

# NACHHALTIGKEITS BERICHT 2022/23



# ÜBER DEN BERICHT

Mit dem vorliegenden konzernweiten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht die Swietelsky AG über ihre gesetzlichen Berichtspflichten hinaus Informationen und Daten über Aktivitäten und Leistungen des Unternehmens im Kontext nachhaltigen Wirtschaftens, um der Rechenschaftspflicht gegenüber ihren Stakeholdern auch hinsichtlich nichtfinanzieller 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 2022/23 akquiriert wurden, sind lediglich bei den Mitarbeiterständen berücksichtigt. Im Vergleich zum letzten Bericht gab es folgende Konsolidierungskreiszugänge: Railsafe ApS (Vollkonsolidierung 5.4.2022)

Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette, die außerhalb des direkten Einflussbereiches des Unternehmens liegen, werden in diesem Bericht teilweise thematisiert.

## BERICHTSINHALT

SWIETELSKY setzt sich laufend und systematisch mit jenen Themen auseinander, die hinsichtlich einer nachhaltigen Entwicklung für das Unternehmen relevant sind. Die Bestimmung des Inhalts und der wesentlichen Themen, die im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht behandelt werden, erfolgte im Zuge eines Strategieprozesses unter Einbeziehung interner und externer Stakeholder, der 2021 startete und aktuell weiterentwickelt wird (siehe Einleitung zum Kapitel „Nachhaltigkeitsstrategie“). Die vorliegenden

qualitativen und quantitativen Informationen wurden mittels webbasierter Datenerfassungsprozesse zentral erhoben und durch die Nachhaltigkeitsabteilung und vom Konzerncontrolling unter Beachtung des Vieraugenprinzips konsolidiert und plausibilisiert sowie vom Vorstand freigegeben.

## BERICHTSZEITRAUM

Das Geschäftsjahr der Swietelsky AG erstreckt sich vom 1. April bis 31. März. Der Berichtszeitraum für die wirtschaftlichen und nichtfinanziellen Kennzahlen umfasst die Geschäftsjahre 2021/22 und 2022/23. Bei den Abfallzahlen wie auch bei der Arbeitssicherheit und beim Gesundheitsschutz wurden die Daten für die Kalenderjahre 2021 und 2022 erhoben. Die Gliederung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Geschlecht, Alter, Arbeiterinnen und Arbeiter und Angestellte etc. wurde anhand der Mitarbeiterstände per 31.3. vorgenommen.

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

## BERICHTSZYKLUS

Im Wirtschaftsjahr 2018/19 wurde der erste konzernweite Nachhaltigkeitsbericht der Swietelsky AG veröffentlicht. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht umfasst die Wirtschaftsjahre 2021/22 und 2022/23.

## Impressum

**Medieninhaber und Herausgeber:** Swietelsky AG,  
Edlbacherstraße 10, 4020 Linz, Telefon: +43 (0) 732 6971-0  
Telefax: +43 (0) 732 6971-7410, E-Mail: office@swietelsky.at  
Web: www.swietelsky.com, FN: 83175 t, ATU 232 40 400, Landesgericht Linz  
**Grafisches Konzept und Gestaltung:** Fredmansky GmbH, Linz  
**Ansprechpartner zu Nachhaltigkeitsthemen:**  
Christian Wahlmüller, E-Mail: c.wahlmueller@swietelsky.at  
Sandra Siedl, E-Mail: sandra.siedl@swietelsky.at  
**Fotos:** Swietelsky AG, Linz  
**Illustrationen:** Studio5 kommunikations Design & Werbeagentur OG, Baden  
**Produktion Print:** X-Files Druck-, Consulting- und Produktionsagentur  
GmbH, Linz/Lichtenberg  
**Veröffentlichung:** im Dezember 2023



# BAUT AUF IDEEN

INHALT

Vorwort des Vorstandes	7
SWIETELSKY im Überblick	8
Eigentümer- und Konzernstruktur	10
Unsere Organisationsstruktur	12
<b>LEISTUNGSSPEKTRUM</b>	<b>14</b>
Hochbau	16
Tiefbau	22
Straßen- und Brückenbau	28
Bahnbau	34
Tunnelbau	40
Spezialkompetenzen	46
<b>NACHHALTIGKEIT BEI SWIETELSKY</b>	<b>51</b>
Nachhaltigkeitsmanagement	52
Nachhaltigkeitsstrategie	56
Strategische Handlungsfelder	58
Sustainable Development Goals	59
Unternehmensbild	62
<b>FAIRNESS</b>	<b>67</b>
Antikorruption und Compliance	68
Fairer Geschäftspartner	72
<b>INNOVATION</b>	<b>77</b>
Zukunftsfähiges Design und Digitalisierung	78
<b>ÖKOLOGIE</b>	<b>87</b>
Qualitäts- und Umweltmanagement	88
<b>MITEINANDER</b>	<b>99</b>
Human Resource Strategie und Management	100
Mitarbeiterentwicklung	106
<b>GRI CONTENT INDEX</b>	<b>122</b>

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

-  [swietelsky.at](https://swietelsky.at) / [swietelsky.de](https://swietelsky.de)
-  [wir-swietelskys.at](https://wir-swietelskys.at) / [wir-swietelskys.de](https://wir-swietelskys.de)
-  [bautv.swietelsky.at](https://bautv.swietelsky.at)
-  [baupod.swietelsky.at](https://baupod.swietelsky.at)
-  [baugeschichten.swietelsky.at](https://baugeschichten.swietelsky.at)
-  Wir Swietelskys
-  @wir\_swietelskys
-  Swietelsky AG



# VORWORT DES VORSTANDES



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

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Frage nach der Nachhaltigkeit in der Baubranche ist heute dringlicher denn je. Eine prosperierende Gesellschaft, die sich ständig weiterentwickelt, setzt zwangsläufig Baumaßnahmen, Sanierungstätigkeiten oder Infrastrukturprojekte um, die zukunftsorientiert sind. Daher ist die Bauindustrie nicht nur ein wichtiger Motor für wirtschaftliches Wachstum, sondern muss auch ihrer Verantwortung gegenüber den nächsten Generationen gerecht werden. Wir sind uns bewusst, dass wir dahingehend ein Teil der bestehenden Herausforderungen sind, aber wir sind ebenso fest überzeugt, mit Umsicht und Ideenreichtum ein zentraler Teil der Lösung zu sein.

SWIETELSKY ist bestrebt, sämtliche Aktivitäten des Konzerns so auszurichten, dass wir als lösungsorientierter Ermöglicher auf dem Weg zur Klimawende verstanden werden und uns zu einem wichtigen Player in einer klimaneutralen Bauwirtschaft weiterentwickeln. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht ist daher mehr als nur eine Sammlung von Zahlen und Fakten. Er ist ein Ausdruck unseres Engagements für eine nachhaltige Zukunft, sowohl für unser Unternehmen und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für die Gesellschaft.

Wir haben einiges erreicht, worauf wir stolz sind, aber es liegt noch ein wichtiger Weg vor uns. Daher haben wir uns entschlossen, unsere Nachhaltigkeitsbemühungen zu bündeln und in einer konzernweiten, ganzheitlichen Strategie zu verankern, die ein erstes Maßnahmenpaket auf dem Weg zu unserem langfristigen Ziel der Klimaneutralität beinhaltet. Wir sind fest entschlossen, unseren Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels zu leisten und unseren ökologischen Fußabdruck drastisch zu minimieren. Diese ehrgeizigen Ziele spiegeln unser Bestreben wider, ökologische Verantwortung in allen unseren Geschäftsbereichen und entlang der gesamten Wertschöpfungskette in unserem

Wirkungsbereich zu verankern und einen positiven Beitrag zur Umwelt und zur langfristigen Nachhaltigkeit in der Bauwirtschaft zu leisten.

Ein wesentlicher Schritt auf diesem Weg ist die sukzessive Umstellung auf eine Kreislaufwirtschaft. Wir setzen uns intensiv mit Ressourceneffizienz auseinander, um Abfälle zu minimieren und Materialien wiederzuverwenden. Die Idee der Kreislaufwirtschaft ist für uns kein bloßes Schlagwort, sondern eine Leitlinie, die unsere tägliche Arbeit beeinflusst und die wir gemeinsam mit unseren Stakeholdern vorantreiben.

Im vorliegenden Bericht möchten wir Ihnen einen Einblick in unsere Bemühungen und Fortschritte geben, insbesondere finden Sie Informationen über unsere CO<sub>2</sub>-äquivalenten Emissionen. Die Maßeinheit der CO<sub>2</sub>-Äquivalente ermöglicht es im Gegensatz zu den CO<sub>2</sub>-Emissionen, die Auswirkungen der verschiedenen Treibhausgase auf das Klima zu vergleichen und zu veranschaulichen. Wir messen unsere Leistung nicht nur, um zu zeigen, wie weit wir gekommen sind, sondern auch um uns kontinuierlich zu verbessern.

Uns ist bewusst, dass der Weg zur Klimaneutralität gemeinsame Anstrengungen erfordert. Deshalb arbeiten wir eng mit unseren Partner/innen, Kund/innen und Mitarbeiter/innen zusammen, um innovative Lösungen zu entwickeln und Nachhaltigkeit in unserer Branche voranzutreiben.

Die Swietelsky AG und ihre Tochterunternehmen sind fest entschlossen, die Zukunft im Einklang mit den Zielen des Klimaschutzes und der Nachhaltigkeit zu gestalten. Wir sind überzeugt, dass wir gemeinsam dieses Ziel erreichen werden.

An dieser Stelle geht unser Dank an Dipl.-Ing. Karl Weidlinger, der im Berichtszeitraum als Vorstandsvorsitzender die Agenden verantwortete. Seinem Engagement verdanken wir, wo wir heute stehen.

  
**DI DR. PETER KRAMMER**  
CEO

  
**HARALD GINDL, MBA**  
CFO

  
**DIPL.-ING. KLAUS BLECKENWEGNER**  
COO International

  
**PETER GAL**  
COO Bahnbau

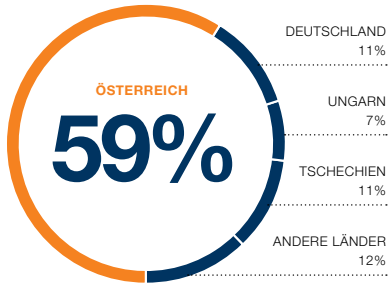
  
**AUGUST WEICHSELBAUMER**  
COO Österreich



# SWIETELSKY IM ÜBERBLICK

Die Unternehmensgruppe SWIETELSKY mit Sitz in Linz/Österreich 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.

## BAULEISTUNG NACH MÄRKTEN

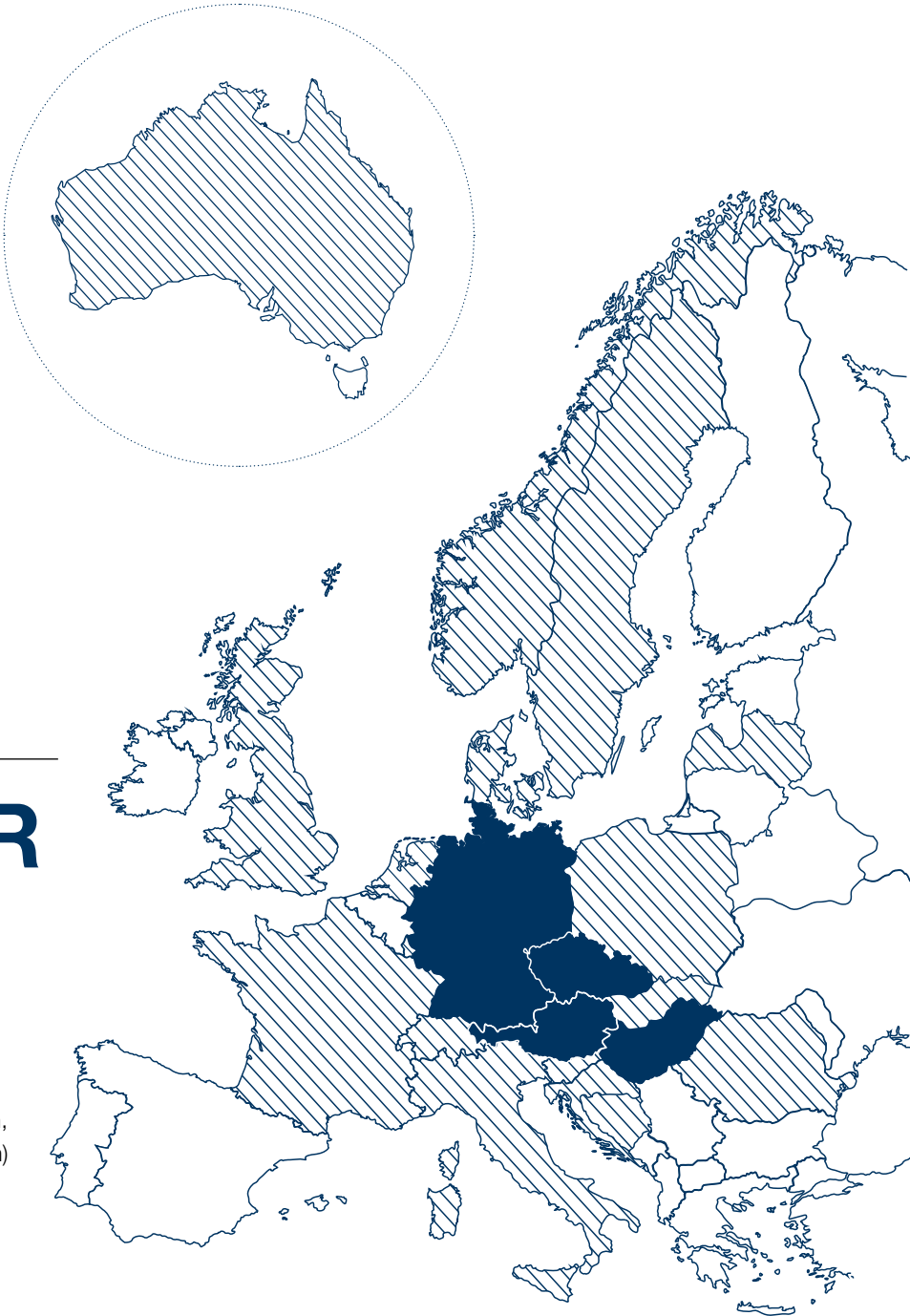


## MÄRKTE

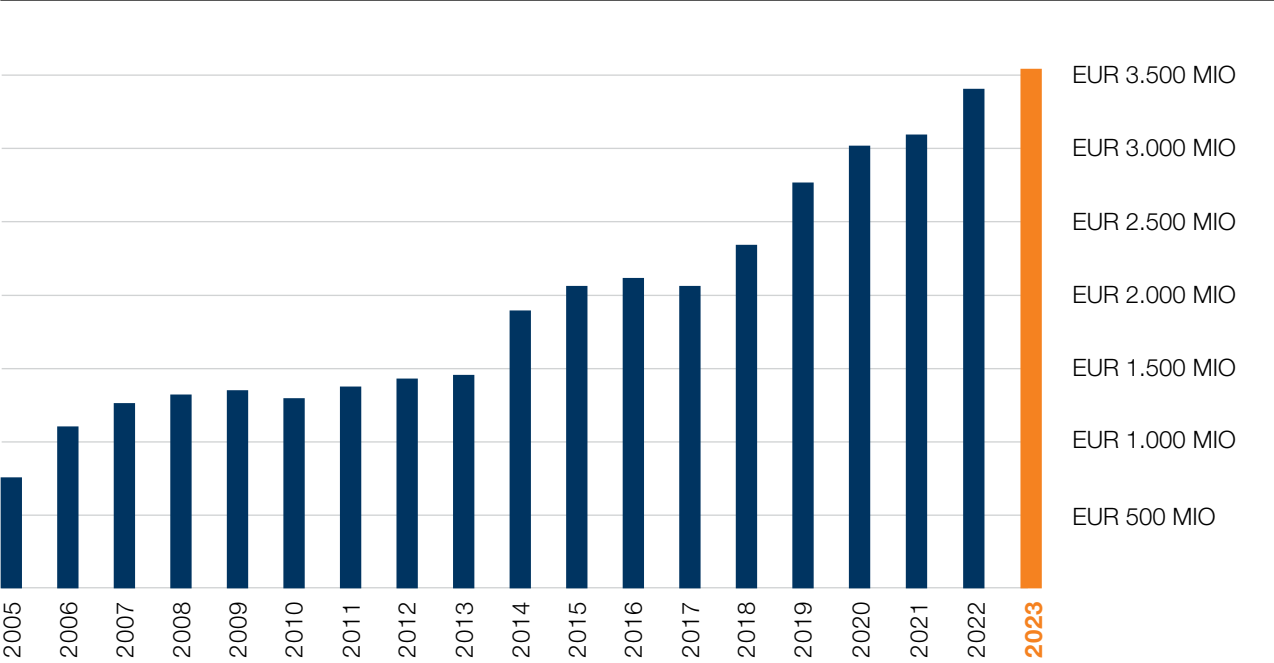
21 LÄNDER

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)

- Kernmarkt
- ▨ andere Länder



## ENTWICKLUNG DER BAULEISTUNG



## BAULEISTUNG

EUR 3.575.798.451

## EBT

EUR 246.744.830

## AUFTRAGSSTAND

EUR 2.963.940.018

## DURCHSCHNITTliche ANZAHL AN MITARBEITERINNEN UND MITARBEITERN

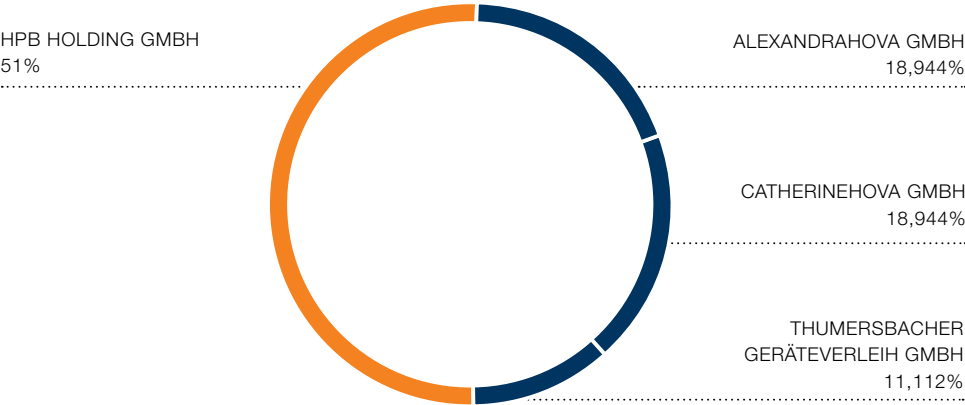
12.035

# EIGENTÜMER- UND KONZERNSTRUKTUR

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

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

### GESELLSCHAFTERSTRUKTUR



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

### AUFSICHTSRAT

Dem Aufsichtsrat der Gesellschaft gehören folgende Mitglieder an:



**Dr. Günther Grassner**  
Vorsitzender

- Dr. Günther Grassner, Vorsitzender
- Dr. Norbert Nagele, Stellvertreter des Vorsitzenden (bis 31.3.2023)
- Adolf Scheuchenpflug, Stellvertreter des Vorsitzenden (seit 1.4.2023)
- Ing. Franz Rohr
- Mag. Karl Schögl (bis 28.8.2023)
- Dr. Stefan Ebner
- Dr. Werner Bick (bis 31.3.2023)
- Dr. Daniela Huemer (seit 1.4.2023)
- Andrea Steinkellner
- Manuel Madurski
- Mag. (FH) Andrea Bauer (seit 14.7.2022)
- Johannes Dotter (seit 6.9.2023)

### VORSTAND

Der Vorstand des Unternehmens setzt sich aus fünf Personen zusammen, die für nachstehend dargestellte Geschäftsbereiche verantwortlich sind. Bis 31.3.2023 war Dipl.-Ing. Karl Weidlinger Vorstandsvorsitzender des Unternehmens. DI Dr. Peter Krammer trat am 1.1.2023 in den Vorstand ein und übernahm mit 1.4.2023 die Funktion des Vorstandsvorsitzenden. August Weichselbaumer trat am 1.4.2023 in den Vorstand ein.

Der Berichtszeitraum fällt in die Funktionsperiode von Dipl.-Ing. Karl Weidlinger.



**DI Dr. Peter Krammer**  
CEO



**Harald Gindl, MBA**  
CFO



**Dipl.-Ing. Klaus Bleckenwegner**  
COO, International



**Peter Gal**  
COO, Bahnbau

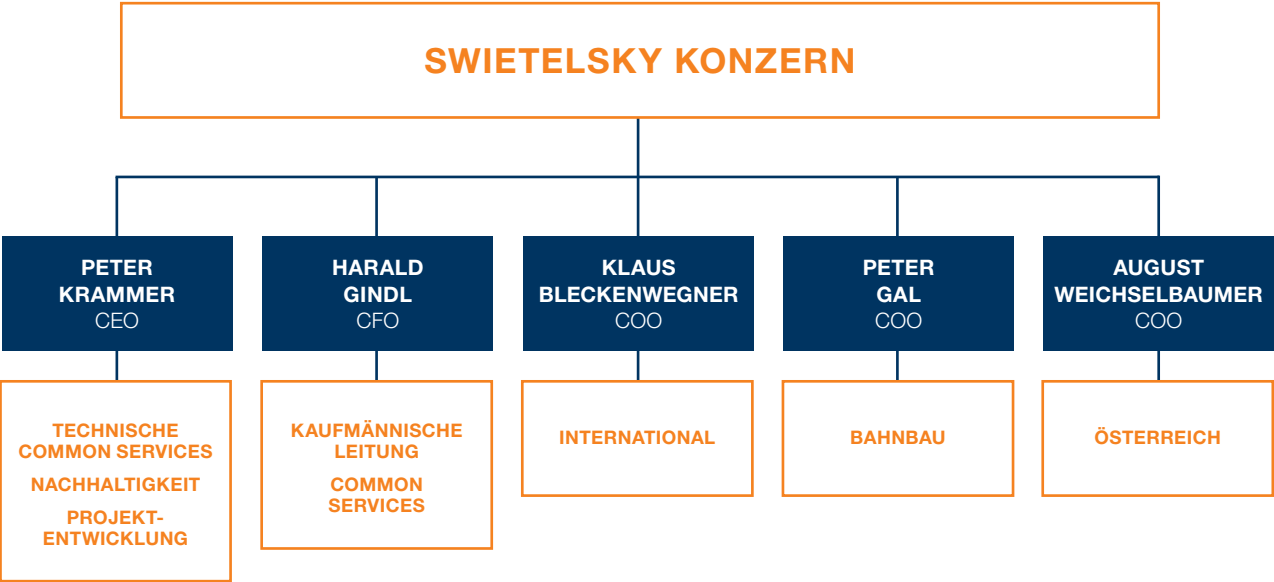


**August Weichselbaumer**  
COO, Österreich



**Dipl.-Ing. Karl Weidlinger.**  
CEO bis 31.3.2023

### KONZERNSTRUKTUR (STAND 1.4.2023)





# UNSERE ORGANISATIONSSTRUKTUR

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

Die Konfiguration der Profitcenter ergibt sich einerseits aus historischen Entwicklungen im Unternehmen wie beispielsweise Gründungen und Akquisitionen sowie andererseits aus regionalen und fachspezifischen Gesichtspunkten. Unsere Philosophie im Hinblick auf die Verantwortung der operativen Einheiten ist eine wesentliche Voraussetzung für profitable und termingerechte Abwicklung von SWIETELSKY-Bauprojekten.

ORGANISATIONSSTRUKTUR (STAND 1.4.2023)



## AUSZUG ZU MITGLIEDSCHAFTEN UND NETZWERKEN

### Verbände

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

### Nachhaltigkeits-initiativen

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

### Forschungs-einrichtungen

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

# LEISTUNGS SPEKTRUM

## BAULEISTUNG NACH SPARTEN

HOCHBAU

TIEFBAU

STRASSEN- UND BRÜCKENBAU

BAHNBAU

TUNNELBAU

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

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



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

# HOCHBAU

**SWIETELSKY**  
 BAUT MIT VISION

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

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





Wohnhaus Inside XIX, Wien, AT



Wohnanlage Dolní Chabry, CZ



Wohnhaus Mühl Schlössl, Graz, AT

SWIETELSKY baut auf solide Werte:  
Zuverlässigkeit und wirtschaftliche Beständigkeit.



