

# Bericht zum LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)

**Berichtszeitraum von 01.01.2023 bis 31.12.2023**

**Name der Organisation:** HOCHTIEF Aktiengesellschaft

**Anschrift:** Alfredstraße 236, 45133 Essen

## Inhaltsverzeichnis

A. Strategie & Verankerung	1
A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung	1
A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie	3
A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation	7
B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen	10
B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse	10
B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	17
B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	19
B4. Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	21
B5. Kommunikation der Ergebnisse	23
B6. Änderungen der Risikodisposition	24
C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen	25
C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	25
C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	27
C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	28
D. Beschwerdeverfahren	30
D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren	30
D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren	36
D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens	39
E. Überprüfung des Risikomanagements	41

## A. Strategie & Verankerung

### A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

**Welche Zuständigkeiten für die Überwachung des Risikomanagements waren im Berichtszeitraum festgelegt?**

Der HOCHTIEF Vorstand hat die Funktion zur Überwachung des HOCHTIEF Human Rights Corporate Management Systems -HRCMS- gemäß § 4 Abs. 3 LkSG dem HOCHTIEF Chief Human Rights Officer -"Menschenrechtsbeauftragter"- übertragen. Vorstandsintern wurde die Zuständigkeit für nachhaltigkeitsrelevante Themen, u.a. Menschenrechte, auf ein Vorstandsmitglied -"Chief Sustainability Officer"- übertragen. Der Menschenrechtsbeauftragte verfügt über detaillierte Kenntnisse in den Bereichen Menschenrechte und Compliance durch seine juristische Ausbildung und vielfältiges Engagement in unterschiedlichen Netzwerken. Zur Erfüllung dieser Aufgabe werden dem Menschenrechtsbeauftragten alle notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen zur Verfügung gestellt. Zudem verfügt er über entsprechende Möglichkeiten, Informationen anzufordern. Er arbeitet weisungsunabhängig. Darüber hinaus ist ein ständiger Austausch mit den relevanten Funktionen und Entscheidungsträgern der HOCHTIEF Aktiengesellschaft -"HOCHTIEF"- gewährleistet.

## A. Strategie & Verankerung

### A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

**Hat die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert, der gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird?**

**Es wird bestätigt, dass die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert hat, der i. S. d. § 4 Abs. 3 LkSG gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird.**

- Bestätigt

**Beschreiben Sie den Prozess, der mindestens einmal im Jahr bzw. regelmäßig die Berichterstattung an die Geschäftsleitung mit Blick auf das Risikomanagement sicherstellt.**

Der Menschenrechtsbeauftragte berichtet in regelmäßigen Abständen, mindestens einmal jährlich, dem zuständigen Vorstandsmitglied über seine Überwachungsaktivitäten hinsichtlich des HRCMS. Darüber hinaus berichtete der Menschenrechtsbeauftragte im Berichtsjahr 2023 über seine Tätigkeit sowie über die Geschäftsaktivitäten und Maßnahmen von HOCHTIEF zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes - LkSG - dem Gesamtvorstand von HOCHTIEF sowie dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates von HOCHTIEF.

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

**Liegt eine Grundsatzerklärung vor, die auf Grundlage der im Berichtszeitraum durchgeführten Risikoanalyse erstellt bzw. aktualisiert wurde?**

Die Grundsatzerklärung wurde hochgeladen

<https://www.hochtief.de/nachhaltigkeit/menschenrechte>

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

**Wurde die Grundsatzerklärung für den Berichtszeitraum kommuniziert?**

**Es wird bestätigt, dass die Grundsatzerklärung gegenüber Beschäftigten, gegebenenfalls dem Betriebsrat, der Öffentlichkeit und den unmittelbaren Zulieferern, bei denen im Rahmen der Risikoanalyse ein Risiko festgestellt wurde, kommuniziert worden ist.**

- Bestätigt

**Bitte beschreiben Sie, wie die Grundsatzerklärung an die jeweiligen relevanten Zielgruppen kommuniziert wurde.**

Die Grundsatzerklärung wurde allen HOCHTIEF-Mitarbeitenden in unterschiedlichen Formaten zur Verfügung gestellt - z.B. im HOCHTIEF Intranet, im Rahmen von Schulungen, über eine Richtlinie - und ist auch öffentlich zugänglich, z.B. über die HOCHTIEF-Website, flankiert von begleitender Berichterstattung. Der Konzernbetriebsratsvorsitzende wurde über die Grundsatzerklärung informiert.

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

#### Welche Elemente enthält die Grundsatzerklärung?

- Einrichtung eines Risikomanagement
- Jährliche Risikoanalyse
- Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Bereitstellung eines Beschwerdeverfahrens im eigenen Geschäftsbereich, bei Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Dokumentations- und Berichtspflicht
- Beschreibung der festgestellten prioritären Risiken
- Beschreibung von menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen an eigene Beschäftigte und Zulieferer

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

#### **Beschreibung möglicher Aktualisierungen im Berichtszeitraum und der Gründe hierfür.**

Das im Jahr 2021 verabschiedete HOCHTIEF Positionspapier als Bekenntnis zur Einhaltung von Menschenrechten wurde im Berichtsjahr 2023 umfänglich aktualisiert und entsprechend den neueren Anforderungen des LkSG angepasst. Das Positionspapier ist in der Grundsatzerklärung zur Einhaltung von Menschenrechten aufgegangen.

## A. Strategie & Verankerung

### A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation

**In welchen maßgeblichen Fachabteilungen/Geschäftsabläufen wurde die Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb des Berichtszeitraums sichergestellt?**

- Personal/HR
- Umweltmanagement
- Arbeitssicherheit & Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Kommunikation / Corporate Affairs
- Einkauf/Beschaffung
- Zulieferermanagement
- CSR/Nachhaltigkeit
- Recht/Compliance
- Revision
- Sonstige: Betrieb

**Beschreiben Sie, wie die Verantwortung für die Umsetzung der Strategie innerhalb der verschiedenen Fachabteilungen/Geschäftsabläufe verteilt ist.**

Personal/HR:

Die HOCHTIEF Personalabteilung ist hinsichtlich der Beurteilung menschenrechtlicher Risiken der eigenen HOCHTIEF-Mitarbeitenden in die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichtenprozesse - Risikoanalyse, Implementierung und Entscheidung über Präventions- und ggf.

Abhilfemaßnahmen- involviert. Zudem ist sie im Rahmen der HOCHTIEF-internen Arbeitsgruppe für Menschenrechte involviert und gibt selbst Schulungen zu menschenrechtlichen Themen, die sich an die Mitarbeitenden richten. Die Arbeitsgruppe für Menschenrechte bezweckt den regelmäßigen Austausch und die Koordinierung zwischen den Fachabteilungen mit menschenrechtsbezogener Relevanz unter Leitung des Menschenrechtsbeauftragten.

Umweltmanagement/Nachhaltigkeitsabteilung:

Die Nachhaltigkeitsabteilung engagiert sich in der Arbeitsgruppe Menschenrechte, fungiert als Schnittstelle, hilft bei der Koordination des Managements von Berichtspflichten mit Menschenrechtsbezug und liefert Input für ein internes Schulungsprogramm.

Arbeitssicherheit:

Der Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist sowohl in der internen Arbeitsgruppe Menschenrechte involviert als auch als relevanter Fachbereich an der Risikoanalyse und den entsprechenden Maßnahmen beteiligt. Er kommuniziert intern an die relevanten Stakeholder die entsprechende Erwartungshaltung zur Umsetzung relevanter Maßnahmen und trägt die



Erwartungshaltungen an die eigenen Mitarbeitenden und Nachunternehmer auf Bauprojekten und in Schulungen heran.

