistung in TEUR	3.575.799	2.105.055	375.930	405.042	261.409	428.363
Spezifischer Energieverbrauch in MWh pro TEUR Bauleistung	0,172	0,154	0,313	0,155	0,234	0,109

* Berechnung: Die Energieverbräuche innerhalb der Organisation wurden auf Basis der Energiekosten, unter Berücksichtigung länderspezifischer Energiepreise, berechnet.

Der Energieverbrauch und die Energieeffizienz werden bei SWIETELSKY stetig überwacht. Interne sowie externe Audits finden an Betriebsstätten und Baustellen im Rahmen des IMS (ISO 14001/50001) statt.

Die Energiedaten umfassen konzernweit alle SWIETELSKY-Niederlassungen und -Töchter, dazu Produktionsstätten und Baustellen sowie Baumaschinen und Baugeräte. Der Gesamtenergieverbrauch sank im Vergleich zum Vorjahr von 613.330 MWh im Geschäftsjahr 2022/23 auf 566.525 MWh in 2023/24. Der spezifische Energieverbrauch im Verhältnis zur Gesamtbauleistung des Konzerns beläuft sich auf 0,161 MWh/TEUR und konnte im Vergleich zum Vorjahreswert von 0,172 MWh gesenkt werden.

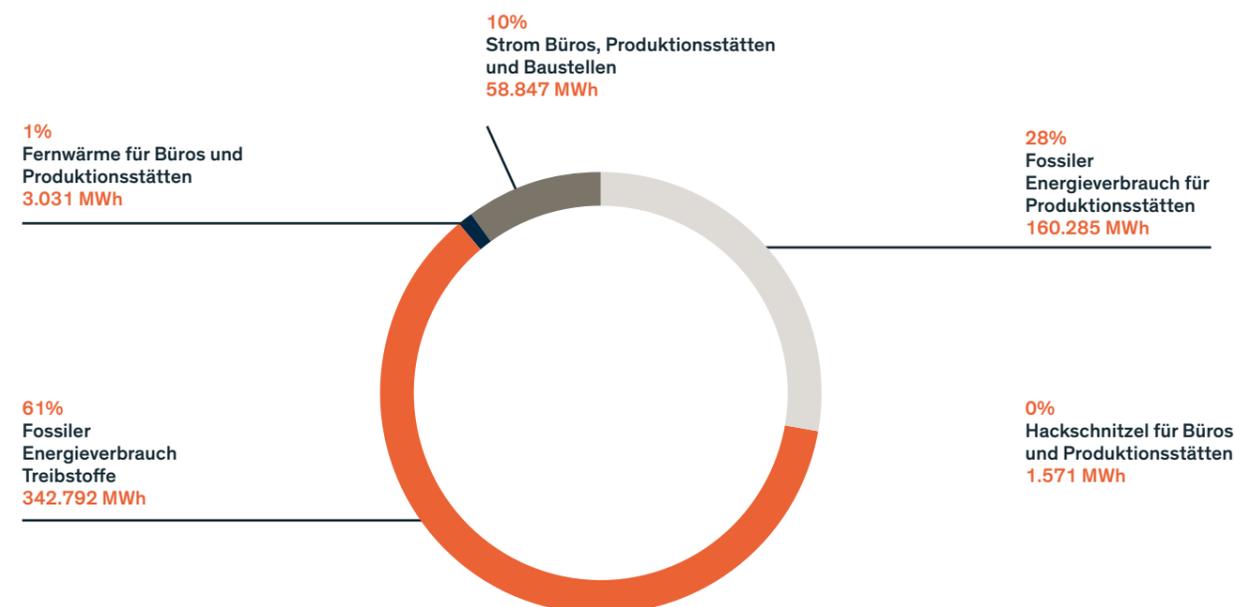
Der bedeutendste fossile Energieträger im Konzern ist Treibstoff (Diesel); er ist mit 61 Prozent des Energieverbrauchs der wesentlichste Faktor. Laufende

Optimierungsprogramme, wie der Einsatz von energieeffizienteren Fahrzeugen, der Umstieg auf Fahrzeuge mit alternativer Energie und der Einsatz von Dieselalternativen wie HVO (Hydrotreated Vegetable Oils), werden im Konzern vorangetrieben, um den Einsatz von fossilen Treibstoffen zu senken.

Eine genaue Analyse des Fuhrparks und dessen Fahrzeuggruppen ist in Umsetzung und wird eine genaue Abschätzung des Einsparpotenzials ermöglichen. Etablierte Technologien leisten hier einen wesentlichen Beitrag zur Datenerhebung und Auswertung.

SWIETELSKY erfasst bei der Herstellung von Bauprodukten laufend den Energieeinsatz, wodurch es unter anderem möglich wird, einen Produktionsvergleich zwischen unterschiedlichen Produktionsstätten zu ziehen und darauf basierend Einsparungspotenziale sichtbar zu machen.

Energieverbrauch nach Energieträgern



CO₂-Fußabdruck

2023/24	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Angaben in Tonnen						
Scope 1 – Direkte energiebedingte THG-Emissionen	129.044	58.517	34.252	11.619	12.138	12.517
Scope 2 – Indirekte energiebedingte THG-Emissionen	12.658	7.947	2.660	647	875	529
Gesamtfußabdruck in t*	141.703	66.465	36.913	12.267	13.013	13.045
Spezifische CO ₂ e in t pro TEUR Bauleistung	0,040	0,033	0,077	0,032	0,072	0,028

2022/23	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Angaben in Tonnen						
Scope 1 – Direkte energiebedingte THG-Emissionen	138.826	68.217	33.293	13.792	13.176	10.349
Scope 2 – Indirekte energiebedingte THG-Emissionen	11.499	6.319	2.284	967	1.313	616
Gesamtfußabdruck in t*	150.325	74.536	35.577	14.759	14.489	10.965
Spezifische CO ₂ e in t pro TEUR Bauleistung	0,042	0,035	0,095	0,036	0,055	0,026

* Berechnungsgrundlage: Die Energieverbräuche wurden auf Basis der Energiekosten berechnet und betreffen Energiebräuche von Heizöl, Gas (inkl. technischer Gase), Treibstoff, Braunkohlestaub, Fernwärme und Strom und unterliegen daher einer gewissen Unsicherheit. In den Ländern Österreich und Deutschland werden länderspezifische Emissionsfaktoren herangezogen. Für die Berechnung der Kennzahlen außerhalb von Österreich und Deutschland wurden einheitlich DEFRA-Emissionsfaktoren verwendet. Die spezifische CO₂e in t pro TEUR Bauleistung umfasst THG-Emissionen im CO₂-Äquivalent zu Scope 1 sowie Scope 2 und bezieht jedenfalls die Gase CO₂, CH₄, N₂O mit ein. Die Berechnung der Scope-2-Emissionen erfolgt nach der Location-based-Methode.

Die CO₂-Bilanz für die Geschäftsjahre 2022/23 und 2023/24 umfasst alle vollkonsolidierten Unternehmen. Konzernweit entstanden im Berichtszeitraum für 2023/24 141.703 Tonnen CO₂e (location-based); das ist ein Rückgang im Vergleich zum WJ 2022/23. Die Emissionen werden entsprechend der Definition des „Greenhouse Gas Protocol“ getrennt nach Scope 1 und Scope 2 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 0,040 Tonnen CO₂e /TEUR Bauleistung im Geschäftsjahr 2024/23.

Der spezifische Emissionswert ist leicht gesunken, auch im Bereich Scope 1, beispielsweise durch Optimierungsmaßnahmen im Bereich Mischanlagen (Umstellung der Mischanlagen von Heizöl auf Gas).

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 62 Prozent der CO₂-Gesamtemissionen aus.

An einer Lösung zur Erfassung der CO₂-Emissionen aus vorgelagerten und nachgelagerten Prozessen in der Wertschöpfungskette (Scope 3) wird gearbeitet.

Klimafreundliche Produktionsstätten und Bürogebäude

Produktionsstätten werden hinsichtlich Energieeffizienz geprüft und Maßnahmen abgeleitet:

- Energiekonzepte für die Standorte werden ausgearbeitet
- bei jedem neuen Standort wird energieeffiziente Technik eingesetzt
- Altbauten werden nachgerüstet

Der Ressourcenschonung in Produktionsstätten sowie in Verwaltungsgebäuden wird im Sinne der Energieeffizienz eine hohe Bedeutung beigemessen. Auf Basis des internen und externen 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 bei einer Menge von 20.000 Tonnen bis zu

41.000 Kilowattstunden an Heizenergie eingespart werden. Auf Basis des Energieauditberichts wurden zur Verbesserung der Energieeffizienz außerdem der Umstieg auf LED-Beleuchtungen in Hallen und Bürogebäuden forciert sowie wärmetechnische Sanierungen durchgeführt und Heizungsanlagen in Büros und Produktionsstätten im Konzern ausgetauscht.

Klimafreundlicher Baubetrieb

Zu den wesentlichen Herausforderungen der Zukunft gehört die Steigerung der Effizienz bei gleichzeitiger Reduktion der Treibhausgasemissionen im Zuge des Baustellenbetriebs. SWIETELSKY sorgt für den Einsatz möglichst schonender Verfahren, umweltfreundlicher Geräte und Maschinen sowie für möglichst kurze Transportwege.

Ein hervorzuhebendes Projekt im Bereich des klimafreundlichen Baubetriebs sind alternative Generatoren-Modelle.

Vorteile Hybridgenerator

Generatoren müssen für die maximal zu erwartende Spitzenleistung dimensioniert werden. Generatoren erzeugen rund um die Uhr Lärm und Emissionen. Das Hybridgeneratorsystem kann für die durchschnittlich zu erwartende Last dimensioniert werden. Dabei lässt sich der Generator drosseln, wenn er hauptsächlich zum Laden der Batterien verwendet wird. Mit einem Hybrid-system können Kundinnen und Kunden oft eine kleinere Generatorgröße wählen, was zu Investitionseinsparungen, verbessertem Kraftstoffverbrauch und verbesserter Logistik führt.

