

GESCHÄFTSPOLITIK  
ZUR NACHHALTIGKEIT

BILFINGER SE



**BILFINGER**

*Veröffentlicht: November 2024*

<b>1</b>	<b>Nachhaltigkeit als zentraler Bestandteil der Unternehmensstrategie .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Klimawandel .....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Eigene Arbeitskräfte .....</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.....</b>	<b>19</b>
<b>5</b>	<b>Unternehmensführung.....</b>	<b>26</b>

# Nachhaltigkeit als zentraler Bestandteil der Unternehmensstrategie

Nachhaltigkeit ist ein grundlegender Teil unserer Unternehmensstrategie. Mit unseren Leistungen tragen wir wesentlich dazu bei, dass unsere Kunden ihre Nachhaltigkeitsziele erreichen können. Wir erhöhen die Effizienz, reduzieren Emissionen und steigern den Wirkungsgrad von Anlagen in der Prozessindustrie.

**Es ist unsere Vision, die Nr. 1 zur Steigerung von Effizienz und Nachhaltigkeit für unsere Kunden zu sein.**

Um ein nachhaltiges und profitables Wachstum zu schaffen, hat Bilfinger die folgenden strategischen Hebel identifiziert.

Ein Schwerpunkt liegt auf der externen Perspektive: Bilfinger positioniert sich als Lösungspartner für seine Kunden. Mit einem ganzheitlichen industriellen Leistungsportfolio unterstützt Bilfinger seine Kunden dabei, ihre Effizienz und Nachhaltigkeit zu steigern. Wir tragen dazu bei, den Ressourcenverbrauch unserer Kunden zu senken, die Energieeffizienz zu steigern und sowohl Kosten als auch Emissionen zu reduzieren.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der internen Perspektive: Bilfinger verbessert kontinuierlich seine operative Exzellenz zum Nutzen seiner Kunden. In Zukunft bieten wir unsere Produkte in allen unseren Märkten und Regionen an. Darauf stimmen wir unsere Konzernstruktur ab. Wir setzen auf standardisierte Arbeitsabläufe, einfache Verwaltungsstrukturen und eine hohe Kostendisziplin.

Wir haben den Nachhaltigkeitsgedanken in unseren Unternehmensstrukturen verankert. Er wird in unserem Unternehmensleitbild als Ziel definiert und ist Bestandteil unseres Verhaltenskodex sowie entsprechender interner Konzernrichtlinien.

## 1.1 Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen und -ziele

Wir führen seit Jahren regelmäßige Wesentlichkeitsanalysen durch, um die wesentlichen Handlungsfelder der Nachhaltigkeit unseres Unternehmens zu bestimmen. Die Ergebnisse bestimmen die Inhalte unserer Geschäftspolitik in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (Environment, Social and Governance – ESG).

Sie betreffen insbesondere

- den Klimawandel
- unsere eigenen Arbeitskräfte
- die Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette
- und die Unternehmensführung.

Unsere definierten Handlungsfelder der Nachhaltigkeit wirken mittelbar und unmittelbar auf die beiden strategischen Hebel *Positionierung* und *operative Exzellenz*. Die jeweiligen Bezüge werden ebenso wie unsere Nachhaltigkeitsziele in der vorliegenden Geschäftspolitik erläutert

## 1.2 Managementprinzipien

Bei der Umsetzung unserer Unternehmensstrategie verfolgen wir klare Managementprinzipien:

- **Stakeholderorientierung**

*Kunden*

Im Mittelpunkt unseres Handelns stehen die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden. Mit qualitativ hochwertigen Leistungen steigern wir ihre Effizienz und Nachhaltigkeit.

*Mitarbeitende*

Die Entwicklung, das Wohlbefinden und das Engagement unserer Mitarbeiter tragen maßgeblich zu ihrer Zufriedenheit, ihrer Bindung an das Unternehmen und somit zu unserem Geschäftserfolg bei.

*Lieferanten*

Eine erfolgreiche Unternehmensentwicklung ist nur in enger Partnerschaft mit unseren Zulieferern und Nachunternehmern möglich. Eine vertrauensvolle und verlässliche Zusammenarbeit dient den Interessen beider Seiten.

*Kapitalmarkt*

Als börsennotierte Aktiengesellschaft sind wir gegenüber unseren Kapitalgebern verpflichtet, eine nachhaltig erfolgreiche Entwicklung unseres Unternehmens sicherzustellen.

- **Zielorientierung**

*Funktionale Organisation und Führung*

Klar definierte Unternehmensziele werden allen Stakeholdern transparent gemacht. Dies ist eine wichtige Voraussetzung für die Ausrichtung aller Beteiligten auf den gemeinsamen Erfolg. Durch die klare Zuordnung von Funktionen sowie schlanke Management- und Verwaltungsstrukturen ermöglichen wir eine effiziente Abwicklung von Prozessen in allen unseren Geschäftsfunktionen.

## 1.3 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDGs)

Mit unserem Bestreben nach Steigerung von Effizienz und Nachhaltigkeit unterstützen wir die folgenden Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals / SDGs)

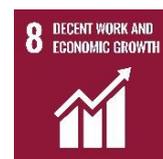
**4 Hochwertige Bildung**



**7 Bezahlbare und saubere Energie**



**8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum**



**9 Industrie, Innovation und Infrastruktur**



# Klimawandel

1	Wesentlichkeit des Klimawandels .....	6
2	Ziele und Maßnahmen .....	6
2.1	Steigerung von Effizienz und Nachhaltigkeit unserer Kunden .....	6
2.2	Verringerung der durch unsere Geschäftstätigkeit verursachten CO <sub>2</sub> e-Emissionen.....	7
2.3	Szenarioanalyse der Klimarisiken und -chancen .....	8
3	Messung und Kontrolle .....	8
4	Anwendung und Governance .....	9
4.1	Anwendungsbereich.....	9
4.2	Zuständigkeiten, Governance und Incentives .....	9
4.3	Berichte .....	9
5	Weitere einschlägige Dokumente .....	10

## 1 Wesentlichkeit des Klimawandels

Der Klimawandel ist ein wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekt für Bilfinger, da er erheblichen Einfluss auf den mittel- und langfristigen Erfolg unseres Unternehmens hat. Dabei kommen dem *Klimaschutz*, der *Anpassung an den Klimawandel* sowie der Verringerung des *Energieverbrauchs* und der verstärkten Nutzung klimafreundlicher *Energiequellen* besondere Bedeutung zu.

Mit unseren Anstrengungen zur Eindämmung des Klimawandels und seiner Folgen unterstützen wir die folgenden Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDGs)

### 7 Bezahlbare und saubere Energie



### 9 Industrie, Innovation und Infrastruktur



Der stärkste Ansatzpunkt, die positiven Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit auf den Klimawandel zu maximieren, liegt in unserem Leistungsangebot für unsere Kunden. Mit unserer strategischen Ausrichtung, der führende Partner unserer Kunden zur Steigerung ihrer Effizienz und Nachhaltigkeit zu sein, leisten wir für sie wichtige Beiträge zur Verringerung klimaschädlicher Emissionen. Dadurch bieten sich uns erhebliche Geschäftschancen, die wir gezielt nutzen wollen.

Um die Risiken durch den Klimawandel für unser Unternehmen, aber auch für Umwelt und Gesellschaft so weit wie möglich zu verringern, setzen wir darüber hinaus auf die Messung und Reduzierung der Treibhausgasemissionen bei unseren eigenen Aktivitäten und in unserer Lieferkette.

## 2 Ziele und Maßnahmen

Bei der Betrachtung der Auswirkungen unserer Aktivitäten auf den Klimawandel berücksichtigen wir unsere eigene Geschäftstätigkeit sowie die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette. Dabei beurteilen wir die positiven oder negativen Auswirkungen unserer Aktivitäten sowie die daraus resultierenden Chancen und Risiken für unser Unternehmen. Dies erfolgt insbesondere auch aus der Perspektive der wichtigsten Stakeholder Kunden, Mitarbeitende, Lieferanten und Kapitalmarkt.

### 2.1 Steigerung von Effizienz und Nachhaltigkeit unserer Kunden

Kern der strategischen Ausrichtung unseres Konzerns ist es, für unsere Kunden der führende Partner zu sein, wenn es um die Verbesserung der Effizienz und Nachhaltigkeit ihrer Anlagen geht. Diese Vision bildet die Grundlage unseres Geschäftsmodells und ist zentraler Bestandteil der strategischen Hebel zur *Positionierung* unseres Konzerns und zur kontinuierlichen Verbesserung der *Operativen Exzellenz* unserer Leistungen für unsere Kunden. Die zugrundeliegende Konzernstrategie ist durch entsprechende Beschlüsse des Vorstands und die Zustimmung des Aufsichtsrats verankert.

Mit unserem Leistungsportfolio nehmen wir die anstehende Dekarbonisierung energieintensiver Produktions-, Transport- und Verarbeitungsprozesse sowie die Steigerung der Energieeffizienz in allen Wertschöpfungsstufen der Kunden in Angriff. Dabei stellen die kohlenstoffarme Energieerzeugung sowie die Reduzierung von Energieverbrauch und Emissionen zentrale Aufgaben dar.

Dazu bestehen im Bilfinger Konzern Organisationsstrukturen und Prozessabläufe, die in unseren internen Konzernrichtlinien und den zugehörigen Standard Operating Procedures (SOP) definiert sind. Als wichtiger Ansatzpunkt dienen hierbei die verstärkte Standardisierung und Bündelung der einzelnen Leistungsbereiche des Konzerns. Zu diesem Zweck bestehen *Product Center* mit der Aufgabe, Produkte nach jeweils einheitlichen Standards zu entwickeln, die von den operativen Gesellschaften schließlich auf allen Märkten des Konzerns angeboten werden.

Unsere Leistungen tragen unterschiedlich stark zur Steigerung von Effizienz und Nachhaltigkeit unserer Kunden bei und werden daher in entsprechenden Kategorien erfasst:

- Kategorie A beinhaltet vor allem Umsätze in Anlagen im direkten Zusammenhang mit der Energiewende, diese haben den stärksten Effekt.
- Kategorie B umfasst unter anderem Leistungen zur Instandhaltung und Modernisierung von nicht in Kategorie A erfassten Anlagen mit dem Ziel einer energieeffizienteren Anlagenutzung.
- Kategorie C enthält Leistungen zur Unterstützung der Aktivitäten in den Kategorien A und B.
- Der Kategorie D sind Aktivitäten ohne Beitrag zur Steigerung von Effizienz und Nachhaltigkeit zugeordnet.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, den Anteil der höherwertigen Leistungen zu steigern. Teile unseres Angebots ohne Beitrag zur Steigerung von Effizienz und Nachhaltigkeit sollen mittel- bis langfristig nicht mehr Teil unserer Leistungspalette sein und durch Wachstum in effizienz- und nachhaltigkeitsrelevanten Bereichen ersetzt werden.