Apartments Cerna V Posumavi, CZ



NTT Datacenter, Wien, AT



Wohnanlage Kunstpark, Regensburg, DE



Bürogebäude Liberty, Budapest, HU



Markthalle Békéscsaba, HU

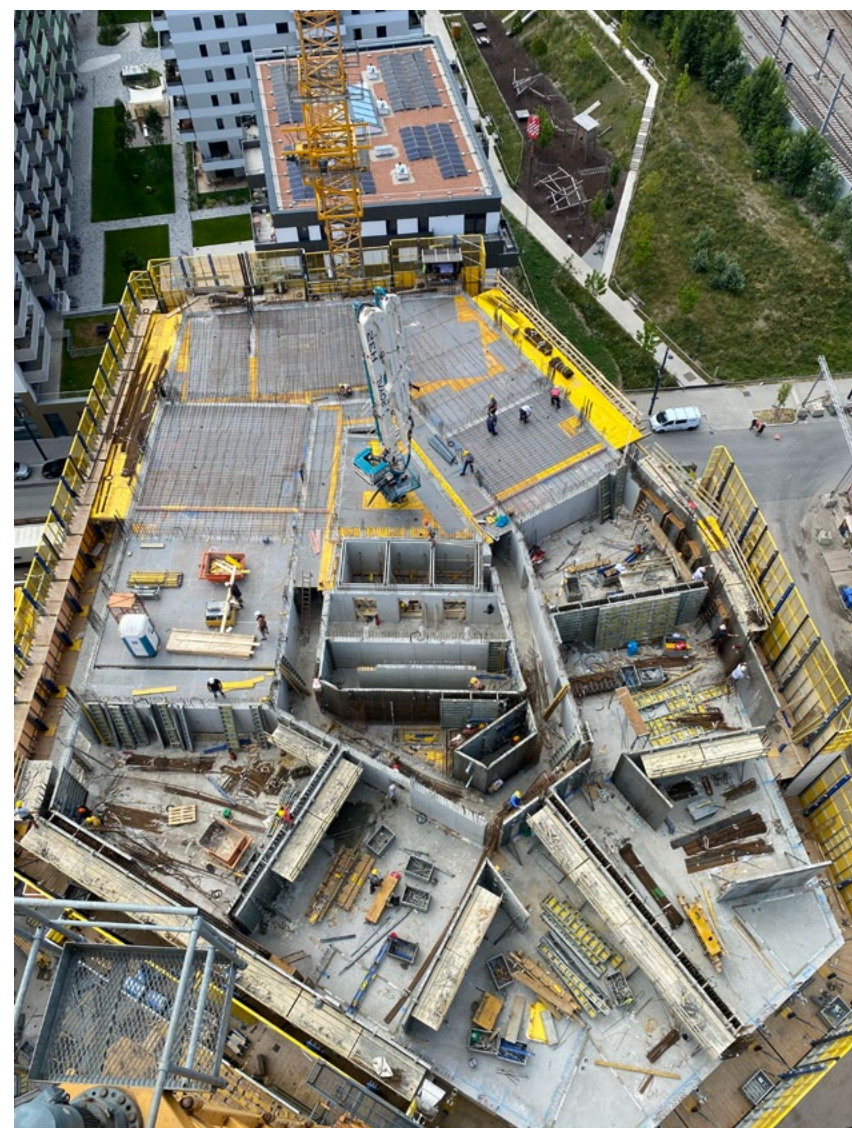


Aus der Vielzahl unterschiedlicher Hochbau-Projekte des Geschäftsjahres 2022/23 möchten wir Ihnen eines vorstellen, das aufgrund spezifischer baulicher Herausforderungen besonders ist.



# SCHNEEWITTCHEN, WIEN, ÖSTERREICH

Im Wiener Nordbahnviertel errichtet SWIETELSKY auf 29 Etagen über 97 Meter eines der höchsten Wohnhäuser Österreichs – mit 295 Mietwohnungen von 41 bis 101 m<sup>2</sup>. Besondere Bedeutung kommt der Energiegemeinschaft aller Häuser der Wiener Städtischen im Nordbahnviertel zu. So werden die Mieterinnen und Mieter der neuen Mietwohnungen und Lofts am Wochenende vom Strom des angrenzenden Christine-Nöstlinger-Bildungscampus profitieren. Hingegen geht der nicht genutzte Strom der Mieterinnen und Mieter während der Woche an die Schule. Für ein gutes Mikroklima soll eine umfangreiche Dachbegrünung des Hochhauses sorgen. Dabei erfüllt das Gebäude die Anforderungen gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung und strebt damit eine Klima-aktiv-Gold-Zertifizierung an. Die Fertigstellung ist für Anfang 2025 geplant.





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

# TIEFBAU

SWIETELSKY  
 SETZT AUF  
 TIEFGREIFENDES  
 KNOW-HOW

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

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

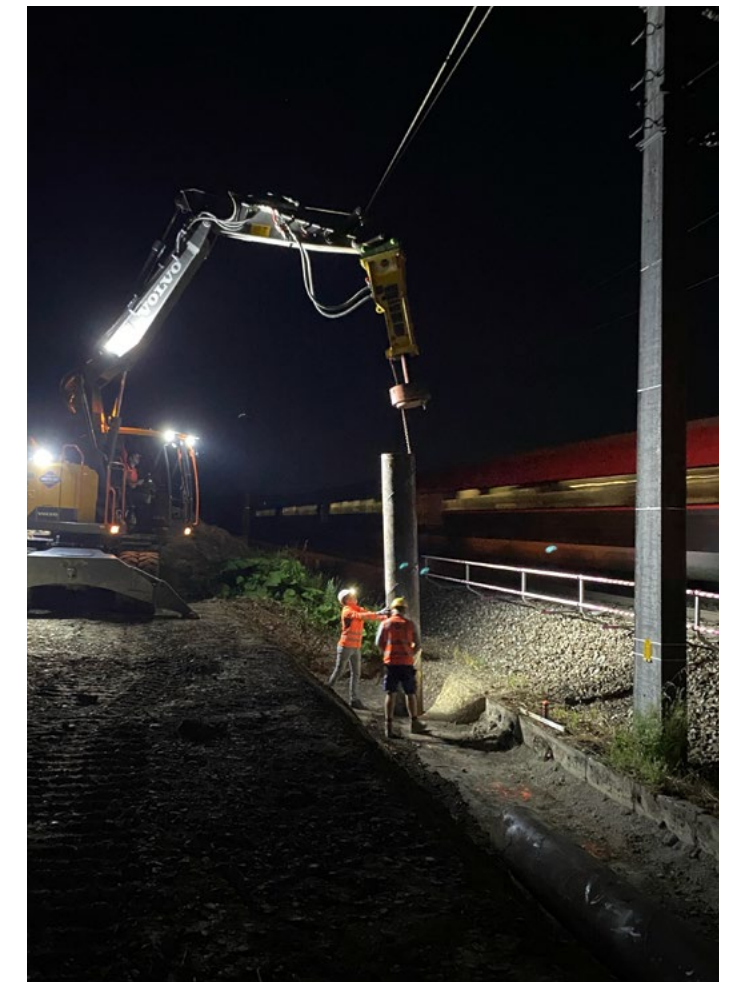




Erdbau Vereinigungsbauwerk KW Sellrain, AT



Marienbrücke, Neuschwanstein, DE



Lärmschutzwand, Vöcklamarkt, AT

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



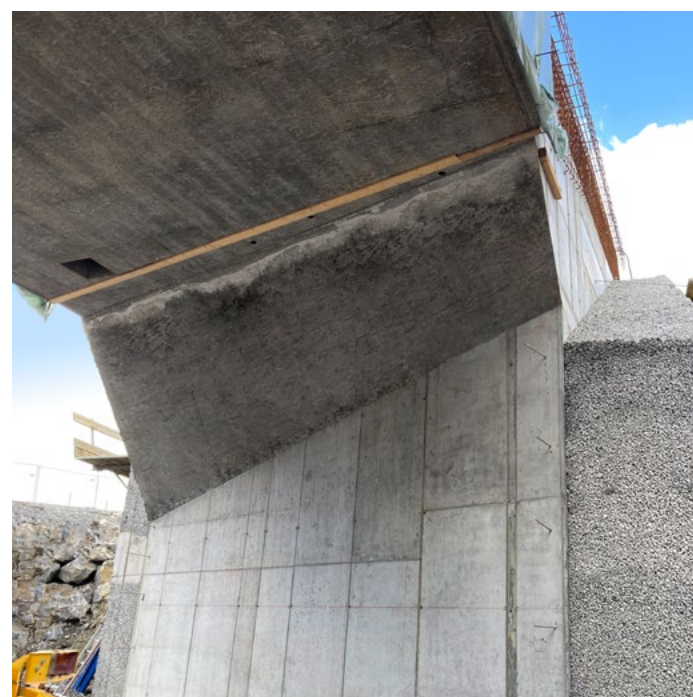
Felssicherung, Brno, CZ



Sanierung Klagemauer, Frohnleiten, AT

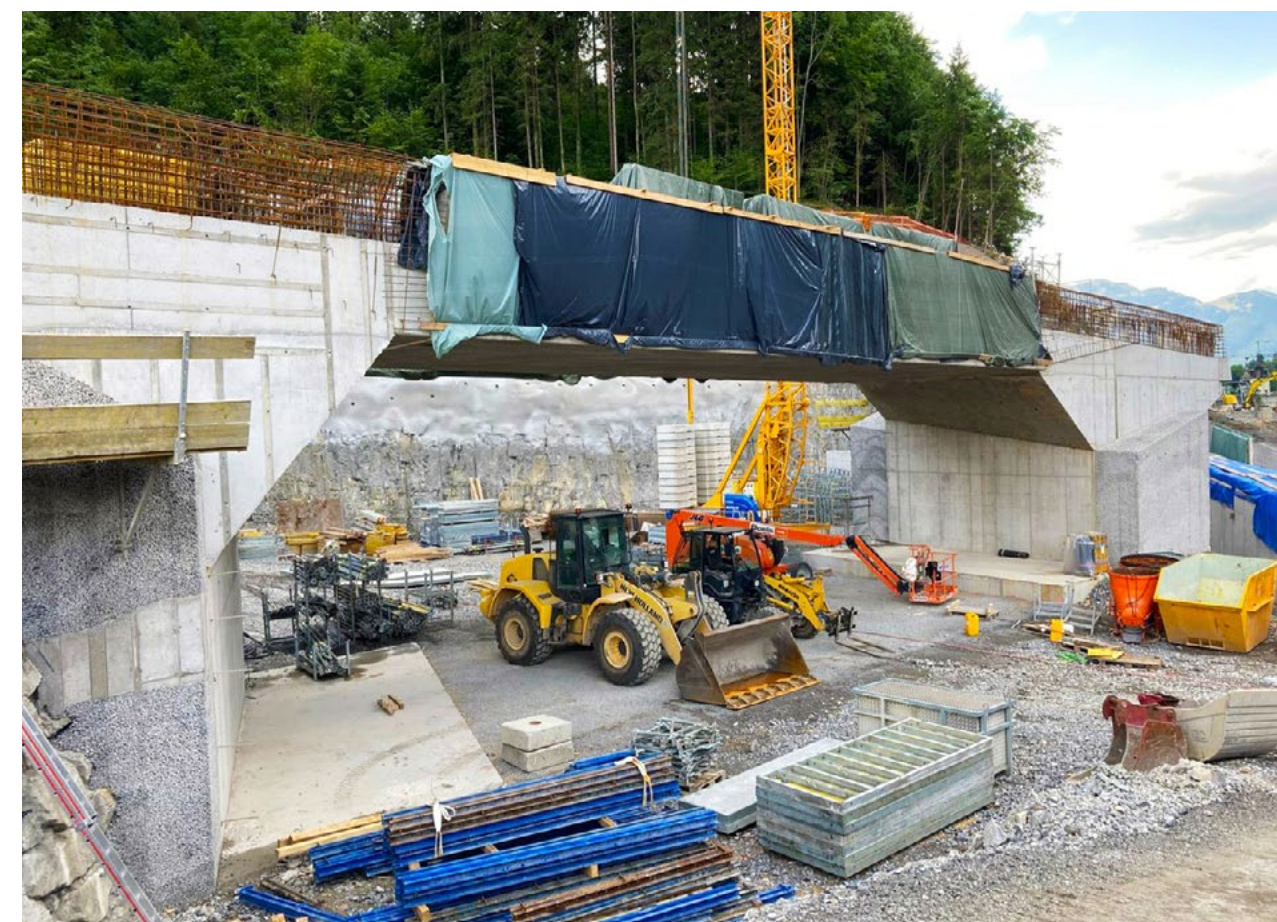


Aus der Vielzahl unterschiedlicher Tiefbau-Projekte des Geschäftsjahres 2022/23 möchten wir Ihnen eines vorstellen, das aufgrund spezifischer baulicher Herausforderungen besonders ist.



# STADTTUNNEL FELDKIRCH, ÖSTERREICH

Der Stadttunnel in den Gemeinden Feldkirch und Frastanz in Vorarlberg besteht aus vier Tunnelästen, die durch einen zentralen unterirdischen Kreisverkehr verbunden sind. Im Bereich des künftigen Tunnelportals Felsenau wird die Landesstraße umgelegt sowie eine Radwegunterführung und Rampenbrücke gebaut. Die ersten Arbeiten betrafen diverse Leitungsumlegungen und einen großflächigen Felsabtrag, um Platz für die Radwegunterführung und die neue Auffahrt in Richtung Felsenau/Fellengatter zu schaffen. Das gesprengte Gestein wurde direkt an Ort und Stelle mittels einer Brech- und Siebanlage aufbereitet und kann nun in Folge wiederverwertet werden – beispielsweise beim Unterbauplanum der neu verlegten Straße. Die Sprengarbeiten wurden unter komplexen Rahmenbedingungen erfolgreich ausgeführt. Eine weitere Herausforderung stellten die verwinkelten Formen des Tunnelportals dar: Mit modernen 3D-Planungstools und neuesten CNC-Maschinen setzte das Tochterunternehmen HTB Bau die architektonisch anspruchsvollen Formen in die Realität um.





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

# STRASSEN- UND BRÜCKENBAU

SWIETELSKY  
BAUT AUF  
VERBINDENDES  
WISSEN

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

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





Jauntalbrücke, Ruden, AT



Straßen- und Bahnviadukt, Mielec, PL

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



Hängebrücke Todtnau, DE



Rekonstruktion Brücke Stretava, SK



Autobahn D46, Abschnitt Vranovice, CZ



Landstraße III-37367, Abschnitt Krtiny-Brezina, CZ



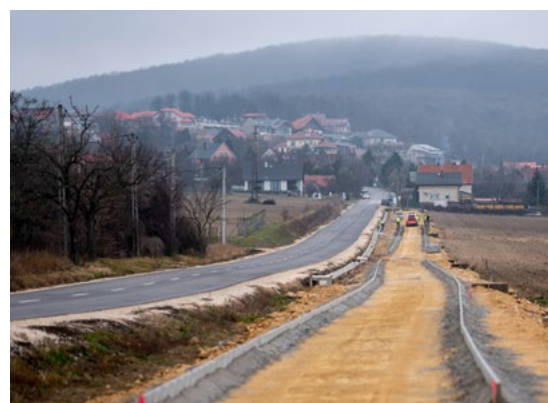
Umfahrung Sajószénpéter-Berente, HU



Kreisverkehr Sümeg, HU

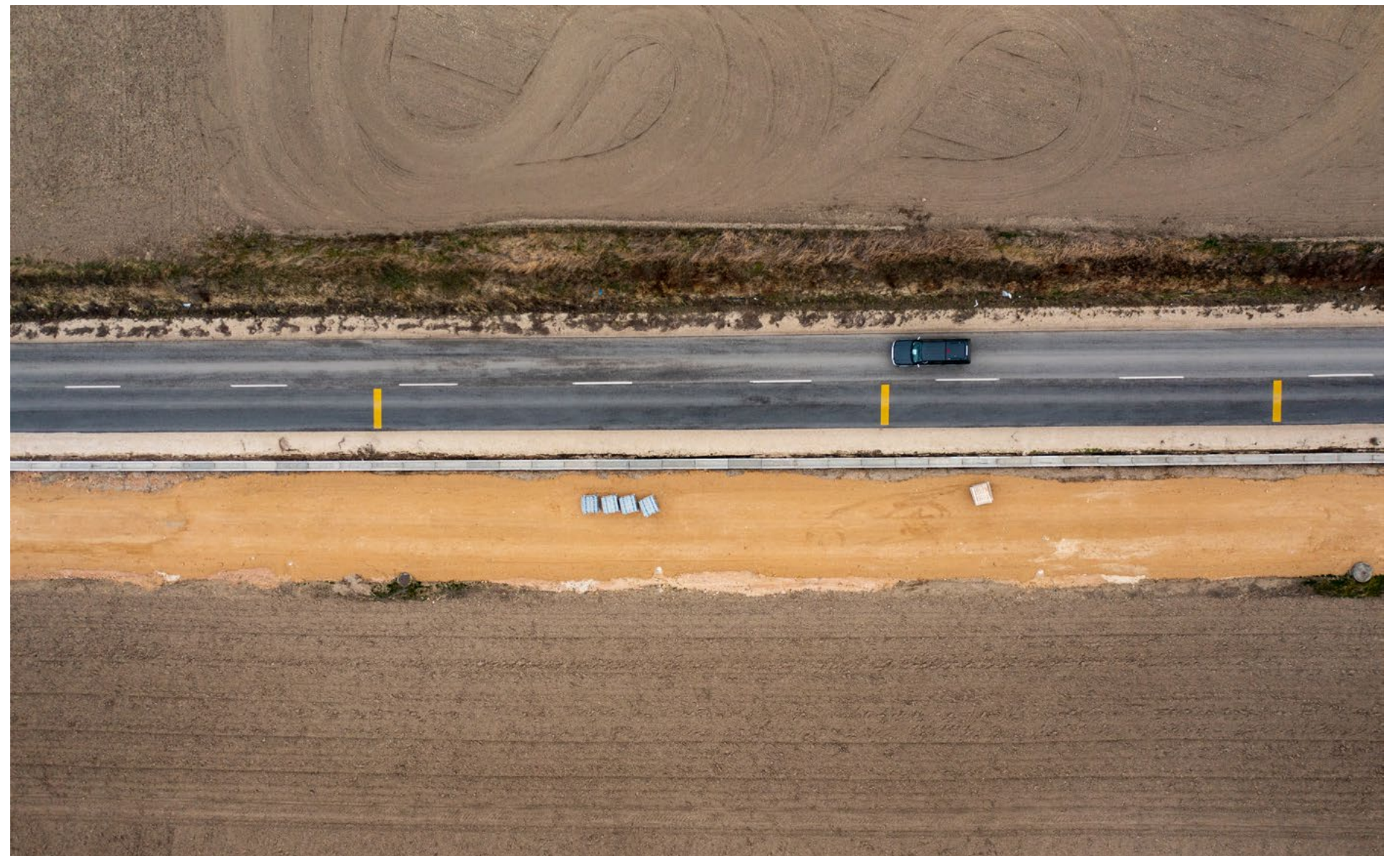


Aus der Vielzahl unterschiedlicher Straßen- und Brückenbau-Projekte des Geschäftsjahres 2022/23 möchten wir Ihnen eines vorstellen, das aufgrund spezifischer baulicher Herausforderungen besonders ist.

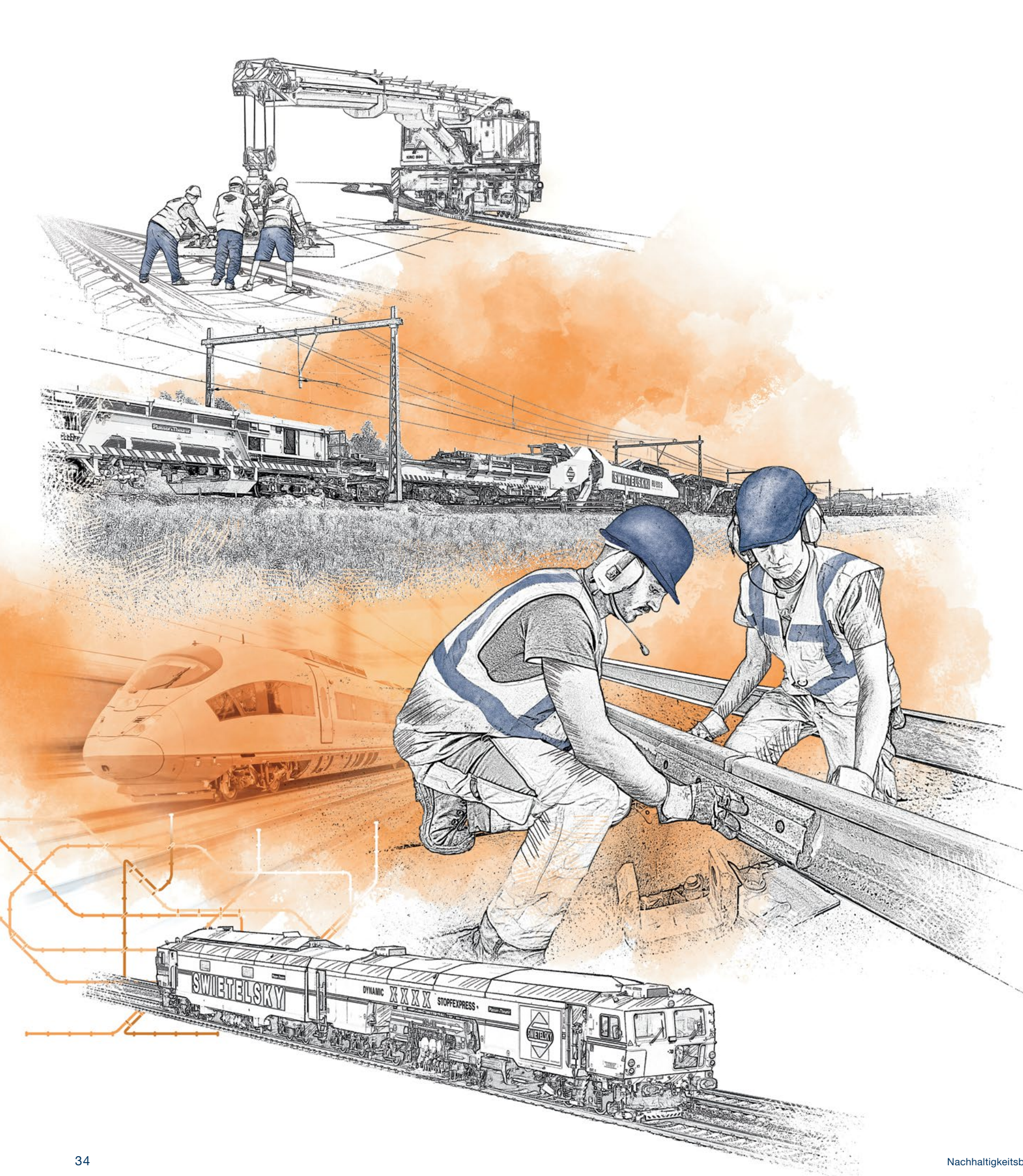


# RADWEG BUDAPEST-BALATON, UNGARN

Der 108 km lange Radweg von Budapest zum Balaton/Plattensee stellt eine wertvolle Ergänzung des ungarischen Radwegenetzes dar und schafft eine direkte Verbindung von der pulsierenden Hauptstadt zu den ruhigen Ufern des Sees. Der 17,5 km lange Abschnitt zwischen Tordas und Velence wurde von der SWIETELSKY Magyarországi Kft. gebaut. Die Leistungen beinhalteten die Erschließung von 9,1 km für gemischten Verkehr für Landwirtschaft und Radfahrerinnen und Radfahrer, den Bau von fast 2 km unabhängiger Radwege und 6,4 km verkehrstechnische Arbeiten sowie eine Fahrradbrücke. Dazu gehörten Brücken-, Wasser-, Damm-, Böschungs- und Bettungsarbeiten, Einfassungen und die Herstellung der Frostschutzschicht sowie die Asphaltierung. Außerdem wurden für das Mega-Nachhaltigkeitsprojekt Hydranten umgebaut, Strommasten verlegt und eine Straßenbeleuchtung installiert.