Mit einem Hybridgenerator wird die Laufzeit des Generators erheblich verkürzt und es kann sogar eine „Generatorstillstandszeit“ konfiguriert werden, wenn an einem lärmsensiblen Ort wie einer städtischen Umgebung gearbeitet wird. Eine deutlich geringere Laufzeit des Generators führt zu einem geringeren Verschleiß, längeren Wartungsintervallen und weniger Ausfallzeiten bei der Wartung.

Hybridgeneratoren sind nicht nur in wirtschaftlicher Hinsicht besser als herkömmliche, reine Stromerzeugungsanlagen – sie sind auch in Bezug auf praktisch jedem anderen denkbaren Parameter besser. Ein Hybridsystem reduziert den Kraftstoffverbrauch, die Emissionen, die Geräuschentwicklung, die Wartungsintervalle und die Gesamtlogistik erheblich und bietet gleichzeitig jederzeit unterbrechungsfreien, sauberen Strom.

Herkömmlicher Generator

Ein herkömmlicher Generator muss Kraftstoff verbrennen, um sowohl eine bestimmte Spannung zu erzeugen als auch eine feste Frequenz beizubehalten. Bei einem mittelgroßen Generator können dies mehrere Liter pro Stunde sein, selbst bei keiner oder geringer Last. Die Größe des Generators wird normalerweise entsprechend dem ungünstigsten Anwendungsfall gewählt, so dass die volle Kapazität nur in 5–15% der Zeit benötigt wird. Das bedeutet, dass der Gesamtwirkungsgrad bei weitem nicht perfekt ist.

Hybridgeneratorsystem

Ein Hybridsystem mit Wechselrichtern richtet sich genau nach dem Strombedarf der Lasten, wobei die Batterien so viel Strom liefern, wie zu einem bestimmten Zeitpunkt benötigt wird. Selbst im Leerlauf arbeitet das Wechselrichtersystem dank seines minimalen Eigenverbrauchs äußerst effizient. Das bedeutet, dass es viel effizienter ist, den Wechselrichter die meiste Zeit die Hauptrolle bei der Stromversorgung der Lasten übernehmen zu lassen. In diesem Fall muss der Generator nur dann gestartet werden, wenn ein Spitzenbedarf besteht oder wenn die Batterien geladen werden müssen. Die hohe Spitzenleistung des Wechselrichters sorgt dafür, dass schwere Maschinen und variable Lasten problemlos mit Strom versorgt werden können.

In der Transformation zum nachhaltigen Branchenprimus macht SWIETELSKY auch vor der Baustelle nicht Halt: Neue Technologien und Forschungsprojekte machen die Arbeit grüner, sicherer und gesünder.

SWIETELSKY hat die „SWIE:Garage“ ins Leben gerufen, um eine Brücke zwischen Mensch, Umwelt und Technik zu schaffen. In dieser Einrichtung beschaffen Expertinnen und Experten innovative Maschinen, Geräte und andere Produkte, die dann den operativen Abteilungen zur Verfügung gestellt werden. Dort werden sie einem umfassenden Praxistest unterzogen. Reinhard Friesenecker, einer der Köpfe hinter diesem Projekt, erklärt: „Durch die SWIE:Garage ermöglichen wir es unseren Kolleginnen und Kollegen auf den Baustellen, auf einfache Weise neue Technologien wie elektrische Baugeräte kennenzulernen.“ Dies zeigt ein starkes Engagement für Fortschritt und praktische Anwendbarkeit in der Baubranche.

Härtetest auf der Baustelle

Solche Tests geben beispielsweise Aufschluss darüber, ob die Energiequellen den Strombedarf eines elektrisch betriebenen Kleinbaggers oder Raupendumpers durch eine Voltstation – ein moderner mobiler Energiespeicher, der aufgrund seiner kompakten Bauweise flexibel einsetzbar ist – abdecken. Denn deren Einsatz anstelle von diesel- oder benzinbetriebenen Maschinen verringert

nicht nur den CO₂-Ausstoß, sondern bringt auch eine deutliche Verbesserung der Lärm- und Luftqualität, vor allem in beengten Räumen, und erhöht damit auch die Sicherheit auf der Baustelle. Co-Initiator Gerald Enzenhofer: „Wir begleiten auf diese Art die Transformation zu einem nachhaltigen Unternehmen mit und zeigen auf, welche Neuheiten der Markt bietet. Die SWIE:Garage ist eine Plattform, auf der fortschrittliche Technologien und Nachhaltigkeitsaspekte verschmelzen.“

Fuhrpark und Logistik

Bei Investitionen im Fuhrparkbereich und bei der Neuananschaffung 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 Reduktion 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 Elektrofahrzeugen stetig vorangetrieben. Zur Förderung der Elektromobilität arbeiten wir zudem am Ausbau der Infrastruktur. Dazu wurden bereits an vielen Standorten Ladestationen für unsere Elektroautos errichtet.

Ein Pilotprojekt zur Umsetzung logistischer Prozesse wurde im Unternehmensbereich Digitalisation & Construction Services (DCS) mit Hilfe von LEAN-Management gestartet. Es beinhaltet die digitale Erfassung zur Optimierung der Logistikwege im Unternehmen.

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 70 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, Kundinnen und 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-gemerkte 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. 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. Die erfreulich hohe Recyclingquote in Deutschland ist darauf zu-

rückzuführen, dass dort bereits eine Asphaltmischanlage mit Paralleltrommel betrieben wird, die technisch eine durchschnittliche Zugabequote von bis zu 80% ermöglicht. Insgesamt konnte eine konstante Erhöhung des Recyclingmaterials erreicht werden, mit einem Anstieg um 17,3 Prozent auf 18,1 Prozent im Berichtszeitraum.

Eine weitere Erhöhung der Quote soll durch entsprechende Ausbaupläne erzielt werden. Ähnlich wie das Abfallaufkommen unterliegt auch die Produktionsmenge beim Recyclingmaterial starken projekt- sowie materialabhängigen Schwankungen.

Eingesetzter recycelter Asphalt

2023/24	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Angaben in Tonnen						
Produzierte Menge Asphalt	1.659.217	408.690	549.715	153.118	372.883	174.811
Menge zugeführtes Recyclingmaterial Asphalt	299.746	28.355	239.345	4.850	10.796	16.400
Recyclinganteil an produziertem Asphalt	18,07	6,94	43,54	3,17	2,90	9,38

2022/23	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Angaben in Tonnen						
Produzierte Menge Asphalt	1.698.072	424.885	584.111	177.209	370.308	141.559
Menge zugeführtes Recyclingmaterial Asphalt	294.028	31.656	242.820	5.600	13.952	0
Recyclinganteil an produziertem Asphalt	17,32	7,45	41,57	3,16	3,77	0

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 die 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, Reduktion 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. Aufgrund nationaler Regulatorien sind viele eingesetzte Materialien noch nicht erneuerbar bzw wiederverwendbar.

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.

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 2019 als IPPC-Anlage für gefährliche und nicht gefährliche Abfälle bewilligt wurde (Anlage zur integrierten Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung). Der Standort bietet Entsorgungs- und Beratungsleistungen für Filialen und konzernfremde Unternehmen an. In mehreren Länderorganisationen des Konzerns finden regelmäßige Schulungen zur Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Themen der Abfallwirtschaft statt.

In der Berichtsphase 2023/24 wurden neben den bisher erfassten österreichischen Standorten alle vollkonsolidierten Gesellschaften im Konzern bei den Kennzahlen der Abfallerhebung miteinbezogen. Diese Zahlen beziehen sich auf Bauprojekte und Betriebsanlagen, wie Werkstatt- und Lagerplätze, und auf Produktionsanlagen, wie Asphalt- und Betonmischanlagen.

Da wir als Auftragnehmerin 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.

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 Subunternehmerinnen/Subunternehmer sowie Lieferantinnen/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 unseren Verhaltenskodex („Code of Conduct“) für Lieferant/inn/en, so weit wie möglich geltend.

Abfallaufkommen*

2023/24	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Angaben in Tonnen						
Gesamtgewicht des angefallenen gefährlichen Abfalls	23.417	4.570	9.451	1.175	531	7.691
Gewicht gefährlicher Bodenaushub	6.705	740	-	262	-	5.702
Gesamtgewicht des angefallenen ungefährlichen Abfalls	4.486.515	3.559.970	44.926	325.994	119.482	436.143
Gewicht ungefährlicher Bodenaushub	3.002.497	2.552.811	-	257.348	94.855	97.483
Abfall gesamt (inkl Bodenaushub)	4.509.932	3.564.540	54.377	327.169	120.013	443.833
Abfall gesamt (ohne Bodenaushub)	1.500.730	1.010.988	54.377	69.559	25.158	340.648
Bauleistung in TEUR	3.517.845	2.019.104	478.577	380.328	179.869	459.968
Menge des spezifischen Abfalls in t pro TEUR Bauleistung	1,28	1,77	0,11	0,86	0,67	0,96
Menge des spezifischen Abfalls in t pro TEUR Bauleistung (ohne Bodenaushub)	0,43	0,50	0,11	0,18	0,14	0,74

2022/23	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Angaben in Tonnen						
Gesamtgewicht des angefallenen gefährlichen Abfalls	23.973	3.489	8.452	5.148	658	6.226
Gewicht gefährlicher Bodenaushub	7.591	231	2.050	2.159	651	2.500
Gesamtgewicht des angefallenen ungefährlichen Abfalls	3.684.710	2.942.345	32.067	364.077	47.652	298.570
Gewicht ungefährlicher Bodenaushub	2.337.856	1.938.914	-	277.235	16.894	104.814
Abfall gesamt (inkl Bodenaushub)	3.708.683	2.945.834	40.519	369.225	48.310	304.796
Abfall gesamt (ohne Bodenaushub)	1.363.236	1.006.689	38.469	89.831	30.765	197.482
Bauleistung in TEUR	3.575.799	2.105.055	375.930	405.042	261.409	428.363
Menge des spezifischen Abfalls in t pro TEUR Bauleistung	1,04	1,40	0,11	0,91	0,18	0,71
Menge des spezifischen Abfalls in t pro TEUR Bauleistung (ohne Bodenaushub)	0,38	0,48	0,10	0,22	0,12	0,46

* Die Angaben beziehen sich aufgrund der Datenverfügbarkeit auf das Kalenderjahr. Ungefährlicher und gefährlicher Abfall sind laut nationaler gesetzlicher Definition in Tonnen erfasst. In Deutschland ist das nicht belastete Erdreich durch rechtliche Definition kein Abfall. Daher ist der Wert bei ungefährlichen Abfällen niedrig. Aufgrund einer Methodikänderung wurde der Anteil des Bodenaushubs im letzten Bericht für das Jahr 2022 falsch berichtet, was für die obenstehende Tabelle korrigiert wurde.