## 2.2 Verringerung der durch unsere Geschäftstätigkeit verursachten CO<sub>2</sub>e-Emissionen

Wir wollen die durch uns verursachten klimaschädlichen Emissionen (CO<sub>2</sub>-Äquivalente – CO<sub>2</sub>e) und damit den Klimawandel so weit wie möglich begrenzen. Schwerpunkte sind dabei die Bemühungen, unseren eigenen Energieverbrauch zu reduzieren und die Nutzung fossiler Brennstoffe schrittweise durch regenerative oder CO<sub>2</sub>earme Energieträger zu ersetzen. Dies steht in direktem Zusammenhang mit dem strategischen Hebel zur *Positionierung* unseres Konzerns als nachhaltiges Unternehmen.

Die Kombination verschiedener Maßnahmen umfasst die Umstellung eingekauften Stroms auf erneuerbare Quellen, den sukzessiven Austausch von Verbrennerfahrzeugen durch Elektrofahrzeuge und die Installation von Photovoltaikanlagen sowie Energieeffizienzinitiativen an unseren Standorten. Die dazu erforderlichen konkreten Maßnahmen zur Verringerung der durch Bilfinger direkt verursachten CO<sub>2</sub>e-Emissionen werden auf Ebene der Segmente strukturiert erfasst.

Bei den durch unsere Tätigkeit verursachten Emissionen haben wir uns folgende Ziele gesetzt:

- Wir wollen bis spätestens 2030 klimaneutral im Sinne der *Science-based Targets Initiative* (SBTi) sein.
- Dies umfasst gegenüber 2021, dem Basisjahr der Messung, vor allem eine absolute Reduzierung der Scope 1 und 2 -Emissionen nach Greenhouse Gas Protocol (GHG) um 50 Prozent.

- Bei nicht vermeidbaren, verbleibenden Emissionen ist zusätzlich eine Kompensation durch die Unterstützung CO<sub>2</sub>-reduzierender Projekte sowie durch den Erwerb von Carbon Credits vorgesehen.
- Zur Reduzierung der Scope 3-Emissionen nach GHG bis 2030 werden zusätzliche geeignete Maßnahmen definiert.
- Wir wollen bis spätestens 2050 über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg vollständig klimaneutral (Net Zero) im Sinne der SBTi sein.
- Wir wollen die absoluten Emissionen nach GHG Scope 1, 2 und 3 bis 2050 so weit wie möglich reduzieren, um unseren Beitrag zur Begrenzung der Erderwärmung auf höchstens 1,5 Grad Celsius zu leisten. Lediglich Emissionen, die bis dahin nicht weiter reduzierbar sind, sollen dann durch Investitionen in Projekte neutralisiert werden, die der Erdatmosphäre dauerhaft CO<sub>2</sub> entziehen.
- Im Jahr 2025 wollen wir unseren angestrebten Reduktionspfad für die Emissionen nach Scope 1, 2 und 3 GHG zur Begrenzung der Erderwärmung auf maximal 1,5 Grad Celsius der SBTi zur Prüfung vorlegen.

### 2.3 Szenarioanalyse der Klimarisiken und -chancen

Wir werden die Widerstandsfähigkeit der Strategie von Bilfinger in Bezug auf plausible Zukunftsszenarien überprüfen und mögliche physische, sozioökonomische und politische Veränderungen berücksichtigen. Der Klimawandel kann durch physische Risiken und Transformationsrisiken finanzielle Auswirkungen auf unseren Konzern haben. Gleichermaßen ergeben sich durch die Positionierung von Bilfinger auch klimabezogene Chancen, die Potenzial für eine positive Geschäftsentwicklung bieten. Diese Entwicklungen werden wir anhand definierter Szenarien analysieren und darüber entsprechend den regulatorischen Anforderungen berichten.

## 3 Messung und Kontrolle

Grundlage zur Ermittlung der Umsatzerlöse aus der Steigerung von Effizienz und Nachhaltigkeit unserer Kunden ist eine detaillierte Analyse der Kundenverträge nach Anlagentyp und Gewerk. Darüber hinaus erheben und berichten wir die Angaben gemäß der europäischen Verordnung (EU) 2019/2088 (EU-Taxonomie-Verordnung).

Erhebung und Kontrolle beider Angaben sind durch die interne Konzernrichtlinie zum *Finanzberichtswesen* und spezifische Standard Operating Procedures (SOP) geregelt. Die erhobenen Daten unterliegen der externen Prüfung als Teil des Geschäftsberichts.

Bei der Messung unseres konzernweiten Energieverbrauchs betrachten wir auch die Nutzung der verwendeten Energiequellen. Der CO<sub>2</sub>e-Ausstoß des Bilfinger Konzerns wird nach dem Greenhouse Gas Protocol (GHG) ermittelt.

Die Erhebung und Kontrolle der Kennzahlen für Energie und CO<sub>2</sub>e-Emissionen nach GHG Protocol Scope 1 und 2 ist durch eine interne Konzernrichtlinie zur *Nachhaltigkeitsberichterstattung* und eine entsprechende SOP für Energie und Emissionen geregelt. Auch Energieverbrauch und CO<sub>2</sub>e-Emissionen des Konzerns werden als Teil des Geschäftsberichts durch einen externen Prüfer auditiert.

Die Erhebung der GHG Scope 3 Emissionen erfolgt in einem ersten Schritt überwiegend nach einem zentralen Ansatz, der auch Hochrechnungen und Schätzungen umfassen kann. Um die Datenqualität zu verbessern und eine Steuerung hin zu geringeren CO<sub>2</sub>e-Emissionen zu ermöglichen, wird die Messung schrittweise so weit wie möglich auf gemessene Primärdaten umgestellt.

## 4 Anwendung und Governance

### 4.1 Anwendungsbereich

Die vorliegende Geschäftspolitik zum Klimawandel ist von allen Einheiten des Bilfinger Konzerns – gemäß dem Prinzip der *Operational Control* – bis auf Widerruf zeitlich unbegrenzt anzuwenden.

### 4.2 Zuständigkeiten, Governance und Incentives

Die Verantwortung für den Umgang mit Chancen, Risiken und Auswirkungen des Klimawandels liegt beim Vorstand der Bilfinger SE als höchster verantwortlicher Stelle. Der Aufsichtsrat wird gemäß seiner Aufsichts- und Beratungsfunktion in wesentliche Aspekte eingebunden.

Die Vergütung des Vorstands kann im Zuge der Incentivierung von Nachhaltigkeitsaspekten Bestandteile enthalten, die den Klimawandel betreffen. Einzelheiten regelt das Vergütungssystem für den Vorstand, das gemäß den regulatorischen Anforderungen veröffentlicht und regelmäßig der Hauptversammlung der Bilfinger SE zur Billigung vorgelegt wird.

Aufgrund der dezentralen Zuständigkeit für Nachhaltigkeitsthemen im Bilfinger Konzern sind neben den Mitgliedern des *Group Executive Managements (GEM)* und den *Leitungen der Group Functions* insbesondere die *Segmentleitungen* für die Anwendung der Geschäftspolitik im Unternehmen zuständig. Dies gilt vor allem hinsichtlich der operativen Leistungen, die Bilfinger zur Steigerung von Effizienz und Nachhaltigkeit bei seinen Kunden erbringt. Die Segmentleitungen berichten hierüber direkt an den *Group Chief Executive Officer (Group CEO)*.

Die Erhebung der Kennzahlen zu Energie und Emissionen sowie der Kennzahlen zur EU-Taxonomie-Verordnung und der Umsatzerlöse zur Steigerung von Effizienz und Nachhaltigkeit unserer Kunden liegt in den Händen der *Group Function Accounting, Controlling & Tax*. Dort ist im Rahmen des *Group Risk Managements* auch die Durchführung von Szenarioanalysen der Klimarisiken und -chancen angesiedelt. Die Leitung dieser *Group Function* berichtet direkt an den *Group Chief Financial Officer (Group CFO)*.

### 4.3 Berichte

Der Umgang mit Chancen, Risiken und Auswirkungen des Klimawandels ist regelmäßiger Bestandteil von Sitzungen des Vorstands und des GEM. Grundlage sind Berichte der operativen Einheiten im Zusammenhang mit der Steigerung von Effizienz und Nachhaltigkeit der Kunden sowie Berichte der für Aspekte des Klimawandels zuständigen *Group Functions*.

Der Aufsichtsrat behandelt Nachhaltigkeitsthemen einschließlich des Klimawandels mindestens zweimal jährlich. Der Prüfungsausschuss befasst sich in seiner Sitzung zur Vorbereitung der Feststellung des Jahresabschlusses intensiv mit der Berichterstattung über Nachhaltigkeitsthemen im Lagebericht des Geschäftsberichts. Darüber hinaus berichtet der CFO im Prüfungsausschuss mindestens einmal jährlich über aktuelle Entwicklungen in der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Der Klimawandel nimmt in beiden Fällen größeren Raum ein.

Die externe Berichterstattung über die wesentlichen Aspekte des Klimawandels erfolgt entsprechend der Regulatorik im Geschäftsbericht der Bilfinger SE.

## 5 Weitere einschlägige Dokumente

- Konzernrichtlinie Governance
- Konzernrichtlinie zum Finanzberichtswesen
- SOP EU Taxonomie
- SOP Nachhaltige Industrieservices
- Konzernrichtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung
- SOP Energie- und Emissionsbezogene Kennzahlen in GHG Scope 1 und 2

## Eigene Arbeitskräfte

1	Wesentlichkeit der eigenen Arbeitskräfte .....	12
2	Ziele und Maßnahmen .....	13
2.1	Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit.....	13
2.2	Schulungen und Kompetenzentwicklung.....	13
2.3	Arbeitszeit .....	14
2.4	Angemessene Entlohnung .....	14
2.5	Vielfalt, Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit .....	14
2.6	Sichere Beschäftigung .....	15
2.7	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben .....	15
2.8	Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz .....	15
3	Messung und Kontrolle .....	15
4	Anwendung und Governance .....	16
4.1	Anwendungsbereich.....	16
4.2	Zuständigkeiten, Governance und Incentives .....	16
4.3	Berichte .....	17
5	Weitere einschlägige Dokumente .....	17

# 1 Wesentlichkeit der eigenen Arbeitskräfte

Das Geschäftsmodell von Bilfinger als Industriedienstleister ist von der Verfügbarkeit, den Fähigkeiten, dem Know-how und der Werteorientierung aller Mitarbeitenden geprägt. Deshalb sind die Personalarbeit (Human Resources, HR) und die Arbeit im Bereich Health, Safety, Environment & Quality (HSEQ) bei Bilfinger von großer strategischer Relevanz für den Unternehmenserfolg.