#### Kommunikation / Corporate Affairs:

Die Konzernkommunikation war in den gesamten Prozess der Erarbeitung und Veröffentlichung der Grundsatzerklärung und der damit verbundenen Materialien zur Unterstützung der Konzernziele eingebunden. Darüber hinaus unterstützt sie bei der Erstellung von Beiträgen zu allen anderen menschenrechtsrelevanten Mitteilungen und Initiativen und steuert die Freigabe dieser Mitteilungen an die relevanten HOCHTIEF-Stakeholder.

#### Einkauf/Beschaffung:

Der Bereich Central Services Procurement/Procurement ESG & Digitization ist verantwortlich, das Lieferkettenmanagement gesetzeskonform auszugestalten und die HOCHTIEF Nachhaltigkeitsstrategie mit umzusetzen. Er ist unter anderem dafür verantwortlich, die Nachhaltigkeitsstrategie bei Zuliefererauswahl und -management umzusetzen und die Risikoanalyse der unmittelbaren und ggf. mittelbaren Zulieferern durchzuführen. Er ist in der Arbeitsgruppe Menschenrechte vertreten und an der Gestaltung der internen und externen Schulungen beteiligt.

#### Betrieb:

Die oben beschriebene Strategie wird sowohl in den Projektbetrieben als auch in den Unternehmensfunktionen umgesetzt, um die Strategie in der gesamten Organisation zu verankern .

#### Recht/Compliance:

Das Thema Menschenrechte ist dem Bereich Konzerncompliance in seiner organisatorischen Verantwortung zugeordnet. Den Fachbereichen obliegt die operative Umsetzung der gestalterischen Prozesse, da diese das notwendige Knowhow besitzen. Im Berichtsjahr 2023 hat Konzerncompliance verschiedene Kommunikationsmaßnahmen zur Sensibilisierung und Stärkung des HOCHTIEF-Compliance-Ansatzes in Bezug auf die Menschenrechte ergriffen, darunter eine Plakatkampagne, Schulungen in verschiedenen Formaten, die Mitwirkung bei der Erarbeitung der HOCHTIEF-Grundsatzerklärung und der Konzernrichtlinie Governance im Bereich Menschenrechten sowie die Aktualisierung der HOCHTIEF-Vertragsklauseln zu den Menschenrechten. Die Rechtsabteilung unterstützte Konzerncompliance bei der Umsetzung rechtlicher Anforderungen und Fragestellungen. Die Konzernrechtsabteilung unterstützt Compliance bei der rechtlichen Prüfung und Beratung, soweit dies erforderlich ist.

#### Revision:

Die Revision wurde zum Thema Menschenrechte geschult. Zudem wurde ein Prüfungsplan erstellt, der das Thema Menschenrechte aufgreift und verankert. Ebenso führen die Compliance-Abteilung und Revisionsabteilung die Prüfungen teilweise zusammen durch, sodass das Thema in

der Revisionsabteilung präsent ist.

**Beschreiben Sie, wie die Strategie in operative Prozesse und Abläufe integriert ist.**

Die Strategie ist, wie oben beschrieben, in der Organisation verankert und wird in geeigneter Weise in die gesamte Organisation delegiert, um eine angemessene Berücksichtigung in allen Unternehmensbereichen zu gewährleisten. Um das Bewusstsein für relevante Risiken zu schärfen und die Umsetzung der Strategie zu unterstützen, wurden im Berichtsjahr 2023 folgende Maßnahmen initiiert beziehungsweise aktualisiert: Kommunikationsmaßnahmen an verschiedene HOCHTIEF-Stakeholder über unterschiedliche Kommunikationskanäle, Projekt- und Niederlassungsaudits sowie Schulungen, Risikoanalysen für den eigenen Geschäftsbereich und die Lieferkette. Der Menschenrechtsbeauftragte überwacht die Strategie und prüft kontinuierlich Verbesserungsmöglichkeiten.

**Beschreiben Sie, welche Ressourcen & Expertise für die Umsetzung bereitgestellt werden.**

Die verantwortlichen Funktionen sind sachlich und personell angemessen ausgestattet, geschult und haben Zugang zu internen und externen Expertisen, wie z.B. zu Ansprechpartnern der Konzerncompliance, Konzernrecht, dem Menschenrechtsbeauftragten, spezialisierten Anwaltsbüros sowie zu IT-gestützten Systemen.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

**Wurde im Berichtszeitraum eine regelmäßige (jährliche) Risikoanalyse durchgeführt, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu ermitteln, zu gewichten und zu priorisieren?**

- Ja, für den eigenen Geschäftsbereich
- Ja, für unmittelbare Zulieferer

**Beschreiben Sie, in welchem Zeitraum die jährliche Risikoanalyse durchgeführt worden ist.**

01. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023

**Beschreiben Sie das Verfahren der Risikoanalyse.**

HOCHTIEF hat bereits 2020 mit der Durchführung einer menschenrechts- und umweltbezogenen Risikoanalyse begonnen. Hierzu wurde ein 2-Step-Approach angewandt. Dieser gilt sowohl für die Risikoanalyse im eigenen Geschäftsbereich, als auch bei der Lieferantenganalyse. Er bezieht sich jeweils auf die abstrakte und konkrete Risikoanalyse. Diese wurde von Anfang an durch eine externe, auf Nachhaltigkeit spezialisierte Beratungsfirma begleitet.

In einem ersten Schritt hat HOCHTIEF für seinen eigenen Geschäftsbereich zunächst eine abstrakte risikobasierte Top-down-Länderanalyse durchgeführt. Dazu wurden verschiedene relevante Indizes und öffentlich zugängliche Informationen ausgewählt, die zum Teil auch im BaFa-Handout zur Risikoanalyse zu finden sind - z.B. Umsetzung NAP, Death Penalty Index, Average Working Hours, Modern Slavery Index, Global Gender Gap Rating, Global Rights Index, Fragile States Index, CPI, Childhood Index, etc.-. Die Ergebnisse vermitteln einen Überblick über die Menschenrechtssituation im politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Kontext des jeweiligen Landes. Die Länderanalysen wurden genutzt, um die einzelnen Risiken in den jeweiligen Fachbereichen zu verdeutlichen. In einem zweiten Schritt wurde im Anschluss an die abstrakte Risikoanalyse eine konkrete Risikoanalyse durchgeführt -Bottom-up-, um konkrete menschenrechtliche Risiken zu identifizieren, die für das Geschäft von HOCHTIEF relevant sind. Bei der konkreten Risikoanalyse wurden Indikatoren wie Eintrittswahrscheinlichkeit und Schwere des Risikos verwendet. Fragebögen mit Menschenrechts- und Umweltrisiken wurden nun gezielt an die für Menschen- und Umweltrechte relevanten Fachabteilungen adressiert und diese einbezogen, um mögliche Menschen- und Umweltrisiken zu identifizieren, zu analysieren, zu bewerten und zu priorisieren. Zudem wurden die jeweils bestehenden Maßnahmen aufgenommen, um die Nettorisiken zu ermitteln. So konnten für die spätere Risikopriorisierung und Ableitung der wesentlichen Menschenrechtsthemen für HOCHTIEF die entsprechenden Risiken zusammengefasst werden. Die Ergebnisse flossen in eine Risiko-Kontroll-Matrix ein, die die Risiken anhand der nach dem LkSG empfohlenen Angemessenheitskriterien abbildet. Im Vergleich zu sonstigen Risikoanalysen, etwa im Finanzbereich oder im Bereich Compliance,

wurde hier bewusst die Perspektive geändert, so dass die Auswirkungen der unternehmerischen Geschäftstätigkeit auf die Betroffenen bewertet wurden - Schwere, Umfang, Wiedergutmachung, Wahrscheinlichkeit - und nicht die Auswirkungen auf das Unternehmen. Außergewöhnliche Umstände oder kritische Ereignisse, die außerhalb des jeweiligen Berichtszeitraums aufgetreten sind, werden proaktiv bewertet und bei Bedarf als Ausnahme in der Risikoanalyse und -berichterstattung berücksichtigt.