Miteinander

Bildung
Diversität
Engagement
Individualität
Inklusion
Karriere
Motivation
Teamgeist
Unternehmenskultur
Vereinbarkeit
Weiterentwicklung
Wertschätzung

Moderne Arbeit muss auch für Menschen arbeiten

Spektakulärere Innovationen zünden, Potenzial entfalten, Anerkennung und Wertschätzung erfahren, gemeinsam für morgen immer besser bauen und Hand in Hand jeden Tag einen Schritt nach vorne gehen: Wir wollen mehr als einen Job. Wir wollen erfüllt arbeiten und dadurch besser Leben.

Diese Ziele setzen wir uns 2025/26

- Implementierung von HR-Maßnahmen aus Auditierungs-, Zertifizierungs- und Auszeichnungsprozessen zur Verbesserung der Personalmanagementpraktiken in der Organisation
- Detailliertere Erhebung des Anteils an Frauen in allen operativen und zentralen Berichtsebenen
- Stärkung der Diversität, Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle
- Erhöhung der Frauenquote in technischen Berufen
- Stärkung der Mitarbeiter/innenbindung und -motivation
- Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung
- Schärfen der Datenbasis, um gleiche Entlohnung für die gleiche Arbeit zu gewährleisten
- Verbesserung der Arbeitssicherheit und Einhaltung der Arbeitszeiten
- Optimierung der Qualität der Lehrlingsausbildung
- Förderung von altersgerechten Beschäftigungsmodellen
- Ausbau des Employer Branding
- Ausrichtung des Sponsorings hin zur Unterstützung von sozial Benachteiligten

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 ihrer Verantwortung gegenüber den mehr als 12.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und sieht sie als Schlüssel zum Unternehmenserfolg.

Die Werte „menschenorientiert“, „lösungsorientiert“ und „zukunftsorientiert“ prägen unsere Unternehmenskultur. Viele kleine operative Einheiten unter einem gemeinsamen Dach waren und sind der Schlüssel für unseren Erfolg. Wir sind davon überzeugt, dass ein fairer und respektvoller Umgang sich positiv auf die Mitarbeiter/innenzufriedenheit auswirkt, die Produktivität erhöht und einen bedeutenden Beitrag zur Zukunftsfähigkeit des Unternehmens leistet.

SWIETELSKY hat 2023 eine neue HR-Strategie beschlossen, die Themenschwerpunkte, strategische Ziele sowie kurz- und mittelfristige Meilensteine klar definiert. Weiterhin gilt es, das Wachstum des Unternehmens mit einer zeitgemäßen Personalpolitik zu unterstützen, die präzise auf die Herausforderungen des modernen Arbeitsmarkts ausgerichtet ist. Ein Fokus liegt auch auf der gruppenweiten Ausrichtung eben dieser HR-Strategie.

Unternehmenskultur und attraktiver Arbeitgeber

Die Förderung von individuellen Entwicklungsperspektiven und unternehmerischem Denken schafft attraktive Arbeitsbedingungen für motivierte Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte sowie potenzielle Mitarbeitende. Jede Art von Lohn- und Sozialdumping wird vom Unternehmen selbstverständlich entschieden abgelehnt. SWIETELSKY ist primär in Ländern tätig, in denen Arbeitnehmer/innenschutzbestimmungen, 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat, wird im Wettbewerb bestehen und den Kundinnen und Kunden die besseren Lösungen anbieten können.

Im Ranking des Wirtschaftsmagazins trend, wurde SWIETELSKY im März 2024 zum achten Mal in Folge als Top-Arbeitgeber ausgezeichnet. Eine Reihe weiterer „Trust Icons“, Zertifizierungen und Gütesiegel namhafter Institute bestätigt die Attraktivität der Unternehmensgruppe als Arbeitgeber in allen Disziplinen, von Gesundheitsförderung über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bis hin zu Diversity Management und Vorurteilsfreiheit.

Standards und Managementansätze

- ISO 9001:2015 Qualitätsmanagement
- standardisierte Einstellungsprozesse
- umfangreiches Schulungsprogramm für neu eingetretene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Personalentwicklungs-Hub mit Angeboten für Präsenzs Schulungen, Onlineschulungen und On-Demand-Schulungen externer Anbieter
- regelmäßige Informationen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Mitarbeiter/innenzeitung, das Intranet und als Beilage zum Lohnzettel
- klar kommuniziertes Leitbild und Versprechen als Arbeitgeberin
- Prämien- und Tantiemenmodell sowie optionale Anreizmodelle und zahlreiche, transparent veröffentlichte Incentives

Arbeitnehmer/innenvertretung

Selbstverständlich werden bei SWIETELSKY alle gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich Betriebsrat und Vertretung der Arbeitnehmer/inneninteressen strikt eingehalten. Das Unternehmen verfügt über Betriebsräte für Arbeiter/innen und Angestellte, die regional in den einzelnen Betriebsstätten gewählt werden. Dies ermöglicht, dass die Betriebsräte sehr nahe bei den Interessen und Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind. Die Vertretung erfolgt jedoch nicht nur regional. Sowohl der Arbeiter/innenbetriebsrat als auch der Angestelltenbetriebsrat sind im Aufsichtsrat der Swietelsky AG mit insgesamt drei Sitzen vertreten. Damit verfügt die Arbeitnehmer/innenvertretung frühzeitig über Informationen zu größeren Veränderungen des Gesamtunternehmens.

Es ist uns wichtig, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Behörden in angemessener Frist über Veränderungen zu informieren. Bei größeren Veränderungen aufgrund von Saisonalität werden zum Beispiel in Österreich Behörden und Vertreter/innen der Mitarbeiter/innen dreißig Tage vor Ausspruch der Maßnahmen informiert. Im Falle von Beschwerden können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Betriebsrätinnen/-räte und auch jederzeit an ihre Vorgesetzten oder, falls gewünscht, an die/den zuständige/n Compliance-Beauftragte/n wenden.

Bewerber/innenmanagement für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Wichtig ist uns nicht nur, der attraktive Arbeitgeber für bestehende Arbeitskräfte zu sein, sondern auch für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber sichtbar zu bleiben. Im Rahmen einer Personalmarketingoffensive wurden 2024 neue Maßnahmen im Employer Branding sowie eine neue Karriere-Website des Konzerns entwickelt und entsprechend veröffentlicht. Schrittweise werden diese Maßnahmen auch weitere Ländermärkte des Unternehmens erreichen.

Auf der Karriere-Website wir-swietelskys.at finden Jobinteressierte umfangreiche Informationen über das Selbstverständnis des Unternehmens, seine Benefits und Incentives als Arbeitgeberin sowie alle offenen Stellen im Konzern. Neuerdings werden hier auch vermehrt unternehmenskulturelle Themen sowie strategische Anliegen, wie zB die Frauenförderung und die verstärkte Komma nach Personalentwicklung, angesprochen.

Für das Onboarding wurden Leitlinien erarbeitet, um sicherzustellen, dass eine rasche und für beide Seiten zufriedenstellende Integration ins Unternehmen stattfindet. Zunehmend, auch international, werden Onboarding-Prozesse mittels E-Learning-Modulen fix verankert. Individuelle Einarbeitungspläne und ein modularer Aufbau der Inhalte je nach Berufsgruppe, für Techniker/innen, kaufmännische Angestellte, Arbeiter/innen und Führungskräfte, wurden erstellt.

Flexibilität für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaffen

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

Worauf wir stolz sind

- trend. TOP-Arbeitgeber/in: 8 Jahre in Folge
- trend. TOP-Arbeitgeber/in 2024: Platz 2 in der Baubranche
- trend. TOP-Arbeitgeber/in 2024: Platz 29 in Österreich



Wir wachsen kontinuierlich

Nach Jahren des intensiven Wachstums hat sich der Stand der Mitarbeiter/innen zuletzt auf hohem Niveau stabilisiert. Insgesamt beschäftigte SWIETELSKY 11.408 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Stichtag 31.3.2024, ein leichter Rückgang in Höhe von 1,04 Prozent im Vergleich zum Vorjahr.

Konzernweit befanden sich im Berichtsjahr 2023/24 4,4 Prozent (2022/23: 4,4 Prozent) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in befristeten Arbeitsverträgen. Die kontinuierliche Senkung dieser Prozentzahl seit 2017 unter-

streicht das Bestreben, Mitarbeitende langfristig an das Unternehmen zu binden. Die Loyalität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halten wir für eine wichtige Grundlage unseres Erfolgs.