Die hierfür wesentlichen Faktoren sind:

- **Qualifizierte und motivierte Mitarbeitende**  
Unsere Mitarbeitenden sind das wertvollste Kapital von Bilfinger. Ihre Fähigkeiten, ihre Qualifikationen und ihre Motivation beeinflussen maßgeblich die finanzielle, soziale und ökologische Leistung des Unternehmens. Um unseren Kunden die besten Produkte und Dienstleistungen zu liefern und ein langfristiges, nachhaltiges Wachstum zu sichern, ist es unerlässlich, ein Unternehmensmodell zu fördern, das die Mitarbeitenden ins Zentrum stellt.
- **Höchste Standards bei der Arbeitssicherheit**  
Höchste Standards der Arbeitssicherheit sind unsere Lizenz zum Arbeiten. Über die Erfüllung der Kundenanforderungen hinaus ist die Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ein integraler Bestandteil der Unternehmenskultur und wird täglich gefördert. Bei Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gehen wir keine Kompromisse ein.
- **Kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeitenden**  
Bilfinger engagiert sich für die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. Als *People Company* setzen wir voll und ganz auf die Fähigkeiten, Fertigkeiten und persönlichen Eigenschaften des einzelnen Mitarbeitenden. Nur durch kontinuierliche Weiterbildung können wir die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens langfristig sichern.
- **Optimale Personalverfügbarkeit**  
Die Vision von Bilfinger ist es, die Nummer 1 bei der Verbesserung von Nachhaltigkeit und Effizienz in unserer Branche zu werden. Dies setzt voraus, dass wir Mitarbeitende gewinnen, entwickeln, ausbilden und an uns binden, um unsere Kunden bestmöglich zu bedienen und die Verpflichtungen gegenüber unseren Stakeholdern zu erfüllen.
- **Compliance-Kultur und Integrität als positives Differenzierungsmerkmal**  
Eine starke Compliance-Kultur ist ein positives Unterscheidungsmerkmal für unser Unternehmen. Mangelnde Transparenz, Gesetzesverstöße, Diskriminierung oder jede Art von Fehlverhalten haben schwerwiegenden Konsequenzen und gefährden den nachhaltigen Erfolg des Unternehmens. Beim Thema Integrität gehen wir keine Kompromisse ein.

Mit unseren Maßnahmen hinsichtlich unserer Mitarbeitenden unterstützen wir die folgenden Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDGs)

## 4 Hochwertige Bildung



## 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum



## 2 Ziele und Maßnahmen

HR und HSEQ leisten durch eine professionelle, an der Unternehmensstrategie ausgerichtete Arbeit einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg von Bilfinger und zum Wohlbefinden aller Mitarbeitenden. Die damit verbundenen Maßnahmen wirken direkt auf die strategischen Hebel *Positionierung* und der kontinuierlichen Verbesserung der *operativen Exzellenz* für unsere Kunden.

Bilfinger fördert eine Unternehmenskultur, die auf Respekt, Kooperation und Innovation basiert. Soweit erforderlich und vorgeschrieben, wird die Arbeitnehmervertretung in die Gestaltung der anschließend beschriebenen Maßnahmen einbezogen.

Die folgenden Themen bilden die Grundlage der HR- und HSEQ-Arbeit bei Bilfinger.

### 2.1 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Bilfinger fördert eine starke Sicherheitskultur. Dazu gehören Schulungen, Bewusstseinsbildung und Engagement auf allen Ebenen der Organisation. Potenziellen Risiken im Bereich HSEQ begegnet Bilfinger mit einem weitreichenden Qualitäts- und Prozessmanagement. Dieses setzt bei den operativen Einheiten an, die für die Prozesse und die Qualität ihrer Leistungen verantwortlich sind. Ziel- und Systemvorgaben sowie interne Audits wirken auf eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Qualitätsstandards hin. Um diese zu gewährleisten, finden in den Bilfinger Gesellschaften externe Audits statt, die zu Zertifizierungen nach den Normen ISO EN 9001, ISO EN 14001 und ISO EN 45001 führen.

Globale und lokale Sicherheitskampagnen und gezielte Kommunikation stärken die Sicherheitskultur und schärfen das Bewusstsein für mögliche Sicherheitsrisiken. Die Konzernrichtlinie zu *Gesundheit, Sicherheit, Umweltschutz und Qualität (HSEQ)* beschreibt die Details des HSEQ-Managements bei Bilfinger.

Bei diesem Thema gilt das Prinzip *Zero is possible*, das heißt die Zahl der arbeitsbedingten Verletzungen und der durch Arbeitsunfälle verursachten Arbeitsausfälle soll so weit wie möglich reduziert werden.

### 2.2 Schulungen und Kompetenzentwicklung

Insgesamt begegnet Bilfinger Risiken, die sich aus Nachwuchsmangel, Fluktuation, mangelnder Qualifikation oder Veränderungen in der Belegschaft aufgrund der demografischen Entwicklung ergeben können, mit einer Vielzahl von Maßnahmen zur Mitarbeitendenentwicklung und Vielfalt.

*Ausbildung und Entwicklung:* Bilfinger bietet relevante und regelmäßige Schulungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, um sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden über die erforderlichen beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen und sich innerhalb des Konzerns weiterentwickeln können.

*Talententwicklung und Nachfolgeplanung:* Bilfinger ermöglicht (zukünftigen) Führungskräften die Teilnahme an Entwicklungsprogrammen, um ihre Fähigkeiten zu stärken und ihre berufliche Entwicklung zu fördern. Die Festlegung klarer Ziele und regelmäßiges Feedback sowie jährliche Mitarbeitendengespräche sind Mittel zur Bewertung der individuellen Leistung und zur Abstimmung der individuellen Ziele mit den Unternehmenszielen.

Bei diesen Themen ist es das Ziel, dass möglichst viele Mitarbeitende die angebotenen Schulungen und regelmäßige Kompetenzentwicklungsgespräche wahrnehmen. Gezielte Entwicklungsmaßnahmen und Anreizsysteme zielen darauf ab, Mitarbeitende langfristig zu binden. Ein fundierter jährlicher Leistungsbeurteilungsprozess, individuell zugeschnittene Weiterbildungsangebote und leistungsbezogene Vergütungssysteme sind bei Bilfinger implementiert.

Die Konzernrichtlinie zu *Recruiting, Onboarding und Personalentwicklung* beschreibt die Verantwortlichkeiten und Mindeststandards für die Recruiting-, Onboarding- und Personalentwicklungsprozesse.

### 2.3 Arbeitszeit

Bilfinger verpflichtet sich zur Einhaltung aller relevanten gesetzlichen und behördlichen Anforderungen in Bezug auf Menschenrechte, Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Qualitätsstandards. Bilfinger beschäftigt seine Mitarbeitenden nach den Standards der ILO (International Labor Organization). Dies schließt ein:

- Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechten (das heißt faire Arbeitsbedingungen, Zahlung angemessener Löhne, angemessene Arbeitszeiten und Sicherheitsstandards, Schutz vor Diskriminierung und Zwangsarbeit),
- Hohe Gesundheits- und Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz,
- Mitbestimmung und Tarifverhandlungen (das heißt kooperative Beziehungen zu Arbeitnehmervertretern und faire Tarifverhandlungen),
- Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit in der Lieferkette.

Dazu hält Bilfinger alle lokalen/tariflichen Regelungen zur Begrenzung von Überstunden, Nacht- und Wochenendarbeit und zur angemessenen Planung von Durchlaufzeiten ein, wie sie mit den entsprechenden lokalen Sozialpartnern festgelegt wurden. Wo immer möglich, ist Bilfinger bestrebt, flexible Arbeitszeitregelungen anzubieten. Dies ist in entsprechenden lokalen Betriebsvereinbarungen dokumentiert.

### 2.4 Angemessene Entlohnung

Der Großteil der Mitarbeitenden von Bilfinger unterliegt Tarifverträgen. Daher ist die Zahlung angemessener Löhne Teil der tarifvertraglichen Bestimmungen. Bilfinger hält sich an die bestehenden lokalen Gesetze zum gesetzlichen Mindestlohn.

Bilfinger hat sich zum Ziel gesetzt, dass alle Mitarbeitenden innerhalb der eigenen Belegschaft eine angemessene Entlohnung erhalten.

### 2.5 Vielfalt, Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Bilfinger setzt sich für ein vielfältiges und inklusives Arbeitsumfeld ein, um eine Vielzahl von Perspektiven zu fördern und ein positives Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen. Die *Charta der Vielfalt e.V.* ist eine Initiative, die darauf abzielt, die Vielfalt in Unternehmen und Institutionen durch freiwilliges Engagement zu fördern. Als teilnehmendes Unternehmen verpflichtet sich Bilfinger, Chancengleichheit und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu fördern. Die Charta basiert auf den folgenden Grundsätzen: Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt, Förderung von Chancengleichheit, Kultur der Wertschätzung, Vielfalt in der Führung, Transparenz und Kommunikation von Diversity, Equity and Inclusion (DEI) und Vielfalt in der Personalentwicklung.

Bilfinger hält sich an seinen internationalen Standorten an alle in diesem Bereich geltenden gesetzlichen Regelungen. Bilfinger stellt sicher, dass Mitarbeitende aller Geschlechter die gleichen Rechte haben und dass Diskriminierung aufgrund des Geschlechts inakzeptabel ist.

Außerdem will Bilfinger den Anteil von Frauen in Managementpositionen erhöhen und das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen verringern.