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

# BAHNBAU

**SWIETELSKY  
BRINGT  
INFRASTRUKTUR  
AUF SCHIENE**

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

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





Gleiserneuerung „Ängelsberg–Snyten“, SWE



Spurverdopplung, Dobieszyn, PL



Stopfzug Unimat 09-8x4-4S Dynamic, AT



Fahr-und Stromschienenmontage, PTS FRA, Frankfurt, DE

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



Gleiserhaltung HS1 „Paris-London“, UK



RM80, Hunter Valley, Australien



Bahnübergang, Adamov, CZ



Bahnsteige und Spurverdopplung, Kruszyna, PL



Streckensanierung, Culemborg, NL

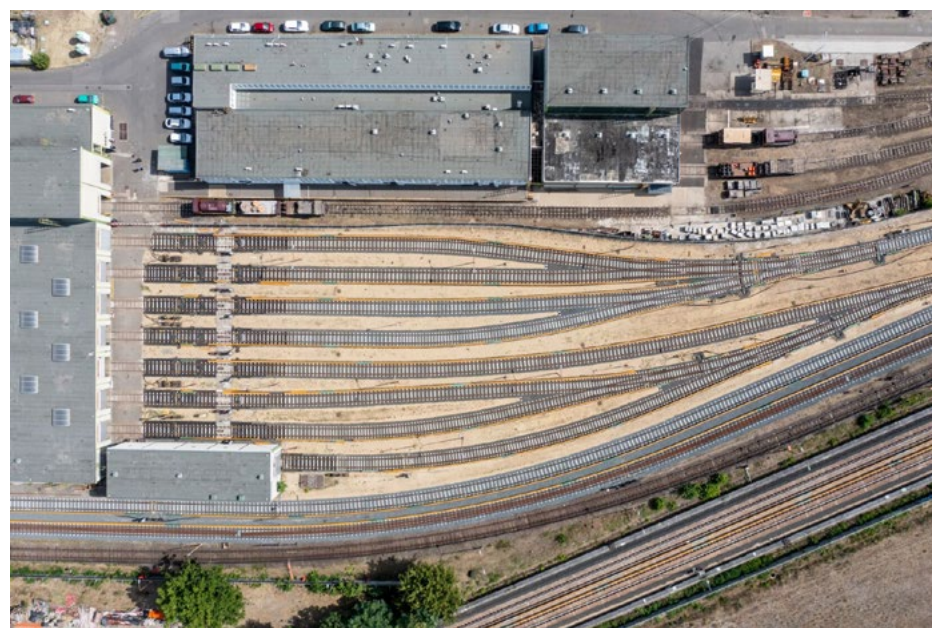
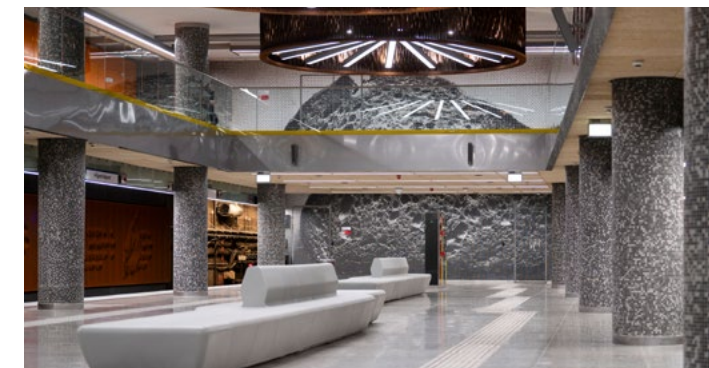


Aus der Vielzahl unterschiedlicher Bahnbau-Projekte des Geschäftsjahres 2022/23 möchten wir Ihnen eines vorstellen, das aufgrund spezifischer baulicher Herausforderungen besonders ist.

# METRO M3 UNGARN



Ein ganz besonderes Wiederaufbauprojekt aufgrund seiner extremen Komplexität in der ungarischen Hauptstadt: Mit einem durchschnittlichen Fahrgastaufkommen von über 530.000 Fahrgästen pro Tag ist die Budapester U-Bahn-Linie M3 die meistbefahrene Bahnlinie in Mitteleuropa. Die Umbauarbeiten wurden in mehreren Phasen zwischen November 2017 und Mai 2023 durchgeführt. Die Aufgaben von SWIETELSKY Bahnbau umfassten die komplette Erneuerung des ca 34 km langen Hauptgleises sowie die ganzheitliche Modernisierung der Infrastruktur-, Steuer-, Signal- und Telekommunikationssysteme. Weiterer Bestandteil waren Isolierungs- und Sanierungsarbeiten im Tunnelnetz und in den 20 Stationen. Dank der Renovierung können die Züge auf der gesamten Strecke mit einer Höchstgeschwindigkeit von 80 km/h fahren, ihre Lebensdauer wurde um rund 30 Jahre verlängert.





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

# TUNNELBAU

SWIETELSKY  
GEHT BAU-  
PROJEKTEN  
AUF DEN GRUND

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

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





Kaverne KW, Tauernmoos, AT



U2XU5, Vortrieb Streckenröhre, Wien, AT



Dammschüttung SKW, Kühtai, AT

**SWIETELSKY garantiert raschen Vortrieb und innovative Konstruktionen im Tunnelbau.**



Triebwasserweg KW, Tauernmoos, AT



U2XU5, Brillenwand, AT



Aus der Vielzahl unterschiedlicher Tunnelbau-Projekte des Geschäftsjahres 2022/23 möchten wir Ihnen eines vorstellen, das aufgrund spezifischer baulicher Herausforderungen besonders ist.



# SEMMERING- BASISTUNNEL (SBT), ÖSTERREICH

Der in Bau befindliche Semmering-Basistunnel (SBT) ist aktuell eines der wichtigsten Infrastruktur-Großprojekte im Herzen Europas und Teil der neuen österreichischen Südbahn. Mit einer Gesamtlänge von 27,3 km verbindet der SBT in Zukunft Niederösterreich und die Steiermark. SWIETELSKY erhielt 2014 in einer Arbeitsgemeinschaft den Zuschlag für das rund 13 km lange Mittelstück (Los 2.1) „Tunnel Fröschnitzgraben“. Die Besonderheiten liegen unter anderem in der komplexen Logistik, nach der das gesamte Tunnelsystem über zwei ca. 400 m tiefe Vertikalschächte aufgeschlossen und angedient wird. An ihrem Fuß entstand eine Kaverne – eine gigantische Baustelle unter der Erde, die später zur unterirdischen Nothalte-stelle wird. Die Herstellung der Schächte sowie Lieferung, Installation und Betrieb der Schachtanlagen erfolgten durch SWIETELSKY im Auftrag der Arge Tunnel Fröschnitzgraben Semmering Basistunnel SBT2.1. Der Großteil des SBT sowie alle Zugänge werden im klassischen Bagger- und Sprengvortrieb errichtet. Ab Mitte 2018 wurden die Arbeiten mit Tunnelbohrmaschinen (TBM) fortgeführt: 120 m lange und jeweils 1.750 t schwere Vortriebseinheiten – eine pro Tunnelröhre –, die ihren Dienst mittlerweile abgeleistet haben und demontiert wurden.





# SPEZIAL KOMPETENZEN

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

## HOCH GEBIRGS BAU

## HOLZ UND HYBRID BAU

Während sich Holzbau zum Standard moderner Architektur entwickelt, sind bei Planerinnen/Planern und Architektinnen/Architekten noch viele Fragen offen. Fragen, die am besten jemand beantwortet, der bereits unzählige Holzbauprojekte von Neubau über Umbau bis zu Hybridbau realisiert hat. Unter der Marke SWIETimber bündelt SWIETELSKY das Wissen von über 100 holzbauerfahrenen Expertinnen/Experten. Damit sind wir auch in diesem Marktsegment jeder Herausforderung gewachsen und verstehen uns als baustoffneutraler Partner unserer Kundinnen und Kunden in Planung und Umsetzung.

## FASSADEN BAU

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

## PROJEKT ENTWICKLUNG

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

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

## SPORT UND FREIZEIT ANLAGEN BAU

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

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

## METALL BAU

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

## TOTAL UND GENERAL UNTER NEHMER BAU

## UMWELT TECHNIK DEPONIE UND ANLAGENBAU

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



# ENTSORGUNG UND RECYCLING

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

# HAUS UND GEBÄUDE TECHNIK

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

# MASCHINEN TECHNIK

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

# LABOR UND PRÜF STELLE

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

# LANDSCHAFTS BAU UND GARTEN GESTALTUNG

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

# FERTIGTEIL HÄUSER

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

# INDUSTRIE BÖDEN

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

# KANAL SANIERUNG

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



# NACHHALTIGKEIT BEI SWIETELSKY



# NACHHALTIGKEITS- MANAGEMENT BEI SWIETELSKY

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

Um den Herausforderungen und den sich stetig verändernden Rahmenbedingungen im Bereich Nachhaltigkeit gerecht zu werden, wird an einer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie gearbeitet. Die darin angeführten Ziele und Fortschritte werden ab nun jährlich analysiert, die Ziele neu definiert und im Nachhaltigkeitsbericht detailliert und transparent offen gelegt.

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 die Beratung des Vorstandes 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 wurde eine Nachhaltigkeitssoftware installiert. Der Aufbau von Nachhaltigkeitsnetzwerken mit den konzernweiten Tochtergesellschaften ist zusätzlich ein wesentlicher Bestandteil.

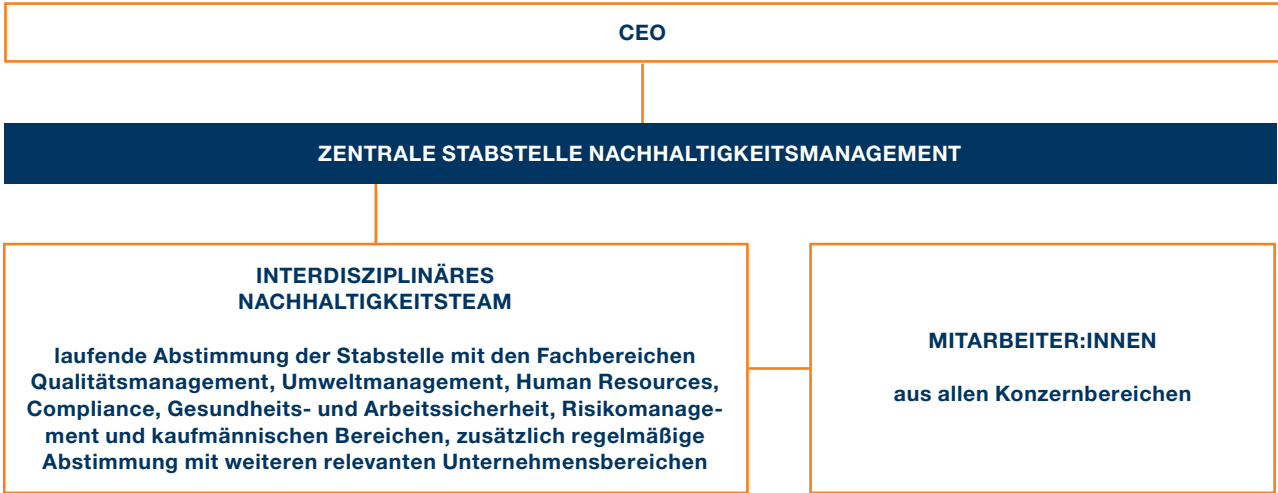
Durch die enge Kooperation aller zentralen und operativen Bereiche können Ökologie, Ökonomie und Soziales in Einklang gebracht werden.



## Integriertes Managementsystem

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

## ORGANISATION DES NACHHALTIGKEITSMANAGEMENTS



## STAKEHOLDER-MANAGEMENT

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

Relevante Anspruchsgruppen sind für SWIETELSKY jene Personenkreise, die ein unmittelbares Verhältnis zum Unternehmen haben, wodurch ein wechselseitiger Einfluss besteht. Eine Stakeholdergruppe mit einer besonderen Schlüsselfunktion sind die 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 Stakeholdern. Um möglichst viele Stakeholder entsprechend ihres jeweiligen Medien-konsum-verhaltens zu erreichen, bespielt SWIETELSKY alle relevanten Medienformate online und offline. Zentrale Plattformen sind das Intranet, verschiedene Websites für Marktkommunikation und Karrierethemen, zahlreiche Social-Media-Fanpages sowie das zwei bis dreimal jährlich erscheinende Kunden- und Mitarbeitermagazin. Weitere Medienformate des Konzerns waren während des Berichtszeitraums der Online-TV-Kanal BAU TV, der Podcast BAU POD und der Online-Blog BAU GESCHICHTEN. Das Themenspektrum dieser Formate reicht von spektakulären Bauprojekten bis in eine digitale und nachhaltige Zukunft. Besonderen Stellenwert hat die Einbeziehung von internen und externen Experten/Expertinnen, Bauherren und Bauherrinnen, Architekten/Architektinnen und Planerinnen und Planern. SWIETELSKY möchte mit all diesen Kommunikationsformaten seine Position als führender Fachexperte, Ideengeber, verantwortungsbewusster Akteur, Trendsetter und Toparbeitgeber der Bauindustrie weiter stärken. Zu allen Interessensgruppen soll eine möglichst enge und vertrauensbasierte Beziehung dauerhaft etabliert werden. Die Vielfalt der bespielten Kanäle garantiert nicht zuletzt auch eine überaus wettbewerbsfähige Reichweite in den Zielgruppen.



UNSERE STAKEHOLDER UND KOMMUNIKATIONSFORMATE

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

EIGENTÜMER/INNEN

- nach gesetzlichen Vorgaben eingebunden

MITARBEITER/INNEN

- Mitarbeitergespräche 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 (Verhaltenskodex)

BEHÖRDEN UND VERWALTUNG

- persönlicher Kontakt: online und offline
- Übermittlung relevanter Dokumente

GELDGEBER/INNEN (FINANZDIENSTLEISTER/INNEN UND INVESTOR/INN/EN)

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

GESETZ UND POLITIK

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

ENDNUTZER/INNEN

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

RATING-AGENTUREN

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

FACHVERBÄNDE/INTERESSENS-VERBÄNDE

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

MEDIEN

- Presseaussendungen, Medienevents, persönliche Betreuung von Medienvertretern

WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG

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



# NACHHALTIGKEITS-STRATEGIE

**Moderne Infrastruktur und ökologische sowie soziale Verantwortung sind bei SWIETELSKY kein Widerspruch, sondern werden immer gemeinsam gedacht. In der Planungsphase, während der Errichtung und im Laufe der Nutzung eines Objektes gilt es, effizient mit Ressourcen umzugehen und die Umwelt möglichst wenig zu belasten. Das reicht von Maßnahmen in der Baulogistik über erneuerbare Energieversorgung bis hin zu (digitalen) Innovationen und ressourcenschonenden Prozessen und Produkten.**

Wir bei SWIETELSKY sind uns der energie- und ressourcenintensiven Natur der Bauwirtschaft bewusst und setzen massive Anstrengungen, um die Umweltauswirkungen in der Baubranche zu minimieren und einen nachhaltigen Wandel zu fördern. Als Teil der Lösung für die Herausforderungen des Klimawandels arbeiten wir kontinuierlich daran, unseren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren und entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette die Branche mit eigenen Visionen und Innovationen zu prägen.

Die Nachhaltigkeitsstrategie von SWIETELSKY orientiert sich eng am Plan der Europäischen Union „Fit for 55“, der ambitionierte Ziele für den Klimaschutz und die Nachhaltigkeit vorgibt. Dieser bedeutende Schritt der EU in Richtung eines klimafreundlichen Europas spiegelt das Engagement der EU-Mitgliedstaaten zur Bekämpfung des Klimawandels wider und umfasst eine breite Palette von politischen Maßnahmen, um die ehrgeizigen Klimaziele der EU zu erreichen und die Umweltauswirkungen in verschiedenen Wirtschaftsbereichen zu minimieren.

In den letzten Jahren hat SWIETELSKY bereits umfassende Anstrengungen unternommen, um die gesetzten Handlungspfade am Weg zur Nachhaltigkeit zu erreichen. Diese Bemühungen und Entwicklungsfortschritte sind ausführlich im nachfolgenden Bericht dokumentiert. Vielmehr geht es aber um den Weg, der vor uns liegt.

Mit dem Maßnahmenprogramm und ambitionierten Zwischenzielen mit den Etappen Geschäftsjahr 2025/26 und Geschäftsjahr 2030/31 geben wir einen klaren Ausblick auf unsere Anstrengungen auf dem Weg zur Klimaneutralität. Dieses Vorhaben enthält praxistaugliche Schritte und konkrete Entwicklungsziele auf allen Ebenen des Unternehmens, die SWIETELSKY in den kommenden Jahren umsetzen wird. Wir agieren dabei nicht nur auf Produkt- und Projektebene, um die Nachhaltigkeit in der eigenen Wertschöpfung systematisch und strategisch voranzutreiben, sondern auch auf struktureller, prozessualer und technologischer Ebene in der Organisation.

Im Einklang mit unseren Unternehmensgrundsätzen ist uns wichtig, dass bei allen Aktivitäten ein faires Miteinander, der sinnvolle Einsatz von Digitalisierung und Innovationen sowie die ganzheitliche Betrachtung von ökologischen Auswirkungen mitgedacht werden. Bei unseren Zielen stehen die Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen, die Förderung der Kreislaufwirtschaft, die nachhaltige Beschaffung, die Nutzung innovativer Technologien und die Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Nachhaltigkeitsprozess im Mittelpunkt. Doch nicht nur unser Einfluss auf die Umwelt, sondern auch die Auswirkungen, die Umwelt und Gesellschaft im Umkehrschluss auf unser Unternehmen haben, sind, etwa bei den Themen Menschenrechte und Biodiversität, zu berücksichtigen.

SWIETELSKY zeigt mit diesem lebendigen Strategieprozess das starke Engagement für Nachhaltigkeit in der Bauwirtschaft und legt nachfolgend weitere Entwicklungsschritte vor, um aktiv zur Gestaltung einer nachhaltigen Umwelt beizutragen und den Weg zur Klimaneutralität zu ebnen:

## ■ **Klimaneutralität und CO<sub>2</sub>-Reduktion**

Auf dem Weg zur Klimaneutralität haben wir das Ziel, den CO<sub>2</sub>-Ausstoß sowie den Energieverbrauch in all unseren Bauprojekten drastisch zu reduzieren. Die Festlegung von Reduktionszielen erfolgt dabei unter Berücksichtigung der Emissionen aus dem operativen Geschäft, der Logistik und der Baustellen. Gewährleisten können wir die Erreichung durch den Einsatz von emissionsarmen Baumaterialien und -technologien sowie die Förderung von Energieeffizienz und erneuerbaren Energien.

## ■ **Förderung der Kreislaufwirtschaft**

Wir engagieren uns aktiv für die Förderung einer zukunftssicheren Kreislaufwirtschaft in der Bau- und Infrastrukturbranche gemeinsam mit unseren Partnerinnen und Partnern entlang der gesamten Lieferkette. Dies beinhaltet die Implementierung intelligenter Abfallmanagement-Systeme, die klare Trennung und sortenreine Entsorgung von Abfällen, die Erhöhung der Recyclingquote sowie den verstärkten Einsatz von nachhaltigen Baustoffen und wiederverwertbaren Materialien.

## ■ **Nachhaltige Mobilität und Logistik**

Die Reduktion des treibhausgasemissionsreichen Verkehrs im Rahmen der Logistik einer Bautätigkeit ist ein zentraler Aspekt unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Die Implementierung effizienter Logistikprozesse und die Nutzung von Telematiksystemen sowie der Einsatz von alternativen Transportmitteln sollen dazu beitragen, den Ressourcenverbrauch zu minimieren.

## ■ **Förderung von Innovation und Forschung**

SWIETELSKY setzt auf innovative Lösungen, um nachhaltige Bau- und Infrastrukturprojekte voranzutreiben. Dazu werden wir weiterhin gezielt in Forschung und Entwicklung investieren, um neue Technologien, Verfahren und Materialien zu entwickeln, die zu einer nachhaltigeren Bauweise beitragen, dabei verstärkt auf Partnerschaften mit Forschungseinrichtungen und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen und somit eine breite Expertise für innovative Lösungen aufbauen.

## ■ **Digitalisierung und Datenmanagement**

Mittels digitaler Technologien schaffen wir bei SWIETELSKY eine quantitative und qualitative Datenbasis und somit die essenzielle Grundlage zur Messbarkeit unserer Nachhaltigkeitsziele, zur Optimierung von Bau- und Logistikprozessen, zur besseren Ressourcenverwaltung und zur Auswertung von Umweltdaten.

## ■ **Soziales und Fairness**

SWIETELSKY baut für Menschen und mit Menschen. Wir legen einen starken Fokus auf soziale Verantwortung, Fairness und Eigeninitiative, indem wir ein integratives und unterstützendes Arbeitsumfeld schaffen, in dem alle Mitarbeitenden gleiche Chancen zur persönlichen und beruflichen Entwicklung erhalten. Wir fördern Diversität und Inklusion als grundlegende Prinzipien unserer Unternehmenskultur und betrachten sie als Schlüssel für unseren Erfolg und guten Ruf in allen Geschäftsbereichen.

## ■ **Nachhaltige Beschaffung und Lieferkette**

Wir legen großen Wert auf nachhaltige Beschaffung in der Bauwirtschaft und streben an, ökologische und soziale Aspekte entlang der gesamten Lieferkette zu verbessern. Durch die Entwicklung von individuellen Vergabesystematiken und Lieferantenmanagement-Systemen, können alle am Prozess Beteiligten transparent eingebunden werden.

## ■ **Biodiversität**

Im Rahmen der zukünftig verpflichtenden Wesentlichkeitsanalyse wird identifiziert, welche Auswirkungen das Unternehmen auf die Umwelt hat und auch welche Auswirkungen die Umwelt auf das Unternehmen hat. SWIETELSKY ist bestrebt, Maßnahmen zur Erhaltung der Biodiversität in seine Prozesse und Projekte zu integrieren, um die natürliche Umwelt zu schützen und zu fördern.



# STRATEGISCHE HANDLUNGSFELDER

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

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







# SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

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





SDG / Strategisches Handlungsfeld von SWIETELSKY		Unser Beitrag
	Miteinander	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 eingerichtete Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem. Dies gilt für Baustellen wie auch für Produktionsbetriebe der Unternehmensgruppe. Wir setzen präventiv Maßnahmen, um das berufsbedingte Unfall- und Verletzungsrisiko in allen Ländern zu reduzieren, in denen SWIETELSKY als Konzern tätig ist.
	Miteinander	Eine gute (Aus-)Bildung ist 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.
 	Miteinander	Die Bauindustrie ist eine traditionell männerdominierte Branche. Aus diesem Grund ist es uns unter Berücksichtigung des demografischen Wandels umso wichtiger, auch Frauen in sämtliche Unternehmensfunktionen und -tätigkeiten einzubinden. Durch entsprechende Maßnahmen wie die Einrichtung von Beschwerdestellen, die Aufklärungsarbeit sowie bedarfsgerechte Lösungen möchten wir alle Formen der Diskriminierung gegenüber Frauen und Männern hintanhalten und uns für die Chancengleichheit der Geschlechter einsetzen. Gerade als Unternehmen, das in unterschiedlichen Märkten der Welt tätig ist, beschränken sich unsere Bemühungen nicht nur auf den Diversitätsfaktor Geschlecht. Die Chancengleichheit umfasst ebenso die Gewährleistung gerechter Behandlung im Hinblick auf Alter, Religionszugehörigkeit, Herkunft, körperliche oder psychische Konstitution sowie weitere Diversitätsaspekte.
 	Ökologie	Die Bauindustrie ist aufgrund des überwiegenden Einsatzes fossiler Energieträger für den Betrieb der Baumaschinen und -fahrzeuge eine äußerst energie- sowie emissionsintensive Branche. Durch Maßnahmen im Bereich der Energieeffizienz sowie den Einsatz erneuerbarer Energiequellen bemühen wir uns, den Verbrauch entsprechend einzudämmen. In unserem Verhaltenskodex haben wir den verantwortungsbewussten Umgang mit ökologischen Systemen verankert. Zusätzlich sind die Verantwortlichen unserer operativen Einheiten und Baustellen angehalten, penibel auf die Einhaltung aller geltenden Umweltvorschriften zu achten.