In den Kernmärkten Österreich, Deutschland, Ungarn und Tschechien fallen 100 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Tarifverträge und/oder Mindestlohn; konzernweit 98,81 Prozent (2022/23: 97,2 Prozent). In einigen Ländern, in denen SWIETELSKY tätig ist, gibt es keine tarifvertraglichen Regelungen. Hier halten wir uns selbstverständlich an die gesetzlichen Mindestlöhne.

Mitarbeiter/inneninformation im Überblick

2023/24	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Durchschnittlicher Mitarbeiter/innenstand WJ	11.910	6.902	1.453	1.734	834	987
Mitarbeiter/innenstand per 31.3.*	11.408	6.519	1.460	1.614	813	1.002
Mitarbeiter/innen mit einem unbefristeten Dienstverhältnis*	10.904	6.519	1.414	1.248	811	912
davon männlich	9.573	5.868	1.275	1.028	624	778
davon weiblich	1.331	651	139	220	187	134
Mitarbeiter/innen mit einem befristeten Dienstverhältnis*	504	-	46	366	2	90
davon männlich	457	-	42	348	2	65
davon weiblich	47	-	4	18	-	25
Mitarbeiter/innen in Vollzeitbeschäftigung*	10.860	6.184	1.372	1.575	778	951
davon männlich	9.874	5.772	1.306	1.364	615	817
davon weiblich	986	412	66	211	163	134
Mitarbeiter/innen in Teilzeitbeschäftigung*	548	335	88	39	35	51
davon männlich	156	96	12	12	11	25
davon weiblich	392	239	76	27	24	26

* 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, von 14,9 Prozent auf 15,3 Prozent, gestiegen. Auch die Fluktuationsrate ist im Vergleich zum Berichtsjahr 2022/23 annähernd konstant geblieben, mit einem Rückgang von 9,6 Prozent im Jahr 2022/23 auf aktuell 9,4 Prozent. Für die Datenerhebung wurden nur freiwillige Abgänge herangezogen, weil diese besser auf die Unsicherheit und Unzufriedenheit unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hinweisen. Da es nicht möglich war, die einvernehmlichen Auflösungen nach Dienstnehmer/innen- und Dienstgeber/inneninitiative zu

trennen, wurden sämtliche Austritte durch einvernehmliche Auflösungen hinzugezählt. Die Fluktuationsquote von dienstnehmerinitiierten Austritten liegt somit unter den hier ermittelten Quoten.

Eintritte und Fluktuation im Überblick

2023/24	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Eintritte Mitarbeiter/innen insgesamt*	1.748	1.016	306	153	48	225
davon männlich	1.560	918	275	129	41	197
davon weiblich	188	98	31	24	7	28
davon unter 30	696	491	98	40	17	50
davon zwischen 30 und 50	759	411	118	88	16	126
davon über 50	293	114	90	25	15	49
Eintrittsrate Mitarbeiter/innen insgesamt*	15,32%	15,59%	20,96%	9,48%	5,90%	22,46%
Eintrittsrate – männlich	15,55%	15,64%	20,86%	9,38%	6,55%	23,31%
Eintrittsrate – weiblich	13,66%	15,05%	21,83%	10,04%	3,74%	17,83%
Eintrittsrate – unter 30	30,38%	28,43%	36,70%	33,61%	26,15%	44,25%
Eintrittsrate – zwischen 30 und 50	13,20%	12,86%	18,82%	9,39%	3,88%	21,84%
Eintrittsrate – über 50	8,70%	7,14%	15,90%	4,48%	4,46%	15,71%
Fluktuation Mitarbeiter/innen insgesamt**	1.073	522	227	101	99	124
davon männlich	964	473	210	87	87	107
davon weiblich	109	49	17	14	12	17
davon unter 30	365	220	77	24	22	22
davon zwischen 30 und 50	481	229	89	56	44	63
davon über 50	224	73	59	20	33	39

Eintritte und Fluktuation im Überblick

2023/24	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Fluktuationsrate Mitarbeiter/innen insgesamt**	9,41%	8,01%	15,55%	6,26%	12,18%	12,38%
Fluktuationsrate – männlich	9,61%	8,06%	15,93%	6,33%	13,90%	12,66%
Fluktuationsrate – weiblich	7,92%	7,53%	11,97%	5,86%	6,42%	10,83%
Fluktuationsrate – unter 30	15,93%	12,74%	28,84%	20,17%	33,85%	19,47%
Fluktuationsrate – zwischen 30 und 50	8,37%	7,17%	14,19%	5,98%	10,68%	10,92%
Fluktuationsrate – über 50	6,65%	4,57%	10,42%	3,58%	9,82%	12,50%

* Die Eintrittsraten sind die Eintritte von Mitarbeiter/innen im Verhältnis zum Mitarbeiter/innenstand am 31.3. Bei der Berechnung der Eintritte wurde Folgendes nicht berücksichtigt: - Eintritte von Praktikant/inn/en, von befristeten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen 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 Eintritts.

** Berechnung der Fluktuation: Berücksichtigt wurden freiwillige Abgänge im Wirtschaftsjahr (Dienstnehmer/innenkündigungen sowie einvernehmliche Auflösung). Nicht erfasst wurden befristete Mitarbeiter/innen, Praktikant/inn/en und Mitarbeiter/innen 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/die Dienstnehmer/in in der Berechnung exkludiert.

Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterentwicklung

Bestens qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur richtigen Zeit am richtigen Ort, so lautet das zentrale Ziel des Human-Resource-Managements von SWIETELSKY.

Unsere dezentrale Unternehmensstruktur und der starke Fokus auf unternehmerisches Denken und eigenverantwortliches Handeln setzen top ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Märkten und Geschäftsbereichen voraus. Zudem ist ein ausgereiftes Weiterbildungsprogramm ein entscheidender Faktor, um die Arbeitgeber/innenattraktivität 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 berufsgruppen-spezifische Standardtrainings sowie eine individuelle Bedarfserhebung und Entwicklungsförderung durch regelmäßig geführte Mitarbeiter/innengespräche.

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

Das breite Spektrum an Aus- und Weiterbildungsangeboten aus dem zentralen Schulungsprogramm wird schrittweise vom Heimatmarkt Österreich zugunsten anderer Länderorganisationen erweitert und speziell auf Anforderungen der jeweiligen regionalen Märkte angepasst.

Digitale Weiterbildung

Bestehende Personalentwicklungsprogramme in Form von Präsenzs Schulungen und Onlineschulungen werden stetig in ihrem Umfang erweitert und konnten 2023 um digitale On-Demand-Schulungsmöglichkeiten bei externen Anbietern ergänzt werden. Ein digitaler Hub für alle Schulungsangebote unter dem Titel „SWIETELSKY KNOWLEDGE“ wurde 2023 gelauncht. Insbesondere der Umgang mit digitalen Arbeitsmethoden und Programmen soll breit geschult werden, um alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fit für die moderne Arbeitswelt zu machen.

Karriereweg vorantreiben

Zum beruflichen Erfolg führen viele Wege. Und das möchte SWIETELSKY fördern. Der Konzern bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Orientierung hinsichtlich ihrer Karrieremöglichkeiten. Der Konzernbereich Human Resources ist deshalb für die operativen Einheiten eine kompetente Ansprechpartnerin und Dienstleisterin bei allen Fragen und Anliegen rund um das Thema „Aus- und Weiterbildung“.

Um für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch langfristige Perspektiven bei SWIETELSKY zu schaffen, sind transparente Entwicklungsmöglichkeiten sowie Karrierewege unabkömmlich. Im Zuge der Organisationsreform 2024 wurden diese Karrierewege neu und konzernweit einheitlich gestaltet sowie transparent veröffentlicht. SWIETELSKY setzt auf das Potenzial seiner Mitarbeitenden und möchte Schlüsselpositionen, Fach- und Führungskräfte aus den eigenen Reihen besetzen. Interne Ausbildungs- und Weiterbildungsprogramme unterstützen diesen Weg.

Auch Fach- und Schlüsselkräfte ohne Personalverantwortung verdienen attraktive, moderne Berufsbezeichnungen, Entwicklungschancen sowie Aufstiegsmöglichkeiten. SWIETELSKY verwendet daher seit 2023 ein neues, einheitlich anzuwendendes Schema für die Bezeichnung von Fach- und Schlüsselfunktionen im Angestelltenbereich. Damit wurden die Voraussetzungen für Fachkarrieren sowie weitere Potenziale in der Personalentwicklung geschaffen.

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.

Ziel der Unternehmensgruppe SWIETELSKY ist es, unsere operativen Einheiten bei ihren qualitativen Bemühungen in der Lehrlingsausbildung zu unterstützen und auch Lehrlinge für den Verbleib im Unternehmen

nach abgeschlossener Ausbildung zu motivieren. Mit 1.1.2024 wurde daher ein neues Paket an Transfer- und Bonuszahlungen in Kraft gesetzt. Dieses sieht unter anderem eine Comeback-Prämie für junge Fachkräfte vor, die nach Abschluss ihrer Lehrausbildung und Rückkehr vom Präsenz- bzw. Zivildienst weiter im Unternehmen verbleiben. Außerdem wurde damit eine Prämie für Lehrlingsverantwortliche in Niederlassungen/Tochtergesellschaften eingeführt. In ihrer Funktion unterstützen sie Lehrlinge in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung über den gesamten Ausbildungsprozess und binden diese dabei enger an das Unternehmen. Nicht zuletzt umfasst das Paket auch fallbezogene Förderungen für Persönlichkeitsentwicklungs- und Teambuilding-Maßnahmen, die dazu geeignet sind, die Bindung des Lehrlings an das Unternehmen zu stärken. Weiterhin wird die zentrale HR-Einheit „Lehrlingsentwicklung“ in enger Zusammenarbeit mit den Lehrlingsverantwortlichen der Zweigniederlassungen und Tochterunternehmen an der Optimierung unserer Lehrlingsausbildung arbeiten. Erfreulicherweise konnte die Zahl der Lehrlinge in den letzten drei Jahren erheblich gesteigert werden.