Bilfinger fördert die Chancengleichheit durch ein klares Bekenntnis zur Antidiskriminierung und setzt sich bei der Besetzung freier Stellen für ein möglichst vielfältiges Bewerberfeld ein. Für die

Besetzung von Schlüsselpositionen gibt es klare Vorgaben. Hierzu gehört, dass mindestens eine weibliche Kandidatin in die engere Auswahl kommt und geschlechtergemischte Interview-Teams eingesetzt werden. Die Nachfolgeplanung für Schlüsselpositionen ist obligatorisch. Für jede Schlüsselposition muss mindestens eine weibliche Kandidatin als potenzielle Nachfolgerin identifiziert werden. Zur Nachwuchsförderung für Führungspositionen tragen Investitionen in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden und Maßnahmen zur Förderung und Entwicklung von Spezialisten-Karrieren im Unternehmen bei.

Bilfinger setzt sich selbst Ziele für den Anteil von Frauen in Führungspositionen im Vorstand und in den zwei Ebenen darunter. Diese Ziele und der Stand der Zielerreichung werden im Rahmen des Geschäftsberichts veröffentlicht.

## 2.6 Sichere Beschäftigung

Der überwiegende Teil der Mitarbeitenden von Bilfinger ist tarifvertraglich abgesichert. Damit werden die Standards für sichere Arbeitsplätze wie gesetzliche Kündigungsfristen, mitbestimmungspflichtiger Personalabbau und soziale Absicherung bei fehlender staatlicher Vorsorge eingehalten.

In diesem Zusammenhang wird Bilfinger auch weiterhin alle lokalen/tariflichen Bestimmungen bezüglich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen seitens des Arbeitgebers, der Begrenzung der Verlängerung von Zeitverträgen und der Bereitstellung von Sozialschutz durch den Arbeitgeber bei fehlender staatlicher Bereitstellung einhalten, wie mit den entsprechenden lokalen Sozialpartnern vereinbart.

Bilfinger hat sich zum Ziel gesetzt, den Anteil der Mitarbeitenden mit unbefristeten Arbeitsverträgen und entsprechender sozialer Absicherung zu erhöhen.

## 2.7 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Bilfinger bietet flexible Arbeitszeitmodelle, um die Vereinbarkeit von Beruf und individueller Lebens- und Familiensituation der Mitarbeitenden zu unterstützen.

Bilfinger hat sich zum Ziel gesetzt, dass möglichst alle Mitarbeitenden Zugang zu Urlaub aus familiären Gründen haben (einschließlich Mutterschaftsurlaub/Mutterschutz, Freistellung für Väter, Elternurlaub/Elternzeit und Urlaub für pflegende Angehörige/Pflegezeit).

## 2.8 Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Bilfinger duldet keine Menschenrechtsverletzungen am Arbeitsplatz. Das bestehende Compliance Management System beschreibt die entsprechend geltenden Ziele, Prozesse und Maßnahmen. Das System beugt negativen Auswirkungen durch die Verletzung von Menschenrechten vor. Möglichen Vorfällen wird systematisch nachgegangen und die betroffenen Personen werden zur Verantwortung gezogen. Der entsprechende Prozess und die möglichen Kanäle zur Meldung von Menschenrechtsverletzungen sind in der Konzernrichtlinie *Code of Conduct-Verstöße & Untersuchungen* beschrieben

# 3 Messung und Kontrolle

Das strategische Management und die Verantwortung für die globale Governance liegen bei der Group Function Human Resources & HSEQ. Die Umsetzung erfolgt in enger Zusammenarbeit mit den regionalen HR-Managern und *Subject Matter Experts* (Fachspezialisten). Die regionalen HR &

HSEQ-Abteilungen setzen die Konzernstrategie in Bezug auf die eigene Belegschaft um und definieren regionale Maßnahmen.

Bilfinger ist nach einem funktionalen Modell organisiert. Entsprechend dem *Target Operating Model* der HR & HSEQ-Funktion werden für die zentralen Themen *Compensation & Benefits* und *Talent, Education & Training* regionale Fachspezialisten installiert, um die konsistente Entwicklung und Umsetzung aller zentral geplanten Ziele, Maßnahmen und Konzepte zu ermöglichen.

Der Stand der Umsetzung wird verfolgt und überprüft

- im Rahmen des regelmäßigen Dialogs zwischen dem CEO und dem Chief HR & HSEQ Officer
- im Rahmen des regelmäßigen Dialogs zwischen Group HR & HSEQ und den regionalen HR & HSEQ Directors
- im Rahmen des regelmäßigen Dialogs zwischen den regionalen HR- und HSEQ-Directors und den HR Business Partnern

Für die in dieser Geschäftspolitik genannten Themen bestehen folgende Anreizmechanismen:

- Wie in der SOP Short-Term Incentive (STI) beschrieben, ist ein Integritäts- und Sicherheitsfaktor Teil der Vergütung der Mitarbeitenden, die zur Führungsebene 1 und 2 gehören.
- Im Rahmen der Incentivierung zu Nachhaltigkeitsaspekten kann die Vergütung des Vorstands Komponenten enthalten, die sich auf die eigene Belegschaft beziehen. Einzelheiten sind im Vergütungssystem für den Vorstand festgelegt, das gemäß den regulatorischen Anforderungen veröffentlicht und regelmäßig der Hauptversammlung der Bilfinger SE zur Verabschiedung vorgelegt wird.

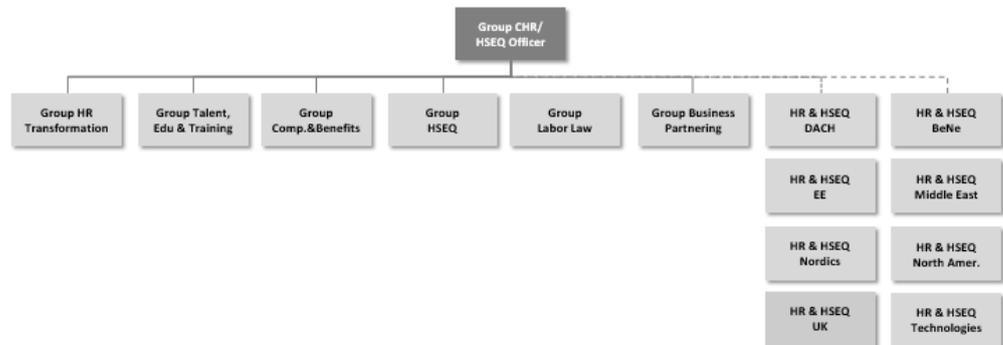
## 4 Anwendung und Governance

### 4.1 Anwendungsbereich

Diese Geschäftspolitik beschreibt Ziele, Verantwortlichkeiten und Governance, Umsetzungsziele und Maßnahmen in Bezug auf die eigene Belegschaft von Bilfinger. Sie gilt daher für alle Einheiten des Konzerns. Lokale Anpassungen aufgrund bestehender länderspezifischer Gesetze und Vorschriften sind möglich.

### 4.2 Zuständigkeiten, Governance und Incentives

Bei Bilfinger sind die Themen HR und HSEQ in einer Abteilung zusammengefasst.



Die Group Function HR & HSEQ ist verantwortlich für Strategie, Governance und Risikomanagement in Bezug auf Personal- und HSEQ-Themen bei Bilfinger.

Der Chief HR & HSEQ Officer ist Teil des Group Executive Management (GEM) und berichtet disziplinarisch an den Group CEO, der als Teil des Vorstands auch die Funktion des Arbeitsdirektors innehat.

Die regionalen HR & HSEQ Directors und ihre Teams setzen die Strategie in den Regionen/Segmenten um. Sie berichten funktional an den Chief HR & HSEQ Officer und disziplinarisch an den President der jeweiligen Region.

Der bei Bilfinger etablierte Menschenrechtsbeauftragte des Konzerns übernimmt die Aufgabe, die Menschenrechte zu schützen, die Sorgfaltspflichten des Unternehmens zu erfüllen und das Human Rights Risk Management zu entwickeln. Er berichtet regelmäßig an den Vorstand und das Group Executive Management.

Die Vertreter der Arbeitnehmenden sind bei Bilfinger auf allen Ebenen eingebunden. Der Aufsichtsrat setzt sich zu gleichen Teilen aus Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer zusammen. Darüber hinaus sind bei Bilfinger ein Europäischer Betriebsrat, ein Konzernbetriebsrat und weitere lokale Betriebsräte installiert.

Die Mindeststandards für die Personal- und HSEQ-Arbeit bei Bilfinger sind in der Konzernrichtlinie *Mindeststandards im Human Resources Management* beschrieben.

### 4.3 Berichte

In jedem Geschäftsjahr berichtet der Chief HR & HSEQ Officer dem Aufsichtsrat zu den Themen Nachfolgeplanung und Vielfalt.

Die externe Berichterstattung über die wesentlichen Aspekte der eigenen Belegschaft erfolgt gemäß den regulatorischen Anforderungen im Geschäftsbericht der Bilfinger SE.

## 5 Weitere einschlägige Dokumente

- Bilfinger Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte
- Verhaltenskodex
- Konzernrichtlinie Mindeststandards im Human Resources Management
- Konzernrichtlinie Recruiting, Onboarding und Personalentwicklung

- Konzernrichtlinie Interessenskonflikte
- SOP zu Compliance-Prüfungen im Einstellungs- und Beförderungsprozess
- Konzernrichtlinie für Auslandseinsätze
- SOP Scheinarbeitnehmer
- SOP Short-Term Incentive
- Konzernrichtlinie zu Beschaffung & Einsatz von Leiharbeitnehmern
- Konzernrichtlinie Nachhaltigkeitsberichtserstattung
- Konzernrichtlinie Gesundheit, Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Qualität (HSEQ)
- SOP HSEQ Management
- SOP Führungsverantwortung & Mitarbeiterbeteiligung
- Konzernrichtlinie Compliance
- Konzernrichtlinie Code of Conduct-Verstöße & Untersuchungen
- SOP Allegation Management und Compliance-Untersuchungen

# Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

1	Wesentlichkeit der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette .....	20
2	Ziele und Maßnahmen .....	20
2.1	Ziele .....	20
2.2	Maßnahmen.....	21
2.3	Implementierung in der Wertschöpfungskette .....	22
2.3.1	Auswahlprozess und Onboarding neuer Lieferanten .....	22
2.3.2	Kontinuierliche Risikoanalyse des Lieferantenpools.....	23
2.3.3	Gestaltung der Lieferantenverträge .....	23
2.3.4	Überprüfung der Einhaltung vereinbarter Standards, etwaige Konsequenzen .....	24
3	Messung und Kontrolle .....	15
4	Anwendung und Governance .....	24
4.1	Anwendungsbereich.....	24
4.2	Zuständigkeiten, Governance und Incentives.....	25
4.3	Berichte .....	25
5	Weitere einschlägige Dokumente .....	25