SDG / Strategisches Handlungsfeld von SWIETELSKY		Unser Beitrag
	Miteinander Innovation	Das vorrangige Ziel von SWIETELSKY ist ein stabiles Wachstum, basierend auf Fairness, Qualität und Nachhaltigkeit. Damit gewährleisten wir die Prosperität des Unternehmens für die Zukunft, wovon Mitarbeiter/innen, Geschäftspartner/innen und lokale Gemeinschaften profitieren. Durch unsere erfolgreiche Geschäftstätigkeit können wir zu einem stabilen Wirtschaftswachstum in allen Ländern beitragen, in denen SWIETELSKY als Konzern tätig ist. Durch Innovationen und Beteiligung an Forschungsprojekten wappnen wir uns für künftige Herausforderungen und tragen zu höherer wirtschaftlicher Produktivität bei.
		Lohn- und Sozialdumping ist gerade in der Baubranche ein Thema von hoher Relevanz. Für die Förderung eines nachhaltigen Wachstums ist die Zahlung existenzsichernder Löhne bzw. Gehälter für alle unsere Mitarbeiter/innen sowie Subunternehmer/innen ein wesentliches Kriterium. Mit unseren attraktiven und fairen Entlohnungsmodellen können und wollen wir einen direkten Beitrag zur Förderung gerechter Arbeitsbedingungen leisten.
 	Innovation Ökologie	Grundsätzlich entscheidet der Auftraggeber/die Auftraggeberin über Art und Umfang eines Infrastrukturprojektes. Als ausführendes Bauunternehmen können wir durch unseren Qualitätsanspruch und innovative Lösungsansätze indirekt zu Verbesserungen für alle Betroffenen beitragen. So wird durch die Schaffung hochwertiger und langlebiger öffentlicher Infrastruktur, beispielsweise im Fall von Parks oder Sportanlagen, die Lebensqualität lokaler Gemeinschaften erhöht und dazu beigetragen, den allgemeinen Zugang sowie die Verfügbarkeit von öffentlichen Räumen und Grünflächen zu sichern.
	Ökologie	Die Baubranche ist aufgrund von Aushubarbeiten, Baurestmassen und weiteren Faktoren für einen erheblichen Anteil des Ressourcenverbrauchs sowie Abfallaufkommens verantwortlich. Gerade deshalb, aber auch aufgrund regulatorischer Vorgaben, arbeiten wir daran, unser Abfallaufkommen gering zu halten. Wir möchten den Einsatz von Primärrohstoffen reduzieren, indem wir beispielsweise das Recycling von Baustoffen forcieren. Durch unsere Maßnahmen sind wir bemüht, den Primärressourcenverbrauch zu senken und zur Reduktion des weltweiten Abfallaufkommens beizutragen.
	Fairness	Korruption und wettbewerbswidriges Verhalten spielen in der Baubranche noch immer eine große Rolle. Um derartigen Fällen vorzubeugen und sie in unserem Umfeld zu reduzieren, setzen wir unterschiedliche Maßnahmen wie die Schulung unserer 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 jedem/jeder neuen Angestellten im Unternehmen in schriftlicher Form zur Verfügung gestellt. Zusätzlich erhält jeder Arbeiter/jede Arbeiterin 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.



# UNTERNEHMENSBLD

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



## NACHHALTIGE PROSPERITÄT UND SCHAFFUNG VON INFRASTRUKTUR

Verantwortlich für die jahrzehntelange positive Unternehmensentwicklung waren zuallererst die kontinuierliche Erweiterung des Leistungsspektrums und die Bereitschaft der 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, seine Leistungen zu optimieren. Ergänzt wird dieser kontinuierliche Qualitäts- und Innovationsprozess durch eigene Entwicklungsarbeiten und aktive Beteiligung an Forschungsprojekten.

Über Art und Umfang der Bauprojekte entscheidet in der Regel nicht SWIETELSKY, sondern 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 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 er 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 gedeihlichen 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 seiner wirtschaftlichen Leistungskraft darzustellen sowie aufzuzeigen, in welchem Maße öffentliche und private Interessengruppen hiervon profitieren.

IN TEUR	2022/23	2021/22
<b>Entstehung der Wertschöpfung</b>		
Umsatzerlöse und sonstige betriebliche Erträge	3.338.760	3.150.054
Finanzerträge	7.208	1.901
Anwendung und Abschreibungen	- 2.408.992	- 2.250.545
davon Materialaufwand und bezogene Leistungen	- 2.118.760	- 1.957.042
davon sonstige betriebliche Aufwendungen	- 185.956	- 190.712
davon Abschreibungen	- 104.276	- 102.791
Beteiligungsergebnis	37.524	37.578
<b>Wertschöpfung</b>	<b>947.500</b>	<b>938.988</b>

IN TEUR	2022/23	2021/22
<b>Verteilung der Wertschöpfung</b>		
an Mitarbeiter/innen	824.823	787.719
an Kreditgeber/innen	3.777	4.045
an Gesellschafter/innen	40.000	40.000
an Hypridkapitalbesitzer/innen	-	204
an die öffentliche Hand	34.809	39.069
Verbleib im Unternehmen (einbehaltener Gewinn)	71.091	67.951



WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG

Das Geschäftsjahr 2022/23 war sehr positiv und konnte an die erfolgreichen Vorjahre anknüpfen. Das Ergebnis vor Abschreibungen, Zinsen und Steuern ist mit EUR 246,7 Mio nur geringfügig unter dem Vorjahr geblieben (2021/22: EUR 252,2 Mio), wobei die Ergebnisbeiträge aus sämtlichen Kernmärkten wiederum sehr erfreulich waren. Mit EUR 142,4 Mio wurde ein EBIT erzielt, das leicht unter dem Niveau des Vorjahres liegt. Die Wertschöpfungsrechnung (nach GRI) zeigt auf, wie sich die finanzielle Wertschöpfung auf Konzernebene zusammensetzt und welcher direkte monetäre Mehrwert für interne und externe Stakeholder geschaffen wird.

BONITÄT

SWIETELSKY zeichnet wirtschaftliche Stabilität und nachhaltige Prosperität aus. So bieten wir für unsere geschätzten Kund/innen, Mitarbeiter/innen, Lieferant/innen 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 IAT KSV1870 Rating 249 ist die Ausfallwahrscheinlichkeit nach Basel II mit 0,02 Prozent sehr gering, womit das Rating besser als im Branchendurchschnitt liegt.

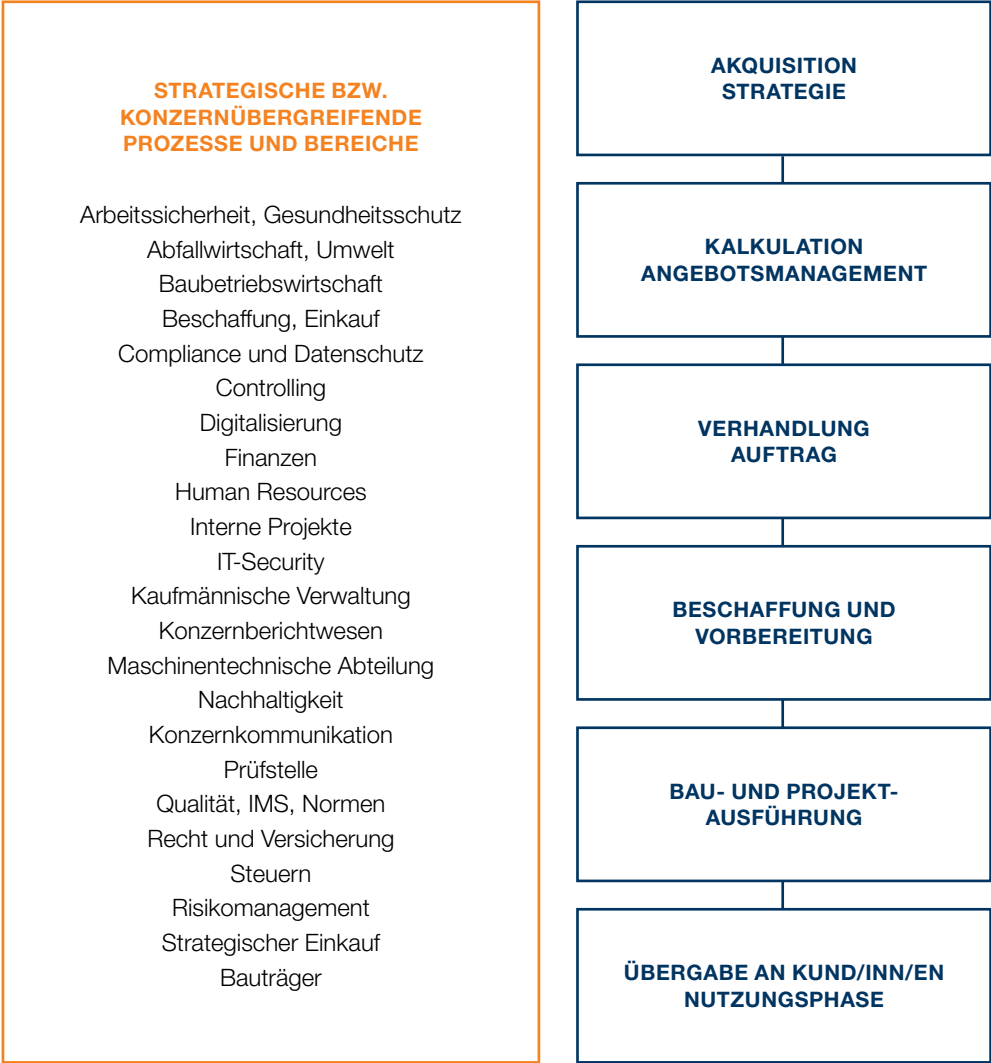
RISIKOMANAGEMENT

SWIETELSKY bekennt sich zu einem umfassenden Risiko- und Chancenmanagementsystem als integrierter Bestandteil und Kernkompetenz der Unternehmensführung und Organisation. Im Rahmen seiner Unternehmenspolitik geht SWIETELSKY unternehmerische Risiken dann ein, wenn die damit verbundenen Ertragschancen eine Steigerung des Unternehmenswertes erwarten lassen. Chancen, welche im Zuge der Risikobewertung erkannt werden, sollen bestmöglich im Zuge der Unternehmenstätigkeit genutzt werden. Das Risiko und Chancenmanagement findet in allen Bereichen der Organisation statt. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter stellt dabei ein wichtiges Fundament für einen verantwortungsvollen Umgang mit Chancen und Risiken in der Organisation dar. Jedes der Risikomanagementorgane bekennt sich zu seiner Verantwortung und trägt proaktiv zu den Zielen des Chancen und Risikomanagements bei.

Darüber hinaus wird durch die Zusammenarbeit der gegenseitige Wissensaustausch gefördert, um die Anforderungen und gesetzten Ziele gemeinsam erreichen zu können. Weitere Informationen zum Risikomanagement im Unternehmen finden Sie im Geschäftsbericht 2022/23.

WERTSCHÖPFUNGSKETTE

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





# FAIRNESS

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



## Handlungspfade 2025

- jährlich 100 Prozent geschulte Führungskräfte zu Antikorruption und Compliance
- 95 Prozent geschulte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Compliance und Datenschutz sowie Cyber-Security (IT-Zugang)
- Ausdehnung der Zertifizierungen ISO 37001 (Antikorruptionsmanagement) und ISO 37301 auf alle Konzerngesellschaften außerhalb Österreichs
- zentrale Erstellung der Subunternehmerplattform für ESG-Bewertung von Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern und Lieferantinnen und Lieferanten
- Erweiterung des Risikomanagements im Unternehmen um ESG-Aspekte



Mag. Gernot Reiter, CSE  
Leitung Compliance und Datenschutz,  
Menschenrechtsbeauftragter

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



# ANTI-KORRUPTION 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 (Antikorruptionsmanagement) und ISO 37301 (Compliance Management System) 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 für

alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei SWIETELSKY positionsunabhängig. Jeder/jede Einzelne trägt für sein 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. Der Verhaltenskodex wird in Österreich über die AGBs an alle Subunternehmen/Nachunternehmen und zum Teil in andere Länder wie Deutschland, Tschechien, die Niederlande und die Slowakei überbunden.



### Standards und Managementansätze

- ISO 37301: 2022 Compliance Management System (Kartellrecht)
- ISO 37001: 2022 Management zur Korruptionsbekämpfung
- 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

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%

2021/22	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Anzahl der Arbeiter/innen	6.630	4.825	229	810	460	306
Anteil der Arbeiter/innen*	85,63%	100%	20,45%	94,52%	100%	63,62%
Anzahl der Angestellten	4.147	2.055	349	771	546	426
Anteil der Angestellten	99,35%	100%	100%	100%	100%	94,04%

\*Die Zahlen stellen lediglich den Erhalt des umfangreichen Verhaltenskodex dar. Daneben wurde die Kurzversion „Compliance Kompakt“ entwickelt, die nicht in die Berechnung miteinbezogen wird. Sie stellt die primäre Schulungsunterlage zum Thema „Compliance für Arbeiter/innen“ dar und wurde flächendeckend an alle Mitarbeiter/innen in Österreich, Deutschland, Tschechien und Ungarn im WJ 2022/23 versendet. Es gibt zusätzlich Bestrebungen, dass ein Erhalt des umfangreichen Verhaltenskodex für Arbeiter/innen sichergestellt wird. Konzernweit haben 2022/23 100 Prozent der Angestellten und 85,35 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 Management System (CMS) von SWIETELSKY fokussiert auf Prävention und setzt hierbei auf interne Kommunikation, Schulungen und Trainings. Primäres Ziel ist die Beibehaltung unserer guten Reputation als zuverlässiger Auftragnehmer und fairer Mitbewerber. Geeignete Maßnahmen und der Verhaltenskodex sollen unsere geteilten Wertvorstellungen tief im Unternehmen verankern. Alle notwendigen Ressourcen zur kontinuierlichen Verbesserung des CMS werden vom Unternehmen bereitgestellt.

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

### MITARBEITERSENSIBILISIERUNG

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

Der Abschluss der E-Trainings bei Eintritt in das Unternehmen in Österreich ist verpflichtend. Weiters wurde im Konzern die Ausrollung des E-Trainings in den übrigen Landessprachen all unserer Kernmärkte umgesetzt. Mithilfe dieses Schulungsprogrammes 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. Hinsichtlich anders gelagerter Spenden ist jedenfalls eine Liste auf der Website des Bundesministeriums für Finanzen zu beachten.

Neben E-Trainings besteht auch ein Präsenzschulungsprogramm, 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 Präsenzschulungen angeboten. Zudem bestehen zahlreiche interne Richtlinien zu den Themen „Antikorruption“ und „Kartellrecht“.



„Der Anteil der im Thema ‚Korruptionsbekämpfung‘ geschulten Angestellten ist von 20,6 Prozent in 2017 auf nunmehr 93,0 Prozent gestiegen.“

Mag. Gernot Reiter, CSE  
Leitung Compliance und Datenschutz

Mitarbeiter/innen, die zu Korruptionsbekämpfung geschult wurden

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%					

2021/22	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Anzahl der Arbeiter/innen	2.133	699	281	810	199	144
Anteil der Arbeiter/innen*	27,55%	14,49%	25,09%	94,52%	43,26%	29,94%
Anzahl der Angestellten	3.731	2.014	349	771	462	135
Anteil der Angestellten	89,39%	98,00%	100%	100%	84,62%	29,80%
Anzahl der Personen im Vorstand der Swietelsky AG	4					
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 auf leitende Angestellte. Dennoch wird für Arbeiter/innen und Mitarbeiter/innen ohne IT-Zugang evaluiert, wie man sie in Zukunft verstärkt in Schulungsprogramme einbinden kann. Die Erhöhung der Quote der geschulten Angestellten (2019/20: 71,8%; 2020/21: 84,6%) sowie auch der Arbeiter/innen (2019/20: 15,0%; 2020/21: 21,5%) konnte vorangetrieben werden.

Umgang mit Regelverstößen

SWIETELSKY ist bestrebt, mögliches Fehlverhalten im Unternehmen möglichst rasch erkennen und aufklären sowie nötige Abhilfemaßnahmen ergreifen zu können. Um den Anforderungen der RL (EU) 2019/1937 („EU-Whistle-blowing-Richtlinie“) gerecht zu werden, wurde beginnend mit September 2021 ein webbasiertes Hinweisgeber-system in Ergänzung zu den bestehenden Meldemöglichkeiten eingerichtet. Bedenken über Fehlverhalten können rund um die Uhr und von jedem Standort gemeldet werden. Außerdem können Beschwerden bzw Meldungen von Regelverstößen über den direkten Vorgesetzten, die lokale Geschäftsführung, den landeszuständigen Compliance Officer oder den Chief Compliance Officer (CCO) erfolgen. Nach eingehender Prüfung unter Einhaltung der Sorgfaltpflicht werden erforderliche Schritte eingeleitet.

Im Frühjahr 2017 hatte die Bundeswettbewerbsbehörde im Rahmen ihrer Ermittlungen zu möglichen Preisabsprachen in der Bauwirtschaft Hausdurchsuchungen durchgeführt. Im Herbst 2019 ergingen die ersten Mitteilungen der Beschwerdepunkte an die betroffenen Unternehmen, unter anderem auch an die Swietelsky AG und zwei weitere Konzerngesellschaften. Im aktuellen Berichtszeitraum kam es zu einem Settlement mit der Bundeswettbewerbsbehörde und eines dementsprechenden Antrages auf Verhängung einer Kartellgeldbuße beim Kartellgericht. SWIETELSKY hat dem Settlement entsprechende Rückstellungen in der Höhe von EUR 27,15 Mio für die Geldbuße, als auch Vorsorgen für mögliche nachgelagerte Inanspruchnahmen durch Auftraggeberinnen/Auftraggeber, gebildet. Die Höhe der tatsächlichen Inanspruchnahmen ist sehr schwer einzuschätzen und kann daher vom vorgesorgten Betrag abweichen.

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



# FAIRER GESCHÄFTSPARTNER

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 und 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 Mitarbeiterin bei SWIETELSKY, unabhängig von dessen Position, gilt.

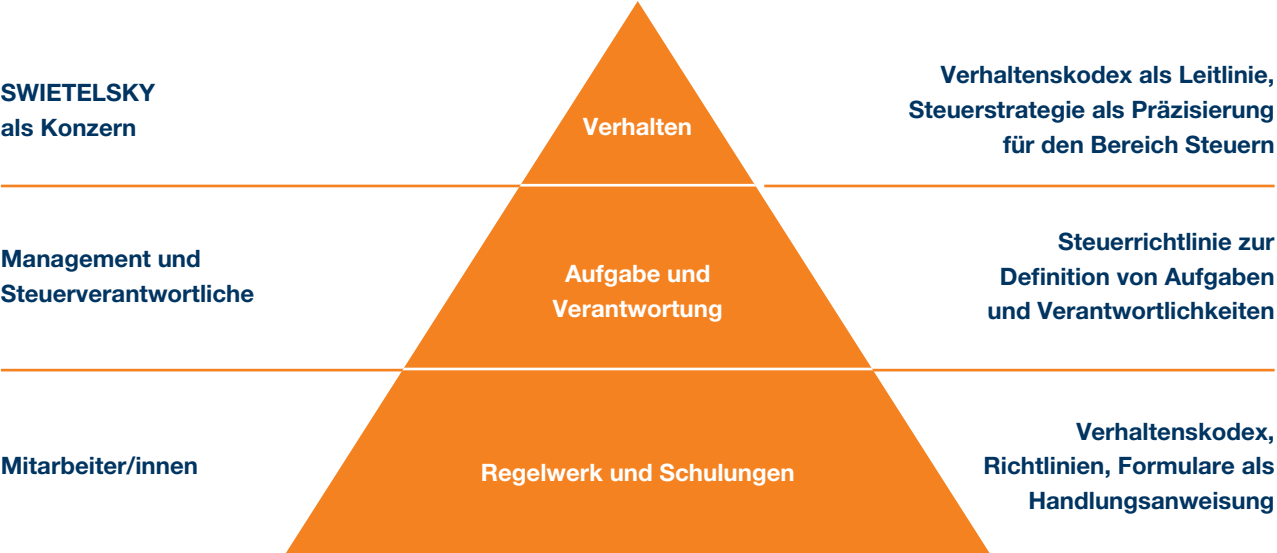
### TAX COMPLIANCE/STEUERKONTROLLSYSTEM

Gesetzeskonformes Verhalten im Bereich Steuern sowie die Wahrnehmung von Steuern als gesellschaftliche

Verpflichtung sind darin normierte Grundprinzipien von SWIETELSKY. Ein Steuerkontrollsystem (kurz „SKS“) im SWIETELSKY-Konzern definiert Verantwortlichkeiten und Abläufe für Aufgaben, die mit steuerlichen Abgaben im Zusammenhang stehen. Das SKS unterstützt SWIETELSKY dabei, alle steuerlichen Vorschriften einzuhalten sowie steuerliche Abgaben fristgerecht und in der richtigen Höhe zu erklären und abzuführen. Um den Wissensstand der SWIETELSKY-Mitarbeiter/innen zu Steuerehrlichkeit hoch zu halten, wurden Schulungen in Österreich (WJ 2022/23 505 Mitarbeiter/innen; WJ 2021/22: 2.494 Mitarbeiter/innen) abgehalten.

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

### STEUERLICHES VERHALTEN



### DATENSCHUTZ

Neben der Prävention von wettbewerbswidrigem Verhalten und Korruption ist auch der Schutz personenbezogener Daten ein wichtiges Anliegen für SWIETELSKY. Wir bekennen uns ohne Einschränkung dazu, die Privatsphäre unserer 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 Filialen und Tochtergesellschaften sowie in den internationalen Niederlassungen Personen definiert, die als Datenschutzkoordinatoren/Datenschutzkoordinatorinnen fungieren. Sie sind erste Ansprechpartner für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich mit Datenschutzfragen aus ihrem jeweiligen Bereich an sie wenden.

Zusätzlich wurde 2021 die Zertifizierung zu ISO/IEC 27001:2013 (Norm für Informationssicherheit) erfolgreich durchgeführt.

### MITARBEITERSENSIBILISIERUNG

Mitarberschulungen 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.

### UMGANG MIT REGELVERSTÖßEN

Im Wirtschaftsjahr 2022/23 kam es lediglich zu untergeordneten Fällen von Datendiebstahl und Datenverlust in Zusammenhang mit Kundendaten. Auf eine externe Data-Breach-Meldung konnte daher gänzlich verzichtet werden.

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

### ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

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

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

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





## Anforderungen zur Einhaltung der Menschenrechte

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

### ARBEITS- UND SOZIALRECHTLICHE STANDARDS

Besonderen Wert legt SWIETELSKY auf die Einhaltung sämtlicher Arbeits- und Sozialstandards. Selbstverständlich sind daher unsere 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.

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

Abseits der rechtlichen Dimension des Themas ist uns die soziale Dimension mindestens ebenso wichtig. Eine Ausgewogenheit zwischen Berufs- und Privatleben ist für den persönlichen Erfolg, die Arbeitszufriedenheit und schließlich den Erfolg des Unternehmens maßgeblich. Hohe arbeits- und sozialrechtliche Standards sind für uns daher nicht nur zwingende gesetzliche Vorschriften, sondern ein Herzensanliegen.

### DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT IM KONTEXT DER COMPLIANCE

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

### ESG-STANDARDS IN DER LIEFERKETTE

Eines der vorrangigen Ziele bei der Formulierung der Nachhaltigkeitsstrategie ist es, Transparenz in allen Handlungsfeldern zu schaffen. Das Einhalten der ESG- Standards (Environmental, Social und Governance) entlang der gesamten Lieferkette wird ein zwingender Faktor für den zukünftigen Geschäftserfolg. Strenge Anforderungen werden unter anderem auch durch das EU-Lieferkettengesetz auf SWIETELSKY zukommen. 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 Lieferantenbewertung ist derzeit in der Entwicklungsphase.

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 in Zusammenarbeit mit dem Anrainerwohl.

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. Neben dem Verhaltenskodex, der an Subunternehmerinnen/Subunternehmer überbunden wird, sind Verpflichtungen der Geschäftspartnerinnen/Geschäftspartner und Lieferantinnen/Lieferanten zu allgemeinen Nachhaltigkeitsanforderungen geplant. Dabei werden Erweiterungen der Nachhaltigkeitskriterien in Bezug auf soziale und ökologische Kriterien durchgeführt. Die Nachhaltigkeitsanforderungen werden zukünftig fixer Bestandteil der Allgemeinen Geschäftsbedingungen sein.



## Anforderungen und Standards in der Lieferkette

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

### DEZENTRALER EINKAUF UND ZENTRALE UNTERSTÜTZUNG

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

Weltweit können knapp 40% der CO<sub>2</sub>-Emissionen direkt auf die Bauindustrie zurückgeführt werden. SWIETELSKY als Teil der Bauindustrie nimmt die Herausforderung, die Emissionen entlang der zu beeinflussenden Wertschöpfungskette zu reduzieren, verantwortungsvoll an. SWIETELSKY Innovation evaluiert die baupraktische Nutzung von Ideen und Zukunftstrends, die für SWIETELSKY neu sind, um die Verbesserung der eigenen Geschäfts- und Bauprozesse sowie Bauprodukte herbeizuführen.