Führungskräfte von morgen

Die Führungskräfteentwicklung ist weiterhin ein Schwerpunkt der Aus- und Weiterbildungsstrategie bei SWIETELSKY. 2023 konnten erstmalig durchgängig für alle operativen Führungshierarchien Weiterbildungsprogramme angeboten werden.

SWIETELSKY setzt dabei auf die praxisnahe Vermittlung von Inhalten. So werden theoretische Inhalte anhand praktischer Fallbeispiele erarbeitet und Standards in der Bauabwicklung in Verbindung mit der Anwendung digitaler Tools präsentiert. Auch das Thema Führung wird stark in den Kontext der alltäglichen Baupraxis gesetzt.

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

- Personalentwicklungs-Hub SWIETELSKY KNOWLEDGE seit 2023
- jährliches Schulungsprogramm SWIETELSKY Academy (Onlineschulungen)
- On-Demand-Onlineschulungen durch externe Anbieter seit 2023
- Individualtrainings
- Persönliche Assessments nach wissenschaftlichen Methoden seit 2024

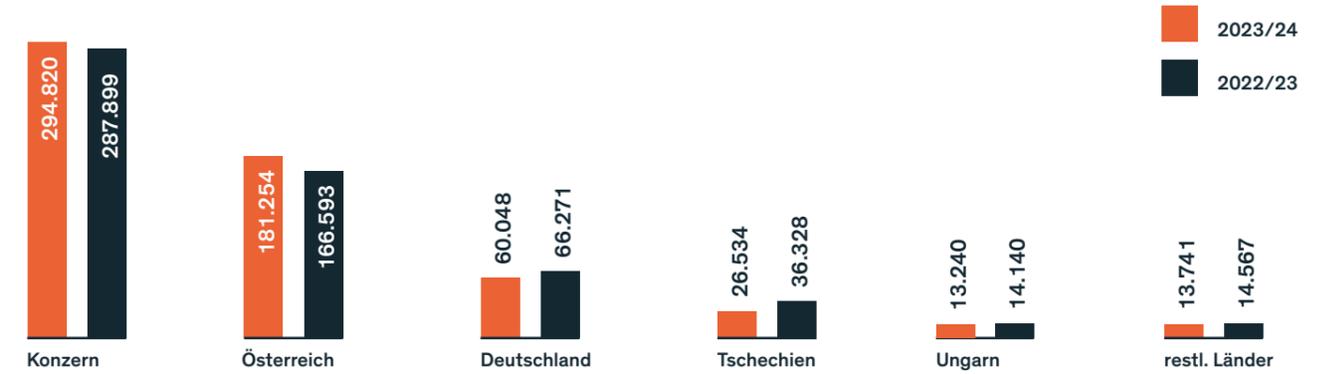
Schwerpunkte

- Breiteres Angebot in der Führungskräfteentwicklung
- Bildungsangebote für Fachkarrieren
- Förderung digitaler Kompetenzerweiterung

Aus- und Weiterbildungsstunden

Der Prozess der Datenerhebung für Aus- und Weiterbildungsstunden in den operativen Einheiten sowie in den Kernmärkten außerhalb von Österreich konnte deutlich verbessert werden. Insgesamt verbrachte jede/r Mitarbeiter/in im Berichtszeitraum 24,75 Stunden in Aus- und Weiterbildungen. Ein verbessertes Reporting zu Aus- und Weiterbildung konnte in Ungarn vorangetrieben werden. Die durchschnittliche Stundenanzahl je Mitarbeiter/in ist im Vergleich zum Vorjahr insbesondere durch den Ausbau des Schulungsangebots über die SWIETELSKY Academy gestiegen.

Aus- und Weiterbildungsstunden



2023/24	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Angaben in Stunden						
Aus- und Weiterbildung Gesamtkonzern	294.820	181.254	60.048	26.534	13.240	13.741
Durchschnittliche Zahl an Aus- und Weiterbildungsstunden – Mitarbeiter/innen	24,75	26,26	41,33	15,30	15,88	13,92
Durchschnittliche Zahl an Aus- und Weiterbildungsstunden je Mitarbeiterin	23,21	26,30	41,79	11,56	15,34	20,72
Durchschnittliche Zahl an Aus- und Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter	20,14	22,14	34,94	12,11	10,36	9,28
Durchschnittliche Zahl an Aus- und Weiterbildungsstunden – Arbeiter/innen	27,90	28,99	42,50	17,69	9,95	17,63
Durchschnittliche Zahl an Aus- und Weiterbildungsstunden – Angestellte	25,47	27,41	46,52	18,49	28,85	9,48

2022/23	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Angaben in Stunden						
Aus- und Weiterbildung Gesamtkonzern	287.899	166.593	66.271	26.328	14.140	14.567
Durchschnittliche Zahl an Aus- und Weiterbildungsstunden – Mitarbeiter/innen	23,88	23,71	46,02	15,62	15,09	15,06
Durchschnittliche Zahl an Aus- und Weiterbildungsstunden je Mitarbeiterin	20,39	23,44	37,66	10,96	12,80	17,22
Durchschnittliche Zahl an Aus- und Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter	25,27	24,61	48,50	17,42	16,63	14,72
Durchschnittliche Zahl an Aus- und Weiterbildungsstunden – Arbeiter/innen	26,76	24,51	51,42	18,48	14,28	20,64
Durchschnittliche Zahl an Aus- und Weiterbildungsstunden – Angestellte	18,52	21,85	29,07	12,34	15,76	9,14

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/jede persönlich und fachlich geeignete Mitarbeitende, 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander ist Voraussetzung für das Funktionieren der Unternehmenskultur. Die Förderung und Integration von Mitarbeiterinnen und 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine angenehme Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Zur besseren Überwindung der sprachlichen Barrieren werden die Arbeitskräfte durch analoge und digitale Deutschkurse unterstützt.

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 des Alters, Geschlechts, der Herkunft oder des 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 muss die vorhandene Vielfalt konstruktiv genutzt werden. Dies gilt für alle Geschäftsbereiche und Märkte sowie sämtliche aktuellen sowie auch potenziellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

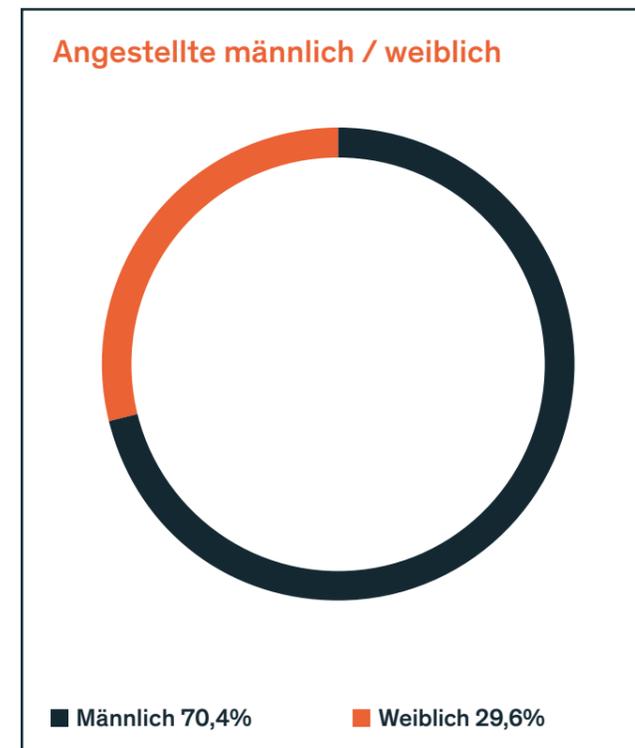
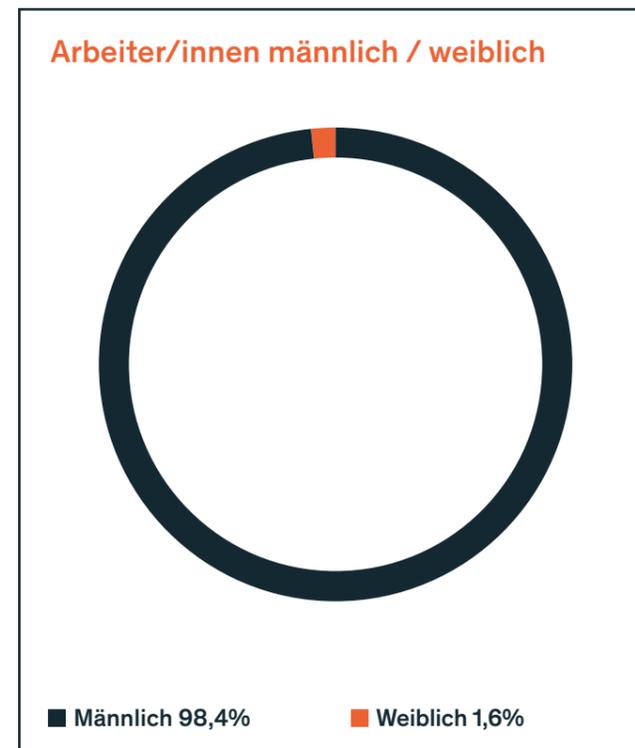
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich jederzeit vertrauensvoll an die Abteilung Human Resources (HR) als Ansprechpartnerin für Themen rund um Chancengleichheit und Diversität wenden. Vorrangiges Ziel im Hinblick auf Diversität und Chancengleichheit sind Aufklärung und Bewusstseinsbildung im Unternehmen. In unserem Verhaltenskodex sowie im 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wie durch sexuelle Belästigung oder Mobbing und dergleichen, wird ebenso wenig geduldet. Im Berichtsjahr 2023/24 kam es leider zu einem Diskriminierungsfall aufgrund des Geschlechts. Dem wurde umgehend mit Schulungsmaßnahmen entgegengetreten. Förderungs- und Entwicklungsmöglichkeiten von weiblichen Mitarbeitenden sind SWIETELSKY besonders wichtig.