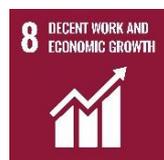
# 1 Wesentlichkeit der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Für Bilfinger als einen führenden Industriedienstleister für die Prozessindustrie sind die Arbeitskräfte von entscheidender Bedeutung für den Unternehmenserfolg. Da ein hoher Anteil des Geschäfts von zugekauften Leistungen abhängig ist, kommt den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette wesentliche Bedeutung zu. Es liegt im Interesse von Bilfinger, dass die Einhaltung geltender Menschenrechts- und Arbeitsrechtsstandards in der Wertschöpfungskette für alle Arbeitskräfte gewährleistet ist. Hierbei stehen die folgenden Aspekte im Mittelpunkt:

- **Arbeitsbedingungen**  
Aspekte der Arbeitsbedingungen betreffen insbesondere sichere Beschäftigungsverhältnisse, geregelte Arbeitszeit, angemessene Entlohnung, sozialer Dialog, Vereinigungsfreiheit einschließlich der Möglichkeit Interessensvertretungen zu gründen, Tarifverhandlungen, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie Gesundheit und Arbeitssicherheit.
- **Gleichbehandlung und Chancengleichheit**  
Aspekte der Gleichbehandlung und Chancengleichheit beinhalten vor allem Geschlechtergerechtigkeit und gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, Schulung und Kompetenzentwicklung, Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sowie das Recht auf Diversität.
- **Arbeitsbezogene Rechte**  
Weitere arbeitsbezogene Rechte umfassen vor allem das Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit sowie angemessene Lebensumstände hinsichtlich des Wohnraums, der Wasser- und Sanitärversorgung sowie der Privatsphäre.

Mit unseren Maßnahmen hinsichtlich der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette unterstützen wir das folgende Nachhaltigkeitsziel der Vereinten Nationen (SDG)

## 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum



## 2 Ziele und Maßnahmen

### 2.1 Ziele

Es ist unser Ziel, dass die in unserem *Verhaltenskodex für den Konzern*, in unserem *Verhaltenskodex für Lieferanten* sowie in unserer *Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte* definierten Prinzipien für alle Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette von Bilfinger angewendet werden. Sie

bilden das Rahmenwerk für unsere Verantwortung gegenüber den Arbeitskräften in unserer gesamten Wertschöpfungskette und verdeutlichen unsere Verpflichtung zum Schutz der Menschenrechte.

Dies trägt der wichtigen Rolle unserer Lieferanten und Nachunternehmer Rechnung, die diese im Rahmen unserer Konzernstrategie bei der *Positionierung* und der *operativen Exzellenz* der erbrachten Leistungen für unsere Kunden innehaben.

Bilfinger hat Strategien und Maßnahmen zum Management seiner Sorgfaltspflichten in sein seit Jahren etabliertes Compliance Management System integriert. Dies gilt auch in Bezug auf die wesentlichen tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und Chancengleichheit sowie sonstiger arbeitsbezogener Rechte. Es deckt somit alle Bereiche der Geschäftstätigkeit ab und ist darauf ausgelegt, Compliance-Verstöße durch präventive Maßnahmen zu verhindern, Fehlverhalten jeglicher Art frühzeitig zu erkennen und bei bestätigten Verstößen schnell und konsequent mit Abhilfemaßnahmen zu reagieren.

## 2.2 Maßnahmen

Bilfinger hat Maßnahmen zur Ermittlung, Bewertung, Steuerung und Behebung wesentlicher Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette etabliert. Sie sind in konzernweit gültigen Regelungen insbesondere im Verhaltenskodex des Konzerns, im an das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) angelehnten Verhaltenskodex für Lieferanten sowie in der Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte im Detail festgehalten. In dieser Grundsatzerklärung bekennt sich Bilfinger zu den Prinzipien der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Darüber hinaus gelten die Anforderungen des UN-Global Compact, zu deren Einhaltung sich Bilfinger als Mitglied verpflichtet hat.

Bilfinger ist beinahe ausschließlich in Regionen tätig, in denen die Einhaltung von Menschenrechten und Arbeitnehmerrechten weitestgehend gesetzlich gewährleistet ist. Dabei legt Bilfinger grundsätzlich für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette dieselben Maßstäbe an wie für die eigene Belegschaft.

Die in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten definierten Rechte der Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette müssen von allen Lieferanten uneingeschränkt akzeptiert werden. Darin verpflichten sie sich unter anderem dazu, folgenden Anforderungen zu erfüllen:

- Sichere Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen, die internationalen Arbeitsstandards entsprechen
- Faire Arbeitsbedingungen sicherzustellen und jegliche Form von unethischen oder illegalen Arbeitsbedingungen zu unterlassen, insbesondere Belästigung oder körperliche Gewalt, jegliche Form der Sklaverei, Leibeigenschaft und Zwangs- oder Pflichtarbeit sowie Kinderarbeit
- Arbeitnehmer nicht auf Grund von Herkunft, Geschlecht, sexueller Ausrichtung, Religion, Ideologie, Behinderung oder Alter zu diskriminieren
- Vereinigungsrecht und Kollektivverhandlungen zu gewährleisten und Arbeitnehmern schriftliche Arbeitsverträge gemäß der lokalen Gesetzgebung auszuhändigen
- Sicherzustellen, dass Löhne, Arbeitszeiten, Urlaub und Abwesenheiten der Arbeitnehmer und beauftragten externen Nachunternehmer im Einklang mit geltendem Recht und/oder Verträgen stehen
- Alle geltenden Datenschutzgesetze zu befolgen

Weitere im Verhaltenskodex für Lieferanten enthaltene Verpflichtungen betreffen den Umwelt- und Klimaschutz, die Bekämpfung von Bestechung und Korruption oder den Umgang mit Interessenskonflikten. Unsere Lieferanten verpflichten sich darüber hinaus ausdrücklich, Lieferkettensorgfaltspflichten und Standards bei ihren eigenen Zulieferern sicherzustellen.

In Einzelfällen beruht die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten auch auf mindestens gleichwertigen Standards, die uns von unseren Kunden vorgegeben werden.

Die Lieferanten des Konzerns unterliegen einer umfassenden Lieferantenbewertung, die unter Punkt 2.3.2 erläutert ist.

In der internen Konzernrichtlinie Code of Conduct-Verstöße und Untersuchungen und der zugehörigen SOP Allegation Management und Compliance-Untersuchungen ist klar geregelt, über welche Kanäle erkannte oder mutmaßliche Verstöße gemeldet werden können und wie diese Hinweise behandelt werden. Es gelten definierte Standards für die Durchführung von konzernrelevanten und lokalen Untersuchungen, um die tatsächlichen Umstände und den Gehalt eines Vorwurfs zu ermitteln, so dass geeignete Korrektur-, Verbesserungs- und Sanktionsmaßnahmen eingeleitet werden können.

Bilfinger führt im Zuge der Anwendung des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes in seinen Lieferketten eine Risikoanalyse durch, um menschenrechts- und umweltbezogene Risiken im eigenen Geschäftsbereich und bei seinen unmittelbaren Lieferanten zu identifizieren und zu überwachen. Die Risikoanalyse erfolgt einmal jährlich sowie anlassbezogen, wenn sich eine wesentlich veränderte oder deutlich erweiterte Risikosituation in der Lieferkette ergibt. Dies kann bei Erhalt neuer Aufträge, der Einführung neuer Produkte oder bei Eintritt in ein neues Geschäftsfeld der Fall sein. Details regelt die *Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte*.

Aufgrund unseres Geschäftsmodells als Dienstleister betrachten wir insbesondere die vorgelagerte Wertschöpfungskette unseres Unternehmens. Die Abnehmer unserer Leistungen sind in der Regel international tätige Konzerne der Prozessindustrie, die selbst über hohe Standards zur Einhaltung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten verfügen. Bei Verdachtsfällen auf Verstöße nutzt Bilfinger die dort vorhandenen Systeme zum Schutz der Mitarbeitenden in seiner nachgelagerten Lieferkette.

## **2.3 Implementierung in der Wertschöpfungskette**

### **2.3.1 Auswahlprozess und Onboarding neuer Lieferanten**

Wer Lieferant von Bilfinger werden will, muss unseren Verhaltenskodex für Lieferanten akzeptieren. Bereits potenzielle Lieferanten sind angehalten, sich zunächst auf unserer zentralen Lieferantenplattform zu registrieren und sich dort einem umfangreichen zweistufigen Bewerbungsprozess zu unterziehen. Dabei sind Angaben zu zahlreichen Themenkomplexen zu machen, zum Beispiel zu Unternehmensführung und -ethik, Leistungsportfolio, Arbeitsbedingungen, Menschenrechten sowie Umwelt und weiteren Nachhaltigkeitsaspekten.

Die dabei eingesetzte Plattform fragt unter anderem notwendige Lizenzen und Zertifikate ab, verlangt Auskunft zu Subunternehmern und Sicherheitsstandards und thematisiert Maßnahmen zum Umweltschutz, zu Versicherungen und zu Arbeitszeitmodellen.

Die Antworten werden in der Folge von Bilfinger Warengruppenexperten geprüft. Erst nach dieser Prüfung werden die Stammdaten des Lieferanten für weitere Prozesse wie Bestellungen und Rechnungen im Konzern zur Verfügung gestellt.

Daneben – und völlig unabhängig vom oben erwähnten Lieferantenmanagement – führen wir bei Anbahnung beziehungsweise vor dem Eingehen eines Rechtsgeschäfts einen risikobasierten Geschäftspartnerprüfprozess (Third Party Due Diligence, TPDD) durch. Dabei prüft Group Compliance die angestrebte Geschäftsbeziehung auf mögliche Warnsignale. Je nach Risikolevel werden

in diesen Prozess neben dem möglichen Lieferanten auch externe TPDD-Partner sowie verschiedene Genehmigungsgremien bis hin zum Vorstand einbezogen. Der Grund für die intensive Prüfung ist, dass Bilfinger auch für das Verhalten Dritter haftbar gemacht werden kann, wenn diese im Namen des Unternehmens handeln und sich dabei strafbar machen.