## Handlungspfad 2025

- Förderung von Life-cycle-orientiertem Bauen – ausgehend von den Kompetenzen (Design, Materialien und Prozesse)
- Entwicklung von Lösungen und Produkten für die Anpassung an die Folgen des Klimawandels
- kontinuierliche Verbesserung von ressourcenschonenden Bauverfahren
- Fokussierung auf CO<sub>2</sub>-sparende Baustoffe
- Erhöhung des Anteils der Gebäudezertifizierungen
- Erhöhung des Recyclings und Upcyclings durch neue Verfahren

„See things in the present, even if they are in the future.“

SWIETELSKY-Innovation



# ZUKUNFTSFÄHIGES DESIGN UND DIGITALISIERUNG

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

Bei SWIETELSKY entstehen viele gute Ideen und Innovationen. Es ist wichtig, diese sinnvoll miteinander zu verbinden und zu strukturieren, damit der ganze Konzern möglichst schnell davon profitieren kann. Die Aufgabe des eigens geschaffenen Bereiches Digitalisation & Construction Services ist es, neue Arbeitsweisen, moderne digitale Werkzeuge und optimierte Prozesse in der SWIETELSKY Gruppe zu etablieren. Gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen aus der Operative und den Service-Einheiten arbeiten wir daran, die digitale Zukunft des Bauens mithilfe von Innovations- und Digitalisierungsprojekten optimal zu gestalten.

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

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 Treibhausgase 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.

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

## GEBÄUDEZERTIFIZIERUNGEN

Um nachhaltiges Bauen praktisch anwendbar, messbar und damit vergleichbar zu machen, haben sich Zertifizierungssysteme wie etwa DGNB, ÖGNI oder LEED in der Bauwirtschaft etabliert. Als Konzern ist SWIETELSKY Mitglied der österreichischen Gesellschaft für Nachhaltige Immobilienwirtschaft (ÖGNI) und von IG Lebenszyklus. Nachhaltige Bauprojekte können so konsequent in den drei Dimensionen Ökonomie, Ökologie und Soziales über den gesamten Lebenszyklus hinweg bewertet werden.

Direkt am Donaukanal entstand mit dem AUSTRO TOWER eine neue Landmark an einem äußerst attraktiven Standort. Mit 146 Metern Höhe und 38 Ober- sowie vier Unter- und zwei Sockelgeschossen wird er zum höchsten Gebäude des SORAVIA-Areals. Erstmals in Österreich erreichte ein Projekt eine Doppelzertifizierung in der höchsten Stufe Platin sowohl nach LEED als auch nach ÖGNI.

LEED, eines der angesehensten Zertifizierungssysteme weltweit, bewertet Gebäude anhand ihrer umweltfreundlichen Eigenschaften. Die SWIETELSKY-Bauleitung legte bei der Umsetzung des Projektes besonderen Wert auf

- ein kontrolliertes Abfallmanagement: Die Abfalltrennung erfolgte in zehn verschiedenen Gruppen wie Papier/Karton, Dämmungen, Glas und mehr.
- den Einsatz von Holz aus nachhaltiger Forstwirtschaft mit FSC- oder PEFC-Zertifizierung.
- die Verwendung von fair produzierten Baustoffen.

Im Mittelpunkt standen ebenfalls die sehr hohen Anforderungen an die spätere Raumluftqualität, die nur durch Benutzung von hochwertigen Materialien (Kleber, Grundierungen etc.) möglich waren. Zudem trugen lärmarme sowie nicht kraftstoffbetriebene Geräte zum nachhaltigen Bau bei. Wir gratulieren dem Team der Filialen Hochbau Wien und Hochbau Ost zu diesem großartigen Erfolg.

In Freistadt baute SWIETELSKY das nachhaltige Headquarter „Free City“ des Energietechnik-Unternehmens neoom. Das Gebäude wurde von SWIETELSKY als Generalunternehmer für den Auftraggeber Buildwerk GmbH gebaut. Sämtliche Leistungen, mit Ausnahme der Haustechnik, wurden vom Linzer Baukonzern verantwortet. In Beton- und Holzbauweise gefertigt, wurde die Ausführungsplanung komplett mit BIM umgesetzt. Die Abwicklung erfolgte in einer ARGE mit der Weissenseer Systemholzbau aus Greifenburg/Kärnten, die Projektleitung lag bei SWIETELSKY. Der Bau erfolgte mit 100-prozentig recycelbarem Material und ausschließlich mit nachhaltigen Baustoffen. Daher wurde auf vieles zur Gänze verzichtet, wenn es nicht notwendig war. Beton wurde nur dort eingesetzt, wo es statisch unbedingt erforderlich war. Alle fünf Flächen des Gebäudes sind mit PV-Anlagen bestückt – der Norden, Osten, Süden und Westen sowie das Dach. Dadurch wird das Photovoltaikpotenzial vor Ort maximal ausgenutzt und die Produktion von dezentraler erneuerbarer Energie bereits ins Gebäudedesign miteingebunden. Der Überschussstrom wird in neoom Stromspeichern gespeichert, bis er benötigt wird. Zudem werden Lastspitzen gekappt und ein voller Blackoutschutz bereitgestellt. Auch auf die Tageslichtqualität, Biodiversitätsförderung am Standort und soziokulturelle Aspekte wurde großer Wert gelegt.



Großes CO<sub>2</sub>-Einsparungspotenzial ist zudem durch die Verankerung der E-Mobilität realisiert: 70 Ladepunkte machen den Standort zu einem E-Mobilitäts-Hub. Die gesamte Technik für die Energieerzeugung, -speicherung und die Ladestationen wurde von neoom umgesetzt. Die Free City strebt die höchste Zertifizierungsstufe des DGNB-Zertifikats der Österreichischen Gesellschaft für nachhaltige Immobilienwirtschaft (ÖGNI) an. Dieses Zertifikat bewertet Gebäude nicht nach Einzelkriterien, sondern basiert auf den drei Säulen der Nachhaltigkeit, die gleich hoch bewertet werden: Ökologie, Ökonomie und Soziales.

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



## Auszeichnung

SWIETELSKY ist eines der 20 Unternehmen, das vom Klimaschutzministerium (BMK) für sein außerordentliches Engagement in Sachen Energieeffizienz ausgezeichnet wurde. Prämiert wurde die Errichtung einer überdachten Schütthalle für Ausgangsstoffe (z.B. Recyclingmaterial). Die Lagerhalle wurde im Sommer 2019 für die Asphaltmischanlage Dürnfeld/Kärnten gebaut. Mit dieser Maßnahme wurde der Energieverbrauch um rund 1.300.000 kWh pro Jahr reduziert. In der Vergangenheit kam es durch die Lagerung im Freien zu einem Wassergehalt in den Ausgangsstoffen. Für die Asphaltherstellung wird das Gemisch in der Trockentrommel mit Brennern auf 200 Grad Celsius erhitzt und das Wasser verdampft. Dafür wird Flüssiggas benötigt. Durch die Errichtung der Schütthalle konnte der Wassergehalt im Ausgangsrohstoff und damit der Energieverbrauch für das Erhitzen und Verdampfen erheblich reduziert werden.

Die Auszeichnung fand im Rahmen des ersten Austrian Sustainability Summits am 24. März 2022 statt. Die Klimaschutzinitiative des BMK, „Klima aktiv“, hat österreichische Industrie- und Gewerbebetriebe vor den Vorhang geholt, die den Ausstieg aus fossilen Energien vorantreiben und Energie bestmöglich nutzen. In Summe sparen die prämierten Betriebe durch die umgesetzten Maßnahmen jährlich 25 Millionen kWh an Strom und Wärme ein. Das entspricht einer Einsparung von rund 5.710 Tonnen CO<sub>2</sub>.

## ZUKUNFTSFÄHIGE BAUSTOFFE UND PROZESSE

Die Anforderungen an Gebäude in der Zukunft sind groß. Eine nachhaltige und klimaneutrale Bauweise wird Grundvoraussetzung für die Zukunft. Kundenseitig werden smarte, effiziente und kostengünstige Technologien gefragt. Innovative Baumaterialien können dabei der Schlüssel zum Erfolg sein. Der Druck auf Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler und Technologinnen/Technologen, innovative Baustoffe und Prozesse zu entwickeln, ist groß. Die Reduktion der negativen Umweltauswirkungen soll schon bei der Rohstoffbeschaffung berücksichtigt werden, d.h. Substitution von besonders CO<sub>2</sub>-intensiven Materialien und Verfahren zur Herstellung von Baumaterialien.

In unserem Think-Tank „DCS - Digitalisation & Construction Services“ von SWIETELSKY wird sichergestellt, dass die entsprechenden Konzerneinheiten über die neuesten Entwicklungen speziell im Bereich Baustoffe und Bauverfahren informiert werden. Durch den Einsatz hochqualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind wir in der Lage, neben kollaborativen Forschungsprojekten auch eigene Entwicklungen zu realisieren.



### Holz – der Baustoff der Vergangenheit und Zukunft

Ein Geschäftsfeld, in dem SWIETELSKY schon seit Jahren tätig ist, ist der Holz- und Hybridbau. Unter der Marke SWIEtimber bündelt SWIETELSKY das Wissen von über einhundert holzbauerfahrenen Expertinnen und Experten. Dieses Wissen können Architektinnen/Architekten und Bauherinnen/Bauherren in jedem Umfang nutzen – vom Beratungsgespräch über Projektbegleitung bis zur Zusammenarbeit als Totalunternehmer.

Ein zentraler nachhaltiger Aspekt des Baustoffes Holz ist das natürliche, emissionsfreie Wachstum des Rohstoffes. Zudem hat der Holzbau deutliche Umweltvorteile gegenüber den mineralischen Bauweisen. Jedes Haus aus Holz trägt dazu bei, dass CO<sub>2</sub>-Emissionen aus der Herstellung anderer CO<sub>2</sub>-intensiver Baustoffe vermieden werden.

Der Baustoff Holz lässt sich im Zuge von komplexen Projekten von Neubau über Umbau bis zum Hybridbau gut kombinieren und steht dem konventionellen Bau bei der Stabilität und Flexibilität in nichts nach. Darüber hinaus schafft Holz ein angenehmes Raumklima und reguliert die Luftfeuchtigkeit besser.

Holzbauten verlängern den Kohlenstoffspeicher aus dem Wald. Jeder Kubikmeter verbautes Holz bindet eine Tonne CO<sub>2</sub> langfristig. Holz ist ein „Hochleistungsbaustoff“ und wiegt ca. ein Fünftel von Beton, wodurch Transporte eingespart werden können. Holzhäuser können am Ende ihrer Lebensdauer einfacher rückgebaut und einzelne Bauteile wiederverwertet werden. Was nicht mehr gebraucht wird, kann thermisch entsorgt werden und erzeugt dabei wiederum Energie.

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

### Duswald baut das Gemeindeamt in St. Aegidi (OÖ) aus Holz

Die SWIETELSKY-Tochtergesellschaft führt die Baumeister und Zimmereiarbeiten aus. In der Gemeinde St. Aegidi entsteht ein neuer Ortskern. Mittelpunkt wird das neue Gemeindeamt, dessen Baustart am 6. Juli 2021 erfolgt ist. Das neue Gebäude wird Platz für die Verwaltung sowie die sogenannte Landesspinnerei bieten. Dabei handelt es sich um ein Projekt, das Firmengründerinnen/Firmengründern, Start-ups, Home Offices sowie Schülerinnen/Schülern und Vereinen flexible Büroflächen und ein professionelles Umfeld bieten soll. Zusätzlich wird das alte Gemeindeamt abgerissen, neu gebaut und ab 2022 als Probelokal für den Musikverein zur Verfügung stehen.

Beide Gebäude werden in Holzbauweise errichtet. Mit dieser ökologisch nachhaltigen Bauart leistet die Gemeinde einen Beitrag zu einer positiven CO<sub>2</sub>-Bilanz. Die gesamten Projektkosten belaufen sich auf rund 3 Millionen Euro.

„Holz ist ein wertvoller Rohstoff und wir leben in einem walddreichen Gebiet. Persönlich stehe ich zu 100 Prozent hinter der Entscheidung für Holz“, berichtet Bürgermeister Klaus Paminger. „Zudem hat sich der Holz-Entwurf im Architekturwettbewerb als Siegermodell durchgesetzt.“ Der



Grundstein für diese Investition wurde im Jahr 2013 mit der Gründung der Agenda 21 gelegt. In diesem langjährigen Prozess wurden Strategien für die zukünftige Entwicklung und Gestaltung der Gemeinde unter Einbeziehung der Bevölkerung diskutiert und festgelegt.

Fessler baute ein Hochregallager in Massivholz-Bauweise, die SWIETELSKY-Tochtergesellschaft hat das Öko-Logistikzentrum im Waldviertel für den Kräuterexperten SONNENTOR realisiert. Das neue Lager ist 3.000 Quadratmeter groß und 19 Meter hoch. Insgesamt gibt es 8.500 Palettenstellplätze für Gewürze, Kräuter und Tees. Aufgrund der kurzen Bauzeit von August bis Dezember 2021 wurden alle Wandelemente, inklusive der Holzfassade, in der Fessler Holzbauhalle vorgefertigt. Zu diesem Zeitpunkt befand sich der Betonbau in der Anfangsphase. Die Anlieferung der Großflächen-Elemente auf die Baustelle erfolgte per Sondertransport.



## Auszeichnung

Bei der feierlichen Gala zum Niederösterreichischen Holzbaupreis am 23. Mai 2023 wurden zahlreiche Konzepte für ihre herausragende Umsetzung und ihren Beitrag zur Holzbauindustrie ausgelobt. Eine achtköpfige Fachjury zeichnete SWIETELSKY und das SWIETELSKY-Tochterunternehmen Georg Fessler mit einer Anerkennung aus. Fessler nahm eine Anerkennung in der Kategorie „Nutzbau“ für das Projekt „Sonnentor Holz-Hochregal-Lagerhalle“ entgegen. Das Hochregallager besticht durch seine Nachhaltigkeit und die Verwendung von nachwachsenden Rohstoffen. Mit einer raffinierten Bauweise aus lebensmittelechtem Holzmaterial ermöglicht es die effiziente und umweltschonende Lagerung von Kräutern und Gewürzen. Die natürliche Begrünung des Hallendachs und die Nutzung einer großen Zisterne zur Regenwasserrückgewinnung zeigen das ökologische Bewusstsein des Projekts. Die Jury war beeindruckt von der gelungenen Kombination aus Funktionalität, Ästhetik und Nachhaltigkeit.

## VERLÄNGERUNG DER LEBENSDAUER – KREISLAUFORIENTIERTES DENKEN

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

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

## IM BEREICH BESTAND

TABA Tower: das recycelte Wohnparadies – die SWIETELSKY-Filiale Hochbau Ost hat das ehemalige Hotel aus den 70er-Jahren im 10. Wiener Gemeindebezirk revitalisiert. Das Gebäude ist nun auf dem letzten Stand der Technik und wurde Ende August 2021 an den Bauherren RAAB & RAAB übergeben.

Die 160 Wohnungen mit Balkon verteilen sich auf 19 Stockwerke. In den unteren Etagen beträgt die Wohnfläche zwischen 31 und 55 Quadratmetern. Es handelt sich dabei um voll möblierte und für eine gewisse Zeit buchbare „Serviced Apartments“ sowie Vorsorgewohnungen. Die größeren Einheiten mit einer Fläche von 80 bis 115 Quadratmetern befinden sich in den oberen Etagen. Geschäftslöke, Büros und eine Tiefgarage komplettieren das Projekt. Der TABA Tower liegt mitten im 860.000 Quadratmeter großen Kurpark Oberlaa und ist nur 300 Meter von der U1 Station entfernt.

Das sogenannte Recyclen von bestehenden Häusern wirkt dem Flächenverbrauch entgegen und gewinnt zunehmend an Bedeutung. Mit diesem Projekt bestätigt SWIETELSKY seine Kompetenz und Erfahrung im Bereich der Revitalisierung und Umnutzung von Gebäuden.

## IM BEREICH BAHNBAU

Das Prinzip der Nachhaltigkeit prägte das Denken und Handeln von SWIETELSKY im Verlauf seiner Geschichte wie kein anderes. So wussten die Gründer bereits vor fast 90 Jahren: ohne den Transportweg Schiene wäre der Straßenverkehr ökonomisch und ökologisch schnell überfordert. Aus dem Straßenbau-Pionier wurde ein Bahnbau-Pionier. SWIETELSKY schafft im Gleisbau die Voraussetzungen, um Menschen und Güter schnell, günstig, sicher und komfortabel transportieren zu können. Weitsichtigen Investitionen verdankt das Unternehmen den modernsten Maschinenpark seiner Branche und ein eigenes Eisenbahnverkehrsunternehmen. Durch die Entwicklung und den Einsatz von Großmaschinen hat SWIETELSKY den Bahnbau in Sachen Effizienz und Arbeitssicherheit revolutioniert. Heute sind wir in dieser Sparte europaweit führend und auch in Australien tätig.

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

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

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

## Alles im Plan – METRANS setzt auf BAHNBAU PETRI

Mit dem Bau eines neuen Containerterminals im deutschen Königs Wusterhausen hat die SWIETELSKY-Tochter Bahnbau Petri ihren bisher größten Planungsauftrag an Land gezogen. Der Süden Berlins erlebt ein erhebliches Wirtschaftswachstum, und um den steigenden Warenfluss zu bewältigen, plant METRANS den Bau eines modernen Hinterland-Terminals. Hier wird vor allem der Umschlag von Schiene auf LKW stattfinden. Bahnbau Petri und ihr Planungspartner BHM Ingenieure, ein international tätiges Ingenieurunternehmen, kümmern sich um alle Aspekte der Planung, angefangen von der Konzeptphase bis hin zur Begleitung während der Bauphase. Das Projekt umfasst die Terminalplanung, den Gleisbau, die Oberleitungstechnik sowie die Sicherungstechnik und berücksichtigt alle Verkehrs-, Umwelt- und Naturschutzaspekte.

## Kirow Kräne im UK-Einsatz: Erfolgreicher Beitrag zur Carstairs Junction Baustelle

Die Carstairs Junction Baustelle, ein bedeutendes Gleisdreieck am Nordende der West Coast Mainline mit den Abzweigungen nach Glasgow und Edinburgh, erhielt maßgebliche Unterstützung von den Kirow 250 Gleisbaukränen, die im Einsatz für die SWIETELSKY-Tochter Construction Company Ltd. sind. Mit der Unterstützung der Kirow Kräne durch die SWIETELSKY-Tochter Construction Company Ltd. wurden insgesamt 25 Weichen mit 130 Weichenanschlussjochen, sowie 117 zusätzlichen Gleisjochen in 32 Schichten im Zeitraum von Anfang März bis Anfang Mai 2023 installiert. Dabei kamen die Kräne in vielen Schichten im Tandem Lift Mode – als KRC500-System – zum Einsatz. Während der ersten drei Wochen wurde unter Vollsperrung gearbeitet, danach konnte das jeweilige Nachbargleis für den Zugverkehr freigegeben werden. Parallel dazu waren auch SWIETELSKY-Stopfmaschinen aktiv. Die 09-3X Dynamic führte über fünf Schichten beeindruckende 8.000 Meter Umbaustopfung durch. Zusätzlich leisteten zwei der in Schottland eingesetzten 08-4x4/4S Unimat in 40 Schichten insgesamt 71 Weichenstopfschichten. Insgesamt wurden beeindruckende 44 Kilometer an Gleisen gestopft.

Die Zusammenarbeit zwischen den Kirow Kränen und Stopfmaschinen im Namen von SWIETELSKY ermöglichte einen reibungslosen Ablauf der Bauarbeiten an der Carstairs Junction Baustelle. Mit Präzision und Effizienz haben die Teams eine herausragende Leistung erbracht, um das Projekt erfolgreich abzuschließen.



**SWIETELSKY modernisiert Schnellbahnstrecke Kassel-Fulda**

Ein Gemeinschaftsprojekt von SWIETELSKY Bahnbau-Niederlassungen aus Deutschland, Österreich und den Niederlanden bringt frischen Wind auf die ICE-Strecke. Insgesamt erneuert das Team 163 Kilometer Gleise, um die Schnellbahnstrecke fit für die Zukunft zu machen.

„Ein Projekt wie die Streckensanierung Kassel-Fulda als Einzelunternehmen ausführen zu dürfen, ist ein besonderer Vertrauensbeweis unseres Auftraggebers Deutsche Bahn. Deshalb haben wir für diese anspruchsvolle Aufgabe ein internationales Team von Swietelskys zusammen-gestellt“, so Peter Gal, COO Bahnbau bei SWIETELSKY. Die Zusammenarbeit zwischen SWIETELSKY Bahnbau Deutschland, SWIETELSKY Rail Benelux und SWIETELSKY Bahnbau Österreich ist ein Paradebeispiel für den grenzüberschreitenden Wissens- und Kapazitätenausgleich und Expertisen austausch. Gemeinsam wird an der Modernisierung der ICE-Strecke gearbeitet, um den Fahrgästen ein noch komfortableres und effizienteres Reiseerlebnis zu bieten. SWIETELSKY bringt sein umfangreiches Know-how und seine langjährige Erfahrung im Baubereich ein, um das Projekt zum Erfolg zu führen.

Die Modernisierung der ICE-Strecke erfordert leistungsstarke Maschinen, die präzise und effiziente Arbeiten ermöglichen. Hier kommt die RUS 1000 S zum Einsatz. Mit beeindruckender Kraft und technischer Raffinesse werden die Gleise erneuert und auf den neuesten Stand gebracht: Wo früher mehrere Baumaschinen auf Schienen gebraucht wurden, gibt es nun eine All-in-One-Lösung.

Als führendes Bauunternehmen ist SWIETELSKY bestrebt, nicht nur herausragende Bauprojekte umzusetzen, sondern auch die Entwicklung des Bahnverkehrs voranzutreiben. Durch die Teilnahme an diesem deutschen Großprojekt trägt SWIETELSKY dazu bei, den öffentlichen Verkehr nachhaltig zu verbessern und zukunftsweisende Lösungen zu entwickeln.

Das Team von SWIETELSKY setzt zusammen mit dem einzigartigen Maschineneinsatz neue Maßstäbe in der Modernisierung der ICE-Strecke. Gemeinsam gestalten wir Swietelskys die Zukunft des Bahnverkehrs und sind stolz darauf, einen Beitrag zu einer effizienteren und nachhaltigeren Mobilität zu leisten.

**IM BEREICH TUNNELBAU – TUNNELBAUSYSTEME**

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

Einen wichtigen Beitrag zur Förderung von nachhaltiger Mobilität und maßgeblicher urbaner Umweltentlastung leisten auch SWIETELSKY Vasúttechnika Kft. und SWIETELSKY Építő Kft. Diese waren führend am Projekt zur Renovierung der Budapester Metrolinie M3 beteiligt. Die Modernisierung der Strecke begann im November 2017 und umfasst drei Stationsabschnitte mit Arbeiten am nördlichen Abschnitt zwischen den Bahnhöfen Újpest-központ und Dózsa György út. Seither sind zwanzig Kilometer neue Gleisanlagen sowie Sicherheitseinrichtungen entstanden. Weiterhin haben Tunnelsanierungen und die Modernisierung der Telekommunikationssysteme stattgefunden. Die M3 ist die längste der vier Linien und wurde im Frühjahr 2023 an die Donaumetropole Budapest übergeben.

**PARTIELLE SANIERUNGSVERFAHREN – KANALSANIERUNGEN**

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

**Grabenlos: Erfolgreiche Sanierung schützt Infrastruktur und Umwelt**

Das Tochterunternehmen Swietelsky-Faber hat kürzlich ein Bauvorhaben abgeschlossen, das sowohl ökologisch als auch ökonomisch überzeugt. Bei der Sanierung des Schmutzwasserkanals „Kühbergrunse“ in Windischgarsten, Oberösterreich, stand der Schutz der Infrastruktur und des Bewuchses entlang des Kanals im Fokus.