Entsprechend dem Geist unseres gruppenweit gültigen und 2023 veröffentlichten Diversity Statements sind Maßnahmen zu entwickeln, die sicherstellen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer Religion, ihrer sexuellen Orientierung, ihres Alters, ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder einer Behinderung, umfassend gefördert werden und ihr persönliches sowie ihr fachliches Potenzial voll entfalten können. Jede Form von Diskriminierung und Mobbing ist zu unterbinden. Wir bekennen uns zu einer umfassend wertschätzenden Kultur des Miteinanders. Engagiertes Diversity-Management betrachten wir als strategisches Instrument, um die langfristige Effizienz unserer Bautätigkeit zu erhöhen.

SWIETELSKY setzt sich das klare Ziel, die Quote an Frauen in bautechnischen Berufen signifikant zu erhöhen und insbesondere durchgängige Karrieren bis in höchste Führungspositionen zu ermöglichen. Dafür hat das Unternehmen 2024 eine unternehmensinterne Lobbyorganisation gegründet, die alle entsprechenden Anliegen nachdrücklich verfolgt. Der Fokus dabei liegt auf modernem Karenzmanagement sowie der Vernetzung von Frauen im Unternehmen. Die Aktivitäten des Netzwerks sollen unter der persönlichen Schirmherrschaft des CEO kontinuierlich erweitert und intensiviert werden.

Unsere wichtigsten Informationen zu Diversität im Überblick



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter per 31.3.2023

2023/24	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Angestellte nach Geschlecht	4.267	2.139	382	827	457	462
davon männlich	70,45%	72,84%	68,85%	71,70%	61,27%	67,53%
davon weiblich	29,55%	27,16%	31,15%	28,30%	38,73%	32,47%
Angestellte nach Alter						
davon unter 30	17,04%	25,20%	15,97%	5,32%	7,66%	10,39%
davon zwischen 30 und 50	53,01%	50,07%	42,67%	60,82%	56,67%	57,58%
davon über 50	29,95%	24,73%	41,36%	33,86%	35,67%	32,03%
Arbeiter/innen nach Geschlecht						
7.141	4.380	1.078	787	356	540	
davon männlich	98,39%	98,40%	97,87%	99,36%	97,19%	98,70%
davon weiblich	1,61%	1,60%	2,13%	0,64%	2,81%	1,30%
Arbeiter/innen nach Alter						
davon unter 30	21,90%	27,12%	19,11%	9,53%	8,43%	12,04%
davon zwischen 30 und 50	48,82%	48,49%	43,04%	55,15%	42,98%	57,59%
davon über 50	29,28%	24,38%	37,85%	35,32%	48,60%	30,37%

Alle Vorstände sind männlich, 20 Prozent zwischen 30 und 50 sowie 80 Prozent über 50 Jahre alt. Der Großteil der Arbeiterinnen und Arbeiter (98,4%) ist männlich. Im Hinblick auf die Altersstruktur lässt sich feststellen, dass der Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Altersgruppe zwischen 30 und 50 Jahren liegt. Ungeachtet dessen möchten wir selbstverständlich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeder Altersgruppe ein attraktiver Arbeitgeber sein.

2022/23	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Angestellte nach Geschlecht	4.229	2.128	350	806	506	439
davon männlich	71,3%	74,3%	67,7%	72,3%	62,6%	67,9%
davon weiblich	28,7%	25,7%	32,3%	27,7%	37,4%	32,1%
Angestellte nach Alter						
davon unter 30	17,1%	24,8%	15,1%	6,3%	8,3%	11,4%
davon zwischen 30 und 50	53,8%	49,9%	43,1%	64,6%	58,1%	56,7%
davon über 50	29,0%	25,3%	41,8%	29,2%	33,6%	31,9%
Arbeiter/innen nach Geschlecht						
7.422	4.670	1.046	791	390	525	
davon männlich	98,4%	98,4%	98,2%	99,1%	97,4%	97,9%
davon weiblich	1,6%	1,60%	1,8%	0,9%	2,6%	2,1%
Arbeiter/innen nach Alter						
davon unter 30	21,8%	27,6%	15,3%	9,5%	9,0%	12,0%
davon zwischen 30 und 50	48,5%	48,6%	41,4%	56,1%	44,1%	53,5%
davon über 50	29,8%	23,9%	43,7%	34,3%	46,9%	35,6%

Arbeitssicherheit

Ungeachtet unterschiedlicher rechtlicher Rahmenbedingungen in unseren verschiedenen Märkten sind Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit für uns alle von großer Bedeutung – für jede einzelne Arbeitnehmerin, 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 Künetten, aber auch beim Arbeiten mit gefährlichen Maschinen und Arbeitsmitteln oder durch extreme Wetterbedingungen, denen Arbeiterinnen und 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 Rezertifizierung nach dem internationalen Standard ISO 45001 erfolgte im Jahr 2023 und ist für drei weitere Jahre gültig.

Insgesamt verfügt die Mehrheit der vom Nachhaltigkeitsbericht umfassten Gesellschaften über ein derartiges Arbeits- und Gesundheitsmanagementsystem. 80 Prozent der SWIETELSKY-Standorte weltweit sind zurzeit nach ISO 45001 zertifiziert. Tochtergesellschaften und Zweigniederlassungen ohne Zertifizierung bieten durch umfangreiche interne Richtlinien/Standards und gesetzliche Anforderungen trotzdem ein höchstes Maß an Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: In Dänemark kommt das länderspezifische DS 21001 Railway Safety Management System im Bereich Bahnbau zur Anwendung und in den Niederlanden wird die Sicherheitskultur nach dem Programm „Safety Culture Ladder Stufe 5“ durchgeführt. In Rumänien liegt nur teilweise eine Zertifizierung

und in Polen liegt derzeit keine Zertifizierung nach einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit vor. In Polen wird die SWIETELSKY Arbeitssicherheitspolitik angewendet, externe Partner/innen führen Schulungen im Bereich der Arbeitssicherheit durch.

Alle SWIETELSKY-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter, deren Organisationseinheit durch ein Managementsystem abgedeckt ist, werden in die Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen miteinbezogen.

Regelmäßige Inspektionen, Erste-Hilfe-Ausrüstung, klare Kommunikation und die Schaffung einer Sicherheitskultur sind ebenfalls unerlässlich. Durch diese Maßnahmen können Unfälle und Verletzungen am Arbeitsplatz minimiert werden; die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden geschützt. Die kontinuierliche Arbeitssicherheitsverbesserung erfordert die gemeinsame Anstrengung aller Beteiligten, um die Sicherheit auf Baustellen zu gewährleisten. Um das Wissen über Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes auf dem laufenden Stand zu halten, werden aktuelle Bestimmungen jährlich im Intranet veröffentlicht und an die Geschäftsbereichsleitungen und Niederlassungsleitungen gesendet. Um das Bewusstsein aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schärfen, scheinen im Zeiterfassungssystem Warnungen bei der Überschreitung maximaler Tagesarbeitszeiten und bei der Nichteinhaltung von Pausen auf. Maßnahmen, um die Einhaltung der Arbeitszeitbestimmungen in den Niederlassungen sicherzustellen, werden laufend evaluiert, um nächste Schritte setzen zu können.

Standards und Managementansätze

- **Managementsystem ISO 45001:2018**
- **verpflichtende Evaluierungs- und Unterweisungsunterlagen**
- **Checklisten zur Eigenkontrolle**
- **Informationen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Intranet und die SWIETELSKY Academy (22 Toolboxes, Onboarding)**
- **E-Learning und Präsenzs Schulungen**
- **Newsmeldungen**
- **Safety first – Aushänge und Videos**
- **SWIETELSKY Academy**

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/innen und Projektverantwortliche im operativen Bereich statt. Die Risikobewertung erfolgt je nach Kernmärkten nach systematischen Abläufen und einheitlichen Methoden. Die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen allen Verantwortlichen in Österreich und in Deutschland im Intranet alle notwendigen Vorlagen und 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 anlassbezogene aus Arbeitsunfällen, Mitarbeiterinnen und

Mitarbeitern 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 die jeweiligen Vorgesetzten mündlich oder schriftlich gemeldet werden. Nach Prüfung auf Notwendigkeit, Umsetzbarkeit und Relevanz werden die Themen in den Arbeitssitzungen der Sicherheitsfachkräfte (SFKs) bzw im Arbeitsschutzausschuss diskutiert. Arbeitsbedingte Unfälle, aber auch arbeitsbedingte Erkrankungen werden in allen Konzernländern aufgrund einer genau definierten Meldungsvorgehensweise 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 sowie Auswertungen durch die SFKs statt.

Arbeitsunfallzahlen im Überblick

Der Rückgang der registrierten Arbeitsunfälle im Vergleich zum Vorjahr ist sehr erfreulich und ist in der intensiven Schulung der Belegschaft begründet. Die Arbeitsunfallrate konnte gesenkt werden. Mit unseren Aktivitäten und der Optimierung sowie kontinuierlichen Verbesserung der Prozesse innerhalb des Managementsystems im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz arbeiten wir weiter daran, sichere Arbeitsplätze zu schaffen. 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 aufgrund diverser Maßnahmen gesenkt werden (2023: 11; 2022: 12). Im Kalenderjahr 2023 kam es leider zu einem tödlichen Unfall. Wir bedauern jeden Todesfall zutiefst. Den Angehörigen betroffener Mitarbeiterinnen und 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.