### 2.3.2 Kontinuierliche Risikoanalyse des Lieferantenpools

Bei jeder Transaktion erfolgt ein Abgleich mit der konzerninternen Lieferanten-Sperrliste (*Critical Accounts List, CAL*). Ist ein Lieferant dort gelistet, kann keine Bestellung erfolgen.

Im Rahmen eines kontinuierlich stattfindenden Prüfprozesses werden die Lieferantendaten aus den internen ERP Systemen von Bilfinger auf einer spezialisierten externen Plattform zur Prüfung nach Kriterien in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance zur Verfügung gestellt. Hier erfolgt eine standardisierte, mehrstufige Risikoanalyse (abstrakte Länder- & branchenspezifische Risikoanalyse > konkrete Risikoanalyse unter Questionnaire-Einbindung des Lieferanten > Impact Analyse), an deren Ende risikobehaftete Lieferanten identifiziert werden.

Zusätzlich zur externen Risikoanalyse des Lieferantenpools erfolgt eine kontinuierliche interne Prüfung der aktiven Lieferanten auf unserer konzerninternen Lieferantenplattform. Hier können standardisierte, aber auch spezifische Fragebögen für interne Bewertungen, durch die für den Lieferanten jeweils fachlich zuständigen Stellen im Konzern erstellt werden.

Neben der von Bilfinger durchgeführten Risikoanalyse bietet das unternehmensintern und -extern zugängliche, weltweit nutzbare Hinweisgebersystem sämtlichen mit Bilfinger in Verbindung stehenden Personen die Möglichkeit, Verstöße oder Verdachtsfälle zu melden. Über die Bilfinger Internetseite können sich somit eigene Mitarbeitende sowie Mitarbeitende von Lieferanten und Kunden anonym an uns wenden.

### 2.3.3 Gestaltung der Lieferantenverträge

Bilfinger fordert seine Lieferanten unter anderem dazu auf, Verantwortung für Grundwerte in den Nachhaltigkeitsfeldern Umwelt, Soziales und Governance zu übernehmen und ihre Sorgfaltspflichten entlang ihrer eigenen Lieferkette zu wahren. Daher sind alle Bilfinger-Lieferanten aufgefordert, sich zu den im Verhaltenskodex für Lieferanten sowie zu den in der *Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte* enthaltenen Grundsätzen zu verpflichten, in ihrem Verhalten vergleichbare Standards einzuhalten und diese entlang der eigenen Wertschöpfungskette zu gewährleisten. Der Verhaltenskodex für Lieferanten ist Bestandteil aller Bilfinger-Verträge mit seinen Nachunternehmern.

Des Weiteren muss der Nachunternehmer:

- die örtlichen Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Gehälter und relevante Tarifverträge für das gesamte Personal sowie die in den jeweiligen Branchen gültigen Standards in Bezug auf die Arbeitsbedingungen einhalten.
- seine Pflichten zur Zahlung des örtlichen gesetzlichen Mindestlohns, der Sozialversicherungs-, Renten- und Berufsgenossenschaftsbeiträge nachkommen und soweit erforderlich die Vorschriften des örtlichen Arbeitnehmerendengesetzes für alle Mitarbeitenden einhalten.
- bei der Beauftragung weiterer Subunternehmer, diese Regelungen für die gesamte Wertschöpfungskette einhalten.

### 2.3.4. Überprüfung der Einhaltung vereinbarter Standards, etwaige Konsequenzen

Die Überprüfung der Einhaltung vereinbarter Standards erfolgt über die in Kapitel 2.3.2. beschriebene kontinuierliche Risikoanalyse. Zusätzlich können in Einzelfällen zielgerichtete Audits vor Ort, zum Beispiel durch die Group Functions HR & HSEQ oder Internal Audit, durchgeführt werden.

Entspricht das Verhalten des Lieferanten nicht den vereinbarten Standards, wird dieser über die konzerninterne Lieferanten-Sperrliste gesperrt. Hier greifen die in unserer internen Konzernrichtlinie *Sperrung von Lieferanten* festgelegten Mechanismen.

Bei jeder Transaktion erfolgt ein Abgleich mit der Lieferanten-Sperrliste. Ist ein Lieferant dort enthalten, kann keine Bestellung erfolgen. Erst durch erneute Prüfung und Freigabe durch Group Compliance wird der Lieferant – wenn der ursprüngliche Ausschlussgrund aufgehoben ist – wieder entsperrt und kann beauftragt werden.

## 3 Messung und Kontrolle

Um unsere Sorgfaltspflichten in der Wertschöpfungskette des Konzerns wirkungsvoll zu erfüllen, führen wir auf Grundlage der kontinuierlichen Risikoanalyse weitreichende interne Lieferantenaudits durch, die in den Punkten 2.3.1 bis 2.3.4 erläutert sind.

Für risikobehaftete Lieferanten kann im Anschluss der Lieferanten-Questionnaire initiiert werden. Hierbei werden die Fragenkomplexe Umweltschutz, Menschen- und Arbeitsrechte, Diversität, Anti-Korruption und -Bestechung, Arbeitssicherheit sowie Verantwortung in der Wertschöpfungskette standardmäßig abgefragt. Darüber hinaus kann Bilfinger zukünftig weitere Fragenkomplexe ergänzen.

Auf Grundlage des Ergebnisses der Befragung erhält ein Lieferant ein ESG-Rating, das in Verbindung mit der Impact Analyse für Bilfinger der Ausgangspunkt für weitere Maßnahmen bis hin zur Sperrung ist.

## 4 Anwendung und Governance

### 4.1 Anwendungsbereich

Die vorliegende Geschäftspolitik zu Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette ist von allen Einheiten des Bilfinger Konzerns – gemäß dem Prinzip der Operational Control – bis auf Widerruf zeitlich unbegrenzt anzuwenden. Sie deckt somit alle Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette von Bilfinger ab, insbesondere

- Arbeitskräfte, die ausgelagerte Dienstleistungen an Betriebsstätten von Bilfinger verrichten,
- Arbeitskräfte unter Vertrag genommener Lieferanten, die in den Räumlichkeiten des Lieferanten nach dessen Arbeitsmethoden arbeiten,
- Arbeitskräfte von Ausrüstungslieferanten, die an einer Betriebsstätte von Bilfinger die Ausrüstung des Lieferanten regelmäßig bedienen oder instandhalten, und
- Arbeitskräfte in der Gewinnung von Rohstoffen, die in den Leistungen und Produkten von Bilfinger Verwendung finden.

#### 4.2 Zuständigkeiten, Governance und Incentives

Um die Einhaltung der Sorgfaltspflichten in der Wertschöpfungskette sicherzustellen, hat der Vorstand die Funktion des Menschenrechtsbeauftragten (Human Rights Officer – HRO) etabliert. Er berichtet direkt an den Group CEO und ist verantwortlich für die Überwachung der Einhaltung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten von Bilfinger, seinen Mitarbeitenden und Lieferanten. Dies sind insbesondere

- die Umsetzung und Überwachung der in der Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte dargelegten Präventiv- und Abhilfemaßnahmen in den relevanten Geschäftsprozessen und bei Lieferanten,
- die kontinuierliche Risikoanalyse für Bilfinger und seine Lieferkette und
- die Dokumentations- und Berichtspflichten einschließlich der regelmäßigen Berichterstattung an den Vorstand.

Der Chief Procurement Officer ist für die systemische Abbildung und Implementierung der Maßnahmen in der Lieferkette verantwortlich. Er berichtet in dieser Funktion an den Group CFO und ist darüber hinaus Mitglied des Group Executive Management (GEM) und des Compliance Review Board (CRB).

Die Vergütung des Vorstands kann im Zuge der Incentivierung von Nachhaltigkeitsaspekten Bestandteile enthalten, die den Aspekt der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette betreffen. Einzelheiten regelt das Vergütungssystem für Vorstand und Aufsichtsrat, das gemäß den regulatorischen Anforderungen veröffentlicht und regelmäßig der Hauptversammlung der Bilfinger SE zur Billigung vorgelegt wird.

#### 4.3 Berichte

Der Vorstand wird regelmäßig über die Arbeit des Menschenrechtsbeauftragten unterrichtet, dabei werden insbesondere getroffene Überwachungs-, Präventiv- sowie Abhilfemaßnahmen erläutert, die im Rahmen des Risikomanagements zur Einhaltung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten in den Lieferketten des Unternehmens getroffen wurden.

Die externe Berichterstattung über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Wertschöpfungsketten erfolgt in Deutschland auf Grundlage des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes an das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA). Über die wesentlichen Aspekte hinsichtlich der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette berichtet die Bilfinger SE entsprechend der Regulatorik im Geschäftsbericht des Unternehmens.

## 5 Weitere einschlägige Dokumente

- Bilfinger Verhaltenskodex
- Bilfinger Verhaltenscodex für Lieferanten
- Bilfinger Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte

# Unternehmensführung

1	Wesentlichkeit der Unternehmensführung .....	27
2	Unternehmensethik und -kultur .....	28
2.1	Ziele und Maßnahmen .....	28
2.2	Messung und Kontrolle .....	28
2.3	Anwendung und Governance .....	29
3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung.....	29
3.1	Ziele und Maßnahmen .....	29
3.2	Messung und Kontrolle .....	30
3.3	Anwendung und Governance .....	30
4	Hinweiserschutzsystem.....	31
4.1	Ziele und Maßnahmen .....	31
4.2	Messung und Kontrolle .....	31
4.3	Anwendung und Governance .....	32
5	Management der Beziehungen zu Lieferanten .....	32
6	Zahlungspraktiken .....	32
6.1	Ziele und Maßnahmen .....	32
6.2	Messung und Kontrolle .....	33
6.3	Anwendung und Governance .....	33

# 1 Wesentlichkeit der Unternehmensführung

Für einen dauerhaft tragfähigen und damit nachhaltigen Unternehmenserfolg von Bilfinger ist eine von Integrität, Fairness, Transparenz und Wertschätzung bestimmte Unternehmensführung von wesentlicher Bedeutung. Das Ziel, führender Partner unserer Kunden zur Steigerung ihrer Effizienz und Nachhaltigkeit zu sein, ist nur auf Basis einer von diesen Werten getragenen Zusammenarbeit zu erreichen. Die Grundlagen und Vorgaben für die Unternehmensführung von Bilfinger sind in internen Governance-Dokumenten transparent und verbindlich festgelegt.