Viktor Stoichovski, Bauleiter der Swietelsky-Faber Kanalsanierung, betont: „Unser Ziel war es, die Infrastruktur zu erhalten und Schäden an der Oberfläche sowie an der Vegetation zu vermeiden. Mit der grabenlosen Sanierung konnten wir dieses Ziel erfolgreich umsetzen.“ Die Herausforderungen waren vielfältig, denn die Rohrleitungen befanden sich unter Gebäuden und waren mit Garagen überbaut. Zudem erschwerten schwierige Zufahrts- und Geländeverhältnisse einen Neubau. Das Team von Swietelsky-Faber erarbeitete in enger Zusammenarbeit mit der Marktgemeinde und der örtlichen Bauleitung Lösungen, die sowohl Kostenersparnis als auch den Schutz der Umwelt gewährleisteten.

Die Entscheidung für die grabenlose Sanierung mittels Inliner erwies sich als die richtige Wahl. Dadurch konnten die Bauarbeiten schnell und effizient durchgeführt werden, ohne die befestigten Flächen und den Bewuchs entlang der „Kühbergrunse“ zu beschädigen. Zudem entstanden keine langwierigen Baustellen, die den Verkehr oder die Anwohner beeinträchtigt hätten.

Das Projekt zeigt, dass es wichtig ist, ökologische und ökonomische Kriterien bereits vor Baubeginn zu prüfen. Dank der Anpassung der Sanierungsmaßnahmen unter Einhaltung aller technischen Vorgaben konnten Schäden vermieden werden, was sowohl der Bevölkerung als auch der Umwelt zugutekommt. Die grabenlose Sanierung stellt somit eine nachhaltige und effiziente Lösung dar.

**KLIMASCHUTZ ALS ERFOLGSFAKTOR**

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

**Smarte Lösungen in Gebirgsregionen**

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

**SWIETELSKY realisiert Kleinwasserkraftwerk für Tunnel Semmering**

Die SWIETELSKY-Zweigniederlassung Steiermark/Filiale Tiefbau war für die Errichtung des Krafthauses und der Druckleitung verantwortlich. Rund 1.100 Megawattstunden beträgt der Jahresenergieverbrauch des Tunnel Semmering auf der gleichnamigen Schnellstraße S 6. Das neue ASFINAG-Kleinwasserkraftwerk liefert rund 490 Megawattstunden sauberen Strom und deckt damit bis zu 45 Prozent des Energiebedarfs des knapp vier Kilometer langen Tunnels ab.

**Schutzgalerien**

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

**Begrünung**

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



# ÖKOLOGIE

Als Spezialist für Dachbegrünungen ist das Tochterunternehmen Hennerbichler seit Jahren im Einsatz. Dessen Lösungen tragen zu einer Verlängerung der Lebensdauer des Daches, Energieersparnis und erhöhter Wohnqualität bei. So bietet Hennerbichler verschiedene Arten von Dachbegrünungen an.

Bei der intensiven Begrünung werden Rasen, Stauden oder Gehölze bepflanzt. Zur extensiven Dachbegrünung wird nur eine ca. fünfzehn Zentimeter dicke Substratschicht mit anspruchslosen niedrigen Pflanzen verwendet. In urbanen Gebieten tragen begrünte Objekte dazu bei, Staub, Abwasser und Lärm zu reduzieren. Außerdem gleicht eine Begrünung hohe Temperaturunterschiede aus und fördert den natürlichen Wasserlauf.

## **Klimainnovation mit Wissenschaft und Technologie**

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

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

### HIGHLIGHT-PROJEKT STUMPERGASSE 56:

## Nachhaltiger Gemeindebau für die Bundeshauptstadt

Die SWIETELSKY-Zweigniederlassung Hochbau Ost realisiert in der Stumpergasse 56 im 6. Wiener Gemeindebezirk 46 Wohnungen.

Die Zwei- bis Fünf-Zimmer-Wohnungen sind zwischen 50 bis 120 Quadratmeter groß. Alle Einheiten sind mit einer Fußbodenheizung ausgestattet und verfügen über Freiflächen wie Balkon, Loggia oder Terrasse. Das Projekt besteht aus zwei Gebäudeteilen. Neben einem begrünten Innenhof wird es auf dem Dach die Möglichkeit zum gemeinschaftlichen Garteln und damit zum nachbarschaftlichen Austausch geben. Außerdem werden auf den Dächern Photovoltaikanlagen installiert. Auf der Straßenseite sind Fassadenbegrünungen geplant, die neben der optischen Aufwertung auch eine positive Auswirkung auf die Luft haben und die Gebäudeoberfläche und damit die Straßen kühler halten. Der Baubeginn ist für Juni 2023 und die Fertigstellung des Projektes für Winter 2024/2025 geplant. Aufgrund der innerstädtischen Lage stellen beengte Platzverhältnisse und die Lückenverbauung besondere Herausforderungen für das SWIETELSKY-Team dar.



## Handlungspfad 2025

- Förderung der Kreislaufwirtschaft im Unternehmen: Recyclingquote durch Wiederverwendung von Baurestmassen erhöhen
- Erhöhung des Anteils an Energien aus erneuerbaren Quellen
- Weiterführung der Energieoptimierung bei Gebäuden und Gebäudemanagement
- Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes bei Fuhrpark und Logistik
- Optimierung der energieintensiven Prozesse



Ing. Christian Wahlmüller  
Nachhaltigkeitsmanagement

„SWIETELSKY erkennt die wachsende Bedeutung von Nachhaltigkeit und Umweltschutz in der heutigen Zeit an und ist bestrebt, seine Geschäftspraktiken weiterhin kontinuierlich an die neuen Anforderungen anzupassen und damit Teil der Lösung zu sein.“



# QUALITÄTS- UND UMWELTMANAGEMENT

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

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

In den Kernländern Österreich, Deutschland, Tschechien und Ungarn sowie in einigen weiteren Ländern verfügen die SWIETELSKY-Organisationen über ISO-Managementsysteme und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit entsprechender Zuständigkeit. Die implementierten Managementsysteme entsprechen dem internationalen Standard ISO 14001 und/oder ISO 50001. Beim gesamten Projektablauf werden auch alle Stakeholder in diesen Themen mitbetrachtet und einbezogen, 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 2022/23 lag der Anteil der nach Umweltmanagementsystemen zertifizierten Konzerneinheiten bei über 85 Prozent.

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

## ENERGIE UND EMISSIONEN

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

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



## Standards und Managementansätze

- ISO 14001: 2015 Qualitätsmanagement
- 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

## HIGHLIGHT-PROJEKT

### Sonnenstrom für WINZER KREMS

Die SWIETELSKY-Tochtergesellschaft Ing. Baierl GmbH hat auf dem Dach des neuen Weinkellers eine 128 kWp Photovoltaikanlage installiert.

Der erzeugte Strom wird zu 100 Prozent am Standort verbraucht. Insgesamt wurden 371 Module im Sommer 2021 montiert. Die produzierte Strommenge entspricht etwa dem durchschnittlichen Jahresverbrauch von 30 Einfamilienhäusern. 2023 wurde diese Anlage um zusätzliche 260 kWp erweitert, womit die Gesamtleistung auf 383 kWp steigt. Das Besondere? Die Montage erfolgte mit Betonunterteilen, die gleichzeitig die Beschwerung der Module übernehmen. Dies erleichtert die Pflege der Begrünung, da zwischen den Modulfeldern keine freiliegenden Verkabelungen und Montageschienen liegen. Die südliche und ost-westliche Ausrichtung sorgt dafür, dass die Anlage ausreichend Strom für den Tagesverbrauch produziert.

Das Projekt „Invest2023“ der Winzereigenossenschaft WINZER KREMS beinhaltet einen neuen Gär- und Reifekeller, eine neue Weinabfüllung und ein neues Flaschenlager. Es ist eine Investition in Qualität und Zukunft, um mit sich ändernden klimatischen Bedingungen besser umgehen zu können.

Es ist nicht nur ein neues Kapitel in der Geschichte des österreichischen Weins – es ist ein Monument der Innovation und Nachhaltigkeit. WINZER KREMS hat im Herzen Österreichs, in der Sandgrube 13, sein bisher größtes Investment vorgenommen. Unter dem vielversprechenden Motto „Wein.Zeit.Neu“ enthüllte der traditionsreiche Weinproduzent feierlich seine Neubauten.

Die Herausforderungen des Klimawandels und ein steigendes Umweltbewusstsein fordern einen modernen Ansatz im Weinbau. Das hat WINZER KREMS frühzeitig erkannt und kräftig in Neubauten und innovative Produktionsanlagen investiert. Mit der Einführung der Kellerei, der Abfüllanlage und der Logistikhalle in der Sandgrube 13 setzt WINZER KREMS ein starkes Zeichen für Qualität, Innovation und Nachhaltigkeit. Kurze Wege, höchste Produktqualität und eine Top-Arbeitsumgebung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen im Mittelpunkt dieses zukunftsweisenden Projekts.

## AUSBAU VON ERNEUERBAREN ENERGIEN

SWIETELSKY bemüht sich aktiv darum, seinen Energieverbrauch und die CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren und dadurch die geforderte Klimaneutralität zu erreichen. Basierend auf den Nachhaltigkeits-KPIs, z.B. den Emissionen aus dem operativen Geschäft, der Logistik und der Baustellen legt das Unternehmen konkrete Ziele fest. Es werden Maßnahmen zur Energieeffizienzsteigerung ergriffen, wie z.B. die Optimierung des Energieverbrauchs in Produktionsstätten

und Büros, die Nutzung von erneuerbaren 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 Berichterstattung über die Fortschritte in ihrem Nachhaltigkeitsbericht wird SWIETELSKY vollständige Transparenz über seine CO<sub>2</sub>-Reduktionsziele und -Maßnahmen gewährleisten.



ENTWICKLUNG DES GESAMTENERGIEVERBRAUCHS

2022/23

Angaben in MWh	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Heizöl für Mischanlagen	20.449	14.530	221	44	5.599	55
Gas für Mischanlagen	85.475	25.172	14.506	13.230	21.079	11.488
Technische Gase	7.511	3.024	3.558	629	45	256
Treibstoffe	375.803	229.933	49.834	44.289	19.484	32.264
Kohle	51.501	-	42.640	-	8.861	-
Hackschnitzel	1.794	1.172	622	-	-	-
Fernwärme	3.843	3.134	-	384	2	323
Strom	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	3.575.798	2.105.055	375.930	405.042	261.409	428.362
Spezieller Energieverbrauch MWh pro TEUR Bauleistung	0,172	0,154	0,313	0,155	0,234	0,109

2021/22

Angaben in MWh	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Heizöl für Mischanlagen	22.410	20.084	2.025	205	-	96
Gas für Mischanlagen	103.716	24.259	14.808	14.879	37.159	12.612
Technische Gase	7.906	1.929	5.218	361	361	35
Treibstoffe	362.438	206.067	66.152	32.486	25.697	32.035
Kohle	51.692	-	42.850	-	8.842	-
Hackschnitzel	899	285	615	-	-	-
Fernwärme	3.700	3.105	-	490	-	105
Strom	64.038	45.711	8.212	2.968	5.260	1.887
Gesamtenergieverbrauch*	616.800	301.441	139.880	51.390	77.318	46.770
Bauleistung in TEUR	3.415.419	2.080.369	392.469	377.106	275.231	290.244
Spezieller Energieverbrauch MWh pro TEUR Bauleistung	0,180	0,145	0,356	0,136	0,281	0,161

\*Berechnung: Die Energieverbräuche innerhalb der Organisation wurden auf Basis der Energiekosten mit der 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 (ISO14001/50001) statt.

Die Energiedaten umfassen konzernweit alle SWIETELSKY-Filialen und -Töchter, dazu Produktionsstätten und Baustellen sowie Baumaschinen und Baugeräte. Der Gesamtenergieverbrauch sank im Vergleich zum Vorjahr um ein Prozent. (2021/22: 616.800 MWh, 2022/23: 613.330 MWh). Der spezifische Energieverbrauch im Verhältnis zur Gesamtbauleistung des Konzerns beläuft sich auf 0,172 MWh/TEUR und konnte im Vergleich zum Vorjahr leicht gesenkt werden.

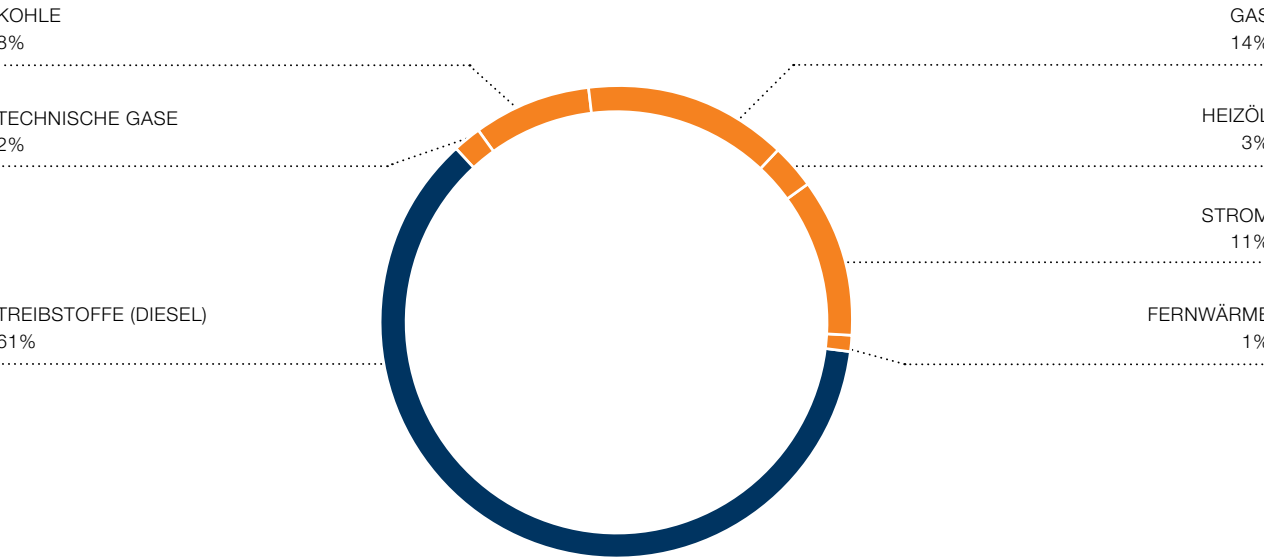
Die, seit dem Jahr 2019, systematische Erhebung des Energieverbrauchs in einer Nachhaltigkeitssoftware wurde durch SWIETELSKY kontinuierlich verbessert. Zur Steigerung der Datenqualität und um ein internes Benchmarking in den Tochterunternehmen und Filialen zu ermöglichen, werden laufend energierelevante Daten in der Software erfasst.

Der bedeutendste fossile Energieträger im Konzern ist Treibstoff (Diesel) und mit 61 Prozent des Energieverbrauchs der wesentlichste Faktor. Laufende Optimierungsprogramme, wie der Einsatz von energieeffizienteren Fahrzeugen und der Umstieg auf Fahrzeuge mit alternativer Energie, werden im Konzern vorangetrieben, um den Einsatz von fossilen Treibstoffen zu senken.

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

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

ENERGIEVERBRAUCH NACH ENERGieträgern





CO<sub>2</sub>-FUSSABDRUCK

2022/23

Angaben in Tonnen	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
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
Fußabdruck gesamt in t*	150.325	74.536	35.577	14.759	14.489	10.965
Spezifische CO <sub>2</sub> e in t	0,042	0,035	0,095	0,036	0,055	0,026

2021/22

Angaben in Tonnen	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Scope 1 Direkte energiebedingte THG-Emissionen	139.623	63.229	38.589	11.089	16.256	10.460
Scope 2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen	10.776	5.622	3.005	630	1.117	401
Fußabdruck gesamt in t*	150.399	68.852	41.594	11.719	17.373	10.861
Spezifische CO <sub>2</sub> e in t	0,044	0,033	0,106	0,031	0,063	0,037

\*Berechnungsgrundlage: Die Energieverbräuche wurden auf Basis der Energiekosten berechnet und betreffen Energiebräuche von Heizöl, Gas (inkl technische Gase), Treibstoff, Braunkohlestaub, Fernwärme und Strom und unterliegen daher einer gewissen Unsicherheit. Für die Berechnung der Kennzahlen wurden DEFRA-Emissionsfaktoren einheitlich außerhalb von Österreich verwendet. Im Kernmarkt Österreich werden länderspezifische Emissionsfaktoren herangezogen. Der Intensitätsquotient umfasst THG-Emissionen im CO<sub>2</sub>-Äquivalent zu Scope 1 sowie Scope 2 und bezieht sich jedenfalls auf Gase CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub> O mit ein. Die Berechnung der Scope-2-Emissionen erfolgt nach der Location-based-Methode.

Die CO<sub>2</sub>-Bilanz für das Geschäftsjahr 2021/22 und 2022/23 umfasst alle vollkonsolidierten Unternehmen. Konzernweit entstanden im Berichtszeitraum für 2022/23 150.325 Tonnen CO<sub>2</sub>e (location-based); das ist ein geringer Rückgang im Vergleich zum WJ 2021/22. Die Emissionen werden entsprechend der Definition des Greenhouse Gas Protocol in Scope 1 und Scope 2 getrennt dargestellt. Diese Unterteilung zeigt, dass der Großteil unserer Emissionen im Bereich Scope 1 entsteht, wie es in der Baubranche üblich ist. Bezogen auf die Bauleistung ergibt dies einen spezifischen Emissionswert von 0,042 Tonnen CO<sub>2</sub>e/TEUR Bauleistung im Jahr 2022/23.

Der spezifische Emissionswert ist 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 64 Prozent der CO<sub>2</sub>-Gesamtemissionen aus.

Derzeit gibt es bei SWIETELSKY noch keine Erfassung der CO<sub>2</sub>-Emissionen aus vorgelagerten und nachgelagerten Prozessen in der Wertschöpfungskette (Scope 3). An einer Lösung zur Erfassung dieser Daten wird bereits 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

Ressourcenschonung in Produktionsstätten sowie in Verwaltungsgebäuden wird im Sinne der Energieeffizienz eine hohe Bedeutung beigemessen. Auf Basis des internen Energieaudits werden neue Maßnahmen evaluiert und Verbesserungen zur Energieeffizienz ergriffen. So erfolgten beispielsweise Energieeffizienzmaßnahmen im Bereich der Prozesse. Dies schließt die Optimierung und Erneuerung von Mischanlagen im Konzern ein. Mit der Errichtung einer Überdachung von Rollsplittboxen bei Asphaltmischanlagen kann eine Energieersparnis erreicht werden. Der Wassergehalt bei Zuschlagstoffen, die im Freien gelagert werden, hat dabei einen wesentlichen Einfluss auf den Energieverbrauch der Anlage. Im Zuge dieser Maßnahme können beispielsweise bei nur drei Prozent Feuchtigkeit im Splitt für eine Menge von 20.000 Tonnen bis zu 41.000 Kilowattstunden an Heizenergie eingespart werden.

Auf Basis des Energieauditberichtes wurden zur Verbesserung der Energieeffizienz außerdem der Umstieg auf LED-Beleuchtungen in Hallen und 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 Reduzierung der Treibhausgasemissionen im Zuge des Baustellenbetriebes. SWIETELSKY sorgt für den Einsatz möglichst schonender Verfahren, umweltfreundlicher Geräte und Maschinen sowie für möglichst kurze Transportwege.

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

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.

Dazu hat die SWIETELSKY-MTA die „Grand Garage“ als Bindeglied zwischen Mensch, Umwelt und Technik geschaffen. Die MTA-Expertinnen und -Experten kaufen innovative Maschinen, Geräte sowie andere Produkte an und stellen sie den Kolleginnen und Kollegen der operativen Abteilungen zum ultimativen Härtestest in der Praxis zur Verfügung. „Mit der Grand Garage bieten wir unseren Kolleginnen und Kollegen auf den Baustellen die Möglichkeit, auf einfachem Wege neue Technologien wie etwa die elektrischen Baugeräte kennenzulernen“, erklärt Reinhard Friesenecker, einer der Initiatoren des Projekts.

Sie verschaffen sich damit selbst einen praktischen Eindruck und bekommen eine gute Informationsgrundlage für eigene Investitionsentscheidungen.



Härtetest auf der Baustelle

Solche Tests geben beispielsweise Aufschluss darüber, ob die Energiequellen den Strombedarf eines elektrisch betriebenen Kleinbaggers oder Raupendumpers durch eine Voltstation – einen modernen mobilen Energiespeicher, der aufgrund seiner kompakten Bauweise flexibel einsetzbar ist – abdecken. Denn ihr Einsatz anstelle von diesel- oder benzinbetriebenen Maschinen verringert nicht nur den CO<sub>2</sub>-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 Grand Garage ist eine Plattform, auf der fortschrittliche Technologien und Nachhaltigkeitsaspekte verschmelzen.“

Fuhrpark und Logistik

Bei Investitionen im Fuhrparkbereich und bei der Neuanschaffung von Maschinen und Geräten stellt der Energieverbrauch ein relevantes Entscheidungskriterium dar, um die Umweltbelastung möglichst gering zu halten. Für den Fuhrpark gibt es für die wesentlichen Fahrzeugtypen ein jährliches CO<sub>2</sub>-Monitoring. Konsequente Wartung und Prüfung tragen nicht nur zu einer Reduzierung der Reparatur- und Betriebskosten bei, sondern beugen auch Umweltschäden vor.

Um den Verbrauch von fossilen Brennstoffen sowie den Ausstoß von CO<sub>2</sub> 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. Dies beinhaltet die digitale Erfassung zur Optimierung der Logistikwege im Unternehmen. Dafür wurden in mehreren Filialen in Österreich als Pilotprojekt eigene „Tracker“ eingesetzt, die über ein Jahr hinweg Daten und Erkenntnisse liefern sollen, wie Fahrtwege verbessert und Leerfahrten so gut wie möglich reduziert werden können.

BAUSTOFFRECYCLING

Ein wichtiges Ziel bei SWIETELSKY ist ein kontinuierlicher Ausbau des Recyclinganteils aus dem mineralischen Anteil unserer Bauabfälle. Vor dem Hintergrund der steigenden Ressourcenknappheit und des EU-Ziels einer stofflichen Baurestmassenverwertung von 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-gekennzeichnete Baustoffrecyclingprodukte umgewandelt. Um die Auswirkungen auf die Umwelt weiter zu verbessern, ist es zudem sinnvoll, wiederverwertete Materialien am Entstehungsort einzusetzen oder sie als Substitution bei der Baustoffherstellung zu verwenden. Damit werden Primärrohstoffe geschont sowie der Logistikaufwand und die damit einhergehenden Emissionen reduziert.

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. Durch laufende Begleitung der Produktionsprozesse durch das Asphaltlabor soll die Quote künftig jährlich um etwa zwei Prozent gesteigert werden. Die erfreulich hohe Recyclingquote in Deutschland ist darauf zurückzuführen, dass dort bereits eine Asphaltmischanlage mit Paralleltrommel betrieben wird, die eine durchschnittliche Zugabequote von bis zu 80% technisch ermöglicht. Insgesamt konnte eine konstante Erhöhung des Recyclingmaterials erreicht werden und stieg von 15,6 Prozent auf 17,3 Prozent im Berichtszeitraum.

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

EINGESETZTER RECYCELTER ASPHALT

2022/23						
Angaben in Tonnen	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
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%	3,66%	3,77%	0,00%

2021/22						
Angaben in Tonnen	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Produzierte Menge Asphalt	1.886.041	477.125	577.609	186.108	511.869	133.330
Menge zugeführtes Recyclingmaterial Asphalt	285.647	32.067	233.758	3.483	16.339	0
Recyclinganteil an produziertem Asphalt	15,15%	6,72%	40,47%	1,87%	3,19%	0,00%

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 werkeigene Prüfkontrollen (WPK + WPK mobil) statt. Dadurch soll einerseits die Umweltqualität der recycelten Produkte sichergestellt werden und andererseits Rechtssicherheit in Bezug auf die Handhabung gefährlicher und nicht gefährlicher Abfälle gewahrt bleiben. Mit einem eigenen Abfallwirtschaftsmanagementsystem und mit Abfallwirtschaftskonzepten wird dem Umweltschutz und der Beachtung aller gesetzlichen Vorgaben ein hoher Stellenwert beigemessen.

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

Dies ist für sämtliche Märkte und Geschäftsbereiche relevant, in denen SWIETELSKY tätig ist, insbesondere im Tunnelbau, der durch einen hohen Anteil an Aushubmaterial gekennzeichnet ist, aber auch im Hoch- und Tiefbau aufgrund des hohen Materialeinsatzes. Aufgrund nationaler Regularien 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 seit 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 2021/22 und 2022/23 wurden zu den bisher erfassten österreichischen Standorten alle vollkonsolidierten Gesellschaften im Konzern bei den Kennzahlen der Abfallerhebung einbezogen. Diese Zahlen beziehen sich auf Bauprojekte und Betriebsanlagen wie Werkstatt- und Lagerplätze und auf Produktionsanlagen wie Asphalt- und Betonmischanlagen.