Arbeitsunfallzahlen im Überblick

2023	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Sollarbeitszeit*	26.560.344	13.780.299	4.268.744	4.454.210	2.042.093	2.014.999
Anzahl registrierter Unfälle	494	379	71	32	2	10
Arbeitsunfallrate**	18,60	27,50	16,63	7,18	0,98	4,96

2022	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Sollarbeitszeit*	23.795.335	13.751.436	3.111.825	3.403.682	1.840.776	1.891.160
Anzahl registrierter Unfälle	514	402	64	21	13	14
Arbeitsunfallrate**	21,60	29,23	20,57	6,17	7,06	7,40

* Sollarbeitszeit: \emptyset Anzahl der Arbeiter/innen/Angestellten [VZ] * \emptyset Arbeitszeit je Arbeiter/in/Angestelltem/Angestellter pro Jahr [VZ] + \emptyset Anzahl der Arbeiter/innen/Angestellten [TZ] * \emptyset Arbeitszeit je Arbeiter/in/Angestelltem/Angestellter 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 \times 1.000.000

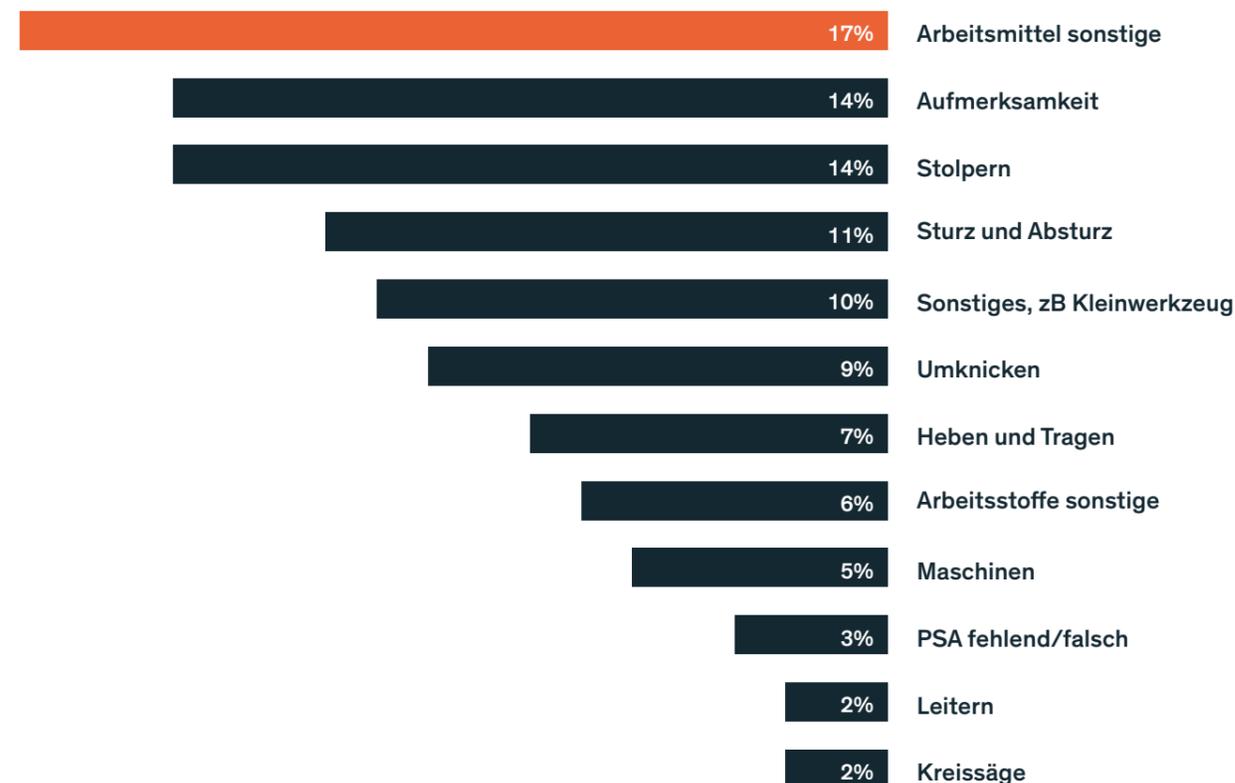
2023	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Unfälle mit Todesfolge	1	1	0	0	0	0
Todesfallrate	0,04	0,07	0,00	0,00	0,00	0,00
Schwere Unfälle*	11	1	9	1	0	0
Unfallrate schwere Unfälle**	0,41	0,07	2,11	0,22	0,00	0,00

2022	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Unfälle mit Todesfolge	0	0	0	0	0	0
Todesfallrate	0	0	0	0	0	0
Schwere Unfälle*	12	2	5	2	1	2
Unfallrate schwere Unfälle**	0,50	0,14	1,70	0,61	0,53	1,11

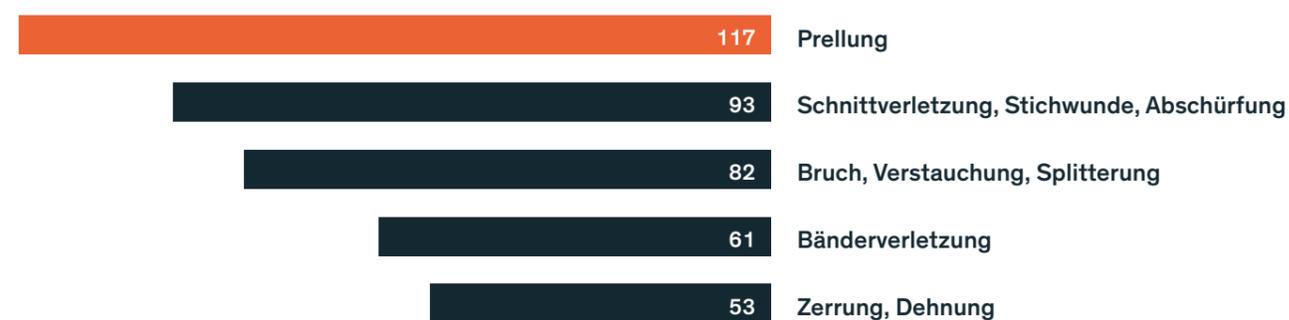
* Bei schweren Arbeitsunfällen wurde eine Ausfallzeit von mehr als sechs Monaten einer Genesungszeit von mehr als sechs Monaten gleichgesetzt, da ein/e Mitarbeiter/in zum Zeitpunkt der Rückkehr an den Arbeitsplatz im Regelfall wieder als vollständig genesen anzusehen ist (exkl. Todesfälle).

** Berechnung: Anzahl der Arbeitsunfälle / Sollarbeitsstunden \times 1.000.000

Die häufigsten Unfallursachen bei SWIETELSKY 2023 in Prozent



Die fünf häufigsten Verletzungsarten bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 2023



Einbindung der Mitarbeiterschaft und Bewusstseinsprogramme

Informationen über gesetzliche Vorgaben sowie interne Regelungen und Richtlinien zum Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch das IMS zur Verfügung. Die Organisation der Mitarbeiter/inneneinbindung innerhalb Österreichs liegt in der Verantwortung der einzelnen Standorte/Niederlassungen und Tochterfirmen. Diese haben den gesetzlichen Vorgaben entsprechend Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt, die gemeinsam mit der Arbeitnehmer/innenvertretung, also dem Betriebsrat, den Arbeitsschutzausschusssitzungen 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 Mitarbeiter/innenbeteiligung 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 Mitarbeiterinnen und 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 zu Verfügung. Tschechien bietet den Mitarbeitenden beispielsweise eigene E-Learning-Programme zum Thema „Allgemeiner Arbeitssicherheitsschutz“ an, die auf spezifische Themenbereiche abgestimmt sind. Alle neuen Mitarbeiterinnen und 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtend durchzuführen. Für alle anderen Mitarbeitenden 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 Mitarbeiterinnen und 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 sogenannte „Safety Stand Down Days“ mit allen Mitarbeitenden, einschließlich der Geschäftsleitung, statt. Durch interaktive Sessions und externe Gastreferenten wird das Bewusstsein für

Schlüsselthemen des Arbeitsschutzes geschärft. Hierdurch sollen Mitarbeiter/innenbeteiligung und Eigenverantwortung gestärkt sowie eine gute Sicherheitskultur gefördert werden.

Sicherheit für unsere Partner/innen

Vertragspartner/innen, Subunternehmer/innen, Bauherrenvertreter/innen und Anrainer/innen 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 miteinbezogen. Themen der Arbeitssicherheit gewinnen als Anforderungen im Vergabeverfahren zunehmend an Bedeutung. Zur Gewährleistung einer sicheren Zusammenarbeit werden daher auch Fremdfirmen und Subunternehmer/innen in die 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/innen, 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.

Gesundheitsförderung

Die Förderung eines gesunden Lebensstils der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist uns ein wichtiges Anliegen. Wir achten auf die Gesundheit aller Menschen, die bei SWIETELSKY arbeiten, gleichermaßen. Deshalb gilt es, Gesundheitsprogramme für Arbeiterinnen und Arbeiter auf der Baustelle wie auch für jene, die in den Verwaltungsgebäuden tätig sind, auszuarbeiten. In den Wirtschaftsjahren 2022/23 und 2023/24 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. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden dabei auch außerhalb des Arbeitsplatzes zu

Aktivitäten animiert, wie zB die Teilnahme an Laufevents wie dem Business Run oder an vom Betriebsrat organisierten Skitagen. Newsletter-Beiträge und Videoreihen zur Gesundheitsförderung ergänzen das Gesundheitsprogramm von SWIETELSKY.

In den Konzernländern gibt es unterschiedliche Angebote zu den Themen „Bewegung“, „Ernährung“ und „Gesundheitsberatung“. In den kommenden Jahren möchten wir die Gesundheitsangebote fortführen, um Gesundheitsschäden vorzubeugen und als Arbeitgeber unterstützend wirken zu können.