Bei unmittelbaren Zulieferern - Nachunternehmer und Lieferanten- verfolgte der Einkauf in Zusammenarbeit mit den relevanten Fachabteilungen - z.B. Compliance - einen Priorisierungsansatz. Dabei wurden die Zulieferer, die im Berichtsjahr 2023 für das Kerngeschäft sowie für den Fortbestand des Unternehmens als relevant betrachtet wurden, zunächst anhand einer abstrakten Risikoanalyse - z.B. anhand von Länderrisiken, Branchenrisiken und Umsatz - mithilfe von hierfür bei HOCHTIEF implementierten Softwaretools kategorisiert und überprüft. Zulieferer, für die innerhalb der abstrakten Risikoanalyse ein LkSG-relevantes Risiko ermittelt wurde, wurden anhand einer Impact Analyse - u.a. mit Blick auf Einflussvermögen, Schwere und Messung der Eintrittswahrscheinlichkeit über Fragebögen - weiter priorisiert. Die priorisierten Lieferanten wurden dann in die konkrete Risikoanalyse aufgenommen. In der konkreten Risikoanalyse wurden die identifizierten potenziellen Risiken bei unmittelbaren Zulieferern detaillierter betrachtet. Die konkrete Risikoanalyse wurde anhand eines Mediascreenings durchgeführt. Ziel war es, konkrete LkSG-relevante Risiken oder Verletzungen bei den geprüften Zulieferern zu ermitteln. Aufbauend auf der Evaluation der Ergebnisse wurden die Lieferanten selektiert, für die im nächsten Schritt passende Präventions- oder Abhilfemaßnahmen definiert, umgesetzt und dokumentiert wurden. Die internationalen Einheiten von HOCHTIEF folgen im Wesentlichen demselben Ansatz und führen auch Risikobewertungen für ihre eigene Geschäftstätigkeit und Lieferkette durch, passen ihn jedoch an die jeweiligen lokalen Gesetze, Anforderungen und Standards an, sofern dies relevant oder angemessen ist.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

**Wurden im Berichtszeitraum auch anlassbezogene Risikoanalysen durchgeführt?**

- Ja, aufgrund substantiierter Kenntnis von möglichen Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern

**Beschreiben Sie die konkreten Anlässe.**

Bei mittelbaren Zulieferern gab es konkrete Hinweise auf Verletzungen von Arbeitssicherheitsstandards.

**Beschreiben Sie, zu welchen Erkenntnissen die Analyse in Bezug auf eine wesentlich veränderte und/oder erweiterte Risikolage geführt hat.**

Es gab keine wesentlich veränderte und/oder erweiterte Risikolage in 2023, da die identifizierten Risiken nicht im Zusammenhang mit unserem direkten Geschäft standen.

**Beschreiben Sie, inwiefern Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen/Beschwerden eingeflossen sind.**

Die Hinweise auf Verletzungen von Arbeitssicherheitsstandards wurden zunächst intern evaluiert. In Fällen, bei denen es aus der Risikoevaluierung heraus als notwendig erachtet wurde, wurden die entsprechenden mittelbaren Zulieferer direkt angesprochen, um die jeweiligen Vorfälle gemeinsam aufzuarbeiten und zu erörtern, wie solche Vorfälle künftig vermieden werden sollen. Die Vorfälle standen jedoch nicht direkt mit dem HOCHTIEF-Geschäft in Verbindung.

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### **B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse**

#### **Ergebnisse der Risikoermittlung**

**Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) im eigenen Geschäftsbereich ermittelt?**

- Keine

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### **B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse**

#### **Ergebnisse der Risikoermittlung**

**Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei unmittelbaren Zulieferern ermittelt?**

- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### **B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse**

#### **Ergebnisse der Risikoermittlung**

**Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei mittelbaren Zulieferern ermittelt?**

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Keine



## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

**Wurden die im Berichtszeitraum ermittelten Risiken gewichtet und ggf. priorisiert und wenn ja, auf Basis welcher Angemessenheitskriterien?**

- Ja, auf Basis der zu erwarteten Schwere der Verletzung nach Grad, Anzahl der Betroffenen und Unumkehrbarkeit
- Ja, auf Basis des eigenen Einflussvermögens
- Ja, auf Basis der Wahrscheinlichkeit des Eintritts
- Ja, auf Basis der Art und Umfang der eigenen Geschäftstätigkeit
- Ja, auf Basis der Art des Verursachungsbeitrags

**Beschreiben Sie näher, wie bei der Gewichtung und ggf. Priorisierung vorgegangen wurde und welche Abwägungen dabei getroffen worden sind.**

Im eigenen Geschäftsbereich wurden die Bruttonisiken anhand der zu erwarteten Schwere der Verletzung nach Grad, Anzahl der Betroffenen und Umkehrbarkeit sowie nach der Eintrittswahrscheinlichkeit gewichtet. Die weiteren Angemessenheitskriterien Einflussvermögen und Verursachungsbeitrag wurden im Rahmen der Priorisierung ohnehin nicht berücksichtigt, da HOCHTIEF diese Indikatoren bei der Priorisierung von Risiken, die für die eigene Geschäftstätigkeit relevant sind, immer als anwendbar ansieht. Die Art und der Umfang der eigenen Geschäftstätigkeit wurden insofern als Angemessenheitskriterium herangezogen, als dass die Art der Geschäftstätigkeit im Unternehmensbereich Construction als risikorelevant eingestuft wurde.

Im Bereich der unmittelbaren Zulieferer wurde eine Gewichtung und Priorisierung der identifizierten Risiken auf Basis des oben in Abschnitt B1 dargestellten Prozesses durchgeführt, der zu einer Gewichtung und Priorisierung der Lieferanten auf Basis der Identifikation von tatsächlichen/nachgewiesenen LkSG-relevanten Risiken bzw. Verstößen führte. Die Kriterien Eintrittswahrscheinlichkeit und Schweregrad eines Risikos waren ausschlaggebend für die Priorisierung der wesentlichen Risikobereiche.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

**Welche Risiken wurden im Berichtszeitraum im eigenen Geschäftsbereich priorisiert?**

- Keine

**Falls keine Risiken ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.**

Die Risikoanalyse im eigenen Geschäftsbereich hat ergeben, dass keine konkreten Bruttoisiken als hochrisikorelevant eingestuft wurden. Hierzu wurden aus einer bereits abstrakten Risikoanalyse für HOCHTIEF wesentliche menschen- und umweltbezogene Risikofelder identifiziert, die in der Grundsatzzerklärung abgebildet sind und daraufhin konkrete Risikoszenarien gebildet. Diese wurden nach Schweregrad - Scale, Scope, Remediation- und Eintrittswahrscheinlichkeit gewichtet. Bereits die Ergebnisse der Bruttobewertung ergaben keine erhöhten, somit keine konkreten und damit keine zu priorisierenden Risiken, die für das gegenständliche Geschäftsjahr meldebedürftig wären. Gleichwohl wurde die Bruttoisikooanalyse durch eine Nettoanalyse ergänzt, sodass für jedes Szenario bereits implementierte Maßnahmen gegenübergestellt wurden, um so das Nettorisiko zu erhalten.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

**Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken im eigenen Geschäftsbereich umgesetzt?**

- Keine

**Falls keine Präventionsmaßnahmen ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.**

Wie oben beschrieben, wurden in der Risikoanalyse keine konkreten Risiken auf der Grundlage der Definition der relevanten Risiken des LkSG identifiziert, die zu priorisieren wären. Dennoch hat HOCHTIEF eine Nettorisikoanalyse der relevanten menschenrechtlichen und umweltbezogenen LkSG-Risiken durchgeführt, das heißt, es wurden zahlreiche präventive Maßnahmen zur Risikominimierung berücksichtigt, die bereits innerhalb des HOCHTIEF-Geschäfts umgesetzt wurden. Hierzu gehören beispielsweise zahlreiche menschenrechts- und umweltbezogene Schulungsformate, Projekt-Audits, Richtlinien und Vertragsklauseln. Zudem wird durch gezielte Poster- und Flyerkampagnen Bewusstsein bei den Mitarbeitenden geschaffen. Außerdem werden Begehungen, Stichprobenkontrollen und Geschäftspartnerprüfungen durchgeführt.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Welche Risiken wurden für den Berichtszeitraum bei unmittelbaren Zulieferern priorisiert?**

- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen

**Um welches konkrete Risiko geht es?**

Nach Abschluss der abstrakten und konkreten Risikoanalyse der Lieferanten ergaben sich Einzelrisiken aus dem Bereich Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen. Die Risiken traten jedoch nicht innerhalb der Geschäftsbeziehung zu HOCHTIEF auf, sodass die unten angegebenen Länder lediglich aus dem Grund ausgewählt wurden, dass hier nach interner Recherche das Risiko beim Lieferanten auftrat. HOCHTIEF selbst hat in den Ländern weder Aktivitäten noch Geschäftsbeziehungen mit dem jeweiligen Lieferanten. Gleichwohl hat HOCHTIEF diese Fälle zum Anlass genommen, um mit dem Lieferanten in Kontakt zu treten und Aufklärung herbeizuführen. Gleichzeitig wurden bereits Maßnahmen eingeleitet, um die Erwartungshaltung zu kommunizieren.

**Wo tritt das Risiko auf?**

- Frankreich
- Kanada

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei unmittelbaren Zulieferern umgesetzt?**

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette

#### Andere Kategorien:

ausgewählt:

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette

**Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.**

HOCHTIEF setzt unterschiedliche Due-Diligence-Maßnahmen ein, um Risiken und Verstöße bei Lieferanten zu identifizieren und diese angemessen und wirksam zu überwachen und zu minimieren. Dazu zählen neben der klaren Kommunikation unserer ESG-bezogenen Erwartungen an alle unsere Lieferanten - u.a. durch unsere Codes of Conduct for Business Partners und entsprechende Trainings dazu - auch unsere internen Anforderungen an eine nachhaltige Beschaffung, gezielte ESG-bezogene Lieferantenbewertungen und -befragungen - sowohl intern als auch über entsprechende Tools -, die gezielte Überwachung der Medien bzgl. unserer Lieferanten sowie risikobasierte vertragliche Vereinbarungen über die Einhaltung von Menschen- und Umweltrechten.

Durch ein fortlaufendes Monitoring der betreffenden Lieferanten überprüfen wir die Wirksamkeit der eingesetzten Due-Diligence-Maßnahmen.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B4. Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

**Welche Risiken wurden aufgrund der anlassbezogenen Risikoanalyse bei mittelbaren Zulieferern priorisiert?**

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Keine

#### Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

**Um welches konkrete Risiko geht es?**

Im Bereich der mittelbaren Zulieferer haben wir über das Media Screening substantiierte Kenntnisse zu Verletzungen von Arbeitssicherheitsstandards im Kontext von Minenarbeiten erhalten.

**Wo tritt das Risiko auf?**

- Kasachstan

**Falls keine Risiken ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.**

Es gab keine substantiierte Kenntnis von etwaigen Risiken bei mittelbaren Zulieferern.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B4. Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

**Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei mittelbaren Zulieferern umgesetzt?**

- Keine

**Falls keine Präventionsmaßnahmen ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.**

Bei dem Vorfall des mittelbaren Zulieferers handelte es sich bereits um eine Verletzung, aufgrund deren eine Präventionsmaßnahme nicht mehr möglich ist. Im Kapitel zur Verletzung ist beschrieben, wie HOCHTIEF mit dem Vorfall umgegangen ist.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B5. Kommunikation der Ergebnisse

**Wurden die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern an maßgebliche Entscheidungsträger:innen kommuniziert?**

**Es wird bestätigt, dass die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern gem. § 5 Abs. 3 LkSG an die maßgeblichen Entscheidungsträger:innen, etwa an den Vorstand, die Geschäftsführung oder an die Einkaufsabteilung, kommuniziert wurden.**

- Bestätigt



## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B6. Änderungen der Risikodisposition

**Welche Änderungen bzgl. prioritärer Risiken haben sich im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum ergeben?**

Keine, da es der erste Berichtszeitraum ist.

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

**Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?**

- Ja, nur im Inland

**Geben Sie an: In welchen Themen wurden Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?**

- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

**Geben Sie die Anzahl an**

2

**Beschreiben Sie die angemessenen Abhilfemaßnahmen, die Sie eingeleitet haben.**

Über den Beschwerdemechanismus gemeldete Hinweise betrafen das Thema Ungleichbehandlung in Beschäftigung. Zwei Fälle wurden von der zuständigen Abteilung als Verletzung eingestuft, so dass Abhilfemaßnahmen eingeleitet und umgesetzt wurden. Hierzu zählten gezielte Gespräche mit den Betroffenen und Verursachern durch die Anti-Diskriminierungsbeauftragte, gezielt durchgeführte Schulungen und die verbesserte Kommunikation und Hinweise auf den Beschwerdemechanismus.

**Beschreiben Sie bei Fällen, in denen Verletzungen nicht beendet werden konnten, wo sich diese ereignet haben.**

Nicht relevant.

**Beschreiben Sie, welche langfristigen Abhilfemaßnahmen (z. B. Folgekonzepte) ergriffen wurden und welche Abwägungen in Bezug auf die Auswahl und Gestaltung der Maßnahmen zur Beendigung oder weiteren Minimierung getroffen wurden.**

Sensibilisierung der Mitarbeitenden für die Wichtigkeit des Themas durch Vermittlung in Gesprächen und Schulungen.

**Beschreiben Sie, wie die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen überprüft wird.**

Es werden die Hinweise im kommenden Jahr mit denen aus diesem Jahr abgeglichen. Es wird zudem mit den Betroffenen gesprochen, ob sich Fälle wiederholt haben, oder die eingerichteten Maßnahmen erfolgreich waren, um das Risiko zu minimieren, dass gleichwertige Fälle erneut auftreten.

**Haben die Abhilfemaßnahmen zur Beendigung der Verletzung geführt?**

- Ja

**Erläutern Sie.**

Da es vorliegend erst in einer Rückschau im folgenden Jahr zu einer diesbezüglichen Bewertung kommen kann, kann dies zum jetzigen Zeitpunkt nicht weiter ausgeführt werden.

**Haben Sie analysiert, inwieweit die identifizierte Verletzung ein Hinweis auf eine ggf. erforderliche Anpassung/Ergänzung bestehender Präventionsmaßnahmen darstellt? Bitte beschreiben Sie den Prozess, die Ergebnisse und Auswirkungen Ihrer Analyse.**

Dies wurde wie oben beschrieben insoweit analysiert, als dass das Thema verstärkter an die Mitarbeitenden - durch gezielte Schulungsformate - kommuniziert wurde.

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Wurden für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt?**

- Nein

**Beschreiben Sie, anhand welcher Verfahren Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt werden können.**

HOCHTIEF identifiziert Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern durch mehrere Verfahren. Zum einen werden durch die Risikoanalyse - unter Einbeziehung von Tools - Verletzungen identifiziert, zum anderen ist der Beschwerdemechanismus ein wichtiger Pfeiler der Identifizierung möglicher oder tatsächlicher Verletzungen.

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

**Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt?**

- Ja

**Beschreiben Sie, auf welcher Basis die festgestellten Verletzungen gewichtet & priorisiert wurden und welche Abwägungen dabei getroffen worden sind.**

Die festgestellte Verletzung des mittelbaren Zulieferers basierte auf Kenntnis durch verschiedene Medienkanäle. Der Vorfall ereignete sich nicht in der direkten Geschäftsbeziehung zu HOCHTIEF. Es handelt sich um einen für das HOCHTIEF-Geschäft wesentlichen Zulieferer. Nach Analyse dieses Vorfalls und Zulieferers wurden sowohl Einflussvermögen als auch Verursachungsbeitrag als tendenziell gering eingestuft. Aufgrund der Wesentlichkeit des Zulieferers und der Schwere der Verletzung hat HOCHTIEF entschieden, eine Maßnahme zu definieren.

**Beschreiben Sie, welche Abhilfemaßnahmen ggfs. ergriffen wurden, und insbesondere welche Abwägungen in Bezug auf die Auswahl und Gestaltung von Maßnahmen im Rahmen der entsprechenden Konzepte zur Beendigung und Minimierung getroffen wurden.**

Nach Kenntnis des Vorfalls hat HOCHTIEF umgehend den Kontakt mit dem Zulieferer gesucht, um eine Ursachenanalyse des Vorfalls durchzuführen. Ziel ist es, eine klare Erwartungshaltung seitens HOCHTIEF zu adressieren und ein Verständnis zu erlangen, wie der Zulieferer einen derartigen Vorfall künftig vermeiden möchte.

**In welchen Themen wurden Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt?**

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

**Geben Sie die Anzahl an**

1

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

Sofern Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern nicht innerhalb eines absehbaren Zeitraums trotz entsprechender Konzepte verhindert, beendet oder minimiert werden konnten:

**Beschreiben Sie Ihre weiteren Maßnahmen.**

n/a

## D. Beschwerdeverfahren

### D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

**In welcher Form wurde für den Berichtszeitraum ein Beschwerdeverfahren angeboten?**

- Unternehmenseigenes Beschwerdeverfahren
- Kombination aus eigenem und externen Verfahren

**Beschreiben Sie das unternehmenseigene Verfahren und/oder das Verfahren an dem sich Ihr Unternehmen beteiligt.**

HOCHTIEF stellt unterschiedliche Möglichkeiten zur Verfügung, um Hinweise abzugeben bzw. Verstöße gegen Gesetze und/oder interne Regelungen zu melden. Beispiele für die einzelnen Meldekanäle von HOCHTIEF sind unter anderem:

- das webbasierte System „HOCHTIEF Integrity Line“ -<https://hochtief.integrityline.com/setup->,
- ein externer Ombudsmann, Fachanwalt für Strafrecht, der unabhängig agiert,
- E-Mail-Kontaktmöglichkeit ,
- persönliche Meldung bei Konzerncompliance, Konzernrevision, den Personalabteilungen bzw. bei dem/der jeweiligen Vorgesetzten,

Die internationalen Einheiten von HOCHTIEF verfolgen einen ähnlichen Ansatz wie HOCHTIEF, der an die jeweiligen lokalen Gesetze, Anforderungen und Standards angepasst wird, sofern dies relevant oder sinnvoll ist.

## D. Beschwerdeverfahren

### D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

**Welche potenziell Beteiligten haben Zugang zu dem Beschwerdeverfahren?**

- Eigene Arbeitnehmer
- Gemeinschaften in der Nähe von eigenen Standorten
- Arbeitnehmer bei Zulieferern
- Externe Stakeholder wie NGOs, Gewerkschaften, etc

**Wie wird der Zugang zum Beschwerdeverfahren für die verschiedenen Gruppen von potenziell Beteiligten sichergestellt?**

- Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform
- Informationen zur Erreichbarkeit
- Informationen zur Zuständigkeit
- Informationen zum Prozess
- Sämtliche Informationen sind klar und verständlich
- Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

#### Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform

**Optional: Beschreiben Sie.**

Die Verfahrensordnung „HOCHTIEF Hinweissystem“ kann unter folgender Adresse eingesehen und heruntergeladen werden:

<https://www.hochtief.de/nachhaltigkeit/compliance>

Diese Verfahrensordnung legt die Grundsätze für das HOCHTIEF Hinweissystem fest und regelt den Umgang mit eingegangenen Hinweisen bzw. Beschwerden, den Schutz von sowohl hinweisgebenden als auch allen weiteren im Zusammenhang mit eingegangenen Hinweisen stehenden Personen.

#### Informationen zur Erreichbarkeit

**Optional: Beschreiben Sie.**

Die Erreichbarkeit des HOCHTIEF Hinweissystems hängt im Wesentlichen vom jeweiligen Meldeweg ab.

Das webbasierte System „HOCHTIEF Integrity Line“ steht jederzeit unter

<https://hochtief.integrityline.com/setup> oder alternativ über den Zugang auf der HOCHTIEF-



Webseite oder im HOCHTIEF-Intranet zur Verfügung. Es kann mit jedem internetfähigen Gerät -Laptop, Smartphone, Tablet etc.- genutzt werden. Das System ist auf Deutsch, Englisch, Tschechisch, Polnisch, Französisch und Luxemburgisch verfügbar. Sofern erforderlich, wird HOCHTIEF weitere Sprachen integrieren.

Die Meldemöglichkeit der telefonischen bzw. persönlichen Meldung beim Ombudsmann ist zeitlich ebenfalls nicht begrenzt. So steht mit dem Ombudsmann eine unabhängige Person zur Entgegennahme von Hinweisen auf Deutsch und Englisch zur Verfügung. Der Ombudsmann ist jederzeit erreichbar. Sofern der Ombudsmann bzw. sein Kanzleipersonal nicht persönlich erreichbar ist, steht ein Anrufbeantworter zur Verfügung, der die Meldung aufzeichnet.

Die Meldemöglichkeit an die E-Mail-Adresse ist ebenfalls zeitlich nicht begrenzt. Mit Beginn des nächsten Arbeitstages -nicht Samstag und Sonntag- wird sichergestellt, dass der Inhalt der E-Mail durch einen Mitarbeitenden von Konzerncompliance zur Kenntnis genommen und geprüft wird.

Die persönliche Meldung kann zu den normalen Geschäftszeiten persönlich erfolgen. Eine Meldung über interne Plattformen kann ggf. auch außerhalb der normalen Geschäftszeiten erfolgen.

### Informationen zur Zuständigkeit

#### **Optional: Beschreiben Sie.**

Die Zuständigkeit in Bezug auf die Bereitstellung sämtlicher Meldewege – mit Ausnahme der Mitteilung an den Vorgesetzten oder andere Fachabteilungen – liegt bei Konzerncompliance. Des Weiteren ist Konzerncompliance dafür zuständig, sämtliche eingegangenen compliance-relevanten Hinweise zu koordinieren und die Aufklärung zu steuern, es sei denn, die hinweisgebende Person wünscht ausdrücklich eine dezentrale Aufklärung bzw. Bearbeitung des Hinweises in der jeweiligen Einheit. Sofern der Hinweis nicht compliance-relevant ist, wird er an die zuständigen Fachabteilungen weitergegeben und von diesen – ggf. unter Mitwirkung von Konzerncompliance – selbstständig aufgearbeitet.

### Informationen zum Prozess

#### **Optional: Beschreiben Sie.**

Alle Hinweise werden durch die Case-Manager unter Beachtung aller geltenden Gesetze und Verfahrensgrundsätze -Vertraulichkeit, Anonymität, Unschuldsvermutung, Schutz vor Repressalien- untersucht.

Die hinweisgebende Person erhält spätestens nach sieben Tagen eine Bestätigung über den Eingang des Hinweises. Ausgenommen hiervon ist eine Meldung über das webbasierte System. Hier gilt bereits die Abgabe des Hinweises in das System als Bestätigung. Darüber hinaus kann die hinweisgebende Person zu jedem Zeitpunkt der Untersuchung ein Gespräch mit dem zuständigen Case-Manager oder sonstigen zuständigen Personen, die von Konzerncompliance in

die Aufklärung des Hinweises eingebunden wurden, führen, indem der Sachverhalt – und etwaige Erwartungen an Präventions- und Abhilfemaßnahmen – ausführlich erörtert werden können. Dies schließt die Möglichkeit der einvernehmlichen Streitbeilegung ein.

HOCHTIEF wird die hinweisgebende Person innerhalb der folgenden drei Monate über den Stand des Verfahrens und etwaige ergriffene -Folge-Maßnahmen informieren, es sei denn, hierdurch werden interne Nachforschungen bzw. Ermittlungen nachhaltig berührt und die Rechte der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind oder die in der Meldung genannt werden, beeinträchtigt.

Sofern es für die umfassende Untersuchung des Hinweises sachdienlich erscheint, werden andere -Fach-Abteilungen eingebunden. Fachabteilungen, die für die Aufklärung nicht compliance-relevanter Hinweise zuständig sind, entscheiden unter Beachtung der Verfahrensgrundsätze -Vertraulichkeit, Anonymität, Unschuldsvermutung, Schutz vor Repressalien- nach eigenem Ermessen, welche Verfahrensschritte unternommen werden. Sie informieren Konzerncompliance regelmäßig schriftlich über den Stand des Verfahrens. Im Fall von anonymen Hinweisen über das webbasierte System verbleibt die Kommunikation mit der hinweisgebenden Person mittels des sicheren E-mail-Postfachs bei Konzerncompliance. Nach Abschluss der Untersuchung und Umsetzung etwaiger -Folge-Maßnahmen -bspw. Durchführung einer internen Untersuchung, Einstellung der Untersuchung, Abgabe der Untersuchung an zuständige Fachabteilung bzw. Behörde, Abschluss des Verfahrens etc.- wird der Hinweis im webbasierten System als geschlossen gekennzeichnet. Bei nicht compliance-relevanten Hinweisen unterrichtet die zuständige Fachabteilung Konzerncompliance schriftlich über den Abschluss der Untersuchungen. Sofern die Aufklärung des Sachverhalts und/oder vorgeschlagene Maßnahmen der Fachabteilungen aus Sicht von Konzerncompliance nicht plausibel oder offenkundig fehlerhaft sind, wird Konzerncompliance auf eine erneute Befassung mit dem Sachverhalt hinwirken. Sofern eine Einigung nicht erzielt werden kann, erfolgt eine Eskalation über das Compliance Committee bis hin zu den jeweiligen Vorgesetzten und/oder Geschäftsleitungen. Die hinweisgebende Person wird über den Abschluss der Ermittlungen informiert.

Die internationalen Einheiten haben Beschwerdemechanismen eingerichtet, die sich am HOCHTIEF-Ansatz orientieren und gegebenenfalls an die lokalen Gesetze, Anforderungen und Standards angepasst werden.

### **Sämtliche Informationen sind klar und verständlich**

#### **Optional: Beschreiben Sie.**

Die HOCHTIEF Integrity Line steht in unterschiedlichen Sprachen zur Verfügung. Sofern erforderlich, wird HOCHTIEF weitere Sprachen integrieren. Das Erfordernis, neue Sprachen zu integrieren, wird fortlaufend beobachtet.

Für Mitarbeitende von HOCHTIEF stehen zudem Schritt-für-Schritt-Anleitungen in mehreren Sprachen zur Verfügung. Es wird zudem regelmäßig zu dem Thema Hinweissystem geschult und informiert.

Darüber hinaus bietet die Verfahrensordnung alle wesentlichen und relevanten Informationen – auch für alle sonstigen Dritten.

### **Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich**

#### **Optional: Beschreiben Sie.**

Sämtliche Informationen zum Thema Hinweissystem finden sich auf der HOCHTIEF-Website unter "Compliance" und "Menschenrechte".

Darüber hinaus ist die Verfahrensordnung zum HOCHTIEF Hinweissystem öffentlich zugänglich und kann jederzeit von der HOCHTIEF-Website heruntergeladen werden.

## D. Beschwerdeverfahren

### D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

**War die Verfahrensordnung für den Berichtszeitraum öffentlich verfügbar?**

Datei wurde hochgeladen

**Zur Verfahrensordnung:**

<https://www.hochtief.de/nachhaltigkeit/menschenrechte>

## D. Beschwerdeverfahren

### D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

**Geben Sie die für das Verfahren zuständigen Person(en) und deren Funktion(en) an.**

Die Abteilung Konzerncompliance ist für die Entgegennahme und Bearbeitung von Hinweisen über die verschiedenen Meldewege zuständig. Intern ist der/die Compliance Counsel Konzerncompliance für die Bearbeitung verantwortlich.

**Es wird bestätigt, dass die in § 8 Abs. 3 LkSG enthaltenen Kriterien für die Zuständigen erfüllt sind, d. h. dass diese die Gewähr für unparteiisches Handeln bieten, unabhängig und an Weisungen nicht gebunden und zur Verschwiegenheit verpflichtet sind**

- Bestätigt

## D. Beschwerdeverfahren

### D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

**Es wird bestätigt, dass für den Berichtszeitraum Vorkehrungen getroffen wurden, um potenziell Beteiligte vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde zu schützen.**

- Bestätigt

**Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere wie das Beschwerdeverfahren die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebenden gewährleistet.**

Die Identität der hinweisgebenden Person oder sonstige Umstände, die Rückschlüsse auf die Identität der hinweisgebenden Person erlauben -bspw. Alter, Geschlecht, Abteilungszugehörigkeit etc.-, werden im gesamten Prozess vertraulich behandelt. Sie werden zu keinem Zeitpunkt weitergegeben, es sei denn, HOCHTIEF ist aufgrund gesetzlicher Bestimmungen dazu verpflichtet. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn insbesondere auf Verlangen einer Behörde -bspw. Strafverfolgungsbehörde, Verwaltungsbehörde, Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, Bundeskartellamt- oder einer gerichtlichen Entscheidung die Weitergabe gefordert wird. Ferner, wenn die hinweisgebende Person in die Weitergabe eingewilligt hat bzw. die Weitergabe für Folgemaßnahmen bzw. im Rahmen der internen Untersuchung erforderlich ist. Vor einer Weitergabe wird die hinweisgebende Person hierüber informiert, es sei denn, die jeweilige Behörde oder das Gericht hat mitgeteilt, dass durch diese Weitergabe die entsprechenden Ermittlungen, Untersuchungen oder Gerichtsverfahren gefährdet würden. Der hinweisgebenden Person sind zugleich die Gründe für die Weitergabe schriftlich bzw. elektronisch darzulegen.

Das Gebot der Vertraulichkeit gilt nicht bzw. lediglich eingeschränkt für Personen, die vorsätzlich bzw. grob fahrlässig unrichtige Informationen über Verstöße melden.

HOCHTIEF hält zu jedem Zeitpunkt den Kreis der Personen, die umfassende Kenntnisse in Bezug auf die vertraulichen Informationen und Zugang zu diesen erhalten, so klein wie möglich - „Need-to-know-Prinzip“.

**Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere durch welche weiteren Maßnahmen Hinweisgebende geschützt werden.**

Alle Hinweise werden von den Case-Managern gemäß den Verfahrensgrundsätzen - Vertraulichkeit, Anonymität, Unschuldsvermutung, Schutz vor Repressalien- aufgearbeitet. Dabei sind die Case-Manager in Ausübung ihrer Tätigkeit als Fallbearbeitende in Bezug auf eingegangene Hinweise -weisungs-unabhängig. Allen Hinweisen wird mit der gebotenen Sorgfalt nachgegangen. Geltende Datenschutzgesetze werden zu jedem Zeitpunkt eingehalten; die Betroffenenrechte nach der DSGVO werden berücksichtigt.

Anonymität

Auf Wunsch kann die hinweisgebende Person ihren Hinweis über alle Meldewege auch anonym abgeben. HOCHTIEF wird in diesem Fall keinerlei Maßnahmen ergreifen, um die Identität der hinweisgebenden Person zu ermitteln. Sollte aufgrund des Inhalts des Hinweises ein Rückschluss auf die Identität der hinweisgebenden Person möglich sein, wird HOCHTIEF diese Erkenntnis vertraulich behandeln. Die hinweisgebende Person sollte bedenken, dass bei einer anonymen Meldung eine Kommunikation mit HOCHTIEF grundsätzlich nicht oder nur sehr eingeschränkt möglich ist. Erfahrungsgemäß sind zur vollständigen Aufklärung von Hinweisen aber Rückfragen erforderlich.

#### Unschuldsvermutung

Vertrauen und Wertschätzung gegenüber Mitarbeitenden hat höchste Priorität. Aus diesem Grund gilt grundsätzlich für alle Mitarbeitenden, sowie sonstigen betroffenen Personen, die in Hinweisen benannt werden, die Unschuldsvermutung, d.h. diese Personen gelten so lange als unschuldig, bis ihnen ein Fehlverhalten zweifelsfrei nachgewiesen wird

#### Schutz vor Repressalien

HOCHTIEF wird keinerlei Druck, Zwang oder Repressalien gegen hinweisgebende Personen und alle anderen Personen, die dazu beitragen, regelkonformes Verhalten bei HOCHTIEF zu fördern, ausüben und toleriert dies auch nicht, wenn es seitens Dritter erfolgt. Dies gilt auch bereits für die Androhung von Repressalien und den Versuch, diese auszuüben. Damit genießt jede hinweisgebende Person, die nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig falsche Informationen meldet, Schutz vor Repressalien jedweder Art, die sich – wenn auch lediglich mittelbar – auf die Meldung zurückführen lassen. HOCHTIEF stellt damit sicher, dass keiner hinweisgebenden Person aus der Einhaltung von Recht, Gesetz und unternehmensinternen Vorgaben ein Nachteil im Unternehmen oder im Geschäftsverkehr mit HOCHTIEF erwächst.

## D. Beschwerdeverfahren

### D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens

**Sind im Berichtszeitraum über das Beschwerdeverfahren Hinweise eingegangen?**

- Ja

**Führen Sie zu Anzahl, Inhalt, Dauer und Ergebnis der Verfahren näher aus.**

Im Jahr 2023 sind über die Hinweissysteme von HOCHTIEF 251 Meldungen eingegangen. Diese betrafen unterschiedliche Themenfelder wie beispielsweise Wirtschaftskriminalität, Personalangelegenheiten – arbeitsrechtliche Themen, Interessenkonflikte und Menschenrechte – einschließlich Diskriminierung und Belästigung. Jeder Fall wird untersucht. Dabei hatten 150 Meldungen einen Bezug zu den im LkSG niedergelegten Risikofeldern. Die Fälle ließen sich in der Regel innerhalb weniger Wochen aufklären. Sofern die Aufarbeitung längere Zeit in Anspruch nahm, wurde stets der Kontakt zu den hinweisgebenden Personen gehalten und erläutert, welche Maßnahmen welchen Zeiteinsatz erfordern. Es reichten weitgehend Interviews mit den betroffenen Personen aus, um die Vorfälle aufzuklären und das Arbeitsklima für die Zukunft zu verbessern. Das Ergebnis eines jeden Falles hängt von der Art der Beschwerde, den tatsächlichen Umständen und den Ergebnissen der Untersuchung sowie anderen relevanten Faktoren ab. Das Ergebnis kann unter anderem eine förmliche Verwarnung -oder eine letzte Verwarnung-, eine Schulung, die Aufforderung zur Teilnahme an einer Mediation, die Unterstützung der betreffenden Teilnehmer oder die Kündigung der betreffenden Person sein. Die Notwendigkeit von Abhilfemaßnahmen wird im Rahmen der Bearbeitung aller Meldungen geprüft. Falls erforderlich, werden Maßnahmen wie zusätzliche Schulungen, geänderte Verfahren und andere -mehrfache- Gespräche oder Maßnahmen, die zur Verbesserung erforderlich sind, eingeleitet, um festgestellte arbeitsrechtliche Bedenken auszuräumen oder zu entschärfen, unverzüglich umgesetzt.

**Zu welchen Themen sind Beschwerden eingegangen?**

- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

**Beschreiben Sie, welche Schlussfolgerungen aus den eingegangenen Beschwerden/Hinweisen gezogen wurden und inwieweit diese Erkenntnisse zu Anpassungen im Risikomanagement geführt haben.**



Die Notwendigkeit von Abhilfemaßnahmen wird im Rahmen der Bearbeitung aller Hinweise überprüft. Erforderlichenfalls werden zusätzliche Schulungen, geänderte Verfahren und andere Verbesserungsmaßnahmen durchgeführt, um festgestellte Probleme zu beheben oder abzuschwächen. Gegebenenfalls werden auch Trends bei den Meldungen analysiert. Im Wesentlichen genügten Gespräche bzw. Interviews mit den betroffenen Personen, um die Sachverhalte aufzuklären und auszuräumen. Hierzu gehörte die Kommunikation mit der jeweiligen hinweisgebenden Person sowie die Durchführung von spezifischen Antidiskriminierungsschulungen und je nach Fall arbeitsrechtliche Sanktionen wie beispielsweise Abmahnungen.

## E. Überprüfung des Risikomanagements

**Existiert ein Prozess, das Risikomanagement übergreifend auf seine Angemessenheit und Wirksamkeit hin zu überprüfen?**

**In welchen nachfolgenden Bereichen des Risikomanagements wird auf Angemessenheit und Wirksamkeit geprüft?**

- Ressourcen & Expertise
- Prozess der Risikoanalyse und Priorisierung
- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren
- Dokumentation

**Beschreiben Sie, wie diese Prüfung für den jeweiligen Bereich durchgeführt wird und zu welchen Ergebnissen sie – insbesondere in Bezug auf die priorisierten Risiken - geführt hat.**

Ressourcen & Expertise:

Der Menschenrechtsbeauftragte überwacht das Risikomanagementsystem von HOCHTIEF und prüft die Angemessenheit und Wirksamkeit des Systems. Seine Expertise besteht in der langjährigen Beschäftigung mit der Menschenrechtsthematik sowie seiner juristischen Ausbildung. Er engagiert sich in verschiedenen Peer-Learning-Groups des UN Global Compact sowie in Round Tables zum Thema Menschenrechte mit anderen Unternehmen. Zudem wurden im Einkauf Ressourcen aufgebaut, um das Lieferkettenmanagement gemäß dem LkSG zu steuern, zu bewerten und zu berichten. Auch Mitarbeitende des Einkaufs sind in menschenrechtlichen Peer-Groups vertreten, um Wissen aufzubauen und sich fachlich auszutauschen. Zudem werden zahlreiche Mitarbeitende, die operativ in der Risikoanalyse eingebunden sind, entsprechend geschult und notwendiges Wissen transferiert, damit diese angemessen die Risiken identifizieren, bewerten und priorisieren können.

Prozess der Risikoanalyse und Priorisierung:

Die Risikoanalyse und deren Priorisierung werden jährlich durchgeführt. Damit wird bereits die Angemessenheit sichergestellt, da jedes Mal erneut geprüft wird, ob die bestehenden Geschäftsaktivitäten gleich geblieben sind, sich Änderungen in den Prozessen oder Risiken ergeben haben und die Gewichtung neu vorgenommen werden muss. Jährlich wird ein Abgleich der priorisierten Risiken durchgeführt, um ggf. Änderungen zu identifizieren und mit adäquaten Maßnahmen zu reagieren.

Präventionsmaßnahmen:

Neben der abstrakten und konkreten Risikoanalyse auf Bruttoebene hat HOCHTIEF ebenfalls eine Nettoanalyse durchgeführt. In einem aufwendigen Verfahren mit externer Unterstützung wurden für den eigenen Geschäftsbereich sämtliche Prozesse mit menschen- bzw. umweltbezogener Relevanz auf Nettorisiken analysiert und evaluiert. Risikomitigierende Maßnahmen wurden jedem Risiko zugeordnet und daraufhin überprüft, ob entsprechende Gaps vorliegen, die auszuräumen sind. Diese wurden an die entsprechenden Abteilungen adressiert und werden nun anlassbezogen auf Aktualität geprüft.

#### Abhilfemaßnahmen:

Abhilfemaßnahmen sind dann zu treffen, wenn sich ein menschen- bzw. umweltbezogenes Risiko verwirklicht hat. Sofern sich ein solches verwirklicht haben sollte, wird eine sog. Root-Cause-Analysis durchgeführt, um die Ursache der Verletzung festzustellen. Es wird sodann mit angemessenen Maßnahmen auf die Verletzung reagiert und analysiert, inwieweit diese zur Beendigung der Verletzung geführt haben. Eine Verletzung würde als hohes Risiko im Folgejahr eingestuft und geprüft, ob sich die Verletzung wiederholte bzw. die zuvor getroffenen Maßnahmen ausreichend waren, um eine Wiederholung zu vermeiden.

#### Beschwerdeverfahren:

Das Beschwerdeverfahren wird jährlich extern auditiert und nach ISO 37002 zertifiziert. Die Wirksamkeit wird zudem jährlich durch die Revision geprüft und durch die zuständige Compliance-Abteilung auf entsprechende neue Anforderungen hin aktualisiert. Der Prozess der Wirksamkeit findet also durch drei unterschiedliche Stellen statt: extern, Revision und Compliance. Beobachtungen und Verbesserungsmöglichkeiten aus dieser Überprüfung werden von Konzerncompliance umgesetzt, und auch die Verfahrensregeln für das Beschwerdeverfahren werden von Konzerncompliance regelmäßig an neue Anforderungen angepasst.

#### Dokumentation:

HOCHTIEF hat einen sogenannten Monitoring-Plan entwickelt und überprüft diesen jährlich. Dieser wird zum Ende eines jeden Geschäftsjahres durch Konzerncompliance und die Interne Revision auf Wirksamkeit des Risikomanagements für Menschenrechte -HRCMS- geprüft. Zudem wird jährlich die Dokumentation des HRCMS auf Aktualität geprüft und gegebenenfalls angepasst.

## E. Überprüfung des Risikomanagements

**Existieren Prozesse bzw. Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass bei der Errichtung und Umsetzung des Risikomanagements die Interessen Ihrer Beschäftigten, der Beschäftigten innerhalb Ihrer Lieferketten und derjenigen, die in sonstiger Weise durch das wirtschaftliche Handeln Ihres Unternehmens oder durch das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens in Ihren Lieferketten in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können, angemessen berücksichtigt werden?**

**In welchen Bereichen des Risikomanagements existieren Prozesse bzw. Maßnahmen um die Interessen der potenziell Betroffenen zu berücksichtigen?**

- Ressourcen & Expertise
- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren

**Beschreiben Sie die Prozesse bzw. Maßnahmen für den jeweiligen Bereich des Risikomanagements.**

Ressourcen & Expertise:

Die Organisationsstruktur ist so angelegt, dass in sämtlichen Prozessen die Interessen der potenziell Betroffenen berücksichtigt werden, von der Grundsatzerklärung, über die Risikoanalyse hin zu den Maßnahmen und dem Beschwerdeverfahren. Die Expertise, wie bereits oben beschrieben, ist ausreichend vorhanden, um die betroffenen Stakeholder zu identifizieren, und diese bei den Geschäftsaktivitäten zu berücksichtigen.

Präventions- und Abhilfemaßnahmen:

Die identifizierten Präventionsmaßnahmen im Rahmen der Risikoanalyse sind durch die Inside-out Perspektive sachgerecht adressiert. Auf der HOCHTIEF-Website werden die potenziell Betroffenen erwähnt, die es zu schützen gilt. Auch in Schulungen wird den Teilnehmenden die Besonderheit der Risikoanalyse, einschließlich der zu treffenden Präventionsmaßnahmen, erläutert, in Workshops wird diskutiert, wie Betroffene vor Risiken geschützt werden können. Für die erwähnten Maßnahmen, wie auch für die möglichen Abhilfemaßnahmen bei eingetretenen Verletzungen sind die Experten der verschiedenen Fachabteilungen mit Bezug zu menschen- und umweltbezogenen Risiken zuständig und kümmern sich um die entsprechende Interessensvertretung. Hinsichtlich der Zulieferer ist die Einkaufsabteilung stark involviert und steht im direkten Kontakt mit ihnen. Je nach Einflussvermögen, werden Maßnahmen direkt ausgetauscht und besprochen, um positive Effekte auf die Belange der Betroffenen zu erzielen.

Beschwerdeverfahren:

Die Verfahrensordnung, die öffentlich zugängliche Website von HOCHTIEF sowie auch Schulungen adressieren stets die Notwendigkeit zur Meldung von Hinweisen, um die Belange der Betroffenen aufzunehmen. Vertraulichkeit, Anonymität, wenn gewünscht, Unabhängigkeit der Bearbeitung, zeitnahe Reaktion und Schutz vor möglichen Vergeltungsmaßnahmen werden stets kommuniziert, da dies unabdingbar für die Akzeptanz zur Benutzung der Meldekanäle ist.

Die internationalen Einheiten haben Risikomanagement-Prozesse etabliert, die sich am HOCHTIEF-Ansatz orientieren, aber gegebenenfalls an die lokalen Gesetze, Anforderungen und Standards angepasst sind.