Da wir als Auftragnehmer keinen Einfluss auf die Menge und Qualität der anfallenden Abbruch- und Aushubabfälle bei den Bauprojekten haben, sind Schwankungen im Bereich des ungefährlichen Abfallaufkommens besonders projektabhängig. Der Anteil der gefährlichen Abfälle ist sehr gering, 99 Prozent ist ungefährlicher Abfall und konnte im WJ 2022/23 im Vergleich zum Vorjahr konstant gehalten werden. Die Abfallentsorgung erfolgt, sofern nicht durch Subunternehmerinnen/Subunternehmer, direkt über die Baustelle durch Transport zu Entsorgungsunternehmen oder durch Abholung von Baustellen und Betriebsanlagen in entsprechenden Behältern über Veranlassung durch die Bauleitung oder die Verantwortlichen der Anlage.

In diesen Berichtszeiträumen haben wir die Datenqualität im Bereich „Steuerbarer und nicht steuerbarer Abfall“ erstmals erhoben. Damit Maßnahmen gezielt für vermeidbaren Abfall abgeleitet werden können, werden wir Optionen zur Einsparung am steuerbaren Abfall evaluieren.

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 Überbinden des Verhaltenskodexes auf Lieferantinnen/Lieferanten und Subunternehmen in Österreich, so weit wie möglich geltend.

Im Berichtsjahr gab es eine monetäre Sanktion aufgrund von Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen gegen SWIETELSKY. Die Bußgelder beliefen sich auf knapp 2.000 Euro und sind auf eine verspätete Einholung der wasserrechtlichen Bewilligung sowie der verspäteten Abgabe der jährlichen Datenlieferung bzgl. Abfall in der Bereichsleitung Hochbau Nordostungarn zurückzuführen.

ABFALLAUFKOMMEN

2022

Angaben in Tonnen	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Gesamtgewicht des angefallenen gefährlichen Abfalls	23.973	3.489	8.452	5.148	658	6.226
Gewicht gefährlicher Bodenaushub	7.834	474	2.050	2.159	651	2.500
Gesamtgewicht des angefallenen ungefährlichen Abfalls	3.684.734	2.942.369	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)	3.708.708	2.945.858	40.519	369.225	48.310	304.796
Abfall gesamt (ohne Bodenaushub)	1.363.018	1.006.471	38.469	89.831	30.765	197.482
Bauleistung in TEUR	3.575.798	2.105.055	375.930	405.042	261.409	428.362
Menge des spezifischen Abfalls t/EUR	1,04	1,40	0,11	0,91	0,18	0,71
Menge des spezifischen Abfalls t/EUR (ohne Bodenaushub)	0,38	0,48	0,10	0,22	0,12	0,46

2021

Angaben in Tonnen	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Gesamtgewicht des angefallenen gefährlichen Abfalls	25.076	8.304	11.750	296	887	3.839
Gewicht gefährlicher Bodenaushub	7.116	3.960	2.250	0	881	25
Gesamtgewicht des angefallenen ungefährlichen Abfalls	4.072.455	3.037.878	41.314	263.165	168.708	561.389
Gewicht ungefährlicher Bodenaushub	2.624.068	2.119.158	8.450	193.458	129.344	173.658
Abfall gesamt (inkl Bodenaushub)	4.097.531	3.046.182	53.064	263.461	169.595	565.228
Abfall gesamt (ohne Bodenaushub)	1.466.347	923.064	42.364	70.003	39.371	391.545
Bauleistung in TEUR	3.415.419	2.080.369	392.469	377.106	275.231	290.244
Menge des spezifischen Abfalls t/EUR	1,20	1,46	0,14	0,70	0,62	1,95
Menge des spezifischen Abfalls t/EUR (ohne Bodenaushub)	0,43	0,44	0,11	0,19	0,14	1,35

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



# MITEINANDER

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



## Handlungspfad 2025

- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- gelebte Wertschätzung
- Förderung weiblicher Karrieren insbesondere in technischen Berufsbildern
- Stärkung der Personalentwicklung
- Transparente, faire und motivierende Entlohnungs- sowie Incentivesysteme
- Förderung von Eigenverantwortung und Eigeninitiative
- betriebliche Gesundheitsförderung
- Optimierung der Qualität in der Lehrlingsausbildung und Steigerung der Lehrlingszahlen
- Förderung von Identifikation und Teamgeist
- Förderung von altersgerechten Beschäftigungsmodellen
- Erhöhung der Mitarbeiterbindung (Fluktuation < 6,5%)
- Aufrechterhaltung des hohen Standards beim Arbeits- und Gesundheitsschutz, in der Umsetzung und in der Prävention
- ständige Reduktion der Arbeitsunfälle, speziell die Schwere der Unfälle durch Schwerpunktaktionen



Mag. Clemens Kukacka  
Konzernbereichsleiter Human Resources

**„Echte Begeisterung für SWIETELSKY als Arbeitgeber in unserer Belegschaft immer wieder neu entfachen. Nichts weniger haben wir uns vorgenommen, damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr volles Potenzial entfalten und neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Teil dieser begeisterten Gemeinschaft werden wollen. Nur so können wir gemeinsam Wachstum ermöglichen.“**



# HUMAN RESOURCE STRATEGIE UND MANAGEMENT

**Die Bauindustrie ist eine äußerst personalintensive Branche und aufgrund der Art ihrer Arbeitsprozesse mit entsprechenden Arbeits- und Sozialrisiken konfrontiert. SWIETELSKY bekennt sich zu seiner Verantwortung gegenüber den mehr als 12.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und sieht sie als Schlüssel zum Unternehmenserfolg.**

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

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

Besonderen Wert legt SWIETELSKY auch auf eine konzernweit einheitliche positive Unternehmenskultur und gemeinsame Werte im Umgang miteinander. Wer die fähigsten

und motiviertesten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat, wird im Wettbewerb bestehen und seinen Kundinnen und Kunden die besseren Lösungen anbieten können.

Im Ranking des Wirtschaftsmagazins trend. wurde SWIETELSKY im März 2023 zum siebten Mal infolge als Top-Arbeitgeber ausgezeichnet. Dem Magazin zufolge gehört das Unternehmen auch zu den Top-30 Arbeitgebern aller Branchen in Österreich.



## Standards und Managementsätze

- 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 Mitarbeiterzeitung, das Intranet und als Beilage zum Lohnzettel
- klar kommuniziertes Leitbild
- Prämien- und Tantiemenmodell sowie optionale Anreizmodelle

## Arbeitnehmervertretung

Selbstverständlich werden bei SWIETELSKY alle gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich Betriebsrat und Vertretung der Arbeitnehmerinteressen 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 Arbeiterbetriebsrat als auch der Angestelltenbetriebsrat sind im Aufsichtsrat der Swietelsky AG mit insgesamt drei Sitzen vertreten. Damit verfügt die Arbeitnehmervertretung frühzeitig über Informationen zu größeren Veränderungen des Gesamtunternehmens.

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

## Bewerbermanagement um 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 und in Form von Anreizen interessant zu bleiben. Im Rahmen einer Personalmarketingoffensive ist jedem SWIETELSKY-Mitarbeitenden in Österreich das Arbeitgeberleitbild „Wir Swietelskys“ bekannt.



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

Manuel Madurski  
Betriebsratsvorsitzender

Auf der Karriere-Website wir-swietelskys.at finden Jobinteressierte umfangreiche Informationen über das Selbstverständnis des Unternehmens und seine Benefits als Arbeitgeber sowie alle offenen Stellen im Konzern.

Für das Onboarding wurden Leitlinien erarbeitet, um sicherzustellen, dass eine rasche und für beide Seiten zufriedenstellende Integration ins Unternehmen stattfindet. Im Onboarding-Prozess in Österreich sind E-Learning-Module fix verankert. Individuelle Einarbeitungspläne und ein modularer Aufbau der Inhalte je nach Berufsgruppe für Techniker/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:**  
7 Jahre in Folge
- **trend. TOP Arbeitgeber 2023:**  
Platz 2 in der Bau-Branche
- **trend. TOP Arbeitgeber 2023:**  
Platz 29 in Österreich





WIR WACHSEN KONTINUIERLICH

Der Wachstumstrend in Bezug auf den Mitarbeiterstand setzte sich auch in den vergangenen Jahren fort. Insgesamt beschäftigte SWIETELSKY 12.035 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Stichtag 31.3.2023, ein erfreulicher Zuwachs in Höhe von 3,96 Prozent im Vergleich zum Vorjahr.

Konzernweit befanden sich im Berichtsjahr 2022/23 4,4 Prozent (2021/22: 5,2 Prozent) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in befristeten Arbeitsverträgen. Die kontinuierliche Senkung dieser Prozentzahl seit 2017

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

In den Kernmärkten Österreich, Deutschland, Ungarn und Tschechien fallen 100 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Tarifverträge, konzernweit 97,2 Prozent (2021/22: 97,8 Prozent). In einigen Ländern, in denen SWIETELSKY tätig ist, gibt es keine tarifvertraglichen Regelungen, hier halten wir uns selbstverständlich an die gesetzlichen Mindestlöhne.

MITARBEITERINFORMATIONEN IM ÜBERBLICK

2022/23

	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Durchschnittlicher Mitarbeiterstand WJ	12.035	7.023	1.438	1.685	933	956
Mitarbeiterstand per 31.3.*	11.652	6.798	1.396	1.597	896	965
Mitarbeiter/innen mit einem unbefristeten Dienstverhältnis*	11.326	6.798	1.551	1.253	894	830
davon männlich	10.063	6.179	1.441	1.028	696	719
davon weiblich	1.263	619	110	225	198	111
Mitarbeiter/innen mit einem befristeten Dienstverhältnis*	508	0	42	344	0	122
davon männlich	462	0	40	326	0	96
davon weiblich	46	0	2	18	0	26
Mitarbeiter/innen in Vollzeitbeschäftigung*	11.398	6.504	1.556	1.569	857	912
davon männlich	10.423	6.109	1.474	1.359	686	795
davon weiblich	975	395	82	210	171	117
Mitarbeiter/innen in Teilzeitbeschäftigung*	451	294	42	28	39	48
davon männlich	120	70	8	8	11	23
davon weiblich	331	224	34	20	28	25

2021/22

	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Durchschnittlicher Mitarbeiterstand WJ	11.991	6.951	1.484	1.640	1.009	907
Mitarbeiterstand per 31.3.*	11.917	6.880	1.469	1.628	1.006	934
Mitarbeiter/innen mit einem unbefristeten Dienstverhältnis*	11.316	6.880	1.393	1.201	1.005	837
davon männlich	10.068	6.320	1.280	977	780	711
davon weiblich	1.248	560	113	224	225	126
Mitarbeiter/innen mit einem befristeten Dienstverhältnis*	601	0	76	427	1	97
davon männlich	547	0	72	398	1	76
davon weiblich	54	0	4	29	0	21
Mitarbeiter/innen in Vollzeitbeschäftigung*	11.349	6.598	1.403	1.600	861	887
davon männlich	10.414	6.237	1.332	1.395	687	763
davon weiblich	935	361	71	205	174	124
Mitarbeiter/innen in Teilzeitbeschäftigung*	568	282	66	28	145	47
davon männlich	251	83	30	11	103	24
davon weiblich	317	199	36	17	42	23

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

EINTRITTE UND FLUKTUATION IM ÜBERBLICK

Insgesamt ist die Eintrittsrate im Vergleich zum Vorjahr geringfügig von 16,7 Prozent auf 14,9 Prozent gesunken. Auch die Fluktuationsrate ist im Vergleich zum Berichtsjahr 2022/23 annähernd konstant geblieben mit einer leichten Steigerung von 9,2 Prozent im Jahr 2021/22 auf aktuell 9,6 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- und Dienstgeberinitiative zu trennen, wurden sämtliche Austritte durch einvernehmliche Auflösungen hinzugezählt. Die Fluktuationsquote von dienstnehmerinitiierten Austritten liegt somit unter den hier ermittelten Quoten.



2022/23

	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Eintritte Mitarbeiter/innen insgesamt*	1.738	1.135	206	184	70	143
davon männlich	1.525	1.018	183	146	59	119
davon weiblich	213	117	23	38	11	24
davon unter 30 Jahren	705	540	59	46	25	35
davon zwischen 30 und 50 Jahren	789	481	102	98	29	79
davon über 50 Jahre	241	114	37	40	20	30

Eintrittsrate Mitarbeiter/innen insgesamt*	14,90%	16,70%	14,76%	11,52%	7,81%	14,82%
Eintrittsrate – männlich	14,78%	16,48%	14,48%	10,68%	8,46%	14,66%
Eintrittsrate – weiblich	15,99%	18,90%	17,42%	16,52%	5,53%	15,79%
Eintrittsrate – unter 30 Jahren	30,08%	29,75%	27,70%	36,51%	32,47%	30,97%
Eintrittsrate – zwischen 30 und 50 Jahren	13,43%	14,44%	17,47%	10,16%	6,22%	14,91%
Eintrittsrate – über 50 Jahre	7,01%	6,90%	6,17%	7,91%	5,67%	9,17%

Fluktuation Mitarbeiter/innen insgesamt**	1.120	484	224	108	164	140
davon männlich	971	423	211	72	143	122
davon weiblich	149	61	13	36	21	18
davon unter 30 Jahren	339	200	63	26	26	24
davon zwischen 30 und 50 Jahren	549	220	102	68	89	70
davon über 50 Jahre	232	64	59	14	49	46

Fluktuationsrate Mitarbeiter/innen insgesamt**	9,60%	7,12%	16,05%	6,76%	18,30%	14,51%
Fluktuationsrate – männlich	9,41%	6,85%	16,69%	5,27%	20,52%	15,02%
Fluktuationsrate – weiblich	11,19%	9,85%	9,85%	15,65%	10,55%	11,84%
Eintrittsrate – unter 30 Jahren	14,46%	11,02%	29,58%	20,63%	33,77%	21,24%
Eintrittsrate – zwischen 30 und 50 Jahren	9,40%	6,61%	17,47%	7,05%	19,10%	13,77%
Eintrittsrate – über 50 Jahre	6,80%	3,87%	9,83%	2,77%	13,88%	14,68%

2021/2022

	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Eintritte Mitarbeiter/innen insgesamt*	1.912	1.235	200	243	86	148
davon männlich	1.740	1.135	188	216	74	127
davon weiblich	172	100	12	27	12	21
davon unter 30 Jahren	745	551	68	61	27	38
davon zwischen 30 und 50 Jahren	884	539	87	137	51	70
davon über 50 Jahre	283	145	45	45	8	40

Eintrittsrate Mitarbeiter/innen insgesamt*	16,0%	18,0%	13,6%	14,9%	8,5%	15,8%
Eintrittsrate – männlich	16,3%	18,0%	13,8%	15,4%	9,4%	16,1%
Eintrittsrate – weiblich	13,7%	17,9%	11,2%	11,8%	5,5%	14,5%
Eintrittsrate – unter 30 Jahren	31,2%	30,7%	27,0%	44,5%	27,6%	35,5%
Eintrittsrate – zwischen 30 und 50 Jahren	14,0%	16,1%	13,8%	10,6%	9,6%	13,6%
Eintrittsrate – über 50 Jahre	8,8%	8,3%	7,7%	22,7%	2,1%	12,8%

Fluktuation Mitarbeiter/innen insgesamt**	1.098	513	198	137	151	99
davon männlich	948	453	188	114	117	76
davon weiblich	150	60	10	23	34	23
davon unter 30 Jahren	355	206	69	34	26	20
davon zwischen 30 und 50 Jahren	539	248	78	72	89	52
davon über 50 Jahre	204	59	51	31	36	27

Fluktuationsrate Mitarbeiter/innen insgesamt**	9,2%	7,5%	13,5%	8,4%	15,0%	10,6%
Fluktuationsrate – männlich	8,9%	7,2%	13,8%	8,1%	14,8%	9,6%
Fluktuationsrate – weiblich	11,9%	10,7%	9,3%	10,1%	15,7%	15,9%
Eintrittsrate – unter 30 Jahren	14,9%	11,5%	27,4%	24,8%	26,5%	18,7%
Eintrittsrate – zwischen 30 und 50 Jahren	8,5%	7,4%	12,3%	5,6%	16,8%	10,1%
Eintrittsrate – über 50 Jahre	6,4%	3,4%	8,7%	15,7%	9,5%	8,7%

\*Bei der Berechnung der Eintritte wurden folgende nicht berücksichtigt: Eintritte von Praktikantinnen/Praktikanten, von befristeten Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und solchen mit Wiedereinstellungszusage (Altvertrag mit Austrittsdatum < 180 Kalendertage vor Wiedereinstellung). Dienstverhältnisse < 3 Monate (Austritt innerhalb von 3 Monaten nach Eintritt) Die Zuteilung zu den Altersgruppen erfolgte anhand des Alters zum Zeitpunkt des Eintrittes.

\*\*Berechnung der Fluktuation: Berücksichtigt wurden freiwillige Abgänge im Wirtschaftsjahr (Dienstnehmerkündigung sowie einvernehmliche Auflösung). Nicht erfasst wurden befristete Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, Praktikantinnen/Praktikanten und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit einer Wiedereinstellungszusage (keine Wiedereinstellung 180 Kalendertage nach Austritt, spätestens aber bis zum 31.5.). Außerdem wurden Dienstverhältnisse unter drei Monaten und eine Lösung in der Probezeit durch den Dienstnehmer/die Dienstnehmerin in der Berechnung exkludiert.



# MITARBEITER-ENTWICKLUNG

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

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

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

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

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

## Digitale Weiterbildung

Bestehende Personalentwicklungsprogramme in Form von Präsenzs Schulungen und Online-Schulungen werden stetig in ihrem Umfang erweitert sowie ab 2023 um digitale On-Demand-Schulungsmöglichkeiten bei externen Anbietern ergänzt. Ein digitaler Hub für alle Schulungsangebote unter dem Titel „SWIETELSKY KNOWLEDGE“ wird noch 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. Die zentrale HR-Abteilung ist deshalb für die Filialen und Tochterunternehmen ein kompetenter Ansprechpartner und Dienstleister bei allen Fragen und Anliegen rund um das Thema „Aus- und Weiterbildung“.

Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch langfristige Perspektiven bei SWIETELSKY zu schaffen, sind transparente Entwicklungsmöglichkeiten sowie Karrierewege unabkömmlich. 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 und vorerst innerhalb Österreichs 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 wird daher ein neues Paket an Transfer- und Bonuszahlungen in Kraft treten. 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 wird damit eine Prämie für Lehrlingsverantwortliche in Filialen/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 Filialen und Tochterunternehmen an der Optimierung unserer Lehrlingsausbildung arbeiten. Erfreulicherweise konnte die Zahl der Lehrlinge in den letzten drei Jahren um ein Drittel gesteigert werden.



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

Christoph Wiesinger  
Lehrling Hochbau

## Führungskräfte von morgen

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

BERUFSBEZEICHNUNG	EXTERNE AUSBILDUNG	INTERNE WEITERBILDUNG
Filialeleiter/in, Geschäftsführer/in		Swietelsky Lehrgang Leadership
Bereichsleiter/in, Gebietsleiter/in, Gruppenleiter/in		Living Leadership @ Swietelsky
Bauleiter/in		Swietelsky Bau/Führung
Techniker/in	Master Bachelor HTL Fachschule	Spezialwissen für Bautechniker/innen
Polier/in	^	Werkzeuge für Profis
Vorarbeiter/in, Facharbeiter/in	Werkmeisterschule	Vorarbeiterschulung Hochbau
Lehrling	Berufsschule	Lehrlingsworkshop



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 Weiterbildungs-systeme

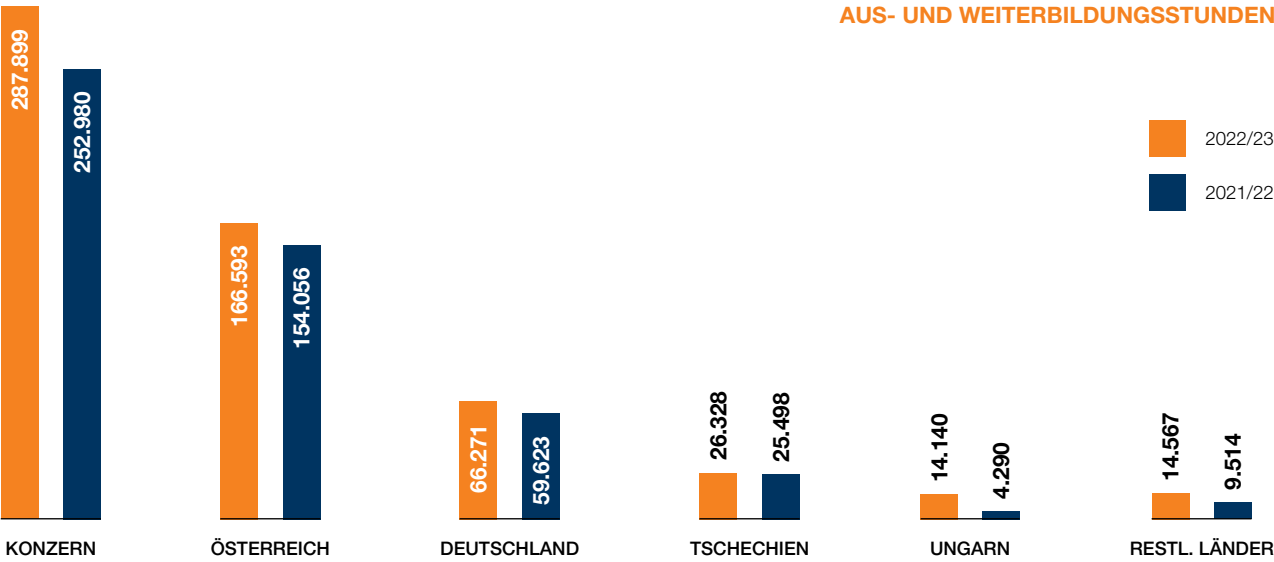
- Personalentwicklungs-Hub SWIETELSKY KNOWLEDGE ab 2023
- jährliches Schulungsprogramm
- SWIETELSKY Academy (Onlineschulungen)
- On-Demand-Onlineschulungen durch externe Anbieter ab 2023
- Individualtrainings

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 Filialbereichen und in den Kernmärkten außerhalb von Österreich konnte deutlich verbessert werden. Insgesamt verbrachte jede/r Mitarbeiter/in im Berichtszeitraum 23,88 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 gestiegen. Dieser Anstieg ist darauf zurückzuführen, dass viele geplante Präsenzschulungen nach der COVID-19-Pandemie wieder durchgeführt werden konnten.