Worauf wir stolz sind

Gütesiegel für
betriebliche
Gesundheitsförderung
Gültigkeit 2024–2026



ISO-Zertifikate

Vollkonsolidierte Gesellschaften	Ort	Währung	Stammkapital	Kapitalanteil	ISO 45001	ISO 9001	ISO 14001	Kommentar
A.S.T. Baugesellschaft m.b.H.	AT Zirl	TEUR	35	100%	x	x	x	Kombi-Zertifikat
Bahnbau Petri Hoch- und Tiefbau Gesellschaft m.b.H.	AT Fischamend	TEUR	40	100%	x	x	x	Kombi-Zertifikat
Boschweg Alpha Projektentwicklungs GmbH & Co KG	AT Linz	TEUR	1	100%				
Boschweg Beta Projektentwicklungs GmbH & Co KG	AT Linz	TEUR	1	100%				
C. Peters Baugesellschaft m.b.H.	AT Linz	TEUR	105	100%				
Duswald Bau GmbH	AT Neumarkt im Hausruckkreis	TEUR	37	100%	x	x	x	Kombi-Zertifikat
Georg Fessl GmbH	AT Zwettl	TEUR	150	100%	x	x	x	Kombi-Zertifikat
HTB Baugesellschaft m.b.H.	AT Arzl im Pitztal	TEUR	40	100%	x	x	x	Kombi-Zertifikat
Ing. Baierl Gesellschaft m.b.H.	AT Steinakirchen am Forst	TEUR	86	100%				
Jos. Ertl GmbH	AT Hörsching	TEUR	105	100%	x	x	x	Kombi-Zertifikat
Kallinger Bau GmbH	AT Fischamend	TEUR	35	100%	x	x	x	Kombi-Zertifikat
Klaus Hennerbichler GmbH	AT Hagenberg im Mühlkreis	TEUR	37	100%				
Kontinentale Baugesellschaft m.b.H.	AT Waidhofen an der Thaya	TEUR	75	100%	x	x	x	Kombi-Zertifikat
Metallbau Wastler GmbH	AT Linz	TEUR	73	100%	x	x	x	Kombi-Zertifikat
Romberger Fertigteile GmbH	AT Gurten	TEUR	900	100%	x	x	x	Kombi-Zertifikat
RTS Rail Transport Service GmbH	AT Graz	TEUR	100	100%	x	x	x	Kombi-Zertifikat
Swietelsky Bauträger Ges.m.b.H.	AT Linz	TEUR	85	100%	x	x	x	Kombi-Zertifikat
Swietelsky Developments GmbH	AT Wien	TEUR	35	100%	x	x	x	Kombi-Zertifikat
Swietelsky Energie GmbH	AT Traun	TEUR	37	100%	x	x	x	Kombi-Zertifikat
Swietelsky Liegenschaftsentwicklungs GmbH	AT Linz	TEUR	35	100%				
Swietelsky Liegenschaftsverwaltung Bauhof Asten GmbH	AT Linz	TEUR	35	100%				
Swietelsky Liegenschaftsverwaltung Fischamend GmbH	AT Linz	TEUR	40	100%				
Swietelsky Liegenschaftsverwaltung Klagenfurt GmbH	AT Linz	TEUR	10	100%				
Swietelsky Liegenschaftsverwaltung Trumau GmbH	AT Linz	TEUR	10	100%				
Swietelsky Tunnelbau GmbH	AT Salzburg	TEUR	35	100%				

ISO-Zertifikate

Vollkonsolidierte Gesellschaften	Ort	Währung	Stammkapital	Kapitalanteil	ISO 45001	ISO 9001	ISO 14001	Kommentar
Transportbeton und Asphaltgesellschaft m.b.H.	AT Zams	TEUR	73	100%				
Wohnanlage Harterhofweg 99 GmbH	AT Innsbruck	TEUR	35	100%				
SWIETELSKY RAIL (AUSTRALIA) PTY LTD	AU Potts Point NSW 2011	TAUD	5.400	100%	x	x	x	Kombi-Zertifikat
Swietelsky Rail Schweiz AG	CH Rotkreuz	TCHF	100	100%	x	x	x	Kombi-Zertifikat
Centrum TGM s.r.o.	CZ Praha 8, Karlín	TCZK	100	100%				
JB Stavební, s.r.o.	CZ Brno, Horní Heršpice	TCZK	200	100%				
Swietelsky Rail CZ s.r.o.	CZ České Budějovice	TCZK	200	100%				
SWIETELSKY Real Estate CZ s.r.o.	CZ České Budějovice	TCZK	200	100%				
SWIETELSKY stavební s.r.o.	CZ České Budějovice	TCZK	250.000	100%				
RTS Rail Transport Service Germany GmbH	DE München	TEUR	25	100%				
Swietelsky Bahnsicherung Deutschland GmbH	DE Schönhausen (Elbe)	TEUR	25	100%		x		
SWIETELSKY Baugesellschaft m.b.H.	DE Traunstein	TEUR	1.600	100%	x	x	x	Kombi-Zertifikat
SWIETELSKY Umwelttechnik GmbH	DE Traunstein	TEUR	25	100%				
Wadle Bauunternehmung GmbH	DE Essenbach	TEUR	25	100%	x	x	x	Kombi-Zertifikat
Railsafe ApS	DK Slagelse	TDKK	80	100%				
Swietelsky Rail Danmark ApS	DK Glumsø	TDKK	700	100%				
SWIETELSKY CONSTRUCTION COMPANY LTD.	GB Reading	TGBP	100	100%	x	x	x	Kombi-Zertifikat
Swietelsky d.o.o.	HR Zagreb	TEUR	771	100%				
CELL-BahnBau Danubia Kft.	HU Celldömök	THUF	6.000	100%				
DS VASÚT Kft.	HU Celldömök	THUF	17.000	100%				
Mandarino Kft.	HU Budapest	THUF	3.000	100%				
SWIETELSKY Építő Kft.	HU Budapest	THUF	5.001	100%				
SWIETELSKY Magyarország Kft.	HU Budapest	THUF	1.579.120	100%				
Swietelsky Vasúttechnika Kft.	HU Celldömök	THUF	3.000	100%				
Vasútgép Kft.	HU Celldömök	THUF	3.000	100%				

ISO-Zertifikate

Vollkonsolidierte Gesellschaften	Ort	Währung	Stammkapital	Kapitalanteil	ISO 45001	ISO 9001	ISO 14001	Kommentar
Swietelsky Rail Benelux B.V.	NL JR Oisterwijk	TEUR	18	100%		x	x	Kombi-Zertifikat
Swietelsky Rail Norway AS	NO Drammen	TNOK	800	100%				
Swietelsky Rail Polska Sp. z o.o.	PL Krakow	TPLN	50	100%				
Swietelsky Sp. z o.o.	PL Lublin	TPLN	880	100%				
S.C. DRUMSERV SA	RO Targu Mures	TRON	7.082	100%				
Swietelsky Construct S.R.L. (vormals: „Swietelsky Constructii Feroviare S.R.L.“)	RO Bucuresti	TRON	699	100%				
Swietelsky Rail Sweden AB	SE Stockholm	TSEK	25	100%	x			
Swietelsky-Slovakia spol. s r.o.	SK Bratislava	TEUR	89	100%	x	x	x	Kombi-Zertifikat

Assoziierte Gesellschaften	Ort	Währung	Stammkapital	Kapitalanteil	ISO 45001	ISO 9001	ISO 14001	Kommentar
Swietelsky-Faber GmbH Kanalsanierung	DE Schlierschied	TEUR	50	50%	x	x	x	Kombi-Zertifikat

Sonstige Beteiligungen – nicht konsolidiert	Ort	Währung	Stammkapital	Kapitalanteil	ISO 45001	ISO 9001	ISO 14001	Kommentar
SWIETELSKY-FABER Kanalsanierung GmbH	AT Leonding	TEUR	35	50%	x	x	x	Kombi-Zertifikat

GRI-Standard	Angabe	Seitennummer und/ oder URL(s)
GRI 2:	Allgemeine Angaben 2021	
2-1	Organisationsprofil	8,10
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	3,8,98
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	3,5
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	8,14–58
2-7	Angestellte	9,82–84, 89–91
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	11
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	42,43
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	44,45
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	12,13
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholderinnen und Stakeholdern	39–41
2-30	Tarifverträge	82
GRI 3:	Angaben zu wesentlichen Themen	42,43

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	46	
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	47	
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	52	
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	53,54	
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	55	
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten	55	
GRI 418: Schutz der Kund/inn/endaten 2016			
Management-ansatz 103-1 bis 103-3	Erklärung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen, Managementansatz und seine Bestandteile sowie die Beurteilung	56	
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kund/inn/endaten	56	

GRI-Standard	Angabe	Seitennummer und/ oder URL(s)	Anmerkungen und Auslassungen
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	74,75	
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	75	
SWIETELSKY-KPI: Abfall	Aufgliederung in ungefährliche und gefährliche Abfälle	75	
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	70,71	
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	70,71	In den erhobenen Energie- daten werden Kühl- und Heizenergie nicht extra aus- gewiesen. Dampfverbrauch ist nicht vorhanden.
302-3	Energieintensität	70	
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	73	
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	72	Biogene CO ₂ -Emissionen werden nicht ausgewiesen.
305-2	Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)	72	
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	92	
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	83,84	

GRI-Standard	Angabe	Seitennummer und/ oder URL(s)	Anmerkungen und Auslassungen
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	92	
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	93	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	93	
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	96	
403-4	Mitarbeiter/innenbeteiligung, Konsultation und Kommunikation	96	
403-5	Mitarbeiter/innenschulungen zu Arbeitssi- cherheit und Gesundheitsschutz	93,93	
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter/innen	97	
403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Aus- wirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	92,93	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	94,95	b. Aktuell liegen keine ausrei- chenden Informationen vor.
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	88	
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	90	
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	88	
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	88	
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	85,86	
404-1	Durchschnittliche Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellte/n	87	