Mit unseren Maßnahmen hinsichtlich der Unternehmensführung unterstützen wir das folgende Nachhaltigkeitsziel der Vereinten Nationen (SDG)

## 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum



Die Bilfinger SE als Europäische Aktiengesellschaft mit Sitz in Deutschland verfügt über eine duale Führungs- und Kontrollstruktur, bestehend aus den Organen Vorstand und Aufsichtsrat. Das dritte Gesellschaftsorgan ist die Hauptversammlung, die nach dem Gesetz vor allem für Grundlagenscheidungen zuständig ist. Während der Vorstand die Geschäfte der Gesellschaft und des Konzerns eigenverantwortlich leitet, überwacht der Aufsichtsrat den Vorstand und hat die Personalkompetenz bezüglich der Vorstandsmitglieder. Beraten und unterstützt wird der Vorstand in operativen und strategischen Themen des Konzerns vom Group Executive Management (GEM).

Bei der Führung der Geschäfte und eigenverantwortlichen Leitung der Bilfinger SE und des Konzerns im Unternehmensinteresse berücksichtigt der Vorstand auch die Nachhaltigkeitsaspekte Umwelt, Soziales und Governance. Diese Nachhaltigkeitsaspekte sind auch Gegenstand der Überwachung und Beratung durch den Aufsichtsrat. Strategieausschuss und Aufsichtsrat lassen sich regelmäßig durch den Vorstand über die konzernweite Nachhaltigkeitsstrategie und den Stand der Umsetzung dieser Strategie berichten. Der Aufsichtsrat und der Prüfungsausschuss befassen sich zudem mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung, die durch europäische und nationale Gesetzgebung und Regularien bestimmt ist, und lassen sich über neue Entwicklungen und den Stand der Umsetzung informieren.

Darüber hinaus sind die wichtigsten Grundsätze der Unternehmensführung im Bilfinger Verhaltenskodex definiert, der verbindliche Vorgaben für ein verantwortungsbewusstes, regelkonformes und integrires Verhalten im Geschäftsalltag gibt. Verantwortungsbewusste Unternehmensführung bedeutet dabei, die gesetzlichen Anforderungen sowie grundsätzlich darüber hinausreichende Empfehlungen, insbesondere die des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), die Bestimmungen der Satzung der Bilfinger SE sowie konzerninterne Regularien, Grundsätze und Prozesse aktiv umzusetzen und zu leben.

Die für Bilfinger wesentlichen Aspekte der Unternehmensführung sind insbesondere

- Grundsätzliche Unternehmensethik und -kultur
- Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

- Vorhandensein eines sicheren Hinweisgeberschutzsystems
- Management der Beziehungen zu Lieferanten
- Gewährleistung fairer Zahlungspraktiken gegenüber Lieferanten

## 2 Unternehmensethik und -kultur

### 2.1 Ziele und Maßnahmen

Bilfinger beachtet die allgemein anerkannten Grundsätze verantwortungsvoller Unternehmensführung. Gute Unternehmensführung bedeutet dabei für Bilfinger vor allem ethisch und rechtlich verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Geschäftspartnern, Mitarbeitenden, Aktionären sowie der Gesellschaft und der Umwelt. Die daraus resultierende Sorgfaltspflicht bestimmt das Handeln der Führungskräfte und der Leitungs- und Kontrollgremien der Bilfinger SE und umfasst nach allgemeinem Verständnis das gesamte System der Leitung und Überwachung eines Unternehmens, einschließlich seiner Organisation und Steuerung, seiner geschäftspolitischen Grundsätze und Leitlinien sowie der internen und externen Kontroll- und Überwachungsmechanismen.

Die Unternehmensführung trägt entscheidend zur erfolgreichen *Positionierung* von Bilfinger bei und ist eine wichtige Grundlage zur Steigerung der operativen Exzellenz für die Kunden des Konzerns.

Eine umfassende und transparente Unternehmensführung gewährleistet eine verantwortliche, auf Wertschöpfung, Effizienz und Nachhaltigkeit ausgerichtete Leitung und Kontrolle des Unternehmens. Sie ist die Basis für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg und fördert das Vertrauen unserer Kunden und weiteren Geschäftspartner, unserer Mitarbeitenden, sowie des Kapitalmarkts. Bilfinger betrachtet gute Unternehmensführung als ein übergreifendes Thema, das mit weiteren Nachhaltigkeitsthemen untrennbar verbunden ist.

Bilfinger hat sich ein Leitbild gegeben, das Integrität und Sicherheit zu einer zentralen Richtschnur für Management und Mitarbeitende macht. Verbunden mit dem Verhaltenskodex stellt dieses das zentrale Dokument für die Integritätskultur des Unternehmens dar. Der Verhaltenskodex ist damit wichtiger Bestandteil und Grundlage der Unternehmensführung von Bilfinger. Ausgehend davon vertreten Vorstand und Führungskräfte regelmäßig die essentielle Bedeutung integren Verhaltens.

### 2.2 Messung und Kontrolle

Die Sorgfaltspflicht der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane von Bilfinger umfasst die Governance, die Strategie und das Geschäftsmodell des Konzerns. Die Organe nehmen ihre Sorgfaltspflicht hinsichtlich der potenziellen und tatsächlichen negativen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette im Rahmen der Unternehmensführung wahr. Dieser kontinuierliche Prozess unterliegt den Anforderungen, die Bilfinger als europäische Aktiengesellschaft (SE – Societas Europaea) nach nationaler Gesetzgebung und nach dem Deutschen Corporate Governance Kodex zu erfüllen hat. Er berücksichtigt Strategie, Geschäftsmodell, Tätigkeiten, Geschäftsbeziehungen, Betriebs-, Beschaffungs- und Vertriebsaktivitäten des Unternehmens. Dabei werden betroffene Interessenträger in wichtige Schritte der Sorgfaltspflicht eingebunden. Darüber hinaus kommen der Ermittlung und Bewertung negativer Aus-

wirkungen der Geschäftstätigkeit, dem Treffen von Maßnahmen gegen solche negativen Auswirkungen und der Nachverfolgung der Wirksamkeit derartiger Bemühungen sowie einer transparenten Kommunikation besondere Bedeutung zu.

## 2.3 Anwendung und Governance

### 2.3.1 Anwendungsbereich

Die Sorgfaltspflicht der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane erstreckt sich auf alle Einheiten des Bilfinger Konzerns sowie auf die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette und berücksichtigt die Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf die Stakeholder des Unternehmens.

### 2.3.2 Zuständigkeiten, Governance und Incentives

Die Wahrnehmung der Sorgfaltspflicht obliegt in erster Linie dem Vorstand, dem Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen sowie dem Group Executive Management (GEM), das den Vorstand in von diesem ausgewählten operativen und strategischen Themen berät. Die entsprechende Governance ergibt sich aus der Rechtsform der Europäischen Aktiengesellschaft und den jeweiligen Geschäftsordnungen der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane.

Davon ausgehend haben alle Führungskräfte und Mitarbeitenden des Bilfinger Konzerns die Aufgabe, der Sorgfaltspflicht hinsichtlich der Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit nachzukommen.

### 2.3.3 Berichte

Die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane befassen sich kontinuierlich mit den zentralen Aspekten ihrer Sorgfaltspflicht auf der Grundlage von internen Berichten der Facheinheiten des Konzerns. Über die wesentlichen Aspekte berichtet Bilfinger im Geschäftsbericht des Unternehmens.

## 3 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

### 3.1 Ziele und Maßnahmen

Bilfinger unterhält ein Compliance Management System (CMS), dessen primäre Ziele die Gesetzeskonformität der Geschäftsaktivitäten, die Haftungsvermeidung durch Präventionswirkung und der Reputationsschutz sind. Zu den wesentlichen Themenbereichen zählen hierbei auch die Verhinderung und Bekämpfung von Korruption. Bei Planung, Umsetzung, Evaluierung und Verbesserung des CMS orientiert sich Bilfinger an den für den Konzern maßgeblich relevanten nationalen und internationalen Gesetzen und Standards. Das CMS wird nach DIN ISO 37301 zertifiziert.

Group Compliance führt in seinem Zuständigkeitsbereich regelmäßige Compliance-bezogene Risikoanalysen durch. In der operativen Umsetzung des CMS folgt Bilfinger dem Modell Vorbeugen (Prevent) > Erkennen (Detect) > Reagieren (Respond).

Die im Bilfinger Konzern getroffenen Maßnahmen zur Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung sind im Detail in den internen Konzernrichtlinien Compliance und Anti-Korruption definiert. Zugehörige SOPs regeln den für alle Geschäftspartner mit erhöhtem Bestechungs- und Korruptionsrisiko zwingend vorgeschriebenen Drittparteien Due-Diligence-Prozess, die Anforderungen an die Dokumentation von Geschenken, Unterhaltungsveranstaltungen und Bewirtungen und sowie die Prinzipien und Regeln in Zusammenhang mit Sponsoring und Spenden.

### 3.2 Messung und Kontrolle

Bilfinger erhebt in seiner Compliance-Organisation eine Reihe von Daten zur Messung und Kontrolle der Wirksamkeit seines Compliance-Systems. Einzelheiten sind in unseren internen Konzernrichtlinien *Compliance* und *Anti-Korruption* geregelt.

Sollte es im Zusammenhang mit Korruption und Bestechung zu öffentlichen Gerichtsverfahren kommen, berichtet Bilfinger innerhalb des juristisch möglichen Rahmens transparent über deren Inhalte und – im Falle gerichtlicher Urteile – über deren Ausgang.

### 3.3 Anwendung und Governance

#### 3.3.1 Anwendungsbereich

Die Bestimmungen zur Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung sind von allen Einheiten des Bilfinger Konzerns – gemäß dem Prinzip der *Operational Control* – bis auf Widerruf zeitlich unbegrenzt anzuwenden.

#### 3.3.2 Zuständigkeiten, Governance und Incentives

Die Zuständigkeit für die Entwicklung, Ausgestaltung und Umsetzung der Schlüsselemente des CMS liegt im Kern bei Group Compliance. Der Director Group Compliance nimmt die Funktion des Chief Compliance Officers wahr, berichtet an den General Counsel des Konzerns und hat zudem eine Berichtslinie an den Aufsichtsrat und insbesondere an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats.

Daneben tragen auch andere Abteilungen, insbesondere Group Investigations, Group Procurement und Group HR & HSEQ, Verantwortung für einzelne Themen im Anwendungsbereich des CMS und eine Zusammenarbeit mit anderen Risikofunktionen im Rahmen des konzernweiten Risikomanagements. Zur Steuerung des CMS hat Bilfinger ein Compliance Review Board (CRB) eingerichtet, das funktionsübergreifende Themenbereiche koordiniert.

Im Rahmen der Incentivierung der Führungskräfte enthält die jährliche Leistungsbewertung einen Integritätsfaktor. Außerdem finden im Rahmen der Jahresgespräche in der Leistungsbeurteilung von Mitarbeitenden Compliance-Aspekte Berücksichtigung, soweit dies aufgrund ihrer Tätigkeit erforderlich ist.

Die Vergütung des Vorstands kann im Zuge der Incentivierung von Nachhaltigkeitsaspekten Bestandteile enthalten, die Aspekte zur Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung betreffen. Einzelheiten regelt das Vergütungssystem für Vorstand und Aufsichtsrat, das gemäß den regulatorischen Anforderungen veröffentlicht und regelmäßig der Hauptversammlung der Bilfinger SE zur Billigung vorgelegt wird.

#### 3.3.3 Berichte

Group Compliance erstellt zu Anfang jeden Jahres einen Plan, der die Compliance-Aktivitäten für das laufende Jahr festlegt. Dieser ist Teil der regulären Berichterstattung an den Vorstand und den Aufsichtsrat, die vierteljährlich erfolgt. Er beinhaltet auch einen Bericht von Group Investigations über bestätigte Korruptions- und Bestechungsfälle.

Über die wesentlichen Aspekte hinsichtlich der Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung berichtet Bilfinger im Geschäftsbericht der Bilfinger SE.

## 4 Hinweisgeberschutzsystem

### 4.1 Ziele und Maßnahmen

Neben der Prävention sind das schnelle Erkennen von etwaigem Fehlverhalten und eine angemessene Reaktion darauf wesentliche Bestandteile des Compliance-Management-Systems. Bilfinger toleriert keine Verstöße gegen Gesetze, den Verhaltenskodex oder andere interne Vorschriften. Alle Mitarbeitenden sind aufgefordert, mögliche Verstöße und Verdachtsfälle zu melden. Zur Entgegennahme, Dokumentation und Bearbeitung von Verdachtsfällen unterhält Bilfinger ein Hinweisgebersystem, die Confidential Reporting Line. Die Mitarbeitenden sowie Externe können vertraulich – auf Wunsch auch anonym – Hinweise auf mögliches Fehlverhalten von Bilfinger-Mitarbeitenden oder Geschäftspartnern schriftlich oder telefonisch melden. Das Hinweisgebersystem wird von einem unabhängigen Dienstleister betrieben, ist 24 Stunden am Tag, 365 Tage im Jahr erreichbar und steht in mehreren Sprachen zur Verfügung.

Oberstes Ziel ist es, eine Unternehmenskultur zu schaffen, die es Mitarbeitenden und Dritten ermöglicht, Verdachtsfälle ohne Angst vor negativen Konsequenzen melden zu können. Eine wesentliche Maßnahme zur Umsetzung dieses Ziels ist der Schutz von Hinweisgebern, die gegen Repressalien besonders geschützt sind. Jede Form von Repressalien, Diskriminierung oder anderen Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person, die in gutem Glauben einen Verdachtsfall meldet, ist verboten. Derartige Vorkommnisse führen selbst zu einer internen Untersuchung und disziplinarischen oder anderen geeigneten Maßnahmen gegen die Person, die Vergeltungsmaßnahmen ergreift.

Eine konzernweit geltende Richtlinie zur Durchführung interner Untersuchungen sieht vor, dass alle internen Untersuchungen streng nach den allgemeinen Grundsätzen Vertraulichkeit, Objektivität, Unabhängigkeit, Kohärenz und Vermeidung von Interessenkonflikten durchgeführt werden. In der Richtlinie werden außerdem Kriterien für konzernrelevante und nicht konzernrelevante Vorwürfe festgelegt und die Zuständigkeiten für die Durchführung interner Untersuchungen geregelt. Danach werden schwerwiegende Verdachtsfälle von Group Investigations, nicht schwerwiegende Verdachtsfälle von Group Compliance bearbeitet. Vorwürfe, die nicht auf Konzernebene relevant sind, werden von der jeweils zuständigen lokalen Abteilung, unter der Verantwortung des Managements der lokalen Tochtergesellschaft, bearbeitet. Auf einer eigens dafür eingerichteten Plattform wird über diese Fälle berichtet, sodass die Entwicklung auch aus Konzernsicht verfolgt werden kann.

Darüber hinaus verfolgt Bilfinger das Null-Toleranz-Prinzip, das besagt, dass gemeldeten Verdachtsfällen ausnahmslos nachgegangen wird, nachgewiesenes Fehlverhalten sanktioniert und geeignete Abhilfe- und Prozessverbesserungsmaßnahmen ergriffen werden, um gleichartiges Fehlverhaltens zukünftig zu verhindern oder zumindest zu erschweren.

### 4.2 Messung und Kontrolle

Alle gemeldeten konzernrelevanten Vorwürfe werden im Hinweisgebersystem erfasst und dokumentiert und unterliegen einer Vorprüfung durch Group Compliance und Group Investigations. Erhärtet sich dabei der Verdacht auf einen Verstoß, wird eine interne Untersuchung eingeleitet. Besonders schwerwiegende Vorwürfe werden dem Independent Allegation Management Committee (IAMC) zur Beurteilung und Entscheidung über die weitere Vorgehensweise weitergeleitet. Ein gesonderter Ausschuss (Disciplinary Committee) sanktioniert nachgewiesenes Fehlverhalten und stellt dabei die konsistente Anwendung von Sanktionen sicher.

Erkenntnisse aus internen Untersuchungen werden genutzt, um das Compliance-Management-System hinsichtlich der Wirksamkeit von Prozessen und Kontrollen kontinuierlich zu verbessern.

### 4.3 Anwendung und Governance

#### 4.3.1 Anwendungsbereich

Die Bestimmungen zum Hinweisgeberschutzsystem sind von allen Einheiten des Bilfinger Konzerns – gemäß dem Prinzip der *Operational Control* – bis auf Widerruf zeitlich unbegrenzt anzuwenden.

#### 4.3.2 Zuständigkeiten, Governance und Incentives

Das Hinweisgebersystem wird von Group Investigations administrativ betreut. Alle über das Hinweisgebersystem eingehenden Hinweise werden dem für die betroffene Einheit zuständigen Compliance Officer zugewiesen. Nach einer entsprechenden Vorprüfung des Hinweises klassifiziert Group Investigations unter der Verantwortung des Director Group Investigations den Vorwurf als schwerwiegend oder nicht-schwerwiegend. Group Compliance trägt die übergeordnete Verantwortung für alle nicht schwerwiegenden und Group Investigations für alle schwerwiegenden Verdachtsfälle.

Der Director Group Investigations berichtet an den Senior Vice President Group Audit, der an den Group CFO berichtet. Der Group Compliance Director berichtet an den General Counsel, der an den Group CEO berichtet.

#### 4.3.3 Berichte

Fallstatistiken konzernrelevanter Verdachtsfälle werden quartalsweise im Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats berichtet. Der Vorstand wird zudem quartalsweise über die internen Untersuchungen schwerwiegender Verdachtsfälle gesondert unterrichtet.

Über die wesentlichen Aspekte hinsichtlich des Hinweisgeberschutzsystems berichtet Bilfinger im Geschäftsbericht des Unternehmens.

## 5 Management der Beziehungen zu Lieferanten

Das Management der Beziehungen zu unseren Lieferanten ist Teil der Geschäftspolitik zu den Arbeitskräften in unserer Wertschöpfungskette. Dort sind die damit verbundenen Ziele und Maßnahmen, die Instrumente zur Messung und Kontrolle sowie die Anwendung und *Governance* im Detail erläutert.

## 6 Zahlungspraktiken

### 6.1 Ziele und Maßnahmen

Bilfinger zahlt seine Lieferanten entsprechend den vereinbarten Zahlungsbedingungen. Dabei wird nicht zwischen größeren Zulieferern und kleinen und mittleren Lieferanten unterschieden. Eine systematische oder gezielte Benachteiligung kleiner und mittlerer Zulieferer aufgrund ihrer geringeren Größe ist damit ausgeschlossen.

Konzernweit gelten als Standardzahlungsbedingungen grundsätzlich einheitliche Regelungen, sofern diese nicht gegen landesspezifische gesetzliche Bestimmungen verstoßen oder im Einzelfall einvernehmlich abweichende Regelungen getroffen wurden. Im Allgemeinen streben wir an, die Rechnungen unserer Lieferanten nach 30 Tagen mit einem Abzug von 3 Prozent Skonto oder nach 45 Tagen mit einem Abzug von 2 Prozent Skonto oder nach 60 Tage netto ab Eingangsdatum zu begleichen. In begründeten Einzelfällen können abweichende Vereinbarungen getroffen werden.

## **6.2 Messung und Kontrolle**

Auf Basis der Daten im ERP-System, das im überwiegenden Teil der Konzerngesellschaften eingeführt ist, werden regelmäßig Kennzahlen erhoben, mit deren Hilfe die Einhaltung der abgestrebten Zahlungspraktiken für alle Lieferanten überprüft werden kann. Sie geben Aufschluss über möglicherweise ungerechtfertigte Abweichungen von Zahlungsbeträgen und Zahlungsfristen.

## **6.3 Anwendung und Governance**

### **6.3.1 Anwendungsbereich**

Die Regelungen zu Zahlungspraktiken sind von allen Einheiten des Bilfinger Konzerns - gemäß dem Prinzip der Operational Control – bis auf Widerruf zeitlich unbegrenzt anzuwenden.

### **6.3.2 Zuständigkeiten, Governance und Incentives**

Die Standardzahlungsbedingungen sind in der Konzernrichtlinie zur *Beschaffung* definiert, die von der Group Function Procurement verantwortet wird. Der Chief Procurement Officer berichtet direkt an den Group CFO. Der Umgang mit den in der Konzernrichtlinie festgelegten Regelungen liegt in der Verantwortung der operativen Einheiten.

### **6.3.3 Berichte**

Die externe Berichterstattung über die wesentlichen Aspekte der Zahlungspraktiken erfolgt im Geschäftsbericht der Bilfinger SE.

\* \* \* \* \*