2022/23

Angaben in Stunden	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Aus- und Weiterbildung Gesamtkonzern	287.899	166.593	66.271	26.328	14.140	14.567
Durchschnittliche Zahl an Aus- und Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter/in	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

2021/22

Angaben in Stunden	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Aus- und Weiterbildung Gesamtkonzern	252.980	154.056	59.623	25.498	4.290	9.514
Durchschnittliche Zahl an Aus- und Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter/in	21,10	22,16	40,18	15,55	4,25	10,49
Durchschnittliche Zahl an Aus- und Weiterbildungsstunden je Mitarbeiterin	12,92	18,22	10,92	11,72	1,38	13,11
Durchschnittliche Zahl an Aus- und Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter	22,05	22,51	42,45	16,17	5,04	9,99
Durchschnittliche Zahl an Aus- und Weiterbildungsstunden – Arbeiter/innen	25,67	25,52	47,23	14,88	6,46	13,72
Durchschnittliche Zahl an Aus- und Weiterbildungsstunden – Angestellte	12,42	14,06	17,06	16,31	2,45	7,07



INKLUSION, VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

Das personalintensive Baugewerbe ist traditionell eine männerdominierte und vom demografischen Wandel besonders herausgeforderte Branche. Wir verstehen daher Vielfalt als Chance und bekennen uns zur Förderung von Diversität in der Belegschaft. Besonders wichtig ist es, Frauen im Unternehmen zu fördern. Jeder persönlich und fachlich geeignete 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 seines Alters, Geschlechts, seiner Herkunft oder seines kulturellen Hintergrunds schlechter gestellt ist oder ungerecht behandelt wird, ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Diese Werte sind auch in unserem konzernweit gültigen Verhaltenskodex verankert. Unser übergeordnetes Ziel ist es, die Chancengleichheit im Unternehmen durch tolerante und integrative Personalpolitik zu fördern und das volle Potenzial des Arbeitsmarktes auszuschöpfen. Diskriminierungsfälle oder Ungleichbehandlungen im Konzern müssen vermieden und stattdessen die vorhandene Vielfalt konstruktiv genutzt werden. Dies gilt für alle Geschäftsbereiche und Märkte sowie sämtliche aktuelle sowie auch potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich jederzeit vertrauensvoll an die Abteilung Human Resources (HR) als Ansprechpartner für Themen rund um Chancengleichheit und Diversität wenden. Vorrangiges Ziel im Hinblick auf Diversität und Chancengleichheit sind Aufklärung und Bewusstseinsbildung im Unternehmen. In unserem Verhaltenskodex sowie in dem entsprechenden Kapitel unseres E-Learning-Programms „Compliance“ wird das Thema „Diskriminierungsfreiheit“ behandelt und unsere Haltung dazu verdeutlicht. Laut konzernweit gültigem Verhaltenskodex duldet SWIETELSKY keine Diskriminierung aus Gründen der nationalen oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Religion, des Alters oder einer Behinderung. Eine herabwürdigende Behandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie durch sexuelle Belästigung oder Mobbing und dergleichen wird ebenso wenig geduldet. In den Berichtsjahren 2021/22 und 2022/23 wurden keine Diskriminierungsvorfälle aufgrund von Herkunft, Religion, Geschlecht oder Sonstigem gemeldet. 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 2023 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



98,4%  
Arbeiter männlich



1,6%  
Arbeiter weiblich

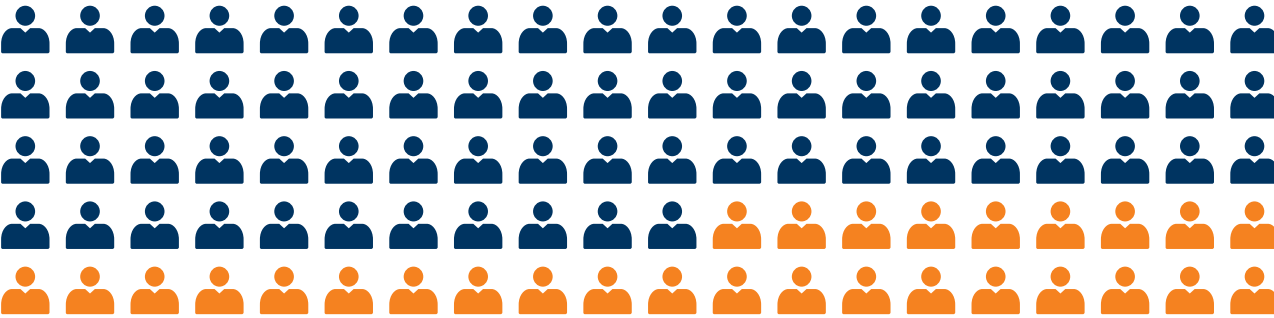


7.422  
ARBEITER/INNEN



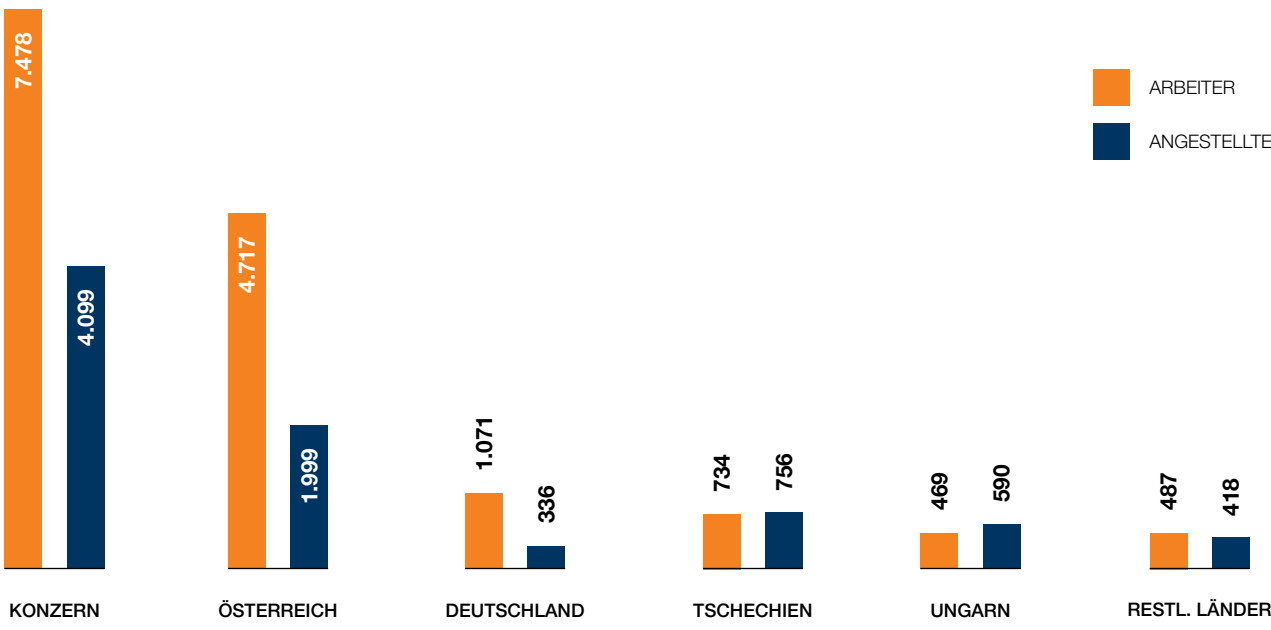
4.229  
ANGESTELLTE

71,3%  
Angestellte männlich



28,7%  
Angestellte weiblich





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

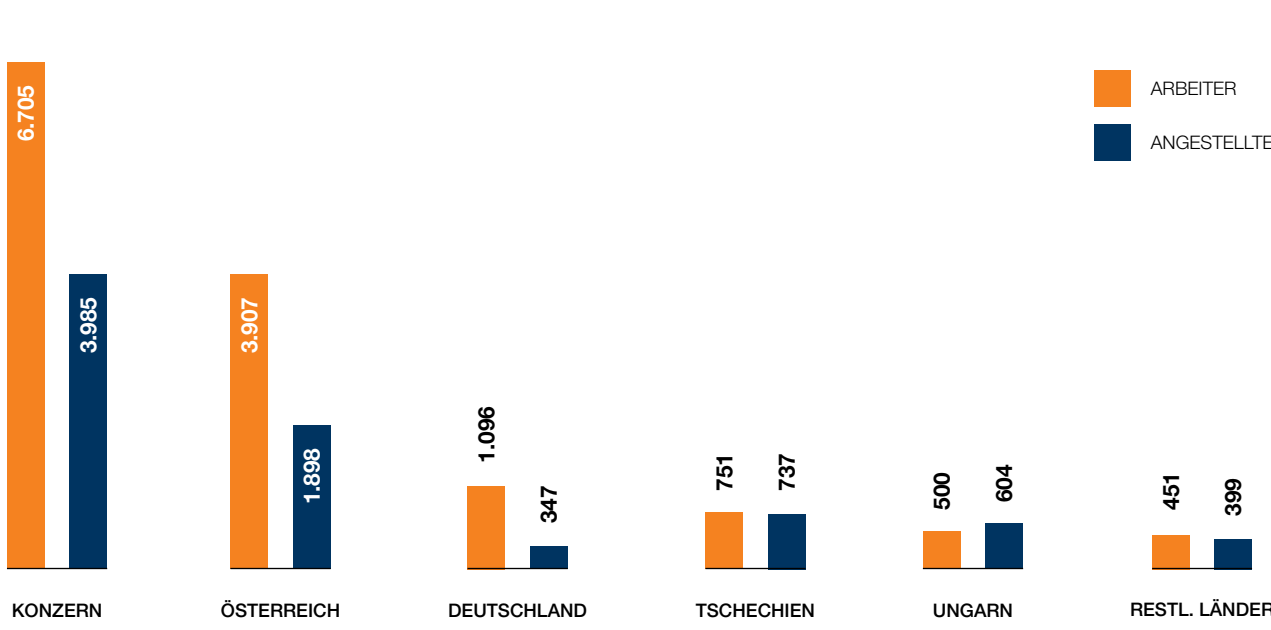
davon unter 30	17,1%	24,8%	15,1%	6,3%	8,3%	11,4%
davon zwischen 30 und 50	53,8%	49,9%	43,1%	64,6%	58,1%	56,7%
davon über 50	29,0%	25,3%	41,8%	29,2%	33,6%	31,9%

Arbeiter nach Geschlecht

davon männlich	98,4%	98,4%	98,2%	99,1%	97,4%	97,9%
davon weiblich	1,6%	1,6%	1,8%	0,9%	2,6%	2,1%

Arbeiter 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%



2021/22

	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Angestellte nach Geschlecht	4.174	2.055	349	771	546	453
davon männlich	72,4%	75,9%	72,2%	72,4%	62,1%	69,3%
davon weiblich	27,6%	24,1%	27,8%	27,6%	37,9%	30,7%

Angestellte nach Alter

davon unter 30	17,0%	23,4%	16,3%	7,8%	10,4%	11,7%
davon zwischen 30 und 50	57,0%	49,6%	40,1%	85,3%	57,0%	56,1%
davon über 50	26,0%	27,0%	43,6%	6,9%	32,6%	32,2%

Arbeiter nach Geschlecht

davon männlich	98,6%	98,7%	99,1%	98,2%	97,8%	98,8%
davon weiblich	1,4%	1,3%	0,9%	1,8%	2,2%	1,2%

Arbeiter nach Alter

davon unter 30	21,7%	27,2%	17,4%	9,0%	8,9%	11,2%
davon zwischen 30 und 50	49,5%	48,3%	43,9%	74,1%	47,6%	54,3%
davon über 50	27,5%	24,5%	38,7%	16,9%	43,5%	34,5%

Alle Vorstände sind männlich, 50 Prozent zwischen 30 und 50 sowie 50 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.



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

Emily Scheinert  
Lehrling Bautechnische Assistenz

## 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 Gesundheitschutzstandards ist im Konzern ein international anerkanntes Arbeits- und Gesundheitsmanagementsystem nach ISO 45001 implementiert, das im integrierten Managementsystem verankert ist. Die Zertifizierung nach dem internationalen Standard ISO 45001 erfolgte im Jahr 2020.

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 Filialen ohne Zertifizierung bieten trotzdem ein höchstes Maß an Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz durch umfangreiche interne Richtlinien und gesetzliche Anforderungen. In Polen und Rumänien liegen derzeit teilweise keine Zertifizierungen nach einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit vor. In den Niederlanden wird die Sicherheitskultur nach dem Programm „Safety Culture Ladder Stufe 5“ durchgeführt.

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



## Standards und Managementansätze

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



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

Bernhard Schwarz  
Leitung Arbeitssicherheit/Angestelltenbetriebsrat

## GEFAHRENIDENTIFIZIERUNG UND UNFALLVERMEIDUNG

Die Risikobeurteilung bzw. die Gefahrenidentifizierung von Arbeitsplätzen sind grundlegende Elemente des SWIETELSKY-Sicherheitsmanagementsystems. In den Kernmärkten finden neben verpflichtenden Evaluierungen

und Risikobewertungen regelmäßige Risikoanalysen, auch regelmäßige Baustellenbegehungen und Beratungen durch Sicherheitsfachkräfte sowie Arbeitsmediziner/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 SFK bzw. im Arbeitsschutzausschuss diskutiert. Arbeitsbedingte Unfälle, aber auch arbeitsbedingte Erkrankungen werden in allen Konzernländern aufgrund genau definierter Meldungsvorgangsweise aufgezeichnet und untersucht. Dazu werden Verfahren zur Untersuchung festgelegt und entsprechende Gegenmaßnahmen eingeleitet.

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

nahmen Unfälle auf SWIETELSKY-Baustellen, mitunter auch mit schweren oder gar tödlichen Folgen. Die Anzahl der schweren Arbeitsunfälle mit längeren Ausfallzeiten ist trotz diverser Maßnahmen gestiegen (2021: 8; 2022: 12). Im Kalenderjahr 2021 kam es 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

2022	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Sollarbeitszeit*	23.795.334,56	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

2021	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Sollarbeitszeit*	23.765.697,60	13.844.855	2.943.374	3.305.205	1.878.004	1.794.260
Anzahl registrierter Unfälle	573	417	83	35	28	10
Arbeitsunfallrate**	24,11	30,12	28,20	10,59	14,91	5,57

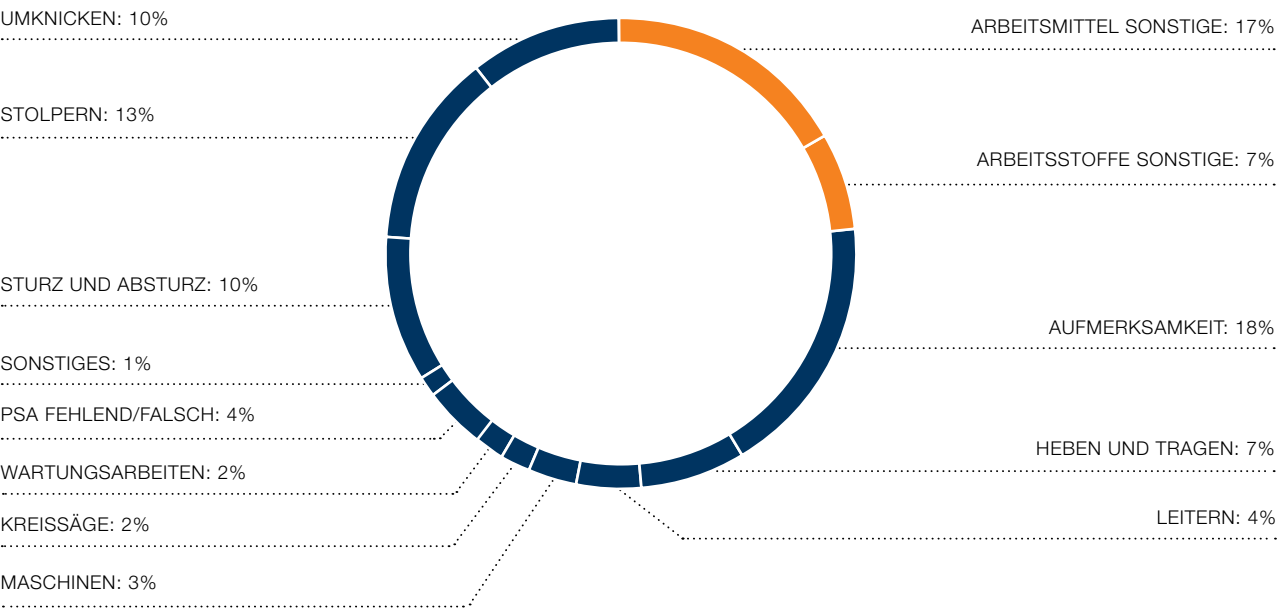
\*Sollarbeitszeit: Ø Anzahl der Arbeiter/innen/Angestellten [VZ] \* Ø Arbeitszeit je Arbeiter/in/Angestelltem/Angestellter pro Jahr [VZ] + Ø Anzahl der Arbeiter/innen/Angestellten [TZ] Ø Arbeitszeit je Arbeiter/in/Angestelltem/Angestellter pro Jahr [TZ]). Arbeitsunfälle werden in Österreich und Tschechien 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 x 1.000.000

2022	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Unfälle mit Todesfolge	0	0	0	0	0	0
Todesfallrate	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Schwere Unfälle*	12	2	5	2	1	2
Unfallrate schwere Unfälle **	0,50	0,14	1,70	0,61	0,53	1,11

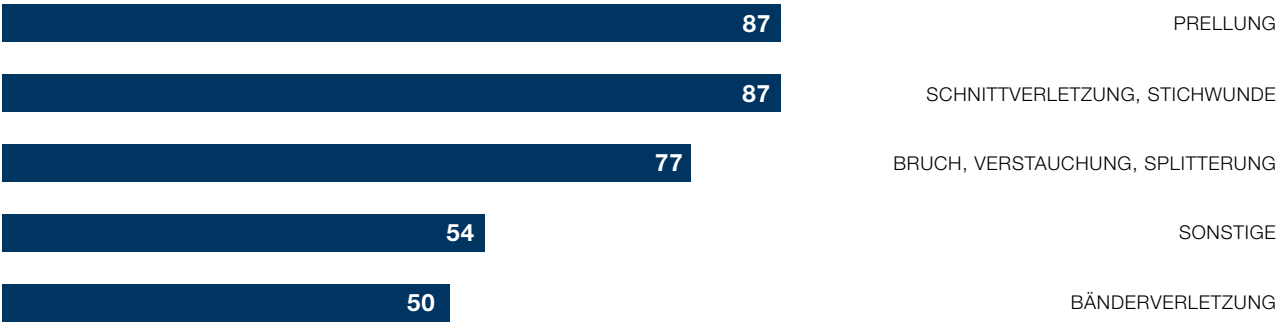
2021	Konzern	AT	DE	CZ	HU	restliche Länder
Unfälle mit Todesfolge	1	0	0	0	0	1
Todesfallrate	0,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,57
Schwere Unfälle*	8	3	2	1	0	1
Unfallrate schwere Unfälle**	0,34	0,22	0,68	0,30	0,00	1,11

\*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 x 1.000.000

DIE HÄUFIGSTEN UNFALLURSACHEN BEI SWIETELSKY IN PROZENT



DIE FÜNF HÄUFIGSTEN VERLETZUNGSARTEN BEI MITARBEITERINNEN UND MITARBEITERN 2021



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 Mitarbeitereinbindung innerhalb Österreichs liegt in der Verantwortung der einzelnen Standorte/Filialen und Tochterfirmen. Diese haben den gesetzlichen Vorgaben entsprechend Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt, die gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung, also dem Betriebsrat, den 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 Mitarbeiterbeteiligung statt. Die Kommunikation der Arbeits- und Sicherheitsthemen findet über das Intranet über E-Mails, Newsletter oder Aushänge am schwarzen Brett statt, aber auch über Schulungen und im Zuge des internen Weiterbildungsprogramms. SWIETELSKY setzt auf Prävention, weil jeder Unfall einer zu viel ist. Regelmäßige Sicherheitsschulungen der 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 Mitarbeiterbeteiligung und Eigenverantwortung gestärkt sowie eine gute Sicherheitskultur gefördert werden.

SICHERHEIT FÜR UNSERE PARTNER

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 einbezogen. Themen der Arbeitssicherheit gewinnen als Anforderungen im Vergabeverfahren zunehmend an Bedeutung. Zur Gewährleistung einer sicheren Zusammenarbeit werden daher auch Fremdfirmen und Subunternehmer/innen zu den spezifischen Gefahren der Baustellen unterwiesen, zum Teil in Auditierungen integriert und in interne Sicherheitsschulungen eingebunden.



ARBEITSMEDIZINISCHE DIENSTE

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

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. Im Wirtschaftsjahr 2021/22 und 2022/23 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 z.B. die Teilnahme an Laufevents wie z.B. dem Business Run oder an vom Betriebsrat organisierten Skitagen. Newsletterbeiträge 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 2023–2026 neu beantragt



HIGHLIGHT-PROJEKT

FIT UP: SWIETELSKYs neue APP für Fitness und Gesundheit

Die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt uns am Herzen. Mit einer innovativen APP ermöglichen wir es nun allen Kolleginnen und Kollegen, ihre körperliche und mentale Gesundheit auf eigene Initiative hin zu stärken. Fit Up sagt dem inneren Schweinehund den Kampf an. Von Pilates, HIIT, Full Body Workout über Entspannungs- oder Achtsamkeitstraining – Jede und jeder kann selbst entscheiden, worauf er oder sie gerade Lust hat. Das umfassende Programm für ganzheitliches Wohlfühlen:

- |   |  |
|---|--|
| ■ persönliches Benutzerkonto  | ■ persönliches Dashboard: Übersicht über Fitness-Fortschritt   |
| ■ Livekurse: sich von einem persönlichen Coach durch die Trainings-Session begleiten und motivieren lassen              | ■ Integration von Smartwatches und Fitnesstracker (Garmin direkt, andere Hersteller über Apple Health bzw. Google Fit)   |
| ■ Mediathek: große Auswahl an Kursen; hunderte Videos für jedes Fitness-Level rund um die Uhr verfügbar                 | ■ regelmäßige Gruppen-Challenges mit virtuellen Abzeichen; gelegentlich auch eigene SWIE-Challenges initiiert und organisiert durch die HR-Abteilung der Konzernzentrale |
| ■ Virtual Coach: digitaler Coach leitet für 6-12 Wochen durch ein aufbauendes Trainingsprogramm; individuell abgestimmt | ■ Team-Dashboard inkl. Challenges  |
| ■ Aufzeichnen von sportlichen Aktivitäten (Activity Tracking)   | ■ Ernährungsplaner: zielgerichtete Ernährungspläne; hunderte Rezepte; Berücksichtigung von Unverträglichkeiten individuelle Einkaufslisten                               |

# GRI CONTENT INDEX

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

GRI-Standard	Angabe	Seitennummer und/oder URL(s)
<b>GRI 2:</b>	<b>Allgemeine Angaben 2021</b>	
2-1	Organisationsprofil	8, 10
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	3, 8
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	2,3
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	3, 8, 9, 17–49
2-7	Angestellte	9, 102–103
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	11–13
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	52, 59, 68
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	68–69
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	13
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	53–55
2-30	Tarifverträge	102
<b>GRI 3:</b>	<b>Angaben zu wesentlichen Themen</b>	58

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



GRI 301: Materialien 2016		Seitennummer und/ oder URL(s)	Anmerkungen und Auslassungen
Management- ansatz 103-1 bis 103-3	Erklärung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen, Managementansatz und seine Bestandteile sowie die Beurteilung	85–86, 92 ff	
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	93	
SWIETELSKY KPI: Abfall	Aufgliederung in ungefährliche und gefährliche Abfälle	94–95	
GRI-Standard	Angabe	Seitennummer und/ oder URL(s)	Anmerkungen und Auslassungen
GRI 302: Energie 2016			
Management- ansatz 103-1 bis 103-3	Erklärung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen, Managementansatz und seine Bestandteile sowie die Beurteilung	85 ff	
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	87–89	In den erhobenen Energie- daten werden Kühl- und Heizenergie nicht extra aus- gewiesen. Dampfverbrauch ist nicht vorhanden.
302-3	Energieintensität	88	
GRI 305: Emissionen 2016			
Management- ansatz 103-1 bis 103-3	Erklärung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen, Managementansatz und seine Bestandteile sowie die Beurteilung	85 ff	
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	90	Biogene CO <sub>2</sub> -Emissionen werden nicht ausgewiesen.
305-2	Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)	90	
305-4	Intensität der THG-Emissionen	90	
GRI 401: Beschäftigung 2016			
Management- ansatz 103-1 bis 103-3	Erklärung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen, Managementansatz und seine Bestandteile sowie die Beurteilung	97 ff	
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	101–103	

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018		Seitennummer und/ oder URL(s)	Anmerkungen und Auslassungen
Management- ansatz 103-1 bis 103-3	Erklärung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen, Managementansatz und seine Bestandteile sowie die Beurteilung	114 ff	
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	114, 115	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	115, 116	
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	120	
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation	119	
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	119	
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	121	
403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Aus- wirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	115, 116, 119	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	116–118	b. Aktuell liegen keine aus- reichenden Informationen vor.
GRI-Standard	Angabe	Seitennummer und/ oder URL(s)	Anmerkungen und Auslassungen
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016			
Management- ansatz 103-1 bis 103-3	Erklärung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen, Managementansatz und seine Bestandteile sowie die Beurteilung	97–98, 109–110	
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	111–114	
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016			
Management- ansatz 103-1 bis 103-3	Erklärung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen, Managementansatz und seine Bestandteile sowie die Beurteilung	97 ff, 109	
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	109	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016			
Management- ansatz 103-1 bis 103-3	Erklärung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen, Managementansatz und seine Bestandteile sowie die Beurteilung	104 ff	
404-1	Durchschnittliche Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	107–108	



Swietelsky AG  
Edlbacherstraße 10  
4020 Linz, Österreich

T: 0043 732 6971-0  
F: 0043 732 6971-7410  
E: [office@swietelsky.at](mailto:office@swietelsky.at)  
W: [swietelsky.com](http://swietelsky.